

平成 29 年度第 2 回定時理事会議事録（要旨）

- 1 開催の日時及び場所
平成 29 年 9 月 14 日（木）
午後 3 時 30 分～午後 5 時 30 分
調布市国領町 3 丁目 8 番地 1
調布市国領高齢者在宅サービスセンター 活動室 2
- 2 理事の現在数 7 名
- 3 定足数 4 名
- 4 出席理事数 6 名
- 5 審議事項
議案第 8 号 専決処分の承認について（給与規程の改正）
議案第 9 号 専決処分の承認について
(入間町地域密着型認知症デイサービスぷちぼあん運営規程の制定)
議案第 10 号 嘱託職員等就業規則の改正（案）
議案第 11 号 介護職員処遇改善加算に関する取扱規程の改正（案）について
議案第 12 号 高年齢者雇用規程の改正（案）について
議案第 13 号 平成 29 年度収支補正予算（第 1 号）について
議案第 14 号 平成 29 年度第 1 回臨時評議員会の招集について
- 6 報告事項
報告第 3 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 4 号 経営再建計画の取組状況について

7 会議の過程及びその結果

(1) 会議成立の報告

冒頭で理事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。

(2) 議事録署名人の選任

定款に基づき、議事録署名人が理事長及び監事であることを説明し、議案の審議に移った。

(3) 審議事項

ア 議案第 8 号 専決処分の承認について（給与規程の改正）

事務局より次のように説明があった。

「東京都人事委員会勧告等により、調布市で、平成 29 年度から調布市職員の給与条例が改正された。今回、7 月 1 日から適用される内容について、調布市の制度に準拠している公社職員の給与規程についても改正する必要があることから、理事長の専決処分を行った。

1 点目として、別表第 1、公社職員の給料表で、3 級と 5 級から 7 級の表が今回新しくなり、東京都職員の給料表に変わった。

2 点目として、別表第 3、特別調整額（管理職手当）である。これまで給料月額に、職務の級に応じて、0.2 を超えない範囲で管理職手当を支給していた。今回これを定額制に変える。

3 点目として、扶養手当である。配偶者に対する扶養手当の額を減らし、子どものほう

に少し上乘せする。配偶者にはこれまで1万3,500円、毎月支給していたが、1・2・3級（係長職以下）は月1万円、管理職になると8,000円になる。子どもについては、これまで一人につき6,000円を、7,500円とする。子どものほうに重きを置いた。」
理事より、「配偶者は1万3,500円から1万円で、子どもは6,000円から7,500円で、1,500円しか増額されていない。これは都に準じているのか」との質問があり、事務局より、「公務員の人事院勧告から出たものに基づいている」との答弁があった。
審議の結果、原案通り出席理事全一致で可決し、承認された。

イ 議案第9号 専決処分の承認について

（入間町地域密着型認知症デイサービスぷちぼあん運営規程の制定）

事務局より次のように説明があった。

「ぷちぼあんにおいては、介護保険法上必要とされているサービス内容等、運営にかかわる取り決めについては、運営要綱に定め運営している。

今般、ぷちぼあんに隣接する狛江市の方から利用希望があり、狛江市と調布市にて利用可能と判断いただいたため、狛江市にも事業申請を行うための条項を整備するとともに、他の介護保険事業所等との規程類の統一を図り、変更の際においても理事会の審議案件としていくため、運営規程を制定するものである。なお、入間町地域密着型認知症デイサービス設置及び運営要綱は廃止とする。」

理事より、「同じように、調布市民もあちらの施設を使える取り決めになっているのか」との質問があり、事務局より、「調布市に関しては、隣接する狛江市や世田谷区等とも事前に協定を結んでおり、利用ができる」との答弁があった。

審議の結果、原案通り出席理事全一致で可決し、承認された。

ウ 議案第10号 嘱託職員等就業規則の改正（案）

事務局より次のように説明があった。

「今回の改正は大きく3つある。いずれも10月1日から施行する。

まず1点は、別表第2、嘱託職員等賃金表である。フルタイムで働けるホームヘルパーの雇用を考えており、介護士賃金の欄に「ホームヘルパー」を加えた。このホームヘルパーの月額給与は、処遇改善手当とあわせ、3-1の欄で23万3,000円以上、3-2は、時給が上がっているので、25万9,000円以上になる設定で打ち出していければと思う。3-3は、現行のサービス提供責任者の単価設定となっているので、そのまま移しかえた形になる。今後、収支状況を確認しながら、他団体の動向も参考にし、必要に応じて採用を進めていきたい。

右側に「削除」という字が並んでいる。以前はここに「准看護師」という賃金表があった。現在、雇用がなく、雇用する見込みもないため、今回、削除しようと思う。

2点目は、下段の臨時職員賃金表である。事務の時給を、940円から960円に引き上げたい。10月から東京都の最低賃金が26円引き上げられ、958円になるため、960円に引き上げる。

3点目は、別表第3、嘱託職員等の手当になるが、これはホームヘルパーを対象とした手当の新設である。別表第2で、ホームヘルパーを雇っていくつもりなので、その方用

の手当になるが、携帯電話当番手当を月額 1,000 円、主に夜間の緊急対応等を行うサービス提供責任者に支給していきたい。年末年始出勤手当は、12 月 29 日から 1 月 3 日に出勤したヘルパーに対して、上限 5,000 円で、1 時間当たり 1,000 円を支給していく。また、通信手当は外に出ている際に、個人の携帯電話で連絡をとる必要があるため、サービス提供責任者は月額 700 円、その他の者は 200 円、定額で、通信手当として支給していきたい。」

理事より、「准看はもう雇わないということか。それで将来、差し障りはないのか」との質問があり、事務局より、「現在は「看護師」という形で募集をしている。なかなか准看護師の方が来ないという現状もある。看護師配置というのが決まっており、准看護師よりは看護師の需要が多い。基本的には、今後は雇わない方針である。看護師の募集をかけているので、差し障りはないと考えている」との答弁があった。

審議の結果、原案通り出席理事全一致で可決し、承認された。

エ 議案第 11 号 介護職員処遇改善加算に関する取扱規程の改正（案）について

事務局より次のように説明があった。

「まず、介護職員処遇改善加算についてご説明する。この加算は介護保険の中にある加算の一つで、他の業種より賃金が低いと言われている介護職員の賃金を上げるための加算になっている。加算の取得の条件としては、介護職員のキャリアアップの仕組みや職場環境の改善要件を満たす事業所に対して、毎月、介護報酬を請求するが、そこに上乘せして支払われるものである。なお、この加算を取得した事業所は、年間で得られた加算を上回る額を介護職員へ支給する必要がある出てくる。

公社では、介護職員の任用を変えたり、昇給していく仕組み、キャリアアップする仕組みがある。あと、介護職員の事務負担の軽減にもつながる介護保険の事業をするための支援システムを公社で導入している。また、定期的なミーティングを行い、職場内のコミュニケーションの円滑を図るなど、介護職員の職場環境改善の要件を満たしているということで、毎年、加算取得のために計画を東京都等に提出している。平成 29 年 4 月からこの制度が拡充したこと、新たに、公社は障害の分野でもサービスを提供しており、障害分野でも加算取得の届け出をしたことから、今回、手当の増額など、支給方法を明確にするため、改正をお願いする。

新旧対照表、第 4 条、支給額や支給方法を、文言を直したところになるが、まず、支給額というのは、介護職員処遇改善加算総額から介護職員へ手当を支給すると、必ず公社には事業主負担というのが生じる。社会保険料とか労災保険料などが生じてくるので、その負担分、それと、平成 23 年度から昇給をし、時給を上げているので、そういったものは、その中から控除する。処遇を改善すれば会社の持ち出しも増えるので、そういうものは総額の中で見させていただき、事業主に過重な負担をかけないために、そういうものをまず引かせていただき、年間で得られた加算を上回る額を介護職員に還元するため、それを上回る額を、処遇改善加算基本額という形で設定している。

その基本額を、6 月を除く毎月の給与時に、5 ページの別表第 1 のとおり、介護職員に支給していきたい。

(1) では、国領高齢者在宅サービスセンターに勤務する介護職員は、ぷちぼあんの職員

と同額の 1 日当たり 1,300 円に増額して支給していきたい。これまでは 600 円であった。

(2) , (3) , (4) は同様である。

(5) は、フルタイムのホームヘルパーを雇うということで、そういう方々にも 1 日当たりの定額で支給していきたい。

これら別表第 1 の額を、毎月の勤務実態に基づいて 7 月から翌年 5 月の給与で手当として支給する。6 月については、3 ページの第 5 条の精算方法ということで、7 月から 5 月の合算を支給しているの、その合計額が公社全体でつかめており、それと基本額を比べる。当然、下回る計算になり、その差額を 6 月のボーナスのときに支給し、そこで上回る額を支給していく。

第 4 条第 2 項では、労使の合意によって、経営が悪化して介護職員の賃金を引き下げた場合は、その引き下げた相当額を手当として支給し、その支給したものは基本額に含めると、うたっている。処遇改善加算を使って人件費に充当する形になり、経営改善の原資に使う形になるので、届け出が制度上決まっているため、その文言を追加したい。ただ、労使の合意が前提になるので、職員労働組合としっかりと協議しながら、必要に応じて、こういったものをできるようにしていきたい。」

審議の結果、原案通り出席理事全一致で可決し、承認された。

オ 議案第 12 号 高年齢者雇用規程の改正 (案) について

事務局より次のように説明があった。

「公社の職員は 60 歳で定年になる。60 歳定年後の公社職員は、職員再雇用に関する規程により、65 歳までは雇用することが可能になっているが、その後の雇用については制度がない。このことから、60 歳以上の非常勤職員を、おおむね 70 歳まで雇用することが可能な本規程において、雇用継続できるように改正をお願いする。正規職員も 70 歳まで雇用ができるよう制度を拡大することで、3 条のほうに加えた。」

理事より、「社会的にも定年が高齢化し、65 歳まで定年を上げている。少子高齢化で人手不足でもあり、健康な高齢者が増えている。経験のある方が働ける場として開かれるというのは、とてもいいことだと思う。年齢的に 70 歳までで、70 歳を超えたらだめということか」との質問があり、事務局より、「第 6 条に、「おおむね 70 歳を年限とし」という言葉を入れている。お仕事の状況を見ながら、理事長のほうで判断していく形になる」との答弁があった。

理事より、「定年後、再雇用されたときに、ほかの方がその方の地位になられると、同じ職場でやりにくいのではないかと。例えば、課長さん同士は別としても、部下の方がやりにくいのではないかと。配置転換するとか、そういう配慮があるのか」との質問があり、事務局より、「同じ職場でも、先輩というのは年齢的なものもあるので、それはきちんと職員たちはわきまえている。自分の後輩が新しく課長に就いている職場も普通にある。ゆうあいは、まだそういう方々の退職はないが、実際、その年齢を迎えている方が 2 名ほどいる。その方の選択肢の枠を広げたということで、特にそういった支障が出るようなものはないと思っている」との答弁があった。

審議の結果、原案通り出席理事全一致で可決し、承認された。

カ 議案第 13 号 平成 29 年度収支補正予算（第 1 号）について

事務局より次のように説明があった。

「今回の補正の内容は、平成 28 年度決算により財産が確定したため、平成 29 年度予算に、その数値を反映させるための事務的な補正になる。

補正予算書の 1 ページ、正味財産増減予算において、平成 28 年度決算で、一般正味財産期末残高が 6,251 万 3,164 円に確定した。この額を平成 29 年度の期首残高にするため、その差額の 523 万 2,942 円を補正する。

3 ページ、平成 28 年度決算で次期繰越収支差額が 3,518 万 5,968 円に確定したため、前期繰越収支差額に 3,518 万 6,000 円を計上する。」

審議の結果、原案通り出席理事全一致で可決し、承認された。

キ 議案第 14 号 平成 29 年度第 1 回臨時評議員会の招集について

事務局より次のように説明があった。

「評議員会の開催は、定款第 17 条の規定において、「定時評議員会として毎事業年度終了後 3 カ月以内に 1 回開催するほか、必要がある場合に開催する」となっており、定款第 18 条の規定により、理事会の決議に基づき理事長が招集することとなっている。

例年は、5 月に前年度の事業報告並びに収支決算をご審議いただく定時評議員会と、3 月に次年度の事業計画及び収支予算を説明するための臨時評議員会を開催していた。昨年度は、公社の運営について、取り組んでいる経営改善策とその結果及び見込みについての中間報告のため、10 月に臨時の評議員会を開催した。今年度も、昨年度に引き続き取り組んでいる経営改善及び収支の状況についての中間報告をいたしたく、10 月 3 日、火曜日、午後 3 時 30 分から、臨時評議員会の開催をお願いする。」

審議の結果、原案通り出席理事全一致で可決し、承認された。

(4) 報告事項

ア 報告第 3 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説明があった。

「法人運営について。経営改善に向けた取組、運営体制の強化・整備、公社の新たな展開を目指しての 3 点を、29 年度の運営方針に掲げた。

1 点目の経営改善に向けた取組は、職員一丸となって経営改善に取り組む方策として、昨年度に実施した、全職員を対象とした賞与の一部削減を今年度も実施している。

また、昨年度に引き続き、職員に対する事業提案を実施した。今年度は既存事業の改善にテーマを絞って募集したところ、16 件の提案が出された。それぞれについて提案した職員から内容説明をしてもらい、そのうち 4 件については、すぐに実施したものと今後早急に実施していくことを決定した。具体的には、地域包括支援センターの営業時間と職員の勤務時間に差があり、その差の分は時間外勤務で対応していたものをフレックス勤務や交代勤務とすることにより、時間外勤務手当の削減につながる提案や、実習生にだれでもカフェに参加してもらい、カフェの活性化を図るために、実習終了後に参加

チケットを配布するなどがあり、できるものから始めている。

また、他の提案も各係等で検討を進め、有効と思われるものは実施していきたい。

各事業における改善策としては、障害者訪問介護・軽度生活援助見守り事業を含む訪問介護事業においては、昨年度実施した改善策を継続するとともに、4月から登録型のヘルパーを導入した。収入の減はあるものの、支出の削減が図られていることから、収支については経営再建計画の目標や昨年度の実績より改善している。

居宅支援事業については、平成27年12月から取得した特定事業所加算を継続して取得し、安定した収入を確保するとともに、昨年度に人員体制を整えたことにより担当件数が増え、収入増になり、収支の改善を図ることができた。現在のところ、収支改善は予定を上回る状況にある。今後の人材育成なども考えながら、気を緩めることなく進めていきたい。

ぷちぽあんについては、昨年度に比べ稼働率が低下し、厳しい状況にある。ただ、6月以降は、利用者確保に向けた営業などが効果を表して、稼働率が上がってきている。人員体制の効率化と合わせ、今後も営業努力を続けていく。

自主事業の収支状況については、後ほど担当から説明するが、介護保険法の改正や社会情勢の変化などに注視しながら、経営再建計画を踏まえ、経営安定化に向けて引き続き取り組んでいく。

運営体制の強化・整備については、経営改善と並行して、職員の育成、確保が基盤になる。

育成面では、各種の専門研修だけではなく、経営感覚を持った職員を育成するために、全3回の研修を実施中である。今回は、各事業の目的や役割を自分達で分析する力を身につけ、さらに係バラバラの混成チームでグループワークすることにより、自分の担当以外の事業について考える時間を多くすることで、協力や連携が高まることを目的とした研修となっている。

また、デイサービス事業については、8月から、公社では初めて理学療法士が入社したこともあり、特色あるデイサービスなど、公社が担うべきデイサービス事業の検討を進めていく。

今後とも、職員会議や運営会議等における連携強化や情報の共有化とともに、職務能力向上、人材育成に努め、事業の充実を図っていく。

3点目は、公社事業の新たな展開を目指してである。

公社の将来ビジョンについては、昨年度から検討を進めてきた。その内容は、この後、説明する。そのビジョンを踏まえて、今年度末までに30年度から5年間の新たな中期計画を策定していく。

また、公社が新たに必要とされる福祉サービスの調査・検討、実践のモデルケースを担うことにより、公益法人としての役割を果たしていくことが必要と考え、4月から調査・研究・開発に特化した担当チームを設置した。

現在、今後の事業改善等の検討に資するため、有償在宅福祉サービス事業に関するアンケート調査を実施するために準備をしている。利用会員、協力会員、居宅介護支援事業所の皆さんに、ホームヘルプ、配食、ちよこっとさんについてのニーズ等を伺い、その結果を今後の改善につなげていく。詳細については後ほど担当から説明する。

次に、平成29年度事業計画のうち事業運営について、4月から8月の執行状況を説明する。

初めに、地域の様々な福祉人材の発掘・育成への取り組みについてである。

公社にて長きにわたるボランティア・協力会員活動などを行ってくださっている方が、知見を深め、地域の互助活動を支えるリーダーへと成長している。今年4月から第4土曜日に都営くすのきアパートの一面にて、住民の有志の方で昨年からのプロジェクトをつくり子ども食堂が始まった。商店街や社協の方とともに、ゆうあい福祉公社で協力会員をしてきた方が、その経験を活かし、副代表として加わり、食事サービスで培った衛生管理等のノウハウを活かし、貢献して下さっている。その他、自宅を開放し、昨年からの毎月食事を提供している協力会員の方もおられる。地域のご高齢の方が元氣なくお見えになっても、食事をされ、楽しく会話をすることで元氣にお帰りになっているとのことである。

また、公社の職員として長年勤務してきた経験を活かし、専門職の資質向上や育成のため、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している。通常は学校からの派遣講師が多い中で、公社では7名の職員が11月までに19回、講義を担当することになっている。既に7～8月で5回の講義を行っている。

さらに、公社として昨年からの地域に向けて「介護職カフェ」と銘打って、他の事業所の介護職員を含めて、無料で講習を行っているほか、家族介護者向け講座としては、公社の専門職が、排泄介助の方法についてなど、質疑応答を行いながら支援をさせていただいている。

次に、認知症当事者と家族介護者支援の拡充についてである。今年度、調布市から受託した認知症サポーター養成講座事業であるが、認知症への理解を深めていただくため、家族会とも連携しながら開催している。4月から8月までの期間で20回、自治会や老人会、市内中学生、高校生へ講座を開催し、今年度は1,000名を目標としているが、8月末現在までに767名の方が受講している。受講された方には「オレンジリング」をお渡ししている。

毎月開催している「だれでもカフェ」は、本年は国領を中心に開催をしている。4月はフルートとピアノコンサートを行い、子どもたち11名を含め、親子連れの参加や、障害者の方の参加など、デイサービスの利用者の方を含め、65名の方の参加があり、多世代共生社会に向けた開催目的に合った集いとなった。6月にはインターネットで「だれでもカフェ」を知った息子さんが母親とともに参加をし、介護経験のある参加者の方から、介護保険の利用についてのアドバイスをもらい、翌日に地域包括支援センターへご相談につながるといったこともあった。

今年度から推進している、若年性認知症の当事者とご家族への支援については、語り合える場の提供に努めているが、明年2月に吉祥寺病院の精神科医をお迎えし、「若年性認知症の基礎的理解」についてご講演をいただく予定になっている。

次に、介護予防・日常生活支援総合事業への取組についてである。

昨年10月から開始された介護予防・日常生活支援総合事業については、平成29年度も引き続き、訪問型サービス、通所型サービスの受け入れを行っている。市基準訪問型サ

ービスにおいては、家事援助ヘルパーの雇用体制を構築したが、現在までに応募者がなく採用には至っていない。現在1名の市基準訪問型サービスの提供を行っている。

市基準通所型サービスにおいては、機能訓練に特化したメニューを理学療法士が策定し、実施をしている。実施後の身体機能の変化を確認するため、3カ月に1回、機能評価を行っている。現在8名の方が登録をされている。

次に、医療介護連携の推進である。公社で行っている認知症カフェを通じて、専門職員が適宜相談に応じ、支援が必要な方には地域包括支援センターや医療機関などと連携を図っている。また、高齢者等の方が退院されても、早期に住み慣れた町で生活ができるよう、医療機関との連携を初め、ご家族への支援、居宅介護事業所への紹介を行うほか、行政への報告なども含め、入退院両面にわたり支援している。

最後に、地域共生社会の実現をめざして、である。公社では事業開始当初から、高齢者、障害者、病弱な方、子どもたちなどが、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、様々なニーズを捉え、フォーマル、インフォーマル・サービスを駆使して支援を行ってきた。

福祉講演会、だれでもカフェなどを通じて普及啓発を行うほか、今後、地域で求められる課題の解決に向け、他の支援機関とも連携しながら、地域共生社会の実現に向け、取り組んでいる。今年の福祉講演会では、これまでとは多少違った若者たちや子どもたちに、食事を通じた居場所づくりや、自立した生活ができるよう、かかわってくださっている、NPO 法人キーツの方にお話をいただいた。214名の参加があり、アンケートの中に、貧困家庭の子どもの様子などを見たとき、何かできることはないかと思っていたが、この講演会はとても良い機会になった、との感想をいただき、ボランティアとして協力したいとの申し出が、キーツさんにも、また、ゆうあい福祉公社にもあり、多くの反響のあった講演会となった。

次に、平成29年度4月から7月までの収支状況報告と、ビジョンについて、説明する。資料2の1ページ。7月までの収入は2億3,381万9,370円、支出は1億7,159万7,177円。この結果、収支差額は6,222万2,193円となっている。

2ページ、収入の内訳になる。有償福祉サービス事業収入は、利用会員、協力会員の会費、ホームヘルプサービス利用収入、食事サービス利用収入の合計で1,057万円余、介護保険事業収入は訪問介護、居宅介護支援、デイサービスふちぼあんの収入で1,807万円余、受託事業収入は在宅サービスセンター等5件の受託事業で、地方公共団体補助金収入は4月、7月の交付でそれぞれ半分が入金されている。

3ページは支出になる。7月までの合計が1億7,159万円余である。このうち、75.5%に当たる約1億2,950万円が人件費で、事業費の主なものとしては、在宅サービスセンター事業の送迎委託で約800万円、食事サービス事業の食材等の仕入れ関係で約600万円となっている。

4ページ、事業別に集約した収支計算書になる。「1 概要」で、補助事業等と受託事業は、7月までに交付額の半分が入金されているので、収支差額が大きく表れている。自主事業の収入は2カ月後になるため、マイナスの状況である。「2 事業別」は、事業単位の収支になる。

7ページは、自主事業を前年度と対比した表になる。

訪問介護事業の平成 29 年度執行額 (A) の収支差額は、マイナス 548 万円余、28 年度はマイナス 878 万円余であったので、増減としては 329 万円余、改善していることになる。収入額は 177 万円余が落ちているが、前年度からの取組により、それ以上に支出額でも 507 万円余が落ちているので、こういった結果になっている。障害者訪問介護事業は、収入が 20 万円余上回り、支出は 79 万円余下回ったので、収支差額は 100 万円余改善している。居宅支援事業の収支差額の増減は、39 万円余落ち込んでいる。収入は 60 万円余増えているが、人員体制が整い、人件費が増えたものである。収入につながらないケースもあるが、月次損益では黒字となっている。

ぷちぼあん事業の収支差額の増減は、マイナス 160 万円余となっている。年度当初から利用が落ち込んでしまったためである。現在は回復してきているが、新たな利用者の獲得も含め、職員の体制を変更するなど支出を抑えていく。

自主事業の合計の増減としては、229 万円余改善している。

8 ページは、貸借対照表である。年度末から 7 月 31 日現在の財産の状況である。主なところを説明する。

資産の部、1.流動資産の未収金は、2 月、3 月のサービス提供分の現金が入金され、減少している。

負債の部、1.流動負債の未払金は、3 月分の人件費や活動費を支払ったこと、調布市預り金は、平成 28 年度補助金委託金の精算金を支払ったため、それぞれ減少している。

9 ページは、正味財産増減計算書である。事業収益のうち介護保険事業収益の訪問介護とぷちぼあんの収益が落ちている。受託事業収益では、生活支援体制整備事業にかわり、認知症サポーター養成講座を受託した。その差額が主なもので、10 ページ、経常収益計の増減は 489 万円余減少している。

11 ページ、経常費用計の増減は 274 万円余増加し、この結果、現時点での当期経常増減額は 763 万円余減少している。

12 ページは、正味財産増減計算書を、公益目的事業会計と法人会計に分けた内訳表である。

15 ページからは、予算を執行する節科目による収支計算書である。

資料 3、自主事業の月次損益の状況について報告する。

まず、障害者訪問介護、軽度生活援助見守り事業を含めた訪問介護事業である。上段の表は平成 29 年 4 月から 7 月の収入、支出の状況で、収入合計①は、毎月 600 万円前後の収入で、7 月までで 2,352 万円余となっている。一方、支出は、6 月の人件費は賞与を含めているので増加しているが、7 月までで約 2,100 万円である。その下の事業費を含めた、支出合計②は、2,273 万円余で、収支差額は 79 万円余の黒字である。

中段の表は、平成 28 年度の状況である。収入合計①は 2,642 万円余、支出合計②は 3,188 万円余、収支差額はマイナス 545 万円余である。29 年度と 28 年度の差が下の表になる。収入合計①は、マイナス 289 万円余とあるので、前年より収入が約 290 万円少なくなったことになる。同様に、支出合計②は、マイナス 914 万円余とあるので、大幅に抑えられている状況である。

この結果、訪問介護における収支は、626 万円余改善している。

昨年からの取組で、会議や研修時間の効率化、人員の配置転換や、固定給から変動給へ

の見直し等、主に支出の抑制に努めた結果、大きく改善しているが、年度を見通した収支の改善までには至っていない。引き続き、登録型のヘルパーを採用するなどにより利用者の獲得を進めるとともに、現在、11月をめぐりに、くすのき団地の賃貸事務所を退去し、こちらへ移転する予定である。これによる経費の削減も行っていきたい。

2 ページは、居宅介護支援事業である。収入は、毎月 220 万円前後で推移している。7 月までで 882 万円余。支出合計は約 790 万円。その結果、収支差額は 93 万円余の黒字である。平成 28 年の収支差額はマイナス 31 万円余であったので、29 年度と 28 年度を比較した収支差額は、124 万円余改善したことになる。居宅については、特定事業所加算の継続取得、人員体制を強化して、ケアプラン件数が増加した結果である。

3 ページは、ぷちぼあん事業である。7 月までの収入合計は 1,105 万円余、支出合計が 1,240 万円余。この結果、収支差額はマイナス 135 万円余である。28 年度は収入合計が 1,354 万円余、支出合計が 1,296 万円余。この結果、58 万円余の黒字であった。29 年度と 28 年度を比較した収支差額は、マイナス 193 万円余で、悪化したことになる。4 月から利用が落ち込み、その結果、前年度と比べ、収入は 249 万円余減額になったためである。これを月に置き換えると、毎月 60 万円の収入が減ったことになる。8 月からは回復してきているが、今後も、東部地区の地域包括支援センターや居宅支援事業所と連携を密にしなが、新規の利用者を獲得すること、また、ぷちぼあんの職員を国領へ配置換えするなど、支出についても抑制していきたい。

4 ページは、3 事業を合計したものである。

収支差額の合計は、ぷちぼあんの落ち込みもあるが、37 万円余の黒字である。28 年度と比べ、訪問介護や居宅が改善されたため、収支差額の合計は、555 万円余の改善となっている。引き続き、収入と支出のバランスを整えていく。

次に、資料 4-1 は、ゆうあいの理念を体系として表したピラミッド図である。本日は、この「理念」の次となる「ビジョン」について説明する。

資料 4-2 である。昨年度から公社の将来ビジョンを検討してきた。このたび公社では、「困ったときにはゆうあいへ、困ってなくてもゆうあいへ」～元気な時からゆうあいとの絆でつながる「おたがいさま」の地域の輪～をキャッチフレーズに、以下四つのビジョンを考えた。

一つ目は、「ゆうあい型チームアプローチをさらに充実し、総合的な支援を推進します」。

「ゆうあい型チームアプローチ」とは、利用者が望む暮らしを支えるために、公社専門職が協力会員とともに実践する住民参加型有償在宅福祉サービス等のインフォーマルサービスと、地域包括支援センター・居宅介護支援・デイサービス・訪問介護といったフォーマルサービスを、総合的・一体的に提供することである。多機関の専門職とともに、ご家族や地域のボランティアもチームメンバーであると考えている。公社の持つ多職種での協働・連携機能を活かし、利用者に寄り添いながら総合的な支援を推進する。

二つ目に、「地域の福祉ニーズをとらえた新たな事業の創出や実践など先駆的な役割を果たします」。

既存の調査結果をもとにしながら福祉サービスのニーズ調査を行い、地域の福祉ニーズを把握する。またモデルとなるケースの実践に取り組み、その実践から得られたノウハウ

を整理し、地域に伝え、地域に還元できるような先駆的な役割を目指す。

三つ目に、「公社事業の実践から得られる知見をもとに地域福祉施策への提言に努めます」。

事業型公社として事業を実践する中で得られた知見や、調査研究の結果をもとに地域福祉施策への提言、情報発信を行えるように努める。

四つ目に、「地域の福祉人材を育成・発掘します」。

ここでは三つの対象者に向けたものとしている。

一つ目は、福祉専門職の育成に向けて、公社が長年実施してきた事業を通して得たスキルを、地域へ還元し、地域ケアの向上を目指す。

二つ目は、協力会員、ボランティア等の拡充に努め、住民一人ひとりが地域の課題を自分事として捉え、解決につなげられるよう支援していく。

最後に、将来を見据えた公社の経営・事業運営を主体的に担うことができるプロパーの職員の育成に努める。

右側にある「新たなビジョンと事業展開図」は、青い部分がビジョンを表している。外側のグレーの部分は、このビジョンを実現するための、公社のサービス実践として、四つの柱である「普及啓発」「社会資源の創出」「調査研究開発」「人材育成」の事業展開図である。四角矢印で表している部分は、昨年の中間報告での重点目標①～⑥の項目となっている。

これら新しいビジョンをもとに、これから公社一丸となって事業を展開していく。」

理事より、「認知症サポーター養成講座は、今年度から、市から要請を受けたということであるが、この間、サポーター講座が行われた。今年度後半はどのように計画されているか」との質問があり、事務局より、「今年度後半も、引き続き講座を開催し、1,000人のサポーターの養成を目指している。既に800名近くの方が参加しているので、この目標は十分達成できると見込んでいる。ゆうあいのノウハウを活用し、市ではできない、さらに有機的な講座にしていきたい。また、サポーターとなりオレンジリングを持っている方のフォローアップとして、今年度、新たに、活躍の場リストを作成し、認知症の方を支えていこうという意識の向上を、地域の皆さんと一緒に持っていければと考えている。また、フォローアップの研修として、声かけ体験会や若年性認知症の理解とサポートをテーマに講演会も予定している。詳細は、今後、市報、ホームページなどでお知らせする」との答弁があった。

報告のとおり、了承された。

イ 報告第4号「経営再建計画の取組状況について」

事務局より次のように説明があった。

「公社では、昨年、ホームヘルパーの訪問介護事業、ケアマネジャーの居宅介護支援事業、認知症デイサービスのぷちぼあんの各自主事業の早期の赤字解消、経営安定化を目指して経営再建計画を策定した。

本年度、この計画の目標の達成状況、対策の取組状況を確認し、実効性のある対策を継続していくため、モニタリングシートを作成し、毎月の収支状況や対策の取組状況をチェックしている。

「経営再建計画自主事業合計推移表」で、平成 29 年度の収入、支出の目標の数値は、再建計画の数値となっており、予算額にも合っている。右に 4 月から 7 月までの目標 (A) がある。4 月から 7 月までの実績 (B) と、その差額を算定している。なお、実績額は、請求ベースなどの見込額となるので、会計経理の数値とは若干異なっている。まず、訪問介護事業及び障害者訪問介護事業の収支差額で、目標 (A) より実績 (B) が約 216 万円余上回っている。収入、支出とも目標額を下回ったが、支出の減額が大きく、結果的に改善につながっている。

居宅介護支援事業の収支差額では、約 114 万円余上回った。これは、収入の増額と支出の減額の効果によるものである。

デイサービスぷちぼあんで、収支差額が約 97 万円余下回った。これは、利用者の施設入所などの理由により利用者が減り、収入が大きく減少した影響によるものである。ぷちぼあんは、12 名定員の小規模事業所で、お一人の利用者がやめられる影響は収入に大きく影響する。このため、収支均衡に向けたシミュレーションを立てるとともに、居宅介護支援事業所への営業強化など、その対策をぷちぼあん職員と管理職が協議しながら進めている。

3 事業の A3 のモニタリングシートは、参考にお付けしたが、先ほどの合計推移表の毎月の内訳になっている。一番上の訪問介護事業で、上の網がかかったところが目標値で、こちらは予算額とも合っている。その下が実績になっている。その下が、目標との差額で、こちらについては、収支比率だとか、稼働率だとか、いろいろな分析を行っている。その下に、具体的な対策ということで、新規利用者の確保、ホームヘルパー職員の働き方の見直し等で、○と△がついている。こちらは、再建計画上の対策になっており、毎月、評価をする。この評価は、まず担当係長のほうで○、△、×をつけ、それを担当管理職が確認する。一番下の「担当管理職確認」で、確認したらここに○をつける。そういう形でチェックをし、このモニタリングシートは、全部の管理職が確認できるように、データをパソコン上の共有フォルダに格納し、毎月の収支状況の分析を行いながら、同時に確認も行っている。

理事より、「4 月から 7 月までの再建計画の目標と実績との比較で、約 230 万円の改善がなされている。とても結構なことだが、ぷちぼあんがすごくネックになっていると思う。今後の見通しはどうか」との質問があり、事務局より、「ぷちぼあんについては、12 名定員ということで、利用者の施設入所など、利用者の減少の影響が大きく、4 月からは収入が大きく減った。その間、施設長とか担当係長が、ケアマネジャーなどへの営業を強化するなどに努め、7 月は稼働率が 78.2%だったものが、8 月には 85.9%に改善し、8 月の単月で見れば、30 万円の黒字化がなされている。今後も、稼働率の維持向上に努めると同時に、昨年度から始めた自主送迎や、国領デイサービスの職員との人事交流など、新たな取組を継続しながら、早期の経営安定に取り組んでいきたい。

ぷちぼあんも含め、3 事業を総括すると、経営再建計画上の今年度の目標では、3 事業合計で 190 万円の赤字と見込んでいる。ただ、法人のその他収入を加え、平成 29 年度は、予算上は収支均衡と見込んでいる。現在までの 3 事業合計の収支状況を見ると、利用者の増減によって介護保険報酬がかなり増減する部分もあり、まだ気は緩められないが、目標額としての金額は達成できるものと見込んでいる。今後も、モニタリングシー

トを活用しながら、効果的な対策を継続し、早期の経営安定化を目指していきたい」との答弁があった。

理事より、「再建は道半ばとのことであるが、赤字解消、収支の安定は数年来の公社の大きな課題である。利用者の獲得は大変だと思うが、気を緩めることなく取り組んでほしい」との意見があった。

報告のとおり、了承された。

監事より、9月4日に行われた本年度第1回定例監査における所感が述べられた。

「大変複雑な会計処理をしている。例えば1枚の請求書をそれぞれの部門に割り振り、さらに、そこから消費税の課税、非課税の判断をしているが、非常にミスが少なく、丁寧で、きちんとした仕事をしている。非常に複雑な会計処理をもとにつくっている財務諸表のため、かなり複雑で、見慣れない方だと理解するのが難しいのではないかと感じた。すばらしいデータベースをお持ちなので、この会計データを、誰が見ても一目でわかる、理事の方も理解しやすい形で書類に起こしていただくと、もっと役に立てるのではないかと。

皆さん、本当にしっかりと経営再建に取り組んでおられ、自主事業に関しては、確実に改善の方向に向かっている。そのベースになっているのが、さまざまな計数管理の観点、分析、さらには、数字をもとに、少しでも先手を打っていこうという取組ということで、大変結構だと思っている。これが、自主事業だけではなく、補助事業と受託事業においても、同じように行われると、経営という意味では理想的な形になる。

もちろん、補助事業や受託事業のほうでそういったことが何もなされていないとは思っていないが、ここ数年の流れのこともあり、自主事業部分の経営管理の丁寧さに比べると、よく見えない部分もある。自主事業が無事再建の暁には、総合事業でますます公社の役割、期待も高まってくるので、「ビジョン」の実現に向けて、公社全体としてしっかりとPDCAを回し、いろいろと現象を捉えて、先を見越して行っていただきたい。それが可能なだけの人材力をお持ちだと思っているので、ぜひご検討いただきたい。皆様のお取り組みは大変ご立派だと思っている。ますます期待している。」

事務局より、「いただいた貴重なご意見については、今後の適正な業務執行、事業改善に生かしてまいりたい」とのコメントがあった。

以上で、本日の案件について全て終了した。