

平成31年度  
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

平成31年4月16日（火）  
8：55～11：20  
事業団事務局多目的室

委員1名が事情により欠席となる。定刻前に委員が揃ったため検証評価委員会を開催する。

1. 理事長あいさつ

理事長「皆さんおはようございます。本日はお忙しい中お集まりいただき誠にありがとうございます。今日お集まりの検証評価委員の皆様の見聞きながら、事業団改革に取り組んでいきたい。」

2. 各委員自己紹介

「改革のための検証評価委員会 委員名簿」の順で各自自己紹介を行い、続いて理事長、常務理事、各参事も自己紹介を行う。

3. 「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

委員会設置運営要綱」について（資料1）

松本課長が資料1「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設置運営要綱」を参照し説明する。

4. 議長の選任

松本課長が、設置運営要綱の第4条に「議長は委員の互選によりその都度定める」と規定されているため、特に申し出がなければ事務局より議長を推薦したい旨の申し出をし、各委員より了承がとれたため、一委員を議長に推薦し、了承を得る。次第5以降の進行については議長が行う。

## 5. 議 事

### ① 不祥事検証報告書について（資料2）

理事長が1年間の流れを説明した後、資料2を参照し、不祥事検証報告書を説明する。

議長「不祥事検証報告書」についての意見を願います。」

A委員「不祥事検証報告書に対する市民や利用者の意見や感想をお聞きしたい。」

理事長「不祥事検証報告書については、全施設を自身が回り、職員に説明してきた中では、厳しい意見もいただいた。『人材確保、定着、育成に努めてもらいたい。』といった要望もあった。職員からの意見をしっかりと受け止め、中長期計画に反映させている。外部の方からは『職員の意見に耳を傾けて運営してほしい。』利用者の家族からは『職員は頑張ってサービスを提供していた。職員のメンタル面についてもケアしてほしい。』との意見も出ている。不祥事が起きたことによって、組織として更に成長することが大事、改革を通して職員に返していく。しっかりと事業団改革を進めていく。」

B委員「事業団は市役所との関係もあり、しっかりした組織であるとの印象がある。しかしながら、自身が経験した事案を見ると全体的に意識が甘いと感じている。職員の伸び幅がないとの感じを受けることがある。大きな組織と現場の意識が乖離していると感じることがある。管理職の教育も必要だと思っている。」

理事長「議会からも職員の意識に対する指摘を受けている。人材の育成が大切で、特に管理職の育成が急務だと感じている。事業統括参事、主幹を配置して管理職を育成していくつもりである。」

議長「この後の中長期計画の説明の中で職員の育成についても報告があるものと思われる。」

C委員「委員の指摘はもつともだと思う。南部地域療育センターでは多くの専門職が働いており、その人たちを統括することが求められる。個々の職員は一生懸命働いている。人材の確保と現状、現場との兼ね合いがうまくいっていない。利用者から要求されるレベルも高くなっている。人材の確保状況に合わせた仕事量のマネジメントをしなければならなくていけない。法制度の改正については事務職が専門性をもって対応してほしい。専門職、管理職の育成に加えて事務職の育成が必要である。事務局の体制強化を以前から訴えてきた。職員数が約300人だ

が、事務局の人数は事業団と同じ法人もある。1000人を超える職員を抱えた法人と300人の法人とで事務局の人数が同じということは本来考えられない。事業団全体の運営についても力を入れてほしい。」

## ② 南部地域療育センター改善評価委員会報告について（資料5）

議長「次に南部地域療育センター改善評価委員会報告を理事長より願います。」

理事長「この内容については、改善評価検証委員を取りまとめていた平田参事より説明する。」

資料5を参照し平田参事が説明する。「センター内不祥事検証会議には議長という立場で参加した。この会議では、南部地域療育センターで起きた事案について内部からまとめていくために会議を設け職員から意見を吸い上げることとした。会議は、平成30年5月から8月の間に計4回開催し、問題を項目別に整理し、原因を分析し、15項目の改善点をまとめ上げた。9月からは改善評価委員会として開催し、カテゴリー別に進捗状況を確認した。南部療育センターではガバナンスに課題が確認されたため、組織形成に向けて意識化していこうとしている。人材の確保と一人ひとりの意識の向上が今後は重要となってくる。」

B委員「他の施設では、1人の相談支援専門員が70人もの利用者进行管理している例があった。利用者の状態について把握できているのは担当者1人だけでその人以外は分からない状態であり、調査を行うにあっても記録も残されていない状態なので調査も出来ない。日常の記録を完全につけてもらうようなシステムを構築し、段取りをつけてほしい。日常の中で目が届くような管理をお願いします。」

平田参事「障害者施設の日常記録はクレヨンというシステムで管理し、共有されている。組織の中でどういう決定がされてどう情報が流れているかが問題である。伝達システムを構築していく。記録は職員自身を守ることもつながる。」

B委員「日報的なものが日々提出されていることを確認して、具体的な事案を整えてほしい。」

C委員「仕事のやり方など具体的な指示を与えた方がよい。その仕事をやったかやらなかったかをチェックシートに落とし込む必要がある。見える化すること、言語化することが重要である。」

議長「業務のロジカルに連動性をもって中長期計画に活かされればよい。」

A委員「日常的な取り組みの中で標準化ができていなかったというこ

と。検証と委員会の継続が必要。」

理事長「改善評価委員会は今後取り組みを変え、業務のあり方をもう1回検討する必要がある。それぞれの職員の想いがばらばらに動いており、職員の退職につながっている。職員の不安や不満をしっかりと受け止めて改革していく。」

### ③ 中長期計画について（資料4）

議長「次に中長期計画について理事長より説明をお願いします。」

理事長が資料4を参照し、抜粋しながら説明する。

議長「中長期計画に対する質問や今後の取り組みに対する意見があればお願いします。」

議長「施設の課題の解決に向けては具体的には何をしていくのか。」

理事長「事業統括が定期的に施設訪問を実施しチェックをしていく予定である。」

A委員「他の社会福祉法人と比べると知名度が高い法人にもかかわらず、応募がない、採用しても早期退職してしまう。原因を分析し対応策を講じる必要がある。」

理事長「退職者数は横並びだが、採用ができていないのが問題である。事業団の強みや魅力を十分にアピールできていない。職員が早期退職しない状況を作ることが大事で、現に事業団で働いている職員の先輩としての声を後輩につなげていくことで採用に活かしていきたい。」

議長「職員採用にとって見せ方は大事だと思う。」

B委員「職員数から見れば、1年間の退職者が40名というのは多くはない。むしろ少ない方だと思う。様々な制約があり難しいことは理解している。市立川崎高校の福祉科の学生も高校卒業後に社会福祉の道に進むものは少なくなってきたおり、ほとんどが一般大学に進学している。」

C委員「言葉は悪いが保育士の採用などは人の分捕り合戦となっている。ただ、何でもいいから頭数だけ揃えようという考えは危ない。確保できる人材で出来る事業運営を考えるべき。専門職のやる仕事を整理して、その人以外でもできることは他の人がやるようにした方が良い。給料面だけでなく、業務のあり方そのものを考える時期に来ている。」

B委員「内部通報の仕組みについて具体的に教えていただきたい。」

理事長「これまでは各施設を訪問して自身のメールアドレスを公表することで、職員からの具体的な意見を集約してきた。今後は方法を検討

した上で次年度以降実施していくつもりである。」

B委員「両刃の剣であると思っている。個人的には内部通報は一定の効果があると感じており、是非採用してほしい。」

#### ④ 法人全体の取り組みについて（資料4）

議長「次に法人全体の取り組みについて理事長より説明をお願いします。」

理事長「この内容については事務局から説明をお願いします。」

松本課長が資料4を参照し、先ほど理事長から説明した中長期計画と重なる部分以外の6「定期的な点検と確認の徹底関連」について説明する。

議長「法人全体の取り組みについて質問や意見をお願いします。」

C委員「時間外の具体的な取り組みについて教えていただきたい。」

松本課長「時間外の取扱いについては、上司の命令によるもの、職員からの事前申請により承認を受けた後に行うもの、緊急時に限り事後承認により行うものの3パターンで行っている。労基署の指摘では、業務が終了してから退勤打刻するまで1時間以上かい離があるものについては、理由を記載すべきとの指摘であった為、理由の記載を再徹底した。」

C委員「労基署はそのような対応でいいと言っているのか。」

松本課長「れいんぼうに労基署から調査が入った時も、1時間以上の乖離がある場合には理由を記載し、理由がないものについては時間外手当を支給することとの指摘であったためこれを徹底した。」

A委員「利用者の呼称については何か問題が起きたのか。」

理事長「利用者の呼称については中長期計画を作成していく中で職員から改善に向けての意見が上がった。法人として各施設に改善するよう徹底した。権利擁護につながることに、今後もしっかりと対応していくつもりで。」

議長「呼称の問題については、法人の考え方で良いと思うし、しっかりした考え方を示せば人材育成にもつながると思う。統一した考え方を示していけばよい。」

C委員「法人の意思を示せばよいと思う。」

B委員「呼称については人間関係の問題。人間関係がうまくいってさえいれば問題にはならない。法人として統一した上で人間関係を築いていった方が良い。」

議長「意見も大分出つくした様だ。以上ですべての次第を終了した。議長の任から離れ、司会にお戻りする。」

松本課長「以上をもって平成31年度検証評価委員会を終了する。次回は来年度の4から5月の開催を予定している。年明け頃に日程調整の連絡をするのでよろしくお願いします。」