

# 平成29年度岩手県社会福祉事業団事業報告

## 事業概要

平成29年度においても「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。

また、平成29年11月に発生した松山荘利用者死亡事件を受け、臨時施設長会議及び臨時理事会等を開催し、法人全体で安心・安全なサービスの提供等について、緊急点検を行い、再発防止策等を検討した。

28年度に引き続き、障がい者の芸術活動に関連した取組みを行った。障がい者文化芸術振興事業の県からの受託に伴い、法人として新たに「第25回岩手県障がい者文化芸術祭」を開催し、それに伴う作品展示会、表彰式及び記念式典の実施、ふれあい音楽祭などを開催した。更には、「岩手県障がい者芸術取組実態調査」及び「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の促進を図った。

支援スキル向上の観点から設置している支援検討部会は、4部会（行動・発達・触法・高齢）から「行動・発達障がい」「高齢障がい」「障がい者の地域生活」の3部会に再編継続し、その検討結果について、発表会を開催した。

27年度から利用者の余暇活動充実のため実施してきた一泊旅行は、ボランティアの協力を得ながら3回実施（楽天観戦、日光観光、花巻温泉）。花巻温泉に一泊した際は、芸術関連のワークショップも同時開催。他法人から5人の参加をいただき、交流を深めることができた。

社会福祉法人制度改革への対応としては、28年度から取り組んできた「ガバナンスの強化」や「財務規律の強化」についての体制整備に伴う、新体制での理事会、評議員会等を開催するとともに会計監査人（監査法人）による各施設の往査を実施した。

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、節減効果の高い法人所有車輛やコピー機等の一括購入・契約等の検討、事業部会では、更なる人材確保・定着のため、若手職員等の待遇改善を目的とし福祉・介護職員処遇改善加算の上位加算取得の検討を行った。また、社会福祉法人として障がい者雇用を促進すべく対応策を検討した。

障がい者の地域生活の推進として、グループホームの老朽化対策や効率的な運営のためのホーム統合などを検討し、中期計画を策定した。

東日本大震災の被災地対応としては、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。

## I お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供

人権擁護と虐待防止の徹底については、虐待防止責任者会議において、不適切行為の防止を再徹底するとともに、事業所の実情に合わせた防止対策や全職員を対象とした「人権侵害防止自己チェック」の確実な実施、虐待防止法を中心とした学習会の実施及び苦情解決事業への積極的な取り組みなど、利用者の人権の尊重に重点的に取り組んだ。平成 29 年 11 月に発生した松山荘利用者死亡事件を受け、臨時施設長会議及び臨時理事会等を開催し、法人全体で現状のサービス内容及びリスク管理等について 17 項目の緊急点検を行い、課題の洗出しや改善に向けての協議を行うとともに事故防止に向けた対応策を策定した。なお、各施設においては、緊急点検した項目のうち、特に取り組みが必要な数項目を平成 30 年度の重点項目として取り組むこととした。

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、法人本部による事務指導において、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。

サービスの提供に当たっては、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。また、支援検討部会を通して、支援対応の難しい行動障がい、発達障がい及び生きにくさを抱えた障がい者の地域生活を支えるため、支援事例の共有や支援方法の検討を行い、個々の職員の支援スキル向上と併せて、事業所としての適切かつ統一した組織的な支援の徹底に取り組んだ。高齢障がい者への対応としては、「看取り」が必要となった場合の支援及び対応等に関する「終末期支援ガイドライン」を作成、発行した。なお、各検討会で取り組んだ内容は、発表会を開催し、中央講師による助言を得ながら、県内で福祉サービスを提供する他法人職員との情報共有や連携の機会とした。

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については 5 つの施設で受審するとともに、その他の事業所においては自己評価に取り組み、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、基本設計が固まったことを受け、実施設計に向け県、業者及び施設間で調整に入っている。当該施設においては、移転改築後のユニットケア対応等に係る職員体制強化に向け、具体的検討を進めた。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。療育センターが新築移転となり、県との連携により円滑に経営できるように検討を重ねている。

## II 地域福祉の推進

共同生活事業所においては、より一層の自立した一人暮らしへの対応のため、共同生活事

業所みたけの園では、28年度に引き続き、サテライト型グループホームを1カ所増設し計4カ所とし、共同生活事業所じゃんぷにおいても、新たにサテライト型を1カ所設置し、利用者のニーズに即した自立生活の促進を図った。また、法人全体で課題となっている老朽化ホームの住替え、消防法等改正に伴うスプリンクラー設置の義務付けへの対応や人材不足の折り、効率的なホーム運営のため、各拠点内の複数ホーム統合の必要性などを共同生活事業所ワーキンググループにおいて検討、向こう5年程度の各共同生活事業所の運営について収支のシミュレーションを行うとともに、目指すべき方向性について、法人としての中期計画を策定した。なお、共同生活事業所みたけの園、じゃんぷ、二戸の各事業所においては、民間住宅会社等の活用により、新築物件への住替えについて具体的な検討を行い、平成30年度内には、一定の住替えができるよう調整をおこなった。

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から職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣するなどにより、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事業」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3年目の「岩手県地域生活定着支援センター」では、引き続きコーディネーター、フォローアップ、相談支援、啓発研修に取り組んだ。3年計画による事業の3年目である「重症心身障がい・発達障がい支援者育成業務」については、二戸、宮古、胆江の3圏域において計28回の研修を行い支援者の養成に努めた。

### 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。

前年度策定したキャッチフレーズ「いいな！のオモイを いいね!!のカタチに ～岩手県社会福祉事業団がサポートします～」と「ロゴマーク」を活用し、人材確保のため、法人のイメージアップを図った。

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、法人内施設にて事前の職場体験研修等を行い、安心して入職できるよう支援した。

28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向けた検討を行った。29年度は非正規職員のみを対象とした

が、30年度からは、正規職員の若年層の待遇改善も図ることとした。なお、全事業所において、直接支援職員のみならず、事務員、相談員、労務員等の職にある者についても対象とした。

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、併せて人材不足に対応しようと検討を重ねた。法人本部においては、事務的業務を、各施設においては、各施設等で展開する就労系事業を経て雇用するなど、就労事業の充実と法人の法定雇用率の充足も図ることとした。

27年度から導入している勤務エリアを限定した一般職については、採用職種や人員を拡充し、さらなる人材確保に努めた。なお、長期雇用継続の維持のため、メンタル対策の一貫として、職員に対するメンタルケア専門職員の配置も検討した。

将来の施設運営を担う職員の養成に向け、派遣研修として岩手県及び社会福祉法人グローに若手職員を長期派遣した。

#### 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29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、関係規定の整備に基づき、新体制での理事会・評議員会を開催した。「財務規律の強化」として、財務状況の分析と内部留保額や社会福祉充実残額の試算を行った。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や積立金造成に係る試算に取り組んだ。その結果、新たに人件費積立金や施設設備等積立金の法人内の積立基準を設け、必要額の計上を行った。

「地域における公益的な取組み」については、28年度から参画している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」の継続や、日常生活又は社会生活上支援を要する人への無料又は低額で提供できる福祉サービスについて、施設ごとに検討を行った。

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・検討を行うため、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、施設ごとに水害時避難計画の作成を行うとともに、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検証を行った。

松山荘においては、地元バス会社の協力により、大型バスを利用した避難訓練を実施するとともに、9月10月の台風接近に伴う「避難準備・高齢者等避難開始」の発令時にも協力いただき、迅速に避難することができた。