

社会福祉法人 雄勝福祉会

～はじめに～

今年度は7月に就業継続B型事業 かざぐるま の移転、開設が実現となりました。これを機に、隣接となった ばあとなあ の各事業との再編をし、より個別ニーズに即した事業に努めました。

具体的には、就業継続B型は廃止とし、新規に生活介護(30名)、生活訓練(10名)、短期入所(5名)、グループホーム(10名)の4事業を実施しております。

ばあとな では、就労継続B型の定員を減じ、新たに就労移行支援事業を開始しました。さらに、障害者雇用サポートセンターを湯沢雄勝障害者就業・生活支援センターに転じ、公益事業として活動し、既存・新規の各事業による障がい者支援の多機能にて、地域拠点の強化・充実を図りました。

ばあとなあ設立来からの地域の複合的な課題に向けた多機能型の目的に沿い、障がい関連の相談援助に加え、介護保険の居宅介護支援事業所を強化しながら、高齢・障がいの別なく在宅支援に向けようと、訪問介護(ホームヘルパー)を拡充し、平成園の同事業との効率化に取り組みました。

1) 雄勝地区の社会背景とのからみ

平成園との調整背景は、雄勝地区の人口減少と市内介護保険事業所の多様な形態が整備充実されたことでの市内全域への利用分散など、雄勝地域内での在宅サービス利用者の減少も要因です。

平成園が活動する雄勝地区の在宅サービス利用者の減少傾向は、訪問介護のみならず訪問入浴や通所介護(デイサービス)にも現れており、現行体制での事業継続に、検討を要するようになってきました。高齢に独居・老々世帯が増加し、家族力・地域力の脆弱化する地域にあっては、入居型依存の場面に接するが多く、今後の在宅サービスにおいては、ご利用者第一に考えたマネジメントなどで、不採算部門に果たす法人の役割を踏まえた上で、廃止も視野に定員規模や活動日などの見直しが必要かと受け止めます。

2) 湯沢市指定管理事業所の今後

市指定管理の福寿荘は、高齢者相互援助ホームの冬季安心確保の狙いは理解されつつも、医療・金融・買い物・交通などの立地条件もあって、定員充足には時間を要しました。主体的、積極的入居の方もある一方で、切迫的な事由によってやむを得ず入居に至る方もあり、多様な利用ニーズに配慮し、指定管理のあり方再考の時期かと振り返ります。

また、湯ノ岱地区の方々向けに福寿荘で行ってきた通所介護 湯のデイは、対象の方々がおらず年度途中に休止、今後も利用が見込める地域状況に無いと判断し、その使命を終了させていただきました。

3) 在宅サービス事業と地域ニーズ、今後の展望

在宅サービス事業の今後や地域ニーズへの対応への検討は、単なる入居移行ではなく住まいのあり方を考える機会になりました。当地の厳しい自然環境、超高齢社会での老後の不安解消、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多世代集合住宅の整備を、地元企業・金融機関と協議をしてきましたが、家賃収入を中心とした社会福祉法人では困難な障壁があり、今回は見送っております。法人単独では財源上の課題もあり、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～に準じたやり方は、今後の選択肢でもあり、地域ニーズの多様性に応えるための継続課題と考えます。

4) 東成瀬村指定管理と今後の事業所譲渡・法人合併について

法人の基盤強化に向けた取り組みです。前述のかざぐるま整備事業に法人内調整で効率化・効果性のもと、経営の安定化や新しいサービス体系の創設を中心としてきました。そんな中、指定管理事業面では東成瀬村の特別養護老人ホームの事業所募集が年度後半にあり、名乗りを上げております。選考の結果、次年度よりの受諾が決まり、従前の村デイサービスとあわせ、村内での一元的取り組みに弾みがつき、事業継続体制が強化されます。村の負託に応える一層の自覚を持って臨みます。

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既存施設には個室対応の計画協議でした。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、国からの地域医療介護総合確保基金の動向を踏まえ、整備時期を平成27年度か28年度とするか、市と継続協議の状況です。分園は桜おかだの隣接地を予定ですが、どのような多機能を備えるか、法人らしさを打ち出すことは、法人内部の課題です。

平成22年度に計画しながら休止状態でありました、なごみ会との法人合併協議では、今年度1月に評議員会・理事会で改めて協議再開を承認いただき、相手側の意向を確認し、次年度中の合併を目指す方向となりました。

以上のような法人合併や事業の規模拡大を進めることは、地域貢献に欠かせない法人の経営基盤強化と、取り組んでまいりました。

5) 社会貢献活動

社会貢献活動ですが、ラジオ・広報・法人公開研修会等での福祉情報の発信に努めてきました。特に、認知症に優しい街づくりの契機にしようと、啓発活動を行ってきました。結果的には、年度をまたいでしまいましたが、認知症への理解となる冊子の発行に取り組み、小中高の教育に地域の関係機関への配布が目前です（一般社団法人日本認知症ケア学会地域支援事業）。

また、制度内サービスの枠外にある方々向けに健康サポート教室を開催したり、地域包括支援センターとの連携で各種元気教室にも取り組みました。他にも、思いやりメッセージ事業、介護物品の貸し出し、実習生受け入れなどを継続してきました。法人活動に加え、職員互助会の地域諸行事への関わりが増え、今年度で廃校になった旧町内の各小学校の廃校行事には協賛支援を行いました。

もちろん、専門性であります介護・相談などの機能は、有事には業務を越えて積極的に取り組むものです。今年度は、市内社会福祉法人全体が、市と福祉避難所の締結をしました。

6) 人材の確保・育成と労務管理

基盤強化に地域貢献に欠かせぬ「人材確保・育成」についてです。

かざぐるま開設時には新規卒業者の申込が少なく、人口減少に仕事の魅力もあってか、受験者を含む職員確保に直面しました。各事業所にあっては病休・産休・育休等による人手不足が生じ、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、人手（量）と専門性（質）の確保は課題でした。多様かつ幅の広さと奥行きの深い対人業務にあたり、人権尊重の姿勢、基本的技術、専門性の取得に向け、今後も取り組んでまいります。

人材である職員には、昨年度より、タイムカードで適正な労働時間遵守に努め、時間外労働などの負担改善に当たってきました。職員の健康管理と労働環境の安全確保は、各事業所の衛生委員会が機能することで、産業保健への土壌が形成されつつあります。男女共同参画にあっては女性職員の管理職登用を増やす体勢の理事会承認や、以前取得した男子職員の育児休暇の流れを継続する子育て支援を心がけています。職員の士気高揚への環境作りは、人材育成に欠かせないと捉え、次年度からの組織機構体制強化や夜勤手当の増額などを理事会で協議いただきました。

7) 経営の高度化、経営の透明化

財務諸表の公開については、事業所閲覧と共に、理事会提出と同一資料の公開を法人ホームページ及び全国社会福祉法人経営者協議会のホームページに掲載してきました。透明化については、法人の活動がご利用者に、地域に、そして職員にどう還元されているかの指標と受け止め、高い理念と目的を持った健全な体制を心がけてきました。

事業の透明性や運営に重要な評議員は、改選期でした。今後の社会福祉法人の在り方では、執行機関の理事会と議決機関の評議員会などの方向性が示されており、これらの責任や役割も含めて、厚生労働省で「社会福祉法人の在り方検討委員会」の取りまとめの中心であった方の研修会に、役員で参加しております。

一年を振り返るにあたり、今後も、地域・ご利用者・職員等の幸せづくりと、そこにこそ法人への信頼と発展があると信じ、歩む所存です。