

令和3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）。

令和3年度も新型コロナウイルス（以下、コロナ）の感染対策に重きを置き、BCP会議（隔週）開催、民間PCR検査の積極的な活用等を継続して行った。法人全体で利用者・職員の罹患者は合計11名となったが、いずれも他者への感染拡大はなかった。

法人運営はコロナに関連した様々な影響が続いた。オンラインによる法人会議は概ね定着したが、新規事業、キャリアパスなどの重要な案件については、対面式のように十分に議論できない上に、コロナに関連する対応で中止や短縮が相次ぎ、進捗が遅延した。

人材育成に関しては、これからの法人を担う、あるべき職員像について、管理職を中心に徹底的に議論した。そのうえで、今後の職員育成ビジョンについて整理し、法人全体で方針を共有した。

法人内の他事業所に出向して様々な業務を体験する「交流研修」を12月から始めた。職員の視野を広げる良い機会となり、人材育成を目的とするジョブローテーション制度（令和4年度開始）の準備としても進めることができた。

職員の離職は法人全体で11名（正規職員1名、非常勤職員10名）と例年よりも多かった。非常勤職員が高齢により退職したことが背景のひとつとなっている。また、障害者雇用枠の職員1名が離職した。職場でのフォローや関係者との連携の強化など、今後を見据えた対応を図っていきたい。

コロナによる様々な制限の中、職員間のコミュニケーションの機会が減るなど、目に見えない閉塞感もあり、離職防止のためのメンタルサポートを組織的にできるよう考えていく必要がある。

法人の機能強化としては、8050問題、サービスの谷間問題など、支援につながりにくい人の支援を居宅介護事業所まるみっとが積極的に取り組み、時に自費サービスも活用した公益的な取り組みを推進した。また、ほがらかホームでは地域移行や緊急時の相談を積極的に受け、体験利用や短期間の緊急受け入れを行い、地域の支援拠点としての方向性が見えてきた。

さいたま市では、地域生活支援拠点の要綱が定められ、基幹相談支援センターを軸とし、地域協議会と連動した面的整備を各区において進めるという方向が示された。

岩槻区ではささぼしが岩槻区地域協議会や「顔の見えるネットワーク会議」の取りまとめを担い、障害のある人の暮らしを守るための地域連携をどう進めていくか、議論を始めた。また、社会福祉法人ささの会が呼びかけ、障害者支援施設を運営する市内三法人による地域生活支援拠点に関する第1回勉強会を開いた（さいたま市障害支援課もオブザーバー参加）。

今後は、より具体的な地域連携が必要になっていくことから、現場での議論を進め、実のある実践、しくみづくりにつなげていきたい。

【令和3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 法人キャリアパスの改定と、それに基づく人材確保・育成および処遇改善
- 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、感染症等の対策と事業継続計画に基づいた危機管理の強化

令和3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。

【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

- ・法人苦情解決体制による第三者委員会はコロナの影響で2回延期し、次年度に持ち越しとなった。苦情件数は、法人全体で25件（前年度27件）であった。
- ・虐待受付件数は、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2件）であった。市町村の調査を受け、虐待認定には至らなかったが、適切とは言えない対応であり、事業所を中心に再発防止策について話し合った。
- ・法人権利擁護委員会の活動では、「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」を3年ぶりに開催した。感染予防をしながら、どうかん、ほとふ館にて利用者・職員合同で実施した。記録映像を視聴する形も併用して、全職員が研修を受けた。
- ・各事業所における利用者自治会活動を土台として、各自治会から代表者が参加する「利用者部会・ハイビスカスの会」を年3回オンラインで実施した。本来は運営協議会に報告し、理事会・評議員会でも内容を共有することになっているが、コロナのため運営協議会が開催できなかったため、複数の経営職が必ず利用者部会に参加し、直接、利用者の意見を聞き、各事業所には議事録を配布して内容を共有した。

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、各事業所で、本人の意思に基づく支援に努めた。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にて検討を行い、本人の意向を踏まえた選択ができるよう努めた。
- ・各事業所では、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。
- ・利用者自治会活動やハイビスカスの会で、利用者が情報を得たり、発信したりする場の充実を図った。また、ほとふ館での作品展を継続したほか、埼玉県発達障害福祉協会では、どうかんの利用者が人形劇を披露した。利用者の社会参加や表現の場が広がった。

3 虐待防止体制の確立

- ・国の求める虐待防止委員会を法人権利擁護委員会の中に位置づけ、虐待受付のフローチャートについて委員会の中でも検討した。次年度からは、虐待の検証・分析・対策づくりを担う部門と、権利擁護研修などを進める部門に組織を整理して、推進していくこととした。
- ・身体拘束の適正化に向け、埼玉県配信の権利擁護研修を各事業所で受講した（法人21名）。

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

- ・評議員会はオンライン方式により下記の通り実施した。

第1回定時評議員会 令和3年6月28日（月） 事業報告・決算、役員改選等

第2回評議員会	令和3年12月23日(木)	補正予算等
第3回評議員会	令和4年3月30日(水)	令和4年度事業計画・予算等

(2) 理事会の開催

- ・理事会はオンライン方式により下記の通り実施した。

第1回理事会	令和3年4月16日(金)	入札について
第2回理事会	令和3年5月13日(木)	入札について
第3回理事会	令和3年6月4日(金)	令和2年度事業報告・決算等
第4回理事会	令和3年6月28日(月)	理事長選任
第5回理事会	令和3年12月8日(水)	補正予算等
第6回理事会	令和4年3月10日(木)	令和4年度事業計画・予算等

(3) 選任解任委員会の開催

- ・選任解任委員会の開催はオンライン方式により下記の通り実施した。
令和3年6月8日(火) 13:30

(4) 入札の実施

- ・入札件名 「障害者支援施設どうかん 空調機更新工事(リース契約)」
- ・入札日時 令和3年5月13日(木) 14:00
- ・落札業者 エアアズアサービス株式会社
- ・落札価格 43,428,000円

(5) 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、コロナの影響で中止した。
- ・利用者部会(ハイビスカスの会)は、感染対策の上、オンライン形式にて3回実施した。

(6) 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、できるだけ新しい情報を発信、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は、法人ホームページ上にて随時、情報公開した。
- ・令和3年3月に完成した法人パンフレットは様々な場で配布し、法人PRに活用した。
- ・利用者代表・家族に向けた法人事業説明会はコロナの影響で開催できなかった。

(7) 組織機能の強化

- ・経営職会議を月1回以上実施した。
- ・事業所運営会議を月1回実施した。
- ・法人委員会・プロジェクトを下記の通り実施した。

(法人委員会)

権利擁護委員会	委員会5回	権利擁護研修2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9回	広報誌「どうかん」発行、WEB記事管理

(プロジェクト等)

 - 新型コロナウイルスBCP会議・・・隔週
 - 人材確保プロジェクト・・・会議4回
 - さいたま市余暇支援講座プロジェクト・・・会議毎月・講座年7回開催

(8) 家族との連携

- ・法人事業説明会および運営協議会、家族部会は今年度も中止とし、資料を送付した。
- ・ささの会サポーターズクラブの活動は再開できなかったが、8月に会報を1回発行した。

(9) 賞罰

- ・障害者支援施設どうかんで発生した短期入所ご利用者の事故死に関して、以下の処分を行った。
減給 法人総合施設長
譴責 どうかん施設長
他、関係する職員2名に対して戒告、厳重注意等を行った。

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

- ・前年度同様、感染予防のため、短期入所等の利用は制限せざるを得なかったが、新型コロナウイルス等により介護者が不在となった人、その他虐待の疑いのある人など、受け入れ先がない緊急のケースについては、できるだけ相談を受けて対応した。(どうかん緊急相談18件、このうち受け入れ9件、ホーム緊急一時的利用2件、まるみっと緊急訪問、随時)

(2) 岩槻区地域協議会、顔の見えるネットワーク会議等の取り組みを通じた、ネットワークづくりの推進

- ・ささぼしが事務局を担った岩槻区地域協議会(2回)、岩槻区顔の見えるネットワーク会議(3回)やはたらく部会等事業別部会の活動も含め、法人全体で積極的に参加した。
- ・地域生活支援拠点の体制づくりについても検討をはじめた。

(3) 居宅介護等、公的な制度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

- ・制度の谷間を埋めるものとして低額の自費サービスを行った。
まるみっと実人数4名、延べ18回、総時間44.5時間 ほとふ館実人数3名、延べ30回であった。コロナ禍の影響で本人や介護者の感染があった際、体調不良時の通院など、既存の制度を使えない状況が増えており、自費サービスは有効であり、利用が増えた。

(4) 生活困窮者への生活用品の提供と「彩の国あんしんセーフティネット事業」の継続

- ・ささぼしに事業窓口を置き、社会貢献推進員を配置した。
2件の相談を受け付け、うち1件の食料提供の支援を実施した。

3 報酬改定への対応と財政基盤の安定

(1) 令和3年度の予算執行状況

- ・法人事業所における令和3年度の事業活動収入の総額は704,545,020円(前年度700,377,467円)となり、法人総収入は704,545,020円(前年度742,958,247円)であった。なお、総収入は減少しているが、前年度は利用者の遺贈があったためである。これに対して支出の総額は644,341,843円(前年度661,648,190円)となり、当期における資金の収支差額は、60,203,177円(前年度81,310,057円)となった。収支差額の減少は人件費支出が増えたためである。

法人全体の人件費は、463,948,999円(前年度439,886,432円)であった。前年度より24,062,567円増となり、前年度比105.5%となった。法人全体の人件費率は67.3%(前年度64.1%)となっている。人件費の増額は職員増が主な理由で、特にどうかんでは正規職員が5名増え、約2400万円の増額があった。

社会福祉充実残高は-3990万円となり、令和4年度社会福祉充実計画の策定はない。

(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：全体で 30 万円強の微増があったが、前年度と変わらない実績(前年度比 100%)となった。短期入所事業、日中一時支援事業は計 200 万円ほど増額した。
 - ぼとふ館：全体的に約 800 万円の減収(前年度比 95%)となったが、生活介護事業における在宅支援の実施が減少したためと思われる。
 - ほがらかホーム：定員がほぼ充足したため、約 800 万円の増収(前年度比 112%)となった。
 - まるみっと：新規利用者が増えたため、140 万円の増収(前年度比 142%)となった。
 - ささぼし・レタス・セロリ：ささぼしの事業委託費は前年度と変わらず、計画相談に関しても件数が変わらなかったため、前年度とほぼ同じ収入(前年度比 100%)となった。

III 法人キャリアパスの改定と、それに基づく人材確保・育成および処遇改善

1. キャリアパス改定

キャリアパスの改定に向け、経営職会議で協議を重ね、職位制度の大枠は固まった。しかし、評価システム、昇格制度の見直し及び給与体系と連動するキャリアパスの確立に関しては内部での作業は限界があり、コンサルタント業者への発注も含めて次年度に検討を持ち越した。

2. 人材確保

- 令和 3 年度採用状況 非常勤運転手 2 名
- 令和 3 年度離職状況 正規職員 1 名、非常勤職員 10 名
- 令和 3 年度育児休業取得状況 年度内取得者 計 5 名(うち男性 1 名)
- 人材確保に関しては採用担当職員および人材確保プロジェクトのメンバーが中心となり、各種採用面接会、就職フェア、大学への説明等の準備を計画するとともに、時には複数の職員が現地に赴き、作成した動画などを活用しながら求人活動を行った。明確な成果は少ないが、プレゼンテーションの技術や資料の質の向上を進めながら、若い職員の多彩なアイデアを今後の展開につなげていきたい。
- 大学等からの実習受け入れはコロナの影響で減少しているが、実習調整を通して学校と丁寧に連携を図った。さらに実習の受け入れ・フォローアップについても採用担当職員に加えて人材確保プロジェクトが関わりを持ち、求職につながるようチームで働きかけた。

3. 人材育成

(1) 法人研修委員会を中心とした研修の実施

- 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。
- ZOOM などによるオンラインを使った研修は、積極的に取り入れ、動画配信などを使用した内部研修なども推奨して実施した。電波状況が良好で静寂なスペースの確保が難しい事業所があるという点と、一部の習熟した職員以外は、操作がよくわからず、利用しにくいという課題もあった。

(2) 法人事業所間の交流研修の導入(1か月~3か月)

- 12月より法人交流研修を実施した。他事業所の現場に入り、さまざまな経験を通して職員としての視野を広げ、地域における事業所やサービスの役割を知る機会とした。コロナにより計画の1/3が中止となったが、3事業所6人で実施した。
- 研修した職員は、実際に他事業所で経験することで、理解が深まり、所属する事業所の役割や普段の業務についても見直すことができたとの声がある。研修を受け入れた事業所でも、よい刺激となり、風通しの良い職場づくりにもつなげることができた。

(3) キャリアパスと連動した外部研修の促進

- ・キャリアパスと連動した外部研修等の実施については、ささの会職員研修体系(2021年版)に沿って行った。
- ・法人の研修体系に沿って顔の見えるネットワーク会議や各事業別部会などの活動に幅広い職員を積極的に参加させた。とりわけリーダー以上の人材育成の場と捉え、多機関連携や在宅支援など、事業所では気づきにくい視点を学ぶ有効な機会として位置付けた。

4. 育成体制の確立

(1) 法人ならびに事業所における育成体制の見直し

- ・次世代を担う職員を育てるため、めざす職員像について、経営職会議および管理職会議で議論し、法人の育成ビジョンを取りまとめ、各事業所での周知を図った。
- ・各事業所にて、改めて法人の目指す方向・理念について、説明した。

(2) 経営職による職員評価の実施と、評価に基づく個別性の高い育成計画

- ・職位制度導入に向けては、キャリアパス制度の見直しとともに、客観的で公平な職員評価のあり方について検討した。経営職として、評価基準に偏りがいないか、育成方法が適切か、多様性のある職員集団を目指しているか、など、さまざまな角度から話し合い、令和4年度中の実施が決定した。

(3) ジョブローテーションの導入(令和4年度より)

- ・経営職会議、管理職会議で協議し、ジョブローテーション制度を令和4年4月から開始することが決定し、各事業所の職員会議で周知した。

5. 働き方改革にともなうコンプライアンスの強化

(1) 「働き方改革」に合わせた就業規則の見直し等、コンプライアンス体制の強化

- ・まるみっとのヘルパーの交通費、移動時間を明確にするため、登録型非常勤ヘルパー就業規則の変更を行った。
- ・年次有給休暇の年5日取得の徹底を進めた。

(2) 職場における子育て支援環境の向上

- ・次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく行動計画は情報収集を進めたが、作成には至らず、次年度はコンサルタント業者への相談も視野に検討したい。

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

1. 地域部会、地域生活等支援拠点、顔の見えるネットワーク会議の一体的運営

- ・さいたま市は地域生活支援拠点を各区に設置する基幹相談支援センターを核として、地域協議会にて体制づくりを担う方針となっている。
ささぼしでは、地域協議会のもと、岩槻区顔の見えるネットワーク会議、各事業別部会を一体的、計画的に企画・運営した。地域生活支援拠点も一つの取り組みテーマとして進めた。また、地域生活等支援拠点については、地域の関係機関が協力して進めていくため、岩槻区地域協議会にて、議論をはじめた。岩槻区顔の見えるネットワーク会議でも、講師を呼び、地域生活支援拠点の意図する目的や各事業所の役割について話し合った。

2. 基幹相談支援センターの機能強化

- ・地域づくりや人材育成が主たる役割となっている基幹相談の機能を強化するため、事業所内での業務分担を整理しつつ、相談事業所に個別に巡回する取り組みや人材育成に関する取り組みを強化して進めた。

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

1. 地域生活支援拠点の整備に向けた機能強化

(1) 各事業所の相談機能の強化

- ・各事業所の相談機能を強化するため、ささぼしへの交流研修を実施した。4名が対象のうち1名はコロナの感染状況から実施ができなかったが、基本的な相談業務、関係機関との連携について学び、地域からみた自事業所の役割を見直す機会とした。

(2) 緊急時支援の体制強化

- ・短期入所事業、さいたま市緊急一時保護事業等による緊急時の受け入れなど、地域の依頼があれば、できるだけ対応した。
- ・緊急時支援については、これまで把握された課題点が多々あり、地域連携のもと、いかに効果的に地域生活支援拠点づくりを進めていくのか、どうかんで呼びかけをして、久美愛園・邑元会の三法人で、地域生活支援拠点の勉強会を行った。

(3) 地域移行の推進

- ・どうかんからの地域移行はコロナのために実施できなかった。
- ・ほがらかホームでは地域移行を希望する方2名の体験利用を受け入れた。

2. 暮らしの場など新たなサービス等の創出

(1) 就労している障害者を対象とした「さいたま市余暇活動支援事業」の実施(新規)

- ・「さいたま市余暇活動支援講座」として、さいたま市より3か所目の事業委託を受けた。
- ・各事業所から1~2人の係を選出して、プロジェクトを組み、ささぼしを事務局として実施し、初年度として、年間5回(当初は7回の計画)を開催した。

(2) 重度・高齢の方が利用できる新規グループホームの設置の検討

- ・ホームの利用者や通所されている利用者の重度・高齢化が年々進んでおり、地域のニーズも高いことから、引き続き、新規開設に向けて検討を継続した。

(3) 一人暮らしのニーズに応えるサテライト型ホームの活用

- ・サテライト型ホームは2か所の運営を継続した。空きのあったアパート1室は、新たな入居はなかったが、緊急に自宅が使用できなくなった利用者に提供した。また、緊急会議の会場として随時使用するとともに、コロナ感染発生時の職員宿泊所として空室のまま維持した。

3. 地域において対応が難しい方への支援の推進

(1) 強度行動障害のある人への支援を向上するための体制づくりの推進(研修・人員)

- ・強度行動障害支援者養成研修への職員参加および講師派遣を継続した。
- ・本年度受講した職員は、法人全体で8人(ホーム3人、どうかん5人)であった。
- ・各事業所にて、個別支援の充実のためのケース会議に力を入れた。

(2) 各事業所の重度・高齢化や地域の医療的ケアのニーズに対応するため、職員の体制づくりの推進(研修・人員)

- ・各事業所における医療的ケアニーズに安定して対応するため、本年度も、喀痰研修の受講を進めた。法人全体で6名(どうかん6人)が受講した。
- ・どうかんでは、内科医による月1回の来所相談が始まり、重度化・高齢化の進む利用者の速やかな受診につながるようになった。
- ・ほがらかホームでの介護技術研修の実施やバリアフリーの取り組み、どうかんでのトイレのリフト設置など、各事業所で重度化・高齢化の対策を進めた。

4. 地域に根差した事業所運営

(1) ささの会サポーターズクラブの運営・推進

- ・サポーターズクラブでは、会報誌を1回発行した。

(2) 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

- ・各事業所において、地元自治会活動への積極的な参加や近隣学校との交流に努めた。
- ・法人行事であったどうかんまつりは、感染予防の観点から、施設内行事にとどめた。
- ・ぽとふ館では、コミュニティセンターいわつきでの作品展示を継続したほか、はたらく部会の事業所と協力して、人形会館前にて授産製品の即売を行った。

(3) SNS など様々な媒体を活用した法人情報の発信

- ・法人広報誌「どうかん」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。

VI 災害、感染等の対策と事業継続計画に基づいた危機管理の強化

1. 新型コロナウイルスへの対応

- ・感染発生を想定した法人BCP（事業継続計画）と、合わせて作成した事業所BCPに基づいて、日々の感染対策とともに、感染者・濃厚接触者が発生した際の対応を協議した。
- ・感染予防研修を本年度も法人研修として計5回実施した。
- ・隔週でBCP本や部会議を開催し、その時々々のフェーズを確認し、ワクチン接種などの対応を協議し、法人全体で意思統一を図った。
ワクチン接種については地域の医師会や病院の協力をいただき、スムーズに実施した。
- ・感染者が発生した際、職員・利用者の陽性確認のため、民間のPCR検査を活用した。さらに、濃厚接触の指定やその可能性が認められた際にも、民間PCR検査を積極的に活用した。

2. 防災・防犯対策の強化

(1) 防災委員会の設置とBCPの策定

- ・防災委員会が立ち上がり、法人と各事業所の防災計画の見直し、大規模災害発生時のBCP作成について検討した。

(2) 法人総合防災計画の見直し

- ・現在ある防災計画について、各事業所で確認した。具体的な参集職員や方法などが定まっていない事業所もあり、各事業所で見直しを行うこととした。
- ・防災計画に基づく避難訓練を定期的実施した。
- ・備蓄品についても、各事業所防災委員が中心となり、点検・補充を行うようにした。
- ・緊急連絡体制については、基本的にはLINEグループを活用して行った。

(3) 防災・防犯に関わる地域や関係機関との協力体制づくり

- ・主にどうかんにおいて、地元消防や警察との協力を得て、避難訓練を行ったり、緊急時の対応について相談し、対応した。
- ・岩槻区地域協議会において、災害時連携が重要テーマとなっており、今年度は顔の見えるネットワークで2回にわたって災害時の地域連携について話し合った。また、その取り組みの一環として、岩槻区の担当部署と社会福祉協議会、包括支援センター、ささぼしが、災害時連携のための情報共有会を開催し、地域での防災上の課題について共有した。