

令和5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

経営理念に掲げている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ながら、共に生きる豊かな社会の実現に貢献するため、前期実施計画（令和3年度～令和7年度）の中間見直しを行い、引き続き中長期経営基本計画（令和3年度～令和12年度）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や虐待防止、利用者財産の適正な管理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、事業所における感染対策指針を策定し、基本的な感染防止対策を徹底するとともに、集団感染（クラスター）が発生した際には、事業団全体で協力、連携し支援の継続に取り組む必要がある。

○ 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。

極めて公共性の高い法人として、施設、事業所が所在する各地域における公益的な取組を推進することが求められる。

○ 人材確保、育成と働きがいのある職場づくり

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、計画的に職員採用を行うとともに、70歳までの雇用機会の確保等の検討を進めるなど、人材の確保を図ることが重要となっている。更に労働環境の整備、円滑なコミュニケーションのもと、職員が仕事を通じて成長と達成を実感できる職場づくりに取り組む必要がある。

○ 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。

○ 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。

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、建替等の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

「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。

「和光学園」の今後のあり方等を踏まえた施設整備については、引き続き県と協議を重ねる必要がある。

＜特に取り組む事項＞

1 中長期経営基本計画前期実施計画の中間見直し

今年度は、中長期経営基本計画（令和3年度～令和12年度）前期実施計画（令和3年度～令和7年度）（以下「計画」という。）の中間見直し年度であり、施設・事業所ごとに計画の進捗状況を確認するとともに、今後も自律した経営を着実に進められるよう、利用者ニーズや関係法令の動向等を踏まえ、見直しを行います。

2 BCP（事業継続計画）の見直し及び感染症対策の強化

障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令において、令和6年度から「BCP（事業継続計画）」並びに「感染症の予防及びまん延の防止のための指針」の作成が義務化されることを踏まえ、事業団災害対策基本計画及びBCPの見直しを行うとともに、各施設等での感染対策指針を新設するなど、感染症又は非常災害の発生時においてもサービス提供が適切に継続できるよう必要な整備を図ります。

また、施設等で新型コロナウイルス感染症等の集団感染（クラスター）が発生した際には、引き続き事業団全体で協力、連携し支援の継続に努めます。

3 組織の活性化と働きがいのある職場づくりの推進

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の構築に向け、関係法令等の動向を踏まえながら、70歳までの就業機会の確保や定年引上げについて引き続き検討を行うとともに、新たに一般職から総合職へのコース転換のあり方を検討するなど、組織の活性化を図られるよう取り組みます。

また、職員満足度を把握・分析し、求められる対策を講じるなど、働きがいのある職場づくりに向けた取組を推進します。

4 中山の園の改築整備検討

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、「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」における検討を踏まえ、県において改築整備の基本的な方向性をまとめた「中山の園整備基本構想」が策定されたところです。

今後、この具体化に向け「中山の園整備基本計画」が策定される予定となっており、引き続き県との情報共有・連携を図りながら、より具体的な意見提言を行うよう取り組みます。

＜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

- ・ 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、人権擁護及び虐待防止、身体拘束適正化に対する意識が徹底されるよう取り組みます。
- ・ 職員は毎月1回の人権侵害に関する自己チェックを行い、自らの支援の振り返りと相互牽制に取り組みます。
- ・ 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。

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。また、放課後等デイサービス事業など日常的に送迎を要する事業所においては、利用児（者）を見落とすことのないよう乗降時の確認を徹底します。
- ・ 新型コロナウイルス感染症が感染法上の2類相当から5類に引き下げられることに伴い、国や県の取扱いを基に法人の定める「新型コロナウイルス感染症に係る基本的対応について」の見直しを行います。また、各施設、事業所においては、基本的な感染防止対策を引き続き徹底するとともに、万一、施設、事業所において感染がまん延し支援継続等が困難となった場合は、法人全体で支援継続等に必要な対応に取り組みます。
- ・ 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、活動に必要な研修会を開催するなど、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Ⅲ」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の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」基金を活用し、介護・福祉機器やA I ・ I C Tの導入を継続して推進しサービスの質の向上に取り組みます。

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します。また、昨年度設置された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。
- ・ 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。ホーム退所後も、地域で安心して社会生活が送れるよう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、行動面や心理面の課題により支援に困難性がある児童の増加に対応するため、専門研修の受講、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、地域の利用ニーズに対応し、日中一時支援や短期入所の受入れとともに、緊急的一時保護対応等のセーフティネット機能の発揮に努めます。
- ・ 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の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。
- ・ 相談支援事業所においては、利用者の抱える多様化、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に居場所が必要となった方の受入れを行います。
- ・ 松山荘、好地荘に設置している自立準備ホームでは、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

- ・ 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 E・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等の関係機関と連携し、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では、事業の普及啓発活動の充実を図るとともに、県や市町村、「緊急的住居確保・自立支援対策（自立準備ホーム）」と連携し、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、不起訴（起訴猶予）が想定される障がい者や高齢者などの被疑者に対し、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岩手県障がい者文化芸術祭の開催等を実施します。
- ・ 医療的ケア児等への支援については、岩手県医療的ケア児支援センターの研修・人材育成業務を担い、相談支援専門員、保健師、訪問看護師等を対象に医療的ケア児等の支援に

必要なコーディネーター及び支援者の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。

- ・ 相談支援事業所においては、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、市町村からの委託事業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、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」（令和2年度～令和8年度）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等の連携体制を構築し、専門スキルの向上を図ります。また、「岩手県立療育センター運営推進計画」の中間見直しに当たっては、必要な情報提供と積極的な提言を行います。
- ・ 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（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、巡回事業や全県型地域共催型移動児童館を実施し、子育て、遊びの支援に取り組みます。

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、様々な分野の学生に対しPRを行います。
- ・ 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人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、個人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のキャリアパスモデルに取り組みます。
- ・ 一般職から総合職へのコース変更のあり方を検討し、制度の構築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、介護機器の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に向けた検討を計画的に進めていきます。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、ノー残業ダ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、必要な職場環境の改善に向けて法人として職員満足度調査を実施します。
- ・ 資格取得にかかわらず、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、治療と仕事の両立支援制度の拡充、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、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

- ・ 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。
- ・ 令和5年10月から開始されるインボイス制度に必要な関係規定の整備や対応を進め、就労支援事業等の適正な収支管理に努めます。
- ・ 施設の老朽化が進んでいる中山の園は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、施設の改築整備に係る検討に加え、修繕計画の見直しを行いながら、適時、県と修繕実施に係る協議を進めます。
- ・ 和光学園は、県が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、建替までの間の修繕について、県と連携のうえ対応します。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・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

- 障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令において、令和6年度から事業継続計画（BCP）の作成が義務化されることから、事業団災害対策基本計画及び事業継続計画（BCP）の見直しを行います。
- 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。

岩手県社会福祉事業団 令和5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） ・感染症対策指針の作成 ・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	<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1回以上） ・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 事業別の地域生活を支える支援	<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
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れ
	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れ ・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れ
	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 ・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検討 ・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 ・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
	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
	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 ・職員の人事管理の実施 ・総合職、一般職の定数管理 ・一般職から総合職へのコース変更制度の構築 ・定年延長及び70歳までの雇用機会の確保の検討
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 ・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） ・ノー残業ダイの取組強化 ・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
	福利厚生利用の促進	・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 ・職員満足度調査実施
	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 ・職員の自主的な学び促進の制度化に向けた検討
	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 ・必要に応じた事業所の統廃合の検討
	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 ・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	・施設ごとの積立目標額に向けた積み増し ・自主事業の修繕等計画に係る検討
	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）