

社会福祉法人岩手県社会福祉事業団

Iwate social welfare services corporation

中長期経営基本計画(令和3年度～令和12年度)

私たちの明日を Design

令和8年3月中間見直し版

法人のありたい姿に向かって、考え、そして行動する

県民誰もが、住み慣れた地域で、年齢や性別、病気や心身の障がいの有無といったその人の属性に関わりなく、お互いの個性や尊厳を認め合い、共に支え合う「地域共生社会」の実現に向けた取組が求められています。

岩手県社会福祉事業団では、お客様本位の質の高いサービス提供と地域福祉の推進を図るため、令和3年度に「中長期経営基本計画（令和3年度～令和12年度）」を策定し、様々な取組を進めてきました。

計画策定から5年が経過し、少子化や高齢化等によりサービスの利用ニーズが大きく変化するとともに、利用者の意思決定支援や公益的取組の強化、災害対応など、当法人に求められる役割も多様化しています。

このため、今回、計画の中間見直しを行い、長期的な環境変化を踏まえた法人の「5年後（2030年）のありたい姿 12Visions」とそれに向けたアプローチを掲げることにしました。

宮沢賢治は、『農民芸術概論』の中で「世界がぜんたい幸福にならないうちは個人の幸福はあり得ない」と述べ、『ポラーノの広場』で「仕事中からだいっぱい勢いがよくて面白いような、そういうポラーノの広場をぼくらはみんなでこさえよう。」と書いています。

我々が目指すのも、全ての人が幸福に暮らす地域社会と、職員が生き生きと働くことができる明るい職場の実現ではないでしょうか。

全役職員が、中長期経営基本計画の中間見直しの内容をよく理解し、共通の目標を持って、目指す姿の実現に向けて、一体態勢で取り組んでいきましょう。



令和8年3月

社会福祉法人 岩手県社会福祉事業団
理事長

八重樫 幸治

「経営理念」

岩手県社会福祉事業団は、極めて公共性の高い組織として、全ての人々が相互に人格と個性を尊重し合いながら、共に生きる豊かな社会の実現に貢献します。

「経営基本方針」（行動指針）

- I お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供
- II 地域福祉の推進
- III 人材確保・育成と働きがいのある職場づくり
- IV 信頼される組織運営と経営の安定・強化

I お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供

常に、お客様の立場に立って考え、人権の擁護と個人の尊厳の保持を旨とした、質の高いサービスを提供します。

また、多様化、複雑化する福祉ニーズに対応した、セーフティネットの役割を果たします。

II 地域福祉の推進

社会的包摂(ソーシャル・インクルージョン)の観点に立ち、幅広い関係者と連携・協働し、福祉サービスを必要とする人が、地域社会を構成する一員として、日常生活を営み、社会、経済、文化のほかあらゆる分野の活動に参加する機会が得られるよう、地域福祉の推進に努めます。

III 人材確保・育成と働きがいのある職場づくり

計画的な人材の確保に努め、常に学習する姿勢をとり、質の高いサービスの提供と法人経営を担う「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人材」を育成します。

また、職員が働くことに喜びを感じる職場づくりに努めるとともに、ワークライフバランスの実現を支援します。

IV 信頼される組織運営と経営の安定・強化

県民の信頼に応えられるよう、全ての職員が高いコンプライアンス意識をもってサービス提供に当たります。

また、将来に渡って福祉サービスを安定的に提供できるよう、経営意識の醸成と経営改善に努めます。

目 次

ページ

【1】 中長期経営基本計画について	1
【2】 計画期間	1
【3】 中長期経営基本計画中間見直し	1
【4】 長期的な環境の分析（SWOT 分析）	2
【5】 環境変化を踏まえた取組の方向性（クロス分析）	3
【6】 2030 年岩手県社会福祉事業団のありたい姿	4
【7】 2030 年ありたい姿に向けたアプローチ	5
【8】 基本的取組	7
【9】 収支の実績と目標	17
【10】 後期実施計画とその進捗管理	18

【1】 中長期経営基本計画について *Management Plan*

岩手県社会福祉事業団は、昭和 46 年に県出資法人として設立されました。平成 18 年に受託経営していた県立社会福祉施設が事業団に経営移管されたことに伴い、自主・自律の法人経営に向け「中期経営計画（平成 18 年度～平成 22 年度）」を策定しました。

その後、さらに経営基盤を確立・強化し、質の高いサービス提供と地域福祉の推進を進めるため、10 年単位で計画を策定することとし、現在 2 期目となる「中長期経営基本計画（令和 3 年度～令和 12 年）」のもと取組を進めています。

【2】 計画期間 *Term*

中長期経営基本計画は 5 年で中間見直しを行います。

なお、中長期経営基本計画の取組を具体化した実施計画は、進捗状況を踏まえ、2～3 年を単位に中間見直しを行います。

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	
基本計画	→										
				↑	中間見直し				↑	次期計画策定	
実施計画	前期実施計画 →					後期実施計画 →					
		↑	中間見直し	→		後期計画の作成		↑	中間見直し	→	次期前期計画の作成
事業計画	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	

【3】 中長期経営基本計画中間見直し *Review*

「中長期経営基本計画（令和 3 年度～令和 12 年度）」策定後の 5 年間を見ると、少子化や高齢化等によりサービスの利用ニーズが大きく変化しています。また、令和 4 年度以降、新型コロナウイルス感染症による収益の大幅な減少に加え、人件費の上昇や物価高騰等の影響による費用の増加で法人の利益率が悪化し、令和 3 年度以前の水準までの回復には至っていません。

これに加え、県からのてしもの丘及びみたけの杜の建物等の財産譲渡、老朽化に伴う中山の園の改築整備など、計画には反映していなかった新たな環境変化が生じるとともに、利用者の意思決定支援や公益的取組の強化、災害対応など、社会福祉法人に求められる役割も多様化している現状にあります。

このような環境変化が激しい中においては、中長期的に法人の目指す姿を全職員が共有のもと、それに向かって一つひとつの課題に丁寧に対応していくことが安定経営においてとても大切です。

これらのことから、今回の中間見直しでは、本計画期間の更に 10 年先である 2040 年までの環境分析を行い、長期的な環境変化を踏まえた法人の「5 年後（2030 年）のありたい姿」とそれに向けたアプローチを掲げることにしました。

【4】 長期的な環境の分析(SWOT 分析) *SWOT Analysis*

5年後(2030年)のありたい姿を掲げるにあたり、以下のとおり、さらに10年先の令和22年(2040年)に向けた外部環境・内部環境分析(SWOT分析)を行いました。

	機会 <i>Opportunities</i>	脅威 <i>Threats</i>
外部環境要因	<ul style="list-style-type: none"> ・地域共生社会に向けた取組 ・社会福祉法人の公益的役割の増 ・社会福祉法人・自治体との連携強化 ・意思決定支援に基づく支援強化 ・福祉ニーズの多様化 ・福祉分野におけるICT化の推進 ・旧県立社会福祉施設のあり方検討 ・中山の園整備基本計画に基づく施設整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・人口減少(今後15年で岩手県の総人口約2割減少) ・首都圏など大都市への人口流入 ・国及び地方行政における財政負担の増 ・地域コミュニティの衰退 ・インフラ設備の老朽化 ・人件費の上昇と物価の不安定 ・地球規模での環境変化等に伴う大規模災害の増 ・福祉介護人材の減少
	強み <i>Strengths</i>	弱み <i>Weaknesses</i>
内部環境要因	<ul style="list-style-type: none"> ・県内最大規模の社会福祉法人 ・県内におけるスケールメリット ・障害分野における多角的な事業展開 ・入所施設を中心としたセーフティネット機能 ・会計監査人監査における無限定適正意見 ・ガバナンス機能の形成 ・専門職員などの人材が豊富 ・人材育成と研修制度の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・利益率の減少 ・慢性的な職員の不足 ・多様な人材確保のための整備の遅れ ・利用者の高齢化対応への遅れ ・公益的事業が限定的 ・施設・グループホーム等建物の老朽化 ・事務等の省力化の遅れ ・職員間の情報共有

【5】環境変化を踏まえた取組の方向性（クロス分析） *Cross Analysis*

【4】のSWOT分析をもとにクロス分析を行い、今後の取組の方向性を整理しました。

1 強み × 機会 ～ 強みを活かしてチャンスをつかむ ～ *Strengths × Opportunities*

- ・ 利用者の意思決定と希望する暮らしに向けた支援の提供
- ・ 質の高い専門的支援の提供
- ・ 利用者のよりよい地域生活のための支援の提供

2 強み × 脅威 ～ 強みを活かして脅威を回避する ～ *Strengths × Threats*

- ・ 地域生活困難な方へのセーフティネットの役割
- ・ 多様な福祉人材の確保と職員の能力開発
- ・ 地域社会の維持・活性化と共生に向けた取組の推進

3 弱み × 機会 ～ 弱みを克服して機会を活かす～ *Weaknesses × Opportunities*

- ・ 利用者から選ばれる特色ある事業所運営
- ・ 老朽化した建物等の計画的な整備
- ・ 収益確保による積立金の造成と職員待遇改善

4 弱み × 脅威 ～ 弱みを認識し脅威に対処する～ *Weaknesses × Threats*

- ・ 公益的事業の拡大など多様な地域ニーズへの対応
- ・ 職員の負担軽減とワークモチベーション向上
- ・ 利用ニーズや採算性を踏まえた事業の見直し

【6】 2030 年岩手県社会福祉事業団のありたい姿 *Vision*

【5】の今後の取組の方向性をもとに、次の12項目を本計画期間が終了する2030年の当法人のありたい姿とします。

岩手県社会福祉事業団 2030 年 12Visions

- 1 こどものけんりを尊重した支援の充実
- 2 利用者の希望する暮らしへの支援の充実
- 3 魅力ある日中活動の提供
- 4 入所施設の機能強化
- 5 グループホームの支援の充実
- 6 地域社会への更なる貢献
- 7 職員のワークモチベーション向上
- 8 多様な職員の確保
- 9 職員の負担軽減によるゆとりある利用者支援
- 10 事業継続に必要な資金の確保
- 11 持続可能な事業運営
- 12 利用者・職員に快適な施設環境の整備

【7】 2030年ありたい姿に向けたアプローチ *Approach*

Are you ready?

【6】の2030年ありたい姿の実現のため以下の取組を行います。

	ありたい姿	アプローチ	
1	こどものけんりを尊重した支援の充実	こどものけんりを基盤とした柔軟な運営と多様なニーズに対応した支援を行う	(1) 入所児童の減少に合わせ、施設の定員見直しや機能再編、統合など柔軟に運営体制を見直します。 (2) 強度行動障がいや愛着障がい、トラウマ反応などの児童に対する専門的な支援のため、経験とスキルを持つ職員の計画的な配置と職場内外でのスーパーバイズ体制の充実、また、施設合同での事例検討会や実践発表会を行います。 (3) 「障害児支援におけるこどもの意思の尊重・最善の利益の優先考慮の手引き」の活用や意見表明等支援事業に基づくアドボケート訪問の定着により、児童のセルフアドボカシーの向上と権利擁護の質を高めます。 (4) 家庭養育支援による児童の一時的な預かりなどを積極的に行い、地域での子育てを支援します。 (5) 自治体と連携しながら、親子関係形成事業などの家庭支援に取り組みます。
2	利用者の希望する暮らしへの支援の充実	高齢障がい・行動障がいの方のよりよい生活を支援する	(1) 利用者の意思決定に基づく希望する生活の実現のため、支援方法の検討と職員の専門性向上に取り組みます。 (2) 地域住民への障害や合理的配慮の理解促進の取組を行い、地域社会におけるソーシャルインクルージョンを進めます。
3	魅力ある日中活動の提供	魅力ある日中活動による充実した生活を支援する	(1) 職員の創意工夫により、利用者から選ばれる、特色ある事業所運営を行います。 (2) 利用者が主体的に様々な活動に取り組めるよう、意思決定に基づく活動を支援します。
4	入所施設の機能強化	入所施設機能を高め、セーフティネットの役割発揮と一人ひとりの希望する暮らしの実現を支援する	(1) セーフティネットとして、地域生活が困難になった方を受け入れます。 (2) 短期入所・日中一時の積極的な受入れにより、安定した地域生活を支援します。 (3) 意思決定の支援と様々な経験の機会を提供し、希望する暮らしに向けた支援を行います。
5	グループホームの支援の充実	共同生活事業(グループホーム)の安定化による地域生活支援の充実を図る	(1) グループホーム生活が長く営めるよう、高齢化や重度化による認知・身体的変化に応じた居住環境を提供します。 (2) 安全・安心なグループホーム生活のため、老朽化及び災害危険区域内のホームの移転等を進めます。 (3) 入所施設・精神科病院などからの積極的な利用者の受入れと、一人暮らしに向けた支援により、希望する地域生活を支援します。 (4) 地域住民や関係者との連携・地域交流を積極的に行い、地域福祉の拠点としての役割を担います。

	ありたい姿	アプローチ	
6	地域社会への更なる貢献	地域社会の維持・活性化に貢献する	<p>(1) 地域における幅広い福祉ニーズに対応するため、既存の福祉サービスに捉われない創意工夫による多様な公益的事業に取り組みます。</p> <p>(2) 災害時に地域で生活する障がいの方等の安全確保のため、入所施設での受入れ体制を整備します。</p> <p>(3) 岩手県災害派遣福祉チーム員を増員し、大規模災害発生時に職員を派遣します。</p>
7	職員のワークモチベーション向上	職員のワークモチベーションを高める	<p>(1) 業務内容によって支給される宿直手当や夜勤手当など、負担を考慮した支給額に改正します。</p> <p>(2) 「オモイをカタチに基金」の更なる活用により、職員のチャレンジを応援します。</p> <p>(3) 職員育成3制度の有機的な更なる活用により、次世代の経営リーダーを育成するとともに、職員の主体的な能力開発とキャリア形成を支援します。</p>
8	多様な職員の確保	福祉の仕事で輝ける人材を増やす	<p>(1) 多様な人材の雇用を進めるため、業務分担や採用方法の見直しを行います。</p> <p>(2) 福祉の仕事の経験者採用など、潜在的な人材の活用を進めます。</p> <p>(3) 福祉の仕事への関心を広げるため、地域におけるセミナーの開催や仕事体験の取組を行います。</p>
9	職員の負担軽減によるゆとりある利用者支援	支援の充実と職員負担軽減のため事務・業務を省力化する	<p>(1) 間接的業務の省力化・効率化による直接支援業務の充実のためのICT導入や、業務負担軽減のため介護機器等の導入を進めます。</p> <p>(2) ワークライフバランスを進めるため、負担となっている事務・業務の見直しを行い、超過勤務を削減します。</p>
10	事業継続に必要な資金の確保	今後5年のうちに令和3年度並みの経常増減差額比率3%を目指す	<p>(1) 各拠点において、経常増減差額比率の目標値を掲げ、利用者確保、加算取得、経費の節減、職員・組織体制の見直し等による収支改善を図り、積立金の造成や固定資産の更新、職員の待遇改善の財源を確保します。</p> <p>(2) 指定管理施設・受託事業について、委託者との必要な調整や収益増・費用削減への取組を進め、安定運営のために必要な利益確保を図ります。</p>
11	持続可能な事業運営	利用ニーズや採算性等を踏まえた事業の見直しを進める	<p>(1) 利用ニーズが低い事業、他法人のサービスによる代替が可能な事業、また、施設の老朽化や職員の確保等の点から合理化が必要な事業については、定員の見直し、事業の統廃合等を進めます。</p> <p>(2) 長期的な環境変化を踏まえた次期中長期経営基本計画(2031年～2040年)の策定に向け、管理者による経営研究を行います。</p>
12	利用者・職員に快適な施設環境の整備	老朽化した旧県立社会福祉施設等の整備を進める	<p>(1) 令和7年8月に県が策定した「中山の園整備基本計画」に基づき、県と協力しながら中山の園の施設整備を進めます。</p> <p>(2) 老朽化した事務局庁舎の移転整備を進めます。</p> <p>(3) 施設整備から40年を迎える松風園・好地荘は、県と今後の施設のあり方検討を行います。</p>

【8】 基本的取組 *Initiative*

計画策定時に定めた「今後 10 年の取組」について、その後の環境変化や取組の進捗状況を踏まえて内容の見直しを行い、中間見直しにおいて「基本的取組」としました。【7】の「2030 年ありたい姿の実現に向けたアプローチ」と合わせて取組を進めます。

I お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供

利用者の人権を守り、自己選択、自己決定を尊重し、利用者に満足していただけるよう、安心・安全で、良質かつ適切なサービスの提供に努めます。

また、社会福祉事業者は地域の構成員であり、地域との連携なくして福祉の増進は図れないことから、地域から信頼される事業者を目指し、地域の福祉ニーズに基づく活動を推進し、地域との連携強化に取り組みます。

また、施設利用者の生活が施設入所サービスの中だけで完結することなく、自らが地域の住民としての自分づくり、地域づくり、社会づくりができるよう、社会参加を支援します。

1 人権擁護の徹底

(1) 人権尊重と虐待防止の意識の徹底

- ・ 人権尊重と虐待防止の意識を職員に徹底するため、施設長が出席する虐待防止責任者会議を開催し、各施設、事業所の取組状況や課題の共有、事例に基づく防止策の検討等を行います。
- ・ 全職員が「人権侵害に関する自己チェック」を行い、自らの支援を振り返るとともに、職員間の相互牽制に繋がります。
- ・ 人権擁護や虐待防止について、各施設、事業所で行う職場研修において同テーマを取り上げ、年 1 回以上実施します。

(2) 苦情・相談への適切な対応

- ・ 苦情解決実施要綱・要領に基づき、苦情解決委員会を開催します。また、第三者委員と協力して、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応と苦情解決に向けた取組を行います。

(3) 利用者の財産の適正な管理と権利の行使

- ・ 利用者預り金等管理規則・要領に基づき適正な管理を徹底します。
- ・ 成年後見制度の利用促進のため、その活用について啓発を図るとともに、手続きが進まない利用者については、援護の実施機関と連携して支援します。

2 サービスの質の向上

(1) 安心・安全なサービスの提供

- ・ アクシデント（事故）やインシデント（事故に繋がりにかぬない出来事）については、要因分析のもと再発防止対策を講じ、職員会議等を通して情報共有を図ります。また、危険予知訓練などを行い、事故等の未然防止に努めます。
- ・ 新型コロナウイルス等の感染症の未然防止と感染発生時の拡大を防ぐため、定期的に感染対策委員会を開催するとともに、有事にマニュアルに基づく対応ができるよう、研修・訓練を実施します。

- ・ 万が一感染症が発生した場合でも、業務継続計画（BCP）※に基づくサービス提供を行います。 ※ 感染症等の発生時において、必要なサービスを継続するための計画

(2) 支援技術の向上

- ・ サービス提供の手引き「手にして未来Ⅲ」を研修等に活用し、職員の基本姿勢や支援上のルールなど、OJTを通じた取組を強化します。
- ・ 各施設、事業所では、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を開催するとともに、形式的な個別支援計画にならないよう、時間をかけて利用者の状態像に基づく計画策定のための支援会議を開催します。

(3) 提供サービスの点検

- ・ 全ての施設、事業所において、提供サービスに関する自己評価を実施するとともに、入所施設については福祉サービス第三者評価を受審し、その結果を踏まえ、サービスの見直し等を行います。

(4) 創意工夫による業務の改善

- ・ 職員提案制度や業務改善活動を通じ、職員の主体的な問題解決能力を高め、提供サービスの工夫や施設環境の改善等に取り組みます。

3 セーフティネットの役割発揮

今後もセーフティネットの役割を強化していくため、研修受講や支援検討を積極的に行いながら職員の支援力を高め、以下の取組を進めます。

(1) 児童養護施設

- ・ ケアニーズの高いこどもに専門性の高い支援を提供するため、基幹的職員に加え、専門職の人材育成に取り組みます。さらに、小規模分散化された施設において適切なケアを受けられるよう、施設の高機能化を図ります。
- ・ 社会的養育の地域の拠点として、在宅支援、子育て支援等の地域支援に取り組みます。さらに、里親専門相談員が中心となり、児童相談所や里親支援センターと連携した取組を行います。
- ・ 自立援助ホーム「ステップ」は、就労支援や自立支援に加え、医療、学校、障がい等の関係機関と連携し、愛着障がいや発達障がい等を抱えるこどもへの支援を行います。

(2) 福祉型障害児入所施設

- ・ 各関係機関と連携し、社会的養護が必要な児童の受入れを行います。また、県内の他の障害児施設を含めて、セーフティネット機能の維持について、県担当課との施設や支援のあり方協議を行います。
- ・ 職員の専門性向上を推進するための研修と合わせ、職員の孤立を防ぐための施設長等のライン職によるスーパーバイズを行います。

(3) 障害者支援施設

- ・ 地域移行意向確認指針に基づく利用者が希望する暮らしの実現に向けて、グループホームや日中活動事業所等の見学、体験の機会を設けます。
- ・ 入所者の高齢化に対応するため、高齢障がい者支援のノウハウの蓄積、医療機関との連携強化などを通じて、サービスの向上を図ります。

(4) 日中活動事業所

- ・ 放課後等デイサービスでは、障がいの特性を踏まえニーズに応じた発達支援を行います。ま

た、こどもの意思を尊重した活動を通して、育ちの充実を支援するとともに、家族、学校、関係機関等と連携し、地域で安心して暮らせる基盤づくりを行います。

- ・ 通所型障害福祉サービス事業所等では、多様化する個別ニーズに対応し、その人らしい充実した活動の提供や就労支援による働く機会の提供等により、住み慣れた地域での暮らしを支え、選ばれる事業所を目指します。

(5) 共同生活事業所(グループホーム)

- ・ 地域連携推進会議の開催によって事業の透明化を図り、サービスの質の向上と積極的な地域交流を行います。
- ・ 働く時間等を柔軟に設定するなどし、世話人等を安定的に確保します。

(6) 相談支援事業所

- ・ 発達障がい、行動障がい、医療的ケア児及び高次脳機能障がい支援者養成研修の受講により、多様な相談ニーズに対応できる相談支援専門員を育成します。
- ・ 様々な障がいの専門相談機関、基幹相談支援センター、自立支援協議会等との連携により、多様な相談ニーズに対応します。
- ・ 相談件数等の状況に応じた相談支援専門員の複数配置や事業対象区域の広域化等について検討します。

(7) 救護施設

- ・ 年齢や疾病、障がいなどを考慮した他施設等への移行や、居宅生活訓練を通じた地域生活移行により、循環型セーフティネット施設としての役割を担います。
- ・ 利用者の状態に合わせた就労支援として、就労準備支援・認定就労訓練の検討を行います。
- ・ 保護施設通所事業における日中活動提供と居宅等訪問により、退所者や在宅の被保護者に対する生活支援を行います。

II 地域福祉の推進

福祉サービスを必要とする人が社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会を得られるよう、地域住民との相互による連携・協働を進めるとともに、施設の有する機能を積極的に地域へ提供します。

また、圏域において複雑化、多様化している課題を把握し、関係機関等と連携しながら、地域資源の開発やネットワーク化等、地域特性を活かした仕組みづくりを進めます。

1 地域社会との連携・協働

(1) 地域住民と利用者の交流促進

- ・ 施設、事業所の生活や活動の様子を、広報誌やホームページで積極的に情報発信します。
- ・ 施設、事業所の行事への地域住民の参加、地域行事への利用者の参加といった相互交流を積極的に進めます。
- ・ 地域住民、学校等からのボランティアを積極的に受入れます。

(2) 地域との情報交換

- ・ 施設運営協議会や地域連携推進会議の開催によって得た地域住民や関係者からの意見を参考に、地域に開かれた施設運営を行います。

(3) 施設機能の提供

- ・ 地域交流の場として施設の会議室や多目的室を地域に開放するとともに、備品等の貸出を行います。

(4) 参画・政策提言

- ・ 各圏域の市町村自立支援協議会において福祉計画策定等に参画するとともに、関係機関と連携し地域課題に取り組みます。

(5) 地域における公益的な取組強化

- ・ 「I W A T E・あんしんサポート事業」の会員として、困りごとを抱える方のもとに職員を派遣し支援を行うとともに、施設機能提供による就労準備ボランティア事業を行います。
- ・ 障がい者芸術普及に向け、地域住民や他法人の利用者、職員を対象にした独自事業を開催します。
- ・ 関係機関や地域住民との協働による包括的な支援体制を構築し、様々な福祉課題に取り組みます。

(6) 多様な福祉サービス事業の提供

- ・ 各関係機関や自立支援協議会の情報等を基に、地域の実情に応じた各種福祉サービスの提供と必要に応じた見直しを行います。

(7) 障がい者の就労支援

- ・ 就労継続支援、就労移行支援により、働く場の提供と一般企業等への就労を支援します。
- ・ 一般企業に就業後6か月経過後からの就労定着支援により、職場定着の支援を行います。
- ・ 関係機関と連携したジョブコーチ派遣など、就労促進と定着に向けた支援を行います。

2 福祉需要に即した事業の推進

(1) 障害者就業・生活支援センター事業

- ・ 地域での自立した生活のため、就職希望者だけではなく在職中の方も含め、就業・生活の一体的な支援を行います。
- ・ 関係機関と連携し、地域における就労支援ネットワーク活性化のための取組を行います。

(2) 地域生活定着支援センター事業

- ・ 事業趣旨を県内の支援者及び地域住民に周知するとともに、国・県・市町村・民間事業者等各関係機関との連携を進めるため、広報ネットワーク構築活動や各種研修会を開催します。
- ・ 複雑な背景を抱え、罪に問われた障がい者、高齢者が、矯正施設退所後に地域の福祉サービスを受けられるよう、他分野とも連携しながら必要な支援を行います。
- ・ 起訴猶予（執行猶予）等が想定される障がい者や高齢者の被疑者（被告人）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」を行います。

(3) 行政からの受託事業

- ・ 県や市町村等からの要請に応じ、多様な福祉ニーズに対応した事業を受託するとともに、法人のノウハウを活かした事業展開をおし、地域の福祉課題の解決、実践に向けて、行政側と連携した取組を進めます。

(4) 指定管理施設等の運営

ア 療育センター

- ・ 医療型障害児入所施設では、児童へのリハビリテーションや保育活動の提供による発育を支援するとともに、親子入所事業の実施により、ご家族に吸引等の医療的ケアに係る手技の指導、助言等を行います。
- ・ 児童発達支援センターでは、無償での親子通所事業を実施し、療育活動体験や子育て相談を行います。
- ・ 相談支援部門では、発達障がい者支援センターを中心としたこれまでの発達障がいに係る相談や支援者育成研修の開催等に加え、公認心理師によるペアレント・プログラムの普及活動を行い、発達障がい児やその家族等に対する地域の支援力向上に寄与します。
- ・ 障害者支援施設では、これまで継続してきた隣接する支援学校の授業等への協力体制を活かし、高等部卒業生の受入れを積極的に行い、児童期から成人期への移行を支援します。
- ・ 計画的に看護師等の採用を行い、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、日本看護協会推奨のラダー研修の実践及び各種学術活動の取組により専門スキルの向上を図ります。

イ 視聴覚障がい者情報センター

- ・ 県内唯一の視聴覚障害者情報提供施設として、利用者一人ひとりのニーズに応じた情報の提供と利用拡大のための情報発信を行います。
- ・ 各種奉仕員等（点訳・音訳・デジタル録音図書編集各奉仕員、視聴覚障がい者パソコンサポーター、手話通訳者、要約筆記者、盲ろう者通訳介助員）の養成講習会を開催し、質の高いマンパワーの養成・確保に取り組みます。
- ・ 手話通訳者・要約筆記者、パソコンサポーター等の派遣調整やあっせんについて、依頼者のニーズに沿った適切なコーディネートを行い、視聴覚障がい者の意思疎通と情報取得を支援します。
- ・ 出前講座や体験スクール等の開催により、視聴覚障がいやコミュニケーション支援について県民への普及啓発を行います。
- ・ 情報機器展・体験会等の開催や相談対応により、視聴覚障がい者の日常生活における ICT 機器の利用を支援します。

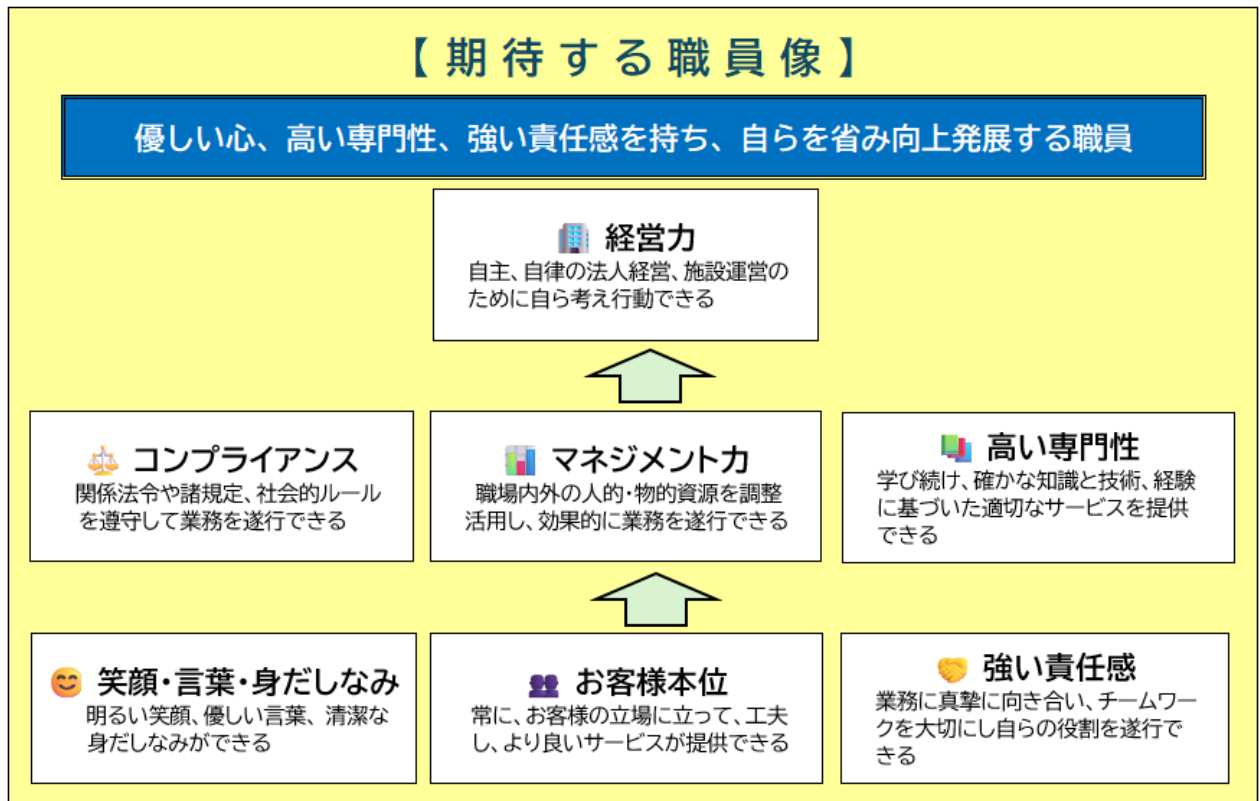
ウ いわて子どもの森

- ・ こども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や、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。
- ・ 県内外の児童館、放課後児童クラブ、関係団体等と連携による遊びの開発、普及に取り組みます。
- ・ 地域の児童健全育成活動の中核的役割として、各種研修会や移動児童館による地域支援者の拡充と活動の広がりを支援します。

Ⅲ 人材確保・育成と働きがいのある職場づくり

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、計画的に職員を確保し、期待する職員像に謳う「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を主体的に描きながら、常に学習し、働くことに喜びを感じられるよう人材マネジメントを行います。

また、業務の見える化と見直しによる職員処遇の向上と労働環境の整備に取り組み、ワークライフバランスを推進します。



1 職員の確保

(1) 積極的な情報発信

- ・ ホームページやSNS、就職情報サイト、就職説明会等を活用し、新規学卒者、転職希望者及び学校に向け、積極的に法人の情報を発信します。

(2) 養成校、関係団体等との連携

- ・ 実習生、ボランティア、インターンシップ等の積極的な受入れにより、福祉養成校以外の学生や転職希望者に対しても、幅広くPRを行います。

(3) 多様な人材の確保

- ・ シニア世代や障がい者を有する方の安定した就労に向けて、業務プロセスの工夫等による環境づくりを進めます。

2 人材の育成

(1) 福祉人材育成

- ・ 他法人の職員にも当法人で独自に実施している社会福祉研修を広く周知し、県内の福祉人材育

成に寄与します。

- ・ 県内唯一の福祉職員キャリアパス対応生涯福祉課程の実施団体として、計画的に講師を育成し、安定的に研修を開催します。
- ・ 次世代を担う人材を育成するため、小中高校への職員の講師派遣や職業体験の受入れを行います。

(2) 職員の育成

- ・ 専門的な知識、技術の習得による法人内における次世代リーダー育成のため、岩手県、先進社会福祉法人等に職員を長期派遣します。

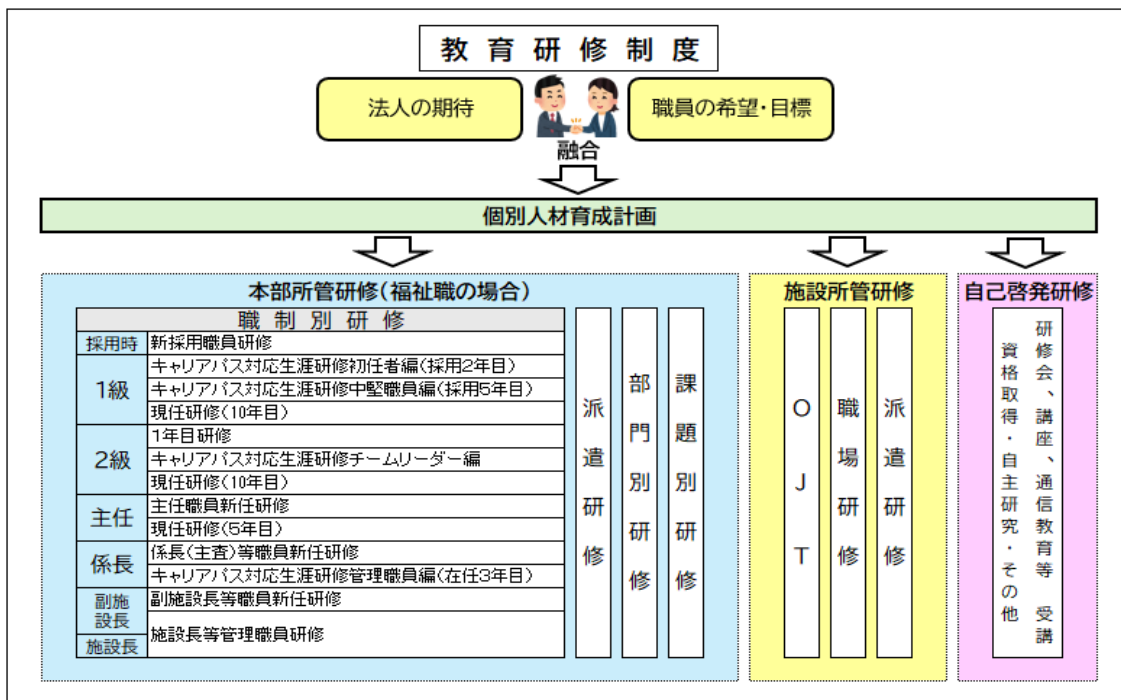
(3) 教育研修制度の充実

- ・ 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。

(4) 組織の活性化

- ・ 人事考課制度、目標管理制度により、職員主体で自主的に業務の進捗管理や振り返りを行うとともに、評価に基づく配置を行い組織の活性化を図ります。
- ・ 地域職専門員及び一般職、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について検討します。

[教育研修制度概念図]



組織としての職員に求める主たる専門研修や専門資格は次表のとおりとし、資格取得を奨励し、有資格者の確保に取り組みます。

[奨励する主な専門研修や専門資格]

資格名	社会福祉士 介護福祉士 精神保健福祉士 介護支援専門員 保育士 公認心理師 そのほか理事長が認めるもの
-----	--

3 働きがいのある職場づくり

(1) 職員の健康の確保

- ・ 定期健康診断、特定業務従事者等健康診断、婦人科検診等の受診による職員の健康管理を支援します。
- ・ B型肝炎やインフルエンザの予防接種等に係る費用負担や一部助成を行います。

(2) 労務管理の徹底

- ・ 労働災害予防など安全な職場環境を構築するため、職員への教育研修を行います。
- ・ 勤怠管理システムの導入により、労務時間管理を適正に行います。

(3) メンタルヘルスケアの推進

- ・ セルフケア研修等の開催、ラインケアでの相談の実施、職場復帰プログラムによる支援等、心の健康づくり計画に基づき、職員に対し総合的に支援を行います。
- ・ 定期的にストレスチェックを実施し、職員個人と集団の状況を把握・分析のうえ、個人リスクの低減のためのアプローチと職場環境の改善の取組を行います。
- ・ 法人本部にメンタルヘルスケアの専門職員を配置し、職員の不安や悩み等の相談に対応します。

(4) 風通しのよい職場づくり

- ・ よりよい職場風土を作るため、職員間のコミュニケーション活性化のための取組を行います。
- ・ 職員満足度調査を実施し、その調査結果を分析して、必要な職場環境等の改善に取り組みます。

(5) 自己啓発の促進

- ・ 各種学校での職員の自主的な学びを奨励します。
- ・ 職務において特に必要な研修の受講にあたっては、勤務において時間的な配慮を行います。

(6) ワークライフバランスへの配慮

- ・ 必要に応じて職員が年次休暇、特別休暇が取得できるよう配慮します（年次休暇は年5日以上、夏季特別休暇は年5日）。
- ・ 育児、介護の各種制度を活用し、職員が家庭と仕事を両立させて安定した生活が営めるよう支援します。

IV 信頼される組織運営と経営の安定・強化

平成29年に施行された改正社会福祉法に基づく社会福祉法人制度改革では、社会福祉法人が地域福祉の中心的な担い手としての役割を果たすため、公益性と非営利性を備えた法人としてのあり方を徹底する観点から改革が行われました。

これを踏まえ、当法人では、①経営組織のガバナンスの強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化等を進めます。

これに加え、コンプライアンスの徹底と災害対策の更なる強化を図り、信頼される組織運営と経営の安定、強化による「自律した経営」を進めていきます。

1 社会福祉法人制度改革を踏まえた適正な法人運営

(1) 経営組織のガバナンスの強化

- ・ 業務執行の決定機関である理事会と議決機関である評議員会では、監事及び会計監査人による監査結果を踏まえ適切な経営判断を行い、安定した法人経営に努めます。

- ・ 運営協議会における外部の有識者等の意見・助言を参考に、事業の見直し検討を行います。

(2) 財務規律の強化

- ・ 月次報告結果をもとに収支を分析し、適正な予算管理と現状を踏まえた支出管理を行います。
- ・ 運転資金不足を防ぐため、預金残高の把握と出入金予測により、適正に資金を管理します。

2 経営の安定・強化

(1) 経営改善に向けた取組

- ・ 収益性、安全性、機能性等の観点から経営分析を行い、施設、事業所ごとの財務状況を明確にします。
- ・ 事業規模等に応じた適正な人員配置と、業務省力化による経費削減を行います。

(2) 施設整備等積立金等の計画的な造成

- ・ 社会福祉施設等施設整備補助金や借入金の活用を見込んで試算し、積立目標額を設定のうえ、造成を進めます。
- ・ 災害等の不測の事態においても職員給与の支払いに影響が生じないように、人件費積立金を計画的に造成します。

(3) 経営意識の醸成

- ・ 施設長等会議やプロセスマネジメント会議で経営状況を確認しながら、短期的な課題に対応していきます。
- ・ 各施設においては、職員が自施設の経営状況を理解し、経費節減や収益増に積極的に関わることができるよう月次試算表等を活用したミニ学習会を開催します。

3 コンプライアンスの徹底

(1) ハラスメントの防止

- ・ 関係法令に基づき、ハラスメント防止に係る方針や相談窓口設置を全職員に周知し、安心して働ける労働環境を維持します。
- ・ ハラスメントに対する職員の意識向上のため、職員向けの研修を実施します。

(2) コンプライアンスの推進

- ・ 行動規範として「コンプライアンス基本方針・行動指針」を職員へ周知するとともに、自己チェックによる自己点検と振り返りを行います。
- ・ ハラスメントが認められた場合、被害職員の人権擁護を最優先に、速やかに問題解決の対応を行います。

＜各施設、事業所における具体的な取組＞

① 組織としてコンプライアンスを推進する取組
委員会の設置、推進員の指名、コンプライアンスの日の設定 コンプライアンス相談窓口・ハラスメント相談窓口の設置
② 職員のコンプライアンス意識を醸成する取組
基本方針の配布、推進員によるコンプライアンスの推進 研修の実施、コンプライアンス自己チェックの実施
③ コンプライアンスが守られているか確認する取組
推進員による確認、内部監査の実施、相談窓口の運用

(3) 障害者法定雇用率の遵守

- ・ 合理的配慮のもと職場環境の整備を行い、障がい者雇用を推進します。
- ・ 障害者職業センター等の関係機関と連携したジョブコーチの活用など、雇用安定に向けた取組を行います。

4 災害対策の強化

(1) 日常の防災訓練

- ・ 事業団災害対策基本計画に基づき、地震、津波、水害などの災害を想定した総合防災訓練を実施します。
- ・ 利用者の高齢化や障がい特性を考慮した防災計画を策定し、定期的に防災訓練を実施します。

(2) 事業継続計画(BCP)に基づく対応

- ・ 感染症や災害発生に伴う利用者の生活への影響を最小限とするため、可能な限りサービス提供を継続するとともに、事業の休止がやむを得ない場合であっても、早期の事業再開に向けた対応を行います。
- ・ 防災訓練（法人全体及び各施設・事業所）を実施し、その結果を踏まえ必要に応じ事業継続計画の修正を行い、組織的な対応力の向上を図ります。

【9】 収支の実績と目標 *Profit*

令和3年度から令和7年度までの収支実績（令和7年度は見通し）と、令和8年度から令和12年度までの収支目標です。今後「2030年ありたい姿」で示した経常増減差額比率3%を目指していきます。

【収支実績と今後の目標】(事業活動計算書ベース)

(法人合計)

(単位：百万円)

	R3 (実績)	R4 (実績)	R5 (実績)	R6 (実績)	R7 (見通し)	R8 (目標)	R9 (目標)	R10 (目標)	R11 (目標)	R12 (目標)
経常増減差額比率 (⑦÷①)	2.86	▲0.55	0.57	1.86	1.25	1.86	2.76	2.57	3.00	3.02
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
サービス活動収益計①	6,358	6,310	6,345	6,509	6,632	6,780	6,951	7,069	7,192	7,319
サービス活動費用計②	6,199	6,367	6,334	6,412	6,577	6,682	6,787	6,915	7,004	7,126
サービス活動増減差額③ (①-②)	159	▲57	11	97	55	98	164	154	188	193
サービス活動外収益計④	28	26	27	28	31	31	31	31	31	31
サービス活動外費用計⑤	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3
サービス活動外増減差額⑥ (④-⑤)	23	21	22	24	28	28	28	28	28	28
経常増減差額⑦(③-⑥)	182	▲36	33	121	83	126	192	182	216	221

【前提条件】

- ・ 令和7年度の事業所数をベースに試算。
- ・ 収益については、利用率向上を前提に、人件費の上昇や物価高騰に比例した報酬単価、措置費単価、指定管理料の増収分を見込み試算。
- ・ 費用については、過去5年（R3～R7）の増減率をもとに算出。
- ・ 費用の特殊要因として、中山の園整備に伴う移転費用を見込む（R10, R12）。

【10】後期実施計画とその進捗管理 *Management*

2030年ありたい姿の実現に向けた具体的取組として実施計画を作成し、法人全体で進捗管理し着実に進めます。

