



KanaWel

地方独立行政法人神奈川県立福祉機構 の設立について

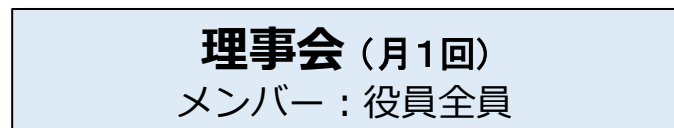
令和8年3月30日
福祉子どもみらい局

<報告内容>

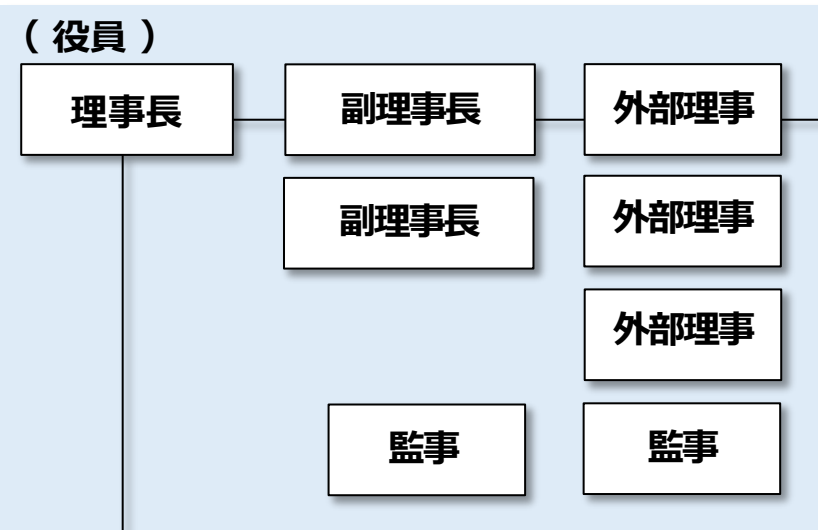
- 1 組織図
- 2 役員体制等
- 3 人材確保
- 4 法人運営の基本方針
- 5 その他

1 組織図

(令和8年3月30日現在)

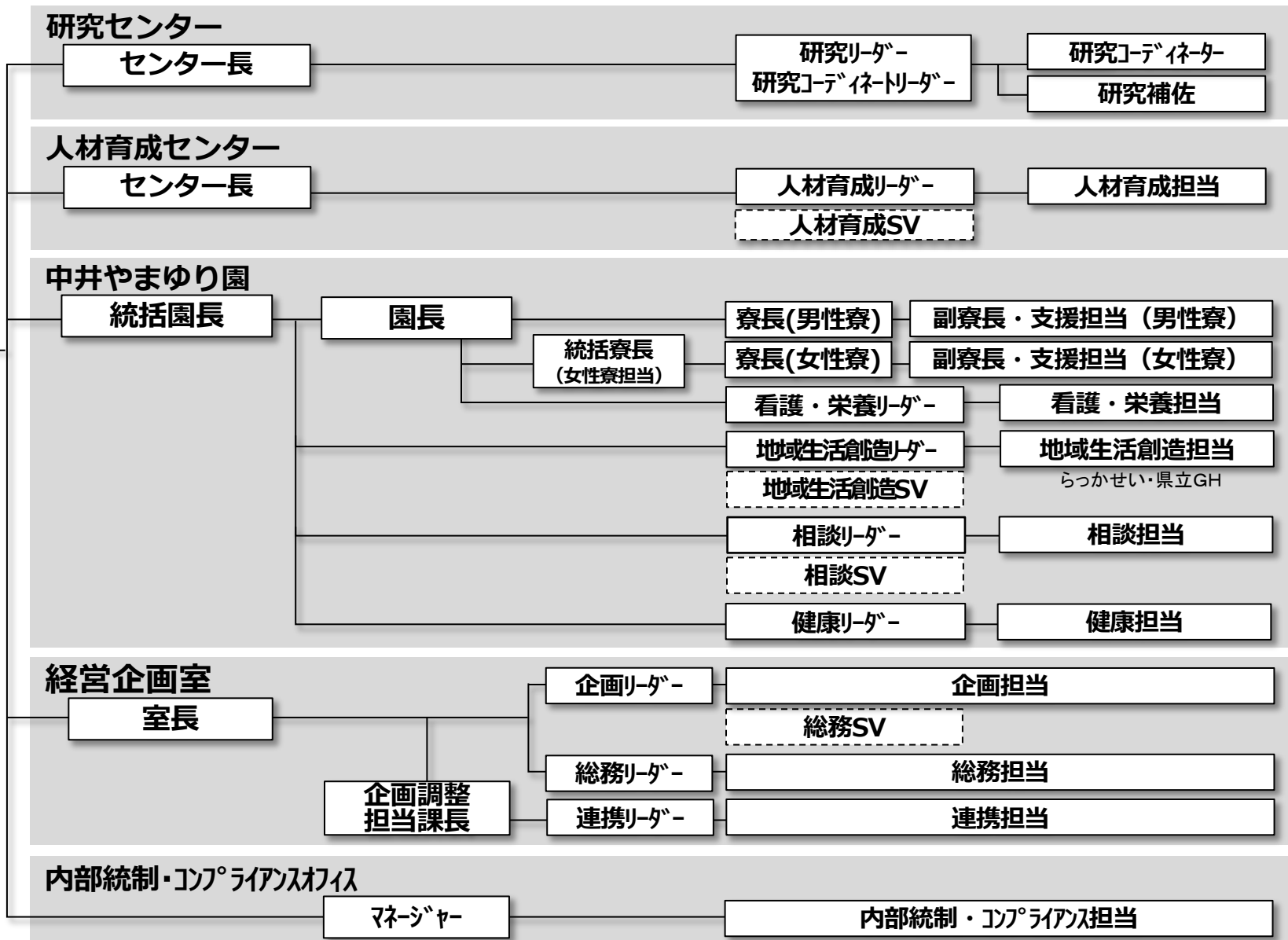


- ・ 経営会議
- ・ 事業推進会議



チーフ・プロジェクト・オフィサー

- (サポートチーム)
- 企画調整担当課長、連携リーダー、連携担当、他



2 役員体制等

(令和8年3月30日現在)

(1) 役員

| 職名 | 氏名 | 備考 |
|------|--------|-----------------------------------|
| 理事長 | 橋本 和也 | 神奈川県副知事 |
| 副理事長 | 熊谷 晋一郎 | 東京大学先端科学技術研究センター教授 |
| 副理事長 | 川名 勝義 | 神奈川県福祉子どもみらい局長 |
| 外部理事 | 綾屋 紗月 | 東京大学先端科学技術研究センター教授 |
| 外部理事 | 出縄 守英 | 神奈川県知的障害福祉協会会長、社会福祉法人進和学園理事長 |
| 外部理事 | 二俣 泉 | 昭和音楽大学音楽学部教授 |
| 監事 | 佐藤 彰一 | 國學院大學名誉教授、PAC法律事務所代表 |
| 監事 | 澁谷 耕一 | 神奈川県政策顧問、リッキービジネスソリューション株式会社代表取締役 |

(2) 幹部職員

| 職名 | 氏名 | 備考 |
|-------------------|-------|----------------|
| 研究センター長兼人材育成センター長 | 向井 義 | 株式会社薫化舎代表取締役会長 |
| 中井やまゆり園統括園長 | 高橋 朋生 | 神奈川県からの派遣職員 |
| 中井やまゆり園長 | 佐々木 崇 | 神奈川県からの派遣職員 |
| 経営企画室長 | 根本 崇 | 神奈川県からの派遣職員 |
| 経営企画室企画調整担当課長 | 嶋田 慶一 | 法人採用職員 |
| チーフ・プロジェクト・オフィサー | 大川 貴志 | 法人採用職員 |

3 人材確保

(1) 職員確保状況

| | 合計 | プロパー職員 (内定者) | 県職員派遣 (定数) |
|---------|-----|-----------------|---------------|
| 福祉職 | 135 | 101 | 34 |
| 事務職 | 27 | 9 | 18 |
| 看護師・栄養士 | 5 | 4 | 1 |
| 研究職 | 0 | 0 | 0 |
| 運転員 | 1 | 1 | 0 |
| 合計 | 168 | 115 | 53 |

| 定数 (目標数) |
|-------------|
| 132 |
| 30 |
| 6 |
| 3 |
| 1 |
| 172 |

法人設立後に採用

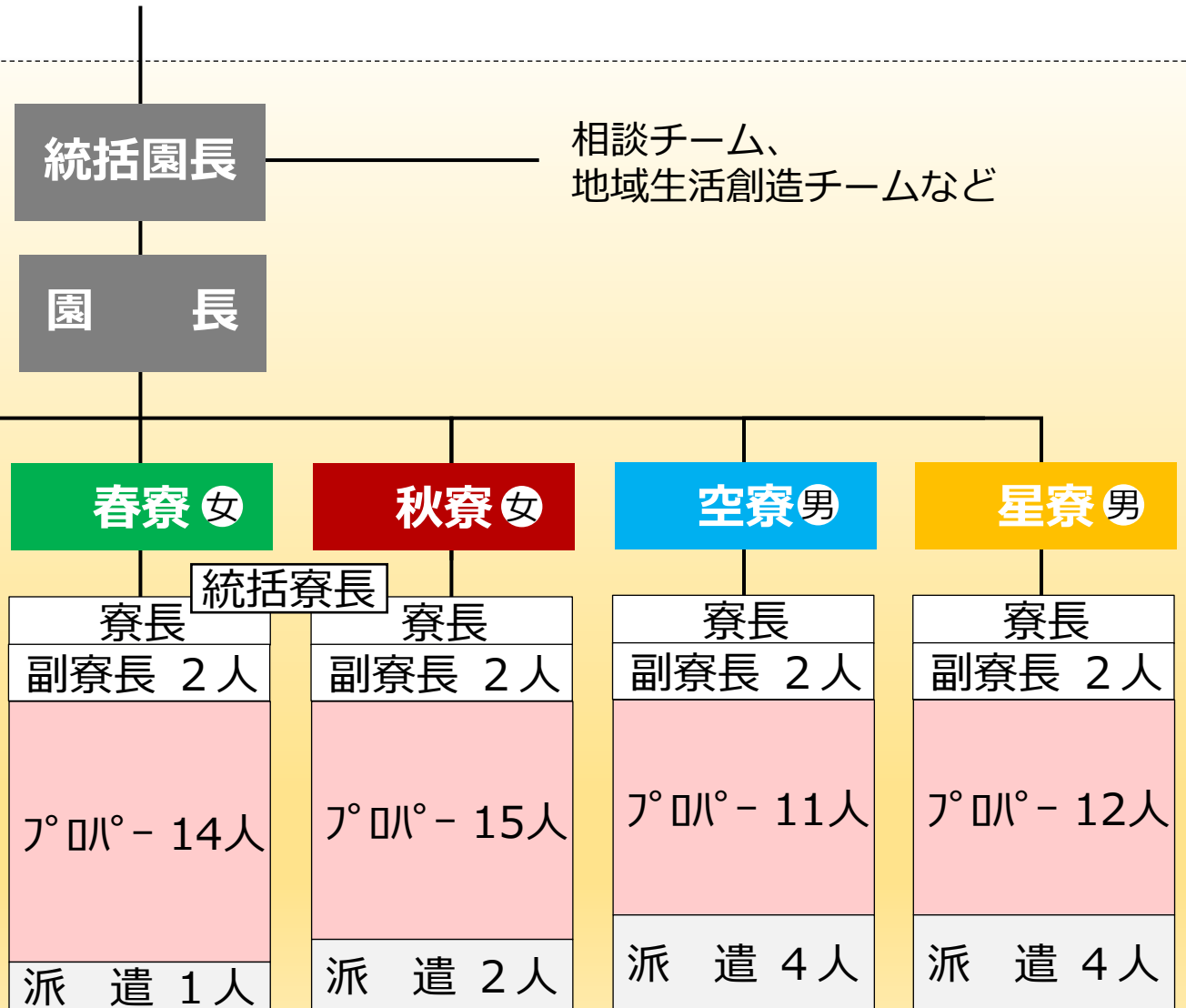
手厚い引継ぎ
体制

| 県応援職員数 (2か月) |
|-----------------|
| 25 |
| — |
| — |
| — |
| — |
| 25 |

3 人材確保

(2) 寮の職員配置

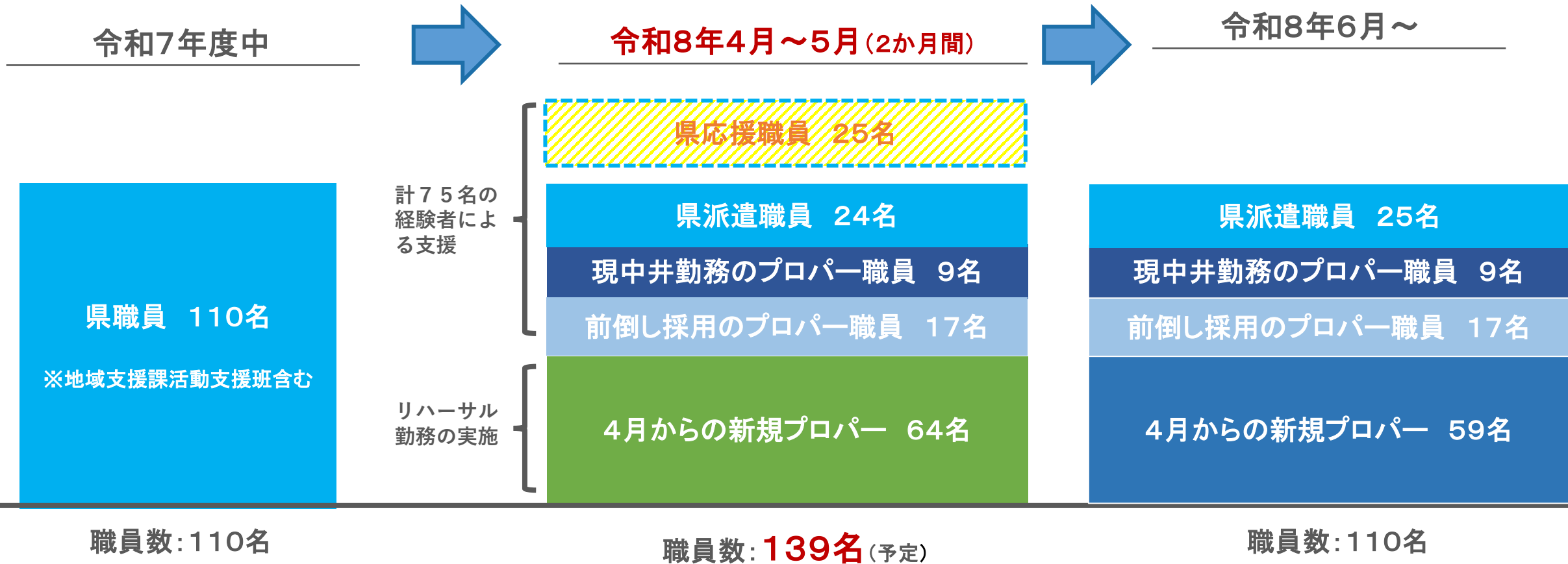
中井やまゆり園
＜7寮体制＞



3 人材確保

(3) 支援の継続性

※寮長以上及び非常勤は除く、地域支援課活動支援班を含む



➡ 設立時は、県応援派遣職員による手厚い職員体制とし、プロパー職員の育成を行う

4 法人運営の基本方針

- (1) 当事者目線による地域生活支援の実践
- (2) 科学的な福祉の研究に基づく当事者目線の推進
- (3) 当事者目線の支援を実践する人材の育成
- (4) 県直営時の中井やまゆり園における課題を踏まえた確実な改善
- (5) 独法制度の特長を生かした理事長中心の組織マネジメント
- (6) 法人運営の見える化

(1) 当事者目線の生活支援の実践

ア 全ての利用者が地域へ

- モデル寮の取組を拡大し、秦野駅前拠点「らっかせい」、農作業を通じた地域連携を軸に、全ての利用者が日常的に園外で活動
- 一人ひとりの生育歴から、思いや望みへの共感を深め、外へ出るだけでなく、地域社会の中で、それぞれの役割をもった活動を充実



Kanagawa Prefectural Government



(事例 1) 秦野駅前拠点「らっかせい」を中心とした地域活動



(事例2) 近隣農家や事業所との農作業を通じた地域連携


中井やまゆり園




マツスル畑
(大根)


メルヘン畑
(じゃがいも、夏野菜)

 麦畑プロジェクト

(1) 当事者目線の生活支援の実践

イ 新たな活動拠点（生活介護事業所）の設置

- らっかせい¹に続く、新たな活動拠点として、多様な人が自然に交わる（ごちゃませ）場を新設



*らっかせいでの活動の様子

ウ グループホームの設置

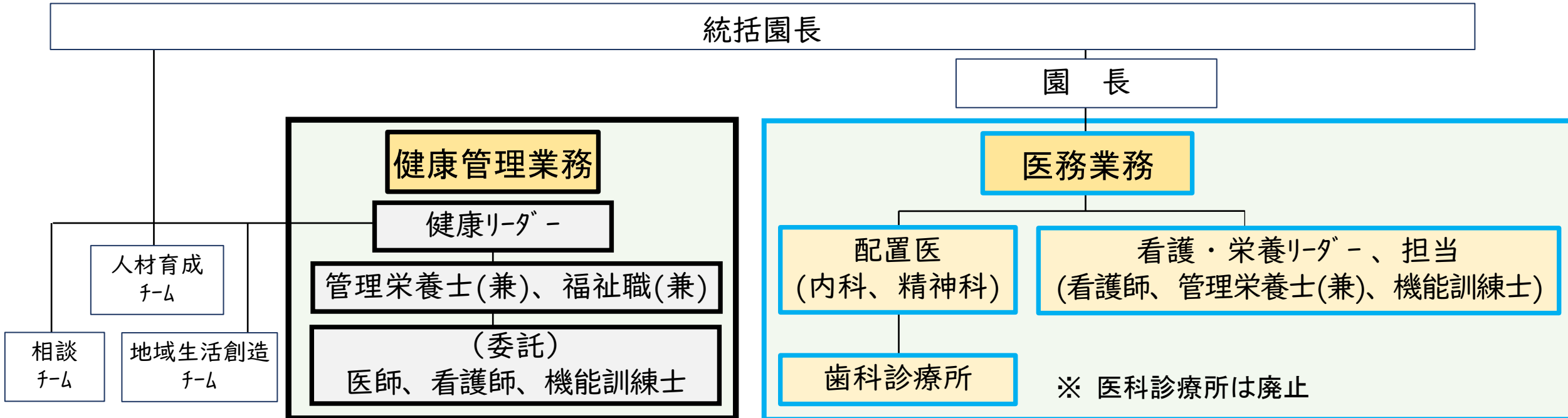
- 民間グループホームへの体験利用等を通じながら、地域生活をイメージ
- 利用者一人ひとりの「どこで誰と、どんな暮らしをしたいか」から、新たなグループホームを設計・設置



➡ 機構の地域生活創造部門を中心に新たな場を開拓

(1) 当事者目線の生活支援の実践

Ⅰ 健康管理・医務体制



委託により実施

- 1 医務アセスメント
- 2 機能回復とフレイル予防
- 3 健康診断と治療の一元化
- 4 医療相談
- 5 医療的な職員研修（人材部門と連携）

福祉機構の看護師等により実施

- 1 日常生活における健康支援（服薬管理、医療的ケアを含む）
- 2 医務アセスメント
- 3 診察の介助、通院の付き添い
- 4 感染症対策、緊急時の対応
- 5 地域の医療機関、薬局との連絡調整、連携
- 6 栄養ケアマネジメント・摂食評価・調理委託関係
- 7 機能回復・リハビリテーション

(2) 科学的な福祉の研究に基づく当事者目線の推進

ア 研究の方向性

○ 研究①（当事者研究）

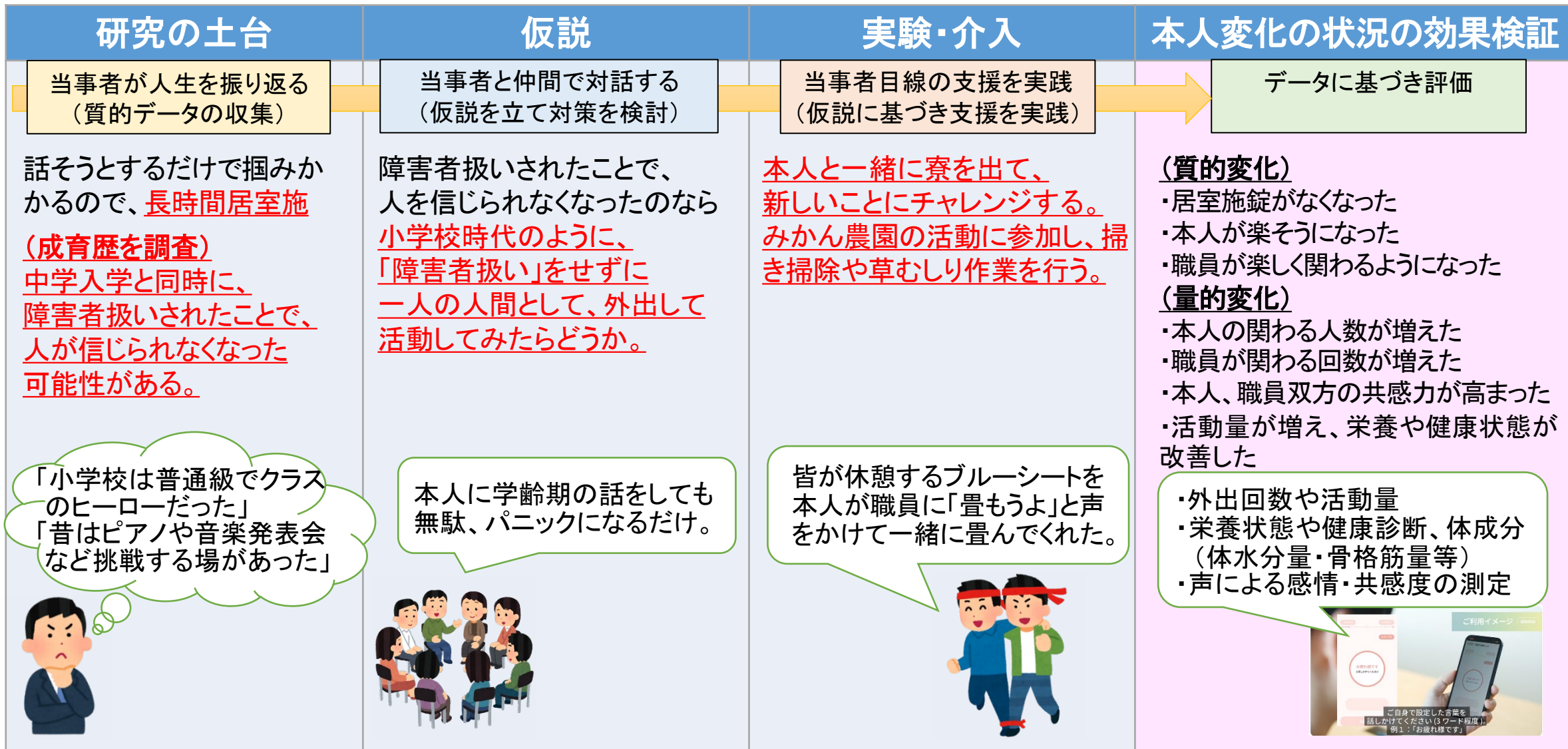
- ・ 当事者研究とは、「困りごとを抱えた当事者本人が、職員や仲間とともに対話し自らの人生を振り返り、困りごとについての個人的・社会的な要因について仮説を立てて、効果検証すること」
- ・ 当事者にしか分からない困りごとを明らかにし、社会で生きやすくなるための方策を考え、実践する。

○ 研究②（視覚入力の機能不全の修正に関する研究）

- ・ 視覚入力の機能不全の修正とは、「『視覚』の認知特性を把握・分析し、網膜に特定の波長を入れることによって、認知の歪みを効果的に修正するとともに、栄養や運動も含めた支援プログラムを実践すること」で、周囲や社会の理解の促進や当事者が抱える様々な困難の解決と豊かな暮らしを実現する。

(2) 科学的な福祉の研究に基づく当事者目線の推進

イ 当事者研究の概要



(2) 科学的な福祉の研究に基づく当事者目線の推進

ウ 視覚入力機能不全の修正に関する研究の概要

| 実施内容 | 収集・分析の詳細 |
|----------------|---|
| 環境データ収集 | <ul style="list-style-type: none">・ 職員のオペレーション・ 照明などの生活環境 |
| 利用者データ収集 | <ul style="list-style-type: none">・ 血液検査による栄養状態・ 心理検査(知能検査)、視覚情報の入力特性の定量化・ 運動機能検査 |
| 特許技術を活用したデータ分析 | <ul style="list-style-type: none">・ 特許技術のアルゴリズムを用いた数値化・ 利用者の見ている世界のシュミレーション |
| 計画作成 | <ul style="list-style-type: none">・ 利用者および支援者用リフレーミング計画・ 栄養補給計画・ 運動メニュー計画 上記計画のほか、環境や支援の改善提案(照明調整、声掛けトーン・速度等) |

(3) 当事者目線の支援を実践する人材の育成

ア 人材育成のポイント

○ 職員倫理を基底においた支援の定着

「神奈川県立福祉機構職員倫理要綱」(仮)を制定するとともに、全職員が参加する「理念研修」を定期に実施し、職員倫理と法人の理念を学ぶ

○ 効果的なOJTの実施と計画的なOFF-JTの機会の設定

経験豊富な支援員が新人に一对一で技術指導を行うプリセプター制度を導入するとともに、自己研さんの奨励、研修会への積極的派遣、Eラーニングの導入を図る

○ ミーティング、カンファレンスの充実

職員間の情報共有と支援の方向性の統一を図るため、各寮横断的なミーティングを実施するとともに、カンファレンスを通じた多職種連携を深化させる

(3) 当事者目線の支援を実践する人材の育成

<多職種連携による実践の強化>

(現状と課題)

ケース検討等の場が「**だけの場**」になっている

- ・ 幹部職員が話す**だけ** 現場職員は聞いている**だけ**

➡ 助言内容が**現場職員に浸透しない**

(現場職員の実践につながる多職種カンファレンスの実施)

特徴 1 現場の支援員が相談事例を提出し、自分事に
例) 居室施錠を解除するにはどうしたらよいか

特徴 2 様々な専門職が参加し視点を共有して、対応方針を検討
居室施錠の長期化による機能低下リスクを指摘 (医師、看護師)
粗暴行為と身体機能のメカニズムを解説 (PT等)
栄養面での注意 (管理栄養士)

特徴 3 カンファレンスで検討した対応を個別支援計画に反映して実践

(3) 当事者目線の支援を実践する人材の育成

イ 研修体系

①「導入研修」の実施

- 趣旨:新規採用職員(プロパー)を対象に、支援の基礎を育む研修を実施
- 期間:令和8年4月1日(水)、2日(木)、3日(金)、6日(月)の**4日間**
- 内容:
 - **理念研修** 法人理念を実現するための心構えの浸透を図る
 - **当事者理解研修** 利用者との交流を通じ、共感に基づく支援につなげる
 - **支援技術研修(基礎)** 利用者の「いのち」「生活」を守る支援技術を習得する

(注)内定者向けのオリエンテーション・事前研修として以下を実施済み

- ◆ 内定者向け 令和7年12月13日(土)、令和8年2月14日(土)、中井やまゆり園にて開催(延153名が参加)
- ◆ 中核人材向け 令和8年2月28日(土)、3月20日(金)、県本庁にて開催

(3) 当事者目線の支援を実践する人材の育成

② 引継期間における重点的研修の実施

- 趣旨: 新規採用職員(プロパー)を対象に、支援力を深化させる
- 期間: 令和8年4月・5月の2カ月間(毎日の日中活動の終了後の時間帯を予定)
- 内容:
 - ・ 利用者の支援記録を読み、生育史の作成と共有を行う
 - ・ 「導入研修」で学んだ基礎的な支援技術よりさらに高度な専門的技術を学ぶ

③ 通年の職場内研修(OFF-JT、OJT、自己啓発)等の推進

- 趣旨: キャリアパスに基づく戦略的な人材育成を図る
- 内容:
 - ・ 神奈川県福祉機構倫理要綱(仮)を基底に置いた理念研修、中堅職員が新人職員を指導するプリセプター制度、カンファレンス・コンサルテーション、e-ラーニング、県下の福祉事業所職員に対する研修など、詳細を検討中

(4) 県直営時の中井やまゆり園における課題を踏まえた確実な改善

- 個別支援計画の作成における本人参加を含む必要な手続の見える化、職員に対する研修及び定期的な実施状況の確認
- 医療アセスメントに基づく日々の支援を通じた健康管理

(5) 独法制度の特長を生かした理事長中心の組織マネジメント

- 迅速な意思決定による事業の機動的な執行及び進捗管理
- 柔軟な人事制度による効果的な人材確保及び職員配置
- ハラスメントのない風通しのよい職場づくり

(6) 法人運営の見える化

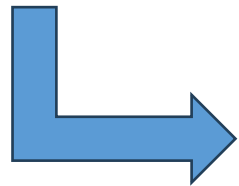
- 議会から提案のあった第三者機関の設置
- 県との定期的な意見交換の実施
- 県による監査や評価委員会への対応

5 その他

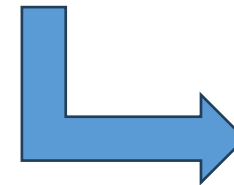
(1) 法人の顔 (看板イメージ)



管理棟エントランス
サインボード



Kanagawa Prefectural Government



正門前
サインボード



5 その他

(2) 法人の顔 (HP)



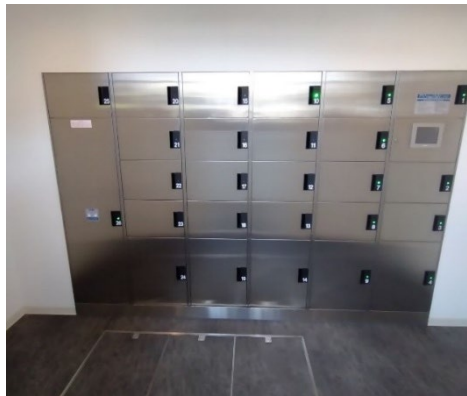
【法人トップページ】



【職員採用特設ページ】

5 その他

(3) 職員宿舎



Kanagawa Prefectural Government

【秦野駅前(Nステージ)】

(14部屋)



【園隣接宿舎】
(既存:10部屋)

(4) 職員送迎の導入

秦野駅・中井電話局前交差点付近に
全シフト勤務対応の送迎車を導入