

令和2年度岩手県社会福祉事業団事業報告

事業概要

【法人としての最重要取組み事項】

1 中長期経営基本計画の策定に向けた取組みと事務局組織改編の検討

令和2年度は、中長期経営基本計画（平成23年度～令和2年度）の最終年度であり、現行計画を着実に実施しながら次期計画の策定に取り組んだ。施設・事業所ごとに、後期実施計画の評価を行うとともに、SWOT分析を活用して当法人を取り巻く環境や内部環境の変化の把握を行い、新たな課題を洗い出した。11月には理事会、評議員会に中間案を報告し、理事、評議員等からご意見をいただき、中長期経営基本計画（令和3年度～令和12年度）案を取りまとめ、併せて、施設・事業所ごとの中長期経営基本計画の重点目標達成に向けた前期実施計画（令和3年度～令和7年度）案を策定し、3月の理事会、評議員会において同意、承認を得た。

また、中長期経営基本計画（令和3年度～令和12年度）の着実な推進を図るため、事務局組織改編を行った。県からの施設譲渡や施設の建替えなど、新たな経営課題に機動的に対応するとともに、人材確保・育成の強化と人事・給与制度の総合的な運用と中長期的な見直しを図るため、現行の2課2室を4課に改め、経営企画、人事・給与部門を強化することとした。

2 てしろもりの丘開設に向けた最終準備と開設後の信頼される施設運営

みたけ学園・みたけの園は、現在地の滝沢市穴口にみたけの園の定員の半数である、30名を残し、令和2年9月に盛岡市手代森へ改築移転を行った。

このうち、「みたけ学園」は利用児童全員が「てしろもりの丘よつば」に、「みたけの園」は利用者の半数が「てしろもりの丘あおば」にそれぞれ移動し、新たな建物でのスタートを切った。

移転後は、事業団初のユニット型のケアなど新たな環境でのより良い支援体制の構築のため、職員間での情報共有の強化を図るとともに、職員が持つ支援上の悩みについて一人で抱え込まないよう、ライン職を中心としたサポート体制の構築を図った。

また、みたけの園においては、令和4年12月の「みたけの杜」としての開設に向け、令和3年2月から既存建物の一部解体工事が開始された。工事中の安全確保と生活環境の変化による不安を解消するため、利用者には十分な説明を行い理解を得ながら対応している。

3 日本博を契機とした障害者の文化芸術フェスティバル東北ブロック開催に向けた取組み

日本博を契機とした障害者の文化芸術フェスティバルに、当法人が東北ブロック実行委員会事務局として参画することとなり、令和3年10月の開催に向け準備を開始した。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、全国事務局会議及びプログラムに関するワーキングなど、他の都道府県関係者との連絡調整については、全てリモートで行われた。

4 中山の園施設整備検討

県が整備の方向性等を検討するために設置した「中山の園整備基本構想・基本計画検討委員会」が昨年8月に開催（通算2回目）され、前回の検討委員会で出された主な意見について共有を図ったほか、令和元年度に県が実施した先進施設調査の結果報告及び中山の園に求められる役割・機能について意見交換を行った。

主な検討課題として、「県全域の入所ニーズに応じたセーフティネットとしての役割・機能」、「高齢障がい者の先進モデルとなる役割・機能」、「医療ニーズの高まりに適合する立地」、「大規模集約型施設にこだわらない、分散型施設としての整備も視野に入れる」等の検討案が示された。

【最重要取組み事項のほか、特に取組んだ事項】

○新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルス感染症の全国への拡大が懸念され、令和2年4月7日に国により緊急事態宣言が発令されたことを受け、4月24日には、法人として全事業所を対象とした新型コロナウイルスの感染状況別の基本的対応を策定し、感染段階に応じた施設等の利用者支援等について周知した。基本的対応は、県の基本的対処方針の更新や新たな感染防止対策等に沿って、順次改訂を重ねた。

また、感染拡大防止のため、毎日職員の健康観察を行うとともに、職員自身に発熱がある場や同居する家族がPCR検査を実施する場合等の休暇の扱いについて整理した。

各施設では、万が一の蔓延に備えて、施設内（敷地内）のゾーニングや罹患者の隔離、住み分け、職員の居住先の調整等について、マニュアルの作成を行った。

【中長期経営基本計画の重点項目に係る取組み事項】

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、支援現場での人権侵害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。
- ・ 各施設、事業所においては、毎月実施している「人権侵害防止自己チェック」を通じ、職員が自身の支援のあり方を振り返り、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、施設の虐待防止委員会及び職員会議等で情報共有を図り、施設長等が助言、指導することにより、職員が抱えている支援場面での不安や疑問の解消を図った。
- ・ 「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な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

- ・ 令和2年11月に松山荘において、利用者間傷害事案が発生したため、臨時施設長会議を開催し、事案の共有を図るとともに、再発防止に向け取り組んだ。また、各施設・事業所において、支援会議等を開催し、改めて各種障がい的基本的な特性を確認するとともに、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把握するなど、利用者の状態を掘り下げ、より実態に即したリスク管理に努めた。
- ・ 監事による随時監査を、松風園、他2施設で実施した。全ての施設において、概ね良好の評価を頂いた。
- ・ 事務局による事務指導は、15箇所の入所施設及び7か所の共同生活事業所等で実施し、サービス提供の手引き「手にして未来Ⅱ」の活用による職員育成がどのように行われているか確認するとともに、インシデント、アクシデントを基に、組織としてのリスクマネジメントが適正になされているか等を確認し、必要な助言・指導を行った。また、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。
- ・ 法人全体の取組みである業務改善活動においては、利用者の高齢化・重度化に対応したリスク対策や業務の効率化・標準化のための各種マニュアルの整備など43テーマの取組みがあった。業務改善活動進捗確認会議は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため集合会議とせず、グループごとのリモート会議として実施し、発表会についても初めてリモートにより開催した。
- ・ 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をたばしね学園他4施設が受審した。その他の施設・事業所においても自己評価を行い、サービス内容の点検と充実に努めた。
- ・ 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」を活用して、サービスの質の向上に資する福祉機器として、かたくりでは「マッスルスーツ」、りんどうでは「睡眠センサー」を導入した。

3 社会、地域との関係の維持・促進

- ・ 刑務所出所者等の一時的な生活の場として、令和2年1月に松山荘に設置した「自立準備ホーム」については、地域生活定着センターと連携し令和2年度は10ヶ月に渡り1名の対象者を受入れ、対象者の地域での自立生活復帰に繋げた。
- ・ 共同生活事業所「じゃんぷ」及び共同生活事業所「オリザ」では、老朽化していたグループホームの新たなホームへの住替えを行い、利用者により良い居住環境を提供した。また、共同生活事業所「オリザ」においては、事務所を拠点施設内から、運営するグループホームにアクセスしやすい場所に移転することにより支援の効率化を図った。
- ・ 共同生活事業所「じゃんぷ」では、サテライトホームを退去し、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した。
- ・ 共同生活事業所「みたけの園」では、地域福祉ニーズに応じてグループホームにおける短期入所事業を継続した。また、日中サービス支援型事業の導入を検討するため、滝沢市や相談支援事業所の協力を得ながら地域のニーズ調査を実施した。なお、滝沢市自立支援協議会への参画も継続している。

4 福祉関係法令への対応

- ・ 令和3年3月、和光学園・ステップあり方検討会が開催され、県から和光学園の役割として、「岩手県家庭的養育推進計画」の施設の高機能化に向けた取組みの中に記載された、「小規模かつ地域分散化された施設では対応が困難な子どもや、そのような環境を望まない子どもが、適切なケアを受けることのできるよう、一定規模の集団で生活ができる施設が整備、維持されています」という目指す姿に対応していくことを想定しているとされた。引き続き、県とのあり方検討会等で、具体的な規模や多機能化の方向性について検討していくこととしている。

II 地域福祉の推進

1 社会資源としての地域提供

- ・ 相談支援事業所においては、専門的相談支援を実施できる体制整備を進めるため、「医療的ケア児等コーディネーター養成研修」等の専門研修の受講を行った。
- ・ 児童デイサービスセンター「ぼけっと」では、てしろもりの丘よつばに移転したみたけ学園が担っていた、朝の通学支援、日中一時支援事業を引継ぎ利用家族のニーズに応えた。また、令和3年2月から児童発達支援事業対象者の受入れを行った。
- ・ 令和2年9月に開設したてしろもりの丘よつばに児童デイサービスセンター「あっぷるぱい」を、てしろもりの丘あおばに、相談支援事業所「らいふ」を新設し、新たな利用ニーズにも対応した。
- ・ 通所介護事業所「みたけの郷デイサービス」では、近隣地域の高齢者の積極的な受入れを行うとともに、基準該当生活介護事業を活用した高齢障がい者のサービス利用を進め、地域の高齢者と高齢障がい者が共にサービスを受けている。
- ・ 生活介護事業所「そら」の移転について、共同生活事業所「ちふな」事務所との併設も含

めて、効率的な運営等について検討を行った。

- ・ 障がい者の就労定着支援としてジョブコーチの派遣を年間 25 回行った。就労移行支援事業については、障がい者の就労支援に努めたが、利用者の減少が課題となっている。

2 福祉需要に即した事業の推進

- ・ 岩手県地域生活定着支援センターでは、事業の普及啓発活動として年間 8 回の研修を開催し、事業内容の周知を図った。また、平成 30 年度から受託している「地域再犯防止モデル事業」については、令和 2 年 9 月末をもって終了となったが、満期釈放者社会復帰支援（出口支援）及び執行猶予者等に対する支援（入口支援）のため、関係機関とのネットワークの構築に繋げた。
- ・ 岩手県立療育センターでは、令和 2 年 3 月に県が策定した「岩手県立療育センター運営推進計画」に基づき、県と連携して施設運営を行った。また、超重症児の受入れ、障がい児療育の拠点等としてのニーズに対応するための体制整備を進めた。
- ・ 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。令和 2 年度の修了者の実績は、「重症心身障がい支援者育成研修」13 名、「発達障がい支援者育成研修」19 名、「医療的ケア児等コーディネーター養成研修」59 名（内訳：支援者 32 名、コーディネーター 27 名）であった。
- ・ 「障がい者芸術活動支援センターかだあると」では、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。また、「障がい者文化芸術祭」については、コロナ禍ではあったが、「作品展示会」は感染防止対策の徹底を図り実施し、例年多数の参加者が集まる「ふれあい音楽祭」については、リモートによる配信とする等の工夫を行って開催に繋げた。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」も感染防止対策を徹底したうえで開催し、障がい者芸術への関心を高めるとともに、障がい者の社会参加に寄与した。
- ・ 岩手県立視聴覚障がい者情報センターでは、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、収集等を継続して行った他、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を行った。
- ・ 岩手県立児童館いわて子どもの森は、コロナ禍により令和 2 年 3 月 10 日から 5 月 31 日まで休館となった。その後、県との協議を踏まえ、感染防止の対策を講じたうえで 6 月から一部施設を再開し、順次施設の再開、受入人数の拡大を図った。7 月からは受入人数の制限は撤廃したものの、一部遊び場施設については閉鎖を続けた。また、各種ワークショップやイベント等については、参集による感染リスクが高いものは中止した。

3 地域とのコミュニケーション

- ・ ホームページ等により、行事等の取組みを随時発信し、施設・事業所、障がい者への理解促進を図った。

- 各施設で開催する運営協議会については、新型コロナウイルスの感染状況から書面方式とした施設もあったが、開催される場合は法人役員も出席して、地域住民等との意見交換を行い、地域に密着した施設運営に努めた。新設された、てしろもりの丘関連事業所の運営協議会の開催に向けても、令和3年度の早期の開催を予定し、委員選考や開催日程の調整等の準備を行った。
- 各地域の自立支援協議会及び関係部会に職員を派遣し、他法人事業所や関係機関と連携し、地域福祉推進のため積極的な取組みを行った。

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

- 就職情報サイト及び法人ホームページを活用し積極的に法人の情報発信を行うとともに、新型コロナウイルス感染症防止の対応を図りながら、各種就職説明会への参加、大学等の訪問、リモートを活用した採用説明会の実施等により、職員の確保に努めた。
- 福祉・介護職員処遇改善加算は取得済みであったが、令和2年度からは福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得し、非正規職員及び正規職員の若年層の待遇改善に加え、経験・技能のある職員への待遇改善も行った。
- 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った。また、採用内定者を対象とした集合研修、実地研修の実施や人材育成室通信を通じた情報発信などを通し、内定後の丁寧なフォローを行った。

2 人材の育成

- 各施設に新採用職員の指導リーダーを配置し、個別の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施設を訪問して、新採用職員、指導リーダーそれぞれと面談を行い、指導内容の共有と助言を行った。
- 職員が将来の道筋や目標を明確化し、意欲を持って働けるよう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計画的に行った。
- 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、検証検討委員会による検討を基に各制度が有機的に連動するよう、各制度の要領の一部改正を行った。
- 今後の法人経営を担う職員養成のため、県への長期派遣研修を行った。先進社会福祉法人への派遣研修についてはコロナ禍のため派遣を見送った。

3 働きやすい職場づくりの促進

- 年間を通じた計画的年次取得、昨年度から導入した半日単位の年次有給休暇取得の奨励等により、「働き方改革関連法」による年5日間の年次有給休暇の完全取得に取り組んだ。
- 管理監督者も含む職員の労働時間の適切な管理を行うとともに、各施設でのノー残業デーの取組みを推進した。
- 年2回のコンプライアンス自己チェックを実施し、チェック結果の分析を職員会議等で

共有し、職員の意識向上を図った。

- ・ 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、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。
- ・ 職員の健康管理のため、定期健康診断のほか、婦人科検診、B型肝炎予防接種等を実施するとともに、インフルエンザ予防接種費用の助成を行った。
- ・ 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

- ・ 理事会を9回、評議委員会3回、運営協議会2回開催し、制度改革の趣旨である経営組織の強化、透明性の確保、財務規律の強化に努めた。
- ・ 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2年度においては、登録相談員を1名増員した。サポートの実績は、みたけの園が対応した貸付事業1件であった。
- ・ 障がい者芸術に係る普及活動や地域住民との交流事業については、コロナ禍のため実施できなかった。
- ・ 事務局による事務指導において、各施設等の公益的な取組状況を確認した。9月に開設した、てしろもりの丘よつば及びあおばにおいても、「おもちゃ図書館」の地域住民への開放等に取り組んでいる。

2 経営基盤の安定強化

- ・ 中長期経営基本計画（令和3年度～令和12年度）を策定し、今後、経営分析を踏まえ随時、人員配置を見直し、必要に応じ給与制度の見直しを行うこととした。
- ・ 職員の経営意識の醸成、会計業務スキルの向上のため、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実施のほか、施設長等会議に併せ経営会議を開催し、全施設長と法人全体の分析結果の共有を図った。加えて、各施設の経営ヒヤリングを行い、各課題の共有と助言を行った。
- ・ 老朽化施設の大規模修繕等の費用を確保するため、資金管理運用計画に沿って施設整備等積立金等の積増しを行い理事会に報告した。

3 コンプライアンスの徹底

- ・ 会計監査人によるたばしね学園他5施設の往査を実施するとともに、会計監査人と理事、監事によるディスカッションを実施し、ガバナンスの強化に努めた。
- ・ 適切に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PDCAサイクルによる改善を進めた。
- ・ 令和2年6月施行の改正労働施策総合推進法等により制度化された職場におけるハラスメント防止対策については、コンプライアンスの一環として位置づけ、これまでの「コンプ

ライアンスマニュアル」を見直し、ハラスメントの相談窓口の設置や具体的な禁止行為等を盛り込んだ「コンプライアンス基本方針・行動指針」を策定した。

- ・ 改正パートタイム・有期雇用労働法に対応し、職務内容と賃金や各種手当との整合性を図るとともに、採用時に勤務条件通知書と併せて、職務内容や待遇説明を徹底した。

4 災害発生時の体制整備と災害協力の推進

- ・ 地域と連携体制を構築し日頃から防災訓練を実施している他、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。
- ・ 令和 2 年 3 月に策定した「災害対策基本計画」に基づき、各施設・事業所ごとに事業継続計画（BCP）の見直しを行い、災害発生時の体制整備を行った。

なお、関係市町村の防災計画と連動した福祉避難所として、みたけの園他 3 施設が指定を受けている。