

令和3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年度～令和12年度）の着実な推進

今後10年間、内部外部の環境変化に対応しながら事業を継続していくために、新たに策定した中長期経営基本計画を着実に推進していくことが求められる。

○ 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風化させることのないよう、全ての職員に人権擁護と虐待防止に対する意識が徹底されるよう取り組む必要がある。

○ 安心・安全なサービスの提供

粗暴行為のある利用者は、他の利用者や職員の怪我等につながるリスクが高いため、リスクマネジメントを推進し、事故の未然防止に取り組む必要がある。

新型コロナウイルスを含めた感染症リスクに対応するため、各施設、事業所における基本的な感染防止対策を徹底するとともに、万が一、施設事業所内で感染者が発生した場合の対応等、状況の変化に合わせて随時マニュアルを見直すなどの準備を進めていく必要がある。

○ 地域福祉の推進

事業団職員の支援力を活かし地域ニーズに基づいた福祉サービスを行っていくとともに、県から多様な事業を継続して受託し福祉需要に即した事業を実施することにより、地域福祉の推進を図っていくことが求められる。

「日本博を契機とした障害者の文化芸術フェスティバル東北ブロック」の事務局を担当することから、東北各県の障がい者芸術活動支援センターや県等と連携し、文化芸術活動を通じた障がい者の社会参加を推進することが求められる。

○ 人材確保と育成

質の高いサービスの提供と安定した法人経営を行っていくためには、計画的に職員を確保し、期待する職員像に掲げる「優しい心、高い専門性、強い責任感を持ち、自らを省み向上発展する職員」の育成に努め、職員が自らのキャリアデザインを主体的に描きながら、常に学習することで働くことに喜びを感じられ、人材が人財となるようマネジメントを行う必要がある。

○ 社会福祉法人制度改革への適切な対応

会計監査人との連携による制度改革に対応した決算の実施と会計監査人の各施設往査を通し、より明確な会計処理と効率的な事務処理の徹底を継続する必要がある。

極めて公共性の高い法人として、地域における社会貢献活動を更に推進することが求められる。

○ 経営の安定強化

すべての施設、事業所の経営分析結果に基づいた、戦略性の高い経営を推進する必要がある。

自律（自立）経営の強化を目指し、将来、県が所有する施設建物等が法人に譲渡された場合に備え、修繕、建替費用を確保するため、計画的に積立金を積み増していく必要がある。

○ 計画的な施設整備等

令和4年度完成予定のみたけの杜について、県と連携して改築整備を円滑に進めるとともに、中山の園の整備については、県が設置した中山の園整備基本構想・基本計画検討委員会などを通じて、施設整備のあり方や他の民間施設とのすみ分け、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。

＜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

施設等で新型コロナウイルス感染症が蔓延した場合、利用者の生命が危ぶまれるとともに、極めて困難な事業実施となることが予想されます。引き続き、基本的な感染防止対策の徹底とともに、令和2年度に作成した、「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」の随時見直しを行い、万が一の有事に備えます。

2 法人設立 50 周年のあゆみと新中長期経営基本計画の推進

当法人は、昭和46年に岩手県により設立され、令和3年度は設立50周年の節目を迎えます。これまでの事業団のあゆみを振り返るとともに、今後の更なる発展を祈念し、記念事業等を実施します。

また、令和3年度は、新たな中長期経営基本計画の初年度であるため、今後10年の着実な事業実施に向け、本計画のスタートダッシュの年とします。

3 日本博を契機とした障害者の文化芸術フェスティバル東北ブロック開催

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の文化プログラム関連である「日本博を契機とした障害者の文化芸術フェスティバル東北ブロック」の開催事務局となり、東北各県の障がい者芸術活動支援センターや岩手県等と連携して、文化芸術活動を通じた障がい者の社会参加を図ります。

4 みたけの杜開設に向けた準備

令和4年12月に開設予定のみたけの杜について、岩手県と連携して改築整備を円滑に進めるとともに、利用者が、建物改築により変化した生活環境においても、安心・安全に暮らすことができるよう十分な準備を行います。

5 中山の園の施設整備検討

中山の園は、開設から40年が経過し、施設の老朽化のほか、利用者の高齢化やそれに伴う通院支援の増加等が課題になっています。こうした課題に対応するため、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」及び「同委員会ワーキンググループ」において、施設整備のあり方や他の民間施設との棲み分け、医療・介護との連携等の観点から、引き続き積極的に提案していくこととし、今後、県が策定予定の「整備基本構想・基本計画」に反映されるよう取り組みます。

＜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

- ・ 過去に起こした人権侵害事案の教訓を風化させることのないよう、法人本部において年2回の虐待防止対応責任者会議を開催し、各施設、事業所の取組状況や課題を共有するとともに、施設、事業所においては、人権擁護や虐待防止をテーマとした職場研修を必ず実施するなど、人権擁護と虐待防止に対する意識が徹底されるよう取り組みます。
- ・ 利用者の財産の適正な管理を徹底するため、各施設、事業所においては、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。
- ・ 成年後見制度利用の活用が必要と思われる身元引受人等に対して、制度活用の啓発を行うとともに、制度利用に係る手続き等個別の相談に丁寧に対応します。

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。特に、**粗暴行為のある利用者**については、他の利用者や職員の怪我等のアクシデントにつながるリスクが高いため、**積極的にインシデントを収集、要因分析し、防止策の立案と実施を徹底**します。
- ・ **新型コロナウイルスを含めた感染症**に対応するため、各施設、事業所における**基本的な感染防止対策**を徹底するとともに、令和2年度に作成した「新型コロナウイルス感染症に係る基本的対応について」及び「施設で蔓延した場合の対応マニュアル」を適宜見直し、事前準備に万全を期します。
- ・ 職員の支援技術向上を図るため、**利用者の特性に着目した支援方法の検討**についても、**業務改善活動のテーマとして取り組み**ます。法人本部は、進捗会議や発表会を開催し、施設、事業所の**業務改善活動をサポート**します。
- ・ 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Ⅱ」を活用し、職員の基本姿勢や支援上の留意点など職員へのOJTを行います。また、発達障がい、精神障がい等の基本的特性を知るための学習会や**利用者の状態像を掘り下げる支援会議**を開催します。
- ・ 提供する福祉サービスの点検のため、松風園、やまゆり、りんどう、療育センター障がい者支援部、てしろもりの丘よつばにおいて、福祉サービス第三者評価を受審します。
- ・ 「オモイをカタチに」基金を活用し、利用者支援や業務に有用な研修、視察の実施、介護・福祉機器の導入を推進します。

3 セーフティネットの役割発揮

- ・ ライフステージに応じた多様な福祉サービスの提供によって得られたノウハウを活用し、関係機関と連携しながら、地域における多様化、複雑化する福祉ニーズに取り組みます。
- ・ 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するとともに人材育成にも取り組みます。
- ・ 県内唯一の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つくよう支援します。ホーム退所後も、地域で安心して社会生活が送れるように必要に応じて支援を行います。
- ・ 障害児入所施設においては、緊急的な短期入所等の受入れを行うなどセーフティネット機能を継続して発揮します。
- ・ 障害者支援施設においては、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、セーフティネット機能を継続して発揮します。松風園、やさわの園では、花巻市の要請に応じ地域生活支援拠点等整備の一環として、継続して地域生活を営む利用者の緊急的な短期入所利用の受け皿としての役割を果たします。
- ・ 共同生活事業所「みたけの園」においては、滝沢市の利用ニーズを調査しながら日中サービス支援型ホームの設置を検討します。併せて、周辺地域のレスパイトニーズへ対応するため短期入所事業を拡充するとともに、滝沢市自立支援協議会が必要と認める地域生活支援拠点等整備の一翼を担えるよう検討します。
- ・ 相談支援事業所においては、相談者の抱える多様化、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コーディネーター等養成研修を受講し相談支援専門員の専門性を高めます。
- ・ 救護施設においては、利用者の自立に向けた居宅訓練事業を通じて、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より、市町村や警察からの要請により緊急な居場所が必要となった方の受入れを行います。
- ・ 松山荘に設置した「自立準備ホーム」について、地域生活定着支援センターと連携し、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機能の役割を果たします。

4 福祉関係法令への対応

- ・ 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法)に基づき、福祉サービス提供事業者として不当な差別的な取扱いの禁止を徹底し、合理的配慮の提供を推進します。
- ・ 「障害者総合支援法」に規定される、障がい者等の意思決定について、生活のあらゆる場面で本人の意思が最大限に反映された選択に基づく支援を行うよう、職員へ周知し理

解を深めます。

II 地域福祉の推進

1 地域社会との連携・協働

- ・ 前年度開設した「てしろもりの丘」においては、地域住民の施設への理解を深めるため、施設行事への地域住民の参加並びに地域行事への施設利用者の参加の機会を創出し、**交流促進**を図ります。
- ・ 運営協議会等により、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へ職員を派遣し、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。
- ・ 「I W A T A・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、対象者の制度利用支援や就労準備ボランティア事業（社会福祉施設を活用した中間的就労）を実施します。
- ・ ニーズ調査や相談支援事業所に寄せられる情報等を基にした地域の実情に合わせ、**子育て支援事業、短期入所事業、日中一時支援事業、自立生活援助事業、保護施設通所事業、居宅介護支援事業等の各種福祉サービスを提供**します。
- ・ 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を支援**します。
- ・ 就労定着支援事業においては、新たに雇用された障がい者の就労継続のため**関係機関との連絡調整や相談等の支援**を行います。
- ・ 障害者就業・生活支援センターや障害者職業センターによるジョブコーチ派遣等、関係機関連携し、**障がい者の就労促進と定着**を図ります。

2 福祉需要に即した事業の推進

- ・ 「岩手県地域生活定着支援センター」では、県や市町村、「緊急的住居確保・自立支援対策（自立準備ホーム）」との連携により、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必要な支援**を行います。また、障がい者や高齢者など不起訴（起訴猶予）が想定される被疑者に対し、その刑事司法の入口段階でどのような福祉的支援が適切かを考慮し環境調整を開始する、いわゆる「**入口支援**」の**拡充を推進**します。
- ・ 「障がい者芸術活動支援センターかだあると」では、障がい者文化芸術活動の裾野を広げる支援として、障がい者、その家族並びに事業者に対する**相談対応、障がい者の創作活動を支援する人材の育成や展示会の開催等**を実施します。
- ・ 「日本博を契機とした障害者の文化芸術フェスティバル東北ブロック」の開催事務局を担い、東北各県の障がい者芸術活動支援センターや岩手県等と連携し、文化芸術活動を通じた障がい者の**社会参加**を図るとともに、広く県内外に発信します。

- ・ **医療的ケア児等への支援**については、保健、医療、福祉、教育等との連携を図りながら**総合調整する人材（コーディネーター）を養成するため**、相談支援専門員、保健師、訪問看護師等を対象にした養成研修を実施します。また、重症心身障がい及び発達障がいに係る地域の支援を担う人材を育成するため、看護職員等向け研修（重症心身障がい）、相談員等向け研修（発達障がい）を実施します。
- ・ 市町村からの要請による、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（各種支援施策に関する助言及び指導）等の委託事業に対応していくため、**事業所体制の検討、整備**に取り組みます。
- ・ 「県立療育センター」は岩手県保健福祉部策定による「**岩手県立療育センター運営推進計画**」に基づき、NICU退院後の、濃密な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、**計画的な看護師等の採用**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等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においては、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（読書バリアフリー法、岩手県手話言語条例、遠隔手話システムなど）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。
- ・ 県立児童館であるいわて子どもの森においては、子ども自身の自主性と主体性を尊重し、楽しさや感動を体験できる遊びの提供、健康を増進し情操を豊かに育むワークショップやイベント等の実施により、児童の健全育成に取り組みます。また、地域支援者の拡充や活動の広がりを図る中核機能として、各種研修会の開催や移動児童館を実施します。

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

- ・ 新採用職員の確保に向け、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、関係団体への訪問などにより、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。
- ・ 実習生、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うことで、福祉系の学生のみならず、様々な分野の学生に対しPRを行います。
- ・ 経験を活かすことができる**就労経験を持つ方の採用試験を継続して実施**します。また、**高等学校新卒者の採用など新たな採用の枠組みも検討**し、多様な人材の確保に取り組みます。

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）の有機的な連携**を図り、職員一人ひとりが自身の力を十分に発揮できるよう取り組みます。
- ・ 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。

- ・ 教育研修制度におけるキャリアパスの考え方を明確にするため、**個別人材育成計画とキャリアデザインシートの整理統合や法人キャリアパスモデルの策定**に取り組みます。
- ・ 組織の活性化を図るため、地域職、一般職及び総合職の任用のあり方を含め、**採用、配置、考課・評価、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**を検討します。

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、**労働関係法を遵守するとともに、安全衛生教育を徹底**します。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、**介護機器導入を推進し職員の負担軽減を図ります**。
- ・ 労務管理徹底には、各施設等における勤務実態の正確な把握が必要であるため、**勤怠管理システムの導入の検討**を行います。また、リモート会議の推進等の業務改善や職員間の業務量の調整、ノー残業デイの徹底などにより、法人全体として労働時間の適正化を図ります。
- ・ メンタルヘルスキアの推進のため、**心の健康づくり計画**に基づくセルフケア研修や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、及び法人本部へのメンタルヘルスキアの専門職員の配置、職員のストレスの状況についての検査など、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するとともに、法人として**職員満足度調査の導入を検討し**、必要な職場環境等の改善に取り組みます。
- ・ 資格取得にかかわらず、各種学校、大学、大学院等での**職員の自主的な学びを奨励**します。また、職務において特に必要と認める場合には、所属長が時間的な配慮を行うなど、自己啓発を推進します。
- ・ 職員の心身の健康を維持向上のため、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日間以上の取得を促進します。また、育児や介護と仕事の両立支援制度の活用等により、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を発揮し、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、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、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、建物の建替えや修

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 経営基盤の安定・強化

- ・ 財務状況を明確にするため、施設、事業所ごとに、収益性、安全性、機能性等の観点から経営分析を行うとともに、分析の結果を踏まえ、ニーズ把握に基づく利用率の向上、報酬等の各種加算取得による収益増や支出の削減などの経営改善に向けた取組を行います。また、法人本部においては、経営分析結果を踏まえた中期的な収支見通しを基に、自律した経営を着実に進めていくため、経営状況に応じて人員配置計画や給与制度の見直しを検討します。
- ・ 整備中の「みたけの杜」については、令和4年度内の完成に向け、県と連携して改築整備を進めるとともに、利用者が環境変化に対応し、安心・安全に暮らすことができるよう十分な配慮を行います。また、県による整備時期が未定である中山の園は、老朽化が進み、大規模な修繕工事を必要とする事例が増えていることから、修繕計画の見直しを行いながら、県と修繕実施に係る協議を進めます。
- ・ 和光学園は、県の示した施設の今後のあり方を踏まえて、建物の譲渡時期や予定している大規模修繕費用の負担等について、県と協議を継続します。
- ・ 他の旧県立施設については、具体的な建替時期等の検討を行うとともに、建替までの修繕の実施について、県と協議を行います。また、事務局が入居している県所有の庁舎の老朽化についても、対応を検討します。
- ・ 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。
- ・ 職員が早期から経営を意識できるよう、職制に応じて、予算管理、財務諸表の見方、経営指標を使った経営分析など、法人本部主催の職制別研修メニューに組み入れ、庶務担当以外の職員にも経営管理について学ぶ機会を提供します。また、各施設においては、月次試算表等を活用したミニ学習会の開催等により、職員が自施設の経営状況を理解し、経費節減や収益増に向けた取組に積極的に関わるように促し、職員の経営意識の醸成に取り組みます。

3 コンプライアンスの徹底

- ・ 遵守すべきルールや標準化するためのコンプライアンスの基本方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のために施設等利用者を中心として雇用の場の確保を図り、法定雇用率を遵守します。

4 災害対策の強化

- ・ 事業団災害対策基本計画に基づき、地震、津波、水害など、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、各施設等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動や受入れ支援体制の整備について取り組みます。
- ・ 事業継続計画（BCP）については、総合防災訓練や日常の防災訓練における課題を検証し、必要に応じて随時計画の見直しを行い、多様な災害に対応した計画の充実・強化を図ります。

岩手県社会福祉事業団 令和3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 | <ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止責任者会議開催（年2回） ・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実施（年2回） ・虐待防止関係研修（年1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と虐待防止への取組状況の確認、指導（随時） |
| | 苦情・相談への適切な対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・各施設等での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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・感染症対策の徹底、マニュアル等の見直し（随時） |
| | 支援技術の向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・「手にして未来Ⅱ」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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・内部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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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） |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 |
| | 地域との情報交換 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・各施設の実備等の地域での活用促進 ・ボランティアの積極的受入 |
| | 参画・政策提言 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・I W A T E ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域ニーズの把握、将来予測をした福祉サービス事業の検討、実施 |
| | 障がい者の就労支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・事業実施に係る労働局との調整 |
| | 地域生活定着支援センター事業 | <ul style="list-style-type: none"> ・県からの受託継続 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・県からの受託継続 ・「日本博を契機とした障害者の文化芸術フェスティバル東北ブロック」の開催 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・県からの受託継続 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・県からの受託継続 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援事業所体制の充実 ・関係機関等の折衝 ・障害支援区分調査員研修受講の調整 |
| | 指定管理施設等の運営 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 | ・実習生、インターンシップの積極的受入 ・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 ・高等学校新卒者等採用の枠組検討 ・内定者研修（年2回） |
| 人材の育成 | 福祉人材育成 | ・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のからの職業体験の受入 |
| | 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 |
| | 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 ・研修履歴票の整理 ・法人キャリアパスモデルの検討、策定 ・個別人材育成計画とキャリアデザインシートの整理 |
| | 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 ・職員の人事管理の検討 ・定数管理の検討 ・人事考課等の考課（評価）結果の反映の検討 |
| 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 ・B型肝炎、インフルエンザ予防接種の推進 ・新型コロナワクチン接種の推進、調整 |
| | 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 ・法人全体としての業務効率化の促進 |
| | 福利厚生利用促進 | ・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） ・メンタルヘルスケア研修（年2回） ・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） ・施設巡回相談 |
| | 風通しのよい職場づくり | ・報告、連絡、相談の徹底 ・職員満足度調査の検討 |
| | 自己啓発の促進 | ・職員の自主的な学びを奨励 ・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 |
| 経営基盤の安定・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ヤリング（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100%（年間6カ月以上）又は平均利用率増（前年度比4%）の推進 ・日中活動事業所の年間利用率100%（月平均）の推進又は平均利用率増（前年度比5%）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 |
| | 計画的な施設改修等 | ・みたけの園の改築に係る調整、進捗管理 ・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 ・グループホームの住替え調整 |
| | 施設整備等積立金等の計画的な造成 | ・施設ごとの大規模修繕及び建替を想定した積立目標額の設定 ・自主事業の修繕等計画等の作成 |
| | 経営意識の醸成 | ・経営会議（年1回） ・ライン職員を対象とした経営分析学習会（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 | ・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 ・障がい者雇用率（2.3%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 |
| | 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） |