

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 平成 29 年度 事業計画

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 2017 年度 事業方針

■2016 年度の概況

法人設立 20 周年を迎えた 2016 年度は、全ての事業において予算を上回る収入が見込まれ、目標達成という点でも経営的にも順風満帆に推移しています。特に、「新杉田地域ケアプラザ」の通所介護事業においては、報酬改定の影響がありつつも、これまで事業目標としてきた平均利用者数の目標を達成し、収入増に繋げることができました。また、2014 年度に発達障害者向けの就労移行支援事業所として再スタートした「ウイング・ビート」は職員の様々な工夫で地域や企業からの認知度もアップし、定員を上回る数の利用者の方が常に利用しています。2015 年度に新設された「ミラークよこすか」も安定した利用者確保し、就労者も着実に輩出できています。3 カ所の就労援助センターにおいては、2018 年度に向け、精神障害者の就労に焦点を当てた目標設定を行い、医療機関との連携も視野に支援を行っています。法人の 3 カ年計画という点でも、「ぼこ・あ・ぼこ」と「川崎市わーくす大師」は昨年度第三者評価を受審し、高い評価を受けました。法人本部では新会計基準でのスムーズな決算処理に努めるとともに、印章規程の策定等、法人内部の事務執行体制を確立しました。さらに、改正社会福祉法の施行に向け「法人のガバナンス強化」をすべく理事会・評議員会の体制変更を図り、「地域における公益的な取り組み実施の責務」に向け、検討を重ねています。

■2017 年度の課題

2017 年度は、改正社会福祉法が全面施行されるだけでなく、2018 年度の制度改正に向けて準備をしなければならない年度です。2018 年度の制度改正・報酬改定は介護保険事業にとっても障害福祉・障害者雇用にとっても大きな転機となり、その後の事業方針・事業運営に大きな影響を与えられます。制度改正を念頭に、法人 20 年間の理念・実績を継続しつつ、2017 年度は以下の 3 点に重心を置き、全職員一丸となって時代の先を読みながら事業運営に努めてまいります。

課 題	対 応
改正社会福祉法の全面施行	<ul style="list-style-type: none"> ● 新評議員会・理事会のスムーズな移行による運営 ● 「地域における公益的な取組」の計画立案
2018 年度の制度改正と報酬改定	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会保障審議会等の政策議論の注視 ● 厚生労働省への政策提言 ● 各事業における方針策定
制度改正へ対応できる組織作りと人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人機構改革の推進とキャリアパス制度の更新 ● 次期 6 カ年計画の策定

2017 年度事業方針個別課題の概要

【改正社会福祉法への対応】

2017 年 4 月 1 日に改正社会福祉法が全面施行されます。当法人ではこれまで改正社会福祉法の施行に向け、要件を満たすよう着実に活動してきました。以前から当法人はホームページの活用を通じて「事業運営の透明性の向上」に努めており、設立当初から「厳格な財務規律」の下で運営を行っています。2016 年度第 2 回理事会・評議員会において定款変更が承認されたことを踏まえ、「法人のガバナンス強化」をすべく新しい評議員会・理事会体制を整え、スムーズな運営を図ります。また、「地域における公益的な取組を実施する責務」と「内部留保の明確化と福祉サービスへの再投下」も課題です。内部留保(社会福祉充実残額)については、「社会福祉充実残額を計算した上で、残額が生じた場合は生じた会計年度の翌会計年度の 6 月 30 日までに所轄庁に社会福祉充実計画を申請しなければならない」とされており、現在、当該残額を試算中です。「地域における公益的な取組」については、現在いくつかの部署が無償で行っている行事等も対象となると思われますが、今後の計画的実施を前提に 2017 年度中に検討していきます。

【2018 年度の制度改正と報酬改定】

2018 年度に障害福祉分野・介護保険分野で制度改正・報酬改定が行われます。この制度変化はその後の事業運営に大きく影響する可能性があります。法人設立以来大切にしてきた三つの理念を堅持しつつ、2018 年度の制度変化を念頭に 2017 年度中に当法人の方向性を検討しなければなりません。

介護分野においては、介護保険制度で「要介護 1、2」と認定された軽度者向けサービスを大幅に見直す方針が明らかになっています。社会保障審議会介護給付費分科会の議論等を注視しつつ、新杉田地域ケアプラザにおいて対象とする層をどこに当てるべきか、そのためにどのような人財確保・育成を行うべきなのか、検討する必要があります。

障害福祉分野においては、改正障害者総合支援法に基づき、一般就労後の職場定着支援に関わる事業が創設されます。また、障害者雇用分野においても、法定雇用率のアップによる求人増が見込まれています。しっかりとしたアセスメントとジョブマッチングに基づく一般就労とその後の職場定着支援を行ってきた当法人の各事業は、これまでの成果を踏まえて支援プログラムを再確認し、ミスマッチや支援不足による離職を防ぐように努めながら、増加しつつある多様な働き方への支援について検討をしなければなりません。障害福祉サービスにおいては、社会保障審議会障害者部会の議論等を注視しつつ、職場定着に係る新サービスの内容をどのようなものにすべきか、根拠データに基づき、提言していく必要があります。

【次期 6 力年計画に向けて】

2017 年度は第 2 期 3 力年計画の最終年度です。これまで第 1 期の指針を踏まえて、第 2 期の計画ではこの指針を部署毎に具体的目標に落とし、年度毎に各部署で確認しながら目標達成に向けて動いてきました。第 2 期の最終年度においては、これまで達成してきたこと・次の計画に引き継ぐべきこと・新たに目標とすべきことを明確にしなければなりません。

この 2 期を振り返り、また、2018 年度以降の状況を予測するに、次期計画は報酬改定・制度改正の流れに沿った期間設定が肝要です。

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
介護保険		制度改正・報酬改定			報酬改定	後期高齢者増加	
障害福祉 障害者雇用		制度改正・報酬改定 法定雇用率 UP			報酬改定	法定雇用率 UP (激変緩和終了)	
強化・発展計画	第 2 期 最終年度	第 3 期計画スタート		計画 見直し		第 3 期 最終年度	

2018 年度以降の次の大きな転機は、障害者雇用分野では 2023 年度の法定雇用率引き上げに伴う激変緩和措置の終了です。2023 年度より正規の計算式で法定雇用率が計算されるため、さらに高い数値になることが予想されています。介護保険分野では団塊の世代が後期高齢者に達する 2022 年度です。2022 年から 2025 年で団塊の世代が後期高齢者に達することで社会保障費の増大が見込まれており、それまでに社会保障費の削減施策が具体化することは必至です。

こうした背景を踏まえ、次期計画では、3 カ年毎に法人の在り方を検討するのではなく、2018 年度から 2023 年度の 6 カ年という中期的スパンで法人が到達すべき姿を示し、報酬改定の 3 年毎の短期的スパンで法人の運営状況を確認・修正していきます。2018 年度以降の状況を分析し、長期的な視点で、障害分野においては 2023 年度以降の、高齢分野では 2022 年度以降の実態・政策動向を調査・予測しながら事業を運営していきます。

そのためにも、第 2 期で未だ達成されていない項目、特に「キャリアパス制度の更新」と「新組織体制の構築（法人機構改革）」を達成することは急務の課題です。次期の 6 年間の内に法人の常勤職員数は 100 名を超えると予想されます。2017 年度中にキャリアパス制度を更新し、人材育成・人材配置計画に着手していきます。法人機構改革に関しては、第 2 期の計画において「事業拡大等に合わせて管理部内に企画課を設置」とされていますが、今後の制度改正や社会情勢の大きな変化に対応すべく、企画課を経営戦略室（仮称）と改め、2017 年度より理事長直轄の部署として設置します。法人全体を見通す新たな部署を設置することで、組織体制の整備を推進するだけでなく、法人組織として迅速に制度や社会情勢の変化に対応し、各部署がこれまで以上に自部署の運営や利用者支援へ注力できる体制を築きます。

1. 社会福祉事業統括本部

A. 地域福祉推進事業部

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

1) 通所介護事業、介護 予防・日常生活支援 総合事業	<p>重点目標：平成 30 年度の介護保険制度改正・報酬改定を見据え、中重度者にも対応可能なサービスが提供できる体制整備を行っていきます。</p> <ul style="list-style-type: none">● 7時間サービス提供日(月・火・水・金・土・日曜日)は、平均利用者数 28 人/日を目標とし、利用終了者とのバランスを取りながら、新規利用者数 25 人/年を目指します。● 3時間サービス提供日(木曜日の午前・午後)は、平均利用者数 18 人/回を目標とし、新規利用者数 10 人/年を目指します。● 中重度者ケア体制加算取得に向けて中重度の利用者総数を全体の 30% 以上にすべく、プログラム全体の見直しを行っていきます。● 機能訓練機能強化のため、機能訓練指導員の配置の見直しや機能訓練目標の明確化を図ります。● 地域看護ができる医療職と介護職の育成に努めます。● 介護事故や送迎中の車両事故ゼロを目指して、ヒヤリハットや危険予知といったリスクマネジメントの取り組みを継続します。
2) 居宅介護支援事業	<p>重点目標：特定事業所加算算定事業所として、支援困難事例にも対応可能な体制整備を図っていきます。</p> <ul style="list-style-type: none">● 要介護のプラン作成件数を年間 1,680 件(140 件/月)行います。● 要支援の年間プラン作成件数は、192 件(16 件/月)のケースを地域包括支援センターから受託します。● 質の高いケアマネジメント実施と安定経営を目指して、主任ケアマネジャー 2 名体制の下、定期的な会議の継続と計画に基づいた研修受講を進めていきます。● 介護支援業務の効率化を上げる取り組みとして、介護保険の法令遵守に努めながら、書類整備を進め、事務の効率化を図っていきます。● 病院等からの入院・退院・退所時に、病院等と利用者に関する情報共有等を行うことで、医療と介護の連携の強化・推進を図っていきます。● 地域ケア会議への提案等、地域課題の解決に努めていきます。
3) 地域包括支援センター	<p>重点目標：地域包括ケアシステム構築に向けて、地域ケア会議などを通し地域課題を把握・整理し、地域づくりを推進していきます。</p> <ul style="list-style-type: none">● 地域の関連団体や関係機関と情報交換や定期的な会合等を通じてネットワークを構築していきます。● 認知症カフェの運営支援など認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けた事業を展開していきます。● 個別ケース地域ケア会議を開催し、多職種の専門的視点を交えて検討する

	<p>ことで、個別支援の充実、参加者の資質向上、関係職種連携促進に取り組んでいきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 包括レベル地域ケア会議で、地域課題を検討し、地域づくり・資源開発などに向けて取り組んでいきます。 ● 成年後見制度の相談会等を開催するなどして、ニーズの掘り起しに取り組み、任意後見や親族申立に繋げていきます。 ● ケアマネジャーの資質向上に向け、法人内や地域のケアマネジャーを対象とした勉強会、事例検討会、医療相談会を行います。 ● 養護者(介護者)支援として介護者のつどいを12回/年、開催します。 ● ケアマネジャーが事業対象者・要支援者の主体性・意欲を引き出し、目標志向型の介護予防ケアマネジメントができるよう支援していきます。 ● 地域の高齢者の状態を把握し、介護予防のきっかけとなる情報提供や活動への参加を促していきます。 ● 介護予防事業や自主事業で育成したグループの継続的な自主活動を地域活動交流と協働し支援していきます。
4) 地域活動交流事業	<p>重点目標：地域支援事業推進に向けて、職員・地域関係者との情報共有を密に取り、幅広い分野の取り組みをしていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● エリアの社会資源マップの作成やアセスメントシートの更新をしていきます。 ● 区行政と協働し第3期磯子区地域保健福祉計画の推進に取り組んでいきます。 ● 地域包括支援センターが把握した課題を、包括と共に地域に伝え、地域でできる支援体制や啓発事業などへと繋げていきます。 ● 福祉保健活動団体や地域団体に場の提供を行うにあたって、利用率をあげるための取組を行っていきます。 ● 地域の企業・施設・病院・商店等とも連携を図りながら、高齢者だけでなく子育て、障害児者の居場所づくりを検討していきます。 ● 地域ニーズに基づいたボランティアの育成を、具体的な成果に繋げていきます。
5) 生活支援体制整備事業	<p>重点目標：生活支援体制整備事業の理解に向けて、地域への普及・啓発活動の取り組みをしていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 町内会・自治会等で開催される行事等へ参加し、地域住民等と生活支援コーディネーターとの信頼関係構築に取り組んでいきます。 ● 生活支援体制整備事業について、生活支援体制整備自主事業及び地域ケアプラザ内の他職種が開催する事業等で5職種連携を図り、地域に対し普及・啓発活動を実施していきます。 ● 地域ケアプラザ事業等で地域住民等へアンケート調査を行い、生活支援体制整備事業に関連する地域の課題・ニーズ等を把握して、既存の社会資源支援及び社会資源開発に取り組んでいきます。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 町内会、自治会活動等を把握し、担い手不足の問題や活動内容の見直し等について代表者等と共に考え、新しい活動等に向けた取組を行っています。 ● 区行政、杉田地区連合町内会等と連携して、第 3 期磯子区地域保健福祉計画の推進協力を努めています。
6) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的に部署内ミーティングを実施し、支援の振り返りや事業運営の進捗状況等の確認を行い、職員の意識向上を図っていきます。 ● 等級ごとの基準に基づき、日常のOJTを充実させるとともに、適切な研修受講を進めていきます。 ● 請求業務や行政提出の書類作成等について、遺漏のない処理を行います。 ● 広報誌や自主事業への参加募集、デイサービスの空き情報、生活支援体制整備事業のインフォメーションなど、法人ホームページを積極的に活用していきます。 ● 設備更新については、法人本部と連携し、効率良く経費負担を抑制した上で、計画的に行っていきます。 ● 職員の欠員が出ないように、法人本部と連携して職員体制の維持、質の向上に努めています。

B. 障害者福祉サービス事業部

【ぽこ・あ・ぽこ】

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 30 年度施行の定着支援事業を見据え、行政の動きを注視し、準備を行うと共に、利用者及び就労者に適切な情報が発信できるようにします。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 10 名以上の就労者を輩出します。 ● 年間 15 名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。 ● 一日当たりの平均利用者数 20 名を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間 11 名の新規利用者を受け入れます。 ● 関係機関と連携しながら、就職先の確保・利用者マッチング・定着支援を充実させ、1 年以内の離職をゼロにします。
2) 就労継続支援事業 B 型 (26 名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 1 名以上の就労者を輩出します。 ● 一日当たりの平均利用者数 26 名を目指します。 ● 様々な治具を工夫することで、ご本人の生産性を高め、平均工賃時給 310 円以上を維持します。 ● 個々人の状況に応じて、相談支援事業所への結び付けを積極的に行い、関係機関と連絡・調整を図りながら、将来の方向性を検討していきます。

3) 自立訓練（生活訓練）事業 （10名定員）	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間6名の就労移行支援事業移行者を輩出します。事業移行に当たっては外部実習の機会を提供し、実習の評価に基づいて事業移行に反映します。 ● 月平均10名の契約者数を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間6名の新規利用者を受け入れます。
4) 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後3年間の平均定着率80%以上を維持します。 ● 前々年度から実施している就労者の定期的な記録を継続し、スムーズな定着支援を行えるようにします。 ● 就労者の保護者を対象に報告会を行い、ぽこ・あ・ぽこの定着支援の在り方に理解を得られるようにするとともに、平成30年度施行の定着支援事業について適切な情報発信ができるようにします。
5) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 全体ミーティング等で日々の支援や苦情内容の振り返りを行い、一人一人にあった適切な支援ができるよう職員の意識向上を図ります。 ● 定期的に部署内研修及び長期的な職員育成計画を基に、職員のスキルアップを図ります。 ● 安定した作業量を確保できるよう受注作業の納期・品質を守り、必要に応じて営業活動を行い、毎月概ね230万円の授産売り上げを継続できるようにします。 ● 作業室ならびに施設外就労における災害ゼロを目指し職員の意識を高めます。 ● 磯子区自立支援協議会の就労支援連絡会において他の就労移行支援事業所や相談支援事業所との連携を深め、地域の就労支援力の向上を目指します。

【川崎市わーくす大師】

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎市施設再編整備事業の動向を踏まえ施設の経営を検討します。 ● 第三者評価の結果を受け、施設のプログラムや職員教育に生かすように検証します。
2) 就労移行支援事業 （30名定員）	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で13名以上の就労者を目指します。 ● 一日当たり平均30名の利用実績を目指して特別支援学校、サポート校、行政、福祉関係機関との連携や広報活動を図り、年間20名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ● グループワークや講座をまとめ、就労前準備に向けた利用者、家族向けのテキストを作成し活用します。 ● 利用者個々の特性に合わせた実習先を開拓し施設外実習を提供します。

<p>3) 就労継続支援事業 B型 (20名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で1名以上の就労者を目指します。 ● 一日当たり平均20名の利用実績を目指します。 ● 目標達成加算(Ⅲ)が継続できるよう、授産作業の単価や取引先の見直しを行います。 ● 生活が不安定な利用者へ関係機関と連携をとりながら支援を行いません。 ● 長く働き続けられるよう健康や生活管理のプログラムを行います。
<p>4) 相談支援事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎区内の在住者を中心に計画相談を実施するようグループホームや保健福祉センターへ等への広報活動を行います。 ● 川崎区自立支援協議会などに参画し相談支援事業所として地域の連携を構築します。
<p>4) 定着支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 施設独自の定着支援を実施して3年が経過したためこれまでの検証と課題整理を行います。 ● 家庭基盤の弱い就労者が安心して働けるよう地域の関係機関と連携を図ります。
<p>5) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門的な支援が必要な利用者が増えている為、専門機関からの2次判定やスーパーバイズを受け、利用者支援を充実させます。 ● 作業室ならびに施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 ● 利用者の尊厳を守る為、日々の支援のあり方を振り返ると共に、職員の人権意識を高め、適切な利用者処遇ができるように努めます。 ● 川崎南部地区の専門機関や施設と連携し職員研修や共同企画を開催し地域連携を構築します。 ● 川崎市内の法人内事業所(中部就労援助センター、ウイング・ビート)との連携を強化し、協力関係を構築します。

【ウイング・ビート】

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者評価の受審に向けて、職員、利用者、家族への周知と理解を得ると共に、現行のサービスについて振り返り、質の向上に繋がります。 ● 就活アプリ(地域の発達障害者やその予備群を対象とした無料の短期就活講座)のリニューアルと、営業を強化し、毎回5名以上の集客を目標に実施します。
<p>1) 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間13名以上の就労者を輩出します。 ● 平均契約者数22名を目標とします。前年度24名を達成しましたが、ハード面の整備や、プログラムに工夫が必要となる為、環境整備に尽力しつつ22名を下回る事のない運営をします。 ● 一日当たりの平均施設在籍者数を15名とし、5~7名は施設外実習による訓練を実施できるよう、状況に応じて既存の実習先の条件見直しや、新規

	<p>開拓について検討します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 施設外実習を年間 25 件以上実施します。 ● 就労により退所となる 13 名以上の新規利用者を確保する為、市外の福祉関係機関とも連携を図りながら、営業を行います。 ● 訓練期から、必要に応じて家族や関係機関とコンタクトを取り、職場適応期のフォローに繋がっていきます。
2) 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後 1 年間の定着率 90%以上を目指します。 ● 就労者の多様な雇用形態や、個別のニーズ等を鑑み、マスターズクラブ(就労者の同窓会)の開催日・時間・内容等について検討します。 ● 現利用者・就労者の保護者を対象とした家族セミナーでは、家族同士の情報交換や交流が深まるような展開とし、利用者確保にも繋がるような仕組みにします。
3) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 部署内研修及び長期的な職員育成計画を基に、非常勤職員も含めた職員全体のスキルアップを図ります。 ● タブレットを活用した見学対応や作業指導などを推進させ、伝わり方や効率化について検証します。 ● 安全衛生委員会活動と連動し、施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロを目指します。 ● 企業と連携し、発達障害の雇用や就労支援に関する啓発・情報交換が出来る取り組みを実施します。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集を行います。 ● 平成 28 年度に会員となった全国就労移行支援事業所連絡協議会を通して、現場の声を政策に反映させるべく一躍を担います。

【ミラークよこすか】

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 自立訓練事業のニーズ調査や事業継続性の検証の結果、平成 29 年 4 月に自立訓練事業を廃止し、就労移行支援事業の定員を 20 名に増員させます。 ● 自立訓練事業の廃止と就労移行支援事業の増員に伴い、就労支援に関するプログラムの充実を図ります。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 10 名を受け入れます。 ● 1 日あたりの平均利用者数 18 名を目指します。 ● 年間 10 名の就労者を輩出し、就労支援機関としての認知度向上を目指します。 ● 10 名の利用者に施設外実習の機会を提供します。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者就業・生活支援センターやハローワーク等と連携しながら、横須賀・三浦地域での職場開拓に取り組みます。 ● 就職活動や就労に関するプログラムの割合を増加させ、就職活動や就労準備性の向上にこれまで以上に注力します。
3) 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労者一人一人に合わせた支援をプランニングし、就労後1年間の定着率90%以上を目指します。 ● 就労者を中心としたイベント等の開催を企画し、ミラークよこすかと就労者の繋がりを強化することで就労支援に生かします。
3) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々のミーティング等で、支援や苦情内容の振り返りを行い、事業所としての支援の在り方を適宜検証していきます。 ● 年間15名以上の実習生を受け入れます。 ● 事業所内における災害ゼロを目指し、職員・利用者共に安全に対する意識向上に努めます。 ● 地域の関係機関との会議に出席し、連携力の向上と情報収集に努めます。 ● 専門性や業務遂行に関わる事業所内研修を実施し、職員のスキル向上と業務改善等を図ります。

2. 法人・公益事業統括本部

A. 就労援助事業部

【地域就労援助センター、障害者就業・生活支援センター】

横浜南部就労支援センター、湘南地域就労援助センター(湘南障害者就業・生活支援センター)、中部就労援助センター(川崎障害者就業・生活支援センター)

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域における就労支援の中心的な役割を担い、地域課題に向き合い、各機関を結ぶコーディネーターの役割を確立します。 ● 精神障害者の支援充実のため、医療機関と連携しながら定着支援を行います。相互研鑽を目的とした勉強会や就労支援研修などの実施を目指します。
1) 共通目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 求職支援 <ul style="list-style-type: none"> ・新規就労者数目標を3センター合計90名とします。また、新規就労者の内、精神障害者の就労実績数を横浜南部12名、湘南15名、中部20名とします。 ・精神障害者の職場実習機会を提供する目標を横浜南部15件、湘南15件、中部20件とし、3センター合計50件とします。 ・就労困難層の相談が増加することが予想されることから、丁寧に相談を受け、地域における必要な福祉サービス等の社会資源に繋がります。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援 <ul style="list-style-type: none"> ・各地域の状況に応じて確定しつつある連携方法により定着支援の拡大、充実につなげます。 ・定期巡回に加えて同窓会、勉強会など就労者が集まる場を設定し、課題の早期発見、早期対応を行います。 ・障害者差別解消法や権利擁護について企業の理解促進のためセミナーを実施します。 ・企業が障害者対応の力をつけていける支援の視点を持ち、各種のツールを取り入れながら効率的な定着支援を行います。 ・訪問型職場適応援助による支援を実施し定着支援実績を向上させます。 ● 関係機関との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関と情報共有する機会を増やし、連携を強化します。 ・中小企業における雇用拡大の推進のため、神奈川県雇用対策課やハローワークと連携し、企業向けセミナーなどを実施します。 ● 職員のスキルアップ <ul style="list-style-type: none"> ・法人職員を対象とした就労支援に関する研修会を年3回企画し、センター職員の企画力の向上と法人全体の就労支援スキルの向上を目指します。 ・同じ機能を持つセンター間で課題共有をしながら、支援の質の向上を目指します。
2)各センターの目標	<p><横浜南部就労支援センター></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を15件以上とします。 ● 市内9センターの支援方法の標準化に取り組みます。 ● 市内9センターの連携の中で、地域における就労支援センターの役割を確立し、就労支援に関する地域課題の抽出及び解決に向けた取り組みをします。 <p>(地域の状況)</p> <p>平成3年の事業開始以降、横浜市就労支援センターの役割については明確な方向性が出されていませんでした。今年度は「あり方検討」の最終年度の3年目となり、9センターの役割や支援方法の標準化について決定する重要な年度になります。</p> <p><湘南地域就労援助センター／湘南障害者就業・生活支援センター></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を15件以上とします。 ● 神奈川県内の障害者就業・生活支援センターのスキルアップを目的とした連絡会に積極的に参加します。 ● 就労困難な在宅求職者を福祉サービスまたは行政に繋げる支援を25件実施します。 <p>(地域の状況)</p> <p>湘南東部地域における唯一のセンターとして、多様な就労相談を受けています。</p>

	<p>増加した就労移行支援事業所とは、今後特に定着支援の共通認識を持ち情報共有しながら連携する必要性があります。</p> <p><中部就労援助センター／川崎障害者就業・生活支援センター></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を 20 件以上とします。 ● 就労困難な在宅求職者を福祉サービスまたは行政に繋げる支援を 30 件実施します。 ● 神奈川県内の障害者就業・生活支援センターのスキルアップを目的とした連絡会に積極的に参加します。 <p>(地域の状況)</p> <p>川崎地域の就労支援におけるコーディネートの役割を担うために、市内 3カ所の就労援助センターや就労移行支援事業所、相談支援事業所、行政等数多くの関係機関と課題を共有し、解決に向けた取り組むための連携をすることが求められています。</p>
--	---

B. 法人本部

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 改正社会福祉法の施行に伴う理事・監事・評議員の組織改編を円滑に完遂するとともに事務・事業の執行に係る機構改革を一部実施し、次年度の完全実施を目指します。 ● (仮称)経営戦略室の本格稼働に向けて設置準備室を設け、年度内の正式セクション化を目指します。 ● 最終年度となる発展強化計画(第2次3カ年計画)の総仕上げと次期計画の策定を行います。 ● キャリアパス制度をバージョンアップし、移行・実施します。
<p>1) 管理部 (経理・総務・庶務)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 経理事務の更なる適正遂行を目指し、専門家からの定期的な支援・指導が仰げる体制を構築するとともにインターネットバンキングの積極活用等により事務の効率化を図ります。 ● 経年劣化の建物・設備に関して、行政と連携しながら修繕を実施します。 ● 職員の研修履歴、キャリア状況等の人事情報を管理する人事管理ソフト活用方法の拡充を図ります。 ● 法改正や法人の実態に合わせた各種規定の制定・改廃を行います。 ● 法改正後の会計、法人運営上の諸手続きへの的確な対応とコンプライアンスに基づく適正な運用を図ります。 ● ホームページ等を利用し法人の事業や財務状況の情報公開を積極的に行います。 ● 文書・事務取扱に係る統一化や新たな決裁権者に対するサポート等に注力し、事務処理の向上を目指します。

<p>2) 法人運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たな事業部体制及び運営管理体制の具現化を図ります。 ● 計画期間の見直し等も含めた次期中長期計画を策定します。 ● (仮称)経営戦略室の具体的な業務や正式セクション化の準備を進めます。 ● 法人の相互牽制体制を維持・強化するため、内部事業監査を実施します。 ● 人材育成の更なる充実のため、バージョンアップ版キャリアパス制度をリリースします。 ● 社会福祉充実残額を算定し、必要に応じて社会福祉充実計画を策定した上で地域共生社会を目指すための地域における公益的な取組みの具体的方策を提案します。
<p>3) (仮称)経営戦略室</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉法人に対する国の動向に注視し、具体的対応策を提案できるよう研究を重ねます。 ● 社会福祉制度の大きな変化に対応すべく、法人内のサービス事業に係るデータを収集・分析し、国の政策に対して提言します。 ● 法人内の各事業所の現状と課題を取りまとめ、各事業に係る短期的な方向性をそれぞれの事業の管理職に提案し、次期発展強化計画の骨子を策定します。 ● 全国就労移行支援事業所連絡協議会の事務局として、平成 30 年度に創設される就労定着に係る新サービスについて、より良い制度設計ができるように厚生労働省と意見交換を行います。 ● 各自治体の動向を注視し、川崎市わーくす大師の施設払下げ、横浜市新杉田地域ケアプラザの地域拠点など、行政との交渉・連携による事業に対し当該部署への支援を行います。