

2

財)杉並区障害者雇用支援事業団

平成20年度杉並区財団等経営評価表

団体概要	名称	財団法人 杉並区障害者雇用支援事業団		代表者	松沼 信夫		所管部課	保健福祉部障害者生活支援課		
	基本財産	500,000千円		設立年月日	平成10年10月1日		電話	5382-2081		
経営分析 (定性評価)	事業目的 就労が困難な障害者の雇用促進と職業生活の自立を図るため、障害者や事業主等に対して、職業準備訓練から就職・職場定着に至るまで一貫した就労支援を行う。 また、その支援を通して、障害者の自立と社会参加を推進し、ノーマライゼーションの理念の実現に寄与する。				顧客(サービス対象) ・就労を希望する障害者とその保護者 ・就職している障害者とその保護者 ・障害のある人を雇用、または雇用しようとしている事業者 ・区内福祉施設及び特別支援学校		事業内容 ・就労機会の開拓、提供 ・職業準備訓練の実施 ・職業リハビリテーションに係る情報の提供、相談、援助 ・事業主に対する雇用管理に関する事項の助言、援助 ・雇用支援者に係る情報の収集・提供 ・雇用支援者に対する研修の実施			
	団体による自己評価結果					定性評価レーダーチャート				
		17年度評価	18年度評価	19年度						
				評価	得点					
	計画性	A	A	A	88					
	目的適合性	A	B	A	88					
	健全性	A	A	A	80					
	効率性	B	B	B	70					
	経済性	A	B	B	70					
総合	A	B	B	396						
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標		単位	平成17年度	平成18年度	平成19年度	特記事項		
		総収入	千円	189,872	184,329	144,986				
		総支出	千円	188,693	180,962	144,986				
		資産	千円	538,990	529,604	530,849				
		補助金収入依存度	%	64.7	74.3	81.2				
		受益者負担	千円	33	29	25				
		事業費比率	%	86.7	83.7	72.2				
		管理費比率	%	13.3	16.3	27.8				
		職員一人当たり事業収入	千円	2,411	2,660	1,371				
		経常収支	千円	1,179	3,367	0				
	経常支出人件費比率	%	59.7	61.0	71.7					
	損益分岐点	千円	188,368	180,412	144,986					
	組織	総職員数	人	39	32	31				
常勤換算職員数		人		15.7	14.7					
常勤役員比率		%	4.0	6.4	6.8					
事業分析	指標名		算式	単位	平成17年度	平成18年度	平成19年度			
	活動指標	職場開拓企業訪問数	職場開拓のため企業訪問した回数		回	42	63	84		
		職場定着等企業訪問数	定着支援等、指導のため企業訪問した回数		回	696	927	1165		
		相談件数	就職を希望する者及び就労中の者に対する相談件数		件	110	467	590		
	成果指標	就職者数	事業団を利用して就職した人数		人	17	35	44		
定着率		$\{1-1\text{年未満で離職した数(累計)} / \text{就職者数(類型)}\} * 100$		%	90.3	85.0	87.4			
経営実績	支援対象者を全ての障害者へと拡大を図り、また、通所訓練を必要としない障害者のニーズに応えるため、登録制度が軌道に乗ったことにより、様々な障害者やその保護者からの相談件数が増加した。 雇用開拓専門員を配置したことにより、実習受入企業の確保ができた。 企業からの求人が増え就職者が増加したことに伴い、定着支援アドバイザーの企業への定期訪問回数(一人につき1~3ヶ月に1回程度)が伸びた。また、定期訪問以外に、人事異動に伴う職場環境の変化や、仕事内容の変化に伴う職場不応適など多岐にわたる支援が増加した。さらにまた、それに伴う企業に対する相談も増えた。 就職してから一年以内の離職者は減少し、定着率が若干ではあるが上昇した。									

経営分析(定量評価)の「職員1人あたり事業収入」及び「常勤役員比率」の算定にあたっては、平成17年度については「総職員数(非常勤役員を除く)」を用い、平成18、19年度については「常勤換算職員数」を用いる。

【財団等団体経営評価(一次評価)】

経営分析・定性評価	経営分析・定量評価	事業分析
<p>「障害者雇用支援杉並アクションプラン」と「事業改革推進プラン」に基づき一般就労の促進に着実に取り組んでいる。また、19年度は障害者の社会参加の進展や雇用情勢の変化に対応するため、外部委員が入った「事業団における事業運営のあり方検討会」で今後の事業の基本的方向を示すなど計画的な事業運営を進めている。</p> <p>効率性・経済性の面では、増加した雇用支援対象者への対応が勤務時間内で収まらなかったことによる超過勤務手当の増大や訓練の場である喫茶の運営では赤字経営が続くなど今後の運営に課題を残した。</p>	<p>訓練の場として事業団が経営していた喫茶3店舗を特例子会社に譲渡し事業費支出を大幅に削減できた反面、事業収入も減少したことで補助金への依存度が高くなった。</p> <p>しかし、その結果、雇用支援の体制強化を図ることが可能となり、目標とした活動指標を大きく上回った。</p> <p>また、喫茶の経営譲渡等により事業費が減少したことで、相対的に管理費比率が高まっている。</p> <p>今後は、「障害者雇用支援」のような公益法人活動を適正に評価する定量指標の設定が必要であると考えます。</p>	<p>雇用支援機能の強化により就職者数は増加している。</p> <p>また、長期の訓練を必要としない障害者のニーズに応えるための登録制度や短期訓練コースが軌道に乗りつつあり相談件数が大幅に伸びた。また、雇用支援対象者の拡大や作業所からの就労促進に向けて積極的に取り組んだ。</p> <p>今後も効果的・効率的な事業を推進することで雇用支援のより一層の強化に取り組んでいく。</p>

【財団等団体経営評価】

「事業改革推進プラン」に基づき、訓練の場である喫茶「てんとう虫」3箇所の経営を他事業者へ移譲したことにより「店舗経営と訓練指導の分離」を進め、養護学校や区内福祉施設への支援強化など、新たに必要となる雇用支援業務に職員が集中できる体制を整備した。また、訓練を必要としない障害者のニーズに応えるための登録制度や短期訓練コースが軌道に乗りつつあり、雇用支援対象者の拡大に繋がった。

それに伴い、19年度の就職者数(44名)は目標(25名)を大きく上回ることができた。

一方、就職者の累増に対応するための職員の人員費が増加する要因を抱えており、19年度は常勤固有職員1名を非常勤職員に切り替えることで人員費増の抑制を図っているが、人員費比率や補助金依存度は高まる傾向にある。その対応策として、今後は職業準備訓練の場の更なる見直しなど、事業運営の一層の効率化に努めていく必要がある。

【所管部課経営評価(二次評価)】

経営分析・定性評価	経営分析・定量評価
<p>自らが作成した、「事業改革推進プラン」に基づき一般就労の促進に取り組んでおり、就労者の数も増え成果を上げている。</p> <p>区内唯一の障害者就労支援機関であることから、相談などの件数や支援回数が増加するのは当然であるが、より利用者のニーズに応えるためには、単に目標数を達成するだけでなく支援の満足度が重要である。また、就労移行支援事業所へのプログラム作り支援も加わってくるので、事業所等からの内容についての評価を受けることも必要となる。</p> <p>就労者の増加により職員の仕事量が増えることはやむをえないことではあるが、障害者の多様な就労形態に合わせた職員の勤務時間の配分なども視野に入れる必要がある。</p>	<p>喫茶の訓練事業を廃止したり、場内訓練事業を縮小する中で、補助金の依存度が高くなることは事業の特性からやむを得ない。今後も含め障害者の就労支援には人的支援が益々重要となることは必至であるため、高い人員費率はやむを得ない状況といえる。</p> <p>精神障害者に対応する精神保健福祉士の配置が、年度当初からできずといった。限られた人員費を有効に使うために、適切な職員の配置はしていく必要がある。</p>

事業分析・現状の分析・評価	事業分析・目標設定の考え方	事業分析・事業の推移
<p>登録制度や短期訓練コースが区民や作業所等に周知され、相談件数が大幅に伸びた点は評価できる。また、雇用支援対象者の拡大や作業所からの就労促進に向けての取り組みは始まったばかりで多方面との連携が必要である。相談件数においても、今までに経験の少なかった精神障害者や、軽度発達障害、高次脳機能障害等の相談や支援が増えている。障害の理解を含め、職員一人ひとりの力量を高めていく必要がある。</p> <p>1年未満の離職については改善が見られたが、長期的な視点での分析も必要である。</p>	<p>企業就労を目指した目標設定となっており、事業目標の達成状況がわかる指標となっている。しかし、目標人数については再考できるのではないかと。</p> <p>相談内容や対象者の変化から考えれば、雇用率に換算されない障害者の就労支援についても目標設定をすべきである。</p> <p>定着率を目標値とすることは、適切なジョブマッチングができてきていることの現れであり、わかりやすい。</p>	<p>今後のあり方について、外部の検討結果を受けて、内部でも検討を始めている。作業所と連携をとることにより、作業所等からの就職希望者についても適切に支援することが必要である。精神障害者等の対象者や重度障害者にも対応しうる職員のレベルアップが必要である。</p>

【所管部課経営評価】

- ・障害者の就労支援相談の窓口として、区民に定着し、着実に就職者数を増やしていることは評価したい。定着支援アドバイザーの増員により定着率も高い水準にある。しかし、限られた人材で最大の効果が上がるように今後も期待したい。
- ・就労者の数については、障害福祉計画を意識した上で、作業所との連携を強化し作業所からの就職者数を増やさなければならない。そのためには、実習の場の確保など障害者が少しでも就労にトライできる仕組みを確立していく必要がある。
- ・補助金の依存度は高くなるが、事業の独自性を発揮し、他の就労移行支援事業との差別化を図るような事業展開を期待したい。
- ・障害福祉計画では、事業団を障害者就労支援の中核機関と位置づけているので、企業への啓発や実習場所の確保なども含め、区と事業団の協働体制を強化していく。

【総合経営評価(三次評価)】

喫茶「てんとう虫」3カ所の経営を特例子会社に移譲したことで、事業費にかかる指標は前年度に比べ悪化する結果となったが、職場見学・職場実習や区内作業所等の通所者・特別支援学校の在校生に対する職業準備訓練などの取組を強化したことにより、就職者数の増加や定着率の向上などの成果を挙げていることから、着実に就労支援業務の強化へシフトしていることがうかがえる。

今後、事業団事務所の移転、国の雇用支援センター制度の廃止(法律改正の予定)及び公益法人制度改革への対応など、事業団を取巻く環境は大きく変化するが、20年度に策定予定の事業団中期計画では、これらの環境変化に適切に対応するとともに、精神障害者や高次脳機能障害の方など支援対象者の拡大への対応、就労支援事業所や区内作業所等の他の就労支援機関との連携・支援の強化など、新たな課題にも対応した障害者の就労支援計画となることが望まれる。

平成20年度杉並区財団等運営評価 - 事業分析 (事業概要)

団体名称	財団法人 杉並区障害者雇用支援事業団	代表者	松沼 信夫	所管部課係名	保健福祉部障害者生活支援課
基本財産	500,000千円	設立年月日	平成10年10月1日	電話	5382-2081
顧客	<ul style="list-style-type: none"> ・就労を希望する障害者とその保護者 ・就職している障害者とその保護者 ・障害のある人を雇用、または雇用しようとしている事業者 ・区内福祉施設及び特別支援学校 	事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 就労機会の開拓及び提供 他区の雇用支援機関、ハローワーク、障害者職業センターとの共催で「就職準備フェア」を開催し、企業の担当者からの事前オリエンテーションや企業での職場実習に向けての相談会を実施した。また、ハローワークと連携を取り求人票を基に企業訪問を行い職場開拓を図った。 2 職業準備訓練の実施 職業リハビリテーションとして、事業団内の喫茶、軽作業等による訓練、企業等への職場見学・職場実習、区役所実習等を実施した。 3 職業リハビリテーションに係る情報の提供、相談その他の援助 ハローワーク、区内福祉施設、学校、福祉事務所とネットワークを組み情報交換を図る。また、障害者とその保護者や福祉施設職員に対して雇用に関するセミナーを開催した。さらに、就職後の通勤援助や職場定着を図るためジョブコーチとして支援した。 4 事業主に対する雇用管理に関する事項についての助言その他の援助 雇用を検討している企業を対象にセミナーや相談会を実施した。 5 障害者雇用支援者に係る情報の収集・提供 ポスター、広報紙、ホームページを作成し、情報の提供と収集を図った。 6 障害者雇用支援者に対する研修の実施 支援対象者への支援を適切に行うため、協力員を対象に研修を実施した。 		
事業目的	<p>就労が困難な障害者の雇用促進と職業生活の自立を図るため、障害者や事業主等に対して、職業準備訓練から就職・職場定着に至るまで一貫した就労支援を行う。</p> <p>また、その支援を通して、障害者の自立と社会参加を推進し、ノーマライゼーションの理念の実現に寄与する。</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1 区内事業者に対し障害者雇用の促進を積極的に働きかけるとともに、区としても知的障害者等の試行的な雇用を前向きに検討していただきたい。 2 区が締結する契約の入札参加資格に、事業者の障害者雇用状況による格付け基準を設ける等の取り組みをしていただきたい。 3 雇用支援対象者の拡大や就職者の累増による定着支援体制の強化に対応するため、引き続き財政面での支援をお願いしたい。 4 就職の第一歩である企業実習の機会を実習生が容易に受けられるように、区内事業者に対して奨励金を出すなどの体制を整備していただきたい。 		
事業規模	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練者延数 65名 ・訓練を必要としない新規登録者数 31名 ・新規就職者数 44名 ・就職を希望する障害者と保護者からの相談件数 181件 ・職場定着支援者数 139名 ・定着支援訪問件数 868件 ・養護学校等実習生受入数 17名 ・職場見学・職場実習者数 55名 ・職場実習奨励事業・実習者数 56名 ・就職準備フェア参加者数 106名 ・雇用開拓のための訪問企業数 84社 ・雇用支援ネットワーク会議の開催 9回 ・雇用支援セミナー 1回 ・ジョブコーチ養成講座の開催 7回 ・事業主に対する支援(定着支援を除く相談件数) 159件 ・企業向けセミナーと説明会 34回 ・団体会員数 25団体 		区への要望		
組織構成	<p>理事13名 監事2名 評議員15名</p> <p>事務局長1名(常任理事兼務)</p> <p>次長2名(内1名非常勤)</p> <p>事務職員2名(内1名非常勤)</p> <p>就労支援担当職員7名</p> <p>定着支援ほか担当5名(非常勤)</p>				

平成20年度杉並区財団等運営評価—事業分析Ⅱ(事業評価指標)

	指標名	式・具体的内容	単位	17年度実績	18年度実績	19年度実績	目標	
							目標値	目標年度
活動指標	①事業団訓練生数	年度中の在籍者数	人	38	47	51	50	21
	②企業等実習件数	事業団訓練生等が企業等で実習をした件数	件	36	43	55	70	21
	③職場開拓企業訪問数	職場開拓のため企業を訪問した回数	回	42	63	84	90	21
	④職場定着企業訪問数	職場定着支援指導のため企業を訪問した回数	回	696	927	1,165	1,200	21
	⑤相談件数	就職を希望する障害者及び就労中の障害者に対する相談件数	件	110	467	590	800	21
成果指標	⑥就職者数	事業団を利用して就職した人数	人	17	35	44	45	21
	⑦定着率	$(1-1\text{年未満で離職した数}<\text{累計}>/\text{就職者数}<\text{累計}>)*100$	%	90.3	85.0	87.4	95.0	21
現状の分析・評価			目標設定の考え方					
<p>支援対象者を全ての障害者へと拡大を図り、さらにまた通所訓練を必要としない障害者のニーズに応えるための登録制が軌道に乗ったことにより、様々な障害者やその保護者からの相談件数が増加した。</p> <p>雇用開拓専門員を配置したことにより、実習受入企業の確保ができた。</p> <p>企業からの求人が増え就職者が増加したことに伴い、定着支援アドバイザーの企業への定期訪問回数(一人につき1~3ヶ月に1回程度)が伸びた。また、定期訪問以外に、人事異動に伴う職場環境の変化や、仕事内容の変化に伴う職場不適應など多岐にわたる支援が増加した。さらにまた、それに伴う企業に対する相談も増えている。</p> <p>就職してから一年以内の離職者は減少し、定着率が若干ではあるが上昇した。</p>			<p>訓練生の約80%が訓練期間3~6ヶ月で就労に至っていることを考慮し、定員25人を1年間に2回転させる設定をした。</p> <p>訓練生の企業実習を必須とさせ、また、登録者の企業実習希望者を予定登録者40人(前年度実績による)に対してその50%(前年度実績による)と設定した。(50+20=70)</p> <p>企業の障害者雇用への需要の高まりを反映して、企業側から事業団へのアプローチが増えたため、事業団からの企業訪問を昨年度より若干の増にとどめた。</p> <p>就職者の増加に伴う職場定着のための支援が増えることが見込まれる。</p> <p>登録制の導入や様々な障害者への対応など支援者の拡大を図ったことにより、19年度の相談件数は予測をはるかに上回った。来年度は、オブリガードの精神障害者授産事業の廃止に伴い、当事業団への就労相談が増加することが見込まれる。</p> <p>については、登録者から30名、訓練生から15名の計45名と設定した。</p>					

平成20年度杉並区財団等運営評価 - 事業分析 (事業の推移)

	項目	算式・説明	単位	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	備考	
財務状況	総収入(経常収入)		千円	193,876	216,472	189,872	184,329	144,986		
	総収入のうち	補助金収入		千円	103,320	119,299	122,815	136,866	117,749	
		事業収入	事業収入 + 掛金収入	千円	71,467	90,714	60,276	41,766	20,154	
		内 区からの受託事業費		千円	13,332	12,475	16,758	4,479	0	
		基本財産運用収入額		千円	5,763	5,974	5,974	5,322	6,690	
		受益者負担		千円	114	119	33	29	25	
	受益者負担比率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0		
	総支出(経常支出)		千円	192,606	214,380	188,693	180,962	144,986		
	総支出のうち	総事業費		千円	178,518	186,768	163,608	151,530	104,742	
		内 事業費	事業に係る人件費	千円	107,281	112,771	80,032	61,460	31,495	
			事業に係る人件費	千円	71,237	73,997	83,575	90,070	73,247	
		内 区からの受託事業の事業費	区からの受託事業に係る人件費を含む	千円	13,332	12,475	12,279	4,479	0	
		総管理費		千円	14,087	27,611	25,085	29,432	40,244	
		内 管理費	管理に係る人件費	千円	7,374	9,708	7,904	9,195	9,482	
			管理に係る人件費	千円	6,713	17,903	17,181	20,237	30,762	
		総人件費		千円	90,866	104,075	112,734	110,308	104,010	
	内 区からの受託事業に係る人件費		千円	12,916	12,175	11,978	0	0		
	資産		千円	551,275	547,099	538,990	529,604	530,849		
	負債		千円	16,833	21,625	14,305	11,264	11,772		
正味財産		千円	534,443	525,473	524,685	518,340	519,076			
基本財産額		千円	500,000	500,000	500,000	501,404	501,638			
組織	総職員数	役員、派遣職員、固有職員の総数	人	36	39	39	32	31		
	内 派遣職員	常勤役員数		人	1	1	1	1	1	
		非常勤役員数		人	14	14	14	14	14	
		派遣職員数	区からの派遣職員	人	1	2	2	2	2	
		常勤固有職員数		人	8	8	8	8	7	
		非常勤固有職員数	パートタイム、アルバイトを含む	人	12	14	14	7	7	
常勤換算職員数	常勤職員の勤務時間に基づき職員数を算定	人				15.7	14.7			
サービス	サービス利用年間延べ人数	訓練生 + 登録者数 + 新規就職者数 + 相談件数 + 定着支援者数 + 養護学校等実習生受入数	人	320	338	165	256	477	18年度から訓練を必要としない登録制度を開始	
	職員一人当たりサービス利用人数	サービス利用年間延べ人数 ÷ 常勤換算職員数	人	26.7	22.5	11.0	16.3	32.4		
単りコスト	支援センター訓練生一人当たりの事業費	支援センター事業費 ÷ 支援センター訓練生数	千円	2,447	2,213	2,983	3,722	2,239		
	その他訓練生一人当たりの事業費	事業部門事業費 ÷ 訓練生数	千円	3,810	3,713	3,520	3,121	3,191		
	全支援対象者一人当たりの事業費	総事業費 ÷ サービス利用者数	千円	557	552	991	591	219		

千円単位のもの、千円未満を切り捨て、円単位のもの1円未満を切り捨てる。 %については、小数点以下第2位を四捨五入する。

「職員一人当たりサービス利用人数」の算式・説明における「常勤換算職員数」については、15～17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成20年度財団等経営評価 運営評価表(経営分析定量指標)

分野	指標	算定式	単位	17年度	18年度	19年度	特記事項	参考
計 画 性	1 事業費の対計画比率	全事業の事業費(決算額)÷当初予算事業費額×100	%	89.0	93.9	90.5		
	2 経常収支	経常収入(総収入)－経常支出(総支出)	千円	1,179	3,367	0		通常黒字が望ましい
	3 経常収支比率	経常収入÷経常支出×100	%	100.6	101.9	100.0		通常100%以上が望ましい
	4 事業収入合計の伸長率	当該年度の事業収入÷前年度の事業収入×100	%	66.5	69.3	48.3		通常増加が望ましい
	5 経常収入の伸長率	当該年度の経常収入÷前年度の経常収入×100	%	87.7	97.1	78.7		通常増加が望ましい
	6 事業費比率	全事業の事業費÷経常支出×100	%	86.7	83.7	72.2		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費÷経常支出×100	%	13.3	16.3	27.8		通常減少が望ましい
自 立 性	8 補助金収入依存度	補助金収入÷総収入合計×100	%	64.7	74.3	81.2		通常減少が望ましい
	9 収益事業比率	収益事業の事業費÷全事業の事業費×100	%	-	-	-		
	10 区委託事業依存度	区委託事業費÷全事業の事業費×100 (補助金は含まず)	%	10.2	3.0	0.0		
	11 正味財産構成比率	正味財産÷(負債+正味財産)×100	%	97.4	97.9	97.8		通常増加が望ましい
健 全 性	12 基本財産運用収入率	基本財産運用収入額÷基本財産額×100	%	1.2	1.1	1.3		通常増加が望ましい
	13 経常支出人件費比率	総人件費÷経常支出×100	%	59.7	61.0	71.7		通常減少が望ましい
	14 常勤役員比率	常勤役員数÷常勤換算職員数×100	%	4.0	6.4	6.8		通常減少が望ましい
	15 常勤役員人件費比率	常勤役員人件費÷総人件費×100	%	15.2	12.7	13.4		通常減少が望ましい
効 率 性	16 管理費比率の削減率	(1-当該年度の管理費比率÷前年度の管理費比率)×100	%	3.2	22.6	70.6		通常増加が望ましい
	17 資産回転率(回)	総収入÷資産	回	0.4	0.4	0.3		通常1回以上が望ましい
	18 職員1人あたり事業収入	事業収入÷常勤換算職員数	千円	2,411	2,660	1,371		通常増加が望ましい
経 済 性	19 資産剰余率	剰余金(当期正味財産増加額)÷資産×100	%	0.2	1.5	0.1		通常増加が望ましい
	20 損益分岐点	固定費÷{1-(変動費÷総収入)}	千円	188,368	180,412	144,986		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点÷総収入×100	%	99.2	97.9	100.0		通常90%未満が望ましい

金額は、千円未満を切り捨てる。%及び回については、小数点以下第2位を四捨五入する。

No14「常勤役員比率」及びNo18「職員1人あたり事業収入」の算定式における「常勤換算職員数」については、17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成20年度財団等経営評価 運営評価表(経営分析定性指標)

○:十分できている、△:おおむねできている、×:できていない

分野	指 標	評価	分野の点数(100点)
計 画 性	1	経営戦略及び経営目標達成の進捗状況管理の手段として、中長期経営計画が策定されているか	88
	2	年次事業計画書・収支予算書が、中長期経営計画に基づく短期的行動指針として作成されているか	
	3	中長期経営計画や年次事業計画の策定に当たって区の行政サービスに関する計画との整合性が確保されているか	
	4	年次計画と年次実績との乖離原因の分析と結果が次年度以降の計画へ反映されているか	
	評価の根拠	16年度に策定した「障害者雇用支援杉並アクションプラン」と17年度の「事業改革推進プラン」に基づき、区内障害者の一般就労(企業等への就労)の促進に取り組んできた。また、障害者の社会参加の進展や雇用情勢の変化に対応するため、外部委員が入った「事業団における事業運営のあり方検討会」で今後の事業の基本的方向を示すとともに、区の障害福祉計画に基づき、区内作業所等との連携を強化した。	
目 的 適 合 性	5	事業内容と団体の設立目的が合致しているか	88
	6	事業目標(定量的数値)の設定方法が妥当か	
	7	団体が提供するサービス等に対する顧客の満足度を調査・分析しているか	
	8	新規事業の企画段階または新しい商品やサービスの提供を開始する際に顧客のニーズを調査・分析しているか	
	評価の根拠	就労が困難な障害者の雇用の促進に向けて各事業とも実績を上げており、事業内容は設立目的と合致している。また、雇用する側の企業に対し個別訪問等でニーズの把握に努め、安定した継続雇用を目指している。 就職者の定着支援の中で、支援対象者へのアンケートを実施しサービス満足度を調査したほか、区内作業所のニーズに応え作業所利用者の就職適性の評価など新たな支援に着手した。	
健 全 性	9	管理者及び職員の能力育成体制が整備されているか	80
	10	意思決定及び業務の妥当性を確保するための管理体制ができているか	
	11	財産管理や会計処理が適正に行われているか。また、監査の体制が整備されているか	
	12	区からの財政的支援(補助金)に依存しない経営努力を行っているか	
	13	個人情報の管理と情報公開は適正に行われているか	
評価の根拠	管理者・職員の能力育成については、OJTなど内部研修や専門機関が実施する外部研修への派遣により能力向上を図っている。会計処理では、公認会計士による検査体制をとっている。なお、事業団の性格上、収益事業の展開が難しく、区補助金以外の自主財源確保が課題である。		

平成20年度財団等経営評価 運営評価表(経営分析定性指標)

分野	指 標	評価	分野の点数(100点)
効 率 性	14	予算節約度の原因分析結果が業績改善へ結びつけられているか	70
	15	人件費を削減するための工夫が凝らされているか	
	16	資産運用効率を改善するための工夫が凝らされているか	
	17	事務処理の効率を改善するための工夫が凝らされているか	
	18	業務の効率化、コストダウンのためにアウトソーシング(外部委託)を活用しているか	
	評価の根拠	事業団の業務は、職業訓練指導、企業開拓などいずれもマンツーマンの対応が必要なため、事業活動の強化に伴う人員増の要素があり、人件費の削減が困難な特性があるが、非常勤職員を雇用する等工夫している。基本財産は、安全かつ金利面で有利な条件の債券を購入し運用している。事務処理は、パソコンによる効率化を行っているほか、ホームページ作成などの業務を委託している。	
経 済 性	19	同種の事業形態、同規模の他団体を業績向上の比較対象として設定し、業績改善の努力を行っているか	70
	20	サービスコスト低減のための努力(施策)を行っているか	
	21	物品の調達コスト低減のための努力(施策)を行っているか	
	22	交渉や入札等により外部委託コスト(業務委託費)低減のための努力(施策)を行っているか	
	23	事業収入を増加させるための努力(施策)を行っているか	
	評価の根拠	雇用支援センターの指定を受けた団体は都内では当事業団のみだが、他区市の障害者就労支援団体・機関の企業開拓や就労支援の取り組みを調査し参考にしている。訓練の場である喫茶の運営にあたっては、食材仕入れコストの削減、店舗経営の改善に努めている。	

平成20年度杉並区財団等経営評価による改善計画

団体名称	財団法人 杉並区障害者雇用支援事業団		
<p>主な取り組み 最近5年間の</p>	<p>雇用支援の結果、この5年間で合計125名が就職することができた。(15～19年度) 「障害者雇用支援杉並アクションプラン」を策定し、企業等への一般就労を目指す「雇用支援業務」と福祉的就労の性格の「中間的就労の場の提供」の二本立ての事業を、「雇用支援業務」に重点化することとした。(16年度) 定着支援アドバイザー制度の導入のほか、職場実習奨励事業(区役所での体験実習)、ジョブコーチ養成講座、雇用支援ネットワーク会議の創設等、障害者就労支援施策を充実強化した。(15～16年度) 区の保健福祉計画改定、障害者自立支援法制定等の動きを踏まえ、「事業改革推進プラン」を策定し、障害者の多様な就労ニーズに対応できる事業展開、職員が雇用支援に集中できる体制づくりを目指すこととした。(17年度) 「事業改革推進プラン」を具体化する取り組みとして、登録制の導入、短期訓練コースの創設、区との協議による特例子会社の区内誘致(喫茶「てんとう虫」の特例子会社への経営移譲)等を行った(18年度) 訓練の場である喫茶てんとう虫の経営移譲が完了した。また、障害者の社会参加の進展や雇用情勢の変化に対応するため、外部委員が入った「事業団における事業運営のあり方検討会」で今後の基本の方針を示した。(19年度)</p>		
<p>成果・反省 前年度の取り組み</p>	<p>企業への就職者は、雇用支援センターから10名、雇用支援センター以外の事業部門から14名、事業団登録者から12名、作業所通所者の実習者から8名の計44名となり前年度と比較して増大した。 職員が雇用支援業務に集中できる体制作りと事業収支面で課題のある部門を整理縮小する目的から、訓練の場としてきた喫茶店3店の運営を特例子会社に移譲した。それにより、職業上重度の障害者の雇用の場が確保できた。 区内外の養護学校や福祉施設との連携を今まで以上に強化し障害者の就労支援情報の共有化を図った。また、区内作業所のニーズに応え作業所利用者の就職適性の評価など新たな支援に着手した。 就職者の定着支援の中で、支援対象者へのアンケートを実施しサービス満足度を調査した結果、回収数42名中39名が「満足している」とし、取分け半数以上の26名から「大変満足している」との回答を得た。</p>		
<p>取り組みの目標 今年度の</p>	<p>区の障害福祉計画に基づき、区内作業所在籍者の就労の促進を図るため、作業所への働きかけ、技術的支援を強化する。 とくに就労相談件数が増加している精神障害者の就労支援を強化するため、職員のスキルアップ、関係機関との連携強化を図る。 国が19年2月に雇用支援センター制度廃止(23年度末予定)を盛り込んだ障害者雇用促進法改正の方針を打ち出したため、雇用支援センター部門の転換を含めた事業全般の見直しと再構築を検討することで、区における障害者就労支援の中心的機関としてのあり方を明確にする。また、そのために昨年度「事業団における事業運営のあり方検討会」から出された報告に基づき新たな事業団中期計画を作成する。</p>		
<p>総合方針</p>	<p>杉並区における障害者の企業就労を一層促進するため、事業活動の見直し・改革に継続して取り組む。 杉並区全体の障害者就労支援に関する仕組みを構築する。</p>	<p>添付資料ト</p>	

平成19年度杉並区財団等経営評価 問題点検討表(二次評価)

主管部 課係名	保健福祉部障害者生活支援課	電話番号 内線1304	団体名	(財)障害者雇用支援事業団
経営分析、課題と問題点				
定性評価	計画性	「事業改革推進プラン」を推進するために計画的な取り組みがなされている。19年度にはてんとう虫3店舗を特例子会社化し、区内障害者の雇用支援の強化に向けて計画的な取り組みがされている。さらに、作業所からの就職者を出すために作業所と連携を取ることも始めるなど計画的に動いている。		
	目的適合性	障害者の雇用促進に向けてすべて事業が推進され実績を上げている。サービス利用後に関して、本人への満足度などのアンケート調査や分析などを行った結果、利用者から高い評価を得ている。就労成功者ばかりでなく、離職者や就労が難しい人に対してもニーズや課題の把握に努め、事業目的の達成に向けた努力を一層する必要がある。		
	健全性	会計処理、財産管理等、公益法人として適切な経営である。管理者も含め、職員の能力育成について内部研修や専門機関が実施する外部研修へ参加するなどスキルアップに努めており、健全な事業運営に努力がみられる。しかし、今後は外部の状況にも目を向ける必要があるため、人事交流などの面などでの研究が望まれる。経営面では、事業団の性質上、収益事業の拡大は難しいが、区との協働体制を維持しつつも、新たな就労移行支援事業のプログラム開発など事業内容に独自性、自立性を発揮してほしい。		
	効率性	雇用支援事業は、ジョブコーチ、定着支援、企業開拓等、人的活動に依存するところが大きく人件費の削減は難しい状況にある。業務内容によっては、非常勤職員を雇用する等工夫が見られる。しかし、人件費に見合った効果はまだまだ期待できるところである。精神保健福祉士の採用など専門的な職種の採用を期待したところであるが、採用時期が遅れてしまったのは残念である。事務処理に関しては、区の派遣職員が果たす役割は大きい。		
	経済性	業務の改善にあたって、企業開拓や就労支援の取り組みについて他区市の状況を調査し、参考としている。他区市での取り組みや情報を効率的に収集することにより、効果をあげてほしい。少ない人件費で効果をあげている自治体での取り組みなどは積極的に取り入れるべきである。訓練の場としての喫茶の運営を特例子会社化したので、独自の収入を取り入れる手段がなくなった。引き続き経営努力は必要だが具体的には難しい。		
定量評価	計画性	訓練としての効果性、コストパフォーマンスの観点から事業を見直し、事業収入は減となったが、事業団の事業目的に合致した方針といえる。		
	自立性	自主事業収益の減に伴い、補助金収入の依存度は増となっている。		
	健全性	事業団の事業特性から、人的支援が益々重要となることから人件費比率が高い状況はやむを得ない。		
	効率性	事業収入そのものが軽作業に対する配分金や材料費にあてられるため、職員1名あたりの事業収入は財団経営の効率性を示すものではない。		
	経済性	事業収入そのものが軽作業に対する配分金や材料費にあてられるため、法人としての経済性を判断することは難しい。		
特記事項				

事業分析、課題と問題点

現 状 ・ 評 価	活 動 指 標	すべての活動指標が増に転じた。今後も企業就職者の増に伴い相談件数の増が見込まれる。精神障害者や高次脳機能障害者、発達障害者など専門的な相談も増えることが予想される。
	成 果 指 標	就職者数は、増えている。作業所からの就職者も少してであるが上昇した。また、定着率の改善も見られた。精神障害者や比較的重度の障害者が多様な形態で、就職していくことから定着支援アドバイザーによる支援の難しさもあると思われる。
目 標 考 え 定 方	活 動 指 標	目標の設定は企業就労を目指したものになっており、事業目標の達成状況がわかる指標となっている。作業所からの就職者数の目標も障害福祉計画にあわせ設定すべきである。また事業団で訓練をしたのか、支援をしたのかの指標もわかりづらい。数値を出す場合には具体的に、就労支援の何をどのようにやったのか、たとえば企業開拓は何社行い、どのような成果が上がったのかなどがわかるようにすべきである。
	成 果 指 標	企業就労を目指す障害者の雇用支援強化に伴い就職者及び、定着率の指標となっている。就職者数や支援については雇用率にカウントされない短時間雇用も指標にすべきである。また作業所等の支援を行った人数なども指標にいれ、就職者数を出すべきである。定着率で言えば、1年以内の離職者であるが、もう少し2～3年のスパンでの評価も必要ではないか。
事 業 の 推 移	財 務 状 況	一部事業を縮小したことから、事業収入の減がみられるが、事業団の事業目的にあったものとみてよい。雇用支援事業を強化するために人的な強化は不可欠なものである。アルバイトや短時間就労、障害をクロースドして(障害があることを公表しないで)働くなど、多様な就労形態での支援が進む中で、職員の勤務時間の変更などの方法も検討すべきである。
	組 織	今後の就職者の増や、比較的重度の障害者の就労や精神障害者や高次脳機能障害の方など多様な障害への対応から、ジョブコーチや定着支援アドバイザーは不可欠である。
	サ ー ビ ス	事業団の行うサービスの対象者は就労への相談支援がすべて件数としてカウントされるべきである。また、作業所等との連携も重要な要素とされるので、作業所職員や利用者へのサービスの中身も検討されるべきである。
	コ ス ト	支援センター在籍者数の減により1人当たりのコストは増になっている。一人あたりのコストの計算には、そのサービスを受けた支援内容が含まれるべきであり、単純に人数で割り返すものではなく難しい。今後は支援の難しい人が多くなることも予想される。
所 管 部 課 経 営 評 価 総 合 コ メ ン ト (分 析 、 課 題 と 問 題 点)	<ul style="list-style-type: none"> ・企業への就職を目指した雇用支援事業の強化により、着実に就職者が増えている。また、就職以降の定着支援指導の強化により、高い定着率という成果を得ており評価したい。 ・区の保健福祉計画の改定や障害者自立支援法の動向を踏まえ、雇用支援対象者の拡大等、障害者の多様な就労ニーズに対応できる事業展開への体制づくりに取り組む方針を示し、その充実に取り組んだ。19年度は、特例子会社を区内に誘致し比較的重度の障害者の雇用に結び付けている。また、作業所からの就職者数を増やすことも視野にいれ取り組んでいる。 ・国の制度である「雇用支援センター」が23年度まで廃止されることが決定している。外部の委員による「あり方検討」の報告をうけ、内部での事業の見直しに着手していく必要がある。21年度から高井戸への移転が決定しており、移転先での事業の変化も視野に入れなければならない。 ・補助金の額を考えると、就労者の数は決して高い数字ではない。他の自治体の就労支援機関では、少ない経費で効果をあげているところもある。職員の意識の中には、費用対効果の観点が薄いと思われる部分もあるので、区への交流研修などの実施も含め、公的な機関での事業であるという意識を持つことが重要だ。 ・杉並区の障害福祉計画では、事業団の位置づけを障害者の就労支援の中核的な役割としており、雇用支援ネットワーク会議を計画的に行っているが、ネットワークを生かして、関係機関、団体等の協力体制をさらに強化する必要がある。就労移行支援事業所のプログラム開発などの業務や各作業所への支援や精神障害者や高次脳機能障害や発達障害の方などへの支援も新たに加えられるところである。効果的な事業展開の取り組み強化が必要である。 	