

平成 29 年度法人本部室活動の特徴と課題

平成 29 年度は、第 1 回評議員会において全ての理事・監事が再任され、また外部監査人の選任も行われました。また、第 1 回理事会では理事長、業務執行理事が再任されています。今年度は前年度に続き、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、地域における公益的な活動について取り組み、外部監査人による外部監査も始められました。また、2 期続けて厳しい決算となった経営状況の改善を図り、将来的にも安心できる組織を目指し、29 年度は赤字脱却を必須目標として取り組み、平成 30 年度以降の体制強化を実現するために中期事業計画(2018～2021 年度)策定に向けた職員主体のプロジェクトチームを立ち上げました。介護保険法改正が迫る中その動向も探りながら、「継続」「貢献」「満足」「進歩」を大きな方向性とした新たな中期事業計画を完成させ、年度後半からはキャリアパス改正、ワークライフバランスの充実にに向けた取組をスタートさせています。事業運営に関しては、29 年度で指定管理が終了する八幡山児童館は 30 年度からは八幡山子どもセンターの指定管理者としての指定を受けることができ、同じく 29 年度で委託期間が終了する王子第三放課後子ども総合プランにおいても妥当性審査を通過し継続受託が決定しました。更に北区放課後子ども総合プラン事業の業務委託プロポーザルに挑戦し「梅木放課後子ども総合プラン」「田端放課後子ども総合プラン」の委託事業者の指定を受けることになり、児童事業の拡大、充実に図ることができました。その他では、八幡山児童館指定管理 10 周年式典を企画し開催しました。

1. 平成 29 年度活動の特徴

(1)平成 29 年度は理事会を 5 回、評議員会を 1 回、監事会を 1 回開催しました。第 1 回評議員会において理事・監事の選任が行われ全ての理事・監事が再任されました。また、第 1 回理事会において会計監査人候補者として推薦が可決された新日本監査法人を外部監査人として選任することも可決しました。第 1 回理事会では会計監査人候補者の推薦も可決された他、定時評議員会の日時・場所・目的である事項・議案の概要・招集等についても可決しました。第 2 回理事会では和田敏明理事長及び業務執行理事として武藤治彦専務理事、小滝一幸常務理事、岡山賢治財務担当理事の再任が可決され、第 3 回理事会においては内部管理体制強化にむけた規定が可決され体制整備が進められました。第 4 回理事会では中期事業計画(2018 年度～2021 年度)が可決しました。年度途中で体調不良によりサン・サン赤坂管理者から退任願が提出されたことを受け施設長の辞任・後任等についても第 3 回、第 5 回の理事会で審議され可決されました。

(2)内部管理体制の強化に向けて内部監査規程、監事監査規程、リスク監査規程、コンプライアンス規程、公益通報者保護規程を理事会の可決を経て整備しました。制度改正に伴う就業規則、給与等支給規程、育児・介護休業等に関する規則、運営規程等の改正も理事会の可決を経て行いました。また、ワークライフバランス充実に向けて一般事業主行動計画(次世代法・女性職員活躍推進法)の届出を行い取り組むことで労働環境の向上に取り組みました。

(3)外部監査は、第 1 回理事会において新日本監査法人を評議員会に推薦することが可決され、第 1 回評議員会において選任されました。契約終了後には早々に予備調査が実施され、9 月 7 日には監査計画説明会が開催されたことに続き外部監査員により監査が続けられました。また、30 年度から正式に実施する内部監査に備えて、29 年度は法人管理職職員を中心に組織された内部監査員によるプレ内部監査を実施し第 5 回理事会ではプレ内部監査の報告を受けています。

- (4) 平成 29 年度の経営課題であった収支ゼロを必須目標として高齢施設の収入下限と支出上限を定めました。各施設ではサービスの維持・向上を前提にして懸命に人員配置の見直しや業務効率化を推し進めることで当初目標を上回る結果が達成できる見込みです。この見込みより検討されていた給与制度見直しは避けることができました。一方で業務の効率化や負担軽減を目指して介護ロボットや業務効率化につながる業務機器の導入・活用を図り始めています。
- (5) 事業面では、29 年度で指定管理期間が終了となった八幡山児童館では、八幡山子どもセンターとなる 30 年度からの指定管理の指定を目指し取り組み無事継続して指定を受けることがきました。また、王子第三放課後子ども総合プランは委託期間満了後の委託継続を目指し妥当性審査を受けました。王子第三放課後子どもプランについても無事に業務委託の継続が決定しました。更に、北区が行った北区放課後子ども総合プラン業務委託プロポーザルに挑戦し、平成 30 年度からの田端放課後子ども総合プランと梅木放課後子ども総合プラン委託事業者として指定を受けることができました。
- (6) 地域貢献の取組として、桐ヶ丘団地内における桐ヶ丘やまぶき荘の「桐ヶ丘サロン・あかしや」の運営に続き、清雅苑では地域住民からの相談を受け、清雅苑を会場として「子ども食堂」の運営に協力を始めています。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における公益的な活動の取組に向け動き始めています。
- (7) 高齢施設では職員採用状況が大きく変化しました。一つは応募時期の変化です。これまで本番は夏以降であったものが、春で採用活動が概ね決着したような結果でした。二つ目は応募者の激減です。春は例年と大きな違いは感じなかったものも夏以降の極めて反応が薄く、就職フェアなどでは会場に来客が無い状態でした。応募も殆ど無いに近く大変厳しい結果になりました。高齢施設では新卒は 6 名採用することができましたが予定人数は下回り欠員の充足が出来なかった施設が出ています。中途採用も同様に大変厳しい状況が続き年度途中の退職補充も難しくなっています。人材不足が深刻化する中、高齢施設ではキャリアパスの改定、採用要件の緩和と法人内育成等も引き続き改善に努めています。児童施設においても新規 2 ヲ所の放課後子ども総合プランを中心に年度末に採用活動を行いました。児童施設においても契約職員の募集では反応が弱く、採用計画の見直しを行い 31 年度からの雇用形態見直しの検討も含め採用活動を進めました。
- (8) 平成 29 年度の昇格試験では管理職昇格試験に 2 名(29 年度に募集、30 年度試験実施)、指導職昇格試験 15 名の応募があり試験を実施しました。指導職昇格試験合格者に対しては昇格者研修を実施しました。
- (9) 八幡山児童館が指定管理 10 周年となりました。2 月 12 日には八幡山児童館において八幡山児童館 20 周年・指定管理 10 周年を祝い式典を開催しました。運営委員、ボランティア等地域の方々、行政関係の方々等多数に参加いただき盛会のうちに終了することができました。また同日夜にはホテルメトロポリタンにおいて今年度の永年勤続表彰式典を開催しました。表彰職員は 20 年勤続常勤職員 2 名、同非常勤職員 1 名、10 年勤続常勤職員 12 名、非常勤職員 4 名、合計 19 名が表彰を受けました。
- (10) 会議・委員会の効率化・省力化を図り、職員の負担軽減、コスト削減に努めました。運営委員会を毎月開催とし半分は報告のみとしたほか、人事考課リーダー会議や P マーク会議等の開催回数を減らしネットワーク活用による情報共有に努めました。また、本部ミーティングではペーパーレスに取組み成功しています。
- (11) 総務課の多摩地区統合、特別区地区での会計業務統合を進めました。また、法人全体で給与、社会保険事務等を一括化する検討を進めた結果、30 年度より社会保険労務士事務所を活用し一括化を進めていくことが決定しました。

2. 今後の課題

- (1) 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にむけた取り組みが重要になります。外部監査を有効に活用し適切に対応することで改善を続けるほか、内部監査機能の強化を図るためにも内部監査員の養成が重要になります。また、平成30年度は東京都による実地検査が考えられ適切な対応が求められます。
- (2) 地域における住民、関係機関との信頼関係、運営基盤を一層強固にして、これまで以上に、他の主体では難しい多様な福祉ニーズに対応することが重要になります。それぞれの拠点において、地域における公益的な取組が始められているところではありますが、地域の特性に応じた取組を更に積極的に行う事業運営の展開が必要になります。
- (3) 中期事業計画に定める介護報酬収入や人員配置の最低目標は必須条件として、各拠点ではそれを上回る成果をもたらす取組が重要となります。また、高齢施設では次期介護保険法改定を視野に入れた加算申請の取組をすることが重要になります。
- (4) 高齢施設においては、新たな介護報酬体系の下、総合事業報酬単価見直しも予想される中で中期事業計画に基づく経営がスタートします。介護報酬がプラス改定とはいえ総合事業に対する各行政の取組には不透明さがあり経営リスクが存在する中、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ながら中期事業計画を着実に実行することが重要になります。
- (5) 児童施設においては30年度、新たに田端放課後子ども総合プラン、梅木放課後子ども総合プランの受託が始まります。何よりも地域・行政の信頼を得る誠実、着実な運営を続けることが重要になります。八幡山児童館は30年度から八幡山子どもセンターとなります。行政が考える役割、機能を十分に理解し期待に応えることが重要になります。また、豊川放課後子ども総合プランは30年度で委託期間が終了となります。30年度中には学童クラブも含めて委託事業者の公募が考えられ、31年度以降も学童クラブを含めて委託を受けられるよう取り組むことが重要になります。更に、30年度中に北区、港区で児童館、放課後子ども総合プラン等の公募が出る場合には、地域性、採算性を考慮のうえ受託運営事業のリスク分散・回避につなげる意味でも計画的な事業拡大の検討を進めます。
- (6) 高齢施設での人材不足はますます深刻になることが予想されます。児童施設においても非常勤職員等は採用が難しくなっています。キャリアパス、ワークライフバランスをはじめとして人事管理システムの改善を図り就業環境の整えることで、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、採用活動については従来のやり方の踏襲を見直し、応募者のニーズに対応した活動を展開することが重要になります。
- (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キャリアパス、資格取得支援等の人材養成システムの改正、採用における要件の見直しを行うことが必要です。また、高等学校卒業生や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増やすことも重要になります。
- (8) 法人本部室の機能強化を目指した組織体制や役割の整理、見直しを進めるとともに、若手管理職の中から次期の幹部候補生を内部監査員養成と共に計画的に養成していくことが急務になります。また、総務課の統合と給与・社会保険等事務の外部委託化を目に見える成果につなげるための課題整理と着実な取組が重要になります。