

平成14年度杉並区公社等経営評価表

団体概要	名称	杉並区障害者雇用支援事業団		代表者	理事長 小林 義明		所管部課	障害者施策課 管理係		
	基本財産	5億円		設立年月日	平成10年10月1日		電話	5382-2081		
	設立目的	就労が困難な障害者の雇用支援や就労の場を確保すること、就職後継続して職場に定着できるように、障害者、雇用事業者の相談援助を一貫して行うことによって、障害者の自立、あらたな可能性を発見するための支援を行い、ノーマライゼーションの理念を実現する。			顧客（サービス対象）	就労を希望する障害者、区内外の事業者		事業内容	就労機会の開拓、提供 職業準備訓練 職業リハビリテーションにかかる情報の提供、相談、援助 事業主に対する雇用管理に関する事項についての助言、援助 障害者雇用支援者にかかる情報の収集、提供 障害者雇用者に対する研修の実施 施設管理運営受託	
経営分析 (定性評価)						定性評価レーダーチャート				
		配点	得点	比率%	評価					
	計画性	400	190	47.5	C					
	目的適合性	400	250	62.5	B					
	健全性	900	560	62.2	B					
	効率性	500	360	72.0	B					
	経済性	500	390	78.0	B					
総合	2700	1750	64.8	B						
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標		単位	平成11年度	平成12年度	平成13年度	特記事項		
		総収入		千円	213,214	207,088	207,031			
		総支出		千円	211,748	207,424	208,100			
		資産		千円	551,000	552,232	546,506			
		補助金収入依存度		%	50.4	49.1	48.3			
		受益者負担		千円	49	49	50			
		事業費比率		%	93.1	93.9	94.0			
		管理費比率		%	6.9	6.1	6.0			
		職員一人当たり事業収入		千円	4,108	4,159	4,299			
		経常収支		千円	1,466	-336	-1,068			
		経常支出人件費比率		%	36.2	36.2	36.6			
	損益分岐点		千円	210,948	207,617	208,737				
	組織	総職員数		人	35	35	35			
常勤役員比率		%	4.8	4.8	4.8					
事業分析	指標名		算式		単位	平成11年度	平成12年度	平成13年度		
	活動指標	就職者数	雇用支援センターを利用して就職した人数		人	5	6	4		
		職場定着指導数	指導のため企業訪問した件数		件	140	347	225		
		雇用支援センター利用者数	年度中に支援センター入所した人数		人	12	13	10		
	成果指標	就職率	年度中の就職者数 / 支援センター利用者数 * 100		%	41.7	46.2	40.0		
		定着率	(1 - 離職した人数 (累計) / 就職者数 (累計)) * 100		人	100	100	100		
経営実績	<p>就労の機会提供事業と雇用支援センターによる障害者の雇用支援、就職後定着支援事業は、事業目的・事業計画にそった事業展開ができた。障害者採用に意欲のある新規の企業開拓について、不景気により厳しい環境であるが、相談、紹介依頼等は堅調である。また、軽作業受注や喫茶営業は不景気による変化があるが、営業の努力により財務状況のうち収入状況は順調である。経常収支のマイナス額はおもに人件費の増加、喫茶上井草店の減収による。</p> <p>なお、14年度より雇用支援の拡充のため、職員が兼任で支援業務に従事している。</p>									

杉並区障害者雇用支援事業団

【公社等団体経営評価(1次評価)】		
経営分析・定性評価	経営分析・定量評価	事業分析
<p>計画性」の評価が低いのは、財団設立後に、改めて中・長期計画を作る機会がなかったことによる。「目的適合性」については、利用者の意向、満足度を調査分析する対応が不足である。「健全性」については、職員の研修体制を充実しはじめたが、まだ不十分である。また、固有職員の職歴管理方針等が未確立である。「効率性」「経済性」について、特に問題はない。</p>	<p>事業収入・経常収入は伸びているが、経常収支は赤字が2年続いている。事業費比率の増加と管理費比率、補助金収入依存度の減少が見られる。今後、雇用支援業務の拡充によって生じると予測される、経常収支の赤字について、収入、支出の状況を検討する。</p>	<p>財団設立前からの、事業団固有職員の努力により中間的就労の場の提供や区内作業所等の受注センター的な役割について、相当の実績をあげノウハウを蓄積し、関係団体からの信頼を得ている。雇用支援センター事業についても相当の就労実績をあげ、ジョブコーチの手法による就労支援は、関係団体や企業から注目されている。このような実績を生かし、事業団の役割の明確化、財政基盤の改善強化、将来を見据えた職員(固有職員を中心とし、区の人材支援、嘱託員等)協力員等の育成、処遇管理の改善が課題である。</p>
<p>【公社等団体経営評価】 財団設立前から運営されている事業(軽作業、印刷、自転車リサイクル、喫茶、公園清掃)は安定した傾向で実施されている。財団設立後、雇用支援業務の拡充を求める声は事業団の内からも外からも高まっているため、これに応えるべく、既存事業を見直しながら、新しい運営形態を検討する必要がある。</p>		
【所管部課経営評価(2次評価)】		
経営分析・定性評価	経営分析・定量評価	事業分析
<p>計画性 = 経営計画は、年次計画のみで中長期的な経営計画が策定されていない。 目的適合性 = 財団設立趣旨である「就労意思や希望を持つすべての障害者の社会的・経済的自立等を支援する」ため、就労機会の開拓及び提供、職業準備訓練等の各種事業を行い、団体の設立目的に沿った経営がなされている。 健全性 = 会計管理等は、公益法人として適正な経営がなされている。固有職員の昇格制度がなく、また研修制度も不十分である。 効率性 = 会計管理にコンピュータ・システムを導入し、事務処理の効率化が図られている。資産運用については、金利の高い都債を購入するなど一定の工夫がなされている。 経済性 = 経済性については、十分な経営がなされている。</p>	<p>計画性 = 収支差額(残額)は原則として区に返還することになっているため、経常収支比率は、常にほぼ100%となっている。 自立性 = 決算上の負債は、未払金、預り金であり(借入金ではない)、経営としては自立しているといえる。しかしながら、区からの補助金収入依存度が50%近くと非常に高くなっている。 健全性 = 雇用支援は、人的支援が中心であるため、人件費比率が高くなっている。 効率性 = 財団事業は収益事業ではないため、資産回転率は低いものとなっている。 経済性 = 事業収入の多くは会員配分金、材料費として固定的に支出されるものであるため、法人としての経済性を判断することは難しいものとなっている。</p>	<p>事業分析・現状の分析・評価 会員への軽作業等の就労機会提供数は、安定的に推移しているが、障害者の社会的自立のためには、一般企業等への就労促進が不可欠である。一般企業等への就職者が増加していくことは、職場定着指導数が累積的に増加することとなる。社会経済情勢が厳しい中において、毎年度とも約半数の利用者が就職できていることは大きな成果である。また、定着率100%と離職者が出ていないことは、職場定着指導の効果が成果として如実に現れている。</p>
<p>事業分析・目標設定の考え方 目標値は、サービス利用者のニーズの把握と中間的就労と一般企業等への雇用支援のバランス、累積的に増加が予想される職場定着指導をどのようにするか等、事業の見直しを行ったうえで設定することが望ましい。また、目標を15年度目標値としているが、中長期的な目標とすべきである。就職率、定着率については、社会経済情勢等に大きく左右されるため、具体的な目標設定は難しいと思われる。</p>	<p>事業分析・事業の推移 設立以来、基本的に事業の変化はないため、財務状況の変化はほとんど見られない。軽作業等の事業収入、それに伴う支出(会員への配分金等)の占める割合が大きい。今後の事業展開の方向によっては、財務状況は大きく変化するものと思われる。組織は、職場定着指導の増加が見込まれるため、その強化を図っていく必要があると思われる。サービス利用者の増加により単位コストは減少しているが、中間的就労の会員に対するサービスと雇用支援センターのサービスを分離し、また中間的就労のコストから配分金を除いて、単位あたりコストを算出することが望ましい。</p>	
<p>【所管部課経営評価】 障害者雇用支援は、大きく分類すると、従来からの中間的就労の場を直接提供するものと、企業等への一般就労を支援するものとに分かれる。障害者の社会的・経済的自立を実現し、就労を通じてノーマライゼーションの実現に寄与するためには、中間的就労の場を直接提供していくことよりも、一般就労支援を充実させることが必要である。企業等への一般就労を促進するためには、ジョブコーチや定着支援が不可欠であり、これを支える人的資源の確保をどのように展開していくかが課題である。直接的な就労機会の提供については、他の団体等には見られない相当のノウハウを蓄積しており、二次的な就労支援として非常に有用であるが、会員の固定化・高齢化、事業規模には自ずと限界があること等、今後、会員のニーズに対しどのように応えていくか具体的な検討が必要である。障害者雇用支援は、財団のみが行っているものではなく、他の障害者福祉施設や養護学校等もそれぞれにその利用者等の企業等への就職を促進してきた。雇用問題そのものは、ハローワークに代表されるように国の所管であるが、近年、地方公共団体においても積極的に障害者福祉の一環としての雇用支援を行う流れとなっている。区はこれまで、財団に対し人的・財政的に支援する形でのみ障害者雇用支援を行ってきた。今後は、財団を核として、区、財団、関係機関等の連携を強化し、雇用支援事業の再構築を図り、障害者の雇用支援を促進することが肝要である。</p>		
【総合経営評価(3次評価)】		
<p>事業収入の増加、補助金収入・負債の減少など財務指標数値が改善しているが、経常収支が2年連続赤字となっている。事業の計画性や効率性の向上に取り組むとともに、収支構造の合理化をはかるべきである。 効果的な職場定着指導を行うことにより、就職者の定着率は100%を維持し、事業効果が高い。今後、中間的就労提供とのバランスをとりながら、一般就労支援の充実をはかる必要がある。 中・長期計画を策定して、雇用分野の拡大など事業のあり方を見直し、障害者の雇用支援を促進していくことが必要である。</p>		

平成14年度杉並区公社等運営評価 - 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	小林義明	所管部課係名	保健福祉部障害者施策課
基本財産	5億円	設立年月日	平成10年10月1日	電話	5382-2081
顧客	就労を希望する障害者、区内外の事業者	事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 就労機会の開拓及び提供 2 職業準備訓練の実施 3 職業リハビリテーションにかかる情報の提供、相談その他の援助 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 5 障害者雇用支援者に係る情報の収集・提供 6 障害者雇用支援者に対する研修の実施 7 杉並区から受託する施設の管理運営 		
事業目的	就労意志や希望を持っている障害者の社会・経済的自立、また、ひとりでも多くの障害者の新たな可能性を発見するための支援を目的とする。		<p>東京障害者職業センターで職業評価を受けた後、障害特性や適性を喫茶店での訓練中に把握し、就職をめざす。</p> <p>障害者の職場実習や就職の機会を得るため、障害者 企業に対し、企業訪問、職場実習支援、就職支援、職場定着支援をジョブコーチ手法をもちいて実施している。</p> <p>中野区障害者福祉事業団、新宿区障害者就労福祉センター、新宿公共職業安定所、東京障害者職業センターと共催で「職準備フェア」を開催し、企業を対象としたセミナーと知的障害者を対象とした実習相談会を行っている。</p> <p>職業リハビリテーションとして、喫茶、自転車リサイクル、軽作業等を実施している。</p> <p>和田障害者交流館の運営を杉並区から受託している。</p>		
事業規模	<p>13年度事業の概要：</p> <p>就労会員数 35人</p> <p>就労団体会員数 13団体</p> <p>雇用支援センター利用者数 10人</p> <p>一般企業就職者数(累計) 17人</p> <p>協力員数(雇用支援者を含む) 183人</p> <p>経営規模：</p> <p>総収入 209,607千円</p> <p>総支出 208,100千円</p> <p>総資産 546,507千円</p> <p>総負債 13,983千円</p> <p>正味財産 532,524千円</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1 杉並区全体の障害者の就労支援についての考え方と事業団の役割を明確にし、各機関との連絡調整協議の仕組みを築くこと。 2 事業団の固有職員の将来を展望した職歴管理等処遇の改善に対する配慮を希望する。 3 職員のスキルアップのための研修機会の確保に配慮すること。 4 必要な補助金の確保と手続きの簡素化(主体的な経営を行うための補助金のあり方と手続きの簡素化を検討すること。) 		
組織構成	理事 13人 監事 2人 評議員 16人 事務局長 事務局職員 10人 和田障害者交流館職員 10人		区への要望		

平成14年度杉並区公社等運営評価 - 事業分析 (事業評価指標)

	指標名	式・具体的内容	単位	11年度実績	12年度実績	13年度実績	目標	
							目標値	目標年度
活動指標	就職者数	雇用支援センターを利用して就職した人数	人	5	6	4	10	15
	職場定着指導数	指導のため企業訪問した件数	件	140	347	225	600	15
	雇用支援センター利用者数	年度中に支援センターに入所したものの人数(随時入所、就職退所のため利用期間はさまざまである。最長2年間)	人	12	13	10	13	15
	個人会員就労時間数	個人会員すべての就労時間の総合計	時	34463	35650	33903	33000	15
	団体会員配分金	公園、軽作業、団体からの喫茶店派遣就労会員(11年度11人、12年度11人、13年度15人)に対する配分金額の合計	円	18931760	21488164	25114157	22000000	15
成果指標	就職率	年度中の就職者数/年度中に支援センターを利用しているものの数	%	41.7	46.2	40.0	60.0	15
	定着率	$(1 - \text{離職した人数(累計)}) / \text{就職者数(累計)} * 100$	%	100	100	100	90	15
	個人会員就労人数	個人会員 11年度41人12年度41人、13年度43人	人	41	41	43	45	15
現状の分析・評価		目標設定の考え方						
<p>個人会員、団体会員の就労の機会の提供は、持続的、安定的に行われている。雇用支援センター利用者からの就職者数は、単年度の実利用者数の約半分である。平成10年度開始からは、26人の利用者から17人の就職者があり、65.4%である。合計17人の就職者からの離職者はなく、職場定着指導の効果があると判断される。協力員、雇用支援者による各事業への参画、貢献が不可欠である。</p>		<p>中間的な就労の場のあり方について、検討中である。企業就労をめざす障害者の支援を拡充させるため、福祉的に就労を望む障害者の支援を相対的に小さくする方向である。</p> <p>雇用支援センター利用者の定員は、当分の間10名とし、就職者数、就職率、定着率の目標値は変わらない。就職者数の累計は増加するため、定着指導数は増加を見込む。</p> <p>就職率、定着率については、不確定な要素があり目標値について検討が必要である。</p>						

平成14年度杉並区公社等運営評価 - 事業分析 (事業の推移)

	項目	算式 説明	単位	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	備考		
財務状況	総収入 (経常収入)		千円		614,156	213,214	207,088	207,031	平成10年10月設立のため、10年度は基本財産収入を含む6ヶ月間の収支である。		
	総収入のうち	補助金収入		千円		59,373	107,565	101,683		99,954	
		事業収入		千円		50,268	86,271	87,345		90,285	
		基本財産運用収入額		千円		1,232	2,006	2,538		3,200	
		受益者負担		千円		15	49	49		50	
	受益者負担費率	受益者負担 ÷ 総事業費	%		0.016	0.025	0.025	0.026			
	総支出 (経常支出)		千円		612,710	211,748	207,424	208,099			
	総支出のうち	全事業の事業費		千円		95,074	197,174	194,781		195,568	
		収益事業の事業費		千円		0	0	0		0	
		管理費		千円		517,636	14,574	12,643		12,531	
		総人件費		千円		38,844	76,708	75,088		76,174	
	経常収支	経常収入 (総収入) - 経常支出 (総支出)	千円		1,446	1,466	-336	-1,068			
	資産		千円		575,761	551,000	552,232	546,506			
	負債		千円		42,009	16,615	18,640	13,983			
正味財産		千円		533,751	534,384	533,591	532,523				
基本財産額		千円		500,000	500,000	500,000	500,000				
組織	総職員数	役員、派遣職員、固有職員の総数	人		35	35	35	35			
	内訳	常勤役員数		人		1	1	1	1		
		非常勤役員数		人		14	14	14	14		
		派遣職員数	区からの派遣職員	人		1	1	1	1		
		常勤固有職員数		人		8	8	8	8		
		非常勤固有職員数	パートタイム、アルバイトを含む次長、交流館非常勤、交流館パート	人		11	11	11	11		
サービス	サービス利用年間人数	年度内に1ヶ月でも就労した会員と派遣会員 + 団体会員在籍者の半分 + センター訓練生 + 定着支援者 (前年度までの既就職者)	人		240	258	265	285			
	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 ÷ 職員数 (11人・交流館以外の職員数)	人		21.82	23.45	24.09	25.91			
り 当 コ タ	利用者1人あたり	当期支出合計 ÷ サービス利用年間人数	千円			821	783	729			
	企業就職者1人あたり	特別会計支出合計 ÷ 就職・定着人数	千円			4,458	2,435	1,875			

千円単位のものは、千円未満を切り捨て、円単位のものは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。

平成14年度公社等経営評価 運営評価表 (経営分析定量指標)

分野	指標	算定式	単位	11年度	12年度	13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	%	95.6	98.0	98.9		
	2 経常収支	経常収入 (総収入) - 経常支出 (総支出)	千円	1,466	-336	-1,068		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	%	100.7	99.8	99.5		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	%		101.2	103.4	10年10月から財団になったため11年度は比較せず	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	%		97.1	100.0	10年10月から財団になったため11年度は比較せず	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	%	93.1	93.9	94.0		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費 ÷ 経常支出 × 100	%	6.9	6.1	6.0		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	%	50.4	49.1	48.3	445	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	%	0.0	0.0	0.0		
	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)	%	7.4	7.6	7.5		
健 全 性	11 正味財産構成比率	正味財産 ÷ (負債+正味財産) × 100	%	97.0	96.6	97.4		通常増加が望ましい
	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	%	0.4	0.5	0.6		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	%	36.2	36.2	36.6		通常減少が望ましい
	14 常勤役員比率	常勤役員数 ÷ 総職員数 (非常勤役員を除く) × 100	%	4.8	4.8	4.8		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	%	10.3	8.7	8.6		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	%		11.6	1.6	10年10月から財団になったため11年度は比較せず	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	0.4		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 ÷ 総職員数 (非常勤役員を除く)	千円	4,108	4,159	4,299		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	%	0.1	-0.1	-0.2		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	210,948	207,617	208,737		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点 ÷ 総収入 × 100	%	98.9	100.3	100.7		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。

平成14年度公社等経営評価 運営評価表 (経営分析定性指標)

分野	指 標	点 数	分野の合計
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	30	計画性(400点)
	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	30	
	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	50	
	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	80	
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	100	目的適合性(400点)
	6 事業目標(定量的数値)の設定方法が妥当か	80	
	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	40	
	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	30	
健 全 性	9 職員の能力育成体制が整備されているか	50	健全性(900点)
	10 管理者の管理能力を向上させるための体制ができているか	40	
	11 職員のモチベーション制度は充実しているか	50	
	12 意思決定の妥当性を確保するための管理体制ができているか	60	
	13 業務の妥当性をチェックできる機能、体制が充実しているか	60	
	14 会計帳簿の整備と会計報告及び監査の体制が整備されているか	90	
	15 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	70	
	16 地域住民に対して自公社(団体)の情報を公開しているか	60	
	17 所有、管理する固定資産について保全状況は適正か	80	
効 率 性	18 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	50	効率性(500点)
	19 人件費を削減するための工夫が凝らされているか	80	
	20 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	90	
	21 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	70	
	22 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	70	
経 済 性	23 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	経済性(500点)
	24 サービスコスト低減のための努力(施策)を行っているか	80	
	25 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	80	
	26 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	80	
	27 事業収入を増加させるための努力(施策)を行っているか	80	

平成14年度杉並区公社等経営評価 問題点検討表 (2次評価)

主管部 課係名	保健福祉部 障害者施策課管理係	電話番号 1143	団体名	財団法人 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	中長期的な経営計画が策定されていない。経営計画は、年次計画に留まっている。独立した法人として、経営の自主性・自立性の促進のためには、中長期的な経営計画策定は不可欠である。		
	目的適合性	財団設立趣旨である「就労意思や希望を持つすべての障害者の社会的・経済的自立等を支援する」ため、就労機会の開拓及び提供、職業準備訓練等の各種事業を行い、団体の設立目的に沿った経営がなされている。事業は安定的・継続的に行われているが、顧客満足度やニーズの調査・分析が不十分である。		
	健全性	会計管理、固定資産保全等は、公益法人として適正な経営がなされている。財政的には、補助金依存度が高いため、独立した法人としての主体的経営がなされにくい状況にある。固有職員の昇格制度がなく、また研修制度も不十分であり、将来を見据えた人事管理システムの早期構築が望まれる。		
	効率性	会計管理にコンピュータシステムを導入し、事務処理の効率化が図られている。資産運用については、金利の高い都債を購入するなど一定の工夫がなされている。現在の社会経済情勢では、基本財産の運用効率を上げることは非常に厳しいものがあるが、ペイオフ解禁により、安全かつ有利な運用に引き続き努める必要がある。		
	経済性	経済性については、十分な経営がなされているが、他団体の経営を分析する等、今後とも改善が望まれる。		
定量評価	計画性	収支差額(残額)は原則として区に返還することになっているため、経常収支比率は、常にほぼ100%となっている。区の財政支援(委託料を含む)は、収支差額を区が吸い上げる仕組みとなっており、計画性のある財政運営や経営の独自性が発揮されにくいものとなっている。財団経営にインセンティブを付与するためには、収支差額を区に返還させない補助制度の導入が必要である。		
	自立性	区からの補助金収入依存度は年々減少しているものの、50%近くと非常に高くなっている。収益事業は行っていないため、収益事業比率は0%となっている。財団の負債は、決算時における未払金、預り金であり、金融機関等からの借入金ではないので、実質的には正味財産構成比率は100%となり、経営としては自立しているといえる。		
	健全性	雇用支援は、人的支援が中心であるため、人件費比率が高くなっている。また、基本財産運用収入率は、わずかではあるが増加している。今後とも、現在の社会経済情勢は大変厳しいものがあるが、財団法人として基本財産運用収入を増収することが求められる。		
	効率性	財団事業は、財団の性格からすべてが収益事業ではないため、資産回転率は低いものとなっている。事業収入は、基本的に会員の配分金、材料費に当てられるものであり、職員1人あたり事業収入が直接的に財団経営の効率性を表すものではない。		
	経済性	事業収入の多くは会員配分金、材料費として固定的に支出されるものであるため、法人としての経済性を判断することは難しいものとなっている。		
特記事項				

事業分析、課題と問題点

現況・評価	活動指標	会員への軽作業等の就労機会提供数は、安定的に推移しているが、この事業は職業訓練等を目的とした中間的就労の場を提供するものであり、障害者の社会的自立のためには、そこからステップアップして一般企業等への就労促進が不可欠である。しかしながら、雇用支援センター利用者数は、人的資源がなければ増加は困難であり、中間的就労と一般企業等への雇用支援のバランスをどのように取るのか、会員ニーズ等の調査・分析が必要である。また、一般企業等への就職者が増加していくことは、職場定着指導数が累積的に増加することとなる。
	成果指標	一般企業等への就職支援をより推進していくためには、個人会員（中間的就労の場を求める者）就労人数が増加傾向にあることは、あまり適当ではないと言える。社会経済情勢が厳しい中であって、毎年度とも約半数の利用者が就職できていることは大きな成果である。また、定着率100%と離職者が出ていないことは、職場定着指導の効果が成果として如実に現れている。
目標設定	活動指標	15年度目標値は、職場定着指導数を除き、ほぼ横ばいの設定である。目標値は、サービス利用者のニーズの把握と、中間的就労と一般企業等への雇用支援のバランス、累積的に増加が予想される職場定着指導をどのようにするのか等、事業の見直しを行ったうえで設定することが望ましい。また、目標を15年度目標値としているが、中長期的な目標とすべきである。
	成果指標	個人会員就労人数を増加させる目標としているが、中間的就労を縮小する方向であれば、会員数は減少するはずである。就職率、定着率については、社会経済情勢等に大きく左右されるため、具体的な目標設定は難しいと思われる。
事業の推移	財務状況	設立以来、基本的に事業の変化はないため、財政状況の変化もほとんど見られない。財務状況のうち、軽作業等の事業収入、それに伴う会員への配分金等支出の占める割合が大きいため、事業展開の方向によっては、財務状況は大きく変化するものと思われる。
	組織	組織についても基本的に事業の変化はないため、職員数等に変化はない。しかしながら、職場定着指導の増加が見込まれるため、組織強化が必要であると思われる。
	サービス	現在の事業展開では、サービス利用者は増加の一途をたどると思われる。特に定着支援のキャパシティをどこに設定するのか明確にする必要がある。
	コスト	サービス利用者のうち定着支援者は増加するため、この算式では、自ずとコストが減少することとなる。中間的就労のコストには、サービスを利用している会員への配分金が含まれているため、サービスに対する単位あたりコストとはなりがたい。中間的就労の会員に対するサービスと雇用支援センターのサービスを分離し、また中間的就労のコストから配分金を除いて、単位あたりコストを算出することが望ましい。
所管部課経営評価総合コメント (分析、課題と問題点)	<p>障害者雇用支援事業団（以下、財団」という）は、その前身の障害者事業団（以下、旧事業団」という）を財団法人化したものであるが、旧事業団は作業所と企業等一般就労との中間就労施設として開設されたものであった。財団は、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用支援センターの指定を受け、職業訓練、雇用促進、職場定着支援等を実施してきた。また、旧事業団で展開されてきた中間就労施設としての役割も引き続き担ってきた。</p> <p>障害者雇用支援は、大きく分類すると、従来からの中間的就労の場を直接提供するものと、企業等への一般就労を支援するものとに分かれる。障害者の社会的・経済的自立を実現し、就労を通じてノーマライゼーションの実現に寄与するためには、中間的就労の場を直接提供していくことよりも、一般就労支援を充実することが必要である。企業等への一般就労を促進するためには、ジョブコーチや定着支援が不可欠であり、これを支える人的資源の確保をどのように展開していくかが課題である。直接的な就労機会の提供については、他の団体等にはみられない相当のノウハウを蓄積しており、二次的な就労支援として非常に有用であるが、会員の固定化・高齢化、事業規模には自ずと限界があること等、今後、会員のニーズに対しどのように応えていくか具体的な検討が必要である。</p> <p>障害者雇用支援は、財団のみが行っているものではなく、他の障害者福祉施設や養護学校等もそれぞれにその利用者等の企業等への就職を促進してきた。雇用問題そのものは、ハローワークに代表されるように国の所管であるが、近年、地方公共団体においても積極的に障害者福祉の一環としての雇用支援を行う流れとなっている。区はこれまで、財団に対し人的・財政的に支援する形のみ障害者雇用支援を行ってきた。今後は、財団を核として、区、財団、関係機関等の連携を強化し、雇用支援事業の再構築を図り、障害者の雇用支援を促進することが肝要である。</p>	

平成14年度杉並区公社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	代表者	理事長 小林 義明		電話	5382-2081
組織・人事 管理の見直し	固有職員制度のあり方検討（職歴管理制度、昇進、研修制度、）	具体的 取り 組み ・ 目 標	研修については、区の研修をはじめとし、活用できる他団体主催の研修についても参加する。その他については15年度引き続き検討する。			
	ジョブコーチ的職務を担う人材養成		ジョブコーチ的職務を担う人材を研修などとおして養成する。			
	雇用支援事業の拡充のための配置		事業の見直しに伴う配置変更する。			
	協力員制度のあり方		有償ボランティアの担う役割の再確認、募集、研修、活動の調整等を検討する。			
事業 の見直し	雇用支援事業の拡充	具体的 取り 組み ・ 目 標	既に就労した障害者の定着指導の充実と指導方法を検討中。職域の開拓研究をする。			
	養護学校卒業生等の定着支援、施設在籍障害者の雇用支援		関係機関との協議を実施する。			
	職業準備訓練の充実		福祉的就労の者や企業離職者が一般就労、パート就労等を目指すためのチャレンジの場としての各事業の整備を14年度中に検討する。			
	精神障害者の雇用支援方法の検討		オブリガードとの役割分担、連携の検討を14年度開始するよう区に働きかける。			
経費 構造 の見直し	基本財産運用の効率化	組 み ・ 的 目 取 り	都債等の追加購入を検討する。			
	寄付金、賛助会費等の自主財源の強化		区民等へ周知する機会を増やす。			
	事業用備品の計画的な更新		財源確保の方法検討を14年度中に行う。			
総合 方針	類似団体とのデータ比較は困難（団体の事業内容や母体法人の多様性、事業展開の独自性が高い等）であるが、情報交換を密に行っている。杉並区では雇用支援に従事する職員数が少ないと考えられる。雇用支援についてのニーズに対応するため、「中間的就労の場」として整備された組織・人事・事業・経費構造全体を見直す。		添 付 資 料 リ ス ト			