

# 令和 6 年度岩手県社会福祉事業団事業報告

## 事業概要

### 【特に取り組む事項】

#### 1 早期黒字化に向けた収支改善の取組

令和 3 年度の利用率を上回った施設・事業所（令和 6 年度末で廃止した事業所を除く）は、入所施設で 16 施設中 6 つ、共同生活援助で 6 事業所中 3 つ、通所事業所で 15 事業所中 5 つと、まだ利用率回復の途上にある。特に入所施設は、新規入所がある一方、入所者の高齢化や入所児童の卒業等による退所も一定数あることから、利用率の向上に時間を要している。

決算は、令和 5 年度から黒字に転じ、令和 6 年度はさらに改善した。これは、措置費の単価改定、障害福祉サービス等報酬改定による収入増のほか、事業廃止や定員の見直しを進めたことなどによる。一方で、物価高騰の高止まりや人件費の増加等の影響が続いていることから、今後も、令和 3 年度を上回る利用率を目標とし、事業の見直し・縮小や、経費節減等の収支改善を進めていく。

#### 2 魅力ある職場づくり

インターネットを通じて採用試験のエントリーができるよう見直したほか、令和 8 年度採用の職員確保に向け、令和 7 年 2 月に法人ホームページのリニューアルを行い、職員採用情報の充実等を行った。また、インターンシップの受入れは、前年度より 4 人増え、大学 2、3 年生 7 人を延べ 11 日間受け入れた。令和 7 年度新採用職員として、インターンシップや施設実習の経験者 5 人が採用につながった。

一般職から総合職へのコース転換試験を実施し、令和 7 年度から 3 人が総合職に転換となった。

職員満足度調査の実施は 3 年目となったが、「給与待遇」の不満足評価の割合が高い状況が続いていたため、給与制度の見直しを行い、令和 7 年度から基本給のベースアップ等の待遇改善を図ることとした。

#### 3 サービスの向上と事務の効率化

令和 5 年度に導入した支援記録システムについて、タブレットを活用した情報入力効率化に試行的に取り組んだ。令和 7 年度は、試行の台数を増やすなど、さらに効果的な活用につなげていく。

また、人事管理・労務管理・給与計算が連動するシステムの導入に向け、複数業者からの企画提案を受け、選定委員会において契約候補者を選定し、令和 7 年 4 月に契約を締結した。今後は、令和 8 年 1 月の運用開始に向け、必要な準備・検討を進めていく予定である。

## ＜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

- 施設長等で構成する虐待防止責任者会議を4月、11月、2月の3回開催し、虐待が起りやすい職場環境の確認と改善、職員による不適切支援への対応等をテーマに、情報共有・意見交換等を行った。また、1月には虐待防止担当者向けの研修会を開催し、過去の事案から得られる教訓や直接支援現場のリーダーである虐待防止担当者に求められる役割等について確認を行った。

施設等では、令和4年度から障害福祉サービスにおいて義務化された障害者虐待防止措置の内容を踏まえ、虐待防止委員会の開催や定期的な研修の実施、身体拘束等の適正化に向けた取組の推進に努めた。

- 利用者等から苦情の申し出があった都度、迅速、丁寧な対応を心掛けるとともに、施設運営協議会において苦情解決結果や改善状況について報告を行ったほか、施設広報誌等で解決結果の公表を行った。
- 施設等の利用者預り金等管理責任者が中心となって、預り金等管理業務の重要性について意識啓発を図るとともに、利用者が充実した生活を送るために必要な支援や手続きを行った。

法人本部においては、事務の効率化・省力化を図りながら、施設等の利用者預り金等管理状況を確認できるよう、預り金等管理自主点検表の見直しを行った。また、利用者からの預り金総額が増加傾向にあるため、貸金庫を利用した保管管理について検討したが、課題が多いことから、導入を見送るとともに、新たな保管管理の方法について検討を継続することとした。

#### 2 サービスの質の向上

- 施設等では、利用者に係る事故を未然に防止するため、インシデント（事故に至らなかった事例）の積極的な収集・分析に努めたほか、事故の再発防止に向け、ロールプレイ等を交えた研修会を開催した。

服薬支援のミスや利用者の転倒・転落事故が複数の施設で発生したことを受け、法人本部から施設等に対して注意喚起を行うとともに、事故発生後の速やかな対応について改めて確認した。

児童福祉施設等においては、施設等の設備の安全点検や日常生活における安全について定めた安全計画を基に、日々の点検や研修・訓練を行い、児童の安全確保に努めた。

- 施設等では、昨年度末に策定した感染対策指針に基づき、感染予防に努めるとともに、感染症が発生した場合には、感染が拡大しないよう対策を講じながら、必要なサービスの継続に努めた。

令和6年度中の新型コロナによるクラスターの発生は、昨年度より5件多い13件であったが、感染対策の研修や訓練の効果もあり、法人全体で応援体制を組んだ事案はなく、

早めの収束につなげることができた。

- ・ サービス提供の手引き「手にして未来Ⅲ」を日常のOJTにおいて活用し、サービスの維持、向上に努めた。また、職制別研修等において、サービス提供に関する法令や報酬の仕組み等について学習する機会を設けた。
- ・ 提供する福祉サービスの点検のため、救護施設「好地荘」、障害者支援施設「こぶし」が福祉サービス第三者評価を受審した。また、他施設等においても、福祉サービス第三者評価表による自己評価を行い、サービスの点検及び改善に努めた。放課後等デイサービス事業所においては、令和6年7月に改訂された「放課後等デイサービスガイドライン」を踏まえ、支援プログラムを作成し、ホームページで公表した。
- ・ 支援記録業務の効率化を図るため、「オモイをカタチに」基金を活用して、モデル事業所へタブレット端末を試行的に導入し、今後の導入拡大に向けた検討を行った。

### 3 セーフティネットの役割発揮

- ・ 児童養護施設「和光学園」においては、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、ケアニーズの高い子どもへの支援を行った。

老朽化していた分園型小規模グループケア「青山ホーム」については、新たな物件を確保し、令和6年7月に住替えを完了した。自立援助ホーム「ステップ」では、進学する児童の増加を受け、奨学金の申請やアフターケアの充実に努めた。

- ・ 障害児入所施設「たばしね学園」及び「てしろもりの丘よつば」においては、15歳以上に達した利用児童に対して義務化された移行支援計画の作成を進めるとともに、成人期への生活への移行に向けて、関係機関等との調整を行った。また、ソーシャルワーカーや心理指導担当職員を配置し、ケース会議等で課題や支援方法の共有を図りながら、安心安全な支援に努めた。
- ・ 障害者支援施設においては、令和6年度報酬改定において義務化された相談支援事業所への個別支援計画の交付を開始した。また、病気や家族等の高齢化により地域生活が維持できなくなった障がい者の受入に努めた。
- ・ 相談支援事業所においては、利用者が抱える多様化、複雑化する課題に対応するため、発達障がいや重症心身障がいに係る支援者育成研修や医療的ケア児等コーディネーター養成研修の受講を進めた。
- ・ 救護施設「松山荘」及び「好地荘」においては、定員充足に向け、関係機関との情報交換や一時入所等の積極的受入に努めたほか、利用希望者が多い男性の居室に空きがないことが課題であるため、新たな受入れ方法について検討を行った。

また、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について、運営する自立準備ホームで一時的な受入れを行った。

### 4 福祉関係法令への対応

- ・ 障害者支援施設等においては、本人の意思を尊重し、選択の機会を確保するため、モニタリング会議等への利用者の原則参加、意向確認の徹底に努めた。

- ・ 令和6年度報酬改定の内容を踏まえ、生活介護における営業時間の見直し、通院や入浴に係る新たな加算の取得に努めるとともに、必須となった障害福祉サービス等情報公表システムへの報告等を確実に行之、収入の確保、減算防止に向けた対応を進めた。

## II 地域福祉の推進

### 1 地域社会との連携・協働

- ・ 各施設において運営協議会を開催し、今後の運営に向けて、地域住民や関係団体等から意見をいただいた。令和7年度から義務化となる、地域連携推進会議（運営協議会）の開催に向けて、施設の見学や記録の報告等について、留意点の整理を行った。
- ・ 施設等では地域の自立支援協議会に職員が出席し、各地域の福祉ニーズに対するサービスの提供や地域における課題の改善に向けた取組に参画した。
- ・ 「I W A T E・あんしんサポート事業」への参画を継続し、あんしんサポート相談員を5名増員するとともに、県社会福祉協議会等から、援助依頼があった都度、対応を行った。
- ・ 令和6年能登半島地震の復興支援として、令和6年7月に、相談支援事業所「みたけ」の職員1名を全国社会福祉協議会を通じて石川県羽咋市へ派遣した。また、令和7年2月に発生した大船渡市林野火災について、岩手県災害福祉広域支援機構から出動要請を受けて、同年3月、てしろもりの丘あおばの職員1名を派遣した。
- ・ 複数の就労支援事業を展開する「松風園」においては、特別支援学校からの依頼を受け、希望者が最も適した場所で働けるよう、就労能力や意欲等の評価を行う就労アセスメント等を実施した。一方、「みたけの杜」では、令和4年度から就労移行支援事業を休止中であったが、その後も利用希望者がおらず、再開の見込みが立たないことから、令和7年3月31日をもってこの事業を廃止した。

### 2 福祉需要に即した事業の推進

- ・ 国及び県から受託した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、北上市を中心に障がい者への相談支援や事業主との調整、職場実習のあっせんなど、関係機関と連携し障がい者の就労促進と定着を支援した。
- ・ 県から受託した「岩手県地域生活定着支援センター」では、県や保護観察所、市町村等と連携し、自立支援が必要な触法障がい者・高齢者を対象に、矯正施設退所後の相談支援や福祉サービス等の利用調整を行い、地域の中で自立した生活を営めるよう必要な支援を行った。
- ・ 県から受託した「障がい者芸術活動支援センターかだあると」では、法律分野、芸術分野の専門アドバイザーを配置し、障がい者やその家族等からの相談への対応を行ったほか、ワークショップや権利保護に関する研修会等を開催し、障がい者による創作活動を支援する人材の育成に努めた。第32回を迎えた岩手県障がい者文化芸術祭では、県内の障がい者の日頃の文化芸術活動の成果として、342作品の展示や、歌・ダンス等を18団体に発表いただいた。

- ・ 県から受託した支援者等育成事業については、県の医療的ケア児支援センターや発達障がい者支援センターと連携しながら、演習やグループワーク等を交えた研修を開催した。全日程を受講した「医療的ケア児等コーディネーター養成研修」38名、「重症心身障がい・医療的ケア児等支援者養成研修」19名、「発達障がい支援者育成研修」55名の受講者に対し、研修修了証を交付した。
- ・ 法人内の各相談支援事業所では、沿岸市町村からの要請を受け、障害支援区分認定調査を行ったほか、新たに5名の相談支援員が認定調査員研修を受講し、調査員としての登録を完了した。
- ・ 県立療育センターでは、令和6年3月に県が改訂を行った「岩手県立療育センター運営推進計画」に基づき、施設運営を行った。超重症児・準超重症児等の受け入れに努めたほか、感染防止に十分配慮しながら、地域の方々やボランティア等との交流や外出行事等に取り組んだ。全国的な課題にもなっている人材確保については、特に看護師の欠員が続いていることから、療育センターの職員が看護師向け求人イベントや採用説明会等に積極的に参加し、広く応募を呼びかけた。
- ・ 県立視聴覚障がい者情報センターでは、県内唯一の視聴覚障害者情報提供施設として、点訳奉仕員や要約筆記者等の養成研修を行い、専門知識を持った人材の育成やサービスの質の向上に努めた。点字図書館部門では、新型コロナの影響で開催できていなかった三者交流会を再開し、たくさんの方に来場いただいた。聴覚障害者情報提供部門では、岩手県手話言語条例の制定を受け、パンフレット制作への協力を行った。
- ・ 県立児童館いわて子どもの森では、新型コロナの感染拡大防止のために行っていた16時閉館をコロナ禍前の17時に戻したこと、宿泊施設のPRを行ったこと等から利用者の増へとつながり、令和7年3月には、入館者数が累計400万人となった。限られた予算の中、イベントやフェスティバルを工夫して開催し、いずれも盛況であった。

### 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

- ・ ホームページへの採用情報のタイムリーな掲載や、就職情報サイトの活用、法人説明会の開催、大学や養成学校等への訪問を行い、必要な人材の確保に努めた。  
ホームページは一部リニューアルを行い、採用情報、研修関係のページを一新し、見やすく、学生等の求職者の興味を引く情報発信を行った。
- ・ 県内3大学連携インターンシップや就職情報サイト主催イベント等に参画したほか、ホームページで施設見学やインターンシップを募集し、学生の受入れを行った。受入れに当たっては、学生のニーズに合わせたカリキュラムを設定し、OB職員や若手職員による説明や利用者と交流する機会を設けるなど、学生が福祉の現場で働くイメージを持てるように工夫した。
- ・ 特定非営利活動法人未来図書館への講師派遣、高校生向け探求学習プログラム「マイナビ locus フィールドスタディ」の受入れ、ハローワーク主催のイベントへの参加等により、

次世代を担う中・高校生に対して福祉の仕事の魅力を発信した。

- ・ 職員採用試験では、学校の新卒者のみならず、社会人経験者を対象とした採用試験も実施し、多様な人材の確保に努めた。事務の効率化、応募者数の増加につなげる取組として、採用試験のエントリーをインターネットから行えるよう改善した。

## 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）に基づき、各施設長が中心となって人材育成に努めた。また、職制別研修の講義の中で、同制度とその活用について説明し、各職員に周知を図った。
- ・ 非正規雇用職員の人事考課について評価基準を見直し、評価項目を整理するなど、要領の一部改正を行った。
- ・ 法人内職員の職制別研修の中に福祉職員キャリアパス研修生涯研修課程の受講を位置づけ、職員一人ひとりの将来の希望や目標に沿った個别人材育成計画に基づき、研修受講を進め、人材育成に努めた。
- ・ 組織の活性化に向けたトータルな人材マネジメントシステムの構築のため、一般職から総合職へのコース転換制度を創設し、初めての試験を実施した。

## 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、施設・事業所ごとに危険予知訓練や4S活動に取り組むとともに、毎月の労働災害予防自主点検を実施し、労働災害の発生防止に努めた。また、一部施設にタブレット端末や福祉機器を導入し、職員の業務の負担軽減を図った。
- ・ 適正な労務管理を徹底するため、毎月1回の自主点検を実施したほか、業務改善活動や事務の効率化の推進、ノー残業デイの徹底などにより、法人全体で労働時間の適正化に努めた。
- ・ 人事管理、勤怠管理、給与計算が連動するシステムの導入に向け、システムに関する情報収集や既に導入している他法人の視察等を実施した。また、令和8年1月の本格稼働に向け、導入システムの企画提案型プロポーザルを実施し、業者を選定した。
- ・ メンタルヘルスクアの推進のため、心の健康づくり計画に基づくセルフケア研修の開催、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、法人本部へのメンタルヘルスク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た。
- ・ 風通しのよい職場づくりのため、各職場において、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した。また、昨年度に引き続き、全職員を対象とした職員満足度調査を実施し、仕事内容や給与待遇、生活等に関する職員の満足度を把握、分析するとともに、経年比較を実施した。「給与待遇」の不満足を改善するため、令和7年度から待遇改善を行うこととした。
- ・ 個别人材育成計画に基づき、職務において特に必要と認める場合には、本部や施設が所管する研修のみならず、自己啓発による研修受講について配慮した。

- ・ 職員のモチベーションアップ、自主的な学びの推進に繋げるため、「オモイをカタチに」基金を活用し、資格取得に係る受験費用、講座受講に係る初期費用のそれぞれに助成を行う資格取得奨励事業を創設し、令和7年度から開始することとした。
- ・ 職員の心身の健康を維持向上するため、施設長等会議において時間外労働の削減及び年次休暇5日間以上の取得、夏季特別休暇5日間の完全取得の推進について周知を図るなど、労働時間の適正化に努めた。また、育児や介護、治療と仕事の両立支援制度の活用について推進し、ワークライフバランスに配慮した職場づくりを進めた。

## 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

- ・ 評議員会を3回、理事会を6回、運営協議会を2回開催し、経営組織の強化と透明性の確保、信頼される組織運営に努めた。また、監事監査を4回、会計監査人による本部往査を3回、施設往査を6カ所で実施するとともに、会計監査人と理事・監事によるディスカッションを実施し、法人のガバナンス強化に努めた。
- ・ 事業継続に必要な資産を明確にするため、各拠点区分において運転資金に必要な額を保全したうえで、施設整備積立金の積増しを行った。

### 2 経営の安定・強化

- ・ 経営分析によって明確となった課題への取組として、利用実態に合わせた定員の見直しや事業の統廃合を進めた。また、新型コロナの影響で令和4年度以降利用者が減少したことから、令和6年度は、令和3年度を上回る利用率を目標とし利用者の確保に努めたが、障害者支援施設利用者の高齢化等による退所も多くあり、利用率の回復は限定的となった。
- ・ 職員の待遇を安定化させるための給与制度の見直しを行い、障害福祉サービス等報酬の処遇改善加算を財源に基本給のベースアップを図るとともに、扶養手当等の一部手当の改正を実施した。
- ・ 中山の園は、令和5年1月に県が策定した「中山の園整備基本構想」に基づき、「中山の園整備基本計画」策定に向けた検討が進められており、当法人からも必要な意見提言を行った。また、老朽化により、し尿浄化槽や非常用発電機、ボイラー軟水器の不具合があり、県と協議のうえ改修工事を行った。
- ・ 旧県立社会福祉施設について、県から示された建物等の財産譲渡に係る対応方針を理事会・評議員会で機関決定し、県議会での議決を経て、令和7年4月1日付で「てしろもりの丘」及び「みたけの杜」の建物等の財産譲渡を受けた。なお、その他の施設の建物等については、現在県が改築整備を進めている中山の園を除き、今後、県と事業団において施設のあり方検討を行ったうえで、譲渡の時期等を検討する予定である。
- ・ 災害危険区域に所在したり、老朽化が進む建物を使用したグループホームの住替えについて検討を行い、令和6年6月には共同生活事業所「じゃんぷ」及び同「オリザ」の計3ホームを1ホームに集約、令和7年3月には共同生活事業所「中山の園」及び同「二戸」

のホームの再編を行い、同年4月から共同生活事業所「中山の園」に事業所を一体化した。

- ・ 法人の経営方針及び中長期経営計画を基礎とした経営改善の取組を推進するため、経営状況や経営課題を共有し、法人全体の経営意識の醸成を目的とした経営学習会を開催した。

### **3 コンプライアンスの徹底**

- ・ 「コンプライアンス基本方針・行動指針」を活用した研修等による、職員への内容の周知徹底のほか、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すとともに、自己チェックの結果を各施設長等が把握し、必要な対策を行った。
- ・ 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、随時必要な対策を行った。
- ・ 令和6年度の法人の障害者雇用率実績は2.5%であり、前年度の2.6%を0.1ポイント下回った（法定雇用率2.5%）。令和8年度から法定雇用率が2.7%に上昇するため、対策を検討・実施していく。
- ・ 会計研修の標準化とコンプライアンスにつなげるため、各施設の庶務担当職員等を対象として会計研修を開催。テレビ会議システムを活用し、録画データにより欠席者等も学習できるよう、効率的かつ効果的に実施した。

### **4 災害対策の強化**

- ・ 各施設で見直しを行った事業継続計画（BCP）の確認を行うとともに、総合防災訓練の課題を検証し、災害警戒本部及び災害対策本部の設置基準の見直しを行った。
- ・ 各施設・事業所と地域との連携体制を構築したうえで、日頃から防災訓練を実施してきたほか、大規模災害発生時における速やかな被害状況等の報告訓練を踏まえ、10月に地震発生を想定した法人全体での連絡調整訓練を実施した。