

平成 28 年度法人本部室活動の特徴と課題

平成 28 年度は、まず社会福祉法改正にともなう、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、地域における公益的な取組について取り組んできました。また、厳しさを増す経営状況と人材不足に対し健全な経営体制を築くために人事管理制度の見直しについての取組を開始し職員会議等も開催しました。事業運営に関しても費用対効果を見極め、事業の休止・廃止、統合、終了等を検討しました。その他では、東京都の実地指導検査が 2 年ぶりに行われました。また、清雅苑・つきみの園の大規模修繕の実施、つきみの園に関する入札等を行いました。更に、清雅苑開設 20 周年式典を企画し開催しました。

1. 平成 28 年度活動の特徴

- (1) 平成 28 年度は 6 回の理事会、4 回の評議員会、1 回の監事会を開催、2 月には第 1 回の評議員選任・解任委員会を開催しました。第 3 回、第 5 回理事会で審議を行い定款変更を申請し認可されました。社会福祉法改正による変更事項は①評議員および評議員会に関する事項、②役員及び会計監査人並びに職員に関する事項、③理事会に関する事項が主な内容でした。第 5 回理事会では評議員選任・解任委員会の委員、評議員候補者、会計監査人候補者の選任もそれぞれ行われました。評議員選任・解任委員会には、福島喜代子委員、新保美香委員、赤塚裕彦委員が選任されました。また、新評議員候補者として、森原弘成候補、加藤幹夫候補、井爪利恵子候補、桑原水枝候補、小笹悦子候補、吉原健候補、斉藤貞夫候補、菱沼幹男候補、8 名の委員候補が選任されました。更に、会計監査人候補者として新日本有限責任監査法人の選定等も行われました。2 月には第 1 回評議員選任・解任委員会を開催し、福島喜代子委員を委員長に選出した後、候補者 8 名全員が評議員に選任、第 6 回理事会において 8 名の評議員等の選任等が報告されました。一方、理事・監事・参与の辞任申出とそれに伴う役員等の選任も行われ役員等体制も一部変更となりました。第 3 回評議員会では濱園子理事、第 4 回評議員会では森原弘成理事、加藤幹夫監事よりそれぞれ辞任の申出があり、審議の結果、辞任が決定しました。また、第 6 回理事会では吉原健参与より辞任の申出があり、辞任が決定しました。それに伴い、第 4 回評議員会では新役員として山田秀昭理事、青山和子理事、星野久志監事が選任されました。また、第 6 回理事会で西ヶ原東児童館の貝ノ瀬英子館長が新年度以降から参与に選任されました。
- (2) 社会福祉法改正に対応し、定款、定款細則、経理規程等の変更を初め、評議員選任・解任委員会運営細則、会計監査人選定基準、内部管理体制の基本方針等が新たに定められました。また、制度改正に伴う就業規則、育児・介護休業規則、給与規程等の一部改正、ボランティア休暇の新設等を行い、職員の労働環境の整備を行いました。
- (3) 前年度に計画された清雅苑、つきみの園の大規模修繕が行われ無事終了することができました。つきみの園の大規模修繕に関しては、老人福祉施設整備費補助金の交付を受けることから、第 2 回理事会において入札参加条件・予定価格の設定等について、第 4 回理事会において入札経過・契約内容決定等について議決し、所定の手続きを経て補助金が交付されることになりました。
- (4) 介護報酬改定、高齢・児童両施設における厳しい人材不足等を背景に経営環境は一段と厳しさを増してきました。このような状況に対し、第 6 回理事会では、費用対効果を見極めながら事業の見直しを検討し、高齢部門では清雅苑、つきみの園における地域密着型認知症対応型事業所介護事業を 29 年度より休止することが議決されました。更に経営の効率化と組織体制強化のために清雅苑における在宅介護支援センターの休止に伴う居宅介護支援事業所との統合も議決されました。
- (5) 厳しい経営環境の中、28 年度は収支がマイナスを見込まれたことから、初めて経営分析を独立行政法人福祉医療機構に委託等しながら法人経営の現状と課題を整理し、健全な経営体制を確立するための検討を進め、29 年度に向けた増減差額 0 の取組と 30 年度以降の考え方をまとめました。29 年度に向けた収支差額 0 の取組では、まず業務効率化等により人員をコントロールする

ことを優先し、給与水準は維持する方針を立て、高齢施設毎に目標を定め取り組むことにしました。法人本部では、各施設を訪問する形でこれらの方針について2回にわたり職員説明会を開催し、職員の理解に努めました。

(6) 児童部門では西ヶ原東児童館の指定管理期間、荒川放課後子ども総合プラン・滝四放課後子ども総合プランの受託期間の最終年度でした。北区は指定管理期間の終了を迎える児童館の指定管理者の公募と委託期間終了となる放課後子ども総合プランに学童クラブを併設した形で新たに委託事業者の公募を行いました。西ヶ原東児童館の指定管理継続と学童クラブも併せた2カ所の放課後子ども総合プランの事業者としての指定を目指し応募しましたが、将来的な事業戦略を検討していく中で西ヶ原東児童館の応募は辞退することを第3回理事会で決定しました。一方、学童クラブを併せ公募が行われた荒川放課後子ども総合プラン・滝四放課後子ども総合プランについては、契約交渉順位第1位となり、第5回理事会にて29年度以降も受託することを決定しました。また、29年度で指定管理期間が終了となる八幡山児童館(八幡山子どもセンター)は、北区が28年度中に30年度からの指定管理者の公募を行いましたので、早急にプロジェクトチームを立ち上げ提出書類を作成し指定管理者の継続を目指し応募を行いました。

(7) 地域貢献の取組として、桐ヶ丘団地内において桐ヶ丘やまぶき荘が北区社協、他法人、関係機関との連携により「桐ヶ丘サロン・あかしや」の運営を開始しました。他の地域においても地区社協との連携等により少しずつ地域公益活動の取組に向け動き始めています。また、広報誌の見直しを行い地域に向けた情報発信力の強化に努めています。

(8) 平成28年度は東京都による実地指導検査が6月28、29、7月5、6日に実施されました。概ね良好な結果でしたが、介護報酬加算に必要な書類に一部不備があったため指摘事項が1点だけがありました。指摘事項について速やかに改善を図り法令遵守の運営に努めました。

(9) 職員採用についての厳しい状況に変わりはありませんが、高齢施設では新卒採用は年度当初の予定人数は確保することができました。中途採用も大変厳しい状況が続き年度途中の退職補充が難しくなり、結果として派遣職員の増加が目立っています。人材不足が深刻化する中、高齢施設では採用要件の緩和と法人内育成も取り入れ対応しています。児童施設においても2カ所の放課後子ども総合プランに学童が加わったことから年度末には採用活動を行いました。児童施設においても求人の反応は明らかに悪くなっていて採用活動の見直しが急務となっています。

(10) 採用要件の緩和に伴い職員養成を見直しました。養成講習により職員2名が介護職員初任者研修を修了することができ現場で活躍しています。また、28年度は初めてトライアル雇用事業に参加し1名の採用につながり介護職員初任者研修も修了することができました。

(11) 平成28年度の昇格試験では管理職試験3名、指導職試験15名が受験しました。合格者に対しては昇格者研修を実施しました。人事考課制度については非常勤職員の考課内容について見直しました。

(12) 28年度は児童施設の職員を海外研修に派遣しました。ドイツ、ミュンヘンで公立・私立幼稚園視察等を行い児童の福祉・教育を学び、11月には法人全体会の場で研修成果の報告がありました。また、助成金を活用し各階層別研修の他、専門技術研修等を開催しました。専門技術研修には多くの非常勤職員も参加することができました。

(13) 清雅苑が開設20周年となりました。2月12日に清雅苑において永年勤続表彰式典と併せて開設20周年式典を開催しました。今年度の永年勤続表彰職員は20年勤続常勤職員13名、10年勤続常勤職員10名、非常勤職員16名、合計39名が表彰を受けました。また、清雅苑開設20周年式典には清瀬市長、清瀬市福祉行政、清瀬市議会、民生児童委員会、地域関係団体等からも多数の参加をいただき盛会のうちに終了することができました。

(14) プライバシーマークの更新審査があり承認をうけることができました。引き続きプライバシーマークの運用に努め課題の解決に取り組みました。また、本格的な運用が始まったマイナンバーの取扱いについても各拠点において内部監査を行いました。

(15) IT化を目指して、間接業務(総務・経理財務・人事等)を法人本部室に集中化する組織改革を進めました。間接業務の統合を先行した多摩地区(清瀬・小金井)では会計、給与等業務の効率化が徐々に図られてきました。29年度のシステムの更新を控え、会計・人事管理等を統合し効率化を図ることができるよう検討を進めました。

2. 今後の課題

(1) 平成29年度は社会福祉法等の改正にともなう新たな組織体制の下での経営がスタートします。社会福祉制度改革に対応した組織経営のガバナンスの強化に本格的に取り組み軌道に乗せることが必要になります。

(2) 地域における信頼関係、運営基盤を一層強固にして、これまで以上に、他の主体では困難な福祉ニーズ対応することが重要になります。北区以外でもそれぞれの拠点において、地域における公益的取組を積極的に行う事業運営の展開が必要になります。

(3) 平成27年度の介護報酬改定以降、高齢施設における経営状況は大変厳しい状況が続き、介護人材の確保が厳しさを増す状況下では、事業の継続、発展を揺るがしかねない兆候が見られています。中期事業計画の最終年度となる平成29年度は、まず収支差額0の取組を成功させること、そして30年度以降の経営の展望を明確にすることで、次期の介護報酬改定にも対応可能、かつ安定的な介護人材の確保につながる、新たな中期事業計画(平成30～32年度)を準備することが重要になります。

(4) 高齢施設においては、次期改定でも介護報酬の増額が期待薄の中では、稼働率向上や加算算定による収入増には限界があります。また、地域支援事業への移行は経営的にはダメージをもたらすことが懸念されます。そのような状況下で経営基盤の安定を考えるうえでは自ずと法人全体で人件費支出のあり方を見直すことが必要になると思われます。また、事業面では、地域ニーズや採算性、社会福祉法人としての責務を十分に考慮のうえ、事業の選択と集中の検討を進める必要があります。

(5) 児童施設においては、29年度で八幡山児童館の指定管理期間、王三放課後子ども総合プランの委託期間が終了となります。八幡山児童館(八幡山子どもセンター)の指定管理継続に向けた応募は済んでいますが、王三放課後子ども総合プランは委託事業者の公募があると思われます。次年度は八幡山児童館(八幡山子どもセンター)、王三放課後子ども総合プランを30年度以降も継続できるよう努めることが大きな課題となります。更に、北区における事業展開では西ヶ原東児童館に代わる新規事業の取り組みを検討、並行して他自治体での事業開拓を検討することで受託運営事業のリスク分散・回避につなげる計画的な事業拡大の検討を進める必要があります。

(6) 高齢・児童ともに人材不足はますます深刻になることが予想されます。人事管理システムの再構築と職場・労働環境の整備等を早急に計画し進めていくことで、職員の確実な採用、定着、意欲の向上、成長につなげる必要があります。また、制度の変更等にも注意を払い、有資格者を計画的に養成できるような仕組み作りも必要になります。

(7) 専門職養成機関による人材養成に頼るばかりでなく、法人内でも人材を育成していく視点から採用における要件の見直しを行うことが必要です。高等学校卒業生やトライアル雇用等、採用のチャンネルを増やし、見直した要件に対応した新たな育成計画の整備が必要になります。