令和６年度岩手県社会福祉事業団事業計画

＜法人を取り巻く環境（課題）＞

○　中長期経営基本計画（令和 3～12 年度）の着実な推進

極めて公共性の高い組織として、セーフティネットの役割を担い、共に生きる豊かな社会の実現に貢献するため、中間見直しを行った前期実施計画（令和 3～7 年度）を含む、中長期経営基本計画（令和 3～12 年度）の着実な推進が求められる。

○　利用者の人権擁護

過去に起こした人権侵害事案の教訓を忘れず、利用者の権利の尊重・個人の尊厳の保持を基本として、全ての職員が人権擁護・虐待防止・利用者財産の適正な管理等を意識した支援に取り組む必要がある。

○　安心・安全なサービスの提供

サービス提供中の事故は、利用者・職員の怪我等に至る可能性が高いため、リスクマネジメントによって要因分析と再発防止を進め、重大事故の防止と安全なサービス提供につなげる必要がある。

新型コロナウイルスを含む感染症リスクに対応するため、施設・事業所ごとに策定した感染対策指針に沿った基本的な感染対策を徹底するとともに、集団感染（クラスター）発生時には、事業団全体で協力・連携してサービス提供を継続する必要がある。

○　地域福祉の推進

施設・事業所が所在する地域のニーズに応えるため、事業団がもつ支援力やノウハウを活かした柔軟なサービス提供を行うほか、県等から受託している多様な事業については、受託継続が可能な委託料の確保等について調整し、地域福祉の推進に貢献し続けることが求められる。また、極めて公共性の高い法人であることを自覚し、施設・事業所の所在地域で公益的な取組の推進が求められる。

○　人材確保、育成と働きがいのある職場づくり

法人の経営安定と質の高いサービス提供のため、多様な人材を計画的かつ戦略的に採用・育成していくとともに、70 歳までの雇用機会確保を検討するなど、人材の確保・育成が重要となっている。さらに労働環境の改善や円滑なコミュニケーションによって、職員が成長と達成を実感できる職場づくりを進める必要がある。

○　社会福祉法人制度改革を踏まえた信頼される組織運営

経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化等の改革の趣旨を踏まえ、決算監査や各施設往査を通じて、会計監査人と密接な意思疎通等を図り、より信頼される組織運営を継続する必要がある。

○　経営の安定・強化

令和 4 年度は、社会福祉法人制度改革が始まった平成 29 年度以降初めての赤字決算になったため、施設・事業所ごとの経営分析結果に基づき、早期黒字化に向けた収支改善を推進する必要がある。

将来の設備等の更新、不測の事態への対応、県所有の施設建物等の譲渡等に備え、施設整備等積立金及び人件費積立金を計画的に積み増していく必要がある。

○　計画的な施設整備等

「中山の園」については、県が設置した中山の園整備基本構想・基本計画検討会議等を通じ、施設整備のあり方や人材の確保、医療・介護との連携等の観点から、引き続き提案していく必要がある。

「和光学園」については、県社会的養育推進計画の見直しの方向性も踏まえ、今後の施設のあり方や必要な施設整備等について、県と協議を重ねる必要がある。

＜令和６年度　特に取り組む事項＞

１　早期黒字化に向けた収支改善の取組

令和 4 年度決算では、新型コロナウイルス感染症による利用者数の減少や物価高騰の影響等による収支の悪化から、社会福祉法人制度改革が実施された平成 29 年度以降初めて経常増減差額がマイナスとなり、令和 5 年度においてもこの影響が続き、厳しい経営状況が続いています。

こうしたことから、各施設・事業所においては、決算が黒字であった令和 3 年度を上回る利用率を目標として利用者の確保に努めるとともに、経営分析によって明確となった経営課題への取組を進め、早期の収支改善を目指します。

２　魅力ある職場づくり

採用試験受験者の減少や慢性的な地域職専門員の欠員等により、必要な人材の確保が喫緊の課題となっています。このため、ホームページのリニューアルや SNS の積極的な活用、採用試験エントリー方法の簡素化の検討等、時代の変化に応じた魅力ある情報の発信等に取り組むとともに、インターンシップの学生等の積極的な受け入れを行うなど、次世代を担う福祉人材の確保を図ります。

中長期経営基本計画（令和 3 年度～令和 12 年度）に掲げる職員の任用、配置、人事考課、能力開発等が相互に連動する、トータルな人材マネジメントシステムの構築に向け、関係法令の動向も踏まえながら、70 歳までの就業機会の確保や定年引上げの検討を継続するとともに、一般職から総合職へのコース変更制度の導入に取り組みます。

また、職員満足度調査を継続実施し、職場環境、働きがい、給与待遇等に関する職員満足度の把握・分析を進め、必要な環境改善に努めます。

こうした取組を通じ、働きやすく魅力のある職場づくりを推進します。

３　サービスの向上と事務の効率化

中長期経営基本計画（令和 3 年度～令和 12 年度）に掲げるサービスの質の向上や働きがいのある職場づくりを推進するため、令和 5 年度に導入した新たな支援記録システムの効果的な活用により一層取り組むとともに、労働関係法令に基づく職員の適正な労務管理とワークライフバランスの充実に向け、新たに人事管理・労務管理・給与計算が連動するシステムの導入等により事務の効率化を図ります。

＜中長期経営基本計画の重点項目に係る取組事項（令和６年度）＞

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

・　人権擁護と虐待防止の徹底を図るため、責任者である施設長等が出席する虐待防止対応責任者会議を年２回開催し、各施設、事業所の取組状況や課題を共有します。また、各施設、事業所では、定期的に虐待防止委員会を開催し、人権擁護、虐待防止、身体拘束適正化等に対する意識を徹底するよう取り組みます。

・　苦情解決責任者である施設長等を中心に、組織として、利用者等からの苦情について迅速、丁寧な対応を行うとともに、公平性と中立性を確保するため、施設等に第三者委員をおき苦情申出人に対する適切な対応を行います。

・　利用者の財産の適正な管理を徹底するため、各施設、事業所の預り金等管理責任者を中心に職員の相互牽制を図りながら、適切な事務処理を行います。また、法人本部は、年２回の事務指導において管理状況の確認を行います。

２　サービスの質の向上

・　利用者に対する安心・安全なサービスの提供のため、リスクマネジメントを推進し、事故の未然防止に取り組みます。また、児童福祉施設等においては、施設等の設備の安全点検や日常生活における安全に関する安全計画を策定し、計画について職員に周知するとともに、研修及び訓練を定期的に実施します。

・　新型コロナウイルス感染症が感染症法上の 5 類感染症に変更されましたが、各施設、事業所では感染対策指針に基づき感染対策委員会を定期的に開催しながら、引き続き感染防止に取り組みます。また、万が一、施設、事業所において感染症がまん延した場合に備え、定期的な研修及び訓練を実施し支援継続に努めます。

・　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」を活用し、職員の基本姿勢や支援上の留意点等について研修やＯＪＴを行うとともに、サービス提供に関する法令や報酬の仕組み等について基本的理解を深めるための学習会を開催します。

・　提供する福祉サービスの点検のため、救護施設、障害者支援施設等において、福祉サービス第三者評価を受審し結果を公表します。また、放課後等デイサービス事業所においても、国のガイドラインに基づくサービス自己評価及び利用児家族へのアンケート調査を実施し、結果の公表を行います。

・　施設整備等積立金等の利息収入を財源に創設した「オモイをカタチに」基金の活用等によって、福祉機器やＩＣＴの導入・活用を進め、サービスの質の向上と事務の効率化に取り組みます。

３　事業別の地域生活を支える支援

・　児童養護施設においては、ケアニーズの高い子どもへの専門性の高い支援を行うため、個別対応職員、心理療法担当職員、看護師、家庭支援専門相談員等を継続して配置します。また、児童相談所や里親養育包括支援機関（フォスタリング機関）との連携を図りながら、里親制度の普及啓発や研修等にも取り組みます。また、自立援助ホームの運営を継続し、義務教育終了後も自立した生活が困難な児童へ生活の場所を提供するとともに、就労や生活のサポートを行いながら自活する力が身につくよう支援します。

・　障害児入所施設においては、行動面や心理面等の課題から、支援に困難性がある児童が増え

ているため、専門研修への職員の派遣や研修受講者を講師とした施設内研修を継続し、より有効な支援方法の構築と標準化を図ります。また、15 歳以上に達した利用児について、移行支援計画を作成し、障害福祉サービス等を利用しつつ自立した生活に移行できるよう必要な支援を行います。

・　障害者支援施設においては、地域移行等の意向確認に関する指針を作成し、利用者の地域移行や日中活動に関する意向を確認し、希望に応じたサービスを提供します。一方、地域生活を維持できなくなった障がい者の受け皿として、入所施設のセーフティネット機能を継続して発揮します。

・　相談支援事業所においては、利用者が抱える多様化、複雑化する課題に対応するため、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等養成研修の受講を進め、相談支援専門員の専門性を高めます。また、市町村からの要請による地域生活支援拠点等整備の一環として、各短期入所事業と連携して重度障害者の緊急的な短期入所利用を調整していきます。

・　救護施設においては、利用者の自立に向けた居宅生活訓練事業を通じて、地域生活への移行促進を図り、循環型セーフティネット施設としての役割を果たします。また、一時入所事業、施設機能総合利用事業において、市町村や警察からの要請があった場合、緊急に居場所が必要となった方の受入れを行います。また、自立準備ホームの運営を継続し、地域生活定着支援センターと連携して、行き場のない刑務所出所者等の一時的な生活の場としてセーフティネットの役割を果たします。

4　福祉関係法令への対応

・　意思決定支援を推進するため、個別支援会議等については、心身の状況等によりやむを得ない場合を除き、利用者の参加を原則とし、本人の意向等を確認しながらサービスの提供を行います。

・　令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定に基づき、各施設・事業所においては適正な加算取得を図るとともに、要件として求められる感染対策委員会の開催、障害福祉サービス等情報公表システムへの報告などを徹底し、報酬減算の防止に努めます。

Ⅱ　地域福祉の推進

1　地域社会との連携・協働

・　運営協議会の開催等により、地域住民や関係団体等の意見を収集し運営に反映させるなど、地域に密着した施設運営に努めます。

・　各施設、事業所の所在地域における自立支援協議会に職員が出席し、地域の福祉計画等の策定に参画するとともに、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推進します。

・　「ＩＷＡＴＥ・あんしんサポート事業」への参画を継続し、県社会福祉協議会社会福祉法人経営者協議会会員法人と協働のうえ、対象者の自立支援や就労準備ボランティア事業の受入れを行います。

・　就労移行支援事業、就労継続支援事業のサービス提供を継続し、地域で暮らす障がい者の企業等への就労や福祉的就労への支援、就労継続のための関係機関との連絡調整、相談等の支援を行います。

２　福祉需要に即した事業の推進

・　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、関係市町村や自立支援協議会・関係機関と連携し、地域で就職を希望する障がい者や在職中の障がい者の就業面、生活面を一体的に支援します。

・　岩手県地域生活定着支援センター運営業務を受託した際は、事業の普及啓発活動の充実を図るとともに、県や市町村、松山荘及び好地荘に設置した自立準備ホームと連携し、また、保護観察所からの依頼に基づき、触法障がい者・高齢者の矯正施設入所者等を対象に福祉サービス利用に係る調整支援や本人または関係者からの相談に応じた助言など必要な支援を行います。

・　障がい者芸術活動支援センターかだあると運営業務を受託した際は、障がい者、その家族及び事業者に対する相談対応、障がい者の創作活動を支援する人材の育成や岩手県障がい者文化芸術祭の開催などを行います。

・　医療的ケア児や重症心身障がい児（者）、発達障がい児（者）等のコーディネーター及び支援者の養成に係る業務を受託した際は、岩手県医療的ケア児支援センターと連携し、地域における支援を担う人材を育成するために必要な研修を実施します。

・　相談支援事業所においては、市町村からの障害支援区分認定調査委託事業等に対応していくため、事業所体制の強化について検討、整備に取り組みます。

・　県立療育センターでは、令和６年３月に県が改訂した「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）に基づき、新たに３年間の指定管理者として、超重症児・準超重症児等の重症心身障がい児の受入ニーズや発達障がいの診療ニーズに的確に対応していくとともに、児童発達支援センターの中核的な地域支援機能の構築に努めます。また、計画的に看護師等の採用を行うとともに、重症心身障害看護師や各種認定看護師等の専門資格取得者の養成を行うほか、大学病院や類似施設等との研修などの連携体制を構築し、専門スキルの向上を図ります。

・　県立視聴覚障がい者情報センター業務を受託した際は、県内唯一の視聴覚障害者情報提供施設として、質の高い情報の提供と発信を行います。また、今般、求められている新しい環境（障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法、岩手県手話言語条例（仮称）、遠隔手話通訳サービスなど）に対応するため、県と密接に連携します。また、専門知識を持った職員の確保、育成により、サービスの質の向上を図ります。

・　県立児童館のいわて子どもの森においては、子どもたちが楽しさや感動を体験できる遊びの提供や、健康を増進し情操を豊かに育むワークショップ等の実施により、児童の健全育成に取り組むほか、全県型地域共催型移動図書館等の実施により、地域支援者の拡充や活動の広がりを支援します。また、令和７年度からの次期指定管理に向けて、県と必要な情報共有と調整を行います。

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

・　必要な人材の確保に向け、ホームページで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、新規学卒者、転職希望者及び学校に対する情報発信を積極的に行います。

・　学生や次世代を担う中高生に対し、実習、ボランティア、インターンシップ等の受入れを積極的に行い、福祉職の魅力を伝え、将来的な人材確保につなげます。

・　ホームページのリニューアル、SNS 等の活用、採用試験エントリー方法の簡素化など、新しい時代に合わせた情報発信の推進に取り組みます。
・　就労経験を持つ方の採用試験を継続して実施するとともに、高等学校新卒者の採用など新たな採用の枠組みについて検討します。

２　人材の育成

・　令和 3 年度に改正した職員育成 3 制度（教育研修制度、人事考課制度、目標管理制度）の検証を行い、必要に応じて見直しを行います。
・　職員一人ひとりの将来の働き方の希望・目標と法人が職員に求める期待との融合を図るとともに、強み、弱みにも着目した個別人材育成計画を作成し、職制に応じた能力開発や専門性向上に資する研修が計画的に受講できるよう取り組みます。
・　一般職から総合職へのコース変更制度の導入に向け、準備を進めるとともに、高年齢雇用安定法等の動向を踏まえながら、70 歳までの就業機会の確保等について検討を行います。

３　働きがいのある職場づくり

・　職員の安全・健康の確保のため、労働関係法令を遵守するとともに、安全教育の徹底、危険予知活動等により労働災害の発生を防止します。また、福祉機器の導入を推進し、職員の負担軽減を図ります。
・　適正な労務管理を徹底するため、毎月 1 回の自主点検を行います。また、福祉機器の活用による業務改善や事務の効率化、ノー残業デイの徹底などにより、法人全体で労働時間の適正化を図ります。
・　人事給与システムの次期契約を見据え、人事管理・労務管理・給与計算が連動するシステムの試行、導入について計画的に検討を進め、関係法令に対応した労務管理と、システムの適正な活用による事務の省力化を推進します。
・　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開催、ラインケアによる相談の実施、職場復帰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ます。
・　風通しのよい職場づくりのため、各職場において、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するとともに、職員満足度調査の結果を分析し、必要な職場環境の改善を進めます。
・　資格取得に限らず、職員の自主的な学びを促進するため、職員が職場に在籍しながら各種学校、大学、大学院等へ就学できる更なる仕組みづくりについて検討します。
・　職員の心身の健康を維持向上するため、時間外労働の削減、年次休暇 5 日間以上の取得、家族の看護、育児参加休暇等のライフスタイルに合わせた特別休暇の取得を促進し、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に努めます。

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

・　評議員会及び理事会による牽制機能の発揮を促し、また、監事及び会計監査人による実効性のある監査を受けることによって、経営組織のガバナンスの強化を図ります。併せて、外部の有識者等で構成される運営協議会において、事業団の事業計画等について意見を求め、同計画や

事業運営の参考にすることで信頼される組織運営を推進します。

・　事業継続に必要な資産を明確にするため、施設、事業所の土地建物、施設の建替えや修繕等に備えた積立金及び運転資金等の積算を行い、積立金等の不足分については、経営改善を進めながら計画的に造成を図ります。

２　経営の安定・強化

・　決算が黒字であった令和 3 年度を上回る利用率を目標として、利用者の確保に努めるとともに、経営分析によって明確となった経営課題について、障害福祉サービス事業所における令和6年度の報酬改定後の状況等も踏まえながら、本部と各施設・事業所が一体となって取組を進めます。また、法人本部においては、中期的な見通しに基づく給与制度や人員配置計画の検討を行い必要に応じて見直しを行います。

・　県が進める中山の園整備においては、令和 6 年度に「中山の園整備基本計画」が策定される予定であり、当法人としての意見提言を行っていきます。また、老朽化が進んでいることから、必要な修繕について県と協議しながら進めます。

・　和光学園を含めた旧県立施設建物の譲渡の時期及び方法等について、継続して県と協議を行います。また、事務局が入居する県所有の庁舎も含め、必要な修繕は県と協議のうえ対応します。

・　グループホーム利用者の生活の質の向上と安全確保のため、災害危険地域の建物や老朽化した建物については、住替えに向けた調整を継続して行います。

・　職員の経営意識の醸成をさらに図るため、法人本部においては、予算管理、財務諸表の見方、経営指標による分析等の学習の機会を設けるとともに、各施設においては、月次試算表等を活用したミニ学習会等を開催します。

３　コンプライアンスの徹底

・　遵守すべきルールの明確化や標準化のために策定した「コンプライアンス基本方針・行動指針」を職員へ周知徹底するとともに、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促します。

・　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、研修の実施により職場のハラスメント防止対策を強化します。

・　社会福祉法人の使命として、障がい者の雇用機会の均等と生活の安定を図るために、施設等利用者を中心として法人内で雇用の場の確保を図るなどによって、法定雇用率を遵守します。

４　災害対策の強化

・　地震、水害等の自然災害、感染症発生などの災害を想定した事業継続計画（BCP）を整備し、多様化する災害等への対応力を強化します。

・　事業団災害対策基本計画に基づき、多様な災害を想定した総合防災訓練を継続し、組織的な対応力の向上を図ります。また、各施設、事業所においても利用者の高齢化や障がい特性を考慮した防災訓練を実施します。

・　広範な地域で事業を展開する県内最大の法人として、施設間相互の避難、連携体制を整えるとともに災害時等における他法人との連携や受入れ支援体制の整備について取り組みます。

岩手県社会福祉事業団　令和６年度実施計画【法人全体】

重点目標	Ⅰ　お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供	
重点項目	**内容**	
人権擁護の徹底	人権尊重と虐待防止の意識の徹底	・虐待防止責任者会議（年２回以上）　・施設虐待防止委員会開催（年２回以上） ・全職員の人権侵害自己チェック実施（毎月） ・コンプライアンス自己チェック（年２回以上） ・拠点施設への内部事務指導（年１回以上）において、各事業所の人権擁護及び虐待防止、身体拘束の適正化の取組状況の確認、指導（随時）
	苦情・相談への適切な対応	・施設苦情解決委員会開催（年２回以上）　・苦情解決関係研修（年１回以上） ・組織として苦情、相談内容の情報共有（事業計画への記載） ・拠点施設への内部事務指導（年１回以上）において、各事業所の苦情解決結果及び苦情原因の改善状況等を確認、指導（随時）
	利用者の財産の適正な管理と権利の行使	・預り金管理要綱及び管理要領に基づいた取組徹底 ・法人本部の事務指導監査実施（各施設等年２回） ・預り金管理責任者による金銭取扱いに係る意識啓発説明会（年１回以上） ・各施設等で家族等への成年後見制度の説明、活用の啓発実施
サービスの質の向上	安心・安全なサービスの提供	・リスクマネジメント手法による重大事故防止 ・施設リスクマネジメント委員会開催（年２回以上） ・リスクマネジメント関係研修（年１回以上） ・感染対策委員会の開催及び研修、訓練の実施　・児童施設における安全計画の策定
	支援技術の向上	・「手にして未来Ⅲ」を活用してのＯＪＴの推進 ・ケアマネジメント手法による支援の徹底 ・利用者支援会議の充実　・業務改善活動の推進
	提供サービスの点検	・福祉サービス第三者評価の受審又は自己評価の実施結果に基づくサービス改善 ・利用者、家族への満足度調査実施及び調査結果の公表
	生活環境の充実	・内部経理監査・事務指導における各施設等の衛生管理及び食事提供状況の確認（年１回以上） ・給食担当者会議（年２回）　・利用者への嗜好調査（年２回） ・計画的な環境整備活動の促進
	創意工夫による業務の改善	・職員提案制度、業務改善活動の取組推進 ・「オモイをカタチに基金」を活用した業務改善の取組推進 ・各施設等での業務効率化に向けた取組推進
セーフティネットの役割発揮	セーフティネット機能の推進	・児童から高齢者に係る多種の福祉サービス事業の展開 ・多様な資格、経験を持つ人材を活用した利用者支援
	事業別の地域生活を支える支援	
福祉関係法令への対応	障害者差別解消法への対応	・各施設等での法理解、周知に向けた取組の促進 ・内部事務指導における取組状況の確認、指導（年１回以上） ・人権侵害自己チェックの毎月実施（支援の適切性について検証）（再掲）
	意思決定支援への対応	・各施設等での職員学習会等の取組促進 ・内部事務指導における利用者意思に基づいた個別支援計画作成状況の確認、指導（年１回以上） ・入所利用者の地域移行等の移行確認指針の検討
重点目標	**Ⅱ　地域福祉の推進**	
重点項目	**内容**	
地域社会との連携・協働	地域住民と利用者の交流促進	・広報誌発行（年２回）　・ホームページ更新（随時） ・地域行事への参加等による住民との交流促進　・各種のボランティア受入れ
	地域との情報交換	・施設運営協議会開催（年１回） ・各施設等の運営協議会への役員出席
	施設機能の提供	・法人本部及び各施設等のＨＰ等による情報発信 ・職員の資格、経験を活かした講師派遣　・実習生及びボランティアの積極的受入れ ・各施設の設備等の地域での活用促進　・ボランティアの積極的受入れ
	参画・政策提言	・近隣地域自立支援協議会等への参加 ・地域課題解決に向けた関係機関等の連携
	地域における公益的な取組強化	・ＩＷＡＴＥ・あんしんサポート事業の参画継続 ・あんしんサポート相談員の増員（１名以上）　・各施設等の公益的な取組の促進
	多様な福祉サービス事業の提供	・地域ニーズの把握、将来を予測した福祉サービス事業の検討、実施
	障がい者の就労支援	・就労系サービス事業による就労支援及び定着支援の促進 ・障害者就業・生活支援センターや障害者職業センターとの連携による就労促進
福祉需要に即した事業推進	障害者就業・生活支援センター事業	・就業面と生活面の一体的な支援の展開　・就労支援ネットワークの推進 ・事業継続に係る労働局、県との調整
	地域生活定着支援センター事業	・事業継続に係る県との調整等　・事業内容の普及研修会実施（年１回以上） ・自立準備ホームの運営
	障がい者芸術活動支援センター運営業務	・事業継続に係る県との調整等　・岩手県障がい者文化芸術祭開催 ・支援者育成研修実施
	医療的ケア児等コーディネーター養成業務	・事業継続に係る県との調整等 ・医療的ケア児等コーディネーター養成研修実施
	重症心身障がい・発達障がい支援者育成事業	・事業継続に係る県との調整等　・重症心身障がい支援者育成研修実施 ・発達障がい支援者育成研修実施
	相談支援事業の市町村受託	・相談支援事業所体制の充実　・関係機関等の折衝 ・障害支援区分認定調査員研修受講の調整
	指定管理施設等の運営	・岩手県立療育センターの管理運営の継続 ・岩手県立療育センター運営推進計画の進捗確認 ・いわて子どもの森の管理運営の継続 ・いわて子どもの森の次期指定管理更新に係る県との調整 ・視聴覚障がい者情報センター業務の受託継続

重点目標	Ⅲ　人材確保・育成と働きがいある職場づくり	
重点項目	内容	
職員の確保	積極的な情報発信	・法人HPや広報誌による採用情報の発信（随時） ・就職説明会への参加（随時）　　・就職情報サイトの積極的活用
	養成校、関係団体等との連携	・法人HPのリニューアル　　・実習生、インターンシップの積極的受入れ ・法人採用説明会(採用試験前２回)　　・学校訪問(年２回以上)
	多様な人材の確保	・福祉経験者に限らない職員採用　　・内定者研修（年２回）
人材の育成	福祉人材育成	・研修ニーズに応じた社会福祉研修の実施 ・福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の充実 ・小中学校への職員の講師派遣の推進 ・小中学校及び高等学校からの職業体験の受入れ
	職員の育成	・職員育成３制度（教育研修、人事考課、目標管理）の運用 ・岩手県、先進社会法人等への派遣研修の継続 ・研修体制の見直しの検討。　　・新採用職員指導要領の見直し・改正の検討
	教育研修制度の充実	・個別人材育成計画に基づく能力開発と研修の受講　　・法人キャリアパスモデルの検討 ・職員育成3制度一部改正後の見直し、改正の検討
	組織の活性化	・相談支援専門員、サービス管理責任者の養成　　・職員の人事管理の運用 ・総合職、一般職の定数管理　　・人事考課等の考課（評価）結果の反映 ・一般職から総合職へのコース転換登用試験の実施
働きがいのある職場づくり	職員の健康の確保	・定期健康診断の実施　　・感染症対策に係る予防接種費用の負担や一部助成
	労務管理の徹底	・労働災害防止活動の推進（労災予防自主点検の確実な実施） ・ノー残業デイの取組強化　　・リモート会議の利用促進【掲載新規】 ・法人全体としての業務効率化の促進　　・勤怠管理システム導入検討、試行
	福利厚生の利用促進	・職員互助会事業パンフレットの配布（４月）　　・職員互助会運営審議会(年１回) ・親睦会等での職員間交流等の実施
	メンタルヘルスケアの推進	・ストレスチェック（年１回）　　・メンタルヘルスセルフケア研修(年２回) ・新採用職員セルフケア研修（職制別）　　・メンタルヘルス推進担当者養成研修 ・メンタルヘルスケア専門職員による相談室の開設(月１回)、Web相談、施設巡回相談 ・「心の健康づくり計画」の取組評価、次期計画の検討
	風通しのよい職場づくり	・報告、連絡、相談の徹底　　・職員満足度調査(年１回)
	自己啓発の促進	・職員の自主的な学びを奨励　　・職員の自主的な学び促進の制度化に向けた検討 ・一定の専門資格取得への奨励金支給
	ワークライフバランスへの配慮	・年次休暇５日以上の取得 ・各種特別休暇の周知による取得促進
重点目標	Ⅳ　信頼される組織運営と経営の安定・強化	
重点項目	内容	
社会福祉法人制度改革	経営組織のガバナンスの強化	・理事会(年４回以上)　　・評議員会(年２回以上) ・本部運営協議会（年２回）
	事業運営の透明性の向上	・法人ＨＰで公表する情報の速やかな更新(都度) ・監事監査(事業報告監査、随時監査年３施設以上) ・会計監査人監査(施設往査～年４施設以上、本部往査～年３回以上、期末監査)
	財務規律の強化	・社会福祉充実財産の策定　　・経営安定化補助金に係る県との協議
経営の安定・強化	経営分析による財務状況の明確化と経営判断	・各施設訪問による経営ヒアリング（年１回） ・収支状況、決算状況の理事会報告（年４回）
	経営改善に向けた取組	・入所施設、共同生活事業所の利用率89%（令和3年度）以上の推進 ・日中活動事業所の年間利用率81%（令和３年度）以上の推進 ・加算収入の確保、経費削減の推進　　・計画的な人員配置、必要に応じた給与制度等の検討 ・経費節減の取組を推進
	計画的な施設改修等	・和光学園の高機能化、多機能化、機能転換の推進、関係機関との調整 ・中山の園整備検討委員会への参画　　・旧県立施設の今後のあり方検討 ・共同生活事業所の統合検討及びグループホームの住替え・集約化
	施設整備等積立金等の計画的な造成	・施設、事業所ごとの経営状況に応じた積立金積増し等の管理
	経営意識の醸成	・経営（プロセスマネジメント）会議（年１回） ・ライン職員を対象とした経営学習会（年１回） ・事業所会議に前月の経営状況等を報告、意識の醸成。（毎月）
コンプライアンスの徹底	ハラスメントの防止	・ハラスメント相談窓口の周知（年度当初）　　・ハラスメント防止関係研修（年１回以上）
	コンプライアンスの推進	・コンプライアンス基本方針の活用（新採用職員への配付、職場研修） ・コンプライアンス自己チェック実施（年２回以上）【再掲】 ・監事監査、内部経理監査における各施設等の取組状況確認
	障害者法定雇用率の遵守	・障がい者の雇用状況の把握、推進　　・利用者を中心とした雇用の場づくりの促進 ・障害者雇用率（2.78%以上）
災害対策の強化	日常の防災訓練	・法人全体での総合防災訓練（年１回） ・各施設等での利用者特性に応じた訓練の実施
	災害協力・安全協力体制の整備	・福祉避難所、地域の救援活動の拠点としての体制整備 ・監事監査、内部経理監査における各施設等の取組状況確認 ・災害時における法人施設間及び他法人との相互支援体制の調整 ・災害時職員安否確認システム検討
	非常時における事業継続計画（ＢＣＰ）	・事業継続計画の点検、見直し。（年１回以上）