

令和元年度第 2 回定時理事会議事録（要旨）

- 1 開催の日時及び場所
令和元年 9 月 12 日（木）
午後 3 時 30 分～午後 4 時 47 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 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 7 号 専決処分の承認について（平成 31 年度収支補正予算書第 1 号）
議案第 8 号 嘱託職員等就業規則の改正（案）について
議案第 9 号 ホームヘルパー就業規則の改正（案）について
議案第 10 号 家事援助ヘルパー就業規則の改正（案）について
議案第 15 号 職員就業規則の改正（案）について
議案第 11 号 嘱託職員等就業規則の改正（案）について
議案第 12 号 ホームヘルパー就業規則の改正（案）について
議案第 13 号 家事援助ヘルパー就業規則の改正（案）について
議案第 14 号 令和元年度第 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 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 5 号 人事評価制度の導入について

(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) 議事録署名人の確認

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 7 号 専決処分の承認について（平成 31 年度収支補正予算書第 1 号）

事務局より次のように説明があった。

「このたびの補正理由、補正の内容は、令和元年 4 月から介護保険システムをリース取引にて納入したことから、リース会計基準に沿った会計処理を行うため、当初予算の補正について、補正日を平成 31 年 4 月 26 日として、専決処分した。

平成 31 年度収支補正予算書第 1 号、1 ページは、損益ベースの正味財産増減予算書となる。事業費の賃借料 224 万円余を減額し、同額を、減価償却費増額となる。

2 ページ、管理費の賃借料を 16 万円減額し、減価償却費を同額 16 万円増額している。

3 ページ以降は、資金収支ベースの収支予算書である。事業別と節科目に集計をしたものである。

7 ページ、2. 節科目集計以降、事業活動収入計の下、事業活動支出の部門で、介護保険システムの費用配賦を行う事業費、管理費それぞれの賃借料について、「補正額」に書いてあるが、合計すると 224 万円余、賃借料を減額するという処理をしている。

10 ページ、3 管理費も賃借料について 16 万円減額している。投資活動支出においては、事業費・管理費の賃借料の減額分と同額を、ファイナンスリース債務の返済支出という部門で増額している。」

審議の結果、原案どおり出席理事全一致で可決し、承認された。

イ 議案第 8 号 嘱託職員等就業規則の改正（案）について

ウ 議案第 9 号 ホームヘルパー就業規則の改正（案）について

エ 議案第 10 号 家事援助ヘルパー就業規則の改正（案）について

オ 議案第 15 号 職員就業規則の改正（案）について

本 4 件の議案は、全て労働基準法の改正に伴う就業規則の改正であることから、一括で事務局より次のように説明があった。

「議案第 8 号の巻末にある新旧対照表に改正する内容の記載がある。令和元年度から労働基準法が改正され、10 日以上有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、毎年 5 日間、時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられたことから、赤字で記載している項目を追加した。

議案第 9 号、ホームヘルパー就業規則、議案第 10 号、家事援助ヘルパー就業規則、議案第 15 号、職員就業規則についても、それぞれ同様の記載を追加している。

施行日は令和元年 9 月 12 日、適用日は平成 31 年 4 月 1 日となる。」

理事より、「労基法の改正の年月は、いつになるか。」との質問があり、事務局より、「労基法改正の施行日は、2019 年の 4 月 1 日である。」との答弁があった。

理事より、「職員の有給休暇の取得率を教えてください。」との質問があり、事務局より、「資料 4、参考資料の 25 ページに、年次計画で、年次有給休暇の取得率を目標として掲げてある。状況のご報告というところで、年次有給休暇取得促進、目標 55%、右側に、7 月末現在の達成率を記載している。付与に対して 50%以上取得をしている職員が何人いるか、比率を出している。目標は、1 年間で 55%である。」との答弁があった。

理事より、「今回、改正になったということは、職員の皆さんに働きやすい環境づくりが前面にあつてのことで、とてもいい改正だと思う。もし取得率が低いようであれば、管理職の皆さんが積極的に有給休暇を取得し、職員の皆さんが有給休暇を取りやすい環境づくりに努めていただきたい。」との意見があった。

審議の結果、本 4 件は原案どおり出席理事全一致で可決し、承認された。

カ 議案第 11 号 嘱託職員等就業規則の改正（案）について

キ 議案第 12 号 ホームヘルパー就業規則の改正（案）について

ク 議案第 13 号 家事援助ヘルパー就業規則の改正（案）について

本 3 件の議案は、全て東京都の最低賃金の引き上げに伴う就業規則の改正であることから、

一括で事務局より次のように説明があった。

「議案第 11 号の巻末の A3 横の新旧対照表に記載がある。東京都の最低賃金については、令和元年 10 月 1 日を発効日とし、現行の 985 円から 28 円引き上げ、1,013 円とすることについて官報公示がされた。このことから、施行日を、令和元年 10 月 1 日とし、「別表第 2」、1 嘱託職員賃金表及び 2 臨時職員賃金表の事務の単価を、それぞれ 30 円引き上げるものである。

議案第 12 号も巻末の新旧対照表に記載がある。別表第 2 賃金表の改正である。4. 登録型ヘルパー賃金表の「その他」について、東京都最低賃金の引き上げに伴い、単価を 1,000 円から 1,020 円に改めるものである。ホームヘルパー就業規則の登録型ヘルパー賃金表については、最低賃金の引き上げによる改正とは別に、新しく「身体生活」の単価を 1,500 円と設定した。こちらは、介護保険報酬の算定区分に沿った賃金支給ができるようにするための改正である。

議案第 13 号も同様に巻末の新旧対照表に記載がある。東京都最低賃金にかかわる改正について、第 4 章 賃金 第 17 条の表中、「家事援助業務（実務）」及び「その他業務（実働以外）」の単価を、1,000 円と 990 円から、それぞれ 1,020 円に改めるものである。」審議の結果、本 3 件は原案どおり出席理事全一致で可決し、承認された。

ケ 議案第 14 号 令和元年度第 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。

「評議員会は、定款第 18 条の規定により理事会の決議に基づいて理事長が招集することとなっている。令和元年 9 月 25 日水曜日、午後 3 時半より、報告に記載の 3 点のご報告をさせていただくため、第 1 回臨時評議員会の開催についてお願いするものである。」審議の結果、原案どお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報告があった。

「令和元年度上半期、4 月～8 月の業務執行状況」

「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 点目の健全な公社経営に向けた取組としては、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、昨年度に比べて厳しい状況にある。

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であるが、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。その他の事業の状況については、後ほど担当から説明する。

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、経費の縮減を図った。

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回の開催であったが、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回の開催としている。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。

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、先ほど議決いただいた、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く。また、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事配置や研修の実施、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、提案者から内容を説明してもらい、事業の実現可能性や有効性などを検討・協議している。すぐに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。

この提案は、人材育成の面からも実施しているものであるが、それぞれに公社の役割、利用者や協会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、その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点目の施設改修の計画・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年度に設計を行っていただいた。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に、市の担当部署と協議・検討している。」

「事業運営」

「資料 1 の裏面、(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した。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おり、専門職の資質向上や育成のため講義を行っている。

さらに、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 月に実施し、さらに家族介護者向け講座として、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行っている。なお、介護職カフェの一覧のところ、5 月、7 月と書いてあるが、7 月は介護職カフェ、5 月は専門職カフェとして開催をし、ケアマネジャーを対象としたものである。

(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 名の受講者があった。受講者には「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 月に実施を予定している。毎月開催している「だれでもカフェ」は、8 月までに 126 名の参加があった。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 名の参加者で、有意義な話し合いが持たれた。

(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は、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。

「令和元年度 4 月～7 月までの自主事業の収支状況」

「執行状況及び財務状況については、資料 2 に記載がある。

1 ページ、公社全体の収支執行状況で、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 円となり、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、収入の主な内訳である。まず、賛助会員会費収入は、役員・管理職を中心に積極的に取り組みを行っており、執行率としては高いものとなった。

地方公共団体補助金収入については、4月末時点で、4月～7月の交付が、それぞれ入金済んでいる。収入全体としては、執行率が40%となり、参考値として、昨年度の同時期との比較を記載しているが、昨年度が39.8%であり、大きな変動はない。

3 ページ、(3) 支出の内訳であるが、軽度生活援助事業費については、執行率がゼロであるが、こちらは訪問介護事業と一体的に実施をしているもので、例年、人件費の配賦を決算時に行っているため、現時点において未計上という形になる。

調査研究開発事業費については、経費が未執行である。

支出全体としては、執行率が26.7%となり、昨年度と比較すると、1.5%ほど執行率が低下している。その要因は、欠員による人件費の未執行やデイサービスの送迎委託を一部自主化したことにより事業費が減少した。

4 ページは、事業別に集計をした収支計算書である。

1 概要については、補助事業等と受託事業の収支差額は、7月までに補助金・委託金についての年間の半分が入金されていることから、収支差額としてプラスに大きく表れている。自主事業については、主な収入である介護報酬について、国保連へ請求をして入金があるまでに時差があるため、収支差額がマイナスとなっている。

2 事業別については、事業単位での収支状況である。

8 ページ、貸借対照表は、「前年度」という部分は、平成30年度期末残高と現在との比較である。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未収金が入金されたということで、減少している。負債の部、1 流動負債、未払金は、3月分の職員給与等を未払いとして計上したが、支払いを済ませたことで減少している。調布市預り金については、平成30年度の補助金・委託金の精算を済ませたことから、こちらも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、節科目の収支計算書である。」

「自主事業の収支状況」

「資料3、A3 縦の資料に記載がある。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、フォーム自体を変更して運用している。1枚目のモニタリングシートは、4月から7月までの実績、及び8月以降は、「見込」を入力して作成しているものである。訪問介護事業及び障害者訪問介護事業等については、令和元年度は増収を見込んでおり、当初予算においては、マイナス29万円余を予定していたが、現時点での見込みを含めた収支差額は、プラス578万円余の収支差額を見込んでいる。この収支差額の表記は、合計欄の一番下側に、実質収支578万2,084円という金額が載っている。居宅介護支援事業は、当初予算収支差額がマイナス183万円余を予定していたが、今年度の見込みを含めると、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が終了し、業務体制について整いつつあるので、新規利用者の獲得、ケアプランの受託件数の増に向けて取り組んでいく。

デイサービスぶちぼあん事業については、ぶちぼあんは、当初予算の収支差額が 183 万円余を予定しているが、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傾向にあったが、今年度は、若干稼働率が低下傾向にあり、前年度と比較すると、減収につながっている。

3 事業合計の見込みを含めた収支差額は、プラス 558 万円余を見込んでいる。

2 枚目のモニタリングシートは、8 月以降の「見込」を入力していない実績値のみのモニタリングシートである。」

理事より、「感想であるが、私、近所なので、顔見知りの方が、「今、体操へ行ってきたのよ」と、元気に、杖つきながら歩いており、とても生き生きしておられるので、こういう事業は広げていただきたい。週 3 回と聞いて、ほっとし、安心した」とのコメントがあった。

報告のとおり、了承された。

イ 報告第 4 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。

「現在、地域包括支援センターの委託選定に向けてプロポーザルが行われている。これは、今まで市内に 10 カ所あった地域包括支援センターが、①の資料にあるように、第 7 期の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 地域に変更になり、地域包括支援センターも、10 カ所から 8 カ所で運営していくことになったことによるものである。この図面が、その 8 カ所に分かれたものである。

事後報告になってしまうが、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た。公社としても、今後、包括業務を継続していくための重要な審査である。私どもも審査対象の一団体であり、調布市から、6 月に発表された審査に向けての実施要項をもとに、審査に向けての準備、資料提出を進めてきた。来週中には検査結果が出る予定である。決定したら、また改めてご報告する。

添付の調布市地域包括支援センター一覧と、記載した②、③の資料が、現在の 10 カ所で運営されている地域包括である。⑧のところに、地域包括支援センターゆうあい記載されている。電話番号、住所があり、この住所のエリアが、現在、受託して担当している一覧である。

また、④の A～H までの地図に記号のあるものが、このたび 8 カ所になる予定の区域図である。この区域図の E の区域、国領駅と布田駅を囲む地域になっている。こちらが、今回、ゆうあい福祉公社として新たに審査をお願いし、昨日、プレゼンテーションを行ってきたところである。

今年度に担当の包括が決定し、来年度で引き継ぎを行い、正式には、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と伺っている。」

理事より、「E のところが、今のエリアにプラスということか。」との質問があり、事務局より、「②の⑧のところがゆうあい、菊野台の 2 丁目、3 丁目、国領の 1～6 丁目、8

丁目の1番地, 4番地, これが現在の担当である。ここから, ④に記載があるが, 菊野台が外れて, 国領の1丁目~5丁目, 8丁目の1番地~4番地, ここから, 布田の2丁目, 3丁目が入り, そして佐須の3丁目1~24番地, 42番地, 八雲台が入る。そして, 調布ヶ丘の2丁目, 同じく3丁目の5~22番地, 26番地, 27番地と, 少し西のほうに寄った部分と, 北に上がった部分になる。今まで10カ所で分けていたものが8カ所になるので, 少しエリアも広がるが, 福祉3計画の圏域を一つにまとめ, 障害も, 地域福祉計画も, 高齢者総合計画も, 全てをこのエリアでやっていこうということで, 調布市のほうで8圏域を定め, それに合わせて包括のほうも1地域1カ所となる。

ただ, E地域は, 高齢者人口が7,000人以上いて, 今も6,200人ぐらいおり, 一番多い。Hも多いため, この2カ所については, サブセンター, ブランチというか, 出先, 窓口となる場所を設けて, そこにも包括の職員を配置しなさいということもあり, あわせて今検討しているところである。」との答弁があった。

理事より, 「新たに参入する施設, 法人もあるかと思うが, その応募状況というのはわからないのか。」との質問があり, 事務局より, 「全くわからない。昨日もプロポーザルで審査を受けたが, 別室で待っていて, 審査のときに案内され, 終わったらすぐ帰りなさいという感じであった。」との答弁があった。

報告のとおり, 了承された。

ウ 報告第5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, 調布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の「目標設定シート」と「目標面談カード」があるが, これはどちらも, 各管理職が理事長と個別に面談を行い, 作成するものである。

通常は年度当初に行うが, 今年度は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, 管理職自身の目標設定を明確化するものである。

「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, 理事長面談で設定をした目標達成水準, 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された「服務関係評定」について, 自己評価を行う。これを受けて, 再度, 理事長面談を行い, 評定を受ける制度設計となっている。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, 将来については, 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、資料後半の A4 判の 2 枚については、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取組事業の各担当管理職について、一覧表にした参考資料である。」理事より、「面談が理事長になっているが、理事長と面談をすると、事務局長は管理職の「目標設定シート」をどのように掌握できるのか。そこら辺はどうクリアしていくのか。」との質問があり、事務局より、「実は、面談者が理事長でいいのか、それとも事務局長でいいのか、そこは悩みながら制度設計をしていた。今年に関しては、事務局長が事業課長を兼ねているという事情があり、今回、試行で取り組むので、今年度については、とりあえずそれで行い、支障を感じるようであれば変えていく必要があると思っている。」との答弁があった。

理事より、「事務局は、事務局長がしっかり把握していないと回っていかないと。事務局に職員の動きをしっかり認識・把握してもらうためには、課長兼務ではあるが、理事長と局長で面談することが好ましいのではないか。」との意見があり、事務局より、「貴重な参考意見として承る。今回は、試行的に始めるので、今後、検証していく。本来なら、ほかの管理職については局長が面談をし、局長については理事長がするという形がよいと思う。」との答弁があった。

理事より、「議案の提案の仕方と、資料の作成の仕方であるが、丁寧過ぎると思う。これから仕事もスリム化していく中で、検討の余地があるのではないか。同じ規則の改正案で、多分、施行月日が違うからこのような工夫をして、そのご苦労はよくわかるが、それぞれの規則を一つの議案として提案するほうがわかりいいのではないか。順番で行って、施行期日が一番最後のほうに入ってくればいいのかと思った。

それから、それぞれの議案のところに、それぞれの改定の部分が入って、就業規則が資料としてついてきた。これだけの資料をつくるのは大変な作業なので、2 つの条項の改正があったら、2 つ改定して、最後に、こういう規定になりますよとつけるのであれば、一部でよい。議案には、新旧対照表だけをつけて、最後に参考資料として、規定を配付したほうが、資料づくりの手間が省けると思う。」との意見があり、事務局より、「今回、一本化して出すという方法も考えた。今後、議案づくりについては、ご意見を参考に考えていきたい。」との答弁があった。

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。