

特に取り組む事項

(法人全体として特に力を入れて取り組んでいくこと)

1 持続可能な経営に向けた取組

(1) サービスの質の向上

グループホーム・障害者支援施設で義務化された、地域連携推進会議を開催し、利用者やご家族、地域の方々からいただいた意見や助言を、今後のサービス改善に反映させるとともに、施設等の見学を通じて運営への理解と透明性の確保につなげた。

タブレット端末 15 台の新規導入による効率的な支援記録作成や夜間の見守り機器 2 台の追加導入等により、支援の充実と事故防止につなげた。

(2) 魅力ある職場づくり

「オモイをカタチに基金」に、資格試験の受験費用や講座受講費用への助成事業を追加したところ、14 人の職員が活用し、専門性の向上につながった。

勤怠管理と連動した給与システムの本格稼働に向け、試行運用や関係規則改正を進めた。今後は、職員からの疑問や問い合わせに丁寧に対応し、運用を定着させていく。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備に向け、70 歳までの就業機会の確保や障がい者雇用の定着・促進に向けた検討を進めた。さらに継続して取り組みを進めていく。

(3) 経営の黒字化

各施設を訪問して行う経営ヒアリングで、前年度決算や利用率の変化、過去 10 年の収支状況等の共有・分析、改善ポイント等を確認した。利用率の改善は途上であるが、一部施設の措置費単価改定や指定管理料の増額補正等もあり、前年度並みの黒字を確保できた。また、施設整備等積立金は、措置費施設を中心に前年度並みの積み増しを行った。

2 中長期経営基本計画の見直し

中長期経営基本計画の中間見直しを行い、事業に必要な資金確保に向け、今後 5 年間で法人の経常増減差額比率を 3%とする目標を掲げるなど、環境変化と法人の強み・弱みを基に、今後の取組の方向性を確認するとともに、拠点ごとに後期実施計画を策定した。また、見直しに当たっては、事務局庁舎の老朽化への対応を含む施設・事業所のあり方検討を進める方針も明記した。

3 中山の園の改築に向けた対応

「中山の園事業再編準備委員会」を設置し、施設整備や事業再編の進捗確認等を行うとともに、ワーキンググループで検討した新施設のコンセプトを踏まえ、現在地・みたけの杜隣接地・一戸病院内施設の設計に関し、県・業者とのヒアリング等において提案・調整を行った。

令和7年度事業報告

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5月、11月、2月に開催し、過去に発生した職員による不適切支援の事案の振り返りや虐待通報の判断等について、情報共有・意見交換等を行った。また、10月には直接支援の現場のリーダーである虐待防止担当者を対象とした研修会を開催し、職場環境の改善をテーマにグループワークを行った。

施設等では引き続き、虐待防止委員会の開催や定期的な研修を実施し、適切な支援の維持・向上に努めた。

- ・ 利用者等から苦情の申出があった都度、丁寧な対応を心掛けるとともに、第三者委員からの意見や助言を基に解決に向けた改善を行ったほか、地域連携推進会議（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。
- ・ 利用者の預り金等管理については、現行の事務の一部に形骸化や非効率な処理が見られたことから、規則や要領、様式等の見直しを行い、引き続き、利用者が充実した生活を送るための支援や適切な管理に努めた。

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、ロールプレイを交えた研修会を定期的に開催した。また、大怪我や急病などを想定した訓練を実施し、緊急時の対応に備えた。

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、感染対策指針に基づく感染対策委員会を定期的に開催し、感染予防や発生時に必要な対応について研修・訓練を行った。一部施設等において、新型コロナウイルスやインフルエンザ等の集団感染が発生したものの、日頃の感染予防や過去の感染対応の経験を活かして支援に当たり、速やかな収束につなげた。
- ・ 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。
- ・ 提供する福祉サービスの点検のため、児童養護施設「和光学園」、障害者支援施設「みたけの杜」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基準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、国が定めた「放課後等デイサービスガイドライン」を踏まえ、自己評価を行うとともに、その結果についてホームページで公表した。
- ・ 利用者支援をより充実させるため、「オモイをカタチに」基金を活用したタブレット端末の追加導入による支援記録業務の省力化等を行った。

3 事業別の地域生活を支える支援

- ・ 同種の施設・事業所に共通する課題の解決や情報共有を行うため、救護施設、共同生活事業所、就労支援事業所、児童入所施設について、事業種別ごとの連絡会を開催した。意見交換、情

報収集の場として継続実施を望む声が多かったことから、令和 8 年度以降も引き続き開催することとした。

- ・ 児童養護施設「和光学園」では、児童数の減少等を背景に、令和 7 年度から入所定員を 40 名に変更するとともに、職員配置の見直しを行い、小規模グループケアの支援を充実させた。自立援助ホーム「ステップ」では、退去者に対する誕生月のメッセージカード送付と近況把握に努め、アフターケアの充実を図った。
- ・ 障害児入所施設では、精神科病院への入退院を繰り返したり、不登校気味の児童が増えていることから、医療機関や学校、児童相談所等と連携し、支援方法の検討や研修を重ねながら、個々に応じた支援に努めた。
- ・ 障害者支援施設においては、令和 8 年度から義務化となる地域移行を推進するための取組に向け、地域移行等意向確認担当者の選任や指針の整備を行った。てしろもりの丘あおばでは、中核人材養成研修修了者の助言・指導のもと、自閉症や強度行動障害を伴う利用者に対し、統一した支援を行えるよう、支援手順書の作成を進めた。松風園では、利用ニーズの変化や令和 6 年度報酬改定における基本報酬の単価変更を受け、就労継続支援 B 型事業の定員変更を行った。
- ・ 相談支援事業所では、本人のみならず、家族支援を要するケースが増えていることから、関係機関等との連携を密にしながら、丁寧な対応を心掛けた。多岐にわたる相談内容に対応するため、専門性を高める研修会等にも積極的に参加し、新たに 5 つの事業所において、高次脳機能障害支援者養成研修を修了した。
- ・ 救護施設では、福祉事務所や医療機関と連携しながら、緊急的な受入れに応じるとともに、地域生活を希望する方の自立をサポートするため、居宅生活訓練を継続した。男性の利用希望が多いものの、居室に空きがない現状を踏まえ、松山荘混合棟の空床について、男性の受入れ枠へ切替えを行った。好地荘では、地域生活定着支援センターと連携し、自立準備ホームでの新規受入れにつなげた。

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、意向確認の徹底を継続した。
- ・ 令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定に伴う、BCP 策定、グループホームの地域連携推進会議開催、放課後等デイサービス等における支援プログラムの公表等の義務化について、内部事務指導等において実施状況を確認し、報酬減算の防止に努めた。

II 地域福祉の推進

1 地域社会との連携・協働

- ・ 障害者支援施設及び共同生活事業所において、令和 7 年度から義務化された地域連携推進会議（施設運営協議会）を開催し、地域住民や関係団体からいただいた意見を施設運営に反映させるとともに、会議結果についてホームページで公表し、地域に密着した、開かれた施設づくりに努めた。
- ・ 社会福祉法人に求められる「地域における公益的な取組」の一つとして、「IWATE・あんしんサポート事業」への参画を継続し、県社会福祉協議会等から援助依頼があった都度、対応を行った。

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、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。

令和 8 年 2 月には、全国地域生活定着支援センター協議会北海道・東北ブロック研修会をオンラインと参集のハイブリッド形式で開催し、128 人の参加があった。

- ・ 県から受託した「障がい者芸術活動支援センターかだあと」では、障がい者やその家族等からの相談に対応したほか、ワークショップや権利保護に関する研修会、障害福祉サービス事業所への訪問調査等を行い、障がい者による創作活動を支援する人材の育成・支援に努めた。第 33 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、過去最高となる 373 点の作品展示を行ったほか、21 団体の出演による音楽祭を開催した。
- ・ 県から受託した支援者等育成業務については、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、全日程を受講した方に研修修了証を発行した。
- ・ 県立療育センターでは、感染症対策に留意しながら、ボランティア・地域関係者等を招いての行事や地域懇談会を開催するなど、できる限り地域との交流の機会を設けた。児童発達支援センターにおいては、親子通所（はじめて教室）を開始し、障がい児とその家族への支援の充実につなげた。県が策定した「岩手県立療育センター運営推進計画」に基づき、看護師養成校の訪問や見学受入れ等を通して人材確保に努めたが、職員の慢性的な欠員の解消には至らなかった。
- ・ 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ほか、ICT サポートセンターを受託し、新たに聴覚障がい者パソコンサポーターの養成を行った。Web 図書館の活用や情報機器の普及など、デジタル時代に即した取組も進めた。
- ・ 県立児童館いわて子どもの森では、新たに 3 年間の指定管理者として、職員の創意工夫による新たな遊び場の設置やワークショップの企画等を通じ、子どもたちが楽しさや感動を体験できるよう努めた。開設から 20 年以上が経過し、建物設備の老朽化が著しく、突然の破損や故障が続き、やむなく臨時休館せざるを得ない状況も発生した。

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

- ・ 必要な人材の確保に向け、就職説明会の開催、学校・求人サイト等主催イベントへの参画、大学や養成学校への訪問を行い、新規学卒者、転職希望者及び学校に対し、積極的な情報発信を行った。
- ・ 就職情報サイトの DM 機能を活用し、登録している学生に定期的にメッセージを送ったほか、若手職員のインタビューや研修の様子など YouTube を活用した動画配信を行い、法人の魅力を PR した。
- ・ インターンシップは、県内 3 大学連携からの受入れに加え、求人サイトのイベント、ホームページ等で広く募集し、大学 2・3 年生を中心に 12 名、延べ 21 日間の受入れを行った。施設見学は看護学生を中心に 12 名を受け入れ、将来的な人材確保に努めた。学生に事前アンケートを行い、希望に沿ったカリキュラムを作成し、職場体験を実施した。
- ・ 職員採用試験では、新規学卒者のみならず、社会人経験者を対象とした試験も実施し、福祉職 3 名、医療職 6 名を採用した。シニア世代、障がいを有する方等の多様な働き方のニーズに応えるため、雇用方法や人件費の試算、受入れ時の環境設定など、定期的に検討の場を設けたが、具

体的な実施には至らなかった。

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、各施設長等が中心となって人材育成に努めた。年度初めに施設長等との個别人材育成計画に係るヒアリングを実施し、職制に応じた能力開発や専門性向上に資する研修を計画的に受講できるよう組織的に取り組んだ。
- ・ 職制別研修では、中長期経営基本計画の推進や魅力ある職場づくりのための役職員のメッセージ発信、組織目標を達成するための経営的視点や課題解決をテーマに、グループワークや研修を行い、スキルの向上を図った。

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・事業所ごとに安全教育の実施、危険予知訓練、4S活動に取り組むとともに、労働災害予防自主点検を毎月実施し、労働災害の発生予防に努めた。また、昨年度に引き続き、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。福祉機器の活用による業務改善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。
- ・ 関係法令に対応した労務管理と、労働時間管理の適正化・効率化を図り、職員の働きやすさにつなげるため、人事管理・労務管理・給与計算が連動したシステムを導入し、令和8年4月の本格稼働に向けた対応を行った。
- ・ 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・分析し、経年比較を行った。
- ・ 職員のモチベーションアップ、自主的な学びの推進につなげるため、「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、講座受験に係る初期費用の助成を行う資格奨励事業を開始した。令和7年度は14人が制度を活用し、学びを深めた。
- ・ 職員の心身の健康を維持・向上するため、施設長会議等において時間外労働の削減について周知し、労働時間の適正化に努めた。また、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努めた。育児や介護、治療と仕事の両立支援制度の活用について職員へ周知し、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7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3回、会計監査人による本部往査を3回、施設往査を5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

- ・ 中長期経営基本計画の中間見直しにおいて、事業継続に必要な資金を確保するため、今後5年間で法人の経常増減差額比率を3%とすることを目標に掲げるとともに、各拠点においてSWOT分析を行い、外部・内部環境変化と事業所の強み・弱みを基に今後の取組の方向性を確認し、後期実施計画を策定した。
- ・ 中山の園の整備では、法人内に「中山の園事業再編準備委員会」を設置し、施設整備や事業再編の進捗確認等を行うとともに、ワーキンググループにおいて検討した新施設のコンセプトを踏まえ、現在地及びみたけの杜隣接地、一戸病院内施設の業者による設計ヒアリングへの対応を行った。
- ・ 令和7年4月に県から建物等の譲与を受けたてしろもりの丘及びみたけの杜及び、現在改築整備が進む中山の園以外の旧県立社会福祉施設については、今後、建替えの時期に合わせて県と事業団で施設のあり方検討を行う必要があることから、ロードマップの見直しを行った。
- ・ 経営意識の醸成のため、経営企画課職員が法人内職員に対し予算や計算書類に係る基礎講義を行うとともに、先進地施設の理事長を招聘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り、職員への内容の周知徹底を図ったほか、継続してコンプライアンス自己チェックを実施し、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、各施設長が自己チェックの結果を把握し、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研修の受講を推進し、随時必要な対策を行った。
- ・ 令和7年度の法人の障害者雇用率実績は2.5%であり、法定雇用率を達成するとともに、令和8年7月からの法定雇用率引上げを踏まえ、障がい者を有する方の計画的な採用に向け、職務の切り出し、合理的配慮及び職場定着のあり方について検討を進めた。
- ・ 会計事務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た会計研修を3回開催した。テレビ会議システムを活用し、欠席者等が事後でも視聴し学習できるよう、効率的かつ効果的に実施した。

4 災害対策の強化

- ・ 多様化する災害等へ対応するため、事業継続計画（BCP）の確認を行うとともに、必要に応じて随時見直しを行った。
- ・ 各施設・事業所と地域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たほか、大規模災害発生時の速やかな報告体制、上長が不在の場合の対応力の向上を図るため、8月に事業団災害対策基本計画に基づき、大雨による水害を想定した総合防災訓練を実施した。