

社会福祉法人川崎市社会福祉事業団

平成29年度に大きなコンプライアンス違反を起こした当事業団にとって平成30年度は事案の検証と法人改革に着手する年となった。4月に新理事長を迎えると同時に、緊急的に事業統括官制度を開始しガバナンス強化策の一つとすると共に、南部地域療育センターのコンプライアンス違反への行政処分に対し検証委員会を開催し、8月に「川崎市社会福祉事業団不祥事検証報告書」をまとめ対外的に公表した。行政や議会からも厳しい意見をいただく状況の中で平成31年度からの南部地域療育センターの指定管理者の公募に応募し、指定管理者に選定された。

平成31年度は「川崎市社会福祉事業団不祥事検証報告書」にかかげた当事業団の改革の取り組みを確実に推進しなければならない。その第一段階として平成30年度後半から中長期計画の改定作業を行い、各施設の代表の職員が策定委員となり、他の職員の意見も聞きながら平成30年度末に完成させた（予定である）。新しい中長期計画にもとづき課題として挙げている内容についてプロジェクト等で順次検討しながら対応を図っていくことになる。また事業統括官制度を強化し一部事務局専任とした新たな事務局体制のもとで、コンプライアンスの徹底やガバナンス強化を図っていく。依然として厳しい状況にある職員の確保や定着への対応、人材育成や平成30年度から第一次実施計画が始まっている「高齢者・障害児者福祉施設再編整備計画」等にも対応していかななくてはならない。

これらの対応を着実に行うことで、ご利用者、ご家族をはじめとする市民や、行政、議会等関係機関からの信頼回復に努め、当事業団の強みである良質なサービスの提供をさらに推進していく。そのために、職員一人ひとりが意識を持ちながら、個人やチームの目標を達成していき、その集合体として各施設の、ひいては法人全体の成長につなげていけるように、各施設と事務局が協力して法人経営を行っていく。

重点課題

1 川崎市社会福祉事業団改革に向けた取組の推進

前述した「川崎市社会福祉事業団不祥事検証報告書」（以下、検証報告書という）の社会福祉事業団改革に向けた取り組みにおいて6つの対応を示したが、それらを確実に実施しご利用者・ご家族をはじめとする市民の皆様や、行政・議会をはじめとする関係機関からの信頼回復に事業団職員が総力で取り組む。具体的には以下のとおり。

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

平成30年4月より、高齢分野に1名、障害分野に2名、児童分野に1名の事業統括参事・主幹を配置し、統括事業ごとに事業部会による情報共有や、各施設長への指導、相談等を行ってきた。しかしながら、統括参事・主幹は施設長を兼務しておりその役割の遂行が大きな負担となっていたため、平成31年度より統括参事を事務局に専任として配置しその業務にあたることとし、内部統制やガバナンスの強化により深く関わられるようにする。

② 法人事務局体制の強化

平成31年1月より事務局の体制を、1課2係から変更し、各事業の運営支援や指導及び監査を担当する新たな部署を設置した。検証報告書提出時には事業統括参事の専任化の構想がなかったため、それまでの事務局内の業務分掌を割り振りし直した体制で平成31年1月はスタートしたが、事業統括参事の専任化とともに改めて役割分担を見直し、事務局として事業や人事労務管理に関する関係法令や条例、法人内各種規定を各施設が遵守できるようにフォローやバックアップしていく。

③ 職員の意識改革

コンプライアンスの徹底を図るためには、法令や制度をはじめとする事業を展開していく上での法人内外の各種規定の理解と確認や、社会規範に関することまで幅広く認識し遵守していかなければならないという意識と姿勢を持ち続けることが大切である。そのために法人階層別研修や各施設で行う施設内研修にコンプライアンスの徹底についての内容を組み込んでいく。

また、各施設では施設長が、職員間での報告・連絡・相談がしやすく、職場の課題を多くの職員で共有し解決していけるような職場環境の醸成に継続して取り組む。

④ 人材の確保及び定着と人材育成

全職種で職員の確保が厳しくなっている状況が継続している。後述する中長期計画の中でも検討する項目数が最も多い内容であるが、「できることはすべて行う」という姿勢で取り組む。

具体的にはこの数年間取り組んできた手法を地道に継続するとともに、平成30年度改修したホームページによる法人紹介や採用案内の広報、地方の養成校への訪問による学生や教員への積極的なアピールも継続する。また、先行して2月より始動させている人材確保プロジェクトについては外国人材の活用、自立支援制度との連携、川崎市人材確保対策との連携、及びシルバー人材の活用等について検討し、開始できるところから着手していく。

人材の定着については中長期計画に沿って総合的に検討していくが、平成31年度にキャリアパスの作成を行い職員の将来像を明確にしていくことを優先し、同時に職員の処遇、福利厚生、及び職場環境の見直しの中で優先順位の高い項目順に検討し順次実施していく。

人材育成についても平成30年度に実施した法人階層別研修を踏襲して実施すると同時に、プロジェクトにおいてキャリアパスの作成を行なったうえで、職種ごと階層ごとに必要な研修体系の構築の検討に着手する。

⑤ 定期的な点検と確認の徹底

法令や制度は常に見直しが行われ、その頻度も高くなっている。事業を実施していく上では常に最新の情報を取得し、理解をし、確実に実施できるようにならなければならない。各施設では行政や事務局からの情報に対して、必要な職員が確実に理解と実施をできるようにする。またその対応に漏れがないか確認するために、各事業部会での情報共有や、各事業ごとのチェックシートを用いた定期的な点検、及び人事異動や退職に伴う人員配置基準に対する影響の確認を施設と事務局で行うダブルチェック体制を構築する。

⑥ 中長期計画の改定

検証報告書の中で行うとしていた中長期計画の見直しについては、各施設からの代表職員も策定委員に加え、施設長会での報告をもとに各施設での意見集約等も行い、事業団の魅力と強みを強調した新たな中長期計画を平成30年度に完成させた(30年度末に完成予定でいる)。

地域貢献の充実、災害対策、利用者本位の確立、利用者サービスの向上、人材の確保・定着・育成、施設経営をテーマとし、具体的な内容はこれまでに実施していた業務をさらに推進する項目から、新たにプロジェクトを立ち上げて検討する項目まで多岐にわたるが、プロジェクトにおいては優先順位をつけて、各事業統括参事・主幹を中心として各施設の職員も参加して検討していく。

2 高齢者・障害児者福祉施設再編整備第1次実施計画への対応

川崎市が示している「高齢者・障害児者福祉施設再編整備第1次実施計画」では、平成

3 2年度指定管理期間終了をもって、れいんぼう川崎の譲渡民設化、長沢壮寿の里の建て替え民設化、くさぶえの家、かじがやデイサービスセンター、多摩川の里、ひらまの里の貸付民設化が予定されており、平成31年度はこれらの事業者選定手続きが行われる予定である。市から出される募集要項により条件等が明確化されることになると予測されるが、いずれの手法による民設化にしても将来の立て替え費用等も勘案して対象施設ごとに当事業団が応募するか否か検討する。

3 利用者権利擁護の推進

虐待防止に関するセルフチェックの実施と、利用者権利擁護の取り組みについての課題抽出と対応を平成31年度も継続して全事業分野で行い、虐待はもとより第3者から見て不適切な対応と誤解をされかねないような点についても改善を図る。

4 新規事業への取り組み

さくらの木保育園、乳児保育園の建て替えについては、富士通と仮設園舎建設のための候補地賃貸についての合意がとれたため、11月からの仮設園舎建設、及び平成32年度4月予定の本園舎建て替え工事に向けて、設計・施工監理業者のプロポーザルによる選定や、施工会社の入札等の準備を行う。

「川崎市福祉センター跡地活用施設整備基本計画」に含まれる南部リハビリテーションセンターへの対応については、総合リハセンターの考え方、リハセンター整備に伴うれいんぼう川崎在宅支援室のあり方等川崎市の考えを現在市と調整中であり、最終的に法人として手を挙げるのが適切であるかを見極めることを前提として、平成31年度に示される予定である指定管理公募への応募のための準備を進める。

5 災害対策の継続検討

中長期計画の中の課題のひとつとしてあげているが、平成30年度に策定した各施設のBCPをまとめて法人全体のBCPとして完成させ、実践的な災害訓練に取り組む。またBCPは作成して終わりではなく、随時必要に応じて修正や追加を行い見直しをしていけるようにする。