

令和元年度第1回臨時評議員会議事録（要旨）

- 1 開催の日時及び場所 令和元年9月25日（水）
午後3時30分～午後4時21分
調布市国領町3丁目8番地1
公益財団法人調布ゆうあい福祉公社2階
- 2 評議員の現在数 8名
- 3 定足数 5名
- 4 出席評議員数及び氏名 8名
- 5 報告事項
報告第1号 理事長及び常務理事の職務の執行状況について
報告第2号 調布市地域包括支援センター運営委託事業者候補選定プロポーザルについて
報告第3号 人事評価制度の導入について

6 議事の経過及びその結果

(1) 議長の選出

定款第18条第3項の規定により、令和元年度については定時評議員会において選出し、決定している。

(2) 会議成立の報告

議長が定員数の充足を確認し、会議が有効であるとの報告があった。

(3) 議事録署名人の選任

定款に基づき、出席した評議員の中から選任することを説明し、議事の審議に移った。

(4) 報告事項

ア 報告第1号 理事長及び常務理事の職務の執行状況について

事務局より次のように報告があった。

「令和元年度上半期4月から8月の業務執行状況を報告する。今年度は、平成30年度から6カ年の中期計画の2年目として、法人運営では、健全な公社経営、運営体制の強化・整備、施設改修の計画・準備の3点を、事業運営では、介護予防の取組、地域の福祉人材の発掘・育成に向けた研修の充実、認知症当事者と家族介護者支援の拡充、医療介護連携の推進、地域共生型社会の推進の5点を運営方針で掲げた。」

「法人運営」

「(1) 健全な公社経営に向けた取組として、平成28年度からの改善策が効果を上げ、平成29・30年度は黒字に転換することができた自主事業である。しかし、今年度も対策の効果を毎月検証しながら取り組んではいるが、収入減や稼働率の減少など、厳しい状況にある。

大きな収入減の要因としては、居宅支援事業において、平成27年12月から取得した特定事業所加算が、平成30年度末での職員の退職に伴い、特定事業所加算の要件を満たさないことから取得できない状況となり、大きく収入減となった。現在のところ、収支は予定を下回る状況にある。今後は再度、特定事業所加算を取得できるよう人材育成に努めるとともに、担当件数の増、収支の改善を図っていく。

今後も毎月の検証と改善策を検討し、その検討結果を実施しながら、経営安定化に向けて、引き続き取り組んでいく。

事業における改善策としては、国領高齢者在宅サービスセンター事業において、機能訓練プログラムの実施結果に基づいた実践を行い、身体的機能の客観的改善を評価し、フレイル予防や介護度の悪化予防に取り組んでいる。

また、利用者への送迎サービスの一部、4台の送迎車のうち、平成30年度に1台、今年度さらに1台を自主送迎に変更し、経費の削減を図った。

介護予防・フレイル予防を重点的な目標として掲げ、実施している総合事業型市基準サービス（いわゆる総合事業）は、平成30年度当初は金曜日の週1回開催であったが、利用者の増加に合わせ、今年2月には水曜日を加え、週2回とした。さらに、7月から月曜日も開催し、現在、週3回開催している。毎回、皆さんが笑顔で体操されており、筋力アップを図り、生活の質の向上につながっている。

(2) 運営体制の強化・整備については、経営の安定化と並行して、職員の育成、確保が基盤になる。時間外勤務の削減とともに、働き方改革に関する休暇の取得についての徹底を図るように努めている。

欠員であった職員の補充については、インターネットの転職サイトを活用するなどして幅広く人材募集を行い、6月・7月・9月と新規職員が入社した。

また、育成面では、各業務において必要な資格を取得することができるような人員配置や研修の実施、また、管理職を対象に試行的に目標管理制度を導入した。目標を定めて業務を進め、振り返りをする中で問題点を自覚し、さらに前進していくことが目的である。今後は職員全員に広げていくよう、現在の制度の効果や改善点を検証しながら進めていく。

平成28年度から実施している職員に対する事業提案については、今年度17件の提案があった。現在、提案者から内容説明してもらい、事業の実現可能性や有効性などを検討・協議している。すぐ実施できるのではないかとと思われる内容や、来年度予算で対応することにより実現可能な事業もあるので、さらに検討し、事業の実現も進めていく。

この事業提案は、人材育成の面からも実施しているもので、それぞれに公社の役割、利用者や協力会員の皆さんのためにどうしていくのかなどの視点を持って考え、改善や拡充などの内容を提案されていることが、職員の育成につながっていると感じ、大変うれしく思っている。

(3) 施設改修の計画・準備については、施設の老朽化による雨漏りやデイサービスの浴室など、利用者本位のサービスを実施するために必要な改修について、平成29年度に設計をいただいた。工事実施は調布市となるので、できるだけ早期に改修できるよう、市の担当部署と協議・検討している。」

「事業運営」

「(1) 介護予防の取組については、介護予防、フレイル予防を重点的な目標として、国領高齢者在宅サービスセンターで実施する総合事業通所型市基準サービスについて、本年2月に水曜日を開始し、金曜日と合わせ週2日へと拡大してきたが、市と連携した積極的な事業展開を進める上から、7月にさらに月曜日を開始し、週3日の市基準の体制とすることができた。

理学療法士による個別機能訓練プログラムについても、機能評価が行われるように整備し、利用者の生活の質の向上にも努めている。

(2) 地域の福祉人材の発掘・育成に向けた研修の充実については、本年も、人材育成センターで実施している介護職員初任者研修や家事援助ヘルパー養成研修の講師を、経験豊かな公社の職員 5 人が、11 月までに十数回にわたり講義を担当することになっている。専門職の資質向上や育成のため、講義を行っている。4 年目となる「介護職カフェ」も、地域の介護事業者へ無料で講習を行っているが、本年も 7 月 18 日と、先日 9 月 19 日に開催した。

(3) 認知症当事者と家族介護者支援の拡充については、調布市から受託している認知症サポーター養成講座事業は、4 月から 8 月の期間で、市民の方を初め、小中学生と教職員、家事援助ヘルパー養成研修受講生等へ講座を 12 回開催し、515 名の方が受講されている。受講された方には、「オレンジリング」をお渡ししている。さらに、サポーターフォローアップ研修を、「認知症の方の世界を知ろう」をテーマに、10 月に実施予定である。

毎月開催をしている「だれでもカフェ」は、8 月までに 126 名のご参加をいただいている。また、若年性認知症対策についても、引き続き語り合える場の提供に努めている。さらに、初めての試みとして、8 月 20 日には広報紙ゆうあいに掲載をしている、ケアラー支援を行っている 15 団体による意見交換会を公社にて開催し、11 団体、30 名の参加があり、有意義な話し合いが持たれた。また、家族介護者向け講座としては、介助の仕方について、質疑応答を行いながら、公社の専門職が支援をさせていただいている。

(4) 医療介護連携の推進については、平成 30 年度に初めて、市内各種の医療・介護に携わる団体である医師会、歯科医師会を初め、介護支援専門員調布連絡協議会や介護保険サービス事業者調布連絡協議会、そして、ゆうあい福祉公社なども含めた各種の団体により、高齢者をテーマとした 1 日型研修、「高齢者応援大会」を開催した。今年度も引き続き開催を予定しており、明年 1 月の開催に向け、現在、準備を進めている。

(5) 地域共生社会の推進について、公社では、事業開始当初から、高齢者、障害者、病弱な方、子どもなどが住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、さまざまなニーズを捉え、介護保険や住民参加型の事業を行うとともに、他の支援機関とも連携しながら支援を行ってきた。本年も、地域共生社会の実現に向け、取り組んでいる。

3 年目となる「こくりょう子ども食堂わいわい」も、公社の協力会員を初め、地域の福祉機関や民生児童委員の方の協力を得て開催している。」

「執行状況及び財務状況」

「1 ページは、公社全体の収支執行状況である。4 月から 7 月末までの収入は、2 億 2,728 万 18 円、支出は 1 億 5,212 万 5,237 円で、この結果、収支差額は 7,515 万 4,781 円となっている。

2 ページは、収入の内訳である。賛助会員会費収入は、昨今、役員・管理職を中心に積極的に取り組みを行っていることから、高い執行率となった。地方公共団体補助金収入、受託事業収入は、年間の半分が既に入金をされており、高い執行率となっている。収入全体の状況としては、執行率が 40.0%となっている。また、グラフの下に、参考値として、昨年度の数値を記載しているが、大きな変動はない。

3 ページは、支出の内訳である。軽度生活援助事業費については、執行率がゼロとなっているが、訪問介護事業と一体的に実施しているもので、人件費の配賦について、決算時に行っているため、計上されていない。調査研究開発事業費についても、現時点で経費について未執行となっている。

支出全体としては、執行率が 26.7%となっており、参考値として記載している昨年度と比較し、1.5%執行率が低下した。要因としては、欠員による人件費の未執行やデイサービスの送迎の委託を一部自主化したことにより、事業費が低下したことによるものである。

4 ページは、事業別に集約をした収支計算書である。1 概要の補助事業等と受託事業の収支差額については、7 月までに補助金・委託金について年間の半分が入金されたことで、収支差額として大きく表れている。自主事業については、主な収入である介護報酬について、国保連への請求と入金に時差があるので、収支差額がマイナスとなっている。2 事業別は、事業単位での収支状況である。

8 ページは貸借対照表で、平成 30 年度期末の残高と現在での比較である。7 月 31 日現在との比較である。

資産の部、1.流動資産の未収金については、前年度の 2 月、3 月のサービス提供分が入金されたことにより減少している。負債の部、1.流動負債の未払金は、前年度の 3 月分の職員給与や協力会員の活動費を支払ったことで減少している。調布市預り金は、平成 30 年度の補助金・委託金の精算を行なったため、それぞれ減少している。

9 ページ以降は、正味財産増減計算書、その内訳表となっている。」

「自主事業の収支状況」

「資料 3 は、自主事業月次損益推移表及びモニタリングシートである。モニタリングシートについては、平成 30 年度末で経営再建計画の取組が終了したことから、令和元年度から、フォームを変更して運用をしている。1 枚目のシートは、4 月から 7 月までの実績値に、8 月以降は見込を入力して作成をした。訪問介護事業及び障害者訪問介護事業等については、増収傾向を見込み、当初予算がマイナス 29 万円余を予定していたが、プラス 578 万円余の収支差額を見込んでいる。

居宅介護支援事業についても当初予算との比較になるが、収支差額がマイナス 183 万円余に対して、マイナス 145 万円余の収支差額を見込んでいる。介護保険システムの移行期が終了したので、業務体制が整いつつあることから、新規利用者の獲得、ケアプラン受託件数の増に向けて取り組んでいく。

デイサービスぷちぼあん事業は、当初予算の収支差額は 183 万円余であるが、今年度についてはプラス 125 万円余を見込んでいる。前年度は非常に高い稼働率を維持できたことにより増収となったが、今年度は、若干稼働率が低下してきていることもあり、減収となっている。

3 事業収支合計であるが、実質収支差額はプラス 558 万円余を見込んでいる。

2 枚目のシートについては、見込を入力していないもので、実績値を表したものである。」
報告のとおり、了承された。

イ 報告第2号 調布市地域包括支援センター運営委託事業者候補選定プロポーザルについて

事務局より次のように報告があった。

「先日、調布市において地域包括支援センターの委託選定に向けたプロポーザルが行われた。第7期調布市高齢者総合計画を初め、地域福祉計画、障害者総合計画の福祉3計画の圏域の整理・統一化が図られ、共通の福祉圏域になったことによるものである。このことにより、市内の福祉圏域が8地域に統一され、地域包括支援センターも、これまでの10カ所から8カ所で運営していくことになった。

9月11日に、調布市においてプレゼンテーション審査が行われ、おかげさまで、来年度以降も継続して受託させていただくことになった。公社としても、今後も包括業務を継続していくための重要な審査であった。ゆうあい福祉公社も審査対象の一団体として、調布市から6月に発表された審査に向けての実施要領をもとに、これまで進めてきた。調布市地域包括支援センター一覧と記載した②③の資料が、現在の10カ所で運営されている地域包括で、その8番目に地域包括支援センターゆうあいが記載されている。現在担当している地区は、表に記載のように、菊野台2丁目、3丁目、国領町の1丁目～6丁目と8丁目の1番地及び4番地である。

④の資料、A～Hまでの地図に記号のあるものが、8圏域になる予定の新しい区域図になる。Eの区域が、新しくゆうあい福祉公社で担当する区域であり、国領駅、布田駅を囲む地域で、これまでの菊野台2丁目、3丁目と国領町6丁目と外れ、国領町の1丁目～5丁目と8丁目の1番地と4番地に、2番地と3番地が追加され、8丁目の1番地～4番地と、新たに布田の2丁目、3丁目、佐須町3丁目の1番地～24番地と42番地、八雲台全域、調布ヶ丘2丁目と3丁目の5番地～22番地及び26番地と27番地である。来年度で引き継ぎを行い、令和3年4月から8圏域に合わせた地域包括支援センターとしてスタートしていく予定である。」

評議員より、「今のご報告で、10カ所の包括が8カ所になるというのは、若干違っており、今まで9法人10カ所の包括であったものが、8圏域に合わせて8法人10カ所の包括となる。よって、ゆうあい福祉公社がおとりになったところは、ランチも含めて、2カ所の包括を持つことになり、それだけ責任が重くなると思っているので、今後ともよろしくお願ひしたい。」とのコメントがあった。

評議員より、「これはいつからこういうことになるのか」との質問があり、事務局より、「これから引き継ぎを行ない、ご利用者さんとの関係もあるので、正式には、令和3年度の4月から新規で動き出す。」との答弁があった。

報告のとおり、了承された。

ウ 報告第3号 人事評価制度の導入について

事務局より次のように報告があった。

「既に、導入・運用を行っている調布市の人事評価制度を参考に、今年度から、ゆうあい福祉公社においても、管理職を対象に、人事評価制度の試行導入・運用を開始した。

A3判の「目標設定シート」と「目標面談カード」は、どちらも、各管理職が、ゆうあい福祉公社の理事長と個別に面談を行い、作成をするものになる。通常は年度当初に行

うが、今年度は、試行期間ということもあり、6月に理事長面談を行い、各管理職が「目標設定シート」と「目標面談カード」を作成した。

「目標設定シート」は、公社の掲げる理念や第2次中期計画と、各管理職が担当する事業との関係性を整理し、管理職自身の設定目標を明確化したものである。また、「目標面談カード」は、各管理職が当該年度に達成すべき3つの目標と、理事長面談で設定した目標達成水準、その難易度、目標達成に向けた理事長のアドバイスを整理するものである。

各管理職は、年度末に、これら3つの目標に関する達成状況と達成に至る工程、また、シートの下段に記載した「サービス関係評価」について、自己評価を行う。これを受け、再度、理事長面談を行い、評価を受ける制度設計としている。今年度の理事長との期末面談は、来年1月下旬を予定している。

本制度の試行導入は、本格的な人口減少社会を迎え、日本の社会全体が、人手不足・人材不足を深刻な課題と受けとめ、さまざまに対策を講ずる中で、公社が、今いる職員の育成を、その有効な対抗策の一つとしようとする意思表示である。

今後、一定の試行期間を経て、検証を行った後、要綱等の整備を行い、本格実施を目指していく。また、将来は、調布市と同様に、一般職員への適用も検討し、人材育成の拡充に努めていく。

なお、資料の後半にある2枚のA4判の資料は、第2次中期計画の重点プロジェクト並びに基本目標に関する各取組事業の担当管理職を一覧表にした、参考資料である。」

評議員より、「この人事評価制度の導入に当たって、管理職が対象ということだが、その対象者に対する制度の目標や趣旨等の説明はどのようにされたのか。また、それに対して、どういった意見が出されたのか。」との質問があり、事務局より、「制度設計に当たって、調布市の人事課と打ち合わせをし、調布市で、どのような形で導入をしたのか、その研修も含め、ヒアリングをした。それを受けて、理事長、局長と相談をし、調布市のシートを参考にして、ゆうあい福祉公社ではどのような形のシートをつくるか、練ったものである。

各管理職には、人事評価とはどういうものか、これの趣旨が人材育成であることをきちんと説明した。また、既に民間でやっている人事評価制度についての研修を受けてもらった。その上で、実際に私とまずヒアリングをし、その後で理事長とのヒアリングをして、このシートをつくったという経緯である。」との答弁があった。

評議員より、「職員の育成というのが大きな目標で、昨今の社会状況に応じて、職員を育てていくというところに重きを置くためにこういう制度を導入するということはよくわかるが、そのことを、対象となる職員に十分理解をしてもらわなければいけない。変な言い方かもしれないが、調布市がやっているから、外郭団体で財政的支援を受けているゆうあい福祉公社が、それに右へ倣いしてやるということではなくて、独自の理念、独自の考え方を持ってやっていかないと、職員は、やらされ感のような意識になって、本来の目的達成にはなかなか結びつかないのではないかと懸念する。その辺は、理事長と、対象となる職員が話し合いをして、みんなが理解をした上で進めていっていただきたいというのが希望である。

それから、これが試行導入から本格導入になったときに、例えば昇任とか給与の面で反

映させていくというお考えがあるのか。その辺の今後の見通しをお聞かせいただきたい。」との質問があり、事務局より、「どういうコンセプトでこれを組み立てようか、理事長、局長と話をする中で、公社の理念と中期計画をリンクさせなければだめだろうということで、このシートを組み立てた。評議員がおっしゃるところは、我々も一番懸念をしていたところである。独自性というわけではないが、公社というのは何によっているものなのか、私たちも根源的なところを考えた。

将来の展望については、働き方改革という非常に大きな命題を抱えており、それが法律として施行されるので、公社もそれを乗り越えるために何をしなければいけないかと考えたときに、人事評価は、昇任、給与の仕組みに反映することも視野に入れざるを得ないと思っている。もちろん検証して、皆さんの合意を得てからにはなるが、そういったことも当然、提案をせざるを得ないというところは、我々と認識を共通するものである。」との答弁があった。

評議員より、「新しい制度を導入するということは、心配な部分も確かにあろうかと思うが、そのことばかり考えていても、なかなか前に進まない。とにかく職員が、こういう制度を導入することによって、やる気が出るような形で、これから紆余曲折あるかもしれないが、進めていっていただきたい。」とのコメントがあった。

評議員より、「人材育成という形の中で、この評価制度が導入されるというのは、非常にいいことだと思っている。私自身もそれを期待している。と同時に、その目標が、人材育成だということになると、当然、法人としてのミッション、ビジョンをどう具体化をするのが課題になってくる。人材は、特に福祉を担う法人にとっては、基本的な大原則だと思う。今ゆうあいの中で、人材育成方針みたいなものは明文化されているのか。」との質問があり、事務局より、「特に明文化されてはいない。」との答弁があった。

評議員より、「この導入と、法人がすごく多様な事業をお持ちになっているので、例えば資格取得の問題であるとか、どういう住民に信頼をされる職員に育てていくのかという観点で、きちんとした人材育成方針をお持ちになったほうがよいのではないかと。それを、職員に理解してもらい、こういう人が欲しい、こういう人が育てほしいということ、明確にしていくことが大事だと思うので、ご考慮いただければ幸いです。

2点目は、中期目標との連動の中でこの評価が行なわれるとなると、何がどこまでできたかというのが、逆に明らかになってくると思うので、その人事評価が進む中で、中期計画の進捗状況、進捗管理もしやすくなると思う。そうしたときに、進捗できたもの、できなかったもの、あろうかと思うが、それを適時また評議員会等にご報告をいただくとともに、できなかったもの等については、中期計画の見直しもあわせて連動的に行なっていただければ幸いです。」とのコメントをいただいた。

評議員より、「人事評価制度というのは、管理職だけの問題ではないのではないかと。一般職の人事評価はどのようにお考えか。管理職の方の評価だけで、将来的に職員の中に何らかのデメリットの感情が生まれないと危惧している。先行き、いろいろな手法があるかと思うが、ご検討をいただくのはいかがなものかと思って見させていただいた。」とのコメントがあった。

報告のとおり、了承された。

以上で、本日の案件について全て終了した。