

平成30年度 第2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30年度第2回理事会議事録

1. 日 時 平成30年11月12日(月) 午後2時～午後3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 人材養成・研修室
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 川上 房 男 | 理 事 森 理 恵 |
- 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 |
|------------|------------|

理事会運営規則第9条の規定により理事長が議長に選任され、同規則第10条に定める定足数を充たしていることを確認するとともに、同規則第15条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
- | | |
|-------|---|
| 報告第2号 | 「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団定款第30条第1項の規定による専決処分報告について」 |
| 報告第3号 | 「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団平成30年度職務の執行状況について」 |
| 報告第4号 | 「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の一部改正について」 |
| 報告第5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一部改正について」 |
| 報告第6号 | 「予備費の使用について」 |
| 議案第6号 | 「ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所の開設について」 |
| 議案第7号 | 「平成30年度社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団社会福祉事業区分及び公益事業区分補正予算(第3号)」 |
| 議案第8号 | 「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 組織規則の一部を改正する規則の制定について」 |

議案第9号 「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の一部を改正する規則の制定について」

議案第10号 「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 経理規則の一部を改正する規則の制定について」

議案第11号 「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団評議員会日時、場所、議題等の決定について」

5. 議長 奥田 利男

6. 議事録作成者 賤 間 法 生

7. 議 事

(1) 開 会

○事務局 皆さん、こんにちは。

定刻の少し前ですが皆さまお揃いになりましたので、始めさせていただきます。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。ただいまより平成30年度第2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。

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 皆さま、こんにちは。

本日はご多忙の中、平成30年度第2回の伊丹市社会福祉事業団理事会に、あわせて両監事の方にもご出席を賜り、ありがとうございます。

10月28日に行いました桃寿園フェスティバル、10月6日の法人の設立30周年記念式典には、皆さま方をはじめ多くの来賓やボランティアの皆さまをお迎えして、盛大に開催することができましたことに、この場をお借りしまして、厚く御礼申し上げます。式典の中でも申し上げましたが、これまでの30年に思いを馳せながら、当法人のこれからの挑戦に職員一同、決意を新たにさせていただいたところでございます。今後とも当法人の運営にご理解とご協力を賜りますよう、改めてお願い申し上げます。

さて、本日は、新たな事業展開のひとつとして、ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所の開設に関する規程整備とあわせて、9月4日の台風21号による老人ホーム等の修繕に関する経費と、さらには法人全体に係る人件費の補正予算等、報告が5件と議案が6件を予定しております。よろしくお願いたします。

この後、議案・報告の詳細につきまして、法人事務局長をはじめ、事務局職員よ

りご説明いたしますので、ご審議頂きますようお願いをいたしまして、簡単ではございますが、開会のご挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○事務局 ありがとうございました。

(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、理事会運営規則第9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、理事会運営規則第10条に定める定足数を充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、理事会運営規則第15条の規定では、「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、報告が5件と議案が6件でございます。

はじめに、報告第2号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団定款第30条第1項の規定による専決処分報告について」を議題といたします。

それでは、事務局説明を願います。

○事務局 それでは、報告第2号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団定款第30条第1項の規定による専決処分報告について」ご説明させていただきます。

今回の専決処分は2件ございまして、議案書の目次の裏にございます細目次に記載のとおり、補正予算第1号及び第2号であり、議案書は1ページから5ページにかけて掲載しております。

いずれもその処置に特に緊急を要したものでございまして、まず第1号の補正予算につきましては、参考資料の別紙1の補正予算書、3ページをご覧ください。これは、療養通所介護事業所における送迎の運転手が6月末をもって退職することに伴い、代替の職員を募集しておりましたが結果として採用に至らず、送迎業務自体を委託するために必要な予算を7月1日付で措置したものでございます。

続きまして補正予算第2号につきましては、参考資料の別紙3をご覧ください。既にご案内のとおり、本年9月4日に西日本に上陸した台風21号により、老人ホーム及び東有岡ワークハウスの建物が大きな被害を受けたところでございます。ご覧の写真は被害の一部を写したものでございますが、老人ホームの松風園側の屋根が大きく崩落するとともに、新館、デイ棟1階病院側の窓のそばに置いていた物が倒れ、窓が破損したほか、写真にはございませんが、正面玄関の柵が破損する等、様々なところで被害を受けました。また、東有岡ワークハウスでも東棟の屋根の、棟の部分の鉄製のとめ具の大半がめくれ、数枚は外れる等したことにより、カーベストが複数枚崩落したほか、たい肥置き場として使用しているカーポートの屋根が崩落しました。

次に、別紙2の補正予算書、1ページの総括表をご覧ください。いま申し上げた被害を早急に復旧するために、両施設の日々の保全を行っている業者からの見積をもとに、工事費用としては総額23,406千円の支出を、その他の活動による収支のうち、その他の活動による支出、具体的には災害損失支出として計上したところでございます。それらの財源として、企業財産損害保険料を15,000千円と見込み、不足分は修繕積立資産を取り崩すことで対応しようとするものでございます。

これらの補正予算について、その後に接近した台風24号及び25号への対応を行った上で、それらが過ぎ去った直後の10月9日付で専決処分を行ったものでございます。報告第2号の説明は以上です。

○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。

よろしいでしょうか。特にないようでございますので報告第2号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団定款第30条第1項の規定による専決処分報告について」に

つきましては、以上とさせていただきます。

次に、報告第3号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団平成30年度職務の執行状況について」でございます。本件につきましては定款第17条第3項の規定により、「理事長及び常務理事は、毎会計年度に4箇月を超える間隔で2回以上、自己の職務の執行の状況を理事会に報告しなければならない」となっておりますので、私と常務理事より自己の職務の執行状況について報告いたします。

○理事長 まず私から、社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団定款第17条第3項の規定に基づき、理事長の自己の職務の執行状況について報告いたします。

報告期間として平成30年4月1日から9月30日までとさせていただきます。まずこの期間について概括的には、理事長の職務として平成30年度中長期経営計画に基づく新しい人事給与制度に沿った法人経営、組織運営がスタートいたしました。その中で持続可能な組織づくりを最優先に、また、30年度は法人設立30年の節目の年度として、新たな体制に基づく積極的な事業運営を目指した職務の執行を行ったところでございます。

具体的にはまず、執務として、組織では経営会議を原則毎月第1木曜日に開催し、法人経営の重要事項について協議を行いました。人事としては、新人事給与制度の推進としては、平成30年1月1日付諸規定の整備を行いました。平成30年度内は経過期間として、特に旧管理職の職員には激変緩和を図りながら、引き続きリーダーとしての職責を担っていただきたいとして、チャレンジ給の支給を行っています。次に採用状況ですが、この期間11人を正規職員として採用しサービスの向上に努めました。財務では、平成30年度予算について、7月11日に伊丹市市議会文教福祉常任委員協議会にて報告を行いました。専決事項については、それぞれ議案書を参照いただきたいと存じます。

次に行事等についてですが、まず7月24日に社会福祉事業団運営協議会を開催し、幅広く事業所設置の地域との意見交換や事業の紹介をさせていただきました。7月22日に地域交流事業としてあつけらカーニバルをケアハイツいたみで開催し、8月25日に伊丹花火大会に合わせて古本市を東有岡ワークハウスで開催しました。

次に関係団体等では、全国社会福祉法人経営者大会に出席し、社会福祉法人の課題や事業の方向性についての情報収集に努めているところでございます。その他の法人、地域団体との関係につきましては以下、伊丹市老人クラブ連合会、社会福祉法人いたみ杉の子、特定非営利活動法人伊丹市手をつなぐ育成会、また地域の団体としましては摂陽地区福祉のまちづくり協議会、桜台地区コミュニティ協議会等の行事に出席いたしました。以上でございます。

次に常務理事の方から職務の執行状況についてご報告します。

○常務理事 それでは、報告第3号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団平成30年度職務の執行状況について」のうち常務理事につきまして、ご説明をさせていただきます。

説明にあたりましては、お手元の議案書8～9ページに沿って説明をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず第1の報告期間につきましては、理事長同様平成30年4月1日から、平成30年9月30日までとさせていただきます。

次に第2、執務の状況でございます。中長期経営計画の4つの戦略分野ごとにご報告いたします。

1つ目の組織分野におきましては、平成30年1月1日に施行しました新しい諸規則に基づき、原則毎月第1木曜日に開催することとしております経営会議を開催いたしました。

2つ目の人事分野でございますが、こちらにつきましても新しい人事・給与制度に基づき、制度を着実に推進していくため、旧管理職の職員に対する面談等を実施したところでございます。また、この間に募集をした正規職員の採用面接を行い、計11名採用いたしました。

3つ目の事業分野でございますが、本年度予算で掲げております事業を着実に執行するため、各事業所が作成した事業所BSCに基づき、事業の管理・運営を行いましたほか、原則毎月第3木曜日に管理会議を開催しました。なお、事業所BSCにつきましては、前回の理事会でもご質問がございましたので、この後、別途お時間をいただきご説明をさせていただきます。

4つ目の財務分野でございますが、平成30年度予算の概要について、伊丹市市議会の文教福祉常任委員協議会におきましてご説明をいたしました。次の、平成30年度9月分請求状況につきましては、このあと事業所BSCのご説明と合わせて報告させていただきます。

次に第3、行事等でございます。

1つ目の事業団関係でございますが、社会福祉事業団運営協議会を開催いたしましたほか、ケアハイツいたみのあっけらカーニバル、東有岡ワークハウスの古本市、荒牧デイまつりを開催し、多くの地域の方々にお越しいただきました。

2つ目の伊丹市関係でございますが、伊丹市障害者虐待防止連絡会、伊丹市障害者自立支援協議会、同協議会の地域生活支援拠点検討会に委員として出席しました。

3つ目の関係団体等でございますが、当事業団が加盟をしております、社会福祉法人経営者協議会の総会・研修会、兵庫県シルバーサービス事業者連絡協議会総会・講演会に出席しました。

最後に4つ目のその他法人・地域団体等でございますが、社会福祉法人伊丹市社会福祉協議会の評議員会に出席をいたしましたほか、市内の社会福祉法人、特定非営利活動法人等の総会・講演会に出席をいたしました。また、今年は、立て続けに台風にみまわれたことから中止となった行事も多々ございましたが、関係地域団体が開催する夏祭り等へもお伺いをしたところでございます。

以上、報告第3号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団平成30年度職務の執行状況について」常務理事の報告とさせていただきます、引き続き、先ほど申し上げまし

た事業所B S Cについて、少しお時間を頂きご説明をさせていただきます。

事業所B S Cについてですが、バランスド・スコアカード (Balanced Scorecard) は、戦略・ビジョンを4つの視点、財務の視点・顧客の視点・業務プロセスの視点・学習と成長の視点で分類した業績評価システム、とされておりま

す。事業団では、法人の戦略として、基本構想・基本方針の4つの目標と8つの指針、中長期経営計画基本計画の4つの戦略の実現・目標達成を目指して、「地域・顧客の視点」「財務の視点」「内部プロセスの視点」「学習と成長の視点」の4つの視点からなる法人B S Cを作成し、それぞれ到達目標や目標値を設定し実現に向けて戦略的に取り組んでいるところでございます。

また、各事業所では、法人B S Cで設定したビジョンと戦略または戦略目標を達成するために、必要な具体的取組みを検討・整理した事業所B S Cを策定しているところでございます。

さらに、事業所での取組みをすすめるにあたって、「誰が」「誰と一緒に」「いつまでに」など、事業所B S Cで設定した目標、取組みを、役割基準に基づき、私たち、私（個人）の取組み、行動にまで、落とし込んだものが、アクションプラン（行動計画）になります。このアクションプランを共有し、このアクションプランに従って、私たち、個々人の目標を設定しながら、その実践に取り組むことが、これからの事業団職員の仕事の仕方となります。

それでは各事業所のB S Cを具体的に、本日お手元に配布させていただきました資料10をご覧ください。

平成30年度はこれらの取組みのスタートとして、「平成30年度事業所B S C・アクションプランの簡易版シート」を作成、今年度初めての取組みでございまず、事業所B S Cにつきましては完全版ではなく簡易的にまとめたものを作成しました。これに沿って各事業での取組みを見える化し、これを用いて、各事業所での取組みの進捗管理を行なっているところでございます。

1ページ目のシートでご説明させていただきますが、「ケアハイツいたみ」のシートでございます。まず、事業所B S Cシートの1番左には法人B S Cに沿って、上から「地域・顧客の視点」「財務の視点」「内部プロセスの視点」「学習成長の視点」については1つに混ざっているかもしれませんが、この視点で各事業所の「戦略目標」を定めています。ここまでは、法人として同じ目標で事業を行うために全事業所共通の設定としています。

その右にございます『「主な成果」「指標」達成にむけた重点的な取組み項目』からは各事業に応じた設定としており、その右に「業績評価指標」として、取組みの進捗を測る指標として目標数値や取組み期限等を設定しております。

さらにその右には「アクションプラン項目」として重点的な取組みのアクションプランを設定しております。このシートを用いて、平成30年度より事業団組織規則に基づき設置した「業務評価改善会議」により、毎月、チェックし、進捗管理を行っているところでございます。

また、業務評価改善会議では、事業所BSCの進捗チェックと合わせて、裏面2ページをご覧頂きますと「平成30年度 収入目標実績対比・稼働目標実績対比」となっておりますが、これを用いて収入実績、稼働率の状況をチェックしております。ご覧のとおりケアハイツいたみの平成30年度予算目標として設定した収入見込みの予算と、請求実績、達成率について、9月までの状況を確認しております。ご覧いただけますように、ケアハイツの平成30年9月の予算につきましては34,968,276円のところ、請求実績ではございますが32,210,857円、達成率につきましては92.1%となっております。このように状況を確認し、毎月進捗管理をしているところでございます。以降、拠点ごとに事業所のシートとなっておりますので、後程ご覧頂きますようお願いいたします。

これらは事業所BSCシートと関連しており、収入や稼働率の目標達成に向けた課題については、事業所BSCにおける各取組みをしっかりと進めることで、目標が達成できるよう設定しております。取組みが十分に進んでいない課題その対策等については、業務評価改善会議の中で検討するようにしております。

以上、10月に開催いたしました業務評価改善会議で使用しました資料をもとに、事業所BSCとあわせて平成30年9月の請求状況についてのご説明とさせていただきます。

- 議長 報告が終わりました。この件について、ご意見ご質問ございませんか。
- 坂本理事 事業所BSCについて勉強不足で申し訳ありません、もう一度ご説明願えますでしょうか。
- 常務理事 バランス・スコア・カード、正確にはバランスド・スコア・カードとなります。
- 坂本理事 今回、各事業所で目標を定めて進捗管理を行っているということは大事なことで、大変良いことを進めていただいているなと思います。達成状況については数値で表せるものと表せないもの等、色々あると思いますが、さしあたって法人の経営面で見ますと、数値であがっている目標がどのような状況になっているのかをそれぞれチェックがなされることであろうと思います。その中で、何が問題でどう改善していかなければならないのかを、法人内部で協議をされると認識いたしておりますが、できればまた理事会の方でも、見えてきている課題や改善しようとしている内容等につきまして教えていただけたらありがたいなと思います。今後、どのような形で進められるのか、一度ご検討いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。
- 常務理事 今回、先ほど申し上げましたように、30年度から新しい制度の中でこういうものを作成しながら、事業所として取組んでいくという進め方をしております。この事業所BSCを作成する職員、このBSCがまずしっかりと作られなければならない

いということがありますので、その職員の育成を今年度はやっております。よって今年度は簡易版とさせていただきます。来年度から予算と連動した形で4つの視点に基づいてそれぞれの取組みについて、しっかりとした事業所BSCを作成できるように研修に取り組んでいるところでございます。次の理事会は予算になってくるかと思いますが、その時にはどのような形で取組もうとしているのか、来年度になりましたら、その中間地点、例えば今回のような理事会のタイミングでご報告できるように取り組んでいきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○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、報告第3号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団平成30年度職務の執行状況について」につきましては、以上とさせていただきます。

次に、報告第4号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の一部改正について」を議題といたします。

それでは、事務局説明を願います。

○事務局 それでは、報告第4号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の一部改正について」ご説明させていただきます。

議案書の11ページと合わせて、別紙4の新旧対照表をご覧ください。職員の標準となる所定労働時間、始業時刻及び終業時刻を定めた、改正後の別表第1でございますが、これは1カ月単位の変形労働時間制に移行し、1カ月を平均して1週間当たり40時間を超えない範囲で労働することで、各施設の繁忙期や閑散期に合わせて柔軟に勤務シフトを策定することを可能にし、併せて業務の整理や改善を図ることで労働生産性を向上させようとするものでございます。ご覧のとおり、AからABまでの合計28パターンのシフトを組み合わせまして、1カ月ごとに勤務シフトを作成することになり、現在その準備を進めておりまして、準備が整い次第、変形労働時間制に移行いたします。その前提として、10月1日付で当規則を改正しましたので、報告いたします。報告第4号の説明は以上です。

○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。議長として説明を求めたいのですが、規則改正に合わせて実施のスケジュール的な予定等、補足的にご説明願いますか。

○事務局 先日、実際にこの変形労働のシフトを作成する担当者を対象にした研修会を開催したところでございます。現在、研修を受けたシフト作成の担当者がシフト作成に取り組んでいるところでございまして、年明け、遅くとも次年度4月以降からの変形労働時間制の移行に向けた準備を、今現在進めているところでございます。

○坂本理事 変形労働時間制が適用される事業所はすべての事業所となるのでしょうか。

○事務局 お手元の新旧対照表にも記載のとおり、原則すべての事業所を適用対象としております。ただし、その職員は原則的には正規職員を対象にしておりまして、そもそも変形労働時間制というものは、労働時間を月や年単位で決めることで、いわゆる法定労働時間、労基法上の週40時間、1日8時間を超えて勤務させることができることが可能な制度でございます。事業団の場合、先ほど申しあげましたとおり、まずは1ヵ月単位の変形労働時間制に移行しまして、時期を見まして必要に応じて1年単位を導入することを検討しております。当面は1ヵ月単位を導入し、そこで実際の状況を見ながら必要であれば1年単位ということを検討していきたいと考えているところです。

○坂本理事 具体的なところでいうとどのようになるのでしょうか。例えば法人事務局の適用ということになりますと、どのような運用になりますか。

○事務局 事務局、つまり総務課で申し上げますと、今現在9:00~17:30まで、間に45分の休憩というシフトで働いているとすれば、例えばですが複数の職員は8:00~16:30の就業。逆に10:00~18:30の就業も可能にはなります。そのあたりは各事業所の必要性に応じて勤務を組んでいくこととなりますが、どちらかといえば日勤帯というよりも24時間施設にて変形労働時間制のシフトを導入することがより効果的であると考えております。

○坂本理事 イメージ的には宿直勤務に変形労働時間制がパッと浮かんだのですが、場合によっては日勤帯の勤務となるべき施設においても、繁忙期には時間を変えて勤務する。これは1日当たり8時間の枠を変えることはあるのですか。

○事務局 1日当たり8時間を超えて、そもそも労働することができますので、おっしゃるとおり、例えば総務課でありましたら予算や決算といったような時期、いわゆる繁忙期には1日8時間を超えて、10時間というシフトを組むことが可能となります。

○坂本理事 シフトがAからABまでありますが、このどれかに当てはめるということではないのですか。これは例えば、Aの7:00~15:30となると拘束時間は8時間半になりますが、これと8時間を超える勤務時間はどうつながっているのですか。Aというシフトに当てはめた時に、このAの枠組みで働いてもらうということでしたら、8時間を超える勤務というのがどういうことを指すのか少しわからないのですが。

○事務局 今おっしゃっていただいたAの分になりますと、この日の所定労働時間は7時間45分というこれまで通りのシフトになりますが、例えばそれ以外の時間、CやD等になりますと、8時間を超えるのパターン、そして8時間に満たないパターンも用意しておりますので、それらを組み合わせてシフトを作ります。

○坂本理事 組み合わせで週40時間をキープするということですね、なるほどわかりました。

○武田理事 シフト作成研修をされたということで、シフトを作成される方は職務命令に準じる形になるわけですね。先ほどおっしゃった法人事務局のようなフレックス制のような自由度を与えるようなものとの切り分けを、どのように考えておられるのかがまず1点目。もう1点は勤怠管理が超勤管理を含めて煩雑になることについて、そのあたりのシステム管理や施設長のお考え、チェック体制などはどうなのかお聞かせ願いたい。

○事務局 まず1点目のフレックスとの違いについてですが、そもそも今回導入するのはあくまで変形労働時間制であってフレックスタイム制ではございません。大きな違いといたしましては、フレックス制は一定自由度を高めることによって生産性を高めるためのもので必要であれば導入すべきであると思いますが、当事業団におきましては、総務課も含めてそういった事務、事業ではございませんので、あくまできちんとシフトを管理していくことによって、労働生産性を高めていこうという考えによって変形労働時間制を導入したところでございます。

もう1点の事務が煩雑になるということはおっしゃる通りでございます。今現在準備も含めて進めているところでございます。実際のシフト作成担当者だけではなく、日々の勤怠管理を行う各事業所の事務員を対象にした、説明会、研修会も今後開催していきたいと考えています。

○坂本理事 もう1点ほど、新しい改正案を導入することによって、現場で働く職員の負担感という部分で、どのようにとらえていらっしゃるのですか。

○事務局 まずは一番初めにシフトを作成するところでの負担感といいますか、難しさは確かにあるかと思えます。

○坂本理事 すみません、そうではなくて現場で働く職員の負担感が変わらないということで理解したらよろしいですか。多分、今までの当直勤務でしたら、1日当たり8時間を超えて勤務して、明けの日があったりしていたと思うのですが、それと比べて、新しい制度の差異はどう捉えたらいいのですか。

○事務局 まず、1月当たりの総労働時間は当然増えないように設定いたしますので、時間数で負担感が生じることはないと考えております。ただし、変形労働時間制の導入と合わせて各事業所をお願いしているのは、少し大げさに言いますと、働き方自体を考え直していただきたい。今現在の例えばですが、なかなか職員が潤沢にいないことで、各事業所がご苦労されているところですが、それを改善するためにも、今現在の業務を見直した上で、また業務を改善した上で変形労働時間制を導入してい

いただきたいとお願いしているところです。その導入に当たっては、決して楽ではないかもしれませんが、まずは導入をし、早く慣れていただいて労働生産性の向上に努めていきたいと考えております。

○議長　よろしいでしょうか。では報告第4号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の一部改正について」につきましては、以上とさせていただきます。

次に、報告第5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一部改正について」を議題といたします。

それでは、事務局説明を願います。

○事務局　それでは、報告第5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一部改正について」ご説明をさせていただきます。

議案書の14ページと合わせて、別紙5の新旧対照表をご覧ください。新旧対照表の第9条第10項を新設したものでございますが、これは、契約社員の定年退職の年齢は従来から65歳と定めており、契約期間に定めのない無期労働契約に転換した契約社員も同様に、第8項において65歳と定年を定めておりました。一方、無期労働契約に転換する際には本人が申し込みを行う必要がありますが、申し込み時点で定年である65歳を超えている場合、雇用する上限の年齢を有期雇用と同様に70歳に定めようとしたものです。

その他所要の規定整備も含めて、10月1日付で当規則を改正しましたので、報告いたします。

報告第5号の説明は以上です。

○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。

○坂本理事　なぜ期限を9月末日にしたのでしょうか。

○事務局　当法人の契約社員につきましては、ご案内のとおり1年契約を原則としておりまして10月1日から9月末までの契約期間としておりますので、それに合わせて退職も9月30日に統一を図ったところでございます。

○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報告第5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一部改正について」につきましては、以上とさせていただきます。

次に、報告第6号「予備費の使用について」を議題といたします。

○事務局　それでは、報告第6号「予備費の使用について」ご説明をさせていただきます。議案書の15ページをご覧ください。こちらは記載のとおりでございますが、本年7月9日にサポートテラス昆陽東の空調機が故障し、緊急に修繕を実施する必要が

あったため、15万円の予備費を充用し、取替交換したところでございます。
報告第6号の説明は以上です。

○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。

○議長 特にないようでございますので報告第6号「予備費の使用について」につきましては、以上とさせていただきます。

次に、議案第6号から議案第10号につきましてはケアハイツ居宅介護支援事業所の開設に伴い関連のある議案のため、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6号「ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所の開設について」から議案第10号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 経理規則の一部を改正する規則の制定について」まで、一括してご説明をさせていただきます。

これらは、ケアハイツいたみ内に居宅介護支援事業所を開設することに伴いまして、議案第6号で開設すること自体を、議案第7号で必要な予算を補正することを、議案第8号から第10号で関連する規則を改正するものを一括して上程しているものでございます。

まず、議案書の16ページをご覧ください。平成30年度の予算概要の中でもお示ししておりましたが、介護老人保健施設ケアハイツいたみの在宅復帰機能をより強化する観点から、また、地域の方々から相談をより受けやすくするために、居宅介護支援事業所をケアハイツいたみの事務所内に開設いたします。名称は、地域の方々にも長年親しみを頂いているケアハイツいたみを使用し、新規の指定申請届の提出スケジュールを考慮した上で、来年の2月1日開設を予定しております。

次に、2月1日に開設するにあたって、今年度は2ヵ月間で必要となる予算について、補正予算第3号に計上しております。参考資料の別紙6、補正予算書の29ページをご覧ください。まず、介護保険事業収入でございますが、ケアプラン作成費及び認定調査委託料の合計で604千円を計上しています。次に、人件費支出は職員1名分、事務費支出でそれぞれ必要な支出を計上し、合計で835千円を計上しておりますが、当初は管理者1名で開設し、来年4月以降に増員を図ることを予定しております。

そのほか、今回の補正予算第3号では、例年通り、いわゆる人件費補正を含めておりまして、4ページから36ページに内訳を示しております。これは、当初予算の人件費は、編成時点の職員の配置状況をもとに編成しておりますが、新年度の人事異動や新規採用、退職等の状況を踏まえた決算見込額との乖離を補正しようとするものでございます。

次に、ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所を開設するにあたって、関連する規則を改正いたします。まず、組織規則でございますが、参考資料の別紙7、新旧対照表をご覧ください。第2条の組織、すなわち全ての事業所を規定している条文で

すが、ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所をケアハイツ拠点内に規定しようとするものでございます。

次に、参考資料の別紙8、就業規則の一部改正に係る新旧対照表をご覧ください。報告第4号でもご覧いただいた別表でございますが、日曜日及び土曜日を週休日とする施設のカテゴリーに、ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所を規定しようとするものでございます。

最後に、参考資料の別紙9、経理規則の一部改正に係る新旧対照表をご覧ください。組織規則と同様に、第5条第4項第2号①の、ケアハイツいたみ拠点内に、経理上もケアハイツいたみ居宅介護支援事業所を位置付けようとするものでございます。そのほか、ケアハイツいたみ居宅の開設には直接関係ございませんが、定款に基づき予算や決算書類等について評議員会の承認を求めることについて、経理規則にも規定しようとするほか、所要の規定整備を行うものでございます。

議案第6号から第10号の説明は以上です。

- 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
- 坂本理事 今回、ケアハイツに居宅介護支援事業所を新設することで、今回の補正予算を見ますと説明がありました29～30ページですが、事業活動収入が604千円で一方支出のほうが、836千円で収支差額が231千円のマイナスということになっています。おそらく介護保険収入が請求の関係で支出の月数とずれが生じているのではないかと思うのですが、実態として予算がどうなっているのでしょうか。
- 事務局 請求をして2ヶ月後に収入が入ることになりますが、あくまでここに計上していますのは2月、3月分の2ヶ月分を予算計上し、決算時も2ヶ月分収入する予定でございますので、おっしゃっているずれは生じておりません。
- 坂本理事 ということは1年間通じてこの収支差額はもっと広がるということでしょうか。
- 事務局 このままでいきますと、おっしゃるとおりでございますが、今申し上げたとおり4月以降にケアマネジャーの増員を図ることにしております。その際には一定の加算を取得し、件数の増加も図っていかうとしておりますので、このままの収支で終わる予定はございません。
- 坂本理事 となると事業上の収支見通しとしては、30年度の予算についてはマイナス231千円ということになりますが、来年度の当初予算を組んだ段階では、プラス計上がされるということで考えていてよいのでしょうか。
- 事務局 31年度の当初予算を編成する際に、また改めて数字をとということになりますが、居宅介護支援事業所単体で収益を出すのは中々難しいという実態はございま

す。

○坂本理事　居宅介護支援事業所単体では難しいということで、ケアハイツいたみの収支にもこれがプラスに反映するという理解でよろしいですか。居宅介護支援事業所だけでは収支が合わないけれど、ケアハイツいたみを利用者さんに使っていただけるようにして、全体としては事業団の収支が改善されると理解してよろしいですか。

○事業本部　少し補足説明させていただきます。まず30年度の今回計上させていただいております補正予算についての利用見込みですが、ケアマネジャーは本来であれば40件未満のケースを減算なしで担当できるという制度になっておりますが、開設当初は少しシビアに見込んで半分くらいのケース数でスタートさせております。まず31年度については早い段階で持ちケースの上限を目標数値として達成させての収入見込みを立ててまいりたいと考えております。また細かい話ではございますが、居宅介護支援事業所につきましては、3名以上のケアマネジャーの配置で特定事業所加算が取れ、特定事業所としてのサービスが提供できることとなります。その状況になりますと、居宅介護支援事業所単体でも収支はプラスになるという見込みはございますので、早期に利用数の拡大と特定事業所化を図ってまいりたいと考えております。またケアハイツいたみ単体ではなく、居宅介護支援事業所を拡大していくことで、圏域の地域包括支援センターと連携を取り、ケアハイツいたみの在宅復帰の機能をより強化していくということで、ケアハイツいたみだけでなく当事業団、また地域包括ケアシステムの深化につなげていく中で、事業団全体のサービスに寄与していけるように事業展開を図っていきたいと考えています。

○坂本理事　3人以上配置すれば特定事業所加算が取れ、そうなれば居宅介護支援事業所だけでも収支的には安定するという説明をいただきました。そうなればお願いしたいなと思います。ケアマネジャー自体の採用の状況としては昨今は分かっているのですが、人材確保の面についてどのような見通しをお持ちでしょうか。

○事業本部　昨今、特に拡大的な居宅介護支援事業の展開をここ数年行っておりませんでしたので、欠員補充という形で行ってまいりました。時期的には、ケアマネジャーの資格を取得され、仕事に就ける状態になられる方というのが、試験終了後に研修を終えてということになりますので、年度当初からにかけては一定の修了された方の採用というのは見込んでいけるのではないかと考えております。幸い、今のところ欠員の充足については一定募集をかけて確保できるという状態が続いております。時期とタイミングというものが少し影響がございますので、できるだけ早め早めの求人ないし採用をかけながら、先ほど申しあげた収入確保をしっかりとできるような採用を図っていきたいと考えております。

○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、議案第6号か

ら10号につきまして採決は各議案ごとに行いますのでよろしく願いいたします。はじめに議案第6号「ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所の開設について」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6号「ケアハイツいたみ居宅介護支援事業所の開設について」につきましては、原案どおり決しました。

続きまして、議案第7号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団社会福祉事業区分及び公益事業区分補正予算（第3号）」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7号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団社会福祉事業区分及び公益事業区分補正予算（第3号）」につきましては、原案どおり決しました。

続きまして、議案第8号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 組織規則の一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8号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 組織規則の一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。

続きまして、議案第9号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の一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9号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 就業規則の一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。

続きまして、議案第10号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 経理規則の一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10号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 経理規則の一部

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。

次に、議案第11号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団評議員会日時、場所、議題等の決定について」を議題といたします。

それでは、事務局説明を願います。

○事務局 それでは、議案第11号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団評議員会日時、場所、議題等の決定について」ご説明をさせていただきます。

議案書の24ページをご覧ください。この議案に関しましては、社会福祉法第45条の9第9項の規定で、評議員会の議案は原則、理事会で議決した事項に限られること、及び同条第10項で準用する一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第181条第1項の規定に基づき、理事会で評議員会の招集日時、場所、議題等を決定しなければならないことから、今回提出させていただくものです。

はじめに、評議員会の日時等についてですが、平成30年11月22日（木）午後2時から、いきいきプラザ 3階 人材養成・研修室において開催いたします。

次に議案ですが、報告が1件と議案が1件となっております。いずれの内容も本日理事会でご説明させていただいた通り、補正予算に関するものとなります。

議案第11号の説明は以上です。

○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。

○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、議案第11号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団評議員会日時、場所、議題等の決定について」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11号「社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団評議員会日時、場所、議題等の決定について」につきましては、原案どおり決しました。以上で本日の議事はこれをもっ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。

○川上理事 外国人労働者の件なのですが、現在事業団として外国人労働者は何人ぐらいおられるのか。今後の外国人労働者の受け入れというのはどのような方針でいかれるのかお聞かせ願いたい。

○事務局 お尋ねの件は例えばEPAであるとか、昨今の法令の改正に伴いました、技能実習生の拡大が図られようとしているところですが、それらの制度に基づく職員というのは今現在おりません。伊丹市の方でも外国人の介護人材の受け入れといいますか、活用については行政としてもPRされているところですので、まずは研究とい

うところからと考えております。

○坂本理事　それに関連するのですが、介護人材の確保の問題は課題となっていて伊丹市でも介護人材の確保は最重要課題ということで、取組みをしているところですが、今回、理事長の業務執行報告の中でも新規職員の報告がありまして、今回11名の職員が採用になったとご説明いただきましたが、募集何人に対して11人の採用となったのか分かれれば教えていただきたい。

○事務局　今年度募集させていただいたのは基本的には欠員補充ということでご説明させていただいております。それで応募いただいた方について登用させていただいておりますが、現状はまだ欠員が生じているところがございます。今後ですが、変形労働時間制に伴う働き方改革を加えまして、要員定数によりどれくらいの人数が必要なのかということのを改めて確定させて、必要数を定めて募集する形で職員の確保につとめていきたいと考えております。その中で外国人労働者についても必要な部分については検討していきたいと考えております。

○坂本理事　職員の十分な充足はできていないということなのでしょうが、今回新しい人事給与制度が始まって、正規職員の採用が拡大されたということで、従前の事業団の人員の募集よりもかなり改善されているのではないかなという気持ちでいたのですが、そのあたりの実態として新しい給与体制が始まったことによって人が確保しやすくなったということは言えるのでしょうか。

○事務局　1つは色々な働き方ということのをすべて施行できていないということではありますが、そのような取組みをしていく中で、事業団独自のものも含め、アピールポイントとしてこのような取組みをやっているということで、来ていただけることにつながっているのかなとは考えております。

○川上理事　職種によって違うのではないのでしょうか。介護士、看護師、事務職等それによって集まりやすい職種とそうでない職種があるのではと思います。特に介護士は色々な施設で不足しているという話を聞きますので。

○議長　議事の方は終わりましたので、議長としてではなく理事長として補足説明させていただきます。元々は今回の新しい人事給与制度の中で職員を正規職員にすることは、すなわち1人としてカウントする。要は職員の配置基準をどう考えていくか、これは一方で要員定数を定めておりますが、きっちりとそこは決めていくということを前提に新しい人事給与制度を導入しました。その中で欠員補充で採用していくということはもちろんありますけれども、職員の採用計画をまず立てる。そこをしっかりと立てないと、欠員に対しての募集だけではうまく職員が集まらない。そういう中で例えば外国人労働者問題についても、一方で職員が高齢化していく問

題をどう改善していくか。新卒者、若い職員をどのように採用していくか、そのあたりを含めてのトータルな人事管理の中で作業計画を立ててしっかりと職員を確保していく。こういうことを新しい人事給与制度基本に取り組んでいくということを手掛けていき、そのために就業規則を変え、変形労働時間制を導入し、いわゆる働き方、長期間労働を避け、そして職員の役割を分けていく。そのあたりのトータルな人事管理の問題として、動き出せばうまくいくと思っておりますが、今は最初の一歩を踏み出したところでございますので、そこもあわせて考えていきたいと思っておりますので、ご理解いただきたいと思っております。

○議長 以上をもちまして本日の理事会は閉会といたします。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。
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3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 30年 11月 12日

議 長

議事録署名人

議事録署名人

議事録作成者