

まごのてグループ 実務者会議 第9回会議議事録

日時：令和7年2月25日（火） 18時～19時

場所：株式会社ジャストライフ 訪問介護まごのて洛東

参加者

セルフサポート株式会社	堤	取締役
株式会社ジャストライフ	武村	代表取締役（議長）
	岡山	取締役
	加茂	伏見事業所管理者
ライフプラス株式会社	林	代表取締役
株式会社こみつ	一ノ尾	中京事業所管理者
株式会社クローバー	千葉	代表代行
オアシス株式会社	尾呂（秀）	取締役
株式会社アイケア	西村	代表取締役
	及川	職員
株式会社Hygge	西澤	代表取締役
Roots株式会社	松井	代表取締役
株式会社ブルーム	和田	代表取締役
	後藤	取締役
株式会社QUON	西村	代表取締役
	公文	取締役
株式会社fellows	清水	代表取締役
株式会社あいのはな	山住	代表取締役
	美濃部	取締役
株式会社HOITTO	渋谷（真）	代表取締役
	渋谷（暢）	取締役
株式会社GLANZ	森永（有）	代表取締役
オブザーバー		
一般社団法人福祉介護事業志援夕映舎	藤木	
ZOOM参加		
ほっと株式会社	平川	取締役
株式会社オレンジ	安藤	代表取締役

○各事業所、障害と介護の売上げ比率がどのくらいの割合であるか。積極的に介護保険も対応していくべきか。

参加した事業所の中で確認を取ると、介護保険の割合が少なかった(多くても20%未満)介護保険は日中空いている時間帯に当てはまるので、効率よくシフトを埋め合わせることができる。

○同一事業者が同じ利用者に対して、居宅介護と重度訪問介護に入ることができるのか。

京都府宇治市、滋賀県大津市、福井市などについては別の曜日(例えば、月曜日に居宅介護、火曜日に重度訪問介護)であれば可能だが、京都市については認められていない。京都市の場合は同一事業所で居宅・重度訪問を同時算定することができない。

○各事業所の福利厚生について

- ・毎月、参加希望者を対象に食事会行っている。また年に2回全員参加の食事会を行っている。
- ・過去、年末に職員へお肉を配った。
- ・職員へクリスマスケーキを送ったり、実家で日本酒を造られている利用者様がいるので新酒ができた際に配った。
- ・業務上、私生活問わず職員を対象としたAIG保険に加入している。病気で300万、個室1日3万円補償される。保険料は会社の売上げで計算をされる。
- ・事業所にお菓子を置いている事業所はいくつかあった。

○精神の利用者の共同実践の在り方について

自立支援が目的なので一方的にやるのではなく、声をかけることが大事。例えば、料理を作る際、「何を作りましょう」と相手に問うのは本来の共同実践ではなく、「一緒にやりましょう」と促すことが重要である。ただし、これまで細かく行政などに指摘されたケースはない。

○移動支援で外出せず家での支援となった場合、対象になるのか。

京都市は認められていないが、他の自治体では認められている所もある。地域生活支援事業のため、各自治体によって判断が異なる様子。

車運転中の算定については、常時介護が出来る状態は可能。2人介護中で運転手の他に利用者の隣で常時介護ができるヘルパーがいた場合、1人算定は認められている。

○シフトの作成頻度について

シフトは1週間単位で作成されている事業所が多かった。1ヶ月単位で作成している事業所もあったが、大きな変更はないように配慮しているが、軽微な変更は発生してしまうとのこと。

細かくシフトを作成されている事業所では、公休日や、行くことができる支援が職員毎におおよそ決まっており、キャンセルやイレギュラー等も含めた、全ての支援が入ったと仮定したシフト表を最初に作成する。その後、ラインワークスでキャンセル情報を共有し、タイムツリーカレンダーにて反映。本人の有給や希望休を確認して、最終シフトを調整している。

○支援がキャンセルとなった場合、その者への仕事の割り振り方について

大前提、正社員は週40時間相当入らないようにしないとイケないので、キャンセルが発生した場合は、その時間相当分、登録HHではなく正社員に振り分けられてしまう。登録HHとして勤務する以上、そこは事前に納得していただく必要がある。ただ、本人にも生活する上での、最低稼いでおきたい収入もあると思うので、うまくシフトを調整してあげるよう配慮は必要。

○職員から休みなしで働きたいと希望があった時の対応について

労働基準監督署に確認した所、基本的には法律で定められているので、週1日はお休みにするようにとのこと。ただし、休日出勤した際の給与を支給していれば、それ自体に事業所に罰則はない。その代わりに、安全配慮義務違反として（過労などにより倒れた場合等）、会社の責任になりうるリスクはある。

○登録HHの移動手当の付け方について

支援と支援の間に時間が暫く空いている場合であっても、（例えば、早朝支援へ行き、その後深夜行く場合）移動手当は付けるべきである。移動時間も労働時間であるため、その対応として、移動手当を支給している。

○退職金規程、キャリアアップ助成金について

退職金制度には、特退共や中退共、解約返戻金を原資とした保険制度などがある。キャリアアップ助成金を活用する場合、退職金制度も重要となる。有期社員と正社員の差を1つ以上設ける必要があるので、退職金の支給有無（有期社員は支給せず、正社員は支給する）が差となる。

○次回日程について

日時や開催場所は決まり次第、共有する。