

令和2年度 社会福祉法人ささの会本部 事業報告

社会福祉法人ささの会は、社会福祉法の定める経営の原則に基づき、常に利用者主体のサービスの創出と提供に努め、その人の望む自立した暮らしを目指して支援することを基本理念とし、その目的を達成するため、次に掲げる事業の経営を行った。

障害者支援施設「どうかん」（以下どうかん）
グループホーム「ほがらかホーム」（以下ほがらかホーム）
多機能型事業所「ぼとふ館」（以下ぼとふ館）
さいたま市岩槻区障害者生活支援センター「ささぼし」（以下ささぼし）
指定障害者相談支援事業所「レタス」（以下レタス） および「セロリ」（以下セロリ）
居宅介護事業所「まるみっと」（以下まるみっと）。

新型コロナウイルス（以下、コロナ）の感染拡大は終息のきざしなく、法人運営にも大きく影響した。定時評議員会は決議の省略により行い、事業説明会および運営協議会は中止としたが、理事会、評議員会は、3月にオンラインにて開催した。

感染対策として、法人BCP計画を策定し、管理職・医療職等からなるBCP本部会議を隔週で実施し、情報の共有とその時々への対応を協議しながら進めた。令和3年1月に職員1名が感染したが、他に感染はなく終わっている。職員は公私に渡り感染予防の徹底に努めた。利用者にとっては、帰省や面会、外出、行事の中止など、社会参加や交流の機会が広く制限された1年となった。

年々、利用者の重度・高齢化が進んでおり、介護やリハビリ、健康の維持については、重要な課題となっている。令和2年度は、法人事業所を利用された5名の方が亡くなり、終末期の支援について考えるきっかけとなった。2名の方は事業所での看取りについて協議し、このうち、どうかんを利用された方は医療機関の協力のもと、看取りを行った。

法人及び各事業所では対面式の会議を極力減らし、オンラインを活用した会議に切り替えた。安全対策のもと、時間を短縮して行うことが可能となり、法人間で様々な会議が随時行えるようになった。感染症対策研修もオンラインで実施し、成果があった。法人の重要な意思決定は、概ね対面式で行い、経営職会議、事業所運営会議を定例化し、ガバナンスが損なわれないよう留意した。

人材確保は、採用担当職員の業務が定着し、採用までのスキームが整理された。年度途中で4名、新年度4名の正規職員の採用があり、当初予定より順調に人材確保ができた。

人材育成に関しては、中堅職員の育成をテーマとし、法人プロジェクトとして人材確保プロジェクト、余暇支援講座プロジェクトを発足させ、中堅職員を中心に運営した。各事業所運営会議では、人材育成を視野に、主任・リーダーの参加を進めた。

キャリアパス制度と育成システムの連動に関しては、経営職会議での協議が始まった。

ささぼしは、「さいたま市基幹相談センター」を受託し、「岩槻区地域部会」の取り組みと、岩槻区顔の見えるネットワーク会議と5つの事業別部会の取り組みを連動して実施した。地域の要望の高かった新型コロナに関する情報提供を行った他、オンラインでの相互交流、学習機会の確保に努めた。地域部会では、様々な課題を整理抽出し、さいたま市自立支援協議会に報告した。また、中央区や南区、北区から関係者の参加があり、さいたま市全体で始まる地域部会の先駆けとして、その推進に努めた。

令和2年度法人事業計画に基づき実施した内容を以下の通り報告する。

【令和2年度本部重点事項】

- I 権利擁護の徹底と意思決定支援を根幹に据えた利用者主体の支援の実践
- II 社会福祉法の理念に基づく公共性の高い法人運営と財政基盤の安定
- III 人材確保・育成と「働き方改革」に対応する処遇改善
- IV 岩槻区におけるネットワークの推進と包括的・総合的な支援システムの構築
- V 地域ニーズに基づいた事業所運営と、支援の隙間を埋めるサービス体系の整備
- VI 災害、感染等の対策と事業継続を踏まえた危機管理の強化

【事業内容】

I 権利擁護の徹底と意思決定支援を根幹に据えた利用者主体の支援の実践

(1) 権利擁護の徹底

- ・各事業所の会議で倫理要綱を読み合せた。
- ・各事業所の自治会活動を進め、利用者の声を傾聴するとともに、各自治会から代表が参加する「利用者部会」(ハイビスカスの会)をオンライン方式(計2回)で実施した。
- ・法人権利擁護委員会では、権利擁護や虐待防止に関して、情報共有や課題の検討を行った。例年実施していた、「みんなで学ぼう!話し合おう!虐待を防ぎ、権利を守る勉強会」は、感染予防の観点から中止した。
- ・苦情件数は、法人全体で27件(前年度35件)あった。前年度比77.1%に減少したが、特定の職員に対して集中していた苦情が改善されたことが理由と思われる。また、地域の他機関からの苦情、ご意見・ご要望を複数いただいた。法人として真摯に受け止め、事業所の体制、地域連携の在り方について検討した。
- ・虐待件数は、施設内虐待が疑われる案件として市町村に報告・通報した件数は2件(前年度7件)であった。市町村の調査を受けたが、2件とも虐待認定には至らなかった。

(2) 意思決定支援を根幹に据えた利用者主体の支援の実践

- ・意思決定支援ガイドラインを踏まえて、各事業所で、本人の意思決定を支援した。代理決定が必要な案件については、担当者会議や個別支援会議を開いて、検討を行い、本人の意向を踏まえた選択ができるよう努めた。
- ・法人事業所では、個別支援計画の検討会議にできるだけ地域の相談支援専門員が同席し、サービス等利用計画と連動した個別支援計画が作成・実施できるよう努めた。

II 社会福祉法の理念に基づく公共性の高い法人運営と財政基盤の安定

1 社会福祉法に基づく透明な法人運営

(1) 評議員会の開催

- ・評議員会は下記の通り実施した。
 - 第1回定時評議員会 令和2年6月25日(木) 決議の省略
 - 第2回評議員会 令和2年12月25日(金) 決議の省略
 - 第3回評議員会 令和3年3月30日(火) オンライン

(2) 理事会の開催

- ・理事会は下記の通り実施した。
 - 第1回理事会 令和2年6月8日(月) 決議の省略
 - 第2回理事会 令和2年12月9日(水) 決議の省略
 - 第3回理事会 令和3年3月11日(木) オンライン

(3) 運営協議会の運営

運営協議会および法人部会、家族部会は、感染予防のため、中止した。

利用者部会は感染対策のもと、内容を利用者の交流に絞り、オンライン形式により2回実施した。

(4) 情報の公開

・本部および各事業所にて、ホームページ・ブログ・機関紙等を活用し、情報公開に努めた。新型コロナウイルス感染者が発生した際、法人ホームページ上にて情報公開した。

・人材確保プロジェクトにて、学校向けのPR動画を作成した。秋草短期大学と埼玉県立大学にて学生に紹介してもらった。また、特に学生に向けてわかりやすい、法人パンフレットを作成した。

・法人事業説明会（7月予定）は、感染予防のため中止とした。

(5) 組織機能の強化

・事業所運営会議をどうかん・ほがらかホーム・ぼとぶ館・まるみっと・ささぼしにて、おおむね毎月1回実施した。経営職・法人事務局職員に加え、事業所から管理職・主任・リーダー等が参加し、定例化した。各事業所の課題を共有するとともに、労務、予算執行状況、職員育成などについて協議した。

・経営職会議を毎月複数回実施し、法人運営に関すること全般、事業所運営会議からの課題について検討した。合意形成、意思統一の場として機能しつつある。

・法人事務局は法人のガバナンスを常に意識し、週1回の事務局会議を実施するとともに、上記の諸会議、法人委員会等の適切な運営と、機能強化を進めた。

(法人委員会)

・権利擁護委員会・・・・・・・・委員会5回

・研修委員会・・・・・・・・委員会3回 感染予防基礎研修5回

・広報委員会・・・・・・・・委員会3回 法人広報誌「どうかん」発行

(その他プロジェクト等)

・新型コロナウイルスBCP会議・・隔週 感染シミュレーション訓練1回

・人材確保プロジェクト・・・・・・・・3回 大学向けPR動画・法人パンフレット作成

・さいたま市余暇支援講座プロジェクト・・・・講座準備委員会 6回

(6) 家族との連携

・感染防止のため、法人事業説明会は中止した。また、運営協議会および家族部会も中止とした。

・各事業所の帰省の制限、通所時間の短縮、在宅支援等のコロナ対策について、ご家族から理解と協力をいただきながら進めた。

・ささの会サポーターズクラブの活動は休止となったが、通信を2回発行した。

2 公益的取り組みの推進

(1) 様々な事情で民間のサービス利用が難しい人の受け入れ

・コロナの影響により、短期入所事業などの一時休止はあったが、虐待被害などの緊急時の受け入れは各事業所でほぼ通常通り進めた。家族のコロナ罹患などが理由の受け入れの相談が増え、受け入れの実施が数件あった。

・地域の相談から、高齢の親の入院等で急にサービスが必要になるケース（8050問題）が増えてきており、地域生活支援拠点を視野に各事業所での受け入れ態勢を協議した。

(2) 公益的事業としての地域における機関ネットワークづくり

・岩槻区地域部会や岩槻区顔の見えるネットワーク会議、事業別部会の活動には、法人全

体で積極的に参加した。地域のネットワークづくりに加え、人材の育成、地域ニーズの把握などの視点が法人内で広がりつつある。

- (3) 居宅介護事業などの既存のサービスでは対応できない在宅の人への自費サービスの提供
・居宅介護事業などの公的サービスでは対応できないニーズに柔軟に対応するため、自費サービス（無償または安価）を提供した。制度では対応できない病院への付き添い等の利用があった。まるみっと（2名、月1~2回）、ぽとふ館（2名、計11回）
- (4) 「彩の国あんしんセーフティネット事業」の実施
・ささばしに事業の窓口を置き、社会貢献推進員をおいて対応した。令和2度は1件の相談を受け付け、支援を実施した。新型コロナウイルスの影響を受け、実施主体である埼玉県社会福祉法人社会貢献活動推進協議会における事業の一時中止の決定があり、上半期は事業の相談受付が中断された。

3 財政基盤の安定

(1) 令和2年度の予算執行状況

法人が運営する事業所における令和2年度の事業活動収入の総額は700,377,467円（前年度677,476,986円）となり、法人総収入は742,958,247円であった。これに対して支出の総額は678,046,745円となり、当期における資金の収支差額は81,310,057円となった。支出の総額に修繕積立資金支出の10,000,000円、施設整備積立資産支出40,269,201円（利用者遺贈による）が含まれているため、実質的な収支差額は131,579,258円となる。

法人全体の人件費は、439,886,432円（前年度446,928,141円）であった。前年度より7,041,709円減となり、前年度比98.4%となった。法人全体の人件費率は64.1%（前年度67.5%）となっている。

(2) 事業所の経営状況

各事業所の事業収入に関しては以下の通りとなっている。

どうかん：生活介護事業は利用率が下がっているが、グループホームの利用者がコロナの影響で通所できない時期が続いたためである。入所支援事業では帰宅が減ったため利用率が向上した。また、短期入所事業はコロナの影響で受け入れを停止していた期間があったが、前年並みの利用率（66.0%）を維持できた。

ぽとふ館：生活介護事業は在宅支援の影響で増収となり収支差額で1150万円増えた。就労継続B型事業は利用者減のため減収となっている。

ほがらかホーム：利用率86.3%となり、前年度を大きく下回った。年度内に2名の利用者がお亡くなりになったことが大きな理由である。

居宅介護事業所まるみっと：新規利用者が増えたが、コロナ禍の影響でキャンセルが増え、減収となった。

ささばし・レタス・セロリ：ささばしの委託事業は基幹相談支援センターの受託で増収した。計画相談に関してはささばしが、1,023件（前年度845件）となり、95件増えた（9.3%増）。レタス・セロリも、合わせて251件（前年度173件）と78件増えた（31%増）。地域の計画相談事業所が不足し、需要が増えているとともに、新型コロナ禍で規制緩和があり、電話によるモニタリングが可能となったため、実施件数が増えた。

(3) 新規事業整備計画の策定

中長期事業整備計画については新型コロナウイルスによる影響を考慮し、策定を見合わせた。国の経済動向、求職者の推移、法人事業所の経営状況及び求人状況の変化を勘案し、次年度は確実に着手したい。

また、新型コロナウイルスの感染発生を想定し、法人事務局の仮移転等を検討したが、次年

に持ち越しとなった。

(4) 大規模修繕計画について

大規模修繕に関してはどうかんの空調設備の更新について協議を進め、令和3年度に実施することとした。さらに、どうかんの大規模修繕を優先して進めていきたい。

4 地域に根差した事業所運営

- ・自治会活動、施設行事、地域行事、学校交流等を通じた地元住民との交流等は、コロナの影響でほとんどが中止となり、直接的な交流事業はできなかった。
令和元年7月に発足した「ささの会サポーターズクラブ」も活動を休止した。
- ・法人広報誌を1回発行した。
- ・ホームページにて法人情報を随時発信した。各事業所の日々の活動の様子などは、ブログやSNS等も活用して発信した。

III 人材確保・育成と「働き方改革」に対応する処遇改善

(1) 令和2年度採用状況および令和3年度人材確保計画の策定

- ・採用担当職員の業務が定着し、順調に行うことができた。
- ・令和2年度の採用は4月に新卒1名、年度途中に計3名の正規職員を採用した。
- ・非常勤職員は年度途中に計3名採用した。うち2名は障害者雇用枠での採用となった。
- ・退職者は正規職員2名、非常勤職員3名となっている。
- ・令和3年度以降の採用者計画は、新卒者を対象に3名~5名の採用を目安とし、新型コロナウイルス感染の状況を見極めながら、慎重に求人活動を行うこととした。
- ・年度内に育児休業を取得中もしくは新規取得した職員は5名いた。また、令和3年度は3名が育児休業から復職し、2名が新たに取得する。
- ・今後の中・長期的な採用計画に関しては、新規事業展開、離職率、育児休業の影響も踏まえるとともに、コロナ禍における社会状況の変化に基づき判断していきたい。

(2) 採用に関する業務（採用、実習受け入れ、広報等）の整備

- ・採用担当職員を中心に、求人受付から見学、採用面接、採用にいたる流れを整えるとともに、面接マニュアルや採用基準の見直しを行った。法人内の連携強化、関係機関との関係作りを進め、コロナ感染対策を適切に行うとともに、担当者による丁寧な個別対応を心掛けた。
- ・新卒採用を増やしていく方針のもと、実習の受け入れ・フォローアップについても採用担当職員が関わりを持ち、求職につながるよう働きかけた。また、大学との連携も実習調整を通して丁寧に行った。

(3) 人材確保プロジェクトの立ち上げ

- ・各事業所から若手中堅職員を中心にメンバーを構成した。ささの会に関心を持ってもらえるようなPRや情報発信の方法などを検討した。プロジェクトメンバーを中心に計画し、採用した職員向けの事前説明会を3月に開催した。また、求職者向けのささの会のパンフレットを作成した。
- ・コロナの影響で施設実習が中止になった学校が続き、その際の依頼により、ささの会の取り組み(権利擁護、グループホームでの生活、ケース検討など)を動画などで紹介した。また、就職フェアへの参加もプロジェクトのメンバー中心で行った。

(4) 特定処遇改善費の活用および離職防止対策

- ・特定処遇改善費を活用した職員処遇の改善を進め、勤続10年以上の職員に対して一律に

支給する手当を創設した。また、モチベーションの向上につなげるよう、キャリアパス制度の改善、キャリアアップのための職員評価制度等を協議した。資格取得に関する支援は継続した。

(5) 人材の育成

①法人研修委員会を中心に法人の研修計画及び各事業所の計画による研修を実施した。

・新型コロナウイルスの影響で、集合しての研修や互いの事業所に訪問しての研修が実施できなかったが、オンライン研修や各事業所での研修を工夫して行った。

②法人プロジェクトの立ち上げ、運営など、他の事業所との交流を通じた職員育成

・集中的に取り組むべき企画や課題については、「法人プロジェクト」を立ち上げて行った。チームで達成する力やリーダーシップを育むことを目指している。

人材確保プロジェクトは前述のとおり。

・さいたま市余暇支援講座プロジェクト・・・令和3年度から、さいたま市余暇支援事業（市内在住の就業者を対象として、交流やレクリエーションのイベントを開催）を受託することとなり、各事業所から若手職員を中心にメンバーを構成しプロジェクトを立ち上げた。年間6回の講座の企画を計画し、準備を進めた。

③岩槻区地域部会、顔の見えるネットワーク会議等の地域研修を通じた職員育成

・岩槻区地域部会や事業別部会等には、ささぼしは基幹相談支援センターとして事務局を担い、運営委員としては、くらす部会にどうかんから1名、居宅さぼ一と部会にまるみつとから1名参加し、地域部会にも出席した。

・運営委員やささぼしだけでなく、各事業所から多数の職員が参加し、地域の事業所と協力して企画すること、地域福祉の向上に必要なことや課題について考えることが、職員教育の貴重な場となっている。

IV 岩槻区におけるネットワークの推進と包括的・総合的な支援システムの構築

・4月からささぼしにて、「さいたま市基幹相談支援センター」を受託し、職員を1名増員した。困難事例への対応など専門的総合的相談支援に取り組むとともに、地域の相談支援専門員の育成、「岩槻区地域部会」の取り組みを進めた。

・「岩槻区地域部会」は12月10日、3月2日の2回開催した。岩槻区顔の見えるネットワーク会議および5つの事業別部会の活動も、オンライン会議を速やかに取り入れ、下半期には通常に近い活動ができた。

・課題の中では特に、新型コロナウイルスに関する利用者や事業所のさまざまな困りごとや地域課題が多く出され、3月12日にさいたま市自立支援協議会に報告した。地域の課題を集約し、区で取り組むこと、市全体で取り組むべきことに整理し、市協議会に上げるという流れができた。

・地域生活支援拠点については、地域部会において実際的な取り組みを調整する場としていく方向性がさいたま市から示された。「さいたま市緊急一時保護事業」、「つながり支援の取り組み」、「各区におけるネットワーク会議等の取り組み」、また「岩槻区地域部会の設置」をもって、設置が進められることとなり、ささぼしはその準備を進めた。

V 地域ニーズに基づいた事業所運営と、支援の隙間を埋めるサービス体系の整備

・新型コロナウイルスの影響は大きく、「8050問題」などの理由で、地域の中で孤立する人が表面化するケースが複数あった。さらにコロナの影響でサービスが利用できなくなる、通院できないなどのニーズが新たにあった。居宅介護事業の柔軟な運用などを試みたが、対応できるケースは限られ、ささぼしによるサポートとなることも多々あった。

・地域生活支援拠点を視野に入れた機能強化としては、緊急時の受け入れ体制の整備、地

域生活に向けた体験利用などを進めた。

- ・新型コロナウイルスの影響で、平常の短期入所等の受け入れについては、大きく制限せざるを得なかったが、緊急性の高いケースについては、可能な範囲で受け入れを行った。また、ほがらかホームについては、新型コロナウイルスの情勢を見ながら、体験利用をすすめた。

- ・サテライト型グループホームの利用期限を過ぎた利用者が、単身生活に移行できず、法人グループホームにもどってくるケースがあった。一人暮らしに向けた支援が十分とは言えず、課題を残した。さらに、単身で暮らすには生活費が十分ではないという状況があり、法人のサポートのあり方は次年度以降の取り組み課題とした。

- ・新型コロナウイルスの影響により、新規のグループホームの設置は見送ったが、単身型ホームの定員を1名増やした。

- ・法人利用者の重度高齢化対策として、法人内でバリアフリーかつケアの手厚いホームへのニーズが高まり、設置について検討をした。

- ・どうかでの職住分離、ぽとふ館の生産活動のため、作業スペースの確保に向けて場所を探したが、適切な物件が見つからなかった。

- ・対応が難しい方への支援の推進と人材育成を目指し、強度行動障害支援者養成研修、喀痰研修に職員を参加させた。コロナ対策として、民間で実施するオンライン研修などを積極的に利用した。

VI 災害、感染等の対策と事業継続を踏まえた危機管理の強化

(1) 新型コロナウイルス感染症への対応

- ・感染発生を想定した法人 BCP（事業継続計画）を作成し、感染フェーズごとの対応を整理した。また、法人 BCP をもとに各事業所で BCP を作成した。

- ・隔週で BCP 本部会議を開催し、その時々々のフェーズを確認し、対応について協議した。法人全体で意思統一を図り、各事業所での対策に取り組んだ。

- ・新型コロナウイルス感染予防対策のための補助金の活用を図り、感染予防のための備品や設備の購入、オンライン会議のためのパソコンや周辺機器の購入など、事業継続のために必要な整備を計画的に進めた。

- ・新型コロナウイルス基礎研修を8月にオンラインで実施し、拠点施設ごとに計5回開催した。看護師の講義と防護服の着脱について演習した。新型コロナウイルスへの対策についての業務上の疑問点など、その場で質疑など行うことができた。

- ・BCP 本部会議主催では、実際の陽性者発生を想定したシミュレーション訓練を10月に行った。

(2) 大規模災害への対応

- ・法人総合防災計画の改定は見送ったが、備蓄品（食料、寝具、発電機）などを確認するなど、実情に合わせた対策を各事業所で行った。

- ・緊急連絡体制については、階層的な LINE グループを作成し、法人間での情報共有と、各事業所の速やかな連絡体制を整えた。

- ・防災・防犯に関わる地域や関係機関との協力体制づくり、福祉避難所運営についての行政・地域との協議の場づくりは、新型コロナウイルスの影響で実施できなかった。