

# 令和2年度法人事務局活動の特徴と課題

令和2年度は、これまでに体験したことのない新型コロナウイルス感染症対策を継続する中で、できる限りの対応を行ってきました。これまでと同様に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ました。一方、地域における公益的な活動は感染症流行にともなう様々な制限の中での対応となり、一部実施できなかったこともありました。人の異動が制限され、法人の新たな取組として、オンラインの活用を検討し、会議、研修等をオンライン形式で開催することが可能となり、一部では効率化を図ることができました。外部監査人による外部監査、法人内職員による内部監査を実施し、理事会に報告いたしました。2年度は中期事業計画の最終年となり、計画に沿って継続的に取り組みました。また、法人内の各施設より職員を選出し、次期中期事業計画の作成に努め、理事会に報告いたしました。事務局機能強化に伴い、人事面、給与面に集中化による改善が図られました。

## 1. 令和2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

令和2年度は第1回理事会、定時評議員会を感染症拡大防止等のため、「決議の省略」を提案し取り扱い、また監事会も資料を配布し質疑確認を行う形式委で実施いたしました。9月以降の3回の理事会はオンライン形式にて実施いたしました。定時評議員会では、「役員報酬額決定及び役員等報酬規程」が承認されました。第2回理事会では港区立施設指定管理期間の1年間の延長、北区立特別養護老人ホーム桐ヶ丘やまぶき荘等の指定管理の公募、王三・梅木・田端放課後子ども総合プランへの取組、豊川放課後子ども総合プランの継続意思表明が報告されました。第3回理事会では、新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業に伴う補正予算、北区立特別養護老人ホーム桐ヶ丘やまぶき荘等の指定管理候補になったこと、王三・梅木・田端わくわく放課後子ども総合プランの交渉順位が1位になったことが報告されました。第4回理事会では、港区立赤坂子ども中高生プラザ館長の退任及び選任、また、新たに参与への選任が議決されました。現在の評議員の任期は、令和3年定時評議員会までとされており、任期満了にともなう次期評議員候補者の推薦が行われました。

### (2) 第1の方向性—継続

令和2年度事業計画でも高齢施設・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。高齢・児童施設ともに新型コロナウイルス感染症のクラスターは発生せず、一部施設が自主的な営業休止を行うにとどまることができました。新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業に伴う感染症対策の充実を図りました。業務効率化・業務負担軽減に向け、介護報酬ソフト、介護記録ソフトの選定、介護保険施設等におけるデジタル環境整備促進事業の活用について検討しました。

### (3) 第2の方向性—貢献

- ①令和3年より王子第三小学の再委託、梅木小学校、田端小学校では新たに5つの学度クラブを受託することができることになり、児童施設職員採用を進めてまいりました。児童職員採用に有効な新たなサイト、非常勤職員採用に有効なシステムの活用により、安定した職員採用ができました。
- ②感染症拡大防止に伴い対面式の就職フェアが、軒並み中止となりました。年度途中よりオンラインでの就職フェアが開催され、職員採用に努めました。

### (4) 第3の方向性—満足

- ①一般事業主行動計画(次世代法・女性職員活躍推進法)に継続して取組み、労働環境の改善に努め、令和2年8月4日、「子育てサポート企業」としてくるみんマークを取得することができました。
- ②今年度も法人内で「介護実務者研修」を実施いたしました。その結果、5名が研修を終了し、全員が介護福祉士国家試験に合格いたしました。

③法人紹介動画を作成し、法人ホームページ、採用ページに掲載し、法人の理解を深めることに活用いたしました。

#### (5) 第4の方向性—進歩

①外部監査人による監査は延べ52日間実施され、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ました。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法人事務局と社会保険労務士事務所との役割分担を明確にし、連携を強化し、入職、退職事務の遅滞が起こらないように改善を進めています。

③同一労働同一賃金等の法改正に伴い、非常勤職員に介護業務手当、勤続手当、扶養手当、退職金の支給が始まりました。

④つきみの園20周年記念式典は感染症予防のため実施できませんでしたが、記念冊子を作成しました。

#### (6) 職員採用に関する動向

令和2年度は、これまでにない採用活動となりました。緊急事態宣言を受け、これまで行ってきた施設見学会を実施することができず、求職者が施設見学会を経て応募するという流れを作ることができませんでした。オンラインの体制整備を進め、オンラインを活用できるようになってからは施設担当者と直接話すことができるようになってから、応募が増えてきました。また、年度当初は就職セミナーも中止となりましたが、オンラインでの就職セミナーに参加してまいりました。これまでと比べ学生の方とお会いする機会は減少しました。高齢施設では9名の内定者に対し8名の新規採用となりました。1名は就労ビザの確認が不十分であったため、直前での内定辞退となりました。児童施設は、7名の中途採用、15名の新規採用となりました。介護職員は、新規採用職員はセミナー等の活用で一定の人数の方に入職いただくも、中途採用は入職するも短期間で退職することもあり、年度中での職員採用が難しい状況が続いています。

#### (7) 新型コロナウイルス感染症に対する対応

①「感染の拡大の対応に当たっての留意事項」にて緊急事態宣言による学校の臨時休業に対し、在宅勤務、年次有給休暇とは別に有給休暇を設け、職員の給与を保証しました。また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、妊娠中の女性労働者が取得できる有給休暇制度を設けました。モバイルパソコン、無線wi-fiを導入し、在宅勤務が可能な環境を整備しました。

②新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業に取り組み、介護サービス施設等に勤務する職員に対する慰労金として1人当たり5万円を567名の職員、委託会社社員等に支給する事務手続きを行いました。また感染症対策助成費用助成事業として2500万円、個別再開支援助成事業、再開環境整備助成事業の補助金申請手続きを行いました。児童施設職員には高齢施設職員と同じ基準で常勤職員には3万円、非常勤職員には1万円を支給いたしました。

#### (8) 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月にかけて全職員に実施しました。また、個人情報内部監査は新型コロナウイルス感染症対策によりオンライン方式を導入し、11月～12月に実施しました。結果、新設された児童施設で1件の不適合事項がありましたが、軽微なものであり迅速に改善措置を行っております。当初8月予定されたプライバシーマーク更新が新型コロナウイルス感染症対策の影響で10月の審査となりましたが、12月には合格証が届き、令和4年8月まで認証期間を継続することが可能となりました。特定個人情報内部監査は、7月に実施し、運用レベルの維持向上が図られていることを確認しております。PMS運営計画を確実に実行することで令和2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。

#### (9) 昇格試験

管理職昇格試験に高齢施設で3名の応募がありました。また、指導職昇格試験は、高齢主任昇格試験7名、係長昇格試験5名、児童主任昇格試験5名の応募があり試験を実施しました。

#### (10) 中期事業計画の作成

令和3～5年度の中期事業計画作成に努めました。各施設・各拠点から担当者を選任し、8月から毎月1回の会議を開催しました。介護報酬改定に伴う新たな加算に対する取り組み、介護保険収入の予測、増減差額の確保、また、これまでの地震に対する事業継続計画だけでなく、未知なる災害、感染症に対する事業継続計画の作成に努めました。

#### (11) 給与過誤への対応

複数の職員に長期勤続に伴う特別昇給金額に過誤が生じていたことが判明したため、全職員の昇給について調査を実施しました。そこで昇給額に間違いが生じていた職員全員に全ての期間の追加支給、返還の対応を行いました。昇給金額の過誤について原因分析を行い、令和3年4月の昇給時には、各拠点担当者と事務局職員の確認により、問題なく事務手続きが完了しました。今後は、システム活用により間違いが生じないように改善いたします。

## 2. 今後の課題

(1) 令和3年度も新型コロナウイルス対策をこれまでと同様に継続し、日々の感染予防策の徹底、早期発見に向けたPCR検査の実施、感染予防に向けた利用者・職員等のワクチン接種等々に対応する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) 感染予防に努めながらも必要な会議、研修等は実施が求められます。会議の開催はオンライン形式、研修はオンライン、事前撮影した映像を視聴することで、職員の移動の機会を減らし、密にならないよう実施方法に工夫しながら開催することが求められます。

(4) 令和3年度の介護報酬改定に伴い、新たに取り組まなければならない課題が明確になっております。「LIFE」への取組により、科学的介護の実践が求められます。また、制度理解を深め、新たな加算が算定できるような体制整備が求められます。

(5) サン・サン赤坂、中高生プラザ、青山館の指定管理更新審査、北青山地区の新規指定管理公募、わくわく豊川の妥当性審査、わくわく桐郷では学童を含めた新規公募、荒川小・十条台小の統廃合に伴う新小学校の新規公募が見込まれ、引き続き指定管理や委託を受ける事ができるように取り組むことが重要になります。事業拡大に伴い、高齢・児童ともに職員採用が大きな課題となります。

(6) 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。

(7) ICT等の導入に向けた基本方針が決まり、各種補助金を活用しての整備になり、見積書、補助協議書等の作成、定められたスケジュールに沿った対応等が求められます。補助金が適切に受けられるよう、施設間の連携に努めることが求められます。

(8) 令和3年度は、桐ヶ丘やまぶき荘が開設から20年を迎えます。20周年記念について、感染症の流行状況等応じ式典開催、実施方法について検討することが求められます。

- (9) 清雅苑の大規模改修が令和3~4年度に実施され、つきみの園でも近い時期に改修が予定されます。法人直営施設の清雅苑、つきみの園では、一定期間ごとに大規模改修費用が生じます。増減差額を確保し、修繕費用を積み立てていくことが求められます。
- (10) 児童施設では令和元年から2年度にかけ10名の中途採用、30名の新規採用を行いました。経験の浅い職員指導について、半年に1度の人事考課面接だけでなく、日々の業務の様子を観察し、職員個人の状況を把握し、育成につなげていく事が求められます。
- (11) 各拠点総務課、社会保険労務士事務所、事務局との連携が図れるようになっております。より業務の簡略化、間違いのない仕組みづくりのためにも、既存の勤怠管理、人事、給与ソフトを有効に活用することが求められます。
- (12) 高齢施設の介護職について新規採用職員の採用活動は、就職セミナーに参加し、施設見学会に勧誘し、見学後に応募いただくことで、一定人数の採用ができています。中途採用については、就職セミナーの実施が未定であり、求職者との接点が少ない状況にあります。求職者との接点を増やすことができるよう、中途採用活動の一部をアウトソースするなど、新たな方法を模索することが重要になります。
- (13) 2年度3月には障害者の法定雇用率が2.3%に引き上げられましたが、年度をとおし法定雇用率を上回る障害者雇用を達成することができました。3年度は年度を通じ法定雇用率は2.3%となりますが達成は可能であると見込んでいます。しかし次年度以降に事業規模が拡大した場合、常用雇用労働者数も増加することが見込まれることから、4年度に向け更なる採用活動に取り組む必要があります。