

第2回新潟市南区老人デイサービスセンター及び健康センター指定管理者
申請者評価会議 議事録

日 時	令和元年11月8日(金) 午前10時～12時00分
場 所	南区役所4階403会議室
委 員	五十嵐 康広(新潟市地域包括支援センターあじかた) 笠原 秋子(南区連合保健会) 志田 智代子(新潟県社会保険労務士会) 高橋 登(日本公認会計士協会東京会新潟県会)
事務局	田中課長、渡邊補佐、星野主幹、長谷川主幹、新飯田主査
傍聴者	なし
□申請者	<p>1. 開 会</p> <p>2. 南区役所健康福祉課長挨拶</p> <p>3. 本日の評価の進め方について</p> <p>4. 申請者プレゼンテーション・ヒアリング</p> <p>○プレゼンテーション</p> <p>以下について説明(味方、月潟両方とも項目は同様)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請の動機 ・運営理念・基本方針 ・経費節減の取り組み ・サービスの向上に向けた取り組み ・要望・苦情への対応 ・利用者家族との連携 ・地域・関係機関との連携 ・申請者の実績 ・職員配置・勤務体制 ・資質向上の取り組み ・緊急時の対応 ・利用者の健康及び衛生管理 ・個人情報の保護 ・施設運営への意欲 <p>○プレゼンテーション後のデイサービスセンター味方・味方健康センター申請者への質問・回答</p>
■委員	<p>こちらの施設の就業規則を確認させていただいたのですが、まず一つ目は、職員用の就業規則だが、有給休暇とか特別休暇、土曜休暇について、有給なのか無給なのかの明記がなかったので、賃金規定も確認したが、なかったので、それは書いたほうがよいのではと、二つ目、第52条の定年再雇用後ですが、満65歳まで再雇用するとなっていて、嘱託職員や無期転換した職員用の就業規則を見ると、満65歳に達した最初の3月31日</p>

	<p>まで再雇用すると書いてあるので、合っていないようだったので、そこは合わせたほうがよいと思います。</p> <p>また、嘱託職員用の就業規則だが、第 20 条に、育児短時間勤務制度は「2 歳に満たない子を養育する職員が対象」と書いてあるが、これは法律の最低基準は 3 歳に満たない子を養育する職員が対象になっているので、そこは直したほうがよいと思います。</p> <p>また、介護時間ですが、職員の就業規則を見ると、介護の短時間勤務制度は、介護時間という規定になっているようだが、その規定がなかったです。</p> <p>それと 3 番目、臨時職員用の就業規則ですが、同じように介護時間の規定がないということと、第 24 条に「職員就業規則の第 41 条第 1 項第 1 号から第 4 号まで云々」と書いてあるが、ここは多分「第 1 号から第 5 号まで」の誤りだと思われます。第 5 号は母性健康管理に必要な措置の規定であり、第 5 号も適用されると思いますので、そこも修正されたほうがよいです。</p> <p>それと有給休暇付与の日数ですが、週 4 日以下の勤務の方の日数が、一応労働基準法の日数をクリアされているので特に問題ないが、週 5 日勤務される方は有給が 12 日付与するという形に書いてあり、その 12 日を比例扶養の計算式に当てはめると、日数が少ないところが一部あります。一応労基法の基準はクリアされているので別に問題はないが、週 5 日の人と比べるとちょっとどうなのかなというのが疑問に思ったので、再検討していただければと思います。</p> <p>あとは給与規定ですが、第 19 条に、「職員就業規則第 1 条に規定する休日（職員就業規則第 13 条第 1 項の規定により云々）」と書いてあり、多分これは、第 23 条だと思います。そのため、確認していただきたいのと、同じように第 27 条第 2 項なのですが、ここも職員就業規則第 39 条というふうに書いてあるが、第 39 条ではないようで、第 45 条なのかなと思います。職員の就業規則の条数と合っていないところがあるので、そこはもう一回確認していただければと思います。</p>
□申請者	<p>ご指摘ありがとうございます。再度、確認させていただくことと、有給休暇のことにつきましては検討させていただきたいと思います。</p>
■委員	<p>一応、法律の基準を満たしていないのは、嘱託職員就業規則の育児短時間勤務制度が「2 歳に満たない子を養育する職員が対象」と規定されているので、これは法律を下回っていますので、ここは必ず直していただきたいと思います。</p>
■委員	<p>2 点ほどご質問させていただきます。今回のプレゼンテーションは、主にデイサービスセンター味方についてということでしたが、収支計画書はデイサービスと味方と健康センターそれぞれ提出されているので、健康センターをこんな形でやっていきたいということをお話しいただきたいということと、もう一つ、今回、収支計画を見てみると、やはりデイサービスは年々利用者増ということをお前提として記載されているかと思うのですが、その根拠、こういうようなことで今、人が増えていくのだというようなものがあれば教えていただきたいと思います。以上、2 点です。</p>
□申請者	<p>健康センターに関しまして、やはりデイサービスと健康センターは一体管理することに</p>

よって、まず消耗品等を一気にひとまとめに買うことによって経費削減に努めていけるというところです。

また、健康センターには要介護になる前の地域の茶の間であるとか、そういった形で使っていらっしゃる方も多くいらっしゃって、そこにも私たち職員が関わらせていただくことで、介護認定を受ける前からデイサービス、介護というのはこういうことだという情報をしっかり提供できることによって、次の質問にもつながってくるのですが、そういった茶の間を使っていらっしゃる方が少し介護予防という形でデイサービスを利用し始めるというケースが非常に多くなっております。少し語弊があるかもしれませんが、なかなかデイサービスに行くにはハードルが他の地域では強いのですが、そういったハードルが少しずつ少しずつ低くなっている印象を受けるので、今後もそういった介護予防という形で早めにデイサービスを使われる方は今後も増えていくと思っております。また、先ほどもあった基準該当生活介護、基準該当放課後等デイというものをさせていただいております。障がい者のサービス、障がい児のサービスもしております、このニーズも年々高まっています、現在南区外の方もかなり利用されている状況です。

理由としては、なかなか重度の障がいの方になってくると、受け入れ施設がすごく少なくなっている状況で、こういう老人デイサービスセンターですと必ず看護師が勤務しておりますので、そういった安心感もあるというところで、呼吸器がついているような重度の障がい児・者の方の需要も高まっているので、今後も利用者増があると思っております。

■委員

先ほどプレゼンの中でも介護保険のサービスを利用されている方以外の地域の方に対してもいろいろ取り組みをされているというお話があったと思うのですが、具体的に地域の要介護認定を受けていられない、要支援の認定を受けていられない介護保険以前の方々に対する介護予防の場としての、具体的な画期的な取り組みがあればご紹介いただければと思います。

□申請者

一つ大きな取り組みとしては、月に一回、「いどばた まんま」という食事会をさせていただいております。この食事会は地域に広く、どんな方も食べに来ていいということでPRさせてもらって、食事を作るのも地域住民、食べに来るのも地域住民ということで、一つの茶の間の的に楽しく食事を食べる場ということで開催させていただいております。毎回40人くらいのお客さんが来てくださっている状況で、そこに要介護認定を受ける前の方であったり、ご高齢であるのですが、ひとつ毎月の同級会の場にしようかなんていう形で活用してくださっている高齢者の方もいらっしゃって、多くの方が来てくださっているところです。また、先ほど言った作り手についても地域住民を巻き込んでしているというところで、非常にボランティアさんもそこでいろいろ活躍する場にもなっているので、そういった形で多世代の方が過ごせる場ということで、「いどばた まんま」という一つの事業というか活動をしております。

■委員

それは昼食代を払えば参加できるということですか。どなたでも大丈夫ですか。

□申請者

そうです。利用者さんと同じ食材料費の300円をいただいて、どなたでも参加できると

	<p>いうところで、夏休み、冬休みなんかは子どもさんも来るときもありますし、高齢者の方も来るともあります。</p>
<p>■委員</p>	<p>○プレゼンテーション後のデイサービスセンター月潟・月潟健康センター申請者への質問・回答</p> <p>説明の中で、職員が辞めてしまったので受け入れられなくて利用者数が減少する理由があったということだったが、それに対して今回の収支計画書では、令和2年から4年にかけて利用者数が増えるという見込みで収支計画書を作っておられるかと思うので、そういったことに対する利用者が増える見込みの根拠について、それと職員確保について、今、こういった施設の職員のなり手がかなり不足していると聞いていますが、そういった人員を確保する、社会福祉協議会はこういうところが魅力なのですよというようなところがあれば教えていただきたい。</p>
<p>□申請者</p>	<p>職員の確保について、まずお答えさせていただきたいと思います。私どもの新潟市社会福祉協議会でも職員の確保は非常に苦勞をしているところになります。そんな中でも、やはり社会福祉協議会というところに、これは胡座をかいてはいけないところになりますが、やはり地域に信頼できるところだということ意識しつつ、問い合わせは少ないのですけれども、あったときには一回で面接につなぐのではなくて、一旦事業所のほうの見学や社会福祉協議会とはこういうところだということ説明させていただき、納得した上で入職をしていただくということをしております。それにより、職員の定着をさせているということです。</p> <p>月潟につきましては、地区的なところもあると思うのですが、私どもの10か所のデイサービスセンターに比べると少し募集が少ないということになっております。そんなことから、来年度は月潟は実はここに書いていないのですが、次の増収の質問の2個目にもつながりますが、障がい者の受け入れということも検討を視野に入れております。そんなところから職員をほかのところからの異動という形にはなるとは思うのですが増強して、それで月潟を強化するというを考えております。そんなことから、先ほど味方の説明でもありましたが、障がい者の受け入れ、あるいは月潟地区における施設というのは非常に少ない状況ですので、そういったところから利用者の門戸を広げると、利用者のニーズを確実に拾っていくということを考えております。そんなことから収支計画のほうも利用者数をだんだん増やすということで、こちらのほうに記載させていただきました。</p>
<p>■委員</p>	<p>もう一つ追加なのですが、そういった障がい者の受け入れという場合に、介護報酬の対象外になる方も受け入れるということでしょうか。</p>
<p>□申請者</p>	<p>基本的には基準該当生活介護というものと共生型というものがあるのですが、私どものほうでは基準該当生活介護ということを考えております。老人デイサービスセンターですので、もちろん介護保険の対象者になりますけれども、基準該当生活介護ということになると障がいの対象者ということになりますので、そちらの方を対象にすると、あ</p>

	とは障がい児のほうも対象というところです。
■委員	それを何らかの介護報酬というのは見込めると。それはもう自己負担だけではなくて、そういった公的なところからの資金というものが入ってくるということですか。
□申請者	そうです。報酬は同じように入っています。
■委員	2点ほど伺います。プレゼンテーション資料とはまた別に見させていただいた中で、事業計画書、資料の厚いファイルの後半の様式6-7で、「地域の関係機関との連携」というところで、地域の福祉活動拠点というところ、月潟小学校4年生の総合学習だったり、月潟中学校の2・3年生のボランティア体験、職場体験、月潟ひまわりクラブとの交流というところで記載がありますが、これは今でもずっと毎年、定例で続けていらっしゃる事業ということでしょうか。総合学習というのは具体的にどのような形で、例えば月潟小学校では。
□申請者	昨年に関しましては、4年生を二つのチームに分けて、デイサービスのほうに訪問していただいて、高齢者のお話をさせていただいたり、利用者様とふれあいをしていただいたりしています。
■委員	私たちも包括支援センターということで、子どもさん、若い世代から福祉の教育というのはすごく大事だと思っていて、こういった活動をぜひ続けていただければ有り難いと思います。もう1点が、先ほどの味方デイさんのときにもお尋ねしたのですが、利用者さんはもちろんデイサービスとして受け入れて、適切に対応していただくというのは当然だと思うのですが、利用者さん以外にも地域の一般の高齢の方とか、住民の方に対して、何か地域の社会資源として開かれたデイサービスとしての取り組みを現在何かされているのか、もしくは今後こういったことをやっていきたいという計画がありましたら、お話を聞かせていただければと思います。
□申請者	今現在ですと、元気力アップ・サポーターをはじめとする各種ボランティア様の受け入れのほうはさせていただいているのですが、今後は地域の茶の間のものへの参加や、地域の茶の間の獅子の里様などへ体操でお邪魔したりして、地域との交流を図っていったらと思っています。
■委員	地域にあるお茶の間とか、地域の一般の方が集われるところに月潟デイさんとして出向いて行かれて、そこで専門職の方からいろいろな知識を伝えていきたいと。
□申請者	そうです。介護施設というのは、やはり敷居が高くなってしまふ部分もあると思いますので、私どものほうから出向いて、認知症は怖くないということをお伝えしていけるといいのかなと思っています。
■委員	先ほど味方さんのほうでも発言させていただいたのですが、月潟さんも味方さ

	<p>んと同じ就業規則を使っているようなので、同じところが多分、修正が必要になるかと思いますが。また、質問ですが、平成30年度、労働者の方の退職があったり、出入りがあったりしたというお話だったのですが、今いろいろ働き方改革で皆さん取り組まれていると思うのですが、そういうものに取り組んで、職場環境を改善している事業所は職員の定着率がやはり安定しているようなのです。そういった働き方改革で、どのような取り組みをされていますか。</p>
□申請者	<p>働き方改革につきましては、まだ今現在、公式に公にお話しできる内容はありません。今、内部で検討中で、先ほどの就業規則のところでも育児休業の辺りだとか特別休暇とかといったものがあるのですが、その辺を今検討しておりまして、今お話しはできないのですが、その辺りを整理して職員に説明しつつ働き方改革、同一労働同一賃金につきまして、今対応を検討中です。</p>
■委員	<p>お休みを増やすということでしょうか。就業規則を拝見すると、結構一般的な労働基準法とかよりは、だいぶ優遇された条件にはなっているなと思ったのですが。</p>
□申請者	<p>具体的に言うと、大きく分けると三つ就業規則がありまして、3番に書いてあります臨時職員就業規則、これがほかの就業規則に比べると少し落ちるといえるか、待遇が悪いということになっていますので、主にここの内容につきまして、休暇を増やすとか無給を有給にするとかということを考えているということになります。</p>
■委員	<p>月瀉の健康センターは一部ひまわりクラブに利用させているということですが、ひまわりクラブができてから何かデイサービスセンターの運営上で変わったこと、プラスの効果あるいはマイナスの効果みたいなものはありますか。</p>
□申請者	<p>ひまわりクラブの子どもたちの訪問が定期的というわけではないのですが、ちょっとした季節の節目や、デイサービスにボランティアさんに来ていただいたときにマジックや、子どもたちも楽しめるようなものときは、こちらからお声がけをしてデイサービスに遊びに来ていただくような機会を作っております。それにより、子どもたちもおじいちゃん、おばあちゃんがお家におられない子どもたちも今増えておりますが、多少は高齢者の方とふれあうことに慣れていただけたのではないかと思います。子どもたちがそこに来てくれるだけで利用者さん、特に女性の方はとても表情が柔らかくなられて喜ばれますので、プラスの効果があると思います。</p>
	<p>5. 評価委員による意見交換・採点 6. 採点結果について 7. 採点後の意見交換 8. 結果公表について 9. 閉会</p>