

神奈川県立障害福祉関係施設
(津久井やまゆり園、芹が谷やまゆり園及び
三浦しらとり園)
指定管理者評価委員会
評価報告書

令和4年5月

1 委員会委員（◎は委員長、○は副委員長、委員名は五十音順）

委員名	職業等	委員区分
大矢 武久	神奈川県知的障害者施設保護者会連合会 会長	障がい者家族代表
川合 明子	神奈川県知的障害福祉協会副会長、 すぎな会愛育寮施設長	施設運営経験者
○佐賀 悦子	弁護士	法務・労務管理識見者
佐々木 一誠	公認会計士	経理関係者
奈良崎 真弓	にじいろでGO!会長	障がい当事者代表者
◎横倉 聡	東洋英和女学院大学名誉教授	学識経験者

2 スケジュール

令和3年10月25日	第1回委員会開催（役職者の選任、選定基準（案）の検討）
11月25日	現地視察
11月29日	現地視察
12月8日	現地視察
令和4年1月19日	公募により申請受付開始、質問事項の受付開始
3月8日	質問受付終了 質問49件
3月22日	申請受付終了
4月8日	第2回委員会開催（申請書類の書面評価）
4月14日	第3回委員会開催（プレゼンテーション、質疑応答）
4月25日	第4回委員会開催（報告書作成）
5月14日	第5回委員会開催（報告書作成）

3 評価の実施方法

（1）会議の公開・非公開について

神奈川県情報公開条例第25条第2項に該当すると判断し、第4回委員会のプレゼンテーションを除き、非公開として開催した。

（2）書類審査、プレゼンテーション（ヒアリング）等の方法について

申請書類の受理後、福祉子どもみらい局福祉部障害サービス課において、資格審査（神奈川県暴力団排除条例に基づく警察本部への照会等）及び申請内容の確認を行った。

その後、評価委員会において、申請書類の審査、申請法人のプレゼンテーションや職員への質疑応答を通じて提案内容を確認した上で、各委員による採点を行

った。

(3) 委員会の評価点の決定方法について

選定基準に基づき、各委員による採点を実施し、各委員の協議により委員会としての評価点を決定した。

津久井やまゆり園

4 選定基準

(募集要項に記載している選定基準表を記載)

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
I サービスの向上 (65点)	1 指定管理業務 実施に当たっ ての考え方、 運営方針等	(1) ガバナンスの 具体的なあり方 (組織による管 理体制)	<ul style="list-style-type: none"> ① 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が反映され、全職員による実践方法が示されているか ② 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか ③ 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか ④ 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっているか ⑤ 組織として、自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか ⑥ 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか ⑦ 利用者を直接支援する現場の職員の労働環境が適法に維持される体制の構築が図られるか ⑧ 業務の一部を委託する場合に業務の選定に当たっての配慮がなされるか 	20	条例第5条第1項 第1号・第3号 規則第6条 第3号・第4号	事業計画書1 役員等氏名一 覧表 役員経歴書 諸規程類
		(2) ガバナンスの 具体的なあり方 (外部による チェック機能)	<ul style="list-style-type: none"> ① 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制（第三者委員会等）の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り検証することにより、サービスの質の向上が図られるか ② 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか ③ 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか ④ 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか 			
	2 施設の維持管理	(3) 施設設備及び物 品の維持管理能 力	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか ② 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか ③ 介護用品や設備の適切な維持が図られるか 	5	条例第5条第1項 第3号	事業計画書2 委託予定業務一 覧表 諸規程類

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
I サービスの向上 (6.5点)	3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金	(4) 当事者目線に立った支援の具体的な内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方や具体的な実施方法が示されているか ② 園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に示されているか ③ 通過型施設として、地域生活が困難になった障がい者を一時的に受け入れて、再び地域に帰れるようにするために、具体的で実効性のある地域生活移行の取組が実施されるか ④ 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障害の特性を理解して、虐待ゼロや身体拘束によらない支援の実現が図られるか ⑤ 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか ⑥ より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か ⑦ 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか ⑧ 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか ⑨ 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか ⑩ 利用料金の設定、減免の考え方はあるか 	30	条例第5条第1項 第1・3・4号 規則第6条 第1号・第4号	事業計画書3 人員配置計画書
		4 事故防止等安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ① 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか ② 日常的なリスクマネジメントが図られるか ③ ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか 			
	(6) 緊急時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ① 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか ② 災害発生時の対応が事前に明確になっているか ③ 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか 				

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
I サービスの向上 (65点)	5 地域と連携した魅力ある施設づくり	(7) 地域の拠点施設としての考え方	① 地域のコミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設運営が図られるか	5	規則第6条第4号	事業計画書5
		(8) 地域貢献	① 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか ② ボランティアや研修、施設見学等の受入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか ③ 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供が図られるか			
II 管理経費の節減等 (10点)	6 節減努力等	(9) 節減努力等	$\frac{\text{「最低の提案額」と「積算価格から20\%節減した額」のうち、高い金額}}{\text{提案額（積算価格から20\%以上節減の場合は、積算額から20\%節減した額）}} \times 10\text{点}$ <p>注1 「提案額」、「積算価格」は、指定期間内の総額とする。 注2 評価点は小数点以下切捨てとする。</p>	10	条例第5条第1項第5号	事業計画書6 収支計画書

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
Ⅲ 団体の業務遂行能力（25点）	7 人的な能力、執行体制	(10) 執行体制	<ul style="list-style-type: none"> ① 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な職員配置、人材確保が図られるか ② サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか ③ 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか ④ 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか ⑤ 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか ⑥ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか ⑦ 小規模ユニットケアに対応するための勤務体制が図られるか 	10	条例第5条第1項 第4号 規則第6条 第1号	事業計画書7 人員配置計画書
		(11) 人材育成の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ① 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか ② 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか ③ 外部研修への参加の機会の保障が図られるか ④ 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか ⑤ 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか 			
	8 財政的な能力	(12) 財務状況	<ul style="list-style-type: none"> ① 財務会計に関する内部統制があるか ② 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か ③ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か 	5	条例第5条第1項 第5号	事業計画書8 決算書等

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類の該当箇所
Ⅲ 団体の業務遂行能力 (25点)	9 コンプライアンス、社会貢献	(13) コンプライアンス	① 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点 が徹底され、運営方針にも明確にされるか ② 指定管理者制度に係る関係法令等遵守の観点 が徹底されており、運営方針にも明確にされるか ③ 指定管理業務を行う際の環境への配慮がされるか ④ 法定雇用率の達成状況等、障がい者雇用促進の考え方と実績があるか ⑤ 障害者差別解消法に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨を踏まえた取組についての考え方があるか ⑥ 団体の状況に応じて、手話言語条例へ対応するか ⑦ 社会貢献活動等CSRの考え方と実績、SDGs（持続可能な開発目標）への取組がされるか ⑧ 共生社会の実現に向け、鎮魂のモニュメントを積極的に活用した取組が実施されるか	10	条例第5条第1項第3号	事業計画書9 諸規程類
	10 事故・不祥事への対応、個人情報保護	(14) 事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）	① 事故や不祥事が発生した場合の迅速な報告と公表の基準が定められ、遵守が図られるか ② 募集開始の日から起算して過去3年間の重大な事故又は不祥事の有無並びに事故等があった場合の対応状況及び再発防止策はあるか ③ 個人情報保護についての方針・体制の構築、職員に対する教育・研修体制及び個人情報の取扱いが適切に実施されるか		条例第7条第1項第3号	事業計画書10 重大事故・不祥事報告書 諸規程類
	11 これまでの実績	(15) これまでの管理運営状況等	① 指定管理施設と類似の業務を行う施設等での管理実績の状況は良好か ② 県又は他の自治体における指定取消しはないか		条例第5条第1項第3号・第6号 規則第6条第2号・第4号	事業計画書11 指導監査書類

○ 積算に重大な誤りがある場合又は積算の内容が法令の規定に抵触している場合は、選外となります。

○ 積算に重大な誤りはないが、指定管理業務の実施への支障や地域への悪影響が懸念される場合は、「節減努力等」の評価を0点とすることがあります。

5 評価結果

当評価委員会において厳正な評価を行った結果は次のとおりであった。

団体名（所在地）	大項目別点数			合計点
	サービスの向上	管理経費の節減等	団体の業務遂行能力	
社会福祉法人かながわ共同会（秦野市）	41	10	18	69

6 提案概要及び評価の内容

提案者	社会福祉法人かながわ共同会
-----	---------------

(1) 提案の概要

1 サービスの向上

(1) 指定管理業務実施にあたっての考え方、運営方針

①組織による管理体制

- ・ 「当事者目線の障がい福祉」における実践とは、①利用者の望みや願いの理解、②当事者目線に立った支援の実践、③通過型施設、④地域生活を支える拠点、⑤県及び県の施策との協力・連携であると考えており、第六期中期計画の目指すべきビジョンにおいて、「神奈川県が目指す「当事者目線の障がい福祉」の実現に指定管理者として貢献することで、「ともに生きる社会」の実現に大きく貢献している法人を目指す。」とした。
- ・ 「閉鎖的で管理的な施設運営」と指摘されやすい各園・施設の運営体質を積極的に改善していくため、意思決定支援アドバイザー等の外部コンサルテーションを各園・施設とも積極的に活用している。
- ・ 当法人の基本理念である「人権に根ざした利用者本位」の支援を実現するため、各園の生活課に実際に入り、利用者支援の状況を実地に確認した上で、各園の支援員等に具体の指導・助言を行う「支援改善担当理事」を令和3年11月に設置した。
- ・ 令和3年7月から理事長等の法人幹部が各園・施設等の現場を回り、現場の職員と直接意見交換し、風通しのよい職場づくりを推進している。
- ・ 令和4年3月1日に法人内に「公正・透明な職場づくり相談窓口」を設置し、法人・各園における公正・透明な職場づくりを積極的に支援している。
- ・ 理事会及び評議員会によるガバナンス体制はもちろん、園長級以上の幹部職員による法人運営会議を毎月2回実施して、組織として課題や情報の共有から意思決定を行っている。
- ・ 経営組織から各園・部・課、チームに至るまで、それぞれの権限と責任のもと役割分担を明確化し、その役割を適切に果たすための役割に基づいた専門性のある組織体制とする。
- ・ 園長・部長級の職員については、かながわ共同会で福祉専門職として長年

勤務実績のある職員を配置する。

- 令和3年8月に新しく運営をスタートさせた津久井やまゆり園において、これまで同園で勤務経験のある法人職員が占める割合は、約66%となっている。以前の津久井やまゆり園での支援における長時間の身体拘束の反省に立ち、身体拘束軽減の取組、意思決定支援の取組を通じた当事者目線の支援を一つひとつ積み重ねてきた。
- 令和4年3月現在で、津久井やまゆり園に勤める支援員等の福祉に関する有資格者数については次のとおり。
 - 社会福祉士 7名
 - 介護福祉士 21名
 - 保育士 8名
 - 社会福祉主事 10名
 - サービス管理責任者 実践4名 更新4名
 - 相談支援専門員 初任者6名 現任4名
 - 強度行動障害支援者養成研修修了者 基礎24名 実践3名
- 虐待事案等が発生した場合、速やかに通報しフローチャートに沿って迅速に対応する。
 - ① 利用者、家族、後継人等への報告、説明（謝罪、改善に向けての対応に関する説明）
 - ② 虐待が行われた要因の分析と再発の防止（職員への聞き取り、虐待防止委員会での分析、必要に応じて有識者による検証委員会等）
 - ③ 法人としての対応策をまとめる（改善計画の策定、法人内での共有等）
 - ④ 再発防止策（研修等）の徹底
- 不祥事等が発生した場合には、迅速に事実関係の確定を図り、調査の結果判明した事実を前提として決定した対応方針などを取りまとめ、関係機関へ情報伝達を行う。外部へ公表すべき事実関係や、原因分析、対応方針、再発防止や関係者の処分、被害者・関係者に対する謝罪等、法人として誠実に対応していく。
- 支援に関する内部監査では、支援部長を中心に、各園相互に支援状況を監査し、課題や改善すべき点、特に、身体拘束の状況を重点的に確認しており、その内の一部に監事が同行することとしている。
- 利用者が主体となって運営する利用者自治会を毎月開催し、利用者の意見を施設運営に反映できるよう、人権擁護に係る内容を検討する「あおぞら委員会」が取りまとめをサポートしていく。今後は、さらにきめ細かく利用者の意見を汲みとれるよう、ユニットごとの意見交換の場を設定していく。
- 活動室前廊下等に情報スペースを設置し、利用者と園の双方向の情報共有の場を作り上げていく。
- 園長、部長、課長、主任が出席して、毎月開催している運営会議に、利用者自治会の会長などの役員の出席により、園運営への参画を促す。

- ・ 利用者を対象とした利用者満足度調査について、当事者の満足度やニーズを把握し、サービスの質の向上及び改善を図ることを目的に実施する。
- ・ 家族会を定期的に開催し、園の運営状況、当事者目線の障がい者支援の考え方、利用者の地域生活移行に向けた取組等について丁寧に説明を行い、家族会との連携・協力を密にしていく。今後は、ユニット体制の支援の状況を報告しながら、きめ細かく家族からの意見を汲み取り、施設運営に活かしていく。
- ・ 職員の労働環境を適法に維持し、就業上の課題に対応するため、社会保険労務士と相談をしている。
- ・ 職員関係を含む法人運営上の法律問題に対して、適法な対応や解決を行うため、知的障がい者福祉に精通した弁護士と顧問契約を締結して、相談体制を設けている。
- ・ 精神科医が各園を巡回しての職員個人又はグループでの面談による相談、メンタルヘルスケアに関する研修の開催等を実施している。
- ・ 外部の公益財団法人に委託して、ハラスメントに関して職員が相談できる相談窓口を設置している。
- ・ 職員が行う本来業務と直接の関わりがなく、職員が有していない資格・免許や専門知識が必要な業務については、サービスの向上と経費の節減の観点から、専門業者に業務を委託することが適当と考えている。
 - ①給食業務
 - ②診療所医師
 - ③洗濯業務
 - ④樹木の剪定・草刈・除草・屋外清掃等の業務
 - ⑤警備業務
 - ⑥その他の業務
 - ・ 自家用電気工作物保守点検業務
 - ・ ボイラー運転保守業務
 - ・ 空調機器保守管理業務
 - ・ エレベーター管理保守点検業務
 - ・ 機械警備業務
 - ・ 貯水槽清掃点検業務
 - ・ グリストラップ、排水管清掃業務
 - ・ 害虫駆除防除業務
 - ・ 地下タンク清掃点検業務
 - ・ 消防設備保守点検業務
 - ・ 一般廃棄物、産業廃棄物収集運搬処理業務
 - ・ ボイラー・空調機器等設備運転管理業務
 - ・ リネンクリーニング業務

②外部によるチェック機能

- ・ 苦情解決のための第三者委員と、利用者の権利擁護のためのオンブズパーソンを設置しており、指摘、提言事項、助言については、毎月の園内虐待防止委員会で共有し、職員全員に周知し支援の向上につなげる。
- ・ 人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法等について外部コンサルタントを活用している。
- ・ 実習生やボランティア等の来園者だけでなく、園外の障がい当事者も含めた広く第三者の視点を取り入れ、ご意見を活かす仕組みを作っていく。
- ・ 運営協議会の委員を家族会長、後援会長、社会福祉協議会、自治会、手をつなぐ育成会、養護学校の6名により、地域の福祉の状況を踏まえた運営及び事業に関する意見を運営に活かしていく。
- ・ 他法人の専門家や横浜市発達障害者支援センターの相談員等を外部コンサルタントとして活用し、人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法等についてのアドバイスや、利用者の支援を一緒に考えてもらうため、利用者の支援についてのコンサルテーション等を実施している。
- ・ 障がい福祉に精通した有識者、施設運営者、法律専門家及び当事者団体等アドバイザーを活用し、支援困難事例への助言や地域移行に向けた全体研修を実施した。
- ・ 第三者委員、オンブズパーソン、外部コンサルタント、その他の第三者等による「津久井やまゆり園利用者支援評価委員会（仮称）」を設置し、身体拘束によらない支援、利用者の立場に立ったアセスメントがなされているか、利用者の地域生活移行、当事者の意見が反映されているか等、様々な取組を評価していただく。
- ・ 業務全般
 - (内部) 監事が会計監査人から会計監査報告を受領し、監査を実施する。
事業報告書等を基に毎年、支援部業務を中心に監査を実施する。
- ・ 会計、経理業務
 - (内部) 評議員会が公認会計事務所を会計監査人に選任し、法人事務局及び各園を巡回し、監査を実施し、会計監査報告を作成する。
各園の総務部長等が法人事務局、各園、事業所を巡回し、経理に関する内部監査を実施する。
 - (外部) 経理支援業務を委託している会計事務所の公認会計士等が仕訳や証憑等の検証を実施し、適正な会計処理を図っている。
- ・ 支援業務
 - (外部) 外部の障がい当事者に来園してもらい、園の利用者との交流や運営に関する意見を聞く場を設ける。
外部コンサルタントの活用により、人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法等の利用者の支援についてのコンサルテーション等を実施し、支援の質の向上を推進する。

(内部) 利用者自治会の代表者が運営会議に出席することを継続し、当事者の意見を園の運営に反映させていく。

各園の支援部長等が各園を巡回し、利用者の権利擁護、虐待防止、事故防止における取組が適切に実施されているかを把握し、より質の高いサービスの提供につなげることを目的として、令和元年度から支援に関する内部監査を実施している。

利用者支援の適切な実施のため、実地で確認し、指導・助言を行うなど、法人支援業務の質の向上を目的に支援改善担当を設置している。

- 身体拘束

(内部) 身体拘束の軽減・廃止と身体拘束の3要件の遵守を徹底するため、令和2年9月に行動制限判定会議を設置した。毎月の身体拘束の状況確認及び検証・評価等を行い、翌月の身体拘束の継続・解除等を決定する。

法人運営会議において、毎月、各園の行動制限判定会議の検討結果を報告し、拘束の軽減・廃止に向けて協議のうえ、支援現場にフィードバックし、支援の改善に取り組む。

定例的に開催される理事会において、「利用者の身体拘束の状況と改善の取組」について報告し、理事及び監事から意見をもらい、支援の改善に取り組む。

- 虐待防止

(内部) 利用者への虐待防止のため、毎月1回、虐待防止委員会を開催し、虐待防止の体制作り、虐待防止研修、虐待防止のチェックとモニタリングの取組等を行う。

- 苦情解決

(外部) 苦情解決にあたり、社会性や客観性を保ち、個人情報保護に関し、十分な認識を持ちつつ、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応を確保するために、第三者委員を設置している。

(内部) 利用者・ご家族から苦情や要望、相談を解決するため、園の職員の中から苦情受付担当者と苦情解決責任者を選任している。

- 権利擁護

(外部) 津久井やまゆり園で生活する利用者の権利擁護と提供する福祉サービスの向上を目的として、オンブズパーソンを選任しており、利用者自治会への参画、生活場面及び日中活動場面の視察を通しての助言、個別相談等に取り組んでもらっている。

(内部) 利用者の人権・権利擁護の取組を推進するため、法人人権委員会を年4回開催し、人権擁護アンケート・利用者満足度調査の実施、人権フォーラムに対する意見聴取、各園の人権擁護の取組の情報交換等を行っていく。

利用者の人権擁護のため、毎月1回、権利擁護委員会を開催し、毎月の人権擁護指針の決定、法人人権委員会と連携した人権擁護アンケート・利用者満足度調査の実施、利用者自治会活動への支援等を行っていく。

- ・ 園外の障がい当事者に来園してもらう機会を作るため、意思決定支援担当支援員が、他法人との関係作りに取り組んでいる。外部事業所の利用者で当事者活動を行いながら地域生活を送っている方に来園いただき、当園利用者との交流や園運営に関する意見をいただくなどの機会を設けるため、調整を始めている。コロナ渦の状況をみながら、令和4年度中の実施を目指している。

(2) 施設の維持管理

- ・ 津久井やまゆり園事件後の防犯体制の強化を継続するとともに、3段階のセキュリティラインに合わせた、キープラン、防犯カメラ、赤外線センサー、防犯ガラス、防犯ブザー及び機械警備、防犯カメラ等を、民間の警備会社とともに適切に運用していく。
- ・ 日頃から地元警察署、地元自治会、小中学校等と顔の見える関係を作り、日頃から緊密に情報交換をできる体制を作っていけるように取り組んでいく。
- ・ 令和元年5月に「経理規程における契約事務運用に関する指針」を定め、委託業務契約における契約事務の統一化、透明化を進めてきた。業務委託については、県内中小企業者、障害者雇用企業等を優先的に選定し、特に、地元企業への業務委託により迅速な対応を可能にする。

①警備業務

民間警備会社に業務を委託。各種センサーによる機械警備での防犯監視、携帯通報端末による緊急時通報体制の確保といった機械警備業務を併用し、24時間365日の防犯体制の強化を図る。

②保守点検業務

資格・免許や専門知識が必要な業務については、民間の専門業者に業務を委託。施設維持管理年間計画を策定し、委託業者の調整、点検時の立ち会いや報告のチェックによる管理を行う。

③清掃業務

日常清掃に加え、床洗浄・ワックス塗布など専門技術を要する定期清掃を行うため、専門業者へ委託。現場と委託業者との連携を密にして未然にトラブルを防ぐ。

④洗濯業務

在宅の障がい者を直接雇用し、他の非常勤職員とともに業務にあたり、障害の特性等に応じて活躍できるようなサポート体制を築く。一部の業務を地元のシルバー人材センターからの派遣を受ける。

- ・ 設備・備品の設置場所を図面に落とし込むなどの台帳管理を行い、適切な管理と速やかな修繕により、長期的に使用できるよう努めていく。

(3) 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

- ・ 障害特性を踏まえた思いの発信に気付けるような丁寧なかかわりをし、これを職員間ではもとより、本人を中心とした、家族、後見人、相談支援専門員、サービス管理責任者、過去の支援者、支給決定自治体等その他関係者や関係事業所等とも連携した「チーム」として取り組む体制を整え、共有することが重要。
- ・ 個別支援計画の評価を毎月実施し、どのような支援提供が必要か等の検討を繰り返し行い、評価内容を必要に応じて個別支援計画に適宜反映させることで、実効性、実現性のあるPDCAサイクルの運用を実践する。
- ・ 意思決定支援チームを個々の利用者ごとに継続して設置し、個々のニーズに応じて地域生活移行を目指すとともに、心理職員又は強度行動障害支援担当職員が加わるなど職員体制の工夫及び外部関係者を含めたチーム支援の強化を実施する。
- ・ 相談支援事業所と連携を図り、利用者本人、内部外部の専門職（多職種）が参加するケース検討会議を開催し、入所者ごとに外部専門家から助言をもらえる体制を整えるなど、丁寧かつ適切な手続で意思決定支援を行う。
- ・ 利用者の個別支援計画の作成及びその実現へ向けた支援のプロセスにおいて、常に本人参加、本人中心に支援を進めることが、園運営への当事者参加の基本になる。
- ・ 毎月開催している利用者自治会の意見や要望については、会の代表者等から、直接園長が伺うと同時に、令和4年度からは園の運営会議にも参加いただき、幹部職員で共有・検討し、フィードバックしていく。
- ・ 令和3年度から、利用者を対象とした利用者満足度調査については、当事者の満足度やニーズを把握し、サービスの質の向上及び改善を図ることを目的に実施する。
- ・ 新規入所時及び契約更新時に、再び地域で生活するのに必要な準備をするという、県立施設の入所目的や、そのために必要な期間を明確にする。
- ・ 外部事業所及びグループホームの見学・体験を更に推進し、地域生活移行に取り組む。
- ・ 「当事者目線の支援会議」を令和4年度より設置し、当事者目線による支援の具体的な取組や、地域生活移行や個別支援計画に係る検討・実践に向けた取組について検討する。
- ・ 利用者が居住するユニット玄関について、利用者ご本人の意思に基づいて屋内から屋外へ外出できるよう24時間開錠としている。日頃から利用者のアセスメントをしっかりと行い、利用者が外に出かけたいという思いに寄り添った支援に取り組んでいる。今後は希望する利用者にユニットのカードキー

を渡し、外からユニット内に自由に入れるような環境づくりに努めていく。

- ・ グループホーム等の見学や体験利用を通じて、令和5年度からの5年間の間に、全入所者の地域生活移行を目標に取り組む。
- ・ 地域生活移行された利用者に対しては、生活状況を確認しつつ、必要がある場合には短期入所などで受入れを行い、地域生活が維持できるよう支援する。

〈地域生活移行の取組〉

		令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
利用者数 (各年度当初) A		60	60	60	60	60
移行者数 B		12	12	12	12	12
想定移行先	グループホーム	10	10	10	10	10
	地域生活	2	2	2	2	2
新規入所者数 C		12	12	12	12	12
利用者数 (各年度末) A-B+C		60	60	60	60	60

- ・ 虐待防止委員会を毎月開催し、虐待防止に関する取組や研修等の企画情報発信を行い、組織としての意識統一を常に図る。
- ・ 身体拘束3要件の厳格な運用、身体拘束の軽減・廃止に向けた取組並びに虐待の疑いのある事案への速やかな対応を図るため、フローチャートを周知徹底する。
- ・ 各園相互に支援状況を監査し、課題や改善すべき点、特に、身体拘束の状況を重点的に確認しており、その内の一部に監事が同行することとし、内部監査の強化を図る。
- ・ 法人運営会議や理事会で身体拘束の状況を報告し、意見等を支援の現場にフィードバックする。
- ・ ユニットに入って利用者支援の状況を実地に確認し、指導・助言を行う業務執行理事（支援改善担当）を設置した。
- ・ 身体拘束・虐待防止基礎研修を実施して、効果測定を行うため職員にテストを実施し、身体拘束の軽減・廃止、虐待防止のための基礎固めを徹底して行う。
- ・ 身体拘束に係る自己点検・振り返りシートの実施を毎月行う。不適切支援から虐待に至る前に課題を抽出し、改善行動に組織的につなげる。
- ・ 日々の支援の振り返りを各課のグループ会議から行い、あおぞら委員会や強度行動障がい支援検討委員会で『横の共有』（グループ会議⇒各課会議⇒各委員会）、園内の会議にて『縦の共有』（グループ会議⇒各課会議⇒虐待防止委員会）を図り、気になる支援について早急に対応する。

- ・ 行動制限判定会議を毎月開催し、個々のケース状況を組織として評価検証を行い、「身体拘束に頼らない支援」構築を図り、好事例を積み上げていくことで新たな支援体制を構築し、内外に情報発信する。
- ・ 身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等の必要な事項を記録し、グループ会議等で内容を確認し、行動制限判定会議で共有する。
- ・ 指定管理者が交代する場合は、次期指定管理者から要望があれば、交代前に次期指定管理者職員の受入れに協力するとともに、次期指定期間中における法人職員の派遣について検討する。
- ・ より多くの利用を得るため、「本質サービス」の徹底と「表層サービス」の充実を図り、利用者やご家族に本当の意味での満足感を感じていただくよう努める。
- ・ 地域生活体験設備室の活用促進を図り、より在宅生活維持、地域移行を目的とした経験拡大、ADL面を中心に課題評価検証を図る等、ニーズに応じた利用者支援に取り組む。
- ・ 医療的ケアや身体機能低下に伴う重度重複障がいに対しては、診療所との連携を密に図り、体調管理をはじめ、機械浴の利用も含めたきめ細やかなサービスに繋げる。
- ・ 在宅者支援として、多様化するニーズに対応するため、相談窓口の強化を図り、ケースワーカー、意思決定支援担当兼地域移行促進担当職員、強度行動障害専任担当職員、心理担当職員を配置する。
- ・ より豊かな食生活を目指して、栄養ケアマネジメントを継続実施するとともに、利用者のリクエストを日々のメニューに反映する、日頃から選択できる食事やバイキング形式などバリエーションに富んだ食事提供、高齢化重度化に対応できる食事支援に取り組む。
- ・ 看護師体制については、在宅障がい者等に対する診療受入れ体制等の強化を図るため、常勤看護師を1名増員し3名体制とし、地域生活移行された利用者に対する健康管理をしっかりと継続することで、安心して地域で生活していただけるよう取り組む。
- ・ 利用者が地域に出て、民間事業所のサービスを利用したり、企業や地域団体など様々な地域資源と連携した取組を行ったり、外食、買い物、散歩といった余暇活動を行うなど、充実した日中活動ができるよう、施設外の日中活動を園全体で促進する役割を担う「日中活動コーディネーター」を配置する。
- ・ グループ活動として、機能維持運動やリラクゼーション活動、定期的に理学療法士・作業療法士による個別支援、手芸・創作活動、園芸作業、受注作業などの生産性のある作業を行い、利用者の活躍できる機会、場の拡大を図る。
- ・ チャレンジ活動として、当法人が運営するグループホームを活用し、地域

生活での空間的体験をした上で、利用者が望む活動や、ボランティアとの交流を含めた地域交流や地元自治会活動への参加、他法人のグループホーム、他法人の通所事業所等の見学・体験を計画的に行う。

また、相模原市社会福祉協議会の活動である、「ちょこっとボランティア相模湖」活動や「みんないいひと体験講座」へ参加し、社会参加と地域に対する貢献活動につなげる。津久井やまゆり園の支援員が中心となり、指定特定相談支援事業所の相談員やサービス管理責任者と連携を図りながら取り組む。

- ・ 「地域交流ゾーン」や「体育館」を活用し、地域との交流を目的とした企画立案、地域の社会福祉協議会と連携しコミュニティ作りなど、福祉ニーズに対応していくための取組を進めていく。

主に小学生を対象に、福祉に関する体験（車椅子の体験、介護食の試食等）ができるイベントを計画し実施する。近隣の中学生と利用者の合同での清掃活動などを通じた交流の機会を設けることで、施設や利用者を知ってもらう機会を多く作り、開かれた施設作りに努める。

今後も継続して「コンサート」を開催し、近隣事業所及び近隣住民の方々との交流の機会として充実させていく。

- ・ 聴覚障がいのある利用者等に対して、地域の協力者等を積極的に活用し、手話使用に努める。地域啓発における研修等を開催する場合は、手話通訳士を派遣していただき、安心してご参加いただけるように配慮する。
- ・ 共同生活援助事業所との連携

平成21年8月に千木良地区に第1・第2ホーム「ほほえみ・えがお」、平成24年4月に根小屋地区に第3ホーム「ねごっち」、平成24年10月に寸沢嵐地区に第4ホーム「ウイングハイツ」、令和2年4月に太井地区に第5ホーム「つくいこホーム」を開設した。

運営にあたり、専従のグループホーム担当者を配置し、法人内のグループホーム担当職員による定期的な情報共有及び必要な情報発信の場として、法人グループホーム担当者会議を開催している。

今後も、グループホームの見学・体験の機会を設けるなど、グループホーム担当職員と連携を図ることで、津久井やまゆり園の利用者の日中活動を地域へ広げるための支援体制を強化していく。

- ・ 生活介護事業所との連携
- 平成22年7月に寸沢嵐地区生活介護事業所「ファンファン」（定員20名）を設置し、平成24年4月に根小屋地区日中活動支援センター「そよかぜ」（定員20名）を設置している。入所施設の実質的な「昼夜分離」を進めるため、生活介護事業所を運営する津久井やまゆり園地域支援部と連携を図りながら、利用者の外部事業所の通所利用や送迎等について柔軟に対応できる体制を整備し、利用者に負担とならない通所利用への移行に取り組んでいく。- ・ 相談支援事業所との連携

平成25年4月に寸沢嵐地区日中活動支援センター「ライフ」を開所し、指定特定相談支援事業者の指定を受け、在宅者からの相談に対応し、各相談支援事業所・近隣事業所とも連携を図り、利用者お一人おひとりにあった福祉サービスにつなげられるよう努めている。これまで「ライフ」の相談支援専門員が、津久井やまゆり園利用者意思決定支援チームの責任者を担っており、丁寧かつ適切な手続で取り組んできた。今後も連携を図り、利用者の意思を反映した個別支援計画を策定していく。

- ・ 条例に定める額を関係法令の規定に基づき利用料金として徴収し、関係法令以外に利用料金等が設定されることがある場合は、生活保護受給等に該当する方への減免を検討する。

(4) 事故防止等安全管理

①日常時の安全管理

- ・ 「ひやりはっと報告」を軸に、法人内ネットワークシステム「レインボーネット」を導入し、データの取り方や集約方法、分析方法の標準化等に取り組むことで、事故防止、事故発生時の対応を図っている。
- ・ 「リスクマネジメント委員会」を設置し、事故等の再発防止に向けてPDCAサイクルを意識したチェック表を用いることで、「ひやりはっと報告」及び「事故報告書」における支援の問題や課題を確認・評価・改善する。
- ・ 緊急時には迅速に園内へ周知し、応援体制を構築するため、ポータブル無線機を9台導入している。
- ・ 日頃から地域にある協力医療機関と連携を図ることで、利用者の様態急変時等においても、入院及び治療等に対応する。
- ・ リスク管理のためには、様々な情報を適切に共有しながら業務を遂行する必要があるため、法人内ネットワークシステム「レインボーネット」を通じて、様々な情報やお知らせの発信及び受信、職員同士のメッセージ等のやり取り等で、随時、園内における情報の共有化を図る。
- ・ 原則として利用者預り金を預からず、利用者の日常生活に必要な費用については、施設会計から立替精算を行うことで、利用者の現金の紛失事故等の発生を未然に防ぐ。
- ・ 感染症対策研修へ、法人各園から職員を参加させ、感染症対策に係る必要な知識やスキルを習得し、発生した場合等に備え、日頃から人材確保や感染者発生時の対応、ユニット内のゾーニング等に係る留意事項について整理するとともに、防護服等の感染対策用品を備える。

②緊急時の対応

- ・ 事故が発生した場合の対策として、迅速かつ的確に対応するためマニュアルを整備し、職員へ周知徹底を図るとともに、幹部職員、関係機関、ご家族に対して迅速な情報伝達を行うなど、ガバナンスの徹底、初期対応と詳細調

査、再発防止策の策定と実施を図る。

- ・ 不祥事等が発生した場合には、迅速に事実関係の確定を図り、調査の結果判明した事実を前提として決定した対応方針などを取りまとめ、関係機関へ情報伝達を行い、外部へ公表すべき事実関係や、原因分析、対応方針、再発防止や関係者の処分、被害者・関係者に対する謝罪等、法人として誠実に対応する。
- ・ 安否確認サービスを導入しており、地震（震度5弱～）発生時には、職員へ安否確認メールを自動配信、迅速に状況を把握し対応することができる。また、火災等の災害及び事故や業務上のトラブル発生時などの緊急連絡など、職員に対してメールを一斉配信し、情報収集を行う連絡メールの配信が可能であり、緊急時の連絡ツールとして有効活用する。
- ・ 施設運営に係わる気がかりな情報は、速やかに園に報告することを徹底し、園内・法人内で情報を共有しその後の対応を協議し、緊急を要する場合には、直ちに警察に通報するほか、県及び横浜市にも速やかな報告を徹底することで、協力体制を築き対策を講じる。
- ・ 「部外者侵入時対応マニュアル」を策定し、複数人での対応の徹底など全職員に周知するとともに、地元警察署及び民間警備会社等から協力を得ながら、不審者侵入等の不測の事態に備え、日頃から緊急時に対応できるような防犯訓練等を実施する。
- ・ 大規模災害発生時には、園内に対策本部を設置し、法人事務局及び他園等と連携しながら、事業継続計画（BCP）に基づいた「情報集約」「対策の立案と実施」に取り組む。

（５）地域と連携した魅力ある施設づくり

①地域の拠点施設としての考え方

- ・ 「地域交流ゾーン」の開放について周知を図り、近隣の小中学校や福祉施設など多くの方に地域のコミュニティの場として活用いただけるよう努めていく。
また、体育館やプール、野外ステージなどを活用することで、これまで以上に開かれた施設作りに努めていく。
- ・ 相模湖地区社会福祉協議会と連携したコミュニティ作りなど、地域との交流を目的とした企画立案に取り組む。
- ・ 園長が、相模原市障害福祉事業所協会及び相模原市知的障害福祉協会の役員として各協会の活動に貢献し、令和4年度以降についても役員を継続して担う予定である。今後も相模原市緑区の地域の拠点施設として、各協会で役割を果たし、連携を図り、地域の共通課題に対する研究、協議並びに情報交換を行い、必要な対策の立案とノーマライゼーションの推進及び地域福祉の向上を目指す。
- ・ 短期入所事業を在宅者支援の中心に据えて積極的な稼働に取り組み、定期

的な利用のほかに虐待被害者の緊急受入れや、コロナ禍で一時的に在宅生活が困難となった方の受入れを積極的に行うなど、地域で生活する障がい者を支えるセーフティネットとしての役割を担う。

また、相模原市内相談支援事業所等とも情報共有を図りながら、地域生活支援拠点等の役割を果たすことで、地域で生活している方々一人ひとりのニーズに応えられるよう取り組む。

施設からグループホームなどへ地域生活移行した利用者に対しては、生活状況を確認しつつ、必要がある場合には短期入所などで受入れを行い、地域生活が維持できるよう支援する。

- ・ 地域の拠点施設としてグループホームのバックアップ施設としての役割を果たすことで、地域生活移行を目指す利用者の支援に努める。
- ・ 令和3年11月に「千木良地区防災訓練」に園の利用者と職員が参加した。地域住民の一員として、これからも自治会行事等に積極的に参加していく。災害時の拠点施設としての役割を果たすため、現在、地元柳馬場自治会役員と協議を進めている。
- ・ 相模原市が津久井やまゆり園を指定福祉避難所として設置するために向けて検討を進めており、今後、相模原市と協議を進め、求められる基準を満たすことができるよう取り組んでいく。

②地域貢献

- ・ 千木良小学校との交流

地元千木良小学校との交流として、「交流美化デー」と称した地域清掃行事、千木良小学校運動会や6年生を送る会に利用者に参加するなど、利用者と小学生の交流を行ってきた。昨年8月から新たな運営を開始して以降、コロナ禍の状況を受け、交流を行うことができなかったが、令和4年2月に千木良小学校長と、令和4年度には状況を見極めながら、再開することを確認した。

- ・ 「わいわい創作活動教室」の開催

相模原市緑区内にある事業所、津久井養護学校等から希望者を招き、「わいわい創作活動教室」を開催してきた。平成29年度から令和3年度までの間は、事件以降の対応やコロナ禍の状況により休止していたが、令和4年度からは、状況を見極めながら、再開できるよう準備を進めていく。

- ・ 北相中学校・内郷中学校との交流

近隣中学校の生徒と利用者との交流を深め、直接「鎮魂のモニュメント」に触れてもらうことで、障がい福祉の理解を深めるための啓発活動に努めていく。

- ・ 津久井高校との交流

茶華道部やお手紙の交換を通して利用者と、主に福祉科生徒との交流が進んでいた。平成29年度から令和3年度までの間は、事件以降の対応やコロナ

禍の状況により交流が休止していたが、令和4年度からは、状況を見極めながら、再開できるよう準備を進めていく。

- ・ コンサートの開催

体育館を活用して開催していた「コンサート」は、利用者と近隣事業所、近隣住民を招いた催しで、年間を通して計画的に開催していた。芹が谷園舎においても開催し、近隣事業所及び近隣住民を招いて利用者との交流の機会として取り組んでいた。令和2年度からはコロナ禍の状況により休止していたが、令和4年度からは、状況を見極めながら、再開できるよう準備を進めていく。

- ・ 津久井養護学校の運営協議会委員としての参画と交流

運営協議会の委員として、長きにわたり地域支援部長が務めていたが、令和4年度からは園長が務めることとなり、津久井養護学校との更なる連携を図るとともに、津久井養護学校生徒の実習生としての受入れや、園の利用者との交流などを深めていく。

- ・ 地元自治会との交流、公民館祭りなどイベントの共催

「千木良地区防災訓練」や「地区清掃」への参加、地元子ども会神輿の来園や地元月読神社祭りへの出店協力、公民館祭りへの参加などに積極的に取り組んできた。

昨年8月から新たな園の運営を開始して以降は、コロナ禍による自治会活動の自粛などあったが、緊急事態宣言解除後は、「地区防災訓練」や「地区清掃」などの活動に利用者と職員が参加している。

また、相模湖地域の自治会、社会福祉協議会等と連携を図り、行事等への人的な協力や設備等の貸し出し、利用者と共に参加した赤い羽根共同募金活動やボランティア体験セミナーなど、地元のニーズに応えられるよう柔軟に対応してきた。

今後は更に地元自治会等との交流を深め、行事等を盛り上げることができるよう、必要な役割を担うなど準備段階から参画し、貢献していく。

- ・ 「ちょこっとボランティア相模湖」活動への参加

相模湖地区社会福祉協議会では、地域住民のちょっとした困りごと相談や住民相互の助けあいの「ちょこっとボランティア相模湖」活動に取り組んでおり、ゴミ出し、話し相手、電球交換、お買い物などの作業がある。

利用者と職員が参加することで社会参加と地域住民への貢献につながると考え、令和4年1月に園としてボランティア登録を行った。

また、令和4年度から相模湖地区社協広報誌の配布ボランティアを園で担当しており、同社会福祉協議会の活動への参加を充実させていく。

- ・ 福祉人材養成を目指す専門学校、短期大学等との連携を今後も強化し、ボランティアの養成、支援や研修生、実習生の受入れを行い、福祉人材の養成を行うとともに、ボランティア活動を通して感じたことなどについてご意見をいただき、施設運営に役立てる。

- ・ 在宅障害者の雇用の場として、洗濯業務の取組を継続するだけでなく、清掃や事務補助等幅広い業務において、福祉的就労での体験の受入れ先としての体制を整備することで、障がい者の雇用率を上げる。
- ・ 洗濯業務と園内緑地管理業務について、相模原市シルバー人材センターに派遣を依頼し、地域の高齢者の雇用の場として活用する。
- ・ 地元企業は地域に精通していることから迅速かつきめ細かいサービスが期待でき、地域との連携にも大きな効果が期待できることもあり、地元企業への業務委託を優先する。

2 管理経費の節減等

- ・ 提案額（総額） 1,535,770千円 （県の積算額 1,727,770千円）

3 団体の業務遂行能力

（1）人的な能力、執行体制

①執行体制

- ・ 利用者一人ひとりの意思に基づいた地域生活移行に取り組むため、地域サービス課に意思決定支援担当兼地域移行促進担当職員を1名配置し、入所施設の機能の分散化と、具体的な取組の実効性を評価サポートできる体制を図る。
- ・ 利用者の日中活動については、外部事業所の体験や通所利用に取り組むことで、令和5年度以降については、更なる「昼夜分離」を進め、施設の機能は、居住支援（夜間の支援）に特化することを目指す。
- ・ 施設外の日中活動を園全体で促進する役割を担う「日中活動コーディネーター」を配置する。
- ・ サービス管理責任者の人員配置基準は、生活介護事業において利用者60人以下に対し、1人以上を配置することになっているが、8月から運営をスタートした津久井・芹が谷やまゆり園では、各生活課（1フロア、2ユニット20人）にサービス管理責任者を1人配置している。
- ・ 園の管理者として園長を1名配置し、その下に事務部門を統括する総務部長と利用者支援を統括する支援部長をそれぞれ1名配置する（部長2名のうち1名は園長が兼務）。園を運営するにあたり、迅速かつ的確に対応できる組織体制を確立し、健全で透明性の高い運営の実現を目指す。
- ・ 職員は、利用者にマッチするかが極めて重要であるため、受験者は、実際に1日支援現場に入って支援実務に携わり、それを態度、規律、協調等の点について課長が評価し、所見と総合評価を取りまとめ、部長が確認する。
- ・ 労働安全衛生法に基づき衛生委員会を設置し、職員の労働の安全及び健康の確保、労務委員を構成員とする労務委員会を毎月開催し、職員の代表である労務委員長と常務理事・法人事務局は定期的に打合せを開催している。
- ・ 職員の労務関係を適法に維持するため、専門職である社会保険労務士と弁

護士に委託契約し、相談を行っている。

- ・ 職員のメンタルヘルス対策としては、精神科医による個別相談や、外部のメンタルケア・カウンセリングサービスを提供しており、ハラスメント防止対策として、外部の相談窓口を設置している。
- ・ 意思決定支援を進めている津久井やまゆり園では記録に要する時間が課題となっているため、法人全体でICT（情報通信技術）を活用し、話し言葉を文章化するシステムの導入を目指すことで、職員の記録時間の削減、負担の軽減に取り組む。
- ・ ハラスメント防止対策として、外部の相談窓口の設置、法人内の相談担当者の設置及びハラスメント防止研修の開催等を講じる。
- ・ 施設・設備等の維持管理に係る担当職員については、維持管理業務責任者・担当者をそれぞれ配置し、委託業務内容への理解と豊富な経験に基づいて管理を行うとともに、委託先、県担当者との連絡調整を綿密に行い、必要に応じて委託業務について説明責任を果たせる体制を構築する。
- ・ 勤務体制については、早出、日勤、遅出、夜勤のシフトを細分化して職員を配置することで、手厚い支援が必要な時間帯をカバーし、利用者の安心・安全ある生活を提供するとともに、小ユニット化されたハード面を十分に活かし、きめ細やかなゆとりある生活をサポートする。
- ・ 夜間帯においては緊急時想定もしくは防犯体制の強化も含め、全体でもう1名の夜勤職員を確保し、合計で7名の夜勤職員を配置し、夜勤業務に当たる職員の安心と負担感の軽減、有事の際の初動強化に努める。
- ・ 津久井やまゆり園の職員配置

区 分	常勤職員	非常勤職員
管理者（園長）	1	
事務員	2	2
栄養士	1	
洗濯担当員		3
生活支援員（地域支援含む）	70	7
看護師	3	1
歯科衛生士		1
診療所事務員		1
小計（常勤換算）	77	12
合 計	89	

②人材育成の考え方

- ・ 専門性を高めて、安心して職務に専念するためには、法人として職員ケアを重視する姿勢が必要で、多様な研修企画と選択による受講を通して、自らの専門性を高め、利用者サービスの質を高める。

- ・ 腰痛防止を始めとする介護技術や支援中のケガや事故防止、交通事故防止、感染防止対策研修等を随時実施する。
- ・ 身体拘束の廃止や意思決定支援、通過型施設への移行等の研修（虐待防止研修、自己不祥事防止研修、知的障がい者の地域移自立生活の支援体験など）について、企画実施する。
- ・ 当事者目線の障がい福祉を担い、日々の利用者支援において能動的・積極的に支援等の業務の実践を具体的な目的とした研修を実施し、職員研修の企画や講師等に、障がい当事者・利用者の参画を推進する。
- ・ 外部専門家等から、人権侵害防止、身体拘束軽減及び意思決定支援の方法等についてのアドバイスをいただきながら、利用者の支援を一緒に考えるため、スーパーバイズ研修、コンサルテーション等を実施する。
- ・ サービス管理責任者、強度行動障害支援者養成研修、相談支援専門員及び喀痰吸引研修等については、派遣研修として実施する。
- ・ ユニットケアや強度行動障害のある方の支援にあたっている事業所等へ職員派遣、研修及び見学等を実施し、報告会等を開催し、職員が気づいたこと、感じたことを園内にフィードバックし業務改善に生かす。
- ・ サービス管理責任者、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）、相談支援専門員及び喀痰吸引研修の派遣研修は、職務として公費により実施する。
- ・ 社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士等の受験資格を取得するためのスクーリング等にかかる日数を、業務に支障のない範囲で職免扱いにする。
- ・ 実践発表会や研修の一部を公開して実施するほか、民間施設等から強度行動障害者への支援や意思決定支援の取組状況等の法人職員の講師派遣の依頼には支障がない限り対応する。
- ・ 福祉専門の学生、保育士資格、教員資格、社会福祉士養成等の研修生や実習生を積極的に受け入れ、福祉人材の育成に取り組む。

（２）財政的な能力

- ・ 会計監査人を設置し、適正な経理処理と計算書類の作成に努め、会計監査人による監査で実施される内部統制の評価を通じて、財務情報の信頼性の向上やガバナンスの強化を図る。
- ・ 社会福祉法人会計に精通した会計事務所に経理支援業務を委託し、年４回、専門家である公認会計士等が仕訳や証憑等の検証を今後も実施する。
- ・ 独立行政法人福祉医療機構や民間金融機関等による借入金はない。

（３）コンプライアンス、社会貢献

- ・ 身体拘束・虐待防止基礎研修を実施するほか、身体拘束等行動制限取り扱い要領等の見直し、その他のマニュアルや、自己点検や振り返りシートなども含めて再点検し、職員研修等を通して周知徹底する。

- 身体拘束に係る自己点検・振り返りシートの実施を毎月行い、不適切支援から虐待に至る前に課題を抽出し、改善行動に組織的につなげ、併せて、実効性を高めるため、身体拘束に係る記録をチェックする職員等を配置し、第三者的視点で点検する。
- 法人の基本理念及び職員行動の指針により、関係法令、法人諸規程はもとより社会的ルールを順守すること、事故・不祥事防止を徹底すること並びに行動力をもって組織の活性化を図り、統制された組織を強化すること等を明示しており、犯罪に係る事故・不祥事防止研修を始め、日頃から、繰り返し関係法令等の遵守について周知徹底する。
- 県や市が実施する障害者総合支援法に基づく集団指導等には必ず出席し、園内・法人内に伝達し、その他の法令についても日ごろから情報収集に努め、顧問弁護士や社会保険労務士等の専門家から必要な情報を得る。
- ごみ減量・省エネ担当者をセクションごとに決めて、数値目標を立てて、ごみの分別回収及びリサイクルを徹底するとともに、冷暖房の節約、昼間の消灯の徹底、公用車や自家用車の環境に優しい運転、ペーパーレス会議やオンライン会議、紙資源の節約・印刷コスト・ガソリン使用量・移動コスト等の削減などの取組を進める。
- 洗濯業務については障害者雇用を積極的に行うとともに、就労移行支援事業所との連携を推進するほか、備品等の購入の際は、障害者を雇用している企業、障害福祉サービス事業所及び在宅就業支援団体等へ優先的に発注する。
- 障がい者雇用状況（令和3年6月1日現在）

法定雇用障がい者数の算定の基礎となる労働者数 (A)	うち常用雇用障がい者数 (B)	実雇用率 (B)/(A)・100	不足数 (A)・法定雇用率-(B)
606.0人	19.0人	3.1%	不足なし

- 「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及啓発事業に積極的に協力し、「みんな集まれ」等の行事に利用者とともに参加したり、「イベントレポート」等に利用者と取り組んだイベントの様子を掲載していただけるように努める。
- ろう者に対しサービスを提供するとき、雇用するときは、手話の使用について配慮するよう努める。
- これまで「ともに生きる社会」の実現を目指して、障がいを持った方々が住み慣れた地域で豊かな暮らしが送れるよう支援してきたが、SDGs（持続可能な開発）の理念の「社会的包摂」（子ども、障がい者、高齢者、難民、移民などの弱い立場に置かれた人々を排除せずに、それらの人々が社会に参加して、それぞれが持つ潜在的な能力を発揮できる環境を整備すること）に通ずるものと考えている。従って、当法人は、この国連が提唱する「SD

G s（持続可能な開発目標）」に賛同するとともに、2030年までの持続可能な社会の実現に向けて、積極的に取り組む。

- ・ SDG s 目標③保健に関する取組として、看護師、栄養士、支援員が連携し、衣食住等様々な観点から生活環境、利用者の健康維持・向上に取り組む。
- ・ SDG s 目標⑩不平等に関する取組として、「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及啓発への取組を通して障害者差別のない社会を目指す。
- ・ SDG s 目標⑰実施手段に関する取組として、近隣の小中学校の方々と協力して取り組む美化活動、及び近隣の降雪時の除雪活動等に継続して取り組むほか、SDG s に取り組む団体を支援するために募金活動を行う。
- ・ 「鎮魂のモニュメント」を活用した次のような取組を実施する。

<法人フレッシュマン研修>

令和3年11月から法人の新採用職員を対象とした「法人フレッシュマン研修」を開催した。「鎮魂のモニュメント」への献花、「ともに生きるかながわ憲章」の普及啓発の一環としての園長の講演を行った。今後も同様の研修を行うことで、事件の犠牲になった利用者のことを決して忘れることなく、利用者一人ひとりの気持ちに寄り添うことを大切に支援していくことが共生社会の実現につながると考えている。

<神奈川県職員選択研修への協力>

令和4年7月に県職員選択研修の開催を予定しており、「鎮魂のモニュメント」の見学、「当事者目線の障がい福祉」の目指すべき方向性や共生社会の実現に向けた取組について学ぶ。令和5年度以降も継続予定であり、県に協力していく。

<相模原市職員に対する研修>

相模原市高齢・障害者福祉課と相模原市職員に対する研修について調整を進めた。コロナ禍の状況を見極めながら開催することを相模原市と確認している。令和5年度以降についても継続の予定である。

<福祉教育>

令和3年8月から新たな運営開始以降、相模原市教育委員会と協議を重ねている。子どもたちが直接「鎮魂のモニュメント」に触れる機会や利用者との交流を深めることで、障がい者に対する偏見や差別意識をなくし、ともに生きる社会の実現を目指していく。

相模原市では、講師派遣事業等に関する情報を一元化して提供するリストを作成しており、津久井やまゆり園も令和4年度から登録する調整を進めている。

<みんないいひと体験講座への参加>

相模原市では、人権・福祉教育において、具体的な活動や体験を通じて、問題を発見し、解決法を探究する等、小中学校の児童生徒が主体的・実践的に学習に取り組むために、相模原市社会福祉協議会所管の「みんないいひと

体験講座」を活用している。津久井やまゆり園の「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及啓発について、令和4年度より本体験講座の一つとして学校へ周知していく。

(4) 事故・不祥事への対応、個人情報保護

- ・ 利用者の事故が発生した場合の対策として、迅速かつ的確に対応するため、事故防止のためのマニュアルを整備し、職員へ周知徹底を図るとともに、幹部職員、関係機関、ご家族に対して迅速な情報伝達を行うなど、ガバナンスの徹底、初期対応と詳細調査、再発防止策の策定と実施を図る。
- ・ 職員による不祥事等が発生した場合には、迅速に事実関係の確定を図り、対応方針などを取りまとめ、関係機関へ情報伝達を行うとともに、外部へ公表すべき事実関係や、原因分析、対応方針、再発防止や関係者の処分、被害者・関係者に対する謝罪等、法人として誠実に対応する。
- ・ 愛名やまゆり園元園長による不祥事（令和元年10月）については、理事会及び評議員会において、第五期中期計画にコンプライアンスの徹底として、外部理事の登用、内部監査結果の報告・意見交換の場の設定、理事長あてに直接情報提供できる仕組みづくり等を位置づけたほか、弁護士を講師として、幹部職員を対象に事故・不祥事防止研修を実施した。
- ・ 愛名やまゆり園における虐待認定（令和元年7月）については、県から受けた改善勧告を受けて、支援マニュアルの徹底、寮内環境の整備、苦情受付関連、管理職と現場のコミュニケーション、職場環境の整備を再発防止策とする計画を県に提出した。
- ・ 法人及び施設が保有する個人情報の適正な取扱いの確保に関し、個人情報保護要領、個人情報保護要領運用指針、個人情報保護に関する職員マニュアル等を定めており、職員に対して周知徹底を図る。

(5) これまでの実績

- ・ 指定管理施設については、令和3年度については、神奈川県から指定管理を受けて、厚木精華園、愛名やまゆり園、津久井やまゆり園及び芹が谷やまゆり園の4園を運営している。
- ・ 法人直営事業では、各園において行政や関係機関等と連携してさまざまな福祉サービス事業を展開している。
- ・ これまで指定管理の取り消しはない。

(2) 評価委員会の採点結果

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	ガバナンスの具体的なあり方 (組織による管理体制)	① 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が反映され、全職員による実践方法が示されているか ② 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか ③ 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか ④ 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっているか ⑤ 組織として、自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか ⑥ 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか ⑦ 利用者を直接支援する現場の職員の労働環境が適法に維持される体制の構築が図られるか ⑧ 業務の一部を委託する場合に業務の選定に当たっての配慮がなされるか	20	16	8	12	16	16	8	12
	ガバナンスの具体的なあり方 (外部によるチェック機能)	① 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制（第三者委員会等）の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り検証することにより、サービスの質の向上が図られるか ② 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか ③ 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか ④ 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか								

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	施設設備及び物品の維持管理能力	① 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか ② 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか ③ 介護用品や設備の適切な維持が図られるか	5	4	3	4	4	3	4	4
	当事者目線に立った支援の具体的な内容	① 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方や具体的な実施方法が示されているか ② 園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に示されているか ③ 通過型施設として、地域生活が困難になった障がい者を一時的に受け入れて、再び地域に帰れるようにするために、具体的で実効性のある地域生活移行の取組が実施されるか ④ 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障害の特性を理解して、虐待ゼロや身体拘束によらない支援の実現が図られるか ⑤ 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか ⑥ より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か ⑦ 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか ⑧ 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか ⑨ 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか ⑩ 利用料金の設定、減免の考え方はあるか	30	18	18	18	18	24	12	18

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	日常時の安全管理	① 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか ② 日常的なリスクマネジメントが図られるか ③ ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか	5	4	3	4	3	3	3	3
	緊急時の対応	① 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか ② 災害発生時の対応が事前に明確になっているか ③ 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか								
	地域の拠点施設としての考え方	① 地域のコミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設運営が図られるか								
	地域貢献	① 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか ② ボランティアや研修、施設見学等の受け入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか ③ 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供が図られるか	5	4	4	4	4	3	4	
II 管理経費の節減等	「最低の提案額」と「積算価格から20%節減した額」のうち、高い金額 提案額（積算価格から20%以上節減の場合は、積算額から20%節減した額） 注1 「提案額」、「積算価格」は、指定期間内の総額とする。 注2 評価点は小数点以下切捨てとする。	10	10	10	10	10	10	10	10	

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会と しての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅲ 団体の業務遂行能力	執行体制	① 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な職員配置、人材確保が図られるか ② サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか ③ 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか ④ 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか ⑤ 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか ⑥ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか ⑦ 小規模ユニットケアに対応するための勤務体制が図られるか	10	8	6	8	8	8	6	8
	人材育成の考え方	① 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか ② 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか ③ 外部研修への参加の機会の保障が図られるか ④ 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか ⑤ 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか								
	財務状況	① 財務会計に関する内部統制があるか ② 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か ③ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か	5	4	4	4	4	4	4	4

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会と しての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅲ 団体の業務遂行能力	コンプライアンス	① 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点 が徹底され、運営方針にも明確に されるか ② 指定管理者制度に係る関係法令等 遵守の観点 が徹底されており、運営方針にも 明確にされるか ③ 指定管理業務を行う際の環境への 配慮がされるか ④ 法定雇用率の達成状況等、障がい 者雇用促進の考え方と実績があるか ⑤ 障害者差別解消法に基づく合理的 配慮など、「ともに生きる社会かな がわ憲章」の趣旨を踏まえた取組に ついての考え方があるか ⑥ 団体の状況に応じて、手話言語条 例へ対応するか ⑦ 社会貢献活動等CSRの考え方と 実績、SDGs（持続可能な開発目 標）への取組がされるか								
	事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）	① 事故や不祥事が発生した場合の迅速な 報告と公表の基準が定められ、 遵守が図られるか ② 募集開始の日から起算して過去3 年間の重大な事故又は不祥事の 有無並びに事故等があった場合 の対応状況及び再発防止策はあ るか ③ 個人情報保護についての方針・体制 の構築、職員に対する教育・研 修体制及び個人情報の取扱いが 適切に実施されるか	10	8	4	6	8	8	6	6
	これまでの管理運営状況等	① 指定管理施設と類似の業務を行う施 設等での管理実績の状況は良好か ② 県又は他の自治体における指定取消 しはないか								
		合計	100							69

(3) 評価講評

県は、令和5年4月からの指定管理において、「当事者目線の障がい福祉」の実現に向け、これまでの指定管理業務を見直すとともに、地域生活移行を積極的に進める、通過型施設への転換を求めている。

具体的には、利用者の意思決定支援に取り組み、本人の希望に応じて、日中活動を施設外の事業所に通えるようにすることや、こうした取組を実践するために必要な職員配置の見直しを進めるなど、通過型施設のあるべき姿を示して、指定管理者の募集を開始した。

当評価委員会は、県が実現をめざす「当事者目線の障がい福祉」を理解して、実践していくことができるかという視点で、選定基準に基づき申請法人（社会福祉法人かながわ共同会）から提案のあった事業計画の内容を評価した。

【総評】

申請法人（社会福祉法人かながわ共同会）は、「当事者目線の障がい福祉」を実践するための事業計画が募集要項に沿って忠実に立案されており、これを担っていく職員が、意思決定支援の取組を通じて、利用者の想いを汲み取ることやチーム支援の重要性を身をもって経験している点は評価できる。また、法人全体として、利用者毎の個別の意思決定支援の必要性を認識しており、過去の指定管理者であった時期に比して評価できる。

また、地域との積極的な関わりを指向し、地域に根ざした施設のあり方について、長年の取組実績は高い評価に繋がった。

一方で、運営体制において、課題解決のための複数の委員会の新設が予定されているが、その必要性について明確ではなく、職員に負担を課す体制となる可能性があるなど、課題が認められた。

また、身体拘束に対する取組についてマニュアルの見直しがされておらず、法人内における過去の問題事例に対する振り返りや改善策の構築なども不十分であるなど、ガバナンスの面ではいまだ改善の途上にある。

上記の諸点を総合的に検討した結果、改善を求める点は認められるものの、新たな取組である当事者の意思決定を重視した支援のあり方などを踏まえれば、「当事者目線の障がい福祉」を理解し、実践していくことができる法人であると評価した。

【各論】

（特に評価した点）

- 「当事者目線の障がい福祉」の趣旨を理解しており、運営方針が事業計画書に反映されている。
- 意思決定支援において、施設職員を含めた外部の関係者が加わり、チームとして利用者本人の望みを理解することを経験してきた。また、現場の職員が日々の支援記録、個別支援計画及びライフヒストリー等の重要性に気づき、利

用者を多角的にアセスメントすることに取り組んできた実績がある。

- これまで多くの入所施設を運営してきた経験等は評価できる。
- 個室を活用した利用者支援、ユニット玄関の24時間開錠等は新しい試みであり、試行錯誤しながら、一人ひとりの利用者の意見を聞き、取組を進めている。
- 地域住民向けのイベント開催や地域行事への参加等に長年にわたって取り組み、地域貢献に努め、近隣住民、自治会及び学校等との良好な関係性を構築してきた実績があり、さらに充実を図ろうという姿勢が見られる。
- 地域資源が少ない津久井やまゆり園の周辺に法人自らがグループホーム等を開設し、地域生活移行に向けて前向きに取り組んでいる。

(改善が必要な点)

- 「当事者目線の障がい福祉」の取組については、県が目指す方向性に忠実であるあまり、法人独自の特徴的な取組が見られなかったことから、今後の実践の中で、暮らしの場の移行だけに限らず、利用者が希望する生活の実現に取り組むことを期待したい。
- ガバナンスの改善の必要性を認識し、各種委員会の設置やチェック機能の強化を図っているが、取組の乱立により、職員が利用者支援に充てる時間が削られる等、風通しの悪さにつながる懸念されるため、組織運営のあり方を見直していく必要がある。
- 過去の身体拘束や虐待に関する振り返りが不十分であり、不祥事等に対する認識の甘さが認められた。
- 身体拘束の件数がゼロになったとされているため、問題が表面化していないが、旧来型の行動制限のマニュアルの見直しを図られていないことや身体拘束・虐待防止の研修を職員自らの学習に委ねる体制となっているなど、身体拘束をゼロとする取組には不十分な点が認められ、更なる運営者の意識の改善が必要である。

【結論】

以上、当評価委員会として厳正な審査を行った結果、社会福祉法人かながわ共同会については、改善が必要な点もあるものの、総じて県が求める「当事者目線の障がい福祉」が実現できる法人であると認めることができ、指定管理者候補としての水準を満たすものと判断した。

7 評価項目に関する議事概要

選定基準のうち、特に議論した評価項目に関する当評価委員会の意見は次のとおりである。

I サービスの向上

中項目1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等 12/20点

- ・ 「当事者目線の障がい福祉」の趣旨を理解しており、運営方針が事業計画書に反映されている。一方で、法人として主体的に実践を目指している事柄については、具体性が乏しい。
- ・ 管理運営や執行体制など、ガバナンスの改善の必要性を認識し、各種委員会の設置や外部からのチェック機能の強化を図っているが、取組の乱立により、職員が利用者支援に充てる時間が削られる等、風通しの悪さにつながるものが懸念されるため、組織運営のあり方を見直していく必要がある。
- ・ 理事会の議事録を見る限り、県による指導の重要性の認識及び改善を図る意識が希薄である。
- ・ 地域とのつながりでは、運営協議会などの体制が整えられ、地域住民との意思疎通を図ろうとしていることは評価できる。
- ・ 様々な意見や仕組みを取り入れようとする意欲や変わっていかこうとする姿勢は評価できる。取組姿勢を維持しつつ、課題を改善していくことを期待する。

中項目3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金 18/30点

- ・ 同法人は、意思決定支援において、施設職員を含めた外部の関係者が加わり、チームとして利用者本人の望みを理解することを経験してきた。
また、現場の職員が日々の支援記録、個別支援計画及びライフヒストリー等の重要性に気づき、利用者を多角的にアセスメントすることに取り組んできた実績は評価できる。
- ・ 今まで集団生活を送ってきた方々が、新たに小規模ユニットで生活することとなったが、今後は、利用者本人が本当に個室の生活に満足しているのかを確認することで、利用者の望む暮らしを考えていく必要がある。その際、利用者が他の施設を体験することで、他の施設と比較して評価できるような仕組みづくりを期待したい。
- ・ 現場の職員の努力を支える仕組みを組織運営の「あり方」や「考え方」に反映させていくことが必要である。
- ・ 身体拘束については、行動制限判定会議を月に1度の開催とするなどの旧来型の行動制限のマニュアルの見直しが図られていないことや身体拘束・虐待防止の研修を職員自らの学習に委ねる体制となっているなど、身体拘束をゼロとする取組には不十分な点が認められ、更なる運営者の意識

の改善が必要である。

中項目5 地域と連携した魅力ある施設づくり 4/5点

- ・ 様々な地域住民向けのイベントの開催や地域行事への参加等を通して地域貢献に努め、近隣住民、自治会及び学校等との良好な関係性を構築してきた実績やさらに充実を図ろうとする姿勢が高く評価できる。
- ・ 地域資源が少ない津久井やまゆり園の周辺に法人自らがグループホーム等を開設するなど、地域生活移行に向けて前向きに取り組んでいる。
- ・ 現在のイベント中心の地域交流の仕方から一歩進んで、当たり前のように利用者と地域が関わることができるような新たな取組を期待したい。その際には、交流がしやすいように、移動手段にも配慮すべきである。

Ⅲ 団体の業務遂行能力

中項目7 人的な能力、執行体制 8/10点

- ・ これまで多くの入所施設を運営してきた経験等は評価できる。
- ・ 個室を活用した利用者支援、ユニット玄関の24時間開錠等は新しい試みであり、試行錯誤しながら、一人ひとりの利用者の意見を聞きながら取組を進めていることは評価できる。

中項目9 コンプライアンス、社会貢献 6/10点

中項目10 事故・不祥事へ対応、個人情報保護

中項目11 これまでの実績

- ・ 過去に県から指導があった事故・不祥事に関して、具体的な対応状況が明確にされておらず、事柄の重要性についての認識が依然として不十分であると評価せざるを得ない。
- ・ 理事長などの交代による執行体制の変更前後で何がどのように変わったのかが不明確であった。今後の具体的な改革を期待する。

芹が谷やまゆり園

4 選定基準

(募集要項に記載している選定基準表を記載)

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
I サービスの向上 (65点)	1 指定管理業務 実施に当たっ ての考え方、 運営方針等	(1) ガバナンスの 具体的なあり方 (組織による管 理体制)	① 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が反映され、全職員による実践方法が示されているか ② 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか ③ 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか ④ 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっているか ⑤ 組織として、自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか ⑥ 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか ⑦ 利用者を直接支援する現場の職員の労働環境が適法に維持される体制の構築が図られるか ⑧ 業務の一部を委託する場合に業務の選定に当たっての配慮がなされるか	20	条例第5条第1項 第1号・第3号 規則第6条 第3号・第4号	事業計画書1 役員等氏名一 覧表 役員経歴書 諸規程類
		(2) ガバナンスの 具体的なあり方 (外部による チェック機能)	① 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制（第三者委員会等）の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り検証することにより、サービスの質の向上が図られるか ② 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか ③ 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか ④ 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか			
	2 施設の維持管理	(3) 施設設備及び物 品の維持管理能 力	① 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか ② 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか ③ 介護用品や設備の適切な維持が図られるか	5	条例第5条第1項 第3号	事業計画書2 委託予定業務一覧表 諸規程類

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
I サービスの向上 (65点)	3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金	(4) 当事者目線に立った支援の具体的な内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方や具体的な実施方法が示されているか ② 園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に示されているか ③ 通過型施設として、地域生活が困難になった障がい者を一時的に受け入れて、再び地域に帰れるようにするために、具体的で実効性のある地域生活移行の取組が実施されるか ④ 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障害の特性を理解して、虐待ゼロや身体拘束によらない支援の実現が図られるか ⑤ 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか ⑥ より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か ⑦ 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか ⑧ 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか ⑨ 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか ⑩ 利用料金の設定、減免の考え方はあるか 	30	条例第5条第1項 第1・3・4号 規則第6条 第1号・第4号	事業計画書 3 人員配置計画書
	4 事故防止等安全管理	(5) 日常時の安全管理 (6) 緊急時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ① 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか ② 日常的なリスクマネジメントが図られるか ③ ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか ① 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか ② 災害発生時の対応が事前に明確になっているか ③ 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか 	5	条例第5条第1項 第3号 規則第6条 第1号	事業計画書 4

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
I サービスの向上 (65点)	5 地域と連携した魅力ある施設づくり	(7) 地域の拠点施設としての考え方	① 地域のコミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設運営が図られるか	5	規則第6条第4号	事業計画書5
		(8) 地域貢献	① 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか ② ボランティアや研修、施設見学等の受入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか ③ 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供が図られるか			
II 管理経費の節減等 (10点)	6 節減努力等	(9) 節減努力等	$\frac{\text{「最低の提案額」と「積算価格から20\%節減した額」のうち、高い金額}}{\text{提案額（積算価格から20\%以上節減の場合は、積算額から20\%節減した額）}} \times 10\text{点}$ <p>注1 「提案額」、「積算価格」は、指定期間内の総額とする。 注2 評価点は小数点以下切捨てとする。</p>	10	条例第5条第1項第5号	事業計画書6 収支計画書

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
Ⅲ 団体の業務遂行能力 (25点)	7 人的な能力、執行体制	(10) 執行体制	<ul style="list-style-type: none"> ① 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な職員配置、人材確保が図られるか ② サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか ③ 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか ④ 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか ⑤ 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか ⑥ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか ⑦ 小規模ユニットケアに対応するための勤務体制が図られるか 	10	条例第5条第1項 第4号 規則第6条 第1号	事業計画書7 人員配置計画書
		(11) 人材育成の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ① 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか ② 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか ③ 外部研修への参加の機会の保障が図られるか ④ 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか ⑤ 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか 			
	8 財政的な能力	(12) 財務状況	<ul style="list-style-type: none"> ① 財務会計に関する内部統制があるか ② 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か ③ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か 	5	条例第5条第1項 第5号	事業計画書8 決算書等

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
Ⅲ 団体の業務遂行能力 (25点)	9 コンプライアンス、社会貢献	(13) コンプライアンス	① 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点が必要とされ、運営方針にも明確にされるか ② 指定管理者制度に係る関係法令等遵守の観点が必要とされており、運営方針にも明確にされるか ③ 指定管理業務を行う際の環境への配慮がされるか ④ 法定雇用率の達成状況等、障がい者雇用促進の考え方と実績があるか ⑤ 障害者差別解消法に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨を踏まえた取組についての考え方があるか ⑥ 団体の状況に応じて、手話言語条例へ対応するか ⑦ 社会貢献活動等CSRの考え方と実績、SDGs（持続可能な開発目標）への取組がされるか	10	条例第5条第1項 第3号	事業計画書9 諸規程類
	10 事故・不祥事への対応、個人情報保護	(14) 事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）	① 事故や不祥事が発生した場合の迅速な報告と公表の基準が定められ、遵守が図られるか ② 募集開始の日から起算して過去3年間の重大な事故又は不祥事の有無並びに事故等があった場合の対応状況及び再発防止策はあるか ③ 個人情報保護についての方針・体制の構築、職員に対する教育・研修体制及び個人情報の取扱いが適切に実施されるか		条例第7条第1項 第3号	事業計画書10 重大事故・不祥事報告書 諸規程類
	11 これまでの実績	(15) これまでの管理運営状況等	① 指定管理施設と類似の業務を行う施設等での管理実績の状況は良好か ② 県又は他の自治体における指定取消しはないか		条例第5条第1項 第3号・第6号 規則第6条 第2号・第4号	事業計画書11 指導監査書類

○ 積算に重大な誤りがある場合又は積算の内容が法令の規定に抵触している場合は、選外となります。

○ 積算に重大な誤りはないが、指定管理業務の実施への支障や地域への悪影響が懸念される場合は、「節減努力等」の評価を0点とすることがあります。

5 評価結果

当評価委員会において厳正な評価を行った結果、提案者の順位は次のとおりであった。

順位	団体名（所在地）	大項目別点数			合計点
		サービスの向上	管理経費の節減等	団体の業務遂行能力	
1	社会福祉法人同愛会・ 社会福祉法人白根学園（横浜市）	46	8	16	70
2	社会福祉法人かながわ共同会 （秦野市）	40	10	18	68

6 提案概要及び評価の内容

提案者	社会福祉法人同愛会・社会福祉法人白根学園
-----	----------------------

(1) 提案の概要

<p>1 サービスの向上</p> <p>(1) 指定管理業務実施にあたっての考え方、運営方針</p> <p>①組織による管理体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同愛会と白根学園の理念・基本方針は誰もが個人として尊重され、その人らしい、希望する暮らしを実現することを反映する理念であり、当事者目線の障がい福祉実践も反映し、同愛会と白根学園の共同運営はオール神奈川を実現する第一歩となる。共同運営を行うことで、地域共生社会を実現するための組織作りを行う。 ・ 当事者との協働運営 <ul style="list-style-type: none"> ①障がい当事者による自治会の設置・運営 ②当事者による職員に向けた当事者目線のメッセージ講演 ③当事者によるピアカウンセリングの実施 ④職員が虐待をしないという誓約書を自治会代表に提出 ⑤ピープルファースト横浜との連携・研修会 ⑥ピープルファースト横浜による職員面接の実施 ⑦虐待防止委員会への当事者の参加 ⑧暮らし方検討委員会への当事者の参加 ・ ご家族の意見を反映する体制の構築 <ul style="list-style-type: none"> ①当事者のご家族の気持ちをしっかりと受け止めて、想いなどを丁寧に聴くことを心に留めて信頼関係を築き、年齢に関係なく当事者一人ひとりの「将来の夢」をご家族と共有し、その実現に向けて、共に歩む。 ②ご家族との日頃からの意思の疎通を図ることを大切にする。 ③保護者会と、施設の方針だけでなく、広く社会全体の情報などについても情報共有し、意見交換をする。 ④保護者会と丁寧に協働する。 ・ <権利擁護委員会> <ul style="list-style-type: none"> 誰もが個人として尊重され、その人らしい、希望する暮らしがどのよう

にしたら実現できるか当事者と職員で話し合う。

<虐待防止委員会>

当事者の気持ちに耳を傾け、誰もが安心して豊かな生活が送れるように話し合う。

<事故防止委員会>

当事者と職員の事故を防ぐことを目的とし、日常的なインシデント報告を毎月上げ、事故防止に努める。また、事故が発生した場合の検証と改善を共有する。

<センター方式委員会>

当事者一人ひとりの希望する暮らしを職員間で共有し、支援に役立てる。

<暮らし方検討委員会>

職員目線の安心と安全を理由に、当事者の人生の可能性を狭めないためにも、当事者を交えて、「暮らし」を検討する。

<事例検討会>

アセスメントを職員間で共有し、当事者への理解を深めることで、職員と当事者がお互いの可能性を広げる。

<ソーシャルファーム>

当事者が施設の外に安心できる場所・職員以外に頼れる人が多く存在する活動場所をつくる。既に多くの居場所が点在しており、その結果地域移行が実現している。

- ・ 虐待防止法に則り対応し、以下のように改善する。

- ①事実確認 管理者による関係者への事実確認
- ②状況の見える化と共有 適切な状況判断/周知/謝罪
- ③原因究明 システムエラー、ヒューマンエラーの判別
- ④再発防止策 内部監査/内部通報/虐待通報の徹底/当事者の声を聴く

- ・ 職員は日常的に丁寧な記録記載と引継ぎを行いながら、職員間における共有と各リーダー職、サービス管理責任者、管理職により、記載内容の把握に努め、記録は以下を留意する。

- ①当事者と職員の心の動きが見える記録づくり
- ②暮らしの在りようが見える記録づくり
- ③当事者の心身の変化にかかわる特記事項

- ・ 当事者との協働運営

- ①障がい当事者による自治会の設置・運営
- ②当事者による職員に向けた当事者目線のメッセージ講演
- ③当事者によるピアカウンセリングの実施
- ④職員が虐待をしないという誓約書を自治会代表に提出
- ⑤ピープルファースト横浜との連携・研修会
- ⑥ピープルファースト横浜による職員面接の実施
- ⑦虐待防止委員会への当事者の参加
- ⑧暮らし方検討委員会への当事者の参加

- ・ ご家族の意見を反映する体制の構築

- ①当事者とご家族の気持ちをしっかりと受け止めて、想いなどを丁寧に聴くことを心に留めて信頼関係を築き、年齢に関係なく当事者一人ひとりの「将来の夢」をご家族と共有し、その実現に向けて、共に歩む。
- ②ご家族と日頃から意思の疎通を図ることを大切にする。
- ③保護者会と、施設の方針だけでなく、広く社会全体の情報などについても情報共有し、意見交換をする。
- ④保護者会と丁寧に協働する。
 - ・ 職員の仕事に対する意識や課題認識を把握し、職場環境の改善や業務改善につなげていくために、全職員を対象に「職員満足度調査」を実施し、職場環境の整備、長く安心して働くための制度づくりをする。
 - ・ 労働環境適正化に向けた複数の実施内容として、満足度調査、ストレスチェック、産業医相談、メンタルヘルスケア相談員の設置、あんしんWork、産休・育休制度、介護休暇制度、その他福利厚生の実現が挙げられる。
 - ・ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントについての窓口の設置と、ハラスメント防止研修への参加。
 - ・ 業務委託により、利用する当事者の暮らしの権利（身の回りの掃除や洗濯を自分で行えること、自主性）を奪うことのないように配慮するとともに、当事者の更なる暮らしの広がりをつくる。
 - （例1）日中活動において、支援員が支援に集中する為、支援に関わらない業務を委託することで日中活動がより広がり活動の専門性を担保できるようにする。
 - （例2）英会話、茶道、絵画等の教室に業務委託することで、支援員は、当事者への支援に集中し、誰もが参加可能にすることが出来る。
 - （例3）農福連携。
- ・ 障がい者雇用を行い、施設利用者以外の当事者の働く機会をつくる。

②外部によるチェック機能

- ・ 風通しの良い施設運営を行う為に、当事者による職員面接、第三者委員に定期訪問を通じた職員の支援姿勢、施設運営についてのチェックを依頼するほか、神奈川県知的障害施設団体連合会や横浜知的障害関連施設協議会の会議や研修会への参加、Yネット（よこはま福祉ネットワーク）への加盟や関係機関を交えてのケースカンファレンスも率先して実施する。
- ・ 苦情解決規程に基づき、外部によるチェックを有効にする。
- ・ チェック機能の体系
 - ①組織については、内部監査及び、福祉サービス第三者評価
 - ②職員についてはピープルファースト横浜による個人面接
 - ③当事者については第三者委員による個人面接
 - ④職員と当事者それぞれに、Yネットによる訪問・相談
 - ⑤苦情受付担当者及び苦情解決責任者の設置
 - ⑥当事者が、施設の外に出てボランティア活動や町内会等に参加することで地域の中で評価を受けられるようにする。
 - ⑦日常的な、職住分離を実施することで、内外の多くの人からの意見を得ら

れるようにする。

- ・ 日ごろから同愛会と白根学園では、日中活動の一環として、地域の清掃や古紙回収のボランティアや地域イベント等の参加とともに、地域の人たちも日常的に施設へ出入りし、風通しの良い施設運営に向けた取組を実現しているため、この実績を実施することにより、身近な第三者によるチェック機能を日常的に果たす。

(2) 施設の維持管理

- ・ 防犯カメラや施錠のみに頼らず、地域住民を始めとして、多くの方が出入りし易い施設運営を通して安全を確保する。
- ・ 業務委託を実施する際には、適切な運用且つ目的が達成されるように仕様書を作成し、実施内容と仕様書について定期的に見直す。
- ・ 健康状態や障がいの状態を適切に把握し、当事者一人ひとりに合った介護用品や設備になっているかを日常的にチェックする。
- ・ 購入先業者や専門家に定期メンテナンスを依頼する。

(3) 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

- ・ 意思決定支援会議（当事者 主任 サービス管理責任者 支援員 外部機関）
- ・ アセスメントを通して当事者と職員がお互いに認め合う為の自由と対等を得る。
- ・ 共同運営法人として、当事者と職員が一体となる施設運営を行う。
 - ①障がい当事者による自治会の設置・運営
 - ②当事者による職員に向けた当事者目線のメッセージ講演
 - ③当事者によるピアカウンセリングの実施
 - ④職員が虐待をしないという誓約書を自治会代表に提出
 - ⑤ピープルファースト横浜との連携・研修会
 - ⑥ピープルファースト横浜による職員面接の実施
 - ⑦虐待防止委員会への当事者の参加
 - ⑧暮らし方検討委員会への当事者の参加
- ・ 地域の中でも暮らしていけるような仕組みを当事者と職員が共に考え、生活のスタイルなど色々工夫を重ねた結果、約800人（同愛会約300人、白根学園500人）が入所施設の暮らしから、グループホームや一人暮らしに移行した実績があり、通過型施設としての運営を徹底する。
- ・ 有期限有目的として、入所する当事者は最初に利用目的を施設職員側と確認し、納得した上での利用契約を結ぶとともに、当事者と職員がお互いに認め合う為のアセスメント、約束と合意の意思決定支援、「頼れる人が多くいること・安心できる場所が地域にあること」をつくり出す職住分離等を行う。
- ・ 多くの活動の場や人と接する機会を得て、当事者一人ひとりが、やり甲斐や、楽しみ、生きがいを見出すことができるとともに、地域移行した時に、日中の営みは大切になるため、芹が谷やまゆり園で暮らしながら、施設の外で様々な活動に参加できる機会をつくる。

- ・ 同愛会と白根学園の日中事業所の体験利用や、両法人以外の横浜市内の事業所への通所、一般企業の実習、横浜市から委託を受けている二次相談支援機関としての機能、指定特定相談支援による間接的な支援も含め、多様な選択ができる様にバックアップする。
- ・ 当事者との協働運営の実践を、法人ホームページに掲載する。
- ・ 手話言語条例への対応としては、手話講師を招き当事者と職員と一緒に楽しく学べる手話勉強会を開催するほか、ろう者を雇用する場合は、タブレット等の導入により、適切な配慮を行う。
- ・ 自主事業
 - ①複合施設の再構築と一体的取組（施設外活動への参加、農福連携、企業とのタイアップ）
 - ②地域貢献活動（子ども食堂、ふれあい収集、買い物支援、喫茶店）
 - ③自主製品（手工芸品・緩衝材・菓子、パン）販売
 - ④地域ボランティア活動（助け合い、地域活性化への協力）
 - ⑤就労支援センター、横浜市二次相談、自立生活援助事業、横浜市自立生活アシスタント事業、居宅・移動支援事業、高齢者見守り支援（知的障がいに関わる地域包括事業）
- ・ 上限額を基準として、毎食の単価については、1食当たりの平均単価を基準に決定し、水道光熱費については、食事代を抜いた上限額の範囲内で設定する。
- ・ 前年の所得に応じて補足給付による減免がある（低所得の方は、25,000円が手元に残るように、利用者負担額が減免される）。

〈地域生活移行の取組〉

		令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
利用者数 (各年度当初)	A	53	60	60	60	60
移行者数	B	1～2	10	10	10	10
想定 移行先	グループホーム	1～2	8	8	8	8
	单身生活		1	1	1	1
	家庭復帰		1	1	1	1
新規入所者数	C	8～9	10	10	10	10
利用者数 (各年度末)	A-B+C	60	60	60	60	60

（４）事故防止等安全管理

①日常時の安全管理

- ・ 各リーダーを中心としたユニット会議の開催
→ヒヤリハット（インシデント）報告書を率先してユニット内で上げ、ユニット会議で前月分を検証し改善策を決める。
- ・ 事故防止委員会の開催
→各ユニットから参加した委員が自ユニットの報告をして、全ユニットで起った報告を類型化し、次回までに各ユニットで話し合う課題をまとめ、①

のユニット会議への流れを繰り返す。

- ・ 保健衛生委員会及び各ユニット会議で感染防止対策及び対応について確認するとともに、「感染症BCP（事業継続計画）」を作成し有事に備える。

②緊急時の対応

- ・ 「県立障害福祉施設における利用者の事故等報告取り扱い要領」に沿って対応する。

①事故発生時は安全確保を最優先とする。

②病院等と連携し、ご家族、神奈川県担当窓口へ連絡・報告する。

職員による不適切な行為が疑われる場合は、当該職員に自宅待機を命じる。

③事実関係を明らかにし各種法令に則り関係機関と協力し適切に対応する。

<誤嚥、転倒、交通事故、その他で通院・入院が必要となるもの、行方不明>

①芹が谷やまゆり園運営委員会運営委員長に報告・同時にご家族等に報告

②神奈川県福祉子どもみらい局、横浜市健康福祉局、各市区町村、福祉センターへ報告

③施設長より運営委員長、更に代表法人と共同運営法人各理事長へ事故報告書決裁を取る

④事故報告書及び通院報告書等を②へ提出

<不祥事発生時>

①不祥事の初動対応

②不祥事の特定

③実態把握と応急処置

④検証委員会の設置

⑤関係機関への報告、一般への公表

⑥再発防止策

⑦その他対応

- ・ 災害時には、施設長が災害対策本部長として災害対策本部を立ち上げ、芹が谷やまゆり園運営委員会と連携し、園内各部署の情報収集と指示にあたり、対策を講じる。夜間の火災等の場合には、近隣住民の協力が欠かせないため、日頃から避難訓練等にも参加していただけるよう、地域の町内会、民生委員等と丁寧なコミュニケーションと連携体制を構築する。

- ・ 自然災害の場合には、マニュアルに従い職員を参集し、利用者の安全を確保した上で近隣の病院や町内会等と密接に連携し「福祉避難所」としての機能を果たす。

- ・ 緊急案件ととらえ、警察対応、非常ベルの活用の上で芹が谷やまゆり園運営委員会や神奈川県、横浜市へ報告し、共同運営両法人で対応する。

(5) 地域と連携した魅力ある施設づくり

①地域の拠点施設としての考え方

- ・ 近隣の県立精神医療センターとも連携し、当事者で、行動面で生き難さがある方々に、生活面のアセスメントだけでなく、医療面も並行した丁寧なアプローチを行う。

- ・ 「芹が谷やまゆり園」が、神奈川県の出発施設として機能するよう、神奈川県知的障害施設団体連合会、横浜知的障害関連施設協議会の各施設と協力し、2～3年のスパンで職員の派遣や受入れを行いながら、神奈川県内の施設全体の支援力の向上にも貢献できるよう努める。
- ・ 日中活動は、芹が谷やまゆり園の当事者は近隣の他法人が運営する日中活動事業所に通えるようにするなど選択肢を増やし、逆に外部の当事者が、芹が谷やまゆり園に通うことができるよう、活動内容を工夫し魅力あるものにする。
- ・ 県立精神医療センターのデイサービス、県立こども医療センターや県立南養護学校等と連携できるような日中活動、余暇活動等を組み立て、利用者の作品を販売するだけでなく、日中活動の一環として地域の方の「たまり場」になることを目指し、製菓作業と並行した喫茶店の運営などを当事者と一緒に検討する。
- ・ 防災面では、港南区と福祉避難所としての協定を締結し、災害時には地域の要支援者を受け入れる準備をする。

②地域貢献

- ・ 同愛会と白根学園は住宅地の中にあり、利用者が日常的に近隣のコンビニエンスストアやスーパーに買い物に行くことは「あたり前のこと」として実践してきたため、芹が谷やまゆり園の近隣地域でも、当事者と職員が、日常的に一生活者として街の中に住み、地域の方々と協力関係を築き、施設を有効活用してもらえよう、施設の外に出て顔の見える関係を作っていきたい。
- ・ 「多目的ホール」「交流ゾーン」など設備の有効活用や連携した取組をし、港南区の社会福祉協議会、地元ケアプラザとの情報交換や交流、町内会のイベント参加を通して地域に根ざした施設運営をする。
- ・ ボランティア、見学者等の受入れは、当事者と相談しながら、進めていく。
- ・ 地元企業により支えられてきた背景を引継ぎ、地域に根ざした関わりを継続していく。

2 管理経費の節減等

- ・ 提案額（総額） 1,614,000千円 （県の積算額 1,614,000千円）

3 団体の業務遂行能力

（1）人的な能力、執行体制

①執行体制

- ・ 障害者総合支援法を理解し、資格に基づき個別支援計画を作成し担当利用者の支援に関わる一連の流れを管理することができる職員を配置する。
- ・ 当事者による職員面談の実施に加えて、3日間の現場実習試験を通して、協調性や積極性、人権意識などを点数化し、実習では、複数の職員や当事者が評価している。
- ・ 「職員健康診断」「産業医への相談」「満足度調査」「メンタルヘルス相

談窓口」「ハラスメント規定」「内部通報制度」などにより、職員が声を上げられる制度や仕組みを設けるとともに、普段から「弱みを見せられる職場づくり」や雰囲気づくりも感情労働・対人援助業務として大切にしている。

- ・ 人員配置基準に照らして適切な配置をするとともに、人員数ではないいわゆる「セクショナリズム（自分のユニットのことしか知らない）」に陥らないように、個々の職員の育成及びチーム・組織づくりを大切にしていく。
- ・ 芹が谷やまゆり園の職員配置

区 分	常勤職員	非常勤職員
管理者（施設長・副施設長）	2	
事務員・用務員	2	1
栄養士	1	
日中活動コーディネーター	1	1
意思決定支援担当	1	
ケースワーカー	1	
心理担当職員	1	
強度行動障がい専任職員	1	
生活支援員	64	12
内科医	1	
精神科医、外科医、歯科医、耳鼻科医、眼科医		5
看護師	2	
小計（常勤換算）	77	14.25
合 計	91.25	

②人材育成の考え方

- ・ 現在白根学園で行っている「人材育成ビジョン」を基に「職員育成計画」を活用した人材育成の仕組みを実施し、「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援の実践のあり方について、すべての職員が理解し、実践できるよう、様々な分野にまたがる研修を、重層的に実施する。
- ・ 当事者を講師に招くことをしていく。
- ・ 研修体制を補完するものとして、理念や研修内容について理解を深め実践に結び付けられる様、日常の業務の中で、管理職等と一緒に振り返ったりしながら、当事者目線の支援の実践にどのように紐づけられ、意味づけられていくのか、日頃から職員との対話を重視している。
- ・ 同愛会と白根学園の規定等で資格取得や研修に係る費用について決められており、特に資格取得については様々な助成制度が整っており、毎年複数の職員が制度を利用し資格取得を目指している。
- ・ 研修に係る費用を一人あたり約6万円計上し、資格取得等に向けてバックアップしていく。
- ・ 地域の拠点として、近隣施設と協力し、それぞれの人材の育成が盛んに行われるよう努める。

(2) 財政的な能力

- ・ 社会福祉法人会計基準並びに法人経理規程及び組織・職務権限規程等に則り、会計責任者を置き決裁権者の決裁を得たものに限り出納する定めとするなどして、日々の出納業務において内部牽制が働く体制を敷いている。
- ・ 内部監査室は各拠点对象に内部監査を実施し、現預金の取扱いを含む会計処理が適正に行われているかを確認し、外部公認会計士により期中・期末監査が実施され、内部統制の検証を受けるほか、法人本部や施設への往査を通じて固定資産や現預金の実査や各種書類の点検等の監査が行われている。
- ・ 土地や建物は社会福祉事業及び社会福祉事業に付帯する用途に供しており、現金は確実な金融機関に預け入れ保管している。
- ・ 令和2年度末の借入金残高合計 383,566,823円
いずれも設備投資借入金であり償還約定表に従い遅滞なく返済中であり、返済期限は2029年度中が4件、2039年度中が2件、2061年度中が1件となっている。

(3) コンプライアンス、社会貢献

- ・ 以下の委員会等を行い虐待防止に努める。
 - ①同愛会「障害者虐待防止及び身体拘束の適正化に関する指針」と白根学園「白根学園身体拘束適正化に関する指針」に則り、当事者支援を行うことを運営方針とする。
 - ②虐待防止委員会を開催し、必ず当事者が中心となるように職員と参加する。
 - ③事例検討会の定期開催
- ・ 法令遵守については、内部監査の実施により、内部監査担当が、サービス管理責任者等に対して、チェックし必要となる改善指導を行う。
 - ①個別支援計画に沿った支援が適切に行われているか
 - ②定期的なモニタリングと継続・見直しの確認を行えているか
 - ③身体拘束を0にするための支援工夫を行っているか等
 - ④掲示物は適切にされているか
- ・ 障がい者雇用状況（令和3年6月1日現在）

	法定雇用障がい者数の算定の基礎となる労働者数 (A)	うち常用雇用障がい者数 (B)	実雇用率 (B)/(A)・100	不足数 (A)・法定雇用率-(B)
同愛会	1303.5人	95.0人	7.29%	不足なし
白根学園	445.5人	11.5人	2.58%	不足なし

- ・ 「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨を踏まえて、これまでも当事者運動を陰で支え、当事者に信頼される「職員」と「利用者」を越えた共に生きる為の実践を行っている。
- ・ 同愛会と白根学園にいる手話が行える職員を出向配置することが可能であり、当事者家族に手話講師資格者も多数いることから、多様なアプローチが可能。

- ・ 法人設立より、社会を創ること、地域社会における課題の解決を図り誰もが暮らしやすい地域づくりを目指しており、SDGsの掲げた17のゴールは目指す姿と重なりあうもので、障害者権利条約と宣言も同様に重なっており、SDGsの推進をすることは当然の責務だと考えている。
- ・ SDGsの目標③（保健）に関する取組として、芹が谷やまゆり園の短期入所機能を活かすことで、県立こども医療センターへの通院治療が可能となるよう支援する。また、オミクロン株が猛威を振るった令和4年1月には、地域で医療に結びつかないコロナ陽性の当事者をてらん広場で11名受入れ、適切な療養を支援した。芹が谷やまゆり園でも実施する。
- ・ SDGsの目標⑩（不平等）に関する取組として、当事者が冠婚葬祭や選挙に参加する機会を確保する。
- ・ SDGsの目標⑰（実施手段）に関する取組として、行政・地域組織・地域住民と連携し、誰もが活躍できる場所と、安心して暮らせる地域を創り出す。てらん広場の近隣団地で独居家庭の高齢者に対しての見守り事業を実施しており、横浜市資源循環局と連携することで、地域で安全に暮らせるように支援している。

（４）事故・不祥事への対応、個人情報保護

- ・ 事故についての公表基準は、行政機関等への報告が義務となる中でも大きな事故、且つ、命にかかわる重大な事故、また命にかかわらなくとも障がい福祉全体に影響を及ぼしかねない事故、あるいは社会的に公表することを当事者（被害者）等が望む場合とする。
- ・ 不祥事についての公表基準は、法律に触れる可能性があるもの、社会的に公表することを当事者（被害者）等が望む場合とする。
- ・ 利用者、職員含め、多くの個人情報を扱うことから、情報漏洩が生じないように、細心の注意を払って取り扱い、特にデータ化されるものについては、セキュリティー強化と最新のウィルスソフトで対応する。
- ・ 全ての施設職員が個人情報保護規定を遵守し、個人情報保護についての研修を実施する。
- ・ 利用者の個人情報は、医療機関を利用する場合、両法人以外の法人・事業所の利用で必要な場合や捜索等で警察への情報提供が必要な場合等以外は原則使用しない。

（５）これまでの実績

- ・ 同愛会及び白根学園の地域移行者数は約800人（グループホームが制度化する前の地域移行者数を含めた場合は合計900人）。
- ・ 入所施設やグループホームから一人暮らしや結婚生活を営む当事者への支援を行っている。
- ・ 地域移行した当事者への支援は、生活支援員及び世話人、夜間従事者のみならず、多くの支援者（居宅支援、重度訪問介護、自立生活アシスタント、ピアカウンセラー、多数の相談支援等）が関わることで、頼れる人や安心できる場所が広がり、当事者の望みに沿った地域生活が実現出来ている。

(2) 評価委員会の採点結果

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	ガバナンスの具体的なあり方 (組織による管理体制)	① 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が反映され、全職員による実践方法が示されているか ② 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか ③ 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか ④ 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっているか ⑤ 組織として、自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか ⑥ 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか ⑦ 利用者を直接支援する現場の職員の労働環境が適法に維持される体制の構築が図られるか ⑧ 業務の一部を委託する場合に業務の選定に当たっての配慮がなされるか	20	16	12	16	16	12	8	12
	ガバナンスの具体的なあり方 (外部によるチェック機能)	① 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制（第三者委員会等）の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り検証することにより、サービスの質の向上が図られるか ② 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか ③ 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか ④ 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか								

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	施設設備及び物品の維持管理能力	① 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか ② 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか ③ 介護用品や設備の適切な維持が図られるか	5	4	3	3	4	4	4	4
	当事者目線に立った支援の具体的な内容	① 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方や具体的な実施方法が示されているか ② 園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に示されているか ③ 通過型施設として、地域生活が困難になった障がい者を一時的に受け入れて、再び地域に帰れるようにするために、具体的で実効性のある地域生活移行の取組が実施されるか ④ 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障害の特性を理解して、虐待ゼロや身体拘束によらない支援の実現が図られるか ⑤ 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか ⑥ より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か ⑦ 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか ⑧ 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか ⑨ 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか ⑩ 利用料金の設定、減免の考え方はあるか	30	24	24	24	24	24	12	24

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	日常時の安全管理	① 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか ② 日常的なリスクマネジメントが図られるか ③ ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか	5	4	3	3	4	3	2	3
	緊急時の対応	① 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか ② 災害発生時の対応が事前に明確になっているか ③ 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか								
	地域の拠点施設としての考え方	① 地域のコミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設運営が図られるか								
	地域貢献	① 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか ② ボランティアや研修、施設見学等の受入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか ③ 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供が図られるか	5	3	3	4	4	4	2	3
II 管理経費の節減等	「最低の提案額」と「積算価格から20%節減した額」のうち、高い金額 $\frac{\text{提案額} - \text{積算価格から20\%以上節減の場合、積算額から20\%節減した額}}{\text{提案額}} \times 10 \text{点}$ 注1 「提案額」、「積算価格」は、指定期間内の総額とする。 注2 評価点は小数点以下切捨てとする。	10	8	8	8	8	8	8	8	

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅲ 団体の 業務遂行能力	執行体制	① 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な職員配置、人材確保が図られるか ② サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか ③ 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか ④ 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか ⑤ 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか ⑥ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか ⑦ 小規模ユニットケアに対応するための勤務体制が図られるか	10	6	6	6	8	8	4	6
	人材育成の考え方	① 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか ② 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか ③ 外部研修への参加の機会の保障が図られるか ④ 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか ⑤ 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか								
	財務状況	① 財務会計に関する内部統制があるか ② 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か ③ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か	5	4	4	4	4	4	4	4

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅲ 団体の 業務遂行能力	コンプライアンス	① 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点 が徹底され、運営方針にも明確にされ るか ② 指定管理者制度に係る関係法令等 遵守の観点 が徹底されており、運営方針にも明 確にされるか ③ 指定管理業務を行う際の環境への 配慮がされるか ④ 法定雇用率の達成状況等、障がい 者雇用促進の考え方と実績があるか ⑤ 障害者差別解消法に基づく合理的 配慮など、「ともに生きる社会かなが わ憲章」の趣旨を踏まえた取組につ いての考え方があるか ⑥ 団体の状況に応じて、手話言語条 例へ対応するか ⑦ 社会貢献活動等CSRの考え方と 実績、SDGs（持続可能な開発目 標）への取組がされるか								
	事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）	① 事故や不祥事が発生した場合の迅速な報告と公表の基準が定められ、遵守が図られるか ② 募集開始の日から起算して過去3年間の重大な事故又は不祥事の有無並びに事故等があった場合の対応状況及び再発防止策はあるか ③ 個人情報保護についての方針・体制の構築、職員に対する教育・研修体制及び個人情報の取扱いが適切に実施されるか	10	8	4	8	8	8	4	6
	これまでの管理運営状況等	① 指定管理施設と類似の業務を行う施設等での管理実績の状況は良好か ② 県又は他の自治体における指定取消しはないか								
合 計			100							70

6 提案概要及び評価の内容

提案者	社会福祉法人かながわ共同会
-----	---------------

(1) 提案の概要

1 サービスの向上

(1) 指定管理業務実施にあたっての考え方、運営方針

①組織による管理体制

- 「当事者目線の障がい福祉」における実践とは、①利用者の望みや願いの理解、②当事者目線に立った支援の実践、③通過型施設、④地域生活を支える拠点、⑤県及び県の施策との協力・連携であると考えており、第六期中期計画の目指すべきビジョンにおいて、「神奈川県が目指す「当事者目線の障がい福祉」の実現に指定管理者として貢献することで、「ともに生きる社会」の実現に大きく貢献している法人を目指す。」とした。
- 「閉鎖的で管理的な施設運営」と指摘され易い各園・施設の運営体制を積極的に改善していくため、意思決定支援アドバイザー等の外部コンサルテーションを各園・施設とも積極的に活用している。
- 当法人の基本理念である「人権に根ざした利用者本位」の支援を実現するため、各園の生活課に実際に入り、利用者支援の状況を実地に確認した上で、各園の支援員等に具体の指導・助言を行う「支援改善担当理事」を令和3年11月に設置した。
- 令和3年7月から理事長等の法人幹部が各園・施設等の現場を回り、現場の職員と直接意見交換し、風通しのよい職場づくりを推進している。
- 令和4年3月1日に法人内に「公正・透明な職場づくり相談窓口」を設置し、法人・各園における公正・透明な職場づくりを積極的に支援している。
- 理事会及び評議員会によるガバナンス体制はもちろん、園長級以上の幹部職員による法人運営会議を毎月2回実施して、組織として課題や情報の共有から意思決定を行っている。
- 経営組織から各園・部・課、チームに至るまで、それぞれの権限と責任のもと役割分担を明確化し、その役割を適切に果たすための役割に基づいた専門性のある組織体制とする。
- 園長・部長級の職員については、かながわ共同会で福祉専門職として長年勤務実績のある職員を配置する。
- 令和3年8月に新しく運営をスタートさせた芹が谷やまゆり園において、これまで津久井やまゆり園で勤務経験のある法人職員が占める割合は、約76%となっている。以前の津久井やまゆり園での支援における長時間の身体拘束の反省に立ち、身体拘束軽減の取組、意思決定支援の取組を通じた当事者目線の支援を一つひとつ積み重ねてきた。
- 令和4年3月現在で、芹が谷やまゆり園に勤める支援員等の福祉に関する有資格者数については次のとおり。

社会福祉士	3名
介護福祉士	19名
保育士	14名

社会福祉主事 14名

サービス管理責任者 実践9名 更新5名

相談支援専門員 初任者7名 現任2名

強度行動障害支援者養成研修修了者 基礎47名 実践7名

- ・ 虐待事案等が発生した場合、速やかに通報しフローチャートに沿って迅速に対応する。
 - ①利用者、家族、後継人等への報告、説明（謝罪、改善に向けての対応に関する説明）
 - ②虐待が行われた要因の分析と再発の防止（職員への聞き取り、虐待防止委員会での分析、必要に応じて有識者による検証委員会等）
 - ③法人としての対応策をまとめる（改善計画の策定、法人内での共有等）
 - ④再発防止策（研修等）の徹底
- ・ 不祥事等が発生した場合には、迅速に事実関係の確定を図り、調査の結果判明した事実を前提として決定した対応方針などを取りまとめ、関係機関へ情報伝達を行う。外部へ公表すべき事実関係や、原因分析、対応方針、再発防止や関係者の処分、被害者・関係者に対する謝罪等、法人として誠実に対応していく。
- ・ 支援に関する内部監査では、支援部長を中心に、各園相互に支援状況を監査し、課題や改善すべき点、特に、身体拘束の状況を重点的に確認しており、その内の一部に監事が同行することとしている。
- ・ 利用者が主体となって運営する利用者自治会を毎月開催し、利用者の意見を施設運営に反映できるよう、人権擁護に係る内容を検討する「あおぞら委員会」が取りまとめをサポートしていく。今後は、さらにきめ細かく利用者の意見を汲みとれるよう、ユニットごとの意見交換の場を設定していく。
- ・ 活動室前廊下等に情報スペースを設置し、利用者と園の双方向の情報共有の場を作り上げていく。
- ・ 園長、部長、課長、主任が出席して、毎月開催している運営会議に、利用者自治会の会長などの役員の出席により、園運営への参画を促す。
- ・ 利用者を対象とした利用者満足度調査について、当事者の満足度やニーズを把握し、サービスの質の向上及び改善を図ることを目的に実施する。
- ・ 家族会を定期的に開催し、園の運営状況、当事者目線の障がい者支援の考え方、利用者の地域生活移行に向けた取組等について丁寧に説明を行い、家族会との連携・協力を密にしていく。今後は、ユニット体制の支援の状況を報告しながら、きめ細かく家族からの意見を汲み取り、施設運営に活かしていく。
- ・ 職員の労働環境を適法に維持し、就業上の課題に対応するため、社会保険労務士と相談をしている。
- ・ 職員関係を含む法人運営上の法律問題に対して、適法な対応や解決を行うため、知的障がい者福祉に精通した弁護士と顧問契約を締結して、相談体制を設けている。
- ・ 精神科医が各園を巡回しての職員個人又はグループでの面談による相談、メンタルヘルスケアに関する研修の開催等を実施している。
- ・ 外部の公益財団法人に委託して、ハラスメントに関して職員が相談できる

相談窓口を設置している。

- ・ 職員が行う本来業務と直接の関わりがなく、職員が有していない資格・免許や専門知識が必要な業務については、サービスの向上と経費の節減の観点から、専門業者に業務を委託することが適当と考えている。

①給食業務

②診療所医師

③洗濯業務

④樹木の剪定・草刈・除草・屋外清掃等の業務

⑤警備業務

⑥その他の業務

植木・庭園管理業務

庁舎清掃業務

一般廃棄物・産業廃棄物 収集運搬処理業務

リネンクリーニング業務

害虫駆除防除業務

②外部によるチェック機能

- ・ 苦情解決のための第三者委員と、利用者の権利擁護のためのオンブズパーソンを設置しており、指摘、提言事項、助言については、毎月の園内虐待防止委員会で共有し、職員全員に周知し支援の向上につなげる。
- ・ 人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法等について外部コンサルタントを活用している。
- ・ 実習生やボランティア等の来園者だけでなく、園外の障がい当事者も含めた広く第三者の視点を取り入れ、ご意見を活かす仕組みを作っていく。
- ・ 令和4年4月以降に運営協議委員として、港南区社会福祉協議会、自治会、地域の障がい者支援事業所、障害者団体連絡会、家族会等の第三者を選任し、地域の福祉の状況を踏まえた運営及び事業に関する意見を運営に活かしていく。
- ・ 他法人の専門家や横浜市発達障害者支援センターの相談員等を外部コンサルタントとして活用し、人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法等についてのアドバイスや、利用者の支援を一緒に考えてもらうため、利用者の支援についてのコンサルテーション等を実施している。
- ・ 障がい福祉に精通した有識者、施設運営者、法律専門家及び当事者団体等アドバイザーを活用し、支援困難事例への助言や地域移行に向けた全体研修を実施した。
- ・ 第三者委員、オンブズパーソン、外部コンサルタント、その他の第三者等による「芹が谷やまゆり園利用者支援評価委員会（仮称）」を設置し、身体拘束によらない支援、利用者の立場に立ったアセスメントがなされているか、利用者の地域生活移行、当事者の意見が反映されているか等、様々な取組を評価していただく。
- ・ 業務全般
(内部) 監事が会計監査人から会計監査報告を受領し、監査を実施する。
事業報告書等を基に毎年、支援部業務を中心に監査を実施する。

- ・ 会計、経理業務
 - (内部) 評議員会が公認会計事務所を会計監査人に選任し、法人事務局及び各園を巡回し、監査を実施し、会計監査報告を作成する。
各園の総務部長等が法人事務局、各園、事業所を巡回し、経理に関する内部監査を実施する。
 - (外部) 経理支援業務を委託している会計事務所の公認会計士等が仕訳や証憑等の検証を実施し、適正な会計処理を図っている。
- ・ 支援業務
 - (外部) 外部の障がい当事者に来園してもらい、園の利用者との交流や運営に関する意見を聞く場を設ける。
外部コンサルタントの活用により、人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法等の利用者の支援についてのコンサルテーション等を実施し、支援の質の向上を推進する。
 - (内部) 利用者自治会の代表者が運営会議に出席することを継続し、当事者の意見を園の運営に反映させていく。
各園の支援部長等が各園を巡回し、利用者の権利擁護、虐待防止、事故防止における取組が適切に実施されているかを把握し、より質の高いサービスの提供につなげることを目的として、令和元年度から支援に関する内部監査を実施している。
利用者支援の適切な実施のため、実地で確認し、指導・助言を行うなど、法人支援業務の質の向上を目的に支援改善担当を設置している。
- ・ 身体拘束
 - (内部) 身体拘束の軽減・廃止と身体拘束の3要件の遵守を徹底するため、令和2年9月に行動制限判定会議を設置した。毎月の身体拘束の状況確認及び検証・評価等を行い、翌月の身体拘束の継続・解除等を決定する。
法人運営会議において、毎月、各園の行動制限判定会議の検討結果を報告し、拘束の軽減・廃止に向けて協議のうえ、支援現場にフィードバックし、支援の改善に取り組む。
定例的に開催される理事会において、「利用者の身体拘束の状況と改善の取組」について報告し、理事及び監事から意見をもらい、支援の改善に取り組む。
- ・ 虐待防止
 - (内部) 利用者への虐待防止のため、毎月1回、虐待防止委員会を開催し、虐待防止の体制作り、虐待防止研修、虐待防止のチェックとモニタリングの取組等を行う。
- ・ 苦情解決
 - (外部) 苦情解決にあたり、社会性や客観性を保ち、個人情報保護に関し、十分な認識を持ちつつ、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応を確保するために、第三者委員を設置している。
 - (内部) 利用者・ご家族から苦情や要望、相談を解決するため、園の職員の中から苦情受付担当者と苦情解決責任者を選任している。

- ・ 権利擁護

(外部) 芹が谷やまゆり園で生活する利用者の権利擁護と提供する福祉サービスの向上を目的として、オンブズパーソンを選任しており、利用者自治会への参画、生活場面及び日中活動場面の視察を通しての助言、個別相談等に取り組んでもらっている。

(内部) 利用者の人権・権利擁護の取組を推進するため、法人人権委員会を年4回開催し、人権擁護アンケート・利用者満足度調査の実施、人権フォーラムに対する意見聴取、各園の人権擁護の取組の情報交換等を行っていく。

利用者の人権擁護のため、毎月1回、権利擁護委員会を開催し、毎月の人権擁護指針の決定、法人人権委員会と連携した人権擁護アンケート・利用者満足度調査の実施、利用者自治会活動への支援等を行っていく。

(2) 施設の維持管理

- ・ 津久井やまゆり園事件後の防犯体制の強化を継続するとともに、3段階のセキュリティラインに合わせた、キープラン、防犯カメラ、赤外線センサー、防犯ガラス、防犯ブザー及び機械警備、防犯カメラ等を、民間の警備会社とともに適切に運用していく。
- ・ 日頃から地元警察署、地元自治会、小中学校等と顔の見える関係を作り、日頃から緊密に情報交換をできる体制を作っていけるように取り組んでいく。
- ・ 令和元年5月に「経理規程における契約事務運用に関する指針」を定め、委託業務契約における契約事務の統一化、透明化を進めてきた。業務委託については、県内中小企業者、障害者雇用企業等を優先的に選定し、特に、地元企業への業務委託により迅速な対応を可能にする。

①警備業務

民間警備会社に業務を委託。各種センサーによる機械警備での防犯監視、携帯通報端末による緊急時通報体制の確保といった機械警備業務を併用し、24時間365日の防犯体制の強化を図る。

②保守点検業務

資格・免許や専門知識が必要な業務については、民間の専門業者に業務を委託。施設維持管理年間計画を策定し、委託業者の調整、点検時の立ち会いや報告のチェックによる管理を行う。

③清掃業務

日常清掃に加え、床洗浄・ワックス塗布など専門技術を要する定期清掃を行うため、専門業者へ委託。現場と委託業者との連携を密にして未然にトラブルを防ぐ。

④洗濯業務

在宅の障がい者を直接雇用し、他の非常勤職員とともに業務にあたり、障害の特性等に応じて活躍できるようなサポート体制を築く。一部の業務を地元のシルバー人材センターからの派遣を受ける。

- ・ 設備・備品の設置場所を図面に落とし込むなどの台帳管理を行い、適切な

管理と速やかな修繕により、長期的に使用できるよう努めていく。

(3) 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

- ・ 障害特性を踏まえた思いの発信に気付けるような丁寧なかかわりをし、これを職員間ではもとより、本人を中心とした、家族、後見人、相談支援専門員、サービス管理責任者、過去の支援者、支給決定自治体等その他関係者や関係事業所等とも連携した「チーム」として取り組む体制を整え、共有することが重要。
- ・ 個別支援計画の評価を毎月実施し、どのような支援提供が必要か等の検討を繰り返し行い、評価内容を必要に応じて個別支援計画に適宜反映させることで、実効性、実現性のあるPDCAサイクルの運用を実践する。
- ・ 意思決定支援チームを個々の利用者ごとに継続して設置し、個々のニーズに応じて地域生活移行を目指すとともに、心理職員又は強度行動障害支援担当職員が加わるなど職員体制の工夫及び外部関係者を含めたチーム支援の強化を実施する。
- ・ 相談支援事業所と連携を図り、利用者本人、内部外部の専門職（多職種）が参加するケース検討会議を開催し、入所者ごとに外部専門家から助言をもらえる体制を整えるなど、丁寧かつ適切な手続で意思決定支援を行う。
- ・ 利用者の個別支援計画の作成及びその実現へ向けた支援のプロセスにおいて、常に本人参加、本人中心に支援を進めることが、園運営への当事者参加の基本になる。
- ・ 毎月開催している利用者自治会の意見や要望については、会の代表者等から、直接園長が伺うと同時に、令和4年度からは園の運営会議にも参加いただき、幹部職員で共有・検討し、フィードバックしていく。
- ・ 令和3年度から、利用者を対象とした利用者満足度調査については、当事者の満足度やニーズを把握し、サービスの質の向上及び改善を図ることを目的に実施する。
- ・ 新規入所時及び契約更新時に、再び地域で生活するのに必要な準備をするという、県立施設の入所目的や、そのために必要な期間を明確にする。
- ・ 地域移行のための情報、個別の進捗状況や課題などを共有し、「芹が谷まゆり園地域移行推進委員会」を設置し、地域の法人と地域生活移行に取り組む。
- ・ 「当事者目線の支援会議」を令和4年度より設置し、当事者目線による支援の具体的な取組や、地域生活移行や個別支援計画に係る検討・実践に向けた取組について検討する。
- ・ グループホーム等の見学や体験利用を通じて、令和5年度からの5年間の間に、全入所者の地域生活移行を目標に取り組む。
- ・ 地域生活移行された利用者に対しては、生活状況を確認しつつ、必要がある場合には短期入所などで受入れを行い、地域生活が維持できるよう支援する。
- ・ 虐待防止委員会を毎月開催し、虐待防止に関する取組や研修等の企画情報発信を行い、組織としての意識統一を常に図る。
- ・ 身体拘束の3要件の厳格な運用、身体拘束の軽減・廃止に向けた取組並び

に虐待の疑いのある事案への速やかな対応を図るため、フローチャートを周知徹底する。

- 各園相互に支援状況を監査し、課題や改善すべき点、特に、身体拘束の状況を重点的に確認しており、その内の一部に監事が同行することとし、内部監査の強化を図る。
- 法人運営会議や理事会で身体拘束の状況を報告し、意見等を支援の現場にフィードバックする。
- ユニットに入って利用者支援の状況を実地に確認し、指導・助言を行う業務執行理事（支援改善担当）を設置した。
- 身体拘束・虐待防止基礎研修を実施して、効果測定を行うため職員にテストを実施し、身体拘束の軽減・廃止、虐待防止のための基礎固めを徹底して行う。
- 身体拘束に係る自己点検・振り返りシートの実施を毎月行う。不適切支援から虐待に至る前に課題を抽出し、改善行動に組織的につなげる。
- 日々の支援の振り返りを各課のグループ会議から行い、あおぞら委員会や強度行動障がい支援検討委員会で『横の共有』（グループ会議⇒各課会議⇒各委員会）、園内の会議にて『縦の共有』（グループ会議⇒各課会議⇒虐待防止委員会）を図り、気になる支援について早急に対応する。
- 行動制限判定会議を毎月開催し、個々のケース状況を組織として評価検証を行い、「身体拘束に頼らない支援」構築を図り、好事例を積み上げていくことで新たな支援体制を構築し、内外に情報発信する。
- 身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等の必要な事項を記録し、グループ会議等で内容を確認し、行動制限判定会議で共有する。
- 指定管理者が交代する場合は、次期指定管理者から要望があれば、交代前に次期指定管理者職員の受入れに協力するとともに、次期指定期間中における法人職員の派遣について検討する。
- より多くの利用を得るため、「本質サービス」の徹底と「表層サービス」の充実を図り、利用者やご家族に本当の意味での満足感を感じていただくよう努める。
- 地域生活体験設備室の活用促進を図り、より在宅生活維持、地域移行を目的とした経験拡大、ADL面を中心に課題評価検証を図る等、ニーズに応じた利用者支援に取り組む。
- 医療的ケアや身体機能低下に伴う重度重複障がいに対しては、診療所との連携を密に図り、体調管理をはじめ、機械浴の利用も含めたきめ細やかなサービスに繋げる。
- 在宅者支援として、多様化するニーズに対応するため、相談窓口の強化を図り、ケースワーカー、意思決定支援担当兼地域移行促進担当職員、強度行動障害専任担当職員、心理担当職員を配置する。
- より豊かな食生活を目指して、栄養ケアマネジメントを継続実施するとともに、利用者のリクエストを日々のメニューに反映する、日頃から選択できる食事やバイキング形式などバラエティに富んだ食事提供、高齢化重度化に対応できる食事支援に取り組む。

- ・ 看護師体制については、在宅障がい者等に対する診療受入れ体制等の強化を図るため、常勤看護師を1名増員し3名体制とし、地域生活移行された利用者に対する健康管理をしっかりと継続することで、安心して地域で生活していただけるよう取り組む。
- ・ 利用者が地域に出て、民間事業所のサービスを利用したり、企業や地域団体など様々な地域資源と連携した取組を行ったり、外食、買い物、散歩といった余暇活動を行うなど、充実した日中活動ができるよう、施設外の日中活動を園全体で促進する役割を担う「日中活動コーディネーター」を配置する。
- ・ グループ活動として、機能維持運動やリラクゼーション活動、定期的に理学療法士・作業療法士による個別支援、手芸・創作活動、園芸作業、受注作業などの生産性のある作業を行い、利用者の活躍できる機会、場の拡大を図る。
- ・ 法人として芹が谷地域で相談支援事業所を設置するかどうか検討する。
- ・ 令和4年度中に、利用者及び在宅の障害者の自立と社会参加及び地域福祉推進を支援する「芹が谷やまゆり園後援会」の設立を予定しており、地域生活移行を進めるため、連携して取り組む。
- ・ 主に小学生を対象に、福祉に関する体験ができるイベントを実施する他、近隣中学生と利用者での清掃活動などを通じた交流の機会を設け、開かれた施設作りに努める。センター棟を活用し、継続してコンサートを開催し、近隣事業所及び近隣住民の方々との交流の機会として充実する。
- ・ 聴覚障がいのある利用者等に対して、地域の協力者等を積極的に活用し、手話使用に努める。地域啓発における研修等を開催する場合は、手話通訳士を派遣していただき、安心してご参加いただけるように配慮する。
- ・ 条例に定める額を関係法令の規定に基づき利用料金として徴収し、関係法令以外に利用料金等が設定されることがある場合は、生活保護受給等に該当する方への減免を検討する。

〈地域生活移行の取組〉

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
利用者数 (各年度当初) A	60	60	60	60	60
移行者数 B	12	12	12	12	12
想定 移行先	グループホーム	10	10	10	10
	地域生活	2	2	2	2
新規入所者数 C	12	12	12	12	12
利用者数 (各年度末) A-B+C	60	60	60	60	60

(4) 事故防止等安全管理

① 日常時の安全管理

- ・ 「ひやりはっと報告」を軸に、法人内ネットワークシステム「レインボーネット」を導入し、データの取り方や集約方法、分析方法の標準化等に取り組むことで、事故防止、事故発生時の対応を図っている。

- ・ 「リスクマネジメント委員会」を設置し、事故等の再発防止に向けてPDCAサイクルを意識したチェック表を用いることで、「ひやりはっと報告」及び「事故報告書」における支援の問題や課題を確認・評価・改善する。
- ・ 緊急時には迅速に園内へ周知し、応援体制を構築するため、ポータブル無線機を8台導入している。
- ・ 日頃から地域にある協力医療機関と連携を図ることで、利用者の様態急変時等においても、入院及び治療等に対応する。
- ・ リスク管理のためには、様々な情報を適切に共有しながら業務を遂行する必要があるため、法人内ネットワークシステム「レインボーネット」を通じて、様々な情報やお知らせの発信及び受信、職員同士のメッセージ等のやり取り等で、随時、園内における情報の共有化を図る。
- ・ 原則として利用者預り金を預からず、利用者の日常生活に必要な費用については、施設会計から立替精算を行うことで、利用者の現金の紛失事故等の発生を未然に防ぐ。
- ・ 感染症対策研修へ法人各園から職員を参加させ、感染症対策に係る必要な知識やスキルを習得し、発生した場合等に備え、日頃から人材確保や感染者発生時の対応、ユニット内のゾーニング等に係る留意事項について整理するとともに、防護服等の感染対策用品を備える。

②緊急時の対応

- ・ 事故が発生した場合の対策として、迅速かつ的確に対応するためマニュアルを整備し、職員へ周知徹底を図るとともに、幹部職員、関係機関、ご家族に対して迅速な情報伝達を行うなど、ガバナンスの徹底、初期対応と詳細調査、再発防止策の策定と実施を図る。
- ・ 不祥事等が発生した場合には、迅速に事実関係の確定を図り、調査の結果判明した事実を前提として決定した対応方針などを取りまとめ、関係機関へ情報伝達を行い、外部へ公表すべき事実関係や、原因分析、対応方針、再発防止や関係者の処分、被害者・関係者に対する謝罪等、法人として誠実に対応する。
- ・ 安否確認サービスを導入しており、地震（震度5弱～）発生時には、職員へ安否確認メールを自動配信、迅速に状況を把握し対応することができる。また、火災等の災害及び事故や業務上のトラブル発生時などの緊急連絡など、職員に対してメールを一斉配信し、情報収集を行う連絡メールの配信が可能であり、緊急時の連絡ツールとして有効活用する。
- ・ 施設運営に係わる気付きな情報は、速やかに園に報告することを徹底し、園内・法人内で情報を共有しその後の対応を協議し、緊急を要する場合には、直ちに警察に通報するほか、県及び横浜市にも速やかな報告を徹底することで、協力体制を築き対策を講じる。
- ・ 「部外者侵入時対応マニュアル」を策定し、複数人での対応の徹底など全職員に周知するとともに、地元警察署及び民間警備会社等から協力を得ながら、不審者侵入等の不測の事態に備え、日頃から緊急時に対応できるような防犯訓練等を実施する。
- ・ 大規模災害発生時には、園内に対策本部を設置し、法人事務局及び他園等

と連携しながら、事業継続計画（BCP）に基づいた「情報集約」「対策の立案と実施」に取り組む。

（５）地域と連携した魅力ある施設づくり

①地域の拠点施設としての考え方

- ・ センター棟 1 階の多目的ホールは、地域の皆様が気軽にご活用していただける場所として、利用者と交流できる場所となるように運用する。
- ・ 横浜市社会福祉協議会及び港南区社会福祉協議会と連携したコミュニティ作りなど、地域との交流を目的とした企画立案に取り組む。
- ・ 地域で生活する障がい者を支えるセーフティネットとしての役割を担うため、横浜市、横浜市内、市外の相談支援事業所等とも情報共有を図りながら、地域生活支援拠点等の役割を果たす。
- ・ 短期入所事業を在宅者支援の中心に据え、相談支援専門員・心理職員等の専門性を活かした相談支援や、利用者本人、内部外部の専門職が参加するケース検討会議で意思決定支援を行う。
- ・ 地域の拠点施設としてグループホームのバックアップ施設としての役割を果たすことで、地域生活移行を目指す利用者の支援に努める。
- ・ 施設の備えや日頃からの訓練、BCPに基づく計画を準備しておくことはもとより、令和 4 年度に設置予定の運営協議会に参画いただく予定の地元自治会、横浜市港南区、港南区社会福祉協議会、港南区障害者団体等と情報交換し、災害発生時の協力体制の構築に向けて準備を進める。

②地域貢献

- ・ センター棟を中心とした「多目的ホール」等を活用し、行事やコンサートを開催し、近隣事業所及び近隣住民の方々との交流の機会として充実する。
- ・ 近隣の障害サービス事業所等の園内で販売会や、在宅の障がい児者、地域住民の皆様、高齢事業所、障がい事業所、児童関係施設等に声をかけ、気軽に参加していただけるように取り組むことで地域交流、地域貢献を図る。
- ・ 福祉人材養成を目指す専門学校、短期大学等との連携を今後も強化し、ボランティアの養成、支援や研修生、実習生の受入れを行い、福祉人材の養成を行うとともに、ボランティア活動を通して感じたことなどについてご意見をいただき、施設運営に役立てる。
- ・ 在宅障がい者の雇用場として、洗濯業務の取組を継続するだけでなく、清掃や事務補助等幅広い業務において、福祉的就労での体験の受入れ先としての体制を整備することで、障がい者の雇用率を上げる。
- ・ 洗濯業務について、横浜市シルバー人材センターに派遣を依頼し、地域の高齢者の雇用場として活用する。
- ・ 地元企業は地域に精通していることから迅速かつきめ細かいサービスが期待でき、地域との連携にも大きな効果が期待できることもあり、地元企業への業務委託を優先する。

2 管理経費の節減等

- ・ 提案額（総額） 1,434,660千円 （県の積算額 1,614,000千円）

3 団体の業務遂行能力

(1) 人的な能力、執行体制

①執行体制

- ・ 利用者一人ひとりの意思に基づいた地域生活移行に取り組むため、地域サービス課に意思決定支援担当兼地域移行促進担当職員を1名配置し、入所施設の機能の分散化と、具体的な取組の実効性を評価サポートできる体制を図る。
- ・ 利用者の日中活動については、外部事業所の体験や通所利用に取り組むことで、令和5年度以降については、更なる「昼夜分離」を進め、施設の機能は、居住支援（夜間の支援）に特化することを目指す。
- ・ 施設外の日中活動を園全体で促進する役割を担う「日中活動コーディネーター」を配置する。
- ・ サービス管理責任者の人員配置基準は、生活介護事業において利用者60人以下に対し、1人以上を配置することになっているが、8月から運営をスタートした津久井・芹が谷やまゆり園では、各生活課（1フロア、2ユニット20人）にサービス管理責任者を1人配置している。
- ・ 園の管理者として園長を1名配置し、その下に事務部門を統括する総務部長と利用者支援を統括する支援部長をそれぞれ1名配置する（部長2名のうち1名は園長が兼務）。園を運営するにあたり、迅速かつ的確に対応できる組織体制を確立し、健全で透明性の高い運営が実現できるよう目指す。
- ・ 職員は、利用者にマッチするかが極めて重要であるため、受験者は、実際に1日支援現場に入って支援実務に携わり、それを態度、規律、協調等の点について課長が評価し、所見と総合評価を取りまとめ、部長が確認する。
- ・ 労働安全衛生法に基づき衛生委員会を設置し、職員の労働の安全及び健康の確保、労務委員を構成員とする労務委員会を毎月開催し、職員の代表である労務委員長と常務理事・法人事務局は定期的に打合せを開催している。
- ・ 職員の労務関係を適法に維持するため、専門職である社会保険労務士と弁護士に委託契約し、相談を行っている。
- ・ 職員のメンタルヘルス対策としては、精神科医による個別相談や、外部のメンタルケア・カウンセリングサービスを提供しており、ハラスメント防止対策として、外部の相談窓口を設置している。
- ・ 意思決定支援を進めている津久井やまゆり園では記録に要する時間が課題となっているため、法人全体でICT（情報通信技術）を活用し、話し言葉を文章化するシステムの導入を目指すことで、職員の記録時間の削減、負担の軽減に取り組む。
- ・ ハラスメント防止対策として、外部の相談窓口の設置、法人内の相談担当者の設置及びハラスメント防止研修の開催等を講じる。
- ・ 施設・設備等の維持管理に係る担当職員については、維持管理業務責任者・担当者をそれぞれ配置し、委託業務内容への理解と豊富な経験に基づいて管理を行うとともに、委託先、県担当者との連絡調整を綿密に行い、必要に応じて委託業務について説明責任を果たせる体制を構築する。
- ・ 勤務体制については、早出、日勤、遅出、夜勤のシフトを細分化して職員

を配置することで、手厚い支援が必要な時間帯をカバーし、利用者の安心・安全な生活を提供するとともに、小ユニット化されたハード面を十分に活かし、きめ細やかなゆとりある生活をサポートする。

- ・ 夜間帯においては緊急時想定もしくは防犯体制の強化も含め、全体でもう1名の夜勤職員を確保し、合計で7名の夜勤職員を配置し、夜勤業務に当たる職員の安心と負担感の軽減、有事の際の初動強化に努める。
- ・ 芹が谷やまゆり園の職員配置

区 分	常勤職員	非常勤職員
管理者（園長）	1	
事務員	2	2
栄養士	1	
洗濯担当員		3
生活支援員（地域支援含む）	70	7
診療所長		1
看護師	3	1
歯科衛生士		1
診療所事務員		1
小計（常勤換算）	77	12
合 計	89	

②人材育成の考え方

- ・ 専門性を高めて、安心して職務に専念するためには、法人として職員ケアを重視する姿勢が必要で、多様な研修企画と選択による受講を通して、自らの専門性を高め、利用者サービスの質を高める。
- ・ 腰痛防止を始めとする介護技術や支援中のケガや事故防止、交通事故防止、感染防止対策研修等を随時実施する。
- ・ 身体拘束の廃止や意思決定支援、通過型施設への移行等の研修（虐待防止研修、自己不祥事防止研修、知的障がい者の地域移自立生活の支援体験など）について、企画実施する。
- ・ 当事者目線の障がい福祉を担い、日々の利用者支援において能動的・積極的に支援等の業務の実践を具体的な目的とした研修を実施し、職員研修の企画や講師等に、障がい当事者・利用者の参画を推進する。
- ・ 外部専門家等から、人権侵害防止、身体拘束軽減及び意思決定支援の方法等についてのアドバイスをいただきながら、利用者の支援を一緒に考えるため、スーパーバイズ研修、コンサルテーション等を実施する。
- ・ サービス管理責任者、強度行動障害支援者養成研修、相談支援専門員及び喀痰吸引研修等については、派遣研修として実施する。
- ・ ユニットケアや強度行動障害のある方の支援にあたっている事業所等へ職員派遣、研修及び見学等を実施し、報告会等を開催し、職員が気づいたこと、感じたことを園内にフィードバックし業務改善に生かす。
- ・ サービス管理責任者、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）、相談支援専門員及び喀痰吸引研修の派遣研修は、職務として公費により実施す

る。

- ・ 社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士等の受験資格を取得するためのスクーリング等にかかる日数を、業務に支障のない範囲で職免扱いにする。
- ・ 実践発表会や研修の一部を公開して実施するほか、民間施設等から強度行動障害者への支援や意思決定支援の取組状況等の法人職員の講師派遣の依頼には支障がない限り対応する。
- ・ 福祉専門の学生、保育士資格、教員資格、社会福祉士養成等の研修生や実習生を積極的に受け入れ、福祉人材の育成に取り組む。

(2) 財政的な能力

- ・ 会計監査人を設置し、適正な経理処理と計算書類の作成に努め、会計監査人による監査で実施される内部統制の評価を通じて、財務情報の信頼性の向上やガバナンスの強化を図る。
- ・ 社会福祉法人会計に精通した会計事務所に経理支援業務を委託し、年4回、専門家である公認会計士等が仕訳や証憑等の検証を今後も実施する。
- ・ 独立行政法人福祉医療機構や民間金融機関等による借入金はない。

(3) コンプライアンス、社会貢献

- ・ 身体拘束・虐待防止基礎研修を実施するほか、身体拘束等行動制限取り扱い要領等の見直し、その他のマニュアルや、自己点検や振り返りシートなども含めて再点検し、職員研修等を通して周知徹底する。
- ・ 身体拘束に係る自己点検・振り返りシートの実施を毎月行い、不適切支援から虐待に至る前に課題を抽出し、改善行動に組織的につなげ、併せて、実効性を高めるため、身体拘束に係る記録をチェックする職員等を配置し、第三者的視点で点検する。
- ・ 法人の基本理念及び職員行動の指針により、関係法令、法人諸規程はもとより社会的ルールを順守すること、事故・不祥事防止を徹底すること並びに行動力をもって組織の活性化を図り、統制された組織を強化すること等を明示しており、犯罪に係る事故・不祥事防止研修を始め、日頃から、繰り返し関係法令等の遵守について周知徹底する。
- ・ 県や市が実施する障害者総合支援法に基づく集団指導等には必ず出席し、園内・法人内に伝達し、その他の法令についても日ごろから情報収集に努め、顧問弁護士や社会保険労務士等の専門家から必要な情報を得る。
- ・ ごみ減量・省エネ担当者をセクションごとに決めて、数値目標を立てて、ごみの分別回収及びリサイクルを徹底するとともに、冷暖房の節約、昼間の消灯の徹底、公用車や自家用車の環境に優しい運転、ペーパーレス会議やオンライン会議、紙資源の節約・印刷コスト・ガソリン使用量・移動コスト等の削減などの取組を進める。
- ・ 洗濯業務については障害者雇用を積極的に行うとともに、就労移行支援事業所との連携を推進するほか、備品等の購入の際は、障がい者を雇用している企業、障害福祉サービス事業所及び在宅就業支援団体等へ優先的に発注する。

・ 障がい者雇用状況（令和3年6月1日現在）

法定雇用障がい者数の算定の基礎となる労働者数 (A)	うち常用雇用障がい者数 (B)	実雇用率 (B)/(A)・100	不足数 (A)・法定雇用率－(B)
606.0人	19.0人	3.1%	不足なし

- ・ 「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及啓発事業に積極的に協力し、「みんな集まれ」等の行事に利用者とともに参加したり、「イベントレポート」等に利用者と一緒にイベントの様子を掲載していただけるように努める。
- ・ ろう者に対しサービスを提供するとき、雇用するときは、手話の使用について配慮するよう努める。
- ・ これまで「ともに生きる社会」の実現を目指して、障がいを持った方々が住み慣れた地域で豊かな暮らしが送れるよう支援してきたが、SDGs（持続可能な開発）の理念の「社会的包摂」（子ども、障がい者、高齢者、難民、移民などの弱い立場に置かれた人々を排除せずに、それらの人々が社会に参加して、それぞれが持つ潜在的な能力を發揮できる環境を整備すること）に通ずるものと考えている。従って、当法人は、この国連が提唱する「SDGs（持続可能な開発目標）」に賛同するとともに、2030年までの持続可能な社会の実現に向けて、積極的に取り組む。
- ・ SDGs目標③保健に関する取組として、看護師、栄養士、支援員が連携し、衣食住等様々な観点から生活環境、利用者の健康維持・向上に取り組む。
- ・ SDGs目標⑩不平等に関する取組として、「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及啓発への取組を通して障害者差別のない社会を目指す。
- ・ SDGs目標⑰実施手段に関する取組として、近隣の小中学校の方々とは協力して取り組む美化活動、及び近隣の降雪時の除雪活動等に継続して取り組むほか、SDGsに取り組む団体を支援するために募金活動を行う。

(4) 事故・不祥事への対応、個人情報保護

- ・ 利用者の事故が発生した場合の対策として、迅速かつ的確に対応するため、事故防止のためのマニュアルを整備し、職員へ周知徹底を図るとともに、幹部職員、関係機関、ご家族に対して迅速な情報伝達を行うなど、ガバナンスの徹底、初期対応と詳細調査、再発防止策の策定と実施を図る。
- ・ 職員による不祥事等が発生した場合には、迅速に事実関係の確定を図り、対応方針などを取りまとめ、関係機関へ情報伝達を行うとともに、外部へ公表すべき事実関係や、原因分析、対応方針、再発防止や関係者の処分、被害者・関係者に対する謝罪等、法人として誠実に対応する。
- ・ 愛名やまゆり園元園長による不祥事（令和元年10月）については、理事会及び評議員会において、第五期中期計画にコンプライアンスの徹底として、外部理事の登用、内部監査結果の報告・意見交換の場の設定、理事長あてに直接情報提供できる仕組みづくり等を位置づけたほか、弁護士を講師として、幹部職員を対象に事故・不祥事防止研修を実施した。

- ・ 愛名やまゆり園における虐待認定（令和元年7月）については、県から受けた改善勧告を受けて、支援マニュアルの徹底、寮内環境の整備、苦情受付関連、管理職と現場のコミュニケーション、職場環境の整備を再発防止策とする計画を県に提出した。
- ・ 法人及び施設が保有する個人情報の適正な取扱いの確保に関し、個人情報保護要領、個人情報保護要領運用指針、個人情報保護に関する職員マニュアル等を定めており、職員に対して周知徹底を図る。

（５）これまでの実績

- ・ 指定管理施設については、令和3年度については、神奈川県から指定管理を受けて、厚木精華園、愛名やまゆり園、津久井やまゆり園及び芹が谷やまゆり園の4園を運営している。
- ・ 法人直営事業では、各園において行政や関係機関等と連携してさまざまな福祉サービス事業を展開している。
- ・ これまで指定管理の取り消しはない。

(2) 評価委員会の採点結果

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	ガバナンスの具体的なあり方 (組織による管理体制)	① 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が反映され、全職員による実践方法が示されているか ② 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか ③ 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか ④ 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっているか ⑤ 組織として、自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか ⑥ 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか ⑦ 利用者を直接支援する現場の職員の労働環境が適法に維持される体制の構築が図られるか ⑧ 業務の一部を委託する場合に業務の選定に当たっての配慮がなされるか	20	16	8	12	16	16	8	12
	ガバナンスの具体的なあり方 (外部によるチェック機能)	① 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制（第三者委員会等）の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り検証することにより、サービスの質の向上が図られるか ② 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか ③ 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか ④ 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか								

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	施設設備及び物品の維持管理能力	① 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか ② 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか ③ 介護用品や設備の適切な維持が図られるか	5	4	3	4	4	3	3	4
	当事者目線に立った支援の具体的な内容	① 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方や具体的な実施方法が示されているか ② 園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に示されているか ③ 通過型施設として、地域生活が困難になった障がい者を一時的に受け入れて、再び地域に帰れるようにするために、具体的で実効性のある地域生活移行の取組が実施されるか ④ 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障害の特性を理解して、虐待ゼロや身体拘束によらない支援の実現が図られるか ⑤ 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか ⑥ より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か ⑦ 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか ⑧ 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか ⑨ 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか ⑩ 利用料金の設定、減免の考え方はあるか	30	18	18	18	18	24	12	18

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	日常時の安全管理	① 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか ② 日常的なリスクマネジメントが図られるか ③ ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか	5	4	3	4	3	3	3	3
	緊急時の対応	① 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか ② 災害発生時の対応が事前に明確になっているか ③ 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか								
	地域の拠点施設としての考え方	① 地域のコミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設運営が図られるか								
	地域貢献	① 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか ② ボランティアや研修、施設見学等の受入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか ③ 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供が図られるか	5	4	4	3	4	4	3	3
II 管理経費の節減等	「最低の提案額」と「積算価格から20%節減した額」のうち、高い金額 提案額（積算価格から20%以上節減の場合は、積算額から20%節減した額） 注1 「提案額」、「積算価格」は、指定期間内の総額とする。 注2 評価点は小数点以下切捨てとする。	10	10	10	10	10	10	10	10	

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅲ 団体の 業務遂行能力	執行体制	① 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な職員配置、人材確保が図られるか ② サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか ③ 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか ④ 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか ⑤ 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか ⑥ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか ⑦ 小規模ユニットケアに対応するための勤務体制が図られるか	10	8	6	8	8	8	4	8
	人材育成の考え方	① 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか ② 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか ③ 外部研修への参加の機会の保障が図られるか ④ 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか ⑤ 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか								
	財務状況	① 財務会計に関する内部統制があるか ② 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か ③ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か	5	4	4	4	4	4	4	4

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅲ 団体の業務遂行能力	コンプライアンス	① 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点 が徹底され、運営方針にも明確にされるか ② 指定管理者制度に係る関係法令等 遵守の観点 が徹底されており、運営方針にも 明確にされるか ③ 指定管理業務を行う際の環境への 配慮がされるか ④ 法定雇用率の達成状況等、障がい 者雇用促進の考え方と実績があるか ⑤ 障害者差別解消法に基づく合理的 配慮など、「ともに生きる社会かな がわ憲章」の趣旨を踏まえた取組に ついての考え方があるか ⑥ 団体の状況に応じて、手話言語条 例へ対応するか ⑦ 社会貢献活動等CSRの考え方と 実績、SDGs（持続可能な開発目 標）への取組がされるか								
	事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）	① 事故や不祥事が発生した場合の迅速な 報告と公表の基準が定められ、遵守が 図られるか ② 募集開始の日から起算して過去3年 間の重大な事故又は不祥事の有無並び に事故等があった場合の対応状況及び 再発防止策はあるか ③ 個人情報保護についての方針・体制 の構築、職員に対する教育・研修体制 及び個人情報の取扱いが適切に実施さ れるか	10	8	4	6	8	8	6	6
	これまでの管理運営状況等	① 指定管理施設と類似の業務を行う施 設等での管理実績の状況は良好か ② 県又は他の自治体における指定取消 しはないか								
		合 計	100							68

7 評価講評

県は、令和5年4月からの指定管理において、「当事者目線の障がい福祉」の実現に向け、これまでの指定管理業務を見直すとともに、地域生活移行を積極的に進める、通過型施設への転換を求めている。

具体的には、利用者の意思決定支援に取り組み、本人の希望に応じて、日中活動を施設外の事業所に通えるようにすることや、こうした取組を実践するために必要な職員配置の見直しを進めるなど、通過型施設のあるべき姿を示して、指定管理者の募集を開始した。

当評価委員会は、県が実現をめざす「当事者目線の障がい福祉」を理解して、実践していくことができるかという視点で、選定基準に基づき申請法人（社会福祉法人同愛会・社会福祉法人白根学園）から提案のあった事業計画の内容を評価した。

【総評】

社会福祉法人同愛会及び社会福祉法人白根学園ともに、その理念により、利用者が望む暮らしの実現に向けた姿勢や意欲が明確であることに加えて、これまでの施設運営においては、利用者本人が自分で考え、自分で決めるという仕組みを構築し、意思決定支援が実践されている。また、職員の採用等に利用者の意見を取り入れるなど、当事者目線での組織運営が図られている。

これらの点から、両法人に芹が谷やまゆり園の施設運営を委ねた場合には、意思決定支援のさらなる充実が期待でき、県が求める「当事者目線の障がい福祉」を実現できる可能性が高いものと評価できる。

また、通過型施設としての取組についても、職住分離の考え方のもと、両法人とも横浜市内で多くの事業所を運営し、地域等とのネットワークを生かした多様な日中活動、就労や地域生活移行の実績を有していることから、さらなる伸展が期待できる。

さらに、事業計画では、虐待防止のための対策や身体拘束ゼロを実現するための方策が具体的かつ適切に示されているなど、利用者の人権擁護のための仕組みが明確となっている点も評価できる。

一方で、共同運営における両法人の連携体制等については、明確でない部分が見受けられるため、さらに調整を進めることが必要である。

上記の諸点を総合的に検討した結果、改善を求める点は認められるものの、両法人におけるこれまでの当事者目線に立った意思決定支援の取組、日中活動、就労や地域生活移行等の豊富な実績等を踏まえると、「当事者目線の障がい福祉」を理解し、実践していくことができる法人であると評価した。

【各論】

I サービスの向上

中項目1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等

- 当事者目線の支援や利用者が望む暮らしの実現に向けた姿勢や意欲が明確であり、そのための取組についても、これまでの実践例を交えながら具体的に示されている。
- 利用者が入所する施設内で生活を完結させず、暮らしの場と働く場を分けるという方針を打ち出し、地域生活移行等に積極的に取り組んでいる。

- 職員の採用等に利用者の意見を取り入れるなど、当事者目線での組織運営が図られている。
- 共同運営における両法人の連携体制等について、明確でない部分も見受けられるため、さらに調整を進め、利用者の生活に支障を来すことのないよう求める。

中項目3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

- 利用者が自分で考えて自分で決めるという仕組みが既に構築され、意思決定支援が実践されている。
- 両法人ともに横浜市内に様々な事業所や地域とのネットワークを有しており、働く場や交流する場などの日中活動や地域移行の実績があることから、日中活動や地域交流、地域生活移行を進めるにあたっては、利用者に合わせて選択肢の広がりが期待できる。
- 今後は、これまで培ってきた経験などを活かして、現在交流のある法人や団体以外にも関わりを広げるなど、当事者活動の拡大を期待する。
- 身体拘束等に係る指針が適切に整備されており、虐待防止に努めている。

Ⅲ 団体の業務遂行能力

中項目7 人的な能力、執行体制

- 両法人の人材や支援の仕方を柔軟に組み合わせるという、共同提案のメリットが期待できる。
- これまで当施設の指定管理を行っていないため、提案のあった職員数をしっかりと確保するとともに、職員に法人の理想や理念、「当事者目線の障がい福祉」の考え方を浸透させて支援にあたる必要がある。

中項目10 事故・不祥事への対応、個人情報保護

- 法人に対する指導監査の記録の中で、同様の指摘が複数あることから、法人全体として改善に取り組むことを求める。
- 申請書類の中で個人情報がかき消されている箇所が認められたため、個人情報保護の厳守を求める。

8 評価項目に関する議事概要

選定基準のうち、特に議論した評価項目に関する当評価委員会の意見は次のとおりである。

I サービスの向上

中項目1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等 12/20点

- ・ 当事者目線の支援や利用者が望む暮らしの実現に向けた姿勢や意欲が明確であり、そのための取組についても、これまでの実践例を交えながら具体的に示されている点が評価できる。
- ・ 従来の障がい者施設のあり方とは異なり、施設内で生活を完結させることなく、暮らしの場と働く場を分けるという方針に基づいて積極的に地域生活移行等に取り組んでいる点が評価できる。
- ・ 職員の採用等に利用者の意見を取り入れるなど、当事者目線での組織運営が図られている。
- ・ 共同運営における両法人の連携体制等について、明確でない部分も見受けられるため、さらに調整を進め、利用者の生活に支障を来すことのないよう求める。
- ・ また、仮に指定管理者が交代するとなると、利用者にとっては支援する職員が変わり、不安を感じてさせてしまうため、丁寧に説明するとともに、引継等をしつかりと行い利用者に影響が及ばないようにすることを求める。

中項目3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金 24/30点

- ・ 利用者が自分で考えて自分で決めるという仕組みが構築されており、意思決定支援が実践されている。
- ・ 自らの入所施設からの地域移行を多く実現させており、通過型施設として運営する能力を有していると評価できる。
- ・ 両法人ともに横浜市内に様々な事業所や地域とのネットワークを有しており、働く場や交流する場などの日中活動や地域移行の実績がある点は評価でき、日中活動や地域交流、地域生活移行を進めるにあたっては、利用者に合わせて選択肢の広がり期待できる。
- ・ 今後は、これまで培ってきた経験などを活かして、現在交流のある法人や団体以外にも関わりを広げるなど、当事者活動の拡大を期待する。
- ・ 身体拘束の早期解除に向けた取組として、ケースカンファレンスを原則毎日開催するなど、身体拘束等に係る指針が適切に整備されている点や、法人全体として虐待防止に努めていることは評価できる。

III 団体の業務遂行能力

中項目7 人的な能力、執行体制 6/10点

- ・ 両法人の人材や支援の仕方を体制に合わせて柔軟に組み合わせるといふ、共同提案のメリットが期待できる。
- ・ 一方、共同運営における両法人の連携体制等について、明確でない部分も見受けられるため、さらに調整を進め、利用者の生活に支障を来すこと

のないよう求める。

- ・ これまで当施設の指定管理を行っていないため、提案のあった職員数をしっかりと確保するとともに、職員に法人の理想や理念、「当事者目線の障がい福祉」の考え方を浸透させて支援にあたる必要がある。

中項目9 コンプライアンス、社会貢献 6/10点

中項目10 事故・不祥事へ対応、個人情報保護

中項目11 これまでの実績

- ・ 法人に対する指導監査の記録の中で、同様の指摘が複数あることから、法人全体として改善に取り組むことを求める。
- ・ 申請書類の中で個人情報がマスキングされていない箇所が認められたため、個人情報保護の厳守を求める。

7 評価講評

県は、令和5年4月からの指定管理において、「当事者目線の障がい福祉」の実現に向け、これまでの指定管理業務を見直すとともに、地域生活移行を積極的に進める、通過型施設への転換を求めている。

具体的には、利用者の意思決定支援に取り組み、本人の希望に応じて、日中活動を施設外の事業所に通えるようにすることや、こうした取組を実践するために必要な職員配置の見直しを進めるなど、通過型施設のあるべき姿を示して、指定管理者の募集を開始した。

当評価委員会では、県が実現をめざす「当事者目線の障がい福祉」を理解して、実践していくことができるかという視点で、選定基準に基づき申請法人（社会福祉法人かながわ共同会）から提案のあった事業計画の内容を評価した。

【総評】

申請法人（社会福祉法人かながわ共同会）は、「当事者目線の障がい福祉」を実践するための事業計画が募集要項に沿って忠実に立案されており、これを担っていく職員が、意思決定支援の取組を通じて、利用者の想いを汲み取ることやチーム支援の重要性を身をもって経験している点は評価できる。また、法人全体として、利用者毎の個別の意思決定支援の必要性を認識しており、過去の指定管理者であった時期に比して評価できる。

一方で、運営体制において、課題解決のための複数の委員会の新設が予定されているが、その必要性について明確ではなく職員に負担を課す体制となる可能性があるなど課題が認められた。

また、身体拘束に対する取組についてマニュアルの見直しがされておらず、法人内における過去の問題事例に対する振り返りや改善策の構築なども不十分であるなど、ガバナンスの面ではいまだ改善の途上にある。

上記の諸点を総合的に検討した結果、改善を求める点は認められるものの、新たな取組である当事者の意思決定を重視した支援のあり方などを踏まえれば、「当事者目線の障がい福祉」を理解し、実践していくことができる法人であると評価した。

【各論】

I サービスの向上

中項目1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等

- 「当事者目線の障がい福祉」の趣旨を理解しており、運営方針が事業計画書に反映されている。
- 「当事者目線の障がい福祉」の取組については、県が目指す方向性に忠実であるあまり、法人独自の特徴的な取組や法人としてこのような施設にしたいという具体的な考えが見られなかったことから、今後の実践の中で、暮らしの場の移行だけに限らず、利用者が希望する生活の実現に取り組むことを期待したい。
- ガバナンスの改善の必要性を認識し、各種委員会の設置やチェック機能の強化を図っているが、取組の乱立により、職員が利用者支援に充てる時間が削られる等、風通しの悪さにつながる懸念されるため、組織運

営のあり方を見直していく必要がある。

中項目3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

- 意思決定支援において、施設職員を含めた外部の関係者が加わり、チームとして利用者本人の望みを理解することを経験してきた。また、現場の職員が日々の支援記録、個別支援計画及びライフヒストリー等の重要性に気づき、利用者を多角的にアセスメントすることに取り組んできた実績がある。
- 地域との交流に関しては、地域特性等を踏まえた内容があまり見られないことから、利用者にとって本当に必要なものが実施されるように、さらなる取組みを求める。
- 身体拘束の件数がゼロになったとされているため、問題が表面化していないが、旧来型の行動制限のマニュアルの見直しが図られていないことや身体拘束・虐待防止の研修を職員自らの学習に委ねる体制となっているなど、身体拘束をゼロとする取組には不十分な点が認められ、更なる運営者の意識の改善が必要である。

Ⅲ 団体の業務遂行能力

中項目7 人的な能力、執行体制

- これまで多くの入所施設を運営してきた経験等は評価できる。
- 個室を活用した利用者支援、ユニット玄関の24時間開錠等は新しい試みであり、試行錯誤しながら、一人ひとりの利用者の意見を聞きながら取組を進めている。

中項目10 事故・不祥事への対応、個人情報保護

- 過去の身体拘束や虐待に関する振り返りが不十分であり、不祥事等に対する認識の甘さが認められた。

8 評価項目に関する議事概要

選定基準のうち、特に議論した評価項目に関する当評価委員会の意見は次のとおりである。

I サービスの向上

中項目1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等 12/20点

- ・ 「当事者目線の障がい福祉」の趣旨を理解しており、運営方針が事業計画書に反映されている。一方で、法人として主体的に実践を目指している事柄については、具体性が乏しい。
- ・ 管理運営や執行体制など、ガバナンスの改善の必要性を認識し、各種委員会の設置や外部からのチェック機能の強化を図っているが、取組の乱立により、職員が利用者支援に充てる時間が削られる等、風通しの悪さにつながるものが懸念されるため、組織運営のあり方を見直していく必要がある。
- ・ 理事会の議事録を見る限り、県による指導の重要性の認識及び改善を図る意識が希薄である。
- ・ 地域とのつながりでは、運営協議会などの体制が整えられ、地域住民との意思疎通を図ろうとしていることは評価できる。
- ・ 様々な意見や仕組みを取り入れようする意欲や変わっていかこうとする姿勢は評価できる。取り組み姿勢を維持しつつ、課題を改善していくことを期待する。

中項目3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金 18/30点

- ・ 同法人は、意思決定支援において、施設職員を含めた外部の関係者が加わり、チームとして利用者本人の望みを理解することを経験してきた。
また、現場の職員が日々の支援記録、個別支援計画及びライフヒストリー等の重要性に気づき、利用者を多角的にアセスメントすることに取り組んできた実績は評価できる。
- ・ 今まで集団生活を送ってきた方々が、新たに小規模ユニットで生活することとなったが、今後は、利用者本人が本当に個室の生活に満足しているのかを確認することで、利用者の望む暮らしを考えていく必要がある。その際、利用者が他の施設を体験することで、他の施設と比較して評価できるような仕組みづくりを期待したい。
- ・ 現場の職員の努力を支える仕組みを組織運営の「あり方」や「考え方」に反映させていくことが必要である。
- ・ また、地域との交流に関しては、地域特性等を踏まえた内容があまり見られないことから、利用者にとって本当に必要なものが実施されるように、さらなる取り組みを求める。
- ・ プレゼンテーションにおいて、「私たちのことを私たち抜きに決めないで」という言葉を用いて、利用者自治会による取組の説明があったが、スローガンで終わらず、より具体的に利用者本人が施設運営に参加できるような取組を期待したい。

- ・ 身体拘束については、行動制限判定会議を月に1度の開催とするなどの旧来型の行動制限マニュアルの見直しが図られていないことや身体拘束・虐待防止の研修を職員自らの学習に委ねる体制となっているなど、身体拘束をゼロとする取組には不十分な点が認められ、更なる運営者の意識の改善が必要である。

Ⅲ 団体の業務遂行能力

中項目7 人的な能力、執行体制 8/10点

- ・ これまで多くの入所施設を運営してきた経験等は評価できる。
- ・ 個室を活用した利用者支援、ユニット玄関の24時間開錠等は新しい試みであり、試行錯誤しながら、一人ひとりの利用者の意見を聞きながら取組を進めていることは評価できる。

中項目9 コンプライアンス、社会貢献 6/10点

中項目10 事故・不祥事へ対応、個人情報保護

中項目11 これまでの実績

- ・ 過去に県から指導があった事故・不祥事に関して、具体的な対応状況が明確にされておらず、事柄の重要性についての認識が依然として不十分であると評価せざるを得ない。
- ・ 理事長などの交代による執行体制の変更前後で何がどのように変わったのかが不明確であった。今後の具体的な改革を期待する。

9 結論

(1) 評価結果 <再掲>

当評価委員会において厳正な評価を行った結果、提案者の順位は次のとおりであった。

順位	団体名（所在地）	大項目別点数			合計点
		サービスの向上	管理経費の節減等	団体の業務遂行能力	
1	社会福祉法人同愛会・ 社会福祉法人白根学園（横浜市）	46	8	16	70
2	社会福祉法人かながわ共同会 （秦野市）	40	10	18	68

(2) 結論

当評価委員会として厳正な審査を行った結果、「当事者目線の障がい福祉」の実現可能性などを総合的に評価し、社会福祉法人同愛会・社会福祉法人白根学園を最も優秀な提案者と判断し、第1位の順位とし、社会福祉法人かながわ共同会を第2位の順位とした。

社会福祉法人同愛会・社会福祉法人白根学園は、とりわけ、「当事者目線の障がい福祉」の実現に関して、利用者が望む暮らしの実現に向けた姿勢や意欲が明確であり、これまでの施設運営において、利用者本人が自分で考え、自分で決めるという仕組みを構築し意思決定支援が実践されていること、加えて通過型施設としての日中活動、就労や地域生活移行の豊富な実績を有しており、これらの点から、その実現可能性の高さが認められた。

なお、当評価委員会の結論としては、指定管理者が交代することとなる。県がこの結論を受け指定管理者を交代させる場合には、法人間で十分な引継ぎを行うこと、また、利用者や家族等に対して、県とともに責任を持って丁寧な説明を行うことを強く求める。

さらに、県に対しては、指定管理者の交代により利用者等に支障が生じないよう、十分な配慮（例えば、利用者、家族、関係者、職員等の問い合わせ窓口や定期的な意見交換の場の設置など）と円滑な引継の実現に責任を持つことを求める。

最後に、当委員会としては、芹が谷やまゆり園の指定管理者が変更するに際し、今後は芹が谷やまゆり園、津久井やまゆり園の指定管理者が、それぞれの長所を取り入れ将来的な連携関係を構築すること、また、引き続き神奈川県内の障害者支援施設のあり方が検討されていくことを期待する。

三浦しらとり園

4 選定基準

(募集要項に記載している選定基準表を記載)

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類の該当箇所
I サービスの向上 (65点)	1 指定管理業務 実施に当た ての考え方、 運営方針等	(1) ガバナンスの 具体的なあり方 (組織による管 理体制)	<ul style="list-style-type: none"> ① 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が反映され、全職員による実践方法が示されているか ② 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか ③ 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか ④ 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっているか ⑤ 組織として、自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか ⑥ 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか ⑦ 利用者を直接支援する現場の職員の労働環境が適法に維持される体制の構築が図られるか ⑧ 業務の一部を委託する場合に業務の選定に当たっての配慮がなされるか 	20	条例第5条第1号 条例第5条第3号 規則第4条第3号 規則第4条第4号	事業計画書1 役員等氏名一覧表 役員経歴書 諸規程類
		(2) ガバナンスの 具体的なあり方 (外部による チェック機能)	<ul style="list-style-type: none"> ① 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制（第三者委員会等）の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り検証することにより、サービスの質の向上が図られるか ② 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか ③ 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか ④ 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか 			

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類の該当箇所
I サービスの向上 (65点)	2 施設の維持管理	(3) 施設設備及び物品の維持管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか ② 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか ③ 介護用品や設備の適切な維持が図られるか 	5	条例第5条第3号	事業計画書 2 委託予定業務一覧表 諸規程類
	3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金	(4) 当事者目線に立った支援の具体的な内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方や具体的な実施方法が示されているか ② 園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に示されているか ③ 通過型施設として、地域生活が困難になった障がい者を一時的に受け入れて、再び地域に帰れるようにするために、具体的で実効性のある地域生活移行の取組が実施されるか ④ 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障がいの特性を理解して、虐待ゼロや身体拘束によらない支援の実現が図られるか ⑤ 被虐待経験を有する障がい児の特性を理解した支援の実現が図られるか ⑥ 定員規模の見直しを視野に入れた地域生活移行の取組を進めるとともに施設入所ニーズに適切に対応できるか ⑦ 地域の医療機関を活用するなど、地域とつながりのある生活を実現するための法人独自の取組が示されているか ⑧ 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか ⑨ より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か ⑩ 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか ⑪ 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか ⑫ 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか ⑬ 利用料金の設定、減免の考え方はあるか 	30	条例第5条第1号 条例第5条第3号 条例第5条第4号 規則第4条第1号 規則第4条第4号	事業計画書 3 人員配置計画書

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
I サービスの向上 (6.5点)	4 事故防止等安全管理	(5) 日常時の安全管理	① 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか ② 日常的なリスクマネジメントが図られるか ③ ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか	5	条例第5条第3号 規則第4条第1号	事業計画書4
		(6) 緊急時の対応	① 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか ② 災害発生時の対応が事前に明確になっているか ③ 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか			
	5 地域と連携した魅力ある施設づくり	(7) 地域の拠点施設としての考え方	① 地域のコミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設運営が図られるか	5	規則第4条第4号	事業計画書5
(8) 地域貢献		① 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか ② ボランティアや研修、施設見学等の受入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか ③ 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供が図られるか				
II 管理経費の節減等 (1.0点)	6 節減努力等	(9) 節減努力等	「最低の提案額」と「積算価格から20%節減した額」のうち、高い金額 $\frac{\text{提案額} - \text{積算価格から20\%以上節減の場合、積算額から20\%節減した額}}{\text{提案額}} \times 10 \text{ 点}$ 注1 「提案額」、「積算価格」は、指定期間内の総額とする 注2 評価点は小数点以下切捨てとする	10	条例第5条第5号	事業計画書6 収支計画書

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類の該当箇所
Ⅲ 団体の業務遂行能力 (25点)	7 人的な能力、執行体制	(10) 執行体制	<ul style="list-style-type: none"> ① 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な職員配置、人材確保が図られるか ② 地域生活移行の計画をもとにした、人員配置が示されているか ③ サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか ④ 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか ⑤ 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか ⑥ 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか ⑦ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか 	10	条例第5条第4号 規則第4条第1号	事業計画書7 人員配置計画書
		(11) 人材育成の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ① 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか ② 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか ③ 外部研修への参加の機会の保障が図られるか ④ 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか ⑤ 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか 			
	8 財政的な能力	(12) 財務状況	<ul style="list-style-type: none"> ① 財務会計に関する内部統制があるか ② 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か ③ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か 	5	条例第5条第5号	事業計画書8 決算書等

大項目	中項目	小項目	評価の視点	配点	指定の基準 (条例、規則)	評価の対象とする申請書類 の該当箇所
Ⅲ 団体の業務遂行能力 (25点)	9 コンプライアンス、社会貢献	(13) コンプライアンス	① 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点徹底され、運営方針にも明確にされるか ② 指定管理者制度に係る関係法令等遵守の観点徹底されており、運営方針にも明確にされるか ③ 指定管理業務を行う際の環境への配慮がされるか ④ 法定雇用率の達成状況等、障がい者雇用促進の考え方と実績があるか ⑤ 障害者差別解消法に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨を踏まえた取組についての考え方があるか ⑥ 団体の状況に応じて、手話言語条例へ対応するか ⑦ 社会貢献活動等CSRの考え方と実績、SDGs（持続可能な開発目標）への取組がされるか	10	条例第5条第3号	事業計画書9 諸規程類
	10 事故・不祥事への対応、個人情報保護	(14) 事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）	① 事故や不祥事が発生した場合の迅速な報告と公表の基準が定められ、遵守が図られるか ② 募集開始の日から起算して過去3年間の重大な事故又は不祥事の有無並びに事故等があった場合の対応状況及び再発防止策はあるか ③ 個人情報保護についての方針・体制の構築、職員に対する教育・研修体制及び個人情報の取扱いが適切に実施されるか		条例第7条第1項第3号	事業計画書10 重大事故・不祥事報告書 諸規程類
	11 これまでの実績	(15) これまでの管理運営状況等	① 指定管理施設と類似の業務を行う施設等での管理実績の状況は良好か ② 県又は他の自治体における指定取消しはないか		条例第5条第3号 条例第5条第6号 規則第4条第2号 規則第4条第4号	事業計画書11 指導監査書類

○ 積算に重大な誤りがある場合又は積算の内容が法令の規定に抵触している場合は、選外となります。

○ 積算に重大な誤りはないが、指定管理業務の実施への支障や地域への悪影響が懸念される場合は、「節減努力等」の評価を0点とすることがあります。

5 評価結果

当評価委員会において厳正な評価を行った結果は次のとおりであった。

団体名（所在地）	大項目別点数			合計点
	サービスの向上	管理経費の節減等	団体の業務遂行能力	
社会福祉法人清和会 （鎌倉市）	44	10	15	69

6 提案概要及び評価の内容

提案者	社会福祉法人清和会
-----	-----------

(1) 提案の概要

1 サービスの向上

(1) 指定管理業務実施にあたっての考え方、運営方針等

①組織による管理体制

- ・ 園の運営方針である3つの柱「一人ひとりの意思を尊重します。」「一人ひとり豊かな生活を実現するように努めます。」「一人ひとりよりよい地域での生活をめざします。」を第二期も継続する。
- ・ 日常生活では、本人の選択できる機会を増やして、様々な体験や見学等の機会を増やし、「意思決定支援」の重要性を認識して、利用者の意思に基づいた支援を行う。
- ・ すでに生活している利用者に対しては、最大限のQOLの向上を図り、在宅の短期入所などの受入れについても、よりよい環境等の中で受け入れて生活できるように工夫を行う。
- ・ 地域生活に移行するための「通過型」施設として、在宅生活が困難になった方を受け入れて、地域の関係機関や事業所等と連携して、地域への生活移行の推進を目指す。
- ・ 各寮単位による会議、委員会を設置し、課題となることや検討が必要なものについては、上位会議である運営会議（支援部・管理課・診療所も含めた意思決定機関）に上げる。運営会議での決定事項は、寮会議等で全員に周知を行う。
- ・ 運営会議の開催前に、施設長も含めた部課長会議を開催し、幹部の考え方の意思統一を図る。
- ・ 運営会議において、人権の尊重や虐待防止、身体拘束廃止などの重要な内容は施設長から強く発信し、各寮・委員会での方針の方向性を打ち出し、ガバナンスの強化を図る。
- ・ 職員の階層別の体系化を図って研修（新任職員・2～5年目職員・中堅職員・リーダー職員等）を実施し、各層で受講しなければならない研修を定め、必要な専門性を学べる体制を構築する。
- ・ 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）を主催し、自閉症児者への専門支援、強度行動障害を有する利用児者への支援における県下の障がい関係職員の人材育成を年3回行い、市や施設等からの要請を受けてコンサルテーション等

の支援を実施する。

- ・ 園の「虐待防止マニュアル」を作成し、事案があった場合はマニュアルに基づいて速やかに対応する。令和4年度からは法人として共通の虐待防止委員会を設置する。
- ・ 身体拘束判定会議（身体拘束適正化委員会）を令和3年4月より設置・運営し、令和3年9月には、身体拘束の実績がゼロとなっている。虐待防止、身体拘束の防止については、引き続き研修を実施する。
- ・ 全職員を対象に年1回、「職員アンケート」を実施し、自らの支援を振り返る機会を設ける。結果は運営会議に報告し、改善の必要な事柄などについて各寮で話し合いを行う。
- ・ 当事者目線の支援の推進のために、園内において、様々な関係者や専門職の立場から議論を重ねる。具体的には、生活支援部会議内に利用者援助方針検討会議を設け、方向性を園全体で確認し、個別に多職種によるカンファレンスを重ね、支援の見直し・検証を行う。
- ・ 利用者の意思を尊重する意思決定支援の考えに基づき、令和3年度より利用者本人に対する満足度調査を園全体で実施している。調査結果を、園の運営にも反映し、必要な改善を加える。
- ・ 衛生委員会で労働災害の発生状況等を話し合い、事故のない職場環境の構築を図る。職員に対しては、ストレスチェック等により、ストレス度の高い職員に対して精神科医師や産業医、施設長などによる面接を推奨し、職員対象の研修会を行うなど、メンタルヘルス対策を図る。
- ・ 建物管理業務については、プロポーザル方式による選定、給食業務については、安全衛生管理及び調理員の確保や給食業務の運営の負担軽減を図るために業務委託を実施している。洗濯業務については、地元の社会福祉法人が運営する事業所に委託し、地域との連携・障がい者雇用の場の確保に努めている。診療所については、県立時代から社会福祉法人湘南福祉協会に業務委託し、利用者一人ひとりをよく理解した医師及び看護師により医療業務を行い、支援部門と緊密に連携している。

②外部によるチェック機能

- ・ 第三者評価を受審（5年間で2回）し、様々な指摘や評価を受ける中で、支援の振り返りを行う。
- ・ 苦情解決第三者委員やオンブズパーソン等との意見交換の場を設け、日々の支援の検証を行い、サービスの向上に努める。
- ・ 園内に「声のポスト」を設置し、園の運営に対して当事者、ご家族、他事業所の職員等の意見を伺う。意見への回答を園内に掲示し、内容によっては直接話を伺う。
- ・ 利用者の本人活動の会「話そう会」では、利用者からの生の声を施設長や栄養士、オンブズパーソンなどが直接聞き取り、内容を他の職員に周知して献立や行事に反映させるなど、日々の運営に生かす。

(2) 施設の維持管理

- ・ 施設管理業務を委託し、委託先の担当者が週2回園内を巡視して施設や設備

に不具合な箇所がないかの点検を行い、軽微なものはその場で速やかに修理を行う。

- ・ 日常的な定期点検と、現場の職員からの修理報告により、修繕や交換を検討すべき案件が発生した場合には、部課長会議（幹部会議）で検討し、必要に応じて県への相談・調整を図る。
- ・ 警備業務、保守点検業務、清掃業務については、法人が契約した業者に業務委託する。
- ・ 利用者の安全な生活と職員の介護負担の軽減を図るため、理学療法士と相談をしながら低床（電動ベッド）、車椅子等の介護用品や介護機器を購入する。

（３）利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

- ・ 利用者一人ひとりには、それぞれに尊重されるべき意思があり、その表現の仕方も様々という理解のもと、支援者がしっかりと利用者の思いを汲み取り、利用者自らの意思が反映された生活が送れるように、意思決定支援を促進する。
- ・ 意思決定支援を進めるために、本人のこれまで育ってきた環境や思い出に残っていること、家族や友達との関係、好きなことや苦手なことなど、その人を知る手掛かりとなる情報を、本人のみならず本人に関わりのあるあらゆる方から収集する。本人のこれまでの生活の全体像を理解することで、本人の望みや願いを知る手掛かりとする。
- ・ 意思決定支援によって確認された本人の望みや願いを支援者で共有し、それらを反映したサービス等利用計画や個別支援計画を作成し、本人に同意をいただいた上でサービスの提供を行う。
- ・ 個別支援計画の策定においてはサービス管理責任者が中心となり、本人の思いを汲み取り、本人に係る関係者並びに専門職の声と意思決定支援で蓄積した記録を基に計画の作成に努める。日頃の支援で確認した利用者の反応は言葉だけでなく、表情やしぐさなどあらゆる意思表出を観察することで、計画した支援内容がご本人にとってより良いものとなるように努める。
- ・ 定期的にサービス提供の結果をモニタリングし、適切に評価を行う。その際に、本人の生活満足度を高めたかを評価する視点を大切にし、これらの評価の情報を記録（モニタリング票）に残す。
- ・ 利用者の満足度を評価する方法として、モニタリング評価に加え、令和３年度から新たに「利用者満足度調査（ハピネス・ステップ）」を実施し、利用者一人ひとりの特性に配慮した聞き方で、言語だけでなく、文字や写真、カード、現物などその方にあった方法で、それぞれの思いを汲み取ることにしている。回答は個別支援計画の作成にも活かし、当事者目線の支援につなげる。
- ・ 利用者の意見、要望、苦情等を、話そう会や声のポスト等で広く集約し、それらの意見を日常生活や園運営に反映し、利用者の権利擁護と福祉サービスの向上を図る。
- ・ 本人の望む生活を本人と関係者で確認し、その中で三浦しらとり園に入所する目的や期間を明確にし、本人の同意を得た上で支援を行う。入所することがゴールではなく、その先の生活を見据えた支援を実践する。そのためには、入所前から関わっている関係者との共通理解が必要であり、サービス担当者会議

等で、しっかりと本人の望む暮らしを確認した上で、チームで支える仕組みを作っていく。

- 利用者の尊厳と主体性を尊重し、身体拘束を安易に正当化することなく、職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止に向けた意識を持ち、身体拘束によらない当事者目線の支援を実践する。また、「身体拘束の廃止」を最終目的と捉えるのではなく、利用者個人の尊厳を大切にして、持てる能力を最大限に発揮できるよう支援し、利用者のより豊かな生活や実りある生活を目指す。具体的には、人権委員会、虐待防止委員会を設置、委員会の中に身体拘束判定会議を設け、身体拘束の適正化を図る。
- 強度行動障がい者の特性理解については、県より強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）の委託を受けており、研修運営に加え、講師やファシリテーターとしても参加している。
- 被虐待経験を有する児童の障がい特性や心理面を理解するために、児童相談所からの情報提供資料や精神科医師の診断等を参考にしたり、当園の心理担当職員による面接やプレイセラピー、箱庭療法等によるアプローチ、児童相談所の親子支援チームによる家族関係再構築に向けたカンファレンス、学校との情報共有等を実施したりすることで、被虐待経験を有する児童の心のケアや、成人に向けての支援を進める。
- 地域生活移行の取組として、横須賀市入所検討会議や横須賀市障害関係施設協議会、高齢施設協議会、グループホーム連絡会等に参加し、地域の関係機関と連携し、民間施設やグループホーム、高齢施設への見学や体験等を通じて、その方にあった生活の場を検討する。また、重度障がい者や過齢児の地域移行先としてのグループホームの建設に向けて法人として検討する。
- 地域とつながりのある生活を実現するために、地域の医療機関の活用、余暇活動に積極的に取り組む。施設内の診療所については、今後、診療実績の少ない診療科目を外部受診に切り替えるなど、費用対効果も考慮し見直しを検討する。余暇活動については、施設の外に出ることのみを目的とせず、本人の意向に沿った外出を企画、実行する。
- 日中活動の外部事業所の活用については、入所施設内で活動を完結するのではなく、地域の他事業所への通所などを目指していくことで、更なる地域交流を進める。また、介護デイサービス事業所の活用や、他事業所とコラボレーションした活動、在宅や他事業所で日中の支援に困っているケース等で、園の専門性を活かした日中支援（生活介護）を利用するなど、相互利用を検討する。
- 指定管理者が交代する場合は、書類による引き継ぎの他、次期指定管理者となる職員を前年度に受け入れて、実際に一緒に直接支援を行いながら丁寧に引き継ぐなどして、利用者にも不利益を与えないようにする。
- 短期入所・日中一時の受入れについては、今後も本人のニーズに加えて、介護者の高齢化等による利用増加も予想されるため、他機関や他事業所からも協力を得ながら、地域で連携して対応し、引き続き在宅支援の拠点的な役割を果たしていく。
- 当事者目線の支援の取組については、広報誌「しら鳥」やホームページ、本人やご家族向けに作成している「園だより」等と合わせて地域に向けた公報・PR活動を行う。

- ・ 手話言語条例への対応として、強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）の募集案内には、手話通訳者や介助犬、車いす等、受講する上で必要な配慮をあらかじめ確認しており、引き続き必要に応じて合理的な配慮を行う。
- ・ 平成26年から自主事業として特定相談支援事業及び障害児相談支援事業を実施しており、引き続き、適切な障害福祉サービス等が、多様な事業者から総合的かつ効率的に提供されるよう相談し、サービス等利用計画作成等の援助を行う。
- ・ 利用料金については、三浦しらとり園条例に掲げる額を、関係法令の規定に基づき設定し、適切に徴収する。

（４）事故防止等安全管理

①日常の安全管理

- ・ 日常生活での支援に関する各種マニュアルを整備し、園全体の共通理解として全職員に周知している。特に新規採用職員には、入職前の研修や入職後のオリエンテーションでマニュアル等について必ず周知している。また、各寮で年度ごとに業務マニュアルを作成し、個別の配慮に応じた支援が行えるようにする。
- ・ 各種マニュアルに応じた研修も実施し、実際に職員が食事介助を受けるなど、利用者目線に立った体験型研修を実施している。
- ・ 事故防止について、予測される事故に対し、迅速かつ的確な対応を確保するために必要な事項をまとめた「事故対応マニュアル」を作成する。
- ・ リスクマネジメント委員会が中心となり、各寮から集まったインシデント報告を集計し、具体的な職員の動きや利用者特性の傾向を明確にし、支援の着眼点を分析、さらに結果を園全体で共有することで、事故防止につなげていく。緊急度の高いインシデント報告があった際には、リスクマネジメント通信を発行し、全園に情報提供と注意喚起を促す。
- ・ 診療所と連携して「転倒・転落アセスメントシート」を活用し、半年ごとに全利用者の転倒・転落に関するアセスメントを実施し、その結果を各寮で集計し、園全体で確認する。リスクの高い利用者には個別に「転倒・転落防止計画」を作成し、未然に事故防止に繋げられるよう環境を整える。
- ・ 感染症対策マニュアルを作成し、感染症が発生した場合の対応について、疾病ごとの標準的な対応を定める。また、新型コロナウイルス感染症に対応するために、感染症対策委員会を月1回開催する。「新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続計画（BCP）」を作成し、園内で新型コロナウイルス感染症が発生したとしても必要なサービスを継続的に提供できる体制を構築する。

②緊急時の対応

- ・ 「事故対応マニュアル」に基づき迅速かつ的確な対応を行う。「与薬動作研修」や「熱中症予防研修」等、あらかじめリスクを理解した上で支援できるように、事故防止のための研修を実施する。
- ・ 発生した事故については、利用者の家族等、県及び市町村に報告を行う。事故の内容は分析の上、職員間で共有し、事故防止につなげる。利用者の人命にかかわる深刻な事案については、重大な事故等対策会議の中で、原因究明と再

発防止策を迅速に図り、全園的に周知を図る。

- ・ 「三浦しらとり園消防計画」に基づき、具体的な避難誘導、及び非常災害に対する不断の注意や訓練の方法等について「防災マニュアル」を定め、火災、地震、津波、土砂災害等を想定した避難訓練を毎月実施する。
- ・ 行政や近隣自治会、横須賀市内の障がい関係施設等との連携も強化し、有事の際には（福祉）避難所としても活用できるように備蓄等の準備を行う。
- ・ 平成29年10月に取りまとめられた「津久井やまゆり園再生基本構想」の報告書をもとに、園内16か所に防犯カメラを設置、レーザーセンサーによる夜間監視等を開始している。夜勤者は外部と連絡が取れる通信機器を携帯し、久里浜南警察署員による防犯訓練等を行う。また、夜間の安全管理体制の強化のため、県の予算化により二つの寮に3人の夜勤職員を配置し、平日の夜間や土日祝日に警備員を配置するなど人的な対策も講じる。

（５）地域と連携した魅力ある施設づくり

①地域の拠点施設としての考え方

- ・ 横須賀市では、大規模災害時には、各避難所に一次福祉避難所を設置、より多くの支援を必要とする人のために、二次及び三次福祉避難所を開設することとしている。
- ・ 三次福祉避難所（二次福祉避難所では対応が難しい障がい者で、一次、二次福祉避難所を巡回する保健師等により判断された人を受け入れる）としての協定自体は横須賀市と締結していないが、有事の際は体育館や自活訓練棟などを開放し、積極的に地域の拠点として役割を果たしていく。

②地域貢献

- ・ 地域の人々が三浦しらとり園を利用するために、毎年恒例となっている交流行事（地域のお祭り等）については年間行事に組み込み実施する。また、それ以外も随時申し込みを受け付ける。
- ・ ボランティアの受入れは年間延べ1000人を超えており、その内容も、陶芸や皮工芸、散歩の付き添い等の利用者活動のサポートから園内の環境整備の手伝い等多岐にわたる。引き続き関係機関と連携しながら、広く周知を呼びかけることでボランティア活動を活性化する。また、実習生の受入れについても積極的に行う。
- ・ 地元企業等には調理業務・洗濯業務を委託している。調理業務については、定期的に企業と業務について話し合いの場を持つことで、より利用者の意向が反映されたサービスが提供されている。また、洗濯業務については、地域の福祉事業所に委託し、事業所の利用者の収入源となっている。

2 管理経費の節減等

- ・ 提案額（総額） 2,408,690千円 （県の積算額 3,010,865千円）

3 団体の業務遂行能力

（１）人的な能力、執行体制

①執行体制

- ・ 日中活動を担う活動支援班の職員も地域に利用者と共に出て行く、または外部事業所の利用者を日中だけ受ける等も検討する。日中活動コーディネーターを配置し、施設で完結しない支援に向けて、地域の外部事業所等と緊密に連携して、日中の外部事業所の活用を促進する。
- ・ 定員規模の見直しを視野に入れ、地域生活移行担当職員を配置し、本人の意思に即した地域生活移行に取り組み、グループホームなどの事業所の開拓や体験、調整に努める。また、地域移行後には、アフターフォローを行い、必要な支援を行う。
- ・ サービス管理責任者については、定員規模の見直しに合わせて、適切に配置するとともに、指導的職員（管理者、部課長）についても、見直しを行う。
- ・ 職員採用にあたっては、本人が障がい者に対してどのように向き合うのかという視点や、障害のある方々に対しての理解や人権を尊重する考え方を重視する。
- ・ 適切な労働環境の確保にあたり、記録の簡素化等の業務改善や業務分担の見直し、「ノー残業デー」の設定等の取組により超過勤務の削減を図る。
- ・ 職員の負担軽減策として、自力での入浴が困難な利用者の入浴支援のリフト浴設備の設置、低床ベッドの導入などを行っている。また、ハラスメント対策については、平成31年に法人の就業規則に職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの禁止条項を追加し、相談窓口を決めて対応している。
- ・ 業務の一部を委託する場合には、業務の進行状況や内容、作業の安全性等の報告を義務付け、業務の変更が必要な場合に必ず指示を仰ぐことなども含めて委託契約書に明記する。担当部署においては委託した業務が支障なく行われているかを確認する体制を整える。

②人材育成の考え方

- ・ 研修は、研修実施マニュアルに基づき、サービスの質の向上や、職員の支援技術の向上を図ることを目的に組織的・計画的に実施する。平成28年度には、監事監査の助言を受けて、「新任」「2～5年目」「中堅」「リーダー」「幹部」の階層に分け、各階層で、到達目標と重点テーマを設定した研修体系を確立した。この研修体系を基に、本人の希望も踏まえ、各職員に修得が必要とされる資質、技術を把握し、それに合った研修を促進する。
- ・ 研修・広報委員会では、企画した研修が日々の業務に有益に作用するために、受講者の意見や感想を踏まえ、その都度評価し、次年度の研修計画に反映する。
- ・ 平成28年度からは、園も所属している横須賀市内の障がい関係16法人で組織する「横須賀市障害関係施設協議会」主催の階層別研修にも企画の段階から関わり、新人合同研修や施設間交流研修、中堅職員宿泊研修等にも積極的に参加している。引き続き、地域の他事業所とも連携しながら、各種様々な研修の企画と積極的な参加を通じて、園内に留まらず、地域の支援力向上にも寄与する。
- ・ 職員ケアのための研修として、衛生委員会が中心となり、外部講師を招いての「福祉現場におけるメンタルヘルス対策」の講義や園診療所長による「職場

のメンタルヘルス」、園の理学療法士による「腰痛予防実践研修」などを企画・実施する。

- ・ 研修に講師等に関わることで、支援力の向上を図るために、平成29年から事務局として実施している「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」では、講師やファシリテーターとして参加している。また、サービス管理責任者研修（基礎・実践・更新）にも、統括やファシリテーターとして派遣している実績がある。園内にフィードバックすることで、その後の支援に還元していく。
- ・ 当事者目線を意識した研修システムとして、「意思決定支援」の研修が重要と考え、令和3年度から配置している利用者目線の支援推進マネージャーが中心となり、意思決定支援の仕組みの構築に努めている。「意思決定専門研修」に参加している職員が、その内容を園にフィードバックすることで、園全体に意思決定支援を中心とした利用者目線の支援を推進する。この意思決定支援研修への参加を園の研修体系にも必須研修として組み込み、継続して取り組む。
- ・ 当事者目線を意識した研修として、「食事支援研修」「トロミ研修」「ブラッシング研修」など体験型の実務研修を多く取り入れる。また、当事者本人が講師として参加する研修を企画する。
- ・ 外部研修は、他施設の職員や関係者との交流の場と考え、現場の支援員だけでなく、心理士や栄養士、理学療法士などの専門職、また管理課なども含めて、職種に応じて柔軟に参加できる機会を保障する。

（2）財政的な能力

- ・ 各事業所の事務担当者を対象として会計の実務及びコンプライアンス遵守を目的として、毎月専門家による研修会を開催する。現在社会福祉法人に求められていることなど、会計の実務の範囲に限らず幅広い知識の取得を行い、その中で、会計の実務においては、各施設の毎月の財務三表作成から完了までの過程において、統一性を含む内容の確認を本部において行い、その後会計事務所の毎月の巡回において内容のチェックを行う。
- ・ 基本財産及び運用財産の管理状況については、該当する固定資産やファイナンスリース等、購入及び決算時に減価償却・国庫補助積立金の計上取り崩しを施設毎にし、その内容を本部でチェックし、台帳への記載漏れや廃棄したものの確認を行う。すべての管理は会計ソフトへの入力による台帳による管理をし、財産目録に表示する。
- ・ 借入金の償還期間については、鎌倉清和園・鎌倉由比は令和4年で返済完了予定。鎌倉清和は2026年までの5年間、毎年1,115千円の返済予定。鎌倉清和由比は2025年から10年間、毎月500千円の返済予定。

（3）コンプライアンス、社会貢献

- ・ 障害者虐待防止法の法令遵守については、園の基本方針で明確に示している。また、法改正に伴い、園の「虐待防止マニュアル」についても改正して周知する。
- ・ 指定管理者制度に係る関係法令の遵守については、園の基本方針にコンプライアンス等の法令遵守の考えを盛り込み、施設長が発信して周知を徹底する。
- ・ 環境への配慮として、神奈川県事務事業温室ガス排出抑制計画に沿って、温

室効果ガスの排出量の削減に努める。環境に配慮した商品やサービスの購入を推進し、電気、ガス、ガソリン等のエネルギー使用量の削減に向けて取り組む。

- ・ 障害者雇用の促進については、法定雇用率2.3%に対し、実雇用率1.58%となっている。庁内清掃作業について、グループホームで生活する方1名の雇用を行っているが、現在は1名不足している状況であり、今後新たに1名の雇用を検討する。
- ・ 「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨については、全職員に配布、周知を行い、障害者差別解消法の理念は、「三浦しらとり園職員行動指針」に反映し、当園全職員が認識しながら利用者支援に取り組む。
- ・ 社会貢献活動等のCSRについては、社会福祉法人としての社会的責任と捉え、積極的に地域と交流して役割を果たしていく。地域あるいは神奈川県内の実習生や研修生の積極的な受入れ、地域の障害者施設の職員や学校の教員へ研修会開催等、地域の障害者支援のスキルアップを図る。
- ・ SDGsの「誰一人として取り残さない」という考え方は、清和会の「誰一人路頭に迷わすことはしない」という基本姿勢と共通しており、目標3の保健、目標4の教育、目標10の不平等、目標17の実施手段と特に関わりがある。

(4) 事故・不祥事への対応、個人情報保護

- ・ 事故や不祥事が発生した場合は、利用者家族への報告とともに、速やかな行政報告を行い、行政と緊密に連携して発生に至る検証と再発防止に努める。
- ・ 個人情報保護法を踏まえ、法人並びに事業所が保有する個人情報の適切な管理に関し「個人情報保護規程」を定めている。また、適切な個人情報の管理運用については、「個人情報保護規程運用指針」に示しており、職員が日常業務で気を付けること、利用者の個人情報が記載されている書類等の取扱いについて「個人情報保護に関する職員マニュアル」を定めている。

(5) これまでの実績

- ・ 法人が運営する鎌倉清和園において、指定管理施設と類似の業務を行っている。
- ・ 県又は他の自治体における指定取消しはない。

(2) 評価委員会の採点結果

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	ガバナンスの具体的なあり方（組織による管理体制）	<ul style="list-style-type: none"> 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が反映され、全職員による実践方法が示されているか 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっているか 組織として、自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか 利用者を直接支援する現場の職員の労働環境が適法に維持される体制の構築が図られるか 業務の一部を委託する場合に業務の選定に当たっての配慮がなされるか 	20	16	16	12	16	12	8	16
	ガバナンスの具体的なあり方（外部によるチェック機能）	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制（第三者委員会等）の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り検証することにより、サービスの質の向上が図られるか 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか 								
	施設設備及び物品の維持管理能力	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか 介護用品や設備の適切な維持が図られるか 	5	4	4	3	4	3	3	3

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
I サービスの向上	当事者目線に立った支援の具体的な内容	<ul style="list-style-type: none"> 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方や具体的な実施方法が示されているか 園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に示されているか 通過型施設として、地域生活が困難になった障がい者を一時的に受け入れて、再び地域に帰れるようにするために、具体的で実効性のある地域生活移行の取組が実施されるか 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障がいの特性を理解して、虐待ゼロや身体拘束によらない支援の実現が図られるか 被虐待経験を有する障がい児の特性を理解した支援の実現が図られるか 定員規模の見直しを視野に入れた地域生活移行の取組を進めるとともに施設入所ニーズに適切に対応できるか 地域の医療機関を活用するなど、地域とつながりのある生活を実現するための法人独自の取組が示されているか 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか 利用料金の設定、減免の考え方はあるか 	30	18	18	24	24	12	12	18
	日常時の安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか 日常的なリスクマネジメントが図られるか ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか 	5	4	3	4	4	4	3	4
	緊急時の対応	<ul style="list-style-type: none"> 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか 災害発生時の対応が事前に明確になっているか 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか 	5	4	3	4	4	4	3	4

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅰ サービスの向上	地域の拠点施設としての考え方	<ul style="list-style-type: none"> 地域のコミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設運営が図られるか 	5	3	3	3	5	4	2	3
	地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか ボランティアや研修、施設見学等の受入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供が図られるか 								
Ⅱ 管理経費の節減等	<p>「最低の提案額」と「積算価格から20%節減した額」のうち、 高い金額 $\frac{\text{提案額}}{\text{積算価格から20\%以上節減の場合は、提案額から20\%節減した額}} \times 10 \text{ 点}$</p> <p>注1 「提案額」、「積算価格」は、指定期間内の総額とする 注2 評価点は小数点以下切捨てとする</p>		10	10	10	10	10	10	10	10
Ⅲ 団体の業務遂行能力	執行体制	<ul style="list-style-type: none"> 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な職員配置、人材確保が図られるか 地域生活移行の計画をもとにした、人員配置が示されているか サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか 	10	8	6	6	8	8	2	6
	人材育成の考え方	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか 外部研修への参加の機会の保障が図られるか 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか 								

大項目	小項目	評価の視点	配点	各委員による 仮採点結果						委員会 としての 評価点
				A	B	C	D	E	F	
Ⅲ 団体の 業務遂行能力	財務状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 財務会計に関する内部統制があるか ・ 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か ・ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か 	5	3	3	3	3	3	3	3
	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点で徹底され、運営方針にも明確にされるか ・ 指定管理者制度に係る関係法令等遵守の観点で徹底されており、運営方針にも明確にされるか ・ 指定管理業務を行う際の環境への配慮がされるか ・ 法定雇用率の達成状況等、障がい者雇用促進の考え方と実績があるか ・ 障害者差別解消法に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨を踏まえた取組についての考え方があるか ・ 団体の状況に応じて、手話言語条例へ対応するか ・ 社会貢献活動等CSRの考え方と実績、SDGs（持続可能な開発目標）への取組がされるか 	10	8	6	6	8	6	4	6
	事故・不祥事の説明責任 (外部への情報発信)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故や不祥事が発生した場合の迅速な報告と公表の基準が定められ、遵守が図られるか ・ 募集開始の日から起算して過去3年間の重大な事故又は不祥事の有無並びに事故等があった場合の対応状況及び再発防止策はあるか ・ 個人情報保護についての方針・体制の構築、職員に対する教育・研修体制及び個人情報の取扱いが適切に実施されるか 								
	これまでの管理運営状況等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定管理施設と類似の業務を行う施設等での管理実績の状況は良好か ・ 県又は他の自治体における指定取消しはないか 								
		合計	100							69

(3) 評価講評

県は、令和5年4月からの指定管理において、「当事者目線の障がい福祉」の実現に向け、これまでの指定管理業務を見直すとともに、地域生活移行を積極的に進める、通過型施設への転換を求めている。

具体的には、利用者の意思決定支援に取り組み、本人の希望に応じて、日中活動を施設外の事業所に通えるようにすることや、こうした取組を実践するために必要な職員配置の見直しを進めるなど、通過型施設のあるべき姿を示して、指定管理者の募集を開始した。

当評価委員会は、県が実現をめざす「当事者目線の障がい福祉」を理解して、実践していくことができるかという視点で、選定基準に基づき申請法人（社会福祉法人清和会）から提案のあった事業計画の内容を評価した。

【総評】

申請法人（社会福祉法人清和会）は、法人全体として意思決定支援の重要性を認識し、利用者の意思に基づいた支援を行うことの必要性や、通過型施設として利用者の地域生活移行の推進を目指す姿勢が具体的に示されていた。特に通過型施設としてのあり方については、利用者個人毎の支援課題の把握の実績が認められ、利用者の地域生活移行が実現した事例などの経験もあり、意思決定支援の重要性が理解されている点とも相まって、今後の積極的な取組が期待できる。

また、現場職員だけではなく施設運営者においても、当事者目線での利用者支援のあり方を理解し、さらに推進しようとする姿勢が顕著であった。支援の見直しや改善を常に意識した支援体制を構築している点なども評価できた。

さらに、身体拘束によらない支援に向けて、障害者虐待防止法の施行に速やかに対応し職員に周知徹底を図るなど積極的な取組を図り、身体拘束事例をゼロとしている点も評価できる部分であった。

一方で、通過型施設に向けて、地域の社会資源を構築するためには、地域の事業所と連携するなどの工夫が必要であり、さらなる取組を期待したい。

上記の諸点を総合的に検討した結果、改善を求める点は認められるものの、新たな取組である当事者の意思決定を重視した支援の在り方などを踏まえれば、「当事者目線の障がい福祉」を理解し、実践していくことができる法人であると評価した。

【各論】

(特に評価した点)

- 通過型施設を実践するために入所期限を設定しており、他法人のグループホームへの体験等を重ねることで、園から地域生活に移行した実績がある。
- 事業説明の場において、施設運営職員が現場職員による当事者目線での支援のあり方を理解し具体的に解説するなど、取組の一貫性があり法人全体で当事者目線での支援が実現できている。
- 身体拘束によらない支援に向けて、障害者虐待防止法が施行された時点で職員に周知徹底を図るなど、法人独自で積極的な取組を促し、身体拘束ゼロを実現している。
- 職員研修については、体験型実習など実地に即した具体的な内容となってお

り、職員の年次を意識した研修スケジュールが体系化されている。

- 地域とつながりのある生活を実現するため、余暇活動で利用者が地域の美容院や喫茶を利用するなど、地域を巻き込んだ努力をしている。

(改善が必要な点)

- 通過型施設に向けて、地域の社会資源を構築するためには、地域の事業所と連携するなどの工夫が必要であり、さらなる取組を期待したい。
- 利用者の私物が共有スペースに置かれているなど、利用者のプライバシーへの配慮が欠ける点については、改善が必要である。
- 指導監査において、施設の一元的な管理が不十分であり、従業者に運営基準を遵守させるための指揮命令が不十分と市から指導を受けている点については、改善が必要である。

【結論】

当評価委員会として厳正な審査を行った結果、社会福祉法人清和会については、改善が必要な点もあるものの、総じて県が求める「当事者目線の障がい福祉」が実現できる法人であると認めることができ、指定管理者候補としての水準を満たすものと判断した。

7 評価項目に関する議事概要

選定基準のうち、特に議論した評価項目に関する当評価委員会の意見は次のとおりである。

I サービスの向上

中項目1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等 16/20点

- ・ 意思決定支援の重要性を認識し、利用者の意思に基づいた支援を行うことや、通過型施設として地域生活移行の推進を目指すことが事業計画に反映されており、当事者目線の支援のためのポイントを押さえている点は評価できる。
- ・ 質疑応答において、現場職員が当事者目線で支援を行う様子を具体的に説明するなど、園の幹部職員が現場職員の取組をしっかりと理解していることが確認できた。
- ・ 現指定管理者としての利用者支援の実績だけではなく、利用者本人への利用者満足度調査を実施して支援の見直しを行うなど、支援を改善する努力がみられた点は評価できる。
- ・ 指導監査において、施設の一元的な管理が不十分であり、従業者に運営基準を遵守させるための指揮命令が不十分と市から指導を受けている点については、改善が必要である。

中項目3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金 18/30点

- ・ 通過型施設であることを強調しており、それを実践するために入所期限を設定している点、他法人のグループホームへの体験等を重ねることで、園から地域生活に移行した実績がある点は評価できる。
- ・ 地域生活移行について、市の入所検討会議やグループホーム連絡会に参加するなど、地域の関係機関と連携し、自発的に取り組む意識がみられた点は評価できる。
- ・ 身体拘束によらない支援に向けて、障害者虐待防止法が施行された時点で職員に周知徹底を図るなど、法人独自で積極的な取組を促し、身体拘束ゼロを実現している点は評価できる。
- ・ 利用者の食事について、バイキングなど利用者本人が選択できる形にした点は、意思決定支援の一環として評価できる。
- ・ 利用者の私物が共有スペースに置かれているなど、利用者のプライバシーへの配慮が欠ける点については、改善が必要である。

中項目5 地域と連携した魅力ある施設づくり 3/5点

- ・ 地域とつながりのある生活を実現するため、余暇活動で利用者が地域の美容院や喫茶を利用するなど、地域を巻き込んだ努力をしてきた点は評価できる。
- ・ 利用者本人の会と地域との交流会を行うことにより、利用者本人の会の役割や活動をさらに広げていくことを期待したい。
- ・ 通過型施設に向けて、地域の社会資源を構築するためには、地域の事業所と連携するなどの工夫が必要であり、さらなる取組を期待したい。

Ⅲ 団体の業務遂行能力

中項目7 人的な能力、執行体制 6/10点

- ・ 職員研修については、体験型実習など実地に即した具体的な内容となっている点、職員の年次を意識した研修スケジュールが体系化されている点は評価できる。
- ・ 研修会に利用者に参加してもらい意見を聞くなど、研修内容に利用者の声を反映させるような仕組みづくりを期待したい。

中項目8 財政的な能力 3/5点

- ・ 財政面は、2年連続赤字という状況であるが、原因としては、法人で運営している特別養護老人ホームの経営が悪化しているところがあり、事業報告書によると、課題として認識して検討するとしているため、今後の改善が期待される。

中項目9 コンプライアンス、社会貢献 6/10点

中項目10 事故・不祥事へ対応、個人情報保護

中項目11 これまでの実績

- ・ 個別支援計画などの利用者に関する運営関係の記録の保管について、年限が決められてない点は改善が必要である。
- ・ 今後、理事会や中枢役員を含めた新陳代謝を希望する。