令和7年度事業計画 <法人を取り巻く環境（課題）>

1 持続可能な経営に向けた課題

(1) サービスの質の向上

- 障がい者グループホームや障害者支援施設について、利用者やその家族、地域住民等の目を入れ意見等を聴取する機会として、地域連携推進会議の開催が必要となり、事業運営の透明性向上や支援の質の確保が求められている。
- 入所施設を中心に非正規職員等の欠員が生じているため、事故発生時の報告書の作成や再発防止策の検討を含む事務処理時間の確保が課題となっている。
- 業務におけるICTや福祉機器の活用について、コスト面や職員の苦手意識等から十分に導入が進んでいない。

(2) 魅力ある職場づくり

- 人材確保が困難な状況が続いている。また、自己都合退職者が一定数おり、人材の定着が課題となっている。
- 社会福祉士等の資格取得を目指すなど、自己啓発の意欲がある職員の費用負担を支援する仕組みが弱く、職員採用等においてメリットをアピールしにくい。
- 高年齢者雇用安定法の改正による70歳までの就業機会確保の努力義務化、障害者雇用率の見直し（現状2.5%⇒令和8年7月～2.7%）などの労働環境の変化への対応が求められている。

(3) 経営の黒字化

- 社会福祉法人制度改革以降も、社会福祉法人による不正事案が発生しており、令和6年4月に厚生労働省から注意喚起の事務連絡が出されるなど、これまで以上に経営組織のガバナンス強化や事業運営の透明性向上が求められている。
- 令和4年度の法人の決算は赤字となり、令和5年度決算は黒字に転じたが、令和3年度の水準までは回復できておらず、令和6年度も厳しい経営状況が続いている。
- 令和7年4月、てしろもりの丘、みたけの杜の施設譲渡を受ける予定であることから、将来に向けた持続可能な施設・法人経営を進めるため、今後の事業展開や必要な設備投資と備えとしての積立金造成が重要になっている。

2 中長期経営基本計画の見直し

- 令和3年度に策定した中長期経営基本計画の中間年にあたるため、年度内に見直しを完了させる必要がある。
- 第2次中長期経営基本計画（令和3～12年度）策定から4年が経過し、人口減少や災害時の事業継続等、法人を取り巻く環境や求められる役割が大きく変化している。

3 中山の園の改築に向けた対応

- 令和7年度に県が中山の園整備基本計画を策定予定であり、規模の大きさからも、計画策定後速やかに、施設の設計に向けた具体的な整備内容の検討や利用者の利用調整、改築後の施設運営体制の検討を進める必要がある。

令和7年度事業計画 <特に取り組む事項>

1 持続可能な経営に向けた取組

(1) サービスの質の向上

- ア グループホーム・障害者支援施設において、地域連携推進会議を開催し、いただいた要望や助言等を、利用者の権利擁護、意思決定支援等の支援の向上につなげます。
- イ タブレット端末や見守りセンサー等の活用によるICT化を進め、間接的業務の省力化・効率化を図り、直接支援業務の充実につなげます。
- ウ 施設内で事故が発生しやすい入浴支援や見守りにおいて、モデル施設への介護機器導入による試行、効果の確認を経て、法人内での積極的活用・定着を目指します。

(2) 魅力ある職場づくり

- ア 「オモイをカタチに基金」を活用し、職員の資格取得に係る講座受講費用の助成を行うこと等で、職員の学ぶ意欲や働きがいを応援します。
- イ 勤怠管理等と連動した給与システムの導入により、適正な労務管理とワークライフバランスの向上につなげ、長く働き続けられる職場づくりを目指します。
- ウ 70歳までの就業機会の確保や障がい者雇用を進め、多様な人材が活躍できる環境を整備し、人材確保に取り組めます。

(3) 経営の黒字化

- ア 施設等の経営状況の数値化等による問題の見える化をさらに進め、経営分析をより効果的なものにして、経営の黒字化につなげます。
- イ 今後の事業展開や必要な設備投資を検討し、計画的な施設整備等積立金の積増し等を進め、持続可能な経営につなげます。

2 中長期経営基本計画の見直し

- (1) 中長期経営基本計画の中間見直しについて、法人を取り巻く環境や求められる役割が大きく変化しているため、法人のビジョンを明確にし、具体的かつ実効性のある計画となるよう見直しを行います。
- (2) 事務局の老朽化への対応を含めた施設・事業所のあり方についても、未来を見据えながら検討を行い、計画の見直しに反映させます。

3 中山の園の改築に向けた対応

法人内に「中山の園改築準備委員会（仮称）」を設置し、令和7年度に県が策定予定の整備基本計画に基づく施設の設計、利用者の状況や希望を踏まえた利用調整、改築後の施設運営体制の構築に向け、県と連携しながら検討・準備を進めます。

令和7年度事業計画 <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

- ・ 施設長等が出席する虐待防止対応責任者会議を開催し、利用者の人権擁護と職員等による虐待防止に向け、取組状況や課題の共有・検討を行います。また、各施設・事業所の虐待防止担当者を対象に研修会を開催し、虐待防止担当者の責務等の確認、事例に基づく演習等により、支援現場における人権尊重・虐待防止の取組を強化します。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、虐待防止、身体拘束適正化等の実践を振り返り、適切な支援の維持・向上に取り組みます。
- ・ 利用者等からの苦情については、苦情解決責任者である施設長等を中心に、解決に向けて迅速、丁寧な対応を行います。また、各施設等に第三者委員をおき、公平性と中立性を確保しながら、苦情申出人に対して適切な対応を行います。
- ・ 利用者の財産の適正な管理を前提に、事務の省力化・効率化を進めるため、利用者預り金管理に係る規則や様式等の見直しを行います。

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。また、児童福祉施設等においては、設備の安全点検や日常における児童の安全確保について定めた安全計画に沿って研修や訓練を実施するとともに、計画の検証や見直しを進めます。
- ・ 各施設、事業所では感染対策指針に基く感染対策委員会を定期的に開催し、感染症の予防、発生時のまん延防止等に必要の対応の検討や見直しに取り組みます。また、万が一、施設、事業所において集団感染が発生した場合に備え、定期的な研修及び訓練を実施し、支援継続に努めます。
- ・ 各施設、事業所の職場研修やOJTにおいて、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等の学習・確認を行います。
- ・ 提供する福祉サービスの点検のため、福祉サービス第三者評価を受審し、その結果を公表します。また、放課後等デイサービス事業所では、国のガイドラインに基づくサービス自己評価及び利用児家族へのアンケート調査を実施し、その結果を公表します。
- ・ タブレット端末や見守りセンサー等の活用によるICT化を進め、間接業務の省力化・効率化を図り、直接支援業務の充実につなげます。また、施設内で事故が発生しやすい入浴支援や見守りにおいて、モデル施設への介護機器導入による試行、効果の確認を経て、法人内での積極的活用・定着を目指します。

3 事業別の地域生活を支える支援

- ・ 法人内で事業種別毎に連絡会を開催し、同種の施設・事業所に共通する課題の解決に向けた検討や情報共有を行い、支援の充実と効率化に繋がります。
- ・ 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、心理療法師担当職員、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、子育て支援や若者支援を行う関係者等と連携し、地域の子ども・若者の自立支援をサポートします。

- ・ 障害児入所施設では、専門研修への職員の派遣や研修受講者を講師とした施設内研修を継続し、行動面や心理面等の課題から支援に困難性がある児童に対し、より有効な支援の構築や標準化を進めます。また、15歳に達した利用児については、障害福祉サービス等を利用しつつ自立した生活に移行できるよう、移行支援計画を作成したうえで、必要な支援を行います。
- ・ 障害者支援施設では、利用者の地域移行や日中活動に関する意向を確認するため、地域移行等の意向確認に関する指針を作成し、希望に応じたサービスを提供します。また、地域生活を維持が困難になった障がい者のためのセーフティネットとして、その役割を發揮します。
- ・ 相談支援事業所では、利用者の多様化、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や医療的ケア児等コーディネーターを養成する研修の受講を進め、相談支援専門員の専門性を高めます。また、市町村による地域生活支援拠点等整備の一環として、各短期入所事業が連携して重度障がい者等の緊急的な短期入所利用を調整します。
- ・ 救護施設では、令和6年10月に義務化された個別支援計画について、福祉事務所等と情報共有を図りながら作成するとともに、利用者の様々な生活課題について必要な支援を行います。また、自立準備ホームの運営を継続し、地域生活定着支援センターや保護観察所等と連携して、セーフティネットの役割を果たします。

4 福祉関係法令への対応

- ・ 障害福祉サービス等運営基準の改正を踏まえ、意思決定支援を推進するため、個別支援会議等については利用者の参加を原則とし、本人の意向等を確認しながらサービス提供を行います。
- ・ 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定により、BCPの策定、グループホームの地域連携推進会議開催や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が、今年度から義務化となるため、確実に対応を行い、報酬減算の防止に努めます。

II 地域福祉の推進

1 地域社会との連携・協働

- ・ 運営協議会の開催等を通じて、地域住民や関係団体等からいただいた意見を施設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。
- ・ 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、「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、対象者の自立支援や就労準備ボランティア事業の受入れを行います。また、地域ニーズに応じた新たな取組の展開に向け、全国の先行事例等も参考に検討を行います。

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、地域で求職中または在職中の障がい者の就業支援、生活支援を一体的に行います。
- ・ 岩手県地域生活定着支援センター運營業務を受託した際は、保護観察所からの依頼に基づき、矯正施設を退所予定である触法障がい者・高齢者等を対象に、帰住先の確保、福祉サービス利用等に係る調整や、本人や関係者からの相談に応じた必要な支援を行います。帰住先の調整に時間を要する対象者については、松山荘及び好地荘に設置した自立準備ホーム等を活用し、帰住先の調整・検討を行います。さらに、研修会の開催や職員が各地域を巡回し、事業の普及啓発を図ります。

- ・ 障がい者芸術活動支援センターかだあると運営業務を受託した際は、障がい者、その家族及び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、岩手県障がい者文化芸術祭の開催などを行います。
- ・ 医療的ケア児や重症心身障がい児（者）、発達障がい児（者）等のコーディネーター及び支援者養成業務を受託した際は、地域において支援を担う人材を育成するために必要な研修を実施します。
- ・ 県立療育センターでは、指定管理者として、超重症児・準超重症児等の重症心身障がい児の受入ニーズや発達障がいの診療ニーズに的確に対応します。また、令和6年3月に県が改訂した「岩手県立療育センター運営推進計画」について、残りの計画期間を見据え、今後のセンターのあり方について法人内部で検討を進めます。
- ・ 県立視聴覚障がい者情報センター業務を受託した際は、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。今年度は、当センターが「東北・新潟・北海道ブロック点字図書館連絡協議会」会長及び「全国聴覚障害者情報提供施設協議会第1ブロック」事務局長を担うため、協議事項の調整や研修の開催等、その求められる役割を発揮します。
- ・ 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、子どもたちが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めるワークショップ等の実施により、児童の健全育成に取り組むとともに、県が進める魅力ある持続可能な施設運営に向けた提言を行います。

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

- ・ 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います。
- ・ ホームページやSNS、就職情報サイト等を活用し、時代に合わせた効果的なPRの推進に取り組みます。
- ・ 学生や次世代を担う中高生について、施設見学、実習、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い、福祉職の魅力を伝え、将来的な人材確保につなげます。
- ・ 福祉の仕事に従事したい就労経験者やシニア世代、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、採用試験方法の見直しや、新たな採用枠について検討します。
- ・ 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。

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を計画的に受講できるよう取り組みます。

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、労働関係法令を遵守するとともに、安全教育の実施、危険予

知活動等により労働災害の発生を防止します。また、職員の業務負担軽減を図るため、ICT化や福祉機器の導入を推進します。

- ・ 新たに導入予定の勤怠管理システムを活用し、適正な労務管理に努めるとともに、毎月1回の自主点検を行います。また、ICT、福祉機器の活用による業務改善や事務の効率化、ノー残業ダイの啓発などにより、法人全体で労働時間の適正化を図ります。
- ・ 人事管理・労務管理・給与計算が連動するシステムの本格稼働に向け、計画的な導入を進めるとともに、関係法令に対応した労務管理と、システムの適正な活用による事務の省力化を推進します。
- ・ 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いて、セルフケア研修や職務に応じた研修の開催、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、総合的な対策を行います。
- ・ 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するとともに、全職員を対象とした職員満足度調査の結果を分析し、必要な職場環境の改善を進めます。
- ・ 職員の自主的な学びを応援するため、「オモイをカタチに」基金を活用し、資格取得に係る各種養成校、大学、大学院等の受講料、資格試験の受験料に助成を行うとともに、働きながら学習したいという職員の意欲を尊重し、必要な配慮を行うよう努めます。
- ・ 時間外労働の削減、年次休暇5日間以上の取得、家族の看護、育児参加休暇等の特別休暇の取得を促進することにより、職員の心身の健康を維持向上させるとともに、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の適切な運営を行うとともに、監事及び会計監査人による監査を受審することによって、経営組織のガバナンス強化を図ります。併せて、外部の有識者等で構成される運営協議会を開催し、事業団の事業計画等について意見を求め、同計画や事業運営の参考にすることで、信頼される組織運営を推進します。
- ・ 今後の事業展開や必要な設備投資を検討し、計画的な施設整備等積立金の積増し等を進め、持続可能な経営につなげます。

2 経営の安定・強化

- ・ 施設等の経営状況の数値化等による問題の見える化をさらに進め、経営分析をより効果的なものにして、経営の黒字化につなげます。
- ・ 中山の園の整備について、法人内に「中山の園改築整備準備委員会（仮称）」を設置し、令和7年度に県が策定予定の整備基本計画に基づく施設の設計、利用者の状況や希望を踏まえた利用調整、改築後の施設運営体制の構築に向け、県と連携しながら検討・準備を進めます。
- ・ 旧県立社会福祉施設の県からの財産譲渡については、令和6年度に機関決定した対応方針に基づき、令和7年4月にてしろもりの丘及びみたけの杜の建物等の譲渡を受けるとともに、事務局の老朽化への対応を含めた施設・事業所のあり方についても、未来を見据えながら検討を行い、中長期基本計画の見直しに反映させます。

- ・ 職員の経営意識の醸成をさらに図るため、法人本部においては、予算管理、財務諸表の見方、経営指標による分析等の学習の機会を設けるとともに、各施設においては、月次試算表等を活用したミニ学習会等を開催します。

3 コンプライアンスの徹底

- ・ 遵守すべきルールの特明確化や標準化のために策定した「コンプライアンス基本方針・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確保と生活の安定を図るために、施設等利用者の雇用を検討するほか、新たな採用方法等を検討し、法定雇用率を遵守します。
- ・ 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について、テレビ会議システムを活用して実施します。また、研修の録画データを活用し、事後に欠席者や新担当者も学習できるよう、効率的かつ効果的な研修の実施に努めます。

4 災害対策の強化

- ・ 地震、水害等の自然災害、感染症発生などの災害を想定した事業継続計画（BCP）を整備し、多様化する災害等への対応力を強化します。
- ・ 事業団災害対策基本計画に基づき、多様な災害を想定した総合防災訓練を継続するとともに、連絡体制を確立し、組織的な対応力の向上を図ります。また、各施設、事業所においても、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、災害発生時における他法人との連携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7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（年2回以上） ・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） ・虐待防止担当者研修会（年1回） ・コンプライアンス自己チェック（年2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及び虐待防止、身体拘束の適正化の取組状況の確認、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） ・感染対策委員会の開催及び研修、訓練の実施
	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"> ・内部経理監査・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1回以上） ・利用者への嗜好調査（年2回） ・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	<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
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） ・地域移行等意思確認、担当者の選任
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 ・共同生活支援事業所の地域連携推進会議開催（年1回）
	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 ・各施設の設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、将来を予測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 ・事業継続に係る労働局、県との調整
	地域生活定着支援センター事業	<ul style="list-style-type: none"> ・事業継続に係る県との調整等 ・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"> ・事業継続に係る県との調整等 ・岩手県障がい者文化芸術祭開催 ・支援者育成研修実施
	重症心身障がい・医療的ケア・発達障がい者支援者養成研修事業	<ul style="list-style-type: none"> ・重症心身障がい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充実 ・関係機関等の折衝 ・障害支援区分認定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	・法人HPのリニューアル ・実習生、インターンシップの積極的受入れ ・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	・研修ニーズに応じた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 ・岩手県への派遣研修の継続 ・研修体制の見直しの検討 ・新採用職員指導要領の見直し・改正の検討
	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 ・職員育成3制度一部改正後の見直し、改正の検討
	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 ・職員の人事管理の運用 ・総合職、一般職の定数管理 ・人事考課等の考課（評価）結果の反映 ・一般職から総合職へのコース転換登用試験の実施
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） ・ノー残業デイの取組強化 ・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 ・勤怠管理システム導入
	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） ・メンタルヘルスセルフケア研修（年2回） ・新採用職員セルフケア研修（職制別） ・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）、Web相談、施設巡回相談 ・「心の健康づくり計画」の取組評価、次期計画の検討
	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（年1回） ・職員満足度調査内容等の見直し検討
	自己啓発の促進	・職員の自主的な学びを奨励 ・職員の自主的な学びの促進 ・資格取得の講座受講費用の助成 ・資格取得の受験料の助成
	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アリング（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89%（令和3年度）以上の推進 ・日中活動事業所の年間利用率81%（令和3年度）以上の推進 ・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 ・経費節減の取組を推進
	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 ・共同生活事業所の統合検討及びグループホームの住替え・集約化
	施設整備等積立金等の計画的な造成	・施設、事業所ごとの経営状況に応じた積立金増し等の管理
コンプライアンスの徹底	経営意識の醸成	・経営（プロセスマネジメント）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）
	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	・コンプライアンス基本方針の活用（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
災害対策の強化	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 ・障害者雇用率（2.78%以上）
	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 ・災害時職員安否確認システム検討
	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）