社会福祉法人川崎市社会福祉事業団

社会福祉法人川崎市社会福祉事業団は、１充実した質の高いサービスの提供、２地域に根差した施設運営、３人材の確保・定着・育成、４法人の経営基盤の整備の４つの基本理念のもと、川崎市内において、高齢・障害・保育・児童と全世代を対象とした施設運営を行っている最大の社会福祉法人として「魅力と強み」を活かした質の高いサービス提供を行い、地域包括ケアシステム構築に向けた取り組みの推進を実践する。

令和５年度は、令和元年度から取り組みを開始した中長期計画の５年目となり、これまでプロジェクトや専門部会などで検討してきた取り組みを検証、見直し、令和６年度からの次期中期計画の策定と長期計画の見直しを進めていく。

令和２年度からの新型コロナウイルス感染拡大に伴い、令和４年度は With コロナで安定した事業運営が行えるよう､国や県からの通知を基に新型コロナ感染症対策の見直しを随時行い、利用者対応等創意工夫を凝らしながら取り組んできたが、入所施設や通所施設等の施設運営に大きな影響を及ぼした。

令和５年度については、行動制限やマスク着用の緩和、感染症法による分類の見直しなど、新たな新型コロナに対する規制緩和が国から打ち出されているが、引き続き各施設においては施設運営はもとより業務以外においても、高齢者や持病のある方に接する機会のある、医療、介護、福祉に係る職員として福祉専門職としての自覚とエッセンシャルワーカーとしての使命感に基づき、安全、安心なサービス提供を実践する。

新規事業などについては、南部身体障害者福祉会館及びふじみ園の指定管理期間終了後の建て替え民設化への対応について引き続き検討を進めていくとともに、南部地域療育センターの次期指定管理応募に向けた取り組みを進めていく。さらに、譲渡民設化されたれいんぼう川崎をはじめ、貸付民設化の複数施設が法人管理の施設として継続的に安定した運営をしていくため、サービスの質をより一層向上させ、施設の修繕や保全も念頭に置いた長期的視点に立脚した施設経営を展開する。

平成２９年に発覚した不祥事により、当法人に対するご利用者、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は道半ばであるため、中長期計画の見直しを進めコンプライアンスの徹底やガバナンスの強化を図りながら諸課題への対応や、当法人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。

令和５年度　重点目標

１　中長期計画の見直しについて

令和元年度から令和１０年度の中長期計画の５年目となり、これまでの５年間（中期）の取り組みをまとめるとともに、見直しを図り新たな中長期計画の策定に取り組む。計画の見直し・策定にあたっては、次世代を担う職員を中心にプロジェクトチームを形成し各職員が「我が事」としての認識を強く持ち、法人の強みと魅力を活かした実効性の高い計画となることを目指していく。

２　中長期計画取組みの推進について

令和元年度からの中長期計画５年目の取組み年度となる。令和４年度の取組み状況を検証の上で令和５年度の取組みを推進していく。

（１）コンプライアンスの強化

ア　法令及び運営基準等の遵守

施設長のもとで各施設がコンプライアンスの更なる徹底を図っていけるよう事務局にコンプライアンス担当を配置し、定期的な施設訪問などにより必要な指導・確認を行う。高齢・障害分野では、令和３年度より法令や運営基準等の遵守についてのコンプライアンスチェックを開始した。障害分野では、すべての施設を３年に１回行うこととし、令和５年度はその３年目として実施し、全ての施設のコンプライアンスチェックが終了するため、各施設の指摘事項をまとめ周知し、コンプライアンスの徹底を図る。高齢分野においては、令和４年度に事業推進担当を中心に同種事業に係る職員も参加することで事業ごと相互に確認しあえる体制を整えられたため、令和５年度も引き続き相互に確認していく。

イ　利用者権利擁護の推進

虐待防止・権利擁護の取り組みを強化するため、令和３年度に改正した「虐待防止に関する標準体制」に沿って虐待防止・権利擁護の取り組みを進める。また、各分野での会議を活用し、取り組みの促進と定着を図る。令和３年度より取り組んでいる内部通報制度については、外部機関にも窓口を設置するなど引き続き取り組みを推進する。

（２）人材確保・定着・育成

ア　職員の確保

令和３年度以降、正規職員の大幅な欠員が生じていることから令和５年度から人事課を設置し人材の確保の強化を図る。職員採用活動について、これまでの取組みを継続するとともに、ＳＮＳやホームページを活用した情報発信を積極的に行い広く採用につなげる他、学校訪問にも力を入れていく。福祉に携わる職員の確保は年々厳しさを増しており人員配置計画上の配置人数の充足に向け、考えられる対策や人材紹介などの活用をより積極的に行い職員の確保を目指す。

令和元年度に受け入れを開始した外国人技能実習生について、令和５年度に３期生として受け入れの準備を進める。

イ　職員の定着

やりがいのある仕事、働きがいのある職場を目指し、職場環境の改善や人間関係のトラブルに関して早急な対応、相談ができる体制として産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策の継続とともに、内部通報制度の見直しや相談体制の強化を図る。

ウ　人材育成

コンサルティングを導入し作成したキャリアパス制度について、法人全体に周知し、新たな研修体系に基づく研修を開始するとともに、先行して取り組んでいる保育園保育士及び管理栄養士の実践を参考としながら各職種の人材育成手引き等を作成し、それを基に各職場及び各職種の人材育成の取り組みの充実を図る。

また、キャリアパス制度の構築にともない、具体的な人材育成マニュアルの作成を行なうとともに、見直し、充実を図った法人主催研修、ＯＪＴ、ＯＦＦ-ＪＴ、外部研修などの研修体系に基づき研修を着実に行っていく。さらに、事業運営に必要な資格取得に向けた研修の受講なども積極的に進め、事業運営に支障が出ないよう次世代の人材育成を推進する。令和４年度末から、施設長管理職の定年退職が多数あり、法人としてもこれまで施設長や管理職として屋台骨を支えてきた職員の交代がはじまるため、新たな施設長を支え、育成していくための施設長管理職会議を活用した研修やマニュアルの作成を進める。

３　法人の経営基盤の安定化について

（１）法人運営及び各施設運営の安定に向けた取り組みについて

令和元年度からの新型コロナウイルス感染症対策の中、法人事務局、各施設で試行錯誤しながら利用者の安全を最優先に取り組んできた。職員も感染の危険と隣り合わせの中、福祉専門職としての自覚と使命感をもって対応してきた。令和５年度においては、行動制限の緩和やマスク着用の緩和、感染症法に基づく分類の変更など With コロナの社会へと変化することが予想される。新型コロナによって弱まった地域住民との関係や、ボランティア、実習生の受け入れなど、コロナ前にあった交流などを再開し地域に開かれた施設運営を再度見直し、再開していくとともに、各施設における目標稼働率の達成への取り組みを社会情勢に合わせて柔軟に対応しながら、経営の安定と改善に向けた取り組みを目指す。

（２）次期指定管理への取り組みと建て替え民設化への対応及び新規事業計画等について

南部地域療育センターについては、令和６年からの次期指定管理者応募について検討、準備を進める。また、市内４療育センターで行政と「療育センターあり方検討会」を設け、療育センターの安定した運営体制を構築する。

南部身体障害者福祉会館及びふじみ園については、令和７年度末の指定管理期間終了後、

建替え民設化が川崎市障害児者福祉施設再編整備計画に合わせて検討されており、その対応について川崎市担当課と協議し応募について引き続き検討していく。

川崎市は地域包括ケアシステム構築のための具体的な取り組みとして、「全世代型・全対象型地域リハビリテーションの推進」を打ち出している。法人として地域包括ケアシステムの構築に向けた取り組みを推進するとともに、特に地域リハビリテーションは、平成８年度かられいんぼう川崎で試行的に実施して以降、川崎市とともに取り組んできた当法人の特色的な取り組みである。事業団が指定管理者として受託している北部及び中部リハビリテーションセンターと南部地域療育センターが３次専門相談機関としての、その役割を充分に担っていけるよう市直営で運営される総合リハビリテーション推進センターと連携を図っていく。また、れいんぼう川崎及びリハビリテーションセンターのあり方検討会を行政と開催し、リハビリテーションセンターのあり方の検討や、れいんぼう川崎の施設機能の特色を生かした地域リハビリテーションへの貢献を図る。

（３）施設の長寿命化対策

法人所有施設をはじめ、川崎市から譲渡を受けたれいんぼう川崎や貸付民設化された特別養護老人ホーム多摩川の里及びひらまの里などの施設の長寿命化対策を図るため、令和２年度から３年度にかけて行なった専任建築士による全施設の老朽化調査を基に、川崎市の大規模修繕補助金や国の省エネルギー補助金等を利用し、計画的な大規模修繕に取り組む。

令和５年度においては、特別養護老人ホーム多摩川の里、ひらまの里の大規模修繕や、れいんぼう川崎、片平長寿の里、うめのき保育園（事務局）などの冷温水発生器の交換、災害時のための自家発電設備の設置などを予定している。

（４）地域包括ケアシステム構築の推進

質の高いサービス提供と地域力の向上に向け、地域包括ケアシステムの考え方の理解を職員が深めながら、障害、高齢、児童、保育のすべての施設が取り組みを推進していく。