

# 【会議録】

会 議 名	第3回港区南青山二丁目公共施設内における小規模多機能型居宅介護施設及び訪問看護事業所運営事業候補者選考委員会
開 催 日 時	令和6年10月11日（金）午後2時30分から午後6時まで
開 催 場 所	港区役所2階 保健福祉支援部会議室
委 員	出席者 5名 岡本委員、鳥羽委員、柴崎委員、新宮委員、白石委員
事 務 局	保健福祉支援部福祉施設整備担当課長 北野澤 保健福祉支援部保健福祉課福祉施設整備担当係長 内村 保健福祉支援部保健福祉課福祉施設整備担当 本間 保健福祉支援部高齢者支援課高齢者施設係長 塚本
会 議 次 第	1 開会 2 事業候補者によるプレゼンテーション及び質疑回答 （1）D事業者（35分間） （2）E事業者（35分間） （3）F事業者（35分間） 3 第2次審査採点及び事業候補者の選定について 4 その他 5 閉会
配 付 資 料	資料1 第二次審査実施概要 資料2-1 第二次審査採点基準表（D事業者） 資料2-2 第二次審査採点基準表（E事業者） 資料2-3 第二次審査採点基準表（F事業者） 資料3 第一次審査・第二次審査集計結果（※採点終了後、机上配布） 参考資料 第一次審査集計結果
会議の結果及び主要な発言（メモ）	
事務局 A委員 D事業者	1 開会  2 事業候補者によるプレゼンテーション及び質疑回答 港区南青山二丁目公共施設内における小規模多機能型居宅介護施設及び訪問看護事業所運営事業候補者選考の第二次審査を始めます。  （D事業者のプレゼンテーション） D事業者の質疑を開始します。 なぜ資金・収支計画に関する根拠資料の提出に不備があったのか教えてください。 まずは大変申し訳ございませんでした。足りなかったのは資金・収支計画の算定根拠ですが、我々は同じような事業をやっている中で、収支計画を立てておりまし

	た。資料は用意していましたが、提出する整えた形まで落とし込んでいなかったことが原因であり、大変申し訳ないと思っております。
A委員	提出書類の確認や記載内容を確認する部署はありますか。
D事業者	部署はあります。場所は離れていますが、東京と静岡にあり、確認しておりますが、書類作成が本当にギリギリになったこともあり、確認ができませんでした。
A委員	公募が出たときに「受けよう」と思って動いたのか、間際になって「やっぱりこういうのをやってみるのもよいかな」と思って動きましたか。つまり、やつつけ仕事のだったのか、当初からきちんと計画的にやろうとしていたのか気になりました。
D事業者	それは書類を見て判断していただくところかなと思いますが、情報をいただいたときから受けたいと思って動いてきました。
A委員	当初から動いていたけれども、資料作成が遅れてしまった、ということですね。
D事業者	結果的に資料の提出漏れの確認がなかった、ということです。書類作成に関して、今回は準備を整えていた時間が特段遅かったということではございません。
A委員	これまではきちんと事業計画書を提出していましたか。
D事業者	事業計画書は出しています。今回、付随する提出書類に関してはしっかりと見て、やっておりました。ただ、その後に出し直しはございました。
B委員	ベトナム、ミャンマー等で外国籍の職員を採用しているとありますが、小多機等では規模が小さいので、外国籍の職員が多いとケアに占める割合が特養等の施設と比べると大きいと思います。すぐきめの細かいケアの計画をされていると思いましたが、外国人と日本人の連携やケア、研修、教育について詳しく教えてください。
D事業者	静岡を中心に大型施設、老健や有料老人ホームに特定技能外国人や技能実習生の配置をしています。今回の小多機に外国籍の職員を採用することは決して悪いことではないと思っています。静岡でも外国籍の職員が働きやすいように業務を変えたり、積極的に外国籍の職員を巻き込むようにして、ケアのこと、特に仕事が終わった後にはカンファレンスに定期的に参加してもらったりしています。仕事が終わった後には、今日困ったこと何があったか尋ねたり、次はこうしてほしいということを伝えたり、1日1日の振り返りを丁寧にして、職員同士のコミュニケーション、お客様とのコミュニケーションの指導をしてまいりました。
B委員	認知症対応のことも書かれていますが、小多機の場合、認知症の方がとても多いですよね。対応について、職員研修ではどのように外国人に対して行っていますか。
D事業者	認知症研修は、法人とグループ会社で研修を行っています。外国籍の職員への研修として、「やさしい日本語研修」を行っています。難しい日本語だとなかなかニュアンスが伝わらないため、やさしい簡単な言葉を使った中で指示や指導を進められるよう、グループを上げて研修を行っています。認知症は各事業所でも勉強会を行っており、各事業所同士が困難ケース、色々なケースを挙げて研修を行っています。
C委員	確認ですが、管理者予定の方で訪問看護事業所の方のご予定の方は、こちらの経歴を見ると、訪問看護の経験はまだないという理解でよろしいですか。
D事業者	訪問看護ステーションの経験はないです。今後、看護協会の研修を受ける予定です。また、東京都の研修がありましたので、申込みをしました。
C委員	経歴書を見ると、小多機の予定管理者は、小多機での勤務経験はないということでしょうか。
D事業者	はい。
C委員	通所介護で管理者を経験してきたということですね。

D事業者	はい。
C委員	小多機の管理者になるということで、準備したことはありますか。
D事業者	同じ法人内の小多機を見学しました。また、各法人内で色々なサービスの監査のようなことをやっており、各施設を回って、小多機の運営基準や加算要件等に関して、事前に準備して勉強してまいりました。
C委員	障害者雇用に力を入れて法人全体で行っていると話がありました。ただ、障害者の法定雇用率はまだ達成していない様子ですが、どのように分析していますか。
D事業者	法人全体で、あと3年程度採用していく必要があります。東京も含めて、市町村が主催する今秋の障害者の面接会は全て参加する予定です。今最も取り組んでいるのは、特別支援学校と連携して、高等部3年間の間に毎年必ず実習があるので、実習先として当法人を選んでもらえるように、学校訪問を重ねています。特に3年生はそのままその施設に就職する可能性が高いため、最後のマッチングの機会でもあり、我々の施設で働いてもらえるように、実習の時は保護者や先生と協力して丁寧な研修を心がけています。春には採用できるようにアプローチを行います。
E委員	法人として定期的な異動はあると思いますが、10年間という期間の貸し付けを受けた場合に、頻回に管理者が変わることはあまり良いことではないと思いますが、どの程度の期間、管理者として職務されるのが一般的なのか、教えてください。
D事業者	施設長が変わると利用者の不安も増大すると思います。ただ、当法人の異動方針に関しては、「異動希望票」の提出を必ず毎年受けており、まず本人の希望を取ります。本人の希望に関しては、なるべく積極的に実現できるようにしています。それ以外では、やはり長く行うことによりマンネリと慢心が出てくるので、組織の活性化という点で適切だと思ったときは異動させますが、それでも1年で異動してしまうことは、絶対に良くないと思っています。
E委員	様式4について確認させてください。法人等の概要という資料です。ISO関係の部分、品質マネジメント及び環境マネジメントのところを取得無しとなっています。このことについて、法人としてどのように捉えていますか。
D事業者	ここ10年くらい、ISO9001を全国で取得していない法人はないということで、ISO9001の取得を次の段階として目指したいと2年前に考えました。そのため、現時点では取得していないため、ISOの取得はなし、となります。ISOは元々製造製品を作るときの工程を介護にもはめ込む形で進めたため、その中でやはり矛盾があったり、難しい面があったため、色々な学会を立ち上げたり、独自のケアに特化した動きをしています。
E委員	様式8の資金・収支計画書について、小多機の通いの稼働率が80.1%、宿泊は66.7%の数値目標ですが、区民に利用してもらおうという趣旨から、もっと稼働率等を上げていくべきではないかと思いますが、目標値設定について所見を伺います。
D事業者	港区で行っているデイサービスや、他の地区で行っている実績を踏まえた数字にしています。もう少し上を目指していきたいですが、まずはこれを目標にしてやっていきたいと考えております。これ以上を目指すという気持ちは十分あります。
D委員	この施設について、これまでに色々と紆余曲折があった経緯はご存じですか。
D事業者	正直に申し上げますと、分かりません。
D委員	地域とどういう向き合い方をするのか、特徴的なものがあれば教えてください。
D事業者	公募要項の説明会の時に、港区の方が地域との関係性を重視していることが分かったので、まずそれをしっかりと我々が落とし込んで踏襲しながら、とにかくまずは

D委員	顔を出して挨拶することを徹底したいと思っています。その中で、我々で勉強会をやったり、家族会を行ったり、ちょっとしたコンサートを一緒にやるなど、利用者やご家族と一緒にその輪がさらに地域に広がっていくようにしたいと思います。
D事業者	外国籍の職員の話がありましたが、離職率はいかがでしょうか。
事務局	これまで採用してきた方は、比較的辞める方は少なく、3名退職していますが、1人は結婚による引っ越しのため、2人は本人の体調不良で辞めました。それ以外の方は、技能実習3年の流れで、その後特定技能に切り替えて施設で5年以上働いて、在留資格の介護、介護福祉士も取って頑張っている方もいます。先程、養成校の話をしました。外国籍の方は介護福祉士の資格を取りたいという気持ちがとても強く、我々の法人で「これからも頑張っていきたい」と言ってくださる方が多いです。外国籍の職員の採用については、これからも考えていきたいと思っています。
事務局	D事業者の質疑を終了します。
事務局	(E事業者のプレゼンテーション)
A委員	E事業者の質疑を開始します。
E事業者	応募書類が作り慣れていると思います。企画する部署をお持ちですか。
A委員	開発部が全体の意見を聞きながら、職員がやりたいことが当法人の場合は地域密着か、医療系の職種では訪問看護施設が多かったの、それらを組み合わせつつ、経営的な判断も入れて、最終的に決定しています。
E事業者	かなり職員の意見を重視しますか。
A委員	そうですね。経営的な判断だけで「この事業をやりましょう」と言っても、「やりたい」というモチベーションがない職員が多い状況の中で着手してしまうと、事業がうまくいかなかったり、積極性が得られなかったりしますので、比較的自分たちでやりたいことをどんどん進めていきます。
E事業者	介護関係は離職が非常に多いですが、神奈川や埼玉で最近作られた施設の離職率は分かりますか。
A委員	全体の数字を追っていないので分からない部分もありますが、大体全体で現在20%程度です。新規開設した地域は、初めに馴染めなかったりするなど、多少離職率が上がる傾向があります。私が今担当しているグループ内の神奈川県に関連法人では、現在30%程度の離職率ですが、徐々にコミュニケーションを取っていくと落ち着いていく傾向にあるかと思っています。
E事業者	東京は初めてですね。
A委員	同じグループ内の社会福祉法人でみると、練馬区で看護小規模多機能とグループホームを運営しています。グループ内の株式会社では、目黒区でデイサービスを運営しています。
E事業者	港区ではないですね。
A委員	現在は、関西地域の中では都心部と農村部でやってきていますが、ここまで都市化された場所は今回が初めてになるため、色々と勉強しながら進めていかなければいけないと思っています。
E事業者	離職率3割はかなり大変だと思います。最近「辞めます」と言ったらすぐに辞める傾向があるので、バックアップ体制で補充できる体制は確認できますか。
A委員	現在の小多機では、大体想定しているところが常勤換算で15名程度です。すべての

A委員	<p>事業所が15名に達しているとは言えませんが、若干ゆとりを持って運営しています。定員29名で、平均介護度3程度を想定して事業を運営すると計画して行っていますが、実際には13名程度で回ると思います。5名や10名程度で回ると想定している施設もあり、余剰人員が各地にいることと、外国人を毎年50名から100名程度の単位で採用しています。この方々が1年程度でプレーヤーとして育ってきています。一時的に人を動かす場合などは、全体で現在4000名程度の社員がおりますので、15名程度であれば、人材を融通することはそんなに難しいことではないです。施設ができる南青山という地域をどのように思いますか。</p>
E事業者	<p>港区には赤坂に事務所を持っており、色々調べましたが、私達が行うことは大きく変わることはないと感じています。</p>
B委員	<p>小多機の訪問介護は、地域に向けたサービスなので、地域特性やニーズが第一であると思います。それを把握することについては、どのように考えていますか。</p>
E事業者	<p>港区の介護保険計画に目を通しましたが、実際に運営が始まるとなれば開設日から遡ってかなり前の段階から、地域住民や事業者、ケアマネージャー、病院関係者等とコミュニケーションを取る機会が多いと思っています。中に籠って開設準備をするよりも、地域の方との関係作りに重点を置きアクションを起こしていくため、どのような方が地域にお住まいで、どんなサービスが必要とされているのか、高齢者分野に限らず地域の課題をお伺いする機会をたくさん持ちたいと思っています。</p>
B委員	<p>地域包括ケアシステムの中の一つの機能として動いていただくに当たり、医療機関との連携の具体的なイメージはありますか。また、地震や様々な災害が多い近年ですが、災害の際の地域との繋がりやバックアップ体制については、本拠地が関西にある中で、法人内の連携やどのような対策を取るのか教えてください。</p>
E事業者	<p>グループ内に危機管理室を設け、一元的に情報を集めて適宜指示したり、人員のヘルプや災害時に陣頭指揮を取ったりする仕組みはあります。また、BCPの策定は各事業所で行っています。加えて、小多機や看多機については、できるだけ地域住民と一緒に防災訓練を行うことを他の事業所で行っております。実際に災害が起こったときに事業所としてできることがあると思います。マンパワーや備蓄している食料等を生かして、常に地域住民と同じく防災対策をする視点は、グループの中で根づいているという認識があります。もちろん近くであればバックアップ体制は取れますし、例えば首都圏で大きな災害が起こったとき、関西からの派遣も十分に想定されます。今年の能登半島地震では、石川県に10名程派遣しました。その点に関しては皆自主的に行っており、やりとりはスムーズかと思っています。</p>
C委員	<p>提出していただいた提案の中に、食事について「食事の確保は利用者に参加していただき、食材を買い出しから～」と書いてありましたが、実際今回できる建物から利用者と一緒に食材を買いに行くことは具体的にイメージされていますか。</p>
E事業者	<p>近くに商店やスーパーがあったので、買い出しに行けると思っています。できるだけ一緒に買い出しに行って、季節の食材を手取る等から一緒に取り組みたいと考えています。利用者の能力にもよりますが、食事の工程のどこかに少しでも関わることができる、そのようなコンセプトを考えています。</p>
C委員	<p>「地域との交流」について提案いただいておりますが、スペース的にまだ余白があるため、何か追加で地域の交流について詳しい説明があればお願いします。</p>
E事業者	<p>地域交流については、これまで、防災訓練を一緒に行うこと、夏祭りのイベントに地域住民のお子様を招くことや、利用者のご家族や普段会えないような関係性の方</p>

	をお招きして一緒にイベントを楽しんでいただくことを行事としてやらせていただ いてきました。小学校が近くにある場合は、送り迎えのボランティアとして参加し たり、近隣の公園のお祭りや清掃活動等に参加したりしており、町会や地域の要望 に答えながら、できる範囲のところを行います。
C委員	同じような形で今回も行う予定ですね。
E事業者	はい。また、住宅地状況が違うため、どのような話が出てくるのか、期待でワクワク しています。
C委員	宿泊費と食事代について、区の平均も調べ、安めの設定にされていますが、この値 段で行えますか。
E事業者	基本的に記載しているプランでスタートし、利用者の負担はできるだけ抑えるのが 弊社の方針です。実際に小多機を運営している中で、経済的に支払うことができる コストに制限がある方がとても多く見受けられます。プランニングするにあたり、 月幾らまでしか払えないといった方でもかなり多くのサービスを利用する方もいる ため、私たちが操作できるのは実費負担と考えています。先程の話から、自分たち で食材を買いに行き調理して召し上がると、それで赤字になることはありません。 業者から仕入れると若干高くつくため、自分たちで仕入れに行くとコストも安く収 まるため、それで十分運営は可能と考えています。
E委員	様式4「法人の概要」について、品質マネジメントと環境マネジメントの取得状況 がいずれも無しとの回答ですが、取得しない理由や考えがあれば教えてください。
E事業者	別の角度で、「品質管理部」を設けており、ある程度の基準に少し手間とコストをか けて行うよりは、自社独自の方法の中で品質を維持していくという考え方です。
E委員	環境への配慮について教えてください。
E事業者	環境への配慮は、SDGsの取組の中で、ごみの排出削減や物を再利用すること で、法人内でリユースサイトを立ち上げたりするなど色々な取組を行っています。
E委員	様式8の収支計画で「通いが87%、宿泊が78%」と設定しています。なるべく多く の方に使っていただきたいのですが、この率を設定した狙いを教えてください。
E事業者	小多機は包括サービスのため、よく陥りがちなのが、例えば当初開設して登録は15 名程度の段階で通いの枠が埋まってしまふ、登録20名で毎日通いが18名来てしま ふ、そうなるとう新規の受入れが難しくなります。一つの目安として、その時点の登 録者数の60%程度を通いの人数として運営していくとすると、最大29名までの登録 が叶う一つの基準として運営しています。
E委員	29名の登録定員があつて、その充足率はどの程度を目指しますか。
E事業者	満床の29名を目指します。大体開設してから遅い所でも半年くらいで満床になりま す。早い所は開設初月で大体満床になります。当法人は、枠をいただくからには枠 は絶対に守らないといけないと思っています。
E委員	施設長予定者の方にお伺いします。29名を登録いただくためには、施設に愛着を持 っていただく、施設を知っていただく等の必要なものがあると思います。どのよう な形で利用者に働き掛けを行いますか。
E事業者	まずは、地域の現状を知ることから開始します。29名100%の稼働を実現するため に訪問サービスに重点を置き、たくさんの訪問でその方の地域の暮らしを支えてい くことを実現できればと考えています。
D委員	人件費について、東京都と関西は同じですか。
E事業者	関東の方が若干高いです。調整手当を付けるため高く見積もっています。

D委員	様式10の人材育成について、もう少し、どのような方を人材育成するのか、定着に向けてどのような取組をするのか教えてください。
E事業者	育成については、まず入職した段階から基本的にOJTの育成になります。現在はそれに加え、組織の風土や個人が馴染むまでの感情的な側面等をフォローできるように、グループ全体で「メンター制度」を運用し、まず定着していただくことが育成の第一歩と考えています。法人内でかなりの事業数を展開しているため、一定の期間で色々な業態を経験していただき、キャリアを形成していただくことが大切だと思っています。従業員に関しては、キャリア志向でどんどん役職を上げていきたい方もおり、看護師や療法士など専門性を突き詰めていきたい方と大きく2つの方向に分かれると思っています。どちらにも組織として上手くアプローチできるような仕組みができています。専門性を突き詰めていくことに関しても、社内だけではなく地域の中で専門性を生かして地域の中での関係作り、自分の立ち位置をどのように作っていくのか、法人として重きを置いています。キャリア志向の方に関しても、様々な業態で色々な職員と関わりながら介護保険制度の中で働くことで、若手がある程度の事業マネジメントができるまでには形ができていると思います。
D委員	外国籍の方の定着率を教えてください。
E事業者	インドネシア労働省と契約を結んでからは離職率ゼロです。当法人も7、8か国の方を試しましたが、そのときは窓口も受け入れ始めたばかりであり、10%くらいでした。ただ、インドネシア労働省との契約では、個人が借金等はしてこない状態で来られ、「日本で頑張ります」と約束をして来ているため、離職率は0%です。今回の事業と異なりますが、通常の特養等では、大体1年くらいで夜勤に入れるようになるので、この人たちをどのように次の小規模等で働いてもらえるか、夜勤の時に本当に対応ができるのか、どのようにしていくのかは、これからの当法人の課題ではあります。そのようなものに関してのAI開発等を今進めています。
D委員	管理者としての意気込みをお願いします。
E事業者	関西から現在は埼玉エリアで働かせていただいています。地域密着事業は本当に奥が深く楽しいです。かつ、当法人は裁量権をすごく与えてくれるので、港区で管理者として働くことができた際には、早期に満床にして地域との繋がりを付けて、当法人が選ばれるような形で頑張っていきたいと思っています。
E委員	管理者の異動について、法人内の異動は当然あると思いますが、10年間の期間の中で法人としてどの程度の規模、例えば「10年間同じ方にお任せする」なのか、人事異動があるのか、どの程度の頻度なのか、もし見込みがあれば教えてください。
E事業者	10年は長期間なので、異動がないと組織的に停滞する可能性があります。5年程度経過したら、検討することになると思います。地域に迷惑をかけない範囲でいくと、3年以上は少なくとも一管理者がしっかりと運営して顔を繋がなければ事業として齟齬が出てくると思うため、5年程度は動かしたくないことが法人の考えです。
E委員	なぜ2500円で泊れるのか簡単に説明してください。夜勤の方がいるから、その人たちの経費も発生しますが、利用者から貰うのは2500円です。
E事業者	簡潔に申しますと、そこでの収支は考えていません。「そこで儲けを取ろう」であったり、「そこでトントンにしよう」ではなく、より泊っていただきやすいことがプランニングしやすいことに繋がります。より柔軟に宿泊のサービスを提案できるため、その方が運営の難易度においてメリットになります。
E委員	しっかり夜勤手当も出しますね。

E事業者	はい。今回の場所は期間限定ですが、通常では考えられない費用でお貸しいたします。包括サービスの枠の中で弊社は介護保険をいただいているので、建物にそこまでお金を掛ける必要がありません。自前であれば若干上がっていたと思います。
A委員	作成部署があるそうですが、各提案内容が短い。簡潔だと解釈もできますが、どの様式を見ても割と短めに書いてあります。長ければ意欲があるわけではありませんが、全体的にあっさりした印象を受けました。それが良い悪いではありませんが、短くても意向が伝われば良いと思います。せっかくなので、もう少し書けるのではないかと思います。短くても伝われば良いという感じですか。
E事業者	どちらかと言うと、なるべくシンプルに伝えたいことを伝えた方が良いという認識はありましたが、ご発言通りもっと盛り込むべきだったかなと反省しています。
事務局	E事業者の質疑を終了します。
	(F事業者のプレゼンテーション)
事務局	F事業者の質疑を開始します。
A委員	大きな事業者かと思いますが、書類作成を主に担う部署はお持ちですか。
F事業者	法人本部に企画部門、人事部門があり、そこで事業所の採用や指定管理の指定の書類等の支援を行っています。また、事業部内でも営業推進室があり、そこにそれぞれ担当がいます。採用担当、教育担当、DXを推進する担当等がありますので、事業所だけで何か困ることがないように、全体で支援するような体制です。
A委員	今回の資料を見て、本来これは1枚でまとめるべきと思う様式が2枚になっており、きちんと書かれた後に誰かがチェックしていないのか気になりました。
F事業者	チェックは行いましたが、足りなかったところがあったかもしれません。
A委員	最近はどこかの公募に手を挙げているところがありますか。
F事業者	近々ではないです。
A委員	訪問看護は、看護師である管理者1名と理学療法士だけで行いますか。
F事業者	4名います。
A委員	4名ですね。予定管理者の方は22年から23年は契約社員となっていて、23年8月から正社員になられたということです。正社員になってからの時間が短いと思います。以前に、病院等で正規職員として働いたことがありますか。
F事業者	病院と訪問看護ステーションで、正社員として働きました。
A委員	介護や看護は転職がとても多いです。10年の運営期間の中で管理予定者が辞めてしまうと大変かと思いますが、人の異動について、どのように考えていますか。
F事業者	本施設の予定管理者の選抜を行い、育成してきました。その中で、優秀と判断した者に関しては、常任理事の方で選抜して、本人との面談を定期的に行いながら、モチベーションや今後の予定等も含めて、大丈夫だと判断し、推薦しています。
B委員	人材育成の件ですが、外国籍の職員の人材採用と、育成についての記載があまり見られませんが、そのことについて教えてください。
F事業者	現在、外国籍の職員が法人全体で200名から300名近くいます。国籍はインドネシアやベトナムが中心ですが、マニュアルに全て日本語のルビをふって、介護に関する知識を深める研修を定期的に行っています。また、コミュニケーションが取れないと高齢者のニーズを聞き取れないことがあるため、日本語研修を行い、日本文化や日本の言葉を学んでいます。交流会では多国籍の方々が集まり、コミュニケーションを深めています。僕らから話し掛けると困っていることがあっても言い出せな

<p>B委員 F事業者</p>	<p>いことがあるため、そうした方々のニーズも受ける信頼関係を築くようにしています。加えて、外国籍の担当の部署があるため、困ったときは24時間体制でLINEで連絡を行えます。例えば「水やお湯が出ない」ということも含めて支援します。寮等がありますか。</p> <p>寮はありません。特定技能と技能実習生の方々については、私たちの方で家具等の手配を行い、自分の着替え等を持ってそこに住む形を取っており、管理会社と法人本部は繋がっているため、何かあればすぐに対応できる体制を整えています。</p>
<p>B委員 F事業者</p>	<p>利用者へのケアの部分で、外国籍の方に関する課題等がありますか。</p> <p>サービスを受けている方々は、思っていたよりも寛大で受け入れている印象です。我々の視点は、コミュニケーションや資格取得の支援です。特定技能の方は5年間で資格を取らなければ帰国となりますが、本人達も働きたいので、定期的に介護福祉士の資格の講習会等を行い、長く働ける支援を行っています。</p>
<p>B委員 F事業者</p>	<p>資格を取得された方もいますか。</p> <p>技能実習から介護福祉士になった方もいます。国内ではかなり少ないと思います。</p>
<p>B委員 F事業者</p>	<p>在留資格介護ですね。</p> <p>おっしゃる通りです。</p>
<p>B委員</p>	<p>地域との交流について、とても面白い取組だと思ったのが、「図書館の運営」です。これについては、実績がありますか。</p>
<p>F事業者</p>	<p>あります。</p>
<p>B委員</p>	<p>どのように図書館を運営していますか。</p>
<p>F事業者</p>	<p>地域交流スペースを使って本を置きます。提案書にもありますが、最初は職員の推薦本を出して、来ていただいて繋がりを持った方に棚を専用で貸し出し、興味を持った別の方がまた見る、という形になります。また、お子さんを呼ぶことや、夏休みに勉強会を行うなど、ついでに本を見ていただくようにしたいと考えています。</p>
<p>B委員</p>	<p>コーディネートする職員はいますか。</p>
<p>F事業者</p>	<p>事業所責任者や事業本部の中に営業推進室があり、その中に本の企画担当がおりまして、その者が一緒に行ったり事業所だけでやることに負担がないように、皆で協力しながら行います。</p>
<p>B委員</p>	<p>医療との連携の点では、具体的にどのように考えていますか。</p>
<p>F事業者</p>	<p>訪問看護があるため、やはり対応が困難な方の受入れと退院支援を積極的に行いたいと思っております。退院支援や在宅支援に当たっては、併設の小多機能がありますので、病院の地域連携室の看護師等と研修会を行い、「小多機能がどのようなところなのか」「この方は小多機能に向いている」「この方は訪看だ」と、ご理解いただくことが大事かと思えます。ご理解いただいた上で、上手く使っていただくための情報提供の場として、勉強会を行います。既に港区医師会の方々とは非常に連携させていただいています。選考された暁には、きちんとご挨拶して連携し、「ここの施設をどのようにやっていこうか」ということも踏まえ、良いサービスを提供します。</p>
<p>C委員</p>	<p>もう一回確認しますが、様式10で訪問看護1名と管理者1名が兼務、理学療法士が0.5名で、計1.5名としか読めません。先ほど実人員として4名いるとのことでしたが、看護師の欄に人員が抜けてしまっているのかなと思いました。</p>
<p>F事業者</p>	<p>おそらく記載ミスです。収支計画に人員配置計画があり、管理者1名と看護師2名、常勤2名、契約社員1名、理学療法士1名で、看護師と管理者含めて4名、理学療法士は別で1名、全体で5名です。人員配置の記載にミスがありました。</p>

C委員	看護師は管理者を除いて実質3名で、常勤換算で何名ですか。
F事業者	3名です。正社員と契約社員だけなので、常勤稼働は3名です。
C委員	みなさん、フル稼働ですか。
F事業者	はい。
C委員	先ほど予定管理者の経歴の中で、訪問看護ステーションからの看護経験があるとおっしゃいました。資料を拝見して、このまま読み取ると訪問看護の経験が無い方に見えてしまったので、訪問看護ステーションからの訪問看護の経験があったならば、書いていただきたかった。そこが漏れていることは、恐らく損していると思います。重要なところだと思いますので。
F事業者	訪問看護ステーションが併設だったので、記載しませんでした。看多機と訪問看護が併設になっています。
C委員	看多機と訪問看護ステーションからの訪問看護は違うと考えており、訪問看護ステーションの経験があれば、ぜひ書いてほしかった。では、管理者の経験は今回初めてになりますね。管理予定者になる上で、どのような準備を予定していますか。
F事業者	管理者就任に向けて、現在、施設内での管理者研修を受けている最中ですので、真面目に取り組んで行きたいと思います。
C委員	そのような研修があるのですね。
F事業者	現在行っております。7～8名選抜した人間に対し、管理者研修を行っております。
C委員	地域との交流について、今までの経験で色々書いていただきました。ハロウィン等ですね。同じようなことを港区でも行う考えですか。
F事業者	はい。当法人の運営する施設には、港区の施設もあり、実際に行っています。特に当法人が運営している事業所は、オレンジカフェを毎月実施しています。若干変わったオレンジカフェで、給仕は高齢者が行っています。「まだまだ高齢者でも元気だよ」「支えられる側ではなく、支え手にもなれる」というポリシーを持って行っています。今回は書いていませんが、コンポストを行っており、食事で出た残渣物を使ってコンポストを作り、無償で一緒に配布を行っています。
C委員	今までの経験を今回の施設でも展開することですね。
F事業者	そうです。
E委員	様式8についてです。「稼働率を最終的には85%を目指す」ということで、通い及び宿泊を提案されております。定員登録29名に対する登録率について、法人としてどのように考えていますか。
F事業者	同じ80%以上を目指したいと思っています、という回答で合っていますか。
E委員	つまり、29名の登録の枠に29名は埋まらない、と推定していますか。
F事業者	もちろん29名が埋まることはあると思います。ただ、今回は訪問看護と小多機の組合せは初めてのため、ひょっとしたら上手くいくと一旦医療支援に預けて、調子が良ければ小多機が出来るかもしれないため、もっと高い水準が出るかもしれません。当然29名を目指します。
E委員	その上で質問です。この登録率を上げていくために管理者として、どのような工夫や対応を考えていますか。
F事業者	営業活動を行います。居宅や病院、区内の様々なところへ営業に伺うとともに、地域交流の強みもあるため、そこで近所の方々にアピールをさせていただき、施設がどのようなところか知っていただきながら、利用者の確保に繋げていきたいと思っています。また、医療機関との連携も強みであるため、小多機と訪問看護のすみ分けを

E委員	説明しながら、小多機の強みを伝えていけると思っています。 続いて、障害者雇用率についてです。令和5年度は2.46%とご案内がありました。令和6年から、おそらく基準が2.5%に引き上がっていると思いますが、法人としてはどのような状況ですか。
F事業者	現在は超えています。
E委員	2.5%を超えていますか。9月末現在として考えると、超えていますか。
F事業者	超えています。法令もしっかり確認しながら、障害者グループホームの方々と色々連携させていただきながら、確保をしている最中です。
E委員	最後に図書スペースについてですが、複合施設のどこに図書館を作りますか。先ほど「地域交流スペース」の話が出ましたが、もう一度正確に教えてください。
F事業者	地域の方に開放する部屋がありますが、そこが使えなかった場合は、私どもでキッチンカーを持っているので、それを出勤させて車置きスペースの外で開放できると考えています。また、3階の宿泊室も上手く活用できないかなと考えています。
E委員	宿泊室に、不特定多数の方が来る図書館を運営される予定もあり得ますか。
F事業者	はい。中に入らせていただくことで、地域の方々に実際見て理解をいただきたいです。利用されている方々は、リビングがある2階のフロアにいらっしゃるため、その上のスペースは宿泊が無い時間帯はデッドスペースというか、もったいないと思っているため、うまく活用できないかと思えます。
D委員	現場の離職率はどのくらいですか。
F事業者	事業部では、昨年の実績で18%から16%程度です。
D委員	外国籍の方はいかがですか。
F事業者	外国籍の方は退職というよりは、資格等が取れなかったので帰ります、という形になっています。5年程度前に取った技能実習の方が、今回5年経って特定技能にならないで帰ります、という形であり、途中で辞めていく流れはないと思えます。
D委員	一時期いなくなることはありますか。
F事業者	そのような事は無いです。今回の南青山のエリアは、非常に人材に苦心する可能性があると考えており、おそらく短期のいわゆるパートタイムで未経験の方を採用する可能性があります。1年目あたりは18%から20%程度に退職率が上がるかもしれませんが、落ち着いてしまえば我々の方で教育もできます。また、他の港区内の施設でもベテランがいるため、事業所に迷惑をかけることがないように、外国人の育成と採用を行っていきたいと思えます。
D委員	管理者の職員は、役職で言うと、主任や係長に当たりますか。
F事業者	管理者は課長です。その上にエリアを統括している部長がおり、その上に本部長、担当の理事がいます。エリアは港区エリアで跨いで担当します。リーダーは主任が行います。課長の下に主任となります。
D委員	訪問看護の予定管理者の方は、課長になりますか。
F事業者	合格した暁には。
D委員	合格しなければ管理者になれませんか。
F事業者	ポストがなければ管理者はできません。新しい事業所のポストです。もちろん既存店舗で課長になることもありますが、その場合はスライドして、管理職としては課長のポストになります。
D委員	予定管理者の方は、看護師になられてから7年ですよね。それで課長になることは通常のケースですか、かなり早いですか。

F事業者	かなり早いです。40代50代の一般職の方が多くいます。色々な適性も見まして、適材適所で抜擢しています。
D委員	折角なので、管理者の方から地域との向き合い方について述べていただけますか。
F事業者	<p>(小多機) 私は多くのイベントをカフェ等で行ってきた経験があり、それは私の強みかと思います。イベントを中心として、入って来て見ていただき、施設に入り辛い様な雰囲気を作らずに、敷居を感じさせずに地域の皆様と関わっていただけると良いと思います。やはり通常だと「入っても良いのかな」という感じがあるので、イベントを通じてこのような場所があることを知っていただき、更に日常的にも休憩や、気軽に寄っていただけるような施設にしていきたいと思います。</p> <p>(訪問看護) 現在の職場で、関係している医療機関やご家族との関わりを通して、すごく温かな看護を行っていると自負しております。そのような看護の関わりを港区でも行って、在宅医療と在宅看護を更に良いものにできたらと思います。</p>
事務局	ありがとうございました。まもなく時間ではございますが、全体を通じて委員から最後の質問はよろしいでしょうか。
F事業者	図書館をどこで行うのか、小規模を小さくやってどんどん育てていく等も含めて、他の事業所や地域の方々とよく相談しながら、考えていければと思います。取組としては人気があって面白いので、ぜひやってみて成功したいですが、場所はこれから考えます。障害者グループホームの事業者を含め相談していきたいと思います。
事務局	F事業者の質疑を終了します。
委員長	3 第2次審査採点及び事業候補者の選定について
E委員	<p>各委員は、講評をお願いします。</p> <p>二次評価に関しては、圧倒的にE事業者が良かったです。単純に、E事業者と共にパートナーとしてこの10年が見据えられた、と全体を通して感じた感想です。D事業所は、この土地のこれまでの経緯等をD委員が質問した際、あまりピンときていない回答であり、本気度に少し疑問を感じました。提案書類は素晴らしいです。F事業者は可もなく不可もなく、書類の誤植や人員の部分で間違っている箇所を当日その場で言われて初めて気づくあたりは、信頼感の面でどうかと感じました。</p>
D委員	どの事業者も経験やノウハウがあると思っています。結局は、そこにいる人達がどのような人物かを中心に見ていました。F事業者は雰囲気がとても良いなと思いました。訪問看護の方のキャリアが気になりましたが、優秀な方であることを理解しました。総合的にはF事業者が一番評価し、取組姿勢・意欲は満点にしています。事業者としての取組や事業者の雰囲気が良ければ、地域と上手くやっていると感じます。評価順としては、F、D、Eの順です。
C委員	私は、順番はE、F、Dの順番で付けました。D事業者については、「色々な手続きのミスがあったが、慢心がありました」と言われると、それに対してリカバリーするようなプレゼンが無かったと感じ、厳しく付けました。提案内容は悪くないと思いますが、プレゼンは熱意というよりは読み上げている感じが若干強かったです。それに比べてE事業者はプレゼンが上手でした。一緒にやっていきたいという感覚は非常に共感しました。ただ、地域分析はこれからという発言は気になりましたが、期待します。F事業者もそんなに悪いとは思いますが、資料で私が看護の人数等について質問した際、その場で初めて気づいたことが気になりました。事業者としてはそこまで悪くはないと思います。地域交流等も熱心に行うと思います。そ

B委員	<p>こには期待したいと思いますが、順位はE事業者を高くつけました。</p> <p>第一次審査では、E事業者を低く付けていましたが、お会いしたらことのほか良かったです。ただ、港区に関する地域特性やニーズについては不安を感じました。また、関西中心のカラーが強い感じもしましたが、素朴な努力をしてくださるようなものをスタッフから感じました。D事業者はやる気があると思いますが、一番中心の男性が若干無然とした感じがしました。F事業者は、やる気はあるし色々な取組を考えています。ただ、訪問看護の予定管理者の看護師経験7年については、いくら優秀でもどうなのかと思います。看護にはやはり経験値が必要ですし、まして病院勤務中心であった人物がいきなり訪問看護ステーションの管理者となるのはすごく難しいです。E事業者とD事業者は同点ですが、E事業者が一番です。</p>
A委員	<p>D事業者の男性が若干無然とした感じでしたが、非常に自分達の組織やあり方は強く持っていることが分かりました。ただ、スタッフの経験が少ないと感じました。E事業者は思いのほかしっかりしていました。ただ、東京にも拠点があるそうですが、本施設の現場に行ったことがあるのかな、全員は行っていないのではないかと、という感じがしました。F事業者は、宿泊が空いているところで図書館をやるとのことですが、感染症等の問題がある中で、衛生面でどうなのかなと思いました。車を利用して移動図書館にすると行っていましたが、不特定多数の人が来る施設であることから、無頓着すぎると感じました。従って私は低く付けました。加えて、看護師のデータを間違えたことも、ちゃんとした部署があるとおっしゃっている割には、間違いがあることに気づいていないことに慢心が出ていたと思いました。</p>
委員長	<p>評価が3以上離れているのが2か所あります。A委員とB委員の「事業運営の理解について」です。</p>
A委員	<p>F事業者については、先程申し上げた通り、宿泊者が空いているところを図書館にするとこのことで、地域の方を招いて理解を深めていただきたいということは分かれますが、不特定多数の人が利用する施設であることから、衛生面や相手のことを考えるとどうかと思いました。それらの点を低く評価して8点にしました。</p>
B委員	<p>両事業者ともに12点に修正します。目的を理解していると思っていたので。</p>
A委員	<p>そうですね、目的は理解していますが、ここに車を置かれるといかがなものかと。</p>
委員長	<p>点数を変更する方はいますか。</p>
D委員	<p>D事業者の「提案内容の実現性について」は、最初12点でしたが16点にしてください。「事業運営の理解について」も16点でお願いします。</p>
E委員	<p>D事業者の「事業運営の理解について」、可もなく不可もなく、当初採点は低すぎるかと思うので、12点にします。</p>
C委員	<p>D事業者の「事業運営の理解について」、E委員同様、12点でお願いします。</p>
E委員	<p>「取組姿勢・意欲について」も、D事業者は8点を12点でお願いします。</p>
事務局	<p>再集計の結果をお伝えします。D事業者の2次審査の点数が356点に、続いてF事業者は368点に変更になりました。その結果としまして、D事業者が1,146点、E事業者が1,068点、F事業者が1,113点という結果になります。</p>
委員長	<p>得点で考えると、D事業者がトップです。E事業者が3位で、F事業者が2位です。今回のプレゼンだけを考えると、E事業者がトップになります。その次がF事業者、D事業者になります。これをどのように考えるのかについて、議論いただくことでよろしいですか。今回の点数だけの順番で行きますと、D事業者にお願いすることになります。第一次審査と第二次審査の合計得点は大きく離れているわけで</p>

D委員	<p>はないため、少し議論いただければと思います。</p> <p>D事業者の二次審査は派手さはありませんが、平均点以上の出来であり、誠実さと一次審査の資料作りはしっかりされており、トータルでD事業者は良いと思いました。E、F事業者も二次審査は良かったですが、E事業者は一次選考の書類の面で不安な部分がありました。F事業者も個人的に訪問看護の予定管理者のキャリアに不安な面があるので、点数は良かったですが、各者それぞれが不安要素を抱えているため、D事業者がこの中で安定していると思いました。</p>
E委員 委員長	<p>同意します。</p> <p>第一次、第二次審査を含めた合計点数は、D事業者が1,146点、E事業者が1,068点、F事業者が1,113点、合計点数1位はD事業者です。</p> <p>委員の皆さま、得点の変更はありますでしょうか。</p> <p>(全委員変更なし)</p> <p>合計点数1位のD事業者を指定管理候補者として決定してよろしいですか。</p>
全委員	<p>(異議なし)</p> <p>それでは、D事業者を指定管理候補者として決定します。(結論)</p> <p>もしもD事業者に不足や運営ができないといった事情が発生した場合は、次点としてF事業者でよろしいでしょうか。</p>
全委員	<p>(異議なし)</p> <p>【その他】</p> <p>(事務局から今後の流れを説明)</p> <p>閉会</p>

※委員長における質疑や講評等に関する発言については、「委員」として表記しています。

※委員長としての発言(開始や終了挨拶、各委員への発言の促し)は「委員長」、委員長における質疑や講評等に関する発言については、「委員」として表記します。

※「A委員」「B委員」の表記は、採点表や選考委員会会議録の間で同一の人物をA委員、B委員として統一します。