

2

財)杉並区障害者雇用支援事業団

平成19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	小林 義明		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			
	事業目的	就労が困難な障害者の雇用の促進と職業生活の自立を図るため、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・相談援助を障害者、事業主等に行うことにより、障害者の自立と社会参加を進め、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、あるいは就労している障害者とその関係者 区内各作業所と作業所職員 区内外の障害者を雇用、または雇用しようとする事業者		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 その他事業団の目的達成に必要な事業			
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						
		16年度評価	17年度評価	18年度							
				評価	得点						
	計画性	A	A	A	88						
	目的適合性	B	A	B	75						
	健全性	B	A	A	80						
	効率性	B	B	B	70						
経済性	A	A	B	70							
総合	A	A	B	383							
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標		単位	平成16年度	平成17年度	平成18年度	特記事項 ・18年度非常勤職員3名増員(定着支援アドバイザー2名・雇用開拓担当1名) ・18年度、非常勤職員1名の配置を事業部門から管理部門に移した。			
		総収入	千円	216,472	189,872	184,329					
		総支出	千円	214,380	188,693	180,962					
		資産	千円	547,099	538,990	529,604					
		補助金収入依存度	%	55.1	64.7	74.3					
		受益者負担	千円	119	33	29					
		事業費比率	%	87.1	86.7	83.7					
		管理費比率	%	12.9	13.3	16.3					
		職員一人当たり事業収入	千円	3,629	2,411	2,660					
		経常収支	千円	2,092	1,179	3,367					
	経常支出人件費比率	%	48.5	59.7	61.0						
	損益分岐点	千円	213,459	188,368	180,412						
	組織	総職員数	人	39	39	32					
常勤換算職員数		人			15.7						
常勤役員比率		%	4.6	4.0	6.4						
事業分析	指標名		算式		単位	平成16年度	平成17年度	平成18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	39	42	63(21社)			
		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	663	696	927			
		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	95	110	467			
	成果指標	就職者数	事業団を利用して就職した人数		人	19	17	35			
定着率		$(1-1年未満で離職した数(累計) / 就職者数(類型)) * 100$		%	89.1	90.3	85.0				
経営実績	障害者の就労を促進するため、就労を希望する障害者に対し雇用支援センター及びそれ以外の事業団自主事業部門で喫茶、軽作業等の職業準備訓練と就労機会の提供を行うとともに、ハローワーク等と連携して障害者を雇用する企業を開拓し、障害者の就職、職場への定着支援を進めた。また区と協働して区役所・区立図書館での体験実習を実施したほか、作業所職員を対象としたジョブコーチ養成講座や雇用支援ネットワーク会議等を開催した。さらに「事業改革推進プラン」に基づき、訓練の場や訓練期間の見直しを実施した。またニーズにあったサービスを提供するため新たに短期訓練コースの創設、登録制度の導入などを行い支援対象者の拡大を図った。 ・以上から、定着等企業訪問、相談、就職者数は目標を大きく上回る実績となった。 ・定着率については、就職者の増に伴いミスマッチング等があったため、若干低下した。										

【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>平成18年度から、精神障害、発達障害など全ての障害を支援することとし、対象者の拡大を図った。また、17年度に策定した「事業改革推進プラン」に基づく具体的取り組み方策について、18年度は計画通り達成することができた。</p> <p>効率性・経済性の面では、雇用支援対象者の増加に対応する上から、非常勤職員を増員したこと等で人件費増となるなど課題があり、その改善に努める必要がある。</p>	<p>雇用支援業務の強化に伴い、補助金への依存度や人件費比率が上昇しており、事業運営の効率化が課題となっていたが、訓練の場である喫茶「てんとう虫」の経営を19年度から他へ移管することにより、事業経費の節減と、雇用支援の体制強化を図ることになった。一方、「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。</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。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、登録制の導入や短期訓練コースの創設により、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」経営の他事業者への移譲による「店舗経営と訓練指導の分離」を進め、養護学校・作業所への支援強化など、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導入や、短期訓練コースの設置などにより雇用支援対象者の拡大を図った。それに伴い、18年度の就職者数は目標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非常勤の定着支援アドバイザーを増員したこと等で、事業費が増加しており、補助金依存度も高まる傾向にある。その対応策として、19年度から常勤固有職員1名を非常勤に切り替えたが、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。

【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	事業分析
<p>自ら作成した「事業改革推進プラン」を着実に実施し、障害者の就労支援に成果をあげている。</p> <p>区内で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は増加することは当然であるが、より利用者のニーズに応えていくためには、アンケートや職員対応への調査など外部の評価の導入も取り組んでいければよい。単なる目標値の達成だけでなく支援の満足度を図ることも重要である。精神障害者や高次脳機能障害者、軽度発達障害者など新たなニーズにも対応していかなければならず、職員一人ひとりの力量も高めていく必要がある。雇用支援だけに特化した研修だけでなく、公的な役割を担う財団としての意識の高さが求められる。そのためには人事交流など新たな研修制度の確立などの必要性もある。</p>	<p>事業の特性から、人的支援が益々重要となることは必至であるため、高い人件費率はやむを得ない状況といえる。</p>	<p>事業分析・現状の分析・評価</p> <p>事業団の内容の変化が定着したことから相談件数が大幅に増えた。対象者が増えることは歓迎すべきことであるが、定着率が若干下がったことは改善すべき点である。離職が増えた原因をきちんと分析し改善策を講じてほしい。</p>
	<p>事業分析・目標設定の考え方</p> <p>企業就労を目指した指標設定になっており、事業目標の達成状況がわかる指標となっている。しかし、人的配置の状況を考えると目標人数が必ずしも妥当とはいえない。</p>	<p>事業分析・事業の推移</p> <p>事業団の力を借りて就職をする障害者は、今後多様化、重度化してくると思われる。それに対応していくには、職員一人ひとりのレベルアップが必要である。</p>

【所管部課経営評価】

- ・障害者の就労相談の窓口として区民に定着し、着実に就職者を出している点については評価をしたい。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限の効果があがるように今後も期待したい。
- ・就労者の数についても今後、作業所との連携をより強化し、作業所からの就労者を増やすようにしてもらいたい。
- ・国の「雇用支援センター事業」が廃止となり新たな運営形態を考えなければいけないが、区への補助金への依存が高くなることに対する対応を考えていかなければならない。
- ・区の障害福祉計画では、事業団を障害者の就労支援の中核機関と位置づけているので、区との協働体制を強化するとともに、独自性を持った事業展開を期待したい。

自らが策定した「事業改革推進プラン」に基づく事業の見直しにより、企業訪問者数、相談件数を大幅に増やし、就職者数が前年度の倍以上になったことについては評価できる。

非常勤職員の増員等により、人件費率や補助金収入依存度が年々上昇する傾向にあり、今後とも、事業運営の一層の効率化に努める必要がある。

障害者一人ひとりのニーズに対応したきめ細かいサポートにより、定着率の向上を図るなど、引き続き、事業活動の見直しと改革に取り組み、区の障害者就労支援の中核的な役割を果たしていくことを期待する。

平成19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	小林 義明	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	03-5382-2081
顧客	就労を希望する障害者とその関係者 一般企業等に就労している障害者とその関係者 区内各作業所と作業所職員 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 養護学校等				
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、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・相談援助を障害者、事業主等に行うとともに、障害者の自立と社会参加をすすめ、ノーマライゼーションの理念の実現に寄与する。			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 その他事業団の目的達成のために必要な事業 <p>就労を希望する障害者が障害者職業センターで職業評価を受けた後、事業団の職業準備訓練で本人の障害特性や適性を把握し、企業への就職を目指す。</p> <p>障害者の企業就労を促進するため、企業訪問等による職場開拓、ジョブコーチ手法による職場実習支援、就職支援、職場定着支援を実施している。</p> <p>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共催で「就職準備フェア」を開催し、企業の人事担当者が説明する事前オリエンテーションと企業での職場実習にむけての職場実習相談会を実施している。</p> <p>職業リハビリテーションとして、喫茶、軽作業等による訓練を実施し、職業能力の付与・向上を図っている。</p> <p>在宅の障害者を含め、就労に関する相談助言を行うとともに、必要に応じ関係機関に引き継いでいる。</p> <p>作業所等の指導員を対象にジョブコーチ養成講座を実施している。</p>
事業規模	<p>18年度の事業規模</p> <p>訓練対象者 63名 団体会員数 28件</p> <p>一般企業就職者数 35名 職場定着支援対象者数 105名 養護学校等実習生受入 25名 職場見学・職場実習者数 43名 職場実習奨励事業・実習者数 38名 就職準備フェア参加者数 116名</p> <p>雇用支援ネットワーク会議の開催 3回 雇用支援セミナーの開催 1回 ジョブコーチ養成講座の開催 5回 雇用主に対する支援(定着支援を除く相談件数) 153件</p>			区への要望	<ol style="list-style-type: none"> 1 区内事業所等に対し、障害者雇用の促進を積極的に働きかけるとともに、区としても就職状況の厳しい知的障害者等を試行的に雇用することなどを検討していただきたい。 2 区の入札参加資格に、当該事業者の障害者雇用状況による格付基準を設ける等の取り組みを進めていただきたい。 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 区内福祉施設等に対し、就労移行に向けての支援をしていただきたい。
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 次長2名(内1名非常勤) 事務職員2名(内1名非常勤) 就労支援担当職員7名 定着支援ほか担当5名(非常勤)</p>				

平成19年度杉並区財団等運営評価 - 事業分析 (事業評価指標)

	指標名	式・具体的内容	単位	16年度実績	17年度実績	18年度実績	目標	
							目標値	目標年度
活動指標	事業団訓練生数	年度中の在籍者数(ただし、16年度は雇用支援センターの在籍者のみ)	人	15	38	47	25	20
	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	28	36	43	50	20
	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	39	42	63 (21社)	70	20
	職場定着等企業訪問数	職場定着支援等、指導のため企業を訪問した回数	回	663	696	927	900	20
	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	95	110	467	500	20
成果指標	就職者数	事業団を利用して就職した人数	人	19	17	35	25	21
	定着率	{1 - 1年未満で離職した数(累計) / 就職者数(累計)} * 100	%	89.1	90.3	85.0	95.0	21
現状の分析・評価			目標設定の考え方					
<p>平成18年度から、全ての障害を対象とし支援対象者の拡大を図った。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、登録制による就労支援を新たに開始した。</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>就職者の増加に伴い、定着支援アドバイザーを増員した。企業への定期訪問(1~3ヶ月に1回程度)のほか、人事異動に伴う職場環境の変化や、仕事の見直し、仕事内容の変化に伴う職場不適應を防止するため、必要な支援をした。また、企業に対する相談にも応じている。</p> <p>区と協働で特例子会社を誘致したことにより、職業上重度の障害者の就職が実現した。</p> <p>定着率は就職者の増加に伴い、仕事のミスマッチ等のケースが出たため、平成18年度は若干低下した。</p>			<p>平成18年度から障害の種別によらず全ての障害者を対象とし、また、登録制の開始により支援対象者の拡大を図ったが、就労支援に、より特化できるよう平成19年度からは複数の訓練場所を企業へ移管したことにより、訓練生の目標値は減となった。</p> <p>相談件数は、昨年度精神障害や発達障害、転職希望の障害者等からの相談が増加することを予測し、大幅な件数増を見込んだが、目標をはるかに超える相談があった。来年度については微増にとどめた。</p> <p>就職者数の年間目標数値は、雇用支援センターから5名、それ以外の事業団訓練部門等から20名の計25名としている。</p>					

平成19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	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	備考	
財務状況	総収入(経常収入)		千円	194,761	193,876	216,472	189,872	184,329		
	総収入のうち	補助金収入		千円	101,543	103,320	119,299	122,815	136,866	
		事業収入	事業収入 + 掛金収入	千円	74,583	71,467	90,714	60,276	41,766	
		内 区からの受託事業費		千円	13,209	13,332	12,475	16,758	4,479	
		基本財産運用収入額		千円	5,147	5,763	5,974	5,974	5,322	
		受益者負担		千円	103	114	119	33	29	
	受益者負担比率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	0.057	0.064	0.064	0.020	0.019		
	総支出(経常支出)		千円	194,112	192,606	214,380	188,693	180,962		
	総支出のうち	総事業費		千円	181,509	178,518	186,768	163,608	151,530	
		内 事業費	事業に係る人件費	千円	110,618	107,281	112,771	80,032	61,460	
			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	13,209	13,332	12,475	12,279	4,479
		総管理費		千円	12,603	14,087	27,611	25,085	29,432	
		内 管理費	管理に係る人件費	千円	6,096	7,374	9,708	7,904	9,195	
			総人件費	千円	90,284	90,866	104,075	112,734	110,308	
		内 区からの受託事業に係る人件費		千円	12,886	12,916	12,175	11,978	0	
		資産		千円	548,098	551,275	547,099	538,990	529,604	
	負債		千円	14,925	16,833	21,625	14,305	11,264		
正味財産		千円	533,173	534,443	525,473	524,685	518,340			
基本財産額		千円	500,000	500,000	500,000	500,000	501,404			
組織	総職員数	役員、派遣職員、固有職員の総数	人	35	36	39	39	32		
	内 派遣職員数	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	2	2	2	
		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	12	14	14	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			
サービス	サービス利用年間延べ人数	訓練生+派遣訓練生+就職者数(累計)+ 養護学校等実習生+新規登録者数(定着 含)	人	290	320	338	165	256	14~16年度は(就労会員+派遣 会員+団体会員在籍者の半数 +雇用支援センター訓練生+ 定着支援者) 18年度から新規登録者を含む	
	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	26.4	26.7	22.5	11.0	16.3		
単り 位コ 当ス た	支援センター訓練生一人当たり	支援センター事業費 ÷ 支援センター訓練生数	円	2,395	2,447	2,213	2,983	3,722		
	その他訓練生一人当たり事業	事業部門事業費 ÷ 訓練生数	円	3,918	3,810	3,713	3,520	3,121		
	全支援対象者一人当たり事業	総事業費 ÷ サービス利用者数	円	625.9	557.9	552.6	991.6	591.9		

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、14~17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成19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	16年度	17年度	18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	%	99.2	89.0	93.9		
	2 経常収支	経常収入(総収入)－経常支出(総支出)	千円	2,092	1,179	3,367		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	%	101.0	100.6	101.9		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	%	126.9	66.5	69.3		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	%	111.7	87.7	97.1		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	%	87.1	86.7	83.7		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費÷経常支出×100	%	12.9	13.3	16.3		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	%	55.1	64.7	74.3		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)	%	6.7	10.2	3.0		
	11 正味財産構成比率	正味財産÷(負債+正味財産)×100	%	96.1	97.4	97.9		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	1.2	1.1		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	%	48.5	59.7	61.0		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	%	4.6	4.0	6.4		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	%	6.4	15.2	12.7		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	%	76.1	3.2	22.6		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	0.4		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÷常勤換算職員数	千円	3,629	2,411	2,660		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	%	1.6	0.2	1.46		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	213,459	188,368	180,412		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点÷総収入×100	%	98.6	99.2	97.9		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、16,17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成19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「障害者雇用支援並アクションプラン」、17年度の「事業改革推進プラン」に基づき、区内障害者の企業就労が一層促進できるよう取り組んできた。また、区障害福祉計画に基づき、区内作業所等との連携を強化している。	
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	75
	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。 就労希望の障害者や区内作業所のニーズに応え短期訓練、登録制を開始したほか、新たな企業実習制度を作った。	
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スキルアップを行っている。 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19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的増の要素があり、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19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	代表者	理事長 松沼 信夫	電話	5382-2081
<p>最近 5取 年 間 組 のみ</p>	<p>雇用支援の結果、この5年間で合計 90名が就職することができた。(14～18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)</p>				
<p>前 年 度 の 取 組 み</p> <p>成果・反省</p>	<p>企業への就職者は、雇用支援センターから5名、雇用支援センター以外の事業部門から17名、事業団登録者から8名、作業所通所者の実習者から5名の計35名となり前年度から倍増した。 相談体制の強化により相談件数が増え、支援対象者の増加につながっている。 精神障害、発達障害等全ての障害を支援の対象としたことにより、支援対象者の拡大を図った。 障害者の多様なニーズに応える取り組みとして、登録制の導入、短期訓練コースの創設を行った。 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することとした。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。 雇用開拓担当の非常勤職員を配置することにより、ハローワーク等との連携が強化できた。また、実習受け入れ企業の開拓、確保ができた。 就職者の増に伴い定着支援アドバイザーを増員し、安定した継続就労ができるよう、職場定着支援を強化した。 1年未満での離職が増加した。(ミスマッチングによる)</p>				
<p>今 年 度 の 取 組 み</p> <p>目標</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。 ネットワーク会議等を有効に活用し、杉並区全体の就労に関する仕組みづくりや、共通のアセスメントシート作成など具体的に進める。 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。</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 リ 資 料</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	団体名	(財)障害者雇用支援事業団
		内線1304		
経営分析、課題と問題点				
定性評価	計画性	平成17年度に策定した「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。18年度は具体的に目に見える形で、てんとう虫2店舗を特例子会社化するなど、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。		
	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未実施な面を改善し、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が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、新たな就労支援事業の創設など事業事業内容に独自性、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。事務処理に関しては、パソコンの活用やホームページの作成委託等業務の効率化を図っており評価できる。		
	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。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	事業団の機能が、企業就労を目指す障害者の雇用支援に1本化したことから、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。
	成果指標	就職者数は、増えている。しかし、特例子会社への就職も含んでの数であるので微増である。作業所からの就職者への支援も期待される場所である。また、定着率が若干下がった。原因を究明して改善をしていく必要がある。比較的重度の障害者が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 の 考 え 方	活動指標	目標の設定は企業就労を目指したのになっており、事業目標の達成状況がわかる指標となっている。
	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。
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。人件費の増は雇用支援事業を強化するために不可欠な人的な強化によるものであり、妥当である。
	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の増員が見込まれる。
	サービス	17年度からの事業の見直しを受け、指標の捕らえ方に変化がある。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。
	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)	<p>・平成16年に策定された、「障害者雇用支援杉並アクションプラン」に基づき、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。</p> <p>・平成17年には、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、「事業改革推進プラン」を策定し、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に向けた体制づくりに取り組む方針を示し、18年度はその充実に向け取り組んだ。特に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。</p> <p>・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おり、雇用支援事業団も21年度から新しい運営方針で行うこととなっている。現在のところ障害者自立支援法の中の就労移行支援事業に移行することは考えていない。今後は区に対する依存度が高まることに対して事業の見直しを図る必要がある。</p> <p>・事業団に対する補助金の額を考えると、就労者の数において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。</p> <p>・杉並区では、障害者自立支援法の施行に伴い障害福祉計画を策定した。その中で事業団の位置づけも障害者の就労支援の中核的な役割としている。今後は他の作業所や就労支援事業所の協力体制を強化し、雇用支援ネットワーク会議を中心に障害者の雇用支援に関する機関、団体等の協力体制を作る必要がある。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視野に入れ、効果的な事業展開に向けての強化が必要である。</p>	