

令和4年度 第3回芦屋市指定管理者選定・評価委員会

(芦屋市立養護老人ホーム和風園) 会議録

| | |
|-------|--|
| 日 時 | 令和4年10月24日(月) 13:00~15:30 |
| 場 所 | 芦屋市役所北館4階 教育委員会室 |
| 出席者 | <p>委 員 石井(いしい) 隆之(たかゆき) 神部(かんべ) 智司(さとし) 谷(たに) 仁(ひとし) 富田(とみた) 智和(ともかず) 和田(わだ) 聡子(さとこ)</p> <p>市出席者 企画部 部長 上田 剛 マネジメント推進課 課長 島津 久夫 マネジメント推進課 係員 池島 秀起</p> <p>事務局 福祉部 部長 中山 裕雅 高齢介護課 課長 浅野 理恵子 高齢介護課 係長 田尾 直裕 高齢介護課 係員 西村 勇一郎 高齢介護課 係員 北次 佑有</p> |
| 事務局 | 高齢介護課 |
| 会議の公開 | <p>■非公開</p> <p>会議の冒頭に諮り、出席者の賛成多数により決定した。 [芦屋市情報公開条例第19条の規定により非公開・一部公開は出席者の3分の2以上の賛成が必要]</p> <p><非公開・一部公開とした場合の理由></p> <p>公開することで、募集内容・審査要領・配点の記載がある選定基準を、特定の法人が早く知ることにより、有利となる可能性があり、また公平・公正な競争が損なわれる恐れがあるため</p> |

1 会議次第

- (1) 開会
- (2) 会議運営に関する説明等
- (3) 議題
 - ア 面接審査について(確認)
 - イ 面接審査(応募者)
 - ウ 本採点及び候補者の決定
- (4) 閉会

2 提出資料

- 資料1 面接審査実施方法

- 資料2 審査要領
 - 資料3 選定基準
 - 資料4 審査採点表
 - 資料5 候補者選定報告書
- 応募書類一式

3 審議経過

(1) 開会

事務局： 定刻になりましたので、ただ今から第3回市立養護老人ホーム和風園指定管理者選定・評価委員会を開催させていただきます。

今日は、大変お忙しいところご出席いただきまして誠にありがとうございます。
はじめに、福祉部長の中山からご挨拶を申し上げます。

----- 部長挨拶 -----

事務局： それでは、進行は富田委員長にお願いしたいと思います。宜しくお願いいたします。

委員長： 皆様、おはようございます。

早速ですが、お手元の次第に沿って会議を進めたいと思います。
まず資料の確認を事務局からお願いします。

事務局： それでは、資料の確認をいたします。

- ・面接審査実施方法
- ・審査要領
- ・選定基準
- ・審査採点表
- ・応募書類一式

(2) 会議運営に関する説明等

委員長： では、はじめに、本委員会の成立要件の確認をいたします。事務局から報告をお願いします。

事務局： 本日は委員定数5名中、過半数のご出席がございますので、本委員会は成立しております。

委員長： 次に、本委員会の公開、非公開についてお諮りいたします。
事務局から説明をお願いします。

事務局： 芦屋市情報公開条例で附属機関の行う会議は原則公開と定められております。た

だし、芦屋市情報公開条例第19条により、非公開情報が含まれる事項の審議や公開することにより会議の構成または円滑な運営に著しい支障が生ずると認められる場合につきましては、出席者の3分の2以上の賛成があれば公開しないことができることとなっております。

本日の審議におきましては、書類審査及び法人情報が含まれるため、非公開とすべきと考えております。

委員長： 事務局から説明がありましたが、会議を非公開とすることにご異議はございますか。

----- 異議なし -----

委員長： それでは、会議を非公開に決定します。

委員長： それでは、次に、議事録の取り扱いについて、事務局から説明をお願いします。

事務局： 議事録の公開につきましては、非公開の会議であっても、発言者名を含め、非公開の趣旨を損なわない範囲で公開すべき、とされているところですので、そのように取り扱いたいと考えております。

委員長： ただいま事務局から説明がありましたが、質問・意見はございますか。

委員長： 質問・意見無しであれば、議事録の取扱いにつきましては、発言者名を含め、「非公開の趣旨を損なわない範囲で公開」とさせていただきます。

(3) 議題

ア 面接審査について（確認）

委員長： それでは、本日の議題であります、「面接審査について」事務局から説明をお願いします。

事務局： それでは、御説明させていただきます。面接審査ですが、提案説明が15分間と質疑応答が30分以内となります。開始と同時に計測を始めまして、残り1分の時点と終了時に合図の音を鳴らすようにいたします。提案説明後に、引き続き質疑応答に移りますが、進行は委員長をお願いします。

続いて、審査要領を御覧ください。4、採点の方法に記載していますように、委員5人の審査点数の合計によるものといたします。

候補者選定の要件としては、お手元の選定基準の1 管理運営に当たっての基本方針、2 管理体制、3 維持管理、4 運営の取組、5 収支計画の5つの審査項目ごとに、100分の50以上かつ採点合計が総配点の100分の70以上を満たすことを条件とし、これを下回った場合は選定しないものといたします。

採点に当たっては、合格点の目安を10点の配点ですと7点、20点の場合は14点となりますが、審査要領の裏面に採点に当たっての点数と評価の目安を掲載しておりますので、御参考になさってください。

次に、面接後の流れについて、本日の面接審査は1法人です。面接審査が終わりましたら、配付しております採点表に御記入いただき、事務局へ御提出いただきます。事務局で集計を行い、集計表を配付させていただいた後に協議をし、最終的な御確認をお願いいたします。

全てが確定しましたら、最後に選定結果の報告書に御署名をいただきたいと思います。面接審査についての説明は以上です。

委員長：何かここまでで質問等ありますでしょうか。特になければ面接審査に入りたいと思います。それでは、入室していただくようお願いいたします。

(応募者入室)

委員長：今から15分を説明、30分以内で質疑応答という形になります。よろしくお願いたします。

応募者：まず、社会福祉法人聖徳園の概要について、御説明させていただきます。

昭和42年1月、1967年に社会福祉法人として認可を受けておりまして、昨年度、創立55周年を迎えた法人となっております。

枚方市の保育園事業運営を皮切りに、昭和44年から高齢者施設を設置いたしまして、それ以降は順次、事業拡大をしてまいりまして、現在48事業所を運営しておりまして、職員が7月現在で1,061名となっております。

事業展開としましては、大阪府で枚方市に法人本部を置きまして、大阪府枚方市、八尾市、河内長野市、兵庫県では西宮市、芦屋市、福井県のあわら市で保育、障がい、母子、高齢の各種別の施設及び在宅福祉事業に取り組んでおります。

また、平成18年、2006年にはISO9001を取得いたしまして、業務の標準化とサービスの質の確保を推進し、その後、ノウハウを生かして令和元年、2019年より、法人独自のクオリティ・マネジメント・システム(QMS)を構築しております。QMS活動による業務改善では、サービス改善、品質方針、人材育成、内部監査、文書管理の5つの部門でQMS推進チームの活動を行っております。

社会福祉法人聖徳園では、福祉を取り巻く様々な環境の変化に迅速に対応し、安定した事業運営を将来にわたって確実に継続するため、新たに中期経営計画を策定し、新型コロナウイルス感染症が蔓延する厳しい環境の下、法人のあるべき姿の実現にむけて全事業所が一体となり、喫緊の重点課題への取組を遂行してまいりました。

今年度は、引き続き着実に計画を実行に移し、安定的かつ計画的な事業運営を図っていくとともに、感染症対策を含めたBCP、事業継続計画の策定及びウィズコロナ時代にふさわしい地域貢献の在り方の模索を進め、安心安全な福祉サービスの提供及び地域社会への公益的な取組につなげております。

法人パンフレットにも記載しておるとおり、「人々の期待に応え 高い信頼を得るために」を基本的な福祉観として実践しておりまして、また、地域貢献事業としましては、枚方では大阪しあわせネットワーク（旧生活困窮者レスキュー事業）や、まちの保健室、まちかどステーション。あと、兵庫県地域では、特別養護老人ホームで地域サポート施設、24時間の対応による見守りや、出前高齢者介護者相談会などを行っております。

高齢事業は枚方市、西宮市、芦屋市で展開しており、相互に情報交換を行い、また連携を図りながら事業運営を行っております。

さて和風園について、平成20年、2008年に芦屋市から養護老人ホームの運営に係る指定管理者に指名され、平成20年度から以後15年間、2度の更新を挟み、芦屋市と細かく連携を図りながら施設運営に当たってきた実績がございます。

また、平成27年8月から外部サービス利用型特定施設の指定を受け、介護の必要な方により充実したサービス利用が提供できる体制を整えております。現在、御利用者10名様全員が特定施設の対象者となっております。

あと、同法人の特別養護老人ホームあしや聖徳園が道路を挟んで向かいに位置しており、災害時や緊急事に相互に協力し合える体制となっております。

また、防災訓練のほか、土砂災害警戒区域に指定されていることもありまして、昨年度より土砂災害避難計画を立て、垂直訓練を実施しております。

個人情報については、採用時に誓約書を聴取し、就業規則や職員手帳にも明記しております。ノートパソコンなどは鍵つきチェーンで盗難防止にも備え、データはクラウドで管理しております。

御利用者の生活は、月に1度は茶話会を行い、職員と利用者相互の情報の伝達、あるいは御利用者からの要望も受けられるような体制を整えております。

食事も定期的にタコ焼きパーティーや鍋パーティーなども行い、施設での生活が楽しめるように工夫しております。

ただ、この3年間は新型コロナウイルスの感染拡大防止に伴い、地域住民の方や保育園児との交流の機会や外出の機会は控えておりますが、今後、感染状況を見ながら再開を検討していく予定です。

行事としましては、4月花見昼食会、5月買い物ツアー、6月おやつレク、7月七夕昼食会、8月盆踊り大会、9月敬老会、10月運動会、11月鍋パーティー、12月イヤーエンドパーティー、1月お正月、2月節分豆まき、3月ひな祭りなど、季節感を大切に催し物を行っております。

日々のレクリエーション活動として、静と動の時間を設けております。転倒予防として、毎日2回のラジオ体操、座位、座ったままでの体操、あとリズムに合わせての体操などを取り入れ、静の時間として、懐メロや唱歌などの歌や習字の時間を取り入れております。そのほか、毎月1回のレクリエーション活動の中で、御利用者と一緒におやつや昼食を作る調理レクも実施しております。

また、昨年より、毎月1回お手入れ会といたしまして、1対1で職員がスキンケアやマッサージなどを行いながら、ゆっくりとした個別の時間を過ごす日も設けております。

あとコロナの感染拡大により地域活動ができなかった期間には、ヨガの時間も取り入れておりました。

あと、聖徳園は人材を大切にしている法人でして、職員への福利厚生としまして、奨学金返済支援制度、定年勤続表彰及び祝い金、リフレッシュ制度、資格取得一時金、サークル活動助成など、様々な制度が整っております。

また、半日休暇も取得できる体制を整えており、家庭を持っている職員の通院や学校行事に参加できる時間を大切にしております。

そのほか、法人本部にメンタルヘルスケアとして、職員の心と体の健康に関するホットラインを設け、悩み事などを抱えている職員の電話相談対応もしており、働きやすい職場づくりに取り組んでおります。

あと、空き部屋の有効活用提案を資料の12ページにも載せておりますが、芦屋市承認の下、市外措置者の受入れや、非常災害時の受入れ、あと生活困窮者の受入れ、他施設の入所者の受入れなどを挙げておりますが、将来的には母子支援、8050親子支援など、養護老人ホームの対象の枠を広げた対象者も含めた総合的支援ができる、地域に必要とされる施設を目指していければと考えております。

以上でございます。

委員長： 今から30分以内で質疑応答に移りたいと思います。

どなたからでも、どの点からでも構いませんので、手を挙げて質問していただいたらと思います。

石井委員： 収支計画の点で、設備補修費用ですが、計画上は60万円ぐらいの金額で設定されていますが、実績としては、平成30年から令和4年に130万円から190万円となっていますが、この辺、設備老朽化も進んでいるところと、あと今期から予算ですが、今まで30万円未満だったのが50万円未満で、御社の負担する金額が増えてしまっていると思います。そういったところの兼ね合いとかも含めて、どういったお考えで設備補修計画費用の計画を立てられているか、お聞かせください。

応募者： 施設的には随分、老朽化は進んでおりまして、50万円以内で収まる部分ばかりではなくて、大きな大規模修繕も含めて、壁の防水なども、芦屋市との相談の中で進めていかないといけないかなというところと、物価もどんどん上がっていく中では、支出を抑えていくところは非常に苦勞するところではあると思います。

ただ、職員の配置やいろんなところを含めて、5年間の中でこのとおりにいくばかりではないかとは思いますが、その辺りの大規模修繕も絡めた芦屋市との相談の中で、うまく設備のやりくりをしていけたらと考えています。

石井委員： 比較的、老朽化が進んでいる中で、どっちかという大規模修繕とかお金がかかる内容は、市との話合いで予算と別枠で考えられるということですか。

応募者： はい。

石井委員： あと、収支の関係で厨房の経費ですが、計画だと1,370万円となっていますけど、

これに対して、実績で1,400万円ぐらい大体毎年過去に出ているようですが、インフレとか原材料の値上げもあります。今までの実績と同じぐらいのレベルで抑えられること、何か工夫というか、そういったところ考えられていますか。

応募者： あしや聖徳園という特養とも、法人全体でその辺りの経費削減や効率化は考えている中で、和風園単独でのやりくりは厳しい部分があるので、あしや聖徳園との協力の下で、うまく調整していったらなと考えております。

石井委員： 共同で購入されて、安く仕入れたりとか、そういった工夫されたりということですか。

あと、収入です。利用料収入があつて、管理収入の下に利用料収入という945万円計画で立てられていますが、過去の実績だと、1,100万円から1,400万円ですけど、この計画は介護報酬も含んでいますか。

応募者： 特定施設の収入となりますので、利用者が措置の加減もあつて増えていくばかりではなく減っていく部分も含めて、少し抑え気味にしている部分もあるかなと。

石井委員： なるほど。

応募者： 年によって、利用される方の状況が、利用者の状態によつても利用頻度が、外部のサービスを使うところが異なりますので、あまり大きく数字は上げてはいないです。

石井委員： 保守的にというか、控え目に上げられていたということですね。

応募者： 控え目にしているところでございます。

石井委員： あと最後、収支計画の人件費です。計画では4,800万円、毎年上げられていますが、たしか令和4年度予算という別の資料のときに見たのですが、令和4年度の人件費の予算が5,200万円でした。それに比べると、ちょっと抑えぎみになっています。実際、令和4年の実績がどうなっているか分からないのですが、令和4年が逆に高い理由があつたのか、それとも結局は大体4,800万円ぐらいだったのか、お聞きしたいです。

応募者： 職員の配置基準は、この5年間同じメンバーでいけるかどうかの入れ替わりと、あしや聖徳園との兼務的な部分も含めて、何とかあしや聖徳園もうまく効率的にということで、人の配置の部分をもっと抑えていったらなという思いがあります。

石井委員： 定期昇給みたいなものも見込んだ上で試算されていますか。

応募者： はい。

石井委員： その上で、そういった聖徳園とのやりくりでやっていくということですね。これぐらいに抑えたいなというところですか。分かりました。私は一旦以上です。

委員長： どうぞ、ほかにございませんでしょうか。

神部委員： 御説明いただきまして、ありがとうございます。私は、人材の確保・育成という観点から、福利厚生や就業規則などについてお尋ねしたいと思います。

まず、先ほどの御説明の中で、福利厚生の一環としてリフレッシュ制度を導入しておられるということ、また、メンタルヘルスケアのホットライン、電話対応しておられるということですが、まず、リフレッシュ制度は具体的にどのような制度でしょうか。

応募者： 職員が1年に1回きりというか、1万円までの例えばプライベートなところでリフレッシュをするときの、子供さんとどこかに遊びに行ったりとか、観劇をしたりとか、研修したりとかという自己研さんも含めたリフレッシュをした部分に対しての補助という形で、職員に対して、リフレッシュ制度として費用を配付しているという対応でございます。

神部委員： 補助の額としては。

応募者： 1万円。

神部委員： 1万円、年に1回。

応募者： 年に1回です。

神部委員： どれぐらいの職員の方が活用しておられますか。

応募者： 大体6割から7割のスタッフ。

神部委員： 7割の方。

応募者： 法人全体で。

神部委員： もう一つ、メンタルヘルスケアのホットライン、電話対応ですが、どなたが対応して下さるのか。外部の精神保健福祉士とか保健師さんとか、そういった方々にお願いしているのでしょうか。

応募者： 外部というか、枚方にございます医師が電話番号を掲示した中で、何かあったときは、そこに電話をして、現場でのしんどいこととか、直接相談するよという事で、枚方でのドクターが今対応させてもらっております。

神部委員： 精神科とか心療内科とか、そういう方ですか。

応募者： 心療内科ではなく、内科になります。

神部委員： 内科の方ですか。

応募者： はい。

神部委員： このようなホットラインに寄せられた悩みとかについては、どのように組織として対応しておられますか。

応募者： 本部に一旦その事案が上がりまして、本部から各事業所の所長や施設長に、一応こういう相談があつて、面談や事実確認をするようにという情報が下りてくる形で、現場で対応する形になっております。

神部委員： どれぐらいの方が活用しておられますか。

応募者： ほかの事業所の部分に関しては、あまり情報は入ってこないのですが、うちでも、やはり非常勤と常勤の違いの部分に関しての相談などが2件ほどはあります。本部からそういうことがあるので、1回面談をしてということで。少し誤解があることや、受け止め方と説明の不足があつたということで、そこは話をして、本人さんに納得いただくという対応をしてきました。

神部委員： 必要な改善につながるということですね。

応募者： そうですね。

神部委員： 就業規則につきましては、こちらの冊子の巻末資料として掲載されていますので、拝読いたしました。制度としては、すごく充実した感じだと思いますけど、職員の方の年次有給休暇とか特別休暇などの取得率といいますか、また、その取得に向けた働きかけとかについては、どのようにしておられますか。

応募者： 年5日以上は皆さんクリアしていますが、ただ、いろんな法人の中でも業種が、ヘルパーさんであったり、介護老人ホームの寝泊まりする介護職であったり様々あるため、事業所の特性上、非常に取得率が高い事業所と取得が難しいところもありますが、和風園は、結構取得率が高いという状況です。

神部委員： シフトの面でどうしてもなかなか休暇が取りにくいという職場もあると思いますが、法人さんとして、シフト面とかそういった中での改善に向けた努力はしておられ

ますか。

応募者： 基本的に、うちは老人ホームなんかも含めて、職員の配置がマイナスというよりは結構少し多めに雇っている部分もあるので、フリーのスタッフが休んだ職員のカバーができるような形で、和風園も、今少し以前に比べると相談員がカバーすることもできるような体制になっていますので、やはりスタッフが少ないとカバーができない部分が、今は少し支援の介護の部分のカバーもできる体制の中で、お互い休めるような形で、以前よりは非常に働きやすく変わっているのではないかなと思われま。

神部委員： 分かりました。ありがとうございます。

委員長： 私、その点で1点お聞きしたいのが、先ほど従業員への福利厚生で、奨学金の返済制度がありましたが、これをもう少し詳しくお話しいただけますでしょうか。

応募者： 一応、奨学金の制度を申請していただきまして、全体の本人さんの奨学金の最大半分までですが、7月と12月の賞与のときに渡しています。支払った分の最大2分の1を聖徳園におられる間は払い続ける制度になっています。

委員長： それは貸付けじゃなくて、施設が払うということですか。

応募者： 施設が払うという形です。

委員長： 要件とかは特にないですか、条件ですね。奨学金、学生時代に借りていたら、全員それが使えるということですか。

応募者： 借りているところからの書類で返済している旨が確認できましたら、ボーナスの時期にその返済した分の半額を補填します。職員にとっては、負担が半分に減るとい。

委員長： 実質的には、だから、これは給料の増額みたいな感じになるということですね。

応募者： そうです。最近は奨学金を借りている方が多いので。

委員長： 要は大学4年間行ったら、奨学金で300～400万円とかいったりもします。

応募者： 三、四百万円ぐらいの借金を持って就職されるという方になりますので。

委員長： そうですね。その半分以上をじゃあ聖徳園に勤めている間は補填されるのですね。そういう制度ですね、分かりました。

あと、事故が起きたときの保険が、上限が幾らの保険に加入しているのでしょうか。

応募者： 1事故に関して1億円です。

委員長： 1事故全部で1億ですね。

応募者： そうです。

委員長： 1人に1億じゃなくて、1事故で1億ですね。分かりました。

和田委員： 御説明ありがとうございました。私から3点質問させていただきます。

まず1つ目、貴法人の自主事業ですが、御説明の中でも具体的に、いろんな事業を積極的になさっているのがよく分かりました。

その中で、前もっていただいている資料の事業計画書の中で、地域貢献の事業がございまして、貴法人は向かいに聖徳園もあることですから、近隣施設と書いてあるのは、同じグループの聖徳園も含めてらっしゃるのかなと思ったのですが、それか、周りの住民の方とかとどういう地域貢献をなさっているのか、もう少し具体的な御説明をしていただけますでしょうか。

応募者： 地域貢献事業としましては、体操教室とかをやっております、体操教室は月に2回と、あと栄養改善教室も月に1回やっております、和風園に地域交流スペースがございまして、そこで地域の方が来られて、ヨガ教室をすることや、和風園の栄養士による栄養指導、季節柄に応じて、例えば今からこういう食材が出ますとか、あとは食中毒とか感染症の時期になると、こういうところに気をつけてくださいと伝えながら、一緒にやっています。

和田委員： 近隣施設や団体と社会支援を用いるというのは、割と和風園さん独自に周りの人たちに開放といいますか、自主事業としてオープンに貢献されていることですか。それが結局、自主事業収入としての栄養改善教室、体操教室開催し、まさにこれを開放されていることですね。

応募者： そうですね。

和田委員： これ本当に社会貢献という意味で、結果として周りの方の、シニアの方が多いと思うのですが、健康寿命の伸びとかフレイル予防で、参加者に楽しんでもらいながら本当に貢献をなさっているということですね。

応募者： そうですね。

和田委員： 分かりました。2つ目ですが、昨今の、残念ながら虐待のニュースが多い中で、貴法人もいろいろと努力されていると思いますし、職員のモラル教育とかもあると思います。その中で、今回の募集要項とかで、防犯カメラがあって、本来は外部からの侵入を防

ぐ防犯カメラですが、内部での職員の徹底という部分では、どのように活かされていますか。

応募者： 防犯カメラが、今現在入り口のところしかなくて。

和田委員： では、外部専用になっているのですね。侵入者だけ。

応募者： そうですね。結構、以前ありましたのが、虐待を受けている方の御家族様が夜中に来るとか。本当に警察に通報しないといけないこともあったのと、施設の中で生活されることへの不満とかいろいろあって、急にいなくなるとかもありました。

入り口に向けてでしかないですけど、施設の1階に介護が必要な方が多く入居されているのですが、1階の方が例えば夜中に転倒したり、日中でも廊下を歩いている途中で転んだりという事故とかもありますので、そういうのをカメラで検証したりもしております。

和田委員： その辺をより充実させるといいますか、先行投資というか、結局、それが後々の問題を防ぐわけですから。

応募者： そうですね。難しいところが、各利用者様のお部屋にカメラとなると、よく老人ホームなんかでは家族さんが自分の親はちゃんと介護してもらおうというのでつけておられる方もおります。利用者様のプライバシーを常に見ていることができないところでの、各部屋でのというのはなかなか難しい部分もあります。

和田委員： そうですね。

応募者： あと、虐待に関することも含めて、法人として人権研修に力を入れておまして、高齢事業もたくさんありますし、障がい事業もあるので、外部の先生に来ていただいて、全体で1,000人の職員が一斉には集まれないですけども、対面の研修とディスカッションすると動画配信も行った上で、各現場で自分ところでの人権侵害だったらどうかと検証するところで、年に1回やるというよりは、今いろんな事件がいろんなところで起こっている中で、職員の人権意識をしっかりと高めていくところは、職員のモラルが非常に大事な事業所になりますので、高めさせてもらっております。

和田委員： よく分かりました。ありがとうございます。ぜひ、その辺しっかり続けていただければと思います。

最後1点、こちらもパンフレットや事業計画書を見せていただき、いわゆるSDGsといますか、貴法人の基本姿勢として、環境へ配慮すると載っていますが、貴法人としてアピールできるこの環境への配慮を御説明いただけたらと思います。

応募者： 小さなことですが、例えば、ごみを少なくするのも含めてやっています。例えば掲示物とかも、今までは1回飾ったら終わりでしたが、それをまた再利用して掲示できる

ようにと、季節の掲示物に変えておりますし、あとは節電・節水も職員に周知しております。

和田委員： あと、食はどうですか。これだけインフレなどもあり、食材とかのやりくりで大変な部分もあると思いますが、その辺の管理といいますか、いわゆる食品ロスの問題などの取組はいかがですか。

応募者： 事前に、通院などで欠食される、食事は不要という方に関しては、事前に、職員に連絡いただくように言っております。朝食であれば、いつまでに連絡もらうことというルールも取り決めてやっております。

応募者： あと、アセスメントといいまして、利用者さんのただの好き嫌いとかではなくて、アレルギーではないけども食べられない方の場合に、ロスにならないように、それに代わる代替の物を用意しながら、栄養士と厨房と支援員とで協力しながら、なるべく利用者さんがその食事をしっかり食べてもらえるようなメニューを提供するよう対応させてもらっております。

和田委員： 貴法人、グループ全体大きいですから、SDGsについては、かなり取り組まれているのだろうなと思っていたので、具体的に知りたくてお聞きしました。以上です。

委員長： その他はいかがでしょうか。

谷委員： 権利擁護支援センターの谷です。御説明、ありがとうございました。

高齢者生活支援事業の中で、安心コール事業があつて、いわゆるお一人様向けの電話連絡だとか、すこぶるニーズは高いのではないかなと思いますけど、現時点で大体どれぐらいの件数の方が利用されているのかと、電話連絡はどれぐらいの頻度でされているものなのか、まず1点目でお聞きしたいと思います。

応募者： 安心コールにつきましては、今現在は1名の方で、週1回お電話させていただいております。その方との約束で、今は毎週月曜日の夕方の5時という約束がございますので、毎週月曜日にお電話させていただいて、その方が今、体操教室にも来られていらっしゃる方なので、そこでもコミュニケーションを取りながら、お一人暮らしなので、何か困っていることがないかという感じでお話しさせていただいております。大体5分程度にはなりますけど、長いときは10分ぐらいお話しさせていただいております。

谷委員： これは御本人さんとか御家族さんから、依頼や申込みがあるのですか。

応募者： そうです、御本人様からの申込みがありました。

谷委員： 現在の利用者が1名で、もう少しニーズはあるかなと思うのですが、その辺の普

及啓発は何かされていますか。

応募者： 以前も利用は3名ほどあったのですが、途中で家族さんと同居になるという感じになってしまったので、今は1名の方になってしまっています。

谷委員： あと、感染症対策の予防マニュアルや、災害のマニュアルを作成されていると思います。これ、職員さんへの周知徹底みたいなところは、どのようにされていますでしょうか。

応募者： 災害マニュアルに関しましては、BCPも作成しておりますし、それに沿って年に3回ほど避難訓練もやっておりますし、土砂災害に関しましては、台風が来たときとかは事前に、3階に垂直避難できるように、放送が鳴る前に防災訓練でもやりますし、実際台風が来たときでも、事前に分かっていたら、ちょっと早めに避難という形を取っています。

1階の方が土砂災害の区域になっていますので、3階に避難していただいて、3階に必要な物品を全てそろえておりますので、早急に対応できるようにということはしております。

応募者： 一応、基本的には月1回の職員会議の中で、先ほどの訓練であったり、感染予防の基本的な部分であったり、土砂災害の訓練も資料を配って、どういう目的でやるかなどは、周知はさせてもらっております。

谷委員： 訓練のときは、利用者さんも一緒に交えてされるということですね。

応募者： そうです。消火訓練もやりますし。火に見立てて、消防署から消火栓を実際に借りて訓練することもあります。

感染のことに関しましては、コロナの関係とかインフルエンザもありますので、感染委員という者がいますので、その中で委員会を開いて、ほかの職員に周知しています。

谷委員： もう一点、先ほど人権意識を高めるための研修として、職員向けの研修で他にもされている内容があれば、お聞かせください。

応募者： 年に2回ほど精神科医の先生に来ていただいて、病気についての講義があったり、あと実際にインターネットから事例をお借りして、こういうときがあった場合に、じゃあどういう対応だったらよかったのか、実際に起きた設定として、職員が自分で考えられる事故とかを挙げてもらって、発表の場を設けたりしています。

谷委員： ただ単に聞くだけでなく、それぞれで意見交換できるような場もつくっておられるということですね。

応募者：　そうですね。いろんな想定が考えられるというものも取り組んでいます。この絵を見て、例えば実際どういう事故が起きているのかと想定したりしています。

谷委員：　以上です。

委員長：　個人情報の件について、事業計画書の6ページを見ますと、個人情報のところが書いてあります。退職した後も、正当な理由なく業務上知り得た入居者または家族の秘密を漏らすことはない必要な措置を講じることが書いてありますが、ここにいう必要な措置は、例えば退所時に誓約書を交わすとか、そういうのを指しているのでしょうか。

応募者：　例えば、施設の入り口が電子錠になっておりまして、その電子錠のロック番号を変えたりはしております。

委員長：　情報の持ち出しを防ぐためのシステムとして、ノートパソコンにチェーンをかける以外に何かありますか。例えば、フラッシュメモリーに入れて持ち出せないようにするための方策として、例えばパスワードとか、そういうことはやっていますか。

応募者：　どの職員も勝手にそのデータを見に行けるというよりは、事務長、施設長で閲覧権限を分けて管理しているという形です。あとは、持ち出しできないように書庫に鍵をかけて。二重にというふうにはやっております。

委員長：　なるほど。フラッシュメモリーとかは持って入れないような形ですね。

応募者：　そうですね。

委員長：　私からは以上です。

神部委員：　自主事業の話で、色々と取組を聞かせていただきましたが、自主事業の周知やPRについて教えていただきたいです。

応募者：　芦屋市の広報に記載させていただいております。そこで皆さん見て、申込みもいただきます。

神部委員：　広報に載せることがメインという形ですかね。

応募者：　そうですね。あと、参加されている方から近所の人を紹介していただいたりとかしております。一人暮らしの高齢の方が、調理や体操にしても、そういう場を求めるニーズがあるのは非常に感じているのですが、まだコロナがどうなるかを注意しながら行っています。

神部委員： さっき安心コールの話がありましたが、対象は全ての方になるのですか。

応募者： 対象は65歳以上になります。

神部委員： 65歳以上の方であれば、市民の方は全て対象になるのですね。芦屋市の広報紙に掲載しているということでしたが、どういう周知の仕方をされていますか。口コミなどでしょうか。

応募者： はい。

神部委員： 利用が多すぎると、大変かなと思いましたが、そこはそういうことでやられているということですね。分かりました。以上です。

委員長： お医者さんに関しては、常駐ではないですか。

応募者： 常駐ではないです。

委員長： 何かあれば診てもらう形ですか。医師への支払いが月額4万円という形で載っていますが、1件の診察もなくとも、月額これだけという顧問料みたいな形でしょうか。

応募者： 診ていただく方がいないことはなく、必ず先生に週に1回なり2週間に1回は診てもらいます。

委員長： その2週間に1回に対して、月額4万円になっているということですかね。

応募者： はい。

委員長： 以上ですが、よろしいですかね。どうもありがとうございました。

----- 応募者 退室 -----

ウ 本採点及び候補者の決定

委員長： 面接審査は終了しましたので、採点に入ります。

お手元の採点表にご記載いただき、事務局へご提出ください。

----- 事務局回収・集計作業 -----

事務局： 配付させていただきました候補者選定報告書につきまして、確認、説明させていただきます。報告につきましては、委員長から芦屋市長宛てへの報告になりまして、芦屋市立養護老人ホーム和風園指定管理者の候補者選定基準に基づき、応募者から提

出された事業計画書等の書類審査並びに面接審査を行った結果、1,000点満点のうち784点の評価となっております。報告書の内容は以上です。

委員長： このような採点結果となりましたが、この結果に対して、特に補正する必要は、ございますか。

----- 異議なし -----

委員長： 特になければ、候補者選定報告書について、事務局から説明をお願いします。

事務局： ----- 候補者選定報告書 配布と説明 -----

委員長： 候補者選定報告書について事務局から説明がありましたが、質問・意見はございませんか。

----- 意見なし -----

委員長： それでは、第二次選考（書類審査及び面接審査）の結果といたしまして、本委員会としては、社会福祉法人聖徳園を指定管理者候補者に選定いたします。

----- 委員ご署名 -----

委員長： 議題は終了といたします。事務局から最後に何かございますか。

事務局： 事業者からの指定申請書類は、持ち帰らずに机上へ置いて帰っていただくようお願い致します。

(4) 閉会

委員長： 以上をもちまして、市立養護老人ホーム和風園指定管理者選定・評価委員会を閉会いたします。委員の皆様お疲れ様でした。