令和５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　中長期経営基本計画前期実施計画の中間見直し

中長期経営基本計画の前期実施計画（令和３～７年度）の中間見直しについて、これまでの取組の自己評価と課題の明確化を行い、その内容を今後２年間の同計画に反映する形で案を取りまとめ、令和６年３月の理事会、評議員会で承認を得た。見直しにおいては、基準省令の一部改正等を踏まえた障害福祉サービス等における感染対策委員会の設置、児童福祉施設等における安全計画の策定などを盛込んだ。また、令和６年度障害福祉サービス等報酬改定に対応するため、障害者支援施設入所者の地域移行等に関する意向確認を行う指針の策定や、共同生活援助（障がい者グループホーム）におけるサービスの質の確保等を目的とした地域連携推進会議の開催等を新たに加えた。

２　ＢＣＰ（事業継続計画）の見直し及び感染症対策の強化

障害福祉サービス等に係る基準省令の一部改正等によって、令和６年度から「ＢＣＰ（事業継続計画）」及び「感染症の予防及びまん延の防止のための指針」の作成が義務化されるため、事業団災害対策基本計画及びＢＣＰの見直しを行うとともに、各施設等で感染対策指針を策定するなど、災害又は感染症発生時も、適切にサービス提供を続けるために必要な整備を行った。

また、施設等で新型コロナウイルスによるクラスターが発生した場合も、法人全体で協力・連携して人的・物的支援を行い、早期の通常サービス再開に努めた。

３　組織の活性化と働きがいのある職場づくりの推進

定年延長については、全国社会福祉事業団協議会北海道・東北ブロック加盟法人の対応状況等を参考に、さらに検討を継続している。

一般職から総合職へのコース変更制度の導入について、具体的なシミュレーションも行うなどして、解決すべき課題等を検討した。

職員満足度調査の実施は２年目となり、前年度との比較が可能となったことから、その分析結果も踏まえ、令和６年度事業計画の特に取り組む事項として、「魅力ある職場づくり」と「サービスの向上と事務の効率化」を掲げ、改善を進めることとした。

４　中山の園の改築整備検討

県が設置している「中山の園整備基本構想・基本計画検討委員会」及び「同委員会ワーキンググループ」に、引き続き委員及びメンバーとして参画し、県との情報共有・連携を図りながら、今後県が策定する予定の「中山の園整備基本計画」について、それぞれの会議において具体的な意見提言を行った。

＜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

・　施設長等で構成する虐待防止責任者会議を年２回開催し、令和４年度に改正された「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き（厚生労働省）」における「労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト」を活用し、自施設の虐待が起こりやすい職場環境について５つのテーマでグループワークを行い、各グループの討議結果を相互に発表し、各施設、事業所の状況について情報共有を行った。

　また、施設等では、毎月の職員会議等において、虐待防止、身体拘束適正化に向けた検討を行い、職員全体での情報共有、虐待防止に対する意識の向上に取り組んだ。

・　施設等で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、迷ったことや不安に感じた場面、状況等について、施設の虐待防止委員会や職員会議等で情報共有を図り、施設長等から助言、指導を行うことによって、職員が抱える不安や疑問の解消を図った。

・　施設等では施設長が中心となり、過去の重大事案の事例共有等を行い、預り金管理業務の重要性について意識啓発を図った。また、利用者の小口現金残高と個人別現金出納帳残額の照合を月２回以上実施するなど、適正な管理に努めた。

　法人本部においては、施設等の事務指導において、利用者預り金の管理状況が適切であるか、職員間の相互牽制が図られているかなどについて確認を行った。

２　サービスの質の向上

・　施設等では利用者、職員の事故等のアクシデントを未然に防止するため、積極的にインシデントを収集、要因分析し必要な対策を行った。また、放課後等デイサービス事業所等においては、利用児の送迎時に乗降の見落としがないよう職員による確認を確実に行うとともに、県や市の補助金を活用して置き去り防止装置を設置し、利用児の乗降確認を徹底した。

・　令和５年５月８日に新型コロナウイルス感染症が感染症法上の２類相当から５類に移行されたことから、国や県の取扱いを基に法人で定めている「新型コロナウイルス感染症に係る基本的対応について」を第７版に更新し施設等に通知した。また、県内の感染状況の変化に応じて、随時、感染対策の強化について通知するなど、施設等において感染がまん延し支援継続が困難とならないよう、法人全体で感染防止への対応を行った。クラスターの発生は７件と、前年度の 17 件より大きく減少した。

・　施設等では、職員の支援技術の向上とともに、利用者の日中活動の充実や支援マニュアルの見直し等をテーマとした業務改善活動に取り組んだ。また、業務改善活動における事務負担を軽減するため、研修会や発表会、報告書の簡略化を試行し、法人本部による各施設の内部事務指導において取組状況の確認を行った。その結果、各施設から負担の軽減につながったとの声があり、次年度以降も試行結果を踏まえた活動を継続することとした。

・　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。
・　提供する福祉サービスの点検のため、救護施設「松山荘」、医療型障害児入所施設「療育センター育成部」、障害者支援施設「つつじ」が、福祉サービス第三者評価を受審した。また、他施設等においても、福祉サービス第三者評価表による自己評価を行い、サービスの点検及び改善に努めた。
・　国際福祉機器展（web）を視察した職員から提案のあった新たな福祉機器について、「オモイをカタチに」基金を活用し試行導入を行ったうえで、本格導入を判断した。

３　セーフティネットの役割発揮

・　児童から成人及び高齢の障がい者の多様なニーズに対応するため、施設等が有する人材や支援のノウハウを活用しながらサービス提供を行った。また、奥州市及び滝沢市が進める地域生活支援拠点等の整備について、「たばしね学園」、「みたけの杜」及び共同生活事業所「みたけ」が参画を開始した。
・　児童養護施設「和光学園」では、心理療法担当職員、看護師、家庭支援専門相談員など多職種によるケース会議を随時開催し、愛着障がいや発達障がい等で支援が難しい利用児の見立て等を行うとともに支援方法等の共有をした。また、県の里親養育包括支援機関（フォスタリング機関）との連携を図り、里親制度の普及啓発や研修等にも取り組んだ。
・　自立援助ホーム「ステップ」では、利用児の丁寧なアセスメントと関係機関との連携により、自立生活へ向けた支援を行った。
・　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、自傷や他害など行動上の課題がある利用児への支援について、ケース会議等で職員間の情報共有を図りながら安心安全なサービス提供に努めた。また、基本的な感染防止対策に努め、日中一時支援や短期入所の受入れ、緊急的一時保護対応等によって、セーフティネット機能の発揮に努めた。
・　障害者支援施設では、相談支援事業所や共同生活事業所と連携し、病気等で地域生活が維持できなくなった障がい者の受入れに努めた。
・　相談支援事業所では、緊急性が高いまたは困難ケース等が増えていることから、関係機関等と連携しながら丁寧な対応に努めた。
・　救護施設「松山荘」及び「好地荘」では、セーフティネットの役割として、市町村からの要請で緊急に居場所が必要となった方を、一時入所事業や施設機能総合利用事業を活用し受入れた。
・　保護観察対象者等で適当な居住を確保することが困難な者に一時的な生活の場を提供する自立準備ホームを「松山荘」及び「好地荘」に継続して設置した。

４　福祉関係法令への対応

・　施設等では、施設内職場研修や職員会議等において、障害者差別解消法の趣旨や事例を

基にした学習会を開催し、不当な差別的の禁止や合理的配慮について理解を深めた。

・　施設等では利用者の意思を尊重し、本人の希望に沿った支援計画の作成及びサービス提供に努めた。

Ⅱ　地域福祉の推進

１　地域社会との連携・協働

・　新型コロナウイルス感染症が５類に移行となり、多くの施設では地域の感染状況を把握しながら、地域住民や関係団体等の委員の参集による運営協議会を再開した。しかし、クラスター事案や感染拡大の恐れから、やむを得ず書面開催に切り替えた施設もあった。

・　施設等では地域の自立支援協議会に職員が出席し、各地域の福祉ニーズに関わるサービスの提供や地域が持つ課題の改善に向けた取組に参画した。また、相談支援事業所「たばしね」及び相談支援事業所「みたけ」では、奥州市及び滝沢市の要請に応じ、地域生活支援拠点等の整備に係る準備を進めた。

・　「ＩＷＡＴＥ・あんしんサポート事業」への参画を継続し、あんしんサポート相談員を２名増員した。また、県社会福祉協議会を通じ援助依頼があった７件について対応した。

・　施設等では感染防止対策を徹底しながら短期入所事業、日中一時支援事業の受入れを行った。

・　「松山荘」ではこれまでであれば入所が必要と思われた生活困窮者等であっても、包括的かつ早期的な支援が進み、地域社会で自立生活が維持できるようになってきたことから、今後の受入れに支障がない範囲として令和５年７月１日から利用定員を「100 名」から「90 名」に変更した。

・　放課後等デイサービス「どんぐり」については、他法人の同種事業所で地域ニーズに十分対応できる環境となっていることから、「どんぐり」の先導的な役割は終えたものと判断し、令和６年３月 31 日をもって事業所を閉所した。

・　「やさわの園」では、生活介護の定員を利用実態に応じて改めることとし、令和６年４月１日から定員を「55 名」から「46 名」に変更することとした。

・　共同生活事業所「みたけ」では、地域で暮らす障がい者の自立生活を支援するため、令和６年４月１日から日常的な相談や関係機関との調整等を行う自立生活援助を開始することとした。

・　障がい者の就労定着を支援するため、ジョブコーチを増員することとし、「ワークなかやま」の職員１名を登録した。

２　福祉需要に即した事業の推進

・　国及び県から受託した岩手中部障がい者就業・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や事業主との調整、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。

・　県から受託した「岩手県地域生活定着支援センター」では、県や保護観察所、市町村と

連携し、自立支援が必要な触法障がい者・高齢者を対象として矯正施設退所後の相談支援や福祉サービス等の利用調整を行い、地域の中で自立した生活を営めるよう必要な支援を行った。また、定期的に関係機関が参集する専門部会を開催しネットワークの充実を図った。

・　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を配置し、障がい者、家族及び事業所からの相談対応や障がい者の創作活動を支援する事業所に対し、支援者の育成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は、入賞者の表彰を行う記念式典やふれあい音楽祭について、コロナ禍前と同様の参集方式で行うことができた。

・　県から受託した各種支援者育成事業を実施した。研修修了者数は「医療的ケア児等コーディネーター等養成研修」が 63 名(内訳:支援者 23 名、コーディネーター40 名)、「重症心身障がい支援者育成研修」が 11 名、「発達障がい支援者育成研修」は 40 名であった。

　なお、医療的ケア児等コーディネーター養成研修の実施に当たっては、岩手県医療的ケア児支援センターと連携しながら行った。

・　法人内の各相談支援事業所では、法人本部と連携し沿岸市町村からの障害支援区分認定調査委託事業に対応してきた。また、相談支援事業所の体制強化については、相談支援専門員の育成も踏まえ引き続き検討していくこととした。

・　岩手県立療育センターでは、県が策定した「岩手県立療育センター運営推進計画」（令和２年度～令和８年度）に基づいた施設運営を実施した。また、県において「岩手県立療育センター運営推進会議」が設置され、令和６年３月に「岩手県立療育センター運営推進計画(中間見直し)」が策定された。

　なお、会議には理事長が構成員として、事務局として療育センター所長、看護部長が出席した。

・　岩手県立視聴覚障がい者情報センターでは、県内唯一の視聴覚障害者情報提供施設として、点訳奉仕員や要約筆記者等の養成研修を行い、専門知識を持った人材の育成やサービスの質の向上に努めた。また、意思疎通支援事業として知事会見に手話通訳士を派遣するなど、県民への情報保障に努めた。

・　岩手県立児童館いわて子どもの森では、「いわて子どもの森感染症マニュアル」を随時更新し、国や県の取組に合わせ入館者の受入れ制限を順次緩和するとともに、ワークショップやイベント等を開催し、児童の健全育成に取り組んだ。また、令和６年４月１日からは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止として 16 時としていた閉館時間をコロナ禍前の 17 時に戻すこととした。

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タイムリーな掲載や、説明会の開催、就職情報サイトの活用、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。

- 県内３大学連携インターンシップやマイナビイベントに参画したほか、法人独自でもインターンシップを募集し、受け入れを行った。学生のニーズに合わせたカリキュラムの提供や、利用者と交流する機会を設けるなど、学生が福祉の現場で働くイメージが持てるように工夫した。
- 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、多様な人材の確保に努めた。

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）に基づき、各施設長が中心となって人材育成に努めた。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別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、一般職から総合職へのコース転換制度の導入に向けて検討した。

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、ジョブカフェいわて主催のイベントに参加し、次世代を担う中・高校生に対しての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、職員の安全確保と職場環境の改善に努めた。また、福祉施設で多い労働災害（転倒による怪我、腰痛など）を防止するため、介護機器を試行的に導入した。
- 正確な労務管理、業務の効率化を図るため、経営改善検討委員会経営部会において、令和７年度からの人事管理・労務管理・給与計算が連動するシステム導入に向け、システムに関する情報収集や、各施設からの意見聴収を実施した。また、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、施設等での業務改善に向けた取組、ノー残業デイの徹底などを推進し、労働時間の適正化に努めた。
- 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、各職場では、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、昨年度に引き続き、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、分析するとともに、昨年度との比較を実施した。

・　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。
・　職員の心身の健康を維持向上するため、施設長等会議において時間外労働の削減及び夏季特別休暇 5 日間の完全取得、年次休暇 5 日間以上の取得の促進について周知を図るなど、労働時間の適正化に努めた。また、育児や介護、治療と仕事の両立支援制度の拡充、活用等により、仕事と家庭の調和に配慮した職場環境の確保等、ワークライフバランスへの配慮した職場づくりを進めた。

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８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、信頼される組織運営に努めた。
・　監事監査を３回、会計監査人による往査等をたばしね学園ほか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確保のため、各拠点区分において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、電気代の高騰等により、水道光熱費等が平年ベースを大幅に上回ることによる影響に対応するため、人件費積立資産の一部取崩しを行い不足する人件費の財源に充当した。

２　経営の安定・強化

・　施設・事業所ごとに前期決算に基づく経営分析結果報告書を作成のうえ、事務局との経営ヒアリングで経営上の優先課題を確認し、11 月のプロセスマネジメント会議、２月の施設長等会議において、内容の共有、進捗確認、意見交換を行い法人全体で取組を行った。
・　令和５年 10 月から開始となったインボイス制度に対応するため、税理士を講師に実務研修を開催するとともに、事務処理マニュアル及びＱ＆Ａを作成し、関係職員に対し制度の周知を図った。また、毎月の試算表取りまとめの際、課税区分の処理が適正に行われているか確認を行った。
・　施設の老朽化が進んでいる中山の園については、令和５年１月に県が策定した「中山の園整備基本構想」に基づき、「中山の園整備基本計画」策定に向けて検討が進められているが、し尿浄化槽や非常用発電機の修繕に係る予算措置についても県と協議を行った。
・　和光学園については、「岩手県社会的養育推進計画」を踏まえた今後のあり方について、県と検討会の実施に向けた調整を行うとともに、老朽化に伴う対応として、県によるエアコンの更新工事を実施した。
・　他の旧県立施設については、具体的な建替時期等について継続して県と協議を進めるとともに、県との予算措置を協議のうえ、たばしね学園の洗濯脱水機の更新や、好地荘・松風園の非常用放送設備更新工事等を行った。

・　共同生活事業所「じゃんぷ」及び「オリザ」において、災害危険地域の建物や老朽化した建物の住替えについて、事業所の枠を超えて調整を行い、令和６年度にホームの再編を行うこととした。
・　職員の経営意識の醸成のための取組として、経営学習会や職制別研修において経営をテーマにした研修を実施するとともに、外部の会計研修への職員の派遣を行った。

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、随時必要な対策を行った。
・　法人としての障害者雇用率は2.6％であり、前年同期の3.0％を下回った。（法定雇用率2.3％）

４　災害対策の強化

・　障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令において、令和６年度から事業継続計画（ＢＣＰ）の作成が義務化されることに伴い、他の事業においても、事業団災害対策基本計画及び事業継続計画（ＢＣＰ）の見直しを実施した。
・　施設等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きたほか、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。