

## 平成29年度 指定管理施設に係る事業報告概要

施設名	千代田区立障害者就労支援施設 (ジョブ・サポート・プラザ ちよだ)	所在地	千代田区九段南1-2-1
-----	--------------------------------------	-----	--------------

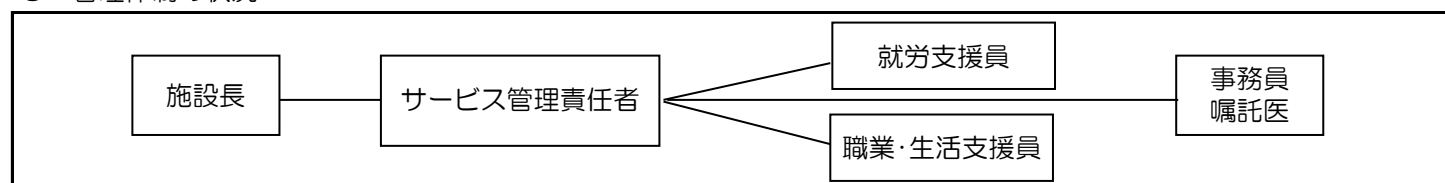
### 1 指定管理者の概要

名称	社会福祉法人 緑の風	代表者	理事長 武田 和久
所在地	山梨県北杜市長坂町大井ヶ森994-1		
指定期間	平成24年4月1日～平成34年3月31日	報告期間	平成29年4月1日～平成30年3月31日

### 2 管理施設の概要

施設の目的	障害者に対し生産活動その他の活動の機会を提供することで障害者の自立を促進し、もって障害者の福祉の増進を図ることを目的とする。
管理業務の内容	(1) 障害者総合支援法第5条第13項に規定する就労移行支援に関する事業 (2) 同法第5条第14項に規定する就労継続支援に関する事業

### 3 管理体制の状況



### 4 事業実績等

#### ア 利用者数(各年度末現在)

提供サービスの種類	就労移行支援	就労継続支援(B型)	生活介護
平成29年度	3人	17人	9人
平成28年度	3人	23人	/
平成27年度	2人	26人	/

#### イ 行事・余暇支援

- ・宿泊旅行1回、日帰りレクリエーション2回実施
- ・クラブ活動(リトミック月1回、運動月1回)実施

#### ウ 地域イベント等への参加

- ・千代田区「福祉まつり」参加
- ・千代田区秋のフェスティバル作品展に出品

5 収支の状況

収 入		支 出	
指定管理料	28,528,000円	人件費	59,793,663円
自立支援費収入	45,471,468円	事務費・事業費支出	8,928,288円
その他収入	9,024,915円	その他支出	8,755,319円
合計(①)	83,024,383円	合計(②)	77,477,270円
収支差額(①-②)	5,547,113円		

6 指定管理者による自己評価

	サービス提供に関して	収支に関して
29年度	<p>平成29年度は、指定管理者として2期目の6年目にあたる(通算11年目)。利用者の加齢や重度化により、これまでの就労移行事業、就労継続支援B型に併せ、生活介護事業も開始した。</p> <p>区内他事業所の生活介護事業と区別するため、個別の配慮をおこないながら本人の生活状況に応じた作業活動を実施し、送迎は実施していない。</p> <p>外部作業は、利用者の体力低下や社会的活動の課題から、作業頻度や作業量を精査し、現在の利用者が主体的に参加できるよう効率化を図ることで大幅な収入減少を避けられた。作業製造量の減少や作業内容の難しさが課題になっており、単純で継続的な作業受注について区役所にも協力依頼を要請している。</p> <p>就労移行事業は、アセスメントを重視し一般就労に留まらない生活コーディネーターに尽力し、就労継続支援B型事業では、生産量の減少だけでなく利用者同士の相性や通所途上のトラブル、加齢による生活課題についても支援度が増している。</p> <p>利用者だけでなく保護者の価値観の多様化や高齢化も課題になっているため、就労支援施設としての位置づけの見直しや、他機関との連携を深める必要も高まっている。</p>	<p>昨年度までと同様に、区役所、企業、さくらベーカーリーからの受注作業を継続し安定収入が得られたため、作業収入は昨年度比94%と大幅な減額をせずに概ね維持できた。多くの作業は特定の利用者しか実施できないため、作業収入を増額するよりも多く利用者が参加できる簡易作業を受注することが大きな課題となっている。</p> <p>また、経年劣化や修繕等についての費用は負担がないが、個別的な対応が増加していることや、生活面・安全面の配慮を必要とする利用者も増えているため、支援体制の整備が今後さらに必要となる。</p> <p>福祉業界の人材確保の困難さが課題になっているが、幸い当施設では比較的キャリアの長い職員も多く継続して勤務できるため、ペースアップを充足させることや、福利厚生を再整備することで人材維持を図りたい。</p> <p>一方、家族の高齢化や本人の加齢に伴う生活支援については、他資源との連携が不可欠であることや、1つの空間で様々なタイプの利用者ニーズに対応することは高度のマネジメント技術が必要であるため、外部調整やコーディネーターの機能強化のためにも職員を充足させる必要もある。</p>

7 区としての評価・今後の方向性

29年度	<p>平成29年度から利用定員を見直し「生活介護」を開始したことに伴い、利用者個々のニーズに即した支援を行えるようになったことは評価できる。</p> <p>それによって対応する職員の目配りなどの細やかな支援がより多く求められるため、職員の意識向上・スキルアップ研修の充実などを行い、維持確保につなげていくことに期待したい。</p> <p>また、今後はさらにきめ細やかな支援を行えるよう、個々の課題に対応しうる就労支援施設のあり方について検討していく必要がある。</p>
------	--