

平成 30 年度法人本部室活動の特徴と課題

平成 30 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。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われ、31 年度からの正式実施に先立ち内部監査も管理職層を中心に内部監査員を任命し実施、理事会に報告することができました。30 年度は新たな中期事業計画の初年度であり「継続」「貢献」「満足」「進歩」を大きな方向性とした中期事業計画の確実な実現に向けて取り組みました。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向けた取り組みを開始するとともに、長きに渡り検討を続けてきた法人事務局機能強化、総務課業務集中化の準備を整え新年度を迎えることが出来ました。また、30 年度は東京聖学院創立 90 周年にあたる年でもありました。創立 90 周年を迎えての周年記念事業を開催しこれまでの実践の振り返りと今後 100 周年に向けて課題の整理を行いました。

1. 平成 30 年度活動の特徴

(1) 評議員会・理事会・監事会

平成 30 年度は評議員会を 1 回、理事会を 4 回、監事会を 1 回開催しました。第 1 回評議員会においては、「役員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 29 年度事業報告及び平成 29 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 29 年度事業報告及び平成 29 年度計算書類・財産目録等の承認、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 2 回理事会では、北区放課後子ども総合プラン応募等が可決され、第 3 回理事会においては新人事制度原案、北区放課後子ども総合プラン受託・継続審査応募等が可決されました。第 4 回理事会では「法人事務局への組織改正に伴う法人本部室長の解任及び法人事務局事務局長の選任について」が可決されました。

(2) 第 1 の方向性—継続

平成 30 年度事業計画では高齢施設・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も決めました。各施設ではサービスの維持・向上を前提にして業務改善や業務効率化を推し進めました。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・活用の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、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 31 年度からの桐ヶ丘郷放課後子ども総合プランの委託事業者として指定を受けることができました。また、30 年度で業務委託期間が満了となる豊川放課後子ども総合プランは、31 年度以降に向け放課後子ども教室及び学童クラブに係る業務委託プロポーザルが行われることになりました。事業継続を目指し取り組み、学童クラブ 3 か所を含めた豊川放課後子ども総合プランについても無事に委託事業者としての指定を受けることとなり事業継続が決定しました。更に、滝野川第四放課後子ども総合プランについては増設する学童クラブの委託運営について行政との協議の結果、31 年度から受託が決定しました。これにより、31 年度からは北区内 7 か所の放課後子ども総合プラン(学童クラブ 9 か所)を受託することになりました。

②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」では事業の充実と発展に努めました。この取り組みは財団の助成金を活用した実践研究を行っている他、東京都社会福祉協議会での実践報告等も行っています。清雅苑では施設を活用した「子ども食堂」の運営協力が続いており徐々に参加者が増加し利用部屋の変更等による対応が必要に

なっています。つきみの園での「つきみのサロン」はフレイル予防にむけた活動となっています。サン・サン赤坂は地域・企業向けの認知症サポーター養成講座の開催の他、近隣の小学校で認知症についてのミニ講座を開きました。

(4) 第3の方向性－満足

- ①法改正と外部環境の変化に対応し、ワークライフバランスの更なる充実を目指すために就業規則、給与等支給規程、運営規程等の改正を行いました。また、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。有期契約職員の無期転換の受付を開始した他、児童施設部職員の雇用形態は希望に応じて有期契約から無期常勤職員の契約へ転換し、新規採用職員についても常勤職員としての採用ができるよう条件の整備を行いました。また、次年度から義務化される年5日間の年次有給休暇の取得が確実に実施されるよう体制を整えた他、残業時間の上限規制にあわせて36協定の内容を見直しました。更に「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」を通じて「働きやすさ」の情報発信、職場環境の改善に取り組みました。
- ②前年度から検討を続けてきたキャリアパスの改定が一旦完了しました。キャリアパスの複線化を目指し、これまで十分に機能していなかった専門職のキャリアパスを再整備し、目標づくりとそれに向けた支援を継続的に可能にする仕組みに改めました。キャリアパスの複線化に合わせ、「介護職員実務者研修」の開催に取り組み1月から7名が受講を開始しています。また、人事考課制度の見直しも手がけ平成31年度を移行準備期間と定め、令和2年度の完全移行を目指しています。

(5) 第4の方向性－進歩

- ①外部監査人による29年度外部監査は4月～5月にかけて13日間の調査が行われ、6月4日に報告が行われました。また、第1回理事会において新日本監査法人の再任が可決され、12月～3月にかけての7日間の調査が実施されています。30年度の監査結果の報告は令和元年6月に行われます。また、内部監査は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行われました。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20日に実施され、第4回理事会において内部監査報告がされています。内部監査については第1回理事会において内部監査実施規程の改定を行い、30年度より正式に実施されることになりました。
- ②法人事務局の機能強化および総務課業務集中化に向けた体制の整備を進めました。第4回理事会では組織改編による法人事務局の設置および事務局長の選任が可決され、31年度からは事務局専任職員も配置されました。総務業務集中化に向けては、30年度より給与業務、社会保険関係業務、労務相談業務等を法人一括管理とする方向とし、社会保険労務士事務所への業務委託を行っています。その流れと平行して、これまでの拠点総務課の発想から法人を横断的捉えた総務課業務への変革を目指し総務課ミーティングを定期的で開催し課題を整理しながら組織改編、業務分掌、役割の見直し等を進めました。法人事務局の設置・機能強化および総務業務集中化にあたっては情報の一括管理を可能にするインフラの整備も進めました。

(6) 職員採用に関する動向

高齢施設では新卒採用者は10名と29年度に比べ増加はしましたが、応募者数を見ると大変厳しい状況が続いています。31年度スタート時点で配置予定の常勤職員数を満たせない事業所もあり課題が残されています。内定辞退が少なかったことは今年度の特徴といえます。児童施設では北区での新規事業を予定していたことから新卒採用者は11名となりました。児童施設の常勤職員採用は雇用形態の見直しも手伝い募集に対する反応も良く当初の計画は、ほぼ達成することが出来ました。一方、児童施設については内定辞退が若干多くみられる点が今後の課題といえます。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て採用に関する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

プライバシーマークの更新審査があり引き続き承認を受けることができました。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および特定個人情報に関する研修を9月～10月にかけて実施、内部監査は11月、3月に実施しています。PMS運営計画を確実に実行することで30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

昇格試験では管理職昇格試験に4名、指導職昇格試験16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) 東京聖労院創立90周年記念事業

東京聖労院創立90周年を迎え、①これまでの90年を振り返り100周年を展望する記念誌を作成、②原点に立ち返り、今を見つめ直すための記念法要を先達が眠る萬隆寺で2月10日に実施、③更なる発展に向けた実践研究フォーラムを中野サンプラザで2月10日に開催、を内容とする記念事業を実施しました。記念法要では常勤理事、管理職等が萬隆寺に集まり法要の後、墓参りを済ませました。午後には中野サンプラザに移動し、来賓等105名の参加を得て高齢4拠点、児童施設部門の実践研究発表が行われました。

(10) 永年勤続表彰式典

ハイアットリージェンシー東京で開催された法人全体会の場で今年度の永年勤続表彰式を開催しました。表彰職員は20年勤続常勤職員1名、同非常勤職員1名、10年勤続常勤職員13名、非常勤職員5名、合計20名が表彰を受けました。

2. 今後の課題

- (1) 引き続き経営組織のガバナンス強化、事業運営の透明性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、内部監査員の養成と内部監査機能の強化を図ることが重要になります。また、31年度は東京都による実地検査が行われるため適切な対応が求められます。
- (2) 人手不足による人件費や採用関係経費、業務委託費の上昇、光熱水費等の管理経費の上昇が危惧されています。そのような状況の中、事業計画に定める人員配置や人件費率、管理経費の目標をどう達成していくかが重要になります。介護報酬収入は各拠点ともに上限に近い目標を設定しており感染症の発生や事故等は大きな経営リスクにもなります。稼働率の確保とともにリスク管理を徹底することも重要になります。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取得等の対応をしていくことが重要になります。
- (3) 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。内容にもよりますが、導入による費用対効果を最大限に発揮するためには法人全体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。
- (4) 児童施設においては31年度、新たに桐ヶ丘郷放課後子ども総合プラン、北区滝四もみじクラブ第二、北区豊島学童クラブ、北区第二豊島学童クラブ、北区第三豊島学童クラブの受託運営が始まります。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。また、荒川放課後子ども総合プランと滝野川第四放課後子ども総合プランは、31年度で受託期間

が終了するため令和2年度以降の委託に関する審査が控えています。来年度以降も引き続き委託を受けられるよう取り組むことが最重要課題になります。更に、31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、職員体制と採用状況を考慮のうえ計画的に事業拡大の検討を進めます。

(5) 一般事業主行動計画(次世代法・女性職員活躍推進法)の目標を達成し、年度中にくるみん認定を受けることが求められます。また、義務化された年5日間の年次有給休暇の取得の完全実施と残業時間上限管理を適切に行うことも必要となるため各拠点に対する周知及び状況の把握、必要な指示をしていくことが重要になります。

(6) 改定キャリアパスが有効に機能するよう仕組みの最終点検を行い、運用開始に向けて周到な準備を進めることが重要になります。また、人事考課制度も新制度下でのシミュレーション等とおしチェックを行ったうえで、制度説明と運用に向けての研修を実施し、次年度からスムーズに制度移行をさせることが重要になります。

(7) 10月に予定されている消費税への対応、次期介護報酬改定に関する情報把握と対応方針の検討が重要になります。また、労働基準法等改正のうち施行されているものに対する確実な対応、令和2年度から施行となる同一労働同一賃金について社会保険労務士事務所と連携を図り準備を整えることが重要になります。

(8) 総務業務集中化が本格始動となりました。法人事務局を中心に各拠点総務課、社会保険労務士事務所との連携を図り、業務分掌を明確にしたうえで会計・総務業務全体を法人一括でとりまとめ、法人全体の業務改善と効率化につなげることが重要になります。

(9) 児童施設で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。採用活動の見直し、就業規則改正により設けられた人材確保制度の活用、キャリアパス、ワークライフバランスをはじめとした人事管理システムの有効活用により就業環境の更なる改善を図り、職員の獲得と定着、成長につなげていくことが重要になります。

(10) 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。キャリアパスの改定により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が、制度を有効に活かし実績を築き上げ、幅広い方面からの職員獲得につなげていくことが重要です。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。

(11) 障害者の法定雇用率が引き上げになったこともあり、30年度は雇用率2.2%を達成することができませんでした。しかし各拠点で年度を通じて積極的に採用活動に取り組んだ結果、年度後半から新たな雇用が生まれ、31年度には法定雇用率を上回る雇用が実現される見込みです。新たに採用した職員の定着支援と目標雇用人数を達成できていない拠点での新たな雇用実現が重要になります。

(12) 東京聖労院創立90周年記念事業による実践研究フォーラムは参加者から多くの賞賛をいただくことができました。また、実践の当事者にとっても研鑽の機会となったものと思われます。30年度に制度化した改善提案活動と実践とおした研究活動を一時に終わらせることなく、継続したものとなるような仕組みづくりが今後の更なる発展にとって重要になります。