

1 事業実施内容

(1) 総括

つがる三和会は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、次の社会福祉事業を行った。

① 第一種社会福祉事業

- ・ 特別養護老人ホームの経営
- ・ 障害者支援施設の経営
- ・ 軽費老人ホームの経営

② 第二種社会福祉事業

- ・ 老人デイサービス事業の経営
- ・ 老人短期入所事業の経営
- ・ 障害福祉サービス事業の経営
- ・ 老人居宅介護等事業の経営
- ・ 認知症対応型老人共同生活援助事業の経営
- ・ 老人介護支援センターの経営

③ 社会福祉法第26条の規定による事業

- ・ 居宅介護支援事業
- ・ 有料老人ホーム

(2) 定款変更

平成28年3月31日に社会福祉法等の一部を改正する法律が成立し、社会福祉法人制度改革の実施に伴い、経営組織の見直しなど、改正法に沿って定款の変更を行った。

法改正の概要については、次のとおりである。

定款の主な変更内容は、平成29年4月1日から評議員等に関する改正法が施行された。

評議員会は、理事会に換わって、これまでの諮問機関から議決機関と位置付けられ、法人運営に係る重要事項について審議する機関となり、社会福祉法に規定する事項及び定款で定めた事項に限り、決議することができること

になった。

これに対して、理事会は、業務執行の決定機関と位置付けられ、社会福祉法人の業務執行の決定、理事長及び理事の職務執行の監督、理事長の選定及び解職であります。

これまで評議員会は、法律上、設置は任意で、また、諮問機関と位置付けられていましたが、法改正により、評議員会が必置の議決機関として位置付けられ、評議員会に役員を選任・解任や定款変更等、法人の基本的事項について決議する権限を与え、これを通じて理事等を牽制監督する役割を担うことになり、評議員会がこれまで理事会の下に位置付けられていたものが、今度は逆転し、評議員会が理事会の上に位置付けられた。

また、改正社会福祉法では、これまでのような評議員を理事会で選任することができなくなった。

よって、国で示した定款例にある「評議員選任・解任委員会」を設置し、新評議員を選任した。

さらに、今回の法改正によって、役員損害賠償責任に関する規定が設けられた。

このことから、理事、監事、評議員は、社会福祉法人に対して、その任務を怠ったことにより生じた損害を賠償する責任を負うこととなります。

このことに関しては、当法人において、改正社会福祉法に対応した社会福祉法人役員損害賠償責任補償保険に加入した。

(3) リフレッシュ運動の実施

職員の健康保持増進及び業務能率と利用者サービスの向上を図るとともに、労働時間を短縮し、職員のゆとりと活力ある生活の実現に資するため、平成22年8月1日からリフレッシュ運動を実施している。

- ・ 時間外勤務の縮減
- ・ 会議の効率的運営
- ・ 事務事業の簡素・効率化の推進
- ・ 執務環境の整備
- ・ 年次休暇の計画的使用の促進

(4) キャリアパス導入への取り組み

① 導入の目的

介護職員が将来展望を持って、現在の職場で働き続けられるよう、能力・資格・経験等に応じた処遇が適切になされるキャリアパスに関する仕組みを、介護の職場へ導入・普及を図ることにより、長期的な人材の確保・定着を推進する。

また、介護報酬改定を踏まえた介護職員に対する適切な処遇改善を推進する。

② 要件等整備

要件等整備の指針となる「キャリアパスに関する要件等整備要綱」を策定し、この要綱に沿って、新たに級別資格基準表、昇格基準表の整備及び職務手当、資格手当等の支給について規定するなど給与規程の改正を行い、平成23年4月1日からキャリアパスを導入している。

(5) 規則・規程の一部改正等

① 準職員就業規則の廃止

近年、介護ニーズが増大するなかにおいて、人材確保が非常に厳しい状況にあり、長期的にこれら介護人材の安定的確保及び定着を図り、また、平成27年度の介護報酬改定において、介護職員処遇改善加算が拡充されたことを踏まえ、介護職員に対する適切な処遇改善を推進する観点から、これまで少しずつではありますが、準職員の手当や賞与を見直ししてきた経緯があるものの、なお正規職員と準職員を比較すると格段の差が生じていた。

このことから、準職員制度を廃止し、準職員の正規職員への転換を図るため、準職員就業規則を廃止したものである。

正規職員雇用のメリットとして、求人への安定した応募が見込まれ、長期にわたる安定した雇用の下において、人材が有する能力を十分に発揮することが大いに期待できる。

なお、準職員就業規則の廃止に伴い、4月1日付けで、給与規程第10条第1項別表1基本給月額表の同等級同号給（正規職員給与）へスライドさせた。

② 就業規則の一部改正

始業・就業・休憩時間を規定している第35条の別表について、三和の里において業務の見直しを実施した結果、勤務時間及び休憩時間の変更が必要になったことから、所要の改正を行った。

また、勤務時間を見直すことに伴い、以下のとおり所要の改正を行った。

第34条は、勤務時間に関する規定であるが、第1項の「職員の勤務時間は休憩時間を除き、原則として1日7時間15分とし、1週40時間を超えない範囲において定める。ただし、業務の都合により毎月1日を

起算日とし末日までの1か月間を平均して1週間の勤務時間が40時間を超えない範囲において勤務を命ずることができる。」を「職員の勤務時間は、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制を採用し、変形期間を平均して1週間当たりの勤務時間を40時間以内とする。」と改正した。

また、第34条第2項を新設し、「前項の規定にかかわらず、育児・介護等により変形労働時間制を適用することが不適當な者については、1日8時間以内、1週40時間以内で個別契約に定める。」とした。

第35条は、職員の始業・終業・休憩時間に関する規定であるが、第1項の「職員の始業、終業、休憩時間は、」の前に「原則的な」を加え、そして、各施設ごとの始業・終業・休憩時間を定めている第1項別表1～9については、勤務時間及び休憩時間の変更に伴い、それぞれ改正を行った。

第40条は、休日に関する規定であるが、第1項の「職員の休日は、勤務割表に定めた休日とするものとする。」及び第2項の「業務の状況により前項の休日を変更することができる。ただし、1週間前には周知するものとする。」を「第1項 職員の休日は、変形期間ごとに定める勤務割表による。第2項 前項の規定にかかわらず、変形労働時間制の適用除外者の休日については、個別の契約に定める。」と改正した。

③ 給与規程の一部改正

給与規程第19条は、深夜勤務手当に関する規定であるが、深夜勤務において、特別養護老人ホーム及び特別養護老人ホームと併設の短期入所生活介護施設の介護職員の心身上の負担が大きいことから、当該部門の介護職員に対する適切な処遇改善を推進する観点から、支給額を見直すこととし、所要の改正を行った。

第19条第2号別表12に定める深夜勤務手当のうち、特別養護老人ホームの深夜勤務手当1回当たりの支給額について、現行「3,000円」を「5,000円」に改正した。

また、特別養護老人ホームと併設する短期入所生活介護施設、これに該当する施設は特別養護老人ホーム三和園及び白神荘の2施設について、これについても、現行「3,000円」を「5,000円」に改正した。

次に、第22条は、職務手当についての規定であるが、介護支援専門員（居宅・包括）及び生活相談員に対する適切な処遇改善を推進する観点から、支給額を見直すこととし、所要の改正を行った。

第22条第2項別表9に定める職務手当のうち、介護支援専門員（居

宅・包括)の支給額について、現行「2,000円」を「5,000円」に改正した。

次に、生活相談員について、特別養護老人ホーム及び短期入所生活介護施設に所属する生活相談員は、現行「3,000円」を「5,000円」に改正した。

また、このほかの処遇改善の推進施策として、介護職員を兼務していない介護支援専門員及び生活相談員について、現在、介護職員に支給されている処遇改善手当に相当する「15,000円」を、調整手当として支給することとした。

さらに、人事考課制度が、平成30年4月から導入されることに伴い、所要の改正を行った。

第10条は、基本給に関する規定であるが、人事考課制度の導入に伴い、第10条第1項別表1に定める基本給月額表を改正した。

同じく第10条第3項に定める新規採用者学卒職員の初任給及び第4項を改正した。

第11条は、昇給・昇格に関する規定であるが、第1項の「昇給は基本給について行い、職員が1年間良好な成績で勤務した場合1号俸上位に昇給させる。」の部分を「職員の昇給は、その者の人事考課の総合評価結果に応じて、行うものとする。」と改正した。

また、第11条第2項を新設し、「2 職員を前項の規定による昇給をさせる場合の号給数は、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に応じた昇給号給数に決定するものとする。(1)総合評価がA評価である職員 7号給 (2)総合評価がB評価である職員 6号給 (3)総合評価がC評価である職員 5号給 (4)総合評価がD評価である職員 4号給 (5)総合評価がE評価である職員 2号給」とした。

第16条は、賞与に関する規定であり、第1項の「賞与は6月、12月それぞれ15日を支給日として、支給月10日に在職する職員を対象として、経営状況を考慮して、理事長が決定した割合を乗じた額を支給する。」を「賞与は6月、12月それぞれ15日を支給日とし、支給月10日に在職する職員を対象として、経営状況を考慮して、理事長が決定した割合を乗じた額に、その者の人事考課の賞与評価結果に応じて、次の各号に掲げる考課係数を乗じて算出した額を支給する。(1)賞与評価がA評価である職員 1.2 (2)賞与評価がB評価である職員 1.1 (3)賞与評価がC評価である職員 1.0 (4)賞与評価がD評価である職員 0.9 (5)賞与評価がE評価である職員 0.8」と

改正した。

④ 育児・介護休業規程の一部改正

育児・介護休業規程については、育児・介護休業法が平成29年10月1日に改正されたことに伴って、介護離職を防止し、仕事と育児・介護の両立を可能にするための制度の整備が必要になったものである。

持続可能で安心できる社会を作るためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが必要不可欠であり、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制など、仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について、仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要である。

こうした中、保育所などに入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぎ、さらに育児しながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等をさらに進めていくために、育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）を改正する法律が平成29年10月1日から施行されたことに伴い、その改正内容に合わせて育児・介護休業規程を見直しすることとし、所要の改正を行ったものである。

この改正により、保育所に入れない場合、最長2歳まで育児休業の再延長が可能となり、法律で定める制度はさらに充実したものとなる。

また、子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度等をお知らせすることなど新たに事業主の努力義務として創設されたなどが改正の主な内容である。

主な改正点として、第2条の第5項を新設し、「第5項 以下のいずれにも該当する職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。第1号 職員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること。第2号 以下のいずれかの事情があること。ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合、イ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合」とします。

次に、第19条として、円滑な取得及び職場復帰支援についてを新設し、「第19条 法人は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する職員

に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。第1号 職員やその配偶者が妊娠・出産したことや職員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その職員に個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。第2号 当該職員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。」とします。

⑤ 経理規程の一部改正

経理規程は、社会福祉法人制度改革に伴い、新たに国が制定した社会福祉法人会計基準に基づき、全国社会福祉施設経営者協議会が策定・公表した「社会福祉法人モデル経理規程」を参考にして見直しをしたものであるが、その後、全国社会福祉施設経営者協議会からモデル経理規程の一部修正版が公表されたことに伴い、その修正内容を参考として経理規程を見直しすることとし、所要の改正を行った。

(6) 定時評議員会の招集

評議員会の招集については、新定款第12条第1項により、「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。」と規定されている。

また、定款細則第4条（招集）第1項により、「評議員会を招集する場合には、理事会の決議によって次に掲げる事項を定めなければならない。

(ア) 評議員会の日時及び場所

(イ) 評議員会の目的である事項があるときは、当該事項

(ウ) 評議員会の目的である事項に係る議案（当該目的である事項が議案となるものを除く。）の概要（議案が確定していない場合にあっては、その旨。）」

と規定されていることから、平成29年6月に開催された（新）定時評議員会の招集について、理事会へ提案し、承認を得たところである。

(7) 評議員の報酬等に関する規程の制定

平成29年4月1日の改正社会福祉法施行により、全ての社会福祉法人において「役員報酬基準」の策定と公表が必要となり、役員報酬を支給し

ない法人についても「報酬支給なし」の旨を定めなくてはなりません。

改正法の報酬に関する規定により、「評議員の報酬等の額は、定款で定めなければならない。」となっていることから、変更後の定款の第8条で、「評議員に対して、各年度の総額が480,000円を超えない範囲で、評議員会において別に定める報酬等の支給の基準に従って算定した額を報酬等として支給することができる。」と規定していることから、報酬等の支給の基準を定めるため、「評議員の報酬等に関する規程」を制定したものである。

第1条（趣旨）から第6条（改廃）までの構成となっており、第2条（報酬）では、「評議員がその職務のため評議員会に出席したときは、別表第1に定める額を支給する。」と規定されてします。

議長には日額12,000円、その他評議員には、日額10,000円の報酬を支給します。

第3条（費用弁償）では、「評議員がその職務のため評議員会に出席したときは、別表第2により費用を弁償する。第2項評議員がその職務のため出張したときは、旅費規程に基づき、旅費を支給する。」と規定されています。

評議員会に出席したときは、日額1,500円を費用弁償として支給します。

第4条（報酬等の支給方法）では、「報酬等は、出務の都度支給する。ただし、本人の指定する本人名義の金融機関口座に振り込むことができる。第2項報酬等は、法令の定めるところにより控除すべき金額を控除して支給する。」と規定されています。

第5条（公表）では、「法人は、この規程をもって、社会福祉法第59条の2第1項第2号に定める報酬等の支給の基準として公表するものとする。」と規定されています。

（8）役員等の報酬等に関する規程の制定

平成29年4月1日の改正社会福祉法施行により、全ての社会福祉法人において「役員報酬基準」の策定と公表が必要となり、役員報酬を支給しない法人についても「報酬支給なし」の旨を定めなくてはなりません。

改正法の報酬に関する規定により、まず理事については、「理事の報酬等は、定款にその額を定めていないときは、評議員会の決議によって定める。」と規定されており、また、監事について、「監事の報酬等は、定款にその額を定めていないときは、評議員会の決議によって定める。監事が二人以上ある場合において、各監事の報酬等について定款の定め又は評議員会の決議がないときは、当該報酬等は、前項の報酬等の範囲内において、監事の協

議によって定める。監事は、評議員会において、監事の報酬等について意見を述べることができる。」となっている。

よって、変更後の定款の第21条で、「理事及び監事に対して、評議員会において別に定める総額の範囲内で、評議員において別に定める報酬等の支給の基準に従って算定した額を報酬等として支給することができる。」と規定している。

このように役員等の報酬については、評議員会で定めた報酬等の支給の基準に従って、報酬が支給されることとなります。なお、支給の基準とは、民間事業者の役員の報酬等及び従業員の給与、当該法人の経理の状況その他の事情を考慮して、不当に高額なものとならないよう、理事及び監事並びに評議員の勤務形態に応じた報酬等の区分及びその額の算定方法並びに支給の方法及び形態に関する事項を定めた報酬等の支給の基準であり、公表しなければなりません。

以上のことを踏まえて、報酬等の支給の基準を定めるため、「役員等の報酬等に関する規程」を制定したものである。

第1条（趣旨）から第9条（補則）までの構成となっており、第2条（役員等）では、「この規程において、役員等とは、理事及び監事をいう。」と規定し、第3条（報酬）では、「定款第15条第2項に規定する理事長及び同条第3項に規定する業務執行理事については、別表第1に定める報酬及び賞与を支給する。第2項 役員等がその職務のため理事会及び監事監査に出席したときは、別表第2に定める額を支給する。」と規定している。

報酬については、理事長に月額1,000,000円、業務執行理事には、月額400,000円を支給し、賞与については、職員の給与規程第16条に準ずる額を支給します。

理事会及び監事監査に出席したときは、議長には日額12,000円、その他理事・監事には、日額10,000円の報酬を支給します。

第4条（費用弁償）では、「役員等がその職務のため理事会及び監事監査に出席したときは、別表第3により費用を弁償する。第2項役員等がその職務のために出張したときは、旅費規程に基づき、旅費を支給する。」と規定している。

理事会及び監事監査に出席したときは、日額1,500円を費用弁償として支給します。

第5条（職員給与との併給）では、「法人の職員が兼務している場合においては、第3条第2項及び第4条第1項の規定にかかわらず、報酬等は支給しない。」と規定している。

(9) 次期理事及び監事の選任

変更後の定款第16条第1項により、「理事及び監事は、評議員会の決議によって選任する。」と規定されています。

次期理事及び監事の選任の流れとしては、理事会での同意を得た後に、施行日以後最初に招集される定時評議員会へ提案し、評議員会の決議をもって決定となります。

このことから、次期理事及び監事の選任については、平成29年3月21日に招集された理事会で「次期理事及び監事の選任候補者」についての同意を得、さらに5月30日に招集された理事会で「次期理事及び監事の選任」についての同意を得て、定時評議員会へ提案し、当評議員会の決議をもって決定した。

委嘱期間については、新評議員会の決議をもって決定、選任後、平成30会計年度に係る定時評議員会の終結の時まで（平成31年5月～6月に開催される定時評議員会終結時まで）となります。

(10) 理事長の選任

平成29年6月17日開催の平成29年度第2回理事会において、理事会の同意承認を得て、大井正清理事が理事長に選任された。

(11) 業務執行理事の選任

平成29年6月17日開催の平成29年度第2回理事会において、理事会の同意承認を得て、大井啓照理事が業務執行理事に選任された。

(12) 評議員選任・解任委員会の委員の選任

改正社会福祉法では、これまでのような評議員を理事会で選任することができなくなったことから、国で示した定款例にあった「評議員選任・解任委員会の設置」が定款に定める評議員選任・解任の適切な方法であると考え、評議員選任・解任委員会を設置し、評議員選任・解任委員会運営細則に基づいて、評議員選任・解任委員会委員を選任したものであります。

評議員選任・解任委員会の委員の選任及び解任は、理事会において行うこととなります。

評議員選任・解任委員会の委員は、監事（現役員の監事）1名、事務局員（法人の職員）1名、外部委員1名の3名で構成されています。

白戸源三郎監事の死去に伴い、監事選出の委員に欠員が生じたことから、新たに選任したものである。

「監事候補者」については、もう一人の現監事である佐藤孝志監事を、「監事候補者」(案)として提案し、同意を得たものである。

委嘱期間については、当理事会の決議をもって決定、選任後、平成32会計年度に係る定時評議員会の終結の時まで(平成33年5月～6月に開催される定時評議員会終結時まで)となります。

(13) 人事考課規程の制定

本法人では、職員の能率の発揮及び増進を図るため、職員が割り当てられた職務と責任を遂行した実績及び業務に関連して確認された職員の性格・能力・適性について、確実に判定し、公正に記録する「人事考課制度」を導入することが決定した。

人事考課制度は、質の高いサービスを効率的・安定的に供給できるよう、能力・実績主義の人事管理の推進を図り、職員の勤務の状況を適切に把握するために実施します。

社会福祉法人の成果は、社会福祉法人が打ち立てた目標を達成することであり、それが支援を必要とする多くの人達に、より質の高いサービスを提供することになります。

また、目標達成のためには、職員一人ひとりの働きにかかってきます。職員が一丸となって働くことによって、法人としての成果が得られるはずです。

法人が成果を上げるためには、法人の活動を定期的に振り返り、現状を把握する必要があります。法人として、共通の視点で現状の振り返りを行うことで、更に成長し、それが最終的な成果である「支援を必要とする多くの人達に、より質の高いサービスを提供する。」ことにつながっていきます。

人事考課制度は、職員配置、昇格、給与等の職員処遇のための基本的な資料となりますが、最も大きな目的は、人材育成の基本資料になることから、職員が成長することによって、「社会福祉法人がより多くの成果を上げること」につながります。

人事考課規程の主な内容について、第1条は、「この規程は、社会福祉法人つがる三和会に勤務する職員の職務に関する能力、成績、意欲の考課を統一的・定期的に実施し、その評価に基づき、昇給、昇格、賞与、配置及び教育訓練の適正化を図り、人事管理の合理的運営を促進し、職員の勤労意欲の高揚及び経営能率の向上を期することを目的とした人事考課の実施に関して必要な事項を定めるものとする。」と、人事考課規程の目的について規定

しています。

第3条は、人事考課の実施時期についての規定であり、毎年5月1日と11月1日の年2回実施します。

第5条は、評価項目についての規定であり、人事考課の評価項目は、成績評価、意欲評価、能力評価となります。

第8条は、評価段階に関する規定であり、上はA評価から下はE評価までの5段階の評価となります。

第9条は、人事考課の利用について規定しており、人事考課の評価は、次に掲げる賞与・昇給・昇格・人事異動等に利用します。

第10条は、被考課者及び考課者について規定しており、人事考課の評価は、原則として第一次考課者及び第二次考課者が行います。

第17条は、面接について規定しており、考課者は、被考課者と考課対象期間における仕事の成果、成果を導くための能力及び仕事の取組姿勢について意見交換を行うとともに、確認納得のための面接を実施しなければならないと規定しています。

第18条は、人事考課結果のフィードバックについて規定しており、人事考課の結果は、人事考課評価決定後1か月以内に、原則として第一次考課者が被考課者に対してフィードバックを行うものとする。第2項では、前項のフィードバックにおいて、考課者は今後に向けての育成のための助言及び指導を行わなければならないと規定しています。

(14) 青森県指導監査

平成29年9月28日に障害者支援施設三和の里を対象に、9月29日には法人本部を対象に、その運営状況等について県の指導監査が実施された。

指導監査の結果として、平成29年12月8日付け東福第64号で青森県東青地域県民局長から通知があり、障害者支援施設三和の里及び法人本部に関しても、運営管理、経理面について改善報告を要する指摘事項はありませんでした。

また、平成29年12月5日付け東福第63号で青森県東青地域県民局長から通知があり、書面審査による指導監査が実施されたケアハウスいたや荘についても、指導監査の結果として、文書による改善報告を要する指摘事項はありませんでした。

(15) 事務処理の適正化に係る内部検査点検の実施

各施設における事務処理が適正に行われているかどうか、また、法人本

部のチェック機能を果たすため、平成28年度に引き続いて、平成29年7月に、各施設から関係書類の提出を求めて内部検査点検を実施した。

平成28年度の出張命令書、起案文書、契約関係書類及び有給休暇届兼取得簿を対象に検査点検をした結果、改善の方向に向かっている一方、未だ一部において、今回新たに認められた不適正な事務処理のほか、昨年度指摘事項と同様の不適正な事務処理が認められたことから、今後とも、事務処理のより一層の適正化を図るよう指導を行った。

(16) 事務施行の適正化に係る内部事務監査の実施

事務・文書管理規程第3条の規定に基づき、平成28年度に引き続いて、平成29年8月から9月にかけて不定期に施設を巡回し、事務の管理及び執行状況について監査を実施した。

平成29年度における事務の管理状況及び執行状況を対象に事務監査をした結果、平成28年度と比較し、各施設ともに改善の方向に向かっていることが認められたことから、これまでの検査点検指摘事項に留意し、事務執行のより一層の適正化を推進するよう指導を行った。