


平成29年度第6回理事会

平成30年3月2日（金）



議事録



公益財団法人 武蔵野市福祉公社

平成29年度 第6回 公益財団法人武蔵野市福祉公社理事会 議事録

1. 開催日 平成30年3月2日(金) 午後1時30分から午後3時30分まで
2. 会場 本部事務所1階 会議室
3. 理事の現在数 6名(定足数 6名)
4. 出席者

理事長(議長)	萱場 和裕	常務理事	森安 東光
理事	安藤 真洋	理事	大野 壽三枝
理事	千種 豊	理事	黒竹 光弘
監事	安田 大	監事	大久保 実
5. 欠席理事数及び氏名 なし
6. 傍聴者 なし
7. 議事日程
 - 日程第1 議案第23号 平成30年度事業計画及び収支予算について
 - 日程第2 議案第24号 平成30年度老後福祉基金の一部取り崩しについて
 - 日程第3 議案第25号 公益財団法人武蔵野市福祉公社事務規程の一部を改正する規程について
 - 日程第4 議案第26号 公益財団法人武蔵野市福祉公社個人情報保護規程の一部を改正する規程について
 - 日程第5 議案第27号 公益財団法人武蔵野市福祉公社情報公開規程の一部を改正する規程について
 - 日程第6 議案第28号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員就業規則の一部を改正する規則について
 - 日程第7 議案第29号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員勤務成績評定に関する規程の一部を改正する規程について

- 日程第8 議案第30号 公益財団法人武蔵野市福祉公社準職員就業規則の一部を改正する規則について
- 日程第9 議案第31号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員給与規程の一部を改正する規程について
- 日程第10 議案第32号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員退職手当支給規程の一部を改正する規程について
- 日程第11 議案第33号 平成30年度常勤役員の報酬及び賞与の額について
- 日程第12 議案第34号 平成29年度第4回評議員会の開催について
- 日程第13 報告事項1 福祉公社と市民社会福祉協議会の事業連携推進委員会報告書について
- 日程第14 報告事項2 震災時初動対応及び事業継続計画修正計画について
- 日程第15 報告事項3 平成30年度職員研修計画について

8. 議事録作成者 理事長 萱場 和裕

9. 議事録署名人 理事長 萱場 和裕
監事 安田 大
監事 大久保 実

10. 議事の経過及び結果

萱場理事長より、傍聴希望はなく、出席理事6名、定数6名につき、定款第35条により過半数4名を満たしており、理事会の成立が宣言された。定款に基づき、議事録署名人は、理事長と監事2名とし、議事の審議に移った。

日程第1 議案第23号 平成30年度事業計画及び収支予算について

日程第2 議案第24号 平成30年度老後福祉基金の一部取り崩しについて

萱場理事長から、一括審議の申し出がなされ、他の理事及び監事から異議なく、一括して審議することとした。

森安事務局長、荒井在宅サービス課長及び服部高齢者総合センター兼北町高齢者センター所長から、議案23号 平成30年度事業計画及び収支予算について、次のとおり説明がなされた。

運営方針については、地域包括ケア推進人材育成センター（仮称）の設置、成年後見制度利用促進基本計画策定に向けた積極的な関与、第3期中長期事業計画の策定、の3項目を重点項目と位置づけ、精力的に取り組んでいきたい、と説明がなされた。

荒井在宅サービス課長から、在宅サービス課の事業について次のとおり説明がなされた。つながりサポート事業は、事業費が3,480万9,000円で、29年度と比較して727万5,000円の減になっている。29年度に福祉資金貸付返済が3件あったため、貸付世帯利用料収入と扶助費支出が減となったことによる。頼れる親族がいなくても、安心して住みなれた場所での生活を続けていけるよう、引き続き支援をしていく。

人件費については、つながりサポート事業、権利擁護事業、地域福祉権利擁護事業、成年後見事業、生活困窮者自立相談支援事業及び住居確保給付金事業の6事業で按分している。

権利擁護事業は事業費が672万1,000円で、権利擁護の支援が直ちに必要な方に対し、権利擁護レスキューを実施する。また、市からの受託事業である生活保護受給者金銭管理支援業務を実施する。

地域福祉権利擁護事業は事業費が1,024万8,000円で、利用者の増加に伴い、受託料収入が29年度と比較して100万8,000円増加している。支援計画に基づき、本人の自己決定を尊重し、自立に向けた支援をしていく。

老後福祉基金活用の内容は、東京都からの地域福祉権利擁護事業受託費における人件費では十分なサービス提供が行えないため、充当するものである。

成年後見事業は事業費が4,524万円で、受任件数の増加に伴い、29年度と比較して630万円の成年後見報酬の増収を見込んでいる。重点項目の一つである成年後見制度利用促進基本計画策定に向けて、市と連携し成年後見推進機関として積極的に役割を担っていきたい。

生活困窮者自立相談支援事業は、事業費が1,373万9,000円で、平成30年度から家計相談支援事業もあわせて受託し、家計に関する相談、家計管理に関する相談等を行っていく。そのため、29年度予算と比較して、138万2,000円の収入増となっている。引き続き生活保護に至っていない生活困窮者に対する伴走型の支援を行ってきたい。

住居確保給付金事業の事業費は570万2,000円で、住居確保給付金受け付け窓口業務を市から受託し、新たな常用就職先が見つかるまでの間、包括的な相談を行いながら支援していく。

居宅介護支援事業の事業費は2,530万9,000円で、29年度実態に即した件数での収入を見込んだため、29年度予算と比較して153万8,000円の収入減となっている。主任ケアマネジャーを2名体制とし、人材を確保することで安定した事業運営を図るとともに、引き続き特定事業所加

算Ⅱを取得し収入の安定を図っていく。

訪問介護サービス事業の事業費は1億1,746万1,000円で、介護職員処遇改善加算Ⅰを取得し、1,283万6,000円の収入を見込んでいる。それにより職員及び登録ヘルパーの職場環境、労働条件の向上に努める。支出は、人件費については居宅介護サービス事業、生活支援事業、ホームヘルパー養成講習事業で按分している。老後福祉基金活用の内容は、介護職員の研修等の人材確保及び育成費用に充当するものである。

居宅介護サービス事業の事業費は1,459万3,000円で、29年度実態に即した件数での収入を見込んだため、29年度予算と比較して356万5,000円の収入増となっている。障害者総合支援法に基づき、障害のある方が地域社会において安心して在宅生活を続けていけるように支援していく。

生活支援事業の事業費は1,557万7,000円で、認知症高齢者見守り支援ヘルパー派遣事業と昨年10月より新設された高齢者緊急訪問介護事業を受託し実施する。

老後福祉基金活用の内容は、認知症高齢者見守り支援事業に従事するヘルパーは、専門研修を受講した専門性の高い人材であるため、生活援助を提供するヘルパーの時間賃金単価に上乘せした賃金を支払っており、受託単価では不足するため、その費用に充当するものである。

ホームヘルパー養成等講習事業の事業費は691万8,000円で、介護職員初任者研修、武蔵野市認定ヘルパー養成研修を開催するとともに、認定ヘルパーに対するフォローアップ研修を行い、サービスの質の維持・向上を図る。また、負担金支出で114万円計上し、子育て世代が研修に参加しやすいように、一時保育のための費用を助成する。老後福祉基金活用の内容は、ケアキャリア制度の費用及び子育て支援一時保育に充当するものである。

地域包括ケア推進人材育成センター事業は、事業費は1,181万円で、武蔵野市より30年度新たに受託する事業である。介護人材の発掘・育成・質の向上・相談受け付け・情報提供、事業所支援までを一体的に行う総合的な人材確保・育成機関を10月をめぐりに設置する。

服部高齢者総合センター所長から、高齢者総合センター事業について次のとおり説明がなされた。

高齢者総合センター管理運営事業の事業費は、5,544万4,000円で、福祉資源である施設の維持・管理運営を実施し、高齢者福祉の増進を図る。

在宅介護・地域包括支援センター事業は、事業費は5,878万3,000円で、地域に密着した総合的な相談支援機関として業務展開する。民生委員や福祉の会と連携して、地域全体で介護予防やまちぐるみの支え合いを推進していく。

住宅改修・福祉用具相談支援センター事業は、補助器具センターから名称の変更を予定しており、事業費2,263万9,000円で、在宅高齢者が福祉用具の使用や住宅改修により、よりよい生活を送れるよう、事業開始以来のノウハウの蓄積を活用して事業を実施する。

デイサービスセンター事業は、事業費は9,613万7,000円で、公設民営のデイサービスとして、入浴サービスと機能訓練に重点を置き、民間事業者が対応困難な利用者にサービスを提供する。利用者の心身状況から安定的な利用が望めないなどの理由により、392万6,000円の赤字を計上しているが、経費削減、稼働率の向上等で縮減を図っていく。

開設後、四半世紀を迎えて、給湯設備の更新、浴室・給湯室・トイレなどの改修工事が予定されている。サービス提供が低下しないように、また、工事期間中の安全管理に努めていく。

社会活動センター事業は、事業費は5,894万5,000円で、講座運営を通じて受講者の健康増進、教養向上、仲間づくりなどによる介護予防、社会参加を促進し、地域包括ケアを側面から推進していく。自主事業のふれあいまつもと分104万5,000円の赤字であるが、利用料金を改定し、赤字の縮減を図っていく。

北町高齢者センター管理運営事業費は、9,910万4,000円を計上した。開設以来、地域ボランティアが厨房、プログラムを支え運営されてきたが、高年齢化などで日常の人的資源としての支援を望めなくなってきている。厨房業務の業者委託を予定している。平成29年度開設された子育てひろば事業は順調に推移しており、ひろばとの連携で新たなセンターの特徴をつくり上げていきたい。128万2,000円の不足分は、稼働率の向上や経費の削減で縮減努力していく。

森安総務課長から、管理費について次のとおり説明がなされた。

管理費は事業費が6,923万2,000円で福祉公社の組織運営を行う。前年度比600万4,000円の減で、減額の主な要因は、市からの派遣職員1名の引き上げと、市への研修派遣1名の派遣解除による給料手当支出等の減によるものである。

平成30年度から職員研修計画を策定し、人材育成の基本方針、求められる職員像を明確にし、体系的に人材の育成を行っていく。第3期中長期事業計画を1年前倒しをし、平成31年度から新しい計画を開始するべく策定に取り組む。広報の充実に向け、新しいロゴマークやリーフレット等を作成し、広報に活用する。このため、老後福祉基金120万円を活用する。また、福祉サービス第三者評価の受審費用を新たに計上している。

森安事務局長から、平成30年度事業活動収支について、事業活動収入計7億2,560万5,000円、支出計7億6,841万1,000円、収支差額はマイナス4,280万6,000円であると説明がなされた。

投資活動収支は、投資活動収入7,731万4,000円、投資活動支出3,330万3,000円を計上し、投

資活動収支差額は4,401万1,000円のプラスとなり、財務活動収支はなく、予備費を500万円計上し、当期収支差額はマイナス379万5,000円となる、と説明がなされた。

正味財産増減計算書及び正味財産増減計算書内訳表について、次のとおり、森安事務局長から、説明がなされた。

経常収益は基本財産運用益16万8,000円、特定資産運用益34万3,000円、事業収益6億5,632万7,000円、受け取り補助金等6,403万2,000円、受け取り寄付金50万円、雑収益423万5,000円、合わせて7億2,560万5,000円となる。

経常費用は給料手当、臨時雇賃金、受託費等を合わせて、7億8,233万5,000円となり、当期経常増減額はマイナス5,673万円となる。

前年度一般正味財産期末残高に当期一般正味財産増減額を足した一般正味財産期末残高は、5億3,663万3,731円となる。一般正味財産と指定正味財産の期末残高を合わせた正味財産期末残高は9億5,559万1,390円となる。

正味財産増減計算書内訳表は、平成29年度に開始した北町高齢者センターの子育てひろば事業がその他事業となったので、北町高齢者センター管理運営事業から子育てひろば事業の事業収益及び事業費用をその他事業に配賦した。また、法人会計である管理費の費用を従事割合などの配賦率に従って、公益目的事業会計へ配賦した。

管理費における人件費については、従事割合にて配賦した。本部事務所の管理に係る費用等は、本部事務所の使用割合で配賦している。職員の育成や情報システム保守委託等、公社全体の事業にかかわる費用については、公社全体の人数割合で配賦している。

一般正味財産増減の部の当期経常増減額では、公益目的事業会計がマイナス5,060万3,000円、その他事業がマイナス62万8,000円、法人会計がマイナス549万9,000円となる。

一般正味財産期末残高は、公益目的事業会計は857万1,845円、その他事業はマイナス119万9,000円、法人会計は5億2,926万886円となる。指定正味財産である基本財産は全て法人会計としており、正味財産期末残高のうち、公益目的事業会計は857万1,845円、その他事業はマイナス119万9,000円、法人会計は9億4,821万8,545円で合計9億5,559万1,390円となる。また、

平成30年度の資金調達の見込みについて、借り入れの予定はない。また、設備投資の見込みについて、重要な設備投資（除却または売却を含む）の予定はない。

森安事務局長から、日程第2 議案第24号 平成30年度老後福祉基金の一部取り崩しについての提案理由について、公益財団法人武蔵野市福祉公社老後福祉基金規程第5条の規程に基づき、平成30年度収支予算書のとおり、老後福祉基金の一部7,731万4,000円を処分（取り崩し）

したいので、承認を求めるものである、との説明がなされた。

議案第23号、議案第24号に関連して次の質疑応答があった。

黒竹理事 1、成年後見事業でサービスの広報とあるが、具体的にどのようなことか。2、訪問介護サービスで、人材確保にSNS等の媒体活用検討とあるが、他にも検討しているのか。広告料108万円はこれに関連しているのか。3、ホームヘルパー養成等講習事業で、市内事業所とあるが具体的にどこの事業所を想定しているのか。4、管理費で、リーフレット等の作成とあるが、どこに配布するものなのか。公社の広報を拡充する方法としてどの程度広範囲に配布される予定なのか伺いたい。

小林権利擁護センター長 1、成年後見事業でサービスの広報について、毎月実施している老いじたく講座の中で、一般市民の方々にサービスに対しての説明を行っている。また関係機関から研修や講座を依頼されたときにも権利擁護センターの各事業の広報を行っている。今までは高齢者向けが多かったが、子世代の方たち、もう少し若い世代の方たちにも少しずつ実施している。

石橋訪問介護係長 2、訪問介護サービスのSNSに関して、108万円はSNSの費用として計上した。それ以外の人材確保の方法としては、新しくリーフレットを作成し、いろいろな関係機関に配っているところである。それから、お仕事フェア等にも積極的に参加していきたい。3、ホームヘルパー養成等講習事業での市内事業所とは、武蔵野市が発行しているサービス事業所リストで、武蔵野市民にサービスを提供する事業所の一覧があり、そこに掲載している事業所を指している。

服部高齢者総合センター所長 4、リーフレット等の配布先については、公社の具体的な事業を一般の市民に知ってもらおうと、医院などの各医療機関や、コミセンなどに広く配布をしようと考えている。また、市民により理解しやすいリーフレットをつくりたい。

森安事務局長 1、成年後見サービス等の広報について、補足したい。昨年12月16日に在宅医療介護連携推進協議会の主催した、いつまでも住みなれた自宅で生活を続けたいというテーマのシンポジウムがあり、権利擁護センターの職員が登壇し、広報をさせていただいたことも行った。市民社会福祉協議会との事業連携の中で、これまで私どもの宣伝対象は、個人が中心だったが、地域社協や、その他の活動とパイプがある市民社協と連携して行うことによって、より広く広報ができればいいと考えている。

黒竹理事 広報は非常に大事で、今までの関係先だけでやっていると、広がりが期待できない。公社に関係のなかった方々に対して公社のことを理解していただく、そういった活動を今

後も継続してもらいたい。

大野理事 地域包括ケア推進人材育成センター事業というのが、10月をめどに設置するということだが、具体的に説明していただきたい。

森安事務局長 職員は1人配置を予定している。幅広い人材確保を目的に、市や関連団体、福祉公社で実施しているさまざまな研修を整理し、参加しやすくすること、資格を持っていても仕事をしていない方を発掘すること、子育て中の方などに対して、時間帯や回数などを工夫して研修に参加しやすくすること、などを行って介護の事業に携わる人材を増やしていきたい。

また、介護業界でも人と職場のミスマッチが多いと言われていたので、マッチングも業務として検討していきたい。

今回福祉公社は、処遇改善加算Ⅰをとることによって、かなり収入がふえるが、それをとるに至ったノウハウを市内の事業所支援としてレクチャーするなどの事業もやっていきたい。

黒竹理事 事業全般の経費の見直しという観点から、各種委託業者との関係は、どういう状況なのか確認したい。委託先との信頼関係は非常に重要で、お互いに協調し合いながらやっていかなければいけない反面、長期間同じような状況で継続していくと、なれ合いが出てこないとも言えない、非常に微妙な関係といえる。

そういった中で、適度な緊張感を持って、業者とつき合っていくべきと思っている。今回の予算書全体で、委託金額が1億1,870万と非常に大きな金額となっている。仮に5%削減できたとしても、600万近い金額が削減される。できる、できないがあるが、全く手つかずのまま前年どおり踏襲していくのはいかがなものか。

例えば建物のメンテナンスの関係、厨房、清掃、車両の運行関係、パソコン関係、そういったものの見直しを定期的に行っているのか。

新谷総務主査 会計規程において、契約時の金額によって見積もり合わせをする業者の数が決まっている。3万円以上の契約から見積もり合わせを実施することとなっている。ただし、毎回全ての契約について見積もり合わせを行うことは、かえって信頼関係を損なったり、相手を疲弊させることにもなりかねない。年間通して業務委託するような場合は、数年に1度、見積もり合わせを行っている。ただし、何年に1度実施するかの基準はないため、今後内部で検討を行って明確な基準を作っていきたい。また、単純に金額だけでは決められない業務もあり、プロポーザル方式も採用している。例えば、情報システム関係や送迎バスの運行業者、給食の委託会社はプロポーザルによって決定している。

黒竹理事 いろいろ対策はしているだろうが、予算書を見たら赤字となっている。少しでも

削減するという、そういう意識を持って今後とも取り組んでいただきたい。

安田監事 委託料について、ほかの経費が大幅に減っている中で、ここだけ2,500万円近く増加している。人材育成センターや新規事業では、390万円の増加で何がふえているのかよくわからない。主な増要因を教えてください。

新谷総務主査 事業は北町高齢者センターでは、子育てひろば事業が30年度から業務委託が778万4,000円増と、給食調理委託819万1,000円が増額している。人材育成センターが390万円、管理費が情報システムのコンサルタントとして360万円、ロゴマークの作成やリーフレットの作成で100万円、委託費をふやしている。

ほかに理事及び監事から質疑意見はなく、議案第23号及び議案第24号は、1件ずつ採決の結果、全会一致で本2案は原案のとおり承認された。

日程第3 議案第25号 公益財団法人武蔵野市福祉公社事務規程の一部を改正する規程について

萱場理事長から、日程第3 議案第25号から日程第10 議案第32号までは、有期労働者の無期限労働契約への転用や、介護職員のキャリアパスを体系的に整備するための就業規則等の整備に係る改定となっており、関連はあるが、数も多く多岐にわたっているので、混乱を避けるため一括とせず、1件ずつ審議を進めていきたい、と説明があった。

森安事務局長から、提案理由について、嘱託職員の位置づけを正職員に変更するに当たり、組織上の職層、職務名を明確にするほか、組織名の変更に伴う所要の改正を行うため、承認を求めるものである、と説明がなされた。

新谷総務主査から、詳細について次のとおり説明がなされた。

第3条、職の設置について、第1項、第2項及び第6項で新たに参事、副参事、主事について規定した。第3条の3、職層名について、第1項の号を改正し、総合職、一般職及び専門職、再雇用職について規定した。従来正職員が総合職に、嘱託職員が一般職及び専門職に、正職員退職後の再雇用された者を再雇用職として規定した。

第3条の4、職層名の適用区分について、新たに総合職及び再雇用職の職層名の適用区分として、第1項第1号 事務局長の職、またはこれに相当する職、第2号 課長の職及び所長の職、またはこれに相当する職、第3号 課長補佐の職、センター長の職及びに主査の職並びに担当係長の職、第4号 主任の職、第5号 主事の職に規定した。

第3条の5の職務名において、第1項第5号に主事の職にある職員を追加した。第2項にお

いては一般職及び専門職の職務名として、第1号 一般事務、第2号 相談員、第3号 介護支援専門員、第4号 介護職員、第5号 看護職員、第6号 前5号に定める職員を除く専門知識及び技術を必要とする職務とした。

別表1については、受託事業である高齢者総合センター補助器具センターの名称が、住宅改修・福祉用具相談支援センターに変更されることから改正する。また、係の名称をセンターに統一し、訪問介護係の呼称であったホームヘルプセンター武蔵野を正式名称とし、居宅支援係をケアプランセンターに改正する。

別表2については、係の名称を変更したほか、新たな受託事業である地域包括ケア推進人材育成センターをホームヘルプセンター武蔵野の分掌事務に追加した。

議案25号については、理事及び監事から質疑意見はなく、採決の結果、全会一致で原案のとおり承認された。

日程第4 議案第26号 公益財団法人武蔵野市福祉公社個人情報保護規程の一部を改正する規程について

森安事務局長から、提案理由について、公益財団法人武蔵野市福祉公社事務規程の改正に伴うほか、所要の改正を行うため承認を求めるものであると、説明がなされた。

新谷総務主査から、詳細について次のとおり説明がなされた。

第2条第1項第1号で規定している役職員等について、準職員、嘱託職員ホームヘルパー、パートタイムホームヘルパー、協力員としていたところを、職員、パートタイム職員に改正する。同項第3号では、役職員等とすべきところが職員等となっていたので改正する。以降、第3条から第15条まで同様の改正である。

第21条第3項では、第14条とすべきところ第16条となっていたので、改正するものである。

議案第26号については、理事及び監事から質疑意見がなく、採決の結果、全会一致で原案のとおり承認された。

日程第5 議案第27号 公益財団法人武蔵野市福祉公社情報公開規程の一部を改正する規程について

森安事務局長から、提案理由について、公益財団法人武蔵野市福祉公社事務規程の改正に伴い、所要の改正を行うため、承認を求めるものである、と説明がなされた。

新谷総務主査から、詳細について次のとおり説明がなされた。

第2条第1項第1号において準職員、嘱託職員ホームヘルパー、パートタイムホームヘルパー、協力員となっていたところを、パートタイム職員に改正した。

議案第27号については、理事及び監事から質疑意見はなく、採決の結果、全会一致で原案のとおり承認された。

日程第6 議案第28号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員就業規則の一部を改正する規則について

森安事務局長から、提案理由について、専門職、一般職及び再雇用職に公益財団法人武蔵野市福祉公社職員就業規則を適用するほか、所要の改正を行うため、承認を求めるものであると、説明がなされた。

新谷総務主査から、主な改正点について次のとおり説明がなされた。

第2条の適用範囲について、本規則において時間給、または日給で賃金が支払われるパートタイム職員以外の全ての職員に適用することとした。

第13条の2において、セクシャルハラスメントの禁止について規定していたが、パワーハラスメント等についても規定した。職場におけるハラスメント防止に関する基本方針及び基本方針の運用基準について策定した。

第27条の6では、新たに夏季休暇について規定した。これまでも夏季休暇は付与されていたが、規程に整備されていなかったのが加えたものである。

第37条の定年退職及び継続雇用については、総合職は定年を60歳、それ以外は65歳と規定したものである。総合職定年後、再雇用職として65歳まで継続雇用を可能とした。その後は条件付きで、パートタイム職員として継続雇用を可能にした。

第51条、健康診断について、年に1回となっていたものに採用時を追加した。

第51条の2、就業禁止について新たに規定した。伝染病、労働により病状が悪化するおそれのある疾病にかかった場合などに就業を禁止することができるようにしたものである。

別表5について継続雇用の経過措置期間の表を削除し、第27条の6関係の新たに採用された職員の夏季休暇の付与日数表を追加した。

議案第28号について、次の質疑応答があった。

安田監事 改正後の第37条の2項で、70歳までとなっているが、満70歳という表記になるのではないか。

新谷総務主査 そのとおり訂正したい。

森安事務局長 37条にも65歳と記載がある。こちらも満65歳と訂正したい。

ほかに、理事及び監事から質疑意見はなく、議案第28号は、採決の結果、全会一致で一部修正のうえ、原案のとおり承認された。

日程第7 議案第29号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員勤務成績評定に関する規程の一部を改正する規程について

森安事務局長から、提案理由について、職位ごとに求められる能力に応じて勤務成績を評定する仕組みを構築することを目的に、所要の改正を行うため、承認を求めるものである、と説明がなされた。

新谷総務主査から、詳細について次のとおり説明がなされた。

第9条第1項第2号では、勤務成績評定表の様式について別表様式を定めていたが、この様式について、資料1のとおり職位ごとに求められる能力に応じた評定様式に改正したいと考えている。ただし、評価要素や定義、点数については、正しく評価されているか精査をし、また、実情に合わせ微調整を加えていく必要があることから、今回規程から様式を外したい。

議案第29号について、次の質疑応答があった。

千種理事 理事長が別に定めるとは、理事長がかわるたびにこの表が変わるということか。

森安事務局長 表の内容を変える場合は理事長が決めるということである。これまでは規程の中に別表としてあったので、評価表の内容を変えるためには、理事会の承認が必要となっていた。

安田監事 資料1の評定期間が2月28日となっているが、2月末日が正しいのでは。

森安事務局長 そのとおり訂正したい。

ほかに、理事及び監事から質疑意見はなく、議案第29号は、採決の結果、全会一致で原案のとおり承認された。

日程第8 議案第30号 公益財団法人武蔵野市福祉公社準職員就業規則の一部を改正する規則について

森安事務局長から、提案理由について、時間給または日給で賃金が支払われる者を対象とし、準職員就業規則からパートタイム職員就業規則へ題名を改正するほか、所要の改正を行うため承認を求めるものである、と説明がなされた。

新谷総務主査から、主な改正点について次のとおり説明がなされた。

第1条で準職員からパートタイム職員へ改正する。第2条ではパートタイム職員について、時間給または日給で賃金が支払われる者と定義する。

第18条の4、子の看護のための休暇、第18条の5、短期の介護休暇、第19条の忌引について、無給とする旨を記載した。これまでも無給だったが、規程に記載がなかったので追加したものである。

21条、時間給については、職務内容に応じた詳細な時間給について、別添の公益財団法人武蔵野市福祉公社パートタイム職員の賃金に関する要綱に詳細に規定することとした。

第21条第3項において、超過勤務の割り増し賃金について規定しているが、月60時間を超えた超過勤務の割り増し賃金について記載がなかったので、追加した。

第22条の通勤手当について、職務内容によって違いがあることから、別添の公益財団法人武蔵野市福祉公社パートタイム職員の賃金に関する要綱に詳細を規定することとした。

定年退職について、パートタイム職員は原則的には満70歳を定年とするが、別添の公益財団法人武蔵野市福祉公社パートタイム職員就業規則第30条に規定する定年退職に関する取り扱い要綱で、パートタイム職員のうち、第2条の運転業務に服する者については、65歳以降は健康状態及び運転者適性診断に問題がないことを条件とした。また、認定ヘルパー及び生活支援員は軽微な業務であることから、75歳を定年とした。また、記載が年齢70歳となっているが、満70歳と訂正したい。

第32条、健康診断について、所定労働時間が30時間に満たないパートタイム職員を対象から外した。様式の変更は文言を準職員からパートタイム職員に改正したものである。

議案第30号について、理事及び監事から次のとおり質疑応答があった。

安藤理事 健康診断について、所定労働時間が30時間に満たないパートタイム職員を対象から外した、とあるが、対象は何人位いるのか。また、対象から外すことは、どんな判断によるものか。

新谷総務主査 登録ヘルパー、介護職員、運転手等必要な業務については、所定労働時間が30時間以下でも健康診断を受けている。ふれあいまつもとの管理や、生活支援員など軽微な仕事かつ短時間の勤務の方を対象から除くために今回規程をした。生活支援員は15名ほどで、それ以外が10名ほどが対象になる。

そのほか、議案第30号について、理事及び監事から質疑意見はなく、議案第30号は、採決の結果、全会一致で、一部修正のうえ原案のとおり承認された。

日程第9 議案第31号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員給与規程の一部を改正する規程について

森安事務局長から、提案理由について、一般職、専門職及び再雇用職に職員給与規程を適用するほか、所要の改正を行うため、承認を求めるものである、と説明がなされた。

新谷総務主査から、主な改正点について次のとおり説明がなされた。

第1条では、職員から時給または日給で賃金が支払われるものを除外した。第2条では、これまで嘱託職員に支給していた特殊勤務手当について追加した。

第10条、初任給の基準、第10条の3、昇給の基準については、職層によって違いがあることから、別添の公益財団法人武蔵野市福祉公社職員の初任給、昇給等に関する要綱にて、総合職、一般職及び専門職、再雇用職に分け詳細に規定した。

第15条、管理職手当について、課長級も事務局長も17%だったが、事務局長について20%とした。

第17条の2、特殊勤務手当について、デイサービスの運転業務に従事したときと、ホームヘルプセンター武蔵野において事務所開設時以外の緊急対応待機業務について支給するものである。

別表1の改正は、6級制だった給料表を5級制に改正し、課長補佐の級を廃止した。この改正に伴い、改正前に4級及び5級にある職員は、改正後はそれぞれ3級及び4級とし、施行日前日の給与月額に対し、同額の給与月額がある場合はその額の号とし、ない場合は直近上位の額の号とする。

また、給料表の最後に再雇用職の号給を追加した。

別表2では、課長補佐を3級とし、4級、5級を繰り上げた。別表第3、別表第4及び別表第7は、初任給または昇給に関する表で、別添の公益財団法人武蔵野市福祉公社職員の初任給、昇給等に関する要綱に移した。別表5は期末手当の割り増しについて規定していたが、こちらも職層に応じた支給となるため、武蔵野市の基準に準じて別途要綱の制定を予定している。

別表第4は特殊勤務手当に関するものを追加したものである。休日待機業務の支給範囲の欄、「訪問介護係」とあるが、事務規程の改正により「ホームヘルプセンター武蔵野」に変更となったので、訂正したい。

議案第31号について、次の質疑応答があった。

安田監事 第6条第1項で、公益財団法人武蔵野市福祉公社事務規程とあるが、第2項でも全く同じ規程が出てくる。通常「以下、「事務規程」と言う。」と処理するのではないか。

新谷総務主査 そのとおり訂正する。

ほかに、理事及び監事から質疑意見はなかった。

議案第31号は、採決の結果、全会一致で一部修正の上、原案のとおり承認された。

日程第10 議案第32号 公益財団法人武蔵野市福祉公社職員退職手当支給規程の一部を改正する規程について

森安事務局長から、提案理由について、一般職、専門職及び再雇用職を職員退職手当支給規程から除外するほか、所要の改正を行うため、承認を求めるものである、と説明がなされた。

新谷総務主査から、主な改正点について次のとおり説明がなされた。

第1条において一般職、専門職及び再雇用職については除外し、別添の公益財団法人武蔵野市福祉公社一般職、専門職及び再雇用職の退職手当の支給に関する要綱に規定した。規程の内容は、今まで嘱託職員に支給していた退職慰労金と同じである。

そのほかは条ずれや文言の整理を行ったもので、内容の変更はない。

理事及び監事から質疑意見はなく、議案第32号は、採決の結果、全会一致で原案のとおり承認された。

日程第11 議案第33号 平成30年度常勤役員の報酬及び賞与の額について

森安事務局長から、提案理由について、役員及び評議員の報酬等及び費用に関する規程（平成25年4月1日規程第2号）第3条に定める平成30年度の常勤役員の報酬及び賞与の額について、評議員会に提案するため、承認を求めるものである、と説明がなされた。

理事及び監事から質疑意見はなく、議案第33号は、採決の結果、全会一致で原案のとおり承認された。

日程第12 議案第34号 平成29年度第4回評議員会の開催について

森安事務局長から、提案理由について、定款第17条の規定により、「評議員会は定時評議員会として毎事業年度終了後3カ月以内に1回開催するほか、必要のある場合に開催する」とされており、第18条の規定により「評議員会は法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき理事長が招集する」とされていることから、別紙議事日程（案）のとおり開催することについて承認を求めるものである、と説明がなされた。

理事及び監事から質疑意見はなく、議案第34号は、採決の結果、全会一致で原案のとおり承

認された。

日程第13 報告事項1 福祉公社と市民社会福祉協議会の事業連携推進委員会報告書について

森安常務事務局長から、次のとおり報告があった。

事業連携推進委員会の設置について、昨年2月に福祉公社と市民社協の組織のあり方検討委員会報告書が取りまとめられ、統合の効果が期待できるものとして、(1)福祉人材の育成と互助による福祉の推進、(2)ボランティア活動の支援、(3)セーフティネット機能の強化、(4)低所得世帯等への包括的支援、(5)権利擁護における地域連携の5点が挙げられており、委員会ではこのことを中心に検討を行った。

両団体の就業規則、給与、処遇等の統一については、雇用形態や職種に差があるため、性急に結論を出さず、継続して検討すべき事項とした。

(1)福祉人材の育成と互助による福祉の推進では、基本的な考え方として、福祉人材を福祉専門職だけでなく、ボランティアも含めた広義なものとするなどの5点を挙げた。市が来年度設置を予定している地域包括ケア推進人材育成センター(仮称)の運営を、福祉公社がこれまで培ってきたノウハウと市民社協の実績を活用して担うとしている。

現状と課題として、福祉人材の育成に関する現状と課題を、委員会での協議や市のアンケート結果等をもとに記載した。具体的な連携策としては、例えば、実習等の相互受け入れの充実では、既に実施しているが、利用団体の担当部署で連携を深めてさらに充実をしていきたい。

人事交流の具体化については、両団体の強みがさらに発揮され、弱点が克服される土壌づくりの推進と相互理解、連携効果を高めるため、人事交流を行うとした。具体的な交流策では、この委員会を常設とし、定期的を開催すること、連携事業の会議等に双方から参加することとした。一方、職員が社協と公社の職員がそれぞれ相互に派遣をする人事交流は、慎重に行うべきである、と記載した。

継続して検討すべき事項として、共同で開催する委員会から給与・処遇の検討等々の記載をした。

事業連携の進捗管理として、具体的な連携策を実施し、連携効果を精査し、見直しをして、そしてまた次の具体的な連携策へとつなげていくという循環型のPDCAサイクルを進めていきたい。

常設の委員会は、年2回から3回程度開催し、その中で精査や見直しとして次年度にやるべきことなどを決めていきたい。

報告事項1について、次の質疑応答があった。

安藤理事 人事交流で、組織風土の違いという言葉が出てくる。確かに組織風土というのは成り立ちも違うし、よって立つ制度も法律も違う。組織風土の違いは、プラスなのかマイナスなのか。

森安事務局長 プラスマイナス両面がある。福祉公社は、対人援助という形で個別のサービス提供を行っている。一方で、市民社協は地域に対して、広い方々を対象にした活動をされている。その両者の違いがうまく融合すれば、福祉公社の課題をより広く地域に展開していくことができ、地域から市民社協が掘り起こしたニーズを、福祉公社の新しいサービスにつなげていくということができる。

一方で、福祉公社の職員は、外に出ていくということに対する躊躇があり、市民社協にとっては個別サービスに対する理解の不足等もあるかと思われる。そういったマイナス面をどうやって補っていくかも課題である。

そのほかに、理事及び監事から質疑意見はなかった。

日程第14 報告事項2 震災時初動対応及び事業継続計画修正計画について

工藤主任から、次のとおり報告がなされた。

修正の目的は、平成26年4月作成時の前回の内容を現状に即した内容にするために、平成28年度に実施した震災時初動対応訓練の結果を反映するためである。

修正の概要は、現状の体制に即した内容とするため、組織図、福祉公社主要業務、事業継続計画、災害時備蓄品リスト、震災時被害状況チェックリスト、各所属別の事業継続計画を更新した。

平成28年度に実施した震災時初動対応訓練の結果を反映するため、初動マニュアルを修正した。

平成29年10月23日に開設した子育てひろばみずきっこに関する記載を、福祉公社主要業務事業継続計画、初動対応フローチャート、震災時被害状況チェックリスト初動マニュアル、事業継続計画に追加した。

報告事項2について、理事及び監事から質疑意見はなかった。

日程第15 報告事項3 平成30年度職員研修計画について

新谷総務主査から、次のとおり報告がなされた。

福祉公社の職員育成について、求められる職員像、果たすべき役割を明確にし、必要な能力を身につけるため、平成30年度職員研修計画を作成した。

人材の育成の基本方針として求められる職員像を明確にした。福祉公社の職員として、高い倫理観を持ち、市民から信頼される職員、市民のニーズを捉え、地域の課題を発見し、解決に結びつけることができる職員、持続して事業運営するために経営感覚とコスト意識を持つ職員とした。

職位ごとに果たすべき役割として、職位における役割を明確にし、職員一人ひとりが理解をし、十分に役割を果たすことで組織の力を高めていきたい。

求められる能力では、職位ごとに求められる能力を明確にし、研修計画の中で体系的に育成していく。

求められる職員像に対応した職員を育成するためには、多様な人材を確保することが必要となる。確保が困難になっている福祉人材においても、受験者をふやす取り組みを行う。

階層別研修、専門研修、全体研修、自己啓発などによって求められる職員像に近づくため、求められる能力を身につけるための研修を行う。具体的な内容として、階層別研修、係ごとの専門研修、全体研修及び自己啓発などを掲載した。

実際にきちんと運用がなされ、育成につながるように推進体制を定めた。毎年の計画策定、評価・報告、計画の修正を行っていく。

萱場理事長から次の補足説明があった。

研修計画は、年度計画ではあるが、人材育成の基本方針等は、継続的に実現に向けて努力していく。勤務評定の評価シートも基本方針等をもとに作成した。求められる職員像の実現に向けた組織づくり、人材育成を行っていきたい。

報告事項3について、理事及び監事から質疑意見はなかった。

以上をもって議事の全部の審議及び報告を終了したので、萱場理事長は閉会を宣言した。

議事の経過及びその結果を明確にするため、議長及び議事録署名人において記名押印する。



平成30年3月30日

議長(理事長) 萱場和裕



議事録署名人(監事) 安田大



議事録署名人(監事) 大久保実

