

令和7年度 吹田市介護老人保健施設等
指定管理者候補者選定委員会議事概要

1 開催日時・場所

日時 令和7年11月13日(木) 午後1時30分から午後4時00分

場所 吹田市介護老人保健施設

2 出席委員

委員長	寺本 尚美	梅花女子大学 教授
副委員長	清水 昌美	千里金蘭大学 准教授
委員	山本 美紀	大阪府社会保険労務士会 労務監査推進特別部会員
委員	渡邊 眞	吹田市民生・児童委員協議会 副会長
委員	神谷 拓摩	近畿税理士会吹田支部

※欠席委員なし

3 会議次第

- (1) あいさつ
- (2) 委員長及び副委員長の選任
- (3) 諮問
- (4) 第三者モニタリング・評価について
- (5) ヒアリング
- (6) 答申(案)の審議、確定

4 議事概要

- (1) あいさつ
- (2) 委員長及び副委員長の選任
- (3) 諮問
- (4) 第三者モニタリング・評価について

【管理運営体制に関する講評】

評価基準：当施設の人員体制に関して、職員の雇用契約、労働時間等が労働関係法令を遵守したものであるか。

委員

【吹田市介護老人保健施設】

- ・規則や規定は法改正に対応したものとなっていた。

- ・雇用契約書については、法改正から2年目にあたるが、対応がなされていない。
- ・ハラスメントについて、防止規程を設けるだけでなく、ハラスメント研修を含む接遇研修を取り入れられており、防止策を実行している実態が伺えた。

【吹田市立岸部中グループホーム】

- ・市の評価同様、育児介護休業規程について、早急に法改正へ対応されたい。
- ・雇用契約書について、法改正への対応がなされていない。
- ・有期雇用者を雇用する中で、苦情窓口やハラスメント防止の具体的な対応策が不明である点が気になった。

【サービス提供の継続性及び安定性に関する講評】

評価基準：当施設の管理運営に係る経営状況に関して、施設の管理運営に係る経営状況が健全であり、継続的かつ安定的なサービス提供が可能であるか。

指定管理者の財務状況に関して、団体本体の財務状況も健全であり、引き続き、安定的かつ継続的な管理運営を行うことが可能であるか。

委員

【吹田市介護老人保健施設】

指定管理業務において、5千万円ほどの赤字となっており、厳しい評価となる。入所の利用率の低迷に伴う減収とのことだが、追ってヒアリングしていきたい。支払能力が高く、安定性には問題がないが、自己資本比率が23.6%と良い値ではない。ただし、すぐに倒産するようなものではないため、一定の評価ができる。

【吹田市立岸部中グループホーム】

厳しい事業の中で、経常収支は黒字となっており、評価できる。支払能力、固定長期適合比率、自己資本比率ともに申し分ない数字が出ており、良い評価ができる。

(5) ヒアリング

【吹田市介護老人保健施設】

委員

常勤職員は労働条件通知書、有期雇用の職員は労働条件通知書兼雇用契約書となっているが、使い分けには意味があるものか。

指定管理者

有期雇用の職員は主にアルバイト職員になるが、アルバイト職員は雇用開始から5年を超えるまで、原則1年ごとの更新となるため、更新の手続きを考慮し、労働条件通知書兼

雇用契約書の形を取っている。

委員

有期雇用の職員が雇用開始から5年を超えると無期転換申込権が発生するが、本施設ではどれくらいの職員が実施に無期転換を申し込まれ、無期の労働条件になっているか。

指定管理者

現状2名が無期雇用となっている。

委員

無期雇用を申し込まれた職員とそうでない方で、年齢層等の違いはあるか。

指定管理者

そういった違いはない。基本的に5年を迎える対象者全員に対して無期雇用転換に関する通知や話はしているが、これまで希望された方が2名しかいなかった。

委員

無期転換を申し込まなかった職員については、1年ごとに雇用契約書を作成し更新しているのか。

指定管理者

お見込みのとおり。

委員

有給休暇以外に特別休暇があるようだが、当該休暇が有給であるか否かはどこに記載されているか。

指定管理者

介護休暇、短期介護休暇及び介護部分休暇のみが無給の取扱いとなっており、これらの休暇が無給であることは別に定めている。それ以外の休暇については、別に定めはなく、有給の取扱いである。

委員

60歳定年退職後に再雇用を希望され、雇用している職員はいるか。

指定管理者

再雇用の職員がいる。

委員

再雇用の職員の給与が給与基準の70%を支給するものと見受けられたが、この認識で合っているか。

指定管理者

令和7年3月31日に定年退職を迎えて再雇用を希望した職員については、退職時の給料の70%を支給する。それ以前に退職し再雇用となっている職員については、現行の給料表の再雇用職員欄を適用している。

委員

定年退職以前に従事していた業務と定年後再雇用された際の業務内容や職責に特段の変化はあるか。

指定管理者

主に専門職であるため、大きく業務が変わるというわけではないが、再雇用された職員に関してはほとんどが一般職という取扱いになっている。

委員

再雇用前後における給与の差額はあくまで職務内容に関する割合であって、同一労働同一賃金に関して反するような雇用ではないという理解でよいか。

指定管理者

その理解でよい。

委員

全く同じ職務を昨日と今日変わらず従事する場合、どのように対応されるか。

指定管理者

令和7年3月の定年退職者からの適用であったが、適用者の中には管理職だった者もあり、役付手当が支給されなくなるため、業務の職責を落としていくような形で、今まで従事していた業務と同じような業務に従事していただいている。

委員

同一賃金同一労働には反しないとのことだが、定年前後の職務内容が明らかに30%減たる根拠が見えず、トラブルになりかねないと感じたため、お尋ねした。細かい職務内容は現場での判断だと思うが、意見させていただく。

委員

指定管理業務の収支において、5千万円ほどの赤字となっており、入所の利用率の低迷に伴う減収と記載があるが、どのような改善策を考えておられるか。また、今年度の現状についても教えていただきたい。

指定管理者

利用率の低迷については、病院のソーシャルワーカーや地域のケアマネジャーに対して、空き情報や受け入れ可能な利用者の状態の詳細の情報提供を進めているが、利用者確保が困難な現状にある。令和7年度についても、利用希望者は減少しており、令和6年度を下回るペースとなっている。これは本施設に限らず、介護老人保健施設全体としての傾向ということも耳にしている。介護老人保健施設は、在宅復帰率を50%以上確保しなければ、在宅復帰強化型施設としての機能が果たせないということもあり、利用率が伸び悩んでいる中で、利用者確保と併せて退所もさせなければならない。在宅復帰率について、令和6年度以前は新型コロナウイルス感染症の影響で、経過措置が設けられていたが、以後は経過措置が講じられなくなったことも利用率の減少に影響している。

また、現在の傾向として、長期入所の希望者が減少し、短期入所の希望者が増加している。短期入所はスポット的なものなので、運営側としては、ベッドの空きが出てしまうデメリットがある。入所サービスの利用者が少ない状況であるため、短期入所者を受け入れる等の工夫は講じているが、全体数の増加が課題と考えている。

委員

入所者が少ないのは、どのようなことが要因と考えているか。

指定管理者

サ高住と呼ばれるサービス付き高齢者住宅が増加している中で、労働介護をされている割合も増加しており、自宅を手放してサ高住へ移られるケースが増えていると聞いている。病院では、サ高住への入所あっせんの営業も増えているようで、民間企業の営業戦略には敵わず、こういったことも介護老人保健施設の入所希望の減少に影響していると思われる。

本施設の場合は、隣接していた市民病院が移転し、医療関係機関が希薄化したことも要因のひとつと考えられる。

複合的にいろいろな施設を展開している事業者であれば、辛うじて経営が成り立っているが、介護老人保健施設と少しの事業のみの場合、厳しい現状にある。

委員

病院との連携やサ高住との違い・線引きを利用者にアピールしていくことが必要であると感じた。

委員

入所者を対象としたアンケートは拝見したが、通所者を対象としたアンケートは実施されているか。

指定管理者

通所者を対象としたアンケートは毎年11月に実施しており、今年は調査中である。

委員

アンケートでの希望や満足度はどのようなものか。

指定管理者

本施設にはリハビリを目的とする利用者が多い。デイサービスと違い理学療法士や作業療法士といった専門員が配置されているため、リハビリに対する満足度は高い評価をいただいていると思う。

設備の老朽化に関する指摘の声もあるが、サービス全体に関しては「利用してよかった」という声が大半で、長く利用していただいている方も多くおられると認識している。

委員

職員体制計画書において、医師の非常勤と比較して事務職員の非常勤の方が1人当たりの年間給与額が高くなっているが、これはどのような理由によるものか。

指定管理者

医師の非常勤は週あたりの勤務時間が6時間程度であることに対して、事務職員は週あたりの勤務時間が37.5時間となっており、勤務時間数が大きく異なることによるものである。

委員

ホームページを拝見したが、明るい色合いで見やすく広報活動はできていると感じる。

市民病院が岸部への移転したことについては、そこまで影響がないように思っていたが、利用者数の減少の要因のひとつに市民病院の移転を挙げられおり、通所される方にとっては、立地不便が影響していることが伺えた。市内を走行しているミニバスを停めてもらうなど、何か便利な交通機関が考えられないのかと思う。今後も頑張ってください。

指定管理者

ありがとうございます。

市民病院以外の連携として、利用者情報の交換や空き情報の共有を図るべく、月に一

度、北摂の徳洲会病院との WEB 会議を開始した。

以前は阪急バスのバス停があったが、それも廃線になってしまった。

委員

介護老人保健施設は、先ほども述べられたとおりリハビリができること他の施設と大きく違うところなので、病院からサ高住へ移る前に介護老人保健施設を経由することのメリットを PR して、利用率を上げていただきたいと思う。徳洲会病院との連携を挙げておられたが、今後やってみたいと考えている取組はあるか。

指定管理者

平成 30 年の介護保険制度の改正以後、病院からサ高住や特別養護老人ホームへの在宅復帰が 1 でカウントされるものが、病院から介護老人保健施設への在宅復帰では 0.5 でしかカウントされず、在宅復帰率にも大きく差が出ている。

やはり地域のケアマネジャーや病院からの紹介がないことには、利用者の確保は困難であるが、ベテランのケアマネジャーであっても、介護老人保健施設の基本的なことは知っていても、どういう施設でどういう役割でどんな使い方ができるのかということ、御存知ない方もおられると思うので、勉強会のような機会を設けるのも一つの手ではあると思っている。

委員

アンケートの自由記述の中で「リハビリをもっと実施してほしいです。」といった声があったが、現在どの程度の頻度で実施されているか。

指定管理者

入所に関するリハビリについて、入所してから 3 か月は 20 分の個別リハビリを週 5 日行うものが基本である。以降については、週 3 日が基本となり、利用者の中には自主的に実施されている方もいらっしゃる。

理学療法士、作業療法士、医師、看護師、介護職などのあらゆる職員が関わる中で、施設での生活全体がリハビリの一環であり、ケアプランでの位置付けやリハビリテーション計画において、どういうことを重点的にやれば効果的かということを考えて中で、利用者本人やご家族にも説明をして同意をもらって実施している。

中には物足らないと感じる方もいらっしゃると思うが、基本的には利用者の状態に応じて計画的に行っているものであるが、利用者のニーズも把握しながら、検討しなければならないと考えている。

委員

利用者や職員を守るという観点で、有事の際の BCP 対策や研修はどのように対応され

ているか。また、カスタマーハラスメント対策が義務化されることに向けて、研修を取り入れることなどを検討しているか。

指定管理者

e-ラーニングシステムによる研修を全員が視聴し、共有認識を持って同じように行動できることをベースにしている。その中で、施設独自のルールについては、対面研修の実施に加え研修資料を配布する形式で行っており、動画と対面での研修を組み合わせながら、取り組んでいる。

【吹田市立岸部中グループホーム】

委員

雇用契約書や就業規則を拝見したが、最新の法改正の対応がなされていないまま何年も経過している。特段変更できない理由があったのか、専門家の社会労務士との連携がなされていなかったのはなぜか。

例えば、育児介護休業法は令和7年4月、10月に渡って改正があったが、手元の資料では令和4年以降改定がなされていない。

指定管理者

改定内容を12月の理事会で諮る予定としている。

委員

これまでトラブルはなかったか。

指定管理者

今のところない。

委員

雇用契約書については、令和6年の4月から必須項目が改正になった。同じく手元の資料では改正がされていない。

例えば、雇い入れ直後の就業場所に加え、就業場所及び業務の変更の範囲の明示が義務化されている。

指定管理者

労働基準監督署からは、新たに入職された職員から対応するよう指導を受けた。法改正以降に入職した職員については、新たな雇用契約書で契約を締結している。

委員

育児介護休業法の改正により、育児が必要なライフステージにある職員や、40歳以上で介護に従事する職員に対して、個別の周知や面談が必要となったが、対象となる職員はいるか。

指定管理者

40歳以上の職員の該当はないが、育児を必要とする職員はいる。個別に面談で話すようにしている。

委員

事業計画書の事業運営内容において、家族懇談会を定期的で開催しているとのことだが、参加されなかった家族の方へは、どのように意思確認をされているか。

指定管理者

概ね毎月程度の頻度で、電話や手紙により連絡を取っている。利用者の中で連絡を取る家族がおられない方は、後見人に対して先述した手法で連絡を取っている。

委員

利用者の家族に対する利用満足度アンケートの結果が載っているが、質問項目が少なく、回答の選択肢も単純なものに見受けられた。例えば食事に関して、「味付け・量・盛り付けなど如何でしょうか？」という問いに対して、「満足している」「不満である」というような選択肢になっており、味付けには満足しているが量には不満があるようなケースも考えられる。

利用者の家族に対して個別に連絡を取られているとのことだが、直接は言いづらいようなこともあるかと思うので、改善を検討していただけたらと思う。現時点で何か検討されていることはあるか。

指定管理者

これまでは前例踏襲の形でアンケートを実施していたが、今年9月に実施したアンケートからは、質問項目を増やし、選択肢にも詳細な項目を設けるよう見直しを実施したところである。

委員

利用状況を見ると、昨年度から継続された方が9名となっており、アットホームな雰囲気でも過ごされていることが伺えた。

定員が少数な中で、特に認知機能が低下している方の場合、職員との関係性が重要になると思うが、職員の定着率はどのようなものか。

指定管理者

10年近く従事している職員が3名ほど在職しているなど、長く在職している常勤職員が多い。職員・利用者ともに親しみを持って接していると認識している。

委員

限られた空間・人員の中で認知症の方と接するといった業務内容なので、目には見えない職員のストレスが懸念されるが、そういった声はないか。

指定管理者

ストレスが全くないことはなく、相談を受けることはある。ただ、深刻な内容ではなく、ベテラン職員を中心に経験の浅い職員への指導を行っている状況であり、トラブルのない風通しの良い職場だと認識している。

委員

新任職員に対するフォローアップの体制が整っているという認識でよいか。

指定管理者

お見込みのとおり。

市の建築物ということもあり、比較的ゆとりを持って業務に従事できていると感じる。併せて、Zoomを活用した研修や会議を実施しており、職員間のコミュニケーションは円滑であると認識している。

委員

手元の資料では、ハラスメント防止研修に関する項目がない。実施が義務化されているが実施状況はどのようなものか。

指定管理者

所長自ら研修を受講し、職員に周知徹底を行った。

委員

各ハラスメントの窓口設置や、カスタマーハラスメント対策が義務化される。研修を受講されているということであれば、来年度の事業報告書には、当該研修の実施について記載されたい。

また、BCPについては、机上訓練だけでなく、実地訓練も必要とされる。停電を想定した訓練などを実地されているようだが、今後取り組もうと考えているものはあるか。

指定管理者

現状、実地訓練が少ないと考えているので、時間を取って実施していきたいと考えている。

委員

実地訓練とは言っても様々なものがあり、例えば、防災食を試食して、備蓄品を検討するようなことでも十分有意義なものだと思うので、いろいろな工夫を重ねながら、安定的なサービスを提供していただきたい。

委員

施設の案内をホームページで拝見した。法人として複数の施設を運営されていることも影響しているのか、本施設の案内が1ページに留まっており、特徴を感じられなかった。

施設の規模に対する費用対効果が得られない側面もあるかもしれないが、整備されてはどうか。

指定管理者

法人全体の取組として、各施設の特徴がアピールできるようホームページのリニューアルを検討しているところである。

委員

アンケートの中で「窓口のみでの面会では入居者とのコミュニケーションが充分にとれない。」という意見があったが、現在はどのような状況か。

指定管理者

コロナ禍における対応に関する意見だと思われる。現在は居室まで入っていただくことを可能としている。

委員

現在はコロナ前の対応に戻っている状況かと思うが、引き続き感染予防対策について気を付けていることはあるか。

指定管理者

体温測定と手指の消毒を徹底している。また、事前に家族の方にも周知し、咳をされている場合の面会はお断りしている。

委員

事業計画書において、ボランティアの受け入れについての記載があったが、本施設では

どのように関与していただいているか。

指定管理者

関係団体に対して募集をかけているが、希望者がおられず、本施設の日常的な運営に関するボランティア従事者はいない状況である。

委員

アンケートの中で「別料金でもいいので追加サービスを受けたい」といった要望があったが、現状どれくらいのニーズがあって、どのように受け取っているか。

指定管理者

意見されたのは1名で、マッサージを受けたいという要望であったと認識している。他の利用者の意向も確認の上で、実際に施術を受けられている方が3名いる状況で、自己負担が発生してでもサービスを利用されている方がおられる。

(6) 答申(案)の審議、確定

各施設に対する評価に関するコメント

【吹田市介護老人保健施設】

- ・利用率が上がらない要因として、サ高住へ流れてしまっている実態を把握・分析できているのであれば、何か取組を進めてほしい。現場で多くのリハビリを受けられている様子を見ると、必要な場所であるだけに、何か営業戦略を図っていただきたいと感じた。本日のような場が見直しの機会になればいいと思う。
- ・JRや阪急の駅からは離れた立地不便が影響しているとのことなので、市内のミニバスとの提携なども検討されたい。
- ・今年度の状況を確認しても、何か対策を講じなければ、危険な経営状況だと感じる。職員が頑張っている分、勿体ない。
- ・診療報酬上、不利な部分もあろうかとは思いますが、民間企業の営業には敵わないと諦めてしまつとなかなか改善は見込めなくなってしまう。本日のような機会を設けることで、市も含めて強い危機感を持つことが必要である。

【吹田市立岸部中グループホーム】

- ・いろんな取組を熱心に進めている姿勢は伺えたが、法改正対応については、早急に対応されたい。
- ・利用者と職員の関係性が良好であるといった回答があったが、法人として複数の施設を運営されている以上、担当替えなどにより職員が替わることは考えられる。利用者が受け入れを拒否するようなことも起こり得るのではないかと感じた。
- ・駅からも近く好立地であるため、定員が増やせるのであれば、利用者を獲得しやすいのではないと思う。
- ・利用者、職員ともに人数が少ない施設であるだけに、1名の職員が入れ替わるだけでも

影響が大きいものと考えられるため、引き続き外部からの視点も必要であると感じた。

- ・法改正への対応が杜撰であることは、有事の際に職員が不利になってしまう。法人全体として早急に対応されたい。
- ・ヒアリングでは、職員間の関係性が良好であるという回答を得たが、組織で上位に立つ者は、客観的・中立的な立場であるべきである。

委員長

いただいた評価をもとに、当委員会としてのモニタリング評価を確定する。評価の案としては、「①当施設の指定管理者による管理運営は、概ね適正に実施されていることが確認できた」、「②当施設の指定管理者による管理運営は、一部課題があるが、概ね適切に実施されていることが確認できた」、「③当施設の指定管理者による管理運営は、改善が必要である」が、皆さんの評価をお伺いすると、「②当施設の指定管理者による管理運営は、一部課題があるが、概ね適切に実施されていることが確認できた」で問題ないと思うが、どうか。

各委員

異議なし

委員長

それでは、本選定委員会の評価の結果、いずれの施設も「当施設の指定管理者による管理運営は、一部課題があるが、概ね適切に実施されていることが確認できた。」を答申とする。

また、第三者モニタリング・評価シートのコメント欄に記入していただいた内容については、事務局でとりまとめ、「第三者モニタリング・評価により把握された内容及び対応策」へ清書し、公表となるが、内容については事務局と委員長で調整させていただくこととし、委員長一任とさせていただいてよろしいか。

各委員

異議なし

委員長

以上をもって、本日の議事はすべて終了とし、吹田市介護老人保健施設等指定管理者候補者選定委員会を閉会する。