

第2回新潟市母子生活支援施設 指定管理者申請者評価会議 会議録

日 時 令和5年10月20日（金）午前10時～正午

開催場所 新潟市役所本館6階 講堂3

出席委員 内山委員、小柳委員、藤瀬委員、名塚委員、齋藤委員

（出席5名、欠席なし）

事務局出席者 こども未来部こども家庭課長、同課課長補佐、他2人

傍聴者 無

会議内容

発言者	内容
こども家庭課長補佐	<p>それでは、申請者プレゼンテーション・ヒアリングを行います。委員の皆様、申請者に入ってもらってよろしいでしょうか。</p> <p style="text-align: center;">（申請者入室）</p> <p>それでは、プレゼンテーションの準備ができましたので、これより始めさせていただきます。プレゼンテーションを始めてください。</p>
新潟市社会福祉協議会	<p>（新潟市社会福祉協議会から資料に基づきプレゼンテーション）</p>
こども家庭課長補佐	<p>委員の皆様から、只今のプレゼンテーションについて質問などをお願いします。なお、事務局からも質問することがありますので、よろしくをお願いします。</p>
内山委員	<p>収入支出予算の見積書のところで何点か教えていただけますでしょうか。一点目が人件費で令和5年度予算までは職員給料で600万円が上がっていたのが、非常勤給与に移行されているようなので、これは皆さん非常勤に、施設長も職員給与ではなく非常勤給与として計上されている理由をお聞きしたいというのが一点目。二点目、研修研究費が令和6年度予算で20万円ほど挙がっています。例年よりも多いなどというところだったので令和6年度が多い理由を教えてください。三点目、修繕費も増えているので施設修繕費の発生理由を教えてください</p>

新潟市社会福祉協議会	<p>たらと思います。最後に四点目、業務委託費のところも毎年少しずつ増えている状況の理由を簡単にいいので教えていただければ、計四点お願いします。</p> <p>一点目の人件費については、あくまで令和6年度にむけて想定した予算見積書となっているところをご了承いただきまして、来年度はアフターケアを今年度よりも重点的に取り組んでまいりたいと考えていて、アフターケアに人員を回せるように人員の増加を考えております。そのため、決められた指定管理料の範囲でどうしたら職員数を増やせるか考えた結果このような形になっています。二点目、三点目に関わってくるのですが、研修費、修繕費を令和5年度はかなり少なく見積もっていて、人件費が少し減った分研修費、修繕費の方をアップして指定管理料を使わせていただきたいと思いこのとおりとなっています。四点目の業務委託費については主に上がったのが宿直員のところで、宿直員の人件費が増加している分が委託費の増加となっています。</p>
内山委員	<p>職員の方は今より1名増というイメージですか。</p>
新潟市社会福祉協議会	<p>今年度の人員体制で行っていく中で入所者の方に尽力する分、アフターケア、退所者支援にちょっと手が足りないところが課題として見えてきたので、来年度はアフターケアを充実させていきたいと考えています。</p>
小柳委員	<p>職員の配置について、職員の割当表を拝見すると日曜日、祝日、祭日に関しては1人で勤務という形になりますよね。とすると、休憩時間はどうしても1人での時間帯に休憩が入ることになりますが、その間何も業務が無いことが保証されていることが休憩とみなされるので、その間電話を受けなければだめだとか、入所者の方へ突発的な仕事をしなければならないといった状態が生ずると、これは休憩じゃないと言われる可能性もあるので、休憩を取れるのを確実にするために何かされているのかをお聞きしたいのが一点。もう一点研修についてですが、自己開発というところで、様式9-3で職員の資質向上、育成についての一番下に、福祉関連資格の取得について積極的に取り組むと書いていますが、これを具体化された方針に自己開発というところがありますが、そこには資格取得については触れられていないようですが、具体的に資格取得を支援するために何かやっているようであればお聞</p>

新潟市社会福祉協 議会	<p>きしたいというその二点をお聞きします。</p> <p>一点目の土、日、祝日の1人体制のときの休憩時間の確保についての工夫ですが、あらかじめ入所者の方には土、日、祝日は職員が1人体制になることをきちんとお伝えしています。休憩時間は12時から1時までとさせていただいていますが、休憩時間に入る前には来客用のインターホンのところと入所者の方が事務室を訪ねてこられる事務室の前に「職員が休憩に入りますので御用の方は1時以降にお越しく下さい」といった貼り紙をしています。職員も事務室の鍵を全て閉めて休憩室に入る形で休憩を取るようになっています。二点目の研修について、自己開発のところですが、職員からこのような資格が取りたいと相談があった場合には勉強時間の確保をするため勤務調整をするなどして、勉強するための時間が確保できるような配慮をしています。</p>
小柳委員	<p>それは有休でということですか。それとも勤務を早く切り上げるとということですか。</p>
新潟市社会福祉協 議会	<p>職員が有休を希望すれば、そういった勤務体制を残りの職員で勤務できるように配慮しますし、勤務が早番、遅番とあるので、遅番をすると夜に勉強ができないということであれば日勤だけの勤務にするなどです。</p>
藤瀬委員	<p>四点ほどお伺いしたいと思いますが、まず職員体制のところでは先ほどの質問と関連して、令和6年度からはアフターケアも充実させたいので人員増を考えたというお話がありました。とても大事な部分ですので手厚くしていただくのだなと聞いておりました。資料9-3にある職員配置の考え方で、施設長含め7人が出ていますが、これは現状よりプラス1した体制でこの人数と理解してよろしかったかが一点目。収入・支出予算見積書には臨床心理士の謝礼が出ています。説明の中にはなかったのですが、心理面、精神面のケアというのは大事かなと思っており、これを拝見すると、施設の中には無い機能をこうした形で補って心理的なケアを丁寧に行われているのかなと見たのですが、もしこの活用の部分がありましたら補足で教えていただきたいというのが二点目。三点目が「子どもの最善の利益」を重視するということがありましたけれど、アンケートを取ってという説明もありました。もしこれまでも取っていたら、例えばこんな要望があって、かなえられ</p>

新潟市社会福祉協 議会	<p>る部分についてはこんな風に変えていったとかそんな実例がありましたら教えていただきたいと思いました。最後、四点目ですが苦情解決についてお伺いします。市社協さんの苦情解決制度実施要綱を拝見すると第9条の苦情受付担当者についてですが、本会事務局、区社協及び各事業所等に置くとありますが、資料を見ると施設の中にも受付担当者を置いているかが読み込めなかったので、置いているかどうかをお聞かせください。</p>
	<p>一点目は今よりも職員が1名増加したということです。二点目の臨床心理士のカウンセリングについては毎月ふじみ苑に青陵大学の臨床心理士の先生に来ていただき、入所者の方からご要望があった際には一人一時間程度を想定しカウンセリングの機会を設けています。そのための謝礼金となっています。三点目の「子どもの最善の利益」のところで子どものアンケートについてですが、毎年母子ともにアンケートを取っておりまして、子どもからよく聞かれる要望としては、おもちゃを増やしてほしいとか、もっと調理実習、お菓子を作りたいといった要望がよく挙がってきます。おもちゃに関してはお金のこともありますので用意できる範囲で購入を心掛けていますし、調理実習につきましては女子からたくさん意見が聞かれましたので月に2、3回とできる範囲で、フードバンクからいただいた食材を使って何ができるか入所児童と一緒に考えながら調理実習を行っております。四点目の苦情解決の受付担当者については施設内でも苦情受付の担当者を定めていて今年度は施設長ともう1名母子支援の職員が担当となって2名体制となっています。年度初めに苦情受付の担当者を入所者にご案内していて、また、施設内にも掲示しています。</p>
名塚委員	<p>何点かありまして、一点目、今回の提案で管理運営方法の変更点ですとか改善点といったものがあれば教えてください。二点目は、資料9-4の施設での体験的活動は具体的にどういったものか、頻度なども教えていただきたい。学習支援についても具体的にいつ、どのくらいでしょうか。また、入所者の年2回の面談のほかに日常の相談方法は都度なのか予約なのかとか、相談者の指名ですとか、そういったものを具体的にどうされているのか教えてください。退所者への支援方法は実際どのような支援が多いのかということと、退所者が自発的に相談に来るケースもあるのかお聞かせください。学習支援ですが退所児童向けの学習会は、入所している児童と一緒に行われているのか具体的</p>

新潟市社会福祉協 議会	<p>に教えていただきたい。退所者の支援というのはさつき荘の退所者も含まれているのかお聞きしたい。あと、苦情受付状況で3件というのは3年間で3件なのか、それとも主なものなのかお聞きしたい。</p> <p>一点目の今回の指定管理者の申請にあたり今までの変更点につきましては、今回新潟市が指定管理者に求める仕様書にアフターケアが新たにあったので、私どももより重点的に取り組んでまいりたいと思います、こちらが一つの変更点となっています。二つ目の質問にありました児童の体験的活動の内容と頻度についてですが、今年度は夏休みにアイススケートの遠足とマリンピアに遠足に行っており、外に出て公共機関を使いながら児童と遠足に行く活動や、昨年度は親子キャンプとして職員が引率して妙高に行ったり、日常的には調理実習を行ったりしており、そういった体験的活動を増やしていきたいと思っています。頻度は毎月のお誕生日会や、その時の季節に合わせた行事も行っていますので月に1回の行事に夏休みは遠足、キャンプといった形で月1、2回は体験的活動ができるように配慮しています。また、学習支援については毎日とはいきませんが小学生以上の児童が帰ってきて宿題をしていこうという形で声をかけて、施設の中に図書室があるのですが、そちらの図書室で宿題をみて、夏休みや冬休みの長期休みには早目に宿題を終わらせようと集中的に宿題をみる機会をつくっています。子どものペースになりますがそのような形で行っています。三点目の自立支援面談と他の日常的な相談については、自立支援面談はあくまで自立支援計画を立てるためにお母さんと職員とでじっくりと話し合って次の計画を定めるための相談となっていますが、そちらはかなり時間を使って、長い方だと1時間以上、2時間、3時間お話をする方もいます。そのほかにも日常的な相談ももちろん受け付けていて事務室が玄関前にありますのでお母さんたちが外出するときに職員を見つけて話をされる方もいますし、個別に相談があれば和室へ案内してお話を聞くこともあります。入所世帯のケースは必ず担当職員がついていますので担当職員が話を聞くケースもありますし、担当が不在の場合には施設長が話を聞いたりもします。四点目のアフターケアの実際の支援内容につきまして、退所者からの相談は、一番多いのが電話相談かと思っています。多い方は一週間に一回は現状の報告で電話をくださる方もいらっしゃいますし、退所後ふじみ苑のことを思い出していただいたタイミングでふじみ苑に聞いてみようとか、何か困ったからふじみ苑の職員を頼ってみようということで数か月ぶり、数年ぶ</p>
----------------	--

	<p>りに連絡をくださったケースもあります。そのほかは食材の提供ですとか、ふじみ苑内で夏祭りを行っていますが行事の案内も退所者に行っていて、行事に参加していただいて相談を受け付ける場合もあります。学習支援については入所児童の学習会を開くタイミング、学生のボランティアを募集して夏休みや冬休みの長期的な休みに集中的に勉強ができる学習会を開催していて、そこに退所児童へもご案内しています。ですので同じ空間で入所児童と退所児童と一緒に勉強する場となっています。さつき荘の退所者のアフターケアは、これから新潟市とも相談してどうやって行っていくかを検討したいと思っています。最後の苦情のご質問については添付資料に載っているところが過去の件数の実績となっています。少ないかと思われるかと思いますが、このほか日常会話の中でお話を聞いてその場で解決を図っておりまして、正式に苦情として挙げられた件数が添付の資料のとおりとなっています。</p>
齋藤委員	<p>二点お伺いします。アフターケアについて現状実施している中での課題と感じていることと、それを1名増員することでどのように改善していくかお聞かせいただきたいのが一点。日常生活の支援の中で虐待や不適切な関りを発見したときは職員が介入とありますが、想像するところこういう場面は難しい場面ではないかと考えますが、こういった場面の対応のマニュアルなどがあるのかどうか教えてください。</p>
新潟市社会福祉協議会	<p>一点目のアフターケアの課題と改善点ですが、現在アフターケアを行っていて、その瞬間瞬間の支援となってしまっているということが課題として感じています。電話での相談支援や来訪での相談をお聞きして、あと、食材の提供ですとか、その瞬間は解決されたとしてもその後、食材を提供した後、食生活が改善されたかといえばそうではないですし、相談を聞いてこういう窓口で相談するといいかこういうサービスがあると情報提供して、その後で実際にそこを頼っていったのかの確認ですとか、瞬間的な課題は見てきたとしてもその後のフォローがしきれていないということが課題として考えています。そこで来年度は職員を1名増加することで、もう少し相談した後のフォロー体制ですとか実際に食材提供した後、それを部屋に持ち帰って子どもたちにどうやって食べさせているのかとか、部屋の状態はどうなっているのかとかもう少し介入していきながら支援を行っていきたいと考えています。二つ目の質問の日常生活支援の不適切なところの職員</p>

	<p>の介入についてですが、私たちだけでは解決できないところもあるので、母親から子どもへの不適切な関わりが発見された場合には児童相談所に相談します。児童相談所の職員に入っていただくことでお母さんに虐待じゃないかとか、これは子どもに対する不適切な行動だよねということを見守る職員と一緒に指導を行ってその後の解決を図っていきます。</p>
こども家庭課長補佐	<p>ありがとうございました。そのほか何かご質問ございますでしょうか。聞き忘れた点等ございましたら時間も限られておりますけれども。</p>
こども家庭課長	<p>事務局から何点かお願いします。様式 9-3 職員の資質向上についての職場研修 OJT のところ、グループスーパービジョンの実施、必要に応じて外部有識者のスーパービジョンの実施と記載されていますが具体的にどういったものがあるか教えてください。</p>
新潟市社会福祉協議会	<p>グループスーパービジョンについては、ふじみ苑の基幹的職員と施設長でどういう形で職員全体のボトムアップを図れるかというところを相談して内部研修を企画します。そこで職員全体で基幹的職員の発案のもと課題を一つ出してみんなで考えるケース検討をして改善策を考えると、こういった時にはこうした方がいいといった形で施設全体の共通認識を持てるような機会を作っています。外部有識者のスーパービジョンについては、現在できていない現状があって今後積極的に活用したいと思っています。</p>
こども家庭課長	<p>職員の勤務ですが、宿直員の休憩時間にカッコで 22 時 30 分から 6 時 45 分とありますがどういう意味か教えていただきたい。</p>
新潟市社会福祉協議会	<p>門限が 22 時なので、門限の時間になりましたら宿直員が窓を施錠して 22 時 30 分には宿直室に休憩に入るといった始まりで、終わりの 6 時 45 分については入所者の方から子どものクラブがあって 6 時に出発するから次の日 6 時に鍵を開けてくださいというような早朝開錠の依頼がもしあった場合には、その際に宿直員が 6 時から業務が開始してしまうということでカッコにしています。</p>
こども家庭課長	<p>勤務割当表のところですが、これは今月の勤務割当表なので 6 人となっていますが、これが来年は 7 人になるということでよろしいです</p>

	よね。
新潟市社会福祉協 議会	7人で考えています。
こども家庭課長	例えば14日の土曜日は皆さんが日勤Aということで全員揃うわけですが、7人になったとしてもどこかで全員揃うことがあるということでもよろしいですか。
新潟市社会福祉協 議会	10月14日に関してはお祭りを行っていて全員勤務という形を取っています。何かその月で全員出勤して行事があるという場合には全員出勤というような形を取っています。
こども家庭課長	わかりました。今お聞きした意図は、全員が同じ時間に出勤する日があれば、職員のミーティングとか研修とかができるのかなと思ったものですから、それはそういうことでもよろしいでしょうか。
新潟市社会福祉協 議会	そうですね。
こども家庭課長	現在の指定管理の期間に本部に母子の処遇で判断を仰ぐような事案は何かありますか。距離的に離れているものですから緊急事態があった時にどうされるのか聞いてみようと思いました。なければなくても構いません。
新潟市社会福祉協 議会	緊急時の救急車の要請ですとか、入所者が門限までに帰ってこないですとかそういった時には宿直員から施設長に連絡が入ることになっていますので、施設長が連絡をとって指示を仰いだり、困難ケースで判断に迷ったりした時や、先ほどの児童相談所が関わるようなケースで、本当にこの方向性でいいのかと判断に迷った場合には相談をしたりですとかケースについて相談する機会があります。
こども家庭課長補 佐	よろしいでしょうか。それでは以上をもちましてプレゼンテーションとヒアリングを終了いたします。ありがとうございました。申請者は退出願います。

