

令和5年度第1回定時理事会議事録（要旨）

- | | |
|-------------|---|
| 1 開催の日時及び場所 | 令和5年4月27日（金）
午後2時～午後4時27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 |
| 2 理事の現在数 | 7名 |
| 3 定足数 | 4名 |
| 4 出席理事数 | 7名 |
| 5 審議事項 | |
| 議案第1号 | 専決処分の承認について（職務限定職員就業規則の制定） |
| 議案第2号 | 専決処分の承認について（職務限定職員給与規程の制定） |
| 議案第3号 | 専決処分の承認について（職務限定職員退職金規程の制定） |
| 議案第4号 | 専決処分の承認について（職員就業規則の改正） |
| 議案第5号 | 専決処分の承認について（給与規程の改正） |
| 議案第6号 | 専決処分の承認について（退職金規程の改正） |
| 議案第7号 | 専決処分の承認について（職員再雇用に関する規程の改正） |
| 議案第8号 | 専決処分の承認について（嘱託職員等就業規則の改正） |
| 議案第9号 | 専決処分の承認について（ホームヘルパー就業規則の改正） |
| 議案第10号 | 専決処分の承認について（家事援助ヘルパー就業規則の改正） |
| 議案第11号 | 専決処分の承認について（高年齢者雇用規程の改正） |
| 議案第12号 | 専決処分の承認について（職員の育児休業等に関する規程の改正） |
| 議案第13号 | 専決処分の承認について（職員の介護休業等に関する規程の改正） |
| 議案第14号 | 専決処分の承認について（衛生管理に関する規程の改正） |
| 議案第15号 | 専決処分の承認について（職員の職務に専念する義務の特例に関する規程の改正） |
| 議案第16号 | 専決処分の承認について（介護職員処遇改善加算に関する取扱規程の改正） |
| 議案第17号 | 専決処分の承認について（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改正） |
| 議案第18号 | 専決処分の承認について（調布市国領高齢者在宅サービスセンター（通所介護及び調布市介護予防・日常生活支援総合事業（通所型サービス））運営規程の改正） |
| 議案第19号 | 専決処分の承認について（令和4年度収支補正予算第3号） |
| 議案第20号 | 専決処分の承認について（令和4年度収支補正予算第4号） |
| 議案第21号 | 専決処分の承認について（令和4年度収支補正予算第5号） |
| 議案第22号 | 専決処分の承認について（令和5年度収支補正予算第1号） |
| 議案第23号 | 評議員候補者の選任について |

議案第24号	令和4年度事業報告（案）について
議案第25号	令和4年度収支決算（案）について
議案第26号	令和5年度定時評議員会の招集について

6 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	令和4年度下半期事故報告について

(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1号	決処分の承認について（職務限定職員就業規則の制定）
イ 議案第2号	専決処分の承認について（職務限定職員給与規程の制定）
ウ 議案第3号	専決処分の承認について（職務限定職員退職金規程の制定）
エ 議案第4号	専決処分の承認について（職員就業規則の改正）
オ 議案第5号	専決処分の承認について（給与規程の改正）
カ 議案第6号	専決処分の承認について（退職金規程の改正）
キ 議案第7号	専決処分の承認について（職員再雇用に関する規程の改正）
ク 議案第8号	専決処分の承認について（嘱託職員等就業規則の改正）
ケ 議案第9号	専決処分の承認について（ホームヘルパー就業規則の改正）
コ 議案第10号	専決処分の承認について（家事援助ヘルパー就業規則の改正）
サ 議案第11号	専決処分の承認について（高年齢者雇用規程の改正）
シ 議案第12号	専決処分の承認について（職員の育児休業等に関する規程の改正）
ス 議案第13号	専決処分の承認について（職員の介護休業等に関する規程の改正）
セ 議案第14号	専決処分の承認について（衛生管理に関する規程の改正）
ソ 議案第15号	専決処分の承認について（職員の職務に専念する義務の特例に関する規程の改正）
タ 議案第16号	専決処分の承認について（介護職員処遇改善加算に関する取扱規程の改正）
チ 議案第17号	専決処分の承認について（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改正）

議案第1号から議案第17号までは、限定正社員制度の創設に係る規程等の制定及び関連する諸規程の改正、そのほか各規程の所要の改正を行うものであるため、一括して説明することを満場一致で決定後、事務局より次のように説明があった。

『議案第 1 号，専決処分の承認について（職務限定職員就業規則の制定）』

「本規則の制定理由は、これまでの雇用形態である正規職員，嘱託職員等に加えて，「限定正社員制度」を導入するため，新しく就業規則を制定するものである。このことにより，公社職員の人材確保・育成につなげていきたいと考えている。

こちらは制度の創設になるので，新旧対照表はない。

規程の 1 ページ，第 9 条「人事異動」であるが，正規職員は，総合職採用で，職務の限定はない。このたび創設，制度化した職務限定職員は，名前のとおり職務を限定しているため，人事異動については制約がある。

2 ページ，第 12 条，第 13 条は，職務限定職員が正規職員や嘱託職員等への任用の転換に関する規程である。

このほか，就業規則では，休暇をはじめとした基本的な事項について定めているが，正規職員と同等の雇用条件となるところは，正規職員の就業規則を準用する形となっている。」

『議案第 2 号，専決処分の承認について（職務限定職員給与規程の制定）』

「本規程の制定理由は，就業規則を作成する際は，給与や賃金に関する項目を必ず記載する必要がある，公社は，就業規則とは別に，職務限定職員給与規程を制定するものである。

給与規程の 1 ページ，第 2 条「給与の種類」であるが，(1) 給料，(2) 諸手当があり，諸手当については，職務限定職員独自の手当として，正規職員にはない，資格手当や特定加算手当などを規定している。また，その他の手当については，同一労働同一賃金の趣旨を踏まえ，各種手当の支給根拠や性質等を考慮し規定をしている。

第 3 条「給与の支給」であるが，公社では，正規職員と非常勤職員で，給与の締日と支払日が異なる。職務限定職員は，非常勤職員と同様に，月末締め翌月 20 日払いと規定をしている。

4 ページ，第 9 条の給与について，職務限定職員給料表を別表第 1 に規定し，この給料表は，正規職員の給料表の別表第 1 を一部準用している。このため，ベースアップ等の給与改定があった際は，正規職員と同様に，こちらの給料表を連動して改正をする。

また，限定職員の給与は，第 9 条の給与になるが，正規職員の「職務遂行能力」を評価する「職能給」とは異なり，職務の難易度や責任の度合いに応じて給与を決定する「職務給」となり，「職種や業務の専門性」を重視するものである。

2 ページ，第 11 条「退職者の給与」であるが，職務限定職員が，退職した際，給与の取扱いは無給と規定している。半面，正規職員の場合は，一部の退職期間について有給扱いになるので，この点については，正規職員と異なるところである。」

『議案第 3 号，専決処分の承認について（職務限定職員退職金規程の制定）』

「こちらは，職務限定職員の退職金の支給について定めるものである。

規程，第 2 条「支給等」について，中小企業退職金共済制度を適用するもので，こちらは，正規職員や嘱託職員同様の制度を適用する。

第 3 条「掛金の額」であるが，月額 1 万円とし，正規職員，職務限定職員，嘱託職員，それぞれの掛金は異なる。」

『議案第 4 号，専決処分の承認について（職員就業規則の改正）』

「本規則の主な改正理由は、まず 1 点目、職務限定職員の定義を、正規職員の就業規則にも追加をするものである。2 点目は、正規職員の年次有給休暇の改正についてである。巻末の新旧対照表 1 ページ、第 3 条「定義及び適用範囲」であるが、職務限定職員の定義を追加したほか、正規職員の定義についても、職務限定職員と区別を明確にするために、文言を追加するなど、修正を行っている。

新旧対照表 2 ページ、第 10 条「昇任」、第 11 条「降任」について、こちらは、限定職員に関係するものではないが、諸般の改正ということで、これまでも人事運営においては、昇任等の人事運営を慣例的に行っているが、就業規則に記載がなかったので、実態に即して、このたび規定をするものである。

第 12 条、第 13 条は、正規職員が限定職員に任用転換する場合と、嘱託職員等への任用転換をする場合の規程を記載している。

新旧対照表 3 ページ、第 31 条「年次有給休暇」であるが、現在、正規職員の有給休暇の付与基準日は、1 月 1 日になっている。また、非常勤職員（嘱託職員や臨時職員等）は、4 月 1 日となっており、これを、正規職員を含めて、4 月 1 日に統一するため改正するものである。

新旧対照表 4 ページ、引き続き、第 31 条の年次有給休暇の項目である。第 5 項、休暇を半日単位で取得できるようにするもので、これは、時間単位で、現在、年次有給休暇を取得できるルールであるが、法令で、年 5 日間の上限が定められているため、こちらの制約を緩和するため、半日単位での休暇を取得できるように改正をするものである。これにより、休暇の取得促進にもつながるものと考えている。」

『議案第 5 号、専決処分の承認について（給与規程の改正）』

「給与規程の主な改正理由であるが、1 点目、職務限定職員との整合を図る観点で定義等の文言を追加したことと、そのほか、諸般の所要の改正を行うものである。」

『議案第 6 号、専決処分の承認について（退職金規程の改正）』

「退職金規程の改正理由であるが、こちらは、正規職員の退職金に関する規程で、参照する条番号の改正、また、職務限定職員の退職金規程を制定したことに伴い、制度運用の整合を図るために文言の追加等を行っている。

新旧対照表 1 ページ、第 3 条「掛金の額」に、第 2 項、第 3 項を追加している。」

『議案第 7 号、専決処分の承認について（職員再雇用に関する規程の改正）』

「職員の再雇用に関する規程の改正理由であるが、こちらの規程は、正規職員が 60 歳の定年を迎え、その後の継続雇用を定める規程である。現在、再雇用となる対象の期間は、規程の第 7 条 2 項により、5 年を超えて行うことができないと規定しており、61 歳から 65 歳までの期間を再雇用ということで想定をして設計されている。昨今、人材確保が困難になってきている状況を受け、制度の解釈を拡大し、場合によっては、この 5 年を超えて運用ができるように、改めるものである。

このほか、参照条文の改正など、所要の改正を行っている。」

『議案第 8 号、専決処分の承認について（嘱託職員等就業規則の改正）』

「本規則の改正理由であるが、まず 1 点目は年次有給休暇の改正についてで、正規職員同様に、半日単位の休暇を規定する改正。2 点目は、嘱託職員等の手当の改正。このほか、所要の改正を行うものである。

新旧対照表 1 ページ, 第 11 条, 第 12 条は, 嘱託職員等における, 正規職員または職務限定職員への任用転換をする規程になっている。

新旧対照表 2 ページ, 第 27 条は, 年次有給休暇の改正で, 半日単位の休暇を規定する改正である。

第 38 条は, 賃金に関する規程であるが, こちらは, 何か規程を変更することで変わるというものではなく, 現在の運用の実態に合わせて文言等を追加・加筆しているものである。

同じく第 38 条関係の別表第 3 であるが, 新旧対照表 4 ページ, まず 1 点目, 右側の表は, 年末年始手当が中段にあるが, こちらの年末年始手当を削除している。この削除した年末年始手当については, 今後は, 別規程である, 介護職員処遇改善加算の対象として支給していく。

2 点目, 通信手当について, 手当額を, 200 円～2,000 円ということで, 現在の支給額よりも拡充して改正をする。これは, 今後, 個人のスマートフォン端末等の業務使用を想定して改正するものである。」

『議案第 9 号, 専決処分の承認について (ホームヘルパー就業規則の改正)』

「本規則の改正理由であるが, 先程の嘱託職員等の手当の改正と同様に, ホームヘルパーの手当の改正を行う。また, 所要の改正を行うものである。

新旧対照表 1 ページ, 「年次有給休暇」の第 27 条について, 他規程同様に, 半日単位の休暇を規定する改正ではなく, 時間単位の休暇の規程を追加するものである。これまで, 法令に沿って, 時間単位年休の取得ができるようになっていたが, 規程に明確に定めていなかったもので, 内容を含めて改正するもので, こちらは, 時間単位の休暇の規程になる。ホームヘルパーについては, 半日単位の休暇を定めないので, 半日単位休暇を取得できる対象の職員が, 正規職員と嘱託職員等ということになる。

「賃金等」の第 38 条, 2 ページ, 本文中の改正と別表の改正を行っている。先程の嘱託職員の改正同様に, 年末年始手当を削除し, 通信手当を拡充している。」

『議案第 10 号, 専決処分の承認について (家事援助ヘルパー就業規則の改正)』

「こちらの改正は, 他規程の改正に伴う参照条文の改正が主となる。」

『議案第 11 号, 専決処分の承認について (高年齢者雇用規程の改正)』

「本規程の改正理由であるが, 定年以降, 正規職員及び嘱託職員等の継続雇用の制度で, 高年齢者雇用規程を改正するものである。主には, 職務限定職員の制度化に伴って, 職務限定職員を対象とするため, この規程へ追加するものである。そのほか, 所要の改正となる。」

『議案第 12 号, 専決処分の承認について (職員の育児休業等に関する規程の改正)』

「本規程の改正理由であるが, 職員の育児, 介護休業等に関する規程に, 職務限定職員を追加する改正が主となる。」

『議案第 13 号, 専決処分の承認について (職員の介護休業等に関する規程の改正)』

「本規程の改正理由であるが, 育児休業等に関する規程同様に, 職員の介護休業等に関する規程についても, 職務限定職員を追加する改正が主な改正点となる。」

『議案第 14 号, 専決処分の承認について (衛生管理に関する規程の改正)』

「本規程の改正理由であるが, 衛生管理に関する規程に, 職務限定職員及び家事援助ヘル

パーも、これまで就業規則の規程があったが、追加されていなかったので、本改正に併せて追加をするものである。」

『議案第 15 号、専決処分の承認について（職員の職務に専念する義務の特例に関する規程の改正）』

「本規程の改正理由であるが、職員の職務に専念する義務の特例に関する規程に、職務限定職員を追加するものである。」

『議案第 16 号、専決処分の承認について（介護職員処遇改善加算に関する取扱規程の改正）』

「本規程の改正については、介護職員処遇改善加算に関する取扱規程に、職務限定職員を追加すること、ほか、所要の改正を行っているものである。

新旧対照表 1 ページ、第 3 条、職務限定職員の定義を追加するほか、法人が定めた額を支給するという条文を追加している。この理由は、介護職員の処遇改善の運用を柔軟にできるように改正するものである。

新旧対照表 3 ページであるが、これまで、支給額等を別表第 1 として規定していたが、職務限定職員を含めた処遇改善加算の支給を総合的に行っていくため、別表を削除している。なお、今後の処遇改善の制度運用や個人への支給額については、原則、従前を踏襲することとし、別表を削除したことで、制度運用を大きく変更する予定はない。また、別表に代わる内規等を作成し、客観性を担保するとともに、職員にも周知をしていく。」

『議案第 17 号、専決処分の承認について（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改正）』

「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、職務限定職員を追加する改正が主な点である。こちらは、専決処分書の日付である、令和 5 年 3 月 27 日付で専決処分とした。」

理事より、「議案第 1 号、第 3 条の職務限定職員の定義のところで、「基幹業務」というのが出てくるが、公社でいう基幹業務というのは、各部署にそれぞれ散らばっている職員の中に、この職務限定職員というのが配置されていき、その職場の係の中の決まった業務をするというイメージか」との質問があり、事務局より、「職務限定職員就業規則の第 3 条「定義」の部分と、議案第 4 号、正規職員を対象とした就業規則の第 3 条「定義及び適用範囲」というところを見比べると、正規職員については、「期間の定めや職務区分に限定がなく、経営組織上の基幹的業務に従事し」と定義している。経営組織上の広範な基幹的業務に従事するという定義である。

また、限定職員については、「限定分野の定常的な基幹業務に従事する」ということで規定をしているので、より正規職員よりも狭い範囲の、限定された分野の総合的な基幹的業務に従事するということで、こちらはモデル等の就業規則を参考に作成している」との答弁があった。

理事より、「組織の中の各分野にこの職員が配属されていくという判断でよろしいか」との質問があり、事務局より、「今のご質問は、いわゆる職務限定職員をどういった対象の職員に適用していくかというところの運用の部分にもかかわるのかなと理解をしたが、現時点では、自主事業に限った、いわゆる公社では訪問介護、居宅介護支援、現在、ぷちぼあんも自主事業と位置づけているが、自主事業に限定した業務に限り適用・運用をし

ていくという想定で考えている」との答弁があった。

理事より、「2年経過したときに転換試験があるが、今年、職員の採用をする予定はあるのか。もしそうなったときに、今年採用する職員については、3年後に転換試験を受けられるが、今いる職員は、ここに転換したいとなったときには、この時期からそれが適用されるのか」との質問があり、事務局より、「正規職員、職務限定職員、嘱託職員、それぞれ任用転換の想定はしている。新しく採用された職務限定職員が、例えば正規職員に転換する、嘱託職員に転換するという想定は、規程・原則上は、2年の間隔をあけるといふ理解である」との答弁があった。

理事より、「採用はこの4月1日、今年度からスタートするが、転換だとか、そういった運用については、具体的には2年後から始まるということか」との質問があり、事務局より、「運用については、新規採用同様に、今いる職員も任用転換ができるという理解である」との答弁があった。

理事より、「公社としては、昇任試験はまだ導入していないのか」との質問があり、事務局より、「現在、公社では、昇任試験は導入していない」との答弁があった。

議案第1号から議案第17号について、各議案ごとに審議の結果、すべて原案どおり出席理事全一致で可決し、承認された。

ツ 議案第18号 専決処分の承認について(調布市国領高齢者在宅サービスセンター(通所介護及び調布市介護予防・日常生活支援総合事業(通所型サービス))運営規程の改正)

事務局より次のように説明があった。

「本改正は、通所介護事業の運営に関するもので、主な内容は、業務実態に即して、通所介護及び国基準通所型サービスの利用定員と従業者の員数を変更、また、市基準通所型サービスの休業日及びサービス提供時間の修正を行ったものである。

新旧対照表2ページ、第4条(1)、こちらが定員30人から定員20人に変更している。

新旧対照表1ページ、第3条(1)のイ、介護職員4人を介護職員2人に変更している。

また2ページ、第5条(2)調布市総合事業における市基準通所型サービスのところの休業日と、2の(2)、サービスの提供時間の変更を行っている。

介護保険法上、変更後10日以内での届出が義務づけられていることから、専決処分としたものである。」

理事より、「利用定員20人とか15人というのは、これは1日ということか」との質問があり、事務局より、「1日20人で、市基準は1日15人という状況である」との答弁があった。

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。

テ 議案第19号 専決処分の承認について(令和4年度収支補正予算第3号)

ト 議案第20号 専決処分の承認について(令和4年度収支補正予算第4号)

ナ 議案第21号 専決処分の承認について(令和4年度収支補正予算第5号)

議案第19号から議案第21号までは、令和4年度における補正予算に関する案件となるため、一括して説明することを満場一致で決定後、事務局より次のように説明があった。

『議案第 19 号，専決処分の承認について（令和 4 年度収支補正予算第 3 号）』

「本補正は，在宅サービスセンター受託事業の，デイサービスの活動室にある舞台設備を撤去し，スペースを有効活用するため，専決処分にて予算を補正している。

収支補正予算書 5 ページ中段の 10 在宅サービスセンター受託事業において，3 の臨時雇賃金支出の 134 万 7,000 円を減額し，15 委託費支出で同額を増額補正している。なお，補正日は，令和 5 年 3 月 1 日である。」

『議案第 20 号，専決処分の承認について（令和 4 年度収支補正予算第 4 号）』

「本補正は，デイサービスぶちぼあん事業の老朽化したエアコンについて，一部入れ替えを実施するため，専決処分にて予算を補正している。

収支補正予算書 5 ページ中段の 1 管理事務費内にある，4 消耗品費支出を 42 万 9,000 円減額し，6 ページの 2 投資活動支出内にある，5 デイサービスぶちぼあん事業費の 1 什器備品取得支出で，同額を増額補正している。なお，補正日は，令和 5 年 3 月 4 日である。」

『議案第 21 号，専決処分の承認について（令和 4 年度収支補正予算第 5 号）』

「まず 1 点目は，有償福祉サービス事業において，協力会員活動の稼働の増加に伴う協力会員活動費の増額補正である。

2 点目は，令和 4 年度の人事院勧告において給与改定があった。この関係で，管理費人件費が不足することから，事業費人件費から充当する補正である。

3 点目は，パソコンの入れ替えに伴うリース費用の補正である。

4 点目は，軽度生活援助事業費において，収入が見込を上回ったことから，収入予算を増額し，その増額分に合わせて人件費予算を増額させる補正である。

5 点目は，障害者訪問介護事業費についてである。令和 4 年度内の事業を休止したことで，10 月以降，収入がほぼ計上されなくなっていた。支出については，これまで，固定の按分比率で配賦をしており，収入に合わない支出を計上していたことから，適正化をする補正となっている。補正日は，令和 5 年 3 月 31 日である。

収支補正予算書 4 ページ，補正額の列に括弧書きで番号を付している。

初めに，(1) 協力会員活動費について，有償福祉サービス事業収入を 109 万 1,000 円増額し，ホームヘルプサービス事業費の協力会員活動費に同額を増額している。

(2) 管理費人件費について，事業費人件費を 5 万 6,000 円減額し，管理費人件費に同額を増額している。

(3) パソコンの入れ替えに伴うファイナンスリース債務の返済支出に関する補正である。(3) の 1 の有償福祉事業管理費から 5 万 7,000 円を減額。5 ページの下段の (3) の 3，訪問介護事業費から 2 万 5,000 円を減額。6 ページ中段の (3) の 2，居宅介護支援事業から 6 万 5,000 円を減額し，それぞれファイナンスリース債務の返済支出に充てている。

(4) 軽度生活援助事業の補正である。5 ページ，軽度生活援助事業収入と人件費をそれぞれ 1 万 3,000 円増額している。

(5) 訪問介護事業費と障害者訪問介護事業費に関する補正である。5 ページ下段の (5) の 1 で，訪問介護事業収入と訪問介護人件費で 191 万 5,000 円をそれぞれ増額し，6 ページ上段の (5) の 2 で，障害者訪問介護事業収入と障害者訪問介護人件費でそれぞれ

同額を減額している。」

議案第 19 号から議案第 21 号について、各議案ごとに審議の結果、すべて原案どおり出席理事全一致で可決し、承認された。

ニ 議案第 22 号 専決処分の承認について（令和 5 年度収支補正予算第 1 号）

事務局より次のように説明があった。

「本補正は、令和 5 年度の新たな取組に関する補正である。

1 点目は、ヤングケアラー・コーディネーター事業についてである。

2 点目は、住民主体の「通いの場」における協力会員活動等に関する調査研究についてである。なお、補正日は、令和 5 年 4 月 1 日である。

収支補正予算書 5 ページ、1 点目のヤングケアラー・コーディネーター事業についてである。7 受託事業収入内の 6 ヤングケアラー・コーディネーター受託事業収入を 550 万円計上し、6 ページ中段の 14 ヤングケアラー・コーディネーター受託事業費で、人件費を 458 万 1,000 円、事業費を 91 万 9,000 円の合計 550 万円を計上している。

2 点目の「通いの場」調査研究について、5 ページの下段、2 有償福祉サービス事業費内の 2 食事サービス事業費で、1 協力会員活動費支出を 38 万 4,000 円減額し、6 ページ上段の 5 有償福祉事業管理費の 2 協力会員活動費支出に、同額を増額している。」

理事より、「住民主体の「通いの場」における協力会員活動というのは、具体的にプランやアイデアの形がもうできているのか。それから、補正の主な内容の中の食事サービス事業費、協力会員活動費を減額するというのは、どのようになるのか」との質問があり、事務局より、「「通いの場」における調査研究の具体的な内容、取組としては、令和 5 年度中に、公社では、中期計画の見直しを控えている。中期計画の作成に当たり、公社としても、住民参加型の取組をより活性化していくために、このたび、令和 5 年 4 月に、これは民間の取組であるが、富士見町にある「ふふ富士見」という「通いの場」ができ、そこで、公社の協力会員の方が活動をされているので、連携を図りながら、新たな住民参加の取組などを模索していくために、協力会員活動を行っていただくことにしている。実際、予算としては、新しく始めることであるので、公社のほうでは、ホームヘルプサービスと食事サービス、2 つにしか協力会員活動費という支出項目がないので、その項目から、有償事業というのが、ホームヘルプサービスと食事サービスを所管する管理費になるので、そちらから協力会員活動費を支出するというので、補正させていただいている。

食事サービスの事業費、協力会員活動費を減額するというのは、財源としては、令和 5 年度当初予算で既に確定をしているので、その中から新たな財源を捻出する。食事サービスの協力会員活動費から一部のこの 38 万 4,000 円を減額して、有償管理費のほうに同額補正するという趣旨である」との答弁があった。

理事より、「ヤングケアラーの支援は、昨年のある時期にヤングケアラーが文章化されてきて、すぐ取り組むべき大きな内容、課題というお話があった経緯だと思うが、それがこのように半年ぐらいの間に形になったというのは、すごくいいこと、うれしいことだと思う。それから、4 月に新しい年度がスタートしてすぐに補正で、これは市のほうからの委託だと思うが、ずっと交渉があって、予算の作成に間に合わずに、ここでの補正と

いうことになったのか」との質問があり、事務局より、「おっしゃるとおり、ぎりぎりになって、3月の議会で市のほうは認められたのだと思うが、それが通らないと、我々も公にはできなかったもので、それを待ってという形である。実際は、事業は4月1日から始まっているので、職員も既に配置しており、その人件費を捻出するために予算がないとだめなので、本来あるべき姿ではないが、今回は異例な形で、4月1日に補正をさせていただいたという経緯である」という答弁があった。

理事より、「ヤングケアラーを見出すのも大変なお仕事かと思うが、それをコーディネートしていく職員は本当に大変な役割を担う形になると思う。そこら辺の支援も、組織を挙げてやりながら、今、本当に大変な思いをしているお子さんがいっぱいいらっしゃるの、ぜひこの仕事を、公社の、ある意味での目玉の仕事にさせていただけたらうれしいと思う」との意見があった。

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。

ヌ 議案第23号 評議員候補者の選任について

事務局より次のように説明があった。

「本件については、去る令和5年3月末をもって、調布市社会福祉協議会から推薦をいただいていた評議員より辞任届が提出されたので、後任の評議員候補者を選任する必要があった。これに当たり、経歴書をご確認願いたい。

今回、新たに評議員候補者として、調布市社会福祉協議会からご推薦をいただき、当協議会常務理事の方を評議員候補者としてお願いをするものである。

なお、後任の評議員の任期は、公社の定款第13条第2項の規定により、「任期の満了前に退任した評議員の補欠として選任された評議員の任期は、退任した評議員の任期の満了するときまでとする」とされており、実際には令和6年度の定時評議員会の終結時までとなる。」

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。

ネ 議案第24号 令和4年度事業報告(案)について

事務局より次のように説明があった。

「1 会社の現状」

「新型コロナウイルス感染症については、鎮静化の兆しもうかがえるが、引き続き、衛生管理を徹底していく。

最近の物価の高騰は、特に食事サービス事業で、食材や燃料費等の負担増につながっており、大きな懸念材料である。

日本の国内では、アフターコロナを見据え、様々な業界で働き手確保の動き出しが見られ、人材の確保についてはますます難しさが増す様相である。公社では、対策の一つとして、令和4年度、新たに職務限定での正社員制度を創設し、令和5年度から、訪問介護事業でサービス提供責任者の職員を1人、これに任用した。今後は、居宅介護支援事業にも活用を広げる。

自主事業における経営状況であるが、人材確保がままならない居宅介護支援事業は、大幅な赤字となった。好調であった他の2事業がそれをカバーしても、3事業総体で30

万円程度の赤字となった。幸い、市民の方々からいただいた寄付金があり、これを含めて収支は均衡を保てたが、居宅介護支援事業での人材の確保は喫緊の課題である。」

「2 令和4年度の振り返り」

(1) 法人運営

「新型コロナウイルス感染症で大きな影響を受けた食事サービス事業では、昨年7月下旬から8月にかけて、調理部門が活動を停止する事態が発生した。12月には、調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業で、複数の職員等の新型コロナウイルス感染症罹患が確認されたことから、2日間の休業を余儀なくされた。

経営面では、居宅介護支援事業で、令和4年度も職員の欠員補充ができずに、収支の均衡を大きく欠いた状況が続いている。対策として、令和5年度から導入する予定で、令和4年度は限定正社員制度を創設した。今後は、この制度を活用し、人材の確保を行い、特に居宅介護支援事業では、再度の特定事業所加算の取得を目指す。

調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業と、デイサービスぶちぼあん事業については、調布市の高齢部門とともに、令和5年度からの、前者については業務委託契約の仕様の見直し、後者については市の委託事業化を目指し、協議を進めた。残念ながら、どちらも令和5年度の実施はかなわなかったが、所管課の高齢部門とは引き続き歩調を合わせ、令和6年度実施を目指す。

また、管理係を中心に、公社全体のBCP（事業継続計画）の策定にも取り組んだ。地味な作業ではあるが、積年の課題の業務で、令和5年度に完成が見込めることは大変な成果であった。

事業運営面では、福祉講演会をはじめとした各種イベントが、概ね順調に開催できた。中でも、だれでもカフェぶちぼあんは、3年ぶりの開催となった。

フレイル予防では、調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業の利用者や協力会員を対象に、低栄養予防講座等を開催した。

利用会員、協力会員の増減に関する状況であるが、利用会員世帯数については、月による変動もあるが、目標値の280世帯に近づけることができた。一方で、協力会員数は、目標値の280人には遠く及ばなかった。担当の係でも、イベント等の機会を捉え、募集説明会等を増やすなど、重点的には取り組んだが、退会者以上に入会者を増やすことはできなかった。これについては、令和5年度に次期中期計画の策定を行う中で、再度、公社の最優先課題として、広く議論を重ね、対策を講じる予定である。

住民参加型サービスでは、ホームヘルプサービス、食事サービスともに、利用回数・提供数が増加した。協力会員の皆さんの活動が大変に活発であった証であると、深く感謝をしている。

ケアラー支援では、市内のケアラー団体等と連携し、ケアラーサポートブックの作成に取り組み、完成をさせた。今回、現物を資料として皆様にお配りしたので、お手にとっただき、担当職員の労を感じていただければと思う。既に市役所等に配架、各地域包括支援センターには配布を終えており、6月には、民生児童委員の皆様にもお配りする予定である。

また、令和5年度から、調布市がヤングケアラーの支援を開始するのに合わせ、令和4年度は、市の子ども部門と「ヤングケアラーコーディネート事業」の委託契約について

協議をし、公社が受託をする運びとなった。

認知症施策では、職員がチームオレンジのコーディネーター研修を受講し、令和5年度からの、調布市でのチームオレンジ立ち上げに向け、準備を進めた。

食事サービス事業では、近年特に調理を担う協力会員の高齢化が大きな課題となっていたが、令和4年度は、現に調理の活動をしておられる協力会員の皆様とともに、作業工程の見直しや、活動年齢の上限引き上げ等について、協議を行った。

地域包括支援センター事業では、令和4年度は、地域での行事やイベント等が増えてきたことに合わせ、普及啓発活動を活発に行った。

介護保険事業（ぶちぼあん・訪問介護事業・居宅介護支援事業の自主3事業）では、ぶちぼあんについては比較的安定した運営で推移をした。訪問介護事業では担い手の確保が難しいことから、障害者訪問介護事業を休止した。居宅介護支援事業では職員の欠員が埋まらず、特定事業所加算の再取得がかなわなかったことから、大きく収支のバランスを欠く結果となった。

これによる3事業総体の収支については、前述のとおりである。」

(2) 事業運営

「ア 介護予防の取組」では、運動面だけでなく、栄養面にも着目した、フレイル予防の普及啓発を行った。

「イ 地域の福祉人材の発掘・育成に向けた研修の実施」では、新規の協力会員を確保するために、新たな試みとして、QRコードやZoom等のツールの活用について検討した。これについては、令和5年度から実施をしている。

「ウ 認知症当事者とその家族介護者支援の拡充」では、前述の成果を受け、令和5年度は、ケアラーサポートブックの活用、チームオレンジの立ち上げ、ヤングケアラーコーディネート事業の開始に取り組んでいく。

「エ 医療介護連携の推進」と「オ 地域共生社会の推進」については、記載のとおりである。」

「3 重点プロジェクト」以降については、各事業等の実績と評価を記載している。」

「事務局長の所感」

「令和4年度は、コロナ禍にあって、公社の職員が様々に創意を凝らしながら、あちらこちらの畑に種まきをした年度であったと感じている。大変な重荷を背負いつつ種まきしてくれた職員に感謝をしている。これから先は、彼らが苦勞してまいた種を、枯らさずに育てることが、事務局長に託された役割であると感じている。

令和5年度も、引き続き職員が種をまき続ける公社であることを願いつつ、私の総括とする。」

理事より、「事業報告のところで、チームオレンジの話が出ていた。実は、コロナが流行る直前に、私の圏域でもそれを計画していたのだが、そこでコロナが始まって頓挫してしまったという経緯がある。ゆうあいのほうで、チームオレンジを立ち上げて、どういった事業を展開していくのかという、何か構想があれば教えてほしい」との質問があり、事務局より、「公社では、調布市のほうから、認知症サポーター養成講座事業の受託をしている中で、そのコーディネーター事業の一環として、チームオレンジの立ち上げを、各団体さん、公社が、という具体的な計画はまだない。ただ、公社としては、地域の方々

が、そういった取組を積極的に行っていくという中で、並走しながら進めていくことになるかと思う。

地域包括支援センターも、認知症地域支援推進員というところに役割をいただいております、7月8日にフォローアップ研修ということで、サポーターさんを、どうチームオレンジの活躍者につなげていくかという研修をやる予定で、推進員とともに、事務局が頑張っている次第である。これから、担い手を育てていく、普及啓発をするという時期だと思っている」との答弁があった。

理事より、「コロナ禍において、これだけの事業を3年で仕上げたということは、すごいことだったなど。職員の皆さんの頑張りがすごかったなど思いながら、ただ、令和5年度についても、今度は物価高で、またご苦労が多い1年間になるのではないかと思うが、そこら辺も含めながら、ぜひまた前に進んでいっていただきたいなど思いながら、この事業報告書を読んだ。

職員の欠員が埋まらなかったということがあるが、採用の方法など、どういう形でなかったのか。これから限定正社員制度が導入されると、これが新しい採用の仕方ということで目新しくなって、新しく卒業する、社会に出ていく人たちも、福祉の職場に行ってみたくと思われる方が増えてくるかと期待を込めているのだが、今、いろんな施設で聞いていても、募集しても、本当に職員が集まってこない。職員が不足しているために的確なケアができていないという施設がかなり多いように聞いている。限定正社員制度を設けたという一つの進歩はあるが、具体的に採用方法を、例えば採用の基準を下げるなど、いろんなことが考えられるかと思うが、そこら辺をどう考えて今年に取り組んでいくのか。

それから、3ページの上から3行目、「また、記録システムを導入し、事務の効率化を図るとともに、ご利用者様等からの権利意識の高まりを踏まえ、重要事項説明書を改正する等、職員が働きやすい職場環境作りに努めました」という、この文章が、職員の職場環境作りのために、利用者さんや家族の権利意識の高まりを理由に持つてくるというのは、利用者さんたちの受け止め方に私はすごく不安を感じてしまう。この3行の文章を、もう一度見直していただけたらと思うが、それは可能か。私が言っているのがちょっとお門違いかもしれないが、ここがすごく気になったので、再考いただければありがたい。

本当に皆さんよく頑張られたなどと思う。本当に1年間ご苦労さまでした」との意見及び質問があり、事務局より、「1点目の、公社職員の限定正社員をはじめとした採用方法等、これまでの取組について、公社では、人材の採用について、方法として、主にはハローワーク、東京都の人材センターの登録、あとは民間の有料の媒体、無料の媒体、様々活用している。

採用の状況等について、欠員が埋まらなかった原因というところで、方法論としては、様々手を尽くしているとは思っているのだが、なかなか応募がない、問い合わせもないという状況が、ここ1、2年恒常的に続いている。

公社の3年前、2年前ぐらいの正規職員の採用等であれば、お金をかければ募集が集まったという時代だったが、直近で取り組んだ有料広告については、応募者が1名ほどしかなく、状況・環境等も大分変わっている。引き続き、公社としては、公社の魅力、働

き方も含めて、そういったものを、求職者の方により伝わるように発信していくことが必要だろうと考えている。

ご指摘の文章は、いろいろなものを盛り込み過ぎた感じがするので、これはおっしゃるとおり、精査をしたい」との答弁があった。

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。

ノ 議案第 25 号 令和 4 年度収支決算（案）について

事務局より次のように説明があった。

「別紙資料「令和 4 年度事業報告・令和 4 年度収支決算（概要版）」の 5 ページ、上段の「1 令和 4 年度収支状況」であるが、収入総額は 5 億 499 万円余、支出総額は 5 億 389 万円余となり、当期の収支差額は、※1 になるが、110 万円余となった。この結果、次期繰越収支差額は 6,306 万円余となる。

※1 の収支差額 110 万円の内訳であるが、まず、自主事業の合計、訪問介護で 206 万円余の黒字、居宅介護支援事業で 567 万円余の赤字、デイサービスぶちぼあん事業で 327 万円余の黒字となり、こちらの自主 3 事業全体で 33 万円余の赤字となっている。

また、その下のその他収入で、144 万円余の黒字となっているので、法人全体で 110 万円余の黒字となる。

「2 令和 4 年度正味財産増減状況」であるが、経常収益から経常費用を差し引き、当期一般正味財産増減額は、292 万円余となった。正味財産増減要因の内訳を、※2 に記載している。上記の収支差額のプラスの部分で 110 万円余、固定資産の取得により 307 万円余のプラスで、減価償却費で 125 万円余のマイナスとなっている。

結果、一般正味財産期末残高は 9,752 万円余となり、これに指定正味財産を加え、正味財産期末残高は 3 億 9,752 万円余となる。

令和 4 年度財務諸表（案）については、後ほどご確認願いたい。」

監事より、令和 5 年 4 月 25 日に実施した監査結果があった。

「私たち両監事は、公益財団法人調布ゆうあい福祉公社定款第 24 条及び関連法令に基づき、令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの令和 4 年度における理事の職務の執行を監査した。その方法及び結果について、次のとおり報告する。

1 監査の方法及びその内容

(1) 業務監査については、理事会等に出席し、運営状況を聴取し、関係書類の閲覧など必要と思われる監査手続を用いて、当該事業年度に係る事業報告及びその附属明細書について監査した。

(2) 会計監査について、会計帳簿及び関係書類の閲覧など必要と思われる監査手続を用いて、計算書類（貸借対照表及び正味財産増減計算書）及びその附属明細書並びに財産目録の適正性を確認した。

2 監査の結果

(1) 事業報告及びその附属明細書については、法令及び定款に従い法人の状況を正しく示しているものと認める。また、理事の職務の執行に関する不正の行為又は法令若しくは定款に違反する事実は認められない。

(2) 計算書類及びその附属明細書並びに財産目録については、一般に公正妥当と認め

られる公益法人会計基準並びに関係法令、定款及び会計規程等に従い、法人の財産及び収支の状況を正しく表示しているものと認める。」

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。

ハ 議案第 26 号 令和 5 年度定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。このことから、令和 5 年 5 月 12 日（金曜日）2 時より、令和 4 年度事業報告、令和 4 年度収支決算、評議員の選任についてを審議するため、調布ゆうあい福祉公社相談室にて、定時評議員会を開催いたしたく、今回の議案を提出するものである。」

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 1 号 理事長及び常務理事の職務の執行状況について

理事長より次のように報告があった。

「令和 4 年度も、事業全般で、令和 3 年度に続き、新型コロナウイルス感染症の拡大により大きな影響を受けることになった。とりわけ昨年 7 月から 8 月上旬にかけて、職員等の感染により、公社開設以来はじめて食事サービス事業で調理部門が 2 週間休業したことは、令和 4 年度の一大事であった。また、12 月には、国領高齢者在宅サービスセンター事業でも同様に、2 日間の休業を余儀なくされた。

このような状況ではあったが、11 月の福祉講演会をはじめ、予定をしていた会議、勉強会、各種のイベント等は概ね順調に実施することができた。

また、協力会員の皆さんの着実なご尽力で、公社の基幹である住民参加型事業は、食事サービス、ホームヘルプサービスともに、令和 3 年度を上回る実績となった。

また、コロナ禍以前の数値を取り戻すまでには至っていないが、順調な回復を示すことができた。

一方で、居宅介護支援事業を筆頭に、人材の確保については、年度を通して重い課題であった。

自主 3 事業については、結果として、寄付金等を含め、収支の均衡を保ったが、職員の確保ができていない居宅介護支援事業に関しては、単体で著しく収支均衡を欠く結果となった。

令和 4 年度は、自主 3 事業の収支を安定させる目的で、人材確保対策の一つとして、職務限定の正社員制度創設に取り組んだ。これについては、訪問介護事業で、サービス提供責任者の職員を令和 5 年度 4 月から任用し、早速の活用を始めていきたいと考えている。今後、活用幅を、居宅サービス事業へも広げていく。

また、令和 5 年度から、調布市がヤングケアラーの支援を開始するに合わせ、子ども家庭支援センター「すこやか」と、そのコーディネート事業に関する業務委託について協議を行い、公社が受託することが決定した。公社は、従前より、ケアラー事業の一環として、件数は少ないものの、ヤングケアラーの支援を行ってきたので、その経験も踏ま

え、新規事業に乗り出していく。

令和 5 年度は、次期中期計画を策定する節目の年度である。公社を取り巻く環境には、世界的な物価の上昇、また、日本国内での労働人口の減少による働き手の不足等、これまでとは違った厳しさがある。

一方で、公社内には、減り続ける協力会員、利用会員の人数、なかなか充足しない職員等の人数、安定しているとは言い切れない自主事業の収支等々、課題がある。それらを踏まえ、職員一同で今後の公社の方向性や事業展開について議論を深め、職員一人一人が自分事として捉えた第 3 次中期計画を策定していきたいと考えている。」

常務理事より次のように報告があった。

「令和 4 年度は、年度当初より調布市と、令和 5 年度からの調布市国領高齢者在宅サービスセンター事業の業務再編と、ぷちぼあんの業務委託化について協議を続けた。結果として、どちらも要望がかなわなかったことは大変残念であったが、引き続き、令和 6 年度に実現できるよう協議を継続する。

職務限定の正社員制度については、制度の設計に大変てこずったが、何とか令和 4 年度に創設ができた。かかわった職員には大変感謝をしている。早速、令和 5 年 4 月に、訪問介護事業で任用者が 1 人出せたことは大変うれしく感じている。今後、居宅介護支援事業においても、この制度の活用を広げていきたい。

また、年度を通して、ケアラー支援団体等と取り組んできたケアラー手帳の作成であるが、「ケアラーサポートブック」として実を結ぶことができた。これについても、かかわった職員に大変感謝をしている。本日、資料として配付しているが、これを活用して、公社のケアラー支援を充実させていきたいと考えている。

また、令和 5 年度は、ケアラー支援の一環として、市の子ども部門からヤングケアラーコーディネート事業の委託を受けた。国も力を入れている事業であるが、子ども家庭支援センター「すこやか」と連携し、事業の推進をしていく。

人事面では、昨年同様、2 月に全正規職員との局長面談を行った。個々人の仕事へのモチベーション、異動や昇任等の意向、健康面や生活上の要望、その他、ふだん抱えている疑問や希望等、幅広い意見交換ができた。

また、3 月には、全正規職員に改めて「自己覚知」を促す目的で、適性検査「SPI」を実施した。これにより、職員個々が、自身の強み・弱みを自覚し、自身の成長につなげられればと考えている。」

理事より、「限定職員の任用がなかったということだが、どういう職種で、新規採用なのか」との質問があり、事務局より、「従前からいたサービス提供責任者の職員である。実績のある職員なので、声をかけて、本人が受託をしてくれたという経緯である」との答弁があった。

報告のとおり、了承された。

イ 報告第 2 号 令和 4 年度下半期事故報告について

事務局より次のように報告があった。

「報告対象期間は、10 月から 3 月までの 6 カ月間で、発生した事故報告の件数は 11 件である。事業別に見ると、訪問介護事業が 6 件、ホームヘルプサービスが 2 件、食事サー

ビスが2件、デイサービスふちぼあんが1件となる。事故の概要としては、利用者への介助や支援を行う中での物損、怪我等であった。再発防止に向けて、事案の情報共有や研修を実施しているが、今後も全職員で事故の防止に努めていく。」

理事より、「備品の破損などに対しては、再発防止策は出ているが、どのような補償をしていたのか。また、食事サービスでは、やけどというのも出ていた。その辺の事後のケアはどのように行ったのか」との質問があり、事務局より、「事業保険に加入しているので、サービスに関する物損や怪我等については、保険のほうで補償されている。物損についての防止であるが、各部署において、こういった事故が起きた場合、サービス利用者に、事前に扱う物品について確認をする等の研修をしている。併せて、怪等の防止等についても、各係にて会議をしているという報告を受けている」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。