

2025年度社会福祉法人ゆめグループ福祉会 事業報告

1. 社会福祉法人ゆめグループ福祉会の基本理念

社会福祉法人ゆめグループ福祉会は以下の理念のもとに事業を実施します。

- 1) 障害のある人々の権利を守り、その選択と自己決定を尊重します。
- 2) 障害のある人たちの生きがい・労働を支え、地域生活を営む力をつけられる支援を行います。障がいを問わず、ともに交流し、ともに働き、ともにくらす場をつくりまします。
- 3) 障害のある人たち・その家族・地域住民のねがいにもとづき、地域に根ざした、開かれた施設をつくり、地域の福祉の向上をめざします。

2. 事業運営

以下の第2種社会福祉事業の運営及び公益事業を実施した。

施設の事業報告は別紙。

- 1) 第2種社会福祉事業 障害福祉サービス事業（就労継続支援B型）の運営：
ゆめ工房、ゆめ工房北砂、ふれあい工房、ドリーム第2、ドリーム第2分室リ
サイクル工房サラエ、ドリーム第2分室ドリーム第3、ドリームクラブハウス
- 2) 第2種社会福祉事業 障害福祉サービス事業（生活介護）の運営：ネットワークゆめ工房
- 3) 第2種社会福祉事業 障害福祉サービス事業（共同生活援助）運営：
ひだまり第3・ひだまり第4、ひだまり第5、いぶき寮、丸山ハイツ・東砂ハウス
- 4) 第2種社会福祉事業 障害福祉サービス事業（居宅介護、重度訪問介護、同行援
護）、移動支援事業運営：地域交流支援センター
- 5) 第2種社会福祉事業 特定相談支援事業：ゆめ相談支援事業所の運営

以下の公益事業の運営を実施した。

- 1) 公益事業：
「江東区心身障害者生活寮」 生活寮ひだまり→2026年2月より共同生活援助事業ひだまり第
3ユニットになる。生活寮ひだまり第2の運営

3. 事業運営 本年度の重点施策と取り組み結果

以上の理念に基づき、利用者中心の事業を一層充実させていく。最重要課題は経営の安定化。本年度資金収支約1400万円黒字だった。主として、退職者の補充が未完だったため。

さらに加えて今年度は以下のような具体的な課題に重点的に取り組んだ。

1) 財政状況の改善

経営状況の職員への公開と理解、改善策の話し合い

管理者への法人全体の財政状況徹底 流動資金を円滑化

ドリーム第2 3事業所の定員を60名に増やした。(2026年4月より)

ゆめ工房、ゆめ工房北砂の移転費用の積み立ては、処遇改善の制度変更などにより額決定

が遅くなったのでできなかった。

2) まぜこぜセンター（仮称）実現に向けた準備

ゆめ工房。ゆめ工房北砂の仮移転に向けた準備

グループ全体での事業見直しによる新たな福祉ニーズの開拓

本計画完了が 2029 年に延期となったので移転は実施できなかった。準備として物件の下見などを行った。

3) 職員参加型で作り上げる法人へ

ゆめグループの理念をゼロからみんなで考えていく。中長期計画委員会の募集、事故発生時マニュアル作成委員会の募集→活動は 2026 年度へ

経営状態・会計のことを開示し共有し行動する法人へ→法人全体の資金収支を施設長会で検討し、全体での収支を念頭に考えた。

4) 世代交代の準備。

次世代を担う人材を作る。最優先で研修参加などすすめる。入社後 3 年以内の職員研修を対面で行った。9 月 26 日ふれあい工房で

5) 「楽しい」をキーワードに利用者満足度を上げていく

法人全体の行事、事業所ごとのイベントなどに利用者の意見を反映しみんなで作った。宿泊訓練、運動会、望年会など実行委員会形式で各事業所で役割を分担した。

6) 制度にのっとりた記録や委員会、規程の整備

法定研修の実施をおこなった。

7) グループホームの運営の安定化、充実化のための組織的な取り組みをする。

効率的なシフト運用によるスタッフ運営の安定、人材確保

グループホーム運営・支援のアドバイス・相談ができるグループホームスタッフ会議の充実 グループホーム職員研修機会の拡大 朝食提供体制の維持配食サービス利用

区型生活寮の法内化に向けた取り組み 生活寮ひだまりをひだまり第 3 のユニット化 2026 年 2 月から。ひだまり第 2 を移転、未着手だった。

8) 研修体制の充実

各職員の研修計画策定、キャリアパス支援の制度の充実を図る。

改装に応じた人事評価の項目を策定、説明と試用については 2026 年度。

メニュー選択加算への対応で研修受講 電子研修システムを利用した全員受講の推進。

9) 職員の処遇改善、働き続けられる職場作り。

多様な世代の職員がキャリアを積みながら長く働き続けられるように給与体系や手当を見直し改善を図る。多様な働き方に対応した給与体系、社労士と相談し給与規程等について

見直しに着手。

処遇改善の実施、外国人介護労働者受け入れの試行、海外人材国家試験不合格、今後に期待。

10) 災害対策を強化。

震災の曜日や時間帯による人員配置、要援護者の具体化など別の具体的計画の策定。災害用資材や食料の備蓄。防災計画も策定。

避難訓練を実施。

既存建築物の耐震補強の実施をはかる。BCP 策定と研修

11) 長期展望にもとづく長期計画の策定

法人整備長期計画の検討・策定を進める。長期計画検討のための構想づくりの委員会を設置し、検討する。(前述)

12) 送迎体制、送迎車の充実

日本財団申し込んだが、当選しなかった。ドライバーは数名補充、現在も不足。

4. 2025 年度のその他事業運営

1) 役員人事： 2025 年 6 月定時評議員会で役員人事 理事長、理事、監事再任

2) 行事：利用者同士の交流、グループ全体のつながりを重視し行った。

事業運営 4 月 1 日 (火) 入所式

砂町文化センター 第 1 第 2 研修室 9:00~12:00 利用者 6 名 職員 2 名 が入所

5 月 1 日 (木) メーデー

5 月 22 日 (木) 全体会

砂町文化センター 第 1 第 2 研修室 事業報告 年間行事予定確認

5 月 生活寮ひだまり耐震工事終了

4 月 27 日 (日) 利用者 4 名が仮住まい先からひだまりへ引越し

6 月 12 日 (木) ~ 13 日 (金) 宿泊訓練 栃木県乃木温泉 利用者 70 名 職員 (ボラ含) 33 名

8 月 5 日 (金) ~ 7 日 (日) 七時雨自然体験訓練「ゆめのつどい」岩手県八幡平

利用者 39 名 職員 20 名 家族、ボランティア 7 名

11 月 4 日 (火) ゆめ大運動会 BumB 東京スポーツ文化館メインアリーナ 利用者 119 名

職員 56 名 ボランティア (家族ボラ含) 25 名

12 月 6 日 (土) 江東区スマイルフェスタ 軽音楽サークルを中心にした有志参加

12 月 19 日 (金) 17:30-20:00 望年会 砂町文化センター 参加者 333 名
(利用者、職員、外部の方、ボランティア)

1 月 5 日 (月) 10:00~11:00 ゆめ工房で新年顔合わせ

1 月 16 日 (金) 二十歳還暦のお祝い 砂町文化センター 利用者 133 名 職員 51 名

- 3) 消火訓練法人全体で11月28日(金)消火器模型訓練。その他事業所ごとで防災防火訓練、災害対策委員会事業所ごとで開催、職員緊急連絡先再調査、参集可能者再調査
- 4) 地域連携の取り組み:北砂マルシェ第3土曜日開催。江戸資料館通りかかしコンクール、ソーシャルアート、絵馬作成には参加することが出来た。
- 5) 法人組織体制:施設長会議や、職員会議、グループホームの定例会議、ズームまたは対面で行った。
- 6) 第3者評価:ドリーム第2、ネットワークゆめ工房、ふれあい工房、丸山ハイツ
- 12) 7月 ゆめ相談支援事業所江東区指導検査 12月社会福祉法人江東区法人担当指導検査
26年1月ドリームクラブハウス江東区指導検査
- 11) 平均して月1回、ゆめ工房、ゆめ工房北砂建て替えと移転のためのまぜこぜセンター会議を開催、他法人やNPO 保護者など参加。事業所番号と家賃補助を確保するための方策
児童、精神の他法人事業所参加

5. 理事会・評議員会の開催

1. 評議員会

対面とリモートの複合開催

- 1) 第1回評議員会【令和7年6月25日(水)】
2024年度事業報告、2024年度決算 理事、監事選任
- 2) 第2回評議員会【令和8年3月30日(月)】
2026年度予算及び事業計画

2. 理事会

対面とズームの複合開催

- ①第1回理事会【令和7年6月6日(金)】
2024年度決算・事業報告、定時評議員会の開催について
- ②第2回理事会【令和7年6月25日(水)】
理事長専任、業務執行理事選任
●決議省略 令和7年10月1日付 ひだまり第3 運営規程 経理区分変更
- ③第3回理事会【令和8年2月13日(金)】
ゆめ工房、ゆめ工房北砂賃貸契約承認、役員賠償保険承認 固定視線管理責任者専任、ドリーム第2定員変更、同管理者変更の件
- ④第4回理事会【令和8年3月18日(水)】
令和8年度予算案、事業計画案 評議員会3月30日開催の件

5. 2025 年度まとめ

- 1) 理事会 評議員会 選任解任委員改選 新委員小林達朗氏 理事改選を規則通り手順で行った。監査を受けて各種改善に取り組んだ。
- 2) 財政的には、報酬単価の切り下げ、加算への対応不可能、生活寮の赤字問題、居宅介護事業の減少、人手減少など改善が必要な問題が山積している。
対策としては、支援区分の引き上げなどに取り組んでいる。ひだまりの共同生活援助化に際しては非効率な請求による損失が生まれたので今後の経験としたい。
いずれにしても中期計画をたて資金計画を立てたうえで新規の取り組みを行っていくことが大切である。2025 年度も例年と同じく事業収益で黒字となった。しかしそれが、職員の退職と補充ができなかった結果である。
不採算部門の事業所の赤字脱却へ努力を続けていく。人件費も、スタッフの確保、支援内容の質の維持など相反する要素もありながらも、ひきつづき適正化が必要である。
- 3) 法律で定められ虐待防止、身体拘束適正、災害対策、感染症防止対策、業務継続計画などの研修と委員会を適正に行った。
- 4) 次世代の人材育成を進めるうえで、各種外部会議への若い職員、利用者参画、経営情報の職員への公開をすすめやる気を引き出すこと、労働条件の向上に努めた。
- 5) 人事評価の見える化にむけて新しい社労士事務所と作業をすすめ実施手前まで来た。そのほか就業規則、給与規程も見直しに向けて進行中。
- 6) 全体の行事の復活に向けて努力した。グループ内のコミュニケーションをはぐくむなど、全体の行事意義、利用者からの要望についての再度法人内で徹底した。
- 4) ゆめ工房、ゆめ工房北砂の建物を建て替える計画が所有者と地域の NP0, 社会福祉法人の間で会合を持ちながら進んでいる。障害分野にとどまらず、幅広い地域のニーズの受け皿を作ることに引き続き協力をしていく。
- 5) 処遇改善により職員の待遇改善は少し進んでいるが、現況の待遇では人材が集まらず、働いても続かない人が多い、その他経験者の退職もあり人材の確保が課題であった。
- 6) 諸条件の悪い中で各事業所、職員は努力を続けてきた。資金収支で黒字を出せる事業所と、必要であるが赤字を生んでしまう事業所がバランスを取って一体で運営を続けていくことが大切だと思う。赤字がこれ以上進んでしまうことは許されず絶えず黒字化への努力は続けていくべきである。また、グループ内の一体性とコミュニケーションはこの法人が有機的につながって地域に貢献していくために必要不可欠であることを再確認していきたい。