

北九州市立特別養護老人ホームかざし園

指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 令和7年9月22日（月） 18:00～20:30
- 2 場 所 北九州市役所庁舎 15D会議室
- 3 出席者 （検討会構成員）
中野構成員、中村構成員、富田構成員、森野構成員、野村構成員
（事務局）保健福祉局介護保険課
介護サービス担当課長、施設整備担当係長、担当職員
- 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
 - 応募団体によるプレゼンテーション及び質疑応答
 - (1) 応募団体との質疑応答について
 - ア 社会福祉法人晩会 質疑応答概要
 - (構 成 員) 介護テクノロジーの活用とは、利用者の手に時計型デバイスを装着し、その脈拍から健康状態を把握するようなものであるのか。
 - (応募団体) 弊会で導入しているのは、ベッドにセンサーを設置し、利用者の呼吸数や脈拍の状態を把握する製品や、専用のおむつにセンサーを装着して排尿状況を確認できる製品などである。ただし、弊会が指定管理者になった場合には、現行のシステムをそのままかざし園へ導入するのではなく、入居者の状態像を十分に把握した上で、最適な製品を選定・導入する方針である。
 - (構 成 員) 介護業界における深刻な人手不足の解消には、相応の給与を確保することが必要である。貴会の人員配置計画において、給与はどのような算出根拠に基づいて設定されているのか教えてほしい。
 - (応募団体) 人件費については、計画作成時におけるかざし園の実績を参考に算出した。今年度の賃金上昇率を基に算出すると変動が大きくなるため、基本給は抑えた設定とし、状況に応じて手当で対応することを検討している。
 - (構 成 員) 外国人の雇用状況について教えてほしい。
 - (応募団体) 外国人労働者を複数名雇用している。今後の運営においては、外国人労働者の受入れなしには成り立たないと認識している。
 - (構 成 員) 介護テクノロジー等の活用は職員の負担軽減に繋がるということだが、最終的にそれば利用者にとどのように繋がるのか教えてほしい。
 - (応募団体) 例えば、専用のおむつに装着するセンサーは、夜間の排泄ケアに効果を発揮している。これまでは排尿習慣を把握して排泄ケアを行っていたが、パッドに排尿がないにも関わらず交換せざるを得ない状況があった。排尿状況を可視化することで、利用者の睡眠の質を高めることが可能である。介護テク

テクノロジーは人手不足の代替手段という側面が先行しがちであるが、それは二次的なものであり、本来は入居者の生活の質の向上に資するものとする。

(構 成 員) 貴会の提案において、特に高く評価できる点は、認知症高齢者ケアに関する人員配置や情報共有の方法である。

(応募団体) 介護テクノロジーを活用することで、職員が利用者と直接関わる時間を増やせるという大きなメリットがあると認識している。認知症ケアにおいては、利用者に寄り添う姿勢が極めて重要である。利用者自身も課題解決に取り組む専門職であるという考えのもと、共に課題解決に取り組んでいくことが大切であると考えている。

(構 成 員) 施設を運営するにあたり、責任者の力量が非常に重要である。グループ間の調整役を担うだけでなく、現場の中間管理職のスキル向上についても何か特徴的な取り組みがあるのか教えてほしい。

(応募団体) 経験豊富な職員の雇用を重視しており、特に認知症ケアに精通した人材を配置したいと考えている。各グループを横断して認知症ケアをつなぐ役割を担ってもらう予定である。また、これらの職員がケアマネジャーの資格を有することで、ケアプランにより直接的に反映させることができ、各専門職との連携のハブ機能を果たすことが可能となり、これが理想的な体制であると考えている。

(構 成 員) データは蓄積していると思うが、他の施設との比較も行っているのか。個々の利用者の特徴が、施設全体の傾向として表れることもあると考えられる。

(応募団体) 科学的介護情報システム（LIFE）の活用がそれに該当すると考えている。LIFE の導入から数年が経過し、ビッグデータが蓄積されてきた。これを活用し、ケアプランの作成や認知症ケアに取り組んでいる。他施設との情報共有については、会議の中で事例として共有することがある。

(構 成 員) 食事は利用者にとって大きな楽しみの一つである。貴会ではクックチル食品を既に取り入れているが、利用者の満足度は高いと言えるか。

(応募団体) かざし園では季節感を重視し、多様な食材を取り入れた食事を提供しており、今後も継続する方針である。しかし人材不足の場合は、クックチル食品の導入も検討している。弊会が運営する他施設では一部でクックチル食品を利用しているが、季節感や彩り、香りを重視しており、品質も均一である。ソフト食やミキサー食など、多様な食形態にも対応している。月に一度の行事食もあり、四季折々の献立で利用者から大変喜ばれている。

(構 成 員) 貴会では、かざし園で実施されている「まちかど介護相談室」のような取り組みを行っているのか。

(応募団体) 看護職などが認知症カフェでの相談コーナーを運営している。自治会などでもセミナーの開催や体操教室への協力など、日々取り組んでいる。

イ 社会福祉法人北九州市福祉事業団 質疑応答概要

(構 成 員) 近年、介護業界では人手不足が深刻であり、人材の確保が重要である。職員の定着について教えてほしい。

(応募団体) 職員の採用に関しては「待っているだけでは駄目である」という意識を持ち、積極的に取り組んでいる。具体的には、法人説明会やホームページによる情報提供、職場見学を積極的に実施している。内定者には、内定後も定期的に連絡を取り、心身の状態を確認するなど、多様な工夫を凝らしている。

これにより、他の法人とは異なる魅力を打ち出し、「ここで働きたい」と思ってもらえるよう努めている。

(構 成 員) 人手不足に対応するため、介護テクノロジーなどの活用は重要である。介護テクノロジーをどのように取り入れているのか、具体的な取り組みについて教えてほしい。

(応募団体) 当法人の提案は、事務関係の ICT 化を主軸としている。具体的には、介護記録ソフトや議事録ソフトの導入、会議のオンライン化、法人内の PC の入れ替えなどを実施している。

(構 成 員) 非正規職員に対して個人の都合に配慮した勤務表の作成は、人材確保や職員の定着に有効であると考ええる。このような取り組みについて検討しているか教えてほしい。また、施設側と働き手双方のスケジュールを尊重したマッチングソフトが開発されており、これを活用することで人材確保に繋がる可能性があるのではないかと考える。なお、かざし園がある地域は高齢者が多いが、これについての見解も教えてほしい。

(応募団体) かざし園では入浴支援を専門に行う人材を雇用している。また、特定の業務に従事する高齢の職員も雇用している。これにより、他の職員の休暇取得を促進するとともに、業務負担の軽減にも繋がっている。

(構 成 員) 引き続き指定管理者となった場合、介護の質の向上において何を目指しているのか教えてほしい。また、「こころのリハビリ」に効果があったと聞けるが、具体的な評価方法についても教えてほしい。

(応募団体) 「こころのリハビリ」では、利用者個々の状態に合わせた多様なクラブ活動を提供している。その結果、徘徊や異食が顕著であった認知症利用者に穏やかな変化が見られ、精神薬の投与が減少する事例もある。生活リズムの改善により周辺症状が緩和され、外出機会の増加にも繋がっている。評価指標としては介護度の変化に加え、長谷川式スケールの点数変化を用いて改善度を測定している。

(構 成 員) BPSD（行動・心理症状）が改善しても認知機能の中核症状は改善が難しいこともある。次世代の介護についてどのような提案があるのか教えてほしい。

(応募団体) 法人内には変えるべき部分と継続すべき部分がある。引き継いだものは形を変えつつ時代に合ったものに変えていき、変えるべきでないものはそのまま継続する。また、職員の専門性を高めるための研修や資格取得のための長期休暇取得の奨励も続けており、資格を持ったプロ集団を育成したい。知識だけでなく技術も重要であり、技術は人から人へ伝えていくものである。今後も、人材育成に努めていく。

(構 成 員) 認知症利用者の意思を尊重する取り組みは行っているか。食事やこれまでの人生、要望についてどのように配慮しているのか。介護度が改善しているとのことだが、それは目に見える効果があるのか。意思を尊重することには苦勞もあると考える。

(応募団体) 利用者を尊重するためには、その人を知り、よく観察し、生き様や生活習慣を理解することが重要である。書道クラブで達筆な利用者もいる。得意なことを見つけることが職員の仕事であり使命である。得意なことがあると、自らトイレに行き、食事も摂るようになり、介護度が改善することがある。

(構 成 員) 寝たきりや認知症の方もいるが、その方が生きてきたものを大切にする姿勢は素晴らしい。これを継続していくために何が大切か。

- (応募団体) 職員アンケートを実施し、人材マネジメント方針を策定した。また、職員の紹介制度も導入している。人材の確保・育成・定着が全てであり、まずは職員を大切にして離職を防ぎたい。ICTなどの導入は、職員の負担軽減に繋がるとともに、職員が利用者と向き合う時間を増やすためである。職員が満足すれば必ず利用者へのサービスに良い影響を与えていると考えている。
- (構成員) 平均入居率も満足度も高い。それだけの実績があり評価できる。
- (応募団体) 入居率は維持しているものの、競合施設も多いという現状がある。全国的に見ても、有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅の定員数が特別養護老人ホームを上回り、特養の待機者数も減少傾向にあるため、競合との差別化が必要である。当施設は従来型という側面を持つが、職員確保に加え、ソフト面でのサービス強化に努め、利用希望者を確実に確保したい。
- (構成員) 貴法人の障害者施設や児童福祉施設において、職員の施設間ローテーションは可能か。業務内容に共通点があれば、特定の施設に固定されることによるマンネリ化防止の効果が期待できる。
- (応募団体) 他設においても利用者の高齢化が進み、介護職員の配置が必要であると認識している。ただし、本人が関心を持ってない業務への配置は離職に繋がる可能性が高いため、個別の丁寧なヒアリングを通じて本人の意向を最大限尊重する。特に若い職員の育成に注力し、他施設への派遣も含めて検討している。

(2) 構成員の意見交換について

- 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得点を記入し発表。その後、構成員全員で意見交換。

○ 意見交換概要

ア 社会福祉法人晩会

- ・ 介護テクノロジーを積極的に導入し、経験の浅い職員でも介護しやすい環境を整備するとともに、人材確保にも効果的な手段となっている点は評価できる。
- ・ これまでの努力に加え、新たな課題にも前向きに挑戦しようとする姿勢がうかがえる。
- ・ 今後ますます重要となる分野への対応にも意欲的であり、さらなる成長が期待される。
- ・ 認知症ケアにおいて、利用者に寄り添う姿勢を大切にしており、細やかな人員配置や工夫がなされている。
- ・ 備品購入などの初期費用が増加するため、今後の経営への影響が懸念される。
- ・ 北九州市での介護施設運営が初となることから、地域の特性、利用者の特徴、現場環境等の把握に関して懸念がある。

イ 社会福祉法人北九州市福祉事業団

- ・ 長年にわたる管理運営の実績と培われた経験は、利用者やその家族に高い安心感を与えている。
- ・ 日々の業務に根差した信頼性が感じられ、プレゼンテーションからは地域の実情や利用者のニーズを的確に把握しようとする姿勢が強く伝わる。
- ・ 工夫を凝らした食事の提供や、利用者の希望や自己決定を尊重したサービスにより、生活の質の向上が図られている。

- ・ 利用者・家族アンケートの結果でも非常に高い満足度を獲得している。人材確保が困難な現状において、現在の高い満足度を維持し続けることを期待する。
- ・ 介護は人と人との関わりであり、人材育成が重要であるとの認識に基づき、実践を通じた経験を重視している。
- ・ 事務の ICT 化にも意欲的に取り組んでおり、今後さらなる推進が期待される。

○ 検討会としての検討結果（総合的な所見）について

社会福祉法人晩会については、隣接する市立門司病院の指定管理者であるグループ法人との医療連携に期待が持てる点、介護テクノロジーの積極的な導入による職員の負担軽減が見込まれる点などが評価されたものの、今後の経営状況の不透明さや、地域の特性・利用者の特徴・現場環境等の把握には懸念が残った。

一方、社会福祉法人北九州市福祉事業団は、長年にわたり特別養護老人ホームかざし園の管理運営を担っており、その豊富な実績に基づく提案は具体的で説得力がある。また、提供する食事の質の高さは利用者の満足度に大きく貢献している。さらに、利用者の希望や自己決定を尊重する姿勢は生活の質の向上につながっており、42 年間にわたり地域に根差して築いてきた関係性や、現場の実情を把握してきた経験は、利用者に安心感や信頼感を与え、高く評価できる。

総合的に勘案した結果、地元団体に対する優遇措置として5点を加算した合計 89 点を獲得した社会福祉法人北九州市福祉事業団が最高点となった。このため、社会福祉法人北九州市福祉事業団を指定管理者候補者としてふさわしいと判断する。

○ 意見交換を行った後、各構成員の採点結果を取りまとめ、検討会を終了した。

北九州市立障害者施設 第3回指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 令和7年10月28日（火）15:00～17:20
- 2 場 所 北九州市役所 15階 15D会議室
- 3 出席者 （検討会構成員等）伊野構成員、門田構成員、
高橋構成員、田村構成員、森構成員
（事務局） 保健福祉局障害福祉部長、障害者支援課長、
障害福祉施設係長、他1名
- 4 議 題
八幡西障害者地域活動センター及び洞海工芸舎、本城リサイクル工房、浅野社会
復帰センターに係る指定管理者候補の選定審査【一般公募施設】
- 5 会議内容
 - 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
 - 申請団体から提案概要に関してヒアリングと質疑応答
 - ① 八幡西障害者地域活動センター
 - （構成員）放課後等デイサービスは発達障害の方のみか。送迎サービスの方の年齢が70歳代とあったが運転は大丈夫か。
 - （申請団体）放課後等デイサービスには、発達障害をお持ちの方、知的障害をお持ちの方がいる。送迎の運転手で75歳の者がいるが、運行状況は確認しており、安全に運行している。
 - （構成員）80歳代の職員の業務は何か。各サービスの配置人員は手厚いが、強度行動障害の方が19名いる関係か。
 - （申請団体）80歳代の職員は送迎ではなく、日中支援の補助で主に木工作業を行っている。職員配置については、特に生活介護には強度行動障害の方が合計20名おられる。その一人一人に応じた支援をするため、職員配置を手厚くしている。就労継続B型も、4か所の施設外就労に行くため、その分、職員体制を厚く配置している。
 - （構成員）利用率の目標値で、生活介護の9割に対して、就労継続は就労外も含めて120%との記載だが、もっと生活介護の利用率を上げる、あるいは就労継続の利用率を少し下げて、サービスの質を上げる選択肢はないのか。また、過剰な利用率で問題は生じていないか。加えて、現状の利用者満足度が、95%、91%とこれ以上は上げることが難しい中で、満足度が変わる指標を設けたりはしていないか。
 - （申請団体）就労継続B型の利用率については、定員から除かれる施設外就労

の方を含めているため、十分に対応できると考えている。生活介護については、重度高齢の方が亡くなったり、高齢の方が他の事業所に入所したりすることを加味している。ただし、それで利用率を減らしてよい訳ではないので、強度行動障害の方や新卒の方の利用や、グループホームの方の日中の場として利用を勧めていきたい。満足度に代わる指標は設けてないが、家族懇談会でしっかりと家族の方の声を聞く機会を設けており、そこは指標になると考えている。

（構成員）強度行動障害のある利用者が落ち着いて活動できる環境づくりを行うと記載されているが、強度行動障害が起こらないような工夫とはどのようなものかを具体的に教えてほしい。

（申請団体）2年前までは利用者が施設の中を走り回り、それを職員が追いかける状況があった。しっかりと個室化し、その部屋の中で一人一人のプログラムを組むことで、非常に落ち着いた状況となり、中には、ペットボトルリサイクルの仕事ができる方も出てきた。日本財団の支援を受け、パーティションの整備や二重サッシにすることで、周りの音が静かになり、落ち着いて作業できるようになっている。

（構成員）月額平均工賃について、過去4年間は1万5千円台の実績だが、工賃目標額は1万8千円だった。今回目標を少し下げた理由は何か。

（申請団体）これまでの農福連携作業では、得られる収入が少なく、少ない方は工賃が2千円や3千円という状況だった。それにより近年工賃が下がっていた。今年度、農福連携事業を整理するとともに、施設外就労先や施設内の作業を拡充し、工賃向上に取り組んでいる。

② 洞海工芸舎

（構成員）八幡西障害者地域活動センターと比べて工賃がずいぶん高いのは、施設外就労が理由と記載があった。工賃を上げるためにどのような取り組みをしているのか。

（申請団体）工賃については、施設外就労の方が多いこともあるが、施設内就労を希望する方の工賃を上げるための見直しを行い、施設内でも1万円を超える工賃が支払えるよう底上げを行った。また、施設外で働くことに不安がある方でも、似た作業を施設内で取り組むことで、週1日、週2日でも参加してみようとチャレンジをする方が出てきた。そのようにして、工賃が上がってきたところである。

（構成員）施設内と施設外で、工賃にどれぐらいの差があるのか。また、その工賃の差で、利用者の不満はないのか。

（申請団体）低い方では、なかなか毎日来られず、1時間ぐらいしか参加できない統合失調症の方がいる。高い方は4万円を超える方もいる。ただ、施設内の平均が現在1万2千円ぐらいなので、3万円ぐらいの差に縮まっている。また、工賃の支給明細書に単価と参加時間を明示しているほか、個別支援計画の時に本人にも説明しており、理解してもらって

いる。

(構成員) 地域といろんな連携をしているが、逆に地域の方が施設に来るようなことはないのか。

(申請団体) コロナ前にはいろいろあったが、コロナ禍以降、今でも感染者が出ており、施設に来ることを控えてもらっている。今後は、近くの若松の中央公民館や同一敷地内のおもちゃ図書館と合同で避難訓練をするような形での関わりを持っていきたい。

(構成員) 利用者満足度の実績が非常に高く、満足度では活動の評価が難しくなっているが、事業所の中で満足度に代わる指標を設けているか。また、個別ニーズに対応して、苦情やクレームに近いものまで聞くと、スタッフの負荷や心理的なストレスも高まると思う。一方で、スタッフが結構定着しているとのことなので、どのようにケアをしているのか。ポイントや心掛けなどがあれば、教えてほしい。

(申請団体) 別の指標は設けていない。個別支援計画や日頃の相談、毎月の当事者会で利用者の本音を探り、少しでも満足し、ここに所属したいと思える事業所を目指している。また、利用者も入れ替わりがあるので、いろいろな意見が増えていくが、「施設長がスタッフと立ち話でも話す」、「悩みを出してもらい、連絡日誌をきちんとつける」、「施設長に愚痴をぶつけてもらう」ことで、改善が見えるように業務行い、職員も利用者も働きやすい職場を目指して頑張っている。

(構成員) 家族との連絡では、洞海ニュースや連絡帳があるということか。また、就労支援B型の事業で様々な活動、例えばIT機器の解体作業や青果流通などされているが、その開拓はどのように行っているか。

(申請団体) 毎日の連絡については、連絡帳の受け渡しで行っている。また、家族から法制度や事業の変更で疑問があったりするので、毎月1回の洞海ニュースでタイムリーな情報を発信している。インフルエンザ予防接種の希望や感染症対策などについては、短信を出している。家族と直接会って話す機会はなかなか取れないが、このような情報発信で連絡を取り合っている。また、事業の開拓には2種類あり、洞海工芸舎での開拓のほか、法人のメリットを生かし、一事業所だけではなく複数の事業所で施設外の就労に参加することで多くの人材を派遣できるような場所を法人と協力して開拓している。

③ 本城リサイクル工房

(構成員) 就労継続A型の施設ということで、最低賃金が上昇しているが大丈夫か。月額平均賃金が15～16万円だったと思うが、パートはあまり勤務していなく、正規の職員が多いのか。

(申請団体) 最低賃金は必ず遵守している。構成としては、正規の従業員が25名、パートの従業員が3名となっているが、全員、時給換算でやっており、時給の上昇を見越した計画を立てている。さらに上がっていくと

見込まれるが、それがA型事業所の義務と考えている。

(構成員) 他と比べて満足度が低いが、理由は何か。A型事業所の利用者は元気な方が多いと思うが、利用者同士のトラブルはないか。

(申請団体) 満足度のアンケートについては、基本的には本人に回答してもらっており、その時々感情や気持ちで回答しているというところが大きいと思う。満足度はやはり給料だけではなく、トラブルなども影響している。コミュニケーションが苦手な方も多いので、利用者同士のトラブルや、言葉の行き違いなどの解決が満足度に繋がっており、お金だけで計れないところがあるかと思っています。

(構成員) 利用者満足度だが、過去4年間の利用者満足度の目標値が85%に対し、令和8・9年度は80%に抑えている。令和6年度は81.9%だったのに、あえて抑えた背景を教えてください。他の八幡西障害者地域活動センターや洞海工芸舎は90%以上の利用者満足度を掲げているが、あえて80%に抑えた理由は何か。

(申請団体) 満足度はその時の状況や環境で大きく変わると考えている。かんびん資源化センターの老朽化に伴い、働く環境が厳しくなっており、それを踏まえると、来年ぐらいまでは満足度が下がるかもしれない。今、かんびん資源化センターの建て替え中で、新しい工場になって働く環境を整えば、満足度が上がると考えている。

(構成員) 満足度について、八幡西障害者地域活動センターや洞海工芸舎は非常に高い数値の一方で、本城リサイクル工房はそれに比べ少し低く見えてしまう。障害の程度の違いもあるが、せっかく高い結果を出しているところがある中で、その取組や工夫、悩みの共有がどれだけ行われているのか。また、過去の満足度が69%から80%台まで回復しているが、これまで効果的な取り組みはあったのか。

(申請団体) 法人内の事業所間の連携については、会議等で現場の状況の情報共有をしている。リサイクル工房は、自主通勤ができる、好きなところに自分で行けるなど障害の程度が軽度の方が多く、他の事業所とは違いがある。参考になるところはあるが、障害種別や重症度が違うところで独自部分がある。また、満足度の回復については、令和3年度はまだコロナ禍で、楽しみにしていた旅行や外出活動などの外向きの活動を自粛し、全体的に内向きだったが、少し状況が落ち着いたことで、外向きの活動を増やし、そこからいろんな交流などが増えてきたところが多い。もう一つは、利用者と一対一で話す場面を設けた。嫌なことでも良いことも含めて、思いを職員と一対一で話す場を増やしたことが満足度に繋がったと思う。

(構成員) 満足度だが、他の施設と違い、職場という雰囲気があり、自分で決定していく意思決定の場面もとても多いと思うので、満足度が割とはっきりと出ていると思った。一日作業している中でストレスなどをどのように解消しているのか。何かちょっとした息抜きなど、行っている

ことはあるのか。また、かんばん資源化センターが新しくなることについて、利用者の理解や準備は進んでいるか。

(申請団体) 基本的には仕事がメインになるが、夕方、仕事が終わった後の時間に部会活動や職員との面談を行ったり、土曜活動の楽しみを話し合いながら、もやもやしたところを少し発散できていると考えている。また、法人の中では日明リサイクル工房のかんばん資源化センターの建て替えが先にあり、本城の作業環境はかなり暑く、騒音などもあるので、本城はいつなのかと建て替えをとっても楽しみにしていた。実際に建て替えが決まり、日明の方を見学して、少し具体的にイメージができている。隣に建設中の工場を見て、楽しみにしている。

④ 浅野社会復帰センター

(構成員) 令和6年度の赤字の経緯を教えてほしい。

(申請団体) 大きな報酬改定と助成金の減等で大幅な減収となった。減収の要因としては、就労移行支援事業の基本報酬単価が下がったことがある。基本報酬単価の下落は、就職者の数が、年度で見ると変わらなかったが、算定期間がずれた関係で、就職者が少なく算定され、ランクが落ちてしまったところが要因と考えている。

(構成員) 育児・看護等の休暇で15分単位の時間休を設けた理由を教えてほしい。また、LINEで連絡を取っているとのことだが、お互いの情報は洩れないのか。OB・OG会は当初から開催しているのか。

(申請団体) 法人の勤務時間は、午前は3時間45分、午後は4時間15分となっており、その端数の時間が出た場合、1時間の時間休を取らざるを得なかったため、職員の希望で15分単位を設けた。また、LINEは法人用のものを使っている。基本的には、LINEでしか連絡を取れない利用者や寡黙があって話せない利用者とのやり取りの他、災害時の施設閉鎖などの情報を個別に連絡している。OB・OG会は当初から開催しており、コロナ禍でも縮小しながら継続してきた。

(構成員) スポーツ活動など社会参加の促進の取り組みとして、いろんなオプションや活動を用意しているが、社会復帰についての考え方と、サービス内容の増やし方、あるいは減らし方の基本的な考え方があれば、教えてほしい。利用者のニーズに応じて、いろいろなサービスを展開されているが、満足度が大体80%から90%ぐらいと、ニーズに応じている割にはと感じる部分もある。利用者の考えを聞いているが、成果としては低く出ている原因や対策、やり方で工夫していることがあれば、教えてほしい。

(申請団体) 浅野社会復帰センターという名前から、何をもって「社会復帰」なのかとの問いはもちろんある。就労継続B型や就労移行支援で活動している方が、家の外に出て、企業からの請負で実際に客が使うものを製造している。「施設通所がそのまま社会復帰ではない」と捉える方もいるが、活動自体が社会参加と考えている。絵を描いたり、飾ったりな

ど、そういったことも一般社会参加と思っている。サービスの選択については、利用者のニーズによって決めることがほとんどである。利用者がしたいこと自体は、社会参加や社会復帰と関係ないものもあるが、余暇活動で社会活動するための力や何か余裕を持ててもらい、地域で活動することに慣れてもらうことが重要で、直接関係はなくても、間接的には関係していると考えている。実際には、希望者が多い企画でも、結果として参加者2名など、希望と異なることがある。毎月の利用者ミーティングでのフィードバック以外にも、職員会議などで原因を探っているが、うまくいっていないとの認識はあり、試行錯誤している。

(構成員) 利用者満足度について、前回の過去4年間の目標値85%に対して、令和6年度に就労継続で89.7%、就労移行で100%を達成している。今回もまた目標を85%とした理由は何か。90%でも良いのではないか。目標値は上を目指すためのもので、必ず達成しなければならないという訳ではないと思う。

(申請団体) 法人の尺度で目標値を謙虚に設定しているが、平均的に高い水準を維持していく気持ちを込めて85%としており、さらに上を目指すことも考えている。

(構成員) 障害特性によって、利用できたり、できなかったりと利用人数が増減する中で工夫されていると思うが、リモートの活用はどうか。生活のリズムから考えれば、B型以外にも送迎サービスはあった方がいいと思う。また、専門性が高い職員をどのように確保しているのか。

(申請団体) 精神障害の特性から外出時に公共交通機関や他者と一緒になることが非常に不安な利用者がいる。当センターでは就労に特化し、就労継続B型での送迎サービスは行っていなかったが、交通費がかかり工賃の手取りがほとんどなくなってしまう利用者もいたため、送迎サービスやリモートでの作業を始めた。利用者の中には家から出ることが不安でリモートから開始される方もいるが、リモート一辺倒ではなく、徐々に通所につなげ、施設内や施設外で作業を行ったり、1人で安心できる場所で作業してもらったりしており、リモートのみの利用者はいない。また、人材確保は本当に難しくなっているが、精神保健福祉士や社会福祉士を取得するための実習生を専門学校や大学から受け入れるようにしており、実習生がそのまま就職する形も多く、今後も続けていこうと思っている。

- 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。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 八幡西障害者地域活動センター

(構成員) 育成会はしっかりした体制で書類もほとんどマニュアル化されている。提案書の細かな点で分かりづらいところもあるが、皆さん努力されており、良かった。

(構成員) 法人組織がしっかりしていて人員も豊富だが、正規とパートの比率が半々ぐらいなのが気になった。強度行動障害の方を多く受け入れていることを初めて知った。また、職員がいろんなところで講師をしていると聞き、もっと北九州市に還元してほしいと思った。身体拘束について文書で同意を取っていることは良いが、感染症対策では法的な部分だけしか書かれておらず、指定管理者としては担当課へ早急に連絡してほしい。

(構成員) 法人として掲げている理念や方針に基づきしっかりと運営され、満足度も比較的高い事業所であり、継続して任せたい。収支計画を3施設とも人件費をほぼ一定としており、さすがに見込みが甘いのではないかな。法人全体としての管理をどこまで行い、事業所として独自に何ができて、連携がどれだけ取れているのかという辺りでよく分からない部分もあった。色々を行っていることの良さが、もう少し発揮できると良いのではないかな。

(構成員) 長く法人の運営を行っており安心できる。今までの長い法人運営を見ると、どうしても報酬改定や人材不足の影響もあると思うが、事業の廃止や施設の閉鎖などもあっている。利用者や家族側からすると戸惑うところはあるが、法人運営をしていく上での戦略や人員配置の計画もあり、大切な部分に寄せているのだろうと思う。利用者には身体障害の方を始め、いろんな方がいるので、個々のニーズに対応していることはよく分かる。個別計画等の策定もきちんと行われている。朗読の読み聞かせを地域の方に来ていただいたり、家族も楽しめそうなクラシックライブの演奏会を行ったり、良い活動をされている。

(構成員) 法人として長い実績と経験を持っており、また各評価項目においても評価できる取り組みが実施されているため、適合と考える。

② 洞海工芸舎

(構成員) 当法人が運営する施設の中では、外に向かって頑張っていくという形が感じられ、一番好感が持てた。

(構成員) 家族支援の基本的な考え方で、「家族と一緒に利用者支援を行う」という書き方が気になった。利用者といつも一緒にいる家族も、困っている人、悩んでいる人として、支援対象と考えてもらいたい。

(構成員) 高い満足度を出すなど、一生懸命に改善やサポートをして、良い結果を出している施設と思うので、継続して任せたい。

(構成員) 就労継続支援B型の方も、工賃が高く、いろいろとチャレンジしており、利用者支援を行っていると感じた。

(構成員) 利用者満足度が高く、特に就労支援での平均工賃が全国平均をかなり上回っている点は評価できると考えており、適合と考える。

③ 本城リサイクル工房

(構成員) A型就労で、最低賃金を守る努力も見受けられ、問題ないと思う。工場の建て替えで、暑さ対策など、様々な点で作業環境が改善されるため、利用者にとっても良いと思う。障害者が努力し、継続して働くことは大変なことなので、その支援が一番望まれる。

(構成員) リサイクル工場での作業は、利用者から「暑い、臭い、うるさい」と言われており、満足度に反映されていると思う。工場が新しくなれば、満足度も少し変わってくると思う。利用者は一生懸命働いており、工賃がモチベーションに繋がっていると思う。土曜日の振替があると嬉しそうにされていると聞いたので、就労として恵まれたところだと思う。場所が遠いにもかかわらず、バスを乗り継いで、途中も歩いて、頑張っている。どうしてもしっかりした方が集まると、休憩など仕事ではないところで利用者同士のトラブルがあると思うが、それもうまく対応していると思う。

(構成員) 現状の満足度はやや低く、職場環境の改善で少し向上するのではないかと説明だったが、障害の程度による自己決定・自己判断の部分が大きいということなので、それでどこまで満足度が上がるのかと思う。様々な施設を運営している法人として、A型事業所を特殊と捉えずに、組織的なサポートをして全体の底上げをすると、もっと良くなるのではないかと。これからもお願いしたい。

(構成員) 仕事をする場であるA型事業所ということで、自主的な決定も求められストレスも感じるだろうから、利用者の満足度はこれくらいが普通だと思う。今後の新工場の完成に期待をしている。

(構成員) 福祉工場から長年の実績を積み重ねてきて、今に至っており、各評価項目においても評価できる取り組みが実施されており、適合と考える。

④ 浅野社会復帰センター

(構成員) 精神障害については、統合失調症や双極性障害など波が非常にあり大変だと思う。障害者の方にとっては、親亡き後の生活が一番大切だと思うが、そこまで考えて支援を行っている点が良かった。

(構成員) 市内では唯一の精神障害の施設というイメージを持っているが、施設を広く開放し、施設を利用してない方達も遊びに行くなど、社会貢献を行っていると感じる。また、OB・OG会もあり、職員が外部研修でファシリテーターをしたりするなど、地域の社会資源としての役割も果たしている。職員の年齢層が40歳代に集中しており、上手く世代交代してほしい。

(構成員) 障害者だけでなく、地域に対しても様々な活動をしており、これからもお任せしたい。法人の2期連続の赤字や、施設の直近1期の赤字が気になる。いろんな活動をやっている割に収益に結びついていないと

ころを少し意識していただきたい。

(構成員) 職員の能力もあり、外部での活動もしているのに、書面からはアピールが少し控え目と感じた。利用者の特性から、非常に難しい支援をしていると思うので、大変だろうが頑張してほしい。

(構成員) 長年、精神障害の方々を含めて、就労移行支援事業や就労定着支援事業に取り組んだ実績があり、今後もその取り組みに期待できることから、適合と考える。

○ 各構成員の審査結果を取りまとめ、各施設の評価レベルを次のとおり決定。また、全施設とも「付帯意見なし」と決定。

八幡西障害者地域活動センターの評価レベルは、指定管理者としての適正(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、管理運営計画の有効性(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、管理運営計画の効率性(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4、管理運営計画の適正性(5)管理運営体制は4、(6)平等利用等は3、(7)社会貢献・地域貢献は4に決定。

洞海工芸舎の評価レベルは、指定管理者としての適正(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、管理運営計画の有効性(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、管理運営計画の効率性(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4、管理運営計画の適正性(5)管理運営体制は4、(6)平等利用等は3、(7)社会貢献・地域貢献は3に決定。

本城リサイクル工房の評価レベルは、指定管理者としての適正(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、管理運営計画の有効性(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、管理運営計画の効率性(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、管理運営計画の適正性(5)管理運営体制は4、(6)平等利用等は3、(7)社会貢献・地域貢献は4に決定。

浅野社会復帰センターの評価レベルは、指定管理者としての適正(1)管理運営の理念、基本方針は4、(2)人的・財政基盤は3、(3)実績・経験は4、管理運営計画の有効性(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、管理運営計画の効率性(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、管理運営計画の適正性(5)管理運営体制は4、(6)平等利用等は3、(7)社会貢献・地域貢献は3に決定。

○ 検討会を終了

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7年6月16日（月）15:00～15:40
- 2 場 所 北九州市役所 10階 10C会議室
- 3 出席者 （検討会構成員等）伊野構成員、門田構成員、
高橋構成員、田村構成員、森構成員
（事務局） 保健福祉局障害福祉部長、障害者支援課長、
障害福祉施設係長、他1名
- 4 議 題 門司障害者地域活動センター及び小倉南障害者地域活動センターの条件付公募方式採用の妥当性審査
- 5 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。
 - 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・意見
 - （構成員） 門司障害者地域活動センターの運営法人は、「障害者支援施設 母原」の建て替え工事を実施し、建築資材の高騰のため、資産の取り崩しを行っているようだが、法人の経営状況はどのようなものか。
 - （事務局） 門司障害者地域活動センターの運営法人である社会福祉法人あすなろ学園は、令和5年度に「障害者支援施設 母原」の建て替え工事に着手したものの、建設資材の高騰等のため工期が延び、令和6年度に完成、令和7年4月にオープンしている。このため、法人の負担が大きくなっているが、経営状況としては適正な範囲であると考えている。市補助金を活用して施設整備を行った法人であり、市としては、今後も経営状況の確認を行っていく予定である。
 - （構成員） 条件付き公募を採用しない場合に、事業者が変わることで利用者側にとの程度の不利益があるのかを確認したい。また、両施設とも同じ事業者が20年近く管理運営を行っており、評価も問題ないとのことだが、条件付き公募が今回採用されると、さらに5年間、同じ法人が運営を担うことになる。より良いサービスの提供という観点から、1法人

のみを審査する条件付き公募の外に、優先枠の1法人とは別の法人にアイデアを出してもらおう仕組みがあった方が良いのか、というあたりを皆様に教えていただきたい。

(事務局) 両施設については、「利用者との継続的な信頼関係や高度な専門性を有する人材、長期間の人材育成が特に必要な施設」であることを踏まえ、条件付き公募を提案している。構成員お尋ねの別の法人にアイデアを出してもらおう仕組みについては、事業者が変わるかもしれないと、利用者や家族の不安が非常に大きいと考えている。

(構成員) 様々な障害を抱える方々がおられる中、事業者は時間をかけながらより良いサポートを考えていくことになる。職員が変わってしまうと個々の利用者の特性を一から理解し直す必要があり、新たな事業者へ移行することによって、サポートのギャップが大きくなると思う。利用者や家族のことを考えたときには、継続してサポートする体制が続く方が良いと考える。

(構成員) 当事者である利用者や親・家族にとって、事業者が変わることで支援者ががらりと変わってしまうと、かなり混乱すると思う。事業者が変わらないことがいいことばかりではないのかもしれないが、継続した支援が行われることは、利用者や家族にとって有り難い。ただし、運営の状況については、チェックしてもらいたい

(構成員) 利用者は担当職員の異動だけでも不安に感じている。同じ事業者が継続していく良さやちゃんと第三者の目が入るところがあるのかどうかなどは注意して見ていただきたいと思う。

○ 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。(構成員全員が「妥当性有り」と記入) その後、構成員全員で意見交換。

【門司障害者地域活動センター及び小倉南障害者地域活動センターについて】

(構成員) (両施設ともに) 入所施設の支援であり、重度障害者の支援も多いため、「妥当性有り」と判断する。

(構成員) (両施設ともに) 入所施設であるとともに、利用者や保護者との信頼関係やコミュニケーション、ケア方法が長年築かれており、専門的な支援が行われているため、「妥当性有り」と判断する。

(構成員) (両施設ともに) 入所施設で利用者との信頼関係が必要であり、事業者が変わると利用者の不安感や負担感が増すことから、なるべく継続することが望ましいため、「妥当性有り」として問題ない。今後の事業者ヒアリングにおいて、指定管理者としての妥当性やサービス向上に向けた考え方を確認したい。

(構成員) 第一種社会福祉事業である入所施設の場合は、行政機関又は社会福祉

法人に運営が限られるとともに、「利用者との信頼関係が特に必要」、「人材について高度な専門性が必要」「継続的に管理運営を行っている」ため、(両施設ともに)「妥当性有り」と判断する。

(構成員) (両施設ともに) 入所施設であり、高度な専門性のある人材が必要であり、人材育成には長い期間が必要となる。利用者から見て、支援者が全員変わることは、不安につながり、生活が不安定となることから、「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。

北九州市立障害者施設 第2回指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 令和7年10月9日（木）10：00～11：40
- 2 場 所 北九州市役所 15階 15D会議室
- 3 出席者 （検討会構成員等）伊野構成員、門田構成員、
高橋構成員、田村構成員、森構成員
（事務局） 保健福祉局障害福祉部長、障害者支援課長、
障害福祉施設係長、他1名
- 4 議 題 門司障害者地域活動センター及び小倉南障害者地域活動センターに係る指定管理者候補の選定審査【条件付公募施設】

5 会議内容

- 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
- 申請団体から提案概要に関してヒアリングと質疑応答
- ① 門司障害者地域活動センター

（構成員）工賃（月額）について、令和3年度からの期間で1万円台の目標が未達成の中、今回は、令和8年度の9,200円から令和12年度の1万1,300円に向けて上昇的な工賃を目標としている背景を教えてください。また、生活介護の利用者満足度について、令和8年度の79%から上昇傾向の目標となっているが、令和3年度の86.6%から令和6年度の78.5%と実績が減少傾向となっている背景を教えてください。併せて、就労支援と入所施設は90%台の目標に対して、生活介護は80%台に抑えている理由も教えてください。

（申請団体）工賃については、12月と3月のボーナス等を含め、月平均で1万円を超える目標を設定している。また、生活介護については、コロナ禍で通所を控える傾向が現在も続いており、利用者満足度に影響している。利用者や家族のアンケートに基づき、食事メニューの改善や食事のみの外出体験、買い物体験を行うとともに、毎月1回の音楽療法や3か月毎の講師を招いたアート作品作り等を実施することで、活動自体の満足度を上げている。

（構成員）なるべく臨時休業をしないことや家族との合同懇談会の実施、家族のレスパイトなどよく考えて運営されているが、そのことで職員が負

担になったり、送迎車の安全な運行ができなかったりなどの課題はないか。また、委託職員の配置はどのようにしているか。最後に、買い物支援バスを独自に運行しているが、概要を教えてください。

(申請団体) ご指摘のとおり、臨時休業をしないことによる職員の負担はある。悪天候時は、安全のために送迎車の運行を止めるが、センター自体は閉めずに自由に来所してもらっている。また、委託職員は、高齢者能力活用センターを通じて高齢者の活用を図っている。高齢者は接遇面がしっかりしており、家族に安心感を与えている。買い物支援バスは、近隣の伊川地区等に住む高齢者の買い物支援や通院などのため、毎週水曜・木曜の2回、送迎車を活用し、好評を頂いている。

(構成員) 60年近く法人を運営している中で、最近、障害者施設を新築し、300%ぐらいあった流動比率が少し下がっている。食費など物価高騰もあるが、収支予算内に収まるのか。

(申請団体) 障害者支援施設の母原の建て替えに伴う借入金が3億6,000万円で、年間では、一番多い令和8年度で2,200万円の返済となる。母原の令和6年度の活動増減差額が8,200万であるため、母原単独で十分な返済能力があると考えている。今後、母原に関しては、今の収益を最低限キープ、または、さらなる上積みを見込んでおり、今後30年に渡って母原単独で返済することが可能と考えている。物価高騰に関しては、企業努力で何とかなる範囲だが、一番の懸念は昨今の最低賃金の上昇である。

(構成員) SNSを始めるなど広報活動の充実が書かれているが、広報誌とホームページ・SNSでの使い分けの工夫や媒体ごとのターゲットは定めているか。次に、基本方針として地域で安心して暮らすことができる社会の実現がうたわれており、あまり障害者と接点がない人にどのように接して、一緒になっていくのが重要と思うが障害者と関わりがないような人達向けのコンテンツの発信がやや弱い印象を持った。今後そのあたりを充実させるために、現在取り組んでいることがあれば教えてください。最後に利用者のアート作品について、アート作品もコンピューターで作って売る時代に入っており、ブロックチェーン技術を使った所有権や著作権を持ったものの資産価値が上がるようになっている。福祉的な要素で実際にアート作品を作ることも重要だが、Instagramを始めたことをきっかけに、デジタルで福祉を変えていくこと、時代に合わせて作るものの形を変え、デジタル的なサービスで売り方を変えることも考えてもらいたい。

(申請団体) 広報活動について、広報誌を年4回、定期的に発行している。SNSについては、ダイレクトに利用者のその日の様子が分かることから、通所でその日その日を楽しみにしている保護者もいるほか、例えば、過去に働いていた職員や、利用者と疎遠になっている家族とダイレク

ト・メッセージ機能でつながったり、バザーの呼びかけで門司活商品を紹介するなど、これまで繋がっていなかった方にインスタグラムの発信力を活かして取り組んでいる。最近、福祉以外の他業種に啓発的に足を運ぶ職員もいる。言うなれば世代交代というところで、インスタグラムもそうだが、商品開発も若い職員の発想力で今のニーズに合ったデザインに変わってきている。アート作品作りについて、AIを活用するICTのことかと思うが、現状はアナログ的であり、絵やデザインが得意な利用者の自立を目標に力を入れている。また、絹糸を題材にした創作活動も行っている。知的障害者の感性や表現力を引き出し、作品として販売できるようになれば、自立につながると考えている。

(構成員) 身体拘束や虐待の防止策で、緊急やむを得ない行動制限について、保護者の同意をもらっているところがあるが、同意がもらえないケースはあるのか。やむを得ないというのは、利用者の行動が本人にとって危ないから止めないといけないための同意書なのかが気になった。次に、アート作品づくりに力を入れているが、それほどアートが好きではない利用者に対しては何か軽作業などはやっていないのか。最後に、地域との関わりや海の環境保全などを行っており、障害者が地域や事業所、観光地、園芸作業などに出ていく糸口になると思うが、今後何か広がっていく、新しいことは考えているか。

(申請団体) 身体拘束の同意書について、例えば注射や採血のとき、利用者の中には、純粋に痛みが嫌だったり、針を見て怖かったり、医者に恐怖心を抱いている方などもいる。なるべく職員が付き添って、安心してもらうようにしているが、注射の時に動いてしまわないように利用者の手を握ったり、体を支えたりすることがある。また、パニックを起こして壁に自身の頭を打ちつける方や近くにいる人を突き飛ばす行動が出る方は、体を張って止めざるを得ない。部屋に行ってクールダウンするため、一時的に部屋に誘導することもある。そのような方には必ず同意書を取るようにしている。どうしても拒否される場合に強要することはないが、ご家族にも経験があることが多く、事情を説明すればご理解いただけるので、しっかりコミュニケーションを取るようにしている。次に、利用者の意思が反映されずにアート活動の場に連れてこられているとのイメージもあるが、重度の言語障害の方でも、絹糸を触るだけでも感触がよいため笑顔になる。そういう触れる機会をもう少し増やしたいと思っている。最後に、生活介護の活動で散策を行っているが、門司地区は古い歴史や史跡があり、山あり海ありで流木やシーグラスなどを題材にした作品づくりに取り入れられる。職員がボランティアで地域の人と関係性をつくったりなど、小さいところから始めて、広げていきたい。法人全体としては、例えば農福連携事業や地域の方を呼び込む動きをしており、法人全体の取り組みとして門司活にも進めていきたい。

② 小倉南障害者地域活動センター

（構成員）コロナの影響で令和４年度に財政が悪化し、令和６年度は回復しているが、今後コロナなどの流行でショートステイを終了する場合、長く利用している方がたくさんいる中でどのように対応するのか。また、例えば、ショートステイを閉鎖しないといけないような場合、従業員が職を失うということもあり得るが、そのような場合の対応はどのように考えているか。

（申請団体）コロナでクラスターが出た時でも、感染症対策を図りつつ、ショートステイを完全に止める期間は２週間ぐらいと考えている。通所の閉鎖時も、法人全体で調整して、職員が他の部署で活躍できる場を設けているため、離職は想定していない。身体障害の利用者が多く、家族での介護はとても大変なので、できるだけ受け入れ体制を整えたい。職員もこのコロナ禍でスキルがどんどん成長しており、対応する術を持っていると自負している。

（構成員）令和３年から令和４年にかけて、入所と就労支援の満足度が１０ポイント以上も下がっている。その後は回復しているが、満足度急落の理由は何であり、どういう対応で回復基調にあるのか。次に、新しい人事評価制度を入れて、目標意識やモチベーションにも好影響を及ぼしているとあるが、そのモチベーションをどのように把握して、評価に結びつけているのか。最後に、インターネット等での情報発信について、ホームページを拝見したが、発信が弱いと感じた。小倉南障害者地域活動センターのページにセキュリティ上の脆弱性があるフラッシュプレイヤーが使われており、ホームページの改修及びWeb上での情報発信にもう少し力を入れていただきたい。

（申請団体）令和３・４年のコロナ禍では活動の制限が多く、入所施設も就労系の方も自粛期間が長かったことから、満足度が下がったと考えている。そこからの回復は、感染対策に気をつけつつ、利用者が何を望んでいるかを細かく聞きながらコツコツ活動した結果と考えている。次に、新しい人事制度は、人と比較するのではなく、個人で目指すべき姿をステージごとに設定し、それを自己で振り返えることで、自分がどの位置にいるのかが見えるものとなっている。自分で振り返るだけではなく、上司も同様に評価する。自己評価と上司の評価は必ず乖離するが、上司と共有することで、職員も自己肯定感や自分の立ち位置に気づく機会を持てるほか、上司との面談の機会を通じて、働きがいややりがいにつながる。

（構成員）外国人の雇用を積極的に行っているようだが、課題などがあれば教えてほしい。次に、入所者の高齢化で予期せぬことがいろいろ起きると思うが、職員体制が少ない夜間の連携等の対応はどうか。最後に、市

外に職員を派遣したケースがあれば、教えてほしい。

(申請団体) 外国人の雇用では、現在ネパール人3名が常勤で勤めている。皆さん非常に勤勉かつ真面目で戦力としても十分であり、とても助かっている。課題としては、書類関係がある。他の仕事では十分に話せるが、記録や申し送りの時には文字が必要なため、そこに苦労している。そこから離職につながるため、A I等を使いながら乗り越えていきたい。次に、男女入所者の現在の平均年齢が54～56歳となっており、高齢化や障害の重度化がこれから課題となる。利用者の急変には、マニュアルを備えて対応している。また、そのような事態に備えてアームスという介護ロボットを9台導入しており、利用者の急変にいち早く気づけるように対応している。人手不足で夜勤者の負担がかなり増えており、その軽減と利用者の安心安全を図るため、費用はかかったが補助金を活用しながら導入している。最後の市外への職員派遣については、最近の能登の地震で支援員を派遣している。素早く対応できるように、要請があった時に誰が行くかを事前に決めている。なかなか大変だが、協力要請があれば、積極的に対応していきたい。

(構成員) 報酬改定があり、例えば生活介護では利用時間の延長があると思う。時間延長による職員の負担や賃金の問題は大丈夫か。また、土曜日の開所などもあり、職員の働き方について前よりも大変な部分があると思うが、職場の環境はどうか。最後に、課題は一杯あると思うが、余暇的な支援やアームスといった介護ロボット、デジリハなど新しい取り組みは、利用者もすごく楽しんでいると思う。地域発信や地域と一緒に何かを行うことは、なかなか難しい施設かもしれないが、防災でのつながり以外に地域とタッグ組んだ取り組みは考えているか。

(申請団体) 北九州市内の放課後等デイサービスが夕方6時半まで受け入れており、生活介護も同じような形態でないと、メインで介護している母親が働き続けられないという話を親の会から聞く。職員不足の中、土曜日の常時開所や親御さんが望むような長い受け入れは難しい課題である。生活介護では30分時間を延ばすだけでも、職員の勤務シフトを大きく変える必要があり、非常に苦労している。やはり職員の負担は大きく、職員からはどうにかしてほしいとの声が出ている。人手不足を解消するため、短時間労働やパートの方を積極的に雇用し、その時間帯に過不足が出ないような形をとっている。最後に、小倉南障害者地域活動センターでは地域の方と共同で行った防災訓練が市政だよりに紹介されたり、地域のお祭りにも積極的に参加するなど、地域に恵まれていると感じる。また、法人が運営する「あゆみひまわり学園」は地域の中核的な役割を担って積極的に活動している。地域との連携は、法人の理念と考えている。今年から開催している地域連携推進会議で、地域住民の方に施設を開くよう指摘をもらっている。これまで、学校関係では出前授業などを積極的に行ってきたが、サロン活動など

地域での建物の活用が行われているかの視点はなかった。今後は、地域住民の方に開かれた施設とするため、いただいた意見を踏まえ、今後しっかり取り組んでいきたい。

(構成員) 工賃(月額)について、過去5年間は、目標の1万円を達成している。大手企業からの受託作業を含めての尽力があったと思う。これからの5年間は、1万5千円以上を目標としているが、工賃を上げる上で新たな取り組みやプランがあれば、伺いたい。

(申請団体) 就労支援B型の利用者の能力向上に特に力を入れており、例えば浄水器の弁を1日50個でも100個でも多くつくれるようにするため、作り方の改善や指導する立場の者がしっかり計画を組むなど、努力をしている。立地上、どうしても農業を行うことが難しく、他で稼ぐために、独自製品を作っており、積極的に販売していきたい。先ほど指摘いただいたネット販売をもっと行うなど、ゆくゆくは福岡県の平均賃金ぐらいにもっていきたい。

○ 構成員は、提案概要のヒアリングと質疑応答を受けて、各自項目毎の適否を記入。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) 長年に渡り施設運営を行うとともに、引き続き指定管理者として、センターの基本方針である「障害者が地域で安心して暮らすことができる社会の実現」を目指し利用者への支援を進めていると感じた。そして、環境など地域の特性をとらえて連携した取り組みをされており、施設の理念の社会参加を目指す上で、今後も期待できる。

(構成員) 何年も指定管理者として運営されている中で、より良いサービスの充実等を図り、利用者の満足度も高いことから、指定管理者としてこのまま継続してよいと思う。しかし、情報発信の部分では、これからはインスタグラムなどを使いながら、より一層の啓蒙活動などに取り組んでほしい。

(構成員) 障害者一人一人の特性に合わせて、それに沿うように努力されている姿が印象的だった。また、地域の方々との連携やヘドロ除去の素焼き玉づくり、買い物支援バスなど地域と連携を図っている姿は、よく努力されている。

(構成員) 長年の取り組みもあり、安心しておまかせできると思うが、施設の基本理念がちょっと古いと思った。「ハンディキャップを持たれた」という書き方や「自分のことは自分です」、「人に頼らない」との文言は、もう時代が変わっている。提案書なのでどうしても利用者の方を見ているが、職員に関することがあまり書かれていなかったのも、職員が色々と負担を受けているのではとの懸念がある。また、施設で一貫してサービスが受けられることはいいことだが、利用者の抱え込みにつ

ながらないかと少し不安を感じた。ただ、長年、施設を運営しており、安心して任せられると思う。

(構成員) これまでの実績や経験、経緯とともに、利用者への支援や満足度の高さが示されており、職員の専門性向上においても、OJTやOFF-JTなどに取り組んでいる。地域との交流も深めており、妥当と考える。

② 小倉南障害者地域活動センター

(構成員) 社会福祉法人として長年の運営実績があり、理念や施設の設置目的も申し分ない。運営体制も考えられており利用者の安全面への考慮もされている。利用者から利用してみたい、それから働く人たちから働いてみたいと思われるように、時代に即した新しい試みを今後も取り入れてほしい。

(構成員) 長年、指定管理者としても、法人としても福祉に携わっており、安心して任せられる。一方で、話を聞きながら、行っていることの魅力であったり、施設の良さが十分伝わりきれていない部分があるので、地域との連携や、情報発信の部分を工夫して、施設の取り組みや福祉に対する理解・利用者の増に積極的に取り組んでほしい。

(構成員) あゆみひまわり学園の譲渡を受け、つばさの会にも関わっている。北九州市でも中核をなすところだと思う。先ほどサービスの利用時間のことを気にした話があったが、サービスが受けられる施設はいろんなところにあり、利用者は選べる立場にある。利用者からの希望を全て受け入れるのではなく、「この時間帯をお願いします」と発信しないと、全部を受け入れていたら、職員の負担が大きくなると心配した。

(構成員) 先ほど「施設の良さが十分伝わっていない」との意見があったが、質問したらいろんなことが出てくると思いながら聞いていた。自慢しなためか、文章だけだと何か伝わりにくかったが、本当にきちんとされていると感じた。

(構成員) 長年の実績と経験、経緯があるとともに、利用者満足度もそれぞれ高い。また有資格者の人数配分をきっちりとデータで示し、専門性向上に向けた取り組みも十分行われている。特に、地域の自治連合会に加盟しながら一緒に取り組まれている点は、とても素晴らしい。適正と評価した。

○ 各構成員の審査結果(両施設ともすべて「適」、「付帯意見なし」)を取りまとめ、検討会を終了

指定管理者の指定の一部変更について

下記のとおり、指定管理者の指定の一部を変更し、指定期間を2年延長する。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7年12月議会の議決を経た後に正式に決定することとなる。

1 指定概要

(1) 施設概要

ア 名 称：北九州市立到津ひまわり学園

所 在 地：小倉北区下到津一丁目8番8号

施設内容：

(ア) 施設概要…指導訓練室、調理室、相談室、屋外遊戯場、事務室、便所 など

(イ) 事業内容…児童福祉法に基づく児童発達支援事業（児童発達支援センター）

児童福祉法に基づく保育所等訪問支援事業

短時間療育（通園）事業 など

イ 名 称：北九州市立若松ひまわり学園

所 在 地：北九州市若松区原町12番34号

施設内容：上記ア(ア)(イ)と同じ

(2) 指定期間

(変更前) 令和3年4月1日～令和8年3月31日

(変更後) 令和3年4月1日～令和10年3月31日

(3) 指定管理者の概要

名 称：社会福祉法人北九州市福祉事業団

所 在 地：八幡東区中央二丁目1番1号

主な業務内容：

(ア) 社会福祉事業…15事業を運営

(特別養護老人ホーム、障害児入所施設、保育所 など)

(イ) 公益事業…7事業を運営

(障害者体育施設、高齢者生きがいづくり支援事業 など)

(ウ) 収益事業…1事業を運営（レインボープラザ）

(エ) 上記以外に、介護保険訪問調査業務、障害支援区分認定調査等事業 など

2 指定の一部変更の理由

施設の設置経緯や高度な公益性、業務内容等から、特定の団体と密接に関連している施設においては「条件付き公募」で選定した政策連携団体が指定管理者となり、管理運営を行っている。

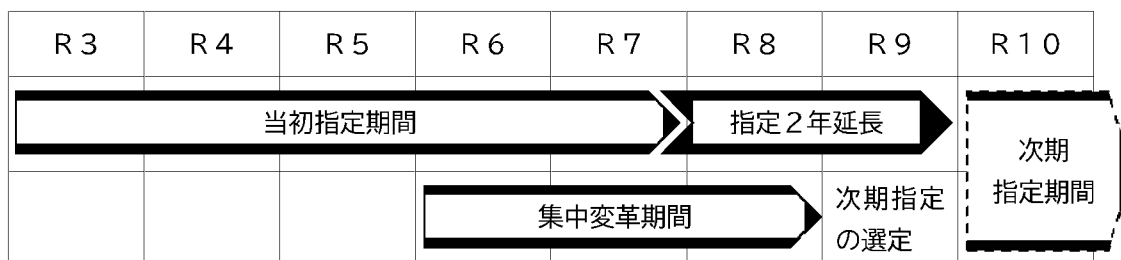
一方で、競争性を確保するためには、この「条件付き公募」の見直しが必要となるが、政策連携団体については、現在、財政・変革局が主体となり見直しを進めているところであり、政策連携団体の「条件付き公募」についても、「北九州市政変革推進プラン」の集中変革期間（令和6～8年度）の中で検討を行うことになっている。

そのため、令和7年度の「条件付き公募」の対象となる指定管理施設については、現指定期間を原則2年延長することとなった。

「北九州市立到津ひまわり学園」及び「北九州市立若松ひまわり学園」においても、現指定管理者である政策連携団体「社会福祉法人北九州市福祉事業団」と事前に協議し、合意したことを踏まえ、現指定期間を2年間延長するもの。

3 今後のスケジュール（予定）

令和7年12月	12月議会議案提出
令和8年1～3月	基本協定書の変更内容協議、変更協定の締結
令和8年4月	年度協定書の締結
令和9年7月	次期指定管理者候補の選定



令和7年度 12月補正予算総括表

保健福祉局

○議案第185号「令和7年度北九州市一般会計補正予算」のうち保健福祉局所管分

【歳出補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P16～19

（単位：千円）

	職員費（保健福祉関係職員給与費）	9,537,828	145,994	9,683,822
3.1.1	【概要】 人事委員会の勧告等に基づく給与改定及び期末・勤勉手当支給割合の変更等に伴い、一般会計における職員給与を補正するもの。	9,537,828	145,994	9,683,822
	社会福祉総務費	22,366,148	5,000	22,371,148
3.2.1	食料支援を通じた生活者支援事業（重層的支援体制整備事業経費） 【概要】 物価高の影響を受ける世帯等に対して、食料支援を契機に自立支援相談や地域の見守りネットワークなどへつなげる活動を行うフードサポートを通じた支援に要する経費。	2,000	5,000	7,000
	公害保健対策費	1,008,468	56,000	1,064,468
3.3.5	公害健康被害補償給付経費 【概要】 国が認定する喘息公害患者のための救済補償について、国の給付単価の増額改定等に伴う経費。	995,794	56,000	1,051,794
	繰出金	33,477,387	36,069	33,513,456
3.8.1	国民健康保険特別会計繰出金 【概要】 人事委員会の勧告等に基づく給与改定及び期末・勤勉手当支給割合の変更等に伴い、特別会計に対する繰出金を補正するもの。	11,447,564	23,382	11,470,946
	介護保険特別会計繰出金 【概要】 人事委員会の勧告等に基づく給与改定及び期末・勤勉手当支給割合の変更等に伴い、特別会計に対する繰出金を補正するもの。	16,392,522	12,687	16,405,209
合 計			243,063	

【歳入補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P4

（単位：千円）

	保健福祉費負担金	1,151,118	56,000	1,207,118
16.1.1	公害健康被害補償給付負担金	896,294	56,000	952,294
合 計			56,000	

【繰越明許費】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P46

（単位：千円）

款 項 目	事 業 名	翌年度繰越額	繰 越 の 理 由
3.2.7	市立障害福祉施設改修整備事業	3,300	適正な工期を確保できないため
合 計		3,300	

○議案第186号「令和7年度北九州市国民健康保険特別会計補正予算」

【歳出補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P54

（単位：千円）

1.1.1	一般管理費 【概要】 人事委員会の勧告等に基づく給与改定及び期末・勤勉手当支給割合の変更等に伴い、必要な経費を補正するもの。	1,418,829	17,191	1,436,020
1.1.3	賦課徴収費 【概要】 人事委員会の勧告等に基づく給与改定及び期末・勤勉手当支給割合の変更等に伴い、必要な経費を補正するもの。	243,036	3,189	246,225
1.1.5	適正化特別対策費 【概要】 人事委員会の勧告等に基づく給与改定及び期末・勤勉手当支給割合の変更等に伴い、必要な経費を補正するもの。	111,420	3,002	114,422
合 計			23,382	

【歳入補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P53

（単位：千円）

5.1.1	一般会計繰入金	11,447,564	23,382	11,470,946
合 計			23,382	

○議案第190号「令和7年度北九州市介護保険特別会計補正予算」

【歳出補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P69

（単位：千円）

1.1.1	一般管理費 【概要】 人事委員会の勧告等に基づく給与改定及び期末・勤勉手当支給割合の変更等に伴い、必要な経費を補正するもの。	1,185,911	12,687	1,198,598
合 計			12,687	

【歳入補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P68

（単位：千円）

8.1.5	その他一般会計繰入金	2,557,383	12,687	2,570,070
合 計			12,687	

○議案第192号「令和7年度北九州市一般会計補正予算」のうち保健福祉局所管分

【歳出補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P4

（単位：千円）

3.2.1	社会福祉総務費	22,371,148	2,300,000	24,671,148
	北九州市くらし応援手当（仮称） 【概要】 食料品等の物価高に対する支援として、住民税非課税世帯へ1世帯あたり1万円を支給する経費。	0	2,300,000	2,300,000
	合 計		2,300,000	

【歳入補正】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P3

（単位：千円）

18.2.2	保健福祉費国庫補助金	6,063,233	2,300,000	8,363,233
	社会福祉費補助金	5,548,228	2,300,000	7,848,228
	合 計		2,300,000	

【繰越明許費】 「令和7年度 北九州市補正予算に関する説明書（12月議会提出）」P7

（単位：千円）

3.2.1	北九州市くらし応援手当（仮称）	2,300,000	適正な事業期間を確保できないため	
	合 計	2,300,000		