

令和元年度岩手県社会福祉事業団事業報告

事業概要

令和元年度は、中長期経営基本計画（平成23～令和2年度）の残り2年の年であり、現行計画を着実に取り組みながら、次期計画の策定に着手した。施設、事業所ごとに、現行計画に対する現時点での総括を行い、計画通りに取り組んだもの、課題が残り継続して取り組みが必要なものに整理するとともにSWOT分析を活用して、取り巻く環境や内部環境の変化の把握を行い、新たな課題の洗い出しにも取り組んだ。次期中長期経営計画に係る、経営理念（案）及び経営基本方針（案）、計画の構成（案）については、理事会、評議員会に検討状況の報告を行った。

平成30年度の地域生活支援センター「かんばす」における虐待事案を受けて、法人全体で再発防止に継続して取り組んだ。新採用、主任、係長等の職制別研修や採用前の内定者研修において、平成28年に起きた相模原障害者施設殺傷事件を取り上げ、障がい者差別について考える機会を設けるなど、福祉サービスを提供する職員の基底となる人権擁護の考え方の徹底を図った。

財団法人糸賀一雄記念財団からの依頼を受け、厚生労働省主催事業である「共生社会フォーラムin岩手」開催事務局となり、北海道・東北ブロックの福祉・行政・教育等の従事者等を対象とした大規模な研修会を開催した。相模原障害者施設殺傷事件を契機として、改めて、重度の障がいを有する方の命の尊厳に向き合い、共に生きる社会を目指すために支援者はどうあるべきか、地域への意識啓発はどのように行うべきか等について、障がい当事者を交えてグループワークを行い、共生社会の基本理念の普及啓発を図った。

みたけ学園・みたけの園においては、令和2年9月に盛岡市手代森への一部移転を控えていることから、移転後の施設運営を見据えて準備を進めた。移転後は、施設が大舎からユニットへと変更され、配置が必要な職員数が増加することから、事前に調整を行い、令和2年4月から必要な職員数を配置することとした。また、ユニット化によって今まで以上に職員の支援スキルが求められることが予想されることから、先進施設の見学や支援力向上のための研修の実施により人材の育成を進めた。

人材の確保に向けて、正規職員の採用試験を年2回実施した。新卒者のみならず、一般企業の経験者等幅広い人材の確保に努めた結果、令和2年度新採用職員は31名となった。

当法人が経営する共同生活事業所全体の課題となっている、老朽化したホームの住替えや効率的なホーム運営を実現するため、平成29年度に策定した中期計画に基づき、共同生活事業所「みたけの園」において、大型のグループホーム（男女各2ユニット、定員計36人）を開設し住替えを行った。法人として初めてグループホームに短期入所事業所（定員2名）を併設した。

「改正パートタイム・有期雇用労働法（令和2年4月1日施行）」の不合理な待遇格差の禁止への対応として「雇用形態間の待遇差に関する分析シート」を作成し検証を行った。その結果、職務内容は同じであるが、業務への責任の程度が異なる他、配置の変更範囲が異なることから、現状を均衡待遇として整理した。また、非正規職員取扱要綱の改正を行い、「通勤手当」「永年勤続休暇」の待遇差を解消する措置を講じた。

以下、中長期経営基本計画の重点目標及び重点項目ごとに、事業実施内容を記載する。

I お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供

1 人権擁護の徹底

- 法人全体の取組みとして、施設長等で構成する虐待防止責任者会議を年2回実施し、職員を孤立させないための取組みや虐待防止に係る研修計画、取組みの好事例等について情報共有を行った。

また、監事の指導の下、各施設・事業所において毎月実施している「人権侵害防止自己チェック」の身体拘束に関するチェック項目を見直した。また、自己チェックを通じた振返りにおいて、もう少しで不適切支援や虐待に繋がる可能性があった状況等について、情報共有が図られるよう事業報告書に記載することとした。

- 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」への理解を進め、福祉サービス事業者として具体的場面や状況に応じて柔軟な対応を行うことができるよう、各施設・事業所において学習会等を開催した。

2 サービスの質の向上

- 平成29年度に発生した松山荘利用者死亡事件の教訓を受け、引き続き、利用者本位の安心・安全なサービスの提供に努めた。

事件の教訓として、各種障がいの基本的な特性、利用者個々の生活・行動パターンや施設内での人間関係等を普段から良く知ることで、より利用者個々の特性に応じた支援が可能となり、リスク管理も図られることが挙げられている。これを受けて、各施設・事業所では、行動障がい、発達障がい、精神障がい等の基本的な特性を知るための学習会や、個別のケースについて形式的な個別支援計画の作成とならないよう、時間を掛けて利用者の状態像を掘り下げる支援会議を開催している。

- 法人全体の取組みである業務改善活動においては、行動障がいや発達障がいなどの利用者個々の特性に着目した支援方法の研究等を行った。事務局が主催した業務改善活動進捗確認会議では、活動の参考としてもらうため、QC手法やピカジップ法（利用者を多角的に分析し、より適切な支援につなげるためのアセスメント方法）などの学習会を開催した。

また、県からの受託事業である重症心身障がい・発達障がい支援者育成事業の一環として、県外の先駆的取組みを行っている講師を招き、法人内外の福祉従事者を対象にしたフォローアップ研修会を開催し、行動障がいを持つ方を専門としたグループホームの運営や、医ケア児等の意思決定支援を行うために必要なチルドレンファースト（本人中心）の視点やラポール形成（信頼関係構築）について学んだ。

- 中山の園グループの各施設や救護施設等では、利用者の高齢化が進み、身体的な機能低下が顕著であることから、転倒・転落等のリスクの高い利用者支援について、繰返しインシデント、アクシデントの検証を行うとともに、支援方法について職員間の情報共有を図った。併せて、利用者が寝起きしやすく、職員の介助も容易となるように介護用ベッドの導入や転倒による怪我のリスクを軽減するために床材を変更するなど、ハード面の整備も行った。
- 施設整備等積立金等の利息収入を財源に創設された「オモイをカタチに基金」を活用し、東京ビックサイトで開催された国際福祉機器展に職員4人を派遣した。支援現場で活用可能

な福祉機器の導入について検討を行い、また、たばしね学園では、行動障がい者を有する利用者への環境調整用具を購入した。

- ・ 監事による随時監査を、岩手県立視聴覚障がい者情報センター、他3施設で受けた。全ての施設において、概ね良好の評価を頂いた。
- ・ 事務指導は、14箇所の入所施設及び7か所共同生活事業所等で実施し、指摘事項等については、理事会で随時報告を行うとともに、施設長会議の議題とし情報を共有した。
- ・ 平成25年度に発生した利用者預り金着服事案の再発防止のため、利用者預り金管理要領に基づく事務処理を徹底するとともに、当該事件の風化を防ぐべく、事務局による預り金事務指導を施設及び共同生活事業所ごとに年2回実施した。
- ・ 県が認証した外部評価機関による福祉サービス第三者評価については、こぶし他3施設が受審するとともに、その他の事業所においては自己評価を行い、サービス内容の点検と充実に努めた。

3 社会、地域との関係の維持・促進

- ・ 共同生活事業所「みたけの園」において、大型グループホームを開設し、住替えを行った。
また、共同生活事業所「じゃんぷ」においては、グループホームや施設等を退去し、アパートで1人暮らしを始めた利用者のサポートを行うため、令和2年4月から自立生活援助事業を開始することとし、事業申請等の準備を進めた。
- ・ 平成27年度から利用者の余暇活動充実のため実施してきた一泊旅行は、ボランティアの協力を得ながら2回実施（函館、つなぎ温泉）した。つなぎ温泉に一泊した際は、他法人から5人の参加を頂き、交流を深めることができた。
- ・ 平成28年度から事業団と県の協議の場としてきた「和光学園・ステップのあり方検討会」について、令和元年度は開催することができなかったが、県が策定した「岩手県社会的養育推進計画」に基づいた和光学園のあり方について、引続き県として協議していくことを確認した。
- ・ 老朽化している中山の園については、県が「中山の園整備基本構想・基本計画検討委員会」を設置し、施設のあり方等について具体的な検討がスタートした。
- ・ 移転・改築を控えているみたけ学園・みたけの園においては、移転後の施設のユニット化に備え、職員を加配配置するとともに人材育成に努めた。

II 地域福祉の推進

1 社会資源としての地域提供

- ・ 施設設備の提供については、各施設において、体育館等を地域住民のサークル活動等の場として随時提供した。たばしね学園やみたけ学園のおもちゃ図書館においては、地域住民に無償でおもちゃの貸出しを行うとともに、ボランティアの協力を得ながらおもちゃの修理を行った。
- ・ やまゆりにおいては、定期的に在宅障がい者を対象とした特殊浴槽による入浴サービスを提供した。

- ・ 人材派遣による支援技術等の提供として、岩手八幡平エリア部では、岩手町の地域住民を対象に、発達障がいに関する研修会や救急救命講習会などを開催した。つづじでは、八幡平市等の健康講座に健康運動指導士を派遣した。

2 福祉需要に即した事業の推進

- ・ 各相談支援事業所においては、平成30年度の報酬改定により、専門性の向上のため設定された行動障害支援体制加算等の各種加算の取得に努めた。なお、相談支援事業所「しょうふう」及び相談支援事業所「たばしね」においては、拠点内の共同生活事業所等他の事業との兼務体制ではあるが、複数の相談支援専門員の配置を行った。
- ・ 松山荘拠点の生活介護事業所「そら」においては、入浴設備の充実と老朽化に係る移転を検討したが、東日本大震災の影響により賃貸料が高額となっていることもあり適当な物件が見つからず、移転には至らなかった。引き続き、利用者のニーズに即した事業展開ができるよう事業所の移転について継続して取り組むこととした。
- ・ 岩手県立療育センターについては、平成25年1月に県が策定した「岩手県立療育センター整備基本計画」に基づき、平成30年1月に、所在地の矢巾町に改築移転されたところであるが、計画策定時と現在の利用ニーズに相違が有り、運営内容の見直しが必要であった。このため、県において「岩手県立療育センター運営推進検討委員会」が設置され、寄付講座による医師の確保、医療的ケアが必要な重症心身障がい児への手厚い支援体制構築のための看護師等の人員配置の見直し、職員のスキルアップに必要な他機関との交流研修などが検討された。検討された内容は、令和2年3月岩手県保健福祉部障がい保健福祉課により「岩手県立療育センター運営推進計画（令和2年度から同8年度）」として取りまとめられた。なお、委員会には、理事長が委員として参画し提言を行った。
- ・ 県内の療育相談体制充実のための各種支援者育成事業を県から受託した。修了者の実績は、「重症心身障がい支援者育成研修」20名、「発達障がい支援者育成研修」24名、「医療的ケア児等コーディネーター養成研修」136名（内訳：支援者69名、コーディネーター67名）となった。
- ・ 岩手県立児童館いわて子どもの森においては、恵まれた自然環境を活かし、子ども達が、楽しさや感動を体験できるよう各種ワークショップやイベント等を開催した。
なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、3月から臨時休館となったが、コロナ禍の外出自粛要請中でも家庭で遊べるようSNSの活用により「お家で遊ぼう♪」の動画を広く一般家庭向けに配信した。
- ・ 「みたけの郷デイサービス」においては、共生型サービス充実のための具体的な検討には至らなかったが、高齢障がい者の受入を積極的に行った。
- ・ 岩手県立視聴覚障がい者情報センターにおいては、視聴覚障がい者の多様な情報ニーズに応じた各種図書、DVDの貸出、製作、収集等を行った他、コミュニケーション支援の向上のため、意思疎通支援者等の人材の育成に努めた。
- ・ 県委託の「岩手県地域生活定着支援センター」においては、新たに国による「地域再犯防止推進モデル事業」を受託し、県等関係機関と協力し、地域における効果的な再犯防止対策

のあり方等について検討を行った。また、触法障がい者等の支援のため、刑務所等出所者を一時的に受入れする「自立準備ホーム」を、令和2年1月に松山荘敷地内に開設した。

- ・ 県委託の「障がい者芸術活動支援センターかだあると」においては、障がい者本人、福祉サービス事業所、企業、一般市民等からの障がい者が作成する芸術作品に関する権利保護等についての相談に対応した。関連事業として、昨年度に引き続き、「障がい者文化芸術祭」として作品展示会やふれあい音楽祭などを開催し障がい者の社会参加に寄与した。更には、事業所や支援学校への作品調査の実施や「障がいのある人の創作活動を支える研修会」の開催により、障がい者芸術への関心を高めるとともに、障がい者に対する理解促進を図った。
- ・ 各施設においては、短期入所事業・日中一時支援事業により、各地域の在宅者のニーズに対応し、在宅介護者のレスパイト等に寄与した。特に、やさわの園の短期入所やみたけ学園放課後等デイサービス事業の日中一時支援事業は、利用者が前年比約1.5倍となった。

3 地域とのコミュニケーション

- ・ 各施設で開催した運営協議会を通して、地域住民等とコミュニケーションを深め地域に密着した施設運営に努めた他、ホームページにより施設の取組み等を随時発信し、施設・事業所、障がい者への理解促進を図った。
- ・ 各施設主催の祭り等の行事を中心に、地域住民等を招待するなど積極的な交流を図った。ボランティアについても、個人及び団体とも随時受入れを図り、施設運営にご協力を頂いた。

III 人材確保・育成と働きがいのある職場づくり

1 人材の確保

- ・ 新採用職員の確保に向け、大学や就職情報会社が主催する採用説明会への参加や個別に大学等を訪問しての情報収集を行い連携の強化を図るとともに、就職情報サイト及びホームページを活用し積極的に法人の情報発信を行った。
- ・ 学生がより利用しやすいようインターンシップに係る費用の助成制度を設けた。
- ・ 正規職員の採用試験を年2回実施し、新卒者のみならず、福祉経験者や一般企業の経験者等幅広い人材の確保を行うとともに、採用内定後の実地研修時には、人材育成室担当者が施設を訪問し内定者と施設との調整を行うなど、内定後の丁寧なフォローに努めた。
- ・ これまでも福祉・介護職員処遇改善加算の取得により、非正規職員及び正規職員の若年層の待遇改善も図ってきたが、経験・技能のある障がい福祉人材に重点化した職員のさらなる処遇改善を目指し、国が新設した「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」を、令和2年度から取得することとし、そのための準備を行った。
- ・ 法人内での障がい者雇用拡大のため、各施設、事業所で支援する障がい者で就労意欲の高い方を直接支援の現場において雇用し、人材不足への対応と法定雇用率の遵守に努めた。

2 人材の育成

- ・ 新採用職員に対しては、各施設の指導リーダーが中心となり研修プログラムを進めるとともに、人材育成室担当者が各事業所を訪問して、新採用職員、指導リーダーそれぞれと面

談を行い、必要な対応や指導内容を共有し、より良い育成につなげるよう助言を行った。

- ・ 職員 1 人ひとりのキャリア形成の段階に応じた福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の受講を通して、将来の道筋や目標を明確化するなど、職員が意欲を持って働けるよう人材育成に係る取組みを行った。
- ・ 人材育成に係る 3 制度（人事考課制度、目標管理制度、教育研修制度）について、新たに 3 制度検証検討委員会を立ち上げ、現状分析と更なる有機的な連動と効率的な運用を図るための検討を開始した。
- ・ 職制別研修等の研修を計画通りに実施するとともに、経営管理、人事管理、スーパービジョン、リスクマネージャー等の他団体主催研修や先進社会福祉法人へ長期職員派遣研修を通して職員の育成を図った。
- ・ 厚生労働省主催事業である「共生社会フォーラムin岩手」の開催事務局となり、北海道・東北ブロックの福祉・行政・教育等の従事者等を対象とした大規模な研修会を開催し、事業団からも多くの職員が参加した。

3 働きやすい職場づくりの促進

- ・ 「改正パートタイム・有期雇用労働法（令和 2 年 4 月 1 日施行）」の不合理な待遇格差の禁止への対応として、「雇用形態間の待遇差に関する分析シート」を作成し検証を行った結果、現状を均衡待遇として整理した。また、非正規職員取扱要綱の改正を行い、「通勤手当」「永年勤続休暇」の待遇差を解消する措置を講じた。
- ・ 新たに年次休暇を半日単位で取得できるよう規定し、より年次休暇を取得しやすくするための環境整備を行うとともに、施設長会議等において年次有給休暇取得や業務効率化の推進を周知した。これを受け施設・事業所ごとに取組みを行った。
- ・ 育児と介護との両立支援諸制度に関するパンフレットを作成し、ワークライフバランスへの取組みや制度利用について周知するとともに、ハラスメントの防止措置として、女性職員による相談窓口の新設及び専用電話回線の設置を行いし、全施設・事業所にリーフレットを配布した。
- ・ メンタルヘルス対策の一環として、ストレスチェックを実施するとともに、専門保健師による職員健康相談や巡回相談を月 1 回実施した。
- ・ 全施設・事業所ごとに労務災害予防自主点検を行い、労務災害防止に努めた。

IV 信頼される組織運営と経営基盤の安定・強化

1 社会福祉法人制度改革

- ・ 制度改革の趣旨である経営組織の強化、透明性の確保、財務規律の強化のため、理事会を 9 回、評議委員会 3 回、運営協議会 2 回開催した。
- ・ 社会福祉法人に求められる地域における公益的な取組みとして、県社協による「I W A T E・あんしんサポート事業」へ引き続き参画し、令和元年度においては、登録相談員を 2 名増員した。サポートの実績は、貸付事業等 1 件であった。また、同事業の一部である職場体験受入れ施設として、中山の園グループ各施設が登録し、1 名の実習生を受入れた。

2 経営基盤の安定強化

- 平成 30 年度に見直しを行った中長期経営基本計画後期実施計画の着実な実施に向け、進捗管理を行いながら、事業の実施を進めた。また、次期中長期経営基本計画の策定に着手した。
- 職員の更なる経営意識の醸成による経営改善を進めていくため、財務状況の把握等、経営分析の仕方、考え方等について学ぶ経営分析学習会の開催をはじめ、前年度決算に基づく法人全体及び各施設の経営分析結果にかかる課題や参考となる取組み事例等について共有するための経営会議の開催及び経営分析から見えてくる課題やその改善方法等について意見交換を行う経営ヒアリングを行った。
- 財務情報の信頼性確保とガバナンスの強化を図るため、新たに債権管理規程を制定し、未収債権の回収の取組みを強化するとともに、個別債権の評価プロセスに基づいて、回収不能等の延滞債権について、債権放棄を行うなど、適正な管理に努めた。
- 将来必要な修繕等の費用を確保していくため、積立金の積み増しにかかる経営判断についてルール化を図った。

3 ガバナンスの強化

- 会計監査人と理事、監事によるディスカッションを実施するとともに、会計監査人による和光学園他 5 施設の往査を実施し、ガバナンスの強化に努めた。
- 適切な事業を推進するため内部経理監査及び事務指導による指摘、助言事項について P D C A サイクルによる改善を進めた。
- 各施設においてコンプライアンスチェックの実施や意識啓発に加え、事務局からの通知により交通事故防止の注意喚起を行い、信頼される組織づくりを推進した。

4 災害発生時の体制整備と災害協力の推進

- 地域との連携体制の構築と創意工夫した日頃の防災訓練の実施に加え、平成 28 年の台風 10 号による松山荘施設建物の浸水被害を踏まえ、法人全体で大雨による水害を想定した総合防災訓練を行い、利用者の避難経路や連絡体制の検証を行った。
- 経営改善検討委員会経営部会において、法人全体の非常災害対策計画を作成するとともに、施設・事業所ごとの事業継続計画（BCP）策定に向け、モデルを取りまとめた。