

令和2年度

事業計画

社会福祉法人みちのく福祉会

目次

I. 法人理念・経営方針	1
II. 中・長期計画	1-6
III. 法人概要	7
IV. 事業領域	7
・障害部門<成人>	8
<<児童>>・<<相談>>	9
・保育部門	10
・職員配置	11-12
・障害・保育利用者状況	13
V. 品質マネジメント	14
2020 重点目標	
1. サービス品質の向上	15-17
1-a 記録の重要性と保護者との関わり	
1-b 品質目標の達成	
1-c リスクマネジメント	
2. 選ばれる職場になる取り組み	18-19
3. 医療機関との連携	19
4. SDGs の推進及び既存の取り組みの強化	19
VI. 品質マネジメントの評価	20
〈障害部門〉	
・障害者支援施設 陽幸園	21-25
・障害者支援施設 しもきた療育園	26-29
・生活介護事業所 すまいる	30-33
・障害福祉サービス事業所 工房「歩み」	34-37
・障害児入所施設 はまゆり学園	38-41
・放課後等デイサービス キッズすまいる	42-45
・放課後等デイサービス・児童発達支援事業 ちゅうりっぷ	46-49
・こども発達支援センター りりい	50-53
・相談支援事業所 ぱれっと	54-55
・グループホーム 陽まわり荘	56-57
〈保育部門〉	
・白百合保育園	60-63
・第二白百合保育園	64-67
・小規模保育事業所 ナーサリーしらゆり	68-71
・風間浦村指定管理 風間浦保育所	72-75

I. みちのく福祉会法人理念・経営方針

《基本理念》

寄り添い共にあり続けること

《経営方針》

社会福祉法人みちのく福祉会は基本理念に基づき、地域福祉充実のために、障害者（児）支援施設、保育園などの運営を通して、地域から信頼され期待に応える仕事を行います。

- 1 私たちの仕事は地域の安心を実現するために存在していることを忘れない
- 2 地域の安心を実現するためにも「求められる少し先」を形にして提供し続けていく
- 3 社会福祉法人として、高い公益性と非営利性を自覚し、関係法規を遵守する

II. 中長期計画 2019—2021

サービス（支援・保育）品質の向上

選ばれる職場になる取り組み

高等教育機関との連携強化

行政機関との連携

医療機関との連携

収支のベストバランス実現

事業経営における内部統制の強化

発信力の強化

昨年掲げた上記目標は達成したものと、達成できなかったものがある。

2019 - 2021 機関の中間年度として、2020 年度は必達すべき項目には赤字で表記する。

また今年度より新たに掲げるものについては青字で表記する。

2020

「大きく整理整頓し、そして挑戦する」

(1)サービス（支援・保育）品質の向上

『障害支援』

児童発達支援センターが開所することで、法人として地域における障害福祉分野での支援体制が切れ目無くできることとなった。次節、我々は支援の内容を深めていくことに注力しなければならない。これまでも職員研修には「手を変え、品を変え」支援品質の向上に向けて努力してきたが、デジタル的な正解が無いこの職種には「寄り添うこと＝感じ取ること」が大事だと思うに至った。各施設において「アンケートを取ると概ね〇に近い形で結果が出てくるが、利用者個々の事案について「支援内容」を深掘りすると決して〇とはいえないと感じている。「感じ取ること」「想いをよせること」にはゴールがない。また、寄り添い続けることにも終わりはない

『具体的行動』

高いレベルでの個別支援計画の活用（ISO 9001規格で運用）

計画原案～利用者・保護者への説明・同意～詳細なケース記録作成（カルテに近い意識）～記録を基にした支援会議の充実～支援内容の向上～利用者・保護者への面談、報告など

職員の意識レベル向上にむけて環境整備（eラーニングの活用など）

年1回の事業所代表による『支援報告会』の開催(秋ごろを目途に)

『保育』

幼稚園と保育園の垣根が融解する。

我々は「子供が最初に出会う社会」にいるという自覚、「保護者」が親になっていく過程で最も近くにいる専門職として、どのような使命があるのかを再度認識し直さなければならないと思う。子どもが減少していく時代に「保育園」は社会から何を求められているかを日々考えなければならない。

『具体的行動』

自己評価による考察から優先順位を決定すること（春のうちに全体会議を行うこと）

保育士個人の力量に偏らず、職員同士学び合える園運営に努めること（横への展開）

保護者との係わり合いの強化に努めること（保護者からの情報受信、保護者への発信、記録）

専門領域を「聖域化」しないこと（子ども中心において考え行動するときはチーム思考で）

年1回の事業所代表による『保育実践報告会』の開催（秋ごろを目途に）

(2) 選ばれる職場になる取り組み

社会福祉法人は「ひとが、ひとのために行動する」のが仕事である。したがって、「ひと」がいなければ仕事が行えない。時代は「ロボット」だったり「AI 人口知能」のおかげで「無人化」の流れではあるが、我々の現場はまだ「それ」は「省力化」の域を出ない。

人口減社会というコトバは「地方」端っこから形が現れてくる。首都圏や先鋭的な地方都市では働き手の確保のために独自の財政支出で「ひと」を引っ張り合っている。

お金でツルそのやり方は、当法人が行なう各種奨学金の精神と交わることは無い。

今後、現在いる職員の「働きがい」の実現や、これから職場として選び、仲間になる人にとって職場の魅力形成は事業活動における優先課題の上位に位置する。

『具体的行動』

人事考課規定の改正（公平・公正であること）

ライフビジョンとコーポレートビジョンのすり合わせ（面談の充実）

給与規定・就業規則の改正（達成感の実現と充実した余暇の実現）

各奨学金制度の有効活用（先輩筋の有効活用に発展）

地元の高等学校・中学校への法人事業の紹介（進路を考えるとときの選択肢になるために）

地元の高校生・中学生の職場体験実習及びボランティア活動の誘致（同上）

残業のサービス化は徹底して許さない仕組みの構築、文化の醸成

(3) 高等教育機関との連携強化

高等教育機関との連携を掲げてから約2年が経った。県内の大学・短大の「できること」はとても大きかった。連携協定を結んだ短大からは現役の先生に来て頂き「介護実習」をして頂いたり、共育型インターンシップ事業では現役大学生の視点から『福祉』とはなにかを導いてもらった。「その街、やさしさ繋がり、生い茂る」が福祉というコトバに代わる新しいコトバとして彼らは我々に提示してくれた。社会福祉法人のすべきことが集約されている。

教授陣、学生たちの「知」の力は高等教育機関が存在しない地域に暮らす我々にとって、欲しくても手に入れられないものであり、事業を行うにあたりとても有益なものであった。

これから「高度人材」は高いサービス品質の実現には、無くてはならないものであるし、未来を形づくるうえでも必要不可欠である。

これまでの連携の形を発展的に強化していく。

『具体的行動』

教育型インターンシップ事業2期目参画（1期目を踏まえて）長期インターンシップ活用

共同研究の実現（具体的な事業における有益な研究成果）

交流事業の実現（高度人材と現職員との交流からうまれるモノへの期待）

(4)行政機関との連携

社会福祉法人に関係する法律・制度の変更は他の業種と比較できないほどに行われる。これは社会福祉法人が行なう事業が広く国民の生活に深く関与していることと、国民生活の維持には多額の税金が投入されることから、需要と供給、財源のバランスが不安定なことを意味していると感じる。そのため現行のサービスを行うにあたり、制度に則した経営をするにも膨大な作業が生じている。本来、地域に未だ無い福祉サービスを形にし、地域に誕生させることが社会福祉法人の重要な仕事の一つであるはずだが、それに達するまでには膨大なエネルギーを消費してしまう。

そこで我々は、行政機関との良好な関係を構築し、できるだけそのストレスを軽減することを試してみたい。福祉事業の執行者と監督者が『同じ目的意識』を持てば、協力し合えるところは協力し、地域住民のためという共通価値観の下、行動する。

『具体的行動』

市・担当部局との合同会議の実現（幹部級以上出席）（保育・障がいごと）

各町村担当部署との情報交換

養護学校、市内小中学校特別支援学級との情報交換（障がい事業所長、役付）

県・担当部局への定期的訪問（理事長・本部）

(5)医療機関との連携

特に入所施設利用者の高齢化による「予期せぬ転倒事故」「老化による病気」など見られるようになった。医療機関のお世話になることが多くなってきている。

各施設の看護師はとてもしっかりと支援にあたってくれている。しかし、病院の協力なしには利用者の生命・健康を維持できない。

またこれからは「児童発達支援センター」が開設することで「医療的ケアを必要とされる子ども」の支援も法人としては視野に入れていかなければならない。事実、医療機関や保護者、行政機関からそのようなことで期待されているお話も受けるようになってきた。

小さな子の生命に関わる大変難しい仕事の領域ではあるが、水面下ではそのような流れが確実に緩やかではあるが動き出していると感じる。

可能性の域をまだ出ないが、医療機関との連携は確実に必要になってくると考える。

『具体的行動』

県・市担当部署と相談の上、医療機関への働きかけと糸口を探る

法人内看護師との情報交換ミーティングの実施（本部・施設長）

(6) 収支のベストバランス実現

非営利性・公益性を自覚しなければならない社会福祉法人は、そのような観点からつい「収益性」を軽んじてしまいがちである。

『道徳なき経済は罪悪であり、経済無き道徳は寝言である』二宮尊徳の言葉にあるように、経済なき道徳は寝言だと考える。我々の事業は確かに非営利で公益でなければならない。公益であるということは、事業が健全に継続されること。そしてそこで働く人達がいきいきと働き、よいサービス支援が行われることを意味する。

福祉事業であっても『赤字』は許されるべきことではない。

2018年、かなりの社会福祉事業者が倒産した。おそらく仕事にやりがいも感じていただろう。でもキレイ事をどんなに並べても倒産したら、その事業所を利用していただいていた利用者が外に放り出されることになる。実際、そのようなニュースも過去においてあった。幸いにして事業所を転籍して最悪を免れましたという報道もあったが、それは同じく最悪だといっていいと考える。経営幹部陣の怠慢か職務放棄だと考える。時代の流れでもない。

一方で収益性の良い事業だけをする事業者も多数存在する。これもおかしい。

営利目的事業者ではないので、収益性のいい事業だけしている事業者は、福祉の名を騙った寄生虫である。

みちのく福祉会は『収支のベストミックス』を探るべきと考える。

事実、収益性は悪いが地域には絶対必要な福祉サービスが存在する。儲けが無くてもやらなければならない事業は絶対ある。仮に他事業所で収益が上がっているのならば、繰入れなどをしながら地域の福祉を充実させなければならない。当然無駄な経費は圧縮しながら。

みちのく福祉会にはその責任がある。そのような事業規模になったということを自覚しなければならない。最悪パターンでも事業規模を小さくすることで最低限の福祉サービスは提供可能レベルになるかもしれない。ベストバランスを取ることが責任を果たすことに繋がる。これからもその姿勢は変わらない。

『具体的行動』

事業所単位の月次決算書の精度をあげることで全体の収益状況を適時把握する（月次決算会の開催）

事業所ごとの科目別予算管理および柔軟な資金計画、役員会への諮問

他法人との連携による収益性の確保の研究、試算

赤字事業所の将来性評価作業、役員会への諮問

購買先評価による経費節減

人件費の妥当性評価、検証

(7) 事業経営における内部統制の強化

2008年時、みちのく福祉会は陽幸園、工房歩み、白百合保育園を中核施設として職員約80名だった。社会福祉法人としては地域における占有率はまだ他法人に劣っていて、小規模法人として運営していた。

措置制度から契約制度にかわった時期で、制度改革により市場開放の風が吹き始めた頃だった。老人介護分野にはすでに大規模法人が存在していたので、障害福祉分野・保育分野の市場に特化し市場占有率を上げることにした。結果、みちのく福祉会この10年で約3倍の規模になり、障害福祉分野・保育分野では地域の主たる法人となった。急速な事業規模拡大には功罪二つの側面がある。事業規模が拡大したことにより『規模の力』を持つことができたのは良かった。一方で規模が大きいが故に負の波もそのまま受けることになる。制度の変更などがそれである。収入の面で単価改正があれば分母が大きい分反映される額も大きい。また人材の育成にも十分な時間をかけることはできなかった。そのようなことから経営していくうえで細かな経営ルール、不正防止・牽制機能を働かせる必要がある。また社会福祉法人として、サービスの提供に係る業務ルールもまた「質の向上」「利用者の安全対策」の観点からも必要になってくる。

西谷公認会計士事務所の内部統制指導を受けている。全職員において『内部統制』の重要性を理解してもらいたい。

内部統制の構築は『この仕事はなぜ?』に答えを出してくれる。内部統制構築の必要性を理解したときに、その行動は作業ではなく仕事に変わる。

『具体的な行動』

これまで通り西谷先生に内部統制指導をお願いする（先生の指導の下構築していく）

理事会・評議員会の適切な開催

2018年度承認された『経営会議』の開催

出納職員、出納責任者における経理知識向上のための勉強会の開催

職員の働きに関係する職務に携わる者への労務関係法規などの知識向上への取組み

(8) 発信力の強化

現在の各広報手段は特定されたところにしか発信されない。社会福祉法人として広報は重要であると考え、広報誌・ホームページ・パンフレット類・SNSなど多岐にわたる手法での発信力の強化および効果的な手法を検討しなければならない。

『具体的な取組』

2019春に『広報会議（仮称）』を開催する

手法・対象・経費など一から考え直す。

人材確保に向けた情報発信（ホームページ、学校訪問、企業説明会）

III. 法人概要

事業内容	・第一種・第二種福祉事業（障害・保育）
設 立	昭和54（1979）年3月
事 業 所	青森県むつ市 障 害10事業所（内指定管理1ヶ所） 保育園 4事業所（内指定管理1ヶ所）
代 表 者	理事長 内田大輔
職 員 数	230名（令和2年4月1日）

IV. 事業領域

《法人本部》

◆法人本部は理事会の意思決定に基づき、理事長統括のもと人事労務管理及び財務会計管理などを一元化に行うと共に、法人各事業所の経営管理を行います。

法人本部は経営指標にもとづく健全な事業運営の予算の編成及び執行、決算業務の遂行、定期的な財務分析報告等の財務管理を担当し、法令順守及び経理規定に基づく適切な会計処理を推進し、各施設の経営上の課題や事業運営上の課題について分析、計画、実行、管理をします。また、起こりうるリスクに対してのリスクマネジメントを行います。

《年間予定》

月	法人関係	職員関係
4	公認会計士実査	辞令交付、職員新年度面談（目標設定）
5	決算監事監査	
6	理事会・定時評議員会（決算承認） 資産登記、財務諸表等公開	賞与査定・賞与支給
7		
8		
9	理事会・評議委員会	職員面談（上半期）
10	法人防災訓練	
11		
12	理事会・評議委員会	賞与査定・賞与支給
1	新年を祝う会	職員自己評価、職員面談（年度末評価、次年度希望）
2		人事考課会議
3	理事会・評議委員会（次年度計画承認）	職員大会、

《障害部門・成人》

施設名	実施事業	事業内容
陽幸園	生活介護 (利用時間 8:30~16:30)	介護を必要とする方に、食事の提供や入浴、排泄などの支援を行うと共に、創作的活動や生産活動の機会を提供します。
	施設入所 (利用時間 16:30~8:30)	施設に入所する方に夜間や休日に食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	短期入所(併設型) (利用時間 2 4 時間)	自宅で介護する方が病気の場合等に、短期間、夜間も含め、施設で食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	日中一時支援 (地域生活支援事業)	障害児・者等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、日常的に介護している家族の一時的な負担の軽減を図ります。
	福祉ホーム (地域生活支援事業)	グループホームより、より支援者との関わりが多く、より安心な生活空間を提供します。
しもきた療育園	生活介護 (利用時間 8:30~16:00)	介護を必要とする方に、食事の提供や入浴、排泄などの支援を行うと共に、創作的活動や生産活動の機会を提供します。
	施設入所 (利用時間 16:00~8:30)	施設に入所する方に夜間や休日に食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	短期入所	自宅で介護する方が病気の場合等に、短期間、夜間も含め、施設で食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	日中一時支援	障害児・者等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、日常的に介護している家族の一時的な負担の軽減を図ります。
	通所生活介護 (利用時間 9:00~16:00)	日中事業所に通い、食事や入浴などの介助や創作活動の場を提供します。
すまいる	通所生活介護 (利用時間 9:40~15:40)	介護を必要とする方に、昼間、食事や排泄の介助を行うと共に創作活動や生産活動の機会を提供します。
工房歩み	就労継続支援 B 型 加工・パン工房 (9:00~15:20) クリーン事業部 ・下北文化会館(9:45~16:20) ・市役所(9:30~16:20)	一般企業への就労が困難で、年齢や心身の状態などの理由から雇用による就労が困難な方に、生産活動やその他活動の機会を提供し、就労するために必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他必要な支援を提供します。
グループホーム 陽まわり荘	共同生活援助 1号館・2号館	障害のある方々が共同の住居で暮らし、地域において自立した日常生活を営むことが出来るよう、世話人や生活支援員が入浴、食事、排泄、相談、その他の支援または援助を適宜に行います。

《障害部門・児童》

施設名	実施事業	事業内容
はまゆり学園	福祉型障害児入所	入所児童に、食事・入浴・排泄・着替え、余暇の活用など生活面全般の支援を行います。また、社会体験の機会を数多く設け、地域生活に備える取り組みを行います。
	短期入所	短期間、夜間も含め施設で入浴、排泄、食事等の提供を行います。
	日中一時支援 (地域生活支援事業)	障害児等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、生活を共にしている家族の一時的な負担の軽減を図ります。
キッズすまいる	放課後等デイサービス 利用時間(8:00～17:00)	早期療育支援を必要とする児童に対し、1人ひとりの特性と発達段階に応じた個別支援計画を作成し、日常生活における基本動作の習得や、社会生活に必要なコミュニケーション能力等の習得を目的とします。
	日中一時支援 利用時間(8:10～18:30)	障害児等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、生活を共にしている家族の一時的な負担の軽減を図ります。
ちゅうりっぷ	児童発達支援	肢体機能に障害のある幼児に対し、日常生活の支援や地域社会の中で生き生きとした生活を送る為に、それぞれの適した環境のもと、豊かに楽しく主体的に過ごすことができるよう幼児とその家族に対して生活全般にわたって支援します。
	放課後等デイサービス	肢体機能に障害のある児童・生徒に対し、日常生活の支援や学習指導、機能維持訓練等の療育を行い、「その子らしさを大切に」を基本に、一人ひとりの個性に合わせた支援をすると共に児童・生徒の社会自立への促進を図ります。
こども発達支援 センターりりい	児童発達支援	未就学のお子さんに対して日常生活の支援や地域社会の中で生き生きとした生活を送る為に、それぞれの適した環境のもと、豊かに楽しく主体的に過ごすことができるよう幼児とその家族に対して生活全般にわたって支援します。
	放課後等デイサービス	就学後～18歳に達する児童・生徒に対して日常生活の支援や学習指導、自立や進路(就労・進学)の準備等、将来的に社会的自立を図ることができるようにスキルを身に付ける支援を行います。
	障害児相談支援	お子さんの日常生活全般に関する相談及び、障害児支援利用計画の作成。訪問による継続的なモニタリングその他必要な相談支援、助言などを行います。
	保育所等訪問支援	保育園及び教育機関を訪問し、保育士及び担任、関係者への間接支援を行います。 アセスメント及び個別支援計画の作成を行います。

《相談支援事業》

施設名	実施事業	事業内容
ばれっと	一般相談	施設や精神科病院に長期間入所、入院している方が、アパート等での生活を希望した際に、住宅確保や日中活動先の見学・体験(地域移行支援)を支援し、24時間地域で安心して生活できるよう連絡体制を整えて対応します。
	特定相談支援	主に18歳以上の方が利用する障害福祉サービスについての情報提供や事業所見学に同行、サービス等利用計画案を作成して事業所につなぎ、一定期間ごとにモニタリングを行います。
	障害児相談支援	18歳未満の方が利用する障害児通所支援についての情報提供や事業所見学に同行、障害児支援利用計画案作成して事業所につなぎ、一定期間ごとにモニタリングを行います。

≪保育部門≫

施設名	実施事業	事業内容
白百合保育園	日中保育 (7:00~18:00)	「保育」面では子どもの生命の保持、情緒の安定及び全ての年齢に於いて健康で安全、快適であり生理的要求が満たされるための援助。「教育」面では子供が健やかに成長し、その活動がより豊かに展開されるための発達の援助を行います。
	乳児保育	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、6か月以上から乳児を受け入れ、ミルクや離乳食を提供し、健全な成長を促します。
	延長保育 (18:00~19:00)	保護者の就労時間により希望者の保育を実施します。
	障がい児保育	心身に障害を有する乳幼児で集団に馴染み、日々通園できる園児を受け入れます。発達の遅れやそれぞれが障がいを理解し、保護者や関係機関との連携を取りながら保育支援を行います。
小川町第二白百合保育園	日中保育 (7:00~18:00)	「保育」面では子どもの生命の保持、情緒の安定及び全ての年齢に於いて健康で安全、快適であり生理的要求が満たされるための援助。「教育」面では子供が健やかに成長し、その活動がより豊かに展開されるための発達の援助を行います。
	乳児保育	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、6か月以上から乳児を受け入れ、ミルクや離乳食を提供し、健全な成長を促します。
	延長保育 (18:00~19:00)	地域生活や保護者の勤務時間等から判断して、平常保育時間内にお迎えの困難な園児のため、時間を延長して保育を実施します。
	障がい児保育	心身に障害を有する乳幼児で集団に馴染み、日々通園できる園児を受け入れます。発達の遅れやそれぞれが障がいを理解し、保護者や関係機関との連携を取りながら保育支援を行います。
風間浦保育所	日中保育	「保育」面では子どもの生命の保持、情緒の安定及び全ての年齢に於いて健康で安全、快適であり生理的要求が満たされるための援助。「教育」面では子供が健やかに成長し、その活動がより豊かに展開されるための発達の援助を行います。
	乳児保育	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、6か月以上から乳児を受け入れ、離乳食を提供し、健全な成長を促します。(生後6カ月~満1歳児未満の乳児)
	延長保育 (18:00~18:30)	保護者の勤務や時間等から判断して、平常保育時間内にお迎えの困難な園児のため、時間を延長して保育を実施します。
	障がい児保育	障がいがある乳幼児を受け入れ、それぞれが発達の遅れや障がいを理解し、保護者や関係機関との連携をとりながら保育・支援を行います。
	一時保育	専業主婦や日常就労していない保護者の方の急病・冠婚葬祭・育児疲れ等により緊急に保育を必要とする場合に一時的にその必用に応じて幼児の保育を行います。
	広域保育	風間浦村に住民登録し、現在村内に居住(単に住民登録のみで日常的に村で誠克していない場合を除く)している方で、保護者の仕事の都合等により、他の市町村管轄の保育所に入所希望がある方。
	地域子育て支援センター	主に乳幼児の子どもとその子どもを持つ方を対象に気軽に集える機会を提供したり、育児・保育に関する悩みへの相談や子育ての情報提供を行います。
ナーサリー しらゆり (小規模保育事業)	日中保育 (7:00~18:00) (2か月児~)	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、2か月以上からの乳児(定員制限あり)を受け入れ、乳幼児一人ひとりの個性を尊重し、個々の発達のためにできる限り良いケア(身体的、情緒的)を提供します。また、こどもの保護者に対して保育に関する指導・助言を行います。

《法人本部職員配置予定》

職名	本部長	事務主任	事務員
配置数	1	2	2

《障害施設職員配置予定：成人》

施設名	陽幸園	しもきた療育園	すまいる	工房歩み	陽まわり荘	ばれっと
管理者	1(すまいる兼務)	1(兼務)	(兼務1)	1(陽まわり荘兼務)	(兼務1)	(兼務1)
事務員	2(本部付)	2	1(本部付)	1	(兼務1)	
課長	1(サビ管)	1(サビ管)		1(サビ館)		
サービス管理責任者	(1)	(1)	1	(1)	1	
主任/副主任		1(主任)	1(副主任)	1		
生活支援員	22(パート1)	18	5	2	4	
職業指導員				9(パート1)		
相談支援専門員・相談員						2
看護師・(准看護師)	2(内准看1)	2	1			
管理栄養士・栄養士	1	1				
管理員	4(パート1)	2(パート1)				
調理員	4	6(パート1)	1	2(パート1)		
世話人					4(パート)	
合計	37	34	9	17	9	2

《障害施設職員配置予定：児童》

施設名	はまゆり学園	キッズすまいる	ちゅうりっぷ	りりい
施設長	1(キッズ兼務)	(兼務1)	(兼務1)	1
事務員	1	(兼務1)	(兼務1)	(兼務1)
部長・課長	1(部長)・1(課長)		1(児発管)	
主任	1(児発管)		1	1(児発管)
児童発達支援管理責任者	(1)	1	(1)	(1)
児童指導員	6	3	1	1
保育士	3	2	2	3
職業指導員	1			
指導員/支援員	4		1	
相談員				1
看護師	1			1
栄養士	1			1
調理員	3			
合計	24	6	6	9

《保育施設職員配置》

施設名	白百合保育園	小川町第二白百合	ナーサリーしらゆり	風間浦保育所
園長・所長	1	1	1	1
事務員	1	1		1
主任保育士	1	1		1
副主任保育士	1	1	1	
保育士	16(パート1)	16(パート1)	6	6
保育補助				2(パート)
看護師	1	1	1	
栄養士		1		1
調理員	3(パート1)	2	2(パート1)	1(パート)
用務員	1	1		1(パート)
合計	25	25	11	14

各施設利用者状況

《障害・成人》

陽幸園			しもきた療育園			すまいる		
	定員	契約数		定員	契約数		定員	契約数
生活介護	50	46	生活介護	50	43	生活介護	20	21
施設入所	50	46	施設入所	50	43			
短期入所	3		短期入所	2				
日中一時	3		日中一時	1				

	工房歩み			陽まわり荘（1・2号館）	
	定員	契約数		定員	契約数
就労継続支援B型	34	34	共同生活事業(女子)	5	5
			共同生活事業(男子)	5	5

《障害・児童》

	はまゆり学園			キッズすまいる	
	定員	契約数		定員	契約数
入所	30	20	放課後等デイサービス	20	24
短期入所	4	14	日中一時支援	13	25
日中一時支援	5	25			

	ちゅうりっぷ			こども発達支援センターりりい	
	定員	契約数		定員	契約数
児童発達支援・ 放課後等デイサービス	10	3	児童発達支援	12	28
		7	放課後等デイサービス	8	16

《相談支援》

	ぱれっと			
	基本相談	一般相談支援	特定相談支援	障害児相談
人数	21	0	374	63

《保育》

	白百合保育園		小川町第二白百合		ナーサリーしらゆり		風間浦保育所	
	定員	現員	定員	現員	定員	現員	定員	現員
人数	120	116	110	116	19	21	40	34

V. 品質マネジメント

◆社会福祉法人みちのく福祉会はISO9001品質マネジメントシステム（品質マニュアル）に則り、当法人の利害関係者のニーズ・期待に応えるため、法人中長期計画各事業状況（戦略）に沿って、外部及び内部に渡って課題を抽出し、当年度の事業を展開する。

《利害関係者のニーズと期待について》

当会の利害関係者	要求事項（ニーズ・期待）	備考
利用者とそのご家族	健康・安全の維持、優しい心遣い	障害施設
園児と保護者	健康・安全の維持、優しい心遣い	保育園
生産品を購入してくださる顧客	確実なものづくり、おいしいパン	工房歩みの生産事業
官公庁（役所）	法令、規制要求事項の順守	法人本部が主体で対応
業務委託（清掃作業等）の元受け会社	契約書に基づき確実な作業の実施	当会が業務受託する場合（工房歩み他）

2020 重点目標

《法人本部》

取組目標	取組内容
大きく整理整頓し、 そして挑戦する	<ul style="list-style-type: none"> ・収益低下の事業を再編し、収益の安定を図る ・購買先業者の評価を適正に行い経費の削減を図る ・SDGs取組の推進
選ばれる職場になる 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課規定の改正(公平・公正であること) ・給与規定・就業規則の改正 ・残業のサービス化は徹底して許さない仕組みの構築、文化の醸成
高等教育機関との 連携強化	<ul style="list-style-type: none"> ・教育型インターンシップ事業2期目参画（一期目を踏まえて）長期インターンシップ活用 ・交流事業の実現(高度人材と現職員との交流から生まれるモノへの期待)
収支のベストバランスの 実現	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所単位の月別決算書の精度をあげることで全体の収支状況を適時把握する（月次決算会の開催） ・事業所ごとの科目別予算管理および柔軟な資金計画、役員会への諮問 ・人件費の妥当性評価、検証
事業経営における 内部統制	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで通り西谷先生に内部統制指導をお願いする。（先生の指導の下、構築していく） ・理事会・評議員会の適切な開催 ・出納職員、出納責任者における経営知識向上のための勉強会の開催 ・職員の働きに関係する職務に携わる者への労務関係法規などの知識向上の取組み
発信力の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・春に『広報会議を（仮称）』を開催する ・手法・対象・経費など一から考え直す

《障害・保育》

1. サービス品質の向上

◆QMSの維持、継続的改善にむけて必要な人材（資源）を確保、育成し、職員満足度の向上及び利用者へのサービスの質の向上へ取り組む。

部 門	重点項目
障 害	・計画原案～利用者・保護者への説明・同意～ 詳細なケース記録の作成(カルテに近い意識)～記録を基にした支援会議の充実～支援内容の向上～利用者・保護者への面談、報告などの充実
保 育	・保護者との係わり合いの強化に努める(保護者からの情報受信、保護者への発信、記録)

1-a.記録の重要性と保護者との関わり

◆障害部門：障害事業所において個別支援計画は、利用者支援の要である。通常、年数の経過とともに、利用者や家族からの要望も多様化するため、将来を見据えた内容の充実した支援計画の立案が求められる。特に個別支援計画の立案において必要な、担当する職員の知識及びアセスメント力、観察力等のスキルアップを図る。

- 【取組内容】 * 個別支援計画作成の仕方、モニタリング会議、アセスメントやケース記録等研修にて再確認し、スキルアップを図る (外部研修及びeラーニングの活用等)
* 保護者との面談の充実

◆保育部門：時代の変化に伴い、社会から求められる「保育」への役割も変化してきていることの実態を理解する。子供や保護者の最も近くにいる専門職としてどのような使命があるのかを再認識し、利用される方の思いに、どれだけ応えることができるか、保護者さんとの関わり方を今以上に充実させる。また、子供の健やかな成長のために、互いに連携を図りながら相互理解を深め、信頼関係を構築する。

- 【取組内容】 * 保育では保護者の置かれている状況やその思いを受け止め理解し、子育てに関する情報交換や保育の意図の説明、子供の成長の喜びの共感や対話が重要であり、多様化する家庭や保護者を支援するため、保育士個々の力量に合わせたコミュニケーション能力のスキルアップを図るための学びの機会を充実させる。
* 登降園時、連絡帳、園便り、保護者面談会、参観日等の機会の内容の充実を図る。

1-b. 品質目標の達成

◆施設長は品質目標達成にむけて、それぞれがどのように貢献するかを各職員に認識させ、目標達成に取り組む。

- 【取組内容】 * 各施設は年度初めに法人品質目標に整合した「品質目標」を設定し、品質目標達成活動を実施。月末に達成度の確認を行う。
* 品質目標は月毎に結果を品質目標実施計画書（報告書）に記録し、管理する。
* 施設長は月毎に達成度を確認し、達成進捗状況は法人定例会議及びマネジメントレビュー等で確認する。未達が予想される場合はISO管理責任者に報告し、適切に処置する。

1-c. リスクマネジメント

◆QMS（品質マネジメント）の計画（年初予算立案及び、新規事業の立ち上げ等）時、顧客のニーズ・期待に応えるため事業継続に影響を与える「リスク及び機会」を決定し、リスクの防止及び機会の拡大に取り組む。

種類	定義	具体例
機会	望ましい結果が期待できるもの	販売拡大、新規受注の期待、事業拡大のチャンス等
リスク	望ましくない結果が想定されるもの	売上不振、事故、クレーム、自然災害等事業継続するあたりマイナスの側面

※望ましい影響（＝機会）を増大し、望ましくない影響（＝リスク）を防止、または低減する

①機会の増大

▶事業内容の変更、又はその他大幅な変更が予想される以下の事項について、随時見直しを行う。

項目	内容
事業について	新規事業の開始、事業内容の変更他
法令・規制要求事項の変化	新法、改正他
設備変更	設備の変更：建屋を含む大幅なもの
その他	状況の変化に応じて生じた事案への指示事項

【取組内容】*新法、法令の改正等、法人をとりまく状況の変化に応じ、事業の統合や新規事業の立ち上げなどに取り組み、事業経営の安定を図る。

*各事業所において不具合の出たきた設備及び備品の修繕や交換を実施する。

*購買先評価は年度末に所定の用紙にて評価する。また、年度途中でも適宜に取引状況を確認し、早い段階でしかるべき対応を行う。

②リスクの防止及び低減

▶事業の継続に影響を与えるリスクの防止、軽減のため、以下の事項に取り組む。

【取組内容】

*みちのく福祉 BCP（事業継続）計画を作成する。

（対象災害⇒感染症、火災、地震（津波含）、風水害、放射線漏れ等）

≪ B C P 計画策定予定 ≫

内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
事業概要、策定について説明 （事業継続計画アセスメントの実施）	→											
事業継続基本方針		→										
想定する災害と被害想定		→										
重要業務と目標復旧時間の検討			→									
重要業務の実施方法の検討			→									
事業継続計画の管理方法の検討 （周知・徹底・教育・訓練・点検・見直し方法等）						→						
事業継続計画書の文書化 （各種マニュアル・リスト作成）							→					

《リスク予防》

* 個人情報保護の取り扱い及び情報漏洩がもたらすリスクを防止するための研修を実施。

テーマ	内 容	対象者	備 考
福祉施設の 個人情報管理	個人情報保護法の理解	全職員対象	サポーターズカレッジ (eラーニングセミナー 4月配信)
	事例で学ぶ個人情報の落とし穴①(住所録・会話)		
	事例で学ぶ個人情報の落とし穴②(写真の扱い)		
	事例で学ぶ個人情報の落とし穴③(情報の紛失、その他)		

* 日々の業務の中で、ヒヤリハット及びKYT活動(危険予知訓練)を実施し、施設全体で予防対策を行う。

テーマ	内 容	対象者	備 考
リスクマネジ メントについ て	リスクマネジメントとは	全職員対象	サポーターズカレッジ (eラーニングセミナー)
	リスクマネジメントの仕組みづくり		
	危険予知訓練(KYT)		
	KYT活動の効果的な進め方(受講者Q&A)		

《リスク管理》

* 日々の業務の中で発生した品質における不適合については是正処置を実施し、改善する。

⇒あらかじめ是正処置すべき不適合を明確にし、是正処置の基本プロセスに則り、『是正処置報告書』に原因の追究⇒対策立案⇒効果の確認を記録する。各事業所に共通する是正処置案件については速やかに各事業所に水平展開し、共通認識を図り、以後の事故の抑制に繋げる。(管理:各事業所ISO担当者)

《是正処置すべき不適合》

内 容	
①	顧客からの苦情 ・工房「歩み」における製品(パン等) ・サービス に対する苦情様々な顧客苦情(情報)の中から管理責任者が是正が必要と判断したもの
②	法令・規制要求事項からの逸脱
③	内部監査不適合
④	人身事故の発生
⑤	緊急事態の発生
⑥	顧客所有物の紛失、損傷
⑦	その他理事長が是正すべきと指示する不適合

※人身事故等、官公庁に提出の「事故報告」については、所定の提出様式で提出し、それをもって是正処置報告記録とする。

2. 選ばれる職場になる取り組み

◆初めての職場、新しい職場、長く働ける職場として、入職された方が「働きがい」を実現し、選んでいただける魅力ある職場作りに取り組む。

部門	重点項目
障害・保育共通	人事考課の規定の改正(公平・公正であること) ライフビジョンとコーポレートビジョンのすり合わせ(面談の充実)

人材育成・人材確保・職場環境の整備

【取組内容】

- 《人材育成》
- *みちのく福祉会職員倫理綱領及び行動規範の職員への周知徹底。
 - *人材育成の研修及びキャリアパス制度の見直しを行い、整備する。
 - *当会において業務を行う為の知識、力量アップに向けて、日々の職務の中での指導及び職員それぞれの能力や習熟度に合わせた外部研修への派遣や内部研修の充実を図る。(職能別研修参照)
 - *新任職員基礎研修の実施。毎年3月に採用職員を対象に実施する。

【キャリアパス制度】

内容	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
キャリアパス方針、規定の見直し		→											
法人キャリアパス体系の見直し・策定			→										
業務マニュアルの見直し・策定				→									
法人キャリアパス研修組み立て						→							
キャリアデザインシート作成							→						
力量・訓練・研修シート作成								→					
キャリアパス制度の管理方法の検討									→				

【職能別研修】

テーマ	対象	初任者	中堅	リーダー	管理者	
	内容					
福祉サービスの基本理念と倫理		福祉サービスの基本理念・倫理基礎の理解	福祉サービスの基本理念・倫理の理解を深める	福祉サービスの基本理念・倫理の推進	福祉サービスの基本理念・倫理の徹底	
メンバーシップ・リーダーシップ		組織の一員としてのフォローアップの醸成	中堅職員としてのフォローアップの醸成	チームリーダーとしてのリーダーシップの醸成	組織・部門管理者としてのリーダーシップの醸成	
リスクマネジメント		福祉サービスとリスクマネジメント	利用者の尊厳を守る福祉サービスのリスクマネジメント	サービスの質の確保・向上とリスクマネジメント	福祉経営とリスクマネジメント	
組織運営管理(組織マネジメントの再構築)		組織運営管理の基礎	組織運営管理の理解促進と参画	組織運営管理への参画と協働	組織運営管理体制の整備と推進	
		※管理職研修ビジネスマインドとビジネススキルの醸成				
共通		法人倫理綱領及び行動規範の周知・徹底(4月)				

- 《人材確保》
- * 学生のインターンシップ及び施設実習の受け入れ等の機会を利用し、福祉事業、保育事業の魅力伝え、人材及び人員の確保に努める。
 - * 広報活動（ホームページの充実、企業説明会への積極的参加等）の強化
 - * 職員の働きがいやモチベーションアップ及び職員定着の為、日々の面談が充実した内容になるように考課者研修（面接の仕方、職員との面談方法）等を実施し、人事考課の質を高める。
 - * 福利厚生充実（特別休暇の付与、産前産後休暇、フィットネスクラブ法人会員等）
 - * 職員の健康管理（各種がん検診の実施、すこやかサポート事業所認定、健康指導実施）

《職場環境の整備》 * 職場の状況に合わせて、介護ロボットやICTシステムの導入により、職員及び利用者の身体的負担を軽減する。

3. 医療機関との連携

- ◆当法人を利用されている入所成人施設においては高齢による事故や入院を伴う疾患が、以前より多く見られるようになり、医療機関にお世話になることが多くなってきている。また、子ども発達支援センター開設後、保護者や医療機関等から医療的ケアを必要とする子どもの支援に期待の声が寄せられていることから今後、受け入れ態勢の整備が必要になってくることを考慮する。

部 門	重 点 項 目
本部・障害・保育	法人内看護師との情報交換ミーティングの実地

- 【取組内容】
- * 法人内看護師と情報交換のためのミーティングを実施し、関連する医療情報等について情報共有を図り、支援及び医療的ケアの質の向上につなげる。
 - * 利用者の高齢、重度化に伴い、利用者にとって望ましい環境で過ごせるように医療機関及び行政機関、他法人との連携を図っていく。
 - * 医療的ケアに関して医療機関及び行政機関と最新の情報を共有していく。

4. SDGsの推進及び既存の取組の強化

- ◆SDGsの目標3は「すべての人に健康と福祉を」と掲げられている。社会福祉法人に求められている役割は何か再確認し、地域の安心の実現、今日の少子高齢化等の様々な問題解決に取り組んでいく。

部 門	重 点 項 目
本部・障害・保育	SDGs（持続可能な開発目標：世界の未来を変えるための17の目標）の理解と推進。目標3(「すべての人に健康と福祉を」)を中心にそこから波及する目標への取組

- 【取組内容】
- * 青森県社会福祉法人の社会貢献活動「青森県しあわせネットワーク」に参加法人として、他法人、行政機関、関係機関及びその他、異業種等も含めて情報共有を図り、制度の狭間の課題の解決に取り組む。
 - 「総合相談⇒トータルサポート」「経済的援助⇒ライフサポート」
 - 「食料等の提供⇒フードサポート」「就労体験・社会参加活動⇒ワークサポート」

VI. 品質マネジメントの評価

■内部監査

品質マネジメントが適正に機能しているか確認するため、ISO内部監査委員による内部監査を実施し、品質マネジメント向上の取組を行う。(1月末～3月末にかけて実施)

■外部監査

品質マネジメントが適正に機能しているか確認するため、外部審査を受審する。

【評価方法】 *一搬社団法人JETによる審査⇒再認証審査(9月～11月に実施)

- ▶品質目標の進捗状況
- ▶事業計画書の基づく日常業務遂行状況の確認
- ▶内部監査の実施状況
- ▶購買先定期評価の確認等