

指定管理者評価シート

事業名	札幌市自閉症者自立支援センターゆい運営管理費	所管課(電話番号)	保健福祉局保健福祉部障がい福祉課(211-2936)
-----	------------------------	-----------	----------------------------

I 基本情報

1 施設の概要			
名称	札幌市自閉症者自立支援センター	所在地	札幌市東区東雁来12条4丁目1番5号
開設時期	平成17年11月1日	延床面積	328,055㎡
目的	【札幌市自閉症者自立支援センター】 激しい行動障がい有する自閉症者(児)及びその家族に対する入所、通所による支援を提供し、その自立を目指す。 【自閉症・発達障がい支援センター】 自閉症等の発達障がいのある方及びその家族に対し、専門的な相談又は助言を行う。		
事業概要	知的障害者施設入所支援 生活介護事業 自立訓練事業 自閉症・発達障がい支援センターの運営		
主要施設	知的障害者施設入所支援(入所30名短期入所6名) 生活介護事業(44名) 自立訓練事業(6名) 体育館 作業館 自閉症・発達障がい支援センター 交流スペース		
2 指定管理者			
名称	社会福祉法人はるにれの里		
指定期間	平成29年4月1日～平成33年3月31日		
募集方法	非公募 非公募の場合、その理由:管理期間中の管理が良好であると認められたことから、札幌市福祉施設条例第13号第2項及び札幌市自閉症・発達支援障害支援センター条例第6条第2号の規定に基づき非公募とした。		
指定単位	施設数:2 複数施設を一括指定の場合、その理由:共通の目標の下、それぞれ支援を行うなど、極めて関連性の深い業務を行っており、また、一体の施設(建築物)であり、施設の維持管理等に関する業務を統括して行うことで業務の効率化が図られるため。		
業務の範囲	施設維持管理業務、施設事業計画及び実施業務、施設利用承認等業務		
3 評価単位	施設数:2 複数施設を一括評価の場合、その理由:共通の目標の下、それぞれ支援を行うなど、極めて関連性の深い業務を行っており、また、一体の施設(建築物)であり施設の維持管理等に関する業務を統括して行っているため。		

II 平成28年度管理業務等の検証

項目	実施状況	指定管理者の自己評価	所管局の評価								
1 業務の要求水準達成度											
(1)統括管理業務	<p>▽ 管理運営に係る基本方針の策定</p> <p>▼法人理念のひとつである「重たい障がいがあっても地域の中で自分らしく生活を送ることができるよう事業運営する」ということを全職員が念頭に置き、個別支援計画に基づきながら「地域の暮らし」の実現に向かうという基本方針は今後も揺らぐことはない。</p> <p>▼平成28年度は、当センター(以下、ゆい)にとって、開設10周年の節目を終え、次の10年へのスタートを切った年でもあり、札幌市の指定管理者業務3期目(平成25年4月1日～平成29年3月31日)の最終年度という年でもあった。</p>	<p>○ゆいがその使命に向かって進むキーワードとして「最前線と最高峰をめざして」を掲げ、そのために「支援力を上げる」「組織力を高める」「人間力を磨く」という3つの観点からの取り組みを進めている。共通言語を持つことがひとつの事業体としての方向を維持する上で有効だと思うからである。この方針は職員にも伝わっていると考えている。</p>	<table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td colspan="4"> ・基本方針に則り、適正に管理運営がなされている。 ・激しい行動障がい有する自閉症者が地域の中で生活を送るための組織力及び支援力向上に向けた取り組みは高く評価できる。 ・利用者処遇向上及びスタッフの負担軽減のため、パート職員の大幅な増員を図ったことは高く評価できる。 </td> </tr> </table>	A	B	C	D	・基本方針に則り、適正に管理運営がなされている。 ・激しい行動障がい有する自閉症者が地域の中で生活を送るための組織力及び支援力向上に向けた取り組みは高く評価できる。 ・利用者処遇向上及びスタッフの負担軽減のため、パート職員の大幅な増員を図ったことは高く評価できる。			
A	B	C	D								
・基本方針に則り、適正に管理運営がなされている。 ・激しい行動障がい有する自閉症者が地域の中で生活を送るための組織力及び支援力向上に向けた取り組みは高く評価できる。 ・利用者処遇向上及びスタッフの負担軽減のため、パート職員の大幅な増員を図ったことは高く評価できる。											

▽ 平等利用に係る方針等の策定と取組実績

▼新規入所及び通所利用者に関しては、本人の状態や家庭状況、緊急性等のニーズを踏まえて、関係者会議を実施し決定することとなっているが、平成28年度は新規入所利用者の受け入れはなかった。

▼短期入所・日中一時支援においても、本人・ご家族の緊急的な利用や保護者のレスパイトとしての活用など、児童と成人の利用調整等に配慮しながらより多くの方が利用できるようにしている。

○平成28年度においては、新たにグループホームへ移行された方がいなかったため、新規入所利用者の受け入れはなかった。利用希望者には見学や面談の場を設定し、空きのない現状も含めて丁寧にお伝えしているつもりである。

▽ 地球温暖化対策及び環境配慮の推進

▼ガスの使用に関しては従来通り、冷暖房の空調やパネルヒーターで使用する冷温水を各所へ送るプログラム操作の一括管理を行うことでファンやポンプ系の稼働減・ボイラーの稼働減を推進し省エネに努めた。また、年間通してフラットな使用量により割安になるプランでガスの利用契約をしていたが、季節に応じた使用を前提とした契約に変更。利用料が割高になるかもしれないという危惧もあったが、節約できる箇所は節約するという取り組みもあり、ほぼ想定内の使用量に抑えることができた。水道に関しては従来どおり、各所の蛇口に節水コマを導入して節水に努めている。

○平成28年度は前年度比でガスは16%増・電気は16%増で、ガソリンは3%減、軽油は32%減、水道は7%増であった。

▼ガソリン・軽油の使用に関しては送迎業務の効率化を図るよう努力を続けている。

▼各エネルギー・資源の節約に関しては、各所の節電(既に電球・蛍光灯の間引きは実施済)・廃棄物の減量・リサイクル(「裏紙の再利用」「ダンボール・ペットボトル・缶をリサイクル業者へ搬出」等)に努めた。

▼電力小売りの自由化に伴うプラン変更であるが、入所施設に見合ったプランが現時点では見つからないため、今後の電力会社の動向に注視し、継続して検討していきたい。

▽ 管理運営組織の確立(責任者の配置、組織整備、従事者の確保・配置、人材育成)

▼入所のABCブロックにおいては、夜勤体制があるため、全員が集まるのが難しい。ABCブロックだけでなく生活介護も含めて、月に1回管理職も加わったケースカンファを定例化するよう、日程の工夫に努めた。また、不適応行動の出現に対しては、短くてOK・早めに開催・継続することを常に心掛けてケースカンファを開くようにしている。こうしたケースカンファは相当数開催しており、できるだけ早めに対策を講じ実行していく流れができつつある。

○左にあげたことは「組織力を高める」というキーワードで全職員に説明している。運営カンファレンスは各リーダーの運営参加意識をさらに高める場であり、リーダー・サブリーダー会議も各チームで時間を見つけてながら行われている。

▼新人職員と先輩職員がコンビとなってフォローしていくバディ制度を平成27年度から開始している。平成28年度はバディ期間を6か月とした。7月にバディミーティングを開催したが、後輩バディからは「さりげなくフォローしてくれた」等の感謝があり、先輩バディからは「支援の意味をもっと説明してあげられたらよかった」等の反省が述べられていた。

○サブリーダーの意見交換会的なミーティングも年2回開催することができた。リーダーを交えず、サブリーダーのみの集まりにしている。他チームでのサブリーダーの動きについてお互い知る機会となった。

▼スタッフの負担を減らすだけでなく、新たな人材発掘にもつながるような期待も込めて、パートの増員を図った。昨年度に引き続き野菜館に主婦パート2名を雇用し、他に学生パートを8名導入した。内1名が平成29年度の職員採用につながっている。業務の再整理やスタッフへの刺激にもとてもいい成果があった。

○作業委員会・生活健康委員会・人権委員会・余暇委員会・個別支援計画検討委員会の委員長ミーティングも開催し、各委員会がゆいの中でどのような役割を担っているのかを再確認する場とした。

▽ 管理水準の維持向上に向けた取組

▼3～4ヶ月ほどで達成可能と思われる実践テーマをABC各ブロックと生活介護の4チームで設定し、チーム支援として取り組んできた。さらに、困難性の高い支援を要する利用者については、自閉症・発達障がい支援センターおがるとのコラボケースと位置付けて取り組みを進めた。チーム支援が浸透し、各チームの取り組みにより進化が見られている。

▼法人内研修とは別に、ゆい独自の研修の場としてゆい塾を年4回開講した。同じ内容の講座を複数回開催し、すべての職員が参加できるようにした。

▼おがる実践報告報告会、北摂杉の子会様とのコラボセミナー、ホームページへの寄稿など、自分たちの実践を報告する場を多数設けてきた。

▼外部研修にも可能な限り職員を派遣し、それぞれのスキルアップやチームへの還元を意図した。また、法人内事業所への研修派遣も実施し、外部研修と合わせ、「全員が何かの研修に参加する」ことが実現できた。

▼「事務室への来訪者には、立ってお辞儀をしよう」「廊下などでだれかとすれ違ったら、何か言う」「勤務開始時刻には、仕事をバリバリ始められるようにしよう」の3つを「達成したい社会人マナー」として取り上げた。

▼【月曜日～交通安全、火曜日～あいさつ、水曜日～人権、木曜日～清掃・整理整頓、金曜日～エコ】と、朝の打ち合わせ時に確認したり週案表に記載したりして意識づけを図った。

▼平成28年度は「きれいなゆい」を重点に、ゆいにおける人権チェックポイントの中で【おしやれな服装を楽しんでいる・清潔感ある空間で生活している・自分らしい部屋になっている】に着目した職員間投票によるMVP発表や、人権だよりによる啓蒙を図ってきた。

▽ 第三者に対する委託業務等の管理(業務の適正確保、受託者への適切監督、履行確認)

▼厨房委託及び清掃業務については、窓口担当職員を決め、日々の現場での作業の確認を行っている。

▼受託先の管理者や指導職とのやりとりは年間を通じて定期的に行われている。担当管理者とは、業務内容の改善の要望や業務の遂行状況について、電話連絡等をし、その都度「情報共有」をするよう努めている。また、必要に応じて、即座に対応してもらえるように、担当管理者に現場を見てもらうよう、依頼することもある。

○まだまだ未熟で力不足な組織ではあるが、何とかしようとするチームであり、人を育てようとするチームではあると思っている。

○左にあげたことは「支援力を上げる」というキーワードで全職員に伝えている。各チーム年間で3つのテーマに取り組むことができ、チームで考える意識が高まっている。それぞれの取り組みを交流するために、職場内スレッドを活用したり事務所内の掲示コーナーでの報告をしたりしている。

○ゆい塾に関しては、「特性把握の練習(5月)」「グループホームを知る(8月)」「素朴な疑問(11月)」「個別支援計画・支援者としての心構え(2月)」の4回を開講することができた。

○法人内でもさまざまな研修がゆいを会場に行われており、ゆいの職員研修は質量ともに全国でもトップレベルの自負を持っている。

○左にあげたことは「人間力を上げる」というキーワードで全職員に伝えている。意識するだけでも多少の効果はあったように思うし、意識しつづけるための地道な取り組みが必要なことである。

○社会人として職業人としての成熟については、まだまだこれからだと思っている。ゆいの中で大切にしていきたいことについては断片的に示してきているが、平成28年度最後のゆい塾の中で、それをどのようにまとめていくかについて方向性を示した。平成29年度はゆいバリューとしてまとめていくことになる。

○業務は常に視界に入るところで行われており透明性が一定程度維持されている。また、関係資料の提出が毎月定期的に行われているので、現状との相違や虚偽がないかを実際の業務状況と比較確認を行っている。

▼業務の範囲や場所、委託料や契約期間等は、契約時に協議し契約書を交わしている(清掃については平成28年12月16日入札、厨房については平成29年1月26日入札)。また、業務完了届については業務内容に応じて書類提出を委託先が行っているが、双方が確認の必要な事項については、書類を整備し確認した上で押印を行っている。

○常に連絡調整が円滑にできるような関係が構築されている。

▽ 札幌市及び関係機関との連絡調整(運営協議会等の開催)

開催回	協議・報告内容
第1回 平成29年 3月4日	1. 平成28年度運営状況報告 2. 平成28年度事業報告 3. 平成29年度の展望 4. 意見交換 以上の件について、報告・助言いただいた。
<協議会メンバー> 札幌市保健福祉部障がい福祉課運営指導係 係長 ／札幌市児童心療センター所長／北海道自閉症協会 副会長／札幌市東区東雁来連合町内会 会長／特別養護老人ホームひかりの 施設長／(有限)カラーズ 代表・・・当日欠席／(社福)はるにれの 理事長／事務局(所長・総務課長・業務課長・副主任)	

○メンバーをできるだけ絞り込み、意見交換がしやすい会になるようにしている。

札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがるにおいては、平成29年2月24日に連絡協議会を開催し、平成28年度の取り組みについての報告と、次年度の展望についての意見交換を行っている。参加者は、札幌市ピアサポーター、発達障がいネットワーク北海道、札幌市基幹相談支援センターワンオール、札幌市自立支援協議会(各専門部会)、札幌市精神保健福祉センター、子ども発達支援総合センター、札幌市教育センター、札幌市教育委員会、札幌市知的障がい者更生相談所まあち、札幌市児童相談所、札幌市子ども未来局、ハローワーク札幌、北海道障害者職業センター、北海道警察本部生活安全部少年課、札幌弁護士会、札幌市障がい福祉課の方々であった。

▽ 財務(資金管理、現金の適正管理)

▼資金管理については、「施設入所・生活介護会計」「発達会計」の2会計による拠点区分間経理を行っている。また、監事監査による「内部監査」に加え、会計事務所による「外部監査」も受けている。
▼施設の現金等の取扱いについては、「法人経理規定」に、利用者小遣いについては、「親和会規定(親の会)」に基づき処理している。親和会は、年2回の監査を受けている。
▼平成27年度から、新「社会福祉法人会計基準」に移行している。平成28年度は、新会計基準により適した「財務ソフト」にバージョン・アップし、固定資産管理(減価償却費計算)を法人自らが行うようになった。

○資金管理については、規定に従い厳正処理している。ゆい・おがるに関しては、外部の会計事務所のコンサルの指導に基づき、また、「親和会」については、保護者監査、職員複数名により精査を行っている。現金及び通帳、印鑑の管理についても、複数が関与しなければ取り扱えないシステムとし、不正防止に努めている。

	<p>▽ 要望・苦情対応</p> <p>▼第三者委員として利用者相談員を3名(外部)を委任している。年1回委員会を開催し、要望・苦情等に関して報告し、助言指導をいただいている。また、委員の方には施設内も見えていただき、処遇向上のための貴重な意見をいただく機会としている。</p> <p>▼利用者やそのご家族からの要望に関しては、年3回、個別支援計画をもとにした個別懇談会を実施し、支援の内容等も家族とともに確認しながら行っている。</p> <p>▽ 記録・モニタリング・報告・評価(記録、セルフモニタリングの実施、事業報告、札幌市の検査等への対応、自己評価の実施)</p> <p>▼札幌市への月次報告を行っている。また、実地指導を年1回受け、業務の改善について逐次助言を受けられるようにしている。</p>	<p>○平成28年度は苦情はあげられていないが、懇談等で保護者の方から寄せられた不安や心配な点について、実際にどのようなやりとりを行ってその解決を図ったのかをお伝えし、保護者の方とのやりとりの在り方について第三者委員の方に助言をいただいている。</p>					
<p>(2)労働関係法令遵守、雇用環境維持向上</p>	<p>▽ 労働関係法令遵守、雇用環境維持向上</p> <p>▼職員には、年間公休日105日以上を保証している。</p> <p>▼勤務シフトの作成にあたっては本人の休日希望を優先しており、連続した休日の希望についてもできる限り応えるようにしている。</p> <p>▼職員に対しては、時間外労働や夜勤業務を行った場合、それぞれ法定割合以上の割増賃金を支払っている。</p> <p>▼パート職員の時給は、最低賃金786円(平成28年10月1日発効)を上回る850円の時給を支給している。</p> <p>▼年に1回定期健康診断を実施している。深夜業に従事する労働者には、6か月に1回の定期健康診断を実施した。</p> <p>▼産休や育休に入る女性職員が毎年数名いるが、妊娠がわかった時点で、勤務に無理がかからないように配置等の変更をすぐに行うようにしている。また、子育て中の職員に対しても、可能な限り配置上の配慮を行っている。</p> <p>▼利用できる休暇制度などをまとめたものを職場内に何か所か置いてあり、それぞれの職員がいつでも確認できるようにしている。</p> <p>▼セクハラやパワハラに対する相談窓口がある。</p> <p>▼メンタルヘルスについてのチェックや講座を職場内で行っている。</p> <p>▼嘱託職員から正職員への登用試験を実施しているが、その結果、嘱託職員1名を正職員に転換することができた。</p> <p>▼休憩スペースを建物内に設け、飲み物やお菓子などを置いている。</p>	<p>○若い職員が多いこともあるかと思うが、産休や育休を取得する職員が毎年数名いるということは、少なくとも取りにくい雰囲気にはないと言えるだろう。</p> <p>○職員数に余裕があるわけではないが休日希望に応えていることや、常に見守りを必要とする利用者への支援が業務ではあるが休憩時間の確保にも努めていることは、まだまだ努力の余地があるとは言え、職員も理解してくれているように思う。</p>	<table border="1"> <tr> <td>A</td> <td style="background-color: yellow;">B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> </table> <p>・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。</p>	A	B	C	D
A	B	C	D				
<p>(3)施設・設備等の維持管理業務</p>	<p>▽ 総括的事項(利用者の安全確保、市民サービス向上への配慮、連絡体制確保、保険加入)</p> <p>▼緊急時の対応マニュアル(火事・震災・衛生・感染・入浴・事故など)を整備し、スタッフミーティング等で職員の啓発を常に行っている。また、深夜火災への対応シミュレーションは重点的に実施している。</p> <p>▼相模原市の施設での事件を受け、不審者侵入時の対策についてもシミュレーションを行った。さすまたも購入し、札幌東警察署の協力を得て、その訓練も実施している。</p> <p>▼利用者による建物への破壊行為等物損に関しては、損害保険加入を各個人にお願いをし、対応している。</p>		<table border="1"> <tr> <td>A</td> <td style="background-color: yellow;">B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> </table> <p>・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。</p>	A	B	C	D
A	B	C	D				

	<p>▽ 施設・設備等の維持管理(清掃、警備、保守点検、修繕、備品管理、駐車場管理、緑地管理等)</p> <p>▼館内の清掃は外部業者に委託し行っているが、特に生活区域については、職員によって清掃マニュアルを作成し日常的に衛生的な環境を利用者に提供できるように努めている。また、管理者は、朝夕の打ち合わせ時に啓発している。</p> <p>▼平成28年度の主な整備箇所としては前年度から確認されていた電柱から引き込まれているケーブルの被膜剥離により水の侵入が確認され、ケーブル劣化が進行したことにより漏電の危険性が高まっていくため高圧ケーブル交換工事(埋設方式から架線方式へ変更)を実施。ケーブルの敷設方法を変更したのは埋設していたケーブルが地盤沈下により引き抜けなくなったことが原因で、電気ケーブルと同様に施設内に引き込まれている水道管・ガス管・電話線・インターネット回線への影響が懸念される。</p> <p>▼マイクロコージェネ、厨房エアコン(ガスヒートポンプエアコン)、電子錠・窓、貫流ボイラー、ファンコンベクター電動弁の故障など複数回にわたって故障を繰り返している機器もあつたり、冷却水ポンプ・冷温水ポンプ系統も劣化が進んでいたりすることにより業者から修繕を勧められている状況もあるため、今後も引き続き札幌市への報告と協議を進めていきたい。</p> <p>▽ 防災</p> <p>▼前年度に火災通報設備と火災報知設備の運動化を行ったことを受けて、避難の際の職員の手続きが変更されたため、それを中心に訓練を繰り返し、防災への意識を高められるよう努めた。</p> <p>▼前年度実施された査察において整備された環境を維持するよう努めている。</p> <p>▼電圧低下が確認されたため、防災監視盤の非常用電源である予備バッテリー交換を実施した。</p>	<p>○設備管理担当者を配置し、施設内の修繕箇所に関して常にチェックできるようにしている。開設から11年が経過しており、経年劣化箇所がかなり目立ち始めてきていることや、地盤沈下の影響も踏まえた長期的な修繕計画が必要になっている。札幌市とも協議を重ねていきたい。</p> <p>○災害時に利用者や職員だけではなく、地域の方々の避難所としても機能するため、非常食100食×3日分のストックを整備した。</p>									
<p>(4)事業の計画・実施業務</p>	<p>▽ 自閉症・発達障がいに関する学習機会の提供業務</p> <p>▼札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがるでは、平成28年度実績で、主催または共催研修47回(1641人)・講師派遣209回(5678人)を実施している。</p> <p>▽ 自閉症・発達障がいに関する情報収集及び提供業務</p> <p>▼札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがるでは、ホームページ等で自閉症や発達障がいに関する情報や他機関主催の研修会情報などを随時お知らせしている。</p> <p>▼札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがるでは、世界自閉症啓発イベントに協力している。平成28年度は新さっぽろサンピアザ光の広場にて、多くの方に啓発することができた。</p> <p>▽ 自閉症や発達障がいに関する相談業務</p> <p>▼札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがるでは、ご本人・ご家族・支援者の方々への相談支援、発達支援、就労支援、機関コンサルテーションなどを行っている。その件数については、(5)の項で示す。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"> ・自閉症者自立支援センターにおける激しい行動障がいや有する自閉症者の地域移行への取り組みのほか、自閉症・発達障害支援センターにおける当事者の家族、支援者等への支援を目的とした研修やホームページ等により、自閉症・発達障がいに対する情報等の普及啓発活動を実施している点が評価できる。 </td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	・自閉症者自立支援センターにおける激しい行動障がいや有する自閉症者の地域移行への取り組みのほか、自閉症・発達障害支援センターにおける当事者の家族、支援者等への支援を目的とした研修やホームページ等により、自閉症・発達障がいに対する情報等の普及啓発活動を実施している点が評価できる。				
A	B	C	D								
・自閉症者自立支援センターにおける激しい行動障がいや有する自閉症者の地域移行への取り組みのほか、自閉症・発達障害支援センターにおける当事者の家族、支援者等への支援を目的とした研修やホームページ等により、自閉症・発達障がいに対する情報等の普及啓発活動を実施している点が評価できる。											

(5)施設利用に関する業務	▽ 利用件数等				<p>○入所は30名定員であるが、今期も31名の受け入れを行っている。生活介護・自立訓練の定員総勢は50名であるが、自立訓練枠(6名)の利用実績は今年もない。ゆい近隣のグループホームから生活介護に通う利用者も多く、生活介護は常時50名利用になっている。重度の生活介護利用者と自立訓練の共存は、物理的制約からもなかなか難しいものがある。入所は、前年度に比べ、外泊等が少なかったため稼働率は101%を超えているが、短期入所は、「延べ利用日数」で前年度を0.9%下回った。</p>	A	B	C	D
						<p>・自閉症者自立支援センターに関しては、ほぼ計画通りの事業実績であり評価される。ただし、短期入所の稼働率が低いことから、稼働率の向上に向けた利用者の受け入れ態勢の検討が必要である。 ・また、自閉症・発達障害支援センターに関しては、計画を上回る実績となっており、業務の要求水準を十分に達成している。</p>			
	▽ 利用件数等(自閉症・発達障がい支援センターおがる)								
	▽ 利用促進の取組								
(6)付随業務	▽ 広報業務				<p>○強度行動障がいを伴う重度の自閉症の人たちへの対応は全国的な課題でもあり、見学者からは、どのように支援を行っているのか、さらに地域移行までの展開をどのように取り組んできたのか等への関心が多かった。 ○そうした研修を含めた見学対応の中で、自分たちが意見や助言をもらう場も意識的に設けるようにした。</p>	A	B	C	D
						<p>・各種広報媒体を利用した活動は評価できる。 ・激しい行動障害を有する自閉症者の地域移行の実績の高さや取組内容が高く評価され、多くの視察依頼を受けていることから、広報業務は適正になされていると評価できる。</p>			
	▽ 引継ぎ業務								

2 自主事業その他		A	B	C	D
<p>▽ 自主事業</p> <p>▼地域生活に戻すための支援の観点を整理し、その観点に基づきながらグループホームの準備が整えば地域生活に戻れるであろう人たちをある程度リストアップしている。いつでも地域に戻れるスタンバイはしている。</p>	<p>○ゆいの近隣にあるグループホームよもぎの体験利用も5名の方に開始することができた。体制の都合上、月に1～2回程度の実施に限られてしまうという現状はあるが、スタッフも利用者も確実に地域での生活イメージを持つことができた。</p>	<p>・適正に事業を実施している。</p>			
<p>▽ 市内企業等の活用、福祉施策への配慮等</p> <p>▼清掃や厨房業務については、平成28年度内に入札を実施し、市内企業と4年間の契約を行っている。清掃業務については障がい者雇用を推進している企業と契約している。</p> <p>▼利用者の生産活動への参加促進という視点から、東区内の障がい者雇用を促進する野菜の加工業者や札幌市内のリサイクル業者からの下請けを請け負い、利用者に工賃の還元を行っている。</p>	<p>○契約企業との定期的な打合せや、下請けを請け負っている業者への納品時のやりとり等を通じて、良好な関係維持に努めている。</p>				

3 利用者の満足度

▽ 利用者アンケートの結果

▼平成29年1月に、親和会会員家庭にアンケート調査用紙を郵送した。回答数は25。

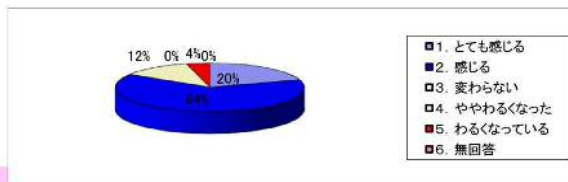
○質問数は9個。「とてもよい」「よい」の割合は80.4%であった。全職員及び親和会総会にて回答結果を示している。

A B C D
・要求水準を上回る状況であり、評価できる。

(質問1)当センターを利用して、利用者さん(お子様)の状態像は改善してきたと感じますか？

- 1. とても感じる 5 人
- 2. 感じる 16 人
- 3. 変わらない 3 人
- 4. ややわるくなった 人
- 5. わるくなっている 1 人
- 6. 無回答 人

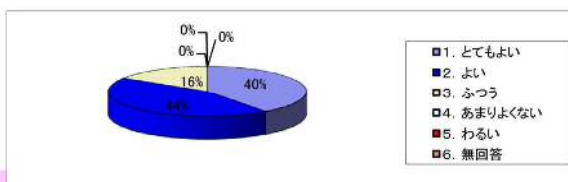
計 25 人



(質問2)当センターの建物の管理と清掃は行き届いていますか？

- 1. とてもよい 10 人
- 2. よい 11 人
- 3. ふつう 4 人
- 4. あまりよくない 人
- 5. わるい 人
- 6. 無回答 人

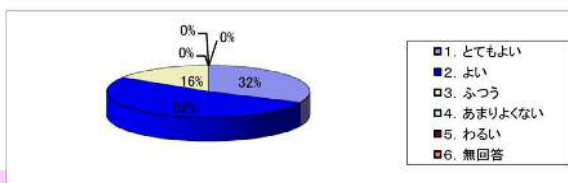
計 25 人



(質問3)当センターの利用者さんに対する職員の対応は適切だと思いますか？

- 1. とてもよい 8 人
- 2. よい 13 人
- 3. ふつう 4 人
- 4. あまりよくない 人
- 5. わるい 人
- 6. 無回答 人

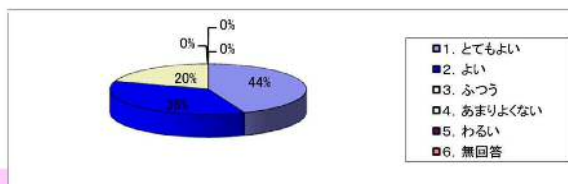
計 25 人



(質問4)当センターの自閉症や発達障がいの人に対する支援の考え方をどう思います

- 1. とてもよい 11 人
- 2. よい 9 人
- 3. ふつう 5 人
- 4. あまりよくない 人
- 5. わるい 人
- 6. 無回答 人

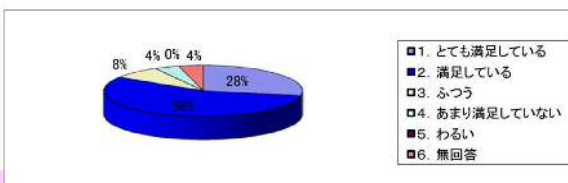
計 25 人



(質問5)個別支援計画に係る懇談の内容に満足していますか？

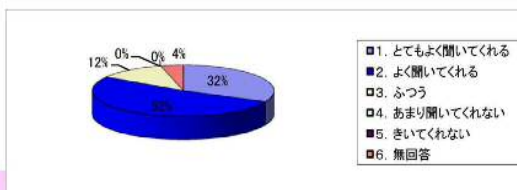
- 1. とても満足している 7 人
- 2. 満足している 14 人
- 3. ふつう 2 人
- 4. あまり満足していない 1 人
- 5. わるい 人
- 6. 無回答 1 人

計 25 人



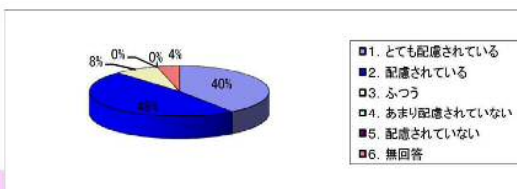
(質問6)職員は利用者さんやご家族の相談をよく聞いてくれますか？

- 1. とてもよく聞いてくれる 8 人
 - 2. よく聞いてくれる 13 人
 - 3. ふつう 3 人
 - 4. あまり聞いてくれない 人
 - 5. きいてくれない 人
 - 6. 無回答 1 人
- 計 25 人



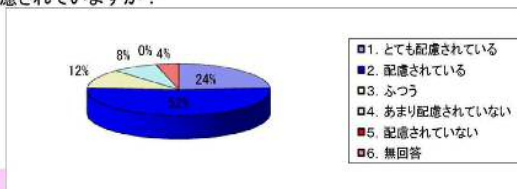
(質問7)日常生活において、利用者さんの健康面については配慮されていると思います

- 1. とても配慮されている 10 人
 - 2. 配慮されている 12 人
 - 3. ふつう 2 人
 - 4. あまり配慮されていない 人
 - 5. 配慮されていない 人
 - 6. 無回答 1 人
- 計 25 人



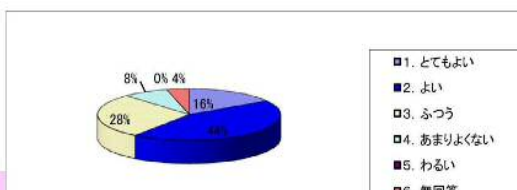
(質問8)利用者さんの余暇が充実するよう配慮されていますか？

- 1. とても配慮されている 6 人
 - 2. 配慮されている 13 人
 - 3. ふつう 3 人
 - 4. あまり配慮されていない 2 人
 - 5. 配慮されていない 人
 - 6. 無回答 1 人
- 計 25 人



(質問9)利用者さんが地域の暮らしを選択するということに対してどう感じていますか？

- 1. とてもよい 4 人
 - 2. よい 11 人
 - 3. ふつう 7 人
 - 4. あまりよくない 2 人
 - 5. わるい 人
 - 6. 無回答 1 人
- 計 25 人



(質問10)センターに対するご意見ご要望がありましたらお書き下さい。

○ 施設も11年以上経過しており地盤の変化などで危険な場所も出ています。今後も永く使用するためには、途中のメンテナンスが欠かせないと思いますので、札幌市との協議をお願いいたします。

○ いつも相談しやすい内容で利用者の気持ちになっていただいています。一番身近で家族より長い時間接していただいているので安心して毎日家族が生活している支援センターだと思っています。

4 収支状況

▽ 収支 (千円)

項目	H28計画	H28決算	差(決算-計画)
収入	311,501	311,064	▲ 437
指定管理業務収入	311,501	311,064	▲ 437
指定管理費	17,486	17,486	0
利用料金	18,325	18,374	49
その他	275,690	275,204	▲ 486
自主事業収入	0	0	0
支出	310,689	309,877	▲ 812
指定管理業務支出	310,689	309,877	▲ 812
自主事業支出	0	0	0
収入-支出	812	1,187	375
利益還元	0	0	0
法人税等	0	0	0
純利益	812	1,187	375

▽ 説明

収入においては、「指定管理費」は前年度と同額である。計画に対して、「利用料金」は49千円の増。「その他」の収入は486千円の減となっている。「その他」の収入には『自立支援給付費収入』が含まれており、インフルエンザの流行(生活介護)や長期帰省(入所)、入院が減額となった主要因である(延べ利用日数とは必ずしも比例しない)。

支出に関しては、「指定管理業務支出」が計画より812千円少なくなっている。これは「人件費支出」自体は、人員増・PTJの採用増により80万円弱の増額となっているが、「給食費」・「水光熱費」・「修繕費」が予定していた額よりも抑えられたことの結果である。

結果として、計画より375千円多い1,187千円の純利益を計上することができた。補足情報として、今期、「ガス料金の契約体系」を10月に変更しており、その「契約単価」が予想外に安定していたことが、水光熱費の抑制の一助となった。

▽ 収支(発達会計) (千円)

項目	H28計画	H28決算	差(決算-計画)
収入	28,175	28,149	▲ 26
指定管理業務収入	28,175	28,149	▲ 26
指定管理費	27,771	27,771	0
利用料金	0	0	0
その他	404	378	▲ 26
自主事業収入	0	0	0
支出	27,904	27,896	▲ 8
指定管理業務支出	27,904	27,896	▲ 8
自主事業支出	0	0	0
収入-支出	271	253	▲ 18
利益還元	0	0	0
法人税等	0	0	0
純利益	271	253	▲ 18

▽ 説明

収入は、「指定管理費」が98.6%を占める。従ってほぼ計画通りとなっている。昨年度までであった出向(「札幌市基幹相談支援センター相談員配置業務」)は今期からなくなっている。

A B C D
・自閉症者自立支援センター、自閉症・発達障害支援センターともにほぼ計画通りであり、全体として安定した状況である。

<p>支出に関しても、ほぼ計画通りの支出に収まっている。今期は、パート職員を1名増員して業務にあたっている。また、支出の内には、消防署の指摘により研修等で使用するパーテーションを「防災仕様」に買替えた費用も含まれている。結果として、計画より収入は26千円の減、支出も8千円の減となり、253千円の純利益を計上している。</p>		
---	--	--

<p><確認項目> ※評価項目ではありません。</p>		
<p>▽ 安定経営能力の維持 ▼法人全体では黒字経営が続いており、ゆいとおがるの経営に万が一の危機が生じたとしても十分に助けられるだけの能力を有している。</p>		<p>適 不適 ・安定した運営を保持している。</p>
<p>▽ 個人情報保護条例、情報公開条例、行政手続条例、オンブズマン条例及び暴力団の排除の推進に関する条例への対応 ▼各条例の規定に則り、全て適切に対応するようにしている。</p>		<p>適 不適 ・各条例を順守し、適正に対応している。</p>

III 総合評価

【指定管理者の自己評価】	
総合評価	来年度以降の重点取組事項
<p>当センターの使命は、いろいろなバージョンの「地域生活へ戻す」取り組みの推進や不適応行動を生じさせないための家庭生活等へのサポートである。この使命に向かって進むキーワードとして「最前線と最高峰をめざして」を掲げ、そのために「支援力を上げる」「組織力を高める」「人間力を磨く」という3つの観点からの取り組みを進めることとした…と先に述べた。</p> <p>さて、「地域に戻す」という使命に関しては、昨今の福祉を取り巻く状況もあり、思うように新規グループホームの建設が進んでいないが、送り出すためのスタンバイはしている。また、家庭生活等へのサポートとして、年長児男子を対象に、日中一時支援事業を活用して、2週間に1回くらいのペースで療育的なプログラムによる支援を行い、家庭生活に般化できそうなヒントを見付ける取り組みを行った。ショートステイで一泊してみようというところまで支援環境を整えることができた。また、裏庭に築山と散策コースを作り、利用者の運動量確保の一助となるようにした。</p> <p>3つの観点に関してであるが、「支援力を上げる」「組織力を高める」「人間力を磨く」については文中でも少々触れているので、触れることができなかった取り組みをいくつか説明しておきたい。</p> <p>「支援力を上げる」ひとつとして、現行の個別支援計画の書式と運用方法を見直し、平成29年度に新書式でスタートできるようになったことがある。また、「組織力を高める」ひとつとしては、懇親会やハイキング、動画作成など、平成28年度も元気の出る企画を多数行うことができたこと。そして「人間力を磨く」取り組みとして、利用者のアート作品を缶バッジにし、研修会会場や2階特設ブースで販売を行い、その売り上げをクリアーターの方々に還元することができたことを取り上げたい。利用者さんをプロデュースすることが人間力を磨くことにつながり、その発想こそが人権感覚のベースになるものと考えているからである。マグネットやキーホルダーの製作も開始したり、階段踊り場にアート作品を常設展示するようしたりして、できるだけ多くの作品を世に出すようにしている。</p> <p>ゆいにおいては、医療・栄養・事務・地域等、利用者の方々の生活を支える関係スタッフとの協働が日常的に行われる風土がより育っている。通院や服薬に</p>	<p>ゆいの使命や職員の声を踏まえ、平成29年度の事業計画の骨子を最前線と最高峰をめざすためのメインの事業、そしてそのために、支援力を上げる・組織力を高める・人間力を磨くという3つの視点から整理した。</p> <p>◇最前線と最高峰をめざして</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域に戻る取り組み <ul style="list-style-type: none"> @移行シミュレーションの実施やよもぎの体験利用推進 ○きれいなゆい(地域に戻る拠点基地としてのゆいの環境) <ul style="list-style-type: none"> @修繕や整備予算の確保と、破損や修繕のチェックシステム @美化予算を含めた各チーム予算等の捻出 @職住分離を進めるための支援プランづくり ○バックアップ施設としての役割 <ul style="list-style-type: none"> @ゆいがするべきバックアップ機能の見える化 @グループホームの支援を学ぶ場の設定 ○地域への貢献 <ul style="list-style-type: none"> @何をするのが地域貢献なのかを洗い出す作業 @ショートステイによる療育支援の展開第3弾 @生活介護事業所東区新設についての計画具体化 <p>◇支援力を上げる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個別支援計画の機能的運用スタート <ul style="list-style-type: none"> @新書式導入と更新時期の徹底 @東地域書式とのマッチング検討 ○チーム支援によるチームカアップと全体への還元 <ul style="list-style-type: none"> @スレッドとVPNの活用継続 @チーム自慢の掲示コーナーの更新案内を行っていくこと ○研修の活性化 <ul style="list-style-type: none"> @全員が研修に～計画的に実行 @ゆい塾の効果的活用 <p>◇組織力を高める</p> <ul style="list-style-type: none"> ○各種打ち合わせ時間を確保 <ul style="list-style-type: none"> @ケースカンファの進行手順の確認 ○元気と笑顔のための企画 <ul style="list-style-type: none"> @年3回の余暇企画+メンタルヘルスチェックの定期的実施 ○現実的なバディ制度の模索 <ul style="list-style-type: none"> @バディの組み合わせを全体に周知 ○サブリーダーの役割をより具体化 <ul style="list-style-type: none"> @チーム内での責任範囲やゆい内での貢献

<p>関する相談だったり、体重コントロールや排便に関する食事相談だったり、金銭処理や設備に関する相談だったり、地域の関係スタッフとのケースカンファレンスだったり、それぞれの専門性をリスペクトした横断的な協働が活発に行われている。スタッフの日頃の努力と奮闘に敬意を表したい。</p>	<p>◇人間力を磨く</p> <ul style="list-style-type: none"> ○利用者さんプロデュース <ul style="list-style-type: none"> @アトで工賃を還元できることをめざした取り組みを深化 ○社会人(職業人)としてのマナーアップ <ul style="list-style-type: none"> @4ヶ月間で1つのテーマを徹底的に実践 ○人権に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> @強化月間の設定を継続 ○ゆいバリューの策定 <ul style="list-style-type: none"> @大事にしたい考え方や振る舞いについてまとめること <p>◇その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ○災害対策について知ること <ul style="list-style-type: none"> @夜間避難や防犯対策の練習に重点 @災害グッズの確認 ○事務作業環境の整備促進 <ul style="list-style-type: none"> @パソコン台数の増加
--	---

【所管局の評価】	
総合評価	改善指導・指示事項
<p>自閉症者自立支援センターは、強い行動障害を有する利用者に関して、地域移行も含め、専門的かつ模範的な取り組みを行っており、高く評価できる。また、スタッフの負担を減らすだけでなく、新たな人材発掘にもつながることも考慮して、パート職員の大幅な増員を図ったことは高く評価できる。</p> <p>自閉症・発達障害支援センターは、研修等を通じ、自閉症・発達障がいに関する普及・啓発活動を積極的に行うなど、高く評価できる。</p>	<p>全体としては利用率は十分であるが、短期入所については利用率が低い状況が続いていることから、利用率の向上の方策を検討していただきたい。</p> <p>また、利用者へのアンケートについて、施設の総合満足度及び職員の接遇についての項目は仕様書により質問及び回答選択肢が定められているので、仕様書に記載されている文言で実施すること。</p>