

平成16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 | |
| | 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 | |
| | 事業目的 | 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い、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についての助言、援助 障害者雇用支援者に係る情報の収集、提供 障害者雇用支援者に対する研修の実施 杉並区から受託する施設の管理運営 |
| 経営分析 (定性評価) | 団体による自己評価結果 | | | | | 定性評価レーダーチャート | | | |
| | | 配点 | 得点 | 比率% | 評価 | | | | |
| | 計画性 | 400 | 320 | 80.0 | A | | | | |
| | 目的適合性 | 400 | 260 | 65.0 | B | | | | |
| | 健全性 | 900 | 680 | 75.6 | B | | | | |
| | 効率性 | 500 | 360 | 72.0 | B | | | | |
| | 経済性 | 500 | 360 | 72.0 | B | | | | |
| 総合 | 2700 | 1980 | 73.3 | B | | | | | |
| 経営分析 (定量評価) | 財務 | 主要指標 | 単位 | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | 特記事項 | | |
| | | 総収入 | 千円 | 207,031 | 194,761 | 193,876 | | | |
| | | 総支出 | 千円 | 208,100 | 194,112 | 192,606 | | | |
| | | 資産 | 千円 | 546,506 | 548,098 | 551,275 | | | |
| | | 補助金収入依存度 | % | 48.3 | 52.1 | 53.3 | | | |
| | | 受益者負担 | 千円 | 50 | 103 | 114 | | | |
| | | 事業費比率 | % | 94.0 | 93.5 | 92.7 | | | |
| | | 管理費比率 | % | 6.0 | 6.5 | 7.3 | | | |
| | | 職員一人当たり事業収入 | 千円 | 4,299 | 3,551 | 3,248 | | | |
| | | 経常収支 | 千円 | 1,068 | 649 | 1,271 | | | |
| | | 経常支出人件費比率 | % | 36.6 | 39.9 | 40.4 | | | |
| | 損益分岐点 | 千円 | 208,737 | 193,797 | 191,980 | | | | |
| | 組織 | 総職員数 | 人 | 35 | 35 | 36 | | | |
| 常勤役員比率 | | % | 4.8 | 4.8 | 4.6 | | | | |
| 事業分析 | 活動指標 | 指標名 | 算式 | 単位 | 平成13年度 | 平成14年度 | 平成15年度 | | |
| | | 就職者数 | 雇用支援センターを利用して就職した人 | 人 | 4 | 10 | 8 | | |
| | | 職場定着指導数 | 指導のため企業訪問した件数 | 件 | 225 | 322 | 502 | | |
| | 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 | 33,903 | 33,763 | 38,122 | | | |
| | 成果指標 | 就職率 | 年度中の就職者数 / 年度中の支援センター終了者 * 100 | % | 100 | 100 | 100 | | |
| | | 個人会員就労人数 | 年度中に事業団の事業で就労した人数 | 人 | 43 | 35 | 35 | | |
| 経営実績 | 就労の機会提供と雇用支援、就職後の定着支援作業所に在籍中の障害者の雇用支援を作業所職員とともに支援した。障害者採用に意欲のある企業をハローワークとともに開拓し、就職を進めている。また、区内の事業主から、短時間の就労について求人の依頼があり、作業所に紹介したり、実習の場として利用することができた。軽作業、喫茶事業はほぼ順調である。リサイクル自転車は、販売台数の減少等諸条件の悪化のため16年度で中止する。今後は、16年度に決定した、中長期計画にもとづいて、事業団全体が雇用支援を目標とした通過型支援施設へ転換し、事業団全体からの就職者を増やしていく方針である。 | | | | | | | | |

【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 |
|---|--|--|
| 経営計画は、16年度に策定した。各事業は、目的にほぼ適合した運営となっている。健全性、効率性、経済性については、特に問題ない。 | 事業収入が減少したが、経常収支は黒字となった。基本財産運用収入は計画的に増加した。雇用支援に従事する職員を計画的に増やしているため、職員ひとりあたりの事業収入は減少している。今後もこの傾向は続く。 | 就労の提供、団体会員への作業の提供、雇用支援について、成果をあげている。雇用支援の分野でも、作業所との連携が進み、就職者数、定着者数も支援センターからの就職者とともに増えている。これにより、職員ひとりあたりの事業収入は減少しているが、サービス利用人数は増え、利用者ひとりあたりのコストは減少している。 |

【公社等団体経営評価】
 事業団の雇用支援業務と就労の場提供に関する業務は、安定して行われている。他方で、障害者の雇用促進に関する労働行政や福祉行政の各方面から、新たな施策が次々に提案、実施され今後も施策の改革が見込まれている。今後は、事業団の役割を雇用支援にシフトし、障害者の人材育成、企業開拓、ジョブコーチ技術の向上をはかり、雇用支援を拡充する。事業団では、これに対応する職員の研修を、引き続き実施する。区内の作業所を含めて、雇用支援、定着支援を充実させることが事業団の役割となる。なお、雇用支援・定着支援は収入を生まないため、この経営評価の項目によってはなじまないと思われる。(別の評価基準が必要)

【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 |
|--|--|
| <p>計画性 = 収支差額(残額)は原則として区に返還するため、経常収支比率は常にほぼ100%、経常収入の伸長率は横ばいであり、経営の独自性を発揮した財政運営がなされにくいものとなっている。</p> <p>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。職員管理体制は、研修制度の充実や主任昇格制度の導入が図られたが、さらに将来を見据えた人事管理システムの構築が望まれる。</p> <p>効率性 = 事務処理については、コンピュータ・システムを使用した会計管理をはじめ、パソコン活用による効率化が図られているが、財団内の情報ネットワーク(LAN)の構築等、IT技術を積極的に導入するなど、さらなる効率化の工夫が望まれる。</p> <p>経済性 = 直接的な就労機会の提供は、相当のノウハウを蓄積、実践しており、経済性は非常に高いといえる。比較対象として財団と同規模の事業形態の他団体は見当たらないと思われるが、雇用支援に限っては実績のある団体が複数あるため、これら団体の経営を分析する等、今後とも改善が望まれる。</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%であり、経営の独自性を発揮した計画性のある財政運営がなされにくいものとなっている。</p> <p>自立性 = 収益事業を行っていないため、補助金収入依存度が50%以上と非常に高くなっている。なお、補助金は、国、都、区から受けているが、区補助金に対する依存度は、約40%となっている。</p> <p>健全性 = 基本財産運用収入率は、厳しい社会経済情勢の中、わずかずつではあるが計画的に増加している。財団事業は、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。</p> <p>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。職員1人あたり事業収入は、事業収入そのものが軽作業の会員配分金や材料費等に当てられるものであるため、必ずしも財団経営の効率性を示すものではない。</p> <p>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> |

| 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>財団事業の二本の柱である一般企業等への雇用支援(就職、職場定着指導)及び軽作業等の就労機会提供は、ともに安定的に推移しており、社会経済情勢が厳しい中において、就職率100%と大きな成果を挙げている。</p> <p>職場定着等企業訪問数については、就職者の増加に伴い、累積的に増加していくものと思われる。</p> | <p>20年度目標値は、職場定着等企業訪問数を除き、ほぼ横ばいの設定である。就職者数の累計が増加することから、職場定着等企業訪問数の目標値は適当であると思われるが、その他の目標値は、「障害者雇用支援杉並アクションプラン」に基づく見直しが見られる。特に、定着率については、就職者の増加に伴い、職場定着指導の成果にかかわらず本人の希望や年齢的、体力的な要因による退職があると思われるので、現状分析を詳細に行い、現実的な数値を目標値として設定することが望まれる。</p> | <p>設立以来、基本的に事業内容の変化がないため、財政状況の変化もほとんど見られない。また、組織についても、財務状況同様に大きな変動はないが、職場定着指導の増加に対応した組織強化が図られている。</p> <p>今後、就職者の増加により雇用支援のサービス量は増加の一途を辿ると思われる。その増加するサービス量をどう担保するのか、事業展開の方向性を明確にする必要がある。</p> |

【所管部課経営評価】

・特例子会社制度等の活用とジョブコーチの手法により、この間、13年度以前に比較して、企業就労実績を向上させてきたことを高く評価したい。また、就労後の定期的なアドバイザー派遣により安定した職場定着が図られてきており、これらの実績を踏まえ、今後障害者の就労を一層推進するため、就職需要の把握や就職後の支援など総合的な支援体制の充実が求められている。

・雇用支援に重点を置いた事業展開をめざす「障害者雇用支援杉並アクションプラン(16年8月策定、17～21年度計画)」に基づき、区における障害者雇用を一層拡大していくためには、特に、作業所やハローワーク等の障害者雇用支援に関わるすべての機関、団体等の強力なネットワーク体制の形成が必要であり、事業団にはその中心的な役割を果たすことを期待したい。

・今年度、事業団は区と連携して区役所実習を開始するなど、新たな雇用支援策の具体化を図ったが、今後もこれらの取り組みを積極的に展開することが望まれる。

【総合経営評価(3次評価)】

事業団は、着実な事業運営を行い、杉並区内における障害者の雇用支援、就労の機会提供など、障害者の就業施策において重要な役割を果たしていることについて評価できる。

・職場定着指導のための企業訪問数や個人会員就労時間数を増加させるなど、活動については評価できるが、事業団の設置目的ともいえる就職者数が減少している点は大きな課題である。長引く不況の影響もあり、障害者の就職は、厳しい環境にあるが、区内の障害者の就職希望などの実態把握に努めるとともに、区及び福祉作業所と連携し、計画的な事業運営を期待する。

・本年度策定した「障害者雇用支援杉並アクションプラン」に着実に取り組むとともに、計画と実績に乖離が生じた場合には、原因分析を行い、必要な改善等に取り組んでいくことを期待する。

平成16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 | 小林 義明 | 電話 | 5382-2081 |
| 主な 最近五年 取組みの 間 | <p>自転車リサイクルの事業については、自転車の市場価格が安価なものが多くなり、売上げが著しく減少している。雇用支援に係る業務については、毎年、知的障害者の就職が実現でき、累計で31人となった。最近10代から40代までの離職者が支援センターで訓練し、再就職をすることができた。また、作業所に在籍中で、就職を希望する障害者の支援を作業所とともに実施している。15年10月からは、定着支援アドバイザーを採用し、増加する就職者の職場定着に効果をあげている。</p> | | | | |
| 前年度 成果・反省 の取組 | <p>就職者は、雇用支援センターから6人、作業所在籍者は2人、支援センター以外の事業団会員が1人であった。また定着支援の対象は、施設から就職した人を含め34人となった。 区と協議し、16年度から、区役所実習モデル事業、ジョブコーチ養成講座、雇用支援ネットワーク会議の設置を決めた。 中・長期計画を策定するため、15年度に理事会、評議員会の代表からなる検討会議を開催した。</p> | | | | |
| 今年度 の取組 目標 | <p>昨年度の会議の報告をもとに、16年度に障害者雇用支援杉並アクションプランを作成した。すべての会員が就職することをめざし、来年度からの実施に向けて、会員の移行調査、職員、協力員の研修の実施等を行う。 自転車リサイクル事業の本年度限りでの撤退を決定した。 実習モデル事業、ジョブコーチ養成講座を通じて、作業所からも就職する流れを作り、そのなかでの事業団の役割を検討する。 ネットワーク会議によって、多くの就職を紹介したり、就職と定着のための生活支援との連携を進める。 職員、協力員の研修を実施する。 区民満足向上運動の一環として、喫茶てんとう虫の来客に対し、障害者雇用支援の周知や接客態度に関するアンケートを実施する。</p> | | | | |
| 総合 方針 | 雇用支援を拡充できる体制に移行する。 | 添 付 資 料 | | | |

平成16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管理係 |
| 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 | 就労を希望する障害者、区内外の事業者 | | | | |
| 事業目的 | 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い、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。 | | | | |
| 事業規模 | <p>15年度事業の概要：</p> <p>就労会員数 32人 就労団体会員数 14団体 雇用支援センター利用者数 13人 一般企業就職者数(累計) 32人</p> <p>経営規模：</p> <p>総収入(経常収入) 193,876千円 総支出 192,606千円 総資産 551,275千円 総負債 16,832千円 正味財産 534,443千円</p> | | | | |
| 組織構成 | 理事13人 監事2人 評議員16人 事務局長1人 事務局職員11人 和田障害者交流館職員10人 | | | | |
| | | 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係る情報の提供、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 <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。 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。 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「就職準備フェア」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実施している。 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、就労生活を継続し能力の維持向上を図っている。 和田障害者交流館の運営を杉並区から受託している。 17年度から事業団全体が訓練在籍年数を規定した通過型雇用支援を行う機関に変わる「障害者雇用支援杉並アクションプラン」を策定した。</p> | 区への要望 | <ol style="list-style-type: none"> 1 作業所に在籍する障害者が就職し、その後離職し、再就職を希望しない時に作業所にもどれるか、中・高年齢になって安定した作業所の生活を希望する時に利用できるかが、障害者や保護者の一番の心配ごとである。施設の利用を、離職者に合わせて、弾力的に運用できるように求めたい。 2 障害者の高齢化、就職・離職などの希望に合わせて利用できるような作業所と事業団の役割が明確になるような環境を整備していただきたい。 3 定着支援アドバイザーなど必要な補助金の確保と手続きの簡素化を図られたい(配当が現在2回に分割されているが、1回にしてほしい)。 4 雇用機会の創出のため、区内の事業所に障害者雇用の促進を事業団とともに働きかけられたい。 5 区の事業を受託する事業者に対し、障害者の雇用を指導あるいは義務化していただきたい。 |

平成16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 | 13年度実績 | 14年度実績 | 15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 | 4 | 10 | 8 | 10 | 20 |
| | 職場定着等企業訪問数 | 指導のため企業訪問した件数 | 件 | 225 | 322 | 502 | 600 | 20 |
| | 雇用支援センター在籍者数 | 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 | 10 | 13 | 13 | 15 | 20 |
| | 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 | 33,903 | 33,763 | 38,122 | 35,000 | 20 |
| | 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(12年度11人、13年度15人、14年度15人、15年度17人)に対する配分金額の合計 | 円 | 25,114,157 | 16,718,858 | 18,233,647 | 20,000,000 | 20 |
| 成果指標 | 個人会員就労人数 | 年度中に事業団の運営する事業で就労した人数 | 人 | 43 | 35 | 35 | 30 | 20 |
| | 就職率 | 年度中の就職者数 / 年度中に支援センターを終了退所した者の数 | % | 100.0 | 100 | 100 | 100 | 20 |
| | 定着率 | {1 - 離職した人数(累計) / 就職者数(累計)} * 100 | % | 100 | 92.3 | 88.2 | 100 | 20 |
| 現状の分析・評価 | | | 目標設定の考え方 | | | | | |
| <p>これまで就職した34人のうち15年度に2名が退職し累計4名となった。内2名は本人の特性にあった職場に再就職をし、1名は現在職業準備訓練中である。</p> <p>定着指導員を15年10月から採用し、職場定着指導を充実している。</p> <p>作業所在籍中の就職希望のある障害者の、就職面接、実習、就職を支援センターのジョブコーチ派遣によって支援した。(15年度は就職者8名中2名が施設在籍者)</p> <p>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>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。</p> <p>個人会員は施設作業所入所、就職などにより、退会者が7人あった。就労相談があっても、個人会員登録し、事業団の就労会員になることが少ない。</p> | | | <p>17年度より、事業団全体で企業就労をめざす障害者の支援を拡充させる。支援センター以外で訓練生として、在籍して就職をめざすため、就労時間数や配分金については現状維持か、減少すると考えられる。</p> <p>区内の作業所に在籍している障害者が、就職に対し意欲を高め、就職・職場定着が可能となるよう、派遣就労や実習による連携を進めていく。</p> <p>雇用支援センター在籍定員は、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。20年度の就職者数には、支援センターを利用しながら就職する施設在籍者を含めて、およそ90名と推計し、このため、職場定着指導数は増加を見込む。</p> <p>ただし、17年度から事業団全体が雇用支援を実施し、就職者数25人を目標値とするため、その他の指標を含めて、17年度から見直しを予定している。</p> | | | | | |

平成16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 | 11年度 | 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 備考 | |
|----------------------------|----------------------------|--|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------------|----|
| 財務 状 況 | 総収入(経常収入) | | 千円 | 213,214 | 207,088 | 207,031 | 194,761 | 193,876 | | |
| | 総 収 入 の う ち | 補助金収入 | | 千円 | 107,565 | 101,683 | 99,954 | 101,543 | 103,320 | |
| | | 事業収入 | 事業収入 + 掛金収入 | 千円 | 86,271 | 87,345 | 90,285 | 74,583 | 71,467 | |
| | | 内 区からの受託事業費 | | 千円 | 14,637 | 14,750 | 14,663 | 13,209 | 13,332 | |
| | | 基本財産運用収入額 | | 千円 | 2,006 | 2,538 | 3,200 | 5,147 | 5,763 | |
| | | 受益者負担 | | 千円 | 49 | 49 | 50 | 103 | 114 | |
| | 受益者負担費率 | 受益者負担 ÷ 総事業費 | % | 0.025 | 0.025 | 0.026 | 0.057 | 0.064 | | |
| | 総支出(経常支出) | | 千円 | 211,748 | 207,424 | 208,100 | 194,112 | 192,606 | | |
| | 総 支 出 の う ち | 全事業の事業費 | 事業に係る人件費を含む | 千円 | 197,174 | 194,781 | 195,568 | 181,509 | 178,518 | |
| | | 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 | 14,637 | 14,750 | 14,663 | 13,209 | 13,332 | |
| | | 管理費 | 管理に係る人件費を含む | 千円 | 14,574 | 12,643 | 12,531 | 12,603 | 13,410 | |
| | | 総人件費 | | 千円 | 90,989 | 89,486 | 90,580 | 90,285 | 90,867 | |
| | | 内 区からの受託事業に係る人件費 | | 千円 | 14,281 | 14,398 | 14,406 | 12,886 | 12,916 | |
| | 資産 | | 千円 | 551,000 | 552,232 | 546,506 | 548,098 | 551,275 | | |
| | 負債 | | 千円 | 16,615 | 18,640 | 13,983 | 14,925 | 16,833 | | |
| | 正味財産 | | 千円 | 534,384 | 533,591 | 532,523 | 533,173 | 534,443 | | |
| | 基本財産額 | | 千円 | 500,000 | 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 | 36 | 10月、定着支援アドバイザー(パート)採用 | |
| | 内 訳 | 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 | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| | | 常勤固有職員数 | | 人 | 8 | 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 | 人 | 11 | 11 | 11 | 11 | | 12 |
| サ ー ビ ス | サービス利用年間延べ人数 | 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 | 人 | 258 | 265 | 285 | 290 | 320 | 15年度から職員数12人 | |
| | 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(交流館以外の職員11人) | 人 | 23.5 | 24.1 | 25.9 | 26.4 | 26.7 | | |
| 単 り 位 コ ス ト | 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 | 669 | 602 | | |
| | 企業就職者1人あたり | 特別会計支出合計 ÷ 訓練・定着人数 | 千円 | 2,229 | 1,583 | 1,386 | 1,074 | 837 | | |
| | | | 円 | | | | | | | |

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16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 | 100 | 320 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 | 60 | |
| | 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 | 80 | |
| | 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 | |
| | 点数の根拠 | 事業計画は、15年度に理事会、評議員会の中に検討委員会を設置して検討をすすめてきたが、16年8月に「障害者雇用支援杉並アクションプラン」を策定した。ここでは、策定前の点数を記載した。また、この計画の方向性は区の障害者の雇用支援に対する考え方と整合性があり、障害者の企業就労の促進に寄与する。 | |
| 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 | 80 | 260 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 | 60 | |
| | 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 | 40 | |
| | 点数の根拠 | 就労機会の提供と雇用支援の促進についての事業は推進されており、目的と合致している。企業訪問や本人との面談によって希望調査、就労中の課題等を随時、把握している。 | |
| 健 全 性 | 9 職員の能力育成体制が整備されているか | 80 | 680 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 | 80 | |
| | 11 職員の動機づけ制度は充実しているか | 80 | |
| | 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 | 80 | |
| | 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 | 80 | |
| | 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 | 100 | |
| | 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 | 40 | |
| | 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 | 80 | |
| | 17 所有、管理する固定資産について保全状況は適正か | 60 | |
| 点数の根拠 | 職員の能力育成体制については、研修を充実している。15年度には職員の主任昇格選考について検討し、16年に実施した。会計帳簿については、公認会計士による監査を行っている。住民、作業所等に対しては、広報紙を定期的に発行している。 | | |

平成16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 |
|-------------|--|-----|-------|
| 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 | 60 | 360 |
| | 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 | 100 | |
| | 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 | 80 | |
| | 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 | 40 | |
| 点数の根拠 | 事業団の業務は、障害者指導や雇用主開拓など力を入れればいれるほど、ほとんどマン・ツー・マンの努力を必要とする性格を持っているので、人件費等の削減には困難な面が多い。基本財産の運用は可能な範囲で債権を購入した。事務処理については、パソコンの活用等により効率化に努めている。また、清掃などを外部委託している。 | | |
| 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 | 60 | 360 |
| | 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 | 60 | |
| | 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 | |
| 点数の根拠 | 就労支援と福祉就労的な運営の両方を事業目標とする、同規模の比較対象となる他団体は他にない。コストを削減し、事業収入を増やすことが、就労会員への配分金を増加させることに直結するので、喫茶等の運営についてはコスト低減のため食材等仕入れコスト削減、メニューの工夫等による魅力ある店舗経営を行っている。 | | |

(各指標の点数は、100点を満点とし20点刻みとする)

平成16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 | 13年度 | 14年度 | 15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 | % | 98.9 | 93.8 | 94.8 | | |
| | 2 経常収支 | 経常収入(総収入) - 経常支出(総支出) | 千円 | 1,068 | 649 | 1,270 | | 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 | % | 99.5 | 100.3 | 100.7 | | 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 | % | 103.4 | 82.6 | 95.8 | | 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 | % | 100.0 | 94.1 | 99.6 | | 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 | % | 94.0 | 93.5 | 92.7 | | 通常増加が望ましい |
| | 7 管理費比率 | 管理費 ÷ 経常支出 × 100 | % | 6.0 | 6.5 | 7.3 | | 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 | % | 48.3 | 52.1 | 53.3 | | 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) | % | 7.5 | 7.3 | 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 | % | 97.4 | 97.3 | 97.0 | | 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 | % | 0.6 | 1.0 | 1.2 | | 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 | % | 43.5 | 46.5 | 47.2 | | 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 | 4.6 | | 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 | % | 8.6 | 8.4 | 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 | % | 1.6 | 8.3 | 12.7 | | 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 | 4,299 | 3,551 | 3,248 | | 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 | 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 | 208,737 | 193,797 | 191,979 | | |
| | 21 損益分岐点比率 | 損益分岐点 ÷ 総収入 × 100 | % | 100.7 | 99.5 | 99.0 | | 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。

平成16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 | 団体名 | 財団法人 杉並区障害者雇用支援事業団 |
| | | 内線1142 | | |
| 経営分析、課題と問題点 | | | | |
| 定性評価 | 計画性 | 平成16年8月に、財団の中長期経営計画である「障害者雇用支援杉並アクションプラン」を策定している。今後は、障害者雇用支援の一層の推進を目指すこの計画に基づき、年次計画への具体的な反映が望まれる。 | | |
| | 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。今後は、就職を希望する障害者のみならず企業等も含め、顧客ニーズや満足度の調査・分析を十分に行い、多様化する顧客ニーズにあった事業の展開が望まれる。 | | |
| | 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、補助金依存率が高いため、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。職員管理体制は、研修制度の充実が図られている。また、平成16年度に主任昇格制度が導入されたが、さらに将来を見据えた人事管理システムの構築が望まれる。 | | |
| | 効率性 | 事務処理については、コンピュータ・システムを使用した会計管理をはじめ、パソコン活用による効率化が図られているが、財団内の情報ネットワーク(LAN)の構築等、急速に進歩しているIT技術を積極的に導入するなど、さらなる効率化の工夫が望まれる。資産運用については、金利の高い都債を購入するなど、厳しい社会経済情勢にあって、一定の工夫がなされている。今後も、安全かつ有利な基本財産の運用に努めることが望まれる。 | | |
| | 経済性 | 直接的な就労機会の提供は、相当のノウハウを蓄積、実践しており、経済性は非常に高いといえる。比較対象として財団と同規模の事業形態の他団体は見当たらないと思われるが、雇用支援に限っては実績のある団体が複数あるので、これら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%、経常収入の伸長率は横ばいであり、経営の独自性を発揮した財政運営がなされにくいものとなっている。 | | |
| | 自立性 | 収益事業を行っていないため、補助金収入依存度が50%以上と非常に高くなっている。なお、補助金は、国、都、区から受けているが、区補助金に対する依存度は、約40%となっている。 | | |
| | 健全性 | 基本財産運用収入率は、厳しい社会経済情勢の中、わずかずつではあるが計画的に増加している。財団事業は、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。職員1人あたり事業収入は、事業収入そのものが軽作業の会員配分金や材料費等に当てられるものであるため、必ずしも財団経営の効率性を示すものではない。 | | |
| | 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

| | | |
|----------------|--|--|
| 現状・評価 | 活動指標 | 財団事業の二本の柱である一般企業等への雇用支援(就職、職場定着指導)及び軽作業等の就労機会提供は、ともに安定的に推移している。職場定着等企業訪問数については、就職者の増加に伴い、累積的に増加していくものと思われる。 |
| | 成果指標 | 社会経済情勢が厳しい中において、就職率100%と大きな成果を挙げている。 |
| 目標の設定 | 活動指標 | 20年度目標値は、職場定着等企業訪問数を除き、ほぼ横ばいの設定である。就職者数の累計が増加することから、職場定着等企業訪問数の目標値は適当であると思われるが、その他の目標値は、「障害者雇用支援杉並アクションプラン」に基づく見直しが望まれる。 |
| | 成果指標 | 定着率については、就職者の増加に伴い、職場定着指導の成果にかかわらず本人の希望や年齢的、体力的な要因による退職があると思われるので、現状分析を詳細に行い、現実的な数値を目標値として設定することが望まれる。 |
| 事業の推移 | 財務状況 | 設立以来、基本的に事業内容の変化がないため、財政状況の変化もほとんど見られない。 |
| | 組織 | 組織についても、財務状況同様に大きな変動はないが、職場定着指導の増加に対応した組織強化が図られている。 |
| | サービス | 就職者の増加により雇用支援のサービス量は増加の一途を辿ると思われる。その増加するサービス量をどう担保するのか、事業展開の方向性を明確にする必要がある。 |
| | コスト | 利用者1人あたりのコストには、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難い。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。企業就職者1人あたりのコストは、定着指導が増加するため、この算式では自ずとコストが減少することとなる。 |
| 所管部課経営評価総合コメント | <p>・財団法人障害者雇用支援事業団は、大別して「雇用支援センターとしての雇用支援業務」、「区内作業所の受注センター的機能を持ち合わせた中間的就労の場の提供に関する業務」という2つの事業を中心に、相当の実績とノウハウを積み重ねており、効果的な経営がなされている。特に雇用支援については、ジョブコーチの手法とともに職場定着指導の重要性を実証する成果があらわれている。しかしながら一方で、就労の場の提供については、会員の固定化、高齢化、社会経済状況の悪化等、今後の課題も少なく、会員のニーズに対しどのように応えていくか具体的な対応が望まれる。また、効果的な経営がなされているとはいえ、雇用支援の一層の推進のためには、就職者数増加への対応等、「障害者雇用支援杉並アクションプラン」に基づく事業の見直し、組織の再編、強化が必要であろう。</p> <p>・近年、障害者雇用支援は、障害者の社会的、経済的自立を促進し、地域における自立生活の実現に向けた重要な施策の一つとして、労働行政のみならず障害者福祉行政としての新たな施策が展開されてきている。杉並区においても、より一層の雇用支援の充実を図るため、障害者雇用支援に関わるすべての機関、団体等の役割分担を明確にし、その上で、それぞれが効果的な事業を展開することができるよう、強力なネットワーク体制を形成することが求められる。今年度、事業団は、区と連携して、雇用支援ネットワークの構築を含め、杉並区における新たな雇用支援策の具体化を図ったが、今後も事業の見直し等による雇用支援体制の整備が望まれる。</p> | |