

平成30年度岩手県社会福祉事業団事業報告

事業概要

平成30年度においては「中長期経営基本計画（平成23～32年度）」の後期実施計画（平成27年度作成）の見直しを行い、着実な推進と自律（自立）経営に向け取組みを強化した。特に、施設長等の管理者で構成する経営会議の開催により**経営的視点による各事業の進捗管理や健全かつ安定的な経営を維持するための体制整備と職員意識の醸成に法人全体で取組んだ。**

法人経営の重要課題の解決に向け「経営改善検討委員会」を設置し、経営部会では、**経費節減に係る検討を行うとともに次年度に向けて、施設・事業所ごとのBCPの見直し、作成の方針を決定した。事業部会では、福祉関係法令の改正や周辺環境の変化を受けて、中長期経営基本計画及び後期実施計画の修正を行った。**また、事業部会の下部組織である共同生活事業所WGにおいては、効率的かつ安定した運営が図られるよう、法人内の各拠点で差がある世話人業務の手順書の統一に係る検討を行ったほか、基本報酬、各種加算の精査を行い、将来的な収支状況のシミュレーションを行った。

全国的な人材不足の折り、当法人においても、人材不足は顕著であった。そのため、随時、法人ホームページで職員募集を行うとともに、**福祉人材確保に特化した法人パンフレットの作成**を行うなど、積極的な情報発信に努めた。また、法人事務局のみならず、各施設単位でも各種求人イベントに参加し、職員確保に努めた。

I お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供

人権擁護の徹底については、年度当初から施設長等で構成する虐待防止責任者会議において、支援現場での人権侵害や虐待につながり兼ねない不適切な支援等の検証を行うとともに、虐待防止に係る研修や取組みの好事例等について共有を図り、人権の尊重に努めた。しかし、**平成30年8月に地域生活支援センター「かんばす」において、職員による利用者虐待事案が発生したため、臨時施設長会議、臨時係長副所長等会議を開催し事案共有を行うとともに、再発防止に向けた取組みの検討を行った。**また、施設・事業所ごとに施設長が利用者虐待防止に特化し職員との面接を行い、自身や職場全体の支援の振返りの機会とするとともに、改めて「**人権侵害防止自己チェック**」の実施意義の周知やチェック方法について徹底を行った。なお、当該事業所を所管するみたけの園と事務局が定期的に合同会議を行い、再発防止に係る取組状況を確認している。

安心・安全なサービスの徹底については、平成29年11月に発生した松山荘利用者死亡事件を受け、各施設において緊急点検した内容をもとに「利用者支援における安心・安全の提供及びリスク管理について」施設ごとに強化して取組む項目を設定し、適切なサービスの提供に努めた。

また、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の徹底とともに、当該事件の風化を防ぐべく、施設長会議等さまざまな場面を捉えて「利用者様のお金を預かっている意識」をもって業務を行うよう、意識の徹底を図った。

利用者や家族の意向、個別の障がい等の状況に応じた適切なケアマネジメントを実施するよう努め、アセスメントに基づく個別支援計画の作成、定期的なモニタリングの開催、個別支援マニュアルに沿ったサービスの提供など、基本に沿った支援の徹底を進めた。

さらに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4つの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に取組み、サービス内容の点検と充実に努めた。

障がい児（者）支援の充実に向け、7つの相談支援事業所により、本人・家族の希望を基本とした計画相談や市町村からの特定相談支援事業の対応を行った。

生活・支援環境の整備・改善については、「みたけ学園・みたけの園」の移転改築に向け、施設新名称検討委員会を立ち上げ、公募による名称選定を進め、令和2年度中に盛岡市手代森地区と滝沢市穴口地区に分割設置される2ヶ所の新施設の名称について、それぞれ「てしろもりの丘」「みたけの杜」に決定した。

共同生活事業所においては、法人全体で課題となっている老朽化ホームの住替えや効率的なホーム運営のため、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「じゃんぷ」では2ヶ所、共同生活事業所「二戸」では1カ所を民間住宅会社等の活用により、オーダーリース型新築物件への住替えを行った。共同生活事業所「みたけの園」においては、重度障がい者を対象とした日中支援型の短期入所を併設した大型グループホーム（男女各2ユニット、計36人）開設を控えている。これら新築物件については、利用者の安全に配慮しスプリンクラーを設置している。さらには、一層の自立した一人暮らしへの対応のため、共同生活事業所「じゃんぷ」では、サテライト型ホームを1カ所増設し、ニーズに即した自立生活の促進を図った。

和光学園においては、「新しい社会的養育ビジョン」が国から示され、県の推進計画の見直しが見込まれていることから、今後の事業展開を視野に入れた関係機関との連携、協議が引き続き重要となっている。療育センターについては、移転に伴うニーズ変化への対応や医療機器等の維持管理費等、新たに掛かり増しとなるランニングコスト等について、県と協議し円滑に経営ができるよう検討を重ねている。

II 地域福祉の推進

平成28年度から受託している障がい者文化芸術振興については、「障がい者芸術活動支援センター かだあると」を開設し業務を拡大した。相談窓口を設置し、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」を開催し、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、「障がいのある人の創作活動を支える研修会」を開催し、障がい者芸術への関心を高めるとともに、障がい者に対する理解促進を図った。

障がい者の就労促進に向け、北上市で障害者就業・生活支援センター事業を実施したほか、

松風園及びワークなかやまでは、新たに**就労定着支援事業を開始**し、障がい者等への就労支援の充実に努めた。

また、相談支援事業所みたけにおいては、**滝沢市との連携により、障がい児への相談支援体制を強化**した。

高齢介護分野の「**みたけの郷デイサービス**」では、高齢障がい者への対応として、「**基準該当生活介護事業**」を同時に実施し、高齢者及び障がい者を同一事業所で支援した。

学生等の資格取得に向けた実習の受入れや学校と連携した福祉の理解を図る取組みなどを行ったほか、**岩手県内で唯一、全国社会福祉協議会のキャリアパス対応生涯研修課程の実施機関として、県内の社会福祉人材の育成に寄与**した。また、地域とのコミュニケーションの促進と説明責任を徹底するため、法人本部でのホームページの更新に加え、**各施設での実施可能な取組みや提供可能な施設設備について積極的な情報発信に努めた**。

当法人での運営が4年目の「**岩手県地域生活定着支援センター**」では、従前からの業務であるコーディネート、フォローアップ、相談支援、啓発研修に加え、新たに「**地域再犯防止モデル事業**」を受託した。4年目となった「**重症心身障がい・発達障がい支援者育成業務**」については、盛岡地区において、計12回の研修を行い支援者の養成に努めた。

東日本大震災の被災地支援としては、岩手県からの委託による「**東日本大震災津波被災児童支援事業**」（盛岡市）の運営や岩手県立療育センターにおける「**被災地発達障がい児支援体制整備事業**」（釜石市）を継続して実施した。岩手県立児童館いわて子どもの森においては、他団体との協力による**移動児童館**などの事業を積極的に実施し、被災地の福祉増進に努めた。

Ⅲ 人材確保・育成と働きがいのある職場づくり

人材の確保・育成とトータルな人材マネジメントの実現のため、育成体制の確立と個別人材育成計画・目標管理制度及び人事考課制度による職員の能力開発に努めた。

平成26年度から実施してきた支援検討部会は、従前から取り組んでいる**業務改善活動**において支援スキルの向上も含めた課題に取り組むこととし、**試行的に事務局主導による進捗確認会議を開催**した。会議には各施設の業務改善活動リーダーを招集し、**類似するテーマごとにグループ討議を重ねるとともに、各グループには施設長・副施設長等のベテラン職員をファシリテーターとして配置し、活発な意見交換ができるよう配慮**するとともに、ベテラン職員の経験や知識の継承も行った。併せて、各種業務改善活動に有用な研修会も開催し職員研修の機会とした。また、**進捗状況が良好な取組み**については、法人内での情報共有と若手職員のプレゼン能力の向上を目的として**発表会を開催**し、中央講師による助言を得ながらより一層の支援技術向上の機会とした。

人材の早期確保のため、第Ⅰ期採用試験を従前より2ヶ月早い6月に実施した。12月には第Ⅱ期採用試験を実施し、併せて**年2回の採用試験**を行うことにより**新卒者、福祉経験者や一般企業等他分野の経験者まで幅広い人材確保**に努めた。なお、従前より取り組んでいる地域限定勤務者や非正規職員の内部登用枠としての一般職の採用も行った。

また、各種の企業合同就職説明会への参加、県内の大学、専門学校の就職説明会への参加を

積極的に行ったほか、県外の入職実績のある北海道の大学への訪問も行った。加えて、首都圏の大学からのU・Iターン就職の促進を目的に平成30年度発足した「いわてU・Iターンクラブ」への参加や就職情報サイトの本格的活用により積極的な情報発信を図った。

新規採用職員に対しては、人材育成室による訪問や面談、各施設、事業所でOJTを中心とした研修プログラムを推進した。採用内定者には、法人内各施設にて事前の職場体験研修等を行うとともに、「人材育成室つーしん」などの送付により、合格から入職までの間、内定者が安心して入職できるよう支援した。

29年度に引き続き職員の待遇改善を目指し、障害福祉サービス等事業における福祉・介護職員処遇改善加算の上位加算取得により、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。

メンタルヘルス対策の一環として、職員に対するメンタルケア専門職員として保健師を配置し、月1回の健康相談を実施した。

IV 信頼される組織運営と経営基盤の安定・強化

中長期経営基本計画後期実施計画に基づく30年度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。

社会福祉法人制度改革に対応するため、「ガバナンスの強化」として、関係規程に基づき、理事会・評議員会・運営協議会を開催した。また、会計監査人による各施設の往査への対応を行うとともに、会計監査人の指導のもと決算に向けて、より適正な会計処理ができるよう各拠点間の内部取引の精査と適正な精算に取り組んだ。「財務規律の強化」として、29年度決算に基づく社会福祉充実財産を適正に把握するとともに、一昨年度に定めた基準に基づき造成した人件費積立金や施設設備等積立金等については、次年度に積増しを検討することとした。

「地域における公益的な取組み」については、県社会福祉協議会社会福祉法人経営者協議会による「IWATE・あんしんサポート事業」への参画を継続し、支援依頼に対応したほか、法人独自の対応として、障がい者芸術普及のため、宮古市、大船渡市の、地域住民や支援者を対象として、無償で研修会やワークショップを開催した。

また、職員の経営意識を醸成するため、経営企画室が各施設を訪問し、施設・事業所毎の経営上の課題等について、共有・検討を行う経営ヒアリングを行った。

適切な事業を推進するため法人内部の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。

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進めた。

災害発生時の対応については、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。松山荘においては、一昨年に引き続き地元バス会社の協力により、大型バスを利用しての迅速な避難を行った。