

川崎市社会福祉事業団 不祥事検証報告書

2018年8月16日

社会福祉法人川崎市社会福祉事業団

目 次

I	はじめに	・・・・・・・・ P3
II	不祥事の概要	・・・・・・・・ P3
	1 行政処分の内容	
	2 経過	
III	南部地域療育センター不祥事への対応	・・・・・・・・ P6
	1 3月から4月にかけての緊急対応	
	2 南部地域療育センター利用者への対応	
	3 退職職員への対応	
	4 検証委員会の設置	
	5 会計監査人による追加監査	
	6 職員の処分等	
IV	検証された問題点とその要因分析	・・・・・・・・ P10
	1 検証された問題点	
	(1) 児発管の異動等に関する法定の届出を行わなかった	
	(2) 退職職員の名前や印鑑を使用して書類を作成し交付した	
	2 問題の要因	
V	社会福祉事業団改革に向けた取り組み	・・・・・・・・ P14
	1 事業統括参事・主幹による内部統制及びガバナンスの強化等	
	2 法人本部事務局体制の強化	
	3 職員の意識改革	
	4 人材の確保及び定着と人材育成	
	5 定期的な点検と確認の徹底	
	6 中長期計画の改定	
VI	南部地域療育センターにおける改善に向けた取り組み	・・・・・・・・ P18
VII	改革に向けた取り組みへの点検	・・・・・・・・ P19
VIII	終わりに	・・・・・・・・ P19

【参考資料】 南部地域療育センター不祥事検証委員会設置運営要綱

川崎市社会福祉事業団不祥事検証報告書

I はじめに

当事業団は「充実したサービスの提供」「地域に根ざした施設運営」「職員の資質能力の向上」「法人の経営基盤の整備」を基本理念に掲げて事業運営に取り組み、平成28年には法人設立から30周年目という節目を迎えました。

しかし、残念ながら平成29年5月に発覚した柿生学園の横領事件に続き、平成30年1月には南部地域療育センターの不祥事が判明し、5月30日付で川崎市から大変重い処分を受けることとなり、利用者やそのご家族等にご心配とご迷惑をおかけするとともに、市民の方々や、行政及び議会をはじめ関係機関等からの信頼を大きく損ないました。

発生した原因を究明し、再発防止に向けて検討することを目的として「社会福祉法人川崎市社会福祉事業団 川崎市南部地域療育センター不祥事検証委員会」及び「南部地域療育センターにおける不祥事に関する所内検証会議」を設置いたしました。

今回の件を単に施設で発生した不祥事として捉えるのではなく、本部事務局をはじめ法人全体の問題と捉え、抜本的な改革を進めていかなければ信頼の回復にはつながらないとの強い自覚のもと、改善に向けて検討を進めた結果をまとめましたので、以下のとおりご報告いたします。

II 不祥事の概要

1 行政処分の内容

平成29年度に南部地域療育センターにおいて実施した児童発達支援センター事業及び児童発達支援（短時間）事業の2事業において、「児童発達支援管理責任者（以下、児発管という）が退職し不在であったにもかかわらずその届出をせず、かつ児童発達支援計画の児発管欄に退職した児発管名の印を押印するなどし、児童発達支援給付費等を不正に請求した」として、平成30年5月30日付で川崎市から行政処分を受ける。

2 経過

(1) 児童発達支援管理責任者の退職にともなう行政への届出状況

【児童発達支援センター事業】

- ① 児発管は児童福祉法にもとづき利用者の個別支援計画を作成することが主な役割として位置づけられており、児童発達支援センター事業については児発管は必ず配置が必要であるが、突如の退職などやむをえない場合は、経験年数を満たしている職員の配置を川崎市の所管課である障害計画課（以下、障害計画課という）に相談し、認められればみなし規定が1年間に限って適用される。
- ② 南部地域療育センターでサービス提供している児童発達支援センター事業の児発管として4月時点で既に届出を行っていたA職員が平成29年4月末で退職したが、4月中は有給休暇を取得していたため、資格は有していないが経験年数は満たしており、9月に研修を予定しているB

職員が児発管としての役割を担ったが、このことについて障害計画課に相談を行わなかった。

- ③ また、4 月末以降についても児童発達支援センター事業の重要事項説明書及び個別支援計画書の児発管欄にA職員の名前と印を使用し、児童発達支援（短時間）事業についても同様にA職員の名前と印を使用した。
- ④ 9 月時点でB職員が児発管研修を修了し、児発管資格を取得したにも関わらずその届出を行わなかった。

【児童発達支援（短時間）事業】

- ① 児童福祉法では、児童発達支援（短時間）事業については児発管は原則配置が必要で、配置できない場合は減算となるが、突然の退職などやむをえない場合は障害計画課に相談し、認められれば1年間に限りみなし規定が適用され減算対象とはならない。
- ② 前任者の急な退職に伴い、資格はないが経験年数を満たしており、9月に研修を予定しているB職員を4月時点で児発管として届出を行った。
- ③ しかしながら、実際はB職員が4月から児童発達支援センター事業を担当したことで、資格は有していないが経験年数を満たしており、平成30年2月に研修を予定していたC職員が4月から児発管としての役割を担うこととなったが、障害計画課に相談及び届出を行わなかった。

【平成29年度児発管の配置状況】

※ 資格がない場合は、猶予措置として児発管に換えて配置することができる職員の条件となる実務経験年数の有無を表記

※ 上段が届出上で下段が実際の対応

年月	児童発達支援センター (1455000156)	児童発達支援（短時間） (1455000172)	医療型児童発達支援 (1455000164)
平成29年4月	A職員（H29.4月末退職） B職員（経験年数あり）	B職員（経験年数あり・9月資格取得） C職員（経験年数あり・平成30年2月資格取得）	D職員（資格あり） D職員（資格あり）
平成29年5月 ～9月	A職員（H29.4月末退職） B職員（経験年数あり）	B職員（経験年数あり・9月資格取得） C職員（経験年数あり・平成30年2月資格取得）	D職員（資格あり） D職員（資格あり）
平成29年10月 ～平成30年2月	A職員（H29.4月末退職） B職員（資格あり）	B職員（経験年数あり・9月資格取得） C職員（資格あり）	D職員（資格あり） D職員（資格あり）

(2) 行政による調査

- ① 個別支援計画書に知らない職員の名前が押されている旨の施設及び本部事務局あての匿名の手紙をきっかけに、平成30年1月に南部地域療育センターから障害計画課に対して過誤修正の申し出をしたところ、事実確認と児発管の勤務状況について文書報告を求められ、それにもとづきヒアリングが実施された。
- ② 2月26日に実地指導が実施され、退職した職員の名前が押印された個別支援計画書や、記名が

あった重要事項説明書の写しを障害計画課に提出した。

その後本部事務局も同席してのヒアリングが実施され、3月9日には「起こしてしまったことは社会常識に照らし合わせあってはならない事であり、弁明の余地はなく今後コンプライアンス強化に努めていく。」旨理事長名で報告した。

- ③ 3月22日に障害計画課より実地指導から監査へ切り替える旨の通知があり、以降、職員への個別のヒアリングや資料の調査が行われた。
- ④ 4月13日に川崎市が議会への報告と報道発表を行ったことを受け、理事長名でホームページに現在川崎市の監査を受けている旨を文書で公表した。

(3) 監査結果

5月7日付で川崎市から通知された監査の実施結果は以下のとおりである。

① 事業所番号 1455000156 (児童発達支援センター)

ア 確認した事実

「配置が必須の『児発管』が退職し不在であったにもかかわらず、その届出をせず、かつ、児童発達支援計画の児発管欄に退職した児発管名の印を押印するなどし、平成29年4月から平成30年2月までの期間について、児童発達支援給付費等を不正に請求し受領していた」

イ 確認した事実の評価

指定障害児通所支援事業所の指定の全部の効力を3月停止することが相当

ウ 障害児通所支援給付費等について

平成29年4月から平成30年2月分の児童発達支援給付費等全額返還、及びその額に百分の四十を乗じて得た額の支払い、並びに利用者負担額について利用者へ返還

② 事業所番号 1455000172 (児童発達支援・短時間)

ア 確認した事実

「市に届出されている児発管を配置せず不在であった等にもかかわらず、その届出をせず、かつ、児童発達支援計画の児発管欄に配置の届出がなく既に退職している職員名の印を押印し、平成29年4月から平成30年2月までの期間について、児童発達支援管理責任者欠如減算及び児童発達支援計画未作成減算を算定せず、福祉・介護職員処遇改善加算を算定し、児童発達支援給付費を不正に請求し、受領していた」

イ 確認した事実の評価

指定障害児通所支援事業所の指定の全部の効力を3月停止することが相当

ウ 障害児通所支援給付費等について

平成29年4月から平成30年2月分のすでに受領した児童発達支援給付費と減算処理をした給付費の差額の返還、及びその額に百分の四十を乗じて得た額の支払い、並びに利用者負担額について、すでに受領した負担額と減算処理をした給付費における負担額の差額を返還

(4) 聴聞の開催

監査の実施結果に基づき聴聞が5月14日に開催され、謝罪とともに今後コンプライアンスの強化及び法人全体の改革を進めていくことを川崎市に報告した。

(5) 行政処分

監査結果のとおりの内容で行政処分指令書が5月30日に交付された。

また、処分期間中（平成30年7月から9月）においても、引き続き施設利用者のために適切なサービスを提供すること、本事案を十分に検証して再発防止に向けた取組を進めるとともに、平成30年8月末までに改善に向けた報告書を提出する旨、指定管理業務改善勧告書の交付を受ける。

III 南部地域療育センター不祥事への対応

1 3月から4月にかけての緊急対応

(1) 理事会及び評議員会での報告

3月開催の理事会及び評議員会において事案の概要と経過を説明した。

(2) 施設長会での報告

3月開催の法人内施設長会議において、副所長から事案についての説明を行った。

(3) 「法令順守の徹底について」の通知発出

弁明の余地のない重大なコンプライアンス違反であり、利用者やその保護者をはじめとする市民に多大な迷惑をかけて法人の信頼が失墜しており、法人としてガバナンス強化を最優先課題とし、その一環として平成30年度から多角化した事業をその事業における専門性を持って事業統括し、指導監督する参事及び主幹を配置すること等を各施設に周知した。

(4) 法令順守の緊急点検の実施及び結果

4月4日から13日にかけて、法人内全施設を対象に、法令順守についての緊急点検を実施した。主な点検内容と結果は以下のとおりであるが、今後については、チェックツールを検討したうえで定期的に点検を実施する必要性を認識した。

① 全施設共通調査

ア 在籍していない職員の名前や印鑑を使用して書類を作成していないかを確認する。

結果：南部地域療育センター以外の施設においては、在籍していない職員の名前や印鑑を使用して書類を作成していることはなかった。

イ 柿生学園不正経理後に発出した「経理処理の適正な実施について」の通知内容に沿った対応ができているかを確認する。

結果：概ね適正に実施していることを確認した。

② 事業分野別調査（障害者施設）

ア 「指定障害福祉サービス事業所等自己点検シート（種別ごと）の運営編及び報酬編」により、また基幹相談支援センター及び地域相談支援センターについては「人員配置確認表」を使用し、各事業所の状況を確認する。

結果：各施設とも指定基準・報酬算定基準を満たしており、基幹相談センター及び地域相談支援センターについては確認表と齟齬のない人員配置であることを確認した。また、南部地域療育センターについては、平成30年度必要な児発管が確保できていることを確認した。

③ 事業分野別調査（高齢者施設）

ア 「平成 29 年度運営状況点検書」を使用し、介護老人福祉施設及び（介護予防）短期入所生活介護や通所介護、認知症対応型共同生活介護、居宅介護支援の各事業における人員基準や介護報酬の算定について確認し、加えて、通所介護の事業所規模点検書と、居宅介護支援事業の特定事業所加算に係る基準の順守状況の確認を行う。また、介護支援専門員の届出が適正になされているかを確認する。

結果：各施設の運営状況点検書、勤務表、算定根拠資料及び届出書について問題のないことを確認した。

イ 地域包括支援センターの人員配置の確認を行う。

結果：適正な人員配置であることを確認した。

④ 事業分野別調査（保育所）

ア 職員配置及び設備運営基準が遵守できているかの確認を行う。

結果：的確に運営できていることを確認した。

（5）点検結果の行政への報告

緊急点検の結果とともに「今後、外部委員を含めて今回の事案の検証と再発防止の検討を行う。

また、法人として襟を正し、ガバナンスの強化及びコンプライアンスの強化を図るとともに、法人設立の原点に立ち返り、国や川崎市の取組を踏まえながら、中長期に亘る法人経営の改善を図ることを川崎市に報告した。

（6）「検証委員会」の設置

本事案について発生した原因と経緯を検証し再発防止を講じることを目的として、外部委員を含めた「社会福祉法人川崎市社会福祉事業団 川崎市南部地域療育センター不祥事検証委員会」を 4 月 23 日に設置するとともに、5 月 2 日から「南部地域療育センターにおける不祥事に関する所内検証会議」を南部地域療育センターにおいて逐次開催した。

2 南部地域療育センター利用者への対応

（1）クラス懇談会の開催

2 月下旬に開催したクラス懇談会において、まず児発管の業務について説明し、平成 29 年 4 月時点で届出していた児発管が 4 月末で退職したことから、実務経験のある職員に変更したが、障害計画課への変更の届出と保護者への報告を怠り、個別支援計画書に届出した退職職員の印を押印し利用者へお渡ししてしまっていたことで、現在、障害計画課の調査を受けていることを説明し謝罪した。

（2）法人主催の説明会の開催

3 月 23 日及び 24 日の 2 回に分けて説明会を開催し、参加した 19 家族の方々に対して法人本部から直接事案の概要について説明し、弁明のできないコンプライアンス違反を起こしてしまったことを改めて謝罪した。参加された保護者の方々からは、現状のサービス提供や職員が変わらないよう対応して欲しいといった要望や、今後同様のことがないよう資格取得を計画的に行って欲しい等のご意見をいただいた。

(3) ホームページに監査を受けている旨の報告文書を公表

川崎市の報道発表を受けて、南部地域療育センターをはじめとする法人が運営する施設の利用者、ご家族等に迷惑と心配をおかけしていることを謝罪し、再発防止と信頼回復に全力を挙げて取り組む旨の文書を4月13日に法人のホームページに掲示した。

また翌日各紙朝刊に当該事案が報道されたことから、所長及び副所長連名でのお詫び文書を利用者に配布した。

(4) クラス懇談会の開催（4月中旬）

4月中旬から実施したクラス懇談会において、現在川崎市の監査を受けていることを副所長から保護者の方々に報告し謝罪した。

(5) 指定の効力停止中の対応と今後の予定のお知らせ

行政処分が確定したことを受け、7月から9月の指定の効力停止期間中も事業を継続すること、また期間中の利用料（給食代等実費は除く）の請求を行わないこと、及び平成29年4月から平成30年2月の利用料（原則1割負担分）を全額返還することについてのお知らせ文書を6月11日から配布し、その中で検証委員会の報告書がまとめ次第、利用者説明会を開催する予定である旨をお伝えした。

(6) 個別支援計画の確認

障害計画課からの指導により、昨年度の通園利用者の個別支援計画書が適正であるかについて現児発管が以下の内容を個別支援計画と照らし合わせ確認を行い、適正であると判断し障害計画課に報告した。

- ① サービス等利用計画
- ② 前期個別支援計画の対象となる新入園児については通園利用前面接の生活聞き取り表
- ③ 継続児については前年度終期評価
- ④ 日々のクラスでの様子の記録

(7) 利用料の返還

平成29年4月から平成30年2月分の利用料の計算を行い、各利用者あてに8月27日より順次返還を行う予定である。

(8) 法人主催の説明会の開催

検証報告書の内容を、保護者の方々を対象に理事長から報告し、改めて謝罪を行う予定である。

(8月25日及び27日開催予定)

3 退職職員への対応

退職した児発管であったA職員に連絡を取り状況の説明と謝罪をした。当初は驚かれたような様子であったが、利用者に影響がないように対応してほしい旨要請された。その後行政処分の結果について説明を行った。今後、報告書の内容についても説明を行う予定である。

4 検証委員会の設置

- (1) 「社会福祉法人川崎市社会福祉事業団 川崎市南部地域療育センター不祥事検証委員会」（以下「法人検証委員会」という）

① 委員構成

理事長（委員長）、常務理事（副委員長）、弁護士（外部委員）、社会福祉制度と会計の専門家（外部委員）、各事業統括参事・主幹 計 9 名

② 開催日

第 1 回 平成 30 年 4 月 27 日

第 2 回 5 月 8 日

第 3 回 5 月 21 日

第 4 回 6 月 1 日

第 5 回 6 月 11 日

第 6 回 6 月 29 日

第 7 回 7 月 6 日

※第 7 回については会計監査人も出席し追加監査の実施状況も含め検証を実施した。

第 8 回 8 月 8 日

(2) 南部地域療育センターにおける不祥事に関する所内検証会議（以下「センター内検証会議」という）

① 委員構成

所長、副所長、E 係長、F 職員、各係主任以上、通園児発管

座長：事業統括参事

計 14 名

② 開催日

第 1 回 5 月 2 日

その他、個別に委員及び一部職員への聞き取り 5 月 14 日～15 日

第 2 回 5 月 29 日

第 3 回 6 月 7 日

第 4 回 6 月 22 日

(3) 検証の進め方

法人検証委員会については、制度や実態の理解が必要であることから業務に精通した管理職を選任し、また、第三者としての専門的な視点から原因及び再発防止策を検証するため外部委員 2 名を選任した。

さらに、当該施設における関係職員全体による検証及び再発防止の検討が重要であることから、センター内検証会議を設置した。具体的には、センター内検証会議において原因と再発防止に向けた取組を検証し、センター内検証会議の座長である統括参事からの報告を踏まえ、法人検証委員会で本部事務局及び法人全体の視点から検証を進める、といった形で相互に連携しながら検証及び再発防止等の検討を進めた。さらに、会計監査人に第 7 回検証委員会への出席を依頼し、追加監査の結果を踏まえ、検証及び再発防止に関してのご意見をいただいた。

5 会計監査人による追加監査

当事業団は平成 28 年 3 月 31 日に公布された改正社会福祉法によって新設された会計監査人制度における会計監査人設置対象法人（特定社会福祉法人）として、平成 29 年度から会計監査人によ

る会計監査を受けている。監査においては、予め会計監査の前提として法人全体の内部統制の評価が行われ、この結果により会計監査の実施内容が決定される。

今回の南部地域療育センターの不祥事により、会計監査人からも追加監査が必要との提言があり、6月14日から7月4日にかけて、全施設及び事務局に対して追加監査が行われ、その上で南部地域療育センターの不祥事に係る返還金を反映した平成29年度の決算監査が実施された。

追加で実施された監査の結果としては、「追加監査においては、収益認識に影響を与える人員配置基準の充足状況についての監査を実施し、法人内の他施設においては、南部地域療育センターで発生した人員配置基準を満たさない問題はなかった。しかし、厚生労働省等が定める人員配置基準を満たすための法人内の内部統制を強化する必要がある。」との報告を受けた。また「緊急点検として4月に実施された法人内全施設を対象とした法令遵守の確認は、一過性のものではなく定期的に実施することが望ましい」との助言も受けた。

6 職員の処分等

法人検証委員会において検証を行った「問題点とその要因分析」をもとに、理事会等からの意見を踏まえ、当事業団の処分規定により、南部地域療育センターの所長及び副所長以下関係職員と法人本部の事務局長及び総務課長を減給処分とした。なお、南部地域療育センターの所長及び副所長が平成29年度の管理職手当の一部を自主返納し、役員については、理事長、前理事長、常務理事、理事、監事がそれぞれ報酬の一部を自主返納した。

IV 検証された問題点とその要因分析

1 検証された問題点

(1) 児発管の異動等に関する法定の届出を行わなかった

問題事象の1点目は平成29年4月時点で児発管として配置していたA職員の退職に伴う対応と、9月時点で後任者のB職員が児発管の資格を取得した際の、複数にわたる必要かつ重要な届出の不履行である。

経営事業が多角化し施設数が増加する中で、当事業団では施設の運営方針として、施設長が経営責任を負いながら自立性と独立性をもって各施設を運営している。このため、各施設の具体的な運営手法や業務分掌のあり方等は、経営状況に支障がない限り各施設長に一任しており、運営に必要な運営基準の確認、各種届出、契約職員の確保等も、一義的には各施設長の責任において行ってきた。

他方、法人本部事務局においては社会福祉法人の経営に必要な会議の開催、予算・決算事務及び関連経理事務、各種手続や届出、法定届出事務、給与の支払いや社会保険等の関連事務、正規職員の確保や職員育成に係る業務等を担うとともに、各施設長からの報告や、書面により報告された各種経営指標・運営状況等の提出書類に基づき、経営・運営状況を確認し、必要があると判断した場合には、施設長への指導や助言を行っている。

南部地域療育センターは平成26年度より指定管理者制度が導入され、平成24年度に申請のあった2法人のうち当事業団が選定され、平成25年度に準備室を設け市直営から指定管理施設へ

移行するための準備を行った。しかし、南部地域療育センターは、当事業団が初めて実施する療育事業であったため、当該事業実施に関する運営のマニュアル等を整備しておらず、運営基準に関する知識や運営ノウハウの蓄積が不十分な中で、市直営の療育センターからの業務引継ぎ等ではこれらのノウハウや情報を十分に補うことはできなかった。

事業運営においては、法令に準拠した運営体制の整備が基本であり、これを確実に行うための組織体制整備、業務分掌の明示、各種業務フローやマニュアルの整備等を何よりも優先するべきである。しかし、南部地域療育センターにおいては、質の高いサービス提供のための職員の育成や体制整備に注力する一方で、運営基準への準拠や法定手続き、必要な届出等の事務手続きに関する責任分担や業務分掌、手続きのマニュアル化が不十分であった。

指定管理者として事業開始後は、基本的な役割分担として、センター長は医師としての専門性に特化しての配置であったため、施設運営における事務方のトップとして副所長職をおき、当該職員を施設管理者とした。しかしながら、前述のとおり、副所長以下の職員の業務担当を明確にすることが欠落し、そのことで制度や届出に対し責任を持って遂行する体制を構築できず、届出等の管理業務についてはほぼ事務担当者であるF職員一人に一任されていた。

事務職員については、開設準備の時点で他の施設との兼務で配置したが、繁忙さから正規職員1名に変更し開設後からは経験豊富な職員2名を配置した。このうち1名が経理担当者、もう1名が庶務担当者として業務を分担した。当該事務手続き業務はこの庶務担当者であるF職員が行っていたが、F職員は事務職としての経験は豊富で役職も歴任してきたが、療育事業は経験のない初めての事業であったことや、工事の遅延により旧施設内での半年間の運営と新施設への引越しなどの準備が交錯し、開設に向けた対応は繁忙を極めたことなど、予定外の煩雑な事務手続きに追われたこともあって、予め運営基準等を正確且つ網羅性を持って理解することなく、必要が生じるとに経験的に制度理解をしていたに過ぎなかった。

事務職側のこうした状況にも関わらず、実際のサービス提供を担う職員や事業全体を管理すべき副所長は、運営基準やこれに伴う必要な事務手続きについては、「F職員がすべて理解してその職員に確認すれば間違いがない」との認識に立ってしまっており、サービス提供者としての立場からも、自らが行っている事業の実施に必要な制度理解や事務処理の確認を、その根拠法令等に立ち返って行っていなかった。それにより、一人の庶務担当者の人員配置基準及び児発管の届出事務に関する誤った理解に組織全体が追従してしまった。

南部地域療育センターにおいては、0歳から18歳までの障害児、発達に疑いのある児童及びその家族を対象に、通園療育、外来療育、診察及び診断、地域支援業務等を行っており、職員は保育士・児童指導員、看護師、心理職、PT、OT、ST、ケースワーカーと多職種である。開設にあたり、通園療育の園長については、法人としてはじめて運営する療育事業であり、当該事業の経験者が法人内にいなかったこともあり、法人外から経験豊富な職員を採用した。当該職員は児発管の資格取得も予定していたが、平成28年10月頃に体調不良から年度末での退職意向が示されたために、約半年間かけて法人外からの招聘も視野に入れて後任を探したが適任者が見つからず、対応について副所長との協議のうえ本人が当面兼務することとなった。その結果、副所長は地域支援係長及び園長（通園係）兼務となり、南部地域療育センターの利用ニーズが増大する中、新規相談数が平成26年度の439件から平成29年度564件で、通園利用児は平成26年度128

名から平成 29 年度 166 名と拡充するなど、待機者数の減に努めるほか、新たに幸区への相談窓口の出張所を設置するなど積極的にサービス提供の拡大に取り組んだ。しかしながら、通園係と地域支援係で正規職員だけでも 50 名近い職員を統括するとともに、保護者との信頼の構築に手が一杯となり、管理業務はさらに事務担当任せとなり課題として認識するも改善までにはいたらなかった。また、保育士・児童指導員の退職が続いたことなどから、通園担当の正規職員の欠員が常態化し、資格取得者の複数の退職に後任者の資格取得が追いつかず、児発管の適正配置に苦慮することとなった。本来であれば、児発管の配置や届出については行政への相談を適宜行わなければならなかったし、職員の定着に向けて法人本部と相談しながら対応を図るべきであった。

こうした状況の中、平成 29 年 4 月時点で児発管として配置していた A 職員が 4 月末に退職したにもかかわらずその届出を怠った。

事業運営上配置が必要な資格職員が退職したのであるから、常識的に考えればその旨の届出し、その上で、後任の有資格者が確保できない場合は「やむを得ない事由により児発管が欠けた場合は、発生日から起算して 1 年間に限ったの猶予措置」があり、その猶予措置を受けることができる資格（実務経験）を有する職員が在籍していたのであるから、適用されるよう障害計画課に相談すべきであった。

しかし、南部地域療育センターにおいては、その制度や基準等の理解が不十分であったことに加え、前述した、運営基準やこれに伴う必要な事務手続きについて一任してしまっていた F 職員の「4 月時点で既に児発管としての届出が行われているのであるから 1 年間は有効である」という基準についての誤った説明を、その根拠法令等を確認することなく信用してしまい必要な届出を怠った。

また、A 職員は、4 月は有給取得により勤務していなかったのであるから、出勤予定がないことが分かった時点で、資格は有していないものの実務経験をもってこれに代わる職員への変更の届出を行うべきであったがこれも怠った。

平成 29 年 9 月には、後任者である B 職員が児発管の研修を修了し有資格者となったのであるから、この時点で当然に児発管の届出を行うべきであったが、4 月時点で既に児発管としての届出が行われているのであるからよいと F 職員から再度の説明を受け、ここでも根拠法令の確認を怠り、F 職員の説明を覆しての届出事務の履行の指示を行わなかった。また、当事業団においては、各種資格取得等にともない、事務局への「履歴事項変更届」の提出を義務付けているが、南部地域療育センターにおいては、児発管取得後の届出について後でもいいという気持ちから先送りとなり、担当間で指摘して確認する意識やチェック機能も有していなかったことで、結果的に失念につながり提出にいたらなかった。

運営基準等の制度理解は事業運営の前提であり根幹である。そのため、事業運営上確認すべき運営基準や人員配置基準等については、毎年市が実施する事業ごとの「集団指導」で資料配布等が行われており、当事業団では各施設の施設長（管理者）の責任において、自施設が実施しているサービス種類に係る当該集団指導を自ら出席、またはこれに代わる職員を出席させ、変更点等を確認して基準に準拠した運営や届出をすることとしている。南部地域療育センターにおいても、当該集団指導に職員を出席させていたが、この内容を共有する取組みがなされておらず、出席した職員個人の知識と解釈にとどまっていたために、理解の正確さに欠けてしまっていた。運営の

根幹であり拠り所である基準や制度については、少なくとも主任以上の役職者に対し、実施する事業に関する運営基準をはじめとした制度理解が図られ、相互チェックができる体制が必要であるが、この体制も整備できておらず、その前提となる基準・制度理解の情報共有がなされていなかった。

法人本部事務局においては、南部地域療育センターの業務拡大については懸念をもっていたが、副所長からの運営状況に関する報告内容からは、南部地域療育センターにおいて管理統制が機能せず、組織運営体制が弱い弱となっていた実態を正確に把握できず、対応を図るまでにはいたらなかった。また、A職員の退職は当然把握していたが、3月末に南部地域療育センターへ人員配置基準上の問題がないかどうかを確認した際、副所長からの「4月末まで退職を伸ばしたため平成29年度の登録自体はできること、及び平成29年度の子発管研修を受講させる候補者がいるので後任についても問題はない」との報告を正しいものと理解し、特段の対応は必要ないとの認識を持ってしまうなど確認意識やリスクマネジメントが欠如している状況であった。

今後、各施設において事務分掌や各種マニュアル等の整備をはじめ、必要な届出等の有無や制度の改正に適切に対応できているかといった点を法人内部で指導及び監査する機能とともに、運営を施設に任せきりにするのではなく、運営面での課題等を把握して法人本部事務局と連携しながら、解決に向けて取り組む体制の構築が重要な課題である。この点について、外部の検証委員からは、本部事務局のチェック機能の強化の必要性について意見が出され、会計監査人からは内部統制の強化とともに、緊急点検として4月に実施した法人内全施設を対象とした法令順守の確認は、一過性のものでなく定期的実施することが望ましいとの指摘がなされた。

(2) 退職職員の名前や印鑑を使用して書類を作成し交付した

問題事象の2点目は、4月に登録した子発管の退職後に、利用者に交付した重要事項説明書及び個別支援計画書に退職した子発管の印を押印し、または記名していた点である。

平成29年4月以降に入園した利用者の重要事項説明書について、副所長は実際の説明は自身が行っていたが、説明者の子発管の欄には退職したA職員の名前と印を自ら記名し押印するとともに、個別支援計画書については、B職員に指示して退職したA職員の印を使用していた。

年度途中から、退職職員の名前や印を使用するのに違和感を持ったが、役職も歴任し、事務職として豊富な経験を有するF職員の説明を受け入れてしまい、また、業務の繁忙さに流され根拠法令等を確認することを怠った。その結果、社会通念上ありえないことであるが、届け出上の子発管との整合を図ろうとして重大なコンプライアンス違反を犯した。

職員の中には退職したA職員の印を使用することに疑問を待つ者もいたが、社会常識からも誤りの行為であることを指摘し合える職場環境になく、また、通常ではありえないことに気づいた職員の声を法人本部で把握することができなかった。

柿生学園で平成29年5月に発生した不正経理事案に伴い、北部リハビリテーションセンター指定管理者の指定に係る議案で市議会から付帯決議がなされ、法人本部において事案が発覚以後様々な形でコンプライアンス及びガバナンスの強化について徹底を図ったが、南部地域療育センターにおいては職員自らの問題として認識させていくには周知が至らず、会計に関する事案としての認識に留まり、退職した職員名や印の使用といった社会通念上許されない行為への抑制につ

ならなかった。

今後こうしたことが施設で発生することがないようにするためには、法人内の指導及び監査体制をはじめ、各施設の課題を把握して解決に向けて対応する体制の構築や、職員のコンプライアンス意識の醸成及び管理職のリスクマネジメントの強化に向けて、法人本部事務局が中心となって取り組んでいく必要がある。

この点についても、外部委員からは、職場内の雰囲気や風土がそうさせてしまったのではないかと、今後改善していくためには、職員からの相談を受ける機能や施設へのチェック体制の強化など法人本部が中心となって強力に取り組まなければならないとの指摘があり、評議員会の委員からは法人の運営体制の中で、取り組みが適切に行われているかをフィードバックさせる仕組みづくりが重要であるとの意見があった。

2 問題の要因

前述した大きな問題の主たる要因には共通点がある。双方とも同じ土壌に発生した問題であることから、ここで検証した要因が改善されなければ、表出する事象としての形を変えながら、重大な問題を生み出すことになってしまう可能性があるものとして認識しなければならない。

主たる要因として考えられるのは

- ①法人及び施設の組織運営体制の脆弱さ
- ②管理職のリスクマネジメントの欠如
- ③職員のコンプライアンス意識の欠如
- ④人材の不足
- ⑤制度等に対する無理解と確認意識の欠如
- ⑥情報を共有し問題事項を組織として議論できる職場環境の欠如

の6点である。

V 社会福祉事業団改革に向けた取り組み

今回の案件を単に施設で発生した問題として捉えるのではなく、法人全体としての責任と問題と捉え、6つの要因に対し以下の通り法人改革を具体的に進める。

1 事業統括参事・主幹による内部統制及びガバナンスの強化等

川崎市社会福祉事業団は、昭和61年2月の法人設立以降、柿生学園や特別養護老人ホーム長沢壮寿の里など、高齢者、障害者、児童施設等の運営を川崎市から順次受託しながら、平成23年3月には川崎市との出資関係を解消し完全民営化を図った。

その後、特別養護老人ホーム片平長寿の里やうめのき保育園、まめの木保育園、障害者施設くりの丘などを開設するなど事業拡大を図り、現在、自主施設21箇所、指定管理等施設は14箇所、分野別には高齢者施設6箇所、障害者施設20箇所、児童施設9箇所の施設及び機関の運営を行っている。また、職員数は、平成30年4月1日現在、契約職員及び嘱託医を含め約1,100人である。

施設や職員数が増加し、事業が多角化する中、その事業における専門性をもって担当事業を統括し

指導監督することで、コンプライアンスの徹底、内部統制及びガバナンスの強化を図るため、法人の組織体制を見直し、平成30年4月より高齢者分野に1名、障害者分野に2名、児童分野に1名事業統括参事・主幹（以下、事業統括官という）を配置した。

多様化し複雑化していく保健・医療・福祉のニーズに対応していくため、国の制度も適宜改正がなされていく。各施設において制度改正への理解や、必要な届出及びマニュアルの作成等、制度改正への対応が適切に実施されているかを、統括事業ごとに行う事業部会において情報共有を図り、相互にチェックする体制を作る。また、事業運営に必要な法令や各種基準の確認と、情報収集及び施設内での共有化について、法人内全施設において例外なく実施され、最低必要な水準を維持できるよう、集団指導へは必ず施設長（管理者）自らが出席し、またはこれが困難な場合には代理の職員が出席し、施設長の責任において、その内容と配布された資料に記載された運営基準等について、該当する事業に関係する主任以上の全職員及び事務担当職員を対象とした伝達研修を実施し、自らが伝達するか代理出席させた職員に伝達させ、担当事業ごとに関係する内容や運営基準等について職員に周知し共有化を図ることを徹底する。加えて、法令や基準は頻繁に更新され通知されるため、日常的に行政からメール等で配信される制度関連情報については事務担当者によるそのチェックと施設長への報告を義務付け、情報を施設長に集約した上で上記対象者への情報共有を徹底する。

また、各施設に自立性と独立性を持たせた事業運営の中では、法人本部事務局は各施設長からの報告や、書面により報告された各種経営指標・運営状況等の提出書類に基づき、経営や運営状況を確認しているが、今回の事案において、施設長（管理者）からの報告だけでは正確な現場の運営状況が把握できないリスクが存在することが明らかとなった。今後においては、事業統括官が、法人本部事務局に新たに設置する部署の担当と連携を図りながら、各施設長が舵取りを誤ることなく運営していけるよう、各施設における課題を把握し改善を図っていく。

こうした内部統制機能の強化と合わせ、法人全体の運営においても、定期的な施設現場への訪問による確認を前提とした統括官会議や施設長会議等を通し、現場の声を吸い上げて運営に反映できるよう取り組んでいく。

これにより、法人改革の取組の一つとして、「ボトムアップ」と「フィードバックを前提としたトップダウン」による組織運営へと法人全体の運営体制を変更する。

2 法人本部事務局体制の強化

法人本部事務局においては、南部地域療育センターの脆弱さの実態や、届出等が適切に実施されていないばかりか、退職者の名前や印を使用するといったコンプライアンス違反が発生している状況を把握することができなかった。そればかりかA職員の退職時の対応についての施設からの報告内容が正しいものと理解し、特段の対応は必要ないとの認識を持ってしまうなど、確認意識やリスクマネジメントが欠如している状況であった。今回の事案を受け、外部検証委員からは法人本部事務局のチェック機能の強化の必要性が、また、会計監査人からは「内部統制の強化」が改善点として指摘されている。

各施設が自立性をもって運営するという基本的な考え方は重要であるものの、適切に事業運営ができていないかを法人本部が管理できる体制の整備が必要である。

そのため、法人改革の取組として、今年度内早期に法人本部事務局体制を現状の1課2係（経営経

理係・総務係) から拡充し、運営支援や指導及び監査を担当する新たな部署を設置する。

これにより、各施設に対して、事務分掌や各種業務フロー及びマニュアルが整備できているかの確認や、法定手続き及び必要な資格保持者等の配置状況などの指導及び監査を行うとともに集団指導への出席や施設内での伝達、情報共有についても確認するほか、施設からの報告についても法的に問題はないかなどの確認やチェックを行い不適切であれば指導して是正を図る。

また、事業統括官と連携し、制度改正時には、管理者が改正の内容等を正しく理解し、各種届け出やマニュアルの作成等の対応が適切に実行できているかを確認し、必要なサポートを行うとともに、定期的に施設を訪問する中で、職員からの声にも耳をかたむけ、各施設において必要な情報が共有できているか、問題事項を組織として議論できているかなどの状況を把握し、解決に向けて対応を図る。さらに、利用者や地域のニーズに対応した運営ができるようサービス向上に向けた助言を行うなど、施設の運営を施設長任せにするのではなく、理事長をはじめ法人本部が中心となって法人内施設等全体の資質向上に取り組んでいく。

3 職員の意識改革

統括官の設置や法人本部事務局の機能の強化と合わせ、法人改革を進める上で重要なことは職員の意識改革である。前述したとおり、当事業団は、事業数、職員数とも市内で最大規模の社会福祉法人に発展し、平成 28 年には法人設立 30 周年を迎えている。これまで培ってきたノウハウや法人の規模において、本来他の法人の模範となるべきところ、大きな不祥事を立て続けに起こしてしまった責任と果たすべき役割を職員一人一人が深く認識し、制度等への理解や確認意識などコンプライアンスの徹底は当然として、権利擁護をはじめ利用者本位の良いサービスの提供や、地域貢献などに積極的に取り組む姿勢を持ち続けることが大切である。

そうした意識改革に向けた研修や指導を前提として、職員が異動や退職した際の文書決裁等に係る押印等の扱いは、これまで社会通念上の常識と良識によって慣例的な取扱いとしており、明文化した取扱いの定めはなかったため、今後については、法人内で統一した取扱いをマニュアル化、明文化するとともに、法令等に限らず、一般的なマナーやルールまでを包含したコンプライアンスの徹底に向けてこれまで以上に研修等に注力していく。

特に管理職については、各施設におけるトップリーダーとしてその役割は重要である。

法令や基準の順守について強い意識をもち、前述したように自らの責任において必要な情報を施設内で共有させるなどトップリーダーとしての強い自覚を持ち、自らが法令を順守するとともに、職場内でコンプライアンスが徹底できているかを絶えず確認していかなければならない。

また、報告、連絡、相談を自らが率先して実践し職場内に徹底するとともにし、仕事を部下任せにするのではなく、相談しやすく課題が職場内で話しやすい魅力ある職場環境にしていけるよう努力する必要がある。

そして何よりも重要なことは、強いモチベーションのもとで利用者本位の質の高いサービスの提供や地域貢献などに率先して取り組む姿勢である。こうした意識の改革が図られるよう管理職研修や日常的な指導を励行し管理職の底上げを図っていく。

4 人材の確保及び定着と人材育成

全国的に福祉人材の不足が顕著な中、当事業団においても人材確保及び定着が厳しい状況が続いており、特に南部地域療育センターにおいては、保育士・児童指導員の退職が続き、資格取得者の複数の退職に後任者の資格取得が追いつかず、児発管の適正配置に苦慮することとなった。

人材の確保及び定着と育成はサービス提供の生命線である。当事業団においては、これまで無資格者でも働きながら資格が取得できる体制の整備に向けて検討するほか、本年4月に若手職員の採用と定着を図るために給与表の改定を行った。また、現在、他都市の保育士養成校への訪問や外国人介護ヘルパーの活用に向けた検討などの取組みを始めたところであり、今後については、従来の取組の強化とともに、シルバー人材や外国人介護ヘルパーの活用及び福祉ロボットの導入など、福祉人材の不足に対しあらゆる手法の導入を積極的に進めていく。

また、人材の定着のためには魅力ある職場としていくことが大切である。モチベーションの向上をめざしているか、情報を共有し問題事項を組織として議論できる環境にあるか、また、何かあった時の相談体制ができていくかといった観点から職場環境をチェックし、必要な改善を図るとともに、今年度見直しを行う中長期計画改定において、高齢、障害、児童の多様な事業を担う法人としての強みと魅力の創出に向けて検討を行う。

人材の育成については、意識改革やコンプライアンスの徹底に向けた研修等の他、各職種の職員の資質や能力向上とキャリアアップ支援に力を入れる。特に管理職については、各施設におけるトップリーダーとして、コンプライアンスの徹底、確認意識などリスクマネジメントの強化が図られるとともに、魅力ある職場環境づくりへの意識作りができるよう育成に取り組む。

5 定期的な点検と確認の徹底

今回の事案を受けて平成30年4月に法人内全施設を対象に法令順守についての緊急点検を実施したが、限られた期間で、調査に用いたツールの範囲内での確認であるため、今後はチェックツールも検討したうえで、定期的な実施が必要である。

また、法令や基準は常に見直し等が行われ更新されている。どんなに精緻な理解が図られたとしても、情報は常に最新のものに更新されなければ誤りとなりかねない。これを防止するためにも、事業運営上の重要事項に変更等があった場合の判断や手続きの実施においては、常にその根拠となる法令等に立ち戻り、その内容を確認したうえで必要な対応がなされなければならない。そうした観点からも、定期的な点検は重要であり、会計監査人からも、緊急点検として4月に実施された法人内全施設を対象とした法令順守の確認は、一過性のものではなく定期的に実施することが望ましいとの助言を受けた。

今後については、緊急点検で使用したチェックツールを検討し、各事業で使用したツールの良い点を互いに共有した上で、事業実施上順守しなければならない項目を網羅できるようなチェックツールを法人独自に作成し、これを用いて毎年定期的に点検を実施するとともに、法人本部内に新たに設置する部署による内部指導及び監査や、統括官を中心とした事業部会における情報共有及び相互のチェック体制等でコンプライアンスの徹底を図っていく。

また、引き続き全事業所の業務を総ざらいし、見直しや改善が必要な業務については対応を図っていく。

6 中長期計画の改定

当事業団は、社会福祉法人を取り巻く環境の変化を踏まえ、平成 27 年度に中長期計画を策定し、「充実したサービスの提供」「地域に根ざした施設運営」「職員の資質・能力の向上」「法人の経営基盤の整備」を基本理念とし、長期計画に関しては基本的な方向性を示し、中期に関しては 5 年以内に実施する具体的な目標を掲げ年度毎に取り組んできた。

しかしながら、立て続けに不祥事を起こしてしまった当事業団が、今後、法人改革を強く進めるためには、前述したように、組織改革、意識改革、人材育成、定期的な点検と確認とともに、現在置かれている立場を深く自覚し、為さねばならないことをビジョンとして市民の方々や行政及び議会に明確に示していくことが求められていると認識をしている。

そのため、今年度中長期計画を改定し、川崎市が最重要施策としている地域包括ケアシステム構築に向けた取組みや災害対策等、行政との連携による取組みをはじめ、利用者本位の良好なサービスの提供に向けて、福祉人材の確保及び定着や人材育成の他、昨年度行政が示した「川崎市高齢者・障害児者福祉施設再編整備基本計画・第 1 次実施計画」への対応などについて検討を進める。

また、改定にあたっては、職員一人ひとりが当事業団の置かれている立場や果たすべき役割と法人の理念を深く理解するとともに、強みと魅力を創出できる実行性の高い計画となることを目指していく。

VI 南部地域療育センターにおける改善に向けた取組み

南部地域療育センターにおいては、施設長会議結果等の主要会議の内容の周知が遅れる事で、職員が同じ情報を同時に速やかに周知されない状況が散見され、行政による集団指導での重要事項の確認と、その内容の施設内での情報の共有ができておらず、また、児発管の重要性や各種届け出の重要性などが周知されていないことや、主任や中堅職員を中心とした小集団による情報の集約及び伝達体制が構築されていないこと、さらには主任の職責（事務分掌）についても職員に十分周知されていないなど、情報の共有化が不足していたことを確認した。

また、関係法令への理解や認識の不足や、複数名での確認作業が機能していなかったこと、問題を指摘しあえる職場環境や社会常識の欠如など運営管理や体制整備面での業務の点検及びリスク管理について改善や対策が必要であることについても確認をした。

改善に向けて、8 月 1 日付で南部地域療育センターの組織管理体制を見直し、課題であった副所長の兼務体制を解除し新たに管理者を配置するとともに、地域支援係と通園係の係長職をそれぞれ専任とした。また、事業指定上の管理者についてもこれまで副所長が全て担っていたが、事業指定に関する業務が間違いなく履行できているかを詳細に管理するため、地域支援係及び通園係それぞれの係長を管理者とし、副所長が最終確認を行うよう業務の見直しを行った。

今後については、法人本部及び南部地域療育センター内に評価委員会を設置し、南部地域療育センターにおける課題の改善に向けて定期的に進捗管理を行いながら取組みを進める。

VII 改革に向けた取り組みへの点検

1 市民意見の聴取

報告書の内容について、南部地域療育センターの利用者及び保護者の方々に説明するとともに、ホームページを活用して公表し広くご意見をいただくことで、改革に向けた今後の取組の参考としていく。また、改善内容や取組みについても公表して法人全体の取組の見える化を図る。

2 評価委員会の開催

法人内検証委員会を年度毎に、またセンター内検証会議について今年度は例月、次年度以降は年度毎に評価委員会として開催し、取組内容を点検し公表することで見える化を図りながら、法人改革に向けて取組みを進める。

VIII 終わりに

社会福祉法人制度改革の流れの中で、経営組織面のガバナンスの強化をはじめ、事業運営の透明性の向上や財務規律の強化、及び災害対策や地域における公益的な取組を実施する責務などが社会福祉法人に求められています。

また、近年の社会福祉法人を取り巻く環境の変化にともない、福祉事業の生命線である人材の確保や育成が大変重要な課題となっています。

川崎市社会福祉事業団は、川崎市の社会福祉施策に基づき事業展開し、その後社会福祉基礎構造改革や指定管理者制度等、国や市の制度改革にも対応しつつ事業拡大し、市内で事業数、職員数とも最大規模の社会福祉法人に発展してきました。

本来、他の法人の模範となるべき当法人が大きな不祥事を立て続けに起こしてしまったことの責任の重さを痛感し、不祥事検証委員会の検討を踏まえ、二度とこのようなことを起こすことがないよう職員が一丸となってコンプライアンスの徹底、内部統制及びガバナンスの強化を図ってまいります。

さらに、平成 27 年度策定の「川崎市社会福祉事業団中長期計画」の見直しに着手し、「充実したサービスの提供」「地域に根ざした施設運営」「職員の資質能力の向上」「法人の経営基盤の整備」という法人設立の原点に改めて立ち返り、利用者本位の良好なサービスの提供や、地域包括ケアシステムの構築に資する取組みなど、川崎市社会福祉事業団が果たすべき役割を明確にし、職員一人一人が深く認識して、行政と協調を図りながら積極的に取り組むなど、改革を進める当事業団の姿をお見せすることで皆様から失った信頼の回復に全力をあげてまいります。

社会福祉法人川崎市社会福祉事業団
川崎市南部地域療育センター不祥事検証委員会設置運営要綱

最近改正 平成30年6月29日

（目的及び設置）

第1条 平成29年度に川崎市南部地域療育センターで発生した不祥事について、発生した原因と経緯を検証し再発防止策を講じることを目的として、南部地域療育センター不祥事検証委員会（以下「検証委員会」という。）を設置する。

（協議事項）

第2条 検証委員会の検討事項は、次のとおりとする。

- (1) 南部地域療育センターで発生した不祥事について、発生した経緯と原因について検証すること
- (2) 同様の事案が発生しないよう再発防止案について検討すること
- (3) その他法人のガバナンス強化に関すること。

（構成）

第3条 検証委員会は、理事長、常務理事、外部委員、事業担当参事・主幹をもって構成する。

2 外部委員は理事長が任命するものとする。

（任期）

第4条 委員の任期は、選任の日から南部地域療育センターで発生した不祥事に関する報告書が完成するときまでとする。

2 委員に欠員が生じた場合は、後任者が就任するものとし、任期は前任者の残任期間とする。

（委員長及び副委員長）

第5条 検証委員会に委員長1名を置き、理事長をもって充てる。

2 副委員長は常務理事をもって充てる。

（運営）

第6条 検証委員会は、次のとおり運営するものとする。

- (1) 検証委員会は、委員長が招集するものとし、必要に応じて開催するものとする。

- (2) 委員長は、必要に応じて委員以外の関係職員等を出席させ、意見を聴取することができるものとする。

(報告)

第7条 検証委員会の検討結果については、報告書にまとめることとする。

- 2 報告書は法人ホームページにおいて公表することとする。

(庶務)

第8条 委員会の運営に関する庶務は、事務局が処理するものとする。

(謝礼)

第9条 外部委員へは謝礼を支払うものとする。

- 2 謝礼の額は委員会1回の参加につき14,610円(税込)とする。

(その他)

第10条 この要綱に定めのない事項について疑義が生じた場合は、検証委員会において協議し、理事長が決定するものとする。

附 則

この要綱は、平成30年4月23日から施行する。

附則

この改正要綱は平成30年6月29日から施行し、平成30年6月1日から適用する。

別表 検証委員会委員名簿

任期 平成30年4月23日～報告書完成の時まで

氏 名	役 職 名 等
成 田 哲 夫	理事長
石 田 和 久	常務理事(事務局長)
吉 澤 幸 次 郎	川崎グリーン法律事務所 弁護士【外部委員】
松 本 和 也	(株)福祉総研代表取締役【外部委員】
平 田 雅 之	障害事業統括参事(れいんぼう川崎所長)
日 野 修 子	障害事業統括参事(KFJ多摩所長)
佐 藤 奈 緒 子	高齢事業統括参事(ひらまの里ホーム長)
吉 田 和 江	保育事業統括主幹(さくらの木保育園園長)
松 本 圭 司	事務局体制検討及び人事体制強化参事(事務局総務課長)