

指定管理者候補者の選定結果について

こども未来部こども政策課所管の新潟市立乳児院について、令和元年8月30日より指定管理者を公募していましたが、以下のとおり候補者を選定しました。

施設名	新潟市立乳児院	区分	公募
所在地	新潟市中央区川岸町1丁目57番地1		
施設の概要	保護者のない児童や、保護者の適切な養育を受けられない児童（主として1歳未満だが、必要に応じて小学校就学前まで入所可）を養育するとともに、退所した児童の家庭に対し相談などの支援を行うことを目的とした、児童福祉法第37条に規定する施設。		
指定管理者申請者 評価会議	委員 黒沼 有紗 (弁護士) 委員 小武 賢二 (公認会計士) 委員 小嶋 眞 (新潟県中央児童相談所 所長) 委員 五十嵐 ふさい (ファミリーホームいからし 管理者) 委員 藤瀬 竜子 (新潟青陵大学福祉心理学部社会福祉学科 准教授)		
指定管理者 (候補者)	社会福祉法人 愛宕福祉会 代表者 理事長 石崎 昂一 住 所 新潟市北区松潟1510番地		
指定期間 (予定)	令和2年4月1日～7年3月31日		
選定理由	<p>指定管理者候補者の選定にあたっては、応募が1団体であったため、新潟市立乳児院指定管理者申請者評価会議において、上記応募者から提出を受けた事業計画書等の資料をもとに、選定基準に基づき評価を行った。</p> <p>その後、評価会議における各委員からの意見と評価結果を参考に総合的に検討した結果、上記応募者は、現指定管理者であることを踏まえ、法人として培ってきたノウハウやネットワークを活かした人材育成や職員配置をはじめ、養育・支援についての取り組みが優れているほか、家庭・里親への支援、関係機関等との連携・協力体制が適切であり、指定管理者としての業務遂行能力を有すると認められるため、指定管理者の候補者として選定した。</p> <p>なお、候補者選定の参考とした評価会議における評価結果は参考資料別表のとおりである。</p>		
現在の指定管理状況との主な変更点	令和元年度に策定予定の新潟県社会的養育推進計画が施行後には、その内容を基に協議・検討が行えるよう仕様書に定め、計画に沿った施設運営が出来るよう配慮した。		
スケジュール	第1回評価会議 8月22日 ※仕様書・選定基準・目標管理型評価項目の決定 募集要項等配布 8月30日～9月30日 公募説明会 9月9日 質問受付 ～9月13日 応募受付 ～9月30日 第2回評価会議 10月21日 今後、市議会での審議・議決を経て、指定管理者に指定される。		
所管部署 (問い合わせ先)	こども未来部こども政策課虐待対策グループ TEL: 025-226-1193 (直通) E-mail: mirai@city.niigata.lg.jp		

【参考】現指定管理期間の評価（平成27年4月～31年3月）

指定管理者	社会福祉法人 愛宕福祉会
総評	良好な施設運営を行っている。2度の定員改定にも柔軟に対応し、環境の変化において利用者の安心安全な環境整備への取り組みを行っている。また、研修で来院した受講者の満足度も高く、コスト削減についても意欲的に取り組んでおり、指定管理者として優良と評価する。

別表（評価結果）

選定基準	評価項目	配点	候補者
基本方針	応募の動機	20点	16.4
	運営理念・基本方針	30点	23.4
施設の効用を最大限に発揮し、管理経費の削減が図られること	予算の範囲内での適正な執行及び経費節減の取り組み	20点	16.8
	ニーズの把握及び事業改善	30点	21.6
	養育、支援の具体的な取り組み	50点	43.0
	家庭、里親への支援の具体的な取り組み	50点	37.0
	自立支援計画、記録についての具体的な取り組み	30点	24.6
	関係機関等との連絡・協力体制についての取り組み	50点	40.0
	地域との交流等の取り組み	30点	23.4
	苦情等への対応	20点	15.2
事業計画に沿った管理を安定して行う能力を有していること	財務状況・収支計画	20点	15.2
	事業実績	50点	39.0
	職員配置・勤務体制	50点	39.0
	人材育成	50点	40.0
	安全管理体制	40点	30.4
	緊急時の対応	40点	30.4
	個人情報保護・情報公開・コンプライアンス・ワークライフバランス	20点	16.0
合計		600点	471.4
【参考】100点換算		100点	78.6

※点数は、評価会議の委員5名の平均

【参考】は合計点を100点に換算した数字（※合計点が100点の場合は削除すること）

新潟市立乳児院指定管理者申請者事業計画

こども未来部こども政策課

項目	社会福祉法人 愛宕福祉会
1 応募の動機	人的資源を有効に活用でき、コスト削減を実現できる等の経営ノウハウを活かし、地域における福祉拠点としての役割を担いたいと考える。また、平成27年度から本年度（令和元年度）までの5年間（第1期）の指定管理者として構築した、新潟市をはじめとした医療・福祉・保健・法的（児童相談所等）等の協力機関と連携・協力体制（アライアンス）を活かしたい。
2 運営理念・基本方針	<p>・指定管理における理念・方針</p> <p>ア 乳児院の運営理念 子どもたちの幸せを第一に考え、一人ひとりをかけがえのない存在としその尊厳や権利を守り、家庭的であたたかな環境のもと日々大切に育み家庭等へ繋いでいきます。 すべての子どもの幸福を願い家庭や地域への支援に取り組み、子どもの最善の利益のために尽くします。</p> <p>イ 乳児院の基本方針 基本方針は理念に基づき、以下の基本方針を軸に運営してまいります。 （i）家庭的養護と個別化 （ii）発達の保障と自立支援 （iii）回復を目指した支援 （iv）家族との連携協働 （v）継続的支援と連携アプローチ （vi）ライフサイクルを見通した支援</p>
3 収支計画等について	管理経費削減として、施設で遂行可能な業務は自前で実施、法人内資源による協力・支援体制の確立、スケールメリットによる費用削減、入札・プロポーザルを行う。
4 ニーズの把握及び事業改善	日々の堅実なニーズ把握及びアンケートの実施、さらに事業改善に繋がる苦情並びに要望に迅速に対応し、適正化を図る。
5 養育、支援の具体的な取り組み	<p>「衣・睡眠・入浴等」「食事・食卓」「環境」「生活」等の場面に配慮し、小規模グループケアの実践により、入所者の養育、生活環境、発達段階に応じた支援を行う。</p> <p>心理療法担当職員と個別対応職員を中心とした専門性のある支援体制の構築に尽力し、また、家族との関係構築については、社会福祉士の資格を持った相談員が中心になって行う等、被虐待児、障がい児、発達障害、医療・療育が必要な子ども等、特に配慮が必要な子どもに対する支援体制についての取り組みに注力する。</p>
6 家庭、里親への支援	親子の関係調整や親子関係の再構築においては、家庭支援専門相談員（社会福祉士）が中心になって、フォーマル・インフォーマルな支援体制・ネットワーク構築を行う。
7 自立支援計画について	<p>乳幼児一人ひとり個別のケアを行うため、ソーシャルワークの援助技術に則りインテークから始まり、アセスメント、プランニング、モニタリングを体系的に行う。</p> <p>乳幼児の生活記録の意義を十分に理解し、また、施設長または家庭支援専門相談員・心理療法担当職員によるアセスメントした内容をエビデンス（根拠）としたケアプラン作成を行う。</p>
8(1) 市、児童相談所、関係機関等との連携・協力体制	関係機関等との連携・協力体制について、ネットワークを構築し、社会的養護を担う。職員間でも、情報を共有し、関係機関・団体の機能連絡方法について、把握し、より質の高い体制を整える。
8(2) 地域交流、地域への支援、地域からの支援についての取り組み	<p>1. 民生委員や地域の団体等との連携及び交流についての取り組み 「地域運営委員会」という独自の組織を各地域に設置し、地域における課題・問題について意見を徴収し、施設運営に反映させている。</p> <p>2. ボランティアの受け入れについて 各施設にボランティアコーディネーターを設置し、ボランティアの方が活動しやすい環境・体制の整備を図り、活動の支援を行うことで、受け入れ体制を確立する。</p>
9 苦情等への対応	「社会福祉法人愛宕福祉会福祉サービスに関する苦情解決実施要綱」を定め、それに基づき、苦情を申し出た方と誠意を持って話し合い、早期解決・改善に努める。
10 事業実績	ア 外部委託、個別対応、連携支援体制協定、愛着形成・保護者支援・異年齢児保育、障がい児保育等、多くの質の高い類似事業のノウハウ・実績を乳児院においても生かす。
11 職員配置・勤務体制	<p>1. 職員配置についての基本的な考え方 小規模グループケアを実施しそのため、職員の配置についてもグループ毎に勤務表を作成し、ユニット完結できる養育体制を構築していきます。また、家庭的な環境に主眼を置くため、男女、年齢構成、経験年数においても、現在配置されている職員を中心として、できるだけ多様な職員を採用する。</p> <p>2. 職員配置の概要（予定） 人員配置基準に則り、手厚い人員配置を行う。（※詳細を提案書にて記載）</p> <p>3. 人材確保に関する取組方針 経験値の高いリーダー的な役割を担う職員を含め、ハローワーク及び福祉人材センター、ナースバンク等からの定期・不定期を問わない採用等、適切な人材の確保に努め中核職員等の確保に注力する。また、愛着関係、なじみの関係を断ち切らないといった、乳児院という事業の根幹に関わる背景から、現指定管理者としての経験者を中心とした職員配置を行う。</p>

12 人材育成の取り組み	<p>施設横断的に事業種別又職種別の業務検討部会を設置し、同種及び類似の施設・事業所の共通課題の解決を図る。各種研修をキャリアパス制度とリンクさせ、階層別研修も併せて実施することによって、総合的・重層的な職員研修・教育制度を採用・実施する。</p> <p>外部研修としては、全国乳児院協議会主催の研修、関東ブロック乳児院協議会主催の研修、新潟県児童養護協会主催の研修、新潟県もしくは新潟市児童相談所主催の研修、その他発達障がい関係の研修や里親関係の研修など社会的養護をとりまく様々な研修に積極的に参加する等して人材育成に注力する。</p>
13 安全管理体制	<p>入所者の事故防止、虐待防止及び事故発生時の迅速な対応をとるため、事例検討や実際起きた事故の分析を十分に行い、法人としてリスクマネジメントマニュアルの整備や虐待防止の研修を行っている。</p>
14 緊急時の対応	<p>「事故への対応策」「防災への対応策（設備・計画・訓練・非常災害時の連携体制）」「防犯への対応策」について、それぞれマニュアル化し、適切な対応がとれる体制を構築している。</p>
15 個人情報保護・情報公開・コンプライアンス・ワークライフバランスの取り組み	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個人情報保護に関する考え及び情報管理体制について 「個人情報管理規定」を定め、さらに法人研修室主催で施設ごとに定期的に研修を行い、業務に必要な個人情報の取扱いについての知識や対応について周知徹底を図る。 2. 情報公開に関する考え方及び取組方針 個人情報を共有させてもらう場合は、あらかじめ入所者・利用者、およびご家族に説明と同意を得るよう遵守する。 3. コンプライアンスに関する考え方及び取組方針 介護事業運営の適正化を図るために、「法令遵守規則」を定め、法人全体の法令遵守体制の確保に努める。 4. ワークライフバランスに関する考え方及び取組方針 ワークライフバランスに関する取り組みとして「職群選択制度」を採用しており、職員自身のライフステージに合わせて、「総合職（異動あり・職種変更あり）」「専門職（異動あり・職種変更なし）」「一般職（異動なし・職種変更なし）」を自由選択し、また、1年に一度選び直すことができる制度を確立する。
16 準備期間	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「人材確保並びに研修体制の確立」について 児童福祉及び障害福祉経験者を中心に採用又は人事異動を行い、特に、乳児院の経験者を中心に職員配置を考え、併せて、乳児院の未経験者の場合には、配置予定職員を早期に確定し、実務としての経験を積み、開始前に既存のサービス提供が可能となる体制を確立する。 2. 「関係機関との連携体制の確立」について 現指定管理者として、継続的かつ速やかに関係機関と連絡調整・連携を行い、留意事項等のレクチャーを受け、相互の情報受発信の方法・ツール、周期等の協議、見える化（可視化）するなどの準備を行う。 3. 「施設・設備維持管理、業務委託管理」について 継続性に配慮しつつ、優れた提案、専門的知識、受託実績、又は最低価格提示者、誠実な業務の履行実績などの適正な管理が期待できる者を選定する。

新潟市立乳児院指定管理者収支計画

■収入

(単位:千円)

項目	社会福祉法人 愛宕福祉会
新潟市からの指定管理料	165,431
雑収入	0
収入合計	165,431

■支出

(単位:千円)

項目	社会福祉法人 愛宕福祉会
人件費	122,208
事務費	29,995
事業費	13,228
支出合計	165,431