

令和8年度(2026年度)札幌市障害福祉サービス事業所管理者等研修企画運営業務評価基準表

評価項目及び評価の観点		配点	
1 業務理解度に対する評価			
■次の業務の目的を十分に理解し、提案内容に反映させていること。		10点	15点
○障害福祉サービス事業者が、福祉人材を安定的に確保し、それら人材の定着を図るために、従業者を管理・監督する管理者等を養成する。			
○役職段階に応じて必要となる役割や能力を習得させる。			
2 研修内容の評価			
■次の項目を満たした企画提案内容となっていること。		10点	60点
○多くの参加者にとって魅力あるメニューやプログラムとなっているか。			
○参加者に分かりやすいものとなっているか。			
○大規模事業所だけでなく、中・小規模事業所も取り入れやすい内容であるか。			
○グループディスカッションやロールプレイング等体験的に知識や技能を修得するよう配慮されているか。			
○「人材確保」「人材定着」という観点で研修内容に独自性・独創性があるか。			
○仕様書に基づき、下表の内容がそれぞれ盛り込まれているか。（△の項目については、講義で取り扱わなくても、テキストの配布等でフォローしていれば良い）			
コース	研修内容（◎は重点項目）	15点	
初級	◎新入職員の育成計画の立案（OJT/Off-JTの計画等） ◎効果的な新入職員への指導技法（コーチング、アンガーマネジメント等） ○係長・主任に求められる役割・リーダーシップ ○職員間の交流や意思疎通などの改善（風通しのよい職場づくり） △職員のメンタルヘルスケア（セルフケアとラインケア）		
中級	◎部下の指導とマネジメント（タイムマネジメント、コーチング、アンガーマネジメント、デリゲーション術等） ◎人事評価制度の構築と活用（職員育成計画とキャリアパス） ○係長・課長に求められる役割・リーダーシップ ○職員間の交流や意思疎通などの改善（風通しのよい職場づくり） △リスクマネジメント（ヒヤリ・ハットと事故防止、上司への報告、モラル・コンプライアンス意識の向上等）		
上級	◎経営理念（ビジョン）の策定と経営戦略の立案・共有・浸透 ◎定着率を上げ、離職率を下げるための魅力ある職場づくり ○経営層（施設長等）に求められる役割・リーダーシップ ○経営層（施設長等）にこそ求められる傾聴力（部下との関係づくり） △コンプライアンス体制の構築とCSR（企業の社会的責任） △キャリアアップの仕組みや採用面接の技法について（キャリアパスの構築（経験や資格等に応じた昇給制度の立案等）） ※意見交換ではなく、ケーススタディなどを基本としたグループディスカッションやロールプレイを実施すること。		
3 業務遂行能力の評価			
■企画提案者に類似業務の実績があること。		10点	
■企画提案内容が次の項目を満たしていること。		15点	
○多くの参加者に参加してもらうための広報活動等に工夫があること。			

	○研修にふさわしい講師を選定していること。	
	○研修実施時期など事業全体のスケジュールに妥当性があること。	
	○会場の確保等に妥当性があること。	
	○事業を実施する上での十分な人員体制が確保されていること。	
合計（委員 1 名の満点）		100点