

指定管理者評価シート

一 管理運営の状況

1	施設名	仙台市障害者就労支援センター	
2	指定管理者	社会福祉法人仙台市障害者福祉協会	
3	指定期間	平成27年4月1日から平成32年3月31日まで	
4	施設の利用状況	《利用者数》 ・年度末利用者数 平成29年度：693人（前年度比 112.5%） 平成28年度：616人（前年度比 119.1%） 平成27年度：517人（前年度比 104.0%） ・相談対応延べ件数 平成29年度：18,381件（前年度比 126.0%） 平成28年度：14,589件（前年度比 117.5%） 平成27年度：12,414件（前年度比 96.7%）	
		《事業》 障害者就労に係る支援事業 ・障害者・家族・支援者企業等に対する総合相談窓口としての就労・雇用相談・援助 ・関係機関とのネットワーク構築及び市民啓発による職域拡大、情報提供 ・障害者の能力開発、企業内訓練援助及びその継続的支援 ・職場への職場適応援助者の派遣等による人的支援 ・新業種の開発・開拓	
5	収支の状況	《費用》 ・指定管理者に支払った費用 57,000千円 (57,000千円) ・その他市が負担した費用 千円 (千円) 《収入》 ・使用料収入 千円 (千円) ・その他収入 千円 (千円)	
		()は前年度決算額	
6	利用者の声	《実施状況》 窓口アンケート（平成29年4月1日～平成30年3月31日実施。回答数26件） 職員の挨拶・言葉づかい・説明・身だしなみ・清潔さ・印象の6項目について5段階評価で集計。全項目156件中「大変満足」と「満足」を合せて141件（90.4%）という評価を得た。	

二 管理運営に係る評価

(モニタリングシートの結果によって評価)

評価分野	所見	評価
I 総則	施設運営上の基本方針や事業概要等は所内で公開されており、周知が図られている。また、施設目的を達成するため、関係機関との連携を図り、相談支援、職場定着支援、企業開拓、情報提供等が適切に実施されている。なお、相談支援の際には、相談者からの依頼に応じて手話通訳者の配置や筆談に対応できる体制を整備しているほか、情報提供にあたっては、広報誌にSPコードを付しているなど、各種取り組みを進めるにあたり、情報保障の観点も適切に取り入れている。	S
II 施設の運営管理体制	女性職員等が活躍しやすい柔軟な働き方を実現させるため短時間勤務を導入したり、職員間で他の職員の業務状況を把握しやすいように工夫するなど、職員が働き続けやすい職場環境づくりを積極的に進めてきたことにより、29年度においては欠員を出すことなく、必要数の職員が配置されている。また、開館実績、指定管理料の執行状況、個人情報の保護、災害発生時の対応体制等についても適切に管理運営されている。そのほか、事故の未然防止のため、軽微な事象も改善の契機ととらえ、危機意識の所内共有及び事故発生時の所内対応力の強化に取り組まれている。	S
III 施設・設備の維持管理	掲示物の管理も含めて室内は整理されており、利用者が快適に利用できるよう、環境づくりについて職員会議で共有されるなど、積極的に取り組まれている。また、建物・設備、備品についても適切に維持管理されているほか、仙台市環境行動計画に基づいて、省エネやグリーン購入など、環境に配慮した取り組みも適切になされている。	S
IV サービスの質の向上	職員全員が各自の研修計画を作成しており、サービスの質の向上につながるよう各種研修会に積極的に参加する体制を整えている。利用者への説明の際には、情報保障にも配慮のうえ、パンフレットや説明資料を活用しながら、分かりやすく丁寧な説明を心がけている。また、機関紙やホームページ、メールリストを活用して、関係機関、利用者等への情報提供を積極的に行っており、利用促進を図っている。その他、苦情解決の仕組みを適切に整備しているほか、窓口アンケートや各講座時にアンケートを実施し、利用者の意見の把握に努めるなど、サービスの質の向上のための取り組みが適切になされている。	S
V 施設固有の基準	障害者一人ひとりのニーズに応じた相談支援や、就労移行支援事業所等への支援ノウハウ向上のための支援、各種支援機関による就労支援ネットワークの構築、障害者や支援機関と企業とを結ぶ各種機会の創設、就労した障害者の職場定着に関するモデル事業など、各種の取組みについて前向きかつ適切に行われており、当該センターによる一般就労者数も61名と過去10年間で最高に達したことは高く評価できる。今後は、上記の各種取り組みなどを通じた就労者数の益々の増加や、上記モデル事業により培ったノウハウ等を活かし、職場定着率の向上に資する取り組みが一層推進されることを期待する。また、福祉的就労の高度化に関する引き続きの検討も含め、職域の開拓や新たな働き方の開拓についても、より力を入れて進められるようお願いしたい。	A

三 その他特に評価すべき優れた取組み

(指定管理者の優れた取組みを評価する 加点要素)

評価すべき取組み	取組み状況
1	
2	
3	
加点評価	
—	

四 評価総括

《指定管理者（社会福祉法人仙台市障害者福祉協会）による自己評価》
<p>平成29年度は仙台市障害者保健福祉計画の基本目標である「誰もが互いに尊重し、支え合いながら、生きがいを持って、自立した生活を送ることができるまち・仙台の実現」を目指すと共に、指定管理者事業計画書に基づき下記の6項目に重点をおいて事業に取り組んだ結果、モニタリングシート各項目について適切に事業実施することができた。</p> <p>(1) 本人の働く力の強化 就労移行支援事業所等就労支援施設を訪問し、就労準備、職場定着等の支援を行うことにより、利用者本人の働く力の強化を図った(施設訪問:354件)。また、職場を訪問して定着支援を行うとともに、はたらく障害のある方のつどいを開催するなどして、在職者の安定した就労継続を図った(職場訪問:281件、つどい開催:5回)。</p> <p>(2) 企業の支援力の強化 企業の障害者雇用の経験に応じて、採用にあたっての業務切り出しや採用マッチング、キャリアアップなどの雇用管理面の助言を行うとともに、企業内の障害理解を深める勉強会の実施を促すなどして、企業の支援力の強化を図った(訪問:190社・612件、勉強会実施:7社)。</p> <p>(3) ネットワーク構築による支援力の強化 就労移行支援事業所等連絡会議を開催し、支援者同士のつながりを深めたほか、宮城就業支援ネットワークに参画し、支援ノウハウを共有するなどして、各支援機関の支援力の強化を図った(連絡会議開催:4回、官就ネット参加:5回)。また、企業と就労移行支援事業所と定着支援ミーティングを実施するとともに、仙台市障害者支援課と仙台市自閉症相談センターと三機関合同会議を開催し、ネットワークを活かした定着支援のあり方や情報発信の方法等を検討し、移行支援事業所等連絡会議において報告した(ミーティング開催:12回、合同会議開催:12回)。</p> <p>(4) 就労移行支援事業所等への支援力の強化 就労移行支援事業所等連絡会議においてグループワークを実施するとともに、企業の雇用担当者と就労移行支援事業所の支援者との交流会を開催したほか、就労移行支援事業所を直接訪問し、それぞれが直面する課題を自立的に解決できる方法を助言するなどして、各事業所の支援力の強化を図った(交流会開催:4回、訪問:354件)。</p> <p>(5) 就労場における差別禁止の理解・啓発 企業内の障害理解を深める勉強会を開催し、障害特性の理解や配慮方法について説明した他、仙台市若林障害者福祉センターと協働して宮城県社交飲食業生活衛生同業組合が発行する機関誌に啓発記事を掲載するなどして、企業に対して障害者雇用における合理的配慮の理解、啓発を図った(勉強会開催:7社、記事掲載:1回)。</p> <p>(6) 職員の処遇改善 常勤嘱託職員について、長期勤続による経験の蓄積と知識の向上に伴う業務能力を適正に評価し、勤務年数に応じた賃金の改善を図った。あわせて、職員自身が年間の業務課題と目標を設定し、日々の業務の見直しを行うとともに、その成果を評価する機会を設けることにより、業務の質の向上を図った。</p> <p>上記、重点項目の他の取組みとして、職員に対し、障害者就労支援に必要な基礎知識を身に付けるため外部での研修に参加した(37件)。また研修で学んだ知識や技術等について、伝達研修を実施し職員全体の知識・技術とサービスの質の向上に努めた(10回実施)。 法人内で開催された研修(所長研修(1回)、全体研修(1回)、職員相互交流研修(3回)、新任職員研修:(1回)、勤続三年未満職員研修(1回)マナーアップ研修(1回))に参加し、職務に必要な知識、技術、態度等の習得を図った。所内においても、職員会議(週1回)やリーダー会議(月1回)を定期的に開催し、事業運営にかかる調整や最新の関連情報等の共有に努めた。</p> <p>法人の総合力を活かし、障害者福祉センターで提供している自立訓練(機能訓練)事業利用者の就労に対する支援や生活面において支援が必要な就労中の利用者の件について、ハンズ太白・宮城野と連携しての支援を行った。また、就労希望されている利用者に対し、ニーズを整理したうえで就労継続支援B型事業所(せんしゅう庵)を紹介し、見学、体験等の支援を行った結果、利用に繋げることができた。</p> <p>次年度は就労移行支援事業所等の連携支援や障害者雇用を促進するための障害理解の取組みを更に強化し、雇用率、就労定着率の向上に努めたい。</p>

《施設設置者（仙台市）による評価》	総合評価
<p>平成29年度の管理運営については、平成28年度に比較して支援対象者数や相談件数が増加しただけではなく、企業及び支援機関への訪問や企業向け勉強会など、多くの取り組みにおいて平成28年度の実施回数を上回る積極的な取り組みが認められる。その結果として、当該センターによる一般就労者数が過去10年間で最高に達したことは、高く評価できる。さらに、職域の拡大や新たな働き方の開拓、就労移行支援事業所等支援機関の支援ノウハウの向上、就労後の職場定着などといった新たな社会的ニーズが顕在化するに伴い、当該センターに期待される役割の幅が年々広がりを見せる中で、こうしたニーズに応えるための取り組みも着実に進められている。そのほか、アンケートを通じてニーズの掘り起こしに努めたことや、充実したヒヤリ・ハット集を作成して所内の危機管理能力を高める取り組みを進めたこと、積極的に職員が研修を受ける機会をつかったことなど、施設運営・サービスの質の向上につながるような取り組みについても充実が認められる。</p> <p>今後においても、平成27年度に作成した就労支援ツールや、職場定着のモデル事業で培った支援ノウハウ、構築してきた支援ネットワークなどを有効に活用するとともに、障害者雇用マッチング強化事業等関連事業との連携も図ることで、本市における障害者就労支援の中核機関として、年々増大する障害者就労を取り巻く上記社会的ニーズに益々応えられるよう、計画的な各種取り組みの一層の推進をお願いしたい。</p>	S

◎ 評価担当課（施設所管課）：健康福祉局障害福祉部障害企画課