

# 令和4年度岩手県社会福祉事業団事業報告

## 事業概要

### 【特に取り組む事項】

#### 1 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策等の強化

令和4年1月23日に発出された「岩手緊急事態宣言」が同年5月30日に解除となってからも、施設等では引き続き基本的な感染防止対策の徹底に努めた。利用者又は職員が感染若しくは濃厚接触者となった場合は、法人が作成した「新型コロナウイルス感染症に係る基本的対応について」や、各施設の「施設で蔓延した場合の対応マニュアル」に沿って感染拡大の防止に努めた。しかし、第7波・第8波を中心に法人内のべ17施設等においてクラスター事案が発生した。クラスター発生後は、所管保健所から指示・助言等を受けるとともに、入所者等の支援継続を第一に、法人内他施設の応援なども含めた職員の確保を図りながら、1日も早い通常支援の再開に向け、必要な対策を行った。

#### 2 組織の活性化と働きがいのある職場づくりの推進

組織の活性化の取組では、一般職から総合職へのコース転換に伴う課題の1つである給与の算定方法について検討を行った。また、岩手県における職員の定年延長を受け、当法人においても、改正高年齢者雇用安定法やその他関連する制度、他事業団の動向等も含め県と同様に令和5年度から段階的に定年を引き上げるかどうか検討したが、今後の法改正や関連する制度の動向を注視し、引き続き検討を行うこととして見送りを決めた。

働きやすく魅力のある職場づくりにつなげるため、令和4年6月に職員満足度調査実施要綱を策定し、全職員対象に9月15日から9月30日の期間で調査を実施した。法人全体の設問集計満足度は、「満足評価 59.0%」、「中間評価 25.8%」、「不満足評価 15.2%」であった。今後も定期的に調査を実施し、経年の比較分析を職場改善につなげていくこととした。

#### 3 みたけの杜の開設

みたけの園は、現在地の滝沢市穴口の敷地内で新築工事が進められ、新型コロナウイルス感染症第7波の影響により工期の遅れがあったものの、令和4年11月下旬に新しい建物が完成した。12月1日から「みたけの杜」として事業を開始し、同月19日に利用者の引越が完了した。工事期間は利用者及び地域住民の安全確保と利用者の生活環境の変化による不安を解消するため、施工業者との連携や丁寧な説明を行いながら対応した。また、完成記念式典は、新型コロナウイルス感染拡大により、当初の令和4年12月から令和5年2月4日に延期し、岩手県知事出席のもと、多数の来賓を迎え開催した。

#### 4 中山の園の施設整備検討

令和元年11月に県が設置した「中山の園整備基本構想・基本計画検討委員会」における検討を踏まえ、令和5年1月に改築整備に向けた基本的な方向性を示す「中山の園整備基本構想」が策定された。今後はこれをもとに、新たな施設理念や運営方針の具体化などの「基本計画」策定に向けて、引き続き検討を行うこととなった。

## 【中長期経営基本計画の重点項目に係る取組事項】

### 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

- 法人全体の取組として、施設長等で構成する虐待防止対応責任者会議を年2回開催しており、令和3年度末に改正した法人の虐待防止要綱を確認するとともに、虐待防止に係る5つのテーマでグループワークを行い、各グループの検討結果を相互に発表することで、各施設・事業所の取組状況や課題について情報共有を行った。

各施設等においては、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るとともに、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、毎月の虐待防止委員会や職員会議等において情報共有を図った。また、施設長等から助言、指導を行い、職員が抱える不安や疑問の解消を図った。

- 各施設等では、過去に発生した利用者預り金着服事案から学んだ教訓を風化させないよう、施設長が中心となって職員の意識啓発を図った。また、利用者等からの預り金等に係る預り台帳を個人別に整備のうえ、職員の持出、返却を持出使用簿等により随時確認するなど適切な管理を行った。

法人本部においては、各施設、共同生活事業所の事務指導において、利用者の預り金等の管理状況及び預り金使用に係る適切な事務処理が適切に行われているか確認を行ったほか、取扱いの疑問や課題への対応を追加して、「施設等利用者預り金等管理に関するQ&A【第9版】」を作成し通知した。

- 各施設において、成年後見制度の利用が必要と思われる利用者の身元引受人等に対して、個別に制度活用の啓発や手続き等の説明を行い、制度の活用を進めた。

#### 2 サービスの質の向上

- 各施設等では利用者及び職員の事故を防止するため、積極的にインシデントを収集、要因分析し、アクシデントに繋がらないよう未然防止に必要な対策を講じた。また、送迎車への置き去り等を防止するため、利用者の送迎を行う事業所に対し、利用者の出欠状況に関する情報の確認、送迎にあたっての安全確認の徹底を図った。
- 各施設等では新型コロナウイルスの感染者を確認した場合、法人が定めた「新型コロナウイルス感染症に係る基本的対応について」に基づき感染拡大防止を行ってきたが、令和4年度は法人内施設等で17件のクラスターが発生した。

クラスター発生の都度、法人本部に災害対策本部を設置し、各現地災害対策本部と情報共有を図り、クラスター収束に向けた対応を行ったほか、利用者への支援体制の継続が困難となった施設等には、法人内他施設から応援職員を派遣した。

また、共同生活事業所「じゃんぷ」では、県からの応援要請を受け、4月16日に、クラスターが発生した他法人事業所へ職員1名を派遣した。

- 業務改善活動については、職員の支援技術向上など44のテーマについて活動が行われた。また、各テーマの進捗確認を行ったファシリテーターから推薦があった5つのテーマ

について、活動発表会を Web で開催し、法人内で活動内容を共有した。さらに、すべてのテーマの報告書を全施設等に配付し、活動の成果を相互に共有・活用できるようにした。

- ・ 各施設、事業所においては、サービス提供の手引き「手にして未来Ⅲ」を日常の OJT において活用し、サービスの維持、向上に努めた。また、職制別研修において、サービス提供に関する法令や報酬の仕組み等について学習する機会を設けた。
- ・ 県が認証する評価機関による福祉サービス第三者評価を「和光学園」、「かたくり」が受審した。その他の施設等においても、福祉サービス第三者評価基準を基に自己評価を行い、提供する福祉サービスの点検と改善に努めた。
- ・ 「オモイをカタチに」基金の活用では、放課後等デイサービス「ぼけっと」における「おもちゃ図書館を活用した子育て交流事業」や本部事業「社会福祉サービス事業所の ICT を活用した業務改善研修」の取組を行った。

### 3 セーフティネットの役割発揮

- ・ 児童期から成人期及び高齢期の障がい者のニーズに対応するため、各施設等が有する多様な資格や経験を持つ人材や支援ノウハウを活用し、サービス提供を行った。また、地域の自立支援協議会と連携しながら、地域における多様化、複雑化する福祉ニーズへの対応に努めた。
- ・ 児童養護施設「和光学園」では、愛着障がいや発達障がい等により支援が困難な利用児に対応するため、心理療法担当職員、家庭支援専門相談員等を配置し、専門的な支援の提供に努めた。なお、県の新規事業である「岩手県里親養育包括支援事業」（フォスタリング機関）の公募については、受託を検討したものの、里親リクルーター、心理支援担当職員等、受託要件となる人員及び職種について、新たに職員を確保することが困難であったため見送った。
- ・ 自立援助ホーム「ステップ」では、それぞれの利用児の丁寧なアセスメントを行い、関係機関と協働しながら、就労や生活のサポートなど、自立生活に向けた支援を行った。
- ・ 福祉型障害児入所施設「たばしね学園」及び「てしろもりの丘よつば」では、ソーシャルワーカーや心理指導担当職員を配置し、行動面や心理面の課題が顕著で支援の難しい利用児への支援を行った。また、利用児の余暇スキルの向上やアクシデントの未然防止のための職員の気付きの向上を目的とした業務改善活動に取り組み、より有効な支援方法の構築に努めた。さらに、日中一時支援、短期入所及び児童相談所からの依頼による一時保護については、新型コロナウイルスの感染状況に応じ、可能な範囲で受入れを行った。
- ・ 障害者支援施設では、病気等により共同生活事業所での生活が困難となった利用者、支援困難な障がい者等の受入れに努めた。松風園及びやさわの園では、花巻市の要請により、地域生活を営む障がい者の緊急的な短期入所利用の受け皿等の役割を果たす、地域生活支援拠点等整備事業への参画を開始した。
- ・ 相談支援事業所では、相談支援員の人材育成を図るため、一部の事業所において、相談支援員の増員を行った。また、発達障がい、行動障がいの支援者育成研修や医療的ケア児等コーディネーター養成研修の受講を進め、相談支援員の専門性を高めた。
- ・ 救護施設「松山荘」及び「好地荘」では、居宅生活訓練事業等を通じ、合わせて利用者

3名の地域生活への移行支援を行った。また、市町村からの依頼を受け、一時入所事業、施設独自の施設機能総合利用事業による緊急的な受け入れにも対応した。

- ・ 自立準備ホームについては、岩手県地域生活定着支援センターと連携して、高齢または障がいがある行き場のない矯正施設等退所者の一時的な生活の場を確保し、円滑な福祉サービスの調整支援を行うため、「松山荘」に加え令和4年6月に「好地荘」にも設置した。

#### 4 福祉関係法令への対応

- ・ 各施設等では、施設内職場研修や職員会議等において、「手にして未来Ⅲ」等を活用し、障害者差別解消法や障がい者等の意思決定支援について職員の理解促進を図った。
- ・ 法人本部では、施設等の内部事務指導において差別的な取扱いなど不適切支援がされていないか、また、利用者及び家族等の意見、要望が適切にサービスに反映されているかなどについて確認した。

## II 地域福祉の推進

### 1 地域社会との連携・協働

- ・ 令和5年2月4日、県との共催により地域の関係者等も招待して「みたけの杜」完成記念式典を開催した。また、同年2月27日、みたけの杜として最初の運営協議会を開催した。
- ・ 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感染症の拡大から委員を参集しての開催を見送る施設もあったが、その場合でも地域住民や関係団体等の委員から書面で意見をいただくなどして、地域からの意見を施設運営に反映させるよう努めた。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大から自立支援協議会及び関係部会の開催が中止となった地域もあったが、各施設では可能な限り地域の自立支援協議会及び関係部会へ職員を出席させ、それぞれの地域が持つ課題について関係機関と情報を共有しながら、改善に向けた取組を行った。
- ・ 「I W A T E・あんしんサポート事業」への参画を継続し、法人としてあんしんサポート相談員を3名増員した。また、県社会福祉協議会を通じた援助依頼を7件受け、随時対応した。
- ・ 各施設では地域の利用ニーズに応じ、短期入所事業や日中一時支援事業の受け入れ調整を行い、在宅障がい児（者）の地域生活を支援した。
- ・ 就労移行支援事業及び就労継続支援B型事業のサービス提供を継続し、サービスを利用する障がい者の企業等への就労や福祉的就労を支援した。なお、「松風園」では、地域の実情に鑑み、令和5年度から就労移行支援事業の利用定員を「8人」から「6人」に変更することとした。
- ・ 「松風園」及び「ワークなかやま」が実施する就労定着支援事業では、企業へ就職した障がい者を対象に生活面の相談や勤務先企業との連絡調整を行い、対象者が長く職場に定着できるよう課題解決に向けた支援を行った。
- ・ 岩手中部障害者就業・生活支援センター「しごとネットさくら」では、北上市を中心に

障がい者への相談支援、事業主に対する助言、職場実習のあっせんなど、関係機関と連携し障がい者の就労促進と定着を支援した。

## 2 福祉需要に即した事業の推進

- ・ 県から受託した「岩手県地域生活定着支援センター」では、保護観察所からの依頼により、自立が困難な触法障がい者・高齢者が、矯正施設退所後に地域の福祉サービスを受けるためのコーディネート業務やフォローアップ業務等、地域生活への移行・定着のための必要な支援を行った。また、障がい者や高齢者で不起訴（起訴猶予）が想定される被疑者を対象として、刑事司法の入口段階で福祉的支援が適切かを考慮し環境調整を開始する「入口支援」についても、弁護士、検察庁等と連携しながら支援を行った。  
なお、制度の変化、事案の複雑化などにより、今後、対象者への支援は出身地に限らず全県的な支援が必要となることから、センターの支援機能をより有効に発揮させるため、令和4年10月に岩手県地域生活定着支援センター事務所を法人本部内に移した。
- ・ 県から受託した「障がい者芸術活動支援センターかだあると」では、法律分野、芸術分野の専門アドバイザーの配置、障がい者及びその家族並びに事業者に対する相談支援、障がい者の創作活動を支援する人材を育成するための研修の開催や指導者派遣等を行った。  
また、岩手県障がい者文化芸術祭を開催し、357点の作品展示を行ったほか、第30回の開催を記念して、令和5年1月23日から5日間、各作品部門の最優秀賞、優秀賞15作品を県庁県民室に特別展示した。
- ・ 県から受託して各種支援者育成事業を実施した。研修修了者は「医療的ケア児等コーディネーター養成研修」75名（内訳：支援者38名、コーディネーター37名）、重症心身障がい支援者育成研修9名、「発達障がい支援者育成研修」26名であった。  
なお、医療的ケア児等コーディネーター等養成業務は、9月15日に県障がい保健福祉課に設置された「岩手県医療的ケア児支援センター」の専門業務の1つとして位置づけられた。
- ・ 障がい児・者の相談支援や社会資源を活用するための相談支援等、市町村からの受託事業等に対応できる人材を育成していくため、相談支援事業所「たばしね」と相談支援事業所「ひこうせん」の相談支援員を1名増員し、人材育成を行った。
- ・ 岩手県立療育センターでは、医療的ケアを必要とする重症心身障がい児等の入所、短期入所等のニーズに対応するため、県が策定した「岩手県立療育センター運営推進計画」に基づき施設運営を行った。また、福祉、医療が一体となり、利用児（者）の発達段階に応じた支援や障がい児（者）の療育相談体制の強化及び地域支援のため、職員研修等を通じて各部職員の専門スキルの向上に努めた。
- ・ 岩手県立視聴覚障がい者情報センターでは、多様なニーズに対応するため、手話通訳者、要約筆記者、身体障がい者パソコンサポーター等の養成講習会や盲ろう者通訳・ガイドヘルパー養成事業を実施し、専門知識を持った人材の育成を図るなど、サービスの質の向上に努めた。
- ・ 岩手県立児童館いわて子どもの森では、新型コロナウイルス感染症予防対策として策定した「いわて子どもの森新型コロナウイルス感染症開館対応マニュアル」（以下「対応マニ

ュアル」という。)に基づく消毒体制等を徹底しながら、ワークショップやイベント等を開催し児童の健全育成活動を推進した。また、5月30日に岩手緊急事態宣言が解除され、他の県立施設等では入館者の制限を撤廃している状況も踏まえ、二戸保健所の助言を得ながら対応マニュアルを更新し、「対応マニュアル第5改訂版」を作成した。併せて、入館者を制限するため使用休止としていた第二駐車場、臨時駐車場の開放について、令和5年2月から再開した。

### Ⅲ 人材確保・育成と働きがいのある職場づくり

#### 1 職員の確保

- ・ ホームページへの採用情報の掲載や就職情報サイトの活用、就職説明会の開催、大学や養成学校、関係団体への訪問を行い、新採用職員や地域職専門員の確保に努めた。
- ・ 新型コロナウイルス感染症対策を講じながら、可能な限り実習生、インターンシップ等の受け入れを行った。また、学生が福祉の現場で働くイメージができるように、オンラインを活用し、利用者と交流する機会を設けるなど、カリキュラムの工夫に努めた。
- ・ 職員採用試験では、学校の新卒者のみならず、社会人経験を有する方を対象とした採用試験も実施し、多様な人材の確保を図った。

#### 2 人材の育成

- ・ 職員育成3制度（教育研修制度、人事考課制度、目標管理制度）が有機的に連動した運用となるよう、各施設長が中心となって、制度に基づきながら人材育成に努めた。また、職制別研修の講義の中で、同制度とその活用について説明し、各職員に周知を図った。
- ・ 法人内職員の職制別研修の中に、福祉職員キャリアパス生涯研修課程の受講を位置づけ、職員一人ひとりの将来の希望や目標に沿った個人人材育成計画に基づき、研修受講を進め、人材育成に努めた。
- ・ 組織の活性化に向けたトータルな人材マネジメントシステムの構築のため、継続雇用職員、地域職専門員、一般職及び総合職の雇用のあり方について、検討を開始した。
- ・ 特定非営利活動法人未来図書館への講師派遣や、高校生を対象とした「マイナビ locus フィールドスタディ」の受け入れを行い、次世代を担う中・高校生に対して福祉の仕事の魅力を発信した。

#### 3 働きがいのある職場づくり

- ・ 施設・事業所ごとに危険予知訓練や4S活動に取り組むとともに、毎月の労働災害予防自主点検を実施し、職員の安全と職場環境の改善に努めた。また、副施設長等を対象とした労働災害保険に関する研修を実施し、適正な労務管理と事務手続きを促進した。
- ・ Web 会議システムを活用した各種会議・研修の効率的な開催や、各施設・事業所での業務改善に向けた取組、ノー残業ダイの徹底などを推進し、労働時間の適正化に努めた。また、施設長等会議等において年次休暇5日以上取得の促進を働きかけるとともに、改正育児・介護休業法に基づく育児と介護の両立支援制度の整備、活用促進によって、ワークラ

イフバランスに配慮した職場づくりを進めた。

- ・ メンタルヘルスケアの推進のため、心の健康づくり計画に基づくセルフケア研修の開催やラインケアによる相談の実施、職場復帰支援プログラムによる支援、法人本部へのメンタルヘルスケアの専門職員の配置、ストレスチェック制度の継続実施など、総合的な対策を進めた。
- ・ 風通しのよい職場づくりのため、各職場で、日常的にコミュニケーションをとりながら、業務を円滑に進める組織風土づくりを推進した。また、全職員を対象とした職員満足度調査を実施し、仕事内容や給与待遇等に関する職員の満足度を把握、分析した。
- ・ 個別人材育成計画に基づき、職務において特に必要と認める場合には、本部や施設が所管する研修のみならず、自己啓発による研修受講について配慮した。

## IV 信頼される組織運営と経営の安定・強化

### 1 社会福祉法人制度改革

- ・ 評議員会を3回、理事会を6回、運営協議会を2回開催し、経営組織の強化と透明性の確保に努めた。
- ・ 監事監査を3回、会計監査人による往査等を松山荘他4施設で実施するとともに、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、法人のガバナンス強化に努めた。
- ・ 事業継続に必要な資産を確保するため、各拠点区分における施設整備等に必要な積立金について、支払資金残高から運転資金に必要な額を保全したうえで施設整備積立金の積増しを行った。

一方、新型コロナウイルスのクラスター発生等に伴う短期入所、日中活動サービス事業所の休止や利用率の低下に伴う収益減に対応するため、人件費積立資産の一部取崩しを行い、人件費の財源に充当した。

### 2 経営の安定・強化

- ・ 前期の決算に基づいて、施設・事業所ごとに経営分析結果報告書を作成し、経営ヒアリングにおいて、各施設と事務局で分析結果と課題の共有を図った。また、令和4年度上半期の分析でも同様の報告書を作成して現状を把握するとともに、11月に開催したプロセスマネジメント会議においても施設長等と内容の共有や意見交換を行いながら、法人全体で経営上の優先課題の抽出と今後の取組を確認した。
- ・ 「みたけの杜」については令和3年9月から新築工事を開始し、令和4年11月に完成・引渡しのうち12月中旬に引越しを終えた。その後は、旧施設の解体工事、外構工事が続いており、県や受注業者と定期的に進捗状況について情報共有を図りながら、利用者及び近隣住民の安全確保に留意し工事を進めている。

また、中山の園の改築整備については、県が設置した検討委員会における検討等を経て、令和5年1月に県が改築整備の基本的な方向性をまとめた「中山の園整備基本構想」が策定された。

- ・ 和光学園の今後のあり方については、令和2年3月に県が策定した「岩手県社会的養育

推進計画」を踏まえ県において検討中であるが、老朽化によるエアコンの更新に係る県予算の決定を受けて、令和5年度の工事に向け設計業務が進められた。

- 他の旧県立施設については、県の予算措置による好地荘・松風園の非常用放送設備更新の設計が進められるとともに、新たにたばしね学園の受変電設備改修などの予算措置について県と協議を行った。
- 津波及び洪水の浸水想定区域にあった共同生活事業所「ちふな」事務所について、令和4年4月1日に浸水想定区域外へ新築移転を行った。また、共同生活事業所「オリザ」のグループホーム1箇所についても、浸水想定区域からの住替えに向けた準備を進めた。
- 職員の経営意識の醸成に向けた取組として、法人本部主催の職制別研修において経営をテーマに学習の機会を設けるとともに、庶務担当者を対象に会計研修への派遣を行った。また、中長期経営基本計画に基づく経営改善の取組として、職員を対象に経営学習会を開催し、その中で「ICTを活用した業務改善活動」について重点テーマとして取り上げた。

### 3 コンプライアンスの徹底

- 「コンプライアンス基本方針・行動指針」を活用した研修等による職員への内容の周知徹底のほか、コンプライアンス自己チェックを継続実施し、職員一人ひとりに高い倫理観と規範意識の保持を求めるとともに、自己チェックの結果を各施設長等が把握し、必要な対策を行った。
- 関係法令の規定に沿って、全職員に「ハラスメント防止対策における事業団の方針」や「相談窓口」を周知するとともに、随時必要な対応を実施した。
- 法人としての障害者雇用率は3.01%であり、前年同期の2.98%を上回った。(法定雇用率2.3%)

### 4 災害対策の強化

- 各施設・事業所と地域との連携体制を構築したうえで、日頃から防災訓練を実施しているほか、平成28年の台風10号による松山荘施設建物の浸水被害や近年発生している大雨災害を踏まえ、7月に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確認を行った。
- 事業継続計画（BCP）について、総合防災訓練や日常の防災訓練において把握した課題について検証するとともに、多様化する災害に対応した同計画の見直し点検を行った。