

## 第1回北九州市立小池学園指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 平成28年7月25日(月) 18:00~19:00
- 2 場 所 北九州市役所8階 81会議室
- 3 出席者 (検討会構成員等) 大野構成員、緒方構成員、門田構成員(座長)、  
川邊構成員、別所臨時員  
(事務局) 保健福祉局障害者支援課 西尾課長、  
児玉係長、竹井主任  
総務局行政経営課 床田係長、笹田主査

### 4 会議内容

- 構成員の互選により、座長を選出
- 当日の配布資料・議事次第、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) 現法人は、長年の障害児施設運営経験があり、問題行動等に対しても高度な専門性・経験を有するスタッフにて支援が行われている。また、過去4年間苦情は1件もなく、満足度も高い比率を示している。以上より、「条件付公募」方式の採用が適していると考えます。

(構成員) 施設の専門性、特殊性については、理解したため妥当とする。一方で、入所者が減少傾向にあり、今後も利用料収入が遞減していく可能性の高さを考えれば、より効率的な経営手法や新たな収入を確保できるアイデア・ノウハウを募る視点も本来であればもっと踏み込んで考えるべきではないか。

(構成員) 長年の実績による信頼性は、利用者間、地域との関係性において優れており、職員の育成・配置についても努力が見られる。生活環境等については、ハード面の改善が進めば尚良いのではないか。

(構成員) 障害者のために長年取り組んでいて、地域との連携、生活支援など高度な専門性を活かして運営努力がなされている。施設の特徴として、支援員が親代わりとして対応せざるをえない場合もある。今後、小池学園の特徴に合わせて、研修を重ねて努力して頂きたい。適正に運営されているので、妥当性ありと判断する。

(構成員) 現指定管理者に対する評価がC判定であることや、利用者数が減少していることから、新たな指定管理者を公募することも考えられるが、最も重要であると思われる利用者の特性を考慮すると、条件付公募とすることは妥当であると考える。

- 構成員は質疑応答を受けて各自条件付公募方式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。
- 検討会の意見を受け、条件付公募方式の妥当性の判断について、事務局より説明。  
(事務局) 本日は、小池学園について「妥当性有り(この法人に公募させる)」と結論いただいた。この結論を踏まえ、市として最終的に判断を行い、条件付公募の手続きを進めたい。

## 第2回北九州市立小池学園指定管理者検討会 会議録

- 1 開催日時 平成28年10月6日(木) 18:00~19:30
- 2 場 所 北九州市役所8階 81会議室
- 3 出席者 (検討会構成員等) 大野構成員、緒方構成員、門田構成員(座長)、川邊構成員、  
(事務局) 保健福祉局障害者支援課 西尾課長、  
兒玉係長、竹井主任

### 4 会議内容

- 事務局より検討会の進行について説明
- 指定管理者候補の選定基準、審査の注意事項等について、事務局より説明
- 応募団体より提案概要に関してヒアリング

(構成員) 応募団体は51年の長期にわたり、障害施設、保育所等多くの施設を運営している。その中でも、小池学園は特殊な施設だと思う。親子関係が希薄な子どもたちを引き受けていると聞いているが、保護者とのコミュニケーションについてどのように努力しているのか。また、短期入所、日中一時支援など幅広く対応しているが、小池学園として最も大切にしている管理運営のポイントは何か。

(応募団体) 小池学園の運営で最も大切にしていることは、子どもたちが安全で安心して生活できる場所を提供し、健やかな成長を促すことである。子どもと保護者との関係づくりに関しては、親子参加型のレクリエーションを企画したり、保護者が施設に面会に来られたときには成長を実感できるような説明や保護者が子どもの成長を喜んでもらえるよう配慮している。手紙や電話だけではなく家庭訪問など保護者へのアプローチは今後考えていきたい。

(構成員) 児童福祉法の改正があり、障害児入所施設の社会的養護の機能は、大舎制から小規模グループケア、地域分散化に移ってきている。この点について、小池学園としてどのように取り組んでいくのか、また、既にある程度部分的に実践しているのか。

(応募団体) 現在の建物は大舎制ですが、様々な活動に関しては幼児、低学年、中高年グループに分けるなど、年齢や目的に応じて提供できるよう配慮している。また、できるだけ家庭的な雰囲気をつくるため、小部屋で調理実習を行うなど生活スキルの向上に努めている。建物に関しては、再整備を進めており、新施設が完成した場合は、

8人の個室のユニットを設け、家庭的な環境で生活ができるように考えている。

(構 成 員) 法人全体の財政基盤ですが、平成26年度末と平成27年度末の事業活動収支計算書を比較したところ、平成27年度末になると、社会福祉事業のサービスの収支がマイナスになっている。大きな理由は何か。

(応募団体) 総収入と総支出の最終収支差は、1億3千9百万円の黒字になっている。収入に関しては、個別の障害福祉サービスの中で、病院に関する医療収入や地域支援に関する事業収入など収入が増加しているものもある。小池学園の場合は、措置単価が平成26年から平成27年にかけて改定になり増加している。ひよりの丘など障害者サービスなど全体で見ても増加している。

支出に関しては、運営に必要な人員について、定期昇給など人件費が上昇している。光熱費については、北九州パワーなど新しい電力供給会社と契約して、年間を通じた経費削減に努めている。給食費については、より安い健康的な食材を購入できるよう努力している。したがって、法人全体では、最終収支差は、1億3千9百万円の黒字を確保できており、経営基盤としては非常に安定している。

(構 成 員) 最終損益としては、黒字が出ているので、法人としての財政基盤として問題はないと思われるが、本業となるサービス活動の増減のところ、平成26年度のところではプラスであるが、平成27年度だとマイナスになっている。その内容を見てみると、人件費が随分増加しており、影響していると思われる。人件費の増加理由は何であるか。

(応募団体) 例えば、総合療育センターの医師確保のために新たに医師を雇用したり、児童館運営の中で放課後児童クラブの利用者数の増加に伴い職員の数を増加したりするなど、利用者増に伴う対応で職員増につながり、人件費が増加している。

(構 成 員) 小池学園の収支計画だが、将来、少子化などの理由で利用者数は減少傾向と思われるが、平成27年度に対して平成29年度は収入が増加となっており、その要因は何か。

(応募団体) 平成27年度の入所数は44.7人(定員60人に対する月平均)であるが、平成29年度の入所数は1.6人増加の46.3人として収入を計上している。入所以外では、放課後等デイサービスは平成27年度利用実績が3116人であるが平成29年度は3392人として、利用者数を増加して収入増としている。日帰りショート

も642人に対して686人に、短期入所についても195人に対して196人にするなど、在宅サービスを充実し通所系サービスを多くするなど、できる限りの収入増に向けた計画を立てている。

- (構成員) 利用者数の増加に向けた努力を行うということか。
- (応募団体) ホームページによる募集や小池だよりを学校、地域等に配布して利用促進を積極的に図るようにしたい。
- (構成員) 満足度の向上に関して、児童で構成する自治会を開き、利用者の意見や要望を聴取することのだが、どの程度開催し、どのくらい意見が反映されているか。
- (応募団体) 毎月、性別や年齢で分けている住居棟ごとに自治会を開催し、要望を聴取している。例えば、テレビを設置して欲しいといった要望については費用等の問題があるので職員会議に諮り対応している。勉強に関してどのように努力したらよいかといったことや生活面での安心に関することも指導している。
- (構成員) 小池学園の利用者に対して、専門性を要する職員が必要となると思われる。職員のスキルアップについては、年数を積み重ねれば、専門性のスキルが上がるとは言えないと思われる。年齢を積み重ねながら専門性を高めることができれば、中堅者が新任者に対して業務サポートできる体制づくりにつながるとと思われる。  
職員研修と専門性を高める研修（初任者、中堅者）をどう考えているのか。
- (応募団体) 法人本部と小池学園内部ともに、新人・中堅研修を実施している。利用者支援の部分と専門性のスキルの面の2つに分けて研修をしている。講師を招聘した研修や、外部研修に参加する研修も実施している。研修内容について参加した職員のみで留めるのではなく、研修に未参加の職員に文面等を使用して伝達し、順次つなげていくようにしている。
- (構成員) 企業では、新人が入ってきたときに、このくらいまでのレベルまでになって欲しいといった目標値があると思われる。そのため、研修や実技的指導が行われていると思う。ただ、10年勤務したから、専門性が上がるとは思わない。研修を受けた後、何らかの振り返りがあるのか、今後の取り組みに関する考えはあるのか。
- (応募団体) 法人として、療育研修を実施している。これは、障害児・者の施設で、初任者、中堅者が一緒になったチームを作り、1年間に取り組

むテーマを決めて、年間を通じて実施した後、結果については毎年3月に障害児・者の施設一同が揃った発表会を実施している。発表会については、地域の保育所や幼稚園、学校の関係者が見に来ており、公開している。通所や入所に関する専門性について地域に還元し、職員の専門性の質の維持向上に努めている。この発表会は30年以上継続している。

- 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を記入
- 事務局は評価（適否）集計表を発表し、検討会として検討結果について協議
- 評価等についての発表、意見交換。

（構成員） 職員の方々が意識改革を行い、サービスの向上に努め、利用者の意見を尊重して支援をしている。法人として、51年の長期にわたり、障害施設、保育所等の多くの施設を運営し、千人を超える福祉医療の専門職を有している。小池学園についても、各施設間の連携・交流により、専門性を有していると思われる。財政的にも安定している。支援員の経験年数11.6年というのは、豊富な経験を活かして専門性を有していると思われる。については、適正だと判断した。

（構成員） 長年の経験によって裏打ちされた理念や基本姿勢が適格である。実績経験も十分あり、管理運営人的基盤が整っている。については、指定管理者としての適正は十分であると判断した。

（構成員） 施設の設置目的を理解し、入所児童の社会参加や自立、地域交流を目指した基本設計となっている。法人全体で多種多様な専門職が在籍しており、人的基盤に問題はないと考えている。  
法人全体の最終利益が出ていることや、次期繰越活動増減差額はプラスであり、問題はないと思われる。ただ、法人全体のサービス活動増減差額は平成26年度から平成27年度にかけてマイナスになっているので、今後もマイナスが続くのであれば、不安な要素になり得るのではないかと思う。ただし、会計基準の移行時期と重なっており、一概にそのまま比較できなかったため、なかなか判断は難しい。については、適正だと判断した。

入所支援では、入所児童一人ひとりに合った個別支援の提供だけでなく、小池まつりなどのイベントを通して、基本方針の一つである地域との交流を図っている。保護者との関係についても、イベントを通じて積極的に交流を図ろうとしている。

満足度に関しても、イベントを各種実施していることから、適正はあると考えている。

収支計画については、過去の実績と比較して著しい増減はなく、実現可能な範囲といえる。

管理運営体制や平等利用、安全対策、危機管理体制についても、適正

と判断した。

(構 成 員) 従来の基本理念を含め、平成21年に新たに時代のニーズに沿って見直しがなされ、前向きな取り組みがなされている。  
実績および専門性のある職員を多数有し、個別支援についてアセスメントを行いながら取り組んでいる点も評価できる。収支決算等を含めて特に指摘する箇所は見当たらなかった。については、適正だと判断した。

(構 成 員) 障害の程度も多様で年齢も幅広く、障害児一人ひとりのニーズに合わせた取り組みがなされ有効性があると思われる。親子関係が希薄なところで、児童会や茶話会等を実施し、運営改善に努力している。

(構 成 員) 利用者のアンケート調査結果で85%が満足となっているが、残り15%の分析をして、少しでも向上して欲しい。親子関係が難しく、家庭から離れざるを得ない児童、重複な障害を持っているからこそ、個別ケア、グループを進めていくべきと思う。運営についてマンネリにならず、革新的に踏み込んで欲しいといった気持ちがある。

#### ○総評についての発表。

(構 成 員) 福祉事業団は、障害者のための専門性を活かして生活支援、地域との連携など運営努力がなされている。小池学園では、入所利用者と保護者の関係が希薄な方もあり、これからも心やさしく気配りして頑張ってもらいたい。

(構 成 員) すでに実施しているかと思うが、障害福祉型施設は地域での社会的養護機能を持っており、他者と連携して社会資源を活用して地域連携を進めていくのが望ましい。

(構 成 員) 入所児童の特性を理解し、個人に合った支援ができるように計画、実施している。また、近年の入所児童の家庭環境や入所背景を把握し、必要な支援を見極めて取り組んでいる。  
児童本人だけではなく、保護者のニーズも考慮したうえで、入所だけではなく日帰りショート等を提供している。このようなサービス提供を行うことで、地域支援につながると考えられる。  
入所利用者数の増加については、従来どおりの取り組みの提案内容と思われる。少子化や環境変化に伴い、入所利用者数が減少している中で、従来どおりのホームページの活用などで本当に利用者数が増加できるのか若干疑問な面がある。

(構 成 員) 総合療育センターなど専門性のある他の機関からのバックアップを

通じて、職員の研修体制や利用者支援をより高められるよう進めて欲しいと思う。

(構 成 員) このところ、障害者に対する状況は、関心が寄せられているのではないかと思う。これまで以上に利用者の安全安心に努め、職員の方々にも福祉マニュアルを再確認していただき、安心して快適に長く働ける職場づくりをお願いする。

審査項目「指定管理者としての適正」「指定運営計画の適確性」について意見交換し、各構成員の評価を再度確認したうえで、検討会としての評価（適否）を決定

○付帯意見として、「神奈川県での障害者施設の事件を受けて、これまで以上に利用者の安全、安心に努めて頂き、職員が安定して長く働ける職場づくりをお願いする。」を付すことで決定。

○応募団体について検討会で審査した結果、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、最終的な取りまとめを行い、検討会を終了した。



## 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、平成28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：北九州市立戸畑障害者地域活動センター

所在地：北九州市戸畑区千防一丁目1番16号

施設内容

##### ① 施設概要

敷地面積：約3,155㎡

構造：鉄筋コンクリート造3階建（3階建てのうち1階部分）

規模：延床面積約1,690㎡

##### 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

平成29年4月1日～平成34年3月31日

#### (3) 指定管理者候補の概要

名称：社会福祉法人 北九州障害者福祉事業協会

所在地：北九州市戸畑区北鳥旗町2番22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）

### 2 指定の経緯

平成28年7月4～11日 募集要項配布

平成28年9月9日 募集締め切り

平成28年9月30日 指定管理者検討会の開催

平成28年11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 北九州障害者福祉事業協会）

### 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

- ・[民間経験者] 大野 元次（北九州市知的障害者相談員協議会 副会長）
  - ・[民間有識者] 緒方 有為子（福岡県看護連盟 幹事長）
  - ・[学識経験者] 門田 光司（久留米大学 教授）
  - ・[財務関係者] 川邊 玲子（公認会計士）
- ※ 五十音順

### 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保護す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 障害者 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	4	4	4	4	4	4	
	(2) 安定的な人的基盤や財政 基盤	5	4	4	3	4	3.75	4	
	(3) 実績や経験など	5	3	4	4	4	3.75	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	3	3.75	4	16
	【効率性】								
	(3) 指定管理料及び収入	10	3	4	3	4	3.5	4	8
	(4) 収支計画の妥当性及び 実現可能性	10	3	4	3	3	3.25	3	6
	【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	3	4	3	3	3.25	3	6
合計	100	73	80	68	67	—		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】

- ・基本方針も理念に沿った具体的な内容となっている。
- ・法人の自己資金比率は90%を超えているとともに、短期的にも長期的にも資金繰りに問題なし。
- ・専門性など活かした施設運営のノウハウを有していると思われる。
- ・福祉専門職の割合が25%であるため、充実が望まれる。

#### 【管理運営計画の的確性】

- ・個人計画ではPDCAサイクルを取り入れ、適時計画の見直しを行い、利用者一人ひとりに合ったサービスの提供に努めている。
- ・事業計画の内容は目的に沿ったものになっている。営業、広報活動について地域限定的、ややマンネリ感あり、今後更なる創意工夫等、強化してほしい。
- ・利用者の満足度も高く、利用者の意見要望を把握し、反映していく取り組みが行われている。
- ・過去の実績と比較して、著しい増減はなく実現可能な範囲の収支計画と考えられる。
- ・管理体制、人的基盤、適正な職員配置、職員の研修、スキルアップにも努力、職員の意欲向上の為の仕組みや、地域及び関係団体との連携にも積極的に取り組んでいる。
- ・平等利用、安全対策、危機管理体制は適切に取り組まれている。

### (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、全ての項目で評価レベル4、有効性においては2つの審査項目について全て評価レベル4、効率性の2つの審査項目については評価レベル4と3、適正性の2つの審査項目については評価レベル4と3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。

なお、付帯意見として、「神奈川県障害者施設での事件を受けて、これまで以上に利用者の安全、安心に努め、職員が安定して長く働ける職場づくりをお願いする。」を付すこととなった。

## 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障害者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

- ・長年にわたり、法人立の障害者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。戸畑障害者地域活動センターについても、平成19年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。

- ・開設当初より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。
- ・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

## 提案概要

(北九州市立戸畑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 北九州障害者福祉事業協会

### 1 指定管理者としての適性について

<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>法人理念の「SMILE～笑顔に向かって～」を合言葉に経営に取り組んでいます。</p> <p>&lt;戸畑障害者地域活動センターの理念&gt;</p> <p>利用者に対して温かいまなざしを持って接し、自尊心・独立心を損なうことなく、その適性の発見に留意し、一人ひとりに必要な支援を提供することで、福祉の向上・社会参加・自立をめざす施設づくりを行い、地域で安心して生活できることを目指します。</p> <p>① 利用者一人ひとりのニーズに応じたきめ細かなサービスを提供し、自己選択・自己決定を尊重した支援を行います。</p> <p>② 利用者に生じた悩みに真摯に対応し、また解決することで信頼関係を築き、社会参加・自立に向けて支援を行います。</p> <p>③ 地域で障害を持つ方やその家族からの相談に応じ、地域福祉の中核となる施設を目指します。</p> <p>④ 良質なサービスが提供できるように、職員は絶えず自身の知識と技術の向上に努めます。</p> <p>⑤ 情報を開示し、計画性と透明性のある施設づくりを目指します。</p>
<b>(2) 安定的な人的基盤や財政基盤</b>
<p><b>人的基盤</b></p> <p>当法人は、5事業所を運営しており、平成28年9月1日現在、職員86名（正規40名、嘱託22名、パート22名、派遣2名）が在籍しています。</p> <p>職員参画のもと構築した人事・給与制度の運用、個別研修計画の実施、夜間勤務手当の新設やメンター制度の導入などに取り組み、職員の定着を支援しています。また、新卒者の採用にあたり、採用説明会等の開催や、大学・専門学校等と連携をとり実習生やボランティアの受け入れを積極的に行っています。</p>
<p><b>財政基盤</b></p> <p>平成27年度は、実質マイナスの厳しい報酬改定のなか、当法人では、健全な財政状況を維持しながら、夜間勤務手当の新設など職員の処遇改善や利用者へのサービス向上に取り組んできました。今後も経営方針「堅実で効率的な経営」のもと、事業計画主導の予算編成及び事業の推進により、法人全体で安定的な経営を目指します。</p>
<b>(3) 実績や経験など</b>
<p>業務の実績については、昭和43年の法人設立以来、同様、類似の業務として、「とりはた玄海園就労センター」、「とりはた玄海園生活支援センター」、「玄海牧山就労センター」、「とりはた障害者相談支援センター」の4事業所を運営しています。また、施設の管理運営に関する専門的な知識や資格について、経験ある職員や社会福祉士等の資格を持つ職員を有しています。</p>

## 2 管理運営計画の適確性

【有効性】に関する取り組み
<p>(1) 施設の設置目的の達成に向けた取り組み</p> <p>多機能型事業（4 事業）の展開により様々な障害のある方に対して、個別のニーズに対応していきます。また、家族会との協力、地域や関係者との連携に努め、地域の中核となる施設づくりに努めます。</p> <p>広報活動では、広報誌の発行、ホームページでの情報発信を行い、見学・実習等の積極的な受入れに取り組みます。</p>
<p>(2) 利用者の満足度</p> <p>利用者のニーズに沿った個別支援の取り組みを充実させるとともに、利用者が主体的に参加できる活動の充実を図ります。</p> <p>利用者やその家族の意見を把握し、それらをサービスに反映するため、各種アンケートや自己点検などを実施し、サービスの向上に取り組みます。</p> <p>併せて、情報提供を積極的に行い透明性のある施設経営を行います。</p>

【効率性】に関する取り組み
<p>(1) 指定管理料及び収入</p> <p>計画にある利用料収入を基準とし、利用者へのサービスの質の維持向上に配慮した中で可能な利用増を図り収入の安定に努めます。</p>
<p>(2) 収支計画の妥当性及び実現可能性</p> <p>収支は現状に則しており、実現可能な計画としています。</p> <p>安定的な経営を維持するため、利用増と経費の削減に努め、再委託についても、過去の実績に基づき複数年契約の導入や適正な入札により委託事業者の選定、見直しを行います。</p>

【適正性】に関する取り組み
<p>(1) 管理運営体制など</p> <p>センター長、副センター長、主任、サービス管理責任者から各職員へ伝達する体制を確立しています。職員の配置は、支援を手厚くすることを目的に、基準配置数より多く配置します。</p> <p>メンター制度の導入、研修の充実、職員提案制度などを活用して、職員の資質・能力向上に努めます。</p> <p>地域行事への参加、関係団体との連携、実習生やボランティアの受け入れなどを積極的に行い、社会参加を支援するとともに、地域づくりの一躍を担います。</p>
<p>(2) 平等利用、安全対策、危機管理体制など</p> <p>施設の見学、体験利用を積極的に受け入れ、面談と十分な説明のもと公平・平等に利用決定します。</p> <p>個人情報保護規程に基づき、個人情報を適正に管理するとともに、研修の実施等で職員の理解を深めます。また、虐待防止規程や、身体拘束防止等のマニュアルについて、その遵守を図るため、継続して「人権尊重」、「身体拘束及び虐待等の防止策」の研修を実施します。</p>



安全対策・危機管理は、避難訓練等を実施するとともに、事故・ヒアリハット事例等をもとに管理体制を構築します。また、防犯対策については、警察と連携した安全の確保に取り組めます。

提案額（千円）

29年度	0千円
30年度	0千円
31年度	0千円
32年度	0千円
33年度	0千円

