

令和8年度事業計画

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

有効な福祉機器の法人内の情報共有と導入促進を図り、ICT化を推進するとともに、支援記録作成等の業務の省力化に取り組み、職員が利用者と向き合える時間を増やし、サービスの質の向上を図ります。

(2) 魅力ある職場づくり

ア 新しい勤怠管理・給与システムの円滑な運用に努め、適正な労務管理と事務の効率化につなげることで、ワークライフバランスの向上を図ります。

イ 育児・介護やリフレッシュのための休暇を取りやすい環境を整えます。人員不足の職場には臨時定数による職員配置等を措置するほか、夜勤手当の充実等により、安心して長く働くことができる職場づくりに努めます。

ウ 70歳まで働くことが可能な仕組みの構築や、障がい者雇用を進めるための環境整備について検討を進め、多様な人材の確保に取り組みます。

(3) 5年後の利益率3%を目標とした経営の黒字化

ア 今後5年で法人全体の利益率の目標を3%とし、利用率の改善を最優先に、経営の黒字化につながる取組を進めていきます。

イ 経営の黒字化を持続していくため、経営分析の手法を見直すとともに、事業再編等の検討を継続します。

ウ 県から譲渡が予定されている旧県立施設のあり方や事務局庁舎の移転について、県と連携して検討するとともに、将来の施設、設備等の整備に必要な資金を計画的に積立・調達し、持続可能な経営につなげます。

2 中山の園の改築・事業再編に向けた対応

県が策定した「中山の園整備基本計画」に基づき、新しい施設がその役割を最大限発揮できるよう、次のとおり対応します。

(1) 法人内に設置した中山の園事業再編準備委員会、同ワーキング等での検討結果が、新施設の建物・設備等に確実に反映されるよう、県や設計業者と調整します。

(2) 諸室レイアウトの工夫や見守り機器の導入等により、職員が無理なく最適な動きができる環境整備を検討し、新施設におけるサービスの質の確保と働きやすさの両立につなげます。

(3) 高齢障がい、強度行動障がい、精神障がい等への支援の充実を図るとともに、その知識や技術を県内他施設へ広めることができる人材育成に、法人を挙げて取り組みます。

令和 8 年度事業計画

基本的取組事項

▼中長期経営基本計画(令和 3 年度～令和 12 年度)「基本的取組(Initiative)」に基づいて実施する内容

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

- ・ 利用者の人権擁護と職員等による虐待防止に向け、施設長等が出席する虐待防止対応責任者会議を開催し、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、虐待防止担当者の責務等の確認、事例に基づく演習等を行う研修会を開催し、支援現場での人権尊重・虐待防止の取組を強化します。各施設・事業所では、虐待防止委員会を定期開催し、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設置し、公平性と中立性を確保しながら、苦情申出人に適切に対応します。
- ・ 令和 7 年度に見直した利用者預かり金等管理に係る様式を活用し、事務の省力化を図りながら、利用者の財産等の適切な保管管理に努めます。

2 サービスの質の向上

- ・ 利用者への安心・安全なサービス提供のため、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、児童福祉施設等では、安全計画に沿って児童の安全確保、設備点検、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づく感染対策委員会を定期開催し、感染予防、発生時のまん延防止等に必要の対応の検討、見直しに取り組みます。また、施設・事業所で集団感染が発生した場合でも支援が継続できるよう、定期的な研修・訓練を行います。
- ・ サービス提供の手引き「手にして未来Ⅲ」を各施設・事業所の職場研修やOJTで活用し、職員の基本姿勢や支援上の留意点等を学習・確認します。
- ・ 提供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、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、結果を公表します。
- ・ 支援記録システムを活用した個別支援計画の作成を進め、利用者が希望する目標の実現に向け、最適な支援の提供に努めます。また、タブレット端末の更なる導入と活用方法の検討を行い、支援記録業務の省力化を進めます。

さらに、有効な福祉機器の情報収集を行い、特に中山の園再編後の新施設での活用に向け、県や設計業者と協議しながら導入を進めます。

3 セーフティネットの役割発揮

- ・ 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、法人内の支援の充実と効率化に繋がります。
- ・ 児童養護施設では、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配置して、ケアニーズの高いこどもへ専門性の高い支援を行います。また、子育て支援や若者支援を行う関係者等と連携し、地域のこども・若者の自立支援をサポートします。
- ・ 障害児入所施設では、専門研修への職員派遣と併せ、受講職員を講師とした施設内研修を継続し、行動面や心理面等で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は移行支援計画を作成し、障害福祉サービス等を利用しつつ自立した生活ができるよう、必要な移行支援を行います。
- ・ 障害者支援施設では、令和8年度から義務化される地域移行等の意向確認に関する指針に基づき、希望に応じたサービスを提供します。また、地域生活の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、その役割を発揮します。
- ・ 共同生活事業所では、新規事業所の急増によるサービスの質の低下が懸念されているため、障がいの重度化や高齢化、ホームの老朽化等の課題解決も図りながら、グループホーム事業開始当初からの経験と実績を活かして、利用者が希望する地域生活の実現に向けて取り組みます。
- ・ 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、関係機関との連携・ネットワーク構築を進めながら、本人主体を重視した相談支援の実践に努めます。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、支援記録システムを活用して作成を進め、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。

II 地域福祉の推進

1 地域社会との連携・協働

- ・ 運営協議会（地域連携推進会議）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事業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の協働で、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、施設機能を活用した防災イベントを開催し、地域の防災力向上に向けた取組を進めます。

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に対し、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、保護観察所から依頼があった矯正施設を退所予定の触法障がい者・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、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。帰住先調整に時間を要する対象者には、救護施設に設置した自立準備ホーム等を活用し、その間に帰住先の調整・検討を行います。さらに、事業に関する研修会の開催、各地域を巡回しての協力要請等により、事業の普及啓発を図ります。
- ・ 県や市町村等から、多様な福祉ニーズへの対応に関する事業を受託した際は、仕様書に基づいて適切に業務の履行を行い、受託者としての責務を果たします。
- ・ 県立療育センターでは、親子通所事業やペアレント・プログラムの普及活動等、地域ニーズに応じた取組を通じ、支援体制の充実に努めます。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、地域ニーズ等に即した事業展開の実現に向けた今後のセンターのあり方について、委託者である県へ提言します。
- ・ 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。また、情報機器展・体験会の開催等により、視聴覚障がい者のICT機器の利用をサポートします。
- ・ 県立児童館いわて子どもの森では、こ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、SNS等を活用した情報発信を通じ、継続的な来館者の増を目指します。

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

- ・ 新規学卒者、転職希望者等に、法人の事業概要や仕事の魅力を伝えるため、学校訪問や就職イベントでのPR、ホームページ・SNSを活用して積極的に情報発信を行い、人材を確保します。
- ・ 次世代を担う学生や、就労経験者について、施設見学やインターンシップ、職場体験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。
- ・ 多様な人材を確保するため、新たな採用枠の検討や採用試験方法等の見直しを行います。
- ・ ベテラン職員の知識・スキルの伝承、再雇用の機会の創出のため、定年退職者及び離職した職員の再雇用制度の検討や、募集情報等を提供するネットワーク構築に取り組みます。
- ・ シニア世代や、障がいを有する方等が安定して働けるよう、業務プロセスの工夫や、待遇等の環境整備に向けて取り組みます。
- ・ 高年齢雇用安定法等の動向を踏まえ、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

- ・ 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）を活用し、自主的な業務の進捗管理や振り返りを促すとともに、これらの評価等に基づく人事配置等を行い、法人職員の人材育成に取り組みます。
- ・ 職員の将来の働き方の希望・目標と、法人が職員に求める期待を融合させた個别人材育成

計画を作成し、個人の能力開発や専門性向上に向けた研修等の計画的な受講を進めます。

- ・ 専門的な知識、技術の習得のため、岩手県や先進社会福祉法人等に職員を派遣します。
- ・ 学校等のイベントや、社会福祉研修の講師を担えるよう、法人内の職員を計画的に養成研修等に派遣するとともに、先輩講師から知識・スキルの伝承も行い、次世代を担う人材育成に取り組めます。
- ・ 社会福祉研修においては、県内の福祉人材の育成に寄与するため、他法人の職員も対象とするほか、全国的なニーズを把握しながら、福祉職に必要な専門知識とスキルの向上につながる各種研修を開催します。

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。
- ・ 今年度より本格稼働する勤怠管理システムを活用し、適正な労務管理に努めます。また、ICT、福祉機器の活用による業務改善や事務の効率化、ノー残業デーの啓発などにより、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より、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、一定の専門資格取得に向けた各種養成校、大学、大学院等の受講料、資格試験の受験料について、基金を活用した費用助成を行うとともに、働きながら学びたい職員の意欲を尊重し、必要な配慮に努めます。
- ・ 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し、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を踏まえた適正な法人運営

- ・ 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の受審によって、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、法人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。
- ・ 将来の施設整備や固定資産の更新に向け、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必要額を試算し、施設整備等積立金の計画的な積増し等を進めます。

2 経営の安定・強化

- ・ 経営分析の手法をより効果的な内容にするため見直し、施設・事業所ごとの分析結果をもとに経営ヒアリング等で課題を確認のうえ、収支改善に向けた取組を進めます。
- ・ 老朽化が著しい事務局庁舎について、県と連携して移転場所等の検討を進めます。また、並行して、地域生活支援センター「歩夢」及び地域生活定着支援センターのあり方検討を行います。
- ・ 今後の長期的な環境変化に対応できる法人・施設経営を考えていくため、施設管理者等による研究活動を行うとともに、職員による自施設の経営状況理解のための取組として、月次試算表等を活用したミニ学習会を開催します。
- ・ 中山の園の整備について、「中山の園事業再編準備委員会」及び「同ワーキンググループ等」での検討結果を踏まえ、県や設計業者と基本設計・実施設計を進めます。また、新施設のコンセプトに沿った高齢障がい、強度行動障がい、精神障がいの方等への充実した支援に向け、人材育成と支援内容の検討を進めます。

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」を職員に周知徹底し、遵守すべきルールの明確化や標準化を進めるとともに、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を実施します。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。
- ・ 法人の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。