

平成15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	260	65.0	B					
	目的適合性	400	260	65.0	B					
	健全性	900	680	75.6	B					
	効率性	500	300	60.0	B					
	経済性	500	360	72.0	B					
総合	2700	1860	68.9	B						
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標	単位	平成12年度	平成13年度	平成14年度	特記事項			
		総収入	千円	207,088	207,031	194,761				
		総支出	千円	207,424	208,100	194,112				
		資産	千円	552,232	546,506	548,098				
		補助金収入依存度	%	49.1	48.3	52.1				
		受益者負担	千円	49	50	103				
		事業費比率	%	93.9	94.0	93.5				
		管理費比率	%	6.1	6.0	6.5				
		職員一人当たり事業収入	千円	4,159	4,299	2,551				
		経常収支	千円	336	1,068	649				
		経常支出人件費比率	%	36.2	36.6	39.9				
	損益分岐点	千円	207,617	208,737	193,797					
	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12年度	平成13年度	平成14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		人	6	4	10		
		職場定着指導数	指導のため企業訪問した件数		件	347	225	322		
		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	35,650	33,903	33,763		
	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		%	85.7	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	41	43	35			
経営実績	就労の機会提供と雇用支援・就職後の定着支援について、順調に事業展開ができた。雇用支援に関しては新たに、作業所に在籍中の障害者の就職を、作業所職員とともに支援することができた。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、新たな業種の職場への就職をすすめている。軽作業や喫茶には、不景気による変化があるが、収入状況は順調である。リサイクル自転車は、市場価格が安価になっており、販売台数が減少する傾向が続いている。なお、今後スマートすぎなみ計画、保健福祉計画に基づいて、雇用支援にシフトしていくことにより事業収入は減少していくと予想される。									

事業分析、課題と問題点

現状・ の 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。
	成果指標	社会経済情勢が厳しい中であって、就職率100%と大きな成果を挙げている。また、定着率100%を割ったのは、体調不良による離職者があったため、解雇等によるものではなく、職場定着指導の効果が成果として如実に現れているものと思われる。
目標の 設定 方	活動指標	20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。就職者数の累計が増加することから、職場定着指導数の目標値は適当であると思われるが、軽作業等の就労機会提供の規模を維持したまま可能であるのか、事業の方向性を整理する必要があると思われる。
	成果指標	就職率、定着率の目標を100%とすることについては、当然のことのようではあるが、厳しい社会経済情勢等を勘案した現実的な目標設定が必要であると思われる。
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。財務状況のうち、事業収入が大きく減少しているが、これは公園清掃請負金額の削減があったためである。
	組織	組織についても、事業内容の変化がないため、職員数等に変化はないが、職場定着指導の増加に対応した組織強化が必要であると思われる。
	サービス	現在の事業展開のままでは、軽作業等の就労機会提供のサービス量に変化はなくとも、一般企業等への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、定着支援者が増加するため、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 (分析、 課題と 問題点)	<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」、「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」という2つの事業を中心に、雇用就労支援についての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表れている。しかしながら一方で、直接的な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求められる。また、効果的な経営がなされているとはいえ、現在の事業展開のままでは、職場定着指導数の増加に対応することは困難であると思われ、事業の見直し、組織の再編・強化が必要であろう。</p> <p>・これまで雇用問題は主として国の所管であったが、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であり、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雇用支援を行う流れとなっている。杉並区としても、より一層の雇用支援の充実を図るためには、事業団の力に頼るだけでは不可能であり、これまで同様に事業団に対する人的・経済的支援を核としながらも、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。区は、杉並区における新たな雇用支援策を具体化し、区、事業団、作業所、養護学校等、関係機関等による雇用支援ネットワークの構築を図る必要がある。このとき、事業団の経営についても、その役割を明確にし、先に述べたように事業の見直し等が求められる。</p>	

平成15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	5392-2081	
最近5年間の取り組み	<p>財団設置と障害者雇用支援センターの開設準備期間を経て、平成10年10月に設置、障害者雇用支援センターの業務開始。各地の雇用支援センターの運営状況の視察や職員の研修を行い、ジョブコーチ手法による雇用支援を確立させた。毎年、知的障害者の就職者と就職者の職場定着に効果のある業務を行っている。一方、10年に事業団会員から雇用支援センターへ移行した障害者以外の会員が、障害者交流館へ4人就職した。その他に就職する者はなく、その後の会員からは2名が雇用支援センターへ移行している。</p> <p>軽作業、印刷、喫茶、自転車リサイクルの事業については、14年度収入が減少している。これに対し、軽作業の受注の拡大努力や、区自転車のリサイクル車購入など、営業努力を行った。</p> <p>職員の研修は、区職員研修の利用も含みながら、研修回数、対象者を増やした。協力員研修も、回数、対象者を増やし、障害者の対応の充実を図っている。</p>							
前年度の成果・反省の取り組み	<p>雇用支援については、支援センター入所者のほかに、施設在籍者の就職支援を行った。支援センター訓練生から9名、施設者から1名が就職し、その他の障害者に対しても引き続き、各施設と協力関係を持っている。施設の職員への、雇用支援研修も実施し、支援を推進した。かぎられた少数の施設が参加するのみで、全体的な取組みにならなかった。研修の開催によって、養護学校等の保護者にも雇用支援の成果を周知できた。</p> <p>情報公開、個人情報保護に関する規則を設定した。</p> <p>会員への対応について、福祉事務所との連絡を重視し、対応した。さらに、情報連絡、対応方針の打ち合せなどが必要だった。</p> <p>事業団の事業の見なおしは、不景気のなかの就労の提供の確保と、雇用支援の両方の必要性が増え、補助金と現有の職員体制の制約の中では容易でない。</p> <p>軽作業、喫茶などの就労を望む新会員が少ない。新規相談も少ない状況である。</p> <p>各事業の運営は安定しているが、全体的には会員の増加が少なく、低調である。喫茶などでの会員就労者の増加を図った場合、障害の程度が軽度でなくなることが予想されるが、職員や協力員の対応等の充実が必要である。</p>							
今年度の取り組みの目標	<p>区の雇用支援対策を見ながら、事業団の事業見直しを進める。</p> <p>区主導のもと、雇用支援に関する、区内の各機関、施設との連携の目的、役割、方法について打ち合せを行い、効果的な支援方法を成立させる(区による研究会の立ち上げ等)。</p> <p>就職後の本人と企業に対しての定着支援の手段を各種工夫し、実施する。</p> <p>どの職員も雇用支援に関する研修を受け、支援業務に関わるよう推進する。</p>							
総合方針	各種の雇用支援を拡充できる体制に、移行していく。			添付資料				

平成15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	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 		
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。		<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「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。</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、就労生活を継続し能力の維持向上を図っている。</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>14年度事業の概要:</p> <p>就労会員数 36人 就労団体会員数 13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) 26人 協力員数(雇用支援者を含む) 199人</p> <p>経営規模:</p> <p>総収入(経常収入)194,761千円 総支出194,112千円 総資産548,098千円 総負債14,925千円 正味財産533,173千円</p>		<p>区への要望</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、区主導による各機関との連絡調整協議の仕組みを築かれない。 2 事業団の固有職員を雇用支援の充実に振り向けるため、管理事務に区の職員を派遣されたい。 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 和田障害者交流館の運営委託は、高円寺障害者交流館と同じ委託先(障害者団体連合会)に一本化されたい。 5 自転車リサイクル事業は、事業団としてのメリットが薄くなっているので撤退の予定。区として必要があれば、別途自転車リサイクルシステムを構築されたい。 		
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				

平成15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	12年度実績	13年度実績	14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	6	4	10	10	20
	職場定着指導数	指導のため企業訪問した件数	件	347	225	322	600	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	35,650	33,903	33,763	35,000	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	13	10	13	15	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)に対する配分金額の合計	円	21,488,164	25,114,157	16,718,858	20,000,000	20
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終了退所した者の数	%	85.7	100.0	100	100	20
	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	41	43	35	30	20
	定着率	$(1 - \text{離職した人数(累計)} / \text{就職者数(累計)}) * 100$	%	100	100	92.3	100	20
現状の分析・評価			目標設定の考え方					
<p>平成10年以降の雇用支援センター在籍者の累計34人中、就職者26人(再就職者1人含む)であり、就職率は76.4%である。</p> <p>合計25人の就職者からの離職者は1人(体調不良のため)である。職場定着指導の効果があると判断される。</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。(就職者10名中1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。公園清掃請負金額が減少したため団体会員配分金高の減額があった。個人会員は施設作業所入所、就職などにより、退会者が10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>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検討中である。また、支援センターに在籍して就職をめざすほかに、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>					

平成15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	10年度	11年度	12年度	13年度	14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	194,761	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		101,543
		事業収入	事業収入 + 掛金収入	千円	50,268	86,271	87,345	90,285		74,583
		内 区からの受託事業費		千円	6,994	14,637	14,750	14,663		13,209
		基本財産運用収入額		千円	1,232	2,006	2,538	3,200		5,147
		受益者負担		千円	15	49	49	50		103
	受益者負担比率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	0.016	0.025	0.025	0.026	0.057		
	総支出(経常支出)		千円	612,710	211,748	207,424	208,100	194,112		
	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	95,074	197,174	194,781	195,568		181,509
		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	6,994	14,637	14,750	14,663		13,209
		管理費	管理に係る人件費を含む	千円	517,636	14,574	12,643	12,531		12,603
		総人件費		千円	38,844	76,708	75,088	76,174		77,399
		内 区からの受託事業に係る人件費		千円	6,964	14,281	14,398	14,406		12,886
	資産		千円	575,761	551,000	552,232	546,506	548,098		
	負債		千円	42,009	16,615	18,640	13,983	14,925		
	正味財産		千円	533,751	534,384	533,591	532,523	533,173		
	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	35		
	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	11	
サービス	サービス利用年間延べ人数	年度内に1ヶ月でも就労した公費で派遣職員・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	290		
	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	21.8	23.5	24.1	25.9	26.4		
単りコスト	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		
	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		
			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15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	40	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	260
	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	80	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	260
	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	
健 全 性	9 職員の能力育成体制が整備されているか	80	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	680
	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		
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	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	60	
	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	80	300
	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	60	
	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	
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	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	360
	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	

平成15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	12年度	13年度	14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	%	98.0	98.9	93.8		
	2 経常収支	経常収入(総収入) - 経常支出(総支出)	千円	336	1,068	649		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	%	99.8	99.5	100.3		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	82.6		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	94.1		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	%	93.9	94.0	93.5		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費 ÷ 経常支出 × 100	%	6.1	6.0	6.5		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	%	49.1	48.3	52.1		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)	%	7.6	7.5	7.3		
	11 正味財産構成比率	正味財産 ÷ (負債+正味財産) × 100	%	96.6	97.4	97.3		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	%	0.5	0.6	1.0		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	36.6	39.9		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	%	8.7	8.6	8.4		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	%	11.6	1.6	8.3		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	4,159	4,299	3,551		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	0.2	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	207,617	208,737	193,797		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点 ÷ 総収入 × 100	%	100.3	100.7	99.5		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15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	中長期経営計画は検討中であり、年次計画の策定に留まっている。独立した法人として、経営の自主性・自立性を促進するためには、中長期的な経営計画策定は不可欠であり、早期の策定が求められる。		
	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。社会経済情勢が悪化するなか、軽作業の受注拡大等の経営努力により、事業は安定的・継続的に行われている。今後は、顧客ニーズや満足度の調査・分析を十分にを行い、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が、固有職員の昇格制度がなく、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	コンピュータ・システムを使用した会計管理により事務処理の効率化が図られているが、他の事務処理においてもIT技術を積極的に導入するなど、さらなる効率改善の工夫が望まれる。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が、同種他団体経営を分析する等、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%であり、経営の独立性を發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。財団経営にインセンティブを付与するためには、収支差額を区に単純に返還させない補助制度の導入が望まれる。		
	自立性	補助金は、国、都、区から受けており、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、区補助金に対する依存度は、約40%となっている。収益事業比率が0%であるのは、収益事業を行っていないためである。		
	健全性	基本財産運用収入率は、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。事業収入は、軽作業等の会員配分金、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

現状・ の 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。
	成果指標	社会経済情勢が厳しい中であって、就職率100%と大きな成果を挙げている。また、定着率100%を割ったのは、体調不良による離職者があったため、解雇等によるものではなく、職場定着指導の効果が成果として如実に現れているものと思われる。
目標の 設定 方	活動指標	20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。就職者数の累計が増加することから、職場定着指導数の目標値は適当であると思われるが、軽作業等の就労機会提供の規模を維持したまま可能であるのか、事業の方向性を整理する必要があると思われる。
	成果指標	就職率、定着率の目標を100%とすることについては、当然のことのようではあるが、厳しい社会経済情勢等を勘案した現実的な目標設定が必要であると思われる。
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。財務状況のうち、事業収入が大きく減少しているが、これは公園清掃請負金額の削減があったためである。
	組織	組織についても、事業内容の変化がないため、職員数等に変化はないが、職場定着指導の増加に対応した組織強化が必要であると思われる。
	サービス	現在の事業展開のままでは、軽作業等の就労機会提供のサービス量に変化はなくとも、一般企業等への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、定着支援者が増加するため、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 (分析、 課題と 問題点)	<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」、「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」という2つの事業を中心に、雇用就労支援についての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表れている。しかしながら一方で、直接的な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求められる。また、効果的な経営がなされているとはいえ、現在の事業展開のままでは、職場定着指導数の増加に対応することは困難であると思われ、事業の見直し、組織の再編・強化が必要であろう。</p> <p>・これまで雇用問題は主として国の所管であったが、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であり、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雇用支援を行う流れとなっている。杉並区としても、より一層の雇用支援の充実を図るためには、事業団の力に頼るだけでは不可能であり、これまで同様に事業団に対する人的・経済的支援を核としながらも、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。区は、杉並区における新たな雇用支援策を具体化し、区、事業団、作業所、養護学校等、関係機関等による雇用支援ネットワークの構築を図る必要がある。このとき、事業団の経営についても、その役割を明確にし、先に述べたように事業の見直し等が求められる。</p>	