

## 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：北九州市立洞海工芸舎

所在地：北九州市若松区浜町一丁目10番25号

施設内容

##### ①施設概要

敷地面積：約502㎡

構造：鉄筋コンクリート造3階建

規模：延床面積約859㎡

##### 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」）に基づく生活介護事業
- ・障害者総合支援法に基づく自立訓練事業
- ・障害者総合支援法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 北九州市手を 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	3	3	3.5	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	70	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】

- ・理念や基本方針を有していると認める。
- ・人的基盤や財政基盤を有していると評価できる。
- ・長年の経験・運営実績を有している。

### 【管理運営計画の的確性】

- ・地域の強みを活かした連携や、働く意欲のある人への別メニューの提供に個別に対応している点等、熱心さが伺える。
- ・アンケートを含め、ニーズや意見集約に努めている。
- ・職員の資質向上に向けた取り組み内容が評価できる。
- ・平等利用、安全対策、危機管理等について、各種マニュアルが整備されている。

## (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。洞海工芸舎についても、平成18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年度当初から、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

(北九州市立洞海工芸舎 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上がる。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、といった声上がるようになった。

ており、こうしたことは相乗効果と言えるのではないかと。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





## 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：北九州市立八幡東工芸舎  
所在地：北九州市八幡東区昭和二丁目2番7号  
施設内容

##### ①施設概要

敷地面積：約1,020㎡  
構 造：鉄筋コンクリート造4階建  
規 模：延床面積約933㎡

##### 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」）に基づく生活介護事業
- ・ 障害者総合支援法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。
<b>(2) 利用者の満足度</b>
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。
<b>【効率性】</b>
<b>(3) 指定管理料及び収入</b>
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。
<b>(4) 収支計画の妥当性及び実現可能性</b>
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。
<b>【適正性】</b>
<b>(5) 管理運営体制など</b>
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。
<b>(6) 平等利用、安全対策、危機管理体制など</b>
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 市手を 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	5	4	4	4	4.2	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	4	4	4	4	4	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	92	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】

- ・理念や基本方針を有していると認める。
- ・人的基盤や財政基盤を有していると評価できる。
- ・地域貢献の活動を基軸に、長年の経験・実績を有する。

### 【管理運営計画の的確性】

- ・利用者のニーズ、障害の程度に合わせたサービスを提供している。
- ・研修制度がよく検討されており、適切な管理体制が構築されている。
- ・地域との交流が盛んで、啓発に積極的に取り組んでいる。

## (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。八幡東工芸舎についても、平成18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年度当初から、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

(北九州市立八幡東工芸舎 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

<p><b>(1) 施設の管理運営（指定管理業務）に対する理念、基本方針</b></p> <p>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。</p>
<p><b>(2) 安定的な人的基盤や財政基盤</b></p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p><b>(3) 実績や経験など</b></p> <p>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。</p>

### 2 管理運営計画の適確性

<p><b>【有効性】に関する取り組み</b></p>
<p><b>(1) 施設の設置目的の達成に向けた取り組み</b></p> <p>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</p>

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。第三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に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きます。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上がる。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、といった声上がるようになった。

ており、こうしたことは相乗効果と言えるのではないかと。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：北九州市立門司障害者地域活動センター

所在地：北九州市門司区大字畑1808

施設内容

##### ①施設概要

敷地面積：約13,942㎡

構 造：鉄筋コンクリート造1階建、展示場

規 模：延床面積 本体 約3,649㎡、展示場 約104㎡

##### 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」）に基づく生活介護事業
- ・ 障害者総合支援法に基づく短期入所事業
- ・ 障害者総合支援法に基づく施設入所支援事業
- ・ 障害者総合支援法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：社会福祉法人あすなろ学園

所在地：北九州市小倉南区大字新道寺1100番地1

主な業務内容：①第1種社会福祉事業（障害者支援施設の経営ほか）

②第2種社会福祉事業（障害福祉サービス事業ほか）

③その他市受託事業（日中一時支援事業ほか）

### 2 指定の経緯

令和2年5月25日 指定管理者検討会の開催（条件付き公募方式採用の妥当性検証）

令和2年10月1日 申請受付開始

令和2年10月8日 申請締め切り  
 令和2年10月27日 指定管理者検討会の開催（提案書等審査）  
 令和2年10月 指定管理者候補を決定

### 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、条件付き公募方式採用の妥当性及び申請者から提案された事業計画書等について検討を行いました。市は、検討会の検討結果を参考に条件付き公募方式の採用を妥当と判断し、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 条件付き公募方式採用について

#### (1) 条件付き公募とする理由

管理運営を任せる事業者が特定される施設であるかという視点（①利用者との継続的な信頼関係が「とくに」必要である施設かどうか、②人材について、高度な専門性が「とくに」必要である施設かどうか、③人材の育成に長期間「とくに」必要である施設かどうか）で検討した結果、門司障害者地域活動センターの指定管理者の選定に条件付き公募方式を導入することとしました。

別紙1「条件付き公募とする理由」のとおり

#### (2) 条件付き公募方式採用の妥当性検証

	構成員			
	A	B	C	D
妥当性	有	有	有	有

#### (3) 検討会における主な意見

- ・平成16年度の開設当初から管理運営しており、指定管理者としての評価も高く、利用者の満足度も高い。引き続き管理運営を任せて問題ないと考え、妥当性ありと判断した。
- ・入所施設であり、継続的な支援が好ましいと考えるので、妥当性ありと判断する。
- ・条件付き公募が妥当であると思われるが、風通しの良い施設であるように評価（チェック）して欲しい。

## 6 選定基準

選定基準（＝審査項目）及びポイント	
1	<p><b>指定管理者としての適性</b></p> <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>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。</p> <p>(2) 安定的な人的基盤や財政基盤</p> <p>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。</p> <p>(3) 実績や経験など</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
2	<p><b>管理運営計画の適確性</b></p> <p>【有効性】</p> <p>(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>・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</p> <p>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。</p> <p>(2) 利用者の満足度</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑤ 利用者のニーズ等に沿った取り組み（社会参加や生きがづくりなど）が考えられているか。</p> <p>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。</p> <p>※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。</p> <p>【効率性】</p> <p>(3) 指定管理料及び収入</p> <p>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。</p> <p>② 収入が最大限確保される提案であるか。</p> <p>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。</p>

<b>(4) 収支計画の妥当性及び実現可能性</b>	
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。
<b>【適正性】</b>	
<b>(5) 管理運営体制など</b>	
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。
<b>(6) 平等利用、安全対策、危機管理体制など</b>	
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。

## 7 審査結果

### (1) 適 否

団体名	選定基準（＝審査項目） 及びポイント	構成員			
		A	B	C	D
社会福祉 法人 あすなろ 学園	<b>1 指定管理者としての適性</b>	適	適	適	適
	(1) 施設の管理運営（指定管理業務）に対する理念、基本方針				
	(2) 安定的な人的基盤や財政基盤				
	(3) 実績や経験など				
	<b>2 管理運営計画の適確性</b>				
	<b>【有効性】</b>				
	(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み	適	適	適	適
	(2) 利用者の満足度				
	<b>【効率性】</b>				
	(3) 指定管理料及び収入	適	適	適	適
(4) 収支計画の妥当性及び実現可能性					
<b>【適正性】</b>					

	(5) 管理運営体制など	適	適	適	適
	(6) 平等利用、安全対策、危機管理体制など				

## (2) 検討会における主な意見

### 【指定管理者としての適性】

- ・「自立した日常生活や社会生活を営むための支援」という設置目的に対し、障害者の個性や自己決定を重視する理念や基本方針を有している。
- ・十分な実績と歴史を持ちつつ、現実の社会のニーズに合った事業展開がなされている。
- ・職員の処遇改善のための給与の見直しや働きやすい職場づくりの実践等、人員の確保に向けた工夫をしている。

### 【管理運営計画の適確性】

- ・利用者の興味関心に応じた支援を実施している。
- ・使用料収入について、大きな変動が出ることなく、現実的な数値目標を持って検討しており、妥当と思われる。
- ・研修の実施により積極的に質の向上を目指している。人事考課制度も評価できる。
- ・各種マニュアルを整備、徹底し、コンプライアンスやリスクマネジメントに努めている。

## 8 選定結果

市は、検討会の検討結果を参考に、社会福祉法人あすなる学園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。門司障害者地域活動センターについても、平成16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16年度開設当初から、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。
- ・一定の基本財産を有しており、財政基盤は安定している。
- ・利用者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、実績を踏まえた提案がなされている。

## 9 提案額

0円（令和3年度～7年度の各年度）

## 条件付き公募とする理由

本施設は、入所機能を有する施設であり、利用者は生活の場として、24時間、運営団体と接する状況であるため、他の施設と比べ利用者と職員は密接な関係であり、「利用者との継続的な信頼関係がとくに必要と認められる施設」といえる。

また、重たい障害のある人が多く利用している施設でもあるため、支援を多く必要とし、高度な専門性・経験が必要な施設であり、「人材について、高度な専門性がとくに必要な施設」、「人材の育成に長時間とくに必要な施設」ともいえる。

さらに、現法人は、長年にわたり、法人設立の障害者・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。門司障害者地域活動センターについても、平成16年度設立当時より運営を継続的に実施している。

なお、毎年度の指定管理者事業評価においても適正な管理運営がなされていると判断されており、地域との交流も継続的に取り組み、就労系サービスでは販路拡大や自主製品の販売など支援の充実に努めているといえる。

については、本施設の公募方法は、「条件付き公募」方式の採用が適していると考えられるもの。

## 提 案 概 要

(北九州市立門司障害者地域活動センター 指定管理者)

団体名： 社会福祉法人 あすなろ学園

## 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
<p>ハンディキャップを持たれた方たちの個性と自己決定を大切に、独立した人格と個人の尊厳を守りながら自立した生活への適切な支援を行い、豊かな環境を作ります。</p> <p>民営の特性を活かし、家族・地域住民・NPO・ボランティアと協力連携し、地域福祉の拠点施設として貢献致します。</p> <p>障害のある人すべての人々が地域で安心して暮らすことができる社会の実現を目指して</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 一人ひとりの個性と自己決定を大切に、笑顔の絶えない明るい環境づくりを行います。</li> <li>2 支援計画に基づいて、利用者の自立した生活と社会参加の支援をすすめます。</li> <li>3 地域社会の中で開かれた施設として、地域との連携を深めます。</li> <li>4 職員は専門的な知識と技術の向上につとめ、質の高いサービス提供をめざします。</li> </ol>
(2) 安定的な人的基盤や財政基盤
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学・短期大学・専門学校と連携をとり、ボランティア・実習生の受入を行います。</li> <li>・ 求人は、派遣会社・公的機関・民間広告会社等を活用し、速やかに補充を行います。</li> <li>・ 職員の人材育成を目的に、各種研修制度を系統立てて取り組んでいきます。</li> <li>・ キャリアパス制度の構築に取り組み、長く働ける職場づくりを目指します。</li> </ul>
(3) 実績や経験など
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国的にも古い歴史のある施設であり、入所系施設（児童・成人）運営においての長い経験を積んでいます。今後その歴史を繋ぎ向上させる為に事業拡充に取り組んでいきます。</li> <li>・ 職員の専門性を高めるために、積極的に有資格者の採用をし、資格取得を奨励します。</li> </ul>

## 2 管理運営計画の適確性

【有効性】に関する取組み
(1) 施設の設置目的の達成に向けた取組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報活動（広報誌発行・HPの充実）・地域行事への参加等を行い、地域との連携を密にし、地域の拠点となるよう努力します。</li> <li>・ 家族との関係を深め、短期入所等により・精神的負担を少しでも和らげます。</li> </ul>
(2) 利用者の満足度
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の目的や期待に応えられるよう、事業ごとの環境をさらに整えていきます。</li> <li>・ 満足度アンケートと家族等の会話から、利用者のニーズを捉え、反映できるよう努力します。</li> <li>・ 苦情等に対しては、苦情解決委員会を開催し、速やかに対応し改善できるように努力しています。苦情解決委員会の構成員である第三者委員は、公平性・地域理解・地域連携の観点から地域の方をお願いをしています。</li> </ul>

【効率性】に関する取組み	
(1) 指定管理料及び収入	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人全体で「事務費・事業費 - 3%削減」を掲げています。今後も、前年度実績を毎年見直し、年度ごとの削減目標を検討していきます。</li> <li>超過勤務削減に取り組み、期間内で「一人当たり一ヶ月10時間以内」を目指します。</li> </ul>
(2) 収支計画の妥当性及び実現可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>より多くの利用者が利用したいと思ってもらえるような、多様なニーズに応えられる施設づくりを目指すことにより、利用率の向上と収入の増加を図ります。</li> <li>IT関連の見直しを行い、ペーパーレス化を図っていきます。</li> <li>総合的な保守サービス等を再委託により適切に行っていきます。</li> </ul>

【適正性】に関する取組み	
(1) 管理運営体制など	<ul style="list-style-type: none"> <li>各関係機関や社会資源等とのつながりを密にし、地域との連携を深めるとともに、法人のスキルアップを行い、福祉の総合的な拠点を目指します。</li> <li>職場環境の改善を行い、職員の働く意欲の向上を促します。同時にメンタルヘルス・子育て支援についても取り組んでいきます。</li> </ul>
(2) 平等利用、安全対策、危機管理体制など	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報保護に関しては、研修、誓約書への署名、日常の業務の中で意識付けを行っています。</li> <li>安全対策についても、避難訓練（1回/1ヶ月）、事故報告、ヒヤリハット報告等を基に、見直しを行う体制作りに取り組んでいます。</li> <li>感染症マニュアル等を更新し、感染症の拡大等の防止に取り組んでいます。</li> </ul>

提案額（千円）

3年度	0円
4年度	0円
5年度	0円
6年度	0円
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。



## 北九州市立障害者施設 第1回指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 令和2年5月25日（月）17:55～18:45
- 2 場 所 総合保健福祉センター 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (検討会構成員等) 高橋構成員（座長）、高口構成員、  
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、  
他1名

### 4 会議内容

- 当日の配布資料・議事次第等について、事務局より説明。
- 構成員の互選により、座長を選出
- 検討会の位置づけ及び検討会の進め方等について、事務局より説明。

#### (1) 条件付き公募方式採用の妥当性について

- 施設の管理運営に関する要求水準及び条件付き公募方式採用の理由等について事務局より説明。

#### <質疑応答>

(構 成 員) 両施設とも利用者の意見はどのようなものか。

(事 務 局) 令和元年度の指定管理者評価の際の利用者満足度によると、門司障害者地域活動センターの、「良い」と「まあまあ良い」の合計が89.4%で、高い満足度になっている。小倉南障害者地域活動センターにおいても、88.8%と、こちらも満足度は高い状況である。

(構 成 員) 職員の定着率はどうか。毎年入れ替わりがある状況か。

(事 務 局) 職員が激しく入れ替わっているとは聞いていない。

(構 成 員) 利用者との継続的な信頼関係が必要という点で、利用者は短期間の利用になるのか、それとも5年、10年といった長期間の利用になるのか教えてほしい。

(事 務 局) 両施設とも入所施設であるが、利用者は地域で在宅生活している中で、親の高齢化の問題や障害の重さを理由に、一定期間入所して支援を受けている現状である。ほとんどの利用者が長期間の入所

であり、特に、門司障害者地域活動センターにおいては、知的障害のかなり重い方や強度行動障害のある方が入所しているため、支援員が長期間支援を続けていく中で、利用者との信頼関係はとくに必要であると考えている。

(構 成 員) 人材について高度な専門性がとくに必要とあるが、職員の研修や専門職の採用はどのような状況か。

(事 務 局) OTやPT、PSWといった医療技術職については資料の配職員置状況のとおりである。研修については、それぞれ積極的に内部研修を実施したり、外部研修に参加するなど、職員のキャリアアップに取り組んでいると聞いている。

(構 成 員) それぞれ入所機能があり、条件付きとすることで問題がないと思うが、入所サービスの中で、施設入所支援と生活介護(入所)の利用者数の違いを教えてほしい。

(事 務 局) 施設入所支援は、夜の支援、つまり「住まい」の支援である。一方、生活介護は日中活動の中でのサービスである。入所の利用者には生活介護のサービスも受ける方がおり、それぞれの利用者の延べ人数が、小倉南障害者地域活動センターでは、施設入所支援が14,131人、生活介護(入所)が10,453人ということである。

○ 構成員は質疑応答を受けて各自条件付き公募方式採用の妥当性の有無を記入し発表。その後、構成員全員で意見交換。

#### ①門司障害者地域活動センター

(構 成 員) 利用者の満足度も高く、各資料の内容からも「妥当性有り」として問題ないと判断した。

(構 成 員) 「妥当性有り」として特に問題ないと考える。

(構 成 員) 入所施設であるので、継続的な支援が必要であると考え、よって「妥当性有り」とした。

(構 成 員) 平成16年の設立当時から管理運営しており、指定管理者の評価は高く、利用者の満足度も高い。引き続き管理運営をさせても問題ないと考え、「妥当性有り」とした。

#### ②小倉南障害者地域活動センター

(構 成 員) 継続的に支援しており、利用者の満足度も高い。入所施設であり、継続的な支援が望ましいと考えるので、「妥当性有り」と判断する。

(構 成 員) 設立当初から管理運営しており、「妥当性有り」として問題ないと考える。

(構 成 員) 利用者の満足度も高く、各資料の内容からも「妥当性有り」として問題ないと判断した。

(構 成 員) 長年支援を続けており、評価も高い。「妥当性有り」と判断する。

○ 検討会の意見を受け、条件付き公募方式採用の妥当性の判断について、事務局より説明。

（事務局）両施設について、条件付き公募方式を採用することに「妥当性有り」との審査結果をいただいた。この結論を踏まえ、市として最終的な判断を行い、条件付き公募に必要な手続きを進めてまいりたい。

### 第3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27日(火) 17:00～18:45
- 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、適否選択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 門司障害者地域活動センター

- (構成員) 利用者満足度の数値目標が、就労支援、生活介護に比べ、入所は低く設定されているが理由があるのか。
- (申請団体) 意思決定支援が難しく、その支援が望まれているのかそうでないか判断ができないことがあり、このような数値となった。
- (構成員) 利用者工賃月額目標数値が、毎年300円ずつ上がる計画だが、根拠ある数字か。過年度の実績を見ると、年度毎に波があるようだが。
- (申請団体) 利用者工賃は、作業内容の整理を行う中で、利用者の作業収入は減り、利用者の数は増えるという現象が起きており、一人あたりの単価が低くなった。畑を返却したこと等から作物の収入がかなり減少し、工賃全体も低下した経緯がある。今回の計画では、そうした波がないように、少しずつ工賃を向上させる計画を立てた。
- (構成員) 売り上げが毎年20万円ずつ上昇する目標設定だが、工賃向上に比例するものか。
- (申請団体) ご理解のとおり。
- (構成員) ホームページの充実を提案されているが、具体的にどのような情報発信を行う予定か。
- (申請団体) ホームページの大幅な改正を予定している。ゆくゆくは、SNSも活用し、情報発信を行う予定。
- (構成員) 製品の思いや背景を語るようなページがあると、ブランド価値の創出や販路開拓、製品単価向上等売り上げ目標の達成に繋がっていくと思う。ぜひ、ホームページ、SNSでの情報発信は強化していただきたい。

- (構 成 員) 職員の安定的な確保に向けかなり工夫をされたようだが、具体的に職員が働きやすくなった等の反応が分かるようなデータはあるか。
- (申請団体) 新人研修においてドリームマップ研修を導入し、これにより将来のビジョンが見えやすくなったとの声が寄せられている。また、職員の定着率は一般的に高く維持できていると思う。実習生から、当施設は雰囲気がいいとの評価があり、職員の利用者への接し方等に良い変化をもたらしているのではないかと思う。ただし、年齢の高い方の中途採用が増加しており、新人とはまた違う難しさがあるため、この点は課題だと捉えている。特に今後は高齢の方の就職も増えてくると思うので、この点も力を入れて取り組みたい。
- (申請団体) 若い方への支援と言えば、近隣の児童養護施設の方が卒園後の生活資金を蓄えるために当施設でアルバイトを行う仕組みがある。実際アルバイトに来ていた方が、1年間当施設でアルバイトとして働く中で、福祉に携わる仕事をしたい気持ちが高まったようで、当法人で働くことになった。
- (構 成 員) 職員の資質向上のために年間100回の研修を設けているとのことだが、各職員は年間何回くらい研修を受けるのか。
- (構 成 員) 法人全体研修等の大きな研修は年2～3回。研修ではないが、日々の振り返りの中でのやりとりは大事にしている。
- (構 成 員) 相談支援の充実について記載があるが、具体的に伺いたい。
- (申請団体) 相談支援事業は兼任配置が一般的に多いが、当法人では独立した一部門として専任を3名配置しており、この点は大きく充実させている部分だと言える。この体制から、外部とのやり取りがかなり増えており、相談件数も増加している。収益につながらない部分にまで踏み込んで相談をさせていただいている。

## ②小倉南障害者地域活動センター

- (構 成 員) ボランティア入門講座に参加される方々は、施設においてどのようなボランティアを実施しているのか。
- (申請団体) ボランティア入門講座は市民公開講座で当施設独自で開催している。毎年3～5名の受講者がいる。修了者はどのボランティア団体に入ることも自由で、当施設のみで活動することを前提としていない。当施設で活動していただいているボランティアグループへの参加の声掛けは行っており、昨年度5名の受講者は全員がこれに参加し、現在も活動を続けていただいている。
- (構 成 員) 車の運転前にアルコールチェックを行っているとのことだが、独特な取り組みなのか。
- (申請団体) 当法人では全施設運転前アルコールチェックを実施している。毎日の利用者送迎前にアルコールチェックを行い、第三者による確認、記録した上で運転の許可を出す仕組みになっている。
- (構 成 員) 利用者の自己決定と自立、社会参加を大切にしているとのことだが、他の法人・企業との連携について、具体的に利用者の地域との間に

どのような繋がりがあるか伺いたい。

- (申請団体) 当施設に留まらず様々な活動をしていきたいという本人・ご家族の希望が多く、前月に次の月の活動内容をお知らせし、選んでいただけるようにしている。好きなプログラムがあるときだけの利用で良く、自己の意思決定を大切にしながら利用していただくことを意識している。また、通所・入所で自治会制度を設け、自治会と施設側の対話を月に1回は必ず実施している。利用者の意見を取り入れ活動プログラムを検討している。利用形態に関して他の法人の施設との連携は特段行っていない。障害の特性などを確実に繋げるための連携という点では十分に実施している。企業との連携については、就労継続支援 B 型の事業も行う中での連携や、職域を開拓するための連携は行っている。運営にあたっての他機関との連携は希薄かもしれない。
- (構成員) 過年度、入所の満足度が大きく向上しているが、どのような点が評価されたと分析しているか。
- (申請団体) 自治会制度の中で、自治体主催の事業を十分に取り入れている。入所の利用者は行動が制限される面が多くあり、外出、食事に関心が大きい。これらについて、自治会から提案がされる。食事について外注を希望されることが多い。こうした希望について月に1度の自治会と施設との対話の中で十分に対応してきたことが評価に繋がったのではないかと考えている。
- (構成員) 一日平均利用者が毎年1～2名増加する計画となっているが、どのように達成しようと考えているか。
- (申請団体) 主に特別支援学校との連携。当施設は放課後等デイサービス事業を実施しており、小学校1年生から高校3年生が1学年4～5名程利用している。この卒業生が、卒業後も長く親しんだ施設を利用したいと希望される。この希望者数に対し、人員体制から受け入れ可能人数を想定した数字。人員体制整備の上、定員増加の検討も必要だと考えている。
- (構成員) 法人の財務状況について、元年度の赤字はあゆみの里建替えによるものだと説明があったが、30年度も8千万円の赤字となっており、この内容について伺いたい。恐らく前向きな投資を実施されたのだと思うが、次期中期計画策定にあたりどのように反映する予定か。
- (申請団体) あゆみの里の建替えは30年度から2年間にわたり実施しており、また土地の購入も行ったことから30年度も赤字となった。この要素がなければ法人は黒字経営だが、2年にわたり赤字を計上した事実は変わらないので、当初5カ年の中期計画を策定した。事業のスクラップアンドビルドの積極的な検討、収益性の高い事業の開始等に中期計画の中盤以降取り組んでいる。3年度から開始する新中期計画でもこれらを推進していく。もちろん、利用者あつての事業なので、利用者ニーズの把握に努め、また国や市の施策も学びながら、計画を立てつつある段階。障害者の方たちが今後新たに求めるもの

も大きな要素になると感じている。

- 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項目ごとの適否を記入その後、構成員全員で意見交換

- ① 門司障害者地域活動センター

- (構成員) 付帯意見はないようだが、その他特に取り組んでいただきたい点や注意していただきたい点があればお伺いしたい。
- (構成員) ホームページ刷新に合わせて、積極的な広報や啓発等の情報発信に取り組んでいただきたい。
- (構成員) それにあたっては SNS の管理規程作成等、情報管理の徹底も求められると思う。
- (構成員) 地域との協働を図るための具体的な取組みが伺えたので、ぜひ今後も積極的に取り組んでいただきたい。
- (構成員) 今回の両法人に共通することだが、自己決定・自己選択を重視している中で、選択肢を増やす意味においてもボランティア等の啓発も含め、地域との交流には積極的に取り組んでいただきたいと思う。

- ② 小倉南障害者地域活動センター

- (構成員) こちらも付帯意見はないが、同様に取り組んでいただきたい点、注意していただきたい点等あれば。
- (構成員) 次年度から始まる新中期計画では、財政基盤の改善及び強化に向けた計画を、着実に策定・実行してほしい。
- (構成員) ボランティア育成や啓発に力を入れている点が評価できたので、継続して取り組んでいただきたい。併せて、地域活動センターは「地域に近い」ことが魅力の一つなので、ボランティアの受け入れ等に留まらず、企業との連携、広報を中心とした情報発信にも今後力を入れていただきたい。

- 各構成員の審査結果を取りまとめ、検討会を終了

