

平成27年度岩手県社会福祉事業団事業報告

事業概要

平成27年度においては、「中長期経営基本計画（平成23～32年度）」の前期実施計画の最終年度であることから、計画の達成に向けて取り組むとともに、平成28年度からの自律（自立）経営を迎えるにあたり、経営的視点による各事業の取組みや健全かつ安定的な経営を維持するための体制の整備と職員意識の醸成に法人全体で取り組んだ。

新たな取組みとしては、消防法等の規制が厳しくなっている中で、就労先が決まっても居住場所を確保できない方を主な対象としたグループホームを北上市と二戸市に設置したほか、障がい児の地域生活を支えるため、花巻市東部地区で最初となる放課後等デイサービスの事業所「どんぐり」を新設した。

また、岩手県から高齢や障がいを持つ刑余者に適切な支援を行う「岩手県地域生活定着支援センター」及び県内9圏域で育成研修を行う「重症心身障がい・発達障がい支援者育成業務」を委託され、その円滑な運営に努めた。

職員の支援レベルの向上と支援スキルの継承を目的とし一昨年度設置した「行動障がい支援検討会」に加え、「高齢障がい者支援検討部会」「発達障がい支援検討部会」「触法障がい者支援検討部会」の4つ部会による「支援検討会」とし、支援現場における不安や困難性の解消を図り、障がい者支援の充実に努めた。さらに先進社会福祉法人への派遣研修として滋賀県の社会福祉法人グローに職員2名を派遣し、障がい者の芸術活動や地域生活支援の効果的な方法について学んだ。これらの成果については、法人全体で発表会を開催し、施設運営や利用者支援における実践に向け共有化を図った。

自律（自立）経営に向けた対応として新たに「経営企画室」を設置し、事務局内部で自立化推進プロジェクト会議を開催するとともに、個々の施設・事業所の経営状況を把握し、経営分析の必要性の確認を行った。

また、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、公用車の削減による経費削減、利用料等未収金管理、回収の検討、事業部会では、中長期経営基本計画の中間見直し及び後期実施計画の検討を行った。また、庶務マニュアル、人員確保、預り金対策の3つのワーキングにより実務的な検討を行った。

なお、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。なお、松山荘における「被災者等自立支援事業」（宮古市）については、県との協議の結果、一定の役割を終えたとして27年度で事業を終了することとなった。岩手県立児童館いわて子どもの森においては、被災児童の招待や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25年度に発生した利用者預り金**着服事案の再発防止**に向けて、**法人本部による事務指導の強化、複数の職員による相互牽制の徹底**を図るとともに、預り金対策ワーキングによる**管理方法の検討や業務内容の見直し**などを行い、職員一人ひとりが、綱紀粛正と「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、**支援対応の難しい行動障がいや発達障がいについては支援検討会による障がい特性の基本的知識の取得・理解、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の向上と併せて、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。サービスの質の向上としては、リスクマネジメントの充実を図り、事故発生直後の速やかな報告と効果的な対策の検討や見直し・改善の実施などにより、アクシデントが特に多く発生している**転倒による怪我や誤嚥及び与薬ミス等の減少**に努めた。**高齢障がい者支援検討部会**において、**老化予防に向けた健康チャレンジの実施、転倒防止の検討**を行った。また、「岩手県地域生活定着支援センター」受託法人として**触法障がい者の受け入れに向けた課題と情報共有**を「**触法障がい者支援検討部会**」において行った。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4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組み、サービス内容の点検と充実に努めた。**職員提案制度では、強化月間の取組みとあわせて、具体的で実現可能な提案を求めるなど内容の充実**に努めた。また、施設長の主導により、**すべての職員の参画のもとに業務改善活動を実施**し、施設一丸となってサービスの改善を図った。

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。また、相談支援センターさくらにおいては、北上市から**未就学児を対象とした相談支援事業の委託を継続**し、地域福祉の拠点としての支援の充実に努めた。グループホームは、消防法改正に伴うスプリンクラーの設置の義務化など、新設にあたってクリアすべき課題が増え、慎重な対応が求められたことから、北上市、二戸市の新設ホームのほか、**不動産会社の協力を得て花巻市に開設した障がいの重い方も利用しやすいバリアフリーホームの3ホームの新設**にとどまった。また、建物の老朽化により住替えが必要なホームも増えていることから、各事業所において、物件探しを行ったが、改修に費用がかかることなど希望する物件が見つからず、**住み替えが思うように進まなかったものの、7つの共同生活事業所により地域生活者への支援を身近なところで細やかに、より迅速に対応するよう努めた**。

生活・支援環境の整備・改善については、平成 26 年度に県において「**みたけ学園・みたけの園整備基本計画**」が策定されことを踏まえて、当該施設において改築整備に向け具体的検討を進めた。また、中山の園については、平成 27 年に「**中山の園の整備のあり方検討会**」が設置され、**県との協議**を行った。県の「**家庭的養護推進計画**」に沿って**和光学園**において、**養育単位の小規模化によるユニットケアの実現に向けた検討**を行った。**療育センターの新築工事が本格的に始まったが、県との連携により円滑に移転できるように準備を進めた。**さらに、給食サービスの提供については、新たに**今後 2 年間の委託業者の選定、協議**を行い、提供内容の充実に向けた体制を整備した。また、感染症の予防では、障害者支援施設でノロウイルスやインフルエンザの罹患者があったが、マニュアルに基づき対応し、大事に至ることなく終息した。

II 地域福祉の推進と施設機能の強化

社会福祉法人に求められる社会貢献として、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。**

障がい者雇用の促進に向け、北上市で障害者就業・生活支援事業を実施したほか、就労支援のため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、障がい者等の就労の支援に努めた。

新たなニーズへの対応として、新たに県から受託した「**岩手県地域生活定着支援センター**」では、**コーディネート、フォローアップ、相談支援、啓発研修**に取り組んだ。また、「**重症心身障がい・発達障がい支援者育成業務**」については、**3 圏域において 14 回の研修**を行い支援者の養成に努めた。

災害発生時の体制整備に向け、法人の事業継続計画に加え、**施設の事業継続計画を作成し、検証を目的に法人全体で大規模災害を想定した総合防災訓練を実施**した。法人の計画との整合性や実際の場面での活用が課題であることがわかった。

III 人材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、人材育成室を中心とした育成体制の確立の強化として、**OB職員による業務アドバイザーの配置、個人人材育成計画・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。**

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派遣**した。また、**施設の幹部職員 8 名が社会福祉施設経営者研修会を受講**し、資質の向上を図った。

人材の確保に向け、ワーキングにおいて**介護や育児等による離職の防止**や長年培った経験

やスキルを発揮し続けるための働き方について検討するとともに、新たな福祉人材の確保に向け**ホームページ等を活用した支援業務や施設の紹介**を行い、採用試験受験者の増に取り組んだ。

新規採用職員に対しては、人材育成室による訪問や面談、現場における個別指導の充実に努めたほか、**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。また、非正規職員に対しては、施設研修に加え、法人本部によるリスクマネジメントや虐待などの**課題別の研修を開催し、資質の向上を図った**。さらに、働く意欲の助長と職員確保に加え、職員の正規率の向上のために、非正規から正規への道を開く**コース別雇用管理制度による働くエリアを限定した一般職を導入**し、8月に採用試験を実施した。

労働条件の改善については、**超過勤務の削減、メンタルヘルスの支援体制の整備**とともに、**利用者支援中の労災事故の減少**に向け、要因の分析と対策の検討、障がい特性に合わせた利用者支援にあたることのできるよう支援スキルの向上に努めた。

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前期実施計画に基づく27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、事業の実施を進めるとともに、総合企画委員会による外部有識者からの意見提言に加え、**社会情勢の変化と前期5年間の成果、課題を分析し、後期5年間の実施計画を各施設、事業所毎に作成**した。また、自律（自立）に向け管理者を対象とした経営分析学習会や経営面談を実施し、経営意識の醸成と管理者の育成に努めた。

法人内部での**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。また、予算の執行に当たっては、的確な収支計画の作成と、資金、財務の適正な管理を期したほか、新会計基準による各事業所の適正な事務の推進を図った。さらに各事業所における庶務業務の標準化、効率化に向け**庶務マニュアルワーキングにおいて事務処理マニュアルの作成**を行った。

経営企画室を中心に経営分析の理解と学習を深め、**各施設において経営状況の把握に向けた経営分析を行った**。また、職員の経営意識の醸成を図るため各施設で学習会を開催した。さらに、財政基盤の安定を図るため、**各施設における定員の充足による収入の確保**に努めるとともに新規事業についてはニーズに対応するだけでなく、**長期的な経営を視野にいたした検討**を心がけた。

コンプライアンスについては、**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**交通事故の注意喚起**を行い、信頼される組織づくりを進めた。