

## 社会福祉法人川崎市社会福祉事業団 改革のための検証評価委員会 摘録

日時：令和4年6月15日（月） 18：00～19：30

場所：事業団事務局多目的室及びWEB

出席者）荒井啓八委員、鈴木敏彦委員、藤生道子委員、松本和也委員、吉澤幸次郎委員  
法人出席者）成田理事長、石田常務理事、平田参事、佐藤参事、西田主幹、  
                  安保総務課長（司会）

1、理事長より挨拶

2、各委員紹介

3、議長の選任

互選により鈴木敏彦委員を議長に選任

4、議事

- ① 法人全体の取り組みについて、理事長より説明。
- ② 「南部地域療育センター運営改善委員会報告」について参事より説明。

質疑応答

委員)

人材確保が困難だということは業種を問わず、ありとあらゆるところで問題となっていると思う。人の確保、人が足りない、いないということになると、現場で何か起こるのではないかという懸念を抱かざるを得ない。

その点に関して、まさに検証を重ね風通しの良い事業団という形で改革を進めてこられたと思うが、人材が不足している状況において、南部地域療育センターでおきた不祥事と同じようなことが二度と行われぬようなチェック体制を確認していただきたい。

離職退職の数字を拝見すると、この5年間でかなり人が入れ替わっていると思う。5年前に不祥事が把握された時に所属していた職員は認識を共有しやすい環境だったが、人が入れ替わっていくと希薄化すると懸念している。

幹部職員の中では強い事実として承継されていると思うが、新入職員の方、全ての職員の全体として共有に向けてどのような努力をいただいているか。

理事長)

平成30年度に行政から処分を受けたことについて、私たちは、風化させてはならないと思っている。コンプライアンス遵守の研修への取り組みや令和3年度に作成した経営改善レポートの中にも記載し、ことあるごとに職員に伝え、法人改革をやっていくんだと

いう意識はしっかりと職員全員が持ち続けられていけるよう努力していく。

委員)

退職する職員の方というのは比較的年次が浅い方が多いのか、中堅職員等経験を重ねた職員が多いのか。また、退職理由はどう把握しているか。

理事長)

全国的にもそうだが3年以内で退職する職員が非常に多い。ただし保育園では国の家賃助成制度が9年で終了するという課題もあり、法人として育ててきた職員が退職する状況が起き始めている。

退職理由は、人間関係、処遇面、親の介護などそれぞれである。他法人と情報共有をした中でも、東京都の補助金や処遇の良さから、人材が東京に流れていると認識している。このことは、川崎市にもしっかり認識をしていただいて、行政ができること、私共ができることをしっかりと取り組んでいきたい。人材確保については、外国人人材の活用、無資格者採用等を行い育成していくという考え方で取り組んでいく。

委員)

キャリアパス制度構築の際に、様々な処遇改善制度を新しいキャリアパス制度の中にリンクして取り入れているか。

また、新しいキャリアパス制度と給与制度をリンクさせた場合、新しいキャリアパス制度を作ったけれども、それを運用しようとする場合、処遇改善制度に反するということがいくつか出てきているが、この辺りについて意識して作られているか。

理事長)

今回、キャリアパスに関しては、人事考課制度、給与制度は大きくは変更しないで、できることを実施することとした。

コンサルの分析では、他法人と比較して事業団の処遇はかなり良いという分析をいただいている。ただし、資格手当、職能手当の一部は、劣っている部分があり見直すこととした。更には、分析結果をコンサルから職員に伝えてもらい認識の共有を図った。

委員)

令和3年度の積立金、預金の金額と法人の年間事業支出はどのくらいか。

理事長)

積立金、預金の金額は令和2年度とほぼ同じであると認識している。年間事業支出は67億程度だが、社会福祉充実残高計算は事業活動支出だけになる。令和3年度は長沢壮寿の里、こでまり六郷の事業閉鎖の影響で57億程度と支出が低下した。

委員)

国の調査では、保育園収入が落ち込み 5 割くらいの保育園で経営が危ないという調査結果が出ている。あと 4 年後は丙午で、すごい人口減が起きる可能性がある。保育事業も 4～5 年で収入が大きく落ちる可能性を秘めているので定員変更も含めて早めの準備を進めてはどうか。

理事長)

令和 3 年度の収支差額は 4 億 7 千万余となった。その内訳を分析すると賞与を引き下げたこと、欠員が多かったこと、赤字事業だった長沢壮寿の里とこでまり六郷を閉鎖したということで支出が減り、更に赤字施設が解消されたことによるもので、今後もこの収支差額が出るということではない。

委員)

人材確保の問題で東京都に流れているという話だったが、その原因はどのように考えているか。

理事長)

保育園や障害関係施設等の東京都が出している補助が川崎市より手厚い、その額が人件費として職員に還元されていれば当然給与も良く、安定した事業展開ができるといったことが一つの理由として上げられると思う。

委員)

福祉関係だけでなく、都市と都市との格差という大きな問題だと思う。隣接する川崎、横浜、他の地域も同じ課題を抱えているわけだが、川崎市全体で考えないといけない大きな問題だと思う。

理事長)

行政としても課題認識はしてくれており、努力はしてくれていると思っている。

委員)

定年退職された方の、後任はどういう状況か。

理事長)

定年退職した職員の後任に関しては、若手の登用となるが、一度に多くの定年退職者がいる中で次の職員が育っていない状況もあり、期間を決めて定年退職前と同じ職位で雇用を継続する制度を立ち上げた。

委員)

定年退職後の再雇用の割合はどの程度か。

理事長)

本人が希望する場合、ほとんど全員の方が継続している。

委員)

人材のところ、介護労働安定センターのデータを見ると職場の人間関係や職場の働きやすさなどで退職する人が増えている。金銭面以外の確保・定着策というのはどのようになっているか。

理事長)

職員が求めている一番は職場環境、働きやすさ、やりがいであり、処遇は3番目くらいと認識している。経営改善レポートの最後にも記載しているが職場環境の改善をしていかないといけないと考えている。

次期中長期計画改定で、人材確保・定着・育成を検討し、次の世代の人がキャリアパスの中で人事考課制度を給与制度と絡めて見直していくと考えるのであれば、バランスを考えながらやっていくということも今後はあると考えている。

委員)

ここ数年退職する人が多いということで、体調を崩す職員やメンタル不調者も多くなっている。産業医や保健師との面談要望も多い。人材育成の前に、各職場で気持ちよく働ける環境づくりなどが、とても大切だと感じている。

理事長)

ご指摘はその通りだと思う。施設長をはじめとするマネジメントの中で、職場環境をどのように良くしていくかがとても大切だと思っている。職員全員が努力していくことも大切だが、施設長をリーダーとしてしっかり取り組んでもらいたいと考えている。

そのために多くの施設長が定年退職することもあり、しっかりと指導していけるセクションを法人本部に作りながら、定年退職後も必要な職員に関しては同じ職位で残っていただきながら、人材育成をしていかないといけないと感じている。

委員)

第三者委員の委員長をしているが、利用者からの苦情対応に随分職員のみなさんが苦勞されているのがひしひしと分かる。苦情対応は、施設長1人だけで担うのではなく、組織全体としてサポート出来る体制を作っていないと当事者の方は参ってしまうのではないかと思う。施設に勤めていらっしゃる職員は忍耐強く対応されていることが良く分かるので、理事長はじめ指導される方が、保護していかないと人材が去ってしまう。施設の中での問題よりも、利用者とのトラブルが一番大きな原因となるだろうと思うので、施設全体でカバーできる体制を作っていってほしい。無理難題を言うクライアントさんが多いので、介護の技術というか、そういう方にも対応できる技術を身に付けていかな

いといけないんじゃないかと最近特に思う。

理事長)

法人内施設で虐待案件について、職員全員で話し合うことに取り組んだ結果、職員間で何でも言い合える環境ができたということがあるので、施設全体の取り組みとして実施していかないといけないと思っている。

もう一つは、介護の学校の先生から言われているのは、利用者から苦情があった時に、職員に「あなたが上手く対応しなさい」というのではなく、みんなで対応して欲しいと言われた。特に不条理な利用者からの苦情については、法人としてしっかり対処していく。

議長)

たくさんのご意見が出た。話の中心はやはり人材確保、育成、定着のところで、本当に福祉サービスの根幹にかかわる大きな課題を、多くのご提言またはご意見、ご質問を通して明らかになってきたと思う。今回この検証評価委員会の委員の皆さまの意見を是非さらに良い形で生かしながら、より良い事業団づくりに邁進していってほしいと思う。

議長)

議事は以上になるが、その他についてご意見などあればお願いしたい。

議長)

特にないようなので、議長から離れます。

司会)

以上を持ちまして、令和4年度検証評価委員会を終了させていただきます。

以 上