

新たな中長期計画（今後の対応と5年間の取組み）

（1）地域貢献の充実

① 今後の対応

ア 来年度から地域貢献プロジェクトを立ち上げ、課題を整理し情報の共有や実践発表会の開催等を実施しながら、策定委員会（部会）から提案された以下の取組みを推進する。特にSNSやHPの活用については、平成31年度から専門家に依頼し取組みを地域に発信する。

（ア）地域を巻き込んだ取組み

（イ）ボランティアの育成

（ウ）人的配置の工夫や人材育成

（エ）施設間職員相互の交流と情報の共有及び利用者への広報

（オ）教育の場面を活用した小、中学生やその保護者を視野に入れた次世代育成の取組み

（カ）高齢者施設と保育園施設及び障害児者施設における施設間交流

（キ）SNSや事業団ホームページを活用した事業内容の有効な地域発信

（ク）多問題を抱えるケースに対するコーディネートのための支援方策の検討と役割の明確化

イ 「地域生活支援SOSかわさき事業」について、各区の社会福祉協議会が開催する連携ネットワーク会議に全施設が参加し市内の社会福祉法人と共にネットワークの構築に取り組む。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	プロジェクト	取組みの推進	→			
	SNS・ホームページ	地域への発信	→			
イ	SOSかわさき事業	取組みの推進	→			

令和元年度の取組み状況

ア 障害・高齢・児童分野から各1名を選出し、プロジェクトを立ち上げて各分野で取り組んでいる実践を3分野で共有した。

イ SOSかわさき事業に各施設が参加した。

令和2年度取組み予定

ア 中長期計画策定部会から提案された内容をプロジェクトで精査して実践して行く。

イ SOSかわさき事業で共有した情報をもとに、施設ごとの取組みを検討し実践する。

(2) 災害対策

① 今後の対応

- ア 平成31年度から本部事務局と高齢・障害・児童の各分野の施設長で災害対策プロジェクトを立ち上げ、地域の防災拠点や二次避難所開設に係る諸課題について行政と連携しながら検討し、令和2年度から順次必要な対応を図る。
- イ 各施設のためのBCPガイドライン及び本部と各施設の連携に関するBCPマニュアルをプロジェクトで平成31年度に作成し、行政と連携しながら毎年度本部事務局及び施設との実践的な災害訓練等に取り組む。
- ウ ハイリスクを抱える利用者の医療等の個人情報の災害時における管理伝達方法について平成31年度からプロジェクトで検討を行ない令和2年度から順次必要な対応を図る。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	プロジェクト	課題の検討	検討・対応	→		
イ	BCPマニュアル・BCPガイドライン	作成 実践的な訓練	→			
ウ	個人情報	検討	検討・対応	→		

令和元年度の取組み状況

ア・イ

事業統括会議で災害時の課題及び対応を検討し、各施設に必要な項目を統一して震災と水害時のBCP対策マニュアルを作成した。
市が令和2年度に実施する二次避難所訓練に関わる消耗品・備品等の調達にれいんぼう川崎と片平長寿の里が応募した。

令和2年度取組み予定

ア・イ

各施設が作成したBCP対策マニュアルに従い、備蓄品の確認や必要な訓練を行う。
事務局に災害対策本部を設置できない場合の代替災害対策本部の設置手順を検討し、事務局のBCP対策マニュアルを策定する。
課題となっている非常用自家発電源について、導入可能な機器の調査や補助金等を確認し、導入に向けて検討を進める。
法人本部を中心に市と連携してれいんぼう川崎、片平長寿の里の二次避難所訓練を行う。

ウ 個人情報の災害時の伝達管理について検討する。

(3) 利用者本位の確立（権利擁護）

① 今後の対応

- ア 利用者権利擁護や虐待防止に向けて、利用者権利擁護に関するセルフチェックを引き続き行うとともに、施設内研修や外部研修と併せて中堅職員を対象に施設間研修を令和2年度から実施するなど職員の意識の醸成を図る。
- イ 平成31年度に各施設の職員でプロジェクトを立ち上げ、トレーナー制度等の育成システムを検討し令和2年度から法人内の施設で統一化して育成する。
- ウ 平成31年度から、事業統括参事・主幹と産業医が連携してストレスチェックのデータを法人及び施設毎に分析し職場や個人への対応を図るなど、利用者へのサービスの低下につながらないよう職場環境の向上に取り組む。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	セルフチェック・研修	推進	→			
			中堅職員の施設間研修	→		
イ	プロジェクト	育成システムの検討	推進	→		
ウ	ストレスチェック	推進	→			

令和元年度の取組み状況

- ア 利用者権利擁護や虐待防止に向けて、セルフチェックリストや研修に継続して取り組むとともに、職員の意識醸成を図るために中堅職員の施設間研修等の検討を行った。
- イ プロジェクトとしては、法人として統一化された育成システムの構築が求められたが、権利擁護・虐待防止への取組みはほぼ各施設に任されている状況であるため、まずは法人としての標準体制を整備するところから始めた。
- ウ ストレスチェックの集計データを各施設へ送付できるように準備した。(年度内送付予定)

令和2年度取組み予定

- ア 令和元年度にまとめた標準体制の中に組み込んで、セルフチェックや研修に継続して取り組む。また、職員の意識の醸成を図るための取組みについては、中堅職員の施設間研修に限らず改めてその方法を検討する。
- イ 標準体制に基づき各施設で体制を整えて育成に取り組むとともに、各分野の部会で施設毎の進捗の確認と検討を行ないながら、統一化した育成システムの検討に入る。
- ウ 新たに産業保健スタッフを配置し施設巡回等により職員が相談しやすい環境を整える。

(4) 利用者本位の確立（コンプライアンスの強化）

① 今後の対応

ア 事業統括参事・主幹による日常的な施設への確認とともに、職種ごとの役割及び法令をはじめケアプラン、相談支援計画書の意義、意味などの研修等を通してコンプライアンスの徹底を図る。

イ 平成31年度に各施設職員によるプロジェクトを設置し、異動等で紛らわしくならないように、職種分野ごとの個別支援計画やケアプランなどの取組みのルール等の統一化について検討し、令和2年度から実施する。また、請求システム等のソフトの統一化についてもメリットとデメリットを検証しながら検討し、統一化の有無について令和2年度に決定し行う場合は令和3年度から実施する。

ウ 外部委員による「改革のための検証評価委員会」を平成31年度に設置し、コンプライアンスの徹底をはじめ中長期計画の取組みの進捗について年度毎に評価、検証し、次年度以降見直しを図りながら法人改革を推進する。

エ 職員からの「内部通報制度」についてプロジェクトで検討し令和2年度からの実施を図る。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	事業統括参事・主幹による確認	推進	→			
	研修	推進	→			
イ	プロジェクト（ルール等の統一化）	検討	統一化	→		
	プロジェクト（請求システム等の統一化）	検討	統一化の有無の決定	実行（統一化する場合）	→	
ウ	外部評価委員会による評価	推進	→			
エ	内部通報制度	検討	推進	→		

令和元年度の取組み状況

ア 事業推進担当参事・主幹により日常的に施設にコンプライアンスの徹底について確認を行った。また事業面の基準等の確認や実地指導への立ち合いを行い、必要に応じて各施設に周知を図った。

イ 障害分野における個別支援計画の取組みのルール等の統一化に向けて「サービス管理責任者会議」を立ち上げ検討を行ない、個別支援計画帳票について基準等に合致しているかをチェックし、施設ごとに工夫をして作ってきた帳票を使用していくこととした。また取組みについても施設間で情報共有を行った。

ウ 第1回「改革のための検証評価委員会」を平成31年4月に実施した。

エ 「内部通報制度」について担当者を定め、要綱・フローチャートを作成し、制度開始の準備を進めた。

令和2年度取組み予定

- ア 引き続き、事業推進担当参事・主幹によりコンプライアンスの徹底についての確認を継続するとともに、実地指導や集団指導の内容をより効率的・効果的に関係職員等に徹底する方法について検討を行う。
- イ 障害分野におけるサービス管理責任者会議を継続して行い、コンプライアンスや権利擁護について等の課題を検討し、法人としての足並みを揃えていく。
- ウ 第2回「改革のための検証評価委員会」を令和元年5月下旬に開催予定である。
- エ 令和2年4月より、内部通報制度の運用を開始する。

(5) 利用者サービスの向上（利用者満足度調査と第三者評価）

① 今後の対応

- ア 利用者満足度調査を引き続き行なうとともに、平成31年度から改善策を含め分野別に冊子にて全事業所へ周知する。
- イ 第三者評価に引き続き取り組むとともに、平成31年度から法人のホームページに評価と併せて改善内容も開示していく。
- ウ 平成31年に古いホームページを更新し、デザイン等を工夫しながら、利用したいと思っている人及び地域の方々に身近に感じてもらえるだけでなく、就職を考えている人材にも施設の活動や取組み、様子がわかるような内容に改善する。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	利用者満足度調査	冊子の作成	推進	→		
イ	第三者評価	HP掲載	→			
ウ	ホームページ	改善	→			

令和元年度の取組み状況

- ア 利用者満足度調査の結果について、どのような方法と内容で周知するかをプロジェクトで検討を行った。
- イ 第三者評価について各施設で計画的に取り組むとともに、改善内容の開示について検討を行った。
- ウ ホームページの改修作業は総務課中心に取り組む、次年度開始を予定している。
職員採用に関連した内容の検討も進め、求職者に見やすく関心を引き起こせる内容に編集している。

令和2年度取組み予定

- ア 平成31年度事業報告を受けて、利用者満足度調査の周知のための冊子づくりを行う。
- イ 改善内容の開示方法を含めてホームページへの公表について検討を進めていく。
- ウ 新ホームページの反応を確認し、適宜必要な改善を進める

(6) 利用者サービスの向上（障害者の高齢化への対応）

① 今後の対応

- ア 高齢者施設で障害者を受け入れることができるようになるために、令和2年度から施設間の交換研修等を通して障害者に対する対応力の強化を図る一方で、高齢者施設の職員も障害施設で行っている研修などに参加しスキルの向上を図る。
- イ 研修等を通して国の地域共生社会の考え方や「共生型サービス」の内容及び制度の趣旨、川崎市の地域包括ケアシステム等への職員の理解を深め、行政と協調して取組みを推進する。
- ウ 障害者施設のバリアフリー対策について検討し令和2年度以降可能な限り順次対応を図る。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	交換研修		実施	→		
イ	制度の理解・取組み	推進	→			
ウ	バリアフリー対策	検討	検討・対応	→		

令和元年度の取組み状況

- ア れいんぼう川崎及び柿生学園における入所者の高齢化の課題について、各施設の利用者の状況を把握する中で整理を行っている。今年度の柿生学園内の職員研究発表の演題では高齢化対策と課題についてまとめを行った。
- イ 川崎市の様々な施策課題について行政と意見交換を行った。研修等により職員の理解を進める手法について検討を行った。
- ウ バリアフリー対策については専門的な知識が必要となることから、令和2年度より専任の建築職の配置を検討し準備を進めた。

令和2年度取組み予定

- ア 具体的な方法について、リハ専門職の意見も踏まえて必要な知識の醸成を図る
- イ 引き続き行政との意見交換を行うとともに、法人としての今後の取組みの方向性を共通理解していけるよう研修会等を開催する。
- ウ 専任の建築職による建物の評価や、リハ職による利用者の身体機能に応じた介護の状況等のリハ評価などを参考に検討を進める

(7) 利用者サービスの向上（医療的なケアの必要な利用者への対応）

① 今後の対応

- ア 南部地域療育センターにおいて、人工呼吸器装着の医療ケア児の通園での受入れや近隣の重心型児童発達支援事業所及び病院の日中一時預り事業との連携に引き続き取り組む。
- イ 特別養護老人ホーム等において、引き続き職員の胃瘻の研修の受講促進や看護師の確保に取り組むとともに、看取りをはじめ医療と介護の連携についてアドバイザーの助言を受けながら取組みを推進する。

ウ 医療的なケアを必要な高齢者や重度の認知症患者等への対応や一人暮らし高齢者の退院への受入れ等、病院や介護老人保健施設等と情報共有を行ないながら、今後の各施設が果たすべき役割の方向性を見極め必要な対応を図っていく。

エ アドバイザーの助言を受けながら障害者の入所施設における緊急時の医療機関との連携の促進に取り組む。

② 5年間の対応

		平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
ア	南部地域療育センター 医療ケア児への対応	継続	→			
イ	喀痰吸引研修・看護師確保等	推進	→			
	高齢者施設の看取り	推進	→			
	医療と介護の連携	推進	→			
ウ	他施設との連携	推進	→			
エ	障害者施設の医療機関との 連携	推進	→			

令和元年度の取組み状況

ア 療育センター、行政及び関係団体等で構成する「療育センターあり方検討会」で医療的なケアの必要な利用者の状況の把握及び対応について検討を行った。

イ 緊急時の看取り対応について嘱託医への報酬を新設した。これにより特別養護老人ホームにおいて今まで以上に看取りを進めていく環境を整えた。

喀痰吸引の研修については、職員の欠員状況により研修派遣が難しかったことや吸引を常時必要とする利用者の減少により研修時間の確保が難しいなどの理由により参加することができなかった。

ウ 今年度特養入退去システムの変更にあわせ、各特別養護老人ホームが医療ケアに対してどこまで対応できるかを施設長間で確認しあいながら施設情報としてシステムに登録した。また、医療と介護の連携について川崎記念病院及びレストア川崎の職員と意見交換を行った。

エ 緊急対応可能なケースについて個別の状況に応じて医療機関との連携を進めている。各施設の嘱託医師や近隣医療機関（開業医）、地域総合医療機関等における知的障害者や精神障害者の入院治療の受け入れ態勢はなお課題である。

令和2年度取組み予定

- ア 南療通園事業の利用率向上が課題とされていることから、「療育センターあり方検討会」での検討内容を踏まえ、月次の利用状況を分析し新たなニーズの把握にも努め利用の促進を図る。
- イ 有資格者の数を維持することが夜勤職員配置加算の維持にも関係してくるため、計画的に喀痰吸引の研修に参加できる環境を整備していく。
- ウ 医療ケアの必要な高齢者や認知症症状を有する高齢者の受け入れについて、引き続き病院や介護老人保健施設等と連携を図りながら進めていく。
- エ 市内入所施設との情報を共有化し障害計画課との調整を進めて事業推進の継続に努める。

(8) 利用者サービスの向上（地域包括支援センターの機能強化）

① 今後の対応

- ア 専門部会において地域包括支援センターの適正な職員配置や午後5時以降、土曜日の相談体制、包括プランナー（介護支援専門員）の処遇改善、地域包括支援センター及びセンター長の組織上の位置づけについて検討し、機能強化に向けて平成31年度以降順次対応を図る。
- イ 平成31年度から地域支援強化要員の正規職員の配置が可能となったことを受けて、社会福祉士等地域づくりに精通した者に限らず介護保険に精通している人材の採用も検討し、平成31年度以降順次配置を行いながら地域包括支援センター業務を推進する。
- ウ 平成31年度以降、高齢者人口7,500人に一人の職員の増員が可能となったことを受けて高齢者人口に応じて順次対応を図る。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	機能強化	検討・対応	→			
イ	地域支援強化要員	配置・推進	→			
ウ	職員の増員（高齢者人口7,500人に1人）	対応	→			

令和元年度の取組み状況

- ア 平成31年度から地域包括支援センター長としての辞令を交付した。
土曜日の相談体制や勤務時間の違いについてはそれぞれのセンターの事情によるものとし現状維持とした。
- イ 地域支援強化要員の配置を位置づけ、2か所のセンターで採用に至った。
- ウ 令和2年度に関しては各センター担当圏域において高齢者人口が7500人未満であるため、現状の職員人数のままであることを確認した。

令和2年度取組み予定

- ア 引き続き包括プランナー等の処遇改善について検討を進める。
- イ 地域支援強化要員は契約職員としての採用であるため、今後正規職員としての採用の可能性について検討する。
- ウ 対象となる高齢者が増えているため、職員の増員はなくても業務の負担が増え続けまいよう留意しながら地域包括ケアシステムへの取組みを進めていく。

(9) 利用者サービスの向上（障害者相談支援センター等の機能強化）

① 今後の対応

- ア 行政から示された地域相談支援センターの地区担当制の導入や基幹相談支援センターの機能強化、相談支援センターによる計画相談支援の削減の方向性への対応や、3障害のネットワークの強化に向けて、平成31年度から専門部会を中心に検討を行ない、令和3年度から基幹相談支援センター及び地域相談支援センターの機能強化やサービス向上を図る。
- イ 指定特定事業所の設置について人材の確保をはじめとする諸課題について平成31年度に検討し、令和2年度以降体制が整った段階で設置する。
- ウ 南部地域療育センターの人材の確保に取り組むとともに平成31年度に組織改正を行い機能強化を図る。また、待機期間の課題等について行政や他の療育センターと連携を図りながら、専門スタッフの助言のもと「改善評価委員会」で業務の効率化と改善に取り組む。
- エ 地域包括支援センター等他機関と連携を図りながら高齢障害者への支援に取り組む。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	障害者相談支援センターの機能強化	検討	検討	対応	→	
イ	指定特定事業所	検討	検討・対応	→		
ウ	南部地域療育センター	組織改正	→			
	機能強化	人材の確保	→			
	待機期間等の課題	業務改善等	→			
エ	他機関との連携	研修・推進	→			

令和元年度の取組み状況

- ア 障害者相談支援センター専門部会を立ち上げ、相談支援専門員の人材育成等の検討を行い「相談支援育成・実践研修」を実施した。
令和3年度障害者相談支援センターの見直しについて検討を行った。
- イ 指定特定相談支援事業所の立ち上げについて専門部会で検討を行ったが、令和3年度の障害者相談支援センターの見直しが提示されたために一端検討を保留している。
- ウ 専任係長とセラピストからなる外来診療係を設置して業務の効率化を図った。
医療事務アドバイザーを導入し、待機期間の縮小について改善に必要なアドバイスを受けた。更に産業振興財団のアドバイザーを活用して業務の定率化に向けて整理を進めた。
- エ 障害者相談支援センター等と研修会を開催する他、高齢障害者をテーマとした研修会に参加した。

令和2年度取組み予定

ア・イ

- 障害者相談支援センター専門部会を令和2年度も継続し、相談支援育成・実践研修を実施するとともに、市からの提案内容を受けて、指定特定相談支援事業所の立ち上げや障害者相談支援センターの見直しへの対応を各相談支援センターと連携しながら検討していく。
- ウ 「運営改善委員会」を月次開催し、コンプライアンス遵守継続の確認や令和元年度課題・改善点の進捗状況の確認及び各種会議の報告を行い、軌道修正していく。
- エ 引き続き、関係機関と研修や情報交換を行いながら、それぞれの制度についての知識と理解を深め支援の向上を目指していく

(10) 人材の確保・定着・育成（人材確保対策）

① 今後の対応

- ア 正規・非正規に関わらず職員の確保は喫緊の重要な課題であるため、平成31年2月に立ち上げた人材確保プロジェクトにより人材の確保を推進する。
具体的な取組みとして、新卒者や既卒者及び契約職員の確保を推進するため、休暇等の福利厚生面や契約職員の処遇面等、法人として他法人への優位性が考えられる点を強調するなど平成31年度に採用チラシやホームページの見直しを図る。
特別養護老人ホームの介護人材について、平成31年度から外国人技能実習制度に取り組む他、在留の外国人について、産業振興財団の専門スタッフと連携し活用を推進する。
無資格者の確保に向けては、神奈川県「介護福祉士・社会福祉士修学資金貸付制度」や既存の初任者研修等の支援制度の活用や新たな資格取得支援の創設について令和2年度に検討する。その他高齢者の活用や保育士等の地方との人脈づくりも引き続き取り組む。
- イ 障害者雇用について専門部会を立ち上げ、法人内一部施設の清掃やカーテン等の洗濯業務

を受託するための就労継続支援A型事業所の立ち上げの可能性や障害者の直接雇用を考慮した賃金体系の変更について平成31年度に検討し、令和2年度から就労移行施設のノウハウを活用しながら取組みを進める。

ウ 平成31年度にプロジェクトで作成するキャリアパスと連動させながら人員配置のありかたを検証するとともに、平成31年度以降順次兼務体制の解消を図る。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	プロジェクト	取組みの推進	→			
	新卒者・既卒者の確保	取組みの推進	→			
	外国人介護人材の確保 (技能実習制度他)	取組みの推進	→			
	無資格者の活用	取組みの推進	→			
	高齢者等の活用	取組みの推進	→			
	地方の養成校等と人脈作り	取組みの推進	→			
	資格取得支援		内容の決定	→		
	ア	採用チラシ・ホームページ	改善	取組みの推進	→	
イ	障害者雇用(専門部会)	検討	取組みの推進	→		
ウ	キャリアパスの作成	作成	推進	→		
	兼務解消	推進	→			

令和元年度の取組み状況

ア 人材確保が困難である正規職員「支援員」について、無資格者の採用とそれに伴う資格取得支援について検討を行った。

欠員のある職種、施設における随時募集を積極的に行った。

若手職員採用の際のアピールポイントとして「職種変更試験」について流れを明確にした。インドネシアより技能実習生4名の受け入れを行い、12月に配属後定着に向けて支援した。

イ 障害者雇用について契約職員としての直接雇用の方向で検討を進め職種と賃金について整備した。

ウ キャリアパスについて産業振興財団のコンサルと意見交換を行った。

兼務解消の考え方の検証は未遂行である。

令和2年度取組み予定

- ア 無資格者の採用とそれに伴う資格取得支援について令和2年度実施の採用試験より導入し、実施しながら課題を整理・検討する。
採用試験の年間計画に基づき「職種変更試験」の案内を行う。
介護職員の採用が困難な中、必ず採用に結び付く技能実習生の制度を積極的に活用し、次年度も同施設において2名ずつの受け入れを行う。
- イ 障害者雇用について現雇用者を対象に職場としての支援体制を法人として整備する。
- ウ 産業振興財団のアドバイザーからのアドバイスを参考に、今後の検討を進めていく
 - (ア) プロジェクトチームによる具体的な検討を進める。
 - (イ) 事業団のキャリアパスイメージを具体化させるラフプラン作成のためコンサルタントの活用について検討する。
 - (ウ) 法人の人材育成に関連する職務基準とキャリア形成のアウトラインのイメージを策定する。
 - (エ) 多層的な研修体系の構築の検討を進める。採用前研修については、令和元年度に実施した保育士の採用前研修の効果を踏まえ、障害・高齢分野の支援員にも実施の検討を行う。【(12) ウ・カと同一記載内容】

(11) 人材の確保・定着・育成（人材定着対策）

① 今後の対応

- ア 本部事務局と各施設の職員でプロジェクトを設置し、年度別退職者の実態を把握しながら平成31年度から給与表の改定による効果を検証し、令和2年度から検証結果に基づき検討し令和3年度に対応を決定する。
- イ 国や川崎市の定年延長の動向を注視し、他法人とも情報を共有しながら定年延長の制度化について令和2年度から検討し令和4年度から必要な対応を図る。
- ウ 強化した本部事務局体制により、平成31年度より産業医や川崎市社会福祉協議会の健康相談室（ふぉーえむ）と連携し、職場環境の向上に向けた施設内研修や職員のメンタルケアに取り組む。
- エ 職員満足度調査の実施及び相談窓口の設置について検討し令和2年度から実施する。
- オ 平成31年度に同一労働同一賃金について検討し令和2年度から必要な対応を図る。
- カ 処遇改善について、令和元年10月の消費税増税に向けて国で検討されている高齢・障害の施設職員のキャリアを評価するさらなる処遇改善の取組みの内容を精査し、保育園と南部地域療育センターのように施設の違いにより同一職種で大きな格差が生じないように検討し、制度の活用を積極的に推進しながら平成31年度分から適切に対応する。
- キ 平成31年度にキャリアパスを作成し、それを踏まえ令和2年度に資格取得支援について貸付金等を含めプロジェクトで検討し支援内容を決定し令和3年度から対応を図る。
- ク 住宅手当について他の法人等の取組みを参考にしながら令和2年度からプロジェクトで検討し、令和3年度に見直しの有無を決定し見直す場合は令和4年度から対応を図る。

- ケ 資格手当及び職務手当についてキャリアパスの検討内容や他法人等の取組みを参考としながら新たな取組みについて平成31年度にプロジェクトで対応の有無を検討し、見直す場合は令和2年度以降対応を図る。夜勤手当については、深夜割増金を合算すると市内社会福祉法人の中では高い水準であるが、夜勤手当のみの金額でハローワークの求人票を出しているため求人票の出し方を平成31年度早急に見直す。
- コ 福祉機器や介護ロボット等の導入にあたっては、平成31年度よりプロジェクトで検討しながら職員の業務の負担軽減に向け国や市の助成制度を積極的に活用するとともに、川崎市のウェルフェアイノベーションの取組みと連携を図る。
- サ 平成31年4月から義務化される有給休暇5日取得への対応と併せて有給休暇の取得が進まない状況の改善に取り組む。
- シ 時間休暇の導入については、多くの要望がある一方で、シフトを組む際の懸念があるとの意見があるため、プロジェクトで課題の解消を検討し、令和元年12月のシステムの変更までに富士通と調整を図り導入の有無を決定する。
- ス 育児休業の必要性について引き続き他の社会福祉法人の動向や社会情勢等を注視していく。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	給与表改定の検証	検証	検討	対応内容の決定		
イ	定年制延長		検討	検討	対応	
ウ	メンタルヘルス対策	推進				
	職場環境の向上	推進				
エ	職員満足度調査・相談窓口	検討	検討・対応			
オ	同一労働同一賃金	検討	対応			
カ	処遇改善	検討・推進				
キ	キャリアパス	作成	推進			
	資格取得支援		支援内容決定			
ク	住宅手当		検討	見直しの有無を決定		
ケ	職務手当・資格手当	検討	見直しの有無を決定・対応			
	夜勤手当	検討・改善				
コ	福祉機器・介護ロボット等	取組みの推進				
サ	有給休暇の取得促進	推進				
シ	時間休暇	導入の有無を決定	対応			

令和元年度の取組み状況

ア・キ・ケ

キャリアパス作成が給与表、手当、資格取得支援とリンクするため、キャリアパスの検討を優先し、産業振興財団のコンサルと意見交換を行った。また、無資格者の採用に伴い資格取得支援の検討を行った。

イ 定年延長について国や自治体の動向を注視した。

ウ 職員のメンタルケアの一環として令和2年度に向け産業保健スタッフの設置を検討した。

エ 内部通報制度の検討を行った。

オ 専門部会を設置し同一労働同一賃金への対応を検討した。

カ 特定処遇改善について、国の新たな処遇改善を踏まえ、障害・高齢・児童それぞれの事業の実情を考慮し適切な支給の基準を策定した

コ 川崎市ウエルファーイノベーションの取組みに協力し、特別養護老人ホーム4施設でモニターを実施している。長沢壮寿の里で助成金を活用して福祉機器を導入した

サ 各種休暇の取得優先順位を設けた上で、夏季休暇をリフレッシュ休暇として年間で取得できるようにしたことで、全施設で有給5日取得以上取得を達成する見込みである。

シ 時間休暇の導入に関して各部会等で意見を聞いたうえで実施の考え方を整理した。

令和2年度取組み予定

ア・キ・ケ

令和2年度以降キャリアパス作成に連動して、給与表や手当の見直しについて検討する。資格取得支援について研修機関を決める等の準備を進め、無資格者の応募、採用を進める。キャリアパスについては(12)カに記載

イ 川崎市や他法人の対応について情報を収集しつつ定年延長について検討する。

ウ 令和2年4月から産業保健スタッフを配置し、各施設を定期的に巡視して必要な職員のヒアリングを行うなど、産業医と連携してメンタルヘルス対策に取り組む。引き続き研修等を通じて職場環境の向上を図る。

エ 平成元年度の中長期計画の取組み内容の説明を各施設ごとに行い、職員からの意見を聴取し改善内容に反映させていく。

職員満足度調査について、発展的な要素を取り入れられる調査になるように取組み方法等について検討を行う。

オ 検討内容を基に令和2年度から対応を図り、新たな判例等が出た場合は対応を検討する。

カ 本年度分の支給が令和2年度から実施されるが、法人の持ち出し分や支給対象者の検証等を進め、より適切な対応について国の動向や経営状況を勘案し検討を行う。また、特定処遇改善について7月の支給に向け支給条件の再確認を行う

令和2年度取組み予定

ク 住宅手当については、給与表や、手当の見直しと併せて今後検討する。

コ 引き続き、介護職員の業務軽減と効率化のために福祉機器の導入を進めていく

サ 引き続き確認作業を行いながら、職員の有給休暇の取得を促進する。

シ 時間休暇について令和2年度の就業システムのリニューアルと同時に試行的に運用する。

(12) 人材の確保・定着・育成（人材育成・研修）

① 今後の対応

ア 人事考課の結果については通知内容を検討し平成31年度から全員に通知する。

イ 人事考課は職員の人材育成に向けて有効な手段であることを認識し、考課者が指導力を持って人事考課を行えるよう平成31年度から考課者研修に取り組む。

ウ 人事考課の給与への反映は、職員のやる気につながる一方で、評価を本人が十分納得できるようにしないと苦情や不満につながる可能性があるため令和2年度からプロジェクトを立ち上げて、これまでの人事考課制度の検証とさらなる評価について検討を行い、令和3年度に対応を決定し新たな対応を行う場合には4年度から対応を図る。また、部下が上司を評価する仕組みについては様々な意見があることから引き続きプロジェクトで必要性の有無について検討する。

エ 「職員が自分の意見を自由に言える場の創出」についての部会からの提言を踏まえ、「職員満足度調査」や「相談窓口の設置」と併せて検討し令和2年度から対応を図る。

オ 高齢者・障害児者施設の施設長への人事考課については、平成31年度から事業統括参事が日常的に高齢者・障害児者施設の施設長に接することで一次評価を行う。

カ 平成31年度からプロジェクトにおいてキャリアパスを作成し、事務職を含む専門職種の人材育成についての考え方を作成し、令和2年度にそれに準じて多層的な研修体系を構築し、令和3年度からそれにもとづき研修を実施する。研修体系の構築に向けては、当法人の高齢・障害・児童の多岐にわたる職種や職域の職員がそれぞれに必要な研修内容の検討に関わっていく。また、新人職員の研修について適切な時期の検討を行い平成31年度から対応を図る。

キ 令和2年4月の人事異動に向けては、事業統括参事・主幹が日常的な施設業務の把握を行いながら人材育成に関わることにより、キャリアパスを踏まえきめ細かな人事異動を行っていく。また、若手職員を登用し事業統括参事・主幹による人材育成を行う。

ク 平成31年度にプロジェクトで作成するキャリアパスと連動させながら人員配置のありかたを検証するとともに、平成31年度以降順次兼務体制の解消を図る。

② 5年間の取組み

		平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
ア	人事考課（結果の通知）	内容の検討・実施	→			
イ	考課者研修	推進	→			
ウ	考課制度の検証		検証	新たな対応の有無を決定	→	
	上司への評価制度		必要性の有無について検討		→	
エ	自分の意見を自由に言える場の創出	検討	対応	→		
オ	事業統括参事による課長級・係長級職員の人事考課	推進	→			
カ	キャリアパス	作成	推進	→		
	多層的な研修体系 新人職員の研修	時期の見直し	検討・作成	研修	→	
キ	人事異動	検討・推進	→			
	人材の登用・育成	推進	→			
ク	兼務解消	推進	→			

令和元年度の取組み状況

ア 人事考課の結果を職員に通知するよう対応した。

イ 現状の考課における問題点を整理し、考課者研修をエイデル研究所に依頼して日程調整を行ったが、新型コロナウイルスの影響による集団開催の自粛により延期となった。

ウ・カ

産業振興財団からの社会保険労務士による派遣相談を活用し、アドバイザーから参考提示された新等級制度案を受けての、今後のキャリアパス構築に向けた整理事項をまとめた。

内示後、配属前に配属施設に慣れることを目的として、令和2年4月採用予定の保育士のうち希望者に対し、採用前研修を実施した。

エ 内部通報制度の検討を行った。【(11) エと同一記載内容】

オ・キ

事業統括参事が人事考課や人事異動にかかわるなど、人材の登用・育成に取り組んだ。

令和2年度取組み予定

ア・イ・オ・キ

事業統括参事・主幹による人材の登用・育成を推進する。

考課者研修を推進する。

ウ・カ

産業振興財団のアドバイザーからのアドバイスを参考に、今後の検討を進めていく

(ア) プロジェクトチームによる具体的な検討を進める

(イ) 事業団のキャリアパスイメージを具体化させるラフプラン作成のためコンサルタントの活用について検討する。

(ウ) 法人の人材育成に関連する職務基準とキャリア形成のアウトラインのイメージを策定する。

(エ) 多層的な研修体系の構築の検討を進める。採用前研修については、令和元年度に実施した保育士の採用前研修の効果を踏まえ、障害・高齢分野の支援員にも実施の検討を行う。

(13) 施設経営（社会福祉法改正への対応）

① 今後の対応

定款に基づき理事会、評議員会を開催するとともに、会計監査人による監査や財務諸表、現況報告書、役員報酬基準等の公表及び社会福祉充実残額の明確化等に取り組む。

② 5年間の取組み

	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
理事会・評議員会	推進	→			
会計監査人による監査	推進	→			
財務諸表・現況報告書等	推進	→			

令和元年度取組み状況

平成29年4月に改正された社会福祉法に基づき対応を図っている。

令和2年度取組み予定

コンプライアンスの強化とともに、社会福祉法の改正の最大の目的である「組織経営のガバナンスの強化」のために中長期計画の着実な実行が必要であることを各職員が認識しながら、継続して必要な対応に取り組み法人の信頼回復に努めていく。

(14) 施設経営（本部事務局機能の強化）

① 今後の対応

- ア 平成31年4月から体制を整備した新たな本部事務局体制のもとで、コンプライアンスの徹底や事業統括参事・主幹が日常的に各施設に関わることで、施設長をはじめとする人材育成、各施設の課題への対応を図る。
- イ 施設長への新たな権限の付与について検討し令和2年度から必要な対応を図るとともに、若手人材の登用・育成等を進める。また、他の法人の取組み等を参考に本人または産業医やその他専門医の意見等により降格が可能となる制度検討を行う。
- ウ 事業統括参事・主幹や施設長で経営戦略会議を開催し、他法人の取組みや法人内の各施設の取組みを参考としながら、稼働率や収益の向上、業務の効率的、効果的な取組みや、施設毎の取組みへの評価などについて検討し対応を図る。なお、検討にあたっては、平成30年度から委嘱しているアドバイザーや「働き方改革・生産性向上支援コーディネート業務」に取り組んでいる川崎市産業振興財団の専門家スタッフの助言を得ながら具体的な取組みに反映させる。
- エ 平成31年度から法人内にアドバイザーを設置し診療報酬や報酬加算等の適切請求について助言・指導を行う。
- オ 福祉の生命線である人材の確保・定着・育成に向け、平成31年度以降人件費率や人件費の上昇を勘案しながらプロジェクトや経営戦略会議等で諸課題について検討し、優先順位をつけて順次対応を図る。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	事業統括参事・主幹による取組み	推進	→			
イ	施設長への新たな権限の付与	検討	検討・対応	→		
	若手人材の登用	推進	→			
	降格制度	検討	検討・対応	→		
ウ	経営戦略会議	推進	→			
	専門スタッフによる助言	推進	→			
エ	アドバイザーの設置	推進	→			
オ	人材の確保・定着・育成	推進	→			

令和元年度の取組み状況

- ア 事業統括参事がそれぞれ担当する施設を定期的に巡回し、施設長からの相談や必要な指示、諸会議や委員会への出席、行政提出書類の確認等、施設経営に必要なコンプライアンスとガバナンスの強化と推進に努めた。
- イ 稼働率の上昇など収益向上に努めた施設に対する評価を検討した。
平成 31 年度大幅な人材登用を行った。
希望降格制度について要綱案の作成を行った。
- ウ 経営戦略会議においてコンパッソ税理士法人のコンサルを受け、主に特別養護老人ホームの経営面から分析を行い、稼働率や収益の向上、経費の削減について基本的な考え方や対応方法を確認した。
- エ 南部地域療育センターの外来診療係に医療事務のアドバイザーを導入し、外来診療のプロセスの確認とコンプライアンスについて確認と必要なアドバイスを受けた。
さらに相談・診療・評価の待機者削減にむけた業務改善についても産業振興財団からのアドバイザーを活用し、業務の効率化に向けた整理を進めた。
- オ 人材の確保・定着・育成について導入しやすいところから検討し実施に向けて準備した。

令和 2 年度取組み予定

- ア 継続的に取り組み、健全経営に必要な施設長のアシストを進める。
- イ 施設長への新たな権限付与について事業統括会議で考え方を整理する。
昇格基準について人件費や職種間のバランス等を含めて考え方を整理する。希望降格制度について要綱を承認し次第実施する。
- ウ 事業統括会議や経営戦力会議を法人の経営の根幹部分に係ることの検討の場として位置づけ、引き続き協議内容を吟味しながら実施する。
- エ 南部地域療育センターについて新たなアドバイザーを加えて、引き続き業務改善に向けた取組みを進めていく。
- オ 人材の確保・定着・育成について継続して検討していく。

(15) 施設経営（法人設立施設・指定管理施設）

① 今後の対応

平成29年度に川崎市から示された「高齢者・障害児者福祉施設再編整備基本計画及び第一次実施計画」に対して、施設の譲渡、建替え及びメンテナンスや大規模修繕等に伴う経費を想定し、施設経営の安定性を資金や人材の確保等総合的に勘案しながらそれぞれの施設の申請時期までに対応について検討するとともに、必要な対応について遺漏ないよう万全の準備を行う。

② 5年間の対応

	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
柿生学園	指定管理運営	指定管理申請	指定管理更新		
れいんぼう川崎	譲渡の申請		民設施設運営		
くさぶえの家	貸付申請		貸付施設運営		
かじがやデイサービス	貸付申請		貸付施設運営		
ふじみ園	指定管理運営	指定管理申請	指定管理運営		民設化申請
南部身体障害者福祉会館	指定管理運営	指定管理申請	指定管理運営		民設化申請
多摩川の里身障会館	指定管理運営	指定管理申請	指定管理運営		
長沢壮寿の里	民設化申請		建替民設化		
多摩川の里	貸付申請		貸付施設運営		
ひらまの里	貸付申請		貸付施設運営		

※ ゴシックの記載内容については川崎市への申請までに法人として意思を決定する必要がある。また網かけの記載内容については、申請後に選定され議会で承認を受ける必要がある。

令和元年度の取組み状況

- ア 再編整備計画による譲渡法人募集の申請に向けて検討進めるうえで、譲渡を受けるれいんぼう川崎の建物維持に必要な大規模な修繕について、まちづくり公社に委託して、改修に係る積算を行った。開所からこれまで必要であって取り組めていない工事と、今後30年間に必要とされる大規模な修繕工事について、その概算費用を積算し、行政に対して修繕に伴う補助金による支援の必要性について要望を行った。
- イ れいんぼう川崎の譲渡の募集に対して準備を進め、応募し3月にプレゼンを行った。
- ウ 行政と連携し「長沢壮寿の里の建て替えについての利用者ご家族向け説明会」を2回開催し、最終的に応募しない結論について、理事会で承認を受け3月末に長沢壮寿家族会役員への意向説明会を開催した。
- エ 特養移管先運営法人の募集について、予定より大幅に遅れて2月に公募が出されたため、内容を精査し予算関連の書類を作成し、理事会にて多摩川の里、ひらまの里の応募の承認を受け、次年度に応募する予定である。

令和2年度取組み予定

- ア 特養移管先運営法人の応募について、多摩川の里及びひらまの里のホーム長と協力しながら5月の書類提出と7月のプレゼンに向けて取り組んでいく。
- イ 長沢壮寿の里の次期運営法人と丁寧に引継ぎを行っていく。
- ウ くさぶえの家及びかじがや障害者デイサービスセンターの貸付民設化の募集に向けて検討し対応を図る。

(16) 施設経営（施設経営の安定化と新規事業への対応）

① 今後の対応

- ア 人材の確保・定着・育成を最重要課題として、各プロジェクトを中心に人件費の上昇や人件費率を踏まえ優先順位をつけながら順次対応を図っていく。
- イ 専門アドバイザーの助言を受けながら、経営戦略会議を中心に、経営の安定化に向けて収益の向上、事務費、事業費の見直しを推進する。
- ウ 専門アドバイザーの助言により業務の効率化や改善に取り組む。平成31年度から南部地域療育センターでモデル的に取組み、その効果を他施設に反映させる。
- エ さくらの木・さくらの木乳児保育園の建替えについて、川崎市と連携しながら富士通株式会社の敷地内に用地を確保し平成31年度から仮設置園舎の工事に着手し、令和3年度新規開設をめざす。
- オ 南部リハビリテーションセンターの運営受託や障害児者の指定特定事業所等の新規事業への参入等について検討し必要な対応を図る。
- カ 平成29年度に「川崎市社会福祉施設再編整備基本計画」及び「第一次実施計画」で川崎市から示された施設譲渡や貸付、建替民設化等について、施設のダウンサイジングも考慮しながら検討し順次必要な対応を図る。

② 5年間の取組み

		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ア	人材の確保・定着・育成	推進				
イ	経営戦略会議 (収益の向上・事務費・事業費の見直し)	推進				
ウ	南部地域療育センター (業務改善・効率化)	推進				
エ	さくらの木保育園 さくらの木乳児保育園	仮設工事	本設工事	開設	運営	
オ	新規事業	検討・推進				
カ	ダウンサイジング	検討・推進				

令和元年度の取組み状況

- イ コンパッソ税理士法人のコンサルを受け、高齢者施設について事業費・事務費の見直しと、稼働率向上について基本的な方針を経営戦略会議で検討した。
- ウ 平成30年度途中から契約している医療事務のアドバイザーとの契約を継続するとともに、産業振興財団からの助言を受けながら、南部地域療育センターのコンプライアンス及び効率化の視点から業務の改善に取り組んだ。
- エ さくらの木保育園建替えについて、仮園舎を整備し引っ越しを行った。
本園舎建て替えについてはまちづくり公社と専門的な立場からアドバイスや実務支援を受けるための支援契約を行い、設計会社を一般競争入札により選定し、設計、本園舎建設のための入札を行った。
- オ 南部リハビリテーションセンターの指定管理公募に応募したが他法人が選定された。
指定特定事業所について検討したが、障害者相談支援センターの再編計画の関連で結論には至っていない。
- カ 川崎市の再編整備計画に対して対応を検討した。

令和2年度取組み予定

- イ 事業統括会議や経営戦略会議を法人の経営の根幹部分に係ることの検討の場として位置づけ、協議内容を吟味しながら業務の改善等に取り組む。
- ウ 南部地域療育センターの検討体制を強化し、経営の安定化の視点から業務の改善等に取り組む。
- エ 令和3年4月新園舎で運営開始ができるように、まちづくり公社、設計会社、施工会社と連携しながら建設を進める。
- オ 指定特定事業所について、継続検討する。
- カ 令和元年度中から応募準備を進めている施設の他、くさぶえの家、かじがや障害者デイサービスセンターの貸付民設化への応募準備を行う。