

世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者候補者の選定について

1. 主旨

世田谷区立障害者福祉施設においては、平成17年度から順次、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行ってきた。制度導入から20年が経過する中で、令和6年より指定管理者制度に係るあり方検討を行い、令和8年3月に「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（以下、「報告書」という。）」をとりまとめ、区立施設の役割や指定管理者制度の適用、選定方法、7年間の指定期間等を定めたところである。

このたび、世田谷福祉作業所及び分場の指定期間が令和9年3月で終了することから、世田谷区立障害者福祉施設条例及び報告書に基づき、令和9年4月からの指定管理者の候補者の選定方法について審議し、選定を行っていく。

2. 指定管理者制度を適用する施設

	施設名	所在地	実施事業
1	世田谷区立世田谷福祉作業所	世田谷区下馬二丁目31番6号	生活介護 就労移行支援 就労継続支援B型
	世田谷区立世田谷福祉作業所分場	世田谷区下馬二丁目31番15号	就労継続支援B型

3. 指定期間

7年間（令和9年4月1日～令和16年3月31日）

※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年間で基本に設定する。なお、指定管理期間4年目に選定委員等による中間評価（施設調査）を実施し、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。

4. 選定体制

（1）選定委員会の設置

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て選定する。

（2）選定委員会の所掌及び構成

現在の指定管理に係る評価、指定管理者候補者選定方法等を審議し、指定管理者の候補者を選定する。選定に係る経過及び結果について報告書を作成し、速やかに区長に報告する。構成は、以下のとおり、学識経験者を含む外部委員5名と、区職員2名とする。

※「◎」は委員長

氏名	役職・所属等
◎石渡 和実	東洋英和女学院大学名誉教授
佐藤 繭美	法政大学現代福祉学部教授
ユコフ 美加	区民（知的障害者団体関係者）
村井 やよい	区民（身体障害者団体関係者）
石井 啓	社会福祉法人嬉泉理事長
杉中 寛之	世田谷区障害福祉部長
伊藤 美和子	世田谷区玉川総合支所保健福祉センター保健福祉課長 ※令和8年3月31日まで。
藤田 健司	世田谷区玉川総合支所保健福祉センター保健福祉課長 ※令和8年4月1日から。

5. 現在の指定管理の状況等

(1) 指定期間と指定管理者

5年間（令和4年4月1日～令和9年3月31日）

※分場は3年間（令和6年4月1日～令和9年3月31日）

社会福祉法人武蔵野会（所在地：八王子市旭町12番4号日本生命八王子ビル201）

(2) 選定委員会による評価

選定委員による現指定管理者の評価を実施した。令和4年度～令和6年度のモニタリングの評価結果に加えて、現指定期間中に実施した第三者評価結果、利用者アンケートの結果なども踏まえ、運営状況が「良好」という評価を得られた。

評価分類	評価結果説明
【個別評価】	
1. 施設の維持管理	仕様書等に従い、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	地域の団体との協働による商品開発や、施設主催の祭りの開催、依頼を受けた町会等主催イベントへの参加等を通じて、地域との交流や、障害理解の促進を図っている。
3. 事故や緊急時等への対応	BCPマニュアルの作成に併せた防災物品の点検・リスト化や災害を想定した避難訓練の一環とした被災時炊き出し訓練の実施など、利用者の安全確保に向けた取組みを具体的に進めている。
4. サービス向上の取組み	個別支援計画の作成や見直しに向け、モニタリングや会議の場での意思確認に加えて、利用者の日頃の様子も大切であるとの考えのもと、家族には見えづらい施設内での様子について、日常的に意識して家族にお伝えするなど、意思決定が、普段の様子を踏まえた、より利用者の意向に即したものとなるよう取り組んでいる。

5. 収支状況	収支面については、指定管理料の適正な予算執行に向け、経費の効率化を図り、効果的な運営が行われている。また、金銭管理についても適正に行われている。
6. 改善の取組み	第三者評価での目的を明確にし、利用者特性に配慮した利用者支援を実施すべきという指摘を受け、施設で行う活動について、これまで以上に利用者の特性や意向を踏まえられるよう、取り組み方法等を見直す等、施設運営上の課題改善に取り組んでいる。
【総合評価】	
<p>世田谷福祉作業所においては、運営面において全ての項目において要求水準を満たしており、かつ、新規開設した分場のカフェで利用者が作業することに加え、カフェ内で利用者の作品展を開催している点や、施設主催の祭りに加え、町会等が主催するイベント等にも積極的に参画することで、地域の方々との交流が生まれ障害理解の促進につながっている点、利用者の意思決定を日ごろから丁寧に支えている点、更に職員間のミーティング機会を増やし情報共有や意思疎通の向上に力をいれており、職員連携やチームワークを向上させ、利用者に合わせた職員配置を行うことでスキル向上ややりがいにつながった点等、多方面にわたり、より良い運営に向けて改善を図り、丁寧な運営を行っている点が評価できる。</p> <p>また第三者評価にて、利用者特性に配慮し支援活動の目的等を明確にして実施し、芸術への取り組みも進めるなど、高い評価を得ることができ、評価結果に係る改善課題に対しより良いサービスに向け取り組んでいることから、次期指定管理者については適格性審査による選定が望ましい。</p>	
【実績評価の反映】	
<p>実績評価の反映として、年度評価3年間分（令和4年度～令和6年度）の配点数に対する合計点数の割合が77.8%であったため、「世田谷区指定管理者制度運用に係るガイドラン」に沿って、現在の指定管理者が応募する場合は加点・減点を行わない方向とし、最終的には年度評価4年間分（令和4年度～令和7年度）の結果を踏まえて決定する。</p>	

6. 指定管理者制度適用の理由

報告書において、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、区のモニタリングや選定委員会の評価、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から、引き続き区立障害者福祉施設については指定管理者制度を適用することとしている。なお、世田谷福祉作業所についても、制度適用による効果的な運営がなされていることが確認された。

7. 選定方法等

(1) 選定方法

選定委員会における審議結果等をふまえ、公募によらず、適格性の審査にて指定管理者候補者を選定する。

- ① 候補者名 社会福祉法人武蔵野会
- ② 非公募理由

報告書では、区立障害者福祉施設は、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、新たな民間事業者の参入が期待しにくい状況にあることから、公募によらない適格性の審査による選定を基本としている。第1回選定委員会において、区のモニタリング評価や第三者評価の結果等が評価され、改めて選定方法を協議した結果、非公募での選定を行うこととした。

(2) 選定基準

世田谷区立障害者福祉施設条例第14条第3項で定める以下の基準に基づく。

- ①障害福祉サービスに係る事業を十分に行う能力及び実績を有していること。
- ②施設の効用を最大限に発揮させることができること。
- ③施設の管理を効率的かつ安定的に行う能力を有していること。

(3) 審査・評価項目

「支援方針」や「個別支援計画」、「権利擁護」など35項目を審査項目とし、そのうち12項目を重点項目に設定し、事業計画書等の提出を求め評価を行う。

8. 今後のスケジュール（予定）

令和8年	4月～6月	現指定管理者向け説明会（適格性審査対象施設） 指定管理者事業計画書等 受付
	7月～9月	審査・選定期間（選定合否判断）
	11月	福祉保健常任委員会報告（選定結果） 区議会第四回定例会
令和9年	4月 1日	次期指定管理者による管理開始

参考資料

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
【概要版】

令和8年3月
世田谷区

1 指定管理者制度の導入状況

- 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	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	H18.4	R3.4 ～R8.3	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		

2 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。
- 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。

3 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

- 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。

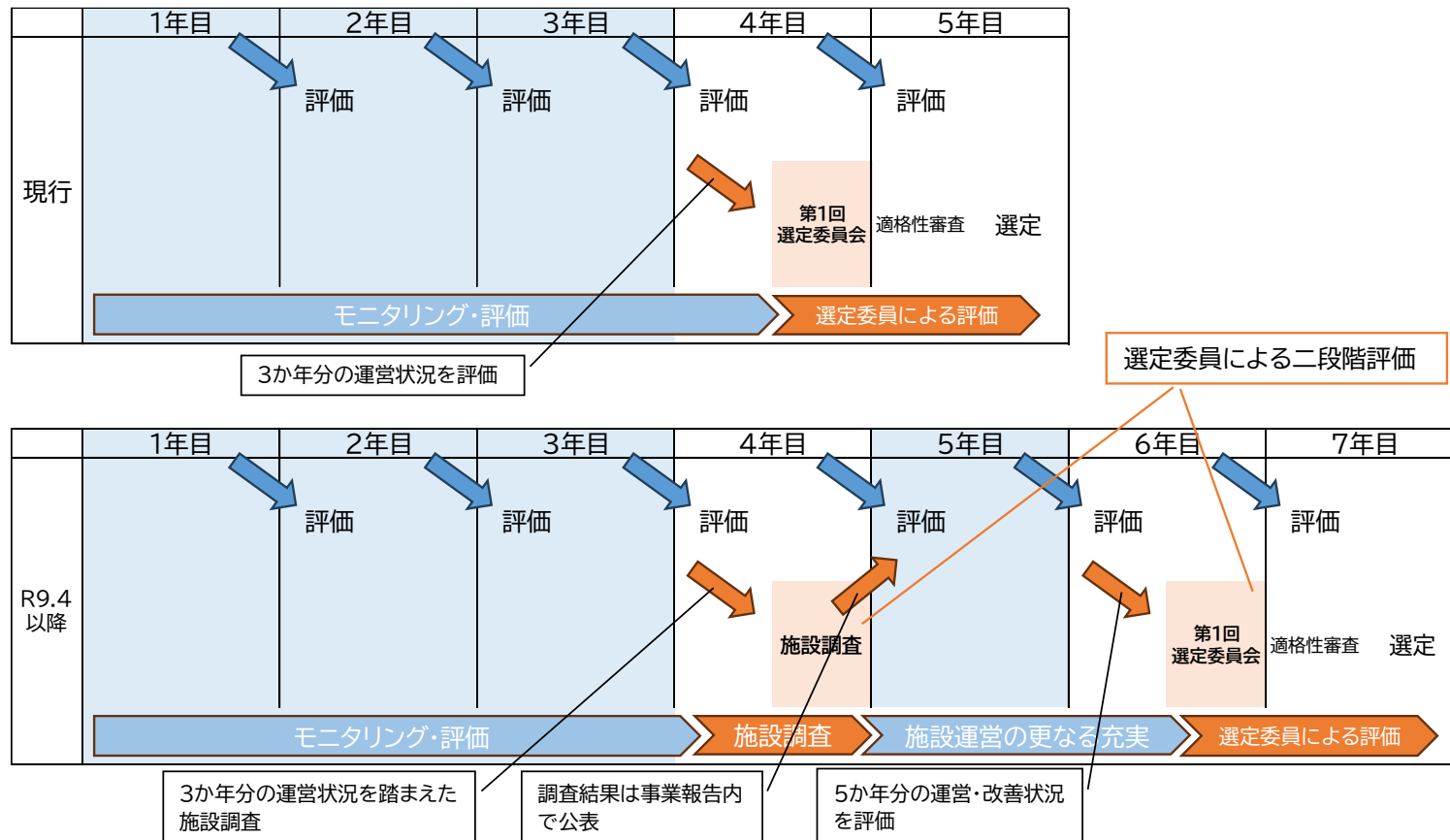
<中間評価(施設調査)について>

- 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。



3 区立障害者福祉施設における指定管理者制度のあり方

(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。

