

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 令和3年度 事業方針

令和2年度は新型コロナウイルスの大規模な感染拡大により世界中が大混乱に陥り、我が国においても生活様式の変更や医療崩壊の可能性が指摘される等、日常が激変するに至りました。また、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が2回にわたり発出され、当法人の事業も大きな影響を受けました。そのような状況の中でも、我々の実施する福祉事業は利用者の生命や生活を守る上で事業継続が強く求められていることから、BCP（事業継続計画）の策定と並行し感染予防を徹底するとともに支援方法を工夫・変更しながらサービスを提供してきました。途切れることなくサービス提供を継続できたことについては、種々ご協力いただいたご利用者・ご家族の皆様、地域の皆様、関係機関の皆様に対し、感謝の念に堪えません。

令和3年度は、介護報酬、障害福祉サービス等報酬ともに改定の初年度に当たると同時に6か年で策定している当法人の発展強化計画（第3次中長期計画）の後半3か年がスタートします。各サービスにおいては、新しいルールや加算を分析し、サービス提供に可能な限り反映させていくと同時に、ローリング作業を行った発展強化計画をあらためて推進していく年度となります。国レベルでは地域共生社会実現のための社会福祉法等が一部改正施行、障害者雇用・福祉施策の連携強化の動きや障害者雇率の改定、自治体レベルでは国の基本指針を受け、第8期介護保険事業計画並びに第5次障害者計画が新たに策定されます。介護保険事業や障害福祉サービス事業以外の地域包括支援センター、公益事業の就労援助センターでも国・自治体の動きに注視していく必要があります。

法人設立から四半世紀が経ち、ここ10年で事業所の新規開設だけでなく、既存の事業所でも受託事業の拡大等があり、収入は5億円規模から8億円規模に拡大しました。しかし、度重なる制度改正や報酬改定を受け、将来に向けた継続的かつ安定的な収支の確保を可能にするには困難な時代となっています。そのような状況下において、令和2年度に横浜市港北福祉授産所（就労継続支援B型）の民営化運営法人の決定を受け、新たに「港北はびねす工房」として新施設をスタートさせました。続いて令和4年度に民営化される横浜市戸塚福祉授産所（就労継続支援B型）についても運営法人に選定されており、すでに開所に向けた準備を開始していますが、こちらは就労した利用者の高齢化への課題対応が大きな目標の一つとなります。こうしたイニシャルコストの削減と円滑な利用者獲得を同時に適えることができる方法による事業拡大を図りながら、法人理念の具現化と経営基盤の安定化を推進しているほか、川崎市の指定管理者制度により運営している川崎市わーくす大師についても令和3年度より民間移管され、建物譲渡を受けた上で民設民営の「わーくす大師」としてリニューアルスタートさせます。これらの施設では法人本部と同様、建物設備管理に意を配し、既存の建物をできるだけ長く使い続けるなどの経営努力を払いながら、行政直営や指定管理から外れることで、さらに民営の良さをアピールできるような事業展開を目指します

新型コロナウイルス感染症が収束に向かうには、まだしばらく時間がかかると予想されますが、令和3年度も職員一丸となり事業継続を図りながら、我々が提供するサービスはご利用いただいている方々にとって必要不可欠なものであるという認識のもと、将来の成長に向けて準備を進める年度といたします。

令和3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
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
港北はびねす工房	<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 ● 財務・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、事業・活動の企画実施 ● 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：報酬改定に伴う新たな基準に沿った加算取得と体制整備を行い、安定した経営基盤を築きます。</p> <p>① 平均利用者数 28 人/日を目標とし、収入の安定化を図ります。 ② 報酬改定に伴う新たな基準に沿った個別機能訓練加算取得と体制の再構築をします。 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 新たな加算取得に向けた体制やアウトカム評価等の検証を行います。 ⑤ 感染症対策と職員のメンタルヘルスのバランスをとりながら、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>
<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> <p>① 要介護のプラン作成件数を年間 1,560 件(130 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 AI を導入し、自立支援・重度化防止などに資するケアプランの作成ができるようにしていきます。 ⑥ 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。また研修はオンラインによる研修の受講も行っていきます。 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>
<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> <p>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 認知症カフェの新たな立ち上げに向けた取り組みや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 地域に向けた詐欺や消費者被害防止、ケアマネジャーを通じた ACP 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 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 資質向上を目的とした地域のケアマネジャーを対象とする医療相談会を開催します。 ⑩ 事業対象者・要支援者の主体性・意欲を引き出す目標志向型の介護予防ケアマネジメントが展開されるよう、ケアマネジャーを支援します。</p>

	<p>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。</p> <p>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>
<p>4. 地域活動 交流事業</p>	<p>重点目標：区行政と協働し第4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。</p> <p>① 地域行事等や地域で行われている活動への参加を通して、地域住民との信頼関係構築に努めます。</p> <p>② 「キッチンうめちゃん」や「ひよこカフェ」など、地域で活動をしている方の思いが、取り組みとして必要な方につながるようサポートをします。</p> <p>③ コロナ禍でも地域住民の交流の機会やつながりを維持できるよう、自主事業の開催方法の工夫や見直し、必要に応じて新たな取り組みを検討します。</p> <p>④ 誰もが暮らしやすい地域づくりのために、障害者いそご地域活動ホームいぶき等との連携を強化し、地域の障害者の理解を深める啓発に取り組めます。</p>
<p>5. 生活支援体制 整備事業</p>	<p>重点目標：地域情報誌の発行や SNS を利用して、地域への情報発信を強化していきます。</p> <p>① 地域ケアプラザ事業等で地域住民等へアンケート調査や、地域アセスメントシートから、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、関係機関と協力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。</p> <p>② ケアプラザや空き家活用拠点である Y ワイひろばにて、ICT の普及啓発と活用促進や高齢者の居場所づくり、多世代交流のための主催事業を展開していきます。</p> <p>③ 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、地域交流コーディネーターや地域住民、関係機関と連携を図ります。</p> <p>④ 地域活動情報誌の発行と SNS の活用を進め、地域の良い取り組みや活動者の紹介、ケアプラザからのお知らせ等をタイムリーに発信できるように地域に向けた情報発信の強化に取り組んでいきます。</p>
<p>6. 運営全体</p>	<p>① 新型コロナウイルス感染症の拡大等有事の際に備え、必要な情報の収集と発信、感染防止策の実施、事前対策等を徹底していきます。</p> <p>② 現行の運営体制による最大限の収益獲得に向けた取組の推進を図ります。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ ケアプラザ新体制に向け法人や各部署で職務ごとに求められる役割に即した人材育成、人材確保を行っていきます。</p> <p>⑤ 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 新型コロナウイルスの感染状況を注視しながら、より安全な施設運営に注力します。また、法定雇用率上昇も鑑み、労働市場及び生産市場に与える影響を精査し、就労者の輩出及び定着支援、生産活動が滞ることないよう支援します。</p> <p>② 報酬改定初年度の為、各事業において制度に沿った事業運営を行い、安定した経営を目指します。</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5名、下半期5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16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 「デイリーワーク」を集団プログラム、個別プログラムそれぞれに活用できるよう体系化を図ります。</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 安定的な作業量確保に努め、平均工賃月額35,000円以上を目指します。</p> <p>④ 『働く』に焦点を当てた個別支援計画書を確立します。</p> <p>⑤ 個別の状況に応じて、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95%以上を目指します。</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 定着支援計画と支援レポートの整合性を保ち、関係機関と共通認識のある支援を提供します。</p> <p>④ 個別の状況に応じて、IT機器を活用した支援を提供します。</p> <p>⑤ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</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 勤続10年以上の長期就労者を対象とした面談をスケジュール化し、必要な支援が適宜提供できるよう、地域支援機関との連携体制を強化します。</p> <p>④ 市場の在り方に即した生産活動を行えるよう受注先の検討も重ね、毎月概ね180万円の生産活動収入を継続できるようにします。</p> <p>⑤ 作業室並びに施設外就労における災害ゼロを目指し、利用者・職員の意識を高めます。</p> <p>⑥ 将来を見据え、事業の在り方に即した人材確保ができるよう、職業支援員を含む職員体制の在り方検討します。</p>

【わーくす大師】

<p>重点目標</p>	<p>① 指定管理施設から民設民営の施設に変わる初年度にあたり、これまで検討してきた「これからの施設運営」へ向けた、具体的なスケジュールを構築し、変化に向けて始動します。</p> <p>② 報酬改定で求められる新たなサービス内容や、コロナ禍での「新たな生活様式」に基づくサービス提供方法について検討し、具体的なサービス提供を実現します。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (30名定員)</p>	<p>① 年間15名以上の就労者を輩出します。(上半期8名:下半期7名)</p> <p>② 一日あたり平均利用者数30名を目指します。</p> <p>③ 年度当初の新規利用者受け入れに加え、年間を通じて利用者の獲得にできるよう、特別支援校等への営業活動を進め、年間新規利用者数20名を目指します。</p> <p>④ 施設外実習の機会を多く提供し、就職へ向けた利用者のモチベーションづくりと、的確なジョブマッチングに向けたアセスメントとして活用します。</p> <p>⑤ TTAP やコグトレなど、作業プログラムとは異なる、職業性のアセスメントツールを取り入れた、新たなわーくす大師の就労支援スキームを検討します。</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。</p> <p>② 一日あたり平均利用者数20名を目指します。</p> <p>③ 平均月額30,000円を超える工賃が継続して支払えるよう、施設内作業の売上上昇に向けた作業の見直しだけでなく、施設外実習にも積極的に取り組みます。また、支給工賃の時給見直しに着手します。</p> <p>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. 就労定着支援事業</p>	<p>① 報酬改定の内容を反映し、適切で効果的な、新しい定着支援のサービス提供の在り方について検討し、実行します。</p> <p>② コロナ禍で実施が難しくなっている就労者に対する集団での支援について、従来の手法(同窓会や「ほっとスポット kawasaki」)をベースに新しい支援方法を検討し、実施します。</p> <p>③ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</p>
<p>4. 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ます。</p> <p>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。</p> <p>③ 今後の事業の在り方や体制について検討します。</p>
<p>5. 運営全体</p>	<p>① これまで検討してきた指定管理終了後の施設運営について、具体的な収支予測を基に、これからの施設運営スケジュールを策定し、変化に向けて始動します。</p> <p>② コロナ禍での新たな生活様式に応じた生活課題等に対応するためのプログラムや支援方法を検討します。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 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「コミュゼミ」を開催していきます。</p> <p>⑥ 川崎周辺地域の法人内事業所(中部就労援助センター、ウイング・ビート、港北はびねす工房)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 利用者のニーズに合わせた施設内の事務系プログラムや施設外事務実習の充実を目指します。また効果的な在宅訓練プログラムの内容やその運用についても検討します。</p> <p>② 社会情勢を踏まえ、オンラインでの就労者定着支援や交流の場の提供について再検討します。</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>② 平均契約者数19名、通所率85%を見込み、一日あたりの平均利用者数17名を目指します。</p> <p>③ 社会情勢の変化に伴い、施設外実習による訓練だけでなく実習の代替として受注している業務への挑戦を含め、一日あたり平均8名の施設外訓練を実施し、一人ひとりの訓練フローに沿って計画的に機会提供をします。</p> <p>④ 事業所内の事務系プログラムを充実させ、在宅訓練を含め利用者の希望に合わせたプログラムの提供を目指します。</p> <p>⑤ 利用者獲得のために川崎市、横浜市の区役所に向けて定期的に利用者の状況や就労者実績の報告を行い、ケースワーカーとの連携を強化しながら、地域と信頼関係を構築します。また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 毎月の支援実施率100%、就労者の1年定着率90%を目指します。</p> <p>② 令和2年度の就労者イベントへの集客状況と就労者アンケートを元に、オンラインでの面談や交流会の在り方を再検討します。</p> <p>③ 令和2年度に引き続き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上げられ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>④ 転職のニーズに関しては、対象者の将来に向けて就労先企業と慎重に話し合い、スムーズな退職支援と定着支援継続を目指して計画的に進めます。</p> <p>⑤ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</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 令和2年度に引き続き都内、神奈川県内の大学や専門学校に向けて広報活動を行い、利用に繋げていくことを目指します。</p> <p>③ 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>④ 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>⑤ 川崎市、横浜市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> <p>⑥ 高津区PTA協議会と連携し、地域区民を対象とする、発達障害者の就労に関する情報発信のイベントを行います。</p>

【ミラークよこすか】

<p>重点目標</p>	<p>① 増加傾向の希望職種(事務系など)への就労支援を強化するため、必要な支援プログラムなどを検証・強化します。</p> <p>② 求人数が少ない横須賀・三浦及び近隣地域で就職を希望する方に多くの応募機会が提供できるよう、企業開拓に力を入れます。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<p>① 新規利用者 10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 19名以上を目指します。</p> <p>③ 年間 10名以上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 横須賀、三浦、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 事務系を中心に、職種の理解やスキルアップに繋がる支援プログラムの運用を開始します。</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 WEB 面談を導入するなど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 新型コロナウイルスの感染対策を講じながら、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>⑤ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</p>
<p>3. 運営全体</p>	<p>① 前年度改定したパンフレットのマイナーチェンジを実施するとともに、関係機関等へ配布し掲示を依頼します。</p> <p>② 現在、利用している WEB サイトでの広報の効果を検証し、これからの広報活動の在り方を決定します。</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名以上の体験利用者を受け入れます。 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。</p> <p>⑤ 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>⑥ 新任職員にエルダーを設定し、日常的な業務やルールなどの指導を行います。</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、利用する方が過ご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>	<p>① 年間を通し安定した授産作業を受託し、利用者平均工賃 16,000 円/月を目指します。</p> <p>② 令和 4 年度の第三者評価の受審を控え、利用者処遇に関わる記録の管理、個別支援計画の適切な執行、必要な規定の整備を整えていき健全な事業所運営を行います。</p>
<p>1. 就労継続 支援 B 型事業 (35 名定員)</p>	<p>① 利用者の工賃アップを目指し、新規作業や営業活動を積極的に行います。また、作業の効率が上がるような作業室の運営を行います。</p> <p>② レクリエーション、遠足、スポーツなど事業所内外での行事を通じ、利用者と一緒に「お金を使って日常生活を充実する意味」を考えられる行事を計画します。また、体を動かしながら楽しめる活動を行い、利用者の健康の維持、増進を目指します。</p> <p>③ 就職を目指す前に必要な社会規範や職場でのルールを習得するためにグループワークや講義を実施し、企業見学や企業実習を通じて就職のイメージが持てるプログラムを実施します。</p>
<p>2. 運営全体</p>	<p>① 適切な利用者処遇を行うため、部署内での研修の場を設け職員一人一人の支援力の向上に努めます。</p> <p>② 作業室、施設外作業における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。</p> <p>③ 支援技術の向上を図る為、部署内研修の実施、外部研修へ職員を派遣します。</p>

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 style="text-align: center;">重点目標</p>	<p>① これまで培った就労支援ノウハウや他機関との連携や関係性を活かし、相談事業内で2,700名を超える登録者と年間300名近いの新規相談者の多様な相談について計画的な支援を行います。</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、支援ツールを活用し、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を行います。</p> <p>イ. 支援計画の作成を促進し、求職支援並びに定着支援を計画的に実施します。</p> <p>ウ. 感染症対策に配慮し可能な範囲で、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を活用して就労支援を行います。</p> <p>エ. 定着支援において従来の巡回訪問や対面支援に加えて、オンラインによる面談や勉強会、インターネットの視聴コンテンツの活用など新しい支援方法を取り入れ、就労者が継続的に相談できる環境づくりと不安解消、課題への対応を行います。</p> <p>企業支援</p> <p>②</p> <p>ア. 令和3年3月施行の障害者雇用率改定への対応として、中小企業の雇用促進を目指し、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て積極的に企業にアプローチしていきます。</p> <p>イ. 行政機関等と共同して、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. 新たに拡大しつつある、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について、制度・法律との整合性を確認しながら対応を行います。</p> <p>エ. 雇用の拡大に伴って定着支援者が増える一方、雇用情勢の影響を受けて就労継続が難しくなることも想定されるため、企業との情報共有を丁寧に行って定着支援に取り組みます。</p> <p>関係機関との連携</p> <p>③</p> <p>ア. 情報共有頻度が増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、各地域で構築してきた相談支援や就労支援の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>④ 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、センター内外で積極的に学び、支援に活かします。</p>

2. 各センターの目標

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.感染症予防対策をしながら新規相談者向け説明会を定期的を実施し、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、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.就労者向けにオンライン面談や勉強会の機会を設け、仕事や生活上の心配ごとを相談できるようにします。
- エ.医療や専門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・寒川町における唯一の就労援助センターとして、地域の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、二市一町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、関係機関とのさらなる連携強化を目指します。
- イ.ピアサポート活動を更に展開し、定着支援における先輩就労者からのアドバイスの場を作り、また求職者に対しては就労意欲の向上の機会を目指します。
- ウ.地域支援機関との事例検討会を引き続き主催し、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、支援の方法や頻度について検討し、オンライン支援などをさらに拡充します。
- オ.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、引き続き、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.1,000名超の登録者を支援するため、登録者の的確な状況把握を行います。定着支援対象者は600名以上いることから、企業と就労者自身の取り組みによって就労定着することを目指し、センターの関わりはナチュラルサポートとなるよう推進していきます。

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げる支援を実施します。また、求職者には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、ネットワーク会議や研修会などを実施し、市内の関係機関とのネットワークを深めます。また、オンラインでの支援や会議を推進するために、各関係機関に対してサポートを行っていきます。

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、港北はびねす工房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 経理部門と総務部門の 2 極化を図り、財務・経理担当と採用事務局やキャリアパス制度の運用を含む総務・人事・労務担当を明確にし、法人本部事務局としての管理部強化を目指します。</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、年次有給休暇の時間帯取得等に向けた具体的措置を講じます。</p>
<p>1. 総務・人事・労務</p>	<p>① 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クラウド化し、更なる活用を図ります。</p> <p>② 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>③ キャリアパス運用会議を存続させ、管理部における採用・研修等に係る常設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>④ 総務部門の新たな業務執行体制を確立します。</p>
<p>2. 財務・経理</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 経理部門の業務執行体制強化を目指します。</p> <p>③ 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>④ 新杉田駅連絡通路の管理業務を(株)シーサイドラインに委託した上で設備点検等の保守・管理を行います。</p>
<p>3. 防災・安全衛生</p>	<p>① 管理部長を防火管理者とする消防計画書に基づき、年 2 回の避難訓練、応急救護訓練、設備点検等を実施するほか、所轄消防署の立入検査等に対応します。</p> <p>② 新杉田駅複合施設 4 者共同防火管理協議会に参画し、建物全体についての共同防火管理業務を運営します。</p> <p>③ 管理部長が衛生管理者となり、総務主任が事務局を担う安全衛生委員会を運営し、月例の委員会開催、年 2 回の理事長巡視及び委員による相互巡視を実施する等、安全衛生活動計画を遂行します。</p>
<p>4. 法人運営</p>	<p>① 任期満了に伴う役員等改選、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 専門家からの提案を受けながら内部統制の整備・強化を図るとともに法改正後の会計、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目指します。</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に向けた適切な役員等の改選を執行し、新たな役員体制による引き続きの必要な改革を行います。</p> <p>② 新たに民間運営受託が決定した横浜市戸塚福祉授産所の令和4年度運営開始に向け、戸塚 B 型プロジェクトチームを立ち上げ、諸準備にあたります。また、川崎市から移譲されるわーくす大師に関しても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. 制度・施策に係る事業の調査・研究</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>2. 計画立案、政策提言、事業・活動の企画実施</p>	<p>① 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>② 中長期計画の進行管理と政策提言、新規事業の企画等を行います。</p> <p>③ 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>3. 関係・関連機関との連携</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、障がい福祉委員会に参画するとともに福祉相談員を派遣し、地協の各種事業に協力します。</p> <p>② 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>