

平成28年度 事業報告

平成 28 年度に、社会福祉法人電機神奈川福祉センターが運営した事業は以下のとおりです。

社会福祉事業統括本部

地域福祉推進事業

新杉田地域ケアプラザ

- 通所介護・介護予防通所介護事業
- 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（新規）

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
- 自立訓練事業(生活訓練)

川崎市わーくす大師

- 就労移行支援事業
- 就労継続支援事業 B 型
- 指定特定相談支援事業(計画相談)（新規）

ウイング・ビート

- 就労移行支援事業

ミラークよこすか

- 就労移行支援事業
- 自立訓練事業(生活訓練)

法人・公益事業統括本部

公益事業

横浜南部就労支援センター

- 横浜市障害者就労支援事業

湘南地域就労援助センター

- 神奈川県障害者就労援助事業
- 障害者就業・生活支援センター
- 神奈川県生活支援事業

中部就労援助センター

- 川崎市障害者就労援助事業
- 障害者就業・生活支援センター

管理部

法人管理部

- 総務・人事・労務・経理
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会 事務局

※()内は昨年同時期実績

- 平成 28 年度、新杉田地域ケアプラザは、延べ 26,715 名(25,930 名)の高齢者・地域住民等にサービスを提供しました。
 - 通所介護・介護予防通所介護事業利用者数:延べ 10,055 名(9,944 名)
 - 居宅介護プラン・予防プラン作成数:延べ 1,618 名(1,507 名)
 - 地域包括支援センター予防プラン作成数:延べ名 2,146(1,792 名)
 - 地域包括支援センター相談・訪問件数:延べ 1,893 名(2,237 名)
 - 地域向け講習への参加者数:延べ 1,708 名(1,642 名)
 - 地域活動・交流事業参加者数:延べ 9,300 名(8,808 名)
- 平成 28 年度末で、当法人が支援をしている障害者は、1,996 名(1,824 名)です。
 - 就労者数:1,312 名(1,218 名)
 - 求職者数: 618 名(546 名)(就労移行支援事業利用者を含む)
 - 就労移行支援事業以外の障害福祉サービス利用者数:66 名(60 名)

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】

平成 28 年度目標	平成 28 年度 事業報告
1) 通所介護・介護予防通所介護事業	
重点目標	
安定経営を目指し、中重度者向けのプログラムを導入し、ご利用者の集客に努めます。	平成 30 年の介護保険改正を見据え、組織改革や環境整備を進めてきました。
<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 30 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職員の体制整備等を進めていきます。 ● プログラムの再評価を行い、中重度者の利用者を獲得できるプログラムを導入していきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 目標 28 人/日に対し、28.0 人/日(昨年 27.0 人/日)と目標は達成しました。新規利用者は職員体制を鑑みて、24 名と若干抑え気味にしました。 ● 午後の利用者数が伸び悩み、目標 18 人/回に対し 16.5 人/回(昨年 17.2/回)と目標には至りませんでした。新規利用者は 10 人/年と目標を達成しました。 ● 各職種の充足に向け、人材確保を行うとともに、法改正を見据えたダイの方向性を職員に周知してきました。 ● 中重度者を受け入れるための環境整備を行いながら、プログラムの見直しを検討してきました。 ● 区介護予防会議への出席やキャリアアップ研修受講など職員の育成に努めました。 ● 車両事故が 7 件、ヒヤリハットは 53 件ありました。
2) 居宅介護支援事業	
重点目標	
医療や地域との連携強化と質の高いサービスを提供していきます。	磯子区在宅医療連携拠点相談室との連携や個別地域ケア会議等に参加し、多問題ケースにおいても質の高いサービスを提供しました。
<ul style="list-style-type: none"> ● 要介護のプラン作成件数を年間 1,356 件(113 件/月)行います。 ● 要支援の年間プラン作成件数は、168 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。 ● 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主任介護支援専門員の配置を進めていきます。 ● 医療職種との事例検討会に積極的に参加するようにしていきます。 ● 地域包括支援センターや地域の福祉関係者と 	<ul style="list-style-type: none"> ● 要介護のプラン作成を年間 1,440 件(120 件/月)行いました。 ● 地域包括支援センターからの内部委託を 178 件(14.8 件/月)受託しました。 ● 安定経営を目指し、7 月に特定事業所加算Ⅲを取得しました。加算事業所として質の高いケアマネジメントを図るべく、週 1 回居宅会議を開催し、各介護支援専門員の支援状況等について情報共有してきました。 ● 個別ケース地域ケア会議に事例提供者として計 3 回参加しました。 ● 多問題ケースも含め積極的に困難ケースの受け

<p>連携しながら困難事例も積極的に受け入れていきます。</p>	<p>入れをしました。</p>
<p>3) 地域包括支援センター</p>	
<p>重点目標</p>	
<p>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>地域包括ケアシステム構築に向けて、地域ケア会議を8回開催し、地域づくりを推進しました。</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。 ● 認知症カフェの立ち上げに向けて、地域の活動を支援していきます。 ● 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。 ● 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。 ● 民生委員との要援護者マップ更新を行います。 ● 成年後見制度の相談会等を開催するなどして、相談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。 ● 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交流と協働し支援していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 磯子区・区社協と協働のエリア会議を毎月実施しました。9月には横浜市政策局政策課に協力頂き、GIS地理情報システム(地図上の様々な情報をPC等で統合し、情報の関係性やパターンを可視化するシステム)利用について研修会も行いました。 ● エリア内の介護事業所に対し、認知症カフェの見学同行や補助金申請の支援等を行い、2月に認知症カフェ「アミ」を立ち上げることが出来ました。 ● 個別ケース地域ケア会議を地域住民や自治会長、民生委員、協力医、サービス事業所などケースに合わせ参加者を選定し、軽度認知症の方への支援を中心に計6回実施しました。 ● 包括レベル地域会議は「一人暮らしの軽度認知症高齢者を地域で支える」をテーマに2回開催しました。 ● 6月から7月にかけて民生委員と要援護者マップの更新を行いました。 ● 民生委員対象に任意後見人の実務についてグループワークを交えて研修を行いました。 ● 勉強会を5回、事例検討会を10回、医療相談会を12回実施しました。 ● 介護者のつどいを12回開催し、介護者の負担軽減を図りました。 ● 目標志向型のプラン作成が出来るよう、委託事業所への指導を徹底して行いました。 ● 介護予防の普及啓発に向けた担い手発掘のため、介護予防サポーター養成講座を6回コースで行いました。 ● 既存の元気づくりステーション(身近な場所で、健康づくり、介護予防に取り組む横浜市事業)へのフォローを区と役割分担しながら行いました。

4) 地域活動・交流活動	
重点目標	
地域支援事業推進に向けて、地域包括支援ネットワーク構築のための職員・関係者の認識の共有化を図る取組をしていきます。	磯子区、磯子区社協等の職員や、地域の町内会・自治会役員等と連携を図り、地域支援事業推進に向けたネットワークの構築に取り組みました。
<ul style="list-style-type: none"> ● エリアの社会資源マップやリストを作成していきます。 ● 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、利用率を上げるための取組を行っています。 ● 施設内だけでなく、出前講座などを開催し、地域で事業を展開していきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 区・区社協と協働のエリア会議を毎月実施し、「アセスメントシート一覧表」「杉田地区地域支えあい活動集」を作成しました。 ● 第3期磯子区地域福祉保健計画(スイッチON磯子)に推進会議事務局として参加し、地域課題の分析等を行い、地域を主体とした取組の提案を行いました。 ● 地域の様々な会合やイベント・夏祭りなどに包括、生活支援コーディネーターと連携しながら積極的に出向き、地域情報の把握、地域課題の抽出に努めました。 ● 利用福祉団体増加に向けたケアプラザの会場利用促進を進め、新たに9団体に利用登録していただきました。 ● 包括、生活支援コーディネーターと連携し、圏域内の地区センターや薬局等でエンディングノート、認知症予防等の出前講座を展開しました。 ● 京浜急行杉田駅のプララから高齢者・妊産婦対象に「階段ボランティア」の派遣等を依頼され、既存のボランティアグループの活動に結び付けました。また、認知症サポーター養成講座を受講された方を対象とした「オレンジボランティア」の育成を新規に行い、8名の登録に及びました。
5) 生活支援体制整備	
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・啓発活動の取組をしていきます。	地域へ出向き、生活支援体制整備事業の理解と生活支援コーディネーターの役割等について普及・啓発活動に取り組みました。
<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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域交流コーディネーターや包括と町内会等の行事に参加(ケアプラザ全体では90回、内生活支援コーディネーター38回)し、各町内会・自治会役員等と、顔の見える関係を構築しました。 ● 所長以下、5職種で月1回会議を開催し、ケアプラザ全体で情報共有、連携が図れる体制を構築した上で、ケアプラザが主催する自主事業や、地域の老人クラブ等で生活支援体制整備事業について、普及・啓発活動を実施しました。 ● ケアプラザが主催する自主事業、他機関が開催する事業、地域のサロン等で個別のアンケート

<p>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。</p>	<p>調査を8回実施し、延べ138名の方から、地域ニーズ把握及び高齢者等が主体となれるサービスの情報収集及び分析を行いました。また、圏域アンケート調査のニーズに基づいて区社協と連携を図り、空き家の活用等に取り組みました。</p>
<p>6) 運営全体</p>	
<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ります。 ● キャリアパス制度に設定する class 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など、法人ホームページを積極的に活用します。 ● 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、計画的に行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活支援コーディネーター配置に伴い、月1回、包括・地域交流・生活支援による5職種会議を実施し、連携強化を図りました。 ● 職員の等級に応じて定められたキャリアアップ研修項目に基づき、Off-JTによる研修受講を進め、職員の育成を図りました。 ● 請求業務、行政提出書類、実地指導監査など遺漏なく処理が行えました。 ● 広報誌やホームページを利用し、情報提供に努めました。 ● 当初の予定通り、厨房1槽シンク更新工事等を事業運営に支障なく効率的に行いました。

障害者福祉サービス事業

【ぽこ・あ・ぽこ】

平成 28 年度目標	平成 28 年度 事業報告
<p>重点目標</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者評価の年度内受審に当たり、職員・利用者への周知徹底を図り理解を得ると共に、わーくす大師、ウイング・ビートと情報共有しながら、準備を確実に進めます。 ● 前々年度の新人職員育成計画と前年度の就労支援員育成計画を基に、人材育成に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 計画的に職員間での自己評価を行い、提出書類等の準備を滞りなく進める事ができました。結果としても高い評価を得、全体的な流れや受審時の注意点等、今後評価を受ける2施設に対しても適宜、情報提供を行いました。 ● 新人職員育成については、対象職員の長期休職もあり、計画的な人材育成が行えませんでした。就労支援員については、育成計画による先輩職員の指導の下、平成 29 年度より単独業務が行えるようになっていきます。
<p>1) 就労移行支援事業(20名定員)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労者は 9 名と目標は達成できませんでしたが、3 月末時点で 1 名がトライアル雇用中、平成 29 年 4 月 1 日付で 2 名が就労しました。 ● 39 名の利用者(実人数)が職場実習を行いました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 21 名でした。新規

<p>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 16 名の新規利用者を受け入れます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<p>利用者を 17 名、就労アセスメント実習者を 21 名受け入れました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援員が連携を図り、職場巡回を中心に定着支援を行っています。1 年以内の離職者はいませんでした。
<p>2)就労継続支援事業B型(26 名定員)</p>	
<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 300 円を維持します。 ● 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、将来の方向性を模索すると共に、関係機関への情報発信の在り方を検討していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 名が就労しました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 28 名でした ● 平均工賃時給は 323 円でした。冬季賞与を支給しました。 ● 方向性を検討する必要がある利用者に対して、適宜相談支援事業所へ結び付けたり、関係機関と連携を図り、通院へ繋げる対応等しました。また、1 名の利用者が他機関移行をしています。
<p>3)自立訓練事業(生活訓練)(10 名定員)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 5 名の就労移行支援事業移行者を輩出します。 ● 一日当たり平均利用者数 10 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 6 名の新規利用者を受け入れます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 11 名の利用者(実人数)が職場実習を行い、4 名の利用者が就労移行支援事業へ移行しました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 10 名でした。新規利用者を 13 名受け入れました。
<p>4)定着支援</p>	
<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・ぼこの定着支援の在り方に理解を得られるようにします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援員が連携を図り、職場巡回を中心に定着支援を行っています。就労後 3 年間の平均定着率は 88%です。 ● 3 ヶ月報告書(ぽこ・あ・ぼこが、独自で実施している定着支援の情報共有シート)を定期的に更新し、スムーズな定着支援及び支援の振り返り等にも活用しています。 ● 平成 30 年度施行の定着支援事業に対する具体的な方針が厚生労働省より示されなかったため、来年度に見送りとしました。
<p>5)運営全体</p>	
<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎日、不適切行為が行われていなかったかを振り返り、職員間で意識・声掛けをしています。また全体ミーティングで非常勤職員とも共有し、支援方法を検討しています。但し、今年度は事務ミスによる苦情が増加しており来年度以降の課題となっています。 ● 6 回の内部研修を行いました。

<ul style="list-style-type: none"> ● 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検討会において他の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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間を通して安定した作業量を確保する事ができ、10種類以上の新作業も受注しました。毎月の売り上げは平均 253 万円でした。 ● 封緘作業の際に指先を痛め、保険対応を行った災害が 1 件ありました。また、利用者 2 名分の書類を紛失する個人情報漏洩の事故が起きました。書類は発見されましたが、法人全体で個人情報の持ち出しに関する内規を定めました。 ● 自立支援協議会内の就労支援連絡会に参加し、磯子区就労移行支援マップを作成しました。平成 29 年度初旬から各所に配布予定です。
--	---

【川崎市わーくす大師】

平成 28 年度目標	平成 28 年度 事業報告
重点目標	
<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、ぽこ・あ・ぽこ、ウイング・ビートと情報共有を行いながら、準備を進めていきます。 ● 社会的自立が目指せるように就労前、就労後の一連となったプログラムを提供していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 29 年 1 月 19 日、20 日に受審しました。結果については平成 29 年 5 月頃に結果が届く予定です。 ● 健康管理、衛生管理、金銭管理、生活技能のプログラムを基本とし、定期的に講座、グループワークを実施し、必要に応じて個別プログラムを提供しました。また、就労者については、「同窓会」や「ほっとスポットかわさき」(就労者のたまり場サロン)でグループワークや講座を実施し、自立への意識づけを行いました。
1) 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、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。 ● 社会人を育てることを目標とした、グループワークや講座をスケジュールに沿って開催します。 ● 就労移行支援事業の利用期限である 2 年が経 	<ul style="list-style-type: none"> ● 12 名の就労者を輩出し、内重度障害者が 3 名就労しました。また、生活支援の必要としている利用者が多く、相談支援センター等と連携して就労支援を行いました。 ● 1 日当たりの平均利用者数は 31.8 名、出勤率は 92.3%、対定員出勤率は 105.9%でした。特別支援学校、関係機関、就労者の家族からの紹介などにより 20 名の新規利用者を受け入れました。 ● 企業見学会、面接練習、マナー講座を定期的に行い就労への意識づけや準備を行いました。また、生活に課題のある利用者へは、集団での講座だけではなく、必要に応じた個別プログラムを提供しました。 ● 利用開始 2 年目の利用者に対しては、1 名が他

<p>過しても就労できない人に対して、関係機関と連携を取り、他施設へ移行できるように支援を行います。</p>	<p>施設の就労継続支援事業 B 型へ、6 名がわくす大師の就労継続支援事業 B 型に移行しました。又、2 名が就労継続支援事業 A 型へ、1 名が、ふれあいショップ(川崎市の障害者雇用事業)へ移行しました。</p>
<p>2) 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。 ● 工賃アップを目指し、授産作業の見直しを行い、目標達成加算(Ⅲ)を目指します。 ● 生活スキル、働く意欲の向上を目的としたグループワークや講座を開催します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2 名の就労者を輩出しました。 ● 一日当たりの平均利用者は 20.0 名でした。 ● 現在受注している作業単価の見直しと、新たに 6 種類の新規作業を行いました。従来よりも高い単価での受注作業が加わったことで、3 月に一時金を支給することができました。 ● 就労希望の利用者には、就労移行支援事業のグループワークに参加し、企業見学会や面接練習、実習などの就労前訓練を提供しました。
<p>3) 相談支援事業</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 計画相談支援について、行政や地域の相談支援センターなどから情報収集を行い実施に向けて準備を行います。 ● 川崎市自立支援協議会などに参画し地域の情報収集を行っていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政や地域の相談支援センターなどから情報収集を行い、2 名の方と計画相談支援の契約を締結しました。 ● 川崎市自立支援協議会に参画し、地域ニーズや資源の情報収集を行いました。
<p>4) 定着支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労後、就労者だけではなく家族のフォローできるような、保護者会や機関誌による情報提供を行います。 ● 就労者の同窓会やほっとスポットかわさき(就労者のたまり場)などの企画内で、就労継続に必要なスキルが身につくようなグループワークや講座を実施していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 保護者会を開催し、家族向けに金銭管理、就労者の休日の過ごし方について、講座とグループワークを実施しました。 ● 就労者の同窓会を年 3 回開催し、新たに平日休みの就労者を対象にした「平日休みの会」を開催しました。また、ほっとスポットかわさき(同窓会とは異なる、就労者のたまり場サロン)を年 4 回開催し、就労者同士の交流だけではなく、就労継続を意識したグループワークや講座を実施しました。
<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。 ● 川崎市発達相談支援センターや川崎市精神保 	<ul style="list-style-type: none"> ● 困難ケースについては川崎市発達相談支援センターから、臨床心理士を派遣してもらいスーパーバイズを受けながら支援を実施しました。 ● 川崎地区安全衛生推進会(安全・衛生委員会対象外となる法人内川崎地区事業場の安全衛生に関する会議)や、施設内の安全衛生会を開催し安全衛生活動に努めました。しかし利用者による怪我が 1 件ありました。 ● 職員全体会議や内部研修、日々のミーティングにて振り返りをおこない、人権意識の向上に努めました。 ● 川崎南部就労援助センター、川崎市発達相談支

<p>健福祉センターなどと連携した地域での職員研修を検討します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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>援センター、地域の就労移行支援事業所と協働して、コミュニケーションや集団プログラムが苦手な地域の障害者を対象としたミニデイを地域での開催し、職員を派遣することで、スキルアップを図りました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 川崎市内の法人内事業所と連携し、主任者ミーティング、安全衛生推進会などを通じて情報共有や協力体制を構築しました。
---	--

【ウイング・ビート】

平成 28 年度目標	平成 28 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 平均契約者数 20 名の実現を目指します。 ● 利用待機者へのイベントを確立・定着させ、新規利用者の確保に努めます。 ● 施設外実習先を 1 件開拓します。 ● 次年度実施を予定している第三者評価の受審に向け、ぽこ・あ・ぽこ、わーくす大師と情報共有を行い、準備を進めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均契約者数は 24.8 名でした。 ● 待機者イベントは定着し、待機を解除する方はいませんでした。 ● 川崎市立高津図書館での書架整理業務を獲得し、既存の実習先についても、業務拡大を果たしました。 ● 施設職員向けの説明会に同席し、フローやポイントについて共有しました。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 12 名以上の就労者を輩出します。 ● 清掃以外の職種での恒常的な施設外実習先を新たに開拓する事を目指し、年間 20 件以上の施設外実習の機会を提供します。 ● 平均契約者数 20 名を目指し、就労により退所となる 12 名以上の新規利用者を確保します。 ● 4 月に新卒生を受け入れる体制を作る為、フリースクール等の現役学生に対する、効率的な見学や実習のフローを固めて実施します。 ● 市外の福祉関係機関とも連携を図りながら、利用者獲得に向けての営業を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労者は 12 名でした。既に、次年度 2 名の内定も獲得しています。 ● 体験実習先として契約をしている実習先以外に 27 件の施設外実習を提供しました。 ● 15 名の新規利用者を獲得しました。 ● 発達障害のある精神保健福祉手帳所持者をメインターゲットとし、夏の体験実習、利用を前提とした冬の実習、というステップを作り、効率的な集客を実現できました。 ● 利用希望見学者のうち、市外の福祉機関経由の方の割合が、対前年度比が 7 倍になっています。また、ネット等の検索による見学者も増加していることから、次年度もポイントを絞った営業戦略を練ります。
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。 ● マスターズクラブのアンケートなどを基に、就労 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労後 1 年間の定着率(入社 1 年以上経過している就職者のうち、1 年以上勤続がある利用者の割合) 86.7%でした。 ● 平成 29 年度は、選択制のプログラムや、相談時

<p>定着に効果的な内容を検討し、展開させていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 今年度も、現利用者・就労者の保護者を対象とした会を実施し、保護者の方に必要な情報提供に努めます。 	<p>間を長めに確保するなど、一人一人のニーズに応じていけるような展開を検討しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 保護者セミナーでは、保護者同士の繋がりを持つフリートークの時間が良かったとの声を多く頂きました。
<p>3)運営全体</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 通所利用者の増加に伴い、メンタル面での課題を持つ利用者が増えると想定される為、施設として、一人一人にあった最適な支援を検討します。 ● 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。 ● 施設の安定経営を目指すために、利用者の確保と共に、常勤・非常勤職員の配置バランスを見直します。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 通所日数や訓練時間を少なくしている方や、参加するプログラムを限定している方が、全体の20%ほどいます。今後も、個別の事情や目標に合わせて支援の在り方を検討します。 ● 月に1度内部研修を実施しました。上期は新規利用者獲得に向けた外交力の強化を図り、下期はケーススタディーなどを通して、利用者処遇のスキルアップを目指しました。 ● 「就活アプリ」(地域の発達障害者等を対象とした無料の就活セミナー)を年3回開催し、延べ13名が参加し、新規利用者の確保に結び付けました。また、利用者の増加に合わせて、5月にフルタイム非常勤を1名採用しました。 ● 施設内プログラム、及び施設外実習における災害はありませんでした。 ● ハローワーク品川とコラボレーションし、17社21名の企業の人事担当者、ウイング・ビート利用者が模擬面接を行う、合同企業模擬面接会を実施しました。 ● 川崎市内の発達障がい児者支援関係機関連絡会に参加し情報収集をした他に、都内の就労支援機関とも連携し、情報収集を行いました。

【ミラークよこすか】

平成 28 年度目標	平成 28 年度 事業報告
<p>重点目標</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 27 年度の利用希望者の状況を考慮した結果、平成 28 年 4 月に就労移行支援事業 14 名、自立訓練事業(生活訓練)6 名へ定員変更を行います。また、自立訓練事業(生活訓練)に対するニーズ調査や事業継続性の検証を行い、平成 29 年度以降の事業廃止(就労移行支援事業の定員増)も含めた検討を行います。 ● 支援プログラムを改定し、幅広い層の利用希望者の受け入れと実状に応じた支援が提供できる 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 28 年 4 月 1 日付で就労移行支援事業 14 名、自立訓練事業(生活訓練)6 名へ定員を変更しました。利用希望者や地域ニーズの調査を行った結果、平成 29 年 4 月 1 日付での自立訓練事業(生活訓練)を廃止するとともに、就労移行支援事業の定員を増員することとし、行政への届け出や関係機関、利用者等への周知を行いました。 ● 支援プログラムの大幅な見直しを行い、見直し後も四半期ごとにプログラム内容の検証と修正

<p>体制を築き、事業所経営の安定を目指します。プログラム改定に伴い、発展強化計画における受注作業をベースとした支援から、講習・外部作業(実習)・ワークサンプル等を中心とした支援への転換を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 効率的な事業所運営のシステムを構築し、施設内支援、就労支援、職場定着支援をバランスよく実施できる体制を築きます。 	<p>を行いました。また、平成 29 年度の事業内容変更に向けた準備を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 所属する職員数で常時プログラムの開催や就労・定着支援が実施できるようプログラム内容の調整や業務の精査を行いました。就労者へのフォロー体制を築き、平成 29 年度の事業内容変更後も視野に入れた業務遂行体制へ変更しました。
<p>1) 就労移行支援事業 (14 名定員)</p>	
<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 13 名を目指します。 ● 年間 7 名の就労者を輩出し、就労支援機関として認知度の向上を目指します。 ● 7 名の利用者に施設外実習の機会を提供します。 ● 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、横浜南部地域での職場開拓に取り組みます。 ● 職場定着支援対象者に対する支援の方向性を検討し、イベント等の必要性や地域の関係機関との役割分担等について検証します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 18 名の新規利用者を受け入れました(事業移行 7 名を含む)。 ● 1 日あたり 15.1 名の利用者を受け入れました。 ● 就労者 9 名を輩出しました。 ● 15 名の利用者に施設外実習の機会を提供しました。 ● 既存の就労先だけでなく、新規就労先の開拓を積極的に行い、4 件が就労先企業を開拓しました。 ● 12 月開催の利用者忘年会に就労者を招待し、2 名が参加されました。平成 29 年度に就労者、利用者合同のイベント開催に向けて準備を開始しました。
<p>2) 自立訓練事業 (生活訓練 6 名定員)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 1 名を受け入れます。 ● 年間 3 名の就労移行支援事業への事業移行を目指します。 ● 就労移行支援事業と比較し、自立訓練事業(生活訓練)の利用希望者が少ないことを鑑み、地域のニーズ調査や事業の継続性について検証し、次年度以降のあり方を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 名の新規利用者を受け入れました。 ● 7 名の利用者が就労移行支援事業へ事業移行しました。 ● 平成 29 年 4 月 1 日付で自立訓練事業を廃止し、就労移行支援事業を増員することを決定しました。
<p>3) 運営全体</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 日々のミーティングや全体ミーティングにおいて、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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別の利用者のケース会議を毎月実施し、支援の方向性や目標設定の見直しを適宜行いました。苦情については、毎月の苦情について原因や対応方法について振り返りを行いました。 ● 35 名の実習生を受け入れました。 ● ヒヤリハットの集計と振り返り、軽微なケガ等の確認を適宜行い、職員、利用者共に大きな怪我などの事故は発生しませんでした。 ● 地域の就労支援や相談支援に関する会議へ出

<ul style="list-style-type: none"> ● 必要に応じて事業所内研修を実施し、職員のスキル向上を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 席し、情報交換等を行いました。 ● 支援力の向上やパソコンスキルの向上に関する事業所内研修を4回実施しました。
---	--

2) 法人・公益事業統括本部

A. 就労援助センター事業

【地域就労援助センター、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)

平成 28 年度目標	平成 28 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の支援充実を目指し、医療機関との連携や情報共有を深めます。 ● 定着支援の効率化のために関係機関との役割を明確化し、地域に提示します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 求職者・就労者ともに精神障害者の割合が増えてきており、医療機関との連携も増加しています。個別の対応に加え、地域のデイケア連絡会に参加するなど、就労支援における連携や情報共有が深まっています。 ● 移行支援事業所や教育機関・行政機関と連絡会を持って、定着支援の役割とルールを地域に提示しました。
1) 共通目標	
ア. 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75名とします。 ● 精神／発達障害者のアセスメントにチェックリストを導入し、本人と支援者の課題共有ツールとして活用します。 ● 精神障害者や在宅求職者の職場実習機会を30件提供します。 ● 就労困難層の増加が予想されることから、就労準備の段階評価を年間3回実施し、計画的な求職支援によって精度の高い状況把握を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人内の3援助センター(横浜南部・湘南地域・中部)で新規就労者は95名でした。このうち、精神障害者は47名です。 ● チェックリスト(法人内の就労援助センターで独自に作成した情報共有ツール)をアセスメントで導入し、有効性を検討しました。課題共有に有効なケースもあり、継続的に活用することを確認しました。 ● 精神障害者48件、在宅求職者45件の職場実習実習を実施しました。 ● 3援助センターの定例ミーティングの場において求職者の状況を確認するなどして、各センターとも年間3回以上就労準備の段階評価を行いました。就労準備性のある求職者を就労につなげるよう努めました。
イ. 定着支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 精神／発達障害者の検討チームにおいて「ジョブマッチングから定着支援」について3センターの支援の方向性を検討し、基本的な支援方法について統一させます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神／発達障害者検討チームは、9回検討会を行いました。8月と11月に精神／発達障害者の支援方法について、法人内職員向けの研修を開催し、基本的な方向性の統一を図りました。

<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援からの依頼が増加していることから、従来の巡回以外に、同窓会や勉強会など就労者が集まる場を設定し、問題の早期発見、早期対応を行います。 ● 特別支援学校の卒業生のガイドラインについて、神奈川県、横浜市、川崎市で統一するように神奈川県内全センターと共に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 援助センター合同で、「鉄道好き集まれ」(鉄道好きな就労者の会)を 2 回、各センターで女子会(女性のみ就労者の会)を 1 回実施しました。また、同窓会や勉強会など就労者が集まる場を合計 19 回、述べ 387 人が参加し、就労者の状況把握に役立てました。 ● 神奈川県域で特別支援学校卒業生への定着支援の対応について、統一を図るための検討が始まりました。横浜市、川崎市については、既に行行政・教育機関と定められたガイドラインに基づいて対応しました。
<p>ウ. 企業支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークや関係団体と連携し精神障害者を雇用する企業を 50 件開拓します。 ● 平成 28 年 4 月より施行される障害者差別解消法において、雇用促進法改正に基づく障害者差別解消、合理的配慮について、巡回時の情報提供やセミナーなどの実施によって理解を深めてもらうことを目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 関係機関や団体と連携し、精神障害者を雇用する企業を 46 件開拓しました。 ● 主に巡回時に資料を渡したり、合理的配慮に欠ける場合のアドバイスを行って、差別解消や合理的配慮について理解を深めることに努めました。
<p>エ. 関係機関との連携</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 医療機関の訪問・見学の機会を通じて、事例検討会や勉強会を実施することで相互理解を進めます。 ● 定着支援において出身施設や学校との役割分担を明確化し、効率的な支援につなげます。 ● 登録者の生活課題に適切に対応するため、生活支援機関と連携を強化します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の就労支援が増加することで医療機関との連携が増えてきています。地域のデイケア連絡会で、支援内容を紹介することができたセンターもありました。地域の医療機関に対して事例検討や勉強会の提案をしており、早い時期に実現できそうです。 ● 移行支援事業所支援や学校を交えた連絡会を実施し、定着支援のルールや役割を確認する場を持ちました。 ● 相談支援事業所やグループホーム、行政の担当ケースワーカーとの連絡を密にとり、生活課題への対応を連携して行いました。
<p>オ. 職員のスキルアップ</p>	
<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。 ● ジョブコーチ研修修了者による「訪問型職場適応援助」を試験的に実施します。 ● 障害者差別解消法における研修や人権に関する研修、相談支援に関する研修等に積極的に参加し、センターが担うべき責務の理解に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修を年 3 回実施しました。内容は「個別支援計画について考える」「企業支援における臨機応変な対応」「求められる就労支援について」、講義やワークを通して就労支援力の向上を図りました。 ● 「訪問型職場適応援助」を実施できませんでした。 ● 各職員が外部の研修に参加したほか、3 センター研修及び精神／発達障害者検討チーム研修の中に、差別解消や権利擁護、相談支援技法の要素を入れて理解促進に努めました。

2) 各センターの目標

<横浜南部就労支援センター>

- 精神障害者の実習機会を 10 件以上確保し、新規就労は 12 名を輩出します。
- 精神障害者の実習の機会を 5 件実施し、12 名の新規就労者を輩出しました。実習機会の提供については、目標達成には至りませんでした。在宅の求職者を施設サービスに繋げる実習を 15 件実施し、9 名の在宅求職者を福祉サービスに繋げました。
- 就労移行支援事業所との新たな連携づくりと、特別支援学校との連携課題に積極的に取り組みます。
- 特別支援学校との連絡会を 2 回、就労移行支援事業所との連絡会を 2 回、横浜市内の 9 か所の支援センターで連携して開催しました。

(地域の状況)

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について明確にします。また、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。

<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>

- 精神障害者の実習機会を 10 件以上確保し、新規就労者は 20 名を輩出します。
- 精神障害者の定着支援において医療機関との連携を強化します。
- 精神障害者の職場実習を 14 件実施し、就労者を 16 名輩出しました。
- 定着支援において産業医面談への同席や、主治医やデイケアと、電話や同行により情報交換・資料提供するなどの連携を行いました。
- 就労困難な在宅求職者を福祉サービスに繋がります。
- 見学同行や、利用に関するアドバイスで、在宅求職者のうち 39 名を福祉サービスにつなげました。
- 求職者の支援計画書を導入します。
- 個別支援計画を 5 件作成しました。フォームや作成者など課題も抽出されたので、今後再検討してから導入していく予定です。

(地域の状況)

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登録者が増加しており、特に求職状態が長期化している利用者が増えています。また、就労移行支援事業所が増加しており、定着支援における連携が課題となっています。

<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>

- 精神障害者の実習機会を 10 件以上確保し、新規就労者は 12 名を輩出します。
- 精神障害者の実習を 29 件実施し、就労者は 19 名でした。
- 就労困難な在宅求職者を福祉サービスに繋がります。
- 就労困難層からの相談が増加しており、相談支援事業所や、行政のケースワーカーと連携して 9 名を福祉サービスにつなげました。
- 定着支援における課題整理と、支援の質を維持した上で効率化に向けた取り組みを検討します。
- 川崎市の障害者雇用・就労推進課と市内 3 援助センターで毎月連絡会を実施し、定着支援の課題整理とあり方について話し合いを行った結果、

<p>(地域の状況)</p> <p>登録相談者の障害内容や相談内容が年々多種多様化、地域の就労移行支援事業所や養護学校からの定着支援が急増していて、コーディネーター的役割が求められています。特に、</p>	<p>定着支援の共通方針をうち出しました。</p>
--	---------------------------

B. 法人本部

【法人本部】

平成 28 年度目標	平成 28 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 法改正への対応動向を注視しながら組織改編に向けた機構改革案をまとめる年度と位置づけ、集中的に議論を進めます。これに付随して発展強化計画において管理部内に設置を計画した企画課は、理事長直下の(仮称)経営戦略室としてその役割・機能を明確化し、2017 年度の発足を目指すこととします。 ● 今後の事業展開を見据えた人事計画(案)とキャリアパス制度のバージョンアップ(案)を具現化します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法改正に対応した定款変更、組織運営体制(理事・監事・評議員)改編を完遂するとともに統括ディレクター制を廃止し、常務理事と課長職に決裁権を付与するなど、法人事務・事業執行体制の一部を改編しました。また、年度内に経営戦略室の設置を承認いただき、平成 29 年度中の本格稼働に向けた組織内の位置づけを実現しました。 ● 業務執行理事たる常務理事を補佐する担当理事制を導入し、今後の事業展開を見据えた体制準備を図るとともに、(仮称)スペシャリストコースと(仮称)マネジメントコースの 2 本立てを導入したキャリアパス制度バージョンアップ(案)の骨子を打ち出しました。
1) 管理部(経理・総務・庶務)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新会計基準での初回決算処理を遺漏なく行い、正確かつ迅速に財務諸表を法人に提供できるよう努力します。 ● 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の本格稼働を目指します。 ● 発信型の管理部として機能すべく、ニーズヒアリングの結果をまとめ、具体的施策の提案を行います。 ● 法人の実態に合わせた各種規定の制定・改廃を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新会計基準での初回決算処理を完遂し、さらに正確かつ迅速な経理事務と財務諸表提供に向けて、新たに会計士との顧問契約を締結しました。 ● 高圧漏電警報器の交換工事、膨張タンクの交換工事を実施したほか、国庫補助を利用したの直流電源設備更新工事計画など、必要な修繕に対し随時行政と協議しながら対応しました。 ● データの入力を随時行いました。 ● 給食に関するアンケートを実施し、満足度や要望の把握を通じて、給食業務委託の継続要否の提案を行いました。 ● ストレスチェック制度実施規程、評議員選任・解任委員会運営細則を制定したほか、定款変更及び経理規程、就業規則、役員報酬規程、給与規程の改正を行いました。

<ul style="list-style-type: none"> ● マイナンバー制度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。 ● 行政機関等に対する各種届出・申請・回答などの連絡事務に際し、文書取扱規程に基づく処理方法を確立し、正確性の向上を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会保険労務士の指導も仰ぎながら、マイナンバー保管場所や施錠、事務取り扱い時の執務スペース立ち入り制限など、細心の注意を払いながら運用を図りました。 ● 案件に応じた決裁区分による専決、部署内回覧、関連部署の合議など、文書取扱規程に基づく適正な文書処理方法を確立しました。
<h2>2) 法人運営</h2>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 法人の人員体制を検討するとともに、将来的な事業部体制及び新たな運営管理体制の具体案を検討します。 ● 組織改編に合わせて、政策・企画部門を担う（仮称）経営戦略室の設置に向けて、具体的な業務や人選などの準備を進めます。 ● 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。 ● 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。 ● 人材育成の更なる充実を目指して、キャリアパス制度のバージョンアップについて、具体案を提案します。 ● 新規事業、関係法令の完全施行に対応する高齢・障害の各部署を後方支援することにより法人としての対応に万全を期することができるよう注力します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織改編の第一弾を敢行し、常務理事が重要事項をすべて掌理するとともに、これを事業・財務・人事総務・企画開発の各担当理事が補佐する体制を整えました。 ● 施設長級の室長を置き、制度・施策、新規を含む対応事業の調査・研究、計画立案、政策提言、広域的事業を所掌事項とする経営戦略室を設置しました。 ● 「文書取扱上の課題抽出と改善策の提案」をテーマに、内部事業監査を実施し、適正な文書処理に向けての各種提案、決裁方法の改正、文書取扱マニュアルの作成・配布などを行いました。 ● ホームページに計算書類を掲載したほか、法人本部エントランスにファイルを常設し、情報公開に努めました。 ● キャリアパスのコース設定、4段階評価の導入、標準業務一覧の改訂等、バージョンアップの具体案を提案しました。 ● 高齢・障害の各部署において、行政への各種届出時などにデータ提供、資料作成等の後方支援を行いました。
<h2>3) その他</h2>	
<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。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人単体としてはもとより全国就労移行支援事業所連絡協議会の事務局として、国の動向を常に注視し、調査・研究、情報発信を行いました。 ● 法人がすでに実施しているもので地域における公益的な取組みに該当する事業の抽出、かながわライフサポート事業への参画等の提案を行いました。 ●