

社会福祉法人 雄勝福祉会

～全体の振り返りから～

本年度の重点的取り組みとして掲げた、複合施設ぱあとなあの充実強化においては、市駅前開発に伴うかざぐるま移転によるハード整備と共に、サービス機能の拡幅を目指し、県事業の障害者雇用サポートセンターの受託がありました。

このうち障害者雇用サポートセンターは、次年度以降は湯沢雄勝障害者就業・生活支援センターに転じ、公益事業として更なる強化が期待されています。一方のハード面ですが、資材不足、作業員確保、降雪量とその長期間の影響などを受け、工期の延長が必要でした。したがって、次年度に渡っての工事に加え、消費税アップの年度とも重なり、経費や事業開始に変更が生じました。しかしながら、将来的な視点では、快適な環境整備には必要な期間として振り返っております。

あわせて、かざぐるま建設の隣接地について、今後の事業規模やその利用者数を見据え、取得契約を実施しております。結果的に、工事中の駐車場や材料置き場の手狭さ解消に有用でありました。

介護保険事業については、制度改定の方角にある「予防給付の内容・方法の見直し」に注視し、軽度者はずしと批判するだけではなく、誰がどう支えるか、地域貢献の意味合いも含め、地域支援事業的な保険外支援の自主事業（健康サポート教室や会食サービス）によって、自立・自律支援となる地域社会資源の開発につとめてきました。今後も通所・訪問・相談系事業所を中心に、各事業所が一体となって取り組み、進化を目指します。

指定管理者制度の事業所についてです。福寿荘は地域の空洞化が進み利用率の減少、一方のなるせデイについては、延べ人数が安定しております。ですが、利用人数に委託料、法人負担は大事な要素であるものの、単にその多寡だけで語ることなく、地域の期待と信頼を見据えた信義則を大切にしたい、契約期間内限定にとどまることなく、将来的な地域の安心と関わり方に、今後の課題を思います。

居宅系事業につきましては、現実的な直近の将来像への方向付けをすべく、地域人口の推移と、旧雄勝地区での居宅サービス利用減少を見遣り、法人内類似業務の統合も見据えてきた一年でした。そこで、事業の効率化や効果性は当然の求めであり、旧雄勝地区と旧市内のニーズをもとに、訪問介護のぱあとなあへの一体化で、障がいから高齢者まで年齢・種別を問わない柔軟性・多機能性を目指し、先ずは次年度より、人員配置の傾斜から対応させていただきます。

平成28年度に市より譲渡予定のサン・グリーンゆざわについては、サテライト化による分園機能と個室対応の計画を打ち出して協議してきました。時代の要請である、尊厳ある居住空間の整備、特に人口減少地域では量的整備から質的整備に転換していること、さらには制度改正の個室整備の動向を踏まえての協議でしたが、法人の自己負担が相当に伴うことから、今年度各事業内容を踏まえて、新年度早々に決断するものです。また、当地の厳しい自然環境、高齢社会における家族機能低下による老後の不安解消、低所得者軽減策も講じられる集合住宅での地域貢献、そこに住まう方々による互助である小地域活動、サービスの受け手から担い手に回る参加型福祉集落的集合住宅の整備を掲げてきましたが、財源上の課題がやはり伴います。行政による PFI (Private Finance Initiative) 方式～公共サービスの提供に際して公共施設が必要な場合に、従来のように公共が直接施設を整備せずに民間資金を利用して民間に施設整備と公共サービスの提供をゆだねる手法～に準じたやり方も選択肢かと、次年度以降の課題とさせていただきます。

いずれにせよ、経営する各入居施設を後方支援施設・セーフティネットとし、あるいは整備し、早めの住み替えを意識した具体化について、法人として地域包括ケアシステムに向かう姿勢の確認が必要かと存じます。

また、事業運営の拡がりには、基盤強化が重要との認識で、考えが一致するなごみ会との合併を前提に、協議の円滑化に向けて、一緒に研修に参加しながら共通言語の形成を図ってきました。今後の具体的協議の持ち方が課題です。

さらには、基盤強化に欠かせぬ「人材確保・育成」を実感した一年でもありました。新規事業に向けては求人難、病休・産休・育休等では人手不足、また有資格者である専門職配置の技術評価となる報酬面での関係など、今後の体制づくりに、人的な量と質の取り組みには積極的姿勢の必要を思います。当法人各事業が関わるご利用者の心身機能・状態を思えば、相談中心の方、就労の対象者、予防の方、機能低下防止に維持の方、介護支援の方、人生の完成を迎えようとする方など、あまりに多様で、幅の広さと奥行きを痛感しては、人権尊重の姿勢、基本的技術、専門性の向上を今後も課題とし、取り組んでまいります。

雇用面では、年金受給開始年齢の繰り下げにあわせ、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部改正（今年度4月1日施行）を受け、就業規則の改定をしております。そして、労務管理体制では、労働基準監督署の指導もありましたが、適正な労働時間の遵守を強化しようとタイムレコーダーを導入し、健全な労働環境整備に当たってきました。

設備面ですが、平成園の老朽化による修理が目立ってきました。特に、空調設備に多く、ご利用者の体調を左右することから、緊急性をもって対応させていただきました。他にも、屋根や外壁等にも部分的修理をしてきましたが、このような老朽化による修繕は愛光園にも予測され、車両も含め、年数経過に対する取り組みには計画的に臨んでまいります。加えて、ここ数年の気象状況対策として、猛暑に豪雪などもたらす影響度の大きさを痛感しながら、入居者への体調、除排雪に冷暖房等の経費、冬期間の車両事故への対策など、安全や安心への配慮には一層努めてまいります。

ぬくもりの里たてやまです。開設来、事業所として建設資金の償還を行ってきましたが、法人の剰余金を取り沙汰されている状況や経営の動向を見据え、一括返済をさせていただき、補正を実施してきました。

その経理面では新会計基準の移行年度でありました。これにより、複数事業実施であっても拠点区分としての会計処理ができ、一体的に取り扱いで全体的把握がしやすくなったように感じています。ただし、移行初年度（今年度）は新基準での移行仕分け処理、組み替えとなるため、詳細比較は次年度以降となります。会計の適正処理の大切さに加え、この移行背景には、社会福祉法人を取り巻く社会経済状況の変化に対し、一層効果的な法人経営が求められること、また、公的資金・寄附金等を受け入れていることには、経営実態をより正確に反映した形で国民と寄附者に説明する責任があるため、事業の効率性に関する情報の充実や事業活動状況の透明化が求められるとの、いわゆる社会的要請を肝に銘じ臨んできました。それを受け、財務諸表については、従来の広報や事業所閲覧形式に加え、今年度よりホームページで公表し、透明性の更なる充実に努めました。

また、法人機能面については、理事と評議員の役割明確化を図り、兼務の解消を諮っては、改選期に関する定款や細則の変更を行ってきました。

一年を振り返るとき、私たち社会福祉法人に対する社会の厳しい視線、その背景に補助金依存体質、無目的なお金の貯め込み（内部留保・剰余金等）、公益法人らしさ（非課税法人の社会貢献）が見えない等の意見があるわけですが、これらを払拭できるような法人の姿を見せていかねばと、今後の姿を見つめ直す年度であったと総括します。

今後も、地域・ご利用者・職員等の幸せと、そこにこそ法人への信頼と発展があると信じ、歩んでまいります。