

令和8年2月4日  
障 害 福 祉 部  
障害者地域生活課

## 世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方（案）について

### 1 主旨

区立障害者福祉施設は、平成17年度から順次、指定管理者制度を導入し、指定管理者制度の効果を活かした運営を行うとともに、指定管理者候補者の選定にあたっては、公募を原則としながら、選定委員会で審議したうえで、適格性の審査を行ってきた。

一方で、制度導入開始から20年が経過し、民立の障害者福祉施設も増加している中で、区立施設の役割や指定管理者制度を含めた運営形態など、改めて検証を行う必要が生じている。

こうした状況を踏まえ、今後の持続可能な障害者福祉施設の運営に向けて、令和6年より学識経験者を中心とした「世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方検討委員会（以下、「検討委員会」という。）」を設置して検討を進め、令和7年9月の福祉保健常任委員会において、あり方（素案）を報告したところである。

この度、「世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方報告書（案）」としてとりまとめたので報告する。

### 2 検討体制等について

#### （1）検討体制

氏 名	役職・所属等
◎石渡 和実	東洋英和女学院大学名誉教授
鈴木 敏彦	淑徳大学副学長、高等教育研究開発センター教授 地域共生センター長
佐藤 繭美	法政大学現代福祉学部教授
渡部 匡隆	横浜国立大学大学院教育学研究科教授
朝日 雅也	埼玉県立大学名誉教授
田上 美千佳	千葉大学大学院看護学研究院教授
須藤 剛志	世田谷区障害福祉部長 ※令和6年3月31日まで
杉中 寛之	世田谷区障害福祉部長 ※令和6年4月1日から
宮川 善章	世田谷区障害福祉部障害施策推進課長 ※令和7年3月31日まで
須田 健志	世田谷区障害福祉部障害施策推進課長 ※令和7年4月1日から

※「◎」は会長

#### （2）検討経過

開催日	内容
令和6年 2月29日	第1回検討委員会 ・検討委員会の目的・進め方について
令和6年 6月28日	第2回検討委員会 ・区立施設のあり方（公的施設としての役割）について

令和6年10月18日	第3回検討委員会 ・ 指定管理者に向けたアンケート調査結果 ・ 区立施設の役割と指定管理者の選定方法について ・ 指定管理者の選定基準等について
令和7年 3月17日	第4回検討委員会 ・ これまでの検討経過について ・ 指定管理者選定における評価項目・内容について
令和7年 7月 7日	第5回検討委員会 ・ 報告書（たたき台）について
令和7年10月27日	第6回検討委員会 ・ 報告書について
令和7年11月 5日	障害者施策推進協議会 ・ 報告書について

### 3 世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方報告書（案）

別紙1 「世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方報告書（案）【概要版】」

別紙2 「世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方報告書（案）」

### 4 素案からの修正点

検討委員会及び障害者施策推進協議会における意見を踏まえ、主に指定期間の中間年に実施する中間評価（施設調査）や障害福祉サービスの運用充実に向けた取組みについて内容の追記を行った。

### 5 今後のスケジュール（予定）

令和8年3月以降 報告書策定

令和9年4月以降を指定開始期間とする区立障害者福祉施設の  
指定管理者候補者の選定より順次適用

世田谷区立障害者福祉施設の  
指定管理者制度に係るあり方  
報告書(案)  
【概要版】

令和8年2月  
世田谷区

- 区立障害者福祉施設(19施設24事業所)においては、平成17年4月以降から順次、指定管理者制度を導入し、質の高いサービスを確保しつつ適正で効率的な施設運営を着実にやってきた。

＜区立障害者福祉施設の指定管理者制度導入施設一覧（令和7年4月時点）＞

No.	施設名	実施事業	導入年月	現指定期間	指定管理者
1	駒沢生活実習所	生活介護	H17.4	R7.4 ～R12.3	社会福祉法人武蔵野会
2	桜上水福祉園	生活介護			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
3	奥沢福祉園	生活介護			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
4	九品仏生活実習所	生活介護			社会福祉法人武蔵野会
	九品仏生活実習所中町分場	生活介護			
5	千歳台福祉園	生活介護			社会福祉法人せたがや榎の木会
6	給田福祉園	生活介護			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
7	障害者就労支援センターすきっぱ	就労移行支援 就労定着支援			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
8	下馬福祉工房	就労継続支援B型			社会福祉法人せたがや榎の木会
9	玉川福祉作業所	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援			社会福祉法人大三島育徳会
	玉川福祉作業所等々力分場	就労継続支援B型 就労定着支援			
10	砧工房	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援	H18.4	R3.4 ～R8.3	社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
	砧工房分場キタミ・クリーンファーム	就労移行支援 就労定着支援			
11	ほほえみ経堂	生活介護			労働者協同組合 ワーカーズコープ・センター事業団
12	すまいる梅丘	生活介護			労働者協同組合 ワーカーズコープ・センター事業団
13	三宿つくしんぼホーム	生活介護			社会福祉法人 全国重症心身障害児（者）を守る会
14	岡本福祉作業ホーム	生活介護 就労移行支援 就労継続支援B型			社会福祉法人泉会
	岡本福祉作業ホーム玉堤分場	就労移行支援 就労継続支援B型			
15	梅丘ウッドベッカーの森	生活介護 就労継続支援B型			特定非営利活動法人ウッドベッカー の森
16	身体障害者自立体験ホーム なかまっち	自立体験 短期入所			特定非営利活動法人つどい
17	松原けやき寮	生活寮 短期入所			社会福祉法人せたがや榎の木会
18	世田谷福祉作業所	生活介護 就労移行支援 就労継続支援B型	H19.4	R4.4 ～R9.3	社会福祉法人武蔵野会
	世田谷福祉作業所分場	就労継続支援B型	R6.4	R6.4 ～R9.3	
19	烏山福祉作業所	生活介護 就労継続支援B型	H20.4	R5.4 ～R10.3	社会福祉法人武蔵野会

### (1) 区立障害者福祉施設の役割

- 区立障害者福祉施設は、障害者の日常生活を支援し、自立と社会参加を促進するため設置しており、地域の中で障害者の生活を支える拠点となっていく必要がある。
- 障害者の高齢化・重度化や、親や家族からの継続的な支援が途絶えた後、いわゆる親なき後を見据えて、セーフティーネットとしての通所施設や短期入所施設へのニーズは高まっており、引き続き民立の障害者福祉施設では受け入れが難しい重度障害者や困難ケースの受け入れや、地域における需給バランスの調整など、障害者の地域生活を支えるセーフティーネットとしての役割を果たすことが求められる。
- また、指定管理者制度によるサービスの質の維持向上の仕組みが確立されており、モニタリングや年度評価を通して、適切なサービス提供や改善に向けた取組みが行われてきた。これまでに蓄積された知識や経験を活用して、区内における障害福祉サービスの質の向上を図る指針的な役割を担っていく必要がある。
- そのため、区立障害者福祉施設は次の2点の役割を担うとともに、それぞれの機能の強化を図っていく。

#### ① 障害者の地域生活を支えるセーフティーネットとしての役割

#### ② 障害福祉サービスの質の向上を図る指針的な役割

### (2) 障害者福祉施設の運営形態

- 区立障害者福祉施設の望ましい運営形態について、次の理由により、**引き続き指定管理者制度を適用する**。
  - ① 障害者福祉の領域では、豊富な実績を有し、質の高いサービスを提供している民間事業者が複数存在している。指定管理者制度の適用により、そうした民間事業者の創意工夫や柔軟な発想を活かし、利用者ニーズに応じた迅速な対応やサービス向上が期待できること。
  - ② 区の責任のもと、日常のモニタリングや指定管理者による自己評価、施設所管による年度評価、指定管理期間を通じた選定委員会による評価のほか、指定管理者候補者の議会の議決など、サービスの質の維持向上の仕組みが確立されていること。
- なお、指定管理者制度の適用にあたり、区は、指定管理者に施設運営を任せきりにすることなく、事故等の未然防止はもとより、サービスの質の維持向上のために、モニタリングをはじめとした管理運営の責任を果たすことを基本とする。

#### (1) 基本的な考え方

- 報告書で示す考え方は、令和9年4月以降を指定開始期間とする区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定より適用し、今後の指定管理者制度のより効果的・効率的な活用につなげていく。
- なお、今後の社会情勢や障害者福祉施設を取り巻く状況の変化等により、必要に応じて見直しを行うこととする。

#### (2) 選定方法

- 障害福祉サービスについて、利用者の障害特性によっては、慣れ親しんだ環境が変化することで不安や混乱が生まれることや、他の福祉サービスと比較してより長期にわたる支援の継続性が必要であることから、利用者の処遇の安定性や施設との信頼関係を重視すべきである。
- また、本来であれば指定管理者制度のメリットである、民間事業者による競争原理のもと効果的・効率的な施設運営を期待すべきところ、福祉人材の確保は年々厳しさを増しており、公有地等を活用した障害者施設整備の事業者公募の状況から見ても、現状では新たな民間事業者の参入が期待しにくい状況にある。
- そのため、区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定にあたっては、公募ではなく、**適格性の審査**を基本とする。
- なお、必ずしも適格性の審査とすることはなく、指定期間満了の前年度に開催する第1回選定委員会において、モニタリング評価や第三者評価結果、利用者・家族アンケート結果等を踏まえ、選定方法を決定する。
- また、指定期間中に毎年度実施する年度評価において2回以上「管理運営に課題があり改善が必要である(C評価)」と評価された場合\*など、公募による選定とする基準を設けることで、指定管理者の取組み意欲を促すとともに公募による競争性も確保する。

※ 指定期間中に2回以上「C評価」となった場合でも、指定期間中はモニタリングや年度評価に基づく管理運営の改善に向けた指導や施設支援の取組みを行い、運営を継続する。

#### (3) 指定期間

##### <指定期間について>

- 指定期間については、指定管理者が施設の管理運営を行い、質の高いサービスを確保しつつ適正で効率的な施設運営を行うため、マネジメントサイクルの確立に要する一定の期間が必要である。
- 障害福祉サービスは、利用者の処遇の安定性や施設との信頼関係を重視すべきであるほか、これまでに蓄積された知識や経験を活かした専門性の高い人材を継続的に確保する必要がある、指定期間を長期化することで、中長期的視点に立った施設運営を展開することができ、優秀な人材の確保や継続的な人材育成を図り、サービスの向上につなげることができる。
- 他区においても同様の理由から、障害者福祉施設に関して指定期間の柔軟な設定を可能としており、指定期間を10年間とする区もみられる。
- 一方で、指定管理者候補者の選定にあたっては、公募ではなく、適格性の審査による選定を基本とすることを踏まえ、引き続き適切な審査・評価体制を確立する必要がある。
- このことから、令和9年4月以降を指定開始期間とする区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定より、区立障害者福祉施設の指定期間は、**7年間**を基本に設定する。

##### <中間評価(施設調査)について>

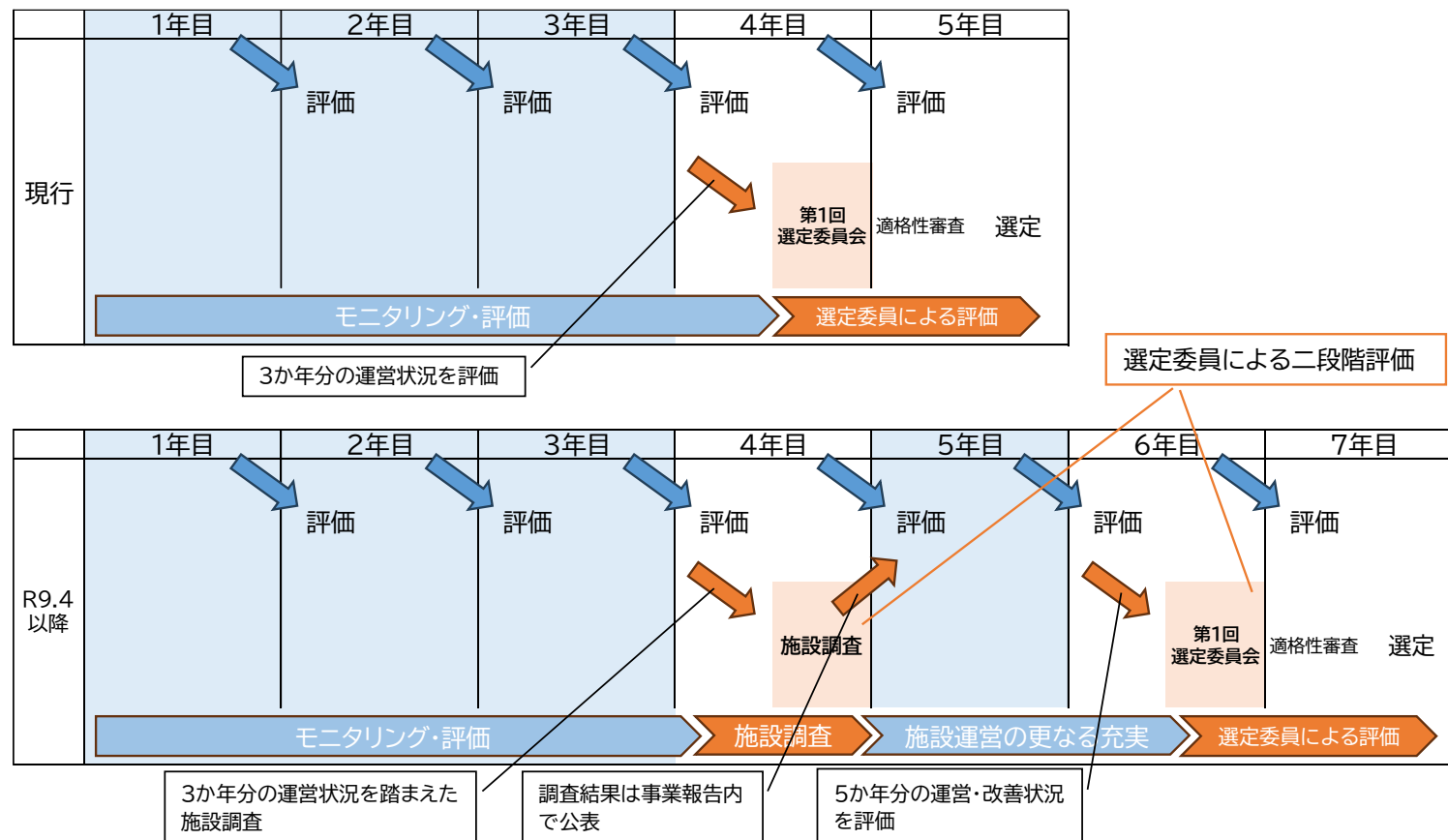
- その上で、指定期間中のモニタリング機能を強化するとともに、指定管理者の育成及び支援力向上を目的として、施設運営の更なる充実を図るため、選定委員等による**中間評価(施設調査)**を実施する。
- 中間評価(施設調査)は、指定期間の中間年(4年目)に実施し、年度内に期間を分けて調査を行うことで、指定管理者候補者の選定時期が特定の年度かつ短期間に集中している状況にある中でも、選定委員等による十分な評価・調査期間を確保する。また、調査内容は、中間評価としてとりまとめ、翌年度の指定管理施設事業報告で議会報告及び公表する。



## (3) 指定期間

### <指定期間7年間の考え方>

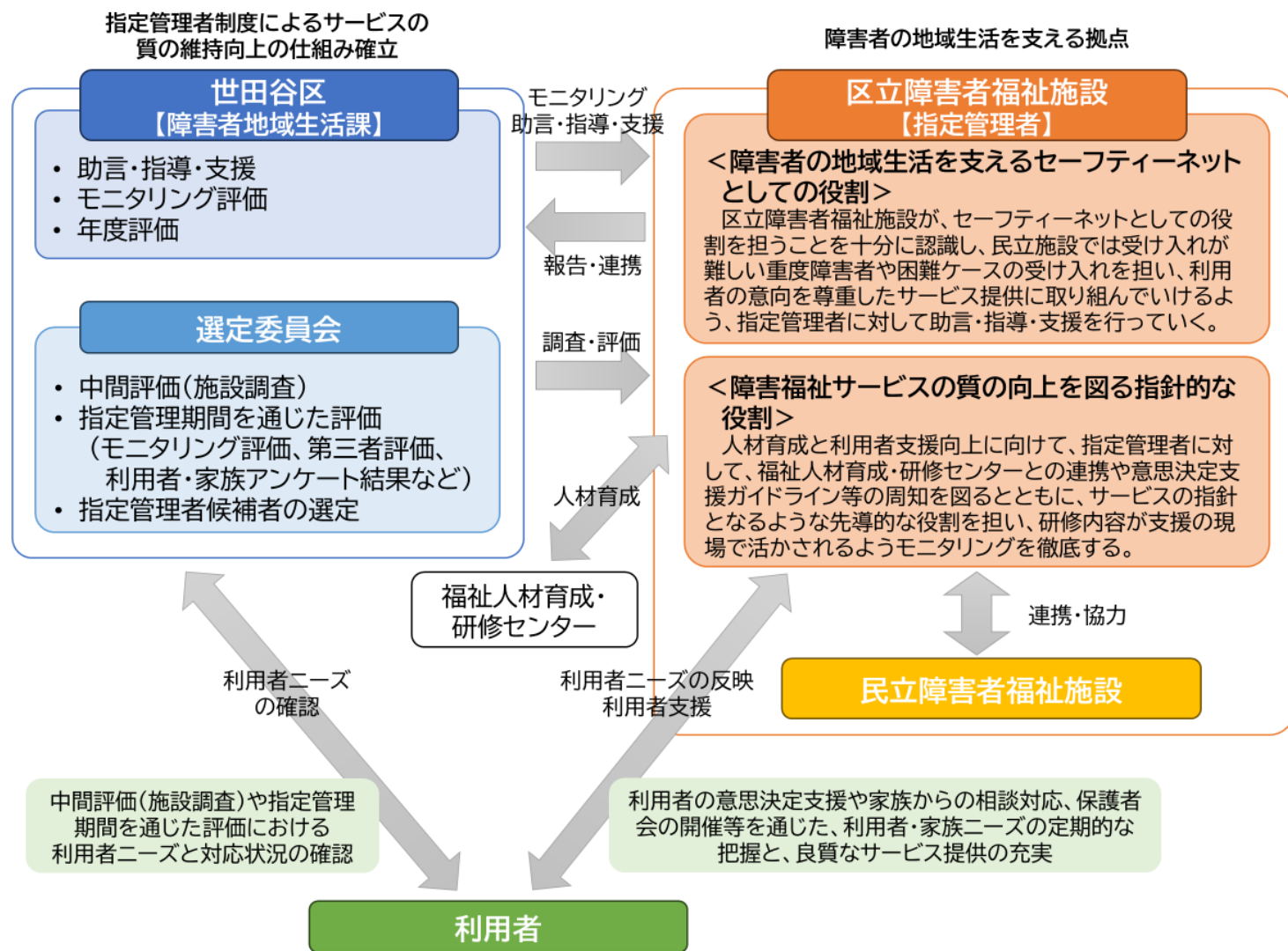
- 現行(指定期間5年間)では、指定期間4年目に、選定委員による評価として、過去3か年分のモニタリング評価のほか、第三者評価結果や利用者・家族アンケート結果等を踏まえた評価を行い、最終的に指定管理期間を通じた評価を踏まえ選定している。
- 現行の評価時期とあわせ指定期間4年目に、選定委員等による中間評価(施設調査)を実施する。5年目に評価結果を踏まえた施設運営の更なる充実に取り組み、6年目に運営・改善状況を選定委員により再度評価することで、施設運営の更なる充実を図るため、指定期間として7年間を要する。





#### (4) 指定管理者制度の運用充実

- 区立障害者福祉施設は、障害者の地域生活を支える拠点となり、その役割である「障害者の地域生活を支えるセーフティーネットとしての役割」及び「障害福祉サービスの質の向上を図る指針的な役割」を果たしていく必要があることから、障害福祉サービスや選定委員会による審査・評価体制の充実に向けて取り組んでいく。



# 世田谷区立障害者福祉施設の 指定管理者制度に係るあり方 報告書（案）

令和8年2月

世田谷区

## 目 次

1	はじめに .....	2
2	検討体制等 .....	3
	（1）世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方検討委員会 .....	3
	（2）検討経過.....	3
3	指定管理者制度導入の経緯と現状.....	4
	（1）指定管理者制度の導入状況 .....	4
	（2）指定管理者制度の導入理由 .....	6
	（3）指定管理者制度の運用.....	6
4	区立障害者福祉施設の役割と運営形態 .....	9
	（1）区立障害者福祉施設の役割 .....	9
	（2）障害者福祉施設の運営形態 .....	9
5	区立障害者福祉施設における指定管理者制度のあり方 .....	11
	（1）基本的な考え方.....	11
	（2）選定方法（非公募の原則） .....	11
	（3）指定期間.....	12
	（4）指定管理者制度の運用充実 .....	16
	① 障害福祉サービスの充実に向けた取組み.....	16
	② 選定委員会による審査・評価体制の充実.....	16
参考	指定管理者に向けたアンケート調査結果 .....	19

## 1 はじめに

---

地方自治法の改正（平成 15 年 9 月施行）により指定管理者制度が新設され、法人その他の団体に公の施設の管理を行わせることが可能になった。

指定管理者制度とは、多様化する住民ニーズにより効果的・効率的に対応するため、公の施設（住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設）の管理に民間事業者等が有するノウハウを活用することにより、住民サービスの向上・経費の節減等を図っていくことで、施設の設置の目的を効果的に達成することを目的とした制度である。

区立障害者福祉施設は、平成 17 年度から順次、指定管理者制度を導入し、指定管理者制度の効果を活かした運営を行うとともに、指定管理者候補者の選定にあたっては、公募を原則としながら、選定委員会で審議したうえで、適格性の審査を行ってきた。

一方で、制度導入開始から 20 年が経過し、民立の障害者福祉施設も増加している中で、区立施設の役割や指定管理者制度を含めた運営形態など、改めて検証を行う必要が生じているところである。

こうした状況を踏まえ、今後の持続可能な障害者福祉施設の運営に向けて、令和 6 年より、学識経験者を中心とした「世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方検討委員会」を設置し、検討を進めてきた。

本検討は、区立障害者福祉施設におけるこれまでの制度導入による効果を振り返るとともに、令和 9 年 4 月以降を指定期間とする指定管理者制度のあり方を示すものである。

この検証結果を踏まえ、今後の指定管理者制度のより効果的・効率的な活用につなげていく。

### <区立障害者福祉施設の定義>

本報告書における「区立障害者福祉施設」は、世田谷区立障害者福祉施設条例、及び世田谷区立身体障害者自立体験ホーム条例、並びに世田谷区立知的障害者生活寮条例で定める施設を指す。

## 2 検討体制等

### (1) 世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方検討委員会

氏 名	役職・所属等
◎石渡 和実	東洋英和女学院大学名誉教授
鈴木 敏彦	淑徳大学副学長、高等教育研究開発センター教授 地域共生センター長
佐藤 繭美	法政大学現代福祉学部教授
渡部 匡隆	横浜国立大学大学院教育学研究科教授
朝日 雅也	埼玉県立大学名誉教授
田上 美千佳	千葉大学大学院看護学研究院教授
須藤 剛志	世田谷区障害福祉部長 ※令和6年3月31日まで
杉中 寛之	世田谷区障害福祉部長 ※令和6年4月1日から
宮川 善章	世田谷区障害福祉部障害施策推進課長 ※令和7年3月31日まで
須田 健志	世田谷区障害福祉部障害施策推進課長 ※令和7年4月1日から

※「◎」は会長

### (2) 検討経過

開催日	内容
令和6年 2月29日	第1回検討委員会 ・検討委員会の目的・進め方について
令和6年 6月28日	第2回検討委員会 ・区立施設のあり方（公的施設としての役割）について
令和6年10月18日	第3回検討委員会 ・指定管理者に向けたアンケート調査結果 ・区立施設の役割と指定管理者の選定方法について ・指定管理者の選定基準等について
令和7年 3月17日	第4回検討委員会 ・これまでの検討経過について ・指定管理者選定における評価項目・内容について
令和7年 7月 7日	第5回検討委員会 ・報告書（たたき台）について
令和7年10月27日	第6回検討委員会 ・報告書について
令和7年11月 5日	障害者施策推進協議会 ・報告書について

### 3 指定管理者制度導入の経緯と現状

#### (1) 指定管理者制度の導入状況

指定管理者制度は、地方自治法の改正（平成 15 年 9 月施行）により新設され、公の施設の設置目的を効果的に達成するために必要と認めるときに活用できる制度である。そのため、施設ごとの制度導入の可否を含めて、幅広く地方公共団体の自主性に委ねられているものとなっている。

区では、公の施設の設置目的を効果的に果たすべく指定管理者制度を積極的に導入しており、指定管理者制度を適用する施設は、区民の平等で公平な利用の確保のもと、区が直営により提供する以上のサービスの充実を図ることを基本に、施設ごとに総合的に検討・判断することとしている。

区立障害者福祉施設（19 施設 24 事業所）においては、平成 17 年 4 月以降から順次、指定管理者制度を導入し、質の高いサービスを確保しつつ適正で効率的な施設運営を着実にやってきた。

区立障害者福祉施設の実施事業

実施事業	内容
生活介護	常に介護を必要とする方に、昼間、排せつ・食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する。
就労継続支援 B 型	一般企業等での就労が困難な方に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う。
就労移行支援	一般企業等への就労を希望する方に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。
就労定着支援	一般就労に移行した方に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う。
短期入所	自宅で介護する人が病気の場合などに、短期間、夜間も含めた施設で入浴、排せつ、食事の介護等を行う。
自立体験 ※身体障害者自立体験 ホームなかまっち	身体障害のある方に対して、一般入居（1 か月以上 1 年以内）・短期入居（2 日以上 1 か月以内）の利用期間において、地域での自立生活に向けた体験の場を提供する。関係機関と連携し多様な支援を行う中で、地域生活の実現や社会参加の促進を図る。
生活寮 ※松原けやき寮	一般入居：就労支援を受けている、または就労している知的障害者に対して、生活の場を提供し日常生活に必要な援助及び支援を行う。 体験入居：自立生活を体験することによりその方の地域社会での自立生活を助長する支援を行う。

## 区立障害者福祉施設の指定管理者制度導入施設一覧（令和7年4月時点）

No.	施設名	実施事業	導入年月	現指定期間	指定管理者
1	駒沢生活実習所	生活介護	H17.4	R7.4 ～R12.3	社会福祉法人武蔵野会
2	桜上水福祉園	生活介護			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
3	奥沢福祉園	生活介護			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
4	九品仏生活実習所	生活介護			社会福祉法人武蔵野会
	九品仏生活実習所中町分場	生活介護			
5	千歳台福祉園	生活介護			社会福祉法人せたがや榎の木会
6	給田福祉園	生活介護			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
7	障害者就労支援センターすきっぷ	就労移行支援 就労定着支援			社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
8	下馬福祉工房	就労継続支援B型			社会福祉法人せたがや榎の木会
9	玉川福祉作業所	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援			社会福祉法人大三島育徳会
	玉川福祉作業所等々力分場	就労継続支援B型 就労定着支援			
10	砧工房	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援	H18.4	R3.4 ～R8.3	社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会
	砧工房分場キタミ・クリーンファーム	就労移行支援 就労定着支援			
11	ほほえみ経堂	生活介護			労働者協同組合 ワーカーズコープ・センター事業団
12	すまいる梅丘	生活介護			労働者協同組合 ワーカーズコープ・センター事業団
13	三宿つくしんぼホーム	生活介護			社会福祉法人 全国重症心身障害児（者）を守る会
14	岡本福祉作業ホーム	生活介護 就労移行支援 就労継続支援B型			社会福祉法人泉会
	岡本福祉作業ホーム玉堤分場	就労移行支援 就労継続支援B型			
15	梅丘ウッドベッカーの森	生活介護 就労継続支援B型			特定非営利活動法人ウッドベッカー の森
16	身体障害者自立体験ホーム なかまっち	自立体験 短期入所			特定非営利活動法人つどい
17	松原けやき寮	生活寮 短期入所			社会福祉法人せたがや榎の木会
18	世田谷福祉作業所	生活介護 就労移行支援 就労継続支援B型	H19.4	R4.4 ～R9.3	社会福祉法人武蔵野会
	世田谷福祉作業所分場	就労継続支援B型	R6.4	R6.4 ～R9.3	
19	烏山福祉作業所	生活介護 就労継続支援B型	H20.4	R5.4 ～R10.3	社会福祉法人武蔵野会

※ 世田谷福祉作業所分場は、世田谷福祉作業所（以下「本園」という。）で実施していた就労継続支援B型事業の一部を移行させ、本園での生活介護事業の定員増を図るため、令和6年4月より施設運営を行っている。指定期間は、本園と分場を一体的に管理・運営するため、本園の指定期間と終期を合わせた3年間としている。



## （２）指定管理者制度の導入理由

区立障害者福祉施設は、障害者の日常生活を支援し、自立と社会参加を促進するため設置しており、指定管理者による管理運営のもと、質の高いサービスを確保しつつ適正で効率的な施設運営を目指すとともに、地域の中で障害者の生活を支える拠点となり、地域福祉の考え方に根ざした施設運営を行うことを目的としている。

施設の設置目的の達成を図るためには、利用者のニーズや障害特性を把握しながら、利用者・家族の高齢化など将来的な課題と展望を見据えた運営が必要となる。

施設の運営にあたっては、民間事業者のノウハウや創意工夫、柔軟な発想により、利用ニーズにあった迅速な対応やサービスの向上が期待でき、この間も制度の効果を活かした着実な運営がなされていることから、指定管理者制度を適用してきたところである。

指定管理者制度の特性である「利用料金制度」について、区立障害者福祉施設においては、主に障害者総合支援法の法内サービスを中心としたサービス提供と施設の維持管理を指定管理者に求めており、運営事業者の経営努力による収入増はあまり期待できないため、「利用料金制」は導入せず、区が支払う指定管理料で運営されている。

また、「自主事業」については、施設の規模や利用者の状況等を鑑みながら、緊急時一時保護事業や相談支援事業等を行っている。

## （３）指定管理者制度の運用

区では、「世田谷区指定管理者制度運用に係るガイドライン」（令和２年１月初版策定）において、指定管理者制度に関する基本的な考え方や統一的な基準、標準的な事務手順等を示している。

区立障害者福祉施設においては、これまで以下の運用を行ってきた。

### ① 指定期間

**５年間**を基本に設定している。

### ② 選定体制

指定管理者候補者の選定にあたっては、「世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会設置要綱」に基づく選定委員会において、現在の指定管理に係る評価や指定管理者候補者の選定方法等を審議している。

選定委員会は、専門的な視点で評価を行い選定の透明性を確保する観点から、学識経験者・障害者施設に関する有識者・区民を含む外部委員５名と、区職員２名の計７名としている。

### ③ モニタリング評価

施設の適正な管理運営及び障害福祉サービスの質をより一層向上させるため、指定管理者に対して、適切な指導・調整を行うことを目的としてモニタリングを実施している。施設の管理運営に関する定期的な報告のほか、利用者・家族アンケートや相談対応等による利用者・家族のニーズの把握を求めており、施設と密接に連携を図りながら運営を行う体制を継続している。

また、年度評価として、毎年度、指定管理者による自己評価と事業報告書の作成、施設所管による区評価を実施し、議会報告及び公表をするとともに、とりまとめた報告書を各施設にフィードバックすることで、施設運営の向上につなげている。その結果、「指定管理者制度運用に係る指針」（平成 29 年 4 月）に基づき、項目評価及び各項目の合計点に応じた S～C の 4 段階による評価を開始した平成 29 年度実績以降、ほとんどの施設で A 評価となっている。

こうしたモニタリングや年度評価によるサービスの質の維持向上の仕組みを活かし、各施設において指定管理者制度の効果を活かした運営を行っている。

#### 指定管理施設の年度評価（例）

③ 項目別評価結果		
<b>総合評価</b> S：管理運営が良好で優れた取組み成果がある（配点の 80%以上） A：管理運営が良好である（配点の 70%以上） B：管理運営は概ね良好だが一部に課題がある（配点の 60%以上） C：管理運営に課題があり改善が必要である（配点の 60%未満）		
評価分類	評価	評価結果説明
1. 施設の維持管理	12 / 13	設備の保守管理や衛生管理等、適正な維持管理を行っている。
2. 施設の運営	21 / 26	近隣町会、小学校及び児童館等の福祉施設と積極的な交流を行い、地域での顔が見える関係づくりに努めている。
3. 事故や緊急時等への対応	7 / 9	防災訓練及び不審者対策訓練を行い、日頃から緊急時の備えを行っている。
4. サービス向上の取組み	23 / 30	研修受講後の振り返りを行い、事業所全体で認識を共有しているほか、施設公開行事などの新たな取組みを始めている。
5. 収支状況	6 / 9	効果的・効率的な予算執行、及び金銭管理が適正に行われている。
6. 改善の取組み	2 / 3	これまで進んでこなかった外部機関との連携について、密に連携を取るよう改めるなど、適切な改善に努めている。
合計	71 / 90	
総合評価	A	管理運営が良好である。
④ 年度評価所見		
全ての項目において要求水準を満たしており、かつ地域との積極的な交流・連携を行い、また利用者が行事に主体的に参加できるよう工夫を行っている点、利用者・家族の意見を聞き、反映した行事実施や新たな取組みを行っている点を評価し、総合評価を A とする。		
⑤ 評価結果に対する今後の対応（指導・調整事項）		
現在も要求水準は満たしているが、引き続き利用者・家族のニーズを把握し、施設運営に適切に反映させるとともに、地域との積極的な交流を継続し、障害理解に資する取組みを進めるよう促していく。		

年度評価

#### ④ 選定方法

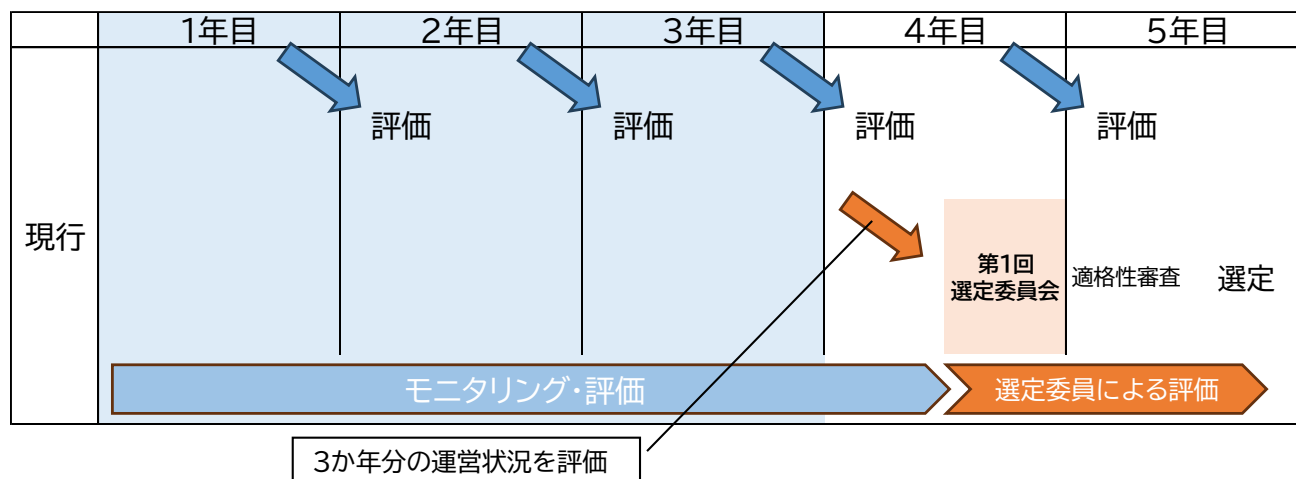
選定委員会による指定管理期間を通じた評価について、指定期間4年目の年度に、第1回選定委員会を開催し、1～3年目のモニタリング評価（指定管理者による自己評価、施設所管による区評価など）のほか、現指定期間中に実施した第三者評価結果、利用者・家族アンケート結果を踏まえた評価を行い、最終的に指定期間を通じた総合評価を踏まえ選定している。

区立障害者福祉施設においては、指定管理者制度の導入以降、各施設において職員と利用者・家族との良好な関係の下で、個々の利用者の障害特性に配慮したきめ細かな支援と安定した運営がなされているほか、継続して管理運営を行うことにより、きめ細やかなサービスが期待できることが評価されている。

このことから、選定委員会における審議結果等を踏まえ、「世田谷区指定管理者制度運用に係るガイドライン」に示す特別な事情「施設の管理運営にあたり指定管理者の変更により利用者に混乱が生じると想定されるなど利用者の処遇の安定性や信頼関係の継続が特に必要な場合」に該当するため、原則とされる公募ではなく、**適格性の審査**を行っている。

なお、区の直営から指定管理者制度を導入した施設や現指定管理者が次期指定管理者候補者選定に応募しない旨の意思表示があった場合には、公募により選定を行っている。

区立障害者福祉施設におけるモニタリング評価・選定の流れ



## 4 区立障害者福祉施設の役割と運営形態

### (1) 区立障害者福祉施設の役割

区立障害者福祉施設は、障害者の日常生活を支援し、自立と社会参加を促進するため設置しており、地域の中で障害者の生活を支える拠点となっていく必要がある。

区では、通所施設について、毎年の特別支援学校からの卒業生を中心とした利用希望者の増加に対応するため、いずれかの施設へ通所できるように利用調整を行っている中、特に生活介護では、多くの既存施設で必要な職員配置を行いながら定員を上回る利用者を受け入れている状況にある。また、短期入所施設は、介護を行う家族等のレスパイト機能や緊急時の支援機能を果たす施設として運営してきた。

障害者の高齢化・重度化や、親や家族からの継続的な支援が途絶えた後、いわゆる親なき後を見据えて、セーフティーネットとしての通所施設や短期入所施設へのニーズは高まっており、引き続き民立の障害者福祉施設では受け入れが難しい重度障害者や困難ケースの受け入れや、地域における需給バランスの調整など、障害者の地域生活を支えるセーフティーネットとしての役割を果たすことが求められる。

また、指定管理者制度によるサービスの質の維持向上の仕組みが確立されており、モニタリングや年度評価を通して、適切なサービス提供や改善に向けた取り組みが行われてきた。これまでに蓄積された知識や経験を活用して、区内における障害福祉サービスの質の向上を図る指針的な役割を担っていく必要がある。

そのため、区立障害者福祉施設は次の2点の役割を担うとともに、それぞれの機能の強化を図っていく。

- ① 障害者の地域生活を支えるセーフティーネットとしての役割
- ② 障害福祉サービスの質の向上を図る指針的な役割

### (2) 障害者福祉施設の運営形態

区立障害者福祉施設における望ましい運営形態について、次の理由により、引き続き指定管理者制度を適用する。

- ① 障害者福祉の領域では、豊富な実績を有し、質の高いサービスを提供している民間事業者が複数存在している。指定管理者制度の適用により、そうした民間事業者の創意工夫や柔軟な発想を活かし、利用者ニーズに応じた迅速な対応やサービス向上が期待できること。
- ② 区の責任のもと、日常のモニタリングや指定管理者による自己評価、施設所管による年度評価、指定管理期間を通じた選定委員会による評価のほか、指定管理者候補者の議会の議決など、サービスの質の維持向上の仕組みが確立されていること。

なお、指定管理者制度の適用にあたり、区は、指定管理者に施設運営を任せきりにすることなく、事故等の未然防止はもとより、サービスの質の維持向上のために、モニタリングをはじめとした管理運営の責任を果たすことを基本とする。

障害者福祉施設の運営形態の比較

運営形態	メリット	デメリット	管理運営主体
直営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 区の政策や方針に沿った運営ができる。</li> <li>・ 障害者の生活介護や就労継続支援など直接処遇のノウハウを区に蓄積でき、民間施設等のサービスの質の確保・向上に向けた指導・助言や政策形成に活かすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他の運営形態と比べてコスト意識が低下する可能性がある。</li> <li>・ 行政特有の規則等により、他の運営形態に比べて利用者ニーズに応じた迅速で柔軟な運営が難しい。</li> </ul>	区
委託	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 区の政策や方針に沿った運営ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 委託契約に基づく業務執行が求められるため、事業者のノウハウや創意工夫が発揮しづらい。</li> <li>・ 単年度契約が基本のため、長期的な視点に立った支援が難しい。</li> </ul>	区
指定管理者制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間事業者の創意工夫や柔軟な発想により利用者ニーズに応じた迅速な対応やサービス向上が期待できる（自主事業の取組みなど）。</li> <li>・ 区の責任のもと、日常のモニタリングや指定管理者による自己評価、施設所管による年度評価、指定管理期間を通じた選定委員会による評価のほか、指定管理者候補者の議会の議決など、サービスの質の維持向上の仕組みが確立されている。</li> </ul>		指定管理者
	<p>&lt;公募&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間事業者による競争原理のなかで、効果的・効率的な運営が期待できる。</li> </ul>	<p>&lt;公募&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期にわたる支援が困難となり、利用者の処遇の安定性や信頼関係の継続の観点からの課題がある。</li> </ul>	
	<p>&lt;適格性審査&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期にわたる支援が可能となり、利用者の処遇の安定性や信頼関係を確保できる。</li> </ul>	<p>&lt;適格性審査&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たな民間事業者の参入が困難であり、競争原理が働かない。</li> </ul>	
民営化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業者の理念や創意工夫に基づき、効果的・効果的な運営が期待できる。</li> <li>・ 国や都の補助を活用できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本的に区は運営に関与できない。</li> <li>・ 他の運営形態に比べて、経営の安定性に課題がある。</li> </ul>	民間事業者

## 5 区立障害者福祉施設における指定管理者制度のあり方

---

### (1) 基本的な考え方

区立障害者福祉施設における指定管理者制度のあり方について、令和2年度に策定した「世田谷区指定管理者制度運用に係るガイドライン」において示される統一的な基準や標準的な事務手順等を基本としながらも、区立障害者福祉施設の状況や性質上、馴染まない事項に関して整理した。

本報告書で示す考え方は、令和9年4月以降を指定開始期間とする区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定より適用し、今後の指定管理者制度のより効果的・効率的な活用につなげていく。

なお、今後の社会情勢や障害者福祉施設を取り巻く状況の変化等により、必要に応じて見直しを行うこととする。

### (2) 選定方法（非公募の原則）

障害福祉サービスについて、利用者の障害特性によっては、慣れ親しんだ環境が変化することで不安や混乱が生まれることや、他の福祉サービスと比較してより長期にわたる支援の継続性が必要であることから、利用者の処遇の安定性や施設との信頼関係を重視すべきである。

また、本来であれば指定管理者制度のメリットである、民間事業者による競争原理のもと効果的・効率的な施設運営を期待すべきところ、福祉人材の確保は年々厳しさを増しており、公有地等を活用した障害者施設整備の事業者公募の状況から見ても、現状では新たな民間事業者の参入が期待しにくい状況にある。

そのため、これまでの指定管理者制度導入による効果や現指定管理者の評価等も踏まえ、区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定にあたっては、公募ではなく、**適格性の審査**を基本とする。

なお、必ずしも適格性の審査とすることはなく、指定期間満了の前年度に開催する第1回選定委員会において、モニタリング評価や第三者評価結果、利用者・家族アンケート結果等を踏まえ、選定方法を決定する。

また、指定期間中に毎年度実施する年度評価において2回以上「管理運営に課題があり改善が必要である（C評価）」と評価された場合など、次に挙げる公募による選定とする基準を設けることで、指定管理者の取組み意欲を促すとともに公募による競争性も確保する。

＜公募による選定とする基準＞

- ① 指定期間中の年度評価において2回以上「管理運営に課題があり改善が必要である（C評価）」と評価された場合

※ 指定期間中に2回以上「C評価」となった場合でも、指定期間中はモニタリングや年度評価に基づく管理運営の改善に向けた指導や施設支援の取組みを行い、運営を継続する。

- ② 選定委員会において適格性なしと判断された場合  
 ③ 現指定管理者が応募辞退する場合  
 ④ その他、特別な事情がある場合

### （３）指定期間

指定期間については、指定管理者が施設の管理運営を行い、質の高いサービスを確保しつつ適正で効率的な施設運営を行うため、マネジメントサイクルの確立に要する一定の期間が必要である。

障害福祉サービスは、他の福祉サービスと比較してより長期にわたる支援の継続性が必要であり、利用者の処遇の安定性や施設との信頼関係を重視すべきである。

また、これまでに蓄積された知識や経験を活かした専門性の高い人材を継続的に確保する必要があり、指定期間を長期化することで、中長期的視点に立った施設運営を展開することができ、優秀な人材の確保や継続的な人材育成を図り、サービスの向上につなげることができる。

他区においても同様の理由から、障害者福祉施設に関して指定期間の柔軟な設定を可能としており、指定期間を10年間とする区もみられる。

一方で、指定管理者候補者の選定にあたっては、公募ではなく、適格性の審査による選定を基本とすることを踏まえ、引き続き適切な審査・評価体制を確立する必要がある。

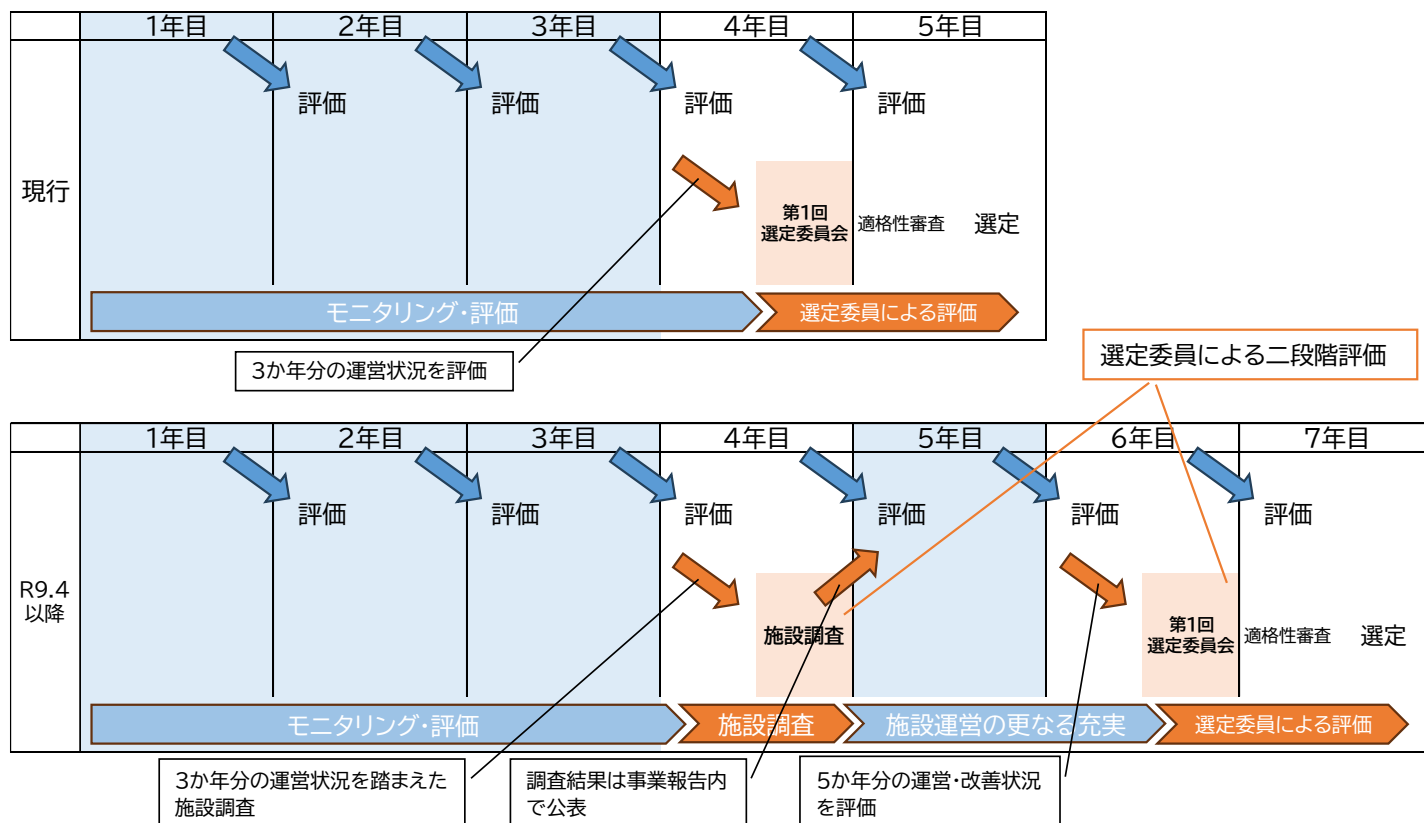
このことから、令和9年4月以降を指定開始期間とする区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定より、区立障害者福祉施設の指定期間は、**7年間**を基本に設定する。

その上で、指定期間中のモニタリング機能を強化するとともに、指定管理者の育成及び支援力向上を目的として、施設運営の更なる充実を図るため、選定委員等による**中間評価（施設調査）**を実施する。

中間評価（施設調査）は、指定期間の中間年（4年目）に実施し、年度内に期間を分けて調査を行うことで、指定管理者候補者の選定時期が特定の年度かつ短期間に集中している状況にある中でも、選定委員等による十分な評価・調査期間を確保する。また、調査内容は、中間評価としてとりまとめ、翌年度の指定管理施設事業報告で議会報告及び公表する。



令和9年4月以降を指定開始期間とする区立障害者福祉施設の指定期間について



#### <指定期間7年間の考え方>

- 現行（指定期間5年間）では、指定期間4年目に、選定委員による評価として、過去3か年分のモニタリング評価のほか、第三者評価結果や利用者・家族アンケート結果等を踏まえた評価を行い、最終的に指定管理期間を通じた評価を踏まえ選定している。
- 現行の評価時期とあわせ指定期間4年目に、選定委員等による中間評価（施設調査）を実施する。5年目に評価結果を踏まえた施設運営の更なる充実に取り組み、6年目に運営・改善状況を選定委員により再度評価することで、施設運営の更なる充実を図るため、指定期間として7年間を要する。

＜中間評価（施設調査）＞

（１）実施年度

指定期間の中間年（４年目）

（２）実施体制

「世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会設置要綱」に基づく選定委員を基本に、施設の状況等に応じた効果的・効率的な実施体制とする。

（３）主な調査事項

- 指定管理者候補者選定時の選定委員会の評価を踏まえた取組み状況
- 区立障害者福祉施設の役割を踏まえた取組み状況
- 過去３か年分のモニタリング評価を踏まえた取組み状況
- 利用者・家族へのアンケートやヒアリング等による施設の運営状況
- その他特記事項

（４）実施結果

中間評価（施設調査）を実施した施設は、翌年度の指定管理施設事業報告で実施結果を議会報告及び公表する。


事業報告イメージ

① 年度評価				
	R 9	R 1 0	R 1 1	R 1 2
合計	／ 9 0	／ 9 0	／ 9 0	／ 9 0
総合評価				
② 利用者・家族アンケートの評価				
③ 指定管理者候補者選定時の選定委員会の評価を踏まえた取組み状況				
④ 選定委員会意見				
⑤ 中間評価所見				

※実施体制や調査事項の詳細は、実施年度に開催する選定委員会において審議する。

## 指定管理者候補者の選定及び中間評価（施設調査）の実施年度（予定）

No.	施設名	実施事業	現指定期間	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	R12 2030	R13 2031	R14 2032	R15 2033	R16 2034	R17 2035	R18 2036	R19 2037
1	駒沢生活実習所	生活介護	R7.4 ～R12.3				○				★			○	
2	桜上水福祉園	生活介護					○				★			○	
3	奥沢福祉園	生活介護					○				★			○	
4	九品仏生活実習所	生活介護					○				★			○	
	九品仏生活実習所中町分場	生活介護													
5	千歳台福祉園	生活介護					○				★			○	
6	給田福祉園	生活介護					○				★			○	
7	障害者就労支援センターすきっぷ	就労移行支援 就労定着支援					○				★			○	
8	下馬福祉工房	就労継続支援B型					○				★			○	
9	玉川福祉作業所	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援					○				★			○	
	玉川福祉作業所等々力分場	就労継続支援B型 就労定着支援													
10	砧工房	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援	R3.4 ～R8.3				○				★			○	
	砧工房分場キタミ・クリーンファーム	就労移行支援 就労定着支援													
11	ほほえみ経堂	生活介護					○				★			○	
12	すまいる梅丘	生活介護					○				★			○	
13	三宿つくしんぼホーム	生活介護					○				★			○	
14	岡本福祉作業ホーム	生活介護 就労移行支援 就労継続支援B型					○				★			○	
	岡本福祉作業ホーム玉堤分場	就労移行支援 就労継続支援B型													
15	梅丘ウッドベッカーの森	生活介護 就労継続支援B型					○				★			○	
16	身体障害者自立体験ホーム なかまっち	自立体験 短期入所					○				★			○	
17	松原けやき寮	生活寮 短期入所					○				★			○	
18	世田谷福祉作業所	生活介護 就労移行支援 就労継続支援B型	R4.4 ～R9.3	○				★			○				★
	世田谷福祉作業所分場	就労継続支援B型	R6.4 ～R9.3												
19	烏山福祉作業所	生活介護 就労継続支援B型	R5.4 ～R10.3		○				★			○			

○：指定管理者候補者の選定年度  
★：中間評価（施設調査）の実施年度  
：指定期間7年間の開始期

#### (4) 指定管理者制度の運用充実

##### ① 障害福祉サービスの充実に向けた取組み

###### ア 障害者の地域生活を支える拠点としての充実

区立障害者福祉施設は、障害者の地域生活を支える拠点となり、その役割である「障害者の地域生活を支えるセーフティーネットとしての役割」及び「障害福祉サービスの質の向上を図る指針的な役割」を果たしていく必要があることから、次の取組みを重点的に進める。

- 区立障害者福祉施設が、障害者の地域生活を支えるセーフティーネットとしての役割を担うことを十分に認識し、民立の障害者福祉施設では受け入れが難しい重度障害者や困難ケースの受け入れを担い、利用者の意向を尊重したサービス提供に取り組んでいけるよう、指定管理者に対して助言・指導・支援を行っていく。
- 人材育成と利用者支援向上に向けて、指定管理者に対して、福祉人材育成・研修センターとの連携や、「障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドライン」等の周知を図るとともに、サービスの指針となるような先導的な役割を担い、研修内容が支援の現場で活かされるようモニタリングを徹底する。
- 各施設の業務水準を定期的に見直し、サービス充実の好事例を区内施設間で共有するなど、区内障害者福祉施設と連携・協力しながら、障害福祉サービス全体の向上を目指していく。

###### イ サービスの質の維持向上

区では、指定管理者制度を適用し、適格性の審査を基本とすることから、サービスの質の維持向上の仕組みを確立し、指定管理者に対して助言・指導・支援を行いながら良質なサービス提供につなげていく。

また、施設運営にあたっては、権利擁護を根底に据えた利用者の意向を尊重したサービス提供が重要であることから、利用者・家族のニーズの定期的な把握と適切な意思決定支援が行われるよう、体制整備に努めていく。

##### ② 選定委員会による審査・評価体制の充実

###### ア 審査・評価内容の充実

選定委員会において、選定委員による書類審査及びヒアリング審査、公認会計士による財務審査の結果を総合的に評価し、指定管理者候補者を選定している。

審査・評価項目について、この間、モニタリング評価等による施設の管理運営状況を踏まえ、審査項目や重点項目、審査の視点を見直しており、引き続き現指定管理者に関する選定委員による評価をもとに、より適正な審査・評価となるよう見直しを行っていく。

また、中間評価（施設調査）を踏まえた運営・改善状況を再度評価するなど、次

期指定管理期間の改善計画を中心とした効果的・効率的な審査・評価を目指していく。

## イ 審査・評価期間の確保

区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定期間は、平成 17 年度から順次、指定管理者制度を導入した結果、直近では令和 6 年度に 10 施設、令和 7 年度に 7 施設、令和 8 年度に 1 施設（予定）、令和 9 年度に 1 施設（予定）と、特定の年度に集中している状況にある。

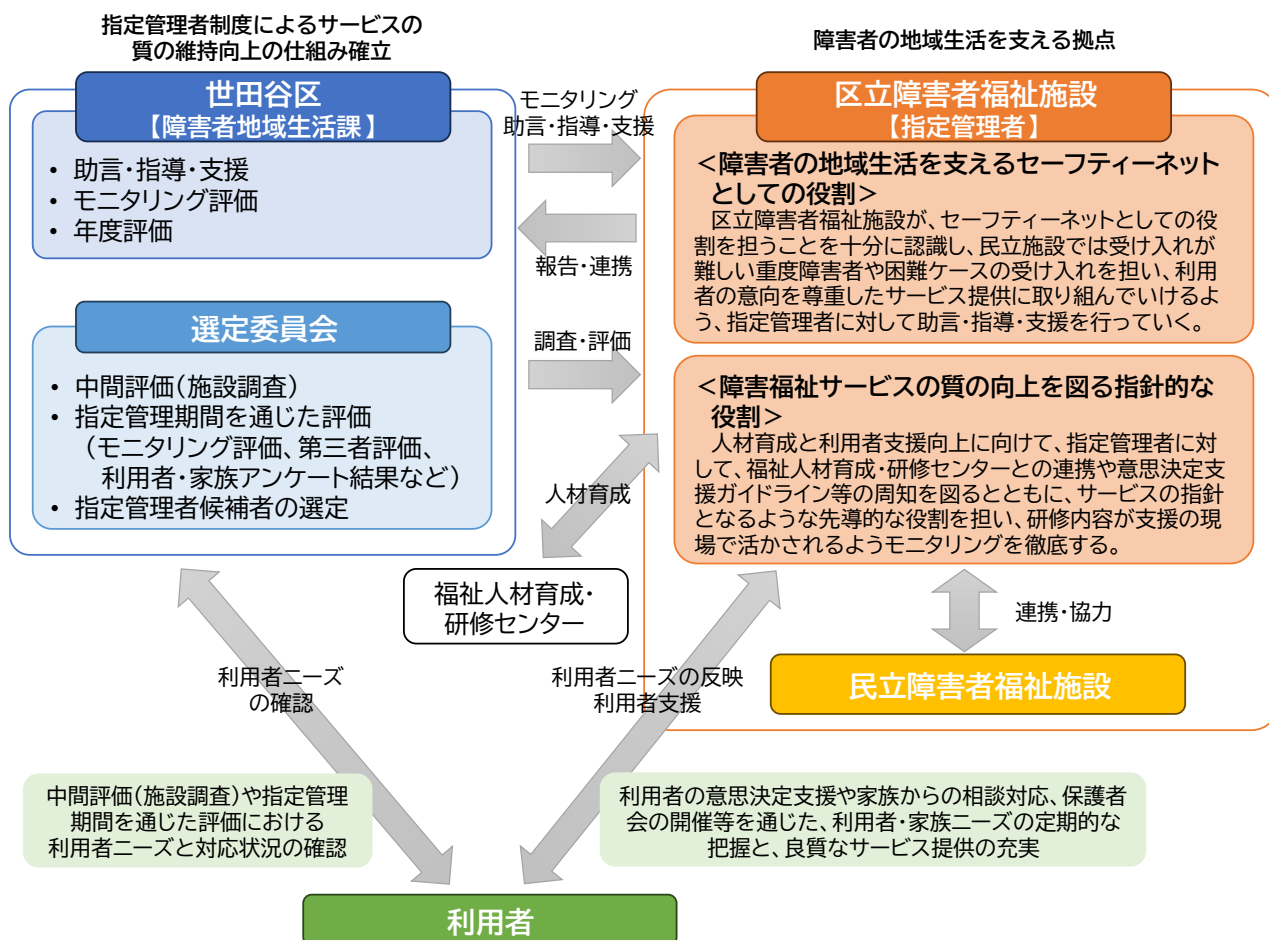
選定委員による書類・ヒアリング審査に要する期間を十分に確保し、引き続き適切な審査・評価体制を確立するため、選定スケジュールは以下を基本とする。

区立障害者福祉施設の指定管理者候補者選定スケジュール

	区立障害者福祉施設の 選定スケジュール	ガイドラインで示す 標準スケジュール（例）
3月	●選定委員会	●選定委員会
4月	●政策調整会議 ●庁議 ●常任委員会	●政策調整会議 ●庁議 ●常任委員会
5月	○公募開始	○公募開始
6月	○選定開始	○選定開始
7月	○財務審査 ●選定委員会	○財務審査 ●選定委員会 ●政策調整会議
8月		
9月		●常任委員会 ○仮協定締結 ●第 3 回区議会定例会 （指定議案提出）
10月	●政策調整会議	○指定通知 ○公告 ○基本協定締結
11月	●常任委員会 ○仮協定締結 ●第 4 回区議会定例会 （指定議案提出）	
12月	○指定通知 ○公告	
1月	○基本協定締結	
2月		
3月		
4月	○年度協定締結（4月1日付） <指定管理開始>	○年度協定締結（4月1日付） <指定管理開始>

審査期間を確保

## 指定管理者制度の運用充実イメージ



## 参考 指定管理者に向けたアンケート調査結果

### 1 調査の目的

区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方検討の一環として、指定管理施設と運営法人側の視点からの区立施設のあり方や役割、選定方法、指定期間などに関する意見・提案を聴取した。

### 2 調査対象

区内指定管理者施設：19施設、指定管理法人：9法人

### 3 調査内容

#### (1) 区立施設のメリットは何か。(重複回答あり)

施設	法人	
8	2	区立施設の役割を踏まえながら指定管理者の裁量で運営できる
10	6	利用者の出欠に左右されることなく収入が確保され、サービスの質の担保が確保できる
6	2	その他（自由記載）

- ・ 両方メリットだと考える。特に、利用者の障害特性や家庭の状況に合わせた利用となっている側面が強く、「状況に合わせて利用できる」ことは利用者や家族にとって大きな利点となっており、また施設側としては、利用状況に左右されず収入が一定であれば、安定したサービスの確保に繋がると考える。
- ・ 運営や支援について区からの助言がある。 など

#### (2) 区立施設のデメリットは何か。(3施設、1法人無回答)

施設	法人	
5	5	運営に裁量があるとはいえ区立施設としての制約があり法人としての自由な運営ができない
2	0	指定期間の指定管理料が基本的に一定であるため、柔軟な運営ができない
9	3	その他（自由記載）

- ・ 運営としてのデメリットはないと考える一方で、施設不足に伴い各施設共に定員を超過する中で、今後もその状況が続くことによる在籍利用者の方々への影響が気になる。
- ・ 区立施設として機能・役割として、利用者状況に合わせた年度内での入所受け入れが出来ないこと。利用調整の仕組みをベースにしながら、入退所が出来ると利用者にとってはメリットとなると思われる。
- ・ 運営法人が変わった場合、利用者やご家族に不安が生じ、負担となる。 など



## (3) 区立施設の役割として重視すべき点は何か。(重複回答あり)

施設	法人	
13	7	セーフティーネットとしての役割
9	2	サービスの質の向上の指針的な役割
1	0	民立施設の補完的役割
1	1	その他（自由記載）

- ・ 通所が難しく通所日が少ない方や、お休みが続く方に対し、長期的な支援を継続する事ができている。
- ・ 民立施設での受け入れが難しいと想定される障害程度の重い利用者や年齢の高い利用者の受け入れを行っている。
- ・ 利用者は 8050 問題や虐待案件など家庭環境が複雑なケースが増えており、一定の役割を果たしている。
- ・ 重度障害者の受け入れなど様々なサービスを拡充したいが、人的資源が追い付いていない。
- ・ 関係機関との連携を含めたセーフティーネットとなっている。 など

## (4) 適格性審査のメリットは何か。(重複回答あり)

施設	法人	
12	3	公募ではないため長期的な運営を視野に入れた人員体制を構築できる
1	1	指定管理期間の制限があるため公募でも適格性審査でも変わりはない
8	4	適格性の観点から運営状況を外部の有識者に確認してもらえる機会があつて有意義である
1	1	その他（自由記載）

- ・ 指定管理者が変更されない事で、施設を選んだ利用者の方が通所先として安心して通い続けることができる。 など

## (5) 適格性審査による長期的運営によってサービスの質の向上はあったか。

(重複回答あり)

施設	法人	
13	5	質が向上した
0	0	指定管理以外の施設と変わらない
3	0	今後向上する
3	4	その他（自由記載）

- ・ 特に福祉の現場においては、時間をかけて利用者や保護者との信頼関係を培う為、年単位での事業運営は必要かと考える。これに並行し中長期的な計画と実践により結果（実績）が伴うため、年度毎の評価を繰り返しながら、その実績や評価に大きな不安や不満がなければ、現行の審査方法が適当かと考える。 など

(6) 指定期間が長期化する場合、どのような手法で運営状況を確認すべきか。

(重複回答あり)

施設	法人	
8	5	モニタリング調査を外部の有識者を交えて行い頻度を上げる
9	3	指定期間内は毎年区の立ち入り調査を実施して指摘事項を改善させ評価する仕組みを作る
1	0	指定管理料の清算を実施して運営面のチェックを強化する
15	8	第三者評価のアンケートを利用して利用者及び職員からのチェックを行う
2	1	区民も参加可能な施設サービス報告会を開催し、区民評価を行う
2	1	その他 (自由記載)

- ・ 第三者評価は、かなりの労力を必要とする調査であり、もう少し有効に活用して良いかと考える。
- ・ 施設調査は毎年ではなく、第三者評価のように3年毎など定期的に行うとよい。

(7) 人材育成・定着について、指定管理者としての取組みやメリットは何か。

(重複回答あり)

施設	法人	
14	6	利用率に左右されず収入が確保され長期的な運営が保障されているため人材の育成や定着に取り組みやすい
8	4	指定管理料の中に研修費が組み込まれており外部研修の取入れも容易にできる
0	0	その他 (自由記載)