

# 令和6年度 社会福祉法人ささの会本部 事業報告

## 【ささの会基本理念】

社会福祉法人ささの会は、地域社会とともに歩み、常に利用者主体のサービスの創出と提供に努め、熱意と専門性をもって、その人の望む自立した暮らしの実現を目指します。

## 【ささの会運営方針】

権利擁護	本人を尊重する姿勢の徹底	<ul style="list-style-type: none"><li>・人としてご本人の尊厳を守り、ご本人自身が権利の主体者であることを忘れずに、権利擁護を徹底します</li><li>・ご本人の意思決定支援を基本とし、ご本人の声を丁寧に傾聴します</li><li>・わかりやすい情報提供と発言できる場を保障し、ご本人の声を積極的に施設運営に取り入れます</li></ul>
本人中心	本人の願いが出発点	<ul style="list-style-type: none"><li>・ご本人が望む暮らしや人生と一緒に考え、本人中心の支援を提供します</li><li>・「ここで暮らしたい」、「ここで働きたい」というご本人の願いを実現できるよう地域生活をサポートします</li><li>・柔軟で個別性の高い支援を心掛け、常に職員個々の資質向上につとめます</li><li>・事業所のサービスを越えたり制度の谷間にある状況でも、必要な支援は創意工夫するとともに、積極的に地域の関係機関と連携を図り、事業所を越えたチームづくりをすすめます</li></ul>
セーフティネット	必要な時に必要な支援を	<ul style="list-style-type: none"><li>・緊急時の受け入れ機能など、暮らしの安心を担保し、必要な時に必要な支援が提供できるよう努めます</li><li>・災害などの有事の際、地域の資源となるよう、日々の準備をすすめます</li><li>・法人の様々な事業所の機能や地域連携を組み合わせ、目の前の困っている人に届く、創造的な実践に取り組むとともに、地域のシステムづくりをすすめます</li></ul>
地域づくり	安心して暮らせる地域づくり	<ul style="list-style-type: none"><li>・本人の人生は「いまだけ」「ここだけ」ではないことを念頭に、自分らしく暮らすことをゴールとした、質の高い相談支援体制の整備をすすめます</li><li>・地域における領域や分野を超えたネットワークづくりの取り組みをすすめ、地域で協働して、誰もが暮らしやすい地域づくりをめざします。</li><li>・行き場のない人がなくなるよう、間口の広い施設運営を目指し、地域に不足する機能やサービスを創出します</li></ul>
透明な経営	風通しが良くオープンな法人運営	<ul style="list-style-type: none"><li>・積極的な情報公開をすすめ、透明な法人運営をめざすとともに、本人・家族、地域の人や職員が自由に意見が言える、風通しのよい法人運営をすすめます</li><li>・障害のあるなしに関わらず、すべての人が住みやすい地域づくりを使命とし、地域貢献活動に力を入れます</li><li>・地域に目を配る広い視野を持ち、熱意と専門性のある人材の育成をすすめます</li><li>・社会福祉事業の目的、社会福祉法人の使命として、既存の制度のみでは対応が難しいニーズをしっかりと把握し、必要な政策は行政へ働きかけます</li></ul>



## 【報告概要】

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。(法人運営方針は資料参照)

### 第一種社会福祉事業

(イ) 障害者支援施設

### 第二種社会福祉事業

(イ) 障害福祉サービス事業

(ロ) 一般相談支援事業

(ハ) 特定相談支援事業

(ニ) 児童相談支援事業

(ホ) 移動支援事業

(ヘ) 生活困窮者に対する相談支援事業

### 公益事業

(イ) 日中一時支援事業

(ロ) 福祉有償運送

(ハ) 障害者相談支援事業

令和6年度は障害者総合支援法の報酬改定が実施され、各サービスで大きな改定が行われたが、大きな混乱なく対応することができた。

人材難や物価高騰が進む社会情勢を見据え、組織運営の合理化、効率化を推し進めるため、法人事業所がより連動する運営をめざし、管理職を含んだ人事異動を行い、組織の刷新を図るとともに、業務の兼務や短期間の人事交流を進めた。このことは、人材不足を補うとともに、職員の育成、モチベーションアップにもつながった。さらに、事業所運営、法人経営を多様な視点から見なおすことで、改善が進まなかった様々な課題やその背景を顕在化させ、会議体の整理、人材育成システムの見直し、サービスの質の向上への取り組みにつながった。

具体的には、多機能型事業所ぼとふ館と居宅介護事業所まるみっとの二つの事業の管理者を一人とし、職員体制や業務分掌を見直し、同じ運営方針のもと、一体的なサービス提供が行えるように改善を図った。また、ぼとふ館職員が兼務として居宅介護事業に入ることで、まるみっとの慢性的なヘルパー不足にも対応した。

指定特定相談事業所レタスを廃止し、ゼロリに統合することで、相談支援に伴う事務を効率化し、相談支援専門員の複数配置体制を進めた。また、共同生活援助ほがらかホームでは人材育成も意図した職員交流研修、ぼとふ館からの土・日曜日の職員派遣を実施し、人材不足への対応をした。

法人理念を具現化するための人材育成・定着を主たる目的とし、等級制度、評価制度、賃金体系の三本を柱とする新人事制度の導入を進めた。業務委託をしたコンサルティング会社を交え、管理職を中心に計17回の打ち合わせで制度骨子を固め、全事業所における制度説明会等による周知を経て、令和7年度から等級制度、評価制度を先行実施する。特に法人の基本理念と、それに紐づく運営方針、人材育成ビジョン等に関しては、繰り返し議論をし、法人全体で改めて理解を深める一年となった。

令和6年度の重点事項とした「ささの会経営戦略(2024~2033)」の完成には至らなかったが、基本理念を改めて確認し合う作業により、経営戦略の目的や位置付けがより明確になった。

## 【令和6年度法人重点事項】

### I 意思決定支援の実践と権利意識の向上

#### 1. 意思決定支援の実践

- ・利用者の地域移行の意向確認の取り組みとして、どうかん・ほがらかホーム地域移行会議を重ね、どうかん利用者12名がほがらかホームの食事や宿泊の体験を実施した。うち1名が12月よりグループホームに移行した。
- ・日中活動先の変更について、意向のある利用者の意思確認を丁寧に行うとともに、どうかんより1名の通所事業所が変更となった。また、共生型サービスの利用も新たに1名増えた。
- ・各事業所においてサービス担当者会議、個別支援計画策定会議、グループホームの体験利用に関する打ち合わせ等への利用者参加を進めた。

#### 2. 虐待防止・権利擁護の組織的取り組みの推進

- ・令和6年度、法人全体の虐待通報件数は3件あった。通報にあわせ、法人虐待防止・検証委員会委員会による聞き取りを行い、再発防止策を検討した。
- ・令和6年度苦情受付件数67件であった。(R5年度57件、R4年度41件、R3年度25件)苦情を増やす取り組みを進め、サービス向上のために必要な要望等も苦情にカウントした。
- ・みんなの権利擁護研修(利用者職員合同)を例年通り2回開催した。
- ・利用者部会ハイビスカスの会を2回開催し、利用者の意見や要望を話し合う機会を持った。

### II 働きやすい職場環境づくりと人材育成

#### 1. 新人事制度の導入等による働きやすい職場づくり

- ・新人事制度(等級制度、評価制度、賃金体系の見直し)の導入準備を進め、コンサル会社(みらいコンサルティング)と法人幹部職員による打ち合わせを月2回以上実施した。さらに、制度周知のための全職員向け説明会を実施した。令和7年度4月より、等級制度、評価制度を実施する。
- ・就業規則の改訂(ハラスメント防止、介護休業等)を行った。
- ・処遇改善費を活用し、3年連続のベースアップを実施した。
- ・ハラスメントに関する相談は2件あった。うち1件はハラスメントとして対応した。

#### 2. 風通しの良い法人運営

##### (1) 評議員会の開催

定時評議員会	令和6年6月25日(火)	令和5年度事業報告・決算等
第2回評議員会	令和6年12月26日(木)	補正予算、定款変更等
第3回評議員会	令和7年3月27日(木)	令和7年度事業計画・予算等

##### (2) 理事会の開催(対面方式)

第1回理事会	令和6年5月23日(木)	人事異動等
第2回理事会	令和6年6月10日(月)	令和5年度事業報告・決算、規定改定等
第3回理事会	令和6年7月9日(火)	大規模修繕工事の契約
第4回理事会	令和6年12月11日(水)	補正予算、定款変更、事業廃止等
第5回理事会	令和7年3月14日(金)	令和7年度事業計画・予算等

##### (3) 運営協議会等の運営

- ・利用者部会ハイビスカスの会を2回実施した。
- ・12月に行われた第2回ハイビスカスの会にて、運営協議会についての説明を行い、事業所代表利用者と意見交換を行った。令和7年度よりハイビスカスの会に法人の委員が参加し、利用者の声を聴く場として位置付けた運営協議会を開催することとなった。
- ・地域連携推進会議について、令和7年度実施に向けて委員構成等について協議したが、実施はできなかった。

#### (4) 広報の強化

- ・ホームページ・SNSなどを活用した法人情報の公開・発信は継続したが、ホームページのリニューアルは実施できなかった。
- ・関係者の協力を得て、法人20周年記念誌「ささのあゆみ」を作成・発行した
- ・さいたま市自立支援協議会による「さいたま市障害魅力発信動画」の作成に協力した。

#### (5) ガバナンス強化とコンプライアンス重視に基づく組織運営

- ・経営職、管理職等の会議を予定通り実施した(月1回以上)
- ・事業所運営会議を毎月1回実施した。
- ・法令義務化された虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会、感染症及び防災対策会議等は法人委員会、事業所委員会等で適切に実施した。

#### (6) 家族との連携

- ・どうかん家族会よりどうかん設立20周年記念パーティ、旅行にそれぞれ200万円、30万円の計230万円の寄付をいただいた。
- ・7月26日、利用者・家族に向けた法人事業説明会を開催した。

#### (7) 地域に根差した事業所運営

- ・岩槻ゴルフ連盟よりチャリティゴルフ大会で集まった寄付100,500円をいただいた。
- ・事業所近隣の自治会活動、学校など、地域住民、関係機関との交流を例年通り継続した。
- ・ささの会20周年記念誌をさまざまな機会を活用して地域の方や関係機関に配布した。

### 3. 財政基盤の安定

- ・報酬改定があったが、事業所運営会議、法人管理職会議で継続的に状況を確認し、適正な予算執行につなげた。
- ・令和6年度の事業活動資金収支差額は107,611,786円(前年度79,874,463円)であった。
- ・社会福祉充実残高(44,070,000円)が発生したが、さいたま市とも協議し、社会福祉充実計画は変更なく継続となった。
- ・さいたま市委託の障害者相談支援事業のプロポーザルに参加し、委託の継続が決定した。また、さいたま市の補助金により、委託相談支援事業の消費税を支払った。

### 4. 人材確保

- ・法人人材確保プロジェクト、採用担当職員が中心となり、さいたま市障害魅力発信動画の作成に参加するとともに、採用希望者見学、実習受け入れ、広報等の求人業務を強化した。
- ・令和6年度採用 常勤職員3名、非常勤職員4名  
また、令和7年度4月採用は6名であり、うち2名は非常勤から常勤への切り替えだった。
- ・令和6年度退職 常勤職員1名、非常勤職員11名(うち学生アルバイト2名)

### 5. 法人委員会および各種プロジェクトの運営

今年度の実施状況については下表(別表①)のとおり

### 6. 人材育成の内容の充実

- ・法人研修委員会を中心として、法人で取り組む研修の計画をたてて実施した。
- ・7月26日、ささの会実践報告会にて、4事業所5人が実践報告を行った。(別表①参照)
- ・7月17日、4法人合同(川越にじの会、彩明会、邑元会、ささの会)研修を行った。
- ・槻の木とどうかんにて職員の交換研修を実施した。

### 7. 公益的取り組みの推進

- ・岩槻区障害者支援地域協議会を中心に地域のネットワークづくりへの協力を継続した。
- ・まるみっとを中心に、サービスの隙間を埋める自費サービスの提供を継続した。
- ・「彩の国あんしんセーフティネット事業」による支援は、4件(前年度6件)の相談を受け付け、うち2件(前年度2件)の現物給付支援を実施した。

### III 地域連携を深めるネットワークづくりと地域生活支援拠点を担うための機能強化

- ・地域生活支援拠点の取り組みとして、岩槻区障害者支援地域協議会にて協議し、「第1回地域生活支援拠点窓口担当者会議」を開催した。改めて担当者の役割を話し合うとともに、緊急時等に心配があり、地域生活支援拠点の利用が必要と思われる人をリスト化し、それをもとに、具体的な体験プログラム等を検討していくことになった。

### IV 経営戦略の策定と報酬改定への対応

- ・経営戦略の策定は完成できなかったが、戦略の柱の一つである人材の確保・育成については新人事制度の策定で大きく進めることができた。さらに、策定過程では戦略の核である法人理念、運営方針等は周知に力を入れ、全職員の理解は深まったと思われる。
- ・4月に行われた総合支援法報酬改定は概ね適切に対応でき、混乱等は最小限であったとともに、収益的には加算等を活用し、向上した。
- ・どうかん大規模修繕計画は計画通り実施できた。

### V 地域移行の推進と暮らしを支えるための法人体制の整備と新規事業計画の着手

- ・福祉充実計画に基づき、新規事業（新規グループホーム等）の土地を探したが、条件の合致する土地は見つからず、計画を進められなかった。  
また、オーナー式アパート型グループホームの設置を進めてきたが、条件の折り合いができず、計画を断念することとなった。
- ・各事業所のサービス管理責任者を中心に、利用者の会議参加など、地域移行等意向確認者の機能整備を進めるとともに、本人の将来の希望を明記した個別支援計画の作成を進めた。
- ・地域生活支援拠点の窓口（地域支援ナビゲーター）設置を各事業所で進めた。ささばしが主催する会議等に参加し、地域連携の強化、ネットワークづくりに協力した。
- ・地域連携推進会議の設置準備として、さまざまな研修受講や他施設見学などに力を入れ、情報の収集を進めた。令和7年度より設置することとなっている。

### VI 防災対策および感染症対策の強化

1. 能登半島地震を踏まえた対策の見直し
  - ・能登半島地震被災地へ令和6年2月から4月にかけて7人の職員を延べ27日派遣した。
  - ・評議員会、理事会、管理職会議等で、派遣職員の被災地の体験などを法人で共有した。
2. 災害時や緊急時における地域連携を進める取り組みの強化
  - ・福祉避難所の運用に関して、さいたま市入所施設連絡会等でさいたま市に役割、機能、スキーム等の確認を行った。今後は入所施設連絡会等でさいたま市障害政策課が中心となり、整理を進めることとなった。また、岩槻区地域協議会において災害被災時の機関連携等について協議を行った。
  - ・埼玉県発達障害福祉協会・災害対策委員会より、県内4か所での発電機の配置に協力し、1体の保管管理をどうかんにて行うこととなった。
3. 感染症対策の見直し
  - ・新型コロナウイルスによる感染状況が落ち着きつつあることを受け、対策の緩和、見直しを進め、法人BCP会議を各事業所の「感染防止委員会」に移行した。感染症全般の対応と検証、予防対策などの検討、定期的な感染予防研修、シミュレーション訓練など各事業所で実施したが、集団感染は断続的に続き、感染症対策の緩和は緩やかな内容となった。

## 別表①：法人委員会および各種プロジェクト実施状況

法人委員会及び各プロジェクトの活動は以下の通り

	委員会・プロジェクト名	主な活動内容	委員会
委 員 会	権利擁護委員会	権利擁護および虐待防止に関する研修、取り組み みんなの権利擁護研修（どうかん・ぼとふ館 9月） ハイビスカスの会の企画、実施（2回）	6回
	虐待防止検証委員会	虐待案件、身体拘束発生後の調査（聞き取り）	随時
	広報委員会	広報誌ささのたよりの発行（3回） ホームページや各事業所 SNS 等の運営	4回
	研修委員会	研修計画、新任研修、階層別研修、その他企画 ささの会実践報告会（7月） ①親子で遊ぼう！プチサロン～地域の子育て支援と地域連携～ ささぼし鈴木ひろみ 小宮山順子 ②デイサービスに行こう！～ライフステージに応じた支援のあり方について～ほがらかホーム 石井大地 ③N・Y 様ぼとふ館定着への道 ぼとふ館 二川真吾 ④こだわりのある利用者さんの支援～二人の担当との関わりと支援をして見えたもの どうかん 荻谷智	4回
	苦情解決委員会	苦情解決委員会	4回
	防災委員会	BCP 作成、総合防災計画、防災訓練	4回
プ ロ ジ エ ク ト	人材確保プロジェクト	人材確保に関する取り組み、学生への PR さいたま市自立支援協議会「さいたま市障害魅力発信動画」作成協力	随時
	さいたま市余暇支援講座プロジェクト	さいたま市余暇活動支援講座実施 12回 事前ミーティング（毎月）	12回