

令和4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4年9月16日（金）
午後2時00分～午後3時4分
調布市国領町3丁目8番地1
（公財）調布ゆうあい福祉公社 相談室1
- 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19号 介護職員等ベースアップ等支援加算に関する取扱規程の制定（案）について
議案第20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21号 嘱託職員等就業規則の改正（案）について
議案第22号 ホームヘルパー就業規則の改正（案）について
議案第23号 家事援助ヘルパー就業規則の改正（案）について
- 6 報告事項
報告第4号 理事長及び常務理事の職務の執行状況について

(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19号 介護職員等ベースアップ等支援加算に関する取扱規程の制定（案）について

イ 議案第20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19号と議案第20号は、介護職員の処遇改善に関する案件となるため、一括して議案説明することを満場一致で決定し、事務局より次のように説明があった。

「議案第19号、介護職員の処遇改善については、平成24年7月に、介護職員処遇改善加算に関する取扱規程を制定し、これ以降、介護職員処遇改善加算制度に基づき処遇の拡充を図ってきたところである。令和4年10月の介護報酬改定において、これまでの処遇改善加算制度に加え、介護職員等の収入を3%程度、月額にして平均9,000円相当を引き上げるための措置として、「介護職員等ベースアップ等支援加算制度」が新しく創設された。この新たに創設された制度に基づく処遇改善を行うため、規程の第1条（趣旨）から第5条まで、必要な事項を定めるため、介護職員等ベースアップ等支援加算に関する取扱規程を新たに制定いたしたく、提案するものである。

議案第20号、巻末の新旧対照表で、議案第19号の「介護職員等ベースアップ等支援加

算に関する取扱規程の制定」に当たり、根拠となる表記や文言の整合をするため、所要の改正を行うものである。制度自体の内容については、変更はない。」

理事より、「国の制度が制定されて、職員の処遇が厚くできるということで、この制度がすごくいいなと思いながら読ませていただいたが、これは、はしごを外されることはないのか。これは公社に働いている全職員のベースアップが可能になるという判断でよろしいのか」との質問があり、事務局より、「これまでの介護職員処遇改善制度については、介護士等の介護職が対象になっていたが、今回のベースアップ等支援加算制度については、その対象者が広く制定されており、例えば看護師さんとか、事務職、リハビリ職、広く処遇改善が実施できる制度となっている」との答弁があった。

各議案について審議の結果、原案どおり出席理事全一致で可決し、承認された。

ウ 議案第 21 号 嘱託職員等就業規則の改正（案）について

エ 議案第 22 号 ホームヘルパー就業規則の改正（案）について

オ 議案第 23 号 家事援助ヘルパー就業規則の改正（案）について

議案第 21 号から議案第 23 号は、全て最低賃金の改正に伴う就業規則の改正に関する案件となるため、一括して議案説明することを満場一致で決定し、事務局より次のように説明があった。

「議案第 21 号については 2 点ある。1 点目、巻末の新旧対照表を参照願いたい。東京都の最低賃金について、令和 4 年 10 月 1 日を発効日として、現行の最低賃金単価の 1,041 円から 31 円の引き上げが行われ、1,072 円とすることについて、官報公示がされている。このことから、施行日を令和 4 年 10 月 1 日として、別表第 2 の 1.嘱託職員賃金表及び 2. 臨時職員賃金表の、事務・運転手・介護士・ホームヘルパーの職種のそれぞれの賃金単価を 30 円引き上げるものである。

2 点目は、新旧対照表の 2 ページ、先ほどの最低賃金の改正以外の改正である。議案第 19 号でご説明した介護職員等ベースアップ等支援加算に関する取扱規程に基づく処遇改善の「手当」を支給できるように、第 36 条（賃金等）の第 2 項第 6 号に「ベースアップ手当」を、新たに追加する。

議案第 22 号については、巻末の新旧対照表において、東京都最低賃金にかかわる改正で、別表第 2、登録型ヘルパー賃金表の「その他」について、単価を 1,080 円に改めるものである。

議案第 23 号については、巻末の新旧対照表において、東京都の最低賃金にかかわる改正についてで、第 4 章第 17 条（賃金）の表中の「家事援助業務（実働）」及び「その他業務（実働以外）」の単価を 1,080 円に改めるものである。」

各議案について審議の結果、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 4 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。

(1) 食事サービス事業での新型コロナウイルス感染症対策

「令和 4 年度が始まった 4 月には新型コロナウイルス感染症による行動制限が緩和され、

基本的な感染防止対策を継続して、通常業務を行っている。7月に入り、新型コロナウイルス感染症の急激な感染拡大に伴い、都内で初めて4万人を超える感染者が報告された。7月中旬には、公社においても複数の職員や協力会員が感染者あるいは濃厚接触者となり、休暇や自宅待機となる事態となった。その後も感染者等は出たが、協力会員の皆様や職員の頑張りで、滞りなく通常業務を行うことができた。

新型コロナウイルス感染症については、現在も、公社全体で感染予防と体調管理に万全を尽くすとともに、利用者や協力会員・職員の安全・安心に留意しながら、事業運営を行っている。」

(2) 人材確保に対する取組

「経営面においては、自主3事業の健全経営が最大の課題である。中でも、居宅介護支援事業における特定事業所加算については、可能な限り近々で取得が望まれているところであり、人材確保を進めるための新たな人事制度として、限定正社員制度の活用について検討を始めた。このことは、公社の健全経営に大きく寄与するものと考えている。」

(3) 調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業の見直しについて

「事業運営においては、従前より調布市と協議を行っている調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業の見直しに関し、市の高齢担当等とともに、その概要について、調布市の副市長への説明を行った。

骨子の1つ目は、通所介護、介護予防・日常生活支援総合事業通所型サービス（国基準）の閉鎖、2つ目は、介護予防・日常生活支援総合事業通所型サービス（市基準）の拡充、3つ目は、ぷちぼあんを公社の自主事業から市の委託事業に変更、の3点になる。詳細が固まり次第、改めて理事の皆様にはご説明申し上げます。」

『各事業の取組について』

「まずは、現状、公社の事業経営上、最も懸念される課題についてである。令和3年度中期、職員に欠員が生じ、特定事業所加算を喪失した居宅介護支援事業であるが、令和4年度も欠員は埋まらず、収支均衡が保てない状況が続いている。他の自主2事業については、現況、順調な経営を維持しているが、今年度の自主事業総体での収支均衡は、決して楽観できる状況にはない。したがって、居宅介護支援事業での再度の特定事業所加算が望まれるところであるが、現在、公社が提示できる雇用条件では、常勤として換算のできる非常勤職員の確保が困難で、加算取得の要件を整えることが極めて難しい状況である。

そこで、今般、自主事業の居宅介護支援事業と訪問介護支援事業で、新たな職員の雇用形態として、限定正社員制度の創設を検討している。この制度は、特定の事業の、特定の業務限定で、職務に服する正規職員を、公社独自の財源で雇用しようとするもので、他部署への異動等はないなど、既存の公社正規職員とは雇用条件が異なるものである。まだ詳細をお示しできる段階には至っていないが、この制度を創設することで、人材の確保、ひいては収支の安定につなげようと考えている。

令和4年度前半期も、新型コロナウイルス感染症の対応には大変苦慮した。食事サービス事業では、調理部門が2週間、業務を停止するという、公社始まって以来の事態が起こった。幸い、配達部門は通常の業務が維持できたので、ご利用者様には事情をご説明申し上げ、ご希望される方には、他の事業者から購入したお弁当をお届けした。

また、6月から8月にかけては、複数の職員等が新型コロナウイルス感染症の罹患者や濃厚接触者となり、休業を余儀なくされ、複数の係で通常業務を遂行するために勤務のシフトを変更するなどの影響が出た。

食事サービス事業では、昨年から続く物価の高騰にも苦慮している。各種食材、調味料、車のガソリン代等々の値上がりで、1食当たりのコストが、令和3年度と比較して、概ね50円程度上がっている。国内外の情勢等を鑑みると、近々でこの状況が鎮静化に向かうとも思えず、このままコストの増大が続くようであれば、将来、ご利用者の皆様に、料金の改定をお願いすることも視野に入れなければならないと考えている。

また、令和4年度も、東京都の最低賃金が引き上げられ、1,072円になった。これを受け、各種就業規則の変更が生じた。東京都の最低賃金は、平成16年以降毎年上がり続け、令和元年に初めて1,000円を超えた。今回は、過去最高の31円の引き上げで、1,072円になっている。

一方で、公社が協力会員の方々にお支払いする活動費は、1時間800円で、長らく変更がない。業務の内容・性質が異なるので、単純に比較ができるものではないと考えている。しかし、昨今の物価上昇等を考えると、東京都の最低賃金は、今後も上昇傾向が継続するものと推察され、協力会員の活動費との乖離もさらに広がると考えられる。平成21年度までは活動費が東京都の最低賃金を上回っていたこともあり、これについても今後問題提起が必要ではないかと考えている。

去る9月7日に開催した「認知症サポーターフォローアップ講演会」については、新型コロナウイルス感染症の動向もあり開催が危ぶまれた講演会であったが、今回は、若年性認知症の当事者をお招きし、聖徳大学の准教授と対談形式でご講演をいただき、40人余りの参加者の方々から、大変な好評をいただいた。この勢いを、今年度後半に予定をしている福祉講演会につなげたいと考えている。」

『令和4年4月から7月までの執行状況及び財務状況』

「資料2, 1ページ上段の概要、全体の収支執行状況であるが、赤枠でお示しの4月から7月までの収入計については、2億2,021万円余、その下段の支出計は1億5,011万円余、そしてその下の収支差額が7,010万円余となっている。

その下の財源別集計は、収入及び支出の概要の赤いマーカーを引いている部分であるが、補助事業等において、住民参加型事業のホームヘルプサービスや食事サービスについて、利用状況が回復傾向にあることから、収入については若干増加をしている。

2ページ以降は、受託事業、3ページは自主事業と続くが、昨年度対比で大きな変化・変動はない。また、5ページ以降は、節科目という集計の収支計算書となっているので、後ほどご確認願いたい。」

『自主事業月次損益推移表及びモニタリングシート』

「資料3のシートは、4月から7月までの実績と3月末までの見込みを入力したものになる。2枚目は、見込みの入力がないものである。」

「訪問介護事業」

「目標には届かないものの、収支としては、昨年度の同時期と比較し、同水準となっており、年間で196万円余の黒字を見込んでいる。なお、令和4年度は、訪問介護事業収入全体のうち、約2割を占める障害者訪問介護事業を一時休止する状況となった。ヘルパ

一職員の高齢化により稼働時間が減少していることが大きな要因である。現時点における影響は、軽微ではあるが、年間を通して見れば大きな減収につながるため、収支状況について注視していく。」

「居宅支援事業」

「令和 3 年 10 月から特定事業所加算を取り下げたことにより、収益性の低下が見られている。今年度は、年間で 437 万円余の赤字を見込んでいる。将来的な黒字化、収支均衡を目指すには、特定事業所加算の取得が必須となるので、人員体制の強化をはじめとして、加算取得に必要な環境整備に注力していく。」

「デイサービスぷちぼあんの推移表」

「目標数値には及ばないものの、収支は黒字を維持している。今後においても、稼働率の維持・向上に努めていく。」

参考資料として添付している資料 1-2、令和 4 年度事業進捗状況は、後ほどご確認願いたい。」

理事より、「デイサービスのぷちぼあんを市の委託事業にするとのことだが、損益の推移表では、黒字化されている。なぜ市に委託するのか」との質問があり、事務局より、「もともと、国領のデイとぷちぼあんを一緒に委託をしようという動きがあったのだが、ぷちぼあんについては、ゆうあい寄附を受けたとか、いろいろな事情があり、ゆうあい独自の自主事業という形で継続してきた。ただ、職員の雇用形態が、片一方が委託料という形になっていて、もう片一方が自主事業という形になると、融通が利かない。事業を一緒にやりたくても、職員の人件費のお財布が違うので、なかなか合わせられないという、事業形態の不便さがあったことが一番大きなことである。

例えば、片一方で職員が仮に病気などで急に欠員が出た場合に、こちらの職員をすぐに助っ人にできないとか、そういった大変さがあった。

それと、今、確かにうまく黒字化しているが、自主事業というのは不安定さがあるので、別に責任放棄するわけではないが、できれば市の政策に沿った形で、国領デイとぷちぼあんを同等に事業展開させていきたいという思いがあり、そういう形で、今、市とは動いているところである」との答弁があった。

理事より、「コロナ禍で、食事サービスの件数というのは、減ったり増えたりしているのか」との質問があり、事務局より、「令和元年度に比べると、かなり落ちている。令和 3 年度よりも若干増えてはいるが、なかなか回復ができていない」との答弁があった。

理事より、「いろんな業者がお弁当のサービスに参入してきているので、ゆうあいの、一から全部手作りというのをもっとアピールして、手作り感というか、本当にいいものなのだということを PR するとよい。おせちも、度外視して作っている」との意見があった。

理事より、「ゆうあいの食事サービスの一番アピールしたいところは、手作りのお弁当であるということ。それから次に猛烈にアピールしたいのは、必ず職員のバックアップがある。利用者さんには必ずケースワーカーがついている。普通の業者さんでは絶対そんなことはなくて、こんなにゆとりがある食事サービスはないと思う。こんなに安全・安心な食事はないと思うので、ぜひそこを強くアピールすべきだが、アピールしにくいのかなと思う」との意見があり、事務局より、「食事に関して言うと、作るほうはある程度余裕はあるが、協力会員さんが増えていないので、配達するほうに間に合っていないとい

う状況である。それをどう工夫して作れる余力を解消していこうかというところが一つ大きな課題だと思っている。そのために知恵を絞らなければいけないと思っている。もちろん、協力会員さんを増やすということも大事だが、持っている資源をいかに最大限活用するかというのは課題だと思う。

一方で、今回、調理が2週間止まって、その間、利用者さんからは随分温かいお言葉をいただいた。比べてみて、ゆうあいの食事のありがたみが改めて分かったという声をたくさんいただいた。そういう意味では、ここの食事の豊かさが分かっていたかかなと感じている。

ただ、アピール下手というのはつくづく感じている。我々が、どうやって自分たちのやっていることを外に見せるかというのは、大きな課題だと思っている。それは食事だけではなくて、ホームヘルプサービスも、協力会員活動もそうである。ゆうあいがやっていることが魅力的に見えるようにしなければいけないなと感じている」との答弁があった。

理事より、「ぷちぼあんができたいきさつから考えて、公社がずっと自分たちで自主事業として運営したいという、すごく熱い思いをあそこに込められてオープンしたというのは、私もよく見て知っていたので、今話を聞いてびっくりした。職員が誠心誠意込めて働くところがサービスにもつながっていくわけで、すごく大事なことだなと思ってはいたが、これが委託事業になることによって、今まで本当にゆうあいの思いであそこでサービスが展開できたのに、多分縛りが結構ついてくると思う。今黒字が出ているが、この分は多分委託料の中から減らされるのだと思う。でも、それにプラスした委託料で、もう少し豊かなサービスが提供できるのだとすれば、それはそれでいいのかなと思いつつも、委託という縛りがある事業に変換することは、私も現場から離れて10年以上になるので、変わってきているのかもしれないが、少し懸念があった。

もう一つ、限定正社員制度について、特定業務をする職員を正規職員として雇うと。もともとは、公社独自の制度なのか、それとも国とか、あるいは民間の提供するところがあるとか、あるいは都道府県があつて、そこから補助金が出てこういう制度があるのか、というのが分からなかったので知りたい。ぷちぼあんの職員があそこで指示どおりやっているから異動がままならないというお話があつたが、この事業で、給与体系の違う職員が入ってきたときに、職員同士での摩擦というのが生じかねないのではないかと懸念も少しあつたので、そこら辺が、安心材料として、ある程度固まる段階で教えていただきたい」との質問があり、事務局より、「ぷちぼあんに関して、そこのご懸念が解消できるような説明ができるように我々もしていきたいと思っている。何よりも利用者さんが困るような制度の改革とか変更になってしまつては一番まずいので、そこがないようにしなければいけないと思っているので、丁寧な説明ができるように、我々も心がけてまいりたい。

限定正社員に関しては、国の制度とかではない。今、働き方改革で、ジョブ型雇用という、ある程度ノルマがあつて、決められた仕事をずっとやり続ける。その代わり、責任も、あまり重い責任は課せられないので、例えば昇進するとか、別の部署に異動するとか、そういうことはない。そういう形の働き方を望む方もいる。それを公社でも自主事業に関して、特に訪問介護と居宅介護、訪問介護というのはヘルパーさんで、居宅介護

はケアマネさんで、そういう専門職の方々というのは異動をあまりしたがない。現場が好きだから私は現場でやりたいと。例えば事務の仕事とか、責任があるような係長になるとか、そういうことは望まない。ただ、現場が好きなので、同じ仕事をずっとやれば一番いい。そういう方々が結構多かった。そういう方々は、今のゆうあいの賃金体系だと、ほかの民間事業所と比べて、高いわけではない。せつかくスキルのある志のある方たちを、なるべくゆうあいでしっかり確保したい。そのためには、皆さんが、限定した部分で仕事をしたいという思いに応えなければいけない。その上で、皆さんがある程度納得できるような、魅力だなどと思うような形の賃金が出せればいいなというのが出発点である。

その条件をかなえて、非常勤ではなく正社員として雇用できるような条件をつかって、なおかつ収支も安定させたい。それをかなえるような仕組みが何かできないかというところで、いろいろ考えて、今、おおまかな損益分岐点というのがつかめているので、その損益分岐点で、これ以上の人件費は出せないが、条件はこれぐらい出せるというのが、ある程度公社の中でも固まってきたので、それにかなうような制度設計をして、スキルのある方たち、志のある方たちを安定して雇用することで、自主事業を安定した形で運営できたらいいなというのが、そういう形の制度をつくりたいという思いの出発点である」との答弁があった。

理事より、「自主事業に特化してやるということで、これができると、例えば公社さんが先駆け、パイロット事業みたいな形になるのか」との質問があり、事務局より、「もしかしたらそういうことかもしれない」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。