

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 令和2年度 事業方針

第3期発展強化計画（2018～2023年度）の前半最終年度にあたる令和2年度は、法人経営上の大きなタスクをもって迎える年度となります。

まずは、4月から横浜市港北福祉授産所の民間運営が始まり、事業所名も新たに「港北はびねす工房」と命名した就労継続支援事業 B 型をスタートさせます。運営を引き継ぐ上では、現在の利用者や保護者が動揺することなくスムーズな運営移管を遂行するとともに既存の事業だけでなく、新たな作業種の拡大、新規利用者受入れなど、慎重かつ確実な前進を図っていく必要があります。

次に川崎市わーくす大師の民間移譲の選考があります。指定管理制度が終了し、川崎市から建物が民間に譲渡され、運営を民間が引き継ぐ取り組みとなり、一般公募による運営法人の選定となりますが、既存の運営法人として問題なく選定を受けることが必須となります。

さらに横浜市新杉田地域ケアプラザにおいては、5年間の指定管理期間が満了となるため、第4期指定管理の選定が始まります。5年前の第3期、10年前の第2期と比較して想像していた以上に厳しい介護保険制度の改定がなされているなかで、どのように収支バランスをとるかも一度試算し、ベンチマークを修正する必要があります。

こうした法人経営上の大きなタスクのほか、国の制度では、平成30年度報酬改定の最終年度となり、次の報酬改定についての議論が始まります。新規事業であった就労定着支援事業も見直しに入る可能性は高く、就労定着支援事業の牽引役を自負する法人として、効果的な支援のあり方や必要性を国に訴えていく一翼を担う役割を継続して果たしていくことが求められます。法改正も視野に入れた行動や活動が今後の法人運営に大きく影響することを認識しながら、実践を通じたなかでの提言や要望など、国等に対しての働きかけが重要となります。

就労援助センター事業では、就業・生活支援事業を受託している中部就労援助センターに令和元年度より生活困窮者支援員が配置されたことから、幅広い支援層の方々への就労支援の期待が寄せられています。年々増え続ける利用者や相談者に対し、過不足のない支援の方法を更に模索する必要があります。

法人本部には、働き方改革や同一労働同一賃金、ハラスメントへの対応など、法令改正を見据えた措置の講じ方が求められます。ナイトケアを持たない法人であるため、当直・夜勤といった勤務形態はないものの、業務負担が過度になっている部署や職種がないか点検し、働きやすい職場を更に目指していく必要があります。また、同業他社からは自治体のチェック機能が強化されてきたのか、書類上の不備による返還等が厳しく指摘されているといった声が聞かれます。これに対し法人としては、会計士・税理士指導のもと内部統制（ガバナンス）の検討・改善を引き続き推進するほか、適正な書類作成と申請などを徹底し、今までに

も増して書類上のコンプライアンスの強化を図ります。法人運営に関しては、発展強化計画の折り返し年度にあたり、計画進捗状況のアセスメントと必要に応じた計画のローリングを行うことが求められます。

令和2年度は、次の時代の地固めの年と位置付け、最善最適サービスを提供するため、職員の健康にも留意しつつ、絶えざる研鑽と成長を促しながら、盤石な事業経営と法人のさらなる発展に向けてまい進していく年といたします。

令和 2 年度 事業の体系

地域福祉推進事業	
横浜市新杉田地域ケアプラザ	<ul style="list-style-type: none"> ● 通所介護事業、横浜市通所介護相当サービス ● 居宅介護支援事業 ● 地域包括支援センター ● 地域活動・交流事業 ● 生活支援体制整備事業
障害福祉サービス事業	
ぽこ・あ・ぽこ	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 ● 就労継続支援事業B型 ● 就労定着支援事業
川崎市わーくす大師	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 ● 就労継続支援事業B型 ● 特定相談支援事業 ● 就労定着支援事業
ウイング・ビート	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 ● 就労定着支援事業
ミラークよこすか	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 ● 就労定着支援事業
港北はぴねす工房	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労継続支援事業 B 型
就労支援センター事業	
横浜南部就労支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者就労支援事業
湘南地域就労援助センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者就労援助事業 ● 障害者就業・生活支援センター ● 神奈川県障害者生活支援事業
中部就労援助センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者就労援助事業 ● 障害者就業・生活支援センター
法人本部	
法人管理部	<ul style="list-style-type: none"> ● 総務・人事・労務・経理 ● 法人運営
経営戦略室	<ul style="list-style-type: none"> ● 制度・施策に係る事業の調査・研究、計画立案、政策提言 ● 関係・関連機関との連携

I. 地域福祉推進事業

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

<p>1. 通所介護事業、横浜市通所介護相当サービス</p>	<p>重点目標：新たな加算取得に向けた準備と体制整備を行い、安定した経営基盤を築きます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 平均利用者数 29.5 人/日、登録者の介護度割合を要介護 75%、要支援 25%を目標とし、収入の安定化を図ります。 ② 個別機能訓練加算 I の取得に向けたプロジェクトチームを立ち上げ、上期に加算算定をするための体制整備を実行します。 ③ ICT 等を活用し、業務のスリム化、効率化を図っていきます。 ④ 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。
<p>2. 居宅介護支援事業</p>	<p>重点目標：在宅医療・介護における情報共有と連携、推進を図っていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 要介護のプラン作成件数を年間 1,380 件(115 件/月)行います。 ② 要支援の年間プラン作成件数は、144 件(12 件/月)のケースを地域包括支援センターから受託します。 ③ ご利用者本人が望む人生の最終段階における医療・ケアについて、前もって考え、医療及び多職種を交えたケアチーム等と繰り返し話し合い、共有する取組を行っていきます。 ④ 利用者像や課題に応じた適切なアセスメントを実施していきます。 ⑤ 特定事業所加算算定事業所として質の高いケアマネジメント実施と安定経営を目指して、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。 ⑥ 介護支援専門員実務研修実習の受け入れを積極的に行っていきます。 ⑦ 他法人との合同研修を企画し、ケアマネジャーとしてのスキルアップを目指します。
<p>3. 地域包括支援センター</p>	<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"> ① 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。 ② 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。 ③ 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ことで、自立支援の充実、参加者の資質向上、関係職種の連携促進に取り組んでいきます。 ④ 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。 ⑤ 詐欺や消費者被害防止に向けた地域への啓発活動を行います。 ⑥ 成年後見制度の利用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。 ⑦ 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。 ⑧ マップ作り等を通し、民生委員との連携を密にし、一人暮らし高齢者や高齢者世帯の課題把握に努めます。 ⑨ 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。 ⑩ 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。 ⑪ 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。 ⑫ 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。

<p>4. 地域活動 交流事業</p>	<p>重点目標：区行政と協働し第 3 期磯子区地域保健福祉計画の推進及び第 4 期計画の策定に取り組んでいきます。</p> <p>① 地域行事等に積極的に参加し、地域住民との信頼関係構築に努めます。 ② 地域における福祉保健活動の拠点として、利用団体が活動しやすい環境づくりに取り組みます。 ③ 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に取り組んでいきます。 ④ ボランティアの発掘・育成を目的とした講座等を開催し、参加者と活動を結び付けていきます。</p>
<p>5. 生活支援体制 整備事業</p>	<p>重点目標：日常のお買物に不便なエリアや移動手段にお困りの高齢者が多い地域を対象にした買物支援の取組を実施していきます。</p> <p>① 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。 ② 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。 ③ 空き家活用(Yワイひろば)や、ボランティアの活用(ひよこカフェ)など拠点での多世代交流事業を展開していきます。 ④ 地域ニーズに基づいたボランティアの発掘や活動の推進に向けて、地域住民、地域交流コーディネーター等と共に自主事業開催等の連携を図ります。 ⑤ 地域活動情報誌を年 2 回発行します。</p>
<p>6. 運営全体</p>	<p>① 安定した収入確保へ向けて、制度の検証と適切な運営体制の確立を図っていきます。 ② 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。 ③ 法人や各部署で職務ごとに求められる役割に即した人財育成、人財確保を行っていきます。 ④ 設備維持・更新については、法人本部と連携し、経年劣化等の不具合に素早く対応できるよう、月 1 回の閉館日を設け、計画的に行っていきます。</p>

Ⅱ. 障害者福祉サービス事業

【ぽこ・あ・ぽこ】

<p>重点目標</p>	<p>① 就労移行支援事業におけるプログラム「デイリーワーク」の在り方を検証し、より実りあるプログラムになるよう体系化します。</p> <p>② 就労継続支援事業 B 型における工賃評価基準変更に伴い、『働く』に焦点を当てた評価の在り方を精査します。</p> <p>③ 次期報酬改定に向けて、ぽこ・あ・ぽこが行ってきた就労定着支援事業の支援内容や方法を整理します。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20 名定員)</p>	<p>① 年間 10 名以上の就労者を輩出します。(上半期 6 名、下半期 4 名)</p> <p>② 年間 15 名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。</p> <p>③ 一日当たりの平均利用者数 20 名を目指します。特別支援学校・行政・福祉関係機関との連携強化の元、丁寧な利用者募集活動を行い、年間 12 名の新規利用者を受け入れます。</p> <p>④ 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、6 か月後の定着率 100%を目指します。</p> <p>⑤ プログラム「デイリーワーク」を充実させます。</p> <p>⑥ 長期定着就労者・保護者との面談を実施し、より効果的な定着支援が行えるよう状況把握に努めます。</p>
<p>2. 就労継続支援事業 B 型 (30 名定員)</p>	<p>① 年間 1 名以上の就労者を輩出します。</p> <p>② 一日当たりの平均利用者数 30 名を目指します。</p> <p>③ 既存の作業や新規作業受注時の単価設定を見直ししながら、様々な治具を工夫することで、ご本人の生産性を高め、平均工賃月額 35,000 円以上を目指します。</p> <p>④ 個別支援計画書を見直し、『働く』に焦点を当てた適切な評価を行います。</p> <p>⑤ 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。</p>
<p>3. 就労定着支援事業</p>	<p>① 就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、過去 3 年間の事業利用者の平均定着率 90%以上を維持します。</p> <p>② 毎月のサービス提供実施率 80%以上を維持します。</p> <p>③ 2019 年度に運用開始した新たな定着支援計画の精度を高めます。</p>
<p>4. 運営全体</p>	<p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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 210 万円の生産活動収入を継続できるようにします。</p> <p>④ 作業室並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。</p> <p>⑤ 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。</p>

【川崎市わーくす大師】

<p>重点目標</p>	<p>① 2019 年度に導入した模擬作業やアセスメントツールを活用し、就労へ向けたアセスメントや支援プログラムの構築に取り組みます。 ② 指定管理期間の最終年度の中で、2021 年度以降の施設運営について、具体的な提案と準備を行います。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (30 名定員)</p>	<p>① 年間で 15 名以上の就労者を目指します。(上半期 7 名:下半期 8 名) ② 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 18 名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ③ 就労に向けた対人コミュニケーションについて、利用者のニーズに合わせ利用者同士で学べるプログラムを検討していきます。</p>
<p>2. 就労継続支援事業 B 型 (20 名定員)</p>	<p>① 年間で 1 名以上の就労者を目指します。 ② 一日当たり平均 20 名の利用実績を目指します。 ③ 平均月額 30,000 円を超える工賃が支払えるよう、作業種や単価の見直しや、高工賃を払える施設外実習の導入も検討しつつ、支給工賃の時給見直しも検討します。 ④ 長く働き続けられるよう、作業だけではなく個別のニーズに合わせたプログラムを検討し居場所としての機能を強化します。</p>
<p>3. 特定相談支援事業</p>	<p>① 周辺地域の障害者や関係機関からの計画相談を作成していきます。 ② 必要に応じて地域の関係機関と連携して相談支援を実施するため地域資源の情報収集と関係作りを行います。 ③ 指定管理期間終了後の事業の在り方や体制について検討します。</p>
<p>4. 就労定着支援事業</p>	<p>① 就労定着支援事業について、契約利用者に対するサービス提供の方法を再構築し、月 1 回以上の面談、職場巡回を滞りなく実施します。 ② 就労者の余暇支援のニーズを取り、同窓会やほっとスポット kawasaki(たまり場企画)などの企画に反映していきます。</p>
<p>5. 指定管理制度終了後の施設の在り方について</p>	<p>① 経営戦略室と連携をとりながら指定管理期間終了後の在り方について必要となる改装や設備について検討します。 ② 特別支援学校の卒業生の今後の動向と地域の就労移行支援事業、就労継続支援事業 B 型の状況について調査し、指定管理終了後の事業展開について検討します。</p>
<p>6. 運営全体</p>	<p>① 支援技術の向上を図る為、専門機関と共に事例検討会などの部署内研修を実施します。 ② 作業室並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。 ③ 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。 ④ 川崎南部地区で就労を希望するがコミュニケーションが苦手な集団に上手く参加できない障害者へ地域でミニディを開催していきます。 ⑤ 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。</p>

【ウイング・ビート】

<p>重点目標</p>	<p>① 入退所の状況に関してはこれまでのデータを基に妥当性を判断し、安定した収支基盤を作ります。一方で、有する資源で提供し得る最適なサービスのバランスを考え、中長期を見据えた運営に繋がります。</p> <p>② 定着支援対象者の増加に伴い、支援体制の見直しをします。また、対象者の安定就労に向けて、効果的な仕組みづくりをします。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<p>① 年間13名以上の就労者を輩出します。</p> <p>③ 一日あたりの平均契約者数20名、通所率85%を見込み、平均利用者数17名を目指します。</p> <p>④ 一日あたり平均8名の、施設外実習による訓練を実施できるよう、既存の実習先の条件見直しや、職員体制についても検討します。</p> <p>⑤ 訓練フローに沿って計画的に施設外実習の機会提供をします。</p> <p>⑥ 就労とその他の理由により退所となる16名以上の新規利用者を確保するため、既存の関係機関への営業を続けるとともに、就活アプリ等を活用しながら新規機関への営業を計画的に行います。</p>
<p>2. 就労定着支援事業</p>	<p>① 定着支援事業対象者の増加に伴い、職員配置等を見直します。</p> <p>② 就労者イベントへの集客状況と対象者アンケートを元に、年間の実施計画について時間や内容を再検討します。</p> <p>③ 毎月の支援実施率100%を目指します。</p> <p>④ 障害者雇用全体の採用時の条件について広く情報を集め、発達障害のある方のキャリアアップニーズに合わせて、入社後もスキルや経験が広がる仕事へのマッチングをします。雇用条件や入社後の職種変更についても、継続的に就業先と話し合います。</p>
<p>3. 全体運営</p>	<p>① 職員の育成計画を基に、定期的な部署内研修を実施します。</p> <p>② 都内、神奈川県内の大学や専門学校に向けて広報活動を行い、進路選択の1つとして認知され、利用に繋げる事を目指します。</p> <p>③ 発達障害者の就労支援について、地域に向けた情報発信を行います。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 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。</p> <p>⑥ 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。</p>

【ミラークよこすか】

<p>重点目標</p>	<p>① 事業所に慣れることに時間がかかる方や、安定した通所が難しい方などが安心して通所訓練が行えるよう、居心地の良い事業所環境を整備します。</p> <p>② 就労先開拓に力を入れ、地域内での就労を希望する方の就労実現を目指します。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<p>① 新規利用者11名の受け入れを目指します。</p> <p>② 1日あたりの平均利用者数17名以上を目指します。</p> <p>③ 年間10名の就労者を輩出します。(上半期:5名、下半期:5名)</p> <p>④ 10名の利用者に施設外実習の機会を提供します。</p> <p>⑤ 三浦半島、横浜市南部地域での就労先開拓に注力し、通勤時間に不安を持つ方の就労実現を目指します。</p> <p>⑥ 講座プログラムの現状を調査し、利用者によりマッチしたプログラムのブラッシュアップを検討します。</p>
<p>2. 就労定着支援事業</p>	<p>① 就労定着率90%以上(基本報酬算定基準による)を目指します。</p> <p>② 利用者に対するサービス提供実施率90%以上を目指します。</p> <p>③ 利用者や就労先の状況に応じて柔軟な支援方法でサービス提供ができるよう努めていきます。</p> <p>④ 支援対象者の増加に対応すべく、就労者向けイベントの開催方法について検討を行います。</p>
<p>3. 運営全体</p>	<p>① 新規利用者獲得に向けて、関係機関への定期的な訪問等による情報発信を行います。</p> <p>② ブログ機能の活用など、情報サイトの更新を定期的に行い、当事者の方に直接働きかける営業活動を継続します。</p> <p>③ 日々のミーティングで日常的な振り返りや職員間の情報共有を行うとともに、就労移行支援事業利用者全員に対して毎月ケース会議を実施し、目標達成状況の評価や支援の方向性について検討を行います。</p> <p>④ 年間20名以上の実習生を受け入れます。</p> <p>⑤ 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。</p> <p>⑥ 部署内研修を実施するとともに、キャリアパス対応研修を始めとする外部研修を活用し、職員個々のスキルアップを図ります。</p> <p>⑦ 事業所内のレイアウトやインテリアなどに配慮し、日々の通所が難しい方でも、可能な限り利用しやすい環境作りを行っていきます。</p>

【港北はびねす工房】

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 横浜市直営から民間運営となる初年度であるため、利用者、家族共に安心して通所が出来る運営を目指します。 ② 作業室の環境を整え、作業プログラムが効率的に実施できるよう作業工程や治工具を整えて行きます。 ③ 事業所運営に係る、訓練等給付費や訓練等給付費や生産活動の適正な請求、工賃の支払いや事務費事業費の適正な執行、個別支援計画や日々の記録の整備などコンプライアンスに沿った事業所運営を行います。
<p>1. 就労継続支援 B 型事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 港北福祉授産所から引き継いだ利用者が安心して通所できるよう精神状態や健康状態を把握し、また、保護者会とも連携して必要に応じたフォローを行います。 ② 平均工賃 16,000 円を目指せるよう在来の作業だけではなく、新たな作業も開拓します。 ③ お金を遣うことに価値が見いだせるような行事を実施します。また、高年齢の利用者もいらっしゃるの、健康を意識できるプログラムも実施します。
<p>2. 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 作業室並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。 ② 利用者の尊厳を守るため、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。 ③ 支援技術の向上を図るため、部署内研修の実施、外部研修へ職員を派遣します。

Ⅲ. 就労支援センター事業

【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）

<p>重点目標</p>	<p>① これまで培った就労支援ノウハウを活用するとともに、新たな支援方法を検討・構築し、事業内で2,300名を超える登録者と、年間300名以上の新規相談者に対して計画的に支援をできる体制を築きます。</p> <p>② 変化する社会情勢や雇用情勢の理解と把握に努め、地域のニーズに対応した支援を実施します。</p>
<p>1. 共通目標</p>	<p>① 就労支援</p> <p>ア. 年々増加する登録者や相談件数、また様々なニーズに対応すべく、支援ツールの新たな活用方法や、情報提供方法の工夫等により、限られた職員数でも質の低下を招かないよう支援体制の構築を図ります。</p> <p>イ. 定着支援対象者の支援計画の作成件数向上を促進するとともに、計画作成者に対しては支援計画に基づいた求職支援並びに定着支援が実施されるようにしていきます。</p> <p>ウ. 就労に向けた貴重なステップの場として成果をあげている電機連合神奈川地協並びに各関係組合での職場体験実習の継続的な実施と、これまで以上の協力体制の構築を図ります。また、関係市町が独自に実施する体験実習制度の活用もこれまで以上に拡大していきます。</p> <p>エ. 定着支援においては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、不安解消や課題への早期対応を行います。</p> <p>② 企業支援</p> <p>ア. 中小企業の雇用促進や精神障害者の雇用拡大を目指し、ハローワーク、雇用促進センター、職業センター、行政機関等と連携し、短時間ステップアップ雇用や支援ツールの提案等、蓄積してきたノウハウを活用して企業にアプローチしていきます。</p> <p>イ. 行政機関等と共同で、障害者雇用に関する中小企業向けセミナーや、企業向け出張研修を実施します。</p> <p>ウ. 昨今増加傾向にある、企業が委託する障害者雇用におけるエージェントやコンサルティング会社の仕組みや制度・法律との整合性を分析し、状況に応じた対応を行っていきます。</p> <p>エ. 定着支援への対応方法として、支援ツールやこれまでのノウハウの活用を雇用企業自身が実施できるよう働きかけをするとともに、既存制度の利用や機関の協働による支援を体系化することを目指します。</p> <p>③ 関係機関との連携</p> <p>ア. 近年情報共有等の頻度が増加している医療機関や専門機関と求職支援・定着支援それぞれにおいて更に連携を強化して支援にあたります。</p> <p>イ. 地域生活の安定化のため、各エリアの地域包括ケアシステムや相談支援機関と連動して多面的に支援をします。また、これまで構築してきたネットワークを活用し、すぐの就労が難しい方々を福祉サービスや相談支援につなぐ支援を行います。</p> <p>エ. 地域ごとにまとめられた定着支援の引継ぎ方法や手順に合わせ、就労定着支援事業所と役割分担しながら丁寧な引継ぎを行います。</p> <p>オ. 就労支援機関と協働して研修等を行うことで、地域の就労支援力向上に取り組みます。</p> <p>③ 職員のスキルアップ</p> <p>ア. 新キャリアパスに則って各職員が計画的にスキルアップしていくよう取り組みます。</p> <p>イ. 多様化する支援対象者や働き方について職員が理解を深めるため、</p>

2. 各センターの目標

センター内外で積極的に学び、支援に活かします。

① **<横浜南部就労支援センター>**
(概況)
横浜市という国内屈指の大きな自治体で、非常に多くの関係機関と情報共有を求められている反面、職員数も少なく、多くの機関との共通認識を持つには時間がかかる状況にあります。そのため、市内9か所の支援センターが連携し、合同での研修会実施や、各機関との連絡会議などを実施しています。

(目標)

➤ 新規就労者数	35名
➤ 新規登録者想定数	70名

- ア.新規相談者向け説明会を定期的実施し、一次相談の機会を増やします。
- イ.相談者及び関係機関と意思疎通を図りながら、就労支援や福祉サービスにつなぐ支援を行います。登録期間が長い求職者については、現況調査を実施して支援ニーズの確認を行います。
- ウ.就労者向け余暇支援と勉強会の開催頻度を増やし、就労者が仕事や生活上の心配ごとを相談できる機会を拡大します。
- エ.医療や専門相談機関との連携を更に進めることで、就労にとどまらない多様な相談に対応していきます。
- オ.横浜市内の就労支援センターと協働し、関係機関との連携強化や地域の就労支援力向上につながる取り組みを行います。

② **<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>**
(概況)
藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町の湘南東部圏域で1か所の就労援助センターとして、地域事情に応じた就労に関する様々な相談を受けています。年々増加する相談件数と多様化する相談内容に対して、行政や関係機関との連携を広げながら対応し、事例検討会やスキルアップ研修などの企画運営を通して、地域全体の就労支援力向上を目指しています。また、藤沢市と協働で企業向けセミナーの開催や体験実習受け入れ先企業の開拓なども行い、地域の障害者雇用の更なる拡大に取り組んでいます。

(目標)

➤ 新規就労者数	60名
➤ 新規登録者想定数	90名

- ア.就労相談だけに限定されない生活面や就労準備に関するニーズが増えていることから、福祉サービスや相談支援・行政へつなげる支援を行い、関係機関との更なる連携強化を目指します。
- イ.藤沢市職場体験実習の事務局として、在宅求職者と地域の企業をつなぐ機会を増やし、求職者に対しては就労意欲の向上、企業に向けては雇用機会の拡大を目指します。
- ウ.例年主催している地域支援機関との事例検討会を引き続き開催し、連携強化と地域全体の支援力向上を目指します。
- エ.増加する登録者に対して、確実な状況把握とそれぞれの就労段階に合わせた支援を目指し、昨年度導入した幕張版ワークサンプルの実施を通して、各職員のスキルとノウハウを高めていきます。

③ **<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>**
(概況)
川崎圏域の障害者就業・生活支援センターとして、就労支援におけるコーディネイトの役割を担い、市内3か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、行政等多くの関係機関と課題を共有

し、解決に向けて取り組むことが求められています。

(目標)

➤ 新規就労者数	65名
➤ 新規登録者想定数	100名

ア.近く登録者が1,000名を超えることが予想されることから、登録者の状況把握を行うとともに、支援体制の効率化を図ります。

イ.すぐの就労が難しい在宅求職者に対して、福祉サービスや行政につながる支援を実施します。また、求職者全体に対して川崎市の体験実習事業や短時間雇用事業などを活用し、就労へのステップアップを進めます。

ウ.生活困窮者のうち障害が窺われる方への就労支援を、関係機関との連携をもとに促進していきます。

エ.地域の就労支援機関のコーディネーター役として、ネットワーク会議、勉強会、就労移行支援事業見学会などを実施し、市内の関係機関とのネットワークを深めます。

オ.川崎市内3か所の援助センターやわーくす大師、ウイング・ビートとの連携を密に行い、情報や支援ノウハウを共有します。

IV. 法人本部

【管理部】

<p>重点目標</p>	<p>① 職員採用活動の繁忙化など管理部業務の増大に対応するため、人事担当セクションの設置を含む部内再編の具体化を図ります。</p> <p>② 働き方改革に向けた取り組みの一環として、同一労働同一賃金ルールへの対応、ハラスメント対策の強化に向けた具体的措置を講じます。</p>
<p>1. 総務・経理・人事・労務・庶務</p>	<p>① 経理事務の適正遂行を維持するため、専門家からの定期的な支援・指導を受け、正確性の向上と事務の効率化を図ります。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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を活用します。</p> <p>④ 改訂予定の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。</p> <p>⑤ 採用・研修等、常設が必要とされてきたセクションのあり方を検討し、設置に向けた準備に取り組みます。</p>
<p>2. 法人運営</p>	<p>① 理事会、評議員会の開催、監事監査の実施等、適切な法人運営に努めます。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 法人が運営する各施設が防災拠点となるよう、マニュアルや備蓄の整備、二次避難場所としての職員招集、避難所開設等のフロー、マニュアルの浸透などの対策に着手します。</p>

【経営戦略室】

<p>重点目標</p>	<p>① より適正な法人運営を図るため、役員体制のあり方を検討し、必要な改革を行います。</p> <p>② 新たに民間運営を受託する港北はびねす工房、民間移譲となる川崎市わーくす大師、指定管理者更新となる横浜市新杉田地域ケアプラザについて、行政や利用者等からの期待に応えられる運営がなされるよう積極的に支援します。</p>
<p>1. 調査・企画・広報・政策</p>	<p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 月次のヒアリングを実施し、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ながら、戦略的事業展開を図ります。</p> <p>④ キャリアパスバージョンアップ版の浸透と定着化を支援します。</p> <p>⑤ ネットワーク委員会を主宰し、安全かつ適正なネット環境とその運営を図ります。</p>
<p>2. 設立母体との連携</p>	<p>① 電機連合神奈川地方協議会との強固な連携を保持するため、障害福祉委員会に参画します。</p> <p>② 福祉活動の促進と設立母体との連携を図るため、福祉相談員を派遣するとともに地協の各種事業に協力します。</p>
<p>3. 全国就労移行支援事業所連絡協議会事務局</p>	<p>① 全国就労移行支援事業所連絡協議会の事務局として、就労移行支援事業所相互の連携とその必要性・重要性を検証し、障害者の一般就労の促進をより一層図るための国、自治体等に対する施策提言機能を担います。</p>