

平成29年度 第5回

社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団理事会  
議事録

社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団

社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団  
平成29年度第5回理事会議事録

1. 日 時 平成29年6月30日(金) 午後2時～午後4時10分
2. 場 所 伊丹市広畑3丁目1番地 いたみいきいきプラザ 3階 会議室2

3. 出席者

理事総数 6名

理事出席者 6名

理事長 奥田 利男	常務理事 林 秀和
理事 坂本 孝二	理事 武田 好二
理事 池内 玲子	理事 川上 房男

監事総数 2名

監事出席者 2名

監事 細川 健二	監事 西尾 幸道
----------	----------

開会にあたり、定款第23条の規定により理事長が議長に選任され、定款第32条第1項に定める定足数を満たしていることを確認するとともに、定款第33条第2項の規定により議事録署名人の理事長及び監事2名の出席を確認して議事に入った。

議事録署名人 細川 健二

議事録署名人 西尾 幸道

4. 議 案
- |  |  |
|--|--|
| 議案第17号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 内部管理体制の基本方針の制定について」      |  |
| 議案第18号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事会運営規則の制定について」          |  |
| 議案第19号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 評議員会運営規則の制定について」         |  |
| 議案第20号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 監事監査規則の制定について」           |  |
| 議案第21号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事等職務権限規則の制定について」        |  |
| 議案第22号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の全部を改正する規則の制定について」   |  |
| 議案第23号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 職員給与規則の全部を改正する規則の制定について」 |  |
| 議案第24号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 契約社員就業規則の全部を             |  |

改正する規則の制定について」

議案第25号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 組織規則の全部を改正する規則の制定について」

議案第26号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 育児・介護休業等に関する規則の制定について」

5. 議長 奥田 利男

6. 議事録作成者 谷 知 とも子

7. 議 事

(1) 開 会

○事務局 みなさん、こんにちは。

本日は、お忙しい中、ご出席いただきまして有難うございます。定刻になりましたので、ただいまより平成29年度第5回社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団理事会を開催いたします。

開催に先立ちまして、去る6月26日に開催されました定時評議員会におきまして、本日ご出席いただいております西尾幸道氏が、溝端監事の後任としまして新しく監事に選任されましたことをご報告させていただきます。

それではここで委嘱状の交付をさせていただきたいと思えます。

理事長、よろしく申し上げます。

○理事長 [委嘱状の交付]

○事務局 西尾監事におかれましては、昭和46年4月に伊丹市役所に入所され、伊丹市職員として高年福祉課長や健康福祉部長などの福祉分野の要職を経て、平成25年4月から平成29年3月まで、伊丹市社会福祉協議会の常務理事としてご活躍されておられました。また、平成25年4月から平成29年3月までは、当法人の評議員としても事業団運営にご尽力をいただいたところでございます。

それでは、ここで西尾監事より一言いただきたいと思えます。

○西尾監事 [西尾監事挨拶]

○事務局 ありがとうございました。

それでは開会にあたりまして、当法人 奥田理事長よりご挨拶を申し上げます。

(2) 理事長挨拶

○理事長 [挨拶]

○事務局 ありがとうございます。

### (3) 議長選出

○事務局 次に、議長選出に入らせていただきます。

議事を進めていただくにあたり、定款細則第23条の規定により、議長は「その都度選任する」となっておりますが、どのようにさせていただきますでしょうか。

[事務局一任]

それでは、奥田理事長を議長に推薦させていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。

[異議なし]

ご異議がないようでございますので、奥田理事長に議長をお願いしたいと思います。

### (4) 出席状況

○議長 それでは、ただいまから議事に入らせていただきます。

はじめに、理事の出欠席について報告いたします。

本日の出席理事は6名でございますので、定款第32条第1項に定める定足数を満たしておりますので本理事会は成立いたします。

### (5) 議事録署名人の選任

○議長 次に、議事録の署名についてですが、定款第33条第2項の規定では、「出席した理事長及び監事が記名押印する」と定められておりますので、私と、細川監事、西尾監事をお願いします。

### (6) 議事

○議長 それではこれより議事に入らせていただきます。

本日の議事は、議案が10件でございます。

多くの議題をご審議頂くこととなりますので、事務局には要点を簡潔に説明していただきますとともに、理事の皆さまには円滑なご審議にご協力いただきますようお願いいたします。

はじめに、議案第17号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 内部管理体制の基本方針の制定について」、議案第18号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事会運営規則の制定について」、議案第19号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団

評議員会運営規則の制定について」、議案第20号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 監事監査規則の制定について」、議案第21号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事等職務権限規則の制定について」は関連がございますので、一括審議とさせていただきます。

それでは、事務局説明を願います。

○事務局           それでは、議案第17号から議案第21号までを一括して説明いたします。

この度の社会福祉法人制度改革では社会福祉法人の高い公益性・非営利性を担保するため、公益法人制度改革を参考に、法人が自律的に適正な運営を確保するためのガバナンス強化を図ることに主眼をおいた法改正が行われました。

その中で、法人のガバナンスを確保するために、理事の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制、その他社会福祉法人の業務の適正を確保するために必要な体制の整備、内部管理体制の整備について、基本方針を理事会において決定し、規則等の策定を行っていくことが定められました。

よって、当事業団におきましても、まず議案第17号の内容で、「内部管理体制の基本方針」を定めることといたしました。

それでは、議案第17号別紙「内部管理体制の基本方針」をご覧ください。

内容としましては、1で経営に関する管理体制についての方針を掲げております。この中では、理事会について、また理事会と評議員会の運営及び規則について、理事の職務権限について等の内容を経営に関する管理体制ということで方針を掲げております。

次に2でリスク管理に関する体制についての方針を掲げております。この中では、リスク管理に関し体勢及び規則等を整備することや役割権限の明確化、また個人情報保護に関しての規定、事業活動に関するリスクについて、また大規模自然災害やその他の非常災害等の発生に備えての規則等の整備についての方針を定めております。

次に3でコンプライアンスに関する管理体制としまして、理事及び職員が法令、定款及び法人の規則等を遵守することについて、またコンプライアンス意識の醸成と定着について、法人の内外から匿名相談できる通報窓口の設置について、また内部監査部門の設置について等の方針を定めております。

最後に4で監査環境の整備について、監事の監査業務の適正性を確保するための体制整備についての方針を掲げておまして、この中で監事監査規則を定めており、内部管理体制の方針として定めております。

これらの方針に基づきまして、続いてご説明させていただきます議案第18号「理事会運営規則」、議案第19号「評議員会運営規則」、議案第20号「監事監査規則」、議案第21号「理事等職務権限規則」を策定しております。

それでは、次に議案第18号別紙「理事会運営規則」をご覧ください。

まず「理事会運営規則」では、理事会の運営に関する事項についての詳細を規定するものです。内容としましては、第1章総則で理事会の種類や理事の選任解任、任期等について規定し、第2章では理事会の招集に関することについて、第3章では理事会の議事に関することについて、第4章では理事会の権限に関することについて、第5章では理事会の事務局に関することについて規定しております。

次に、議案第19号別紙「評議員会運営規則」をご覧ください。

「評議員会運営規則」では、評議員会の運営に関する事項についての詳細を規定するものです。第1章総則で評議員の選任解任や任期等について規定し、第2章では、評議員会の種類及び招集に関することについて、第3章では評議員会の議事に関することについて、第4章では評議員会の事務局に関することについて規定しております。

次に、議案第20号別紙「監事監査規則」をご覧ください。

「監事監査規則」では、監事監査についてだけでなく、監事の職務等についての詳細を規定するものです。第1章 総則で、監事の職能や選任解任、任期等について規定し、第2章では監事監査に関すること、第3章では監事の意見陳述等に関すること、第4章では、監査の報告に関すること、第5章では、責任の免除に関すること等を規定しております。

最後に、議案第21号別紙「理事等職務権限規則」をご覧ください。

この規則につきましても、社会福祉法人制度改革における内部管理体制の整備としての議案第17号の「内部管理体制の基本方針」に基づき、かつ議案第18号の「理事会運営規則」に規定する理事長及び常務理事、業務執行理事の職務権限について、理事会での決議事項を除く、日常の業務執行における職務権限について規定する内容を整備しております。第1章総則では、目的等を規定し、第2章では、理事の職務権限として、理事長の職務権限及び理事長の職務を補佐し、法人の業務を執行するために常務理事、業務執行理事の職務権限について、具体的な内容を規定しております。

また第2章の理事の職務権限の詳細の規定については、中長期経営計画基本計画及び実施計画において計画する組織戦略や人事戦略に基づきながら、法人事務局長、法人経営本部長、法人事業本部長たる常務理事の職務権限として、その業務の種類、業務の範囲、専決事案、事務分掌を4ページ以降の別表1、6ページ以降の別表2、8ページ以降の別表3、9ページ以降の別表4、11ページの別表5、11ページ下段以降の別表6にて、詳細を整理し、規定しております。

また、別表の中では理事の職務権限に加え、管理的な役割等を担う職員の職務権限等についても一部規定しております。この規則をもって、法人の日常業務の適法、かつ効率的な執行をはかってまいりたいと考えており、この規則を策定することといたしました。

なお、これら、議案第18号から議案第21号の各規則での規定整備にあたっては社会福祉制度改革が参考としました、先の公益法人制度改革における公益法人の諸規則の構成や内容を参考とし、当事業団の現行の定款細則の規定に、さらに改正社会福祉法の規定内容を加え、内容を補完する形で策定しております。また、後ほど説明いたします、法人の諸規則の改正に併せ、いずれも平成30年1月1日の施行としております。施行までの間は、引き続き現行の定款及び定款細則の規定に基づき内部管理を行い、議案第17号から第21号でお示しました諸規則の施行をもって現行定款細則を廃止し、平成30年1月1日から内部管理体制の基本方針に基づく新たな規則での内部管理の実施へ移行し、これらの規則をもって、社会福祉法人制度改革の趣旨に基づき、ガバナンスの強化に取り組んでまいりたいと考えております。

以上、簡単ではございますが議案第17号から第21号までの説明とさせていただきます。なお、議案第18号別紙3ページ第12条第2項で該当させる社会福祉法の条及びそれに続き準用する一般法人法の条につきまして、誤りがございましたので、本日配布の書類の中に下線箇所を修正箇所といたしまして、別紙をご準備させていただいております。

ご審議の程、よろしくお願いいたします。

- 議長 説明が終わりました。  
これら件について、ご意見ご質問ございませんか。
- 池内理事 議案第21号別紙について、11ページ別表5の常務理事の事務分掌の中に9で育成ラダーのことが書かれています。現在、事業団は人事考課制度を取り入れていますが、それが全て育成ラダーに変わっていくということでしょうか。
- 事務局 9の育成ラダーに関することにつきましては、言葉のとおり育成ラダーに関することが含まれますので、評価については育成ラダーと関連することにはなってきますが、この規則制定後に整備いたします目標支援制度等と併せて、新たな制度を構築していくことで作業を進めているところでございます。現在の人事考課制度につきましては、それらの諸制度の整備をもってそちらに移行するということとなります。
- 池内理事 わかりました。
- 議長 他に何かございますでしょうか。
- 坂本理事 議案第17号別紙の2ページのところで4の⑤に「監事の職務を補佐するものとして、独立性を有するスタッフを配置する」とありますが、外部監査ということも

想定されているのでしょうか。

○事務局　　今回の制度改革では、まだ当法人は外部監査を入れる対象にはなっておりませんが、いずれ経過措置終了後は対象となって参ります。そういったことを想定した内容としております。

○坂本理事　　わかりました。

○議　長　　他に何かございますでしょうか。

○武田理事　　最後にご説明いただきました議案第18号別紙の第12条の修正についてですが、条項の修正だけということで内容は特に変わらないのでしょうか。

○事務局　　議案第18号第12条の内容はこのとおりとなっておりますが、該当させる条文が、元のは社会福祉法の評議員に関する条文を充てておりましたので、理事に該当する条文に修正させていただきました。

○武田理事　　わかりました。

○議　長　　他に何かございますでしょうか。

特にないようでございますので、はじめに議案第17号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 内部管理体制の基本方針の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議　長　　ご異議がないようでございますので、議案第17号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 内部管理体制の基本方針の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議　長　　次に、議案第18号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事会運営規則の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議　長　　ご異議がないようでございますので、議案第18号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事会運営規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議長 次に、議案第19号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 評議員会運営規則の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 ご異議がないようでございますので、議案第19号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 評議員会運営規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議長 次に、議案第20号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 監事監査規則の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 ご異議がないようでございますので、議案第20号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 監事監査規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議長 次に、議案第21号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事等職務権限規則の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 ご異議がないようでございますので、議案第21号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 理事等職務権限規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

次に、議案第22号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の全部を改正する規則の制定について」、議案第23号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 職員給与規則の全部を改正する規則の制定について」、議案第24号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 契約社員就業規則の全部を改正する規則の制定について」、議案第25号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 組織規則の全部を改正する規則の制定について」、議案第26号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 育児・介護休業等に関する規則の制定について」は関連がございますので、一括審議とさせていただきます。

それでは、事務局説明を願います。

○事務局 それでは、議案第22号から議案第26号までを一括して説明いたします。

はじめに議案第22号別紙の「就業規則」をご覧ください。

就業規則は、法人の職員の就業についての必要事項を規定するもので、後程続いて説明いたします諸規則の根幹となる規則になります。内容につきましては、原則的に労働基準法及び関連する法令に基づき規定しておりますが、この度の規則改定では現行の就業規則の規定内容を、中長期経営計画基本計画や実施計画における人事戦略等に基づき、ほぼ全面改定に近い形で改正するものでございます。

特に大きな改正点といたしましては、まず、第2条の「職員種別」でございます。平成16年度の規則改定から、総合職、一般職、契約社員という職員種別が現行規則でございます。それらについて、現在、国が示す同一賃金・同一労働の指針や、中長期経営計画で掲げております、職員一人ひとりが、やりがいを持って、安心して働き続けられ、自己実現が可能な『新しい組織づくり』、「仕事の役割に合わせた新しい働き方」、長期間契約社員として貢献していただいている方々の正規職員化等の方針に沿って、また、ますます多様化する就労形態へのニーズに対応しながら、将来的にも安定した雇用の継続や人材の確保を図るべく、新たな職員種別を設定するものでございます。

まず、第2条第1項第1号、I種職員については、経営判断及び経営的な管理業務など事業団経営を担う職員、として規定しております。

次に第2号、II種職員については、事業団の事業所運営の日常業務及び事業団の管理業務を担い、人事異動に制限がなく事業団が定めるすべての労働時間に対応することを前提とする職員、として規定しております。

次に第3号、III種職員については、事業団の事業所運営の日常業務及び事業団の管理業務を担う職員で、II種職員が育児、介護等の事情から育児・介護休業等に関する規則で定められた制度、措置の期間を超えて制限的な勤務を希望し、事業団がこれを認めた場合に前号の職員よりも短時間又は限定された労働時間のみに勤務する職員、として規定しております。

次に第4号、IV種職員については、事業団の事業所運営の日常業務を担う職員で、勤務する事業所、職種、担当する職務及び労働時間等を限定する労働契約を締結した職員、として規定しております。

次に第5号、契約社員については、事業団の事業所運営の日常業務及びそれら補助的業務又は特定の業務に従事し、所定労働時間がII種職員より短く（1カ月を平均して1週間の所定労働時間が概ね30時間未満）事業形態や業務内容等に応じた勤務形態で勤務する職員、として規定しております。

次に第6号、再雇用嘱託職員については、事業団を定年退職した職員で第20条の規定に基づき期間を定めて再雇用された職員で契約社員以外のもの、として規定しており、第7号、嘱託職員については、第20条の規定に基づき定年退職した職員のうち、再雇用後に一定の役職に従事する職員又は医師その他特別な資格を要する職種及び理事長が特に必要と認めた職員、として規定を新たに設けております。

これらが従来の規則からの変更点の一つとなります。

次の大きな改正点は、4ページ第13条の「職員の等級と役職」でございます。この内容につきましても、中長期経営計画の組織戦略や人事戦略等に基づき、新たに経営管理等の役割を担い、戦略的意思決定をする階層として第13条第1項第1号にオフィサー層、続く第2号に事業団の事業・業務運営に当たり、管理者として意思決定を行う階層としてのディレクター層、第3号に事業団の事業部や事業所の運営及び日常業務を担当し、円滑な事業運営を実現する階層としてのライン層について定め、それぞれの階層と役割等級、役割等級における行動の基準等の詳細を定めるものでございます。

続く条文につきましては、旧規則との整合性を取りながら、整備しているものになります。

次に、第3章では服務として、今後、正規職員化また多様化する雇用の中で、法人の内部管理体制の基本方針にも掲げる適正なリスク管理やコンプライアンス管理を担保していくために、職員としての就業にあたって第22条で順守事項を服務心得として、また第23条に禁止行為、続く第24条に関連法令の趣旨に沿った虐待防止について、続く第25条では反社会的勢力の排除等について、より詳細に新しい条文として現行規則に加えて規定しております。その他の規定につきましては、現行規則との整合性を図りながら労働基準法等の関連法令や現行規則に基づき点検整備を行っております。

以上を議案第22号「就業規則」の説明とさせていただきます。

続きまして議案第23号別紙「職員給与規則」をご覧ください。

職員給与規則につきましては、先に説明いたしました就業規則の第47条の規定に基づき、職員の給与に関する事項を定めたものとなっております。

この規則の内容につきましても、中長期経営計画の基本計画や実施計画における人事戦略等に基づき、ほぼ全面改定に近い形で改正するものでございます。

まず、現行規則については平成16年度の改正から現在に至りますまで職能給、年齢給による給与の構成から、組織目標を達成していくために求められる役割の大きさに応じた等級を設定し、その担当する役割によって格付けを行う、また、同一賃金・同一労働の原則にも沿って年齢やキャリアに関係なく、果たす役割・職責によって給与等が設定される「役割基準等級制度」への変更が大きな改正点でございます。このことにつきましては、第4条から第8条までに基本的な内容を規定しております。

まず第4条では、給与の種類としまして、第3項で基本給を役割基準基本給、職務基準基本給、能力基準基本給加算と設定しております。また、同第4項で諸手当について事業所責務手当、家族手当、家賃補助手当、通勤手当、電話対応手当、時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働割増手当、年末年始業務手当、チャレンジ給という設定をしております。続く第5条から第8条まではそれぞれの基本給についての内容を規定しております。

次の大きな改正のポイントといたしまして、第15条の家族手当、第16条の家

賃補助手当でございます。本規則の根本であります役割基準に合わせた給与体系の考え方とは相反する考え方で、近年、企業等においては廃止される傾向にある手当でございますが、中長期経営計画での人事給与制度の見直しは、役割基準の給与体系に見直すこと自体が目的ではなく、職員が安心して働き続けることができる組織づくりや安定した雇用の継続、人材の確保を目的としていることから、その趣旨に沿って、当法人独自の考え方として、現行規則の内容を一部見直しながらも手当としては、改めて規定するものでございます。

次に、9ページ第20条のチャレンジ給につきましても、本規則の新しい考え方として規定しております。この手当は、新しい人事制度におけるキャリアパスの中で、ステップアップを目指す職員や新たに雇用する職員について、給与の格付けの異動等を伴わずに、一定期間、その名のおり上位の役割を担うことにチャレンジし、本来の給与の格付けと、チャレンジする役割との給与差を手当として支給するもので、この柔軟な運用により人材の育成と組織の活性化に寄与することを目的として設けております。以降の条文につきましては支給方法等について規定しております。

その他の改正のポイントといたしましては、第33条、処遇改善につきまして、従来の規則では具体的に規定していませんでしたが、国及び地方公共団体等が政策的に行う介護労働者等の処遇改善について、処遇改善加算等の介護労働者等に賃金として支給することが義務付けられて支給される加算、助成金等が受給できた場合は支給対象者に手当等を支給する、と規定して処遇改善加算について規則の中に明記しております。

少し戻らせていただいて10ページ（時間外労働手当）第22条第1項について、議案第23号別紙（修正）のとおり、下線箇所を修正箇所といたしまして、第25条と読み替えてご審議いただきますようお願いいたします。

最後に、本規則への移行にあたっては、現給保障を基本に移行する方針に基づいて、現在の職員の給与について不利益な変更とならないように、15ページ以降の附則にて、制度移行に伴う各種調整給を規定し、これらの運用により安心できる制度移行を担保していきたいと考えております。

以上を議案第23号「職員給与規則」の説明とさせていただきます。

次に議案第24号別紙の「契約社員就業規則」をご覧ください。

「契約社員就業規則」につきましての大きな改正点は、先の就業規則での説明に含んでおりましたとおり、これまでの契約社員と違い、職員と同等の職務及び勤務時間で働く場合は、正規職員化を図っていき、役割や担う職務内容は同じ、もしくは補助的業務や特定業務に従事し、職員よりも労働時間数が短い職員を契約社員とすることを根本的な改正点とし、規則を策定しております。ただ、主に職員との違いは労働時間になりますので、3ページから4ページにございます第11条に規定します等級や行動基準、また別添の給与表の構成や額につきましては、同一労働・同一賃金の観点からも職員との差を設けない内容で規定しております。

その他の条文の規定内容につきましては、就業規則、職員給与規則の改正点と整合性をとりながら、それら二つの内容を統合する形で、一つの規則として、就業と給与について契約社員就業規則として規定しております。これにつきましては、現行の契約社員就業規則に基づいた構成で改正を行っております。

以上を議案第24号「契約社員就業規則」の説明とさせていただきます。

次に、議案第25号別紙の「組織規則」をご覧ください。

この規則の内容につきましても、中長期経営計画基本計画や実施計画における人事戦略、組織戦略等に基づき、ほぼ全面改正に近い形で改正するものでございます。主な改正ポイントといたしましては、第2条で、現在は事務局に集約している組織体制を、経営管理を担う経営本部、事務を統括する法人事務局、多様化する地域ニーズに対応できる事業体系の構築と地域包括ケアの効率的な稼働を目指していくための法人事業部、という形で機能を分担するという計画に沿って、新しい組織を規定しております。また、第5条で法人の職制・職位・職務権限として、先ほど就業規則の中でもご説明させていただきましたオフィサー層、ディレクター層、ライン層の権限や日常業務の中における職能につきまして、より詳細かつ具体的に規定しております。

第6条では第5条の規定を基本に、その時々々の必要性に応じて基本の職制の範囲内で柔軟な組織体制を設けることができるよう規定することで、より効果的な組織運営と、人材の育成を図ります。第12条から第16条には中長期経営計画にあります将来的な経営管理を視野に入れ、役割基準に応じた各種会議の機能的な設置について規定しております。以上が、組織規則の主な改正点でございます。

最後に、議案第26号別紙の「育児・介護休業等に関する規則」をご覧ください。

現在、当事業団には、育児休業に関する規則、介護休業に関する規則に分かれて二つの規則があります。本議案による規則の制定につきましては、議案第22号の就業規則から第24号の契約社員就業規則の改定に関連する部分の改正、また、育児介護休業法の改正に伴う規定の整備を行うもので、内容については大きな変更点はなく、従来どおり法令に定める基準を上回って当法人独自で規定してきている内容は維持しながら、規則自体を一つの規則に統合整理したことにより、新たな規則の制定として議案として諮らせていただいております。よって、本規則の施行に併せ、現行の2規則は廃止することとしております。

以上を、議案第26号の説明とさせていただきます。

なお、議案第22号から第26号までの規則につきましても施行日は平成30年1月1日としております。このことにつきましては、これらの規則が相互に関連することに加え、特に就業規則、職員給与規則、契約社員就業規則につきましては、職員の処遇に大きく影響する規則であり、不利益な変更とならないように配慮しながら、丁寧に職員への周知をはかりながら、労働組合との協議や、移行と運用に向

けての十分な準備をはかっていくことができるようにということ、また、給与の変更につきましては税法との兼ね合いや新たな給与システムの導入との兼ね合いから混乱をきたさない時期に運用を開始する必要があること、全ての規則や規則を補完する評価制度や人材育成制度、目標支援制度等の取り組み全てが連動して機能するトータルの人事給与制度として設計していること、などを考慮し平成30年1月1日を施行日としております。

また、制定について施行日よりかなり早い本日の理事会にて議案を上程しましたのは、最優先課題と考えております契約社員の正規職員化をはじめ、これまでに取り組んでまいりました介護職員の処遇改善に向けた取り組みを途切れさせることなく、より具体的に進めていくことができるように、とのことからでございます。

特に介護職員の処遇改善については、平成21年度に介護職員処遇改善交付金が創設され、これを継続する形で平成24年度に新たに介護報酬の中に介護職員処遇改善加算が創設されました。以降、平成27年度の介護報酬改定では、職員の資質向上の取り組み、雇用管理の改善、労働環境の改善の取り組みを行う事業所を対象とし評価する加算区分が加わり、平成29年度には、この処遇改善加算の要件がさらに変更となり、区分が5区分に分けられた新たな要件が設定されました。

新たな要件につきましては、「新たな定量的要件（職場環境等要件）を満たすこと。」と「キャリアパス要件として、①経験年数や勤続年数に応じて昇給する仕組み、②資格取得（または保有）により昇給する仕組み、③人事評価や試験結果により昇給する仕組み」を満たすことが条件に加わりました。

これまで当事業団においては、平成24年度から、「将来的な社会情勢の変化に対応し、中長期にわたる安定した経営の継続をはかるための計画の策定」に本格的に取り組む、平成28年度に中長期経営計画の基本計画を策定し、その中で、新たな人事給与制度の概要は明らかにし、幹部職員を通じて職員への周知や移行に向けた研修会を実施するなど、新たな人事給与制度の構築の中で、昇給に結びつくキャリアアップの仕組みの構築やそれに伴う評価制度の区分整理などの準備を進めてまいりました。

今後も、議案第22号から第24号としておはかりしております新たな規則に基づく新たな人事給与制度の施行を見据え、キャリアアップ制度とそれに伴う評価制度の本格施行に向けて、本年7月には管理者研修の実施、その後も、職員説明会や職員の個々への面談も8月、9月に実施していく予定にしております。

また、平成29年4月には、この度の規則改正の内容を見据え、改正の内容との整合性をはかりつつ、その内容を先に反映する形で、正規職員の昇給、正規職員への登用、契約社員の基本賃金アップなど全職員を対象とする処遇改善・給与改定等を行って参りました。

さらには、平成29年10月と平成30年4月には、契約社員の正規化に取り組む、さらなる処遇改善を進めてまいりたいと考えております。

しかしながら、先にもご説明しました通り、就業規則等の変更に伴う、「職員への周知」や「給与規則改定等の事務手続き」などの関係により規則の施行日を、平成

30年1月1日にしております。

そのため、施行まで運用いたします現行の規則、規定にない「契約社員の正規職員化」や「新たな処遇改善加算の要件」に関しては、新たな就業規則から補完し運用を進めていきたいと考えております。

以上、ご説明いたしました諸規則の改正は、これら実施してまいりました介護職員をはじめとする処遇改善の取り組みを、今後も具体的な形として担保していくことも目的の一つとし、おはかりするものであることを説明に加えさせていただきまして、以上を議案第22号から第26号の説明とさせていただきます。

よろしくご審議くださいますよう、お願いいたします。

○議長 説明が終わりました。  
この件について、ご意見ご質問ございませんか。

○池内理事 議案第23号「職員給与規則」9ページの第20条のチャレンジ給のところ、現給保障ということで移行されるにあたって、現給保障の中にチャレンジ給が含まれているのではなく、現給の上にチャレンジ給というのが上乘せされるということだと思っておりますが、育成ラダーの面で、第20条第2項には「チャレンジ給の支給期間は理事長が定める人事考課期間」となっており、その制度自体が新しい制度に吸収されるとなったときに、このチャレンジ給は平成30年の4月1日からですか、それともこの規則施行の1月1日からですか、いつからチャレンジ給というのできるのでしょうか。また、財源の確保はどのようにされますか。

○事務局 説明が不十分で申し訳ございません。  
先ほど本規則を説明させていただいた中で、第20条のチャレンジ給につきましては、今後、新しい制度に則って雇用をしていく職員を想定しているものでございまして、経過措置につきましては15ページの附則の中で（制度改定に伴う評価調整給）また（制度改定に伴うチャレンジ調整給）ということで調整していくことを規定しております。よって、第20条のチャレンジ給につきましては、現給保障の中での経過措置の部分については適用されないものとなっています。また、現給保障とチャレンジ給を設けていくための財源につきましては、各制度を設定し運用していくこと、各制度を見据えてさまざまな取り組みを行ってきたことに基づきまして、現在、処遇改善加算Ⅰを申請しております。その財源を充てていく、また、今後のチャレンジ給の運用の財源につきましては、本規則の改定だけではなく、これを基本として中長期経営計画の各種戦略を着実に実施していくことで、財源を確保していくということを計画しております。本規則の改定は、それを着実に実施していくための一番基本になる部分を形として定めるものになります。

○池内理事 人材育成制度が吸収され、新たな制度はいつから施行されるのでしょうか。

○事務局 新たな制度につきましては、まず本理事会でお諮りさせていただいております規則の制定のご承認をいただきましたら、目標支援制度等の導入に向けての詳細な整備を行って参りまして、平成30年4月からは目標支援制度等の評価を実施していきたいと考えております。人事考課の評価期間については、現在の想定では平成30年4月1日から3月31日までとなりますが、これは本規則承認後に速やかに全ての諸制度、またトータル的な人事給与制度としていくため、その他の諸制度と整合性をとりながら1月施行までの間に運用開始できるよう整備を進めていきたいと考えております。

○池内理事 わかりました。

○議長 他に何かございますでしょうか。

○武田理事 チャレンジ給について、注目させていただいているのですが、今回この職員給与規則というのが就業規則第47条に基づくとなっています。ご説明いただいた契約社員就業規則も議案第22号の第2条にありますI種からIV種に分類されるという理解でよろしいですか。

○事務局 契約社員就業規則を少し省略ながら説明させていただき申し訳ございませんでした。18ページ第47条におきまして、契約社員についても現在のような規定の仕方ではなく、職員と同じく役割や果たす職務等で、勤務時間によって分けるという考え方をしておりますので、基本的な仕組みについては、チャレンジ給を設けていますとおり、職員給与規則と同様の運用を規定しております。

○武田理事 わかりました。

○議長 他に何かございますでしょうか。

○坂本理事 いくつかありますが、はじめに議案第22号「就業規則」の第2条のところで、ご説明いただいたI種からIV種と契約社員とあり、それぞれの役割と責任に応じた分類になるとお伺いしました。「職員種別は事業団が発令するものとし、辞令をもって職員に通知する。」とありますが、これは試験をもって分類されるのか、あるいは自己申告によって分類するのか、あるいは先程もありました人事考課によって分類するのか、どういう手段で分類されていくのでしょうか。

○事務局 これにつきましては、本規則内で詳細の全てを記載するというのは難しく、「理事長が別に定める」ということで、現在、別途「職員登用規定」というものの中でII種からI種へ、また今後は働き方によってはII種からIII種へといった様々なパターンが想定されるので、登用の基準や変更の基準、また試験等の基準について規定の

承認をもって、施行までの間に速やかに整備を行っていきたいと考えております。おおよそ原案はありまして、より詳細に整備しているところです。

○坂本理事 わかりました。

次に、同じく2ページの第4条のところで、「時間外労働手当及び休日労働手当の適用を除外する。」とあり、対象となる職員というのが、「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」とありますが、具体的にこういう役割を担う者というのは、どういった職種や職員になるのでしょうか。

○事務局 ご指摘いただきました点につきましては、4ページから6ページにわたって、第13条（職員の等級と役職）を規定しております。想定としましては、これらの中で第1号のオフィサー層、第2号のディレクター層、第3号のライン層のうち役割等級L5までを現段階では管理監督にあたる層というように考えております。今回の規則整備にあたっては、社会保険労務士等のご意見も踏まえながら、確認やご相談させていただいた中で、規則内に具体的な明記がなくとも理事長の任命等によって行えるものであるという確認をしております。運用の中で整備をしていきたいと考えております。

○坂本理事 わかりました。

次に、同じく11ページの第24条（虐待防止）、第4号で「利用者若しくはその家族に対して、著しい暴言を吐くこと、著しい拒否反応を示すこと」とあり、「著しい」という表現が入っているのですが、私の感覚からすると暴言を吐くこと自体が良くないと思いますので、「著しい」がなくてもいいのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○事務局 この第24条第4号の規定につきましては、ただいまご指摘いただきましたとおり、確かに「著しい」という言葉の解釈にも幅がございますし、「著しい」がなくても暴言を吐くこと、拒絶反応を示すこと自体がふさわしくないとしますので、ここにつきましては本議案から削除するという対応もあるかと思うのですが、いかがさせていただきますでしょうか。

第24条につきましては「虐待」ということで誤解を招きやすい部分でございます。ご指摘いただきましたとおり削除し、後ほどの議決の際には2箇所の「著しい」を削除したということで議決いただければと思います。

○議長 議案第24号の契約社員就業規則の7ページ第18条第4号にも同じ文言が出てきておりますので、同じように「著しい」の削除をお願いします。

○坂本理事 わかりました。

次に、議案第23号「職員給与規則」のところで、新しい給与の体系があがっているのですが、いまいちどこを見たら職員給与を計算できるのかというところがありまして、例えば大学を卒業して新卒で事業団に採用された人が初任給を格付されるときに、この給与表のどこを見たらたどり着くのか教えていただけますでしょうか。

○事務局 見にくい別表を付けさせていただいており申し訳ないのですが、まず職員給与規則の18ページで別表第2の「最終学歴による初任給格付基準 II種職員及びIV種職員」の部分におきまして、「専門・高専・短大卒」の介護福祉士を例にご説明させていただきたいと思います。「別表第1の1」の中で「役割基準基本給」というのがございます。介護福祉士については、L2の20号俸を適用するということとなります。次に「職務基準基本給（II種職員からIV種職員）」というのがございます。B表・C表というのが出てきますが、この中で資格を規定しております。ページをめくっていただきますと、D表というのが出ますので、ここ介護福祉士を規定しております。このD表の20号俸を併せまして、介護福祉士の初任給ということを設定するような形での運用を考えております。ちなみに、その場合の専門・高専・短大卒の21歳ですと、L2の20号俸とD表の20号俸を適用した介護福祉士の初任給としましては、180,520円が基本給となります。この基本給については現行の規則における介護福祉士の介護職の給与規定からしますと、17,095円のアップということになっております。あとは、所持している資格等によって職務基準で各表に適用していくということと、「別表第1の3」で能力基準基本給加算として付けておりますが、これにつきましては実際に就業してから様々な課題育成制度等を準備していきますので、例えば研修の受講等をポイント制にしまして、これを加算として昇給していくということと併せた給与の体制にします。

あと、先ほど説明しました別表第2の中での基本給につきましては、初任給での号俸になりますので、経験ある方の採用につきましては、規定しておりますチャレンジ給等の運用も併せながら採用時の給与の格付を行っていくことを考えております。詳細につきましては、この規則の承認をもって速やかに実際の運用に向けて定めていきたいと考えております。

○坂本理事 ありがとうございます。今の例は「別表第1の1」のL2の20号俸とD表の20号俸が、専門・高専・短大卒の場合の格付ということで、それが大卒になるとそれぞれ30号俸になるという理解でよろしいでしょうか。

○事務局 そのとおりです。

○坂本理事 わかりました。

あと一点だけ、議案第26号の「育児・介護休業等に関する規則」の先ほどの説明の中で、これは基本的にこれまでと同様の内容になっているとありました。ま

た、法令の基準を上回って事業団が法人独自で規定している部分も新しい規則に反映しているとのことでしたが、具体的に法令を上回っている部分というのは例えばどのようなところでしょうか。

○事務局        すぐに見つけてお答えします。

○坂本理事        あと、今回の給与規則等の改正によって、大きくは契約社員の正規化を図るということだというふうにお伺いしたのですが、基本的には処遇改善を行いながら働く意欲を高めて、引き続き事業団で仕事をする人の人材確保をして、事業の運営をしていくというのが本来の狙いだらうと考えます。今回、処遇改善加算を活用して正規化をすることによって人件費が従来よりも増えるのかどうかかわからないですけれども、具体的に事業団の中で財政面において試算を出したのものがあるのかどうかは気がかりになるのですが、その辺りはいかがでしょうか。

○事務局        ご指摘の点につきましては、当初より懸念されている事項でございます。今回の新しい給与制度の設定につきましては、実際の決算等を踏まえましてシミュレーションを行いながら新しい給与額の設定を行っております。先ほど申し上げたように、例えば平成29年度におきましては、新しい要件の処遇改善加算Ⅰの取得についても、それらの取り組みを進めることでそれらを認められる形で対応していき、それらが一定原資になっていくと考えております。ただし、一方でそれらが確保されるというのは、日常運営しております介護保険事業を中心とした事業が予算目標を達成していけることというのを前提にシミュレーションを組んでおります。また、今後介護保険の法改正等の制度改定によっては影響を受けることになるとも考えております。そのために今回の規則改定だけではなく、中長期経営計画の中で、経営管理をしっかりしていくこと、また予算の収支管理を日々しっかりしていけることを着実にいき、職員一人ひとりが役割をしっかりと果たして日常業務にあたっていくことが、結果的に地域のニーズに応えるサービス提供につながって最終的に財政面での収支にもつながっていくということを総合的に連動するものとして計画を作っております。ですので、それらのしっかりした役割を果たしていくことと、今後人材を育てていくということをしっかりと担保していくために、まず規定の整備をさせていただきまして、実際にそれらに基づいた運用を定めていって、規則の制定をして終わりというよりも、ここからが制度運用と計画の実践に移っていく段階であると考えております。その中で今後の給与制度運用のための財源も確保していきたいと考えております。

坂本理事のご指摘のとおり、財源の確保というのはしていかなければいけないのですが、一方で今説明にありましたとおり、介護保険制度の介護報酬改定等で厳しい状況が今後も続くであろうと考えられます。そういった中で人材を確保しながら安定的な体制を取り、中長期経営計画平成28年度から平成37年度の部分と、実

施計画平成28年度から30年度を定めておりますが、こういった計画の改定の中でその都度状況を確認しながら、進めていきたいと考えております。

○事務局 先ほどは失礼いたしました。「育児・介護休業等に関する規則」2ページの第2条第5項においては、本来伊丹市にも準拠しながら法令を上回る形で制定してきた部分でございます。この部分では、法令の基準どおりいきますと、基準が下がる規定にはなっておりますが、当事業団ではこの規則の制定だけではなく、これから先、安心して働ける雇用の継続や子育てをしながらでも就労していただけるような新しい雇用の確保という点でも、プラスアルファの制度については独自の考え方として法令を上回る基準とし、それらを利点としてそういったことにつなげていきたいと考えております。

○坂本理事 わかりました。6月26日の理事会でも質問させていただきましたが、事業団も介護職員の人材確保が難しいという中で、例えば訪問介護事業所の事業運営をするのが難しく悩んでいるということがありました。今回そういうことを踏まえた中でこの提案であろうと認識しております。育児休業の部分もそうですが、職員の皆さんが働きやすいとか意欲を持って働けるというのは事業団運営においては非常に大きいのではないかと思いますので、皆さんが良い部分を対外的にどんどんアピールしていただいて、事業団で仕事がしたいという人が増えるように進めていただきたいと思っております。

○議長 他に何かございますでしょうか。

○川上理事 現在契約社員というのは何人ぐらいおられて、そのうち何人ぐらいが正規職員希望されているのでしょうか。

○事務局 現在、契約社員というのは時間給を除いた契約社員の正規化を目指しているのですが、月額契約社員が約53名、日額契約社員が約80名強いますので、だいたい140名の契約社員の正規化を希望する職員をその中でどれだけ出てくるかはわからないですけれども、契約社員には全ての門戸を開いた中で進めていこうと考えております。

○川上理事 わかりました。

○議長 他に何かございますでしょうか。

○池内理事 確認ですが、議案第25号「組織規則」の第2条第5項のところで、(2)法人経営本部と(3)法人事業本部というのは、経営部と事業部があってその中に経営本部と事業本部があるのではなく、法人経営本部と法人事業本部というように、「本

部」というのを組織の名称としては入れておいた方がいいのでしょうか。

○事務局 「本部」という言葉の解釈につきましては、「集合体」として規定しております。その表記につきましては昨年度末の改定での現行組織規則の表現を用いて新たに改定しております。それぞれ「本部」という呼び方ではございますが、事業本部については「集合体」、また経営本部については「機能」を示すものとしてお考えいただけたらと思います。

○池内理事 わかりました。

○議長 他に何かございますでしょうか。

特にないようでございますので、はじめに議案第22号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、「著しい」2箇所を削除したものとし、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 それでは、議案第22号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議長 次に、議案第23号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 職員給与規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 それでは、議案第23号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 職員給与規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議長 次に、議案第24号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 契約社員就業規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、「著しい」2箇所を削除したものとし、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 それでは、議案第24号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 契約社員就業規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議長 次に、議案第25号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 組織規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 それでは、議案第25号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 組織規則の全部を改正する規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

○議長 次に、議案第26号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 育児・介護休業等に関する規則の制定について」につきましては、原案どおり決することにご異議ございませんか。

[異議なし]

○議長 それでは、議案第26号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 育児・介護休業等に関する規則の制定について」につきましては、原案どおり決しました。

本日の議事はこれもちまして終了とさせていただきます。

この他にはよろしいでしょうか。

○事務局 本日は多岐にわたる規則の制定につきましてご審議いただき、有難うございました。本日の理事会をもちまして、先ほど説明にもございましたように詳細な運用や検討を重ねていく部分につきまして作業を進め、同時に職員と組合等への説明や研修等も行いながら平成29年10月1日の契約社員の正規化、平成30年1月1日の施行に向けて取り組んでいきたいと考えております。理事の皆様方にはご意見を伺う機会もあるかと思いますが、よろしくご支援いただきたいと思います。

○議長 理事の皆様におかれましては、円滑な議事の進行にご協力をいただきまして、ありがとうございました。これもちまして本日の理事会は閉会といたします。  
本日はどうも有難うございました。

○理事長 本日の理事会でご質問ご意見等いただきました事項につきましても平成30年1月1日の施行まで十分な精査を続けていきますので、この後も引き続きご意見ご提言等ございましたら改めて事務局の方で審議していきたいと考えております。職員への説明の手法や資料等につきましても、理事会で機会がございましたら、ご説明させていただきたいと思っております。また、坂本理事からご指摘がありました財源の見

通しについても、一定のシミュレーションはしておりますが、正式に理事会にお諮りしておりませんので、理事会での説明責任も含めて十分に意を用いながら取り組んでいきたいと考えております。理事の皆様にも充分にご理解をいただきまして、ご支援いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

本日はどうも有難うございました。

以上、議長は議事が全て終了した旨を告げ、午後4時10分に閉会した。  
議事を明確にするため、この議事録を作成し、議長及び議事録署名人は署名押印した。

平成 年 月 日

議 長

議事録署名人

議事録署名人

議事録作成者