

令和5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5年度 事業方針

少子高齢化の進行を要因に生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気動向に伴い多くの産業分野における採用意欲も増大している中、介護・障害福祉サービス分野においても高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、当法人もその例に漏れず一部の事業所では人手不足が生じ、職員の採用事務が年中行事化しています。将来にわたって法人の事業・運営に的確な対応のできる人材を確保していくことが喫緊の課題となっているわけですが、このような状況を打破し将来に備えるべく、働き方改革への対応や職員の定着促進を図るための労働環境整備の推進に注力し、令和4年度までにキャリアパス制度の改訂や給与のベースアップ、相談窓口の開設などの具現化を順次図ってきました。

一方、社会福祉法人に対しては、平成28年の社会福祉法改正により、公益性・非営利性を確保し、国民に対する説明責任を果たすため、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、地域における公益的な取り組みを実施する責務規定が創設されましたが、社会福祉法人としての役割・機能に関しては、包括的支援体制の構築が行政の努力義務として位置づけられたことにより当法人の地域ケアプラザでもその推進を担ってきた重層的支援体制整備事業のスタートから2年が経過する中での検証とさらなる推進、令和4年12月10日に成立した改正障害者総合支援法の趣旨に謳われている障害者等の希望する生活の実現、障害者等の地域生活の支援体制の充実の措置を講じること等に関する具体的施策の立案が、現状求められる課題として挙げられると考えます。なかでも障害者の就労支援については当法人の生業とするところであり、障害者本人が希望する生活の実現に向けては社会福祉法人が中心となって地域で支える体制づくりを積極的に推進していくことが期待されていることから、このような障害福祉事業経営をめぐる議論や制度動向を踏まえ、地域共生社会を主導する社会福祉法人として、今後取り組むべき方向性について考察していく必要があります。

また、令和4年度に障害福祉サービス事業で発覚した個別支援計画未作成の事案について、二度と同様の事態を起こさないために法人や事業所内の相互牽制や内部監査の仕組みなどを早急に見直し、管理体制の強化を図るとともにこの事案を契機に各事業所の支援やサービス向上の推進に向けていきます。

折しも令和5年度は「変革への対応とさらなる進化を目指して」を基本理念とする第3期発展強化計画（2018～2023年度）の最終年度となりますが、その集大成を示すとともに昨今の高齢者・障害者福祉事業経営を取り巻く動向や令和6年度制度改正・報酬改定等に向けた国の議論等を踏まえながら地域共生社会を主導する社会福祉法人としての役割や機能の発揮、経営基盤の強化や地域の実状等に応じた事業展開など、今後取り組むべき方向性を具体的に描く「第4期発展強化計画」の策定を令和5年度の最重要課題と位置づけ、事業を展開してまいります。

令和5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	● 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	● 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	● 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	● 就労移行支援事業 ● 就労定着支援事業
	ミラークよこすか	● 就労移行支援事業 ● 就労定着支援事業
	港北はぴねす工房	● 就労継続支援事業B型
	戸塚はなえみ工房	● 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	● 障害者就労支援事業
	湘南地域就労援助センター	● 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	● 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	● 総務・人事・労務 ● 財務・経理 ● 法人運営
	経営戦略室	● 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】

1. 通所介護事業、横浜市通所介護相当サービス	重点目標：根拠のある質のよい介護を目指し、科学的介護推進体制加算の取得に取り組みます。 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 認知症の人への対応力向上を図るため、無資格者等への認知症介護基礎研修受講を進めていきます。 ④ 年間計画に基づき、法定必須研修を実施していきます。 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。
2. 居宅介護支援事業	重点目標：適切なケアマネジメント手法をふまえたケアマネジメントの実施を目指します。 ① 一月あたりの要介護プラン作成件数 124 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 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。 ④ ケアプランがケアマネジメントのプロセスを踏まえた「自立支援」に資する適切なケアプランとなっているか点検を行います。 ⑤ 他法人との合同研修を企画・開催し、ケアマネジャーとして個々のスキルアップを目指します。
3. 地域包括支援センター	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。 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、小中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、各関係機関と地域づくり・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。またケアマネジャー向けに成年後見制度の理解を図るための、研修会を開催します。 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。また拡大版としてのイベントも企画し、広く参加者を募っていきます。 ⑨ 高齢者情報の一覧を整備し、他機関との連携に努めます。 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の医療相談会を開催します。 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。

	⑫ 地域の質・量的データを基に、地域の高齢者の健康ニーズを把握し、フレイル予防の周知啓発を行うこと共に、地域参加促進・つながりを意識した介護予防活動グループ支援を行います。
4. 地域活動 交流事業	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。 ① スイッチ ON 杉田地区推進委員会の内容や構成を工夫するなど、地域の中で潜在化しがちな課題やテーマに対しても、地域全体で考えることができるような働きかけを行います。 ② 「キッチンうめちゃん」や「ひよこカフェ」等の参加者が、必要な時に必要なサポートや支援にスムーズにつながるできるよう、スタッフや区社協、関係機関との情報共有・連携に努めます。 ③ 子育て世代等のニーズに合わせ、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。 ④ サロンまどか等、高齢者の社会参加・外出機会創出を目的とした自主事業について、生活支援コーディネーターとの連携を強化し、現況の地域ニーズに基づいた開催内容の検討・実施等を行います。 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継続し、地域の障害者の理解を深める啓発に取り組めます。
5. 生活支援体制 整備事業	重点目標：関係機関や地域の団体・企業との連携強化を図り、地域課題の検討と緩やかな見守り体制の構築を進めます。 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、特に男性が参加しやすいウォーキング等の講座を開催し、男性の社会参加、外出機会の創出を図ります。 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。 ③ 地域情報誌「ぷらむ NEWS」と SNS を活用し、地域で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みます。 ④ スイッチ ON 杉田地区推進委員会、杉田地区社協買物支援倶楽部に事務局として参加するとともに、地域が主体となって地域課題の解決に向けた検討ができるように支援を行います。
6. 運営全体	① 第3期発展強化計画の達成状況を評価し、残された課題や新たな問題を踏まえ組織及び業務の整理・分析を行い、次期計画を策定します。 ② 勤務環境を改善するために、在宅勤務が可能な職員には適宜提案を行い、実績率のアップに繋がります。 ③ 災害等が発生した際でも、滞りなく支援が行えるよう、業務継続に向けた計画を策定します。 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ります。 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、人材確保を行います。 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、計画的に行います。

Ⅱ. 障害者福祉サービス事業

【ぽこ・あ・ぽこ】

重点目標	① 計画的な利用者確保に向け、行政、関係機関、計画相談支援事業所、特別支援学校等と密に連携を図り、安定した経営を行います。 ② 次期報酬改定を見据え、各事業区分に沿った支援内容を精査し、利用者のニーズや対象者に合わせたプログラムを検討、提供します。 ③ レイアウト変更後に伴い、発展強化計画(第3期6カ年計画 2018～2023)にある職員体制の在り方について検討し、プログラムや作業班体制に合った配置を行います。
1. 就労移行支援事業 (20名定員)	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) 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。 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ます。 ④ 企業実習挑戦計画書を基に、個々の支援体制を強化し、プログラムの充実を図り、採用に繋がる訓練を提供します 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。
2. 就労継続支援事業 B型 (30名定員)	① 年間1名以上の就労者を輩出します。 ② 一日当たりの平均利用者数30名を目指します。 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。 ④ 作業室内のレイアウト変更、生産ラインの見直しを行い、環境改善と生産活動の効率化に努めます。 ⑤ 外部作業に参加できる人を増やし、利用者の作業スキル向上に努めます ⑥ 将来的に就労を目指すB型利用希望者の受入れを検討し、関係機関と連携します。
3. 就労定着支援事業	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。 ② 毎月のサービス提供実施率95%以上を維持します。 ③ コロナ禍でイベント開催数が減っていましたが、定期的の実施することで余暇支援を充実させます ④ 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。
4. 運営全体	① 利用者意向調査を実施し、利用満足度向上の為の取組に繋がります。 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。 ③ 長期就労者の状況把握を行い、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。 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190万円の生産活動収入を目指します。 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。 ⑥ 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。 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。 ⑧ 第3期発展強化計画の達成状況を評価し、残された課題や新たな問題を踏まえ組織及び業務の整理・分析を行い、次期計画を策定します。

重点目標	① 新卒学生の新規利用者減少の背景の分析を深め、利用者獲得に向けた、施設運営の在り方やプログラムの見直し、新たな営業先・営業方法について検討します。 ② 福祉サービス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や施設運営体制を確認し、法令を遵守した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。
1. 就労移行支援事業 (20名定員)	① 年間10名以上の就労者を輩出します。(上半期4名:下半期6名) ② 一日あたり平均利用者数20名を目指します。 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、特別支援校等も含めさまざまな関係機関への幅広い営業活動を進めます。 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。 ⑤ 就職先での職務内容の変化に対応するために、施設利用者の適正把握のアセスメント項目のブラッシュアップに取り組みます。
2. 就労継続支援事業 B型 (20名定員)	① 年間で1名以上の就労者を目指します。 ② 一日あたり平均利用者数20名を目指します。 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。 ④ 長く働き続けることを目的に、体力向上を目指して導入した運動プログラムについて、川崎市南部リハビリテーションセンター南部地域支援室と連携を続け、その効果を検証します。 ⑤ 高齢利用者への対応について、法人内の他の事業所と情報交換をし、今後の対応について検討します。
3. 就労定着支援事業	① 40名を超える利用者の支援が継続する中で、新規利用の際のタイムリーな契約の案内や、利用開始後のサービス提供に漏れが発生しないよう取り組みます。 ② 同窓会や、ほっとスポット kawasaki の開催方法や内容について、利用者への支援の満足度調査等を行い、ニーズに応じた支援方法について検討します。
4. 運営全体	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 2023年の障害者総合支援法の改正で創設される、就労選択支援事業の制度理解を深め、具体的な事業開始の可能性と具体的な運営の新方法について検討します。 ③ 地域の知的・発達障害者を対象とし、コミュニケーションスキルの向上を目指したミニデイ「コミュゼミ」については、ここ数年参加者が減少している状況の中で、共同開催している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連携し、今後の展開について検討します。 ④ 川崎周辺地域の法人内事業所(中部就労援助センター、ウィング・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。 ⑤ サービスの質の向上を目指し、施設内外で開催される研修に積極的に参加し、学校や福祉施設への見学などにも取り組みます。また、施設として策定する職員の人材育成計画について検証します。 ⑥ 福祉サービス第三者評価を2023年度中に受審し、サービス内容の振り返りに活用します。

【ウイング・ビート】

重点目標	① 既存の営業先だけでなく、川崎障害者就業・生活支援センターからの求職者アセスメントや、他施設からの移行者の受け入れ等、新たな連携による利用者獲得強化を行います。また SNS や動画配信等の活用や効果を検証し、定期的に施設内の様子を外部に発信しながら施設への問い合わせに繋がります。 ② 就労者アンケートをもとに、一人ひとりの要望に合わせた定着支援面談を実施します。また定着支援事業終了者に対するフォローの在り方を再度見直し、就労先企業と相談しながらナチュラルサポートへのスムーズな移行を目指します。
1. 就労移行支援事業 (20 名定員)	① 年間 8 名の就労者を輩出します。(上半期:6 名、下半期:2 名) ② 平均契約者数 15 名、通所率 85%を見込み、一日あたりの平均利用者数 13 名以上を目指します。 ③ 職員による講義だけでなく、公的機関や生活支援機関から外部講師を迎え、利用者が定期的に専門家による生活や就労に関する知識を学ぶことが出来る機会を提供します。 ④ 神奈川県や東京都の委託訓練を活用し、施設内作業だけではなく企業実習を通して利用者一人ひとりの作業性や特性について様々な角度からアセスメントを行いつつ、利用者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。 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。
2. 就労定着支援事業	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。 ② 新型コロナウイルスの感染対策を行いつつ、就労者の野外での集合イベントや分散集合による屋内イベントを再開します。 ③ 就労者アンケート結果を参考にしながら定着支援レポートの書式を再編し、就労者自身が現状の課題や目標をより具体的に振り返ることが出来るように支援します。また今後のキャリアイメージの希望をもとに、一人ひとりの希望に添った定着支援を行います。
3. 全体運営	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。 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。 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。 ④ 事業概要を効果的に広報できるようにパンフレットの刷新を行います。 ⑤ 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。 ⑥ 令和 6 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、準備を進めます。

【ミラークよこすか】

重点目標	① 企業見学会や就労者向けのイベントなど、コロナウイルス感染対策により中止・削減していたプログラムを感染対策を継続しながら、従来の開催状況へ戻していきます。 ② 就労者の安定的な輩出を目指すとともに、新規利用者を確保し、経営の適正化を図ります。
1. 就労移行支援事業 (20名定員)	① 年間10名の就労者を輩出します。(上半期:6名、下半期:4名) ② 1日あたりの平均利用者数15名以上を目指します。 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。 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。 ⑤ 企業見学や体験実習先を開拓し、利用者の参加機会の増加を目指します。
2. 就労定着支援事業	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。 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。 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。 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を定期的に開催します。 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。
3. 運営全体	① 広報誌を定期的に発行し、地域の関係機関等へ情報発信を行います。 ② リーフレットのマイナーチェンジを行い、実情に沿った情報提供を心がけます。 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。 ④ 年間20名以上の体験利用者を受け入れます。 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。 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。 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。 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。

【港北はびねす工房】

重点目標	① 昨年度の利用者処遇における文書の不適切処理を受け、施設内のコンプライアンス対策を最重要課題と捉え、利用者処遇に加え、職員処遇や外部事業者との取引等の総点検を行い、改善をします。
1. 就労継続支援B型事業(定員 40 名)	① 月平均工賃 21,000 円を維持するため、単価の見直しや営業活動、作業工程の見直しを行います。 ② 定員を 35 名から 40 名に変更し、一日あたり平均利用者数 40 名以上を目指します。 ③ 利用者の自治会活動を行い、意見や要望を聞き取り、施設生活の改善や行事等の余暇支援に生かしていきます。 ④ 就職を希望する利用者へ企業見学や企業実習を提供し、新規就労者 1 名を輩出します。
2. 運営全体	① 利用者処遇におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、サービス管理責任者の役割を明確にし、個別支援計画の立案やモニタリングの実施、その書類交付に関してダブルチェックできる体制づくりを構築します。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、利用者が安心して利用できる施設づくりを目指します。 ② 作業活動におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、内部統制を強化し、外部事業者と適正な契約・作業工程等の総点検を実施し、適正な取引をします。また、新たなインボイス制度導入に伴い、その制度の把握に努めるとともに、適正な対応をします。 ③ 職員処遇におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、管理職が労働法や職員処遇に関する研修に参加し、その理解を深め、職員が働きやすい職場を目指します。また、職員が適切な利用者処遇ができる研修を計画的に実施します。 ④ 部署内でのコミュニケーションを活性化し情報共有の密度を上げていきます。また、法人と協議しながら組織を超えた相談しやすい仕組みづくりを構築し、職員を積極的に参画できるようにします。 ⑤ 川崎の安全衛生委員会に参画し、災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。

【戸塚はなえみ工房】

重点目標	① 昨年度の利用者処遇における文書の不適切処理を受け、施設内のコンプライアンス対策を最重要課題と捉え、利用者処遇に留まらず、職員処遇、外部事業者との取引等の総点検を行い、改善をします。
1. 就労継続支援B型事業(定員30名)	① 月平均工賃16,000円以上を確保し、さらに高工賃を支給できるよう、既存作業の受注や単価の見直しや新規作業の営業活動、作業工程の見直しを行います。 ② 契約者数28名、一日当たりの平均利用者数22名以上を目指します。 ③ 高齢利用者でも楽しめる行事を開催し、余暇活動の取組みを図ります。 ④ 地域の関係機関や特別支援学校からの実習を受け入れ、新規利用者を徐々に増やしていきます。
2. 運営全体	① 利用者処遇におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、サービス管理責任者の役割を明確にし、個別支援計画の立案やモニタリングの実施、その書類交付に関してダブルチェックできる体制づくりを構築します。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、利用者が安心して利用できる施設づくりを目指します。 ② 作業活動におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、内部統制を強化し、外部事業者と適正な契約・作業工程等の総点検を実施し、適正な取引をします。また、新たなインボイス制度導入に伴い、その制度の把握に努めるとともに、適正な対応をします。 ③ 職員処遇におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、管理職が労働法や職員処遇に関する研修に参加し、その理解を深め、職員が働きやすい職場を目指します。また、職員が適切な利用者処遇ができる研修を計画的に実施します。 ④ 部署内でのコミュニケーションを活性化し情報共有の密度を上げていきます。また、法人と協議しながら組織を超えた相談しやすい仕組みづくりを構築し、職員を積極的に参画できるようにします。 ⑤ 法人の安全衛生組織に参画し、災害ゼロを目指し安全衛生活動の推進を図ります。

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）

重点目標	① 就労についての一次相談機能やコーディネート機能がセンターの役割であることを地域に向けて継続的に発信し、相談者の多様な就労相談と幅広い障害内容について適切に対応します。 ② 障害者雇用率や社会保障・福祉施策などを十分に理解し、働き方の変化や社会情勢を把握して就労支援を行います。
1. 共通目標	① 就労支援 ア. 聞き取りや支援ツール等の活用と支援計画によって、求職支援ならびに定着支援を計画的に実施します。 イ. 障害者雇用率拡大への対応や、短時間就労などの様々な働き方のニーズに対応するための情報収集を行い、就労機会の拡大に取り組みます。 ウ. 就労者の定着支援では、必要に応じた職場訪問や面談以外にオンラインによる面談、メールや電話での相談、勉強会開催、動画配信など様々な方法によって相談できる環境づくりと不安解消、課題解決に向けた支援を行います。 ② 企業支援 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の実施機会を持ちます。また、障害者雇用率拡大に向けた企業訪問実施や、短時間雇用の事例を学んで行政機関と共に企業に働きかけるなど雇用機会拡大を図ります。 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。 ③ 関係機関との連携 ア. 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確認し、支援等を通じて地域の関係機関に向けて継続的に発信します。また、障害者総合支援法において「雇用と福祉の連携強化」が示される方針であることから、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。 イ. 就労支援機関と協働して研修や事例検討などの機会を持ち、地域の就労支援力向上に取り組みます ④ 職員のスキルアップ 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。 イ. 多様化する支援対象者や働き方、社会制度改定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の機会を持ち支援に活かします。3 センター合同の研修会などを継続的に実施します。
2. 各センターの目標	① <u>＜横浜南部就労支援センター＞</u> (概況) 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。

(目標)

➤ 新規就労者数	20 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対応を行います。
- イ.昨年度新たな試みとして実施した求職者向け勉強会の効果を精査し、さらに充実したプログラムを企画して登録者へ提供します。
- ウ.長期就労登録者を対象に、保護者を交えた面談等、現状に合わせたニーズ把握に努め、スムーズな支援が展開できるよう支援状況の情報更新をします。
- エ.横浜南部就労支援センターとして、一貫性のある個別支援計画書を作成します。
- オ.横浜市障害者就労支援センター第2期在り方検討会において、就労支援センターの在り方が精査されようとしています。国事業である就業・生活支援センターの動きを注視し、法人内センターとも意見交換をしながら、地域にとってより有益な就労支援センターとなるよう意見具申します。
- カ.法人内の障害福祉サービス事業所や川崎・湘南の各センターと情報や支援ノウハウを共有して連携します。

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。年齢層や生活背景において高齢や児童・教育など制度を横断するような多様な相談を受けるにあたり、行政や関係機関との連携を広げながら対応しています。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.主に求職者に対して適切な状況把握と就労段階に応じた支援を行うためのアセスメントを行い、個別支援計画を作成します。また、すぐに就労が難しい求職者に対し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。
- 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.地域の関係機関へ計画的に訪問し、センターの機能説明や情報交換などを行い、支援が必要な方にセンターの支援が行き届くための連携強化を図ります。
- エ.教育機関と協同して、卒業後支援に向け情報共有を行う会議を開催し必要な時に相談ができる関係づくりを行います。
- オ.短時間雇用に向けた情報収集を行い、関係機関への理解促進や開拓などのコーディネートを行います。
- カ.法人内の障害福祉サービス事業所や横浜南部・川崎の各センターと情報や支援ノウハウを共有して連携します。

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	80 名
➤ 新規登録者想定数	100 名

7. 求職者支援において、一次相談段階でのニーズ把握と、課題整理や支援の組み立てを方向性シート活用によって行い、職員全体で情報共有して支援にあたります。定着支援では、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に対してナチュラルサポートの考え方を啓発していきます。
- イ. 神奈川県や川崎市の労働部局と連携し、中小企業への障害者雇用拡大サポートを行います。川崎市経済労働局が開催する街頭相談会に協力することで、地域の相談ニーズを幅広く受ける機会を持ちます。
- 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連携して情報共有を行います。
- 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、市内 3 援助センターや関係機関との連携強化を図ります。また、地域の生活支援や様々な専門機関に対して就労支援ノウハウを提供し、地域の就労支援力向上に努めます。
- 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情報や支援ノウハウを共有して連携します。
- カ. 就労支援へのニーズが多様になってきていることから、市内 3 援助センターの在り方について検討を行います。

IV. 法人本部

【管理部】

重点目標	① 第4期発展強化計画策定の事務局機能を担い、策定作業の進捗コントロールとプロジェクト管理を行います。 ② インボイス制度、適格請求書等保存方式、電子帳簿保存法への対応を的確に行います。 ③ 外部相談窓口を開設し、職員が安心して相談できる環境づくりを目指します。また、在宅勤務制度の活用を推奨し、ワークライフバランスのさらなる充実を図ります。
1. 総務・人事・労務	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 職員の採用活動を掌る採用事務局としての所掌事務・権限の明確化を図ります。 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さらなる醸成を目的として、評価基準の再考などを視野に入れた研修を実施します。 ⑤ 職員採用に係る新たな媒体を模索し、獲得できる人材の拡充を図ります。 ⑥ 産業医や新たな相談窓口を活用し、各部署の課題や運営状況を適宜把握ながら法人内の連携を図ります。 ⑦ 拠点及び職員数の増加に伴い、リスクマネジメントの視点で書類伝達・管理方法のさらなる精度向上を検討します。
2. 財務・経理	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㈱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、要改善と提言した事項の改善状況を報告します。また、費用対効果等の検証を引き続き行い、改善が必要と判断されるものは今後の方策を提言します。
3. 防災・安全衛生	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、統括防火管理者として、複合施設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 産業医指導の下、休職者のフォローと復職プログラムの必要な改訂について検討します。
4. 法人運営	① 任期満了に伴う役員改選、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。 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 法人内での体系的な仕組みをもってBCPの策定義務化に対応した現行計画の点検・充実化に取り組みます。

【経営戦略室】

重点目標	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、引き続きの必要な改革を行います。 ② 第3期発展強化計画(2018～2023 年度)の最終年度となる令和5年度は、現計画の集大成を示すとともに第4期発展強化計画(仮称)の策定に鋭意取り組みます。
1. 制度・施策に係る事業の調査・研究	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。 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、国や自治体の政策に対して提言します。
2. 計画立案、政策提言、事業・活動の企画実施	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の取りまとめと合わせて、適切な事業運営が執り行われているか定期的なチェックを行います。また、法人内の内部監査機能を再構築します。 ② 第3期発展強化計画の進行管理と政策提言、次期中長期計画としての第4期発展強化計画(仮称)の策定作業を行います。 ③ ネットワーク部会を主宰し、安全かつ適正なネット環境とその運営を図ります。 ④ 新設される主任会議を含め、政策会議の機能強化と有機的連携の構築を目指します。
3. 関係・関連機関との連携	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。 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。