

2020年度～2029年度  
中長期計画

# 未来創造クローバープラン



社会福祉法人 群馬県社会福祉事業団

# 目 次

## I 計画の基本事項

1 計画の目的 .....	1
2 計画の期間 .....	1
3 計画のマネジメント .....	2

## II 経営基盤の確立

1 経営を取り巻く環境 .....	3
2 構築を目指す経営基盤 .....	4
(1) 現在の経営状況 .....	4
(2) 目指すべき経営 .....	4
3 事業形態別の経営の方針 .....	6
(1) 自前施設の経営の基本的考え方 .....	6
(2) 指定管理施設の経営の基本的考え方 .....	7
4 各事業の経営目標 .....	7
(1) 高風園 .....	7
(2) そめやの里 .....	8
(3) 明風園 .....	9
(4) 菱風園 .....	10
(5) 障害者リハビリテーションセンター .....	10
(6) まるべりー .....	11
(7) 館林市障がい者総合支援センター .....	12
(8) 点字図書館 .....	13
(9) 義肢製作所 .....	13
(10) 聴覚障害者コミュニケーションプラザ .....	14
(11) ふれあいスポーツプラザ .....	14
(12) ゆうあいピック記念温水プール .....	15
(13) 社会福祉総合センター .....	16
(14) 研修指導センター .....	16

5	「運営」から「経営」へ.....	17
	(1) ブランド力の向上.....	17
	(2) 広報戦略.....	17
	(3) 本部のマネジメント力の強化.....	18
	(4) 職員の意識改革.....	18
	(5) 定数管理.....	18
6	生産性の向上.....	19
	(1) 業務の効率化.....	19
	(2) ICT、IoT、AI、介護ロボットの活用.....	19
	(3) タスクシフティング（ボランティア・シニアの活用推進）.....	20
7	SDGs への取り組み.....	20
8	危機管理体制の整備.....	21
	(1) リスクマネジメント.....	21
	(2) クライシスマネジメント.....	21
	(3) 災害対策.....	22
	(4) 感染症対策.....	22
9	行政及び他の社会福祉法人等との連携.....	23

### Ⅲ ハードの整備と財源の確保

1	施設整備の基本的な考え方.....	24
	(1) 高風園.....	24
	(2) そめやの里.....	24
	(3) 明風園.....	24
	(4) 菱風園.....	24
	(5) まるべりー.....	24
2	財源確保の考え方.....	25
	(1) 高風園.....	25
	(2) そめやの里.....	25
	(3) 明風園.....	26

(4) 菱風園.....	26
(5) まるべりー.....	26
3 各施設の修繕計画.....	27
(1) 高風園.....	27
(2) そめやの里.....	27
(3) 明風園.....	27
(4) 菱風園.....	28
(5) まるべりー.....	28

## IV 利用者サービスの充実

1 各事業におけるサービスの充実.....	29
(1) 介護保険サービス.....	29
(2) 障害者福祉サービス.....	29
(3) 指定管理事業.....	30
(4) 地域包括支援センター.....	30
2 ケアの質の向上.....	31
(1) 個別ケアの推進.....	31
(2) ケアの標準化.....	31
(3) 医療的ケアの充実.....	32
(4) 認知症ケアの充実.....	33
(5) 看取りケアの充実.....	33
(6) リハビリテーション機能の充実.....	34
(7) 食事サービスの充実.....	34
(8) 居宅介護支援事業の充実.....	34
(9) 相談支援事業の充実.....	35
3 連携の推進.....	35
(1) 医療との連携の推進.....	35
(2) 高齢者サービスと障害者サービスの連携の推進.....	36

## V 人材育成と人材確保

1 人材育成のための環境整備.....	37
(1) キャリアパスの充実.....	37
(2) 職員評価システムの構築.....	37
(3) 資質の向上に向けた研修の充実.....	38
(4) マネジメント力のある職員の養成.....	38
2 働きやすい環境の整備.....	39
(1) 「働き方改革」への対応.....	39
(2) 職員の安全と健康の確保.....	39
(3) 給与制度の見直し.....	40
(4) 福利厚生制度の見直し.....	40
(5) 風通しの良い職場環境作り.....	41
3 人材の確保.....	41
(1) 介護人材の確保対策.....	41
(2) 外国人人材の雇用.....	42
(3) その他専門職の確保対策.....	42

## VI 地域とのつながり

1 地域共生社会づくりへの対応.....	43
2 地域貢献の推進.....	43
3 関係団体との連携（パートナーシップの推進）.....	44

## VII 新たな理念

1 計画の内容の職員への浸透.....	45
2 職員が共通して認識すべき理念と目標.....	45

## 資料編

施設名略称一覧.....	46
用語解説.....	46
事業団ロゴマークと中長期計画の名称について.....	47
群馬県社会福祉事業団地域貢献推進ビジョン.....	48

# I 計画の基本事項

## 1 計画の目的

群馬県社会福祉事業団は、県立の福祉施設を管理運営する目的で、群馬県の出捐により、昭和47年6月に設立された社会福祉法人である。

群馬県が設置した特別養護老人ホームや、障害者リハビリテーションセンター、点字図書館等の管理運営を県から受託し、運営をしてきたが、県の行政改革に伴う外郭団体の見直し、指定管理者制度の導入に伴い、平成18年に県の出資比率も23.8%に縮小し、県から独立した社会福祉法人になっている。

平成18年の指定管理者制度導入後も、それまで「委託方式」により運営してきた福祉施設を引き続き指定管理者として運営するとともに、自前の事業として、県から譲渡された特別養護老人ホームの運営、さらには、障害者グループホームの運営、県内の介護職員の資質の向上を図るための研修指導センターの運営などを行っているところである。

このように、当事業団は、国及び県を通じた行政改革や措置制度から契約制度への転換といった福祉制度の改革の中で、法人自体の性格も大きく転換させ、それぞれの状況に応じた対応を行ってきた。

また、障害者リハビリテーションセンターの再編において、県の役割として就労支援事業が廃止されたことに伴い、その受け皿として新たに法人としての事業所を立ち上げるなど、行政との連携を重視しながら事業を展開してきた。

そして、当然のことながら、社会福祉法人として、イコールフットィングの流れの中で行われてきた様々な見直しや、2016年の社会福祉法人改革などにも的確に対応してきたところである。

このように、当事業団は、他の社会福祉法人と全く異なった成り立ちや経緯を持ち、事業内容も独自の性格を持つ社会福祉法人であるが、これらの特性をメリットとして活かし、これからも高い公共性と先駆性を維持していくことが必要である。

しかし、一方で、長く続いてきた行政との関係の中で、短期間の中での「施設管理」、「施設運営」の観点が中心であるという体質が残存している部分もあり、長期的な観点からの「法人経営」の観点が十分ではなかった面もある。

特に、県から譲渡された特別養護老人ホームは老朽化が進み、15年から25年後には相次いで建て替えを行うことが必要になっており、そのための財源を計画的に確保していくことが不可欠になっている。

また、少子高齢化がさらに進展し、福祉や介護の分野における大きな変革が予測される中で、2025年問題や2040年問題を見据え、それらに対応していくための体制を計画的に整備することが課題になっている。

この計画は、このようなことを踏まえ、当事業団が今後も持続可能な安定した運営ができる経営基盤を確立するとともに、職員一人ひとりが計画で示すあるべき姿の実現に向けて、アクションを起こすための拠りどころとするものである。

## 2 計画の期間

令和2年度から令和11年度までの10年間の計画とする。

また、具体的取組については、基本的に令和2年度から令和6年度までの5年間で取り組む事項を盛り込んだ計画とする。

ただし、ハードの整備については、平成30年度に特別養護老人ホーム（高風園、菱風園、明風園）において施設の長寿命化に向けて劣化損傷等状況調査を実施し、その結果を踏まえ、「改築及び修繕の考え方」を取りまとめたところであり、これに基づき、25年後を見据えた計画とする（令和2年度から令和26年度までの計画）。また、他の自前の施設（そめやの里、まるべりー）についても同様の計画期間とする。

なお、指定管理施設については、施設管理の継続性が保証されるものではなく、また設置者の当該施設に対する位置づけの変化等の可能性もあることから、目標設定等については、次期指定管理期間までを計画期間とする。

### 3 計画のマネジメント

計画は、不断の改善サイクル（PDCAサイクル）により維持・管理を行うものとする。

毎年度、各所属においては、予算とともに作成する事業計画において、計画に盛り込まれた内容を反映させるとともに、本部において、当該年度に取り組むべき項目のアクションプランを策定する。

また、年度終了後、目標・指標を中心とした進行管理を行い、必要に応じて計画内容の見直しを行う。

なお、5年後に計画の大幅な見直しを行う。

## II 経営基盤の確立

### 1 経営を取り巻く環境

わが国の社会・経済の構造変化に伴い、社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化してきている。

平成12年における社会福祉基礎構造改革により、措置から契約への転換がもたらされ、福祉や介護の経営主体に民間企業が参入できるようになり、社会福祉法人が社会福祉事業の独占的な供給者ではなくなった。

また、平成29年の社会福祉法人改革においては、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、地域における公益的な取り組みの推進などが強く求められた。

さらに、平成15年の地方自治法の改正に伴う指定管理制度の導入により、自治体が設置する福祉施設の管理運営を目的として設置された社会福祉事業団は、施設の運営の独占的な受託者たりえなくなった。

このように、市場原理の導入などにより大きな変化を遂げてきた社会福祉法人であるが、現在、社会福祉法人を取り巻く環境を見ると、少子高齢化が進展し、福祉や介護のニーズが益々増大していく中で、社会保障費の増大、ニーズの複雑・多様化、コミュニティ機能や家庭の介護機能の低下、生産年齢人口の減少などの課題が横たわっており、これらの課題に的確に対応し、社会福祉法人としての役割を果たしていくことが求められている。

なお、当事業団を取り巻く環境について、SWOT分析により整理してみると、次のとおりである。

	Strength (強み)	Weakness (弱み)
内部環境	<ul style="list-style-type: none"><li>社会福祉法人としての長い歴史と経験</li><li>高い公共性</li><li>県内社会福祉法人をリード</li><li>高齢者、障害者、児童など幅広い福祉サービスを実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>施設改築に向けての内部留保が少ない</li><li>施設の老朽化</li><li>事業内容の複雑性（自前施設と指定管理施設とで経営手法が異なる）</li><li>指定管理施設について継続運営の保証がない</li></ul>
	Opportunity (機会)	Threat (脅威)
外部環境	<ul style="list-style-type: none"><li>地域共生社会の構築に向けた役割</li><li>高齢者数の増加</li><li>SDGsの考え方（持続可能な開発目標）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>民間事業者の介護・福祉分野への進出（競争の激化）</li><li>介護人材不足</li><li>利用者の重度化</li><li>障害者の高齢化</li></ul>

## 2 構築を目指す経営基盤

### (1) 現在の経営状況

当事業団の近年の決算における当期活動増減差額を見ると、平成28年度決算では約54百万円のマイナス、平成29年度決算では約80百万円のプラス、そして、平成30年度決算においては約154百万円のプラスと、短期的な損益の状況は改善されつつある。

しかし、当事業団の平成30年度決算における余裕財産（内部留保－事業用不動産等－再生産に必要な財産－必要な運転資金）の状況を見ると、約268百万円のマイナスになっている。

また、社会福祉充実残額の算出にあたり、建物の価格が著しく低い場合に将来的な建物取得が控除できるが、その額は、1,864百万円のマイナスである。

さらに、理論上の運営に必要な運転資金は約745百万円であるのに対して、平成30年度末における現金預金は約565百万円であり、約180百万円のマイナスとなっている。

このように、現状では内部留保も不十分であり、キャッシュフローも余裕のある状態ではない。

内部留保 (a)	1,850百万円
次期繰越活動増減差額	1,386百万円
その他の積立金	464百万円
事業用不動産等 (b)	733百万円
再生産に必要な財産 (c)	640百万円
必要な運転資金 (d)	745百万円
余裕財産 (a) - (b) - (c) - (d)	△268百万円
特例による控除額 (e)	3,714百万円
社会福祉充実残額 (a) - (e)	△1,864百万円

このような中で、当事業団の今後に向けた大きな課題として、平成17年に群馬県から譲渡を受けた特別養護老人ホームの老朽化が進んでいるという問題がある。

高風園は昭和47年の設置で築48年が、菱風園は昭和52年の設置で築43年が経過している。

一般的な鉄筋コンクリート建物の寿命は65年とされており、平成30年度に行った劣化損傷等状況調査においても、特に高風園は老朽化が進んでいるという結果がでている。

今後15年から25年後には施設の建替が必要となるが、施設の改築には多額の費用を要し、余裕財産がマイナスになっているとともに、将来的な建物取得を考慮した内部留保が大きく不足している状況に鑑みると、今のうちから計画的に施設改築のための自己資金を確保していくことが不可欠である。

### (2) 目指すべき経営

当事業団は、設立当時から県立の福祉施設の管理運営を目的として事業を推進してきた。

そこには、法人経営という観点はほとんど必要なく、年度ごとの委託料で施設をどのように運営するかという点に主眼が置かれていた。

また、県立の特別養護老人ホームが譲渡された後においても、年度ごとの損益については、サービス活動増減差額が若干のプラスになったとしても、減価償却費が実質的にほとんどない中で、内部留保はほとんど増えないという構造になっていた。

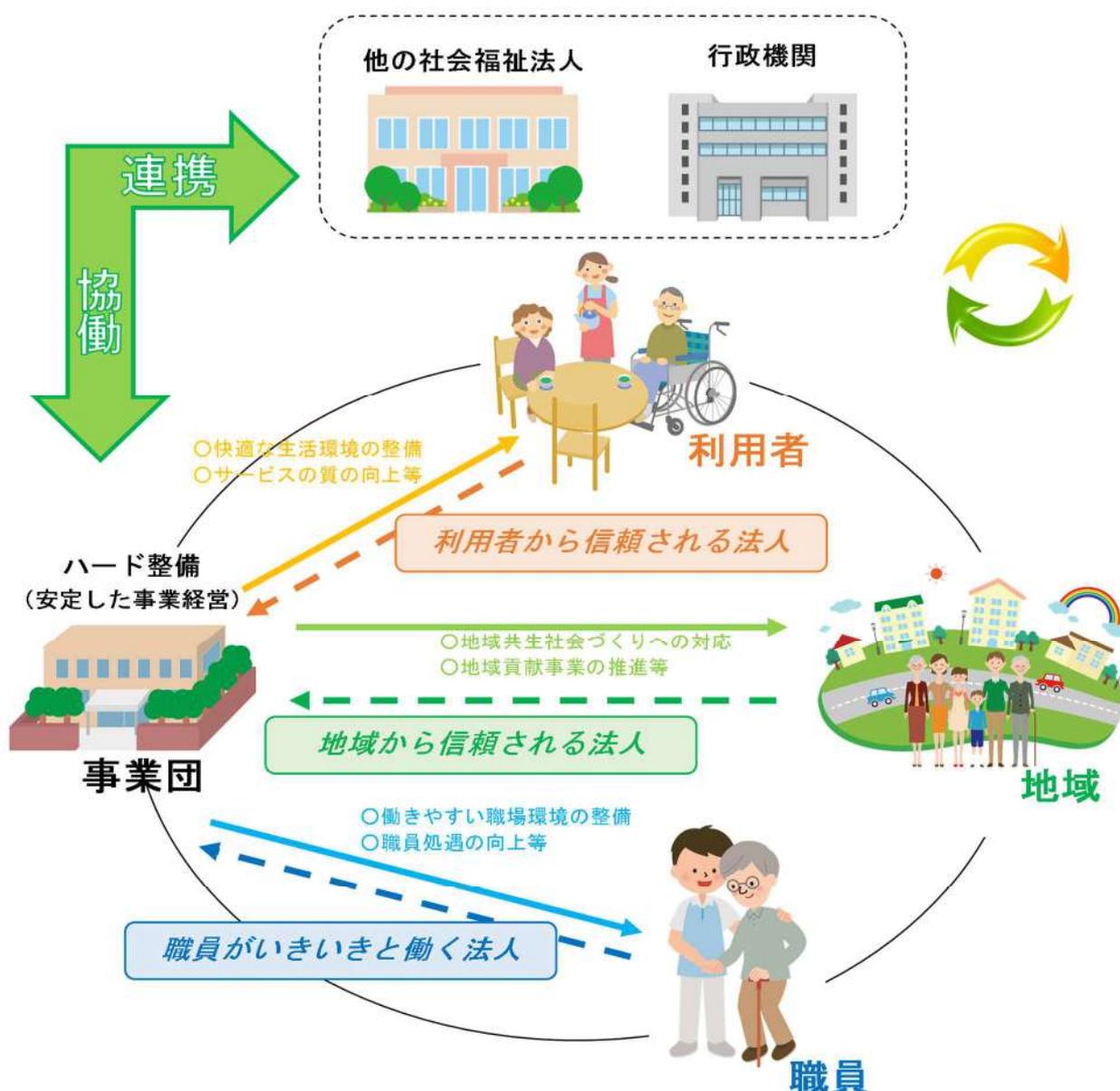
今後、老朽化が進んでいる高風園、菱風園の改築を行っていくことが大きな課題となる中、そのために必要な自己資金を確保していくための経営を考えることが必要である。

また、少子高齢化がさらに進展し支援が必要な高齢者が増加し、多様な介護福祉基盤が整備される中で、「利用者から信頼される法人」、また、人材確保がより一層困難になることが予想される中で、「職員がいきいきと働く法人」、さらには、地域における公益的な取り組みが求められる中で、「地域から信頼される法人」を目指していくことが必要である。

このように、法人経営の基盤である自前の施設の整備を見据えながら、利用者への還元、職員への還元、地域への還元を行うことができる経営が必要であり、社会福祉法人としての役割を将来にわたり果たしていくための安定的かつ持続可能な経営基盤の確立を目指す。

また、当事業団のこれまでの経緯から、これからも地域福祉をリードしていく役割が期待されており、行政との連携を図りながら新たな課題に積極的に取り組める基盤を確立していくことも必要である。

そして、そのためには、「個々の施設の運営」という意識から、「法人全体の経営」という意識へ転換が重要である。



### 3 事業形態別の経営の方針

当事業団における事業形態は、自前の事業としての4つの特別養護老人ホームや障がい者支援センターまるべりーなどの運営と、指定管理者としての群馬県及び館林市が設置した福祉施設の運営という二つに大別することができる。

自前の事業については、高風園や菱風園のように、従来の施設の管理運営の受託から施設の譲渡を受け、自前の事業に切り替わったものもあるが、当事業団の意思のもとに事業を開始した事業であり、当該事業を行うにあたり全責任を法人が負うものである。

自前の事業の実施にあたっては、「公益性」「非営利性」という社会福祉法人としての基本を踏まえ、利用者への質の高いサービスの提供を行いつつ、効率性を発揮し、施設の維持や改築に必要な財源、職員の処遇の向上を図るための財源などを長期的な視点で確保していくための経営努力が不可欠である。

こうした自前施設の経営状況は、法人全体の経営状況に大きな影響を及ぼすことになり、法人経営の生命線とも言えるものである。

一方、指定管理施設については、地方自治体の公の施設をその設置目的が達成できるよう当事業団が持つ経験やノウハウを最大限活かし、効果的かつ効率的に運営していくことが最も重要なことである。

そのようなことから、指定管理料の中で、いかに良質なサービスを提供していくかということが使命であるが、効率的な運営の結果、剰余金が生じた場合、その取り扱いは指定管理者の裁量に委ねられている。

特に、利用料金制が採用されている障害者リハビリテーションセンターや館林市障がい者総合支援センターにおいては、毎年度の運営において剰余金が出た場合の取り扱いのルールが明確になっており、その一部を指定管理者である当事業団の収入とすることができるようになっており、経営努力により収入を伸ばし、法人の収入を増加させていくことも可能である。

このようなことから、指定管理施設についても、公の施設であるという意識と、利用者への良質なサービスの提供という意識をベースに置きながら、経営ということも十分に意識していくことが重要であり、法人経営の中での役割や位置づけを明確にしていくことが必要である。

このように、両者は施設の性質や位置づけは全く異なるものであるが、それぞれの施設の性質に応じた経営手法が求められることになる。

#### (1) 自前施設の経営の基本的考え方

当事業団では、特別養護老人ホームである高風園、そめやの里、明風園、菱風園及び障害者支援センターのまるべりーを自前施設として経営している。

これらのうち、高風園、明風園、菱風園については、県から譲渡された施設であるが、そめやの里及びまるべりーについては、自らの責任において設置した施設である。

そして、これらの自前施設については、事業全体において全責任を法人が負うものであり、指定管理料により一定の収入が確保される指定管理施設の経営とは異なり、今後も安定した運営ができるかどうかは法人の経営のあり方にかかっており、そのような意味では、法人経営の生命線でもある。

委託による施設の管理運営や指定管理者としての施設の運営については、長い歴史の中で蓄積してきたノウハウを有しているが、自らの資産をどのように経営に結びつけていくかという観点では不十分であり、長期的視点に立った経営手法を確立していくことが求められている。

また、内部留保が十分に確保されているとは言えない中で、県から譲渡された施設の老朽化は進んでおり、自前施設全体の中での優先順位を明確にして施設の改修等に取り組んでいく必要がある。

#### 【基本方針】

各施設において、それぞれ特徴のある施設づくりを進め、稼働率の向上、収入の増加を図る。

また、運転資金や内部留保の状況把握と分析に努め、資産の状況を念頭に置きながら、その安定確保を目指す。

さらに、各施設単位での経営の明確化に加え、施設間での資金の有効活用など、自前施設全体での経営を推進する仕組みづくりを行う。

## （２）指定管理施設の経営の基本的考え方

指定管理制度については、群馬県においては平成18年度から採用され、当事業団では、それまで委託により管理運営していた、障害者リハビリテーションセンター、点字図書館、義肢製作所、聴覚障害者コミュニケーションプラザ、ふれあいスポーツプラザ、ゆうあいピック記念温水プール、社会福祉総合センターを指定管理者として運営を行っている。

また、館林市が平成26年度に設置した障がい者総合支援センターについても、指定管理者として運営している。

当事業団は、もともと県立の福祉施設を管理運営する目的で設置された社会福祉法人であり、公の施設の運営についてはノウハウの蓄積があるが、指定管理期間ごとに他の団体との競争により指定管理者としての指定を目指すことになる。

これまで、委託事業の延長から、施設の管理運営という考え方が中心であったが、指定管理者制度が導入されてから13年が経過し、法人運営の中で指定管理施設をどのように位置づけていくかを明確にしていく必要がある。

特に、当事業団においては、多数の指定管理施設を運営しており、施設間の人事異動により人件費が変動することや、自前施設における介護職員の処遇改善に伴う職員間の公平性の観点からの指定管理施設職員に対する処遇改善により人件費が増加するなどの特徴もあり、施設間において、経営面での格差が生じている状況もある。

今後もすべての施設が継続的に運営できるよう、経営の側面から考えていくことが重要である。

### 【基本方針】

指定管理施設については、それぞれの施設が指定管理料の中で、施設の設置目的の実現に向けて質の高いサービスを提供していくことが基本であるが、指定管理施設を複数運営していることのメリットを活かし、指定管理施設全体で総合的な経営を可能とするトータルマネジメントを確立する。

また、効果的かつ効率的に運営に務め、運営の結果として生じた剰余金については、法人経営の中でより有効な活用ができる仕組みづくりを行う。

### 【具体的取組】

- ・ 指定管理施設運営調整金（仮称）の検討（令和2年度～）
- ・ 剰余金活用方法の検討（令和2年度～）

## 4 各事業の経営目標

### （１）高風園

特別養護老人ホーム高風園は、昭和47年に定員120名の県立の特別養護老人ホームとして設置され、当事業団が施設の管理運営を受託し、平成17年に県から施設の譲渡を受けた。

そして、平成20年にそめやの里の設置により50床を分床し70床に、さらに、平成29年9月に短期入所事業10床を特別養護老人ホームに転換し80床とした。

また、短期入所事業（8床）、通所介護事業、居宅介護支援事業所を併設するとともに、平成27年からは高崎市から地域包括支援センター事業を受託している。

高風園の懸案は、築49年が経過し施設の老朽化が進んでおり、改築に向けての準備が必要な状況の中で、内部留保が極めて少ないということである。

また、敷地が土砂災害警戒区域にあることから、改築の際には移転が必要であり、移転先の土地の確保も必要である。

そこで、施設整備に必要な資金を計画的に確保していくことが最大の課題である。

### 【基本方針・具体的取組】

高崎市においては、特別養護老人ホームの整備が進められ、施設間の競争も生じていることから、施設整備に必要な資金の確保に向けて、稼働率の向上を図るため、様々な方法により入所者確保策を進める。

また、現在地における運営を「価値ある有期限」として、P D C Aサイクルに基づく毎年度の事業管理を徹底する。

なお、居宅介護支援事業所については、そめやの里の同事業所との効率的な運営の検討を行う（令和2年度～3年度）。

### 【数値目標】

種別	経営指標	平成30年度 実績	5年後（R6）の 数値目標	10年後（R11）の 数値目標
特養	延利用者数	28,285名 (96.9%)	28,324名以上 (97%以上)	28,470名以上 (97.5%以上)
短期	延利用者数	2,080名 (71.2%)	2,190名以上 (75%以上)	2,100名以上 (71.9%以上)
通所	延利用者数	3,054名 (55.1%)	3,881名以上 (70%以上)	4,000名以上 (72.2%以上)
居宅	請求者数	59件	—	—
包括	相談件数	214件	360件以上	360件以上
事業活動収支差額率		13%	10%以上	13%以上

※表中の括弧内の数字は稼働率（以下、同様）

## （2）そめやの里

特別養護老人ホーム高風園「そめやの里」は、平成20年に高風園を分床し、入所定員50名の特別養護老人ホームのほか、短期入所事業（10床）、通所介護事業、居宅介護支援事業を併設する当事業団で初めて設置した特別養護老人ホームである。

特別養護老人ホームについては、30床が小規模従来型、20床が地域密着型ユニット型個室であり、規模のメリットが得られない経営効率が悪くないとされる施設規模、運営形態である。

このことから、事業活動における経常増減差額は、毎年度マイナスが続いている。

また、毎年、2千万円を超える施設整備に係る借入金の返済があることから、資金収支差額も毎年度マイナスが続いている。

そこで、事業活動における経常収支の改善を図り、資金収支をプラス化し、資金ショートを生じさせないようにすることが喫緊の課題である。

また、中長期的課題として、特別養護老人ホームの増床による施設規模の拡大について検討を行っていく必要がある。

### 【基本方針・具体的取組】

特別養護老人ホームについては、近隣の地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、医療機関との連携をさらに強化するとともに、待機者現状調査による円滑な入所、空床期間の短期化を図り、さらに高い稼働率の確保を目指す。

また、規模の拡大については、高崎市においては、今後もさらなる特別養護老人ホームの増床が予想されることから、需給状況を十分に分析し、令和5年度までに増床の可否について判断を行い、増床する場合は、第9次介護保険計画（令和6年度～8年度）の整備を目指す。

さらに、短期入所事業については、需給状況の分析を行い、一部を特別養護老人ホームに転換することを検討する（第8次介護保険計画）。

また、居宅介護支援事業所については、高風園の同事業所との効率的な運営の検討を行う（令和2年度～3年度）。

【数値目標】

種別	経営指標	平成30年度実績	5年後（R6）の数値目標	10年後（R11）の数値目標
従来	延利用者数	10,742名 (98.1%)	10,785名以上 (98.5%以上)	10,785名以上 (98.5%以上)
地域密着	延利用者数	7,026名 (96.2%)	7,081名以上 (97%以上)	7,081名以上 (97%以上)
短期	延利用者数	2,531名 (69.3%)	2,920名以上 (80%以上)	2,920名以上 (80%以上)
通所	延利用者数	2,053名 (66.7%)	2,464名以上 (80%以上)	2,464名以上 (80%以上)
居宅	請求者数	1,163件	1,277件以上	1,277件以上
事業活動収支差額率		7%	9%以上	9%以上

（3）明風園

特別養護老人ホーム明風園は、平成22年に旧群馬県高齢者介護総合センターを群馬県から譲渡され、当事業団の特別養護老人ホームとしてスタートさせ、入所定員70名の特別養護老人ホームのほか、短期入所事業（10床）、通所介護事業、居宅介護支援事業を併設している。

また、平成23年に、聴覚障害者向けの5床を含め10床増床し、80名定員の特別養護老人ホームになっている。

なお、平成27年度から県の依頼を受け、県が介護ロボットを補助対象にするか否かを判断するために、その有用性、有効性についての実証実験を行っている。

特別養護老人ホームにおいては、入所者の重度化が進み、長期入院が増え、稼働率が下がってきていることから、稼働率の向上が喫緊の課題となっている。

また、築24年が経過し、これから様々な部分で大規模な修繕が必要になってくることから、計画的な資金の確保が不可欠である。

さらに、短期入所事業及び通所介護事業についても、稼働率を向上させていくことが課題となっている。

【基本方針・具体的取組】

認知症ケアに専門的なノウハウを持つ職員が多いこと、介護ロボットの導入に向けた積極的な取組を行っていること、聴覚障害者の入所に対応が可能であることといった特徴を積極的にアピールし、利用者の確保を図る。

また、マニュアルの作成や医療機関との連携の強化により、長期入院の未然防止や、事後対応の円滑化を進める。

さらに、医療機関の地域連携室との連携を図り短期入所事業の稼働率の向上を図るとともに、通所介護事業については、地域の需給状況について分析を行い、定数の見直しを検討する。

【数値目標】

種別	経営指標	平成30年度実績	5年後（R6）の数値目標	10年後（R11）の数値目標
特養	延利用者数	26,880名 (92.1%)	28,503名以上 (97.6%以上)	28,503名以上 (97.6%以上)
短期	延利用者数	2,196名 (60.2%)	2,599名以上 (71.2%以上)	2,599名以上 (71.2%以上)
通所	延利用者数	5,342名 (57.8%)	4,620名以上 (83.3%以上)	4,620名以上 (83.3%以上)
居宅	請求者数	100件	109件以上	114件以上
事業活動収支差額率		7%	10%以上	10%以上

#### (4) 菱風園

特別養護老人ホーム菱風園は、昭和52年に県立の特別養護老人ホームとして設置され、当事業団が管理運営を県から受託してきたが、平成17年に県から施設が譲渡された。

また、平成21年に特養本体とは別の場所で通所介護事業をスタートさせ、平成26年には、民間の事業者から事業所の廃止に伴い居宅介護支援事業及び相談支援事業を譲り受けている。

さらに、平成27年には、桐生市から地域包括支援センターを受託している。

特別養護老人ホームは、120床を有する大規模な施設であり、要介護Ⅲの高齢者から医療ケアを要する高齢者まで、幅広く利用者の受け入れを行っており、高い稼働率を維持している。

また、短期入所事業についても、一定の稼働率を維持している。

しかし、築44年が経過し、老朽化が進む施設の修繕及び改築への対応が大きな課題である。

また、通所介護事業については、民家を改造して整備した施設であり、建物の構造上、利用者が限られるなどの課題がある。

##### 【基本方針・具体的取組】

特別養護老人ホームについては、今後も、ケアの質の向上を図りながら幅広い利用者の受け入れを進め、スケールメリットを活かした運営に努める。

また、当事業団の特別養護老人ホームの中で、唯一直営による給食サービスを行っている施設であり、充実した食事サービスを積極的にPRする。

さらに、通所介護事業については、地域における需給状況の分析を行い、運営のあり方について検討を行う。

なお、桐生市から無償で土地を借用するなど、地域との良好な関係の維持が重要であり、地域のニーズを踏まえた地域貢献事業を積極的に推進する。

##### 【数値目標】

種別	経営指標	平成30年度実績	5年後（R6）の数値目標	10年後（R11）の数値目標
特養	延利用者数	42,637名 (97.4%)	42,700名以上 (97.5%以上)	42,700名以上 (97.5%以上)
短期	延利用者数	1,877名 (64.3%)	2,336名以上 (80%以上)	2,336名以上 (80%以上)
通所	延利用者数	2,884名 (62.4%)	2,910名以上 (63%以上)	2,910名以上 (63%以上)
訪問	訪問件数	4,928件	4,900件以上	4,900件以上
居宅	請求者数	1,755件	1,770件以上	1,800件以上
包括	相談件数	2,749件	2,800件以上	2,800件以上
相談	契約件数	62件	62件以上	62件以上
事業活動収支差額率		15%	10%以上	10%以上

#### (5) 障害者リハビリテーションセンター

群馬県立障害者リハビリテーションセンターは、身体障害者の総合的な更生援護施設として、昭和50年に設置され、開設当初から当事業団が管理運営を受託し、平成18年度からは、指定管理者として運営を行っている。

その後、度重なる障害者施策の体系の変化に対応し、様々な見直し等を行ってきたが、施設の老朽化と県立施設としての役割の変化を踏まえ、平成25年度に県において基本計画が策定され、これにもとづいた再編整備が進められた。

常時介護を必要とする重度の障害者を対象とした生活介護事業、短期入所事業、地域でより自立した生活や社会参加を目指す身体障害者や高次脳機能障害者を対象とした機能訓練や生活訓練の自立訓練事業を行い、利用者の健康管理を行う附属診療所を備える施設として運営を進めている。

今後も県立施設としての役割が十分に果たせるよう、さらに質の高いケアを行うとともに、高度なケア技術や専門的リハビリテーション技術を県内の事業者が発信していくなど、障害者支援の拠点となることが期待されている。

#### 【基本方針・具体的取組】

民間の障害者施設との機能分担のあり方を検討し、県立施設としての役割をさらに追求していく。

また、サービスの質のさらなる向上を目指し、職員のスキルアップのための計画的な研修の実施や障害特性にあったテクノロジー機器の活用についての検討を進めるとともに、理学療法士や作業療法士などの専門の技術職員が利用者支援のための時間を十分に確保できるよう業務の整理を進める。

また、当面の取組として、定員が増えた短期入所事業の利用促進、機能訓練及び生活訓練の事業区分のあり方の検討を進める。

さらに、附属診療所においては、ALS等難病の方の医療の充実や看取り看護のあり方を模索する他、先進的な障害者診療を取り入れるための医療スタッフの資質向上にも取り組む。

なお、利用料金制が採用されており、余剰金の取り扱いについてもルール化されていることから、施設経営を十分に意識したマネジメントを進める。

#### 【数値目標】

種別	経営指標	平成30年度実績	5年後（R6）の数値目標	10年後（R11）の数値目標
生活介護	延利用者数	31,973名 (97.4%)	31,634名以上 (98%以上)	31,634名以上 (98%以上)
施設入所	延利用者数	46,359名 (89.4%)	45,844名以上 (89.7%以上)	45,844名以上 (89.7%以上)
短期	延利用者数	1,620名 (55.5%)	2,190名以上 (50%以上)	2,190名以上 (50%以上)
機能訓練	延利用者数	3,432名 (70.3%)	3,416名以上 (70%以上)	3,416名以上 (70%以上)
生活訓練	延利用者数	1,001名 (41%)	1,220名以上 (50%以上)	1,220名以上 (50%以上)
附属診療所	延請求件数	2,561件	2,520件以上	2,520件以上
事業活動収支差額率		8%	8%以上	8%以上

※平成31年度から、生活介護の定員は柔軟化枠の終了により2名減、短期入所の定員は北棟の改修完成により4名増。

### （6）まるべりー

障がい者支援センターまるべりーは、障害者リハビリテーションセンターの利用者の地域移行の受け皿として、平成27年に当事業団が設置した施設であり、定員20名の共同生活援助事業（グループホーム）及び一般相談支援事業、特定相談支援事業を行っている。

また、平成30年には、障害者リハビリテーションセンターにおける県の事業としての就労支援事業が廃止されたことに伴い、「就労支援事業所めーぷる」を併設した。

身体障害者が利用できるグループホーム、就労支援事業所として、運営も順調に推移しているが、利用者一人ひとりが地域の住民として自立した生活を送れるよう、また、働きがいのある人間らしい仕事が継続できるよう、サービスの質を向上させていくことが課題である。

### 【基本方針・具体的取組】

利用者一人ひとりの状態に合わせた支援を行うことができるよう、職員の質の向上を図る。

また、事業内容のマニュアルの作成を行うとともに、カンファレンスなどを活用した生きた情報の共有を進める。

さらに、特別支援学校など関係機関との連携を強化する。

なお、就労支援事業については、定員規模及び事業内容についての見直しについての検討を行う（令和3年度）。

### 【数値目標】

種別	経営指標	平成30年度実績	5年後（R6）の数値目標	10年後（R11）の数値目標
G H	延利用者数	6,791名 (93%)	6,935名以上 (95%以上)	6,935名以上 (95%以上)
相談	契約件数	170件	178件以上	178件以上
就労移行	延利用者数	401名 (27.8%)	720名以上 (50%以上)	720名以上 (50%以上)
就労継続B	延利用者数	5,901名 (72.3%)	6,528名以上 (80%以上)	6,528名以上 (80%以上)
就労定着	契約件数	2件	8件以上	8件以上
事業活動収支差額率		5%	5%以上	5%以上

## （7）館林市障がい者総合支援センター

館林市障がい者総合支援センターは、館林市が障害者サービスの拠点として平成26年に設置した施設で、開設当初から当事業団が指定管理者として運営を行っており、令和元年度から第2期指定管理期間に入っている。

在宅重度心身障害者等デイサービス事業、地域活動支援センター事業、児童発達支援事業、放課後等デイサービス事業、相談支援事業のほか、給食事業を行っている。

多様化するニーズに的確に対応するとともに、地域とのきずなを大切にされた開かれた施設運営を行うことにより、より一層地域からの信頼を得ていくことが求められている。

また、第2期の指定管理を受けるにあたり、施設の運営上のルールが明確にされたことから、それを踏まえての効率的・効果的な運営を進めていく必要がある。

### 【基本方針・具体的取組】

館林市における障害者サービスの拠点として、幅広いニーズに対応し、一人ひとりの状況に応じたきめ細かなサービスの提供を目指す。

そのため、多様な障害者に対する知識の向上、強度行動障害、発達障害、ペアレントトレーニングなどについての知識や技術の習得に務めるとともに、保育園、幼稚園、特別支援学校、学童保育、関係団体等との連携を強化する。

また、相談支援専門員を育成することにより、館林市における地域生活拠点の整備に寄与していく（令和2年度～）。

さらに、地域に根ざした施設として、地域ニーズを踏まえた地域貢献を進めるとともに、福祉避難所として地域の災害対策における役割を果たせるよう、市と協議しながら運営についての検討を行う（令和2年度～）。

### 【数値目標】

種別	経営指標	平成30年度実績	5年後（R6）の数値目標	10年後（R11）の数値目標
重度デイ	延利用者数	763名 (31.3%)	720名以上 (29.8%以上)	720名以上 (29.8%以上)

地域活動セ	延利用者数	3,247名 (66.5%)	3,350名以上 (69.2%以上)	3,350名以上 (69.2%以上)
児童発達	延利用者数	2,219名 (92.5%)	2,154名以上 (89%以上)	2,154名以上 (89%以上)
放課後デイ	延利用者数	1,894名 (77.9%)	2,057名以上 (85%以上)	2,057名以上 (85%以上)
相談	契約件数	135件	200件以上	200件以上
事業活動収支差額率		△2%	3%以上	3%以上

## (8) 点字図書館

群馬県立点字図書館は、昭和48年に設置された県立施設であり、開設当初から当事業団で管理運営を受託し、平成18年からは指定管理者として運営を行っている。

身体障害者福祉法に基づく視覚障害者に対する情報提供施設として、視覚障害者向けの点字図書・録音図書の制作や貸出などを行っている。

最近では、デージー図書（CD図書）への移行を促進し利用促進を図るとともに、関係機関との連携により、「まゆだまネット」を開催し利用者ニーズの把握や課題の共有化に努めている。

しかし、利用者の高齢化や視覚障害者協会の加入者の減少、点訳・音訳奉仕員の高齢化・固定化などにより、利用実績が伸び悩んでいる状況であり、新規利用者の開拓などによる利用者の拡大に務めるとともに、新たな媒体による情報提供の推進などが課題となっている。

### 【基本方針・具体的取組】

貸本サービスにとどまらない情報提供の充実、社会参加支援の充実などにより、視覚障害者情報支援センターとしての機能の強化を目指す。

SDカード、マルチメディアなど新たな情報提供媒体への取組を進めるとともに、各種相談の充実を図り社会参加を支援する（令和2年度～）。

また、まゆだまネットの充実を図るとともに、県内眼科医会等の関係機関との連携を強化し、群馬版スマートサイトの立ち上げを目指す（令和2年度～）。

さらに、奉仕員養成講座の充実や魅力の発信により奉仕員の安定確保に務める（令和2年度～）。

### 【数値目標】

指定管理期間最終年度（令和3年度）における利用者数	12,845人
次期指定管理期間（令和4年度～8年度）において目標とする利用者数	12,845人

## (9) 義肢製作所

群馬県立義肢製作所は、昭和26年に設置された県立施設であるが、昭和62年から当事業団が管理運営を受託し、平成18年からは指定管理者として運営を行っている。

身体障害者の補装具の製作・修理、白杖や車椅子の斡旋・修理を行うほか、補装具に関する相談や指導を行っている。

また、意思伝達装置の貸出や研究なども行っている。

全国的にも少ない県立施設としての役割をさらに発揮できるよう、民間の義肢製作所との業務の差別化を図りながら、定額で質の高いサービスの提供、セーフティネットとしての機能をさらに強化していく必要がある。

### 【基本方針・具体的取組】

県立の義肢製作所として、難病患者など重度障害者のコミュニケーション支援や相談業務に積極的に取り組むとともに、県内の民間義肢製作所の従業者等に対する研修会や情報交換会の開催による技術や知識のレベルアップなど、県内の義肢製作所の拠点としての役割を果たしていく。

また、ICTの活用や各業務時間の短縮のためのフォーマットの作成などにより、業務の効率化を推進する（令和2年度～）。

**【数値目標】**

指定管理期間最終年度（令和3年度）における補装具製作・修理件数	644件
次期指定管理期間（令和4年度～8年度）において目標とする補装具製作・修理数	644件

**（10）聴覚障害者コミュニケーションプラザ**

群馬県聴覚障害者コミュニケーションプラザは、平成10年に設置された県立施設であり、開設当初から当事業団で管理運営を受託し、平成18年からは指定管理者として運営を行っている。

身体障害者福祉法に基づく聴覚障害者に対する情報提供施設として、字幕入りビデオ・DVDの貸出、手話通訳者・要約筆記者の養成・認定試験・派遣を行うほか、相談事業を実施している。

利用者の高齢化などにより、利用者数が増えないなどの課題があるが、県内唯一の聴覚障害者情報提供施設として、聴覚障害者の社会参加をさらに総合的に推進していくことが求められている。

**【基本方針・具体的取組】**

聴覚障害者当事者団体と連携し、利用者の生の意見、要望等を取り入れた施設運営に努めるとともに、関係機関、団体と連携し、利用者の自立と社会参加を支援するための事業の充実を図る。

また、インフォメールの実施などICTを活用したサービスの提供や聴覚障害者（乳幼児期）の親支援事業の実施、日常生活用具の展示など利用者ニーズに対応した事業拡大の検討を行う（令和2年度～）。

手話については、令和元年度に県が策定する「群馬県手話施策実施計画」に沿った事業を展開するとともに、スーパービジョン研修の実施など手話通訳者の研修事業の拡大を図る（令和2年度～）。

また、要約筆記については、試験対策研修の充実などにより、筆記者の増員を図る（令和2年度～）。

**【数値目標】**

指定管理期間最終年度（令和3年度）における利用件数	3,950件
次期指定管理期間（令和4年度～8年度）において目標とする利用件数	4,060件～4,560件

**（11）ふれあいスポーツプラザ**

群馬県立ふれあいスポーツプラザは、障害者及び高齢者のスポーツ及びレクリエーションの振興を図るとともに、社会参加を促進するために平成3年に設置された県立施設であり、開設当初から当事業団が管理運営を受託し、平成18年からは指定管理者として運営を行っている。

平成29年に、陸上競技場、テニスコート、アーチェリー場などの改修が行われ、グレードの高いスポーツ施設になっている。

障害者スポーツの底辺拡大から競技スポーツの振興まで、幅広い障害者スポーツの普及発展の拠点としての役割が期待されている。

**【基本方針・具体的取組】**

東京パラリンピックの開催により高まる障害者スポーツに対する機運を利用者の増加につなげていくとともに、2028年に群馬県で開催される全国障害者スポーツ大会に向けて障害者スポーツのさらなる普及発展を図る。

また、器具用具の充実や交通手段を持たない人の利用者への対応など、さらなるサービスの向上に向けての検討を進める。

さらに、施設の老朽化が進んでいることから、施設修繕計画を策定する（令和2年度）。

なお、広く障害者スポーツの普及発展に尽力できる知識と技術を有する職員の配置など質の高いサービスの提供に努め、指定管理者としての継続を目指す。

なお、スポーツ指導員については、広く障害者スポーツの普及発展に尽力できる知識と技術を有する人材を確保するため、長期的な採用計画を策定し、社会福祉系大学等の就学者に向けた職員募集を早い時期から行う。

また、就業体験の機会を積極的に設けて施設の職務内容を知ってもらうとともに、障害者スポーツ指導という仕事の魅力を発信する。

#### 【数値目標】

指定管理期間最終年度（令和4年度）における障害者の利用者数	44,000人
次期指定管理期間（令和5年度～9年度）において目標とする障害者の利用者数	44,000人

### （12）ゆうあいピック記念温水プール

群馬県立ゆうあいピック記念温水プールは、平成6年に開催された「ゆうあいピック群馬大会」を記念して、障害者及び高齢者のスポーツを通じた社会参加の拠点として、また、障害者のある人とない人のふれあい場として平成9年に設置された県立施設であり、開設当初から管理運営を受託し、平成18年からは指定管理者として運営を行っている。

開設以来、先進的な取組を行うとともに、多くの企業の協賛を得て多くのイベントを開催し、利用者も増加している。

また、健康教室の開催や県民健康科学大学との共同研究事業の実施など、健康寿命の延伸に向けた取組を進めている。

今後は、障害者の利用をさらに増加させていくことが課題になっている。

#### 【基本方針・具体的取組】

東京パラリンピックの開催により高まる障害者スポーツに対する機運を利用者の増加につなげていくとともに、2028年に群馬県で開催される全国障害者スポーツ大会に向けて障害者スポーツのさらなる普及発展を図る。

また、「健康寿命延伸の拠点施設」として、障害者及び高齢者が健康で自立した生活を送ることができるよう、メタボリックシンドローム、ロコモティブシンドローム、フレイルなど健康教室の充実を図るとともに、県民健康科学大学と共同で進めている研究事業の結果を、利用者の健康状態の改善に結びつけていく事業を展開する。

さらに、民間企業との連携を促進するとともに、職員、利用者、ボランティアが三位一体となった事業の実施を進める。

なお、利用者から選ばれる施設運営、地域から愛される施設運営に努め、指定管理者としての継続を目指す。

また、スポーツ指導員の人材確保についての基本方針・具体的取組は、ふれあいスポーツプラザと同様とする。

#### 【数値目標】

指定管理期間最終年度（令和4年度）における障害者の利用者数	12,200人
次期指定管理期間（令和5年度～9年度）において目標とする障害者の利用者数	12,250人～12,450人

### (13) 社会福祉総合センター

群馬県社会福祉総合センターは、社会福祉の推進のための総合的な拠点として平成10年に設置された県立施設であり、開設当初から当事業団で管理運営を受託し、平成18年からは指定管理者として運営を行っている。

ホールや会議室の貸出を行うほか、福祉用具・住宅モデル展示場の運営を行っている。

駐車場の問題に加え、施設の設置後20年以上が経過し老朽化が進むとともに、既存の設備が時代に合わないものとなっており、ハード面での対応が必要な状況になってきている。

今後も福祉関係団体及び従事者には、研鑽の場、情報収集の場として、一般県民には福祉の心を育てるふれあい・交流の場としての役割を十分に発揮できるよう、ハード面、ソフト面ともに充実を図っていく必要がある。

#### 【基本方針・具体的取組】

ふれあい・交流の場の提供、福祉に関わる情報の収集・管理・発信、福祉人材を育成するための研修の場の提供、社会福祉団体の社会福祉活動の支援など、センターの機能の充実を図る。

また、複雑・多様化する福祉ニーズに的確に対応するため、総合センター連絡協議会等を通じて、入居団体間の連携をさらに強化する。

ハード面への対応としては、大規模・小規模修繕については修繕計画を、設備整備については設備更新計画を策定する（令和2年度）。

また、老朽化が進んでいる福祉用具・住宅モデルルーム展示場については、今後のあり方について県と協議を行う（令和2年度）。

さらに、当センターの地域防災対策上の役割について検討を行う（令和2年度）。

#### 【数値目標】

指定管理期間最終年度（令和2年度）における会議室貸出利用率	72%
次期指定管理期間（令和3年度～5年度）において目標とする会議室貸出利用率	72%

### (14) 研修指導センター

研修指導センターは、平成27年に県の介護研修センターが廃止されたことに伴い、県からの介護職員に対する研修の受託の受け皿として当事業団が設置したものである。

高齢者ケア専門研修、認知症介護関連研修、喀痰吸引指導者研修などを県から受託し、平成31年度からは群馬県が独自に設置している「ぐんま認定介護福祉士養成研修」を受託している。

また、当事業団の職員の資質の向上を図るため、法人内研修として階層別及び目的別の研修を実施している。

当事業団においては、研修指導センターは会計上では「本部事務局拠点区分」に包含されているが、サービス区分で見ると経常増減差額が毎年大幅なマイナスになっている。

研修の充実を図りながら、経営上の問題を改善していくことが課題である。

#### 【基本方針・具体的取組】

県主催の認知症介護等研修においては、県内唯一の受託機関であり、職員の資質向上のための重要な役割を担っている。これらの機能のさらなる充実を図るとともに、認知症を含めた介護に関する情報発信を中心とした地域貢献の推進にも努める。

県からの受託研修については、介護職員が求める研修内容について調査・検討を行い県との協議を進める。

また、福祉系大学や介護職員養成専門学校などとの連携を図り、介護職員の資質の向上に向けた研修のあり方について研究を行う。

内部研修については、サービスの向上とキャリアアップにつながる人材育成システムの体系を構築する。

なお、県からの受託研修については、適切な委託料の設定について県との調整を進める。

## 5 「運営」から「経営」へ

### (1) ブランド力の向上

当事業団は、県立の福祉施設を管理運営する目的で県の出捐により設立された社会福祉法人であり、県の外郭団体としてより公的な性格の強い法人として、一般の社会福祉法人とは異なった位置づけがされてきた。

しかし、様々な経緯を経て、県の財政援助団体から外れ、現在では形の上では他の社会福祉法人と同じ位置づけになっている。

このような状況の変化の中で、当事業団の持つブランド力も大きく変化し、社会的な目からは他の社会福祉法人との違いも不明瞭なものとなっている。

ブランド力は、福祉や介護サービスを選択する上での手がかり、就職を希望する人が就職先を選択する上での手がかりとなり、職員のモチベーションを向上させる上でも大切であり、法人としてのブランドを再構築し、ブランド力を向上させ、利用者や求職者から選ばれる法人、職員が誇りを持てる法人を目指していくことが重要である。

#### 【基本方針】

高い公益性と先駆性という当事業団の持つ特性にさらに磨きをかけるとともに、様々な公の認証制度の取得、地域貢献などに積極的に取り組み、積極的な情報発信を行い、ブランド力の向上を目指す。

#### 【具体的取組】

- ・ 地域貢献事業の充実（令和2年度～）
- ・ SDGs への取組（令和2年度～）
- ・ ロゴの使用、共通デザインなどによるイメージ向上策の検討（令和2年度～）

### (2) 広報戦略

経営資源として、ヒト、モノ、カネに加え、情報ということが重要であり、ステークホルダー（利害関係者）へ積極的な情報提供を行い、効果的な関係を育てていくことが必要である。

これまで、県立の施設を運営してきたという当事業団の性質上、法人としての情報発信を積極的に行ってこなかったこともあり、法人と生活者との接点が不足していた面もある。

また、法人全体として情報発信についての統一的な運用方法もなく、各施設がそれぞれの方法により情報発信を行っているのが現状である。

現在は、インターネットやSNS等の普及により、利用者やサービスを必要とする人がすぐに情報を入手できる環境になっており、また就職を目指す人にとっても必要な情報を入手するための手段となっている。

情報発信は、利用者や人材の確保、社会における法人に対する理解促進、さらには職員とのコミュニケーションの促進し組織の活性化を図るうえでも重要である。

#### 【基本方針】

適切な内容を、正確かつ迅速に発信するための体制を整備し、法人として統一の運用方法のもとに、利用者にとってわかりやすい情報発信、求職者を引きつけられる情報発信、地域や社会の理解を促進するための情報発信を積極的に行う。

それぞれの情報発信媒体の特性を十分に理解し、効果的な情報発信に努めるとともに、新聞などマスコミへの情報提供などパブリシティ活動も積極的に行う。

#### 【具体的取組】

- ・ 広報委員会の設置（令和2年度）
- ・ SNS等の利用方法の検討（令和2年度～）
- ・ ホームページのリニューアル（令和2年度～）

### (3) 本部のマネジメント力の強化

当事業団においては、これまで施設単位での運営ということが中心になっており、法人本部は「取りまとめ役」、「調整役」としての性格が強かった。

今後、将来にわたり社会福祉法人としての役割を果たしていくためには、施設中心の運営から法人全体の組織的な経営へとシフトしていくことが重要であり、法人全体の経営を考えた場合、法人本部の体制の充実を図り、法人全体をトータルとしてマネジメントしていく機能を強化することが不可欠である。

#### 【基本方針】

適切なガバナンスと内部統制を行いながら、法人全体の効率的、効果的な経営のための企画立案ができるよう法人本部の体制を充実させる。

法人本部において、法人の経営状況を常に把握、分析できるようにするとともに、施設間の資金の有効活用のため、余剰財源等のマネジメントができる仕組みを構築する。

また、法人本部の人事管理、定員管理に関する機能を強化し、適正で公平な人事、効果的で効率的な職員配置を進める。

#### 【具体的取組】

- ・ 本部への経営企画監（仮称）の設置の検討（令和2年度）
- ・ 本部職員の福祉・介護サービスに関する知識の養成（令和2年度～）

### (4) 職員の意識改革

当事業団では、多様な施設を運営しており、職員も事業団の職員であるという意識よりも、配属されている所属の職員であるという意識の方が強い傾向も見られる。

今後、計画に沿った様々な改革を推進していくためには、職員が一丸となって取り組んでいくことが重要であり、それぞれの施設の目標とともに法人全体の目標にも目を向けていく必要がある。

また、所属長や管理職員についても、施設の「運営」ということに主眼が置かれ、法人全体の経営の中でのそれぞれの施設の「経営」という意識が十分でなかった面もある。

職員の事業団への帰属意識の醸成と所属長及び管理職の「経営」に対する意識の醸成が必要である。

#### 【基本方針】

将来を見据えた経営体制をとれるよう施設長の経営感覚の醸成と管理職の適正管理（人員配置の管理、財務分析、無駄の排除）知識の習得、事業団の職員として福祉サービスの向上に取り組める職員の育成と仕組みの構築を目指す。

#### 【具体的取組】

- ・ 中長期計画の理解促進（令和2年度～）
- ・ 職員アンケートの実施（令和2年度～）
- ・ 外部からの評価向上の取組（令和2年度～）
- ・ コンプライアンスに関する各項目の理解と周知（令和2年度～）

### (5) 定数管理

利用者に対して直接的な対人サービスを行う福祉・介護事業においては、マンパワーが最も重要な要素であり、経営面においても、どの程度のマンパワーを確保すべきかということが重要な観点である。

指定管理施設においては、仕様書などにより施設の運営に携わる職員数についての定めがあり、これに基づいて職員の配置を行っているが、自前施設においては、法定の配置基準をクリアすることはもちろん、それに加えて日々の業務のローテーションに照らし合わせた経験則を基

に、施設と本部との間でその都度調整を行い、配置人員を決定してきたところである。

こうしたことにより、施設間における職員数のアンバランスも見られ、職員数の増加につながっている面もある。

経営の観点からは、同一の基準に基づき各施設において必要な職員数を定数として定め、これを基本に管理を行い、施設ごとの特殊事情や職員の状況などを加味しながら配置人数を決定していくことが必要である。

#### 【基本方針】

適正な職員定数管理と採用計画に基づいた人材の確保が図られるよう体制整備を行う。

#### 【具体的取組】

- ・ 施設毎の日中業務の見直し（令和2年度）
- ・ 施設毎の職員定数の算出（令和2年度）
- ・ 職員定数に応じた採用計画の立案（令和2年度以降毎年度）

## 6 生産性の向上

### （1）業務の効率化

生産性の向上は、保有するリソースを最大限に有効活用し、最小限の費用で最大の効果を生み出すことであるが、働き方改革や介護人材の確保が叫ばれている中で、生産性の向上に向けた取り組みが益々重要になってきている。

このような中で、職員一人ひとりが取り組めることとして、成果に直結する業務でなく周辺業務に時間を取られているものなど、ムダな業務を徹底して見直し、業務の効率化を進めていくことが大切である。

業務の効率化を図り、余裕を持った働き方により業務の質を高めるとともに、経費の削減にもつなげ、経営状況の向上に結びつけていくことが必要である。

#### 【基本方針】

ムダな業務を洗い出し、非効率とされていることを効率的に行っていくための改善を進める。  
また、業務内容を明確にし、生産性の高い業務を行うため、業務のマニュアル化を進める。

#### 【具体的取組】

- ・ 事務分掌の見直しによる業務内容の明確化（令和2年度～）
- ・ 各業務のマニュアル化の推進（令和2年度～）
- ・ 経営分析やマニュアル整備に向けた専門性の高い業務、または補助的業務等について、アウトソーシング活用に向けた検討（令和2年6月～）
- ・ 経費節減に向けた情報共有と検討の場の設置（令和2年6月～）
- ・ 適正な人員配置による事業運営（令和3年度～）

### （2）ICT、IoT、AI、介護ロボットの活用

労働人口の減少により介護人材不足は更に加速することが予想され、ICT化や介護ロボットにより、業務を補完する役割が期待されている。また、サービス向上の観点からの活用も効果的であると考えられる。

当事業団でも、介護ロボットの試行検証や状況把握システムの検証などに取り組んでいるが、今後さらなるICT、IoT、AI、介護ロボットなど、先端技術の活用により、人と向き合うゆとりを生み出し、サービス向上と職員の負担軽減を図っていくことが必要である。

#### 【基本方針】

業務の役割分担を整理するとともに、先端技術に係る情報収集を行い、有効な技術を積極的に活用する。

#### 【具体的取組】

- ・ 各部会等でICTや介護ロボットを活用できる具体的業務と法人内での普及方法の検討（令和2年7月～）
- ・ 県や関係団体と連携した新たな機器の実証実験への積極的な取組（令和2年度～）
- ・ 専門業者による説明会等への参加や情報収集（令和2年6月～）
- ・ ICTを活用した職員間の情報共有方法の検討（令和2年7月～）
- ・ 新たなシステムの構築に向けた業者との連携（令和3年度～）
- ・ ICTや介護ロボットの導入に向けた補助金活用の検討（令和3年度～）

### （3）タスクシフティング（ボランティア・シニアの活用推進）

今後の生産年齢人口の減少に鑑みると、介護や福祉分野におけるさらなる人材不足が予想される。

これからも介護人材の確保などに積極的に対応していく一方で、働く意欲のある地域の高齢者を介護助手等として育成し介護現場で活躍してもらうことや、主婦や長期休暇中の学生などに有償ボランティアとして活躍してもらうことも必要である。

このことは、介護人材のすそ野の拡大による人材不足の解消につながるるとともに、介護職員等が直接ケアにかかる時間を増やしサービスの向上にもつながるものである。

#### 【基本方針】

ボランティアやシニアの活用方針を定め、積極的な活用を図る。

#### 【具体的取組】

- ・ 部会におけるボランティア、シニアの業務の精査（令和2年度）
- ・ ボランティア、シニアの活用方針の策定（令和2年度）
- ・ 各施設、研修指導センターにおける研修の実施（令和2年度）
- ・ 受け入れの開始（令和3年度）

## 7 SDGsへの取り組み

持続可能な開発目標（SDGs）は、2015年の国連サミットで採択された国際目標で、持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットが掲げられている。

最近では、民間企業において、SDGsの理念に基づくESG経営の取り組みが進んでおり、群馬県でも「SDGs先進県に向けた決意宣言」を行っている。SDGsへの取り組みは、法人の社会的責任、法人価値の向上、ステークホルダーとの関係強化などに資するものである。

当事業団としても、国際社会の一員として、その理念に賛同し、その掲げられた目標の達成に貢献することで、地域社会からの理解を得ながら、事業の継続、発展を目指していくことが必要である。

#### 【基本方針】

SDGsの目標の中で事業団として何ができるのかということ整理する。そして、SDGsに取り組むことへの重要性やそのメリットを組織内に浸透させながら、法人としてのCSR活動の1つとして位置付けるとともに、法人及び施設経営においても事業の活性化につなげていく機会としてとらえ、推進を図る。

#### 【具体的取組】

- ・ SDGs の理念、目標等に関する法人内部への理解促進（令和2年度）
- ・ 法人内取り組みとSDGsの目標との関連性を検証・整理（令和2年度）
- ・ SDGs 目標達成への実施計画を策定（令和3年度）
- ・ 目標達成に向けた取り組みの外部に向けた積極的な情報発信・広報活用（令和3年度～）

## 8 危機管理体制の整備

### （1）リスクマネジメント

福祉や介護サービスの提供の現場においては、利用者が安心してサービスを受けられるよう万全を期すことが重要である。

特に、介護現場は事故リスクの高い場所で、多様なインシデントやアクシデントの発生リスクが、利用者の生命や健康に直結することになる。

また、事故などが起こってしまうと、利用者にダメージを負わせてしまうばかりか、利用者、家族、さらには地域からの信頼も失ってしまうことになる。

このようなことから、事前に危険の可能性をなくす、あるいは最小限にするためのリスクマネジメントということがより重要になる。

当事業団においては、リスクマネジメント研修やヒヤリ・ハット報告の実施など、リスク管理に努めているところであるが、さらに組織的、体系的に取り組むを進めていく必要がある。

#### 【基本方針】

利用者や家族とのコミュニケーションを促進し、リスクを含めた的確なアセスメントを行う。

また、職員一人ひとりが危機管理意識を持つとともに、早期にリスクを発見し、迅速・適切にリスクコントロール（予防・回避）することで、そのリスクを取り除いていけるような組織的リスクマネジメント体制の構築を図る。

#### 【具体的取組】

- ・ ヒヤリ・ハット事例集の作成（令和2年度～3年度）
- ・ ヒヤリ・ハットの徹底的な分析・共有（令和2年度～）
- ・ リスクマネージャーの設置（令和2年度～）
- ・ 職員のリスク管理意識の醸成（令和2年度～）

### （2）クライシスマネジメント

危機管理において、リスクを未然に回避するためのリスクマネジメントとともに、事故が発生した場合に、その解決に向けて的確に対応するためのクライシスマネジメントが重要である。

危機発生時においては、利用者の安全の確保を最優先に考え、的確な状況把握、迅速な初動対応、平常業務への回復を早期に実現するための危機管理体制を確立しておくことが必要である。

#### 【基本方針】

職員一人ひとりが危機管理意識を持つとともに、リスクマネージャーを中心に、損失（被害）を最小限に抑えられるように、適切かつ迅速に行動できる体制を整備する。

また、被害の拡大防止を視野に入れた対応手順（規程・マニュアル）の整備を行う。

さらに、発生してしまった事故の発生原因の分析及び再発防止につなげるための体制の整備を図る。

#### 【具体的取組】

- ・ 危機管理対応の体系的な整理（令和2年度～）
- ・ 危機管理マニュアルの拡充（令和2年度～）
- ・ 危機管理マニュアルに沿った実効性ある訓練実施（令和2年度～）

### （３）災害対策

福祉や介護施設においては、利用者の安全確保をするため、地震、水害、土砂災害等の災害に備えた十分な体制を整備しておくことが極めて重要である。

当事業団においては、非常災害計画や各施設における防災マニュアルの整備、土砂災害や洪水時における避難計画の策定、さらには他県の社会福祉事業団との災害時相互応援協定の締結を行っている。

また、災害発生時における利用者の安全確保、人命の確保ということだけでなく、災害発生後においても、業務を継続しサービスの低下を最小限にとどめるため、法人全体の「BCP」（事業継続計画）を策定するとともに、各施設ごとの「BCP」の策定を進めているところである。

今後、さらに「BCP」の職員への周知徹底とマネジメントの構築、想定外の災害時の職員確保の検討、多様な防災訓練の実施、福祉避難所としての役割の整備、防災協力員との連携強化などに取り組んでいく必要がある。

#### 【基本方針】

防災マニュアルと事業継続計画（BCP）を策定し運用するとともに、地域のハザードマップや地域防災計画の把握、行政からの避難情報の入手方法を職員に周知し、緊急時に誰もが対応できる組織づくりを目指す。

#### 【具体的取組】

- ・ 災害時に勤務する施設に行くことができない場合、近くの施設へ応援に行ける条件の整理（令和2年4月～令和2年9月）
- ・ BCPと既存の防災マニュアル等の確認と、整合性の取れない箇所の修正、及び各種災害に対応した防災マニュアルへの見直し（令和2年度）
- ・ 具体的な対応を多様な防災訓練の一環（電話での通報等）として実施（令和2年度）
- ・ 県外事業団との連携に係るエリアごとの事業所の対応策の明文化（令和2年度）
- ・ 福祉避難所運営マニュアルの策定及び施設内への周知（令和2年度）
- ・ 防災の日等を利用した住民参加型の防災イベントの実施（令和3年度～）
- ・ 非常時における施設の役割を住民に向けて発信（令和3年度～）
- ・ BCM（S）の内容と必要性の学習及び移行に向けた必要事項の検討（令和3年度）

### （４）感染症対策

高齢者施設や障害者施設は、感染症に対する抵抗力が弱い方が集団で生活する場であり、外部にも開かれた場であることから、感染症が広がりやすい場であることを常に意識しておく必要がある。

当事業団は、特別養護老人ホームにおいては介護度の高い高齢者の受入、障害者リハビリテーションセンターにおいては医療的ケアを必要とする重度の障害者の受入を行うことから、より行き届いた感染症対策が求められている。

感染症を予防する体制を整備し、平時から対策を実施するとともに、感染の拡大を防止するため、迅速かつ適切な対応を図ることが必要である。

#### 【基本方針】

感染症に対する理解を深め、感染症対策を医学的見地に基づく共通認識のもと、多職種協働チームで対応し、感染症を発生させない、拡大させない体制づくりを進める。

感染症対策のための法人共有マニュアルを作成するとともに、各施設ごとに施設の特性を踏まえたマニュアルを作成する。また、感染症等の拡大に対応するための事業継続計画（BCP）について検討を行う。

#### 【具体的取組】

- ・ 法人共有マニュアルの作成（令和2年度）
- ・ 施設ごとのマニュアルの作成（令和3年度）
- ・ 感染症発生リスクの未然防止及び発生時の嘱託医・協力医療機関との連携の確立（令和2年度～）
- ・ スタンダードプリコーションの徹底及び出入口での「水際対策」の徹底と職員の衛生管理面の強化（令和2年度～）
- ・ 嘱託医を中心とした医療的な知見やケアマネ資格を有する法人内看護職員による施設内ケアマネジメントへの参加（令和2年度～）
- ・ 発生から終息までの対応を系統立てた新しい法人内共有マニュアルの策定（令和2年度～）

## 9 行政及び他の社会福祉法人等との連携

当事業団は、平成18年に県の出資比率を23.8%に縮小し、県の財政援助団体からはずれ、県から独立した社会福祉法人となったが、それ以降も多く県の福祉施設を指定管理者として運営するなど、行政との強い関係を維持するとともに、自前の事業においても、一般の社会福祉法人等が取り組みにくい事業や先駆的な事業、研究事業などを行っている。

経営面においては自主独立の観点からの取組を進める一方、役割の面においては、地域におけるサービスの担い手として、一社会福祉法人にとどまらない重要な役割が期待されており、これからは行政との連携を図りながら、これらの役割を積極的に果たせるよう努める。

また、一般の社会福祉法人のモデルとなる役割、他の社会福祉法人と連携を図りながら地域福祉の推進をリードしていく役割、地域におけるセーフティネットとしての役割も期待されている。

これらの役割を十分に果たせるよう、経営基盤の強化を図りながら、他の社会福祉法人との連携の強化を図る。

なお、国においては、新たな制度として「社会福祉連携推進法人」の創設に向けた検討が進められているところであり、これらの動向も注視していく。

# Ⅲ ハードの整備と財源の確保

## 1 施設整備の基本的な考え方

### (1) 高風園

昭和47年建設であり、築48年が経過しているため、施設の老朽化が進行しており、土砂災害警戒区域にあるため、できるだけ早い時期に移転新築が望まれる。そのため、改築時期については、令和16年度（2034年度）から令和19年度（2037年度）の間を見据えて、計画的な資金確保をしていく必要がある。

修繕については、改築まで、施設を維持するためにはどのような修繕が必要かという観点から「施設保全計画」の見直しを行う。利用者の安全確保ということを重点に、計画的な修繕を行う。

### (2) そめやの里

平成20年建設であり、築12年が経過しているが、建物構造が鉄筋コンクリート造であるため、築65年程度までの使用を想定し、今回の計画期間内での改築は予定しない。ただし、高崎市の第8期介護保険事業計画（令和3～5年度）期間内に、今後の高崎市の施設整備等の需給状況を踏まえながら、増床の可否判断を行い、増床する場合は、第9期介護保険事業計画（令和6～8年度）期間内の増床に向けての増築整備計画を策定していく。

修繕については、築15年（令和5年度）を目安として屋根や外壁の防水等の修繕を検討していく時期となる。このような今後の大規模修繕に備えて、資金計画を立てながら、計画的な修繕を行っていくため、令和3年度までに、具体的な施設長期保全計画を作成していく。

### (3) 明風園

平成7年建設であり、築25年が経過しているが、建物構造が鉄筋コンクリート造であるため、築65年程度までの使用を想定し、今回の計画期間内での改築は時期尚早とする。

修繕については、これまで手がついていない積み残しが多いという調査結果が出ているため、優先順を吟味し、資金計画を立てながら、計画的な修繕を行う。

### (4) 菱風園

昭和52年建設であり、築43年が経過しているが、これまで良く修繕がされてきており、築年数の割に施設の状態が良いという評価がされており、自己資金確保及び借入金返済の観点から、高風園の改築との間隔をできるだけ長く確保したい。

改築時期については、令和26年度（2044年度）から令和29年度（2047年度）の間を見据えて、改築に向けての、計画的な資金確保をしていく必要がある。

修繕については、「施設保全計画」に基づき、資金計画を立てながら、できる限り施設の長寿命化が図られるよう、計画的な修繕を行う。

### (5) まるべりー

平成27年建設であり、築5年が経過しているが、開設後まだ間もないため、今回計画期間内での改築は予定しない。

修繕については、将来の大規模修繕に備えて、資金計画を立てながら、計画的な修繕を行っていくため、令和3年度までに、具体的な施設長期保全計画を作成していく。

## 2 財源確保の考え方

施設整備に係る財源確保において、自己資金の確保については、各施設で高い利用率を安定的に確保しながら、効率的な運営により少ない経費で最大の効果を発揮できるように努めていく。このことにより、毎年度に一定額の事業活動資金収支差額を生み出し、その中から将来予定される改築や大規模修繕に向けて、施設改築積立金及び施設改修積立金として計画的に積み立てていく。

また、各施設の整備費用は、原則単独で自己資金の確保に努めていくほか、福祉医療機構などからの借入金や県等の施設整備補助金も有効に活用していく。

なお、そめやの里については、令和10年度までは現施設建設時の借入金返済を優先し、完済後の令和11年度以降からは、計画的に施設改修積立金を積み立てていく。

### (1) 高風園

#### ①施設改築に係る概算費用の算出

区分	内訳	金額	区分合計	不足額	備考
【費用】	建物	1,050,000千円	1,550,000千円	660,000千円	
	土地	360,000千円			
	解体	140,000千円			
【資金】	現在資金	40,000千円	890,000千円		
	借入金	600,000千円			20年返済
	補助金	250,000千円			3,206千円×80床

②施設改築に係る自己資金不足額 660,000千円

③今後18年間（令和19年度まで）の修繕等見込総額 139,000千円

#### ④改築及び施設改修に係る積立金目標額

積立金種別	積立金目標額 (単年度平均額)	積立金目標額 (累計額)	備考
施設改築積立金	35,000千円以上	665,000千円以上	※R19までの累計額
施設改修積立金	7,500千円以上	142,500千円以上	※R19までの累計額

※改築及び現施設修繕に係る自己資金確保期間を令和19年度までとする

### (2) そめやの里

①今後25年間（令和26年度まで）の修繕等見込総額 240,000千円

#### ②施設改修に係る積立金目標額

積立金種別	積立金目標額 (単年度平均額)	積立金目標額 (累計額)	備考
施設改修積立金	15,000千円以上	240,000千円以上	※R26までの累計額

※建物構造は鉄筋コンクリート造のため、長寿命化による保全により築65年の使用を前提に、その期間に必要な建物維持経費を600,000千円（修繕単価：約170千円/m<sup>2</sup>）に設定し、修繕等見込総額を算出。

※令和10年度までは、現施設建築借入金の返済を優先し、施設改修積立金は令和11年度から積立開始。

### (3) 明風園

①今後25年間（令和26年度まで）の修繕等見込総額 1,000,000千円

②施設改修に係る積立金目標額

積立金種別	積立金目標額 (単年度平均額)	積立金目標額 (累計額)	備考
施設改修積立金	40,000千円以上	1,000,000千円以上	※R26までの累計額

### (4) 菱風園

①施設改築に係る概算費用の算出

区分	内訳	金額	区分合計	不足額	備考
【費用】	建物	1,540,000千円	1,710,000千円	730,000千円	
	土地	0千円			現敷地内で建替を想定
	解体	170,000千円			
【資金】	現在資金	0千円	980,000千円		
	借入金	600,000千円			20年返済
	補助金	380,000千円			3,206千円×120床

②施設改築に係る自己資金不足額 730,000千円

③今後25年間（令和26年度まで）の修繕等見込総額 495,000千円

④改築及び施設改修に係る積立金目標額

積立金種別	積立金目標額 (単年度平均額)	積立金目標額 (累計額)	備考
施設改築積立金	29,200千円以上	730,000千円以上	※R26までの累計額
施設改修積立金	15,800千円以上	395,000千円以上	※R26までの累計額 令和元年度末時点残高予定 100,000千円

### (5) まるべりー

①今後25年間（令和26年度まで）に修繕等見込総額 52,200千円（GH）

今後25年間（令和26年度まで）に修繕等見込総額 17,600千円（就労）

②施設改修に係る積立金目標額

積立金種別	積立金目標額 (単年度平均額)	積立金目標額 (累計額)	備考
施設改修積立金（GH）	1,800千円以上	45,000千円以上	※R26までの累計額 令和元年度末時点残高予定 24,500千円
施設改修積立金（就労）	900千円以上	22,500千円以上	※R26までの累計額 令和元年度末時点残高予定 5,800千円

※グループホーム建物構造は木造のため、長寿命化による保全により築48年の使用を前提に、その期間に必要な建物維持経費を86,400千円（修繕単価：約120千円/㎡）に設定し、修繕等見込総額を算出。

※就労事業所建物構造は、譲渡物件の倉庫を平成30年度に作業所として全面改修しており、築30年の使用を前提に、その期間に必要な建物維持経費を20,500千円（修繕単価：約130千円/㎡）に設定し、修繕等見込総額を算出。

### 3 各施設の修繕計画

#### (1) 高風園

年度	施設整備概要	見込額(千円)	備考
令和2年度(2020年度) ～ 令和6年度(2024年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空調整備</li> <li>・外壁改修</li> <li>・浴室改修 等</li> </ul>	52,000千円	
令和7年度(2025年度) ～ 令和11年度(2029年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・屋上防水改修</li> <li>・外壁改修</li> <li>・居室部改修</li> <li>・ナースコール設備改修 等</li> </ul>	87,000千円	
令和12年度(2030年度) ～ 令和16年度(2034年度)	※令和16～19年度の間の改築を見据えて、現施設の大規模修繕は計画しない。		
令和17年度(2035年度) ～ 令和21年度(2039年度)			
令和22年度(2040年度) ～ 令和26年度(2044年度)			

#### (2) そめやの里

(令和3年度までに、具体的な施設整備計画を策定)

#### (3) 明風園

年度	施設整備概要	見込額(千円)	備考
令和2年度(2020年度) ～ 令和6年度(2024年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空調設備改修</li> <li>・浴室改修</li> <li>・照明設備改修</li> <li>・居室ベッド更新 等</li> </ul>	176,000千円	
令和7年度(2025年度) ～ 令和11年度(2029年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居室部改修</li> <li>・自家用発電設備改修</li> <li>・エレベーター改修</li> <li>・消防設備改修</li> </ul>	164,000千円	

	・自動ドア改修 等		
令和12年度(2030年度) ～ 令和16年度(2034年度)	・屋上防水改修 ・浴室改修 ・ナースコール設備改修 ・給湯設備更新 ・受水槽更新 等	197,000千円	
令和17年度(2035年度) ～ 令和21年度(2039年度)	・屋根改修 ・外壁改修 ・空調設備改修 ・受変電設備改修 ・全熱交換器等更新 等	257,000千円	
令和22年度(2040年度) ～ 令和26年度(2044年度)	・照明設備更新 ・WC改修 ・管理部内装改修 等	206,000千円	

#### (4) 菱風園

年度	施設整備概要	見込額(千円)	備考
令和2年度(2020年度) ～ 令和6年度(2024年度)	・外壁改修 ・空調設備更新 ・給湯設備更新 等	99,000千円	
令和7年度(2025年度) ～ 令和11年度(2029年度)	・自家発電設備改修 ・空調設備更新 等	126,000千円	
令和12年度(2030年度) ～ 令和16年度(2034年度)	・屋上防水改修 ・居室部改修 ・照明設備改修 ・貯湯槽、衛生配管更新 ・ナースコール設備更新 ・消防設備改修 等	212,000千円	
令和17年度(2035年度) ～ 令和21年度(2039年度)	・管理部内装改修 ・WC改修 ・給湯設備更新 等	58,000千円	
令和22年度(2040年度) ～ 令和26年度(2044年度)	※令和26～29年度の間での改築を見据えて、現施設の大規模修繕は計画しない。		

#### (5) まるべりー

(令和3年度までに、具体的な施設整備計画を策定)

# IV 利用者サービスの充実

## 1 各事業におけるサービスの充実

### (1) 介護保険サービス

介護保険制度は平成12年に創設されて以来、高齢者介護サービスの根幹になっている。

しかし、高齢化の進展に伴う要介護高齢者の増加により介護保険財政も厳しさを増しており、今後さらに利用者負担の増加、サービスの重点化などが予想される。

このような中で、介護保険サービス以外のサービスを提供する民間業者の競争の激化、利用者の重度化などがさらに進むことが予想される。

介護現場での人材不足などの課題もあり、厳しい運営も予測されるが、介護保険サービスは、当事業団における自前事業の根幹であり、さらにサービスの向上を図り、稼働率を上げていくことが法人としての経営上重要である。

また、経営上の余裕がさらなるサービスの向上にもつながっていくことになる。

#### 【基本方針】

多種多様な事業との競合が激化する中で、セーフティーネットとしての役割をさらに強化していくことが重要であり、そのため専門性の向上及びサービスの向上に向けた対応を進める。

また、地域包括ケアシステムの中で、重要な役割を果たせるよう、医療との連携をはじめ、関係機関との連携を強化する。

居宅サービスについては、マーケティング機能を強化し地域のニーズの把握に努め、多様なサービスの提供を行う。

入所サービスについては、認知症や看取りなどに積極的に対応し、利用者の重度化に対しても的確に対応できるよう、職員の資質の向上を図り、専門性の向上に努める。

#### 【具体的取組】

- ・ 地域ニーズの把握及び地域の介護ニーズに対応するサービスメニューの検討（令和2年度～）
- ・ 各施設の情報や特色に関する広報の充実（令和2年度～）
- ・ 魅力ある職場づくりのための事業団職員及び福祉専門学校生等を対象にした就労意向調査の実施（令和2年度～）

### (2) 障害者福祉サービス

当事業団の障害者福祉サービスについては、昭和50年から障害者リハビリテーションセンターの管理運営を受託し（平成18年度からは指定管理事業）、平成26年度から館林市障がい者総合支援センターを指定管理者として運営を行っている。

また、自前事業として、平成27年度からまるベリーを運営し、グループホーム及び相談支援事業を運営（平成30年7月に就労支援事業所めーぷるを開設）するほか、菱風園において平成26年度から相談支援事業を実施しているが、これらは県立施設の役割の見直しに伴う利用者の受け皿として、また、他の事業者の廃止に伴う受け皿として事業を始めたものである。

このように、当事業団においては、指定管理施設の運営と、それらに伴う諸事情の中で着手した事業が中心であり、それぞれの施設ごとの運営理念をもとに事業が進められてきたが、事業に共通する障害者福祉サービスに対する法人としての理念を明確にして運営を進めていくことが必要である。

#### 【基本方針】

お互いを尊重し住み慣れた地域で自分らしく生きる共生社会の実現という理念のもと、障害のある子どもから大人まで、その有する能力に応じた適切なサービスが受けられるよう、より一層充実したサービスの提供を行う。

このような中で、障害者リハビリテーションセンターについては、県立施設として重度障害者への的確なサービスの提供、館林市障がい者総合支援センターについては、地域の障害者の多様なニーズへのきめ細かな対応、まるベリーについては、障害者が生きがいを感じられるような生活と就業へのサポート、それぞれの施設の役割を最大限発揮できる体制を整備する。

また、職員の障害特性や制度への理解を向上させるとともに、法人内の各施設間の協力・連携をより一層強化する。

#### 【具体的取組】

- ・ 待機者のスムーズな受入（令和2年度～）
- ・ 職員の意識改革及び支援の工夫・改善（令和2年度～）
- ・ 介護と看護の一体的支援（令和2年度～）

### （3）指定管理事業

当事業団は、指定管理者として群馬県が設置した公の施設を7施設、館林市が設置した公の施設を1施設運営している。

もともと当事業団は群馬県が設置した福祉施設の管理運営を受託する目的で設立されたものであり、平成18年から指定管理制度の導入があったものの、公の福祉施設の運営は当事業団の事業の根幹である。

また、極めて公共性の高い事業であり、指定管理事業に積極的に取り組むことが法人のブランド力につながる。

これまで長期間にわたって培ってきた施設管理の専門性やノウハウを有しており、一定の評価も得ているが、長く実施していることにより事業が固定化する傾向もあり、常に時代に即した施設運営に心がけることが重要である。

#### 【基本方針】

指定管理事業は当事業団の存在そのものにも関わる重要な事業であり、使命と自覚を持って施設運営にあたることが基本である。

そして、固定化に陥らないよう、施設の設置目的を十分に理解し、その目的を実現するためのサービスのあり方を考え、利用者サービスの向上に務めるとともに、利用者アンケートなどにより、利用者のニーズを把握し、事業内容を常に見直すなどの取り組みにより利用者の確保と利用者の満足度の向上に努める。

また、専門性のある職員の安定的な確保に努めるとともに、事業継続をにらみ、長期的な視点からの施設運営を進める。

#### 【具体的取組】

- ・ 施設整備中長期計画案の作成（令和2年度）
- ・ ICTの活用による利用者サービスの充実（令和2年度～）
- ・ 専門性のある職員の相互協力による新規事業の検討（令和2年度～）

### （4）地域包括支援センター

当事業団においては、高風園が高崎市から、菱風園が桐生市から委託を受け、地域包括支援センターを運営している。

地域において支援を必要とする高齢者を支える総合相談窓口として重要な役割を担っているが、今後、地域包括ケアシステムの中核として、その役割はさらに重要になるものである。

地域における介護の要として、行政及び地域から信頼され、地域の高齢者が安心して生活ができるようさらに充実したサービスを提供していく必要がある。

### 【基本方針】

複雑・多様化する高齢者を取り巻く諸課題に的確に対応するとともに、今後さらに需要が増えることが予想される介護予防、権利擁護、認知症対策などに十分に対応できるよう体制の充実を図る。

また、待つ福祉から出向く福祉へと転換していくため、アウトリーチに積極的に取り組み、支援が必要な高齢者に関する情報収集を行っていくことも必要である。

さらに、障害者、子どもに関する相談も増加しており、地域共生社会の構築に向けて役割を担っていく。

### 【具体的取組】

- ・ 自立支援型地域ケア会議の開催（令和2年度～）
- ・ 土日・夜間等の相談体制の整備（令和2年度～）

## 2 ケアの質の向上

高齢者介護サービスや障害者福祉サービスは直接的な対人サービスが中心であり、利用者サービスの充実を図るためには、ケアの質を向上させていくことが不可欠である。

今後、医療ケアが必要な重度の利用者、認知症の利用者、看取りが必要な利用者などが増加することが予想される中で、利用者のADLの低下を防止し、QOLの向上をさせていくためには、より質の高いケアが提供できる体制を整備していくことが重要である。

また、職員一人ひとりのスキルアップを図るとともに、多職種間の連携の強化や関係機関との連携を進めていくことが必要である。

### （1）個別ケアの推進

高齢者介護や障害者福祉サービスにおいては、利用者が自分らしく人生を送れるよう、一人ひとりに寄り添ったケアを実践することが重要である。

そのためには、利用者の生きがいや自分らしい暮らしは何かということに重点においてアセスメントを的確に行い、それに基づいたサービス利用計画及び個別支援計画を作成し、ケアを実施していく必要がある。

現在、当事業団においては、事業によって支援計画の作成過程での各職種の関与度が異なり、個別ケアの実施という面において意識浸透に温度差が生じているのが現状である。

個別支援計画が全スタッフに十分に浸透し、一人ひとりに寄り添ったケアの実践に努めることが重要である。

### 【基本方針】

利用者の個性を尊重し、生活リズムや好みなどの具体的な情報に基づいたケア方針の作成計画に沿った支援の実践を目指す。

利用者の「これだけは譲れない」という思いに視点を当て、意思表示が困難でニーズの拾い出しが難しい利用者に対しても、表情やしぐさから思いをくみ取り、職員間で情報を共有しケアにつなげていく。

### 【具体的取組】

- ・ 個別ケアについて理解を深めるための研修会、事例検討会の実施（令和3年度～）
- ・ 介護専門学校、大学との共同研究の実施（令和3年度～）
- ・ 24時間シートの導入検討（令和3年度～）

### （2）ケアの標準化

介護現場においては、利用者が担当する介護職員によって受けるサービスの差がでないよう、一定の質を確保することが重要である。

また、ケアの標準化は、職員の固有の能力に依存することなく組織的なケアを行ううえで重要であり、さらに、無駄を省き業務の効率化を進めていくうえでも必要である。

特に、施設間の人事異動がある当事業団においては、職員がどこでも同じように仕事ができる状態を確保することが重要である。

現在、当事業団では、介護部門（入所・通所）及び看護部門においては、業務評価表を導入し、これにより一定程度のケアの標準化への取組みが行われている。

しかし、この評価表は、職員の技術面での能力を判定することに主眼が置かれ、待遇の仕方などを含めた介護サービス全体にわたる業務の標準化を進めるツールとしては不十分である。

また、介護職員及び看護職員以外の職においては、評価表は未導入である。

さらに、高齢者サービスと障害者サービスとでは対応の差異があり、また、特別養護老人ホームにおいても施設間でニーズに差異があることから、ケアの標準化を進めそれぞれのニーズにきめ細かな対応が望まれる。

#### 【基本方針】

個別ケアを重視しつつ、職員間におけるケアの差異を最小限にするため、ケアの標準化を推進する。

現在実施している業務評価表をケアの標準化のツールとして今後も使用するか否かについて検討を行い、評価表を使用する場合は、内容の見直しを行うとともに、数年ごとの定期的な改定を行い、時代に即したケアが実施できるよう見直す。

また、介護職及び看護職以外の職種における業務の標準化のあり方についても検討を進める。

#### 【具体的取組】

- ・ 第三者評価の受審の検討（令和3年度）
- ・ ISO9001の研究（令和3年度～）

### （3）医療的ケアの充実

特別養護老人ホームにおいては、嘱託医及び看護職員による医療的ケアが行われるほか、認定特定行為業務従事者の認定を受けた介護福祉士が喀痰吸引及び経管栄養を実施している。

また、障害者リハビリテーションセンターにおいては、附属診療所の医師及び看護職員による医療的ケアの体制が整っており、登録喀痰吸引等事業者（登録特定行為事業者）としても登録し認定特定行為業務従事者の認定を受けた介護福祉士が喀痰吸引及び経管栄養を実施し、県立施設の役割として医療的ケアの必要な障害者を積極的に受け入れている。

通常は健康な入所者についても、医療的ケアが必要な状況になる可能性も高く、施設内の医療体制の整備は、入所施設における大きな課題である。

また、平成30年度の介護報酬改定においては、「配置医師緊急対応加算」が新設されるなど、医療ケアの提供体制をより強化していくことが求められている。

#### 【基本方針】

介護現場における医療リスクに対応する能力の向上を図るとともに、医療機関へ円滑に移行できる体制を整備する。

また、看護体制の充実を図るとともに、介護職員の医療知識の向上、認定特定行為業務従事者の増加を図る。

なお、障害者リハビリテーションセンターについては、他の入所施設との機能分担を進めながら、さらに医療的ケアが必要な利用者の受け入れを進める。

#### 【具体的取組】

- ・ 緊急時対応マニュアルの作成（令和2年度）
- ・ 緊急時対応訓練の実施（令和3年度～）
- ・ 看護職員による健康管理指導の充実（令和2年度～）
- ・ 医療知識に関する勉強会の開催（令和2年度～）

- ・ 配置医師緊急対応加算の取得（令和4年度までに）

#### （４）認知症ケアの充実

高齢化の進展に伴い認知症の高齢者が増加し、2025年には全国で700万人を超えることが予測されている。

特別養護老人ホームにおいても認知症の利用者が増加しており、認知症ケアは今後ますます重要な要素になってくる。

当事業団においては、認知症介護指導者の養成等に積極的に取り組んできたが、認知症ケアの知識や技術には職員間でのばらつきがあり、パーソンセンタードケアの視点に基づいたケアが十分に浸透しているとはいえない。

そこで、認知症ケアについて全体としての底上げを図っていくことが重要である。

##### 【基本方針】

当事業団は、認知症介護研修を県から受託し研修指導センターで実施している状況もあることから、研修の受講を促進し職員の認知症ケアについての知識や技術の向上を図り、すべての特別養護老人ホームが施設全体として認知症ケアについて高いレベルに達するよう務める。

また、関係機関との連携を進め、本人だけでなく、家族や地域に向けて質の高い認知症ケアの提供を推進する。

##### 【具体的取組】

- ・ 特別養護老人ホーム4園に勤務する全介護職員の認知症介護基礎研修受講（令和3年度～）
- ・ 法人内の認知症ケア専門士や認定看護師等による研修や事例検討会の開催（令和3年度～）
- ・ すべての特別養護老人ホームにおける認知症ケア加算の取得（令和3年度～6年度）
- ・ 認知症初期集中支援チームや認知症カフェとの連携の推進（令和3年度～）

#### （５）看取りケアの充実

看取りケアは、近い将来、死が避けられないとされている方に対し、身体的苦痛や精神的苦痛を緩和・軽減するとともに人生の最期まで尊厳のある生活を支援するもので、特別養護老人ホームにおいて重要なケアの一つになっている。

当事業団においては、「ターミナルケアマニュアル」を作成し、これに沿ったケアを行うとともに、嘱託医の協力・指示のもと、医学的見地からの対応を行っている。

平成30年度の介護報酬改定において、看取り介護加算が手厚く評価されるなど、看取りケアの重要性はさらに高まっており、人生の最期を有意義に過ごしたいという利用者や家族の気持ちを踏まえ、ケアの充実を図る必要がある。

##### 【基本方針】

「日々のケアがターミナルケアにつながる」という意識を施設の職員全員で共有し、多職種連携によるケアを進める。

また、嘱託医や関係医療機関からの情報を、迅速に家族を含めた担当者会議につなげるとともに、ケアマネージャーの資格を有する看護師のケアへの関与を強めるなど、きめ細かなケアの推進を図る。

##### 【具体的取組】

- ・ 各施設の実情に即したマニュアルの整備（令和2年度～3年度）
- ・ 困難な看取りケースへの対応策の研究・検討（令和2年度～4年度）
- ・ 家族支援のあり方の検討（令和2年度～）
- ・ プライバシーに配慮した静養室の整備（令和2年度～4年度）

## （６）リハビリテーション機能の充実

リハビリテーションは、身体的な機能回復訓練にとどまらず、生活能力低下やその状況を改善し、社会生活を取り戻すことができるようにするための総合的なアプローチである。

当事業団では、障害者リハビリテーションセンターにおいて、専門性の高い職員を配置し、充実したリハビリ環境の中で、県内唯一の機能訓練・高次脳機能障害に特化した生活訓練を行っている。

今後も、障害があっても生き活きとその人らしく社会参加するための支援を行うとともに、社会生活力を向上させるための取組みを行っていくことが必要である。

### 【基本方針】

その人の能力を最大限に引き出し、社会生活力を高めるため、充実した社会リハビリテーションの提供など支援の質の向上を図る。

また、より高い専門性を目指し、職員の資質の向上を図る。

### 【具体的取組】

- ・ 専門職が直接利用者に関わる時間をできるだけ多くするための業務の見直し（令和２年度～）
- ・ 利用者の生活のしやすさや生活の質を高めるためのテクノロジー機器の導入の検討（令和２年度～３年度）
- ・ 特別養護老人ホームに勤務する理学療法士等の研修の実施（令和４年度～）
- ・ 利用者の状況に合わせた社会生活力向上のグループ訓練における内容の充実（令和２年度～）と体系化（令和６年度～）

## （７）食事サービスの充実

施設における食事は、利用者の生活の中での楽しみであり、生活に潤いを持たせるものである。

当事業団においては、直営方式による施設と委託方式による施設に分かれるが、各施設とも利用者の多様なニーズに対応した食事の提供に努め、嗜好調査の結果でも高い評価を受けている。

さらに、各施設がそれぞれの特徴と利用者の状況を考慮して、安全・安心の満足度の高い食事の提供を行っていく必要がある。

### 【基本方針】

当面、現行の食事提供方式（直営・委託）を維持することとし、多様化する利用者のニーズと様々な食事形態を考慮しながら、利用者主体の食事提供を行う。

また、調理職員のスキルアップを図るとともに、管理栄養士を中心に利用者担当の介護職員等も交えた多職種連携による食事提供を行う。

なお、食事サービスに係る収入と費用の分析を行い、コスト面を意識した運営を進める。

### 【具体的取組】

- ・ 嚥下調整食分類 2013 のためのマニュアル化（令和３年度～）
- ・ 職員に対する衛生教育の実施（令和２年度～）
- ・ 部門別（食事サービス）の経営分析（令和２年度～）

## （８）居宅介護支援事業の充実

居宅介護支援サービスは、在宅での介護サービスが必要な人と介護サービスをつなぐ重要な役割を担っており、利用者が住み慣れた地域で安心して在宅生活ができるよう、利用者の主体に基づいた公正中立なケアプランの作成などを行っている。

今後、地域包括ケアシステムの中で、さらに質の高いケアマネジメントが求められるとともに、地域の関係者や多職種との調整役、また地域の高齢者の介護・福祉の拠点としての役割も期待されている。

一方、各地域において、居宅介護支援サービスに係る需給状況も変化しており、それに対応した事業所のあり方の検討も必要になっている。

#### 【基本方針】

利用者の自立支援を実現するケアマネジメントの実践、関係機関や多職種との調整を進めるため、介護支援専門員の専門性やマネジメント力の向上など人材育成に取り組む。

また、潜在的要援護者への関わりを持てるよう、アウトリーチに積極的に取り組む。

さらに、それぞれの地域における居宅介護支援サービスの今後の需要と供給の状況を十分に見極め、各事業所のあり方を検討する。

#### 【具体的取組】

- ・ 同じ高崎市内において事業所を運営する高風園及びそめやの里の効率的な運営の検討（令和2年度～3年度）
- ・ 明風園及び菱風園の特定事業所加算のあり方の検討（令和2年度）

### （9）相談支援事業の充実

相談支援事業は、障害者（児）の自立した生活を支えるため相談に応じ、必要な情報提供を行うとともに、サービス等利用計画の作成や関係者との連絡調整を行うもので、当事業団においては、菱風園、まるベリーにおいて自前事業を行うほか、館林障がい者センターにおいて指定管理者として事業を行っている。

これまで、地域で暮らす障害者（児）に寄り添った支援に努めてきたが、各地域で信頼される事業所として、障害者（児）が自立した生活、安心した日常生活が送れるよう、さらにきめ細かな支援を行っていく必要がある。

#### 【基本方針】

利用者の意思決定及び尊厳を大切にし、一人ひとりのニーズや思いに寄り添うことができるよう、相談支援専門員の資質の向上を図る。

また、地域の自立支援協議会に協力し、より積極的な人的交流を行うとともに、サービス提供事業所との連携や情報共有を進めるなど、地域の関係者とのネットワークの強化を図る。

#### 【具体的取組】

- ・ 相談専門員初任者研修、相談支援従事者フォローアップ研修、現任研修などの受講による相談員の資質の向上（令和2年度～）
- ・ 地域におけるインフォーマルサービス情報の収集・活用方法の研究（令和2年度～）

## 3 連携の推進

### （1）医療との連携の推進

医療ニーズを併せ持つ重度の利用者の増加、医療から介護へまたは介護から医療へと切れ目のないサービスの提供、地域包括ケアシステムの構築などの観点から、自立と尊厳を支えるケアを持続的に実現していくうえで、介護または障害者福祉と医療との連携は極めて重要である。

附属診療所を有する障害者リハビリテーションセンターは別として、特別養護老人ホームにおいては、施設内部での医療ケアの充実を図るとともに、外部医療機関、嘱託医などとの連携促進が急務になっている。

また、長期入院の利用者への適切な対応やショーステイの利用を促進し、稼働率を向上させるためにも、医療機関との連携が重要である。

#### 【基本方針】

特別養護老人ホームにおいて、嘱託医等との連携による医療ケアの充実を図るとともに、要医療状況になったときの医療機関との連携により最期まで安心して生活ができる体制を整備する。

また、医療機関の入退院窓口への訪問、入院中の定期的な訪問を行い、入所や入退院に関する情報交換を密に行う。

#### 【具体的取組】

- ・ 園長等による医療機関訪問（令和2年度～）
- ・ 特別養護老人ホームの生活相談員と医療機関のMSWとの連携の推進（令和2年度～）

### （２）高齢者サービスと障害者サービスの連携の推進

当事業団においては、特別養護老人ホームを中心に高齢者サービスを行うとともに、障害者リハビリテーションセンター、まるべりー、館林障がい者センターにおいて障害者サービスを実施している。

このような中で、障害者リハビリテーションセンターにおいては、入所者の高齢化が進み高齢者特有のサービスの提供が必要となるとともに、まるべりーにおいては、グループホームでの生活が困難となる利用者的高齢者サービスへの円滑な移行が課題となっている。

また、特別養護老人ホームにおいても、それぞれの地域において地域共生社会の構築に向けての役割を果たしていくことが求められている。

#### 【基本方針】

高齢者や障害者がともに安心・安全に暮らせる地域づくりを目指し、高齢者サービスと障害者サービスの連携の推進を図る。

ケアマネージャーと相談支援専門員との相互の連携と情報の共有を図るため、居宅介護支援部会と相談支援部会との合同会議を定期的で開催するとともに、高齢者ケアと障害者ケアとの違いなどに関する研修を実施する。

また、高齢者施設において、短期入所の基準該当サービスの実施などについての検討を行う。

# V 人材育成と人材確保

## 1 人材育成のための環境整備

### (1) キャリアパスの充実

当事業団では、職位に応じた職務内容や求める能力、階層別研修体制、賃金体系・昇給の制度等のキャリアパスのしくみが構築されている。

また、研修指導センターにおいて年間計画に基づく研修を行うとともに喀痰吸引等の研修体制や介護職員キャリア段位に即した現場研修が行われるなど、介護職員にあつては自信をもって働ける研修環境が整備されている。

しかし、職員への周知や現場での活用等において必ずしも十分とはいえない現状にあるため、現場の業務に即した活用のできるキャリアパスを整備する必要がある。

#### 【基本方針】

職位毎の業務内容、到達レベル、必要な専門知識・技術業務知識・具体的手段・方法等の見直しを行うとともに、キャリアパスと連動した職員評価システム、給与制度、研修体制等の一体的運用が行える体系的なシステムを構築し、職員が安心して生涯設計を描き、仕事にやりがいを持てる職場環境を整備する。

また、こうした環境整備を通じて職員の能力の育成を図ることにより、より質の高いサービスの提供、利用者満足の向上を実現し、さらに利用率の向上をはじめとする施設運営の強化や職員の処遇改善につなげていく。

#### 【具体的取組】

- ・ キャリアパス等級定義の整備（令和2年4月～令和5年5月）
  - 組織性に係る等級整備（令和2年4月～3年3月）
  - 専門性に係る等級整備（介護員）（令和2年4月～3年3月）
  - 専門性に係る等級整備（介護員以外）（令和2年4月～5年3月）
    - 1、2種職員の職務内容、役割の明確化（令和2年4月～3年3月）
  - 非常勤職員の職務内容、キャリアアップ、登用への道筋を明記（令和2年4月～3年3月）
  - 職能要件書を作成（令和3年4月～5年3月）
- ・ キャリアパスと連動した研修体系の見直し（令和2年4月～令和5年3月）
- ・ キャリアパスと連動した職員評価システムの構築（令和3年4月～令和5年3月）
- ・ キャリアパスと連動した給与制度の見直し（令和2年4月～令和5年3月）

### (2) 職員評価システムの構築

当事業団においては、従来から職員評価制度が設けられ運用されており、特に介護職員についてはキャリア段位に即したOJTの仕組み（評価含む）が導入されているが、現状では評価システムとキャリアパスが連動したものとなっていない。

そこで、キャリアパスに基づき、職位に応じた日々の業務を適切に評価し、評価結果が等級昇格に連動し、職員自身が自己キャリア形成につなげられる評価システムを整備していく必要がある。

#### 【基本方針】

キャリアパスに定める職位、等級毎に期待され求められる能力、役割を踏まえた階層別の人事評価表を整備する。

また、自己評価制度を新たに導入し、他者評価との双方の評価結果のすりあわせのためのフィードバック面接（育成面接）を行う。

さらに、施設の計画を踏まえた職員個々の目標設定とその達成の評価システムである目標管理制度を導入する。

#### 【具体的取組】

- ・ キャリアパスに規定する職位、等級を踏まえた人事評価表の作成・実施（令和3年4月～令和5年3月）
- ・ 自己評価及びフィードバック面接の導入（令和5年4月～令和6年3月）
- ・ 目標管理制度の導入（令和5年4月～令和6年3月）

### （3）資質の向上に向けた研修の充実

職員の資質向上のためには職場研修が重要であり、OJT（On the Job Training 職務を通じての研修）、OFF-JT（Off the Job Training 職務を離れての研修）、SDS（Self Development System 自己啓発援助制度）の3つの形態により実施されることが必要である。

当事業団においては、それぞれの職場においてOJTが行われるとともに、OFF-JTについては、研修指導センターにおいて階層別及び目的別の研修を行うほか、必要に応じて職場外研修への派遣を行っている。

また、SDSについては、限定的ではあるが研修補助制度を設けている。

しかし、これらの職場研修は、キャリアパスとの連携が取れていないことや、OJTについても、体系的な実施が不十分であるなどの課題がある。

職員研修は経営管理にも関わる課題でもあり、職員の離職防止の観点からも重要であり、さらなる充実が必要である。

#### 【基本方針】

体系的な職場研修を推進するため、計画・実施・評価の研修管理サイクルの構築を図るとともに、キャリアパスとの一体的な運用が行えるシステムを構築する。

また、人材育成の基本は職場であるという考えを徹底し、経験の中で培われた暗黙知を形式知として伝承するナレッジマネジメントを推進する。

さらに、研修指導センターにおいてOJTのあり方について基本的な方針を策定するとともに、各所属においてそれぞれの状況に応じたOJTマニュアルを作成する。

#### 【具体的取組】

- ・ OJT基本方針の策定（令和2年度）
- ・ 実務研究の充実（令和2年度）
- ・ 採用後3年未満のフォローアップ研修の実施（令和2年度）

### （4）マネジメント力のある職員の養成

経営管理を進めていくうえで、責任ある立場にある職員が、それぞれの施設の経営をマネジメントする能力、それぞれの組織をマネジメントする能力を十分に発揮していくことが重要である。

特に特別養護老人ホームや障害者リハビリテーションセンターにおいては、主任もしくはその前の職位で班長を任されることにもなり、できるだけ早い段階で組織をマネジメントする能力を身につけていくことが必要である。

これまで、これらに特化した研修等を実施していないため、経営管理能力、組織管理能力を有する職員を養成するための研修体系を構築していくことが課題になっている。

#### 【基本方針】

研修指導センターが実施する研修や外部研修を通じてマネジメント力を養うため、組織管理能力を養成するための研修を「主任」の職にある職員が、経営管理能力を養成するための研修を「GL・課長」の職にある職員が受講することを基本に、「マネジメント力が高まる研修体系」

を構築する。

【具体的取組】

- ・ 「マネジメント力が高まる研修体系」の策定（令和2年度）
- ・ 研修指導センターにおけるマネジメント力向上研修の実施（令和3年度）
- ・ 良質な福祉サービスに直結する人材を育成するための職員の養成（令和2年度～）

## 2 働きやすい環境の整備

### （1）「働き方改革」への対応

国においては、「少子高齢化」、「出生率の低下による生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立などの労働者のニーズの多様化」等の課題に対応するため、労働者の置かれた様々な事情に応じ多様な働き方を選択できる社会を実現し、未来を展望できる「働き方改革」を推進している。

当事業団では、勤怠システムを導入し労働時間管理や、育児、介護休業制度を設けるなど職員の労働環境の整備、改善に積極的に取り組んでいるが、運営する施設は、各種法令に基づく高齢者施設、障害者施設及び指定管理施設と多岐にわたり、そこで働く職員も様々な分野の専門職他で構成されており、雇用形態も多種であることから、職員個々のワークライフバランスのとれた働き方を更に進めていく必要がある。

また、公正な待遇の確保と多様な人材が活躍できる環境を整え、限られた時間の中で最大限の成果や価値が創出できる取り組みを進めることで利用者満足、職員満足の得られる職場改革を推進していくことが求められている。

【基本方針】

全ての職員が働きやすく、多様性を認め合い、成長できる労働環境を整備し、それぞれの持つ力を最大限に発揮し、成果や価値を創出できる組織を目指す。

【具体的取組】

- ・ 働き方改革の理解・定着のための研修実施（令和2年度～）
- ・ 管理者の労務管理、制度の理解や意識改革を図るための研修（令和2年度～）
- ・ ワークライフバランスのとれた働き方の推進（令和2年度～）
- ・ 同一労働同一賃金に向けた法人内の各雇用形態の見直しとバランスのとれた賃金体系を再構築（令和2年度～）
- ・ 時間外労働削減に向けたアクションプランの策定（令和3年度～）
- ・ シニア・障害者・生活困窮者等の参入促進（令和3年度～）

### （2）職員の安全と健康の確保

職員が仕事をしていくためには、安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することが必要である。

このため、当事業団では、勤怠システムの導入や、ストレスチェックの実施、ハラスメント防止規程の整備などの取り組みを積極的に行っている。

また、法人の業務内容に精通した産業医を配置することで、相談しやすい職場環境づくりに務め、さらに、腰痛予防や感染症対策など事業内容に即して対策を講じるほか、福利厚生面でも、リフレッシュ休暇や人間ドックの助成金など職員の健康に配慮した制度を設けている。

しかし、こうした取り組みについて、職員への周知・共有や、勤怠システムに基づいた職員の労働時間のより正確な把握、ストレスチェックの分析結果を生かした効果的な対策の実施などは、十分とはいえず、更なる改善が必要である。

#### 【基本方針】

「安全と健康の確保は全てに優先する」という基本的考えを管理者から職員個人まで強く意識するとともに、労働災害の防止、心身両面における健康の保持増進及び快適な職場環境整備に務め、職員が安心感を持って長く働き続けることができる職場風土の醸成を図る。

#### 【具体的取組】

- ・ 労務管理研修の実施と労務管理・規程について周知・共有（令和2年度～）
- ・ ストレスチェックの集団分析や職場環境アンケートの実施（令和2年度～）
- ・ 職場環境の改善計画の策定（令和3年4月～令和3年10月）

### （3）給与制度の見直し

当事業団の給与制度においては、勤続経験年数により昇給される給料表及び職務能力・勤務評価に基づく1級から6級まで格付けされる給与体系が構築されている。

しかし、キャリアパスと連動した給与制度となっていないため、職員が将来に期待できる賃金水準を示すことができていない。

そこで、キャリアパスに基づき、職位に応じ適切に昇級が行われ、職員が将来の給与水準を期待でき、やりがいを持てる制度の整備が必要となっている。

#### 【基本方針】

キャリアパスに基づく評価、経験、職位に応じ適切に昇級が行われ、職員自らの将来の給与水準を期待でき、仕事にやりがいを持てる給与体系を構築する。

そのため、キャリアパスの整備と連動した給料表の改定及び運用の見直しを行うとともに職種毎の賃金モデルを作成し、職員が将来、期待、予測のできる賃金水準を示す。また、国の介護員処遇改善加算制度実施にあたっては、法人内の職種間、世代間の均衡を考慮した給与体系の見直しを行う。

#### 【具体的取組】

- ・ 職員が将来期待、予測のできる賃金水準を示す賃金モデルを作成（令和2年4月～3年3月）
- ・ 職位に応じて給与処遇の行える給料表への改正（令和2年4月～3年3月）
- ・ 職種間、世代間で生じている不均衡の是正（令和2年4月～令和3年3月）
- ・ 2種職員の給与条件の見直し（令和2年4月～令和3年3月）
- ・ 3種職員、臨時職員、再雇用職員等の給与の見直し（令和2年4月～令和6年3月）
- ・ 等級昇格時の昇格昇給の検討（令和2年4月～令和3年3月）
- ・ 職員定数管理の見直し（令和2年4月～令和3年3月）

### （4）福利厚生制度の見直し

「働き方改革」が叫ばれている昨今、魅力ある職場として福利厚生制度が充実していることがあげられる。

このような状況の中、当事業団の福利厚生制度は、人間ドック助成、研修受講料補助、財形貯蓄等にとどまり、職員相互の親睦や個人個人の余暇の充実を図る制度などは特になく、また、職員雇用種別によって利用できる制度が異なるなどの課題もあり、制度の見直しと充実が必要である。

今後、益々人材不足が顕著となることが予想されるなかで、優秀な人材を確保し定着を図るには、心身ともにリフレッシュでき、仕事へのモチベーションを高めることができる満足度の高い制度の充実が求められる。

#### 【基本方針】

全ての職員が自身の生活を大切にしながら働き続けられることのできる満足度の高い福利厚生制度を充実させる。

#### 【具体的取組】

- ・ 全ての職員が利用できる制度として現在の制度を見直し（令和3年4月～令和4年3月）
- ・ 現在の制度概要（一目でわかる制度のパンフレットの作成）（令和2年度）
- ・ 新たな制度の検討（令和3年4月～令和4年3月）

### （5）風通しの良い職場環境作り

介護職員の離職の理由として、法人や施設の運営体制の問題とともに、職場における職員間の軋轢や患者・家族との間のトラブルなど人間関係に関する問題が理由として多くあげられている。

当事業団においては、法人ビジョンなど組織的に策定した経営指針の組織全体での共有、職員の資格や能力に応じた組織的な人材育成・サポート体制の確保、適材適所の人事異動などに努めてきたところであるが、さらに、現場から経営陣まで円滑にコミュニケーションが行われ、職員が一丸となって業務改善に取り組める組織風土を醸成していくことが必要である。

#### 【基本方針】

事業所情報、人材確保・育成、労働環境の見える化を図り、働きやすい環境づくりを目指すとともに、職員が意見を言いやすい環境を整えたり、職員や利用者などからのハラスメントに組織的に対応するなど、明るく風通しの良い職場環境づくりを進める。

#### 【具体的取組】

- ・ 職員の離職理由の分析及び蓄積（令和2年度～）
- ・ 職員意識調査の実施（令和2年度）

## 3 人材の確保

### （1）介護人材の確保対策

超高齢社会の現在、国が策定した第7期介護保険事業計画では2025年までに年間約6万人程度の介護人材確保が必要との試算が出ており、介護の担い手不足は将来にわたって、全国的な課題であり、当事業団でも介護人材の確保が大きな課題となっている。

このような状況に対応していくためには、「最後までその人らしい人生を過ごすことのお手伝いをする介護という仕事」の魅力発信に取り組み、採用後は、職員一人ひとりがキャリアアップできる仕組みの構築と、働きやすい職場環境の整備を行い、併せて処遇改善を実現させていくことが急務となっている。

また、人材確保全般にわたって組織的取り組みを行い、適正な配置人員管理と採用計画に基づいた人材の確保が図られるよう体制整備が求められている。

#### 【基本方針】

介護未経験からの育成も視野に入れた多様な人材の確保に努め、魅力的で成長を実感できる職場づくりを進め、併せて処遇改善を図り、離職防止、定着促進を図る。

#### 【具体的取組】

- ・ 人材確保のためのチームの設置（令和2年度～）
- ・ 養成校等への積極的な訪問（令和2年度～）
- ・ HPに求職者向けのページを作成（令和2年度～）
- ・ 求人のためのツールの活用（令和3年度～）
- ・ 適正人員の見極めと幅広い人材確保のための業務の見直し（令和2年度～）
- ・ 新卒者獲得のためのPR活動（令和2年度～）

## （２）外国人人材の雇用

外国人の介護分野での就労の制度として、平成２９年１１月に技能実習制度が介護分野に拡大されるとともに、平成３１年４月に特定技能制度がスタートした。

技能実習制度が国際貢献、技術移転を目指す制度であるのに対して、特定技能制度は人材確保を目的とした制度である。

当事業団においては、菱風園及び高風園においてインドネシアからそれぞれ２名の技能実習生を迎え入れているほか、明風園においても技能実習生を迎える予定である。

現在は高齢化率が低く介護の概念が薄いインドネシアにおいても、これから介護の必要性が高まることが予想され、そのための技能移転という考えである。

国際貢献及び制度への先駆的な取組という観点から対応を進めたものの、長期的な受入方針を策定するには至っていない。

一方、特定技能制度についての対応は未定であり、技能実習制度との違いを十分に理解したうえで、今後の対応を考えていく必要がある。

このほか、介護職員養成校に留学する外国人も増えてきており、これらの留学生の今後の動向についても注視していく必要がある。

### 【基本方針】

技能実習制度については、今後も長期的に実習生の受入を継続していくことを基本に、法人全体として受入の規模や実効性のある制度運営のための計画を策定する。

なお、制度の趣旨に沿った取組を進めるため、技能実習生については、当面は受入所属の基本定数には含めないこととする。

特定技能制度については、人材確保が困難になった際の手段として、制度の動きや雇用の流れについて注視していく。

### 【具体的取組】

- ・ 技能実習生受入計画の策定（令和２年度）
- ・ 技能実習責任者、実習指導者、生活指導員の計画的な養成（令和２年度～）
- ・ 法人内実務研修生の交流会の開催（令和２年度～）

## （３）その他専門職の確保対策

社会福祉分野で働く専門職は、各種法令に基づいた配置基準に応じて採用しているが、介護職員に比して何れも少人数であり、欠員補充での採用となることから、長期的な採用計画を立てて採用し、キャリア形成していくことが難しい側面を持っている。

特に看護職員の確保には課題が多く、対策を講じる必要に迫られている。

このため、福祉現場の中の各専門職の役割や魅力発信を積極的に行っていき、採用後は、それぞれの専門性の向上が図れる働きやすい職場環境を整備し、離職防止、定着促進に努める必要がある。

### 【基本方針】

専門スキルを持った人材を確保し、育て、その能力を生かせる環境を整備する。

### 【具体的取組】

- ・ 各施設における適正人員の算出（令和２年度～）
- ・ 採用計画の策定（令和２年度～）
- ・ 福祉施設の魅力発信（令和３年度～）
- ・ HPやパンフレットの充実（令和２年度～）
- ・ 養成校または専門校への積極的な訪問（令和２年度～）
- ・ 施設横断的な研修の機会を設け、成長できる職場環境づくり（令和３年度～）

# VI 地域とのつながり

## 1 地域共生社会づくりへの対応

現代社会においては、高齢化の進展や単身世帯の増加、社会的孤立などの社会環境等の変化により、人々が生活して中で様々な分野の課題が絡み合い、福祉ニーズが複雑・多様化してきている一方で、地域社会では、様々な場において支え合いの機能が脆弱化してきている。

このような中で、福祉分野において、制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が「我が事」として参画し、人と人、人と資源が分野を超えて「丸ごと」つながることで、住民一人ひとりが暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指す「地域共生社会」の構築ということが叫ばれている。

一方、社会福祉制度改革により、社会福祉法人においては地域公益活動が責務化され、地域の多様な福祉・生活活動への解決に向けて支援を行い、社会福祉法人としての使命を果たすとともに、地域共生づくりへの主導的な役割が求められている。

当事業団では、高齢者福祉、障害者福祉に加え、一部児童福祉に係る業務を行っており、幅広い観点から地域共生社会づくりの構築に向けた役割を積極的に果たしていくことが必要である。

### 【基本方針】

高齢者、障害者、児童等の縦割りの既存サービスでは適切に対応できない複雑化、複合化した課題に対応していくため、行政、関係団体、地域住民等と協働しながら諸課題の解決を目指す。

また、地域のニーズをすくい取り、総合的な見立てとコーディネートを行うことのできる人材、福祉全体に一定の知識を有する人材を育成する。

### 【具体的取組】

- ・ 地域行事等への積極的な参加によるニーズ把握と地域住民等への啓発（令和2年度～）
- ・ 行政機関や関係団体への情報提供や連携した支援・協働（令和2年度～）
- ・ 法人地域貢献推進ビジョンに沿った地域貢献事業の積極的な取り組み（令和2年度～）
- ・ 複雑・複合化する課題対応のための職員資質の向上（令和2年度～）

## 2 地域貢献の推進

社会福祉法人制度改革により、社会福祉法人の「地域における公益的な取り組み」が責務化され、積極的かつ可視的に地域社会に貢献していくことが求められている。

当事業団のもともとの設置目的やこれまでの経緯から見ても、他の社会福祉法人に増して高い公益性が求められており、地域における様々な福祉課題や生活課題に主体的に関わり、様々な関係機関や個人との連携・協働を図りながら、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進していくことが必要である。

現在も、各施設で地域貢献事業を行い、毎年度「地域貢献アクションプラン」及び「地域貢献事業報告」を作成しているところであるが、法人内で情報を共有し、職員意識を高めながら、社会福祉援助ニーズの把握に努め、新たなアイデアの創出を図っていく必要がある。

### 【基本方針】

長年培ってきた様々なノウハウを活用し、事業団地域貢献推進ビジョンの基本方針に沿って地域貢献事業に取り組む。

### 【具体的取組】

- ・ 地域貢献への理解を深めるための研修会の開催及び参加（令和2年度～）
- ・ 職員に対する地域貢献推進ビジョン及びアクションプランの広報（令和2年度～）

- ・ 定期的な部会開催により、取組状況や地域包括ケアシステム、災害時ネットワーク、なんでも福祉相談等で得た情報の共有（令和2年度～）
- ・ 年1回のアクションプランの見直し（令和2年度～）
- ・ 法人内での横断的取組みについての検討（令和2年度～）
- ・ 課題解決に向けた関係機関との連携（令和2年度～）
- ・ 他法人との連携を図り、特性を活かした事業の展開（令和2年度～）
- ・ 「親なきあと相談室（仮称）」の設置（令和3年度～）
- ・ 法人ホームページや機関誌「空っ風」等での地域貢献の取組の紹介（令和2年度～）

### 3 関係団体との連携（パートナーシップの推進）

近年、地域における福祉課題が複雑・多様化する中で、地域課題の解決の主体として社会福祉法人の役割が求められている。

このような中で、多様な主体が関わることにより、より効果的な対応が可能となる。

当事業団では、県域レベルでの連携として、群馬県社会福祉協議会の「群馬県ふくし総合相談支援事業」への参加や、災害派遣福祉チーム（DWA T）への登録などを進めているところであるが、今後は地域レベルにおける関係団体との連携を進めていくことが必要である。

地域に根ざした施設、地域に貢献する社会福祉法人として、当事業団の特性と関係団体の特性を活かした相互連携や協力関係の構築により、複雑・多様化する地域の福祉・生活課題やニーズへの対応を図っていくことが求められている。

#### 【基本方針】

地域のニーズを的確に把握し、課題に対応する上で関係する団体等との連携を図り、当該団体等の特性や専門性が活かされるネットワークを形成し、地域からの複雑化・複合化した課題に対応できる協力体制を構築する。

また、福祉分野のみならず、農業や教育など様々な分野との連携を進め、地域からの期待に応えていく。

さらに、地域住民が主体的に取り組む活動に対する支援を行う。

#### 【具体的取組】

- ・ 地域の福祉・生活課題のニーズ整理（令和2年度～）
- ・ 既存事業の連携先団体との情報交換の促進（令和2年度～）
- ・ 関係団体の取組み状況の調査や協働・支援（令和2年度～）

# VII 新たな理念

---

## 1 計画の内容の職員への浸透

この計画を推進する原動力は職員一人ひとりであり、全ての職員が法人の将来あるべき姿の実現に向けてアクションを起こすことが重要である。

そのためには、職員が法人の目指すべき理念と目標を自分のものとして理解し、それぞれが何をすべきかということを確認することが必要である。

各所属において、計画内容の職員への浸透に努めるとともに、法人の内部研修において、計画の理解と理解を深めるための研修を実施する。

また、具体的な取組みの実施や実施計画の策定にあたっては、職員間の議論を深めるものとする。

## 2 職員が共通して認識すべき理念と目標

法人の将来あるべき姿に向けて、全ての職員が次の理念と目標を共有するものとする。

【利用者からの信頼を得るために】

- ・ 利用者目線、利用者本位のサービスの提供
- ・ 高い専門性と確実な技術の習得

【地域からの信頼を得るために】

- ・ 地域ニーズの把握と専門的ノウハウの活用
- ・ 地域共生社会実現に向けた取組

【先駆性を発揮するために】

- ・ 事業団職員としての自覚とプライドの保持
- ・ 広い視野とチャレンジ精神の開拓

【健全な経営に寄与するために】

- ・ 効率的な業務の推進とコスト意識の強化
- ・ コンプライアンスの徹底

# 資料編

## 施設名略称一覧

※略称を使用する施設名のみ掲載、本計画中では右側の略称を使用

- ・ 特別養護老人ホーム高風園\_\_\_\_\_高風園
- ・ 特別養護老人ホーム高風園「そめやの里」\_\_\_\_\_そめやの里
- ・ 特別養護老人ホーム明風園\_\_\_\_\_明風園
- ・ 特別養護老人ホーム菱風園\_\_\_\_\_菱風園
- ・ 群馬県立障害者リハビリテーションセンター\_\_\_\_\_障害者リハビリテーションセンター
- ・ 障がい者支援センターまるべりー\_\_\_\_\_まるべりー
- ・ 群馬県立点字図書館\_\_\_\_\_点字図書館
- ・ 群馬県立義肢製作所\_\_\_\_\_義肢製作所
- ・ 群馬県聴覚障害者コミュニケーションプラザ\_\_\_\_\_聴覚障害者コミュニケーションプラザ
- ・ 群馬県立ふれあいスポーツプラザ\_\_\_\_\_ふれあいスポーツプラザ
- ・ 群馬県立ゆうあいピック記念温水プール\_\_\_\_\_ゆうあいピック記念温水プール
- ・ 群馬県社会福祉総合センター\_\_\_\_\_社会福祉総合センター

## 用語解説

- ・ (スーパービジョン研修)  
新人職員等の援助者(スーパーバイザー)が施設長・管理者等の指導者(スーパーバイザー)から教育・指導を受ける過程。指導者が援助者と定期的に面接を行い、継続的な訓練を通じて専門的スキルを向上させることを目的としている。
- ・ (フレイル)  
加齢に伴う予備能力低下のため、ストレスに対する回復力が低下した状態。要介護状態に至る前段階。
- ・ (ESG経営)  
環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の頭文字を取ったものであり、企業が中長期的な成長を目指すためにはこれら3つの要素を考慮した経営が重要であるという考え方。
- ・ (CSR)  
Corporate Social Responsibilityの略。企業の社会的責任。
- ・ (BCM)  
Business Continuity Managementの略。事業継続マネジメント。組織が直面する可能性のある脅威やその脅威が現実が発生した場合に組織の事業活動に与えるインパクト(影響等)を最小化するための総合的なマネジメントプロセス。

- ・ (BCMS)  
Business Continuity Management System の略。事業継続マネジメントシステム。事業継続を確立・実践・運用し、モニタリングやレビューを行い、維持・改善するマネジメントシステム。組織の構造、方針、計画策定活動、責任、手続き、プロセス、経営資源が含まれる。
- ・ (スタンダードプリコーション)  
標準予防策。汗を除くすべての血液・体液、分泌物、排泄物、創傷のある皮膚・粘膜は伝播しうる感染性微生物を含んでいる可能性があるという原則に基づいて行われる標準的な予防策。
- ・ (ADL)  
Activities of Daily Living の略。日常生活動作。
- ・ (QOL)  
Quality Of Life の略。生活の質。
- ・ (ISO9001)  
国際標準化機構 (ISO) による品質マネジメントシステムに関する規格。一貫した製品やサービスの提供及び顧客満足の向上を要求事項として定めている。

## 事業団ロゴマークと中長期計画の名称について

群馬の頭文字Gに、幸運の四つ葉のクローバー。このロゴマークは、平成24年に職員募集を行い、決定したものである。実施する事業～高齢者福祉事業・障害者福祉事業・研修事業・指定管理事業～が一つに集まる様子も表している。

今回の中長期計画策定にあたって、計画内容に対する意見とともに、プランの名称についても職員から提案を募集した。その結果を踏まえて、法人の将来を見据えた計画とするための「未来」、サービスの創造や創意工夫を表す「創造」、ロゴマークのクローバーのイメージから自分たちの働く法人の計画であると意識づけるための「クローバー」という言葉を取り入れた名称となった。「未来創造クローバープラン」は、事業団で働く一人ひとりの職員が、事業団の未来を見つめ、新たな価値を創り上げていくための計画である。

## 群馬県社会福祉事業団地域貢献推進ビジョン

社会福祉法人制度改革により、社会福祉法人の「地域における公益的な取組」が責務化され、社会福祉法人には、積極的かつ可視的に地域社会に貢献していくことが求められている。

時代の要請に応えるため、群馬県社会福祉事業団として、次のとおり地域貢献事業を推進する。

### I 基本方針

群馬県社会福祉事業団は、もともと県立の福祉施設の運営を行う目的で設置された公益性の高い法人であり、形態上は県の関与がなくなった現在においても、設置の根拠やこれまでの経緯に鑑み、他の社会福祉法人に倍してより高い公益性が求められるものであり、積極的に地域貢献事業を進めるものとする。

また、群馬県社会福祉事業団は、幅広い高齢者福祉及び障害者福祉を担っており、地域共生社会の構築に向けて、個々の事業の枠にとらわれず、幅広の観点からの取組を推進する。

### II 取組内容

#### 1 各施設における取組

それぞれの施設が有する様々なノウハウを活用し、地域におけるニーズを踏まえた取組を行う。また、地域における各団体等と連携し、地域におけるニーズの把握に努めるものとする。

なお、事業団は高齢者及び障害者に対する幅広い事業を実施しているところであり、地域におけるニーズに法人内の他の施設のノウハウを活用できる場合は、他の施設からの支援を行う。

また、災害時における地域住民の支援の拠点となるよう、行政をはじめ関係機関と連携しながら取組を進める。

以上の観点から、次の取組を各施設ごとに複数項目実施する。

##### ○地域の要支援者に対する相談支援

- ・施設退所者に対する継続的な支援
- ・相談窓口の設置

##### ○地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援

- ・地域の高齢者、障害者に対する昼食の提供（公用車によるピックアップ）

##### ○地域の要支援者に対する資金や物資の貸付・提供

- ・障害者等を対象としたスポーツ器具等の貸出

##### ○既存事業の利用料の減額・免除

- ・低所得者の介護サービスの利用者負担減免

##### ○地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動

- ・地域の高齢者に対する居場所、交流の場の提供

##### ○地域住民に対する福祉教育

- ・在宅高齢者に対する介護予防指導
- ・介護実習体験
- ・認知症サポーターの養成
- ・障害者に対する理解の促進（手話・障害者スポーツ講習、フェスティバル開催、障害者との交流の場の提供）
- ・子どもを対象とした障害者、高齢者に対する理解を促進するための教室の開催

##### ○地域の関係者とのネットワークづくり

- ・地域住民を対象としたフェスティバル等の開催
- ・地域住民との協働によるワークショップイベントの開催

##### ○地域の防災拠点づくり

- ・防災備蓄品の確保と災害時における提供
- ・福祉避難所の設置

○その他

- ・施設内行事での地域招待・交流
- ・地域交流スペースの開放

2 法人全体としての取組

各施設における地域の実情を踏まえた取組に加え、法人全体として核となる総合的な取組を行う。

○「親なきあと相談室」（設置を検討）

- ・障害者の親なきあとに関する、漠然とした悩みを含めた相談（福祉サービスの利用に限らず、相続や金銭管理などの法的な課題等含む）にワンストップで応じる「親なきあと相談室」（仮称）の設置について検討を行う。

3 他の社会福祉法人との連携による取組

群馬県内の社会福祉法人が連携して取り組む群馬県社会福祉協議会が実施する事業に積極的に取り組む。

○群馬県ふくし総合相談事業への積極的な対応

- ・「なんでも福祉相談員」の設置

○群馬県災害福祉ネットワークへの積極的な対応

- ・施設間相互応援への積極的な対応
- ・災害派遣福祉チーム（DWAT）への職員の登録

### Ⅲ 推進方法

1 地域貢献推進部会の設置

積極的な地域貢献の推進を図るため、法人内に「地域貢献推進部会」を設置し、推進方針の検討、施設間の調整、進行管理等を行う。

2 アクションプランの作成

地域貢献の計画的かつ着実な推進を諮るため、毎年度「地域貢献アクションプラン」を作成する。

3 ホームページへの掲載

地域貢献への取組を可視化し、県民の理解を得るため、取組状況をホームページに掲載する。

## 未来創造クローバープラン

令和2年3月

編集・発行 社会福祉法人 群馬県社会福祉事業団

〒371-0843

群馬県前橋市新前橋町1-3-12

電話 (027) 255-6270

FAX (027) 255-6271

E-mail [gswckeikaku@gswc.or.jp](mailto:gswckeikaku@gswc.or.jp)

