

指定管理者制度活用事業 評価シート

1. 基本事項

施設名称	川崎市わーくす大師	評価対象年度	平成30年度
事業者名	・事業者名 社会福祉法人電機神奈川福祉センター ・代表者名 石原 康則 ・住所 横浜市磯子区新杉田町8番地の7	評価者	障害計画課長
指定期間	平成28年4月1日～令和3年3月31日	所管課	健康福祉局障害保健福祉部 障害計画課

2. 事業実績

利用実績	就労移行支援(定員30名) 平均登録者数 29.2名 就労継続支援B型(定員20名) 平均登録者数 21.8名 就労定着支援 対象者数(入社後6か月から3年6か月まで) 38名		
収支実績	収入 福祉事業活動 132,596千円 給付費 108,117千円 川崎市独自扶助 4,001千円 指定管理委託料等 0千円 拠点区分間繰入金 0千円 その他 20,478千円 合計 132,596千円	支出 福祉事業活動 131,654千円 人件費 79,927千円 事務費 9,350千円 事業費 23,923千円 拠点区分間繰入金 18,454千円 施設整備等 744千円 合計 132,398千円	収支差額 198千円
サービス向上の取組	・利用者一人一人の希望や実態に則した個別支援計画書を作成し、就職支援に関する高い技術と知識を有する施設として丁寧な支援を行った。平成30年度は就労移行支援事業では10名、就労継続支援事業B型では1名が就労。平均工賃は品質の確保や作業単価の見直しにより、29年度を5,000円以上上回った。 ・就労定着支援事業の開始により、以前から力をいれていた就労定着のための「同窓会」や「ほっとスポット KAWASAKI」を定期的実施し、就労者の精神的な支援とともに、集団行動における特性や生活スキルを観察する場としても活用している。過去3年間に就労した30名のうち29名が就労継続しており、就労定着率は96%となっている。 ・専門的な支援が必要な利用者が増えている現状を踏まえ、発達相談支援センターなどからスーパーバイズを受けるなど、利用者支援の充実に努めた。		

3. 評価 (評価段階: 5~1, 標準: 3, 加点割合: 5→100%, 4→80%, 3→60%, 2→40%, 1→0%)

分類	項目	着眼点	配点	評価段階	評価点
総合的な運営状況	利用者への支援	利用者に対する支援を着実に実施しているか	10	4	8
		利用者の障害特性に応じた個別支援等を実施しているか			
	事業成果	基本協定に規定する業務の範囲を適切に実施しているか	10	4	8
		指定管理施設としての事業目的を達成することができたか			
(評価の理由) ・就労移行支援事業においては、企業や家庭への連絡調整をはじめ、相談支援センターや川崎市発達相談支援センターなどの関係機関との連携も図り、生活面や精神面でのフォローも行き、早期離職を防いだ。その結果、30年度は就労後1年以内の離職者は0名だった。 ・就労移行支援事業では年間66名の実習生を受け入れ、結果として、30年度は特別支援学校などの卒業生を19名、保健福祉センター等から5名、退職後の再訓練者1名の合計25名の新規利用者を受け入れた。 ・就労継続支援事業B型においては、独自の治具の作成などにより、仕上がりを一定に保つことで、品質が評価され、新規の作業や新たな取引先の獲得につながったことから、平均工賃を上げることができた(30年度平均工賃26,583円)。また、グループワークや企業見学会を実施し、集団で行動するための準備や、就労に向けての具体的なイメージづくりに活かした。					
収支状況	支出状況	計画に基づく適正な支出が行われているか	5	3	3
		支出に見合う効果等が図られているか			
	収入状況	計画通りの収入が得られているか	5	4	4
		条例に基づく利用料等を適切に徴収しているか			
	適切な会計手続	会計基準に基づく会計処理がなされているか	5	3	3
		事業収支に関して適正な会計処理が為されているか			
(評価の理由) ・支出については、法人本部に係る経費等が増加したことにより、見込みを上回ったが、ほかにはほぼ見込み通りの執行であり、収支はプラスだった。 ・収入については、就労移行支援事業所の一日常利用者が増え、見込みを大幅に上回った。 ・法人本部と連携し、公認会計士からの指導を受け、適切な会計処理を行っている。					

サービス体制	適切なサービスの提供	提供すべきサービスが仕様書や実施計画等に基づいて適切に提供されたか	10	4	8
		利用者への支援を適時かつ十分に行っているか			
	サービス向上への取組み	現状分析、課題把握等を常に行っているか	5	4	4
		サービス向上に向けた取組みがなされているか			
	利用者の意見・要望への対応	意見・要望の収集方法を確立しているか	5	4	4
		利用者からの要望や意見に対して、迅速かつ適切に対応しているか			
<p>(評価の理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実際の職場での体験を通じ、仕事への自信を獲得するために施設外実習にも積極的に取り組んで、就労者11名のうち8名が企業実習から就労につながるなど、実績に繋げている。 ・就労定着にむけて以前から実施している同窓会やほっとスポットKAWASAKIを定期的に行い、余暇活動して楽しむだけでなく、各利用者の家事スキルや集団行動を観察し、生活スキルがどの程度あるのか、自分でできることをどう増やすかなどを考える場として活用している。 ・目安箱の設置や面談室を設け、利用者からの申し出を職員間で共有している。利用者アンケート結果を分析し、どのような支援を行えばよいのか、そのために職員の資質をどうあげればよいのかを検討している。 					
組織管理体制	適正な人員配置	必要な人員が必要な場所に適切に配置されているか	5	3	3
	連絡・連携体制	所管課との連絡・連携が十分に図られているか			
	担当者のスキルアップ	業務知識や安全管理、法令遵守に関する研修等が行われているか	5	4	4
	安全・安心への取組	事故、犯罪、災害等から利用者を守ることができる適切な安全管理体制となっているか(人員配置、マニュアル、訓練等)	5	4	4
		緊急時の連絡体制を構築しているか			
	コンプライアンス	法令遵守のルール(規則・マニュアル等)と管理・監督体制が整備され、適切な運用がなされているか	5	3	3
職員の労働条件・労働環境	スタッフが業務を適正に実施するための、適切な労働条件や労働環境が整備されているか	5	3	3	
<p>(評価の理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員配置や連絡体制に問題はなく、28年度の第三者評価の結果を受けて行った職員の人権に配慮した研修や接遇研修など、多くの職員研修も実施しており、良好な施設運営が行われている。 ・就労援助センターやハローワークなどと連携して、利用者の個々の特性に合った職場開拓を行った。ハローワーク主催の事業所説明会に講師として参加したほか、見学受入、人事担当・指導職員の研修受入等を積極的に行い、地域における障害者雇用に貢献している。 ・毎日実施している職員ミーティングにおいてヒヤリハットの情報共有をはかり、川崎地区で毎月実施している安全衛生会で安全確認事項の確認を徹底し、理事長による定期見回り巡回を行った。 ・年3回の防災訓練を行い、川崎区内の事業所である地域性を考慮し、大規模水害に備えて、屋上への避難訓練を初めて実施した。 					
適正な業務実施	施設・設備の保守管理	安全な利用に支障をきたすことのないよう、施設・設備の保守点検や整備等を適切に実施しているか	5	3	3
	管理記録の整備・保管	業務日誌・点検記録・修繕履歴等が適切に整備・保管されているか	5	3	3
	清掃業務	施設内及び外構の清掃が適切に行われ、清潔な美観と快適に利用できる環境を維持しているか	5	4	4
	警備業務	施設内及び敷地内の警備が適切に行われ、事件・事故・犯罪等の未然防止に役立つしているか			
	備品管理	設備・備品の整備や整頓、利用者が使用する消耗品等の補充が適切に行われているか	5	3	3
<p>(評価の理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・館内清掃については、定期清掃は業者委託により適正に行われている。日々の日常清掃業務は利用者の作業の一環として、作業室・廊下・トイレ・庭木の手入れなどが実施されており、利用者の工賃となり、美観の維持と利用者の清潔感に関する意識の向上が図られている。 ・施設・設備の保守管理を行い、利用者が安心して施設を使える取り組みを行った。 					

4. 総合評価

評価点合計	72	評価ランク	B
-------	----	-------	---

評価点合計:100点満点,標準点:60点

評価ランク:A~E,標準: C,A→80点以上,B→70点以上80点未満,C→60点以上70点未満,D→50点以上60点未満,E→50点未満
A→特に優れている,B→優れている,C→適正である,D→改善が必要である,E→問題があり適切な措置を講じる必要がある。

5. 事業執行(管理運営)に対する全体的な評価

- ・利用者一人一人の特性に配慮した細やかなサポート、課題解決を行い、安定した就労の継続支援、再就職に向けた支援と定着支援の充実に努めている。また、ハイキングなどのイベントや、同窓会・ほっとスポットKAWASAKI等を活用して作業だけではわからない集団行動における特性や生活スキルを観察し、利用者の生活を安定させ社会的自立への支援を行っている。
- ・就労援助センターやハローワークなどと連携し、利用者の個々の特性に合わせた職場開拓を行うなど、障害者の雇用創出に努めている。
- ・企業の雇用担当者の相談を受けて、状況に合わせたアドバイスを行うとともに、初めて障害者を雇用する企業に対する講義など、多くの外部講師を派遣して就労後の定着支援を確実にしている。

6. 来年度の事業執行(管理運営)に対する指導事項等

--