

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、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の「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を推進させた。

令和5年度は、令和元年度から開始した中長期計画の5年目となり、法人内施設の若手職員を中心にプロジェクトを構成し、これまで専門部会などで検討してきた取り組みを検証し、令和6年度からの次期中長期計画の策定と長期計画の見直し等による策定を推進した。

新型コロナウイルス感染症が5類に移行された中で各施設において施設運営はもとより業務以外においても、福祉専門職としての自覚をもって、安全、安心なサービス提供を実践させた。

南部地域療育センターの第三期指定管理事業者の公募については、申請書類の作成準備を進め、応募した結果、引き続き令和6年度から5年間の指定管理者に選定された。また、法人施設建物の長寿命化対策による修繕工事について各種補助金を利用して、長期的視点に立脚した施設経営を目指した取り組みを計画に沿って進め開始した。

引き続き新たに策定を進めている中長期計画によりコンプライアンスの徹底やガバナンスの強化を図りつつ諸課題への対応や、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させていく。

重点課題への対応

1 中長期計画の見直しについて

令和元年度から10年度までの中長期計画の5年間の取り組みをまとめ、次期中長期計画策定に向け事業団の今後を担う30歳代40歳代を中心としたメンバーを選定し、プロジェクトチームにて次期中長期計画策定を推進した。プロジェクトチームでの検討でまとめた課題や計画については、令和6年2月に行われた事業団研究発表会にて職員向けに発表・報告する機会を設けた。それを通してプロジェクトメンバーはもとより職員一人ひとりが「我が事」として取り組めるように更なる意識化を進めることができた。

2 中長期計画取組みの推進について

(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について

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た。定期的な施設訪問による指導・確認に加え、高齢・障害分野においては、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実施した。各施設でのコンプライアンスチェックで確認された改善点については、指摘事項報告書にまとめ施設に提示し、速やかな対策を促した。必要に応じコンプライアンス担当が継続的に関わることで改善を進め、コンプライアンスの徹底を図った。障害分野では、これまで各施設を3年に1回実施することとし、令和5年度で全ての施設のコンプライアンスチェックが終了したがコンプライアンスチェックによって改善された取り組みが一時的なものに留まらず継続して実践されているかを確認するには3年のブランクは長くリスク

の発見が遅れることも考えられることから、今後は2年ごとにコンプライアンスチェックが実施できる計画を予定する。高齢分野においては、令和4年度同様に同種事業に係る職員もコンプライアンスチェックに参加した。事業ごと相互に確認しあい、自施設の取り組みの振り返りと改善につながる成果となった。また、その機会を利用して勉強会を持つ等自己研鑽への積極的な取り組みへと繋がった。保育・児童分野においては毎年川崎市による実地指導が行われている。各施設とも、改善が必要な指摘事項はなしという評価を得ており日常的にコンプライアンスの意識を持って業務を遂行できた。

イ 利用者権利擁護の推進

各事業で毎年行っているセルフチェックリストを基に、各職員との目標管理の面接時において、チェックリストの内容を管理者が確認し、目標管理に反映することにより各職員の権利擁護に関する意識の醸成に努めた。令和3年度に改正した「虐待防止に関する標準体制」を基準とし、高齢事業では係長会議、障害事業では虐待防止担当者会議において、虐待や不適切ケア、権利擁護に関する情報提供や報告等を行い、虐待や不適切なケアの防止と権利擁護に取り組むことが出来た。保育事業では各園で権利擁護に関する目標を立て、取り組みの内容を6園で開催する人権擁護委員会で共有し、意識の醸成と権利擁護に取り組むことが出来た。その他として、新規入職時や年間を通して権利擁護に関する研修を行うとともに、各事業では虐待防止委員会を設けている。また、コンプライアンスに関する内部通報制度及び外部機関の相談窓口を設置して風通しの良い組織体制を構築することにより、法人全体の権利擁護に対する意識の醸成に努めることが出来た。

(2) 人材確保・定着・育成

ア 職員の確保

今年度より、事務局総務部人事課を設置し人材確保の強化を図った。ハローワークへの求人や民間求人広告を活用した前年度までの募集活動は継続し、新たな採用ツールとして採用課金型人材紹介の活用や人材紹介の職種の拡大などを取り入れ採用活動を行った。また、学校訪問も年度当初より実施し学校における就職支援や学生の状況などを把握することができ、現在の就職活動に合わせた取り組みに対応できるよう情報収集や意見交換を実施することができた。

採用試験においても、年間を通じた定期試験日を採用試験後の翌月より採用できるよう10月より月初めの時期に日程を変更し、早く働きたい就労希望者に対応することができた。また、定期試験以外にも応募があった際に臨時に採用試験を行うなど柔軟な採用試験を実施した。その結果、令和3年度以降続いていた退職者数より採用者が少ない状況は回避することができ、退職者数より多くの採用者を年間を通じて採用することができた。

外国人技能実習生については、3期生の面接を行い、ベトナムからの2名の候補者の受け入れを決定した。開始時期については次年度の予定となっている。特定技能については8月と12月に2施設で各1名ずつ受け入れをすることが出来、現在法人内では技能実習生、特定技能外国人併せて7名の受け入れとなった。また、次の中長期計画の検討を進めるにあたり、外国人活用についてプロジェクトを立ち上げ、法人内での今後の受け入れ方法等を検討することが出来た。

イ 職員の定着

職員の働きやすい職場を目指し、産業保健師による施設巡回や面談希望者への面談を随時実施しメンタルヘルス対策の継続を行った。また、内部通報制度については再度各施設宛通知し周知を図るとともに、内部通報外部窓口の弁護士とも随時連携し対応について協議を行うなど継続した体制で実施した。

ウ 人材育成

キャリアパス制度について、施設長管理職会議を通じて職員に周知し、研修体系に基づいた研修を実施した。各職種の人材育成の手引き、人材育成マニュアルの作成については、取り組むことができず、引き続き誰が・どのように作成していくのか再度検討を進め対応していく。事業運営に必要な資格取得に向けた研修受講は人事課より施設に周知するとともに、施設と連携し積極的な受講を進め次世代の人材育成を進めた。

施設長管理職会議を活用した施設長育成のための研修は、令和5年度より施設長管理職会議後に経営戦略会議を開催したことから、その後に各部会開催としたことも時間的に会議の枠を活用して研修会を開催することは難しく、取り入れることができなかった。

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

5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類感染症とされたことから、引き続き感染対策に留意しつつ、これまで控えてきた家族や地域住民との交流や、ボランティア、実習生の受け入れなどコロナ禍前にあった交流を徐々に再開させることができた。各施設における目標稼働率の達成への取り組みについても社会情勢を勘案しつつ柔軟な受け入れ態勢を整えて、経営の安定と改善に向けた取り組みを進めたが、特に特別養護老人ホームについては利用者の確保よりベッドの稼働率が上回ってきていることで空床が増加し、大幅な収支の赤字が生じているため、収支の改善に向けた対応を検討した。また、経費削減に向けては入所施設の日常清掃の直営化や定期清掃の一括委託を令和6年度に向けて具体化した他、給食調理直営化に向けた検討を進めた。

(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の第三期指定管理事業者の公募については、施設と共に申請書類の作成準備を進め、応募した結果、引き続き令和6年度から5年間の指定管理者に選定された。今回は競合相手がある中で、過去の実績評価点が確保できず、僅差での選定となったことから、次期指定管理期間においては確実に実績評価の加点が取れる事業運営を目指していく。市内4療育センターと行政とで「療育センターあり方検討会」を開催し、療育センターの課題の共有と安定した運営体制の構築をめざして確認を進めることが出来た。

川崎市障害児者福祉施設再編整備計画により令和7年度末の指定管理期間終了後に民設民営化の予定とされている南部身体障害者福祉会館及びふじみ園については、川崎市担当者との打合せ機会を設けたものの、具体的な計画は示されず、法人としての具体的なスキームを検討するには至らず次年度の持ち越しとなった。

川崎市が地域包括ケアシステム構築のための取り組みとして掲げる「全世代・全対象型地域リハビリテーションの推進」については、北部・中部各リハビリテーションセンターやれいんぼう川崎、南部地域療育センターを中心に各相談支援センターや法人施設において、地域包括ケアシステムの構築に向けた実践と地域リハビリテーションの実績を重ねる等、大きく貢献することができた。一方で、総合リハビリテーション推進センターや各リハセンター地域支援室、福祉事務所などの行政機関とのスムーズな連携については課題が残された。

地域リハビリテーションにおけるれいんぼう川崎の今後の役割について、施設内及び法人とで協議を進め、行政にはその役割の具体性について提案した結果、今後の実践を期待されるに至っている。引き続き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について、行政と情報共有し共通理解を確認していく。

（3）施設の長寿命化対策

令和4年度に引き続き、法人がすでに所有している施設や、高齢者・障害児者福祉施設再編整備計画によって維持・管理が必要となる施設の大規模修繕や長寿命化について、法人建築士からの助言を受け、修繕計画を策定し、当該施設との調整を進め、効率的かつ効果的に修繕を実施した。

「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」を活用した大規模修繕については、ひらまの里の空調設備更新工事及びエレベーターのリニューアル工事が完了した。

また、川崎市公的介護施設等整備費補助事業における「介護ロボット・ICTを導入する事業」に申請した片平長寿の里については、Wi-Fiを整備し見守り機能の付いた電動ベッドへの入替を行い利用者の見守り機能の強化を行った。「非常用自家発電設備整備事業」を活用したひらまの里及び片平長寿の里では非常用自家発電の整備が完了し、国土交通省補助金の「既存建築物省エネ化推進事業」を活用したれいんぼう川崎では空調設備更新工事及び照明設備改修工事（LED化）が、多摩川の里では空調設備及び給湯設備改修工事がそれぞれ完了した。

その他、片平長寿の里の屋上防水工事や居室や厨房の改修工事をはじめ、各施設の修繕について法人建築士が積極的に相談に乗り適切に対応した。

また、昨年度に引き続き月1回、大規模修繕を予定している施設の施設長及び事務職員、理事長、担当参事、担当職員、法人建築士、コンサルを依頼している設計事務所をメンバーとして打ち合わせの機会を設けて進捗管理を行うとともに、令和6年度の修繕に向け準備を行った。

指定管理施設である柿生学園については、発生する様々な修繕事案に対して、川崎市の事業課と相談しその都度対応を行った。今後も大規模修繕計画については、具体的な手法について川崎市と調整・協議を図りながら、利用者の安心・安全の確保が保障出来る施設運営を目指していく。

（4）地域包括ケアシステム構築の推進

次期中長期計画を策定するにあたり、地域包括ケアシステムの推進プロジェクトを各分野事業担当者で立ち上げ、法人で取り組める地域包括ケアシステムの検討を行った。各事業で現在行っている地域活動を共有することで、それぞれですぐに取り組める内容もあり、次年度の具体的な実践につなげていける基盤づくりの機会となった。特に、各事業で現在取り組んでいる活動の共通する部分では多世代に向けた取り組みがあり、地域福祉力の向上に寄与することが出来ている。また、新

型コロナウイルス蔓延防止のため、ボランティアや実習生等の外部からの受け入れを制限していたが、5類感染症に移行されて以降は各事業それぞれ検討と工夫を重ね少しずつ緩和した結果、ボランティア活動の場及び実習生の学びの場、利用者に楽しんでもらえる場を提供することが出来た。