

## I 法人本部

### 第1 経営理念及び経営方針

本法人の経営理念及び経営方針は次のとおりである。本年度についても、法人の経営理念及び経営方針に基づき事業を展開する。

#### 社会福祉法人東京かたばみ会経営理念

私たち社会福祉法人東京かたばみ会は、介護・支援・保育・育成を必要とする地域住民に対して、一人ひとりが安心でき、価値あるものと受けとめられるサービスを提供することにより、法人の各施設が「選ばれる施設」になることを目指します。

そのために、人間愛をベースとし、職員の専門的知識・技術の更なる向上を図り、質の高いサービスを提供します。

また、老人福祉施設と児童福祉施設という世代間交流のできる環境を活用します。

更に、これまでの地域の信頼と共感を大切にします。

#### 社会福祉法人東京かたばみ会経営方針

##### 1 地域への貢献

地域社会の一員としての自覚を持ち、保健・医療など関連機関との連携を強化し、地域福祉の貢献に努めます。

##### 2 自立支援・健全育成

利用者一人ひとりのニーズと意志を尊重し、自立の支援と生活の質の向上に努めます。また、乳幼児及び児童が心身ともに健やかに育成されるよう努めます。

##### 3 人材育成・専門性の向上

新たな視点で「観て、考えて、行動」する幅広い視野を持った自立的な職員の育成を図るため、新たな人事制度の定着を図りつつ専門性の向上に努めます。

##### 4 経営の透明化

情報公開を積極的に行い、法人に対する信頼と理解を得られるよう努めます。

##### 5 経営の安定

質の高い総合的なサービスを継続して提供していくために、経営の安定化を図ります。

## 第2 社会福祉事業を取り巻く社会の状況

### 1 社会福祉法人制度改革の概要

政府は昨年12月22日、9兆7千4億5千477億円の平成29年度予算案を閣議決定し、本年1月20日からの通常国会に提出した。このうち、社会保障関係費は、過去最大となる3兆2千4億7千35億円であり、歳出予算の3分の1を占めている。年金等を除く内訳では、医療が1兆1千7億6千85億円で、介護が3兆1千30億円で、福祉関係が3兆9千986億円である。歳入が借金でもある公債費に大きく依存するなかで増え続ける社会保障費を抑制するため、特に医療・介護分野における対策が講じられている。

平成28年11月28日に厚生労働省は、社会福祉法人制度改革の施行に向けた全国担当者会議を開催し、同年3月31日に成立・公布された社会福祉法等の一部を改正する法律（改正社会福祉法）に基づき、当面の社会福祉法人の基本的なあり方を示した。

社会福祉事業を主に担う社会福祉法人を取り巻く環境は、介護保険制度の導入以前の措置制度から契約制度へと転換された。また、福祉サービスにおける民間企業等の積極的な参入や福祉ニーズの多様化・複雑化により大きく変化しており、従来の枠にとどまらない新たな役割が社会福祉法人には期待されている。

改正社会福祉法の内容は、社会福祉法人改革として、①経営組織のガバナンス強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化、④地域における公益な取組、⑤行政関与のあり方の5点であり、福祉人材の確保の促進では、①介護人材確保に向けた取組の拡大、②福祉人材センターの機能強化、③介護福祉士の国家資格取得方法の見直しによる資質の向上、④社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しの4点が挙げられている。

改正社会福祉法が求めるこれからの社会福祉法人のあり方は、その公益性や非営利性を自覚し、事務事業や財務状況に対して広く国民に説明責任を果たし、地域においては、社会貢献活動に積極的に取り組む、という使命を果たさなければならないことを示している。

### 2 介護報酬と診療報酬の同時改定への動き

本年度は、平成30年度の介護及び診療報酬の同時改定に向けて本格的な審議が進められる年である。原則として診療報酬は2年に一度、介護報酬は3年に一度改定されるため、6年ごとに同時改定がある。前回の介護報酬の改定は、2.27%のマイナス改定であったため、多くの介護保険事業者が厳しい経営環境にさらされた。また、介護保険の利用者も特養の入所基準が原則として要介護3以上とされたことで、入所者の高齢化と重度化が一段と進み、介護職の人材不足と相まって、介護現場の厳しさが一層増すことになった。

一方、現在、介護保険制度改革の議論をしている社会保障審議会介護保険部会の動向をみると、昨年8月から一定の所得（年金収入のみの場合で280万円以上）のある人は、利用者負担が1割から2割となったが、さらに現役並みの所得のある高齢者は3割負担とし、また、高額療養費制度の負担上限額の引き上げなども検討されている。

消費税の増税が先送りされるなど、社会保障費の財源が十分に確保できないなかで、一定の制度改革はやむを得ないものの、とりわけ介護保険は医療保険とは異なり、長期的な利用者負担を伴うため、介護サービスの利用控えと介護報酬の改定の動向によっては、経営面でのさらなる深刻な影響を余儀なくされることが懸念される。

### 3 子ども・子育て支援新制度の現状

平成27年度から始まった子ども・子育て支援新制度は、本年度で3年目に入る。この制度は、一億総活躍社会の目玉でもある「子育てをしながら働く女性の支援」を最大の目的としている。そのため、厚生労働省では、子どもを産み育てやすい環境づくりの一環として、働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備及び女性の活躍推進、さらにはひとり親に対する就労支援などを主目標とし、とりわけ、待機児童解消を加速させることとしている。

内閣府によると、平成28年4月1日現在での全国における保育園の待機児童数は、昨年度より286人多い2万3,553人である。ちなみに、調布市の待機児童は、平成27年度が296人、28年度は289人であり、年齢別の内訳では、その8割以上が0歳児と1歳児に待機者が集中している。

これらの解決策には、保育園の量的な拡大が不可欠であり、待機児童ゼロを実現するため、平成29年度末までに受け皿の整備拡大量を50万人に上積みすることを決定している。また、経営主体は社会福祉法人のほか、民間事業者の積極的な参入を促したが、その結果、保育士の絶対的な不足を招いてしまったことにも注視しなければならない。

一方、放課後児童健全育成事業である学童クラブの実態であるが、平成27年度の調査では、全国の市町村に2万2,608か所設置され、登録している児童数は100万人を超えている。制度改正により小学6年生まで利用が拡大されたため、待機児童は1万6,941人と発表されている。保育園問題と同様に、学童クラブも待機児解消に本腰を入れないと、共働きの両親が帰宅するまでの間、児童を安全・安心して預けることができない。このままでは、いずれ深刻な社会問題として顕在化することが懸念される。

### 第3 重点事項

#### 1 改正社会福祉法への対応

改正社会福祉法では、社会福祉法人改革の概要でも述べたように、経営組織のガバナンス強化を第一に謳っている。社会福祉法人自身が本来の役割を發揮するには、法律に基づいた運営を自らの改革として実施する必要がある。

本法人は、昨年9月28日開催の理事会及び評議員会において、改正社会福祉法に基づく定款の変更について審議し可決され、その後、所轄庁である調布市へ定款の変更認可申請を行い、本年1月23日付で変更が認可された。

これを受け、新定款に基づき評議員選任・解任委員会を組織し、本年4月1日から4年後の定時評議員会終結時までを任期とする新評議員を選任したところである。また、本年6月には定時評議員会を開催し、新役員（理事・監事）を新たな任期で選任することになる。

本年度は、改正社会福祉法の主旨に則り、本法人として福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るため、理事会及び評議員会を始めとする経営組織を適正に運営することでガバナンスの強化を行い、さらなる情報の発信や情報の公開に努め、事業運営の透明性の向上を図ることとしたい。

また、福祉人材の確保と育成を推進するための措置として、人事評価制度の適正化・公平化を進め、給与制度の見直し等を講じ、職員の賃金と職場環境の整備に注力していきたい。

#### 2 給与制度の見直し

現行の人事制度は、役割等級制度、給与制度、人事評価制度で構成されているが、この制度は、平成23年4月からの試行期間を経て、同年10月から本格実施された。本制度は今後の10年間を見据えて、各人が組織において果たすべき役割を明確にし、キャリアパスの道筋を立てて、人材の確保・育成と、資質の向上に力点を置いた制度である。本制度は職員の協力もあり、法人内では確実に定着が進み、当初の目的を果たしていると総括できる。しかし、どんなに優れた制度であっても時の変遷とともに、制度疲労を起こすのは不可避であることも事実である。

昨今、介護職員や看護職員、保育士を中心に人材確保が困難となる状況が長期化し、とりわけ新規職員の採用の観点から給与制度の見直しに迫られている。

そこで、現行の給与制度全体の体系は維持しながら、新規採用者を確保しやすい初任給額を再設定すること、また、現職者の処遇改善を図ることをポイントとして見直しを図ることとする。

なお、この新制度への切り替えは、労働組合との調整を図りながら、本年4月1日施行を目途としていく。

### 3 介護職及び保育士処遇改善への対応

政府は、昨年8月2日に「未来への投資を実現する経済対策」を閣議決定し、当面の対策を明らかにした。このなかでは、一億総活躍社会の実現を加速させるためとして、「子育て・介護の環境整備」と「若者への支援拡充、女性活躍の推進」が掲げられている。

介護職員の処遇改善では、「介護保険制度のもとで、介護人材については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を平成29年度から実施する」との方針が盛り込まれていることを受けて、厚生労働省では介護職員の給与を月平均1万円増やすため、介護保険事業者に支払う介護報酬を今年の4月に臨時改定し、1.14%引き上げる方針を示している。

保育士については、平成29年度の当初予算において、2%相当の処遇改善を行うとともに、保育士としての技能・経験を積んだ職員に限り、全産業の女性の平均賃金との差がなくなるよう4万円程度の追加的な処遇改善を実施としている。

これらの対策は、介護職員や保育士を多く抱える本法人にとっては、朗報であるが、無条件に賃金アップが保障されているわけではない。事業所として人事評価等により昇給の仕組みを設け、職員の処遇改善に努めていることなどが要件となるため、法人としても国の政策が職員の処遇改善につながるよう、労働環境の整備にさらに努めていくこととする。