

平成 31 年度法人事務局活動の特徴と課題

平成 31 年度も引き続き、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化に努め、地域における公益的な活動についても取り組みを続けました。東京都による実地検査が実施され、大きな指摘はありませんでした。ただし、介護報酬算定について必要条件を満たしていないながら、当日の説明不足により指摘される事項がありましたが、保険者と協議し返還等は行わないことになりました。新日本監査法人を外部監査人とする外部監査も前年度に引き続き行い、また、管理職層を中心に任命した内部監査員による内部監査も実施し、理事会に報告することができました。31 年度は中期事業計画の 2 年目であり「継続」「貢献」「満足」「進歩」の大きな方向性について、中期事業計画に沿って継続的に取り組みました。また、組織の効率化・活性化を推進するため社会保険労務士事務所との業務委託契約により給与・社会保険等業務の一括管理に対し、緊密な連携を取ることができました。さらに法人事務局の体制を整備し機能強化を図り、総務課業務の集中化を大きく推進することが出来ました。

1. 平成 31 年度活動の特徴

(1) 評議員会・理事会・監事会・評議員選任解任委員会

平成 31 年度は評議員会を 1 回、理事会を 4 回、監事会を 1 回、評議員選任解任委員会を 1 回開催しました。第 1 回評議員会において、理事 7 名及び監事 2 名が選任され、同日に開催された第 2 回理事会において、理事長及び業務執行理事が選任されました。また、「役員等の報酬額決定及び役員等報酬規程案」が承認された他、平成 30 年度事業報告及び平成 30 年度計算書類・財産目録等の報告がありました。第 1 回理事会では、平成 30 年度事業報告及び平成 30 年度計算書類・財産目録等の承認、次期役員候補者及び会計監査人候補者の再任、定時評議員会に諮る議案としての「役員等の報酬額決定及び役員等報酬規程案」が可決された他、定時評議員会の招集等についても可決しました。第 3 回理事会では、評議員選任・解任委員会の開催、顧問の選任が可決されました。また、北区荒川ひろば、滝四ひろばの再度委託の妥当性審査についての取組、港区立赤坂子ども中高生プラザ青山館の指定管理の指定を受けたことが報告されました。第 4 回理事会においては青山館館長が選任されました。第 5 回理事会において、東京都による実地検査結果を準備しておりましたが、感染症拡大防止等のため、「決議の省略」を提案し取り扱うこととなりました。評議員選任・解任委員会では、2 名の評議員が解任され、新たに 2 名が選任されました。

(2) 第 1 の方向性—継続

平成 31 年度事業計画でも引き続き高齢施設・児童施設の増減差額率目標を定め、高齢施設では介護報酬等収入下限と人員配置数および人件費の管理を中心とした支出上限管理に努めました。また、働き方改革関連法に伴う同一労働同一賃金ルールにより給与制度の見直しを行い、給与等支給規程の改定を行いました。感染症等を要因として拠点毎にバラつきは出ましたが全体としては目標を達成できる見込みです。一方で業務の効率化や負担の軽減を目指し介護ロボットや業務関連機器の導入・活用を管理職研修に盛り込み検討が続いています。

(3) 第 2 の方向性—貢献

- ① 児童施設の事業については、港区立赤坂中高生プラザ青山館の指定管理の指定を受ける事ができました。また、令和 2 年度から北区放課後子ども総合プランについて、荒川小学校、滝野川第四小学校の再委託を受けることができました。31 年度から新たに業務委託を受ける事となった豊川小学校学童クラブを含め、事業規模が拡大する児童施設の職員採用を進めてまいりました。
- ② 地域貢献の取組として、「東京聖労院法人創立 90 周年記念誌」を関係各機関に配布し、東京聖労院をより知っていただく機会を作りました。また、広報誌「元気です。」の書面構成を一部見直し、施設情報の発信から法人情報を発信することで、法人の取組を紹介し、採用活動等にも活用できるようにいたしました。

(4) 第 3 の方向性—満足

- ① ワークライフバランスの更なる充実を目指すため、「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得」に向

け、職員体制を整備し、定期的に取得状況、時間外労働時間を確認してきました。さらに、一般事業主行動計画(次世代法・女性職員活躍推進法)に継続して取り組み、労働環境の改善に努めました。31年度で互助会費用がなくなることにともない、これまで互助会が担ってきた福利厚生を、法人として行うために、就業規則の必要な見直しを行いました。

②「介護職員実務者研修」を開催し、7名の職員が修了しております。研修終了者は介護福祉士国家試験を受験し、全員が合格いたしました。人事考課制度の見直しも手がけ令和2年度を移行期間と定め、令和3年度の完全移行を目指しています。

③介護職員へのハラスメントが多くみられるという調査結果をもとに、まずは自宅に訪問する居宅介護、訪問介護部門の現状調査を行いました。ハラスメントを受けたことのある職員が見られ、訪問系サービスについての検討を進めました。続いて施設系サービスでは、利用者家族等からの迷惑行為に対し、介護職員が安心して働くことのできる労働環境を構築することが人材の定着につながると考え、「利用者・家族等からの著しい迷惑行為等を防止するための基本方針」を定めました。基本方針は、職員を守るだけでなく、利用者家族にとっても安心して介護サービスを継続的に受けることができるよう留意して作成しました。

(5) 第4の方向性—進歩

①外部監査人による監査は4月～5月にかけて15日間の調査を経て、6月4日に報告が行われました。また、第2回理事会において新日本監査法人の報酬が可決され、12月～3月にかけての7日間の調査が実施されています。31年度の監査結果の報告は令和2年6月に行われます。また、内部監査は第1回理事会において内部監査計画書の報告を行いました。理事長より指名を受けた管理職を中心とした8名の監査担当者により、計画に則り、1月15日からの準備期間を経て、会計と業務に分かれての監査が2月25日に実施され、報告書が提出されました。

②法人事務局の機能強化および総務課業務集中化について、事務局専任職員を配置しました。また、社会保険労務士事務所への業務委託について、事務局、各拠点担当職員と緊密な連携を取ることができています。

③特定処遇改善加算の算定に伴い、給与制度の見直しを行い、介護職と介護職以外の給与格差を是正するための業務手当が支給できるよう、11月から12月にかけて高齢各施設で職員説明会を実施し、職員に理解を得るように配慮しながら給与等支給規程の見直しを行いました。

(6) 職員採用に関する動向

高齢施設では新卒採用者は8名と30年度に比べ減少しました。採用者だけでなく、応募者数の減少が目立っています。31年度中旬より採用サイトをオープンさせ、他法人に遅れることないようにスタートしています。児童施設では赤坂子ども中高生プラザ青山館開設に向け、職員採用を進め、3名の年度中途入職、14名の新規入職職員を採用いたしました。児童施設については内定するも辞退する方が多く見られております。中途採用・非常勤採用については高齢・児童問わず大変厳しい状況が続いていますが、高齢に比べ児童部門については継続的に応募があり、一定の採用につながっておりますが、経費も大きく増加しています。高齢施設では採用が困難なため派遣や紹介予定派遣に頼らざるを得ない状況も続いています。

(7) 個人情報保護・特定個人情報保護体制

個人情報および特定個人情報の保護を徹底するために個人情報事務局会議を3回開催しPMS運営計画の進捗状況の点検等を行っています。また、計画に従い個人情報に関する研修を9月～10月にかけて実施、個人情報内部監査は11月に実施し不適合事項は見られませんでした。特定個人情報内部監査は、3月に予定されていましたが、感染拡大防止のため延期となっております。PMS運営計画を確実に実行することで31年度も個人情報および特定個人情報に関する大きな事故はありませんでした。

(8) 昇格試験

昇格試験では、昇格できる管理職枠がなかったため管理職昇格試験は実施しませんでした。指導職昇格試験には、高齢5名、児童4名の9名の応募があり試験を実施しました。

(9) 児童施設実践発表交流研修会

赤坂子ども中高生プラザが休館日である10月22日に児童施設で勤務する全職員を対象とした研修会が開催されました。施設の垣根を越えて交流することを通して、自分たちの事業の果たす役割について考え、今後の課題を明らかにすることを目的とし、78名の参加がありました。児童指導職管理職研修と連動させ、子どもの発達段階に沿った4つの実践報告、更に6グループに分かれての分科会を開催いたしました。

2. 今後の課題

- (1) 令和2年2月より新型コロナウイルス対策として法人内の会議、研修等を参加人数の制限、延期、書面開催等にする事で予防に努め、法人内の利用者・職員の中で感染は見られていません。全国的な発症者数の増加による、3月末の外出自粛要請、4月の緊急事態宣言と感染症に対し、法人全体でより慎重な対応を取る必要が生じます。高齢事業、児童事業ともに感染症が流行しても継続しなければならない事業であり、リモートワーク、テレビ会議等を積極的に導入し、感染予防を図りながら、新たな業務形態に取り組むことが求められます。
- (2) 感染症流行状況により、高齢サービスの稼働状況の減少が見込まれます。できる限りの予防に努め、感染リスクを低減させながら、できる限りの稼働を維持することで、感染症の影響を最小限にすることが求められます。
- (3) 令和3年度は新たな介護報酬改定を迎えます。収入面が大幅に増加することは見込めず、人件費、経費支出の上昇に伴い、増減差額の減少が考えられます。改定内容の理解を深め、加算の取得により適切な収入を確保し、経費支出の管理により適切な収支差額を確保していく事が求められ、令和3～5年度の新たな中期事業計画を準備することが重要になります。
- (4) 感染症の拡大防止に取り組みながら、令和3～5年度の中期事業計画を作成することが求められます。3年度に行われる介護報酬改定に備え、年度中の情報を確認しながらの作業になります。また、本来であればやまぶき、赤坂、プラザ、青山館の指定管理更新審査年、わくわく王三、梅木、田端小学校の更新審査年になりますが、感染症流行に伴いスケジュール変更や実施方法の変更も見込まれ、今後の動向に応じ、臨機応変な対応が求められます。引き続き指定管理や委託を受ける事ができるよう取り組むことが重要になります。また、梅木小学校、田端小学校については、新たに学童クラブを委託することが考えられ、新規5クラブの職員採用も大切な課題となります。
- (5) 経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性向上に向けた取組が重要になります。外部監査を有効に活用し適切に対応し、改善を続けるほか、内部監査員の養成、能力向上を図り内部監査機能を強化していくことが重要となります。報酬改定に備え、制度理解を深めることが求められます。
- (6) 介護人材確保が困難になる中、介護ロボットや業務効率化を目指すICT等の導入は人手不足を補う視点からも重要な課題です。導入による費用対効果を最大限に発揮するため、法人としての共通見解が求められるものも少なくありません。介護ロボット・ICT導入を検討するにあたりこれまでの検討をふまえて法人としての基本方針を定めていくことも重要になります。
- (7) 事務局が中心となり、各拠点総務課、社会保険労務士事務所との連携を図り、採用活動、人事労務管理を進めていく事が引き続き求められます。会計、総務業務を事務局がサポートできる体制により、間違いのない仕組みにすることも重要となります。
- (8) 児童施設も非常勤職員の採用は難しくなり、法人全体として職員採用が更に困難になることが予想されます。各事業所単位での活動から、法人全体や、北区・港区のエリアでのスケールメリットを生かした活動に取り組むことが求められます。職員の採用と定着、成長につなげていくために人事管理システムが重要となり、事務局と各拠点での役割の明確化が求められます。

- (9) 高齢施設では高等学校や福祉系以外の短大・大学等卒業生の採用に取り組んでいます。専門職を法人自ら養成できる体制は整備されつつあります。これまでの採用活動では、就職フェアに参加し、そこから見学に勧誘する流れとなっていました。感染症流行によりフェアが開催されず、学生と直接お会いする機会が減少しています。Web形式等も検討し、双方向の情報発信が可能となるよう改善していく事が求められます。また、介護職員就労支援事業、介護体験事業、インターンシップ等採用のチャンネルを広げる取り組みも重要になります。
- (10) 31年度は障害者の法定雇用率2.2%を達成することができました。法定雇用率は、令和3年4月までには2.3%に引き上げられます。今後の事業規模の拡大、雇用率の上昇に備え、今年度も積極的に採用活動に取り組むことが求められます。採用後には定着ができるような継続的な支援が求められます。