令和 6 年度第 2 回臨時評議員会議事録（要旨）

- 1 開催の日時及び場所 令和 6 年 3 月 21 日（金）
午後 2 時 00 分～午後 3 時 28 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 1 階
- 2 評議員総数及び定足数 総数 8 名，定足数 5 名
- 3 出席評議員数 5 名
- 4 報告
報告第 2 号 令和 7 年度事業計画について
報告第 3 号 令和 7 年度収支予算について
報告第 4 号 令和 6 年度決算見込（自主事業）について

5 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 6 年度の議長は定時評議員会において既に選出されている。

(2) 会議成立の報告

議長が定足数の充足を確認し，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

ア 報告第 2 号 令和 7 年度事業計画について

事務局より次のように説明があった。

「1 ページに，「理念」「基本方針」を列記しているが，これは，令和 6 年度から令和 11 年度に係る，第 3 次中期計画からの転記となる。」

「1 令和 6 年度の振り返りと課題」

「2 ページから 4 ページであるが，主立った点について説明する。

令和 6 年度は，調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業（通称：国領デイ）の事業内容を一部変更するとともに，デイサービスぷちぼあん事業を調布市へ移管するなど，公社の事業形態に大きな変化があった。

国領デイについては，フロアの構成や職員配置が変わるなど，かなり大がかりな変更であったが，令和 5 年度より準備を進めたこともあり，比較的順調にスタートした。

しかしながら，前半期は，目標としていた利用率や利用者数をクリアできず，大変に苦戦をした。後半期の 10 月以降には，職員一同の頑張りもあり，盛り返したが，対象者が，健康に不安を抱えた高齢者であることもあり，欠員や欠席する率も高く，もう一段の営業努力が課題である。

また，人材の確保についても大変苦戦した。令和 5 年度末から令和 6 年度初めにかけて，複数の正規職員が退職をしたが，年度を通して，その欠員が埋まらなかった。様々な媒体も活用しながら欠員の補充には努めたが，うまくいかず，事業への影響も大きかったと実感をしている。幸い，令和 7 年度は正規職員の補充はかなったが，人員の確保につ

いては、今後も注視すべき課題である。

明るい話題では、協力会員数が、徐々にではあるが増えており、毎月増減はあるものの、直近では令和 5 年同時期と比較し、約 30 人増の 250 人ほどになった。コロナ禍等で一時は 210 人余りにまで落ち込む状況が続いたが、職員等の地道な会員募集活動が実を結んだ成果であると考えている。

今後は、ボランティア活動に熱意を持ち、新たに登録していただいた新規会員の方々を、いかに定着させていくかが重要な課題であると考えている。

また、令和 6 年度は、自主事業が、訪問介護事業と居宅介護支援事業の 2 事業になった。したがって、事業単体での収支を、これまで以上に重視する必要がある。しかし、居宅介護支援事業では、年度開始早々に主任ケアマネジャーが交代するなどの事情もあり、年度の前半期は、収支のバランスを大きく欠いた状況が続いた。

後半期は、担当職員の頑張りで、当初の目標であった請負件数月間 130 件をクリアする状況にまで盛り返したが、年度での収支は、残念ながらマイナスの見込みである。幸い、直近 2 カ月の収支については、それぞれ単月でプラスとなったので、令和 7 年度については、現況の体制が維持できれば、見通しは明るいと考えている。楽観はできないので、引き続きの頑張りが課題である。

他方、訪問介護事業については、大変に順調で、収支も、居宅介護支援事業でのマイナス分を十分に補填するプラスで推移をしている。

職員のモチベーションも高く、医療ニーズの高い利用者の要望に応えるため、令和 6 年度は、積極的に専門の技術研修を受講し、喀痰吸引等事業者登録へとつなげた。

公社としても、そうした頑張りに応えるために、特定事業所加算に加え、最上位の処遇改善加算 I も取得し、担当職員への還元を実現した。また、令和 7 年度の更なる事業安定を目指し、この 2 月には、職務限定正社員を 1 人増員した。

以上の結果、現況では、令和 6 年度の自主事業総体での収支は、プラスを見込んでいる。次に、管理・運営面についてである。令和 5 年度末に策定をした、公社の事業継続計画（通称：BCP）であるが、令和 6 年度は、職員等への普及啓発を兼ね、8 月に全体研修を、9 月に全体訓練を実施した。これについては、現在も推進委員会を定期的に開催し、組織内での計画の周知と共有化や、課題の抽出等を図っている。

また、令和 5 年度に導入した半日休暇制度であるが、職員の取得率が低く、制度が十分活用されていないといった課題があったことから、令和 6 年度は、勤怠システムを改善し、取得率の大幅なアップにつなげた。

高齢者の虐待防止対策では、係を横断した委員会を立ち上げた。

11 月に開催した福祉講演会では、東京大学でフレイル予防を研究されておられる飯島教授をお招きし、「生きがいを持って、住民同士で助け合えるまちへ」と題して、先生の研究の成果に沿った講演をしていただいた。これについては、およそ 100 人の方々を集めることができた。

ヤングケアラー・コーディネーター事業では、現に支援活動をしておられる NPO 法人代表理事の川内潤氏を講師にお招きし、この 1 月に、市民の方々に向けた勉強会を開催し、31 人の参加者を集めた。

そのほか、認知症サポーター養成事業では、7 月にステップアップ講座を開催し、61 人

の参加者を集めた。」

「2 運営方針」

「(1) 法人運営」

「経営面では、自主事業については、職務限定正社員制度を導入した効果がようやく出始め、事業の安定化が見込める状況になりつつあり、この状況を維持・発展させるよう努めていく。

一方で、調布市からの委託事業であるデイサービス事業については、市基準の事業も含め、稼働率や利用者数にまだ改善の余地がある。引き続きの営業活動や事業内容の工夫に努めていく。

運営面では、人員の確保が最大の課題である。

令和6年度は、年度を通じて、至る部署で職員が欠員となる状況が発生し、結局はそれを穴埋めする作業に追われていたというのが、正直な実感である。

幸いに、一定レベルの実績を上げることはできたが、それも全ては職員や協力会員の方々の頑張りによるもので、公社の体制整備によるものではなかった。

5ページの「B 運営体制の強化・整備」では、そうした実感を込め、公社が、職員も協力会員も、人の集まる、魅力ある事業展開を目指す組織になることを念頭に置き、記述をしている。」

「(2) 事業運営」

「5ページから6ページにかけて、令和6年度と同様、中期計画と連動したAからDまでの4項目を掲げた。

「A 地域共生社会の実現、孤立・孤独防止」では、令和7年度は、福祉講演会をこのテーマで開催し、問題提起の一助とする予定である。

「B ケアラー支援」では、令和7年度も表面化しづらいケアラーに着目し、社会的な孤立を防ぐための働きかけに努める。

「C 認知症支援」では、令和7年度も認知症サポーター養成講座とチームオレンジを柱に取り組んでいく。また、デイサービス事業については、稼働率や利用者数に着目した事業展開に努める。

「D フレイル・介護予防支援」では、総合事業通所型サービス（市基準）の実績向上を目指す。」

「3 実施事業」

「7ページ以降、個別の事業について、主立った点について説明する。

「まず初めに、「ア 有償在宅福祉サービス事業」である。令和6年度は、協力会員・利用会員の獲得において、数値としては増加傾向にあり、明るい兆しが見えている。令和7年度は、この流れを止めることなく、サービスの利用拡大、また、担い手の確保に注力していく。なお、昨今の物価高騰やコストの上昇、人材の確保などの課題に対応するため、ホームヘルプサービス、食事サービスの利用料金、会費、また、協力会員の活動報酬などについて、見直しを図る予定である。

7ページと8ページの「イ 生活支援コーディネート事業（ちょこっとさん）」である。登録ボランティア数・利用件数は、近年横ばいで、停滞をしている。事業の周知・PRなど、工夫をするとともに、いただいた相談やご依頼に確実に応えていけるよう、丁寧

に対応していく。

9 ページ, 10 ページの「B 支え合い, 孤立しない地域づくりのための普及啓発・人材育成事業」である。令和 7 年度から, 4 月を予定しているが, 公社ホームページを全面的にリニューアルする予定である。現在, 作業を進めている。

このリニューアルでは, これまで, ホームページの更新を保守業者に依頼をしてきたが, 今後は, 公社職員でも, 軽微な修正・更新ができる仕組みを取り入れ, タイムリーな情報発信ができるようになる。このことにより, 少しでもサービス利用や協力会員の獲得などにつながることを期待している。このほか, 相談事業において, 総合的な福祉や介護についての相談や, ケアラー相談などが, Web からフォームを通して行えるような仕組みを設置したり, 寄附等をホームページ上から行えるようなプラットフォームを設置するなど, 利便性の向上を図る。

リニューアル後の Web サイトの運用状況や, その効果については, 都度, 検証しながら進めていく。

11 ページ, 12 ページの「カ 認知症サポーター事業」は, 市民や地域に対して認知症支援の理解を深めるための取組や, 認知症サポーターを養成する取組である。

12 ページの「キ だれでもカフェ」であるが, この事業は, 認知症当事者と, そのサポーターの受け皿となるものであるが, 運営方針で掲げる地域共生社会の実現, 孤立・孤独防止を進めていくためにも, チームオレンジの取組をはじめとした認知症当事者の社会参加を促していくことや, 市民サポーターをはじめとした地域の力を生かしていくことについて, 住民参加のソーシャルワーカーの実践において, 積極的に働きかけていきたいと思っている。

続いて, 「D ケアラーを支えるための支援の拡充」についてであるが, こちらも, ケアラーが孤立しない地域づくりに向けて, 個別ケースの支援や仕組みづくりを進めていく。

14 ページの「ア 調布市地域包括支援センターゆうあい事業」であるが, 地域包括支援センター事業については, 高齢者の総合相談窓口であることや, 地域の見守り機能, 認知症支援, フレイル予防支援など, 高齢者福祉や地域づくりにおける様々な角度からのアプローチが求められており, 地域包括ケアシステムの実現に向けた中核となる事業である。地域や関係機関の方々と連携することはもとより, 公社内部においても, 各事業・各部門との有機的な連携を目指しながら取組を進める。

15 ページ, 16 ページの「ア 調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業」と「イ 調布市入間町地域密着型認知症デイサービスふちぼあん事業」である。

認知症対応型通所介護, 総合事業通所型サービス(市基準)は, 認知症支援, フレイル予防に対するアプローチということで, 市民の皆様にご利用いただくことで, その効果を発揮できるものである。このほか, 委託事業ということではあるが, 収益を改善するという意味合いもあるので, 令和 6 年度に引き続き, 「稼働率」の改善につながるような, 様々な工夫をしながら取り組んでいきたいと考えている。

17 ページ, 「ア 訪問介護事業」である。人材の確保・定着に向けて, 令和 5 年度からの取組になるが, 令和 6 年度も職務限定職員を 1 名登用した。介護業界全体として人手不足となっているが, 訪問介護のヘルパーについては, 特にその傾向が顕著な状況である。事業の安定や継続には, 人材確保・育成が不可欠な状況であるので, これまでに引き続

き、処遇や職場環境の改善、業務効率化など、様々な角度から取組を進めていく。

18 ページの「ア 居宅介護支援事業」である。令和 6 年度において、収支は改善傾向にあるものの、赤字の脱却には至っていない。収支改善には、上位加算の取得も選択肢となるが、加算取得後の体制維持などハードルも高く、検討が必要な状況である。基本的には、職員の負担を考慮しつつ、ケアプランの受け持ちを増やしていくというような収支改善を継続し、事業単体での黒字化を目指していく。

19 ページの「ア 法人運営及び組織体制の強化・充実」である。人材確保・育成については、事業や部門ごとの特性に違いはあるが、全社的な課題である。令和 6 年度後半期から、人材の定着につなげることを目的として、毎月開催で、係長職が集って行われる運営会議を活用して、職場環境の改善をテーマに、課題の抽出・改善策の具体的な検討を開始した。具体的なこれらの内容の協議については、令和 7 年度以降になるが、これらの中で職員の声を反映して、具体的な改善につなげていければと思っている。

20 ページの「イ 自主的、自立的経営に向けた財政基盤の強化」である。ホームページのリニューアルでは、Web 上から賛助会費や寄附の支払いを直接行えるプラットフォームを構築して、資金調達の方法を多様化する。

これまでは、現金や振込用紙が主な手段であったが、今後は、クレジットカード、銀行振込等の決済が Web 上で完結するので、利便性が向上する。ただし、デメリットも考えられ、このプラットフォームの活用は、民間サービスを活用するので、5%から 10%程度の決済手数料が発生する。この経費負担と、実際入ってくる寄附の金額等のバランスを考慮しながら対応する必要がある。

いずれにしても、このような新しい取組になるので、今後の Web 決済の利用状況等も踏まえて、対応を検討していく。

自主事業の収支については、近年の収支改善の傾向を継続できるように、収益向上や人材確保・定着に向けた取組を進めていく。」

評議員より、「令和 6 年度の振り返りと課題」の中で、ホームヘルプサービスについて、依頼内容や条件等の関係でお断りするケースもあるとあったが、差し支えなければ、どんなケースがあったのか、ご説明願いたい」との質問があり、事務局より、「ホームヘルプサービスは住民参加型のサービスであり、主な活動依頼の内容は、高齢者の方々の生活支援というところではお掃除とか、介護保険サービスでは、同居の方がいらっしゃればなかなか難しいとか制約があるが、公社のサービスはそういった制約は受けないので、そのようなご依頼に対してお応えしていくというところだと思う。個々のケースについて、ご依頼内容も様々なので、その基準が、協力会員さんがボランティアとしてやっていただく内容で適切かどうかというところで、対応が難しいケースというものはある。ちよこっとさんについても、30 分以内でできる簡単な活動ということであるが、最近多いのが、おひとり暮らしなので、誰か手がないと、重いものが動かせないとか、粗大ゴミを捨てるなどというご依頼があるが、ボランティアで、タンスを運んでほしいとか、ベッドを解体して下までおろしてほしいとか、そういった内容はなかなか難しいので、便利屋さんや引っ越し業者さんを紹介するといった対応をしている状況である」との答弁があった。

評議員より、「配食サービスにおいて、「年中無休」という体制の維持が困難になりつつあ

るということだが、配食サービスは年中無休で行うということが、事業を行う上でのマストな問題なのかどうか。もう一つ、今非常に物価が高騰しているという中で、それをどうやって反映するかというお話も伺ったが、配食サービスは民営のサービスも多々ある。もし、よい形でできない場合は、民営のサービスに肩代わりしていくとか、そういう部分のお考えはどうなのか、見解を伺いたい」との質問があり、事務局より、「公社では365日、年間通じてお休みなくサービスを提供してきており、食事サービスを始めて以降、当初は、この国領で集約してつくっているということではなくて、地域福祉センター等で、それぞれがその厨房を活用して、お届けしていたという過去の古い時代があった。その後、作ること、配達することが、ある程度経験を踏んで、国領で全部一括して集約してできるという体制ができた。それ以降は、本当にお休みなく、365日お届けしてきた。

当時の状況としては、やはりサービスがなかった時代であるので、なるべくご利用者の方にご不便をおかけせずに、毎日、温かいお食事を提供したいということで、365日という体制をやってきたので、主にその流れを踏んで、今まで何とか365日という体制を維持してきたが、マストかどうかということであれば、民間サービスの台頭もあるので、マストではない状況であるかもしれないと思っているが、現状としては、昨年度、協力会員の方々、実際の担い手の方々ともお話をしながら、公社としては、できる限りは今の状況を何とか続けられるように頑張ると。

ただ、今後、人手が集まらないといった状況もあるので、本当にこの365日の体制が継続できるかどうかというところは難しい状況もあるので、担い手の方々、協力会員の方々ともよくご相談しながら、今後の提供体制については検討をしていきたい。具体的には、日曜日とか、配食数が少ない曜日がある。ご利用者様へのサービス提供体制、ご不便にもつながるので、そういったところも踏まえて、今後検討していきたい」との答弁があった。

評議員より、「コロナ禍を経て、配食業者さんがかなり減ったと聞いているので、ぜひ頑張って続けていただきたい」との意見があり、事務局より、「補足であるが、食事サービス連絡会というものを、公社と、調布市内で配食事業を展開している事業者で、毎年やっており、今年で13年目である。皆さんお忙しいというところもあって、5、6社に声をかけて、今回2社、3社ぐらいの参加だったが、やはりお米の値上がり、物価高騰、燃料費、人件費、事業環境としては相当民間事業者さんも厳しくて、我々と同じように、事業継続とか採算などに関しては相当課題があるというお話をいただいている。調布の地域に住む市民の方々のサービスとして、調布の中で配食事業者がどんどんやめていってしまうということになれば、当然、市民の利便性とか、生活にも影響が出てくるので、我々は、市のほうとも近い関係にあるというところでは、お食事を届けて、在宅で食の確保をしていただくというところに関しても、調布市のほうとも協議しながら、地域全体のサービスとして検討が必要になってきているのかなと感じている」との答弁があった。

評議員より、「運営方針として定められている内容であるので、ぜひ計画どおり取り組まれることを期待する。

「事業運営」の「A 地域共生社会の実現、孤立・孤独防止」の中の、6ページに、令和

7年度のテーマとして、孤立・孤独防止についての取り組みを予定されていると。その中に、私が所属している社協の地域福祉コーディネーターとか、民生児童委員との連携を、という内容があるので、ちょうど社協における地域福祉コーディネーター、8圏域・8人と、同一の8圏域、地域福祉コーディネーター8人の配置と、加えて、令和7年度から、統括の担当課長を別に設けるので、8人、8人、都合16人、1地区に2人のペアと、あと、統括のコーディネーターの課長職を外に出すので、ぜひとも、ゆうあい福祉公社の皆さんと民生児童委員の皆さんと、社協のこれらのメンバーが、一体になって取り組めるといいなと。日頃からの関係性も、これまで以上に緊密にやれるといいなと思っている。

19ページ、「健全な公社運営」の下から7行目に、「半日休暇制度の活用と勤怠システムの改善」というのがあり、非常に働きやすい環境を目指して取り組まれているということだろうと思うが、一方、有給休暇の取得率上昇というのが、もう少し工夫の余地があるということなのだろうとも思っている。この半日休暇制度に関して、どういうメリットがあるのか。なかなか活用がままならないとすると、何か問題点があるのか。事務局のほうで把握できている内容があれば、教えてほしい」との意見と質問があり、事務局より、「半日休暇制度導入に至った経緯であるが、今まで、いわゆる1日単位で取る年休と、1時間単位で取れる年休と、2つの有給休暇を取得する仕組みがあった。国のほうでは、年次有給休暇が、1人に対して年間10日以上付与されている職員は、付与から1年間で、10日のうちの5日以上を取得しなければいけないという義務があり、これは1日単位で取る年休を5日取るということである。1時間を8時間、1日分と、時間をいくら積み上げても、1日取ったということにならないということで、職員から、まるまる一日年休を取るところも厳しいので、業務の午前とか午後とか、そういう単位で年休が取れると、1日単位の年休、これは半日・半日で1日と認めていただける制度なので、そういった中で、この半日休暇制度を導入して、運用してきた。

当初、システムがなかなか改修が追いつかず、制度だけを先行して導入し、紙ベース等で、公社の中でアナログで管理するようなやり方をしていたが、管理の手間とか、職員の周知というところでは、なかなか行き渡らないところもあり、きちんと全ての勤怠を管理するシステムがあるので、そのシステムを改修して、誰もがそのシステムを通して申請・承認ができるというところで、運用としては、最近では結構取得する方が増えてきているという状況である」との答弁があった。

評議員より、「1日単位と1時間単位で、それがシステム上、休暇の概念で、1時間単位で取れるということは、4時間かたまりで申請すれば、半日になったりということなので、非常に働きやすい。選択肢を広げることで後押しをするということでもあろうと思うので、ぜひ、現場の皆さんがやりやすいような制度設計に、柔軟に対応されるといいなと思っている」との意見があった。

報告のとおり、了承された。

イ 報告第3号 令和7年度収支予算について

事務局より次のように説明があった。

「1 概要」

「まず初めに補助事業であるが、住民参加型事業、普及啓発事業、公社運営管理費等に要する経費として、2億3,815万円余を計上した。

受託事業では、国領デイサービス事業、地域包括支援センター事業等に要する経費として、2億4,057万円余を計上している。

自主事業では、訪問介護事業、居宅介護支援事業で、8,537万円余を計上している。

合計で、収入、支出ともに5億6,533万円余となる。」

「2 事業別」

「初めに、補助事業等である。収入について、有償福祉サービス事業収入は、令和6年度の収入状況に合わせて増額している。また、地方公共団体補助金収入は、前年度対比で15万円余減額となっている。支出については、事業費人件費が1,202万円余の増額、管理費人件費が1,427万円余の減額となったが、これは人員配置による人件費の配賦割合の変更によるものである。普及啓発事業費は、前年度対比で111万円余の増額であるが、これは広報紙のポスティング費などの物価上昇が影響している。

9 ページ、受託事業は、在宅サービスセンター事業、市基準通所型サービス事業、デイサービスぷちぼあん事業とあるが、これら3事業は一体として予算編成を行っており、予算規模は、令和6年度と比較し大きな変動はない。

最上段の、在宅サービスセンター事業であるが、収入において、受託事業収入が前年度対比で266万円余増額となっている。これは、東京都居住支援補助金で支給されるべき人件費分が受託事業収入に含まれているためである。

中段のデイサービスぷちぼあん事業であるが、費用において、人件費が前年度対比で180万円余減額となっている。こちらは、職員の雇用形態の変更に伴うものである。

10 ページ中段、ヤングケアラー・コーディネーター事業については、増額となっている。その他の受託事業においては、昨年度と比較し大きな変更・変動はない。

11 ページ、自主事業である。上段の訪問介護事業については、東京都補助金収入において、居住支援補助金で121万円余を計上している。収入計としては、前年度から大幅な変動はない。居宅介護支援事業については、居宅介護支援事業収入において前年度対比で165万円余増額している。それぞれの事業において、単体での黒字化を目標とし、収支状況に注視して運営していく。

「その他」の項目であるが、こちらは基本財産受取利息収入等で123万円余を見込んでいる。

12 ページ以降については、予算の執行単位である節科目による集計となっている。後ほどご確認願いたい。

1 ページに戻り、正味財産増減予算書であるが、経常収益合計は、最下段のとおり、5億6,251万円を見込んでいる。全体としては、前年度対比で998万円余の増額となっている。

3 ページ、上段の経常費用合計であるが、5億6,416万円余を見込んでいる。

この結果、当期経常増減額は、減価償却費の影響により、165万円余のマイナスということで見込んでいる。

4 ページからは正味財産増減予算書の内訳表である。

7 ページは、資金調達及び設備投資の見込みを記載した書類になる。令和7年度におけ

る借入や設備投資は見込んでいない。」
報告のとおり、了承された。

ウ 報告第4号 令和6年度決算見込（自主事業）について

事務局より次のように説明があった。

「A3のものが3枚ある。決算見込については、1枚目、2枚目が対象になるが、2枚目に関しては、見込みがないといった状態のもので、今ある実態そのままを表記している。今回は、1枚目の「見込有り」を使って説明する。

こちらは、決算見込をしたものを、実際には12カ月で均等に割って表記している。単月での収支状況を把握するために、そのような形をとっている。

初めに、訪問介護事業である。処遇改善を加味した実質収支差額について、右側の①と書いてあるところになるが、311万円余の黒字を見込んでいる。

特定事業所加算の維持により事業も順調に推移している。

また、処遇改善加算Iの取得により、処遇の改善も進めることができた。職務限定職員の数も2人となり、今年度目標を達成する見込みである。

裏面の居宅介護支援事業である。

収支差額は、同じように右側の②のところであるが、193万円余の赤字を見込んでいる。

6月に管理者の交代等があり、ようやく11月に、目標としていた月間130件を達成することができた。1月には単月での収支均衡が見込めるようになっている。引き続き、収支改善を目指していく。

自主2事業合計で、一番下の表、右側の③のところになるが、117万円余の黒字を見込んでいる。今年度、3事業から2事業という体制になったが、担当職員の頑張りによって黒字で推移している。」

「自主事業の決算見込／業績連動・評価に対する職員への還元について」

「今回、公社において、初めて業績に連動した評価、そしてそれに対する還元を実施する。令和6年度自主事業の決算見込において、先ほど2事業全体で117万円余の黒字とご説明をしたが、利益還元前は410万円程度の黒字を見込んでいた。今回の還元額については、法定福利費込みで290万円余を見込んでおり、410万円から290万円を差し引いて、決算見込としては117万円余ということになっている。

還元の内容であるが、3月は、通常の期末賞与があるので、期末賞与のほか、特別賞与を加算し、支給する。また、賞与支給の対象外の職員がいることや、扶養の範囲で働く方など、現金支給による還元が適さない職員もいることから、ギフトカードの支給による還元も行う。なお、ギフトカードの配布についても、所得税法上の課税所得にならない範囲で実施をする。

還元率であるが、今回は想定利益の70%程度とした。

令和6年度においては、自主事業全体として、近年の決算状況が良好であることや、居宅介護支援事業の収益見通しも改善してきているということもあり、また、物価高騰による生活コストの上昇等も踏まえて、この70%という還元率を決定した。

次年度以降における考え方についてであるが、これまでは経営の安定が最優先事項であったが、今後は一定程度の内部留保を確保しつつ、人材の定着、育成、業務効率化への

投資、または賃金による還元とのバランスをとりながら、事業を運営していく。

内部留保の公社の水準については、中段の、「決算状況（平成 24 年度～）」という表で、水色の網かけの部分であるが、平成 24 年度以降の自主事業の決算推移である。平成 25 年度から 4 年連続の赤字となり、当時はかなり危機的な状況であった。一番右端の「流動資産（概況）」という項目であるが、平成 24 年度赤字前は、6,880 万円余という内部留保の額であったが、平成 28 年度までの赤字で、それが 4,073 万円程度にまで減少した。その後は、収支改善もあり、徐々に黒字分が積み上がって、現時点においては 6,793 万円余ということで、赤字前の水準にまで回復をしている。

流動資産・内部留保額については、公益認定法上の制約がある。基準は、概ね 1 年分の事業費程度とされ、令和 5 年度時点で東京都に提出している報告資料等においては、4 億円程度が上限というふうに判断をされている。

過去の赤字では、数千万円余の純損失を経験しており、その赤字からの脱却も困難を極めた。そういった経験を踏まえると、内部留保の積み増しは今後も継続していく必要があると考えており、次年度以降の還元、また、還元率等については、決算状況を見ながら検討していく。

今回初めて、還元ができるという状況になったことは、経営陣としてうれしく思うとともに、職員一人ひとりの行動、努力の積み重ねでこの結果が実を結んだというふうになっている。

補足になるが、この資料をつくったときに、見込みとか、これからするという状況になっているが、3 月賞与が 3 月 17 日であり、もう既に支給済みである。」

評議員より、「縦の表の、訪問介護の①という、黄色のマーカーの 3,113,954 円の内容と、横の表の訪問介護の 3,134,954 円というのが、ここが合うはずで、端数のこともあり、3,113,954 円という①の数字が、本来はここに来るのだと思う」との質問があり、事務局より、「そのとおりである」との答弁があった。

評議員より、「今回プラス要因になって、流動資産も一定の額を保有できているので、還元をした。大変いいことだと思う。

次年度以降においては、当面、留保額を積み上げていくというご説明だったので、この単年での還元ということと、継続的に還元していくという方針の考え方であるが、どういふ場合には還元するのか。今年はなぜ還元に至ったのかというのが、分かったような分からないような感じがするので、還元をするということは非常にいいことだが、今年できたことと、翌年以降、いつ次の還元がなされるのかというのを、少し整理しておいたほうがよいのではないか。その辺は法人としていかがか」との質問があり、事務局より、「今回、還元は初めてのことで、私たちも非常に悩んだ。想定外に、要は稼げたというか、お金が残せたのである。ただ、これまで、赤字のときだった時期も含めて、職員が非常に厳しい状況をずっと我慢してきて、そういう中でも会社に残っている方を、どうつなぎとめるか、さらに頑張ってもらえるか、ということを考えて。

もう一点、大きな要因としては、今回、公務員が人勸でかなりベースアップがあった。世の中がわりと給与が上がる状況になっている中で、自主事業の方はほとんど非常勤なもので、非常勤の方々を積み残したまま、我々会社の職員の給与も上がる。そうすると、正規職員と非常勤との給与の格差がさらに広がる。それは好ましくないで、それ

を補うために、自主事業においても、稼いだ分は皆さんに還元したいと、それが出発点である。

実は、次年度以降についても、どうするか検討はしたのだが、具体的に、今回の還元率70%というのも、何%がいいのだ、どういう基準でやるのだというのは、これまで経験がないもので、我々としても非常に悩ましかった。今回は、おおよそこれぐらい還元できれば、皆さんにこれぐらいお金を配布ができるということを基準にして、70%という数字を決めた。

次年度以降については、何を基準にして、どういう方針でやっていくのかというのは、実は具体的には決まっていない。ただ、個人的には、一つ基準になるのは、家賃と同等の金額なのかなと感じてはいる。公社は、ここを借りているが、家賃を払ってはいない。市から無償で借りている。それに乗った形で自主事業の方々も、いわゆる民間の事業者が払っているような家賃というものを払っていない。だから、その家賃相当分をいただいて、それを内部留保に充てるというのが一つの基準というか、それもありだなと考えている。

ここら辺のところは、これから職員の中で協議をし、その方針が固まったら、理事さん、評議員さんにご報告し、またご意見をいただきたい。

来年度以降については、そこら辺のところは明確には決まっていない。ただ、今年度の70%という金額は、そういった諸事情、世間相場を加味した形でもって決定をしている。これに当たっては、我々を所管する市の部門の職員とも内々で相談をした上で、一定の方向を決定した」との答弁があった。

評議員より、「還元をするということは大変すばらしいことなので、持続可能な制度設計になるといいと思う。

ここに書かれている基準が、正味財産の4億円程度が確保できているだとか、一定の目安を書いてあり、その上で、幾ら以上の積み上げになった場合、そのパーセントを還元するということであれば、満ちていない場合は還元がないのだろうということにもなると思うので、走りながら考えることかなとは思っている。今年、この縦の表を見ると、都の補助金で、処遇改善みたいなもので100万円入っていたりするので、それらがプラス要因になっているのだろうとも思う。

いずれにしろ、非常勤の職員の皆さんに支えられての本事業であるので、ぜひよい形で制度設計を継続していただきたい」との意見があり、事務局より、「職員の中で話している夢物語ではあるのだが、例えば自主事業でもって今以上にお金が稼げるような体制が出来上がったら、それを、職員に還元するだけではなく、公益財団法人という名目を掲げているので、例えば生活に困っていらっしゃる方々に配食サービスを無料でお配りするとか、ホームヘルプサービスの減免措置の制度をつくるとか、そういった形で何か社会還元できるところまで行けたらよいと話している」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。