令和３年度箕面市指定認知症対応型共同生活介護事業候補者選定会議　議事概要

１　会議の開催状況

（１）開催日時　令和３年１２月１６日（木）
　　午後２時００分から午後３時５０分まで
（２）開催場所　箕面市立総合保健福祉センター２階　大会議室
（３）構成員　　北村会長、村田副会長、三浦構成員、長谷川構成員、川口構成員、明石構成員、太田構成員、柳原構成員
（４）事務局　　健康福祉部広域福祉課　袴田、中川、船本

２　議事概要

（１）構成員の紹介、事務局からの事前説明

（２）事業者からのプレゼンテーション及び事業者に対するヒアリング（1 事業者）

主な質疑応答

（質問）２次審査で提出された高齢者虐待防止マニュアルについて、内容が平成３０年に市町村行政職員向けに通知された国の在宅介護における高齢者虐待防止マニュアルをそのまま転用されており、グループホームの内容とは異なっています。このマニュアルに関して、大きな疑問を持たざるを得ない状況です。愛の家のマニュアルとして、本当にこれでよろしいのでしょうか。

（回答）ご指摘のとおりであると改めて認識しております。高齢者虐待防止に関しては、年４回の研修、入社時研修、身体拘束防止の研修を行っています。エリアマネージャーの定期的なラウンド、代表取締役自らもラウンドして確認しています。チェックリストや社内の通報窓口の整備も行っています。ご指摘のとおり、提出したマニュアルに関しては十分でないことを認識しましたので、改めて社内に持ち帰り、きちんとしたものを整えていきたいと考えています。

（質問）転用された国のマニュアルには、続きがあり、「記録を残す」という重要な記載がありますが、マニュアルには転用されていません。行政向けの内容ではあるものの、グループホームにとっても、記録を残すことは大変重要である中で、なぜこの部分を転用されなかったのですか。

（回答）意図的に外したと捉えられてもやむを得ませんが、記録を残さないという認識ではありません。先ほどの説明のとおり、チェックリストの活用や社内の品質管理課がチェック機能を働かせ、関わって対応していく状況にあります。

（質問）虐待が発生した場合の取組みについて、行政に報告としか記載されておらず、介護従事者の通報の義務については記載されていません。行

政とはどこのことですか。また、介護従事者の通報義務について、マニュアルに記載しなければいけない内容はどのようなことか、おしえてください。

（回答）行政というのは例えば介護保険課であると認識しています。通報の義務については、疑いのあるものはすべてであると認識しております。

（質問）ご提出された財務諸表について、メディカルケアサービス関西はどの部分（範囲）にあたりますか。

（回答）メディカルケアサービス関西は大阪府のみというわけではございません。一番遠い事業所で山口県周南、岩国があります。事業所自体は２４、小規模多機能が２、合計２６施設あり、京都、大阪でもメディカルケアサービス株式会社本体が運営している施設もあるが、基本的にグループ全体として運営管理をしています。

（質問）販売費・一般管理費の中に支払手数料で１億８千万円ほど支払われていますが、これはどこに支払われたものですか。

（回答）学研グループとメディカルケアサービス本体に支払ったものです。

（質問）貸借対照表の中の繰延税金資産の対象になっているのは、退職給与引当金とか賞与引当金と考えてよいのでしょうか。

（回答）はい。

（質問）地域連携ですが、実績の中に社会福祉協議会が全然出てこないが、いったいどんな関係を持っておられるのか、社協というのは地域福祉のいろんな機関を統合するところですので、それが出てこないのはなぜか、他の事例を教えてください。

（回答）社会福祉協議会様には２か月に１回の運営推進会議にご参加いただくようにしています。いろんなボランティアの方々もご紹介いただいており、連携を取らせていただいています。また、社協様が実施している催しものにも積極的に参加させていただいています。また、講演会をお願いいただいたこともあり、グループホームのことについてお話させていただいた実績もあります。

（質問）利用者家族への支援について、具体的に教えてください。

（回答）ご入居前から支援させていただくようにしています。ご相談の段階から人間関係を築かせていただくために、体験入居やご自宅への訪問など、ご家族様と一緒にどのように進めていこうかという話をさせていただいております。お孫さんがホームに連れて来られた際に遊べるスペースを設けたりとか、面会に来やすい空間づくりとコロナ禍ではZoomを用いたテレビ電話での面会をご案内させていただき、設定等難しい場合は、こちらからご訪問のうえ設定等のサポートをさせていただきました。

（質問）それは包括支援センターとは別に、独自にコンタクトを取られたということですか。

（回答）はい。

（質問）人員体制についてお伺いします。採用の際には無資格でも採用するとのことですが、無資格で入職された社員に対してのフォロー体制はどうなっていますか。

（回答）未経験の方の応募が多いのは事実です。１シフトあたり５回以上、先輩職員が同行し、慣れるまで独り立ちはしないようにしています。ですので、１か月半くらいは先輩職員が同行する流れとなります。
早番、遅番、夜勤すべて５回以上、すべてで独り立ち出来るかの判断は、先輩職員と本人がホームの責任者とエリアマネージャーと面談をさせていただき、判断させていただいています。また、資格取得のために実務者研修を受講いただくようにしています。しっかり研修を受講出来るようにシフトの調整を行い、早急に資格を取得できるようにサポートをしております。

（質問）介護職の離職率が高く、定着率が低いということがありますが、御社として定着率を上げるための取組をおしえてください。

（回答）今、離職率は全社的に２２％ほどとなっていて、定着が進んでいます。「ここで働きたい」と思ってもらえるかどうかだと考えています。いくら給料が高くても、居心地の悪い施設では中々長く勤められないと思いますので、職員が働きやすい環境は何かを職員みんなと考えながら、良いサービスを提供するのはもちろんのこと、職員一人一人が居心地が良い空間が施設であると、エリアの中でも取組を共有しながら、より良いものを事業所一つ一つで取組みながら、離職率を下げる努力をしております。また、職員がメインになるレクリエーションを実施し、横のつながりを作れるように、企画・立案・実行というものをさせていただいております。

（質問）苦情処理体制について、組織内でフォローして解決に向けて話し合っていくとあるが、組織内で解決しなかった場合は第３者委員会を交えて解決となっています。具体的に第３者委員はどのような方になりますか。また、第３者委員会になりかけた事例があれば教えてください。

（回答）基本的にはホーム単位になるので、先ずは施設長が対応、その上がエリアマネージャー、さらにその上に品質管理課、場合によっては総務課、法務課、解決ができなければ更に上が対応してしっかり解決していく流れになります。

（質問）第３者を交えての事例は今まで無いということですか。

（回答）ご家族のトラブルで弁護士を入れてとか、対応できない場合は実際にあります。

（質問）介護職の離職率はどれくらいですか。

（回答）２２％です。

（質問）世間一般的な統計では１４．９％とかそのあたりですが、それに比すると少し多い気がしますが、要因は何であると分析していますか。

（回答）未経験の方が多い。認知症介護そのものへの理解が難しい、また、早

期離職、だいたい入社から半年以内の割合が非常に高く、未経験のゾーンが高いというのが実際であります。

（質問）災害の関係で、実績で記載された、地域の要介護者受け入れの可否について、実際何人を受け入れられたのでしょうか。

（回答）関西での受け入れ実績は無いが、熊本地震の時にはご自宅が被災された入居者様ご家族以外にもスタッフを含めたご家族を受け入れた実績があります。東北地震の際は定員を超えて被災された利用者を一時的に受け入れるといった実績もございます。

（質問）コロナ禍において、大きな問題はどんなものがあったか。それに対してどう対処されましたか。

（回答）コロナが出始めたときは、消毒液、マスク等が手に入らないことが非常に苦慮しました。職員の意識を高めるために、毎日朝礼で、コロナは入居者様から発生するのではなく、外部から持ち込まれるしか施設の中では発生しないので、プロ意識をもってしっかりやっていきましょうという啓発活動を行い、関西エリアでは大きなクラスターは起こらず推移している状況です。実際にコロナ陽性が出た施設では、入居者様ではなく、スタッフのみで留まっており、出勤前の体調確認によりうまく機能していると思います。

（質問）グループホーム内の虐待として、他の地域で行政指導のあった施設はありましたか。

（回答）私の知る限り、関西ではございません。疑わしい事例はすみやかに通報しています。

（質問）事業所内において、虐待があった場合に通報するべき連絡先の掲示が事業所内に設置されていますか。

（回答）事業所の固定電話の横に必ず掲示しています。すべての担当者の名前を記載しています。

（質問）利用者家族には見られないのですか？

（回答）リビングの中にある固定電話なので、利用者家族も含め閲覧可能です。

（質問）近隣住民への説明は何か所くらい行かれたのかと、住民要望はありませんでしたか。

（回答）近隣の説明は２０件以上は回らせていただいています。特に要望等は無く、逆に介護について相談できる施設かとの質問をいただきました。地域密着型施設ですので、開設の際にはもちろん対応できるとのご案内をさせていただきました。

（３）各構成員の主な意見等

・財務状況については、自己資本比率が非常に厚い会社であり、流動比率も非常に高い。利益率も確保されているため良い会社だといえる。
事業を継続的に運営する収支の見込みは問題ないと考えられる。

・先を見越した有税をされているのは財務内容、力を持っている。

・全国に３００事業所ほど展開する法人が、幾多のプレゼンを潜り抜けてきたはずなのに、全く趣旨に反する資料を提出されてきたことと、誰もそれに気づかない、チェック体制が全くない、リスクに対する鈍感さを感じた。
また、第３者委員に関しても理解していないように思えるため、リスクを感じる。研修計画がなく、スケジュールのみの提出でその点も気になる。
身体拘束の廃止に関するマニュアルに関してもあまり理解されていないのでは。
・改善が見込まれる部分は条件を付けての選定ではどうか。

３　選定会議としての結論

採点の結果、８００満点中５４３点（６７．９％）であった。
これを踏まえ、当選定会議としては、事業候補者に選定し、以下の指摘事項に関して再度資料の提出を求めることとした。

【指摘事項】
①御社の定める「高齢者虐待防止マニュアル」の内容について、内容を再度精査し、作成のうえ提出すること。
②御社の定める「苦情等の取扱いに関する要綱」に記載された第三者委員について、任命の有無と、今後の対応方針を作成のうえ提出すること。

以上