

北九州市立戸畑障害者地域活動センターに係る指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 令和3年10月4日（月）15：00～16：50
- 2 場 所 総合保健福祉センター アシスト2階 講堂
- 3 出席者 （検討会構成員等）大谷構成員、高口構成員
高橋構成員（座長）、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＞

○ 申請団体からの提案概要に関してヒアリング

（構成員）まず、有資格者が増加しているが、スクリーニング時の就労免除の制度等を利用された方が近年どれくらいいるのか。次に、利用者に出す個別支援計画は絵や図で作成しているのか。次に、コロナに対応し在宅支援に切り替えた際の在宅支援の内容。最後に、「5S委員会」について詳しく教えていただきたい。

（申請団体）有資格者については、現在2名程制度を利用しているが、それ以外には採用要件として学生時から資格を得るように求めていることに伴う増加。今年度は三福祉応援サポート事業を実施し、学ぶ機会の提供に取り組んでいる。

個別支援計画については、当センターの利用者の75%が知的障害をお持ちの方なので、平仮名を使用したり、個別に分かりやすく説明したりといった工夫は行っているが、絵や写真を用いた説明までは取り組めていない。

在宅支援については、家の中でどう過ごしているかや、家でできる訓練などを、朝と夕方に電話をして声掛けしている。

「5S委員会」については、昨年度から立ち上げた環境整備のための取り組みで、月に1度、委員が施設内を見回っている。

（構成員）「5S委員会」のメンバーは職員？

（申請団体）その通り。メンバーには健康や静養面に取り組んでいる者を中心に、主任以上の職員も加わっている。

（構成員）利用者が主体となり、意見を表明できる会議があるか。また、委員会の中で利用者もメンバーに入っているものがあるか。また、5年間で賃金を1.5倍とすることを目標とされているが、具体的な見

通しがあるのか。

(申請団体) 利用者の意見を聞く場としては、毎日の朝礼や、毎月1日の利用者説明会の中で意見を聞くようにしていることと、行事の前後で、希望や感想をお尋ねして参考にしている。まだ自治会のような取組みはなく、定期的集まり話ができるチームができれば良いと検討している。

工賃の目標については、月額毎に、工房毎の目標を立て、達成に向け、作業の見直しや切替え等の整理を行うことを検討しており、昨年度から着手している。毎月の金額を設定し、コンスタントに売り上げることで工賃を払えるような仕組みにより、1.5倍を目指す。また、利用者がもう少し多かった時に比べ、1人あたりに配分する工賃が見込めていることも勘案している。

(構成員) 自立訓練の利用者数が減少しているのは、市全体の傾向なのか。

(申請団体) 当センターの自立訓練は、特に引きこもりの方の利用が多く、利用に繋がるためのステップが必要だったり、利用を開始してもお休みが必要だったり、なかなか人数が増えない。しかし最近、コロナの流行をきっかけに、支援学校の先生方から、もう少し学びの場が必要ではないか、卒業後にもう1ステップがあると良いのではないかと相談をいただいております。将来的な繋ぎの場として、自立訓練事業を伸ばしたいと考えている。ただ、正直、どこの施設もそうだと思うが自立訓練は厳しい。定着が難しい。

(構成員) 新しく始めた「とかつ健康マイレージ」は利用者の反応はどうか。

(申請団体) とても楽しんで参加していただいている。今までラジオ体操に無関心だった方が、スタンプが欲しい様子で、並んでまでラジオ体操に参加している姿が見える。誰かと何かを一緒にする、そしてスタンプをもらえるということが楽しさに繋がっている。

(構成員) 直近の福岡県の就労継続B型の工賃は14,000円弱だが、貴法人の他施設では平均工賃22,000円程、戸畑障害者地域活動センターでは10,000円弱。この差の原因は何か。

(申請団体) 工賃22,000円の施設はとりはた玄海就労センターで、印刷事業を行っており官公庁関係の印刷物等を受注している。この事業は当センターの事業とは内容的、技術的に全く異なるので、ここで差が生じている。

福岡県、全国の平均工賃に比べ、当センターの目標設定もまだまだ低い。目標を早く達成できるように、まずは作業内容の整理から取り組む。

(構成員) 大型バスを廃止し小型バスでの送迎や、フレキシブルな食事時間の設定等、利便性向上に努めているが、結果として職員の負担が増えている状況はないか。苦情の内容で、「言い方がきつい」というものがあり、少し余裕がなくなっているのかなと感じた。

また、「SMILE～笑顔に向かって～」という素晴らしい理念で活動されているが、基本的にこれは障害者の方ご本人及び家族への

方向性だと感じる。これからの時代は、地域や社会をどうSMILEにするのかという視点、対地域の理念、方向性、価値観等を掲げることが検討していただきたい。これはお伝えしたかっただけなので、1点目にだけお答えいただければ。

(申請団体) 大型車両は、運転者が限定され、また、送迎に往復2時間掛かるため、職員の拘束時間が長い。利用者にとっては、大型なので住宅街に入れず、途中まで来ていただく必要があり、また、乗車時間が長いところでご不便をお掛けしていた。小型の福祉車両への切替えにより、これらが改善された。この取組みでは、職員にとっても負担軽減に繋がったものと思っている。

適温給食についても、給食業者に後出しの対応を依頼しているため、職員はあまり負担ではないと認識している。

ただ、接遇面でのご指摘は毎年いただいております。注意したことが、利用者には怒られたと受け止められて苦情等に繋がっている。職員に「伝わるように伝える」ことを指導し、改善に努めている。

○ 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評価レベルを記入

○ 審査項目「指定管理者としての適性」について協議し、各構成員の評価レベルを再度確認した上で、検討会としての評価レベルを決定

(構成員) 人材の確保にあたり、専門職の養成校等との連携が活発に行われている点、長年にわたる経験の中で研修体制等の工夫がなされている点を評価した。

(構成員) 有資格者が増えている点で、バックアップの仕組みにより既存の職員が資格を取得したのであれば大変望ましいものだと期待したが、実際は入れ替えによるものということで、高評価には至らなかった。

○ 審査項目「有効性」について協議し、各構成員の評価レベルを再度確認した上で、検討会としての評価レベルを決定

(構成員) 個別支援計画が利用者本人の特性に合ったものにまだ工夫がされていない点、利用者が活動しやすい環境作りにこれから取り組むという傾向が多く見られた点が気になった。

(構成員) 個別支援計画のことは、利用者の75%が知的障害をお持ちの方という中で、ご本人がどこまで理解されているのかと思うと、少し支援者側の一人歩きのような印象を受けた。また、実際に取り組んでいることはもっとあるはずなのに、提案書は通り一遍のことが記載されていたため、それがもったいなかった。

(構成員) 利用者アンケート結果が少しずつ良くなっていることと、「とかつ健康マイレージ」等、利用者が意欲的になるようなアイデアを、考えるだけでなく、実際に取り組まれている点を評価した。

(構成員) 「とかつ健康マイレージ」については、新たな取組みをされた点と、色々な障害がある方がいる中で、誰もが共通に取り組めるものがあることは良いことだと思い、ここに気づきを持った点を評価した。

○ 審査項目「効率性」について協議し、各構成員の評価レベルを再度確認した上で、検討会としての評価レベルを決定

(構成員) 提案書には加算について多く記載があった。そうした部分に意識ができてきていることがうかがえた点、また、助成金を活用しており、福祉の業界でも助成金に目が向かない法人が散見される中のことで、収入の確保についてよく検討されている点を収入面で評価した。

(構成員) コストダウンの取組みについては当たり前のことをされている。

(構成員) 収入は、利用者が漸増するような、楽観的な見通しをされているが、そこを差し引いても、収支計画は妥当かなと思う。

(構成員) 単純に利用者が増えていく想定や、生産活動についても良い相手が見つかるという前提で、そこを上手く変革させていかなければならない部分をどこまで対応できるか、そこに掛かっている。

○ 審査項目「適正性」について協議し、各構成員の評価レベルを再度確認した上で、検討会としての評価レベルを決定

(構成員) 職員の今後のスキルアップ等についてあまり記載がなく、取り組まれているのかと感じ、気になった。

(構成員) 提案には、職員側の視点が多く、利用者や近隣サイドについての記載が見られなかったため、もう少し視野が広がると良いと思った。

(構成員) SNS等の活用の提案があり、個人情報保護の面での注意が今後より一層必要になると思う。

(構成員) SNS発信など積極的に取り組む中で、マニュアルの作成にも取り組んでいるということは評価できる。

協議の上、再考した結果、

評価レベルは、適性(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3、(2)利用者の満足度は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3、適正性(5)管理運営体制は4、(6)平等利用等は3に決定。

(構成員) 長年施設運営をされていることと、ずっと同じことをしている訳ではなく、障害のステップアップや利用者の今後の成長等を含め、その時々ニーズを汲み取り、必要なサービスを検討した上で、グループホームや放課後等デイサービス等、新しい施設にも取り組まれている点を見ても、指定管理者として当センターを運営する団体として、適切であると考えている。

(構成員) 専門職確保の工夫がなされている点と、職員の育成の面でも、オンライン研修を取り入れる等、工夫が見られる点が評価できる。あとは、もう少し利用者と一緒に施設運営を考えていただけるとより良くなるのではないかと感じた。

(構 成 員) 職員の定着率も高く、職員に対しても、利用者に対しても新しい取組みがされていることはとても良い。

研修の機会が充実しているのは良いが、職員の負担になっていないか。職員の資格に関する取組みの充実比べ、職員が笑顔になれるような取組みが一切なかったように思えて気になった。

また、知的障害のある方が75%ということから、支援者側のみで支援が進められている感じが否めない。利用者の声をもっと聞き取り、それが上手く回るような構図が提案されると更に良いと思う。

(構 成 員) 長年この施設の運営に携わっていただき、改良改善を加えながら工夫して運営していただいていることが分かるので、引き続きお願いしたい。

○ 付帯意見として、「利用者と一緒にになった組織運営と、スタッフにとって無理のない育成システムの構築に取り組んでいただきたい。」を付すことで決定

(構 成 員) これまでのご意見を踏まえると、利用者と一緒にになった組織運営についてと、スタッフの育成の面で、負担が過度である懸念について課題が見受けられるが、付帯意見として付すかどうか。

(構 成 員) ネガティブな意味ではなく、激励の意味を込めて付して良いのでは。

○ 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