

【会議要点メモ】

会 議 名	第3回南麻布五丁目施設障害者グループホーム事業候補者選考委員会
開 催 日 時	令和7年9月1日（月）午後1時30分から午後3時30分まで
開 催 場 所	港区役所本庁舎9階研修室
委 員	出席者 5名 杉浦委員（オンライン）、三浦委員、平澤委員、新宮委員、重富委員
事 務 局	保健福祉支援部障害者福祉課長 宮本 保健福祉支援部障害者福祉課障害者施設係長 高尾 保健福祉支援部障害者福祉課障害者施設係 緒方
会 議 次 第	1 開会 2 第二次審査実施概要について 3 事業候補者によるプレゼンテーション及び質疑回答 （1）B事業者（プレゼン10分間、質疑回答20分間） （2）A事業者（プレゼン10分間、質疑回答20分間） 4 第二次審査採点及び事業候補者の選定について 5 閉会
配 付 資 料	資料1 第二次審査実施概要 資料2-1 第二次審査選考基準・採点表（A事業者） 資料2-2 第二次審査採点基準・採点表（B事業者） 資料3 第2回選考委員会議事録概要 資料4 第一次審査集計結果 参考資料 タイムスケジュール
会議の結果及び主要な発言（メモ）	
事務局 委員長 全員 委員長 B委員	1 開会 2 第二次審査実施概要について （事務局から説明） 選考基準とか選考の方法について何かご質問はありますでしょうか。 異議なし では、第二次審査の事業者によるプレゼンテーションを行います。B事業者、A事業者の順で実施します。この後、各事業者のプレゼンテーション及び質疑応答が終了するまで、事務局で進行及び時間管理をお願いします。 選考委員が一人遠隔で参加していることは、事業者がプレゼンを始める前に言った方がいいのではないのでしょうか。

事務局	それでは、事務局からお伝えします。 3 事業候補者によるプレゼンテーション及び質疑回答
事務局	南麻布五丁目施設障害者グループホーム事業候補者選考委員会の第二次審査を始めます。 (B事業者のプレゼンテーション)
事務局	B事業者に対し、質疑をお願いします。
E委員	提案書類に示された人件費について、提案された職員数で割ると、賃金水準が非常に低いと感じます。また、資金収支計画では人件費が十年間一切上昇していません。今日のプレゼン資料でも、公正な人事評価制度を運用しますと記載がありますが、人件費が上昇しないというのは、どのように理解すればいいのか教えていただけますか。
B事業者	当法人が展開している複数施設の中で、職員の配置に関しては、流動的に配置基準を行っております。一か所の施設で長く働くキャリアを想定される方もいれば、様々な職を経験する方もいることを想定しております。あくまで、今回の収支計画に関しては、ベースとなる資金計画の中の最低限必要になる金額を提示しております。 補足説明といたしましては、当法人では必ず年3回の評価制度を設けており、それがボーナスに反映されております。7月、12月、そして年度末の3月に、評価面談を行います。絵に描いた餅にならないように、最低限は確実に保証するという観点から記載させていただきました。
E委員	この資金収支計画は最低限だとすると、実際は支出が大きくなるなど収支のバランス変わってくると思うのですが、実現性は問題ないのでしょうか。
B事業者	この施設単独の事業で考えますと、収入に関しては拡大性が見込めるものではないと考えているのが、今回作成している書類上の基準です。その上で、支出に関しては、職員のキャリアパスとして賃金改定や賃金の向上があった場合に、その方が別の施設運営をしている中で、別の予算の中から給料など報酬面に還元することがあるかと思えます。あくまで今回の事業収入からの支出というものを担保して、最低限確保できるという金額を計上させていただいているので、実現性は我々の中では担保できていると考えています。
E委員	ありがとうございます。もう1回確認なのですが、示されている人件費に、昇給分やその方の役職、役割に応じたものが上乗せされていくのが実際の資金計画になっていくということでしょうか。
B事業者	数字に関することは、かなり大きく見せていて、実際は入ってみたら全く給料が安かったなどというようなことは、計画相談で入っている職員からの相談などで、福祉関係のところはそういったことが多くあります。最初、求人には給料が多く書かれているのに、実際に入職したら半額以下でしたなど、そのようなことがないように、私たちは求人採用に関しても最低限はこの金額は支給しますと、誠実な対応として記載させていただきました。
E委員	これは感想ですが、最低限と言っても、とても低い水準になっていると思いました。
B事業者	精神障害者の方も広く雇用していくことがありますので、その方々も含めると週に3～4日の勤務になるケースもあります。そのようなケースも含めて、平均値が下がってしまうという観点はございます。

E 委員	ありがとうございます。次に、施設長予定者にお聞きします。経歴を見ると、世話人と地域生活支援員の経験があり、施設長の経験はないようですが、これから利用者本位の施設運営をしていく上で、職員の育成やチームワークの形成が必要かと思います。職員の育成、施設運営、この二つの面で抱負あるいは意気込みがあれば、聞かせていただけますか。
B 事業者	私は、まず施設長予定者として、法人理念や運営方針を順守するという立場にあります。常に情報共有をし、相談をする、あるいは意見交換をする体制も整っています。未来予測は立ててはいますけれども、今の段階で抱負と言えるものはないのですが、私自身が精神保健福祉士でありますので、その信念と責任感を持って職務を遂行したいと思っております。
E 委員	ありがとうございました。最後に、地域との関わりについてです。提案書ではイベントへの参加等は書かれていましたが、具体的な内容がなかなか見えなかったので、地域で行う予定の具体的なものがあればお示しいただけますか。
B 事業者	地域に関しては、エリアごとによって特性がかなり変わってくると思います。まずは地域の街の紹介であったり、シルバー人材の方であったり、様々な方々の情報収集を始めることから、進めたいと思っております。その上で、連携の必要性が出てくる方との個別の会議など、利用者および利用者の家族にも参画いただきながら、地域推進を実行していきたいと思っております。 また、区立施設の基幹相談事業の部署や、児童発達支援センター、就労支援センターなどとも連携を強化し、連絡会などに積極的参加をして、港区内の問題解決に取り組んでいく姿勢は、今までも行ってきましたが、これからもより高めていきたいと思っております。
D 委員	こちらの方は施設長予定者とのことですが、残りのお二方はどのような立場でいらっしゃいますか。
B 事業者	私は法人の代表理事です。私はたった一人で、約十年前に相談支援事業所を立ち上げて、そこから主任相談支援員になり、そこから「見る聞くつなぐ」という理念を、港区の障害福祉課の皆さんや保健師の皆さんに育てていただきまして、十年経ってやっとこの場に立たせていただくまでになりました。私が理事長でありまして、こちらの管理者予定の人間に関しましては、今、本人が遠慮深く言っていたと思うのですが、実際は施設長経験がないということではありますけれども、実際の現場では、就労B型などの支援でも、訓練として、社内研修として入っていて、色々管理者的なサポートはもう一年ぐらいしている状況です。そのため、まだ管理者ではないからと抱負を言う立場ではないと遠慮してしまっているというのが、補足説明でございます。
B 事業者	私は専務理事という立場です。私の方では、別の施設の施設責任者として配属されておりますが、法人の中では、財務の担当理事の方と連携し、財務や人事総務という部分も主に私の方で担当させていただいております。
D 委員	分かりました。ありがとうございました。あと一点、教えてください。夜間支援員の配置を予定されていますが、この夜間支援の必要性についてはどのようにお考えでしょうか。
B 事業者	特に精神障害のある方というのは、服薬管理が一番大変だと感じております。特に主治医から服薬変更があった場合は、副作用があつて突然暴れたくなることや、声を発することもありますので、社会福祉士、精神保健福祉士、あとは港区内で 24 時間 365 日駆けつけていただいている訪問看護ステーションの方との提携があります。基

	本的に 30 分以内に助けるということが、私たち全員に統一されている考えです。フラストレーションへの対応として、必要に応じて専門家が駆けつけるという体制が必要だと考えております。
D委員	そういう資格を持たれた方が駆け付けるのでしょうか。
B事業者	私も公認心理士ですが、公認心理士、精神保健福祉士、社会福祉士、看護師が駆けつけるという前提で、夜間支援体制もその有資格者を配置する予定で考えております。
D委員	夜間支援の人は、固定でいらっしゃるのですね。
B事業者	はい。
D委員	固定の人は、そのつなぎをするという役ですか。
B事業者	はい。
D委員	分かりました。ありがとうございます。
C委員	職員配置のところで気になったのが、サービス管理責任者の方を 2 名配置される予定であることです。グループホームは利用者 30 人まではサービス管理責任者 1 名で配置基準を満たしているのに、なぜ 2 名配置されているのか理由を聞きたいです。また、平日の日中は、利用者は皆さん日中活動に出られるのに、職員がずっとグループホームの中に残られる予定です。配置予定を見ると、職員が 5 名いらっしゃるのに、この方たちは日中何をするのかを教えてくださいたいです。
B事業者	サービス管理責任者が 2 名の理由ですが、当法人にはすでにグループホームに利用者定員 30 名以上いるので、今回受託させていただく際にも、定員 30 名を超えます。港区、品川区、大田区に合わせて 30 名以上いるという状況です。 また、日中に職員は何をするかと言いますと、精神障害の方は、なかなか活字を読むことができないので、役所等の申請書類や、自立支援医療の手続き、また何か振り込むこと、お金を使いすぎてしまうことなど、そのような場合に銀行と一緒に行くことや、比較的日中活動の妨げになるのが金銭関係や申請書類関係、精神保健手帳が切れてしまったなどということがございます。そういったことで、各区役所に行かなくてはならないことや、銀行に行かないといけないということがあり、場合によっては弁護士さんにも同行していただかなくてはならないと思いますので、そういう対応を行うことになると思います。
C委員	次にお伺いしたいのが食事のことなのですが、月曜日から金曜日までは他の事業所で作ってこちらのグループホームに持ってこられるというイメージでしょうか。毎日お弁当のような感じで食べるのでしょうか。
B事業者	食事はお皿にしっかりと盛り付けます。まず就労B型のセントラルキッチンで調理しまして、衛生面を考慮しまして全ていったん冷凍しています。それをグループホームに配達して、グループホームで解凍して盛りつけて提供します。
C委員	土日は提供されないようですが、食事はどのように対応するのでしょうか。
B事業者	土日はあえて提供しないことを決めました。土日は余暇活動を充実していただきたいので、友人と食事に出かけたり、施設内のイベントなどで、みんなで食事をすることもあります。また、自分で調理をすることや、世話人が調理補助で協力することもあります。自立に向けた支援体制と考えています。
C委員	セキュリティの部分なのですが、防犯カメラを配置されることが提案書類に書いてありました。また、刃物や紐を管理されることが書いてあるのですが、どのあたりに防犯カメラを配置されるのか、利用者の私物も全部管理されるのか、どういう位置づ

	けで考えているのでしょうか。
B事業者	外部からの侵入が、一番怖いと思っております。居室はプライバシーに関するため、玄関と交流室に関してカメラの設置を考えております。ご本人が入居する際に私物を管理してほしいと申し出があった場合はお預かりします。それ以外のことにしましては、ご本人の意思がベースとなります。当法人が運営している女性向けの施設や、地域的に大丈夫かなと思う所に関しては、警備会社を入れて、何かあったら緊急駆けつけをしてもらえる体制をとっております。カメラについては、玄関と交流室にカメラを付けることを想定し、トイレやお風呂などの水回りに、防犯カメラを付けるわけではないです。
B委員	このグループホームにも外部の民間の警備会社を入れる予定があるのでしょうか。それは予算書のどこに入っていますか。警備費用は入っていないかと思うのですが。
B事業者	今、包括的に契約しているので、実際、按分を計上している形になります。
B委員	法人として他施設で、すでに契約してるということですね。一応それは名目として入れておいたほうがよいですね。
B事業者	収支計画には、保守料として入れさせていただいております。
B委員	勘定科目が違っているような気がします。もしくは入れることを失念しているように見えます。また、収支の上で、日中にある職員の人数が多いかなと思います。先ほどの話ですと、法人内の他事業からお金を持ってきて補足するということなのでしょうか。
B事業者	はい、その通りでございます。
B委員	それでは、この事業単体では成立しないことになりませんか。法人全体のお金からの拠出が見込まれるのであれば、それも計上しておくべきかと思います。
B事業者	事業の部分に関しては、配置ローテーションを想定していることもお伝えさせていただいたかと思います。施設単独として最低限のものを見込んでおりますが、例えば職員によって他施設とローテーションしていく中で、法人の別の支出のもとで採算が取れるかと思います。事業の中で、キャリアパスを担っていきたいという方が出てきた場合は、人件費というのは見直しが出てくるかと思います。
B委員	また提案書類の法人の総則に、代替医療の流布活動とありますが、これはどういうことなのでしょうか。
B事業者	こちらに関しましては、オーバードーズのケースが多かったり、それに伴って亡くなることもありますので、食事、食育という活動で、医療に替える、薬に替えるという活動でございます。
B委員	医療を医療以外のことでまかなうという、食事で医療を凌駕できるというのは、サイエンスとしてどうなのでしょう。お薬に頼らないのは、別に代替医療ではないのでしょうか。
A委員	各専門家の連携の話をされましたが、具体的にはどのような形で手配をされて、どのような形で連携されているのでしょうか。具体的なイメージがありますか。
B事業者	先ほどご質問いただきました、代替医療は何をするのかということにも関連しますが、食育メニューに関して、活動的には食育基本法に関する活動等も行っております。管理栄養士や専門調理師による食事関係のプロフェッショナルの方々と連携をして、薬だけに頼らない食事提供を行います。また、精神障害の方々は、犯罪傾向にあるということも、私たちが扱っている困難ケースではたくさんありますので、弁護士や警察、時には現地の方々とも連携を取りながら、地域に住めるような取組を実績として

	行っております。また、それ以外にも保健師の方々、障害者福祉課の方々と、区民と、制度の理解が足りない方々に関しても、関係者会議を開きながら、ヘルパー、訪問看護師、各事業所のサービス管理責任者の方々とも連携をとって、多職種連携でご本人の意向が形になって、地域で生きられる取組に努めております。
A委員	それはネットワークのような形で、連携が取れるようなシステムになっているのですね。
B事業者	現段階でまだまだではございますが、その素地は確実に作って運用しております。
A委員	わかりました。ありがとうございます。
B委員	今回のグループホームの対象者は成人ですが、食育の「育」という表現をそのまま大人に転用させていいのでしょうか。
B事業者	食育基本法を厚生労働省が示しています。栄養欠乏に対し、食事を補うという考えで、イライラしてしまったり、不安になってしまうときにミネラルを足すなどして、例えば薬の効きがより良くなるなどについても、食育として考えています。
事務局	B事業者の提案に対する質疑は以上となります。
	(A事業者のプレゼンテーション) ※代表理事、事務局長、施設長予定者の自己紹介含む。
事務局	A事業者の質疑を開始します。
E委員	福祉の現場では人材の育成、定着の支援、これが非常に重要なテーマで、御社も非常に力を入れていると、プレゼンテーションの中にありました。あらかじめいただいていた法人概要では、法人の設立が2014年となっています。10年以上経過をしていますが、職員の平均勤続年数は4.2年となっています。この点は御社としてどのように評価されているのか、何かが足りていないのか、そのあたりの認識を聞かせていただけますか。
A事業者	確かに平均をとると4.2年となってしまいますのですが、例えば勤続8年を超える職員も管理者を中心におります。一方で、平均値が低くなってしまう理由は、弊社は就労困難者や障害者の雇用に力入れておりまして、入職された方がすぐお辞めになってしまうケースもございます。平均を取ると勤続年数が短くなってしまうことがございます。人材は宝と認識しております。基盤となる職員は特に、安定して勤めていただきたいので、労働環境の改善も含めて取り組んでいきたいと思っております。
E委員	ありがとうございます。職員の育成、定着支援には、リーダーの役割が非常に大きいと思います。施設長予定者として、どのように取り組んでいくか、抱負や意気込みがあれば、聞かせていただけますか。
A事業者	就労の定着はとても大切なことだと思っています。風通しのよい職場で、何か困ったことや分からないことがあれば、質問しやすい雰囲気を作っていくことが大切だと思っています。研修などで、ソーシャルワーカーとしてのスキルを磨くことも大事ですが、職員同士も思いやれるような空気感を作っていくことが大切だと思っています。
E委員	ありがとうございます。様式12で、1日の支援の流れの記載があります。朝の時間の支援では、朝食や外出の準備、あるいは送り出しというような記載がありますが、ローテーションを見ると職員が出勤するのは基本午前11時で、早い方でも午前10時となっています。これはどのように受け止めればいいのでしょうか。
A事業者	3年間の通過型の精神障害者の方のグループホームなので、ある程度、自立度の高

	い方の利用が多いと思っております。 特に朝食に関しましては、一から調理をするのは少しハードルが高いと思うので、ボックスに、パン、チーズ、スープなどを詰めておき、それを朝に利用者が各々温めたり、焼いたりするという朝食を想定しております。 送り出しでは、朝起きれない方もいらっしゃるので、そういう方には、職員が出勤する 10 時ないし 11 時から対応することになると思います。また、薬の服用に関しては、前日の夜から箱詰めした食事の中にお薬をセットしておき「こちらは飲みましたか」というような言葉を書いた紙を貼っておくこともございます。
E 委員	ありがとうございます。様式 15 の中で、地域との交流関わりについて具体的に書いていただいておりますが、地域と施設の利用者双方において、地域との関わりにはどのような効果があると考えていますか。
A 事業者	入居して 3 年経つと自立をされる方、それを目指される方が多いので、地域の方との交流というのは今後ちょっとしたことで必要になってくるスキルだと思っております。町内会の夏祭りやバス旅行などに参加することによって、地域の方に障害者の方って、自分が思ってたイメージと違うな、こんなこともできるんだと、地域の方に分かっていただけの効果は非常にありますし、地域の中で自分たちを受け入れてくれるんだと、利用者も感じられるような体験が積めるのではないかと考えております。
E 委員	ありがとうございます。
D 委員	今日の資料では、ご説明の中で毎食手作りという話がありました。手作りを想定されているのは夜ご飯でしょうか。
A 事業者	はい、配膳までするのは夕食を考えております。朝ご飯は、利用者が作れるようにしております。
D 委員	土日は同じようにされるのでしょうか。
A 事業者	土日も提供するというのもいいとは思いますが、3 年後の卒業後のスキルを考えますと、それぞれ自分たちで作れるようになってほしいという思いがございまして、土日は自炊の日としております。ただし、丸投げしているだけではなくて、買い物に一緒に行ったり、一緒に調理をしたり、世話人が関わってまいります。
D 委員	わかりました。提案書類の中に、空室が生じた場合、3 か月以内を目安に補充しますと記述されていますが、これまでの事例で実績はいかがですか。
A 事業者	努力をしているものの、やはり 3 か月以上空いてしまうという時が確かにございました。募集に関しては、地域の保健師や計画相談の事業者などに、入居者募集のアナウンスをして、そこで対象となる方をご紹介いただくことが多いのですが、ちょうどタイミングがうまくいかないこともございまして、少し空いてしまったということがございます。
D 委員	分かりました。夜間の職員の配置は、夜に職員が泊まるということは、必要なのでしょうか。
A 事業者	はい。精神障害の疾患の一つに、希死念慮として死にたくなる気持ちが高まることはありますので、そういうようなりスクも高い時には、宿直をするようにしています。また、平常時でも月に 1 回以上は宿直をするようにしております。
D 委員	いただいている職員ローテーション表の中には、そこまでの記述はなかったのですが、それは職員の方が交代で宿直するイメージですか。
A 事業者	対応が必要な時には、管理者である私かもしくは、もう一人別の世話人の職員が対

	応すると考えていますが、毎日誰かが宿直をするというような体制は考えてはおりません。
D委員	その時々状況を見ながらということですね。
A事業者	はい。
D委員	分かりました。ありがとうございます。
A事業者	何かあった時には携帯電話で連絡が取れる体制を常にとっておりますので、こちらでも連絡が来たときに終電が終わっているようでしたら、タクシーで急行することもあると思います。
D委員	わかりました。ありがとうございます。
C委員	プレゼンテーションの中にもあったピアサポート体制の強化は、具体的にどんなことを想定して、ピアサポートをなさる予定なのでしょうか。
A事業者	設立当初、ピアスタッフがおりまして、その中で一緒にミーティングをしていました。普段の関わりの中で、協調性を十分に発揮したような、気持ちを分かり合えるようなサービスを提供していました。これは、すごく大切なことだと思っておりまして、現在、当事者のスタッフはいないのですが、利用者同士で支え合うことは、普段の生活の中もそうですが、利用者ミーティングの中でちょっとした SST（ソーシャルスキルトレーニング）を行ったり、当事者の方が中心となって何かをするというイベントは事業所の中で行っております。それをこちらのグループホームでもやっていきたいと思っております。
C委員	もう一つ質問なのですが、苦情解決マニュアルのようなものを、具体的に提案書類の中で確認できず、簡単に苦情があったら受け付けるという記載は見ました。実際に利用者本人や家族から、地域からなどいろんな側面からの苦情が想定されるかと思うのですが、具体的にどのように対応される予定なのか教えていただけますか。
A事業者	法人内には、苦情受付窓口があります。また、第三者としての窓口も用意しております。そちらに言えないような方もいると思いますので、行政の苦情受付の連絡先についても、港区だけではなく、利用者の居住地の苦情受付窓口についてはすべて明記し、提示しております。 困ったことがあったら何でもグループホームの職員に言ってくださいと案内をしているのですが、もう少し専門家に話を聞いてほしい方もいますので、法人の顧問弁護士の方に直接連絡が入ることもあります。
C委員	施設長予定者にお聞きします。あなたにとって支援とは何ですか。
A事業者	支援とは、よくマラソンの同伴者に例えられることが多いと思うのですが、例えば目の前に石ころがあって転んでしまう時、気持ちが熱い支援者だと、すぐに起こしてあげようとしてしまいがちだと思うのですが、そういう時に起こすことよりも、まずその痛みを共有しながら、どうしていくかを一緒に考えながら、立ち上がって歩いていくことを一番大事に支援していきたいと思っています。
B委員	朝、利用者を起こすことや、朝ご飯のときに、職員はいないというお話がありました。プレゼンテーション資料の最初の方のページでは、朝ご飯も大切です、朝の光を浴びるのは大切ですよとっておられました、その瞬間に職員はいないんですね。そして、バランスの良い食事を食べると、精神疾患が良くなると聞こえてしまいました。
A事業者	すべてがご飯を食べれば良くなるわけではないと思うのですが、体を作っているものは食べ物だったりするので、影響は非常に大きいと思います。また、お食事に関しては口の中に入れて美味しいと感じることや、人と一緒に楽しみながら食べることで

	幸せにつながっていくことをお伝えしております。 朝のそういう場面には職員はいないということですよ。 毎日いるわけではありません。 基本いない前提でシフト組んでいるのです。 はい。 感想なのですが、朝食の時、朝の光を浴びるのが大切、でも職員はいませんから、セルフでどうぞというのは、朝の規則正しい生活、生活習慣の改善が大切ですよと言っているのに職員不在であることについて、解釈が難しいと思いました。また、権利擁護のところでは自己決定の尊重と記載があります。ちなみに私は朝食を食べたことはありません。精神疾患を持っている、持っていないにかかわらず、朝食を食べるか食べないか、朝の光を浴びるか浴びないかは、各自において決めてよいと思います。また、自己決定の尊重というのは結構難しく、明瞭な虐待は当然してはいけませんが、権利擁護という概念は広いです。そこには支援のあり方も入ってきます。知らず知らずのうちに何か一つの価値観などを、法人や職員の側から表現されていると、当事者はそれに従わなければならないと、無意識に思ってしまうことがあるわけです。一部の法人は、うちの理念に合うやり方をあなたはしていないからと言って、なんとなく居づらい雰囲気させてしまうこともあります。そのような様子は、この朝の場面や食事の場面に限らず、色々な場面で、そういうものがあり得るということをして、どれだけ職員の側が自己覚知しながら支援していくかが、大切だと思います。 職員の側から見れば、あの人はうちに合わなかったなど、通所、入所ともに利用者がそこらからなくなったことについての理由付けはいくらでもできるんです。しかし、当事者側も考え方があるので、そこを融合していく、むしろ当事者側のマインドを考慮していく、私達がアウトリーチしていくということが権利擁護の考え方の中で、特に福祉領域では大切なのではないかと思います。 それから、卒業はどのようにするのでしょうか。退去はどのようにされるのかを聞きたいです。
A事業者	ご本人の希望とタイミングによって、3年よりも早く出られる方もいらっしゃいます。それまでのプロセスとしては、一人暮らしに必要なスキルを、本人が自信を持ってできるかを考慮し、その人に合った家事支援や金銭管理などを準備した上で、次に向かって行っていただく流れで行います。
B委員	もう少し、行政の保健師もしくは保健師以外の行政の方と連携していくことが必要ですね。空床が3か月を超えるということは、その連携が少ないのではないかと勝手ながら思っています。「私達の施設はこうです」ではなくて、「社会がこうだから私達はこうします」という方が半歩先に進んでいくような支援体制、ケースマネジメントをしていけると思いました。
A委員	安全対策、危機管理のことについて、職員がいない時間が多いことを懸念しています。物理的な事故が起こったときに、どのように対応される段取りになっているのか教えていただきたいです。また、個人情報管理の考え方で、例えばスマホを使って色々な情報に飛び込んでしまい、面倒なことを起こされるケースがあるのではないかと思います。また、日中ではなくて、夜の時間帯に困るケースもあるのではないかと思います。そういうことに対するセキュリティと言いますか、相談を受ける体制についてはどのようにお考えになっていますか。
A事業者	夜間帯の職員がいない時の危機管理に関しまして、機械警備を導入し、携帯電話で

	いつでも管理者と連絡が取れるところでカバーをします。 必要に応じて急行することもありますし、電話などで解決することもあります。 さっきおっしゃっていた面倒なこととは、利用者が自分の携帯で何かやってしまったってということという意味でしょうか。
A委員	そうです。そういったことを想定しています。
A事業者	利用者が自分の携帯電話で個人情報を SNS で流してしまったケースなどのことでしょうか。
B委員	そういうケースや、変なサイトに引っかかって個人情報を送ってしまったケースなどのことかと思います。
A委員	困った状況に置かれる可能性は色々あると思うのですが、地震や火災、犯罪などに合われたときも、さっきおっしゃられたシステムでうまくカバーできると思うのですが、実際に様子を見て大変なところで声をかけて、問題を水際で防ぐなど、とどまってもらおうというような危機管理も、重要なのではないかと思います。その辺はどのようにお考えでしょうか。
A事業者	利用者が持っている個人の携帯電話に制御をするなど、そういうことは考えていないのですが、思ってもいないところにアクセスしてしまったとか、そういうようなことは人によってはありますので、普段の支援の中でカバーが必要と思われる方については、一緒に携帯電話などでトラブルがないかということを確認しながら、関わっております。実際にアクセスしてしまったということは確かにありました。
A委員	具体的に、そういう問題が起きて対処されているという実績はあるわけですね。
A事業者	それは携帯電話を通じてだけではなく、例えば買い物先でいらない契約を結んでしまったとか、そのようなこともありますので、それを取り消す作業のご支援もしております。
A委員	分かりました。ありがとうございます。
事務局	質問は以上とさせていただきます。
委員長	4 第二次審査採点及び事業候補者の選定について
事務局	それでは、採点集計の結果について、事務局から説明をお願いします。 本日の二次審査の採点結果を集計したところ、A事業者が368点、B事業者が264点となっております。第一次、第二次審査を含めた合計点数は、A事業者が1,089点、B事業者が842点となっております。
委員長	採点の結果について、各委員の皆様から順に講評をお願いします。講評に際しては、事業者ごとに評価が高かった点と評価が低かった点についてご説明をお願いします。
E委員	A事業者を80点、B事業者48点という採点にしました。A事業者は、一次評価で受けた印象通りでした。事業に取り組む意欲についても、経験に裏付けられた自信も感じられたと思います。施設長予定者からも芯の強さを感じられ、施設の柱として、しっかりとされた方だと思いました。地域との関係も一次審査の様式の中でもしっかり書き込まれているという印象はすでに持っていたところですが、改めて口頭でも確認したところ、施設側にとっても利用者側にとっても双方において、しっかりした考えをお持ちの上で交流につながっているということが確認できたので、そうした点を高く評価しました。 B事業者についても一次審査の印象は、結局そのまま感じました。提案書にあった懸念点や、低く評価した部分については、特に払拭できたという印象は持ちません

D委員	でした。行政との関わりや、利用者とのコミュニケーションで、頑な姿勢も感じられ、それが運営指導、行政指導の多さ、それが繰り返されているところにも、つながっているのではないのかという印象を受けました。人件費のやりとりもしましたが、正直よく分からないやりとりに終わってしまいました。これでは何のための資金計画なのだろうと思うところもあり、実現性については低く評価しました。 A事業者が80点、B事業者が60点という採点にしました。A事業者は、施設長予定者も法人の方も、色々な経験から納得性の高い説明をされていたという印象があります。また、良い空気感を作ることを心がけているという話がありましたが、それに代表されるように利用者に寄り添った印象を感じました。また、話が具体的なので何を話しているのかがよく伝わったと思います。全体的に見て、良くも悪くも無難にこの施設をお任せすることができると感じました。 B事業者については、熱意、やる気は伝わってきたのですが、全体的に話が長く、要領を得ないことが多かったというところと、施設長予定者の管理者としての実績がないこと、またプレゼンでの発言もほとんどなかったことで、期待できるかどうか未知数であり、よく分からなかったと思います。まとめますと、B事業者にお任せできるかどうか判断がつかないというのは、このプレゼンでの印象です。それがA事業者とB事業者の差であったと考えております。
C委員	A事業者は提案書類で読んだ通りの印象を受けました。きちんとした法人だと思えます。考え方や運営についても、ある程度安定しているという印象を持ちました。また、具体的に話をしてくださるので、どうやって運営していくのか想像がつくところがあり、施設長予定者もすでに管理者をしているので、自分が何を話しているかをよく分かっている、任せてもよいという印象を持ちました。 朝食時の職員不在と、夜間支援、緊急事態などは若干不安が残った部分もありますが、プレゼンやその後の質疑応答を通して、この体制でもよいと理解できました。 B事業者は、やる気は十分と思いました。しかし、施設長予定者が話を全くされていなかったこと、質問に対しても何を話しているのかがよく分からなかったこと、プレゼン自体も抽象的だと思いました。すでに、障害者グループホームの運営をやっているとのことでしたが、抽象的すぎてどうやって運営しているのか疑問に感じました。
B委員	評価項目に意欲とありますが、間違った意欲もあるかもしれないので、次回の選考では記載の仕方を工夫した方がいいかと思いました。やる気だけはあっても、やる気の方が違う場合もあり、例えば法人の理念実現のために頑張る姿勢についても、点数をつけることになってしまうと思います。もう少し評価項目を細分化するか、用語の使い方は工夫した方がいいかもしれません。その上で、A事業者については法人理念が強く、乗るか反るかは利用者次第のようなところが、あると思います。法人理念が高ければ高いほど、そういう要素が強いので、評価が低かったのは、地域との連携の項目です。普段から行政職との連携をあまりしていなさそうな雰囲気がありました。 B事業者については、人材構成とそこに対するお金の使い方が、分からないままになってしまったと思います。熱意はあるのですが、実際に人材をうまく動かせるかどうかという意味で言うと、懸念は強いので、よろしくない評価にならざるを得ませんでした。
A委員	A事業者は、朝と夜間に職員がいなくて気がになります。人と接することで支援できる性質の障害者の方たちなのではないだろうかという意識が私にはあります

	が、その時間帯に職員が不在であることについて、心もとない感じがします。それ以外の点については、提案書類で見せていただいた内容を、具体的にプレゼンでも表していただけだと思うので、良かったと思っています。 B事業者については、全体的に抽象的で、大丈夫なのだろうかという心配があり、一次評価の時に唯一評価していた職員配置がすごく豊かであるというところではあったのですが、その説明を聞いたところ、うまく回っていくのか、その経費がうまくいくのかなど、その不安があり、魅力があるかと思っていたところについても、あまりよい印象が持てませんでした。それ以外のところは、具体性に欠けている印象があり、一次審査の評価を覆すの評価が付けられませんでした。
委員長	委員の皆様、皆さんの講評を聞いて、採点の変更はありますでしょうか。
全員	(全委員変更なし)
委員長	変更が無いようなので、合計点数1位のA事業者を運営事業候補者として決定してよろしいでしょうか。
全員	(全委員承認)
委員長	それでは、A事業者を運営事業候補者として決定します。(結論)
事務局	【その他】 (事務局から今後の流れを説明)
	5 閉会

※委員長における質疑や講評等に関する発言については、「委員」として表記しています。

※委員長としての発言（開始や終了挨拶、各委員への発言の促し）は「委員長」、委員長における質疑や講評等に関する発言については、「委員」として表記します。

※「A委員」「B委員」の表記は、採点表や選考委員会会議録の間で同一の人物をA委員、B委員として統一します。