

第2回吹田市介護老人保健施設指定管理者候補者選定委員会議事録

1 開催日時

平成30年(2018年)10月1日(月) 午後2時開会～午後3時30分閉会

2 開催場所

吹田市役所 中層棟4階 第4委員会室

3 出席委員

辻井 健一 委員長 (吹田市医師会 理事)

寺本 尚美 副委員長 (梅花女子大学 教授)

田和瀬 友恵 委員 (大阪府社会保険労務士会 労働条件審査推進部会員)

前田 年子 委員 (吹田市民生・児童委員協議会)

井上 寧 委員 (近畿税理士会 業務対策委員)

4 欠席委員

なし

5 会議次第

1 開 会

2 書類審査 資料説明及び応募事業者の財務状況等説明

3 プレゼンテーション審査

(1) 一般財団法人 吹田市介護老人保健施設事業団

(2) 医療法人 協和会

4 最終採点・採点表回収・集計

5 結果報告

6 答申

7 閉 会

6 議事の経過

〔1 開会〕

委員長：

(挨拶)

〔2 書類審査〕

委員長：

それでは、次第のとおり、議事を進めたいと思います。まず、書類審査として事務局から資料説明をお願いします。

事務局：

(選定方法の説明、プレゼンテーション審査の説明、申請書類の説明)

委員長：

ありがとうございました。事務局から説明がありましたが、御意見、御質問がございましたら、お受けしたいと思います。どなたかございませんか。

(なし)

無いようですので、応募事業者の財務状況について、ポイントなどを、専門の委員から御説明いただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

委員：

一般財団法人吹田市介護老人保健施設事業団と医療法人協会の財務状況について説明。

- ・貸借対照表を元に、「支払能力」「設備投資の妥当性」「資本構成の安定度」について、「流動比率」「固定長期適合比率」「自己資本比率」を元に分析、説明。
- ・平成30年度の収支差率(実績)や平成31年度の収支計画における収益、支出、収支差率について説明。

委員長：

ありがとうございました。委員からの御説明に対し、御意見、御質問がございましたら、お受けしたいと思います。どなたかございませんか。

一般財団法人吹田市介護老人保健施設事業団の赤字について、どう考えていますか。

委員：

過去は黒字で運営していますので、一時的なものではないかと考えています。

委員長：

他に無いようですので、次に行かせていただきます。応募事業者の人事労務の状況について、ポイントなどを、専門の委員から御説明いただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

委員：

一般財団法人吹田市介護老人保健施設事業団と医療法人協会の人事労務について説明。

- ・職員体制について常勤職員の割合、労務管理について平均勤続年数、離職率、有給取得率等について説明。
- ・就業規則について説明。

委員長：

ありがとうございました。委員からの御説明に対し、御意見、御質問がございましたら、お受けしたいと思います。どなたかございませんか。

有給取得率は有給の付与日数によって変わるとおっしゃっていましたがどういう状況ですか。

委員：

通常、職員となって6か月経過してから有給が付与されるのですが、吹田市介護老人保健施設事業団については職員となった日から有給日数を付与していると就業規則に記載があります。

委員長：

他よろしいでしょうか。

(なし)

無いようですので、次の案件に移ります。

〔3 プレゼンテーション審査〕

(1) 一般財団法人 吹田市介護老人保健施設事業団

委員長：

それでは、吹田市介護老人保健施設指定管理者候補者選定委員会のプレゼンテーション審査を始めます。事業者に入室してもらってください。

吹田市介護老人保健施設事業団：

(プレゼンテーション)

委員長：

質疑応答に入ります。何か質問ありませんか。

委員：

客観的に事業団の弱みをどのように認識していますか。弱点があつてそこをどう強化していきたいと考えていますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

医療法人がありそこに老健施設や介護支援事業所などをトータルに運営するというのが普通ですが、国の指導の中で中間施設としてできたものですので、弱点として資本の少なさを感じています。

委員：

有給の取得率について、一般的に約50パーセントと言われていますが、平成29年度の有給取得率が30.7パーセントなのには何か理由がありますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

人材不足の問題があり、法定人数はそろっていますが、子育てをしている方は9時から17時までの仕事ではなく9時から14時半や14時までで帰るなど、それぞれの働き方がバラバラで、常勤職員が有給取得をなかなかできない状態になっています。

委員：

働き方改革で有給の取得目標等も挙げる中で、かなり人手不足というのは分かっていますが、何か対策を考えていますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

採用を増やせば改善する部分もありますが、採用するだけの資本が無いため、利用者が少し減ると赤字にすぐ転落するという状況があり、なかなか改善が難しい。また採用自体、2年間募集をかけていますが、介護士も看護師も一人も正職員の応募が無い状況です。

委員：

高齢者を介護補助として採用していると書類24ページに記載がありますが、やはり介護職員の専門性を担保するためには、社会福祉士等の国家資格を有している方を採用することは大事かと思えます

が、常勤の方のうちで介護福祉士の国家資格を持っておられる方の割合はどのくらいですか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

常勤職員では 100 パーセントが介護福祉士を持っています。

委員：

非常勤の方はどうですか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

非常勤の場合、3 割程度が介護福祉士を持っています。それ以外の者は、以前で言うヘルパー 2 級以上を持っている者が基本となっているため、現在無資格者はいません。

委員：

育児休業の取得者が 2 名ということですが、これは常勤職員のうちのことですか、それとも全職員ですか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

常勤職員のうちです。

委員：

男性も 0 ということですが、育休取得について何か取り組んでいることはありますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

育児休業制度ができ始めたころからですが、正規職員から育児休業を取得したいという希望があった場合には 100 パーセント取得ができているというのが現状です。期間も保育所が決まるまでであり、保育所が決まっても最近だと 1 か月くらいはお試し保育、例えば 4 月に入所が決まっても、実際には 5 月から勤務というような柔軟的な対応も行っています。

委員：

有給の取得はなかなかできないということですが、育休についてはどうですか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

希望どおり取得できているという現状です。

委員：

働く人は仕事や家のことなどいろいろな悩みを抱えながら仕事をしていると思いますが、そういった場合の悩みや不安を察して解決するための企業としての取組はどのようにしていますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

職員一人一人がいろいろな問題を持っているため、その都度面談を行い、勤務体系に関しても相談しながら勤務をしていただいています。

委員：

過去にそういうことで辞めた方はいますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

周りに迷惑をかけてはいけないという本人の強い希望で辞めた方が中にはいました。

委員：

御社の就業規則の 34 条に、1 年において有給を 20 日とするという記載があるが、入社と同時に 20 日を与えているということですか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

就業規則 34 条にある 20 日とは、正規職員の有給休暇は年を単位にしていますので 1 月から 12 月という規定になっています。1 月に採用された場合ですと、採用時に 20 日間付与するものですが、通常

4月に採用するケースが1番多く、4月の採用の場合だと15日間の付与となっており、翌年1月に20日間付与するという規定になっています。

委員：

労働基準法どおりだと6か月経過してから10日なので、先ほどの有給取得率が低いというのはそもそもその付与日数が通常に比べて優遇していると考えられますが。

吹田市介護老人保健施設事業団：

こちらの就業規則の休暇日数については、財団設立の際に吹田市の職員の休暇制度をそのまま移行して持ってきているため、20日というものが労働基準法を超えた有給制度となっています。

委員：

つまり労働基準どおりであれば、より取得率はよいということですか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

そうです。

委員長：

人権擁護の考え方で高齢者に対して虐待につながるということで拘束はしないと書かれていますが、全く拘束せずに対応していますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

身体拘束は全く行っていません。

委員長：

夜間等でそのような方がいた時の対応はどうしていますか。

吹田市介護老人保健施設事業団

センサーベッドを導入しており、センサーベッドでない方に関してはホームセンターで売っている、人を感知したら鳴る防犯センサーのようなものを足元に置いて、音が鳴ったらすぐに訪室するという対応を行っています。

委員長：

職員研修について、具体的にはどのくらいの頻度で実施していますか。また、院内研修はありますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

職員研修を毎月1度は必ず行っています。

委員長：

それは院内で行っていますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

施設内で行っています。利用者で困難事例である等の場合は、その都度臨時で開催して、皆でケースの検討を行っています。

委員：

常勤の比率が低いと思いますが、非常勤の方を常勤にというルールは無かったように思いますが、そのような動きについては何か努力していますか。

吹田市介護老人保健施設事業団：

特に期間を定めて何年以上働ければ常勤の方へ転換するというものは特には設けていません。正規職員の募集に関しては必ず公募をすることを原則としています。

委員長：

時間になりましたので、これで終了します。ありがとうございました。
委員の皆さん採点を行ってください。

(2) 医療法人 協和会

委員長：

それでは、次の応募事業者に入室してもらってください。

協和会：

(プレゼンテーション)

委員長：

質疑応答に入ります。何か質問ありませんか。

委員：

提出していただいた資料の5ページで貴法人の4か所の老健施設の在宅復帰在宅療養支援機能が加算型、加算型、基本型、加算型であり、それについての考えを教えてください。

協和会：

加算型が中心ですが、今後、老健として残っていくには最低でも強化型である必要があると考えています。強化型になるためには在宅復帰率だけではなく、それ以外にも求められているいろんな機能を老健として整備しないとイケません。今回、最も在宅復帰率が悪かった施設に関しては3フロアから1フロア減らして2フロアにしました。それによって老健としての役割が強化されると考えています。在宅復帰率については、老健で2か月間から3か月間短期集中をすることによって15パーセントぐらい上がるという計算になっており、病院から出てきた人たちを通所でしっかりとサポートし、かつ既設入所的な形でリハビリをしっかりと提供します。結果として、より長く在宅生活を続けられるようになれば、在宅復帰率はクリアできて強化型になっていけると考えています。

委員：

老健の収支差率が大体3.3パーセントであり、御法人の老健の収支差率もそれぐらいです。ただ今回回収支計画で出された収支差率が16パーセントとかなり高く、実際に運営されていて収支差率が3パーセントであることを考えると、16パーセントという数字が高すぎるのではないかと思います。そこに対するお考えを教えてください。

協和会：

今回の場合、減価償却を入れていません。それと我々4老健ありますが人件費率も今回高めに設定しています。我々のところでしたら60パーセント未満が大体の人件費率ですが60パーセントをはるかに超えた人件費率を設定させていただいて、それでまだ余裕があるような収益率になっています。実際は、もう少し減価償却がかかってくると思いますが、今回は分からなかったので入れていません。

委員：

職員体制についてですが、100パーセント近い常勤率で職員を雇用するという計画で、ただ人数は53名ですけれども、今回の応募いただいている老健をやっていくに当たっては、人数は十分であると考えていますか。

協和会：

介護職員のことですか。総職員のことですか。

委員：

総職員です。

協和会：

職員の確保等に関しまして、今の人たちにとって何が大事かという、1つは処遇ですが、診療報酬も介護報酬も厳しいので自由診療でもしない限りは差をつけることはできなくて、そこで重要になってくるのがやりがいです。それからもう1つ、そこで働いていることによって、自分がどれだけスキルアップできるかということが非常に重要です。

私が理事長になってから進めているのが研修で、入ってから最初の5年間は地域ケアシステム全体を法人として進めていきます。それと同時に若い5年間の人たちは最低でも3か月から半年は、急性期、慢性期、介護施設、在宅をローテーションして回ってもらいます。その上で、自分に一番合ったところに行っていただくという考え方を教育という意味で進めています。これは考えようによっては、職種の足りないところがあれば、ローテーションする割合をそこに増やせばいいというところがありまして、こういうことも含めて法人全体で職員確保の取組というのを考えています。

それから介護職の人材不足をどう解決するかというのが、全体の問題であります。これに関しては私どもの法人ではグループの中で、篠山の方に、主としてベトナム人専用の介護福祉士の学校を昨年オープンしています。その学校が1学年80人という形で、この方たちが卒業しますと介護福祉士として働けます。しかも、働きながら5年間介護施設で働くと介護福祉士のライセンスがもらえるのと同時に在留資格がもらえるとブログに載せていまして、このシステムを今進めているところです。それから同時に、今年中から来年初めにベトナムのハノイに老人施設を1つ計画していまして、これもしいけると企業型の技能実習生というものも今後考えていける可能性があり、一番問題となる介護人材に関してはこのような対策を今法人全体として進めています。

委員：

今言っていたところですけども、ベトナム人の方も介護の職員の人材として育成していますということですが、今現在、貴法人で働いておられる介護職員のうち介護福祉士を持っておられる方の割合はどのくらいですか。

協和会：

今、データは無いですけども、ほとんどが介護福祉士の資格を持っています。基本介護福祉士として採用しています。先ほど申しましたベトナムの方のアルバイト学生は無資格ですが、それ以外は介護福祉士の資格を持っています。

委員：

働かれて5年間経ってからしかチャレンジができませんよね。

協和会：

平成33年の入学生までが、5年間働くことによって介護福祉士が永久資格になるということです。

委員：

将来的にはすべての職員に介護福祉士の取得をと考えてますか。

協和会：

キャリア段位制度も進めていますし、基本的には全員それをめざすと考えています。アセッサーもたくさん養成しています。

委員：

御法人の有給取得率が資料では80パーセントということで、通常50パーセントくらいで、非常に高いと感じるのですが、何か方策や工夫をしていますか。

協和会：

あらかじめ勤務表に有給休暇希望を入れさせていただいて、看護師や介護福祉士に関しては95パーセント以上有給消化しています。本人の希望どおり毎月消化しているというのが現状です。

委員：

ということになりますと、結局その分の人数が必要なわけですが、昨今、人不足ですが、それはどうですか。

協和会：

すべてクリアしています。求人については、法人全体として研修システムを含めてですが、リハで毎回百数十名の方が来てもらえるのですが、その中で有給取得率もスライドで用意してアピールしています。法人として、そういうことを取り組んでいるということを大きくアピールすることによって優秀な人たちが少しでもたくさん入ってくるということで、そのあたりは余り問題になりません。

委員：

御法人は3,000人いらっしゃるのでも500人以上で20時間以上は社会保険を適用しなければならなくて、小さい法人に比べて負担になると思います。その辺について、今後は全員取っていくということになると思うのですが、例えば、非常勤の方には20時間未満になるような調整等はされているのでしょうか。

協和会：

そんな人は全くいません。基本は常勤採用がメインで社会保険を取っていただく、20時間を超えれば必ず取っていただくということを前提にしています。雇用保険には労災等いろいろ問題がありますので、そのような保険に関しても必ず取っていただくということを前提にしています。法人が大きいから、できるだけ社会保険料を抑えようなどという発想は全くありません。

委員：

12ページの環境への配慮という項目ですけど、これについてはちょっと視点が違うような気がします。環境汚染とか周囲の地域への弊害、ごみやリサイクル、そういう意味の質問だと思うのですが、どうでしょうか。

協和会：

ごみや地域に対することに関して、業者できちっとした処理をしています。また、近隣に何か御迷惑をかけるかというようなことは全く今のところありません。騒音などそういう意味でも御迷惑は掛けていません。

医療廃棄物とか感染性のごみは処理業者をそれぞれ選択して処理しております。

委員：

今まで担当されていたところでは地域貢献が多くて、特に認知症の方に関しての認知症サポーターとか、回想ボランティアとか介護に関する家族への支援とかというのを大々的に地域に浸透されてやっておられるのですが、そういった事業をこれから引き続き行っていただけるのでしょうか。

協和会：

おそらくこれからいくつか問題がある中で、特にクリアしないといけないのが、死亡場所に関する話で、この問題はこれから高齢化が進むにあたってさらに大きくなってきます。その中でも認知症というのは病院ではなく介護、地域で見なければならぬものです。しかし、病院も認知症を理由に患者を拒否するということが許されない方向に移ってきていますので、このことは法人全体にとって1つの大きなテーマとして抱えています。法人全体の大きなテーマとして認知症は引き続き取り

組んでいきたいと考えています。

委員長：

新築された施設ではないですから、現在、働いている方がいますが、現在いる方をそのまま活用されるつもりでいるのか、基本、常勤ベースで計画されているので、今、非常勤でおられる方をどのように扱っていくのか、あとは給与面で差が出てくると思いますが、その辺どう考えられているかということと、ボランティアの活用を現在の施設でしているのか、また、地域貢献のようなことをしているのかということをお伺いしたいです。

協和会：

今回、御希望される方は全員協和会の職員に移っていただくことと、給与体系は協和会のものとするということをお願いしています。ベトナム人が入るからといって介護人材が余っているということではなくてむしろ足りない、もし入っていただけるのであればありがたいと思っています。

ボランティアに関しましては、自助互助ということからも非常に大事ですが、それほどやっていないというのも現実です。ボランティアに入っていただきやすい分野もあるため、どんなやりがいを感じていただけるかということも含めて、是非ともボランティアの活用を進めていきたいと考えてはいるのですが、難しい課題なのかなと考えています。地域に対してボランティアを組織的に行ってはいませんが、それぞれの地域のいろいろなものに対して研修等積極的に協力するように法人として職員にお願いしています。

委員長：

時間になりましたので、これで終了します。ありがとうございました。

〔4 最終採点・採点表回収・集計〕

委員長：

では、委員の皆さん、最終の採点を行ってください。

〔5 結果報告〕

委員長：

集計結果により、一般財団法人吹田市介護老人保健施設事業団が吹田市介護老人保健施設の指定管理者候補者、医療法人協和会が次点者として決定いたしました。

皆さん、よろしいでしょうか。

(異議なし)

〔6 答申〕

委員長：

それでは、本選定委員会より、市へ答申書をお渡ししたいと思います。

委員長：

(答申書を読み上げ、渡す)

委員長：

なお、答申書につきましては、選定委員の皆様に、後日、市から送付していただくよう、お願いします。

その他、事務局の方から、何かございますか。

事務局：

資料につきまして、本日お持ちいただきました、応募事業者から提出のありました資料及び申請書類につきましては、事務局で回収させていただきますので、お席に置いたままにしておいていただきますよう、お願い申し上げます。

なお、吹田市介護老人保健施設指定管理者候補者の選定につきましては、本日で最終となりますので、事務局を代表いたしまして、福祉部次長の中川より御挨拶を申し上げます。

(次長よりお礼の挨拶)

委員長：

それでは、本日の会議は、これで終了いたします。

〔7 閉会〕