

令和2年度 第2回 社会福祉施設・法人選考専門分科会議事要旨

- ・日時：令和2年8月20日（木）14:00～16:00
- ・場所：福祉局船場分室研修室
- ・出席者 石田委員、大仲委員、岡田委員、杉村委員、西嶋委員、平田委員、三田委員、山本委員

1 議事について

【議案1】新設法人の設立及び特別養護老人ホームの創設

法人名：(仮称) 社会福祉法人 緑修会

施設名：(仮称) 特別養護老人ホーム クローバー

所在地：大阪市此花区高見二丁目

・質疑

(委員からの主な質問等・法人からの回答)

- 1 特養の報酬を計算するにあたって、平均介護度を通常は平均3.5で想定していることが多いが、平均3.5というのは、どのような状況の方が入所されているイメージか。  
→食事、入浴、排せつのすべてで介護が必要というわけではなく、例えば、排せつだと手すりにつかまってしていただけるレベルなど、一部について介護が必要なレベルだと考えている。
- 2 施設開所後、何年か経過すれば、平均介護度は4前後になる。その時の介護のやり方や考え方が示されることが重要ではないか。
- 3 施設長の下にどのような組織を想定しているのか。  
→施設長の下には、特養の課長、各部門の長、フロアリーダー、ユニットリーダーといった組織を想定している。
- 4 施設長等のトップクラスの連携がまず必要で、どのような介護を提供し、どのような生活を送っていただくのかを決めて、組織を通じて各職員に理解してもらい実践していくことが重要であると考えているがどうか。  
→説明資料には、「施設長との連携」に関する事項を掲げているが、多職種との連携、上司との連携、職員同士の連携も含めた課題であると考えている。
- 5 どういう指導体制でやっていくのか。例えば、認知症の方への対応はかなり

熟練した職員でも対応が困難である。こうした状況に対して、具体的にどのように対応し、どのように安心できるケア体制を提供していくのか、もう少し具体的に説明してほしい。特に夜間には虐待が多く発生するといったこともあるので夜間体制を含めて考えてほしい。

→夜間も含めて認知症のケアについて安心できるケアを提供するためには、新人だけでは不安なので、いかに経験を有する職員の確保が重要になってくる。不足している分野、例えば認知症対応などのベテランの職員を他施設から出向などの方法により臨機応変に採用していく。

- 6 職員の採用について、他施設からの「移動」ということも考えておられるが、「移動」というのは、本人の意向を確認したうえでやるのか。

→「移動」は、強制的ではなく、本人の意思に基づく出向と考えている。また、本人の意思があれば、そのまま出向先に残ることもできる。

- 7 本人が出向してもよいと考えてもらうために、どのような理由を考えているのか。

→新設に携わってみたいと思う職員もいれば、長い施設になると実力があっても役職が不足しているところもあるので、新しい施設でよりよい処遇(役職、権限、給与)で働くことを希望する職員もいる。遠方の移動となる職員に対しては、住居を手配・支援することも条件となる。

- 8 特養を経営する複数の社会福祉法人が連携してやっていくように聞こえるがそこまでの関係になっているのか。

→複数の法人の連携というわけではなく、1つの法人と連携することを想定していて、その法人の理事長にも説明している。

- 9 コロナ禍の影響もあり、人材確保がさらに困難になっている。外国人は入ってこれないし、地方に人材を求めるのも難しい状況である。人材確保計画もすごく慎重にやらないと厳しいのではないか。また、地域貢献についても、コロナ禍の影響を考えると、2, 3の案を持っておかないと難しいのではないか。

→タイミングが悪いので、しっかり人材の確保をしていきたい。その方策として紹介会社や派遣会社からの確保を考えている。コロナ禍においては、派遣会社等からの求人が多く入ってくる。そこを有効に活用していくことで不足している部分を補っていきたい。

- 10 紹介会社を使うと経費が非常に高くなる。安易に紹介会社を使うと、法人の在り方にも影響が及んでくる。あくまで本採用職員が中心になって、法人を作っ

ていくという考え方が必要ではないか。

→派遣会社からの人件費はさほど高いわけではなく年間 50～60 万円の差になる。多くの方が派遣会社を通して求人を出してくるので、派遣の職員を採用し育てて、直接雇用職員にしていくという考え方も必要だと思う。直接雇用だけで職員を確保することが理想だとは思っているので、できるだけ努力する。

- 11 複数の法人が連携して人材の確保などを行うことも 1つの手法として全国的にも考えられている。今回の場合、個々の法人がそれぞれ意思を持っているなかで、法人間で何か取り決めをされないと、人材の融通などを行うことは難しいと思われる。取り決めなどはされているのか。

→取り決めまではまだしていない。将来的にはそのようにしたいと思っている。

- 12 仮に今回認められたとすると、理事長は、特養については初めてされるので、サポート体制が重要になってくるし、課題でもある。施設については、福祉の観点で運営という考え方も必要であろうし、経営という考え方も必要である。法人は立ち上げれば終わりではないので、継続して努力してほしい。

#### 〈意見交換〉

- ・他法人からのバックアップについて、確たる保証がない。
- ・バックアップについて担保するものがないので、協定書等があればよいと思われる。
- ・社会福祉法人の経営の実務を的確に担える人材を配置してもらうことを検討してはどうか。
- ・経営の実務の責任者については強く要望すべきだと思う。
- ・法人経営や施設運営の重要な部門において、経験者など理事長をサポートできる人材を確保することが重要である。

#### ・結果 次の意見を付して適格

- ① 人材確保等にかかる他法人との連携について、協定書等を締結するなど、確実な連携を担保すること。
- ② 主に経営を担当する業務執行理事などを選任し、理事長を補佐する体制を構築すること。

