

指定管理者候補の選定結果について

下記のとおり、指定管理者の「候補」が選定されました。指定管理者の指定については、地方自治法第244条の2第6項の規定により議会の議決を経る必要があり、令和2年12月議会の議決を経た後に正式に指定することとなります。

1 指定概要

(1) 施設概要

名 称：北九州市立浅野社会復帰センター

所在地：北九州市小倉北区浅野二丁目16番38号

施設内容

①施設概要

敷地面積：約1,317㎡

構 造：鉄筋コンクリート造3階建（うち3階と2階の一部）

規 模：延床面積約1,032㎡（うち3階と2階の一部）

②事業内容

- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」）に基づく就労移行支援事業
- ・ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業 等

(2) 指定期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日

(3) 指定管理者候補の概要

名 称：社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会

所在地：北九州市小倉北区浅野二丁目16番38号

主な業務内容：第二種社会福祉事業（障害福祉サービス事業ほか）

社会福祉事業従事者等の研修事業（公益事業）

北九州市からの委託事業（精神障害者小規模共同作業所巡回指導事業ほか）

2 指定の経緯

令和2年7月3～9日 募集要項配布

令和2年9月11日 募集締め切り

令和2年10月26日 指定管理者検討会の開催

令和2年10月 指定管理者候補を決定

(1) 応募資格

- ①法人であること。
- ②本社、本店又は主たる営業所、事業所等を、事故など緊急な対処を要する事態が発生した場合に迅速に対応できる場所に有するもの。
- ③募集説明会に参加していること。

(2) 応募状況

説明会参加：1団体

応募件数：1団体（社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会）

3 選定方法

指定管理者の選定に当たっては、学識経験者や専門家等による指定管理者検討会を開催し、応募者から提出された事業計画書等について検討しました。市は、検討会の検討結果を参考に指定管理者候補を決定しました。

4 検討会構成員

- ・[学識経験者] 高口 恵美（西南女学院大学保健福祉学部福祉学科 講師）
 - ・[学識経験者] 高橋 秀直（北九州市立大学大学院マネジメント研究科 准教授）
 - ・[公認会計士] 松木 摩耶子（松木公認会計士税理士事務所 所長）
 - ・[民間有識者] 森 聖子（北九州市障害福祉団体連絡協議会 常任委員）
- ※ 五十音順 敬称略

5 選定基準等

選定基準（＝審査項目）及びポイント	
1	指定管理者としての適性
	(1) 施設の管理運営（指定管理業務）に対する理念、基本方針
	① 応募団体が、市の当該分野における基本的な政策や計画、あるいは施設の設置目的や性格等を十分に理解した上で、それらに適合した管理運営（指定管理業務）に対する理念や基本方針を持っているか。
	(2) 安定的な人的基盤や財政基盤
	① 長期間安定的な管理運営（指定管理業務）を行っていくだけの人的基盤や財政基盤等を有しており、又は確保できる見込みがあるか。
	(3) 実績や経験など
	① 応募団体が同様、類似の業務の実績を有しており、成果を上げているか。
	② 応募団体が施設の管理運営（指定管理業務）に関する専門的知識や資格、経験を十分に有しており、熱意や意欲を持っているか。
2	管理運営計画の適確性
	【有効性】
	(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み
	① 施設の管理運営（指定管理業務）に係る事業計画の内容が、施設の効用を最大限に発揮し、施設の設置目的に沿った成果が得られるものであるか。
	② 施設の利用者の増加や利便性を高めるための実施可能な提案があるか。

- ③ 施設の設置目的に応じた営業・広報活動に関する効果的な提案があるか。
- ④ 利用者の障害特性等に応じた適正なサービス提供計画（個人計画）の作成等についての提案があるか。
・発達向上 ・社会性の向上 ・身体機能の維持、向上 ・自立支援 など
- ⑤ 利用者の家族支援（障害者を介護する保護者等）についての基本的な考え方や具体的な取り組み等の提案があるか。

(2) 利用者の満足度

- ① 利用者の満足が得られるよう十分に考えられているか。
- ② 利用者の意見を把握し、それらを反映させる仕組みを構築しているか。
- ③ 利用者からの苦情に対する対策が十分に考えられているか。
- ④ 利用者への情報提供が図られるよう十分に考えられているか。
- ⑤ 利用者のニーズ等に沿った取り組み（社会参加や生きがいがづくりなど）が考えられているか。
- ⑥ その他サービスの質を維持・向上するための具体的な提案がなされているか。
※就労移行支援・就労継続支援のサービスを提供する施設は、以下を提案に記載すること。
利用者の一般就労、工賃（賃金）の向上のための具体的な取り組みが考えられているか。

【効率性】

(3) 指定管理料及び収入

- ① 指定管理業務に係る費用（指定管理料）が最小限に抑えられているか。
- ② 収入が最大限確保される提案であるか。
- ③ 完全利用料金制の場合、市に対して収益の一部を納付する提案があるか。

(4) 収支計画の妥当性及び実現可能性

- ① 収支計画が妥当かつ、実現可能な提案であるか。
- ② 経費の配分は適切であるか。
- ③ 積算根拠は明確であるか。
- ④ 再委託が適切な水準で行われているか。

【適正性】

(5) 管理運営体制など

- ① 施設の管理責任者、管理体制が明確に示されているか。
- ② 施設の管理運営（指定管理業務）にあたる人員の配置が合理的であるか。
- ③ 施設の管理運営（指定管理業務）にあたる人員が必要な資格、経験などを有しているか。
- ④ 職員の資質・能力向上を図るよう考えられているか。
- ⑤ 地域の住民や関係団体等との連携や協働による事業展開が図られるものであるか。

(6) 平等利用、安全対策、危機管理体制など

- ① 施設の利用者の個人情報を守るための対策が十分に考えられているか。
- ② 施設の利用者に対する人権が尊重され、また、身体拘束及び虐待等の防止策が十分に考えられているか。
- ③ 利用者が限定される施設の場合、利用者の選定が公平で適切に行われるよう配慮されているか。
- ④ 日常の事故防止などの安全対策や事故発生時の対応などが十分に考えられているか。
- ⑤ 衛生管理及び感染症防止への対応策が十分に考えられているか。

⑥ 防犯、防災対策や非常災害時の危機管理体制などが十分考えられているか。

【評価レベル】

評価レベル	乗率	評価レベルの考え方
5	100%	特に優れている（市の要求水準を大幅に上回っている、高度な能力を有している）
4	80%	優れている（市の要求水準を上回っている、十分な能力を有している）
3	60%	普通（市の要求水準を満たしている、一応の能力を有している）
2	40%	多少不十分である（市の要求水準を下回っている、多少能力が乏しい）
1	20%	不十分である（市の要求水準を大幅に下回っている、能力が乏しい）
0	0%	劣っている（能力がほとんどなく、任せることに不安がある）

6 審査結果

(1) 評価レベル及び得点

団体名	選定基準（＝審査項目） 及びポイント	配点	評価レベル					平均	審査結果	得点
			構成員							
			A	B	C	D				
社会福祉法人 北九州精神保健福祉事業協会	1 指定管理者としての適性									
	(1) 施設の管理運営に対する理念、基本方針	5	5	4	4	4	4.2	4	4	
	(2) 安定的な人的基盤や財政基盤	5	3	4	3	4	3.5	4	4	
	(3) 実績や経験など	5	5	4	4	4	4.2	4	4	
	2 管理運営計画の適確性									
	【有効性】									
	(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み	25	5	4	4	4	4.2	4	20	
	(2) 利用者の満足度	20	4	4	3	4	3.7	4	16	
	【効率性】									
	(3) 指定管理料及び収入	10	3	3	3	4	3.2	3	6	
	(4) 収支計画の妥当性及び実現可能性	10	3	3	3	3	3	3	6	
	【適正性】									
	(5) 管理運営体制など	10	5	4	4	4	4.2	4	8	
	(6) 平等利用、安全対策、危機管理体制など	10	5	3	3	3	3.5	4	8	
合計	100	86	74	69	76	—		76		
地元団体に対する優遇措置（5点）									81	

※「平均」欄は小数点第1位まで記入。小数点第2位以下は切捨て

(2) 検討会における主な意見

【指定管理者としての適性】

- ・具体的な文言で記載された明確な行動指針が示されている。
- ・具体的な人材育成の取り組みと働きやすい職場づくりへの取り組み内容が評価できる。
- ・施設理念を基幹に、一人ひとりの能力に合わせた就労支援を行い、一般就労へつないだ実績を有する。

【管理運営計画の的確性】

- ・具体的な実現可能な提案がされている。特に就労支援を利用者に合わせて実施されており、それが成果に繋がっている点で評価できる。
- ・スタッフのレベルに合わせた研修の設定、開催、外部研修への参加などを行っている。
- ・アンケートを実施し、満足度向上のための取組みを実施している。
- ・広報誌やパンフレットの見直し、市民に対する啓発などの取組みがなされている。

(3) 検討会における検討結果

応募団体について検討会で審査した結果、指定管理者の適性については3つの審査項目については評価レベル4、有効性においては2つの審査項目について評価レベル4、効率性の2つの審査項目については評価レベル3、適正性の2つの審査項目については評価レベル4となり、全体的に市の要求水準を満たしており、一応の能力を有していることが認められた。

7 選定結果

市は、検討会の検討結果を参考に、社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会を指定管理者候補に選定しました。

(1) 選定された団体の主な提案内容

別紙「提案概要」のとおり

(2) 市における主な選定理由

- ・平成12年度の設立当初から約20年間の管理運営実績があり、精神障害者への支援等における知識や経験を積み重ねている。
- ・平成18年度からは、指定管理者として施設の管理運営を行っている。施設の設置目的等についてよく理解しており、施設の管理運営に関して強い意欲が感じられる。
- ・施設の職員のほとんどが、精神保健福祉士等の有資格者であり、一定の人的基盤を有している。さらに、職員の資質・能力向上を図るため、積極的に各種の研修等の実施が計画されている。
- ・財務状況も健全であり、財政基盤は安定している。また、経費削減について

も、一定の取組みがなされている。

- ・利用者へのサービス向上、利用者ニーズの把握、苦情対応、就労に向けてのスキルアップなど、利用者（障害者）の満足向上等に関して、実績を踏まえた様々な提案がなされている。

8 提案額

0 千円（令和3年度～7年度の各年度）

提 案 概 要

(北九州市立浅野社会復帰センター 指定管理者)

団体名：社会福祉法人 北九州精神保健福祉事業協会

1 指定管理者としての適性について

<p>(1) 施設の管理運営（指定管理業務）に対する理念、基本方針</p> <p>「障害があっても一人の人間として尊厳を持って住み慣れた地域で自立して生活ができるよう支援することが私たち職員の責務です」という基本理念の基、障がい者本人とその家族や関係機関・地域住民との緊密な連携や、障がい者に対する社会の理解を深めるため、あらゆる機会を通じて情報発信すると共に、専門職としての自己研鑽に努めます。</p>
<p>(2) 安定的な人的基盤や財政基盤</p> <p>人的基盤の安定のため、職員の資格取得・研修等への参加を奨励し、職員のモチベーション向上、満足度向上のための仕組みづくりを行います。また、令和元年度決算において法人全体の流動比率は、1,489%で、財政の短期的安定性は確保されています。長期的安定性についても、純資産構成比率が93.5%で確保されています。浅野社会復帰センターでは今後も安定的な運営を持続できるよう、計画的な運営を行います。</p>
<p>(3) 実績や経験など</p> <p>平成12年4月の開設以来、一般就労への移行支援を中心とし、多くの精神障がい者の生活の質の向上のため、支援を行ってきました。平成23年5月にジョブサポートセンター黒崎、平成25年4月にジョブサポートセンター八幡を開設することで北九州市内における就労移行支援の体制を強化し、令和元年度には、法人内3事業所で31名の方が一般就労につながりました。また、平成30年10月より就労定着定着支援事業を開始し、一般就労した障がい者に対し、継続して就労が続けられるように、企業や医療機関等と連携し課題の解決を図っています。職員については精神保健福祉士や社会福祉士の有資格者を配置しています。浅野社会復帰センターでは、サービス管理責任者を含めた支援員8名が精神保健福祉士、社会福祉士、臨床心理士、公認心理師の資格を持ち、質の高い支援を保つよう努めています。</p>

2 管理運営計画の適確性

<p>【有効性】に関する取組み</p>
<p>(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み</p> <p>平成25年に制定された「障害者総合支援法」はその後の障害者を取り巻く環境も変化に対応しながら、多様な施策が実施されています。平成30年4月に施行された改正障害者総合支援法では、障害のある子どものニーズの多様化への対応や障害のある人が住み慣れた地域で生活するために必要な支援を強化する目的で新たな施策を取り入れました。その中で就労系のサービスとして就労定着支援事業が創設され浅野社会復帰センターでも就業に伴う生活面の様々な課題に対応できるような支援を行っていきます。また、障害福祉サービス等報酬改定により、就労継続支援B型の基本報酬については、定員規模別の設定に加え、平均工賃月額に応じた報酬設定となりました。そこで従前の施設内作業にとどまらず施設外の作業も取り入れて利用者の意欲を引き出しながら工賃の向上にも取り組んでいきます。</p>

(2) 利用者の満足度

施設内2ヶ所に「意見箱」を設置し、利用者の要望をお聞きして施設運営に反映するようにしております。また、年1回全利用者を対象にアンケート調査を行い、利用者の現状及び各プログラムへの満足度・意見・要望等を聴取し、利用者の利用満足の向上に役立てております。

【効率性】に関する取組み

(1) 指定管理料及び収入

運営費に係る事業費は、利用者に対する福祉サービスの質を落とさず、事務費や光熱費を中心に経費の低減に努めます。また、数ある事業所の中から浅野社会復帰センターを選んでいただくため、積極的な広報活動、見学者・体験利用者に対するきめ細かい支援を行い、収入確保に努めます。

(2) 収支計画の妥当性及び実現可能性

就労移行支援事業の基本報酬は、就職後6ヶ月以上の定着者の割合に応じた設定となっているため、定員の過半数以上を目指して収入を上げていきます。就労継続支援B型事業は、工賃向上に努め収入アップを目指します。支出については、光熱費やその他の管理運営に関する経費を定期的見直し削減に努めることで、令和3年度から令和7年度まで259,705千円前後の収入を見込んでいます。

【適正性】に関する取組み

(1) 管理運営体制など

障害者総合支援法の運営基準に沿って人員配置しています。法人職員の人材育成のため、個々のキャリアに応じた独自の研修制度を設けたほか、メンター制や目標管理制度の導入、外部講師を招聘した研修会等により資質の向上を図っています。また、ミーティングや面談、自己申告書を通して管理者と職員がコミュニケーションを図る機会を設け、快適な職場環境の維持・向上に努めています。

(2) 平等利用、安全対策、危機管理体制など

利用者の選定・支援提供については、適切なアセスメントと支援者チームでの検討を経て行い、私的な感情や事情、不当な事由に左右されないよう配慮します。また、個人情報保護、虐待防止、事故対応、衛生管理、危機管理についてそれぞれ検討する委員会を法人内に設置しています。委員会による啓発活動やマニュアル整備、研修会により職員に意識付けを行い、利用者が安心して利用できる環境づくりに努めています。

提案額 (千円)

令和3年度	0円
令和4年度	0円
令和5年度	0円
令和6年度	0円
令和7年度	0円

第2回 北九州市立障害者施設に係る指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 令和2年10月26日(月) 9:00～12:15
- 2 場 所 総合保健福祉センター アシスト6階 視聴覚室
- 3 出席者 (検討会構成員等) 高口構成員、高橋構成員(座長)、
松木構成員、森構成員
(事務局) 保健福祉局障害者支援課長、施設管理担当係長、
施設管理担当職員

4 会議内容

(1) 指定管理者候補の選定について

- 当日の配布資料・議事次第等について、事務局から説明
- 指定管理者候補の選定基準、採点の注意事項等について、事務局から説明
＜質疑なし＞

○ 申請団体から提案概要に関してヒアリング

① 浅野社会復帰センター

(構成員) この2年当期損益がマイナスになっており、また今後5年間の収支計画では、収入が一定なのに対し、人件費は毎年増加の見込みで、収支差額は年々悪化する計画となっているが、納得した上の提案か。

(申請団体) 収入については、5年間、努力値込みの平均利用者数を用い、同一人数で算出しているため同金額となっている。人件費はどうしても上昇するものだが、職員異動や支出抑制の努力で費用圧縮を図りたい。

(構成員) 人件費上昇の要因としてはスタッフの定着があると思うが、スタッフの定着率向上に向けた特徴的な取り組みはあるか。

(申請団体) 抽象的な言葉になるが、働きやすい職場をつくることを基本理念に活動しており、施設に不満があり退職したスタッフがいるとは聞かない。

(構成員) スタッフの定着率は利用者の満足度にも繋がると思う。説明にあったメンター制度は、スタッフ定着率向上に貢献しているのか。

(申請団体) メンター制度では、新規職員には同現場の職員が指導担当として付き、現場の運用に関する引継ぎや、面談、先輩職員と一緒に支援に取り組む等のフォローを行っている。また、定期的に振り返りを行う中で、今困っていること、成長できている点の確認、評価を実施する等、丁寧な教育を心掛けている。

(構成員) 一般就労が31名ということで、大変素晴らしい成果を上げている。どのような企業と、どのように連携しているのか。

(申請団体) 昨年度では、スーパー、介護施設、官公庁等。スーパー、販売関係

と製造業が多い。最近では、食品容器を製造する会社が、コロナの関係で需要が高まり、就職者がいた。特に「連携」ということではなく、当施設では「働く」ことに力を入れており、色々な企業と繋がりを持ち、個々に合うところを見つけて、働き続けられるように支援をしている。

- (構成員) それだけ様々な機関との繋がりとなるとなると、これだけの定着率を保つためには、市民や企業の方に精神障害に対する理解を促す機会を工夫しているのだと思うが、エピソード等あれば伺いたい。
- (申請団体) 例えば、いきなり雇用ではなく、実習から入ったりするのだが、この段階で対象者の特性、苦手なこと、サポートして欲しい部分等について情報提供し、実際にやってみて難しい場合にはフォローアップを行っている。最近一番苦労したのは、就職した後に、意外と難しく、当施設のスタッフが週の半分以上就職先に通うことが1カ月ほど続いたケース。その方はその後、今も働き続けている。

②浅野工芸舎、洞海工芸舎、八幡東工芸舎、

八幡西障害者地域活動センター、本城リサイクル工房

- (構成員) 職員のジョブローテーションを開始したきっかけと、これによる具体的効果を伺いたい。
- (申請団体) それまで、その時々々の法人や本人の状況により、一つの部署に長く所属することがあったが、多様な事業を持つ当法人の特徴を活かし、多様な事業を多く経験し、法人及び事業への理解を促すことや、様々な職員、上司と接する機会を持つことを目的に開始した取組み。職員の声としては、各々の事業所の特性や、事業所の周辺との繋がり等が理解できた、法人の持つ多様な機能を段階的に学ぶことができ、法人に大事に育ててもらっている実感を得ることができた等の意見が寄せられており、今後も継続したいと思っている。
- (構成員) 各々の施設の特徴、それに向けた取組みを教えてください。例えば、八幡西障害者地域活動センターであれば、農福連携を全面的に取り入れている等。
- (申請団体) 多機能型の施設がほとんどだが、この中でやっているプログラムは、主には就労を中心とした支援、重度の障害を持つ方への生きがい創出のような支援に分かれると思っている。浅野工芸舎は工賃が高く、利用者は中軽度障害の方々が中心なので、就労、高工賃を打ち出している。年齢を重ね、働き方が低下する方もいるので、そこを更にサポートするような支援を行っている。洞海工芸舎は、インクル若松という法人内別施設に作業の移管を行い工賃が低下したため、現在工賃回復に取り組んでいる。また、精神障害の方が多く、細やかな支援の必要がある施設。八幡東工芸舎は、法人内では地域の中核的な施設と位置付けており、これを20年間しっかり担って来た施設。ここは重度な障害を持つ方が多いが、生活介護で働かなくていい、ではなくて、働ける人は働くという組み立てで運営している。

また、地域との関係性を活かした取組みを行っている。八幡西障害者地域活動センターについては委員のご理解のとおり。本城リサイクル工房については、労働法が適用される事業所であり、これを意識しながら、環境の取組みにも配慮している。ここも年齢が高くなると労働力の低下が見られてくるので、そこをサポートしながら、委託される作業をしっかりとクリアしているところが特徴的。

- (構成員) 収支計画書で、人件費が5年間一定だが。
- (申請団体) 来年度報酬改定を控えており、収入を多く見積もることができず一定となった中で、収入に見合う人件費割合を考慮した結果、一定金額の見積りとなった。実態は多少異なると思う。
- (構成員) 各事業所の利用者満足度の具体的な数値と、利用者の声について伺いたい。意思疎通が難しい方もいるとのことだが、そうした方にはどのような方法でアンケートを実施しているのか。
- (申請団体) 市が実施するアンケートを各事業所の満足度として反映させている。コメントは一つずつ精査し、法人と各事業所が一体となり対応している。例えば施設の老朽化については多く意見があるので、市と折衝しながら、法人の負担で修繕したものもある。また、食事や行事への関心が高い。行事は今年度はコロナの関係で中止せざるを得なかったが、最近感染予防に配慮しながら外出活動を再開した。また、食事は温かいもの、麺類が食べたいとの要望があり、昨年度から温かいもの、今年は麺類の提供を開始した。このように利用者の声が直接満足に繋がる改善に取り組んでいる。アンケート以外では、苦情解決委員会を法人内に設置し、各事業所を訪問している。委員訪問時は事業所長も席を外し、利用者だけの状況で直接委員とやり取りしており、ここでも数多くの声が出る。意思疎通が難しい方は、最終的には個別対応になるが、法人全体で当事者活動を立ち上げてほかに、各事業所に当事者活動を作っている。委員会、〇〇班等の小グループに分けることで、意思疎通が難しい方の意見も汲み取ることができる体制にしている。
- (構成員) 2点お伺いしたい。1点目は、いくつもの施設を運営し、複数の事業を持つことで生み出される相乗効果のようなものはあるか。2点目は、職員の定着率が向上しているが、今後長期化に伴い、資格取得だけでなく、更なる能力開発、人材開発・育成について施策が求められて来ると思うが、その点について取組みや予定があるか。
- (申請団体) 1点目について、例えば放課後等デイサービスについて、放課後等デイサービスのあり方検討会を立ち上げ議論したり、今度実施を予定のものだが、就労継続支援B型の工賃の上げ方、受託がほとんどで自主事業が少ない状況からの脱却の方法等を議論していこうとしている。今回提案の5事業所だけではなく、法人全体として課題を捉え解決に取り組むことが現在よくできていると自己評価している。また、こうした協議に参加する中で、職員の視野が広がり、うちの施設でも取り入れてみたい、といった声が出るようになった。

ており、こうしたことは相乗効果と言えるのではないか。2点目については、階層別研修を開き、各事業所長を呼び、そこでの事業の取組み、苦勞してきた点ややりがいなどを伝えてもらい、モチベーションの向上を図っている。また、精神・発達障害者の方を支援する具体的な支援方法の研修会を開いたり、また、法人内で放課後等デイサービスや強度行動障害の方の支援のプロジェクトを立ち上げ、その中でサービス向上のための検討を行う取組みもしている。また、現状に合ったより良いサービスを支援、育成する視点で人事考課制度の見直しにも取り組んでいる。

○ 構成員は、提案概要のヒアリングと質疑応答を受けて各自評価レベルを記入。集計結果をもとに、構成員全員で意見交換し、再度確認した上で評価レベルを決定

① 浅野社会復帰センター

- (構成員) 基本方針が具体的に分かりやすい言葉で書いてあり、利用者についても分かりやすかった。職員の定着率も大変よく、積極的に運営に参加し計画と一緒に練る姿なども見て取れ、良い施設だと感心した。
- (構成員) 利用者との関わりがよく見える形で表現されてあった点、企業や地域とのつながりがイメージできた点がよかった。資金運営に関する不安は少し感じた。
- (構成員) 利用者一人ひとりに合ったサービスの提供を行い、家族も含め、十分に支援しようとしている。就職だけでなく、その後定着させるためのアフターフォローが充実している点が評価できる。

協議の結果、

浅野社会復帰センターの評価レベルは、適正(1)管理運営の理念、基本方針は4、(2)人的・財政基盤は4、(3)実績・経験は4、有効性(1)設置目的の達成への取組は4、(2)利用者の満足度向上は3、効率性(3)指定管理料及び収入は3、(4)収支計画の妥当性及び実現可能性は3、適正性(5)管理運営体制は4、(6)平等利用等は4に決定。

② 浅野工芸舎、洞海工芸舎、八幡東工芸舎、

八幡西障害者地域活動センター、本城リサイクル工房

- (構成員) 効率性の評価に構成員ごとのブレがあるようだが、採点の視点をお伺いしたい。
- (構成員) 個々の事業だけを見て効率性の評価の判断が難しかったため、法人全体としてのバックアップを期待しこの評価とした。
- (構成員) 確かに、法人全体で十分カバーできると思うが、個々の事業を評価するには判断材料となる記載が薄かったように思う。
- (構成員) 毎年同じ金額で計画されていて、この部分から積極性は読み取れなかった。ただ、財政基盤が大変充実した法人なので、これを効率性に加味するかは私も判断に迷った。
- (構成員) この点数の開きは、法人全体を重視するか、個々の事業を評価した

かの違いで、大きな見解の相違はないようなので、修正はなしでよろしいか。

<構成員同意>

- (構成員) 育成会診療所について説明があり、知的障害の方は受診が難しいと聞くので、自分たちに課された課題を積極的に捉え、よく取り組まれたなど感心した。また、八幡西障害者地域活動センターは、自然豊かな立地を活用し農福連携事業に取り組んでおり、ものを育てて販売まですることは大きな社会経験になると思うので、この事業は大切にしてほしい。本城リサイクル工房では、最低賃金が保障され、賞与もあり、住宅の補助手当も出ているようで、A型事業所の運営は大変だと思うが、働くことに特化した事業として上手く継続してもらいたい。
- (構成員) 法人としてのリスクマネジメント、スタッフ教育などがしっかり体制化されていて非常に安定感を感じた。地域に向けた様々な働きかけとして、啓発の手法に様々な工夫がされており、挑戦する姿が見て取れた。本城リサイクル工房については、A型の施設なので福祉的サポートの要素が見えづらかったのが残念。
- (構成員) 法人全体としての相乗効果や強みを生かし、これからもより良い支援活動を行っていただきたい。農福連携事業のような耕作放棄地等の社会問題もある中で、自分たちにできる社会貢献、社会課題へのチャレンジといった新しい試みを行っている点は非常に評価できると感じ、今後にも期待したい。
- (構成員) 全体的に安定しており、中期計画を立て一つひとつクリアしようとする姿勢を評価した。また、自主事業を積極的に行い、事業自体を自立させようとしている姿が見て取れ、その取組みが賃金にまで反映できていない部分もあるが、前向きに努力している点を含め好感を持った。今後がんばっていただきたい。
- (構成員) 正規職員の定着率が平成26年度と比較しかなり向上しており、この点も評価できる。
- (構成員) こちらは以前に指摘されている点のようだ。指摘された課題の解消に取り組み改善してくる姿勢も高評価。
- (構成員) 職員に課されるものが多いようにも思うので、そうしたことも記載できるといいのだが。
- (構成員) 従業員満足度は現在離職率でしか判断できないので、そのような指標があってもいいかもしれない。
- (構成員) 付帯意見はないようだが、付帯意見まで言わなくても、取り組んでほしい点、注意してほしい点などあれば。
- (構成員) 施設により若い職員が多い、人数が少ない等のばらつきが見られたので、施設の実態に則した職員配置について検討・工夫をしていただきたい。

・協議の結果、

浅野工芸舎の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

洞海工芸舎の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

八幡東工芸舎の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

八幡西障害者地域活動センターの評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

本城リサイクル工房の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

○ 意見交換を行った後、最終的な取りまとめを行い、検討会を終了

指定管理者候補の選定結果について

下記のとおり、指定管理者の「候補」が選定されました。指定管理者の指定については、地方自治法第244条の2第6項の規定により議会の議決を経る必要があり、令和2年12月議会の議決を経た後に正式に指定することとなります。

1 指定概要

(1) 施設概要

名称：北九州市立浅野工芸舎

所在地：北九州市小倉北区浅野二丁目16番38号

施設内容：

①施設概要

敷地面積：約1,317㎡

構造：鉄筋コンクリート造3階建（うち1階と2階の一部）

規模：延床面積約1,032㎡（うち1階と2階の一部）

②事業内容

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく
就労継続支援B型事業 等

(2) 指定期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日

(3) 指定管理者候補の概要

名称：社会福祉法人北九州市手をつなぐ育成会

所在地：北九州市戸畑区沖台二丁目4番8号

主な業務内容：第一種社会福祉事業（障害者支援施設の運営）

第二種社会福祉事業（障害福祉サービス事業の実施）

北九州市からの委託事業（日中一時支援事業ほか）

2 指定の経緯

令和2年7月3～9日 募集要項配布

令和2年9月11日 募集締め切り

令和2年10月26日 指定管理者検討会の開催

令和2年10月 指定管理者候補を決定

(1) 応募資格

①法人であること。

- ②本社、本店又は主たる営業所、事業所等を、事故など緊急な対処を要する事態が発生した場合に迅速に対応できる場所に有するもの。
- ③募集説明会に参加していること。

(2) 応募状況

説明会参加：1団体
 応募件数：1団体（社会福祉法人北九州市手をつなぐ育成会）

3 選定方法

指定管理者の選定に当たっては、学識経験者や専門家等による指定管理者検討会を開催し、応募者から提出された事業計画書等について検討しました。市は、検討会の検討結果を参考に指定管理者候補を決定しました。

4 検討会構成員

- ・[学識経験者] 高口 恵美（西南女学院大学保健福祉学部福祉学科 講師）
 - ・[学識経験者] 高橋 秀直（北九州市立大学大学院マネジメント研究科 准教授）
 - ・[公認会計士] 松木 摩耶子（松木公認会計士税理士事務所 所長）
 - ・[民間有識者] 森 聖子（北九州市障害福祉団体連絡協議会 常任委員）
- ※ 五十音順 敬称略

5 選定基準等

選定基準（＝審査項目）及びポイント	
1 指定管理者としての適性	
	(1) 施設の管理運営（指定管理業務）に対する理念、基本方針
	① 応募団体が、市の当該分野における基本的な政策や計画、あるいは施設の設置目的や性格等を十分に理解した上で、それらに適合した管理運営（指定管理業務）に対する理念や基本方針を持っているか。
	(2) 安定的な人的基盤や財政基盤
	① 長期間安定的な管理運営（指定管理業務）を行っていただくだけの人的基盤や財政基盤等を有しており、又は確保できる見込みがあるか。
	(3) 実績や経験など
	① 応募団体が同様、類似の業務の実績を有しており、成果を上げているか。
	② 応募団体が施設の管理運営（指定管理業務）に関する専門的知識や資格、経験を十分に有しており、熱意や意欲を持っているか。
2 管理運営計画の適確性	
	【有効性】
	(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み
	① 施設の管理運営（指定管理業務）に係る事業計画の内容が、施設の効用を最大限に発揮し、施設の設置目的に沿った成果が得られるものであるか。
	② 施設の利用者の増加や利便性を高めるための実施可能な提案があるか。
	③ 施設の設置目的に応じた営業・広報活動に関する効果的な提案があるか。

④ 利用者の障害特性等に応じた適正なサービス提供計画（個人計画）の作成等についての提案があるか。 ・発達向上 ・社会性の向上 ・身体機能の維持、向上 ・自立支援 など
⑤ 利用者の家族支援（障害者を介護する保護者等）についての基本的な考え方や具体的な取り組み等の提案があるか。
(2) 利用者の満足度
① 利用者の満足が得られるよう十分に考えられているか。
② 利用者の意見を把握し、それらを反映させる仕組みを構築しているか。
③ 利用者からの苦情に対する対策が十分に考えられているか。
④ 利用者への情報提供が図られるよう十分に考えられているか。
⑤ 利用者のニーズ等に沿った取り組み（社会参加や生きがいがづくりなど）が考えられているか。
⑥ その他サービスの質を維持・向上するための具体的な提案がなされているか。 ※就労移行支援・就労継続支援のサービスを提供する施設は、以下を提案に記載すること。 利用者の一般就労、工賃（賃金）の向上のための具体的な取り組みが考えられているか。
【効率性】
(3) 指定管理料及び収入
① 指定管理業務に係る費用（指定管理料）が最小限に抑えられているか。
② 収入が最大限確保される提案であるか。
③ 完全利用料金制の場合、市に対して収益の一部を納付する提案があるか。
(4) 収支計画の妥当性及び実現可能性
① 収支計画が妥当かつ、実現可能な提案であるか。
② 経費の配分は適切であるか。
③ 積算根拠は明確であるか。
④ 再委託が適切な水準で行われているか。
【適正性】
(5) 管理運営体制など
① 施設の管理責任者、管理体制が明確に示されているか。
② 施設の管理運営（指定管理業務）にあたる人員の配置が合理的であるか。
③ 施設の管理運営（指定管理業務）にあたる人員が必要な資格、経験などを有しているか。
④ 職員の資質・能力向上を図るよう考えられているか。
⑤ 地域の住民や関係団体等との連携や協働による事業展開が図られるものであるか。
(6) 平等利用、安全対策、危機管理体制など
① 施設の利用者の個人情報を守るための対策が十分に考えられているか。
② 施設の利用者に対する人権が尊重され、また、身体拘束及び虐待等の防止策が十分に考えられているか。
③ 利用者が限定される施設の場合、利用者の選定が公平で適切に行われるよう配慮されているか。
④ 日常の事故防止などの安全対策や事故発生時の対応などが十分に考えられているか。
⑤ 衛生管理及び感染症防止への対応策が十分に考えられているか。
⑥ 防犯、防災対策や非常災害時の危機管理体制などが十分に考えられているか。

【評価レベル】

評価レベル	乗率	評価レベルの考え方
5	100%	特に優れている（市の要求水準を大幅に上回っている、高度な能力を有している）
4	80%	優れている（市の要求水準を上回っている、十分な能力を有している）
3	60%	普通（市の要求水準を満たしている、一応の能力を有している）
2	40%	多少不十分である（市の要求水準を下回っている、多少能力が乏しい）
1	20%	不十分である（市の要求水準を大幅に下回っている、能力が乏しい）
0	0%	劣っている（能力がほとんどなく、任せることに不安がある）

6 審査結果

(1) 評価レベル及び得点

団体名	選定基準（＝審査項目） 及びポイント	配点	評価レベル					平均	審査結果	得点
			構成員							
			A	B	C	D				
社会福祉法人 北九州市をつなぐ 育成会	1 指定管理者としての適性									
	(1) 施設の管理運営に対する理念、基本方針	5	5	3	4	3	3.7	4	4	
	(2) 安定的な人的基盤や財政基盤	5	5	4	5	4	4.5	5	5	
	(3) 実績や経験など	5	4	4	4	4	4	4	4	
	2 管理運営計画の適確性									
	【有効性】									
	(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み	25	4	4	4	3	3.7	4	20	
	(2) 利用者の満足度	20	4	4	4	4	4	4	16	
	【効率性】									
	(3) 指定管理料及び収入	10	5	3	3	3	3.5	4	8	
	(4) 収支計画の妥当性及び実現可能性	10	5	3	3	4	3.7	4	8	
	【適正性】									
	(5) 管理運営体制など	10	5	4	4	4	4.2	4	8	
	(6) 平等利用、安全対策、危機管理体制など	10	5	3	3	3	3.5	4	8	
合計	100	90	73	75	70	—		81		
地元団体に対する優遇措置（5点）									86	

※「平均」欄は小数点第1位まで記入。小数点第2位以下は切捨て

(2) 検討会における主な意見

【指定管理者としての適性】

- ・明確な基本戦略を持っている点が評価できる。

- ・十分な人的基盤や財政基盤を有している。
- ・複数の施設を運営し、一定の成果を上げている。

【管理運営計画の的確性】

- ・アンケートを活用した計画策定を行っている。
- ・苦情処理委員等、利用者の満足度を向上させる取り組みが提案されている。
- ・アート展などを通じた啓発及び社会とのつながりに関する取り組みを実施し、地域との繋がり方に工夫している。
- ・作業工賃を高く目標設定し、維持している点が評価できる。

(3) 検討会における検討結果

応募団体について検討会で審査した結果、指定管理者の適性については3つの審査項目のうち、1つの項目で評価レベル5、2つの項目で評価レベル4、有効性については2つの審査項目について評価レベル4、効率性の2つの審査項目については評価レベル4、適正性の2つの審査項目については評価レベル4となり、全体的に市の要求水準を上回っており、十分な能力を有していることが認められた。

7 選定結果

市は、検討会の検討結果を参考に、社会福祉法人北九州市手をつなぐ育成会を指定管理者候補に選定しました。

(1) 選定された団体の主な提案内容

別紙「提案概要」のとおり

(2) 市における主な選定理由

- ・長年にわたり、法人立の障害者・障害児施設の運営を行っており、障害福祉に関する専門的知識や経験、ノウハウを有している。浅野工芸舎についても、平成12年度の開設当初から円滑に管理運営を行ってきた実績がある。
- ・平成18年度からは、指定管理者として施設の管理運営を行っている。施設の設置目的等についてよく理解しており、施設の管理運営に関して強い意欲が感じられる。
- ・法人全体で、社会福祉士等の資格取得者を数多く有しており、さらに将来の人材育成についても積極的に取り組む姿勢がある。また、各種の研修制度等により職員の資質向上等に努めている。
- ・十分な基本財産を有しており、財政基盤は安定している。また、経費削減についても一定の取り組みがなされている。
- ・利用者や家族のニーズに基づく個別支援計画の策定、社会参加の推進、苦情対応、情報提供など、利用者（障害者）の満足向上に関しても、実績を踏まえた様々な提案がなされている。

8 提案額

0千円（令和3年度～7年度の各年度）

提 案 概 要

(北九州市立浅野工芸舎 指定管理者)

団体名：社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会

1 指定管理者としての適性について

(1) 施設の管理運営（指定管理業務）に対する理念、基本方針

基本理念を踏まえ、地域貢献と進化を続ける魅力的な社会福祉法人を目指し、第4次中期経営計画（平成30年度～令和4年度）を策定し、I. 良質かつ安全なサービス提供の実現、II. 地域における公益的な取り組みの強化、III. 人材育成の強化と良質な人材の確保、IV. 公正かつ透明性の高い経営を可能にする基盤の確立という4つの基本戦略に掲げています。指定管理者として施設運営を安定的に推進するために、PDCAサイクルを活用しながら、令和4年度末までには、第4次中期経営計画の目標達成を目指します。

(2) 安定的な人的基盤や財政基盤

人的基盤について、サービスの質や専門性の向上を目指して職員の育成に取り組むと同時に、職員が安心して働ける職場環境をつくっていきます。人材確保については、毎年10人以上の国家資格等を持つ正規職員を採用しており、今後も障害福祉の現場の魅力を発信し優秀な人材の確保を目指します。人的基盤の強化により、安定した質の高いサービスが提供できるように取り組んでいきます。

財務基盤では、社会福祉法人制度改革に対応し、会計監査人を配置し、年間を通じて指導を継続的に受けてきました。その結果、「流動比率」「純資産比率」「固定長期適合比率」など健全な指標となっています。今後も会計監査人の指導下で事業運営の透明性の向上、事務規律の強化、対外的な信頼性の向上に努めるとともに、安定した経営、事業運営を継続していきます。

(3) 実績や経験など

当法人は昭和53年に設立し、42年の歴史と実績を有しています。現在、5ヶ所の指定管理施設の指定を受け、これまでに指定管理施設の譲渡を受けた事業所も含め、全体で市内に27施設・事業所を運営しています。専門的な知識や資格が質の高いサービス提供に繋がると考え、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士の資格取得や強度行動障害支援者養成研修の受講を推進しています。法人独自の取り組みとして、ジョブローテーション制度、農福連携事業、ひまわりアート展、診療所の設立など様々な取り組みを実施し、支援力を強化すると共に、安心・安全に障害のある人が地域での生活を続けていけることを目指しています。

2 管理運営計画の適確性

【有効性】に関する取り組み

(1) 施設の設置目的の達成に向けた取り組み

第4次中期経営計画（平成30年度～令和4年度）に基づき、事業所では目標に対する実施事項を決め、年度毎の目標を指標に計画を作成し、実行し、四半期毎の進捗状況を確認し、年間評価を行い、次年度に向けて見直しを行うというPDCAサイクルを活用し、目標達成を目指します。営業・広報活動において、法人ホームページを活用し、事業所での利用者状況をタイムリーに発信

しています。

利用者支援を家族と一緒に行うという基本的な考えから、定期的な面談、日常の会話を大切することはもちろん、家族の様々な意見を聞く場として家族会や家族懇談会を設置しています。個別支援計画は、利用者、家族のニーズを反映できるようにサービス管理責任者が中心に作成し、支援に対する利用者の状況を家族と情報共有し、必要に応じて計画を変更していきます。

(2) 利用者の満足度

利用者へのサービス提供において目指すものは、利用者のニーズに対応した特色ある事業の展開です。利用者、家族から気軽に相談を受けることができるような環境づくりを行うことと合わせて、苦情解決懇談会や北九州市の利用者アンケート調査による結果を事業計画に反映させ、利用者満足が向上するように努めています。第3者委員と法人委員で構成された苦情解決委員会を設置しており、事業所にある苦情相談箱への投函や直接の苦情相談に対して迅速に対応する仕組みを構築しています。

就労系事業では、工賃向上の目標達成のため契約企業先の拡大や自主事業の充実を図ります。生活介護事業では、働きたいというニーズに対応できるよう農福連携や受託作業への参加を始め、仕事に関わることができる環境を整備していきます。

【効率性】に関する取組み

(1) 指定管理料及び収入

事業活動収入の9割近くを障害福祉サービス等事業収入が占めています。障害のある利用者のニーズに沿ったサービス提供を基本に、利用者増加及び利用率向上による収入増加に取り組んでいます。また、収益の一部については、利用者負担の軽減や建物修繕費等の法人負担等の方法で、今後も可能な限り還元していきます。

(2) 収支計画の妥当性及び実現可能性

収支計画については、今までの決算実績を基本とし、法人全体の予算編成方針、事業所の個別要因等を十分に検討して作成しています。予算管理についても、月次、四半期毎の分析を実施しており、ほぼ予算に近い収支差額を実現しています。

建物維持管理についても、本部主導で信頼できる業者を選定し、適切な水準確保と経費削減に努めています。

【適正性】に関する取組み

(1) 管理運営体制など

障害者総合支援法及び関係法令等に則り、事業管理者、サービス管理責任者など、人員基準に基づき職員を配置しています。事業推進のための体制整備として法人で統一した職務分掌により業務を役割分担し、事業計画に沿って事業を推進します。職員の資質や能力向上の取り組みは重要であると考え、法人では、新任職員へジョブローテーションやOJTノートの活用、主任、管理職へ経営コンサルによるガバナンス及び人事考課に関する研修を実施しています。事業所では、利用者への処遇、介助方法、虐待防止など内部研修を計画的に実施しています。

地域住民との関係性づくりでは、地域活動への参加を積極的に取り組んでおり、令和元年度実

績では、地域清掃 196 件、地域活動 164 件となっており、今後も継続して取り組みます。

(2) 平等利用、安全対策、危機管理体制など

個人情報を適切に保護するため、「情報活動の推進に関する規程」「ソーシャルメディア (SNS) 利用管理規定」を策定しています。利用者の人権尊重、身体拘束及び虐待防止では、「法人倫理綱領」「職員行動規範」「利用者の権利擁護規程」「虐待防止規定」「虐待防止マニュアル」を定め、職員間で読み合わせを行っています。

感染防止対策、防災対策や非常災害時の危機管理体制として、危機管理委員会を法人に設置しています。新型コロナウイルス感染防止対策、非常災害時の BCP 作成などを行うと共に、非常時には対策本部としてリスクマネジメント機能を担います。

提案額 (千円)

令和3年度	0円
令和4年度	0円
令和5年度	0円
令和6年度	0円
令和7年度	0円

※提案概要は、提案書の内容を2枚程度 (A4) にまとめてください。

第2回 北九州市立障害者施設に係る指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 令和2年10月26日(月) 9:00～12:15
- 2 場 所 総合保健福祉センター アシスト6階 視聴覚室
- 3 出席者 (検討会構成員等) 高口構成員、高橋構成員(座長)、
松木構成員、森構成員
(事務局) 保健福祉局障害者支援課長、施設管理担当係長、
施設管理担当職員

4 会議内容

(1) 指定管理者候補の選定について

- 当日の配布資料・議事次第等について、事務局から説明
- 指定管理者候補の選定基準、採点の注意事項等について、事務局から説明
＜質疑なし＞

○ 申請団体から提案概要に関してヒアリング

① 浅野社会復帰センター

(構成員) この2年当期損益がマイナスになっており、また今後5年間の収支計画では、収入が一定なのに対し、人件費は毎年増加の見込みで、収支差額は年々悪化する計画となっているが、納得した上の提案か。

(申請団体) 収入については、5年間、努力値込みの平均利用者数を用い、同一人数で算出しているため同金額となっている。人件費はどうしても上昇するものだが、職員異動や支出抑制の努力で費用圧縮を図りたい。

(構成員) 人件費上昇の要因としてはスタッフの定着があると思うが、スタッフの定着率向上に向けた特徴的な取り組みはあるか。

(申請団体) 抽象的な言葉になるが、働きやすい職場をつくることを基本理念に活動しており、施設に不満があり退職したスタッフがいるとは聞かない。

(構成員) スタッフの定着率は利用者の満足度にも繋がると思う。説明にあったメンター制度は、スタッフ定着率向上に貢献しているのか。

(申請団体) メンター制度では、新規職員には同現場の職員が指導担当として付き、現場の運用に関する引継ぎや、面談、先輩職員と一緒に支援に取り組む等のフォローを行っている。また、定期的に振り返りを行う中で、今困っていること、成長できている点の確認、評価を実施する等、丁寧な教育を心掛けている。

(構成員) 一般就労が31名ということで、大変素晴らしい成果を上げている。どのような企業と、どのように連携しているのか。

(申請団体) 昨年度では、スーパー、介護施設、官公庁等。スーパー、販売関係

と製造業が多い。最近では、食品容器を製造する会社が、コロナの関係で需要が高まり、就職者がいた。特に「連携」ということではなく、当施設では「働く」ことに力を入れており、色々な企業と繋がりを持ち、個々に合うところを見つけて、働き続けられるように支援をしている。

- (構成員) それだけ様々な機関との繋がりとなるとなると、これだけの定着率を保つためには、市民や企業の方に精神障害に対する理解を促す機会を工夫しているのだと思うが、エピソード等あれば伺いたい。
- (申請団体) 例えば、いきなり雇用ではなく、実習から入ったりするのだが、この段階で対象者の特性、苦手なこと、サポートして欲しい部分等について情報提供し、実際にやってみて難しい場合にはフォローアップを行っている。最近一番苦労したのは、就職した後に、意外と難しく、当施設のスタッフが週の半分以上就職先に通うことが1カ月ほど続いたケース。その方はその後、今も働き続けている。

②浅野工芸舎、洞海工芸舎、八幡東工芸舎、

八幡西障害者地域活動センター、本城リサイクル工房

- (構成員) 職員のジョブローテーションを開始したきっかけと、これによる具体的効果を伺いたい。
- (申請団体) それまで、その時々々の法人や本人の状況により、一つの部署に長く所属することがあったが、多様な事業を持つ当法人の特徴を活かし、多様な事業を多く経験し、法人及び事業への理解を促すことや、様々な職員、上司と接する機会を持つことを目的に開始した取組み。職員の声としては、各々の事業所の特性や、事業所の周辺との繋がり等が理解できた、法人の持つ多様な機能を段階的に学ぶことができ、法人に大事に育ててもらっている実感を得ることができた等の意見が寄せられており、今後も継続したいと思っている。
- (構成員) 各々の施設の特徴、それに向けた取組みを教えてください。例えば、八幡西障害者地域活動センターであれば、農福連携を全面的に取り入れている等。
- (申請団体) 多機能型の施設がほとんどだが、この中でやっているプログラムは、主には就労を中心とした支援、重度の障害を持つ方への生きがい創出のような支援に分かれると思っている。浅野工芸舎は工賃が高く、利用者は中軽度障害の方々が中心なので、就労、高工賃を打ち出している。年齢を重ね、働き方が低下する方もいるので、そこを更にサポートするような支援を行っている。洞海工芸舎は、インクル若松という法人内別施設に作業の移管を行い工賃が低下したため、現在工賃回復に取り組んでいる。また、精神障害の方が多く、細やかな支援の必要がある施設。八幡東工芸舎は、法人内では地域の中核的な施設と位置付けており、これを20年間しっかり担って来た施設。ここは重度な障害を持つ方が多いが、生活介護で働かなくていい、ではなくて、働ける人は働くという組み立てで運営している。

また、地域との関係性を活かした取組みを行っている。八幡西障害者地域活動センターについては委員のご理解のとおり。本城リサイクル工房については、労働法が適用される事業所であり、これを意識しながら、環境の取組みにも配慮している。ここも年齢が高くなると労働力の低下が見られてくるので、そこをサポートしながら、委託される作業をしっかりとクリアしているところが特徴的。

- (構成員) 収支計画書で、人件費が5年間一定だが。
- (申請団体) 来年度報酬改定を控えており、収入を多く見積もることができず一定となった中で、収入に見合う人件費割合を考慮した結果、一定金額の見積りとなった。実態は多少異なると思う。
- (構成員) 各事業所の利用者満足度の具体的数値と、利用者の声について伺いたい。意思疎通が難しい方もいるとのことだが、そうした方にはどのような方法でアンケートを実施しているのか。
- (申請団体) 市が実施するアンケートを各事業所の満足度として反映させている。コメントは一つずつ精査し、法人と各事業所が一体となり対応している。例えば施設の老朽化については多く意見があるので、市と折衝しながら、法人の負担で修繕したものもある。また、食事や行事への関心が高い。行事は今年度はコロナの関係で中止せざるを得なかったが、最近感染予防に配慮しながら外出活動を再開した。また、食事は温かいもの、麺類が食べたいとの要望があり、昨年度から温かいもの、今年は麺類の提供を開始した。このように利用者の声が直接満足に繋がる改善に取り組んでいる。アンケート以外では、苦情解決委員会を法人内に設置し、各事業所を訪問している。委員訪問時は事業所長も席を外し、利用者だけの状況で直接委員とやり取りしており、ここでも数多くの声が出る。意思疎通が難しい方は、最終的には個別対応になるが、法人全体で当事者活動を立ち上げてほかに、各事業所に当事者活動を作っている。委員会、〇〇班等の小グループに分けることで、意思疎通が難しい方の意見も汲み取ることができる体制にしている。
- (構成員) 2点お伺いしたい。1点目は、いくつもの施設を運営し、複数の事業を持つことで生み出される相乗効果のようなものはあるか。2点目は、職員の定着率が向上しているが、今後長期化に伴い、資格取得だけでなく、更なる能力開発、人材開発・育成について施策が求められて来ると思うが、その点について取組みや予定があるか。
- (申請団体) 1点目について、例えば放課後等デイサービスについて、放課後等デイサービスのあり方検討会を立ち上げ議論したり、今度実施を予定のものだが、就労継続支援B型の工賃の上げ方、受託がほとんどで自主事業が少ない状況からの脱却の方法等を議論していこうとしている。今回提案の5事業所だけではなく、法人全体として課題を捉え解決に取り組むことが現在よくできていると自己評価している。また、こうした協議に参加する中で、職員の視野が広がり、うちの施設でも取り入れてみたい、といった声が出るようになった。

ており、こうしたことは相乗効果と言えるのではないか。2点目については、階層別研修を開き、各事業所長を呼び、そこでの事業の取組み、苦勞してきた点ややりがいなどを伝えてもらい、モチベーションの向上を図っている。また、精神・発達障害者の方を支援する具体的な支援方法の研修会を開いたり、また、法人内で放課後等デイサービスや強度行動障害の方の支援のプロジェクトを立ち上げ、その中でサービス向上のための検討を行う取組みもしている。また、現状に合ったより良いサービスを支援、育成する視点で人事考課制度の見直しにも取り組んでいる。

○ 構成員は、提案概要のヒアリングと質疑応答を受けて各自評価レベルを記入。集計結果をもとに、構成員全員で意見交換し、再度確認した上で評価レベルを決定

①浅野社会復帰センター

- (構成員) 基本方針が具体的に分かりやすい言葉で書いてあり、利用者についても分かりやすかった。職員の定着率も大変よく、積極的に運営に参加し計画と一緒に練る姿なども見て取れ、良い施設だと感心した。
- (構成員) 利用者との関わりがよく見える形で表現されてあった点、企業や地域とのつながりがイメージできた点がよかった。資金運営に関する不安は少し感じた。
- (構成員) 利用者一人ひとりに合ったサービスの提供を行い、家族も含め、十分に支援しようとしている。就職だけでなく、その後定着させるためのアフターフォローが充実している点が評価できる。

協議の結果、

浅野社会復帰センターの評価レベルは、適正(1)管理運営の理念、基本方針は4、(2)人的・財政基盤は4、(3)実績・経験は4、有効性(1)設置目的の達成への取組は4、(2)利用者の満足度向上は3、効率性(3)指定管理料及び収入は3、(4)収支計画の妥当性及び実現可能性は3、適正性(5)管理運営体制は4、(6)平等利用等は4に決定。

②浅野工芸舎、洞海工芸舎、八幡東工芸舎、

八幡西障害者地域活動センター、本城リサイクル工房

- (構成員) 効率性の評価に構成員ごとのブレがあるようだが、採点の視点をお伺いしたい。
- (構成員) 個々の事業だけを見て効率性の評価の判断が難しかったため、法人全体としてのバックアップを期待しこの評価とした。
- (構成員) 確かに、法人全体で十分カバーできると思うが、個々の事業を評価するには判断材料となる記載が薄かったように思う。
- (構成員) 毎年同じ金額で計画されていて、この部分から積極性は読み取れなかった。ただ、財政基盤が大変充実した法人なので、これを効率性に加味するかは私も判断に迷った。
- (構成員) この点数の開きは、法人全体を重視するか、個々の事業を評価した

かの違いで、大きな見解の相違はないようなので、修正はなしでよろしいか。

<構成員同意>

- (構成員) 育成会診療所について説明があり、知的障害の方は受診が難しいと聞くので、自分たちに課された課題を積極的に捉え、よく取り組まれたなど感心した。また、八幡西障害者地域活動センターは、自然豊かな立地を活用し農福連携事業に取り組んでおり、ものを育てて販売まですることは大きな社会経験になると思うので、この事業は大切にしてほしい。本城リサイクル工房では、最低賃金が保障され、賞与もあり、住宅の補助手当も出ているようで、A型事業所の運営は大変だと思うが、働くことに特化した事業として上手く継続してもらいたい。
- (構成員) 法人としてのリスクマネジメント、スタッフ教育などがしっかり体制化されていて非常に安定感を感じた。地域に向けた様々な働きかけとして、啓発の手法に様々な工夫がされており、挑戦する姿が見て取れた。本城リサイクル工房については、A型の施設なので福祉的サポートの要素が見えづらかったのが残念。
- (構成員) 法人全体としての相乗効果や強みを生かし、これからもより良い支援活動を行っていただきたい。農福連携事業のような耕作放棄地等の社会問題もある中で、自分たちにできる社会貢献、社会課題へのチャレンジといった新しい試みを行っている点は非常に評価できると感じ、今後にも期待したい。
- (構成員) 全体的に安定しており、中期計画を立て一つひとつクリアしようとする姿勢を評価した。また、自主事業を積極的に行い、事業自体を自立させようとしている姿が見て取れ、その取組みが賃金にまで反映できていない部分もあるが、前向きに努力している点を含め好感を持った。今後がんばっていただきたい。
- (構成員) 正規職員の定着率が平成26年度と比較しかなり向上しており、この点も評価できる。
- (構成員) こちらは以前に指摘されている点のようだ。指摘された課題の解消に取り組む改善してくる姿勢も高評価。
- (構成員) 職員に課されるものが多いようにも思うので、そうしたことも記載できるといいのだが。
- (構成員) 従業員満足度は現在離職率でしか判断できないので、そのような指標があってもいいかもしれない。
- (構成員) 付帯意見はないようだが、付帯意見まで言わなくても、取り組んでほしい点、注意してほしい点などあれば。
- (構成員) 施設により若い職員が多い、人数が少ない等のばらつきが見られたので、施設の実態に則した職員配置について検討・工夫をしていただきたい。

・協議の結果、

浅野工芸舎の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

洞海工芸舎の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

八幡東工芸舎の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

八幡西障害者地域活動センターの評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

本城リサイクル工房の評価レベルは、適正（１）管理運営の理念、基本方針は4、（２）人的・財政基盤は5、（３）実績・経験は4、有効性（１）設置目的の達成への取組は4、（２）利用者の満足度向上は4、効率性（３）指定管理料及び収入は4、（４）収支計画の妥当性及び実現可能性は4、適正性（５）管理運営体制は4、（６）平等利用等は4に決定。

○ 意見交換を行った後、最終的な取りまとめを行い、検討会を終了