社会福祉法人　川崎市社会福祉事業団

令和３年度は、新たな中長期計画の３年目を迎え法人改革に向けて重点取組テーマである権利擁護やコンプライアンスの強化、人材の確保・定着・育成などに取り組んだ。特に最重要課題である人材確保・定着・育成に向けては、プロジェクトを立ち上げキャリアパス構築に取り組み「支え・励まし・導く」人材育成制度の概要を策定した。また、今後の法人経営に大きなリスクが生じていることから、将来にわたって安定的な経営に向けて令和１１年までの取り組みを「経営改善の道すじ」として取りまとめ、今後の法人経営の方向性を示した。

新型コロナウイルス感染症対策については、令和２年度に引き続き緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発出などがあり、コロナ禍において法人及び各施設での感染拡大をさせないための感染防止策の徹底を行った。しかしながら、高齢施設、障害施設、保育園などの多くの施設において、オミクロン株などの感染力の高い変異株の影響による感染拡大により、川崎市担当課や保健所との協議のもと、事業休止となる施設が多発した。特に、れいんぼう川崎、特別養護老人ホーム片平長寿の里、多摩川の里の入所施設においてクラスターが発生し、利用者、職員への感染の拡大する中、他施設からの職員応援体制の構築、マスクや防護服などの衛生用品の確保、調整等法人一体となり感染終息へ向けて取り組んだ。

川崎市の相談支援センター再編に向けた取り組みの中で、さいわい・みやまえ・たまの３基幹相談支援センター及び地域相談支援センターくさぶえを令和３年９月に事業閉鎖し、中部基幹相談支援センター及びこれに併設した相談支援事業所クローバーを令和３年 10 月より運営を開始した。

南部地域療育センターと行政とで調整準備を重ねていた、子ども発達・相談センターについて「かもみーるさいわい」「かもみーるかわさき」として令和３年 10 月に開所した。また、特別養護老人ホーム片平長寿の里通所介護事業について、事業開始当初より稼働率の低迷が続いていたが、今後の利用者増加の見込みも薄いことから、令和４年３月末日をもって事業を終了した。

次年度も先行きが見えないコロナ禍において、施設を利用するすべての利用者の安全と、福祉専門職として最前線で福祉サービスの提供を続ける職員の安心を確保しつつ、法人改革を進める上で地域包括ケアシステムの構築に向けた取り組み、「支え・励まし・導く」人材育成の取り組み、法人の魅力の向上が大変重要であるという認識を全職員で共有しながら、安定的な経営と、充実した質の高いサービスの提供を目指し取り組みを進める。

重点課題への対応

１　コロナ禍における施設運営の安定

コロナ禍における感染症対策に取り組み、安定的な事業継続に取り組んだ。しかしながら感染拡大に伴い事業を休止せざる得ない事業が多く発生した。

障害入所施設である障害者支援施設れいんぼう川崎において、新型コロナウイルスの感染者が１月中旬より拡大した。最初に職員の感染が確認され、瞬く間に利用者や他職員に感染が拡大しクラスターとなった。感染症マニュアルにより、通所施設と短期入所の受け入れは中止し、施設内でゾーニングを敷いて全職員で介護支援体制を組んで事業継続にあたった。法人との連絡調整により必要な情報のやり取りを行い、

法人全体として利用者支援の継続のため法人内他施設からの職員応援体制を敷き、３名の職員が入所施設の支援に入る等して利用者支援の継続に取り組んだ。その結果、感染は２月中旬に終息するに至った。

高齢者施設では、新型コロナウイルス感染症対策を意識した感染予防策の取り組みを継続したほか、行政と連携しながら、利用者及び職員のワクチン接種、職員の定期的な PCR 検査、新規入所利用者の PCR 検査等を実施することで、コロナ禍であっても通常の施設運営が維持できるよう取り組んだ。しかし、片平長寿の里入所従来型で１月下旬に陽性者が確認されたあとクラスターとなり、終息するまでに約１か月の期間を要し、その間短期入所については事業の縮小を行い、通所介護については新型コロナウイルス感染症発生時の BCP に基づき事業を休止し応援体制を組み対応した。また、多摩川の里入所においても３月中旬に入居者に陽性者が確認されたあとクラスターとなり、収束するまでに 3 週間ほどの期間を要した。その間、短期入所について一部事業を縮小し対応した。

保育園についても、新型コロナ陽性者が確認された際に各区保健所、担当課と調整し休止及び一部休止などその発生状況に合わせた対応とした。

令和３年度も新型コロナウイルス感染拡大の影響により多くの施設で事業休止に伴う利用率の低下や減収があったが、事業休止時においても川崎市の通知に則り、利用者に個別に連絡を行い健康状態の把握や相談支援などできる範囲の支援を継続して、利用実績に基づく請求、補助金、助成金の活用などできる限りの収入の確保に努めた。

2　中長期計画取り組みの推進

（1）コンプライアンスの強化

令和２年度に引き続き、事業推進担当参事・主幹による定期的な事業点検と各種コンプライアンスの徹底について、施設訪問や各部会の活用等により、運営基準・人員配置基準・加算の算定要件等について必要な指導・確認を年間を通じ行った。特に令和３年度においては、コンプライアンスの強化を図ることを目的に、事業推進担当が各施設を巡回してチェックを行うこととした。高齢施設についてはすべての事業について、障害施設においては３年間ですべての施設を巡回できるよう計画し、配置基準、「利用契約書・重要事項説明書」の有無、ケアプランの作成や、加算算定要件の記録の有無、委員会及び研修の実施状況について重点的にチェックを行い改善すべき点についての改善を行った。

（2）利用者の権利擁護の推進

高齢・障害分野で令和３年度に運営基準が改正され、虐待防止・権利擁護の取り組みが強化されたことに伴い、令和元年度に作成した「川崎市社会福祉事業団虐待防止に関する標準体制」を改正した。高齢分野では虐待防止対策強化チーム会議、児童分野では人権擁護委員会を継続して行い、障害分野でも虐待防止担当者会議を新たに開催し、各施設での虐待防止や権利擁護の取り組みの情報共有を行った。

高齢施設においては、高齢者虐待防止の取り組みについて各施設共通の最重要課題と位置づけ、生活支援係長をメンバーとした虐待防止対策強化チームを結成し年４回の会議を開催した。その会議において、特養では、虐待防止への取り組み方法について、自己点検シートから導き出した課題を職員それぞれが目標管理シートに記入し年間を通して取り組む方法に統一した。

また、高齢者虐待防止に関する研修の資料について、各施設同じものを使用することで、どの職員

にも同じ内容の研修ができるようにした。自己点検シートの結果から各施設の取り組むべき課題について会議の中で明らかにし、係長同士が「不適切なケアはしない・させない」ためにどのような取り組みを行っていくか意見交換ができる場となった。

（３）人材確保・定着・育成

ア　キャリアパス制度導入に関する取り組み

キャリアパス制度の構築については、経営改革で実績のある株式会社川原経営総合センターとのコンサルティング契約を締結し、法人の現状分析と課題の整理、基本プランの策定を進めた。ステップ１として、報酬・財務の現状分析、人事制度に関する職員の意識調査を実施した。ステップ２として　理事長より指名された職員からなるプロジェクトメンバーを編成し、令和３年１０月から３月までの７回に渡りキャリアパスミーティングを開催し、コンサルからの分析結果や提案について議論し、メンバーからの提案や意見を踏まえ、キャリアパス制度構築に向けて作業を進めるとともに、定年延長制度についての考え方をまとめた。

キャリアパス制度の構築については、研修体系が整理され「支え・励まし・導く」育成制度のイメージの見える化を図り、各職種の人材育成の手引書の作成など令和４年度以降の具体的な取り組みを示した。これにより、法人として専門職の人材をどのように育てていくのかその方向性が明確化され、職員個々が目指すべきキャリアを具体的にイメージ出来て、キャリアアップを目指せるものとなった。

イ　職員の確保

職員採用活動については、前年に引き続きコロナ禍での感染対策を講ずる中、様々な取り組みを進めたが、職員採用は一層困難であった。新たな職員確保策として、昨年度からの継続的な取り組みである、SNS を活用した情報発信媒体の利用検討については、各分野から代表担当者を選出し、法人の魅力の発信方法について議論してインスタグラムの活用について準備を進め、公開につなげた。更にホームページを活用し、求人情報の発信を随時行うとともに、Ｗｅｂでのオンライン説明会、相談会にも積極的に参加した。

支援員の採用要件を緩和した無資格者の採用についても、継続的に求人を行った。キャリアパス制度が構築されたことにより、研修体系との連動や人材育成の体系化がイメージできることから、今後は求人募集の広報にも活用していく。更に求人用の動画が作成できたことから、動画配信や各種採用案内で活用していく。

技能実習生については、配属後１年を経過した段階で夜間勤務が可能となり、実習生一人ひとりの状況に合わせ指導を行っていった結果、令和３年度にはすべての不規則勤務への就業が可能となった。2 期生の技能実習生の受け入れを進めるために、令和４年２月にはインドネシアの技能実習生候補者 8 名と WEB で面接を行い、4 名の技能実習生を決定し技能実習機構への申請を行った。

再雇用職員も職員の確保策の一つとして検討し、定年延長制度について、現行の 60 歳定年・再雇用制度の継続、更に理事長が認める再雇用職員については時限措置にて定年以前に就いていた職務を継続することができるものとする、として再雇用要綱を改訂した。

職員採用の採用要件緩和に伴う、職員の質の担保に向けた取り組みについては、キャリアパス制度の構築が行われ、今後各職種の人材育成の手引き書を作成するなど、誰もが法人が求める人材像になること、育成していくことが出来る取り組みを引き続き検討していく。

ウ　職員の定着

令和２年度に産業保健スタッフの強化を実施し、産業医と連携した保健師による定期的な施設訪問、相談希望者の面談を実施した。特に新規採用職員は全員対象として産業保健スタッフと面談を実施し採用後の悩みや困難さ、仕事への充実度などを聞き取り早期退職を防ぐ取り組みを行った。また、一部の聞き取り内容を施設長などと共有し就労環境の改善に役立てることが出来た。

エ　人材育成

事業推進担当者がスケジュールに沿って各施設を訪問し、コンプライアンスチェックを行い、法令に基づいた施設運営が行われているかを確認した。それにより施設管理者やサービス管理責任者と課題の共有と改善に向けた取り組みを確認することが出来た。

Ｗｅｂ環境を活用して、職務基準に基づいた研修計画を進めることが出来た。今後はキャリアパス制度の運用により、法人や各施設、職種や職制に応じた研修が受講できる様に新たな研修体系に添った研修に取り組んでいく。

（４）災害対策

法人全体として、地震を想定した BCP の作成を行った。次年度は、法人全体として各施設連動した訓練を実施していく。

高齢施設では、共通の様式を使って施設ごとに「自然災害発生時の BCP」を作成した。また、浸水想定区域にある多摩川の里とひらまの里においては、作成済みの「水害避難確保計画」について BCP を盛り込む形で見直しを行った。

（５）感染症対策

各入所施設において新型コロナウイルス感染症に対する BCP の作成を行い、感染者の発生時に活用することが出来た。また、一部の入所施設においてクラスターの発生となったが、実際に活用する中で不足する部分や、新たに追加する部分などについて修正を行った。

３　新規事業への取り組みと民設化施設の対応の強化

障害者相談支援センターの再編整備に伴い、受託が決まっていた中部基幹相談支援センターの開設に向けた準備を進め、１０月より新たに運営を開始した。また、令和元年度より検討を行ってきた指定特定相談支援事業所について、中部基幹相談支援センターに併設する形で相談支援事業所クローバーを新たに立ち上げた。中部リハビリテーションセンターの３次相談機能について、当法人の強みを活かした中部地域の相談支援体制の構築に向け、中部リハビリテーションセンター中部在宅支援室と中部基幹相談支援センター間で検討を開始した。さいわい・みやまえ・たま基幹相談支援センター及びくさぶえ地域相談支援センターについては９月末で事業閉鎖した。

さくらの木保育園建築計画は予定通り５月 31 日竣工、引き渡しとなり７月から新園舎での保育が開始された。仮設園舎から新園舎への移行も保育所の計画通りに実施され、問題なく転居することが出来た。さくらの木乳児保育園の統合、入所定員の変更、一時保育事業が開始され、１園体制となって新体制でスムーズにスタートできた。しかし、開所まもなく施工上のミスから、１階保育室給湯器の床下給水管からの水漏れが発生していることが確認されたため、法人、設計業者、施工業者と対策会議で協議し即刻、多目的室や地域交流室に仮設保育室を設置し、１階の当該フロアにあたる３つの保育室や周囲の廊下等について、大規模な修繕工事を実施することとした。改修工事期間は 11 月から２月までとなり、その間、数度の会議を開催し、保育所の行事日程を変更、保育への影響を最小限にするなど、長期にわたり緊張状態が続いたが、職員の団結のもと、工事に携わった関係者の努力と、保護者の理解・協力により無事完了することが出来た。

中部リハビリテーション（以下、リハ）センターは指定管理初年度の取り組みとして、北部リハセンターとれいんぼう川崎の地域リハの実績から、地域リハセンターとしての運営ノウハウを活用し事業展開した。日中活動センターは前法人からの引継ぎはされていたものの、利用者家族にとっては、リハセンターの通所施設として利用している認識は薄かったため、その啓発に努めた。今後も引き続き利用者・家族の理解を深めながら地域リハ体制の推進に取り組む。

子ども発達・相談センターについては、南部地域療育センターと行政とで調整準備を重ね、令和３年１０月に「かもみーるさいわい」「かもみーるかわさき」として開所した。南部地域療育センターとの連携体制により、南部地域における子どもの支援体制構築を行政とともに進めている。

事業の見直しとして、特別養護老人ホーム片平長寿の里通所介護事業について、事業開始当初より稼働率の低迷が続き、今後の利用者増加の見込みも薄いことから、令和４年３月末日をもって事業を終了した。

令和３年度から貸付民設化された多摩川の里とひらまの里については、建物の老朽化が大きな問題であった。そのため、「川崎市民間特別養護老人ホーム等大規模修繕等補助制度」に事前申請し、多摩川の里は本申請を経て令和３年度内に外壁や屋上防水等の大規模修繕やエレベーターのリニューアル工事を開始した。

法人の将来にわたる安定的な経営のため、令和１１年度までの改善の取り組みを「経営改善の道すじ」として取りまとめた。令和３年度は具体的な取り組みとして各施設の稼働率の達成に向けた検討や事務費及び事業費の削減に向けた給食調理手法の見直しの検討を行った。今後は、取りまとめ内容に基づき賞与などの処遇面の改善や給食調理業務、清掃委託業務等の見直しや施設の老朽化対策に取り組んでいく。