

令和４年度碧南ふれあい作業所指定管理者審査委員会 会議録

1 日時

令和４年８月５日（金）午前１０時から午前１１時１０分まで

2 場所

碧南市役所２階 会議室３

3 出席者

(1) 出席委員

碧南市副市長 金沢 宏治（委員長）

東海税理士会刈谷支部副支部長 伴野 義雄

日本福祉大学教授 青木 聖久

民生委員児童委員協議会代表 鳥居 隆幸

NPO法人ゆるりん理事長 磯貝 厚子

(2) 事務局職員

福祉課長 山本 貴史

福祉課社会福祉係主事 榊原 陵子

(3) 指定管理者

碧南ふれあい作業所所長 小澤 祐佳里

社会福祉法人WHJ 法人本部長 竹内 涼

社会福祉法人WHJ 法人本部経理部長 熊本 直孝

4 傍聴者

０名

5 議題

(1) 令和３年度事業報告及び収支決算について

(2) 令和４年度事業計画及び収支予算について

(3) その他

6 議事の要旨

(1) あいさつ（金沢委員長）

(2) 議題

(1) 令和３年度事業報告及び収支決算について

指定管理者が会議資料に基づき、議題（１）を説明した。その後、審議した結果、承認された。

＜主な意見・質疑＞

【委員】

１０ページの決算のページについて、収入の部６００万円の拠点区分間長期貸付金は借入金のことか。貸付金は貸す形になるので収入には上がってこないのでは。

【指定管理者】

法人が運営している市内の施設である「ふれあい工房アルゴ」にふれあい作業所から６００万円の貸付金があり、その返済を受けたという内容。

【委員】

修繕費について、市とふれあい作業所で、どちらが負担するのかを判断する基準の金額は。

【指定管理者】

今は５０万円を超えた金額である場合は市で修繕し、それ以下ではふれあい作業所で修繕している。

【委員】

修繕するときは市に報告するのか。

【指定管理者】

細かい修繕は報告していないが、大きなものは随時協議しながら修繕を行っている。

【委員】

１ページに職員数の記載があるが、職員の定着率、平均勤続年数などはどれ位か。

【指定管理者】

ふれあい作業所の平均勤続年数としての数字は算出していないが、正職では長い職員だと１０年以上勤務している者が４名おり、５年未満の職員が大半になる。非常勤で非常に長く勤めている者がいるため、若い職員を育ててもらいながら運営している。

法人全体としての離職率は昨年度４．６９％だった。これは介護業界全体としてはかなり低い数字であると考えている。５年ほど前までは１５～２０％位であったが、そこから職員の定着、育成に力を入れてきている。

【委員】

職員を育てるということは大変だが、力を入れていって欲しい。資格取得にも力を入れているということでモチベーション向上にも寄与しているのではと感じる。

【委員】

9ページの資格取得について、今現在資格を持っている方がさらにこういった資格を取りに行っているのか。今まで資格を持っていなかった人が資格を取得しているのか。

【指定管理者】

両方いる。現在ヘルパーの資格を持っている人が次のステップアップのために介護福祉士をとっていくということもあるし、何も資格を持っていない人がヘルパーなどの資格をとるということもある。

資格取得に関しては利用者へのよりよい支援につながると考えているため、法人として積極的に推奨しており、費用の補助などを含めバックアップしている。

【委員】

今現在資格を持っていない職員はどれ位いるのか。

【指定管理者】

ふれあい作業所では24名中、何も資格がないのは3～4名と認識している。

【委員】

高齢プログラムという話もある中で、利用者で介護保険の対象となっている方、今一番高い年齢の方やもう少ししたら介護保険に切り替わる方はいるか。

【指定管理者】

現在70歳以上の方が2名いる。60代の方が5名、50歳代の方は20名であり、利用者の半数近くが50歳代以上となる。介護認定を受けている方は1名いる。

(2) 令和4年度事業計画及び収支予算について

指定管理者が会議資料に基づき、議題(2)を説明した。その後、審議した結果、承認された。

<主な意見・質疑>

【委員】

予算について、収入のところの職員給食費等は、決算と異なり障害福祉サービス等事業に入っているが、項目が変わった理由は何か。

【指定管理者】

誤りであり決算同様、障害福祉サービス等事業と分けて記載するべきであった。

【委員】

14 ページ（7）職員研修計画について、志賀道場の内容はどのようなものか。

【指定管理者】

志賀道場は、3 年ほど前から志賀さんという社会保険労務士のコンサル担当の先生に月 1 回来ていただき、職員の育成や組織の考え方など人材育成のための研修を受けるようにしている。

昨年度は法人の中で管理者とリーダークラス（次期管理者候補）それぞれ 2 か月に 1 度受講してもらった。今年度からは管理者もリーダーも毎月 1 回研修を受けることとし、人材育成につなげていくという取り組みをしている。

【委員】

15 ページの予算で、原油高などで水道光熱費を 80 万円増額しているが、今年度の見込みはどうか。また国の交付金などでこれが補填されてくるような動きはあるか。

【指定管理者】

物価高というところで、水道光熱費、電気代などが高騰している状況ではある。国からの補填についての情報はまだない。国からの補填がない以上は事業所の中で何とか組み込むという状況だが、市の指定管理料で補填してもらえれば一番よいと考えている。

【事務局】

ふれあい作業所は障害福祉サービス事業所ということで独立採算と考えている。

（3）その他

議題、連絡事項等なし。

7 まとめ（日本福祉大学教授 青木 聖久）

4 点気づいた点をお伝えしたい。

1 点目としては、改めて施設が果たす意味について。

コロナ禍、2020 年から始まって 2 年半ほど経過するが、それだけでも大変である。また、生活介護事業所の定員が 60 名というのはすごいことで、障害支援区分が 4 や 5 の方などが平均で 90 % 以上来られているのは素晴らしいことだと思う。ご本人にとっ

ても、ご家族にとっても、改めて碧南ふれあい作業所が事業を行っているということに大きな意味がある。いい家族関係であっても四六時中一緒にいるとお互い精神的にきついものがある、6～7時間、時間が空くとお互いリセットできる。

2点目としては、当事者理解について。

絶対的評価と相対的評価があり、世間では相対的にものを比べる。障害にもいろいろあって、精神障害などは目に見えないので、なぜ働いていないのかなど、相対的評価をされることがある。当事者理解というものは実はとても深く、仮にふれあい作業所に通っている方が障害がなければ50歳代の方であれば実はお酒も飲めたであろうし、持ち家もあってしかりだし、当たり前余暇活動をしている人たち。そういう方たちが今ここで過ごしている。職員の方もいろいろな新しい方が入ってくる中で、その方が仮に障害がなく、今ここで地域で過ごしていらっしゃるとしたらどういう状況であったのかということにも是非目を向けていただきたい。

3点目としては、伝えるということについて。

普及啓発も非常に重要なことであり、こういう事業は人と社会の関係で盛り上げていくもので、社会が寛容で理解があればご本人やご家族の方もすごく住みやすい。ふれあい作業所の状況を実習で来た高校生や市民の方にも伝えていただくことで、施設の中の様々な価値観を提供できるのではと思う。

最後は、職員のやりがいについて。

動機付けには内発的なものと外発的なものがある。人が前向きになるときは2つの要因があり、外発的要因は給与を上げる、きれいな職場で働けるなど目に見えるものだが、人が長期的に前進するためには内発的な動機付けが大切で、その一つが資格取得であるとか、本人がやりがいを持つことであるが、施設ではそれを実践しているのを感じた。もう一つ言えるとすると、介護援助は仕事を通して自身の人間としての成長を体感できることが非常に醍醐味であって、仕事で得た気づきを家族にも伝えることができるし、社会にも伝えることができる。そのようなことが利点であると思う。

生きるというのは二つの漢字があり、活用するという字と生きるという字があって、自分の力が施設で、社会で活用される、活かされることによって自身が本当の意味で生かされる。そのようなことが内発的動機付けになるともっとよい。