

令和元年度第5回さいたま市保健福祉局指定管理者審査選定委員会 議事概要

- 1 日 時 令和元年11月1日(金) 10時00分～11時00分
- 2 会 場 議会棟2階 第5委員会室
- 3 出席者 (委員) 水谷委員長、木下委員、小川委員、清水委員、町田委員
(所管課) 障害政策課
(事務局) 健康増進課
- 4 欠席者 宮本委員、西澤委員

5 諮問内容と答申結果

指定管理者候補者案について諮問を受け、次のとおり答申した。

施設名称	施設数	募集方法	指定期間	指定管理者案
さいたま市槻の木及び槻の木第2やまぶき	2	公募	令和2年4月1日～ 令和5年3月31日	◎社会福祉法人さいたま市社会福祉事業団

6 議事要旨

【質疑等】

Q 収入と支出について、R2年度～R4年度で同額となっているが、事業収入については、これ以上、大きな伸びはないという見込みということか。また、支出における人件費が同額となっているが、例えば、ベースアップについては、どう考えているか。

A 収入については、生活介護事業については60%、継続Bについては100%の利用率を見込んでおり、さらに稼働率をあげていくつもりである。

人件費については、ベースアップを含めて算定しており、提示している金額は、その金額を3年間でならした形としていて、結果的に3年間全てが同額となっているところである。

収支については、バランスのよいものという認識である。

Q 臨時職員への研修体制はどのようなものか。

A 職場内研修を中心とした業務に関する研修については、正職員と同様の研修を受講してもらっている。

外部研修についても、正職員と臨時職員が平等に受講してもらっているが、比較的、正職員の方が受講している数は多い。

だが、正職員と臨時職員は、同等のものとして考えているので、方針としては、両者が差異ないように、研修を受講してもらっているところである。

Q 「みなさまの声」や「利用者アンケート」について、具体的にこの2年間で、どのようなものがあり、どのような対応をしたか。

A 「みなさまの声」については、ここ2年間で0件となっている。

「利用者アンケート」については、個別の要望を多くもらっている。

対応例の具体例としては、公共交通を利用した行事を行って欲しいというようなものがあり、その際には、可能な限り、その要望に応えるようにし、造幣局の見学を実施した。

なお、対応できないものもあることは事実であり、その際には、面談等を行って、対応している。

Q 「虐待防止チェック」のチェックリストについて、職員個人が提出して、事務局が集計していると思うが、それを事務局は最終的にどう活用しているのか。

A チェックリストについては、年1回で、全職員に実施しており、事務局でその結果を集計している。その集計結果を職員会議で内容検討し、施設内で組織されている「施設虐待防止委員会」で考察し、集計結果や考察内容を法人事務局に提出している。

そして、法人事務局内での会議で検討し、検討結果を各事業所にフィードバックしている。

Q 「虐待防止チェックリスト」を活用して、具体的に活かされた事例はあるか。

A チェックリストについては、「～ができていないか」、「～を守っているか」などの設問に対して、「できていないか」か「できていないか」を回答してもらうものである。

そして、その結果を職員会議等で対応策を検討し、今後の改善点等を洗い出していくといったものであり、具体的に活かされた事例というものは、説明しにくい。

具体的な案件についての対応については、その都度、内部の別の会議等で検討の上、対処している。

Q 利用者の向上ということで、具体的にどこに重点を置いていきたいと考えているか。

A 新規に入所を予定している特別支援学校の学生や家族への働きかけに重点を置いていきたい。

具体的には、対象者に対して、見学は随時受け入れ、実習についても丁寧に事前に説明することで、確実な利用が見込めるようにしている。

Q 年齢別職員数を見ると、若い世代の職員が不足しているように思われる。職員の採用方法について、今後、どのように取り組んでいくのか。

A 福祉全般で人材が不足しているところなので、専門学校や大学に直接出向き、それぞれの卒業予定者への進路の働きかけを行うなどして、人材確保に努めていくつもりである。

Q 職員の働きやすい環境の一例として、女性の出産休暇後や育児休暇後の職場復帰について、現状は、どのような状況か。

A 職場復帰に支障がないよう、復帰前と同じ職場で、働きやすい環境の下で復帰できるような体制を敷いており、復帰して辞めている職員はいない。

Q 「人権意識振り返りシート」について、その実施の流れと具体的な活用方法はどのようなものか。

A 「人権意識振り返りシート」については、全職員共通で設問が全て同一のものとなっている。その結果を施設で集約し、内容検証を行って、法人事務局に報告している。

そして、法人事務局からは、事業や分野別等で集計したものが各施設にフィードバックされて、他施設と比較できるような手順となっている。

なお、「虐待防止チェックリスト」については、設問がそれぞれの事業所によって異なっており、例えば対象者が大人か子どもかで異なっており、より具体的な設問となっている。手順は、「人権意識振り返りシート」と同様である。

なお、「人権意識振り返りシート」については、平成 30 年度より導入したものであり、令和元年度に集計を行い、これから取り組んでいく予定であり、まだその効果については、検証中といったところである。

Q 虐待防止研修を年 1 回実施するとあるが、本研修と「虐待振り返りシート」の実施時期について、関連性はあるのか。

A 研修については、外部の伝達研修が主なものとなっている。

そのため、本研修と「虐待振り返りシート」の実施時期については、関連はない。

Q 重要事項説明書に基づき、丁寧に説明して、利用者に理解してもらった上で契約とあるが、その際に契約に至らなかったケースはあるのか。

A これまで、契約に至らなかったことはない。

利用前に、当施設での実習をお願いすることとなっており、その際に重要事項等も触れて契約前に再確認できる機会もあることがあるので、契約に至っているものと認識している。

Q 重要事項説明書に抵触して、契約が打ち切りになることは過去にあったか。

A 打ち切りになったことはない。

Q 職員配置に際して、法人として、例えば、高齢福祉部門や障害福祉部門とで、それぞれの職員の専門性等を加味した配置としているのか。

A 職員配置については、その都度、社会情勢等に応じて、柔軟に対応しているところである。

そして、様々な経験を身に付けてほしいという考えから、特定の部門に固定されないような職員配置を行っている。

ただし、臨時職員については、希望があれば、配属されている部門や事業所を固定するようにしている。

【結果】

委員一人当たりの持ち点が250点であり、本日委員が5人出席なので、満点は1,250点となる。その60%となる750点を獲得しないと候補者として認められない。

応募のあった団体である社会福祉法人さいたま市社会福祉事業団の審査を行った結果、1,039点となり、基準となる満点の60%である750点を超えているため、候補者資格を満たしている。

また、応募のあった団体は、現在、当施設を運営している団体であるため、実績評価として、31.5点の加点を行い、1,070.5点となった。

以上の結果、提示された指定管理料は市の積算額を下回っており、指定管理業務に係る経費、運営実績など総合的に優れているという評価のため、保健福祉局指定管理者審査選定委員会として、社会福祉法人さいたま市社会福祉事業団を候補者案として選定した。

以上