

令和4年度

事業計画書

社会福祉法人電機神奈川福祉センター

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 令和4年度 事業方針

新型コロナウイルスの猛威は、昨年度一時的に感染者数が減少したものの新たなオミクロン株の出現により、予断を許さない状況は継続しています。また、地震に限らず異常気象による豪雨などの非常災害も全国で頻繁に発生し、いつ我々の身近な地域で起きてもおかしくない状況です。そのような中で対人サービスを主とする福祉事業の運営は、利用者やその家族の生活に必要な不可欠なものであり、感染症や災害が発生した場合であっても感染対策等を講じながら、利用者に対して必要なサービスが継続的に提供されるよう、これらの発生を想定した日ごろからの備えや業務継続に向けた取り組みを推進する必要があります。介護サービスや障害福祉サービスで求められている感染症の発生及びまん延防止策等に関する取組み、業務継続に向けた計画等の策定や研修や訓練の実施、地域と連携した災害対策の推進、などを確実に進めていく必要があります。一方、今年度から義務化される高齢者や障害者虐待防止の更なる強化や身体拘束等の適正化に対しては、委員会の設置や研修の実施、適切な職場環境維持への措置など、事業所や法人として取り組むべきものが増えてきています。各事業所での第三者評価機関による受審等も順次実施し、サービスの基本的な質に関して確実に推進していかなくてはなりません。

これまで法人は、令和元年度に法人事業の一丁目一番地である就労移行支援事業を推進しつつ、就労継続支援事業B型の拡大による経営基盤の強化を目的に事業拡大を掲げ、令和2年度に横浜市港北福祉授産所の民間運営（港北はびねす工房）を開始しました。さらに本年4月より2カ所目の横浜市福祉授産所の民間運営となる「戸塚はなえみ工房」と命名した就労継続支援B型をスタートさせます。現在の利用者や保護者が動揺することのないよう、港北はびねす工房の経験を活かしながらスムーズな運営移管を遂行することが法人としての最低限のタスクとなります。法人運営では、事業拡大により拠点増とともに職員数も増加してく中で、新型コロナの影響もあり職員個人へのきめ細やかな対応が取りづらくなっている課題があります。キャリアパス制度の遂行と同時に賃金体系の見直しやベースアップなど賃金改善への取組み、個々の悩みやキャリアプランの聞き取り、処遇改善や研修体制の強化など人材育成や養成等、働く環境の整備に関し取り組みを進める年度といたします。

各事業については各々の事業計画に記しますが、地域福祉推進事業の新杉田地域ケアプラザにおいては、通所介護に関して、経営の健全化に向けた運営や稼働率の改善、他の事業に関しては、医療との連携推進や地域包括ケアシステム構築、地域保健福祉計画の推進、地域の団体との連携強化など、これまでの活動の推進と更なる強化を図ることを計画の中心といたします。障害福祉サービス事業においては、ぽこ・あ・ぽこと港北はびねす工房において第三者評価の受審、わーくす大師においては、就労移行支援事業の定員縮小など事業の再編成を実施し効率的な運営、小規模なウイング・ビート、ミラークよこすかにおいては、障害特性や地域特性を考慮した利用者獲得の取り組みと事業所環境やプログラムの構築、援助センター事業においては、増え続ける相談者の多様な相談への対応、地域でのコーディネート機能の醸成を計画の核とします。

国の動きとしては、介護保険法が2024年度改正を控え、障害者総合支援法及び障害者雇用促進法の改正に向けた動きもあり、法人の事業に直結する制度改正に関し注視していく必要があります。同時に一事業主としては常用雇用者数が100名を超える規模となり、労働諸制度の改正や社会保険制度の改正など様々な労務関係の法改正に対応していかなければなりません。6か年計画の5年目にあたり、中長期計画の後半3か年の中間年度となる平成4年度は、一昨年度見直した計画に基づき各事業で取組みを強化するとともに次期中長期計画に向けて準備を始める年といたします。

令和4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 ● 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
戸塚はなえみ工房	<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：経営の健全化に向け、人件費率及び稼働率の改善を図っていきます。</p> <p>① 一日あたり平均利用者数 24 名を目指します。 ② ご利用者に満足してもらえるサービスを一貫して行えるよう、常に進化し続けるデイサービスを目指します。 ③ 科学的介護の実現に向け、LIFE の導入検証を行うとともに機能訓練の質の向上を図り、利用者の満足度向上に繋げていきます。 ④ 生産性向上に向け、情報共有の工夫を図るとともに各職種別の会議や研修を企画し、支援に対する意識強化とスキルアップを目指します。 ⑤ 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 一月あたりの要介護プラン作成件数 128 件を目指します。 ② 一月あたりの要支援プラン作成件数 12 件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、共有する取り組みを行っていきます。 ④ 入退院時における医療機関等との連携促進により、ご利用者が地域において尊厳あるその人らしい生活を送れるよう、医療と介護の切れ目ない支援に向けたケアマネジメントの質の向上を図りながら、よりよい支援を展開していきます。 ⑤ 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。 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じて地域課題を把握・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 認知症の方への正しい理解や対応についての普及啓発活動として、小学校や地域に出向き、認知症サポーター養成講座を開催します。 ③ 認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向け、認知症カフェの新たな立ち上げに向けた取り組みを中心とした事業を展開していきます。 ④ 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。 ⑤ 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。 ⑥ 地域に向けた詐欺や消費者被害防止、民生委員やケアマネジャーを通じた ACP の啓発活動を行います。 ⑦ 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。 ⑧ 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。 ⑨ マップ作りを通じて、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。 ⑩ 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研修会や個別</p>

	<p>の医療相談会を開催します。</p> <p>⑪ 事業対象者・要支援者の主体性や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>⑫ 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>⑬ 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じて、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、サポートを継続します。</p> <p>③ 子育て世代等のニーズやITリテラシーに合わせ、SNSやホームページ等での情報発信並びにWebを活用した自主事業への参加申込み体制を拡充していきます。</p> <p>④ 参加者の減少や固定化等の課題を抱える自主事業について、より多くの方に健康維持、生きがいつくりの機会提供ができるよう、開催方法の工夫や見直しを行います。</p> <p>⑤ 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みます。</p> <p>⑥ 必要とする方に必要な社会資源が切れ目なくつながるよう、区内子育て支援機関と定期的な情報交換等を行います。</p>
<p>5. 生活支援体制 整備事業</p>	<p>重点目標：ヨコハマ地域活動・サービス検索ナビの情報公開に向け、最新の地域情報の収集並びに地域の団体・企業との連携強化を図ります。</p> <p>① 高齢者の居場所づくり、仲間づくりを目的とした「昭和の歌と共に」を継続開催するとともに、新たにICTを活用した防災、移動支援の講座等を開催します。</p> <p>② 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>③ 地域情報誌「ぷらむNEWS」とSNSを活用し、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のタイムリーな情報発信に取り組んでいきます。</p> <p>④ 「杉田地区社協買物支援倶楽部」、「磯子リビングラボ」、「はぶすぱラボ@Yワイひろば」等の地域の活動団体を支援し、地域課題解決や多世代交流の場の創出に取り組めます。</p>
<p>6. 運営全体</p>	<p>① 勤務環境を改善するために、在宅勤務のできる業務を切り出し、柔軟な働き方がしやすい環境整備を図ります。</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り組みの推進を図ります。</p> <p>③ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や担当者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p> <p>④ 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>⑤ 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>⑥ 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影響等による雇用市場の変化に対応し就労者輩出を継続できるよう、就労を目指す利用者への個別支援プログラムを充実させます。</p> <p>② 第三者評価を受審し、利用者処遇に関わる記録や個別支援計画の適切な運用管理、必要な規定の整備等の施設運営体制を確認し、法に基づき適切な運営を行うとともに利用者のニーズに対応した支援を行います。</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16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15名の新規利用者を受け入れます。</p> <p>④ 積極的に関係機関との情報共有、意見交換を行い個別支援計画作成や個別の状況に合わせたサービス提供に繋がります。</p> <p>⑤ 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>⑥ 集団プログラムでは「デイリーワーク」実施を継続し、個別プログラムにおいては応募職種を想定した模擬訓練の充実を図り、採用に繋がる訓練を提供します。</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 2021年度に改定した個別支援計画書を運用して工賃評価との連動性を高め、工賃アップを目指すためのサービスを提供します。</p> <p>⑤ 利用者の個別の状況に応じて関係機関と連携し、将来の方向性を検討しながら必要な調整を図ります。</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90%以上を維持します。</p> <p>③ 支援レポートのブラッシュアップを図り、就労定着支援計画との連動性を高めます。</p> <p>④ IT機器を活用した支援を前年度以上に展開するとともに、個別の状況に応じてIT機器を適切に使用できるよう支援を行います。</p> <p>⑤ 関係機関との連携を強化し、積極的な情報共有・意見交換をして就労定着支援計画作成や個別の状況に合わせたサービス提供に繋がります。</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を実施するとともに、新規配属の職員に対しては長期的な職員育成計画を基に育成を行い、職員のスキルアップを図ります。</p> <p>③ 50代以上の長期就労者を対象とした面談を計画的に実施し、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や単価見直しを重ね、毎月概ね180万円の生産活動収入を目指します。</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を検討します。</p> <p>⑦ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p>

【わーくす大師】

<p>重点目標</p>	<p>① 就労移行支援事業の定員変更に合わせて、作業室内のレイアウト変更や、作業訓練・講習プログラム等の見直しを図ります。</p> <p>② 新年度から施行する「工賃・訓練手当のきまり」について、改定後の工賃支給の状況と、生産活動の収支について分析し、改定の影響を検証します。</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3名:下半期7名)</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 年度当初の新規利用者受け入れに加え、年間を通じた利用者の獲得に向けて、特別支援校等への積極的な営業活動を進めます。</p> <p>④ 施設外実習の機会をより多く提供できるようにし、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 定員変更に伴い、多目的に利用できる講習スペースの確保等、作業室内のレイアウト変更を検討し、グループワークや模擬作業等のプログラムの見直しを実施します。</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。</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>⑤ 「工賃・訓練手当のきまり」改定後の工賃の支給状況や生産活動の収支を分析し、改定の影響をモニタリングします。</p>
<p>3. 就労定着支援事業</p>	<p>① 就労移行終了後から定着支援開始までの6ヵ月間の中で、的確な契約事務の準備を進め、遺漏のない契約事務を進めます。また、サービス提供にも漏れが発生しないよう、定着支援実施の管理を徹底します。</p> <p>② 開催が難しくなっている就労者に対する集団支援について、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>4. 運営全体</p>	<p>① 施設内のコロナ禍での、新たな生活様式に応じたプログラムや支援方法を検討します。</p> <p>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。</p> <p>③ 2021年報酬改定に伴い、施設での実施が義務付けられた、虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p> <p>④ 地域の知的・発達障害者を対象として、川崎南部就労援助センターや川崎市発達相談支援センター等と共働して開催しているミニデイ「コミュゼミ」を今年度も継続して開催していきます。</p> <p>⑤ 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> <p>⑥ 2023年度に実施を予定している福祉サービス第三者評価に向けて準備を進めていきます。</p>

【ウイング・ビート】

<p>重点目標</p>	<p>① 利用者獲得に向けて、援助センターとの情報共有や説明会での集客、教育機関へのアプローチを強化するとともに、新たな連携先の開拓やツールを模索しつつ、計画的かつ継続的に営業活動を行います。</p> <p>② 定着支援事業対象者の就労後の職務内容や雇用条件の変化について実態把握を行い、発達障害のある方のキャリアアップの状況についての情報を集めて、利用者やご家族様に向けて発信します。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<p>① 年間13名の就労者を輩出します。</p> <p>② 平均契約者数19.5名、通所率85%を見込み、一日あたりの平均利用者数17名以上を目指します。</p> <p>③ 施設内外の訓練プログラムを再検討し、発達障害のある方の職業や生活において、必要なスキルや経験を積み上げるための効果的な訓練を提供します。また外部講師による講習や企業見学等、利用者が就職に向けて必要な情報を得る機会を作ります。</p> <p>④ 定期企業実習の内容や頻度を精査しながら実践的な訓練をさらに充実させ、利用者一人ひとりが自身の働き方を具体的にイメージするための機会提供をします。</p> <p>⑤ 利用者獲得のために既存の受け入れ市町村の各機関に対して、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。</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 コロナウイルスの感染対策を徹底しつつ、利用者のニーズに合わせた対面での面談や交流会を企画・実施します。また状況に応じてオンラインでの対応も行います。</p> <p>③ 支援レポートの書式や提示方法を改めて検討し、効果的な活用を目指します。利用者の状況を企業と綿密に共有し、遅滞なく必要な支援を行います。</p> <p>④ 発達障害者の入社時の雇用条件や業務内容と合わせて、就労後5年を目安に、その時点での雇用条件や業務の変化について情報を集めます。また、一人ひとりの長期的なキャリアイメージをヒアリングしながら、企業の担当者と働き方や目標設定について話し合います。</p> <p>⑤ 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>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 全職員を対象に、積極的な外部研修への参加を促し、事業所全体の支援力を高めていきます。</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・情報交換ができる取り組みを実施します。</p> <p>⑤ 川崎市、横浜市の地域住民を対象とする、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> <p>⑥ オンラインによる利用者の就職活動や、職員の業務に対応すべく、レイアウトや備品の配置等を見直します。</p> <p>⑦ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p>

【ミラークよこすか】

<p>重点目標</p>	<p>① 体調等に不安がある方を対象とした休憩室の使い方やレイアウトの見直しを行い、職場等で活躍しやすい就労環境の確認や提案等ができる体制を目指します。</p> <p>② 週に2～3日程度の利用や、休憩を取りながらのトレーニングなど利用方法の多様化により運用が難しい場面がある訓練手当(工賃)の適切な支給方法について検証を行います。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<p>① 年間11名の就労者を輩出します。(上半期:6名、下半期:5名)</p> <p>② 1日あたりの平均利用者数17.5名以上を目指します。</p> <p>③ 10名以上の利用者に施設外実習・施設外作業の機会を提供します。</p> <p>④ 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>⑤ 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>⑥ これまで以上に柔軟な利用方法や体調不良の方への対応のため、休憩スペースの使い方やレイアウトの変更を実施します。</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面談など柔軟な支援方法でサービス提供ができるよう努めます。</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 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事業所の情報発信に努めます。</p> <p>② 2021年度の広報サイトの利用終了に伴い運用を中止しているブログに代わる新たな情報発信ツールの導入について検討を行います。</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。</p> <p>⑤ 事業所内における災害ゼロを目指し、職員・利用者とも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 見学対応の方法や職員の接客スキルを向上し、初めて来所される方や利用を開始して間もない方が過ごしやすい事業所環境を作ります。</p> <p>⑧ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p>

【港北はびねす工房】

<p>重点目標</p>	<p>① 第三者評価を受審し、利用者処遇に関わる記録の管理、個別支援計画の適切な運用、必要な規定の整備を行い、健全な事業所運営を目指します。</p> <p>② 利用者の自己決定や権利擁護に係る職員研修を実施し、施設運営に生かしていきます。</p>
<p>1. 就労継続支援B型事業(定員35名)</p>	<p>① 月平均工賃25,000円を目指すため、単価の見直しや営業活動を行います。また、作業の効率が上がるように作業工程の見直しを行います。</p> <p>② 利用者の自治会活動を行い、意見や要望を聞き取り、施設生活の改善やレクリエーションなどの余暇支援に生かしていきます。</p> <p>③ 就職を希望する利用者へ企業見学や企業実習を提供し、一般就労への支援体制を整備していきます。</p>
<p>2. 運営全体</p>	<p>① 適切な利用者処遇を行うため、部署内での事例検討などの研修を行い職員一人一人の支援力の向上に努めます。</p> <p>② 支援技術の向上を図るため、部署内研修の実施、外部研修への受講を積極的に進めます。</p> <p>③ 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>④ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p>

【戸塚はなえみ工房】

<p>重点目標</p>	<p>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、家族ともに安心して通所ができる運営を目指します。</p> <p>② 事業所運営に係る訓練等給付費並びに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、個別支援計画の作成と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>
<p>1. 就労継続支援 B 型 事業(定員 30 名)</p>	<p>① 戸塚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。</p> <p>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。</p> <p>③ 現在 16,000 円である平均工賃を 20,000 円の支給が目指せるよう既存の作業だけではなく新たな作業も開拓します。</p> <p>④ 利用者からの要望を取り入れた余暇活動を行います。また、高年齢の利用者が多くいるため、健康維持を意識できるプログラムも実施します。</p> <p>⑤ 新規利用者を受入れるため、戸塚区周辺の相談支援事業所、就労支援センター、特別支援学校と連携し、営業活動を行います。</p>
<p>2. 運営全体</p>	<p>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。</p> <p>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ともに、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。また、虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p> <p>③ 支援技術の向上を図るため、部署内研修の実施、外部研修への受講を積極的に進めます。</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>重点目標</p>	<p>① 多くの登録者と新規相談者の多様な相談に対応するため、社会情勢や雇用情勢を把握して支援を行います。</p> <p>② 地域の就労支援に関するコーディネート機能について自らの理解を深め、役割を継続的に地域に発信します。</p>
<p>1. 共通目標</p>	<p>① 就労支援</p> <p>ア. 聞き取りや支援ツール等を活用した就労アセスメントによって、求職支援並びに定着支援を計画的に実施します。登録者が各センター1,000人前後と多数であることに加え、就労に関する一次相談機能や多様な相談に対応するため、支援方法の再構築を進めます。</p> <p>イ. 既存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登録者への労働体験の機会充実に図ります。</p> <p>ウ. 対象者が増加している定着支援において、巡回訪問支援のみに限らず、必要に応じた面談、オンラインによる面談、勉強会、動画配信などによって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。配信する動画について、3センターでのノウハウの共有化を図ります。</p> <p>② 企業支援</p> <p>ア. 行政機関等と協働して、障害者雇用に関する中小企業向けセミナーや、企業向け出張研修などを実施する機会を持ちます。</p> <p>イ. ハローワークや職業センター、雇用促進センターと連携しながら企業の状況を理解して企業支援を行います。定着支援の際には支援計画を提案するなどして、企業が自立的に雇用管理を行うことを目指し並走的な支援を行います。</p> <p>③ 関係機関との連携</p> <p>ア. 地域の社会資源について機能や役割を理解して連携を深めます。</p> <p>イ. 就労支援における一次相談やコーディネートが主な機能であることを内部で再確認し、支援等を通じて地域の関係機関に発信します。</p> <p>ウ. 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。昨年度始めた事例検討会を継続するとともに、3センター合同の研修会を実施します。</p>
<p>2. 各センターの目標</p>	<p>① <横浜南部就労支援センター> (概況)</p> <p>横浜市内9ヶ所ある障害者就労支援センターのひとつとして、障害者及び雇用企業、その他関係機関からの相談を受けています。障害者雇用の在り方が多様化する中、また、様々な形態の就労支援が増え続ける中、一次相談窓口として就労にとどまらず幅広い対応力が求められています。また、地域の就労支援力向上を目指し、各就労支援センター及び自立支援協議会等と協働し、就労支援分野の核として障害者雇用の啓発に努めています。</p>

(目標)

➤ 新規就労者数	25 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、丁寧かつ臨機応変な一次相談に努めます。
- イ.求職者向けの就職活動プログラムを定期的に提供し、登録者が積極的に就職活動を行える機会を増やします。
- ウ.就労者向けに IT を活用した勉強会や余暇活動のプログラムを提供し、職場巡回のみに拠らない定着支援を実施します。
- エ.地域の障害福祉サービス事業所(主に就労移行支援事業)の情報収集をし、相談者への有益な情報提供に努めます。
- オ.横浜市障害者就労支援センター連絡会や自立支援協議会等と協働し、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。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.求職者の就労準備状況を的確にアセスメントし、福祉サービスや相談支援・行政へ計画的につなげる支援を行います。合わせて、福祉サービス機関に対してセンターの機能理解のための啓発活動を行います。
- イ.就労者向け、求職者向けそれぞれのプログラム提供により、登録者と関わる機会を持ちます。
- ウ.地域支援機関との事例検討会を主催し、関係機関との連携強化と地域全体の就労支援力向上につなげていきます。
- エ.1,000 名を超える登録者への支援方法を検討し、面談や訪問支援、福祉サービス機関在籍者への支援について、登録者や関係機関の理解を得て再構築を行います。

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ートの役割を担い、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	75 名
➤ 新規登録者想定数	100 名

- ア.求職者について相談の入り口を閉ざさず、一次相談からニーズ把握し、調整を行います。定着支援については、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、企業や就労支援機関へのナチュ

	<p>ラルサポートの啓発に努めていきます。</p> <ul style="list-style-type: none">イ. すぐの就労が難しい求職者を福祉サービスや行政につなげるための支援を実施します。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促進するとともに、県内の障害者就業・生活支援センター及び生活困窮支援の各機関との連携を行います。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、川崎市内3 援助センターや関係機関とのネットワークを深めます。また、地域の生活支援や専門機関へ就労支援のノウハウを提供していきます。オ. 法人内の障害福祉サービス事業所や横浜南部・湘南の各センターとの連携を行い、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>	<ul style="list-style-type: none"> ① 職員給与のベースアップ、実効性のある相談窓口の開設、法人本部機能の更なる充実に向けた経営戦略室との連携明確化など、本部機能のあり方検討を行います。 ② インボイス制度、電子帳簿保存法、社会保険の適用拡大等、各種制度改正への対応を的確かつ迅速に執行します。 ③ 女性活躍推進法・次世代法に基づき策定した行動計画を推進します。
<p>1. 総務・人事・労務</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 人事・労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。 ② 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の更なる活用を図ります。 ③ 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。 ④ キャリアパス制度の効果的運用に資するため、各種研修を実施するとともに新たなツールの開発に取り組みます。 ⑤ 職員採用に係る新たな媒体の活用と採用事務局の機能強化を図ります。 ⑥ 職員定着率の上昇に向けた具体的対策を検討します。 ⑦ 拠点及び職員数の増加に伴い煩雑となっている書類の受け渡し・管理方法について見直しを行います。
<p>2. 財務・経理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、業務執行体制強化を目指します。 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。 ③ 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。 ④ 予算編成作業を主導して取りまとめるとともに予算の適正な執行管理を行います。 ⑤ 執行中の費用について、費用対効果や実態を検証し、改善が必要と判断されるものについては、今後の方策を提言します。
<p>3. 防災・安全衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 ④ COVID-19をはじめ各種感染症対策の立案及び予防対策の周知・啓発に努めます。 ⑤ 職員メンタルヘルスケア仕組みづくりに取り組みます。
<p>4. 法人運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 理事会・評議員会の開催、監事監査の実施をはじめ、適切な法人運営に努めます。 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。 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。 ④ 法人が運営する各施設のBCP(事業継続計画)整備、マニュアルや備蓄

	<p>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、緊急時の対策について見直し・強化を図ります。また、虐待防止・身体拘束についての規定を法人単位でまとめます。</p> <p>⑤ 新事業所の開所に伴う業務量の増加に対し、遅滞なく事務処理がなされるように対応します。</p>
--	---

【経営戦略室】

重点目標	<p>① 戸塚はなえみ工場の民間運営開始が適切に行えるよう管理部と協働して支援します。</p> <p>② 中長期計画の進捗管理をしつつ、次期中長期計画策定に向け準備を整えます。</p>
1. 制度・施策に係る事業の調査・研究	<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>
2. 計画立案、政策提言、事業・活動の企画実施	<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 現在の中長期計画の進捗状況を管理しつつ課題を抽出し、次期中長期計画に向けた取組みを行います。</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、現場の ICT の促進を図ります。</p>
3. 関係・関連機関との連携	<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 NPO 法人化した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>