

平成29年度 事業報告について

《地域福祉推進事業》	
新杉田地域ケアプラザ	<ul style="list-style-type: none"> ● 通所介護・介護予防通所介護事業 ● 居宅介護支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 要介護認定訪問調査事業 ● 地域包括支援センター <ul style="list-style-type: none"> ➢ 介護予防支援事業 ➢ 介護予防普及強化業務 ➢ 生活支援体制整備事業 ● 地域活動・交流事業
《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 ● 自立訓練事業(生活訓練)
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 ● 指定特定相談支援事業
ウイング・ビート	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業
ミラークよこすか	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業
《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"> ● 横浜市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"> ● 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"> ● 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
《法人本部》	
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"> ● 研究・企画・計画策定・広域活動 ● 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 29 年度、新杉田地域ケアプラザは、延べ 33,717 名(32,700 名)の高齢者・地域住民等にサービスを提供しました。
 - 通所介護事業・介護予防・日常生活総合支援事業利用者数:延べ 10,239 名(10,055 名)
 - 居宅介護プラン・予防プラン作成数:延べ 1,751 名(1,618 名)
 - 地域包括支援センター予防プラン作成数:延べ 2,281 名(2,146 名)
 - 地域包括支援センター相談・訪問件数:延べ 1,516 名(1,893 名)
 - 地域向け講習等への参加者数:延べ 1,989 名(1,708 名)
 - 地域活動・交流事業貸館利用人数:延べ 15,941 名(15,285 名)
- 平成 29 年度末で、当法人が支援をしている障害者は、2,293 名(1,996 名)です。
 - 就労者数:1,530 名(1,312 名)
 - 求職者数:697 名(618 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(66 名)
 - ※就労継続支援 B 型、自立訓練事業(生活訓練)の利用者数

1. 地域福祉推進事業

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

平成 29 年度目標	平成 29 年度 事業報告
1) 通所介護事業、介護予防・日常生活支援総合事業	
重点目標	
<p>平成 30 年度の介護保険制度改正・報酬改定を見据え、中重度者にも対応可能なサービスが提供できる体制整備を行っていきます。</p> <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 25 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中重度の利用者総数を全体の 30%以上にすべく、プログラム全体の見直しを行っていきます。 ● 機能訓練機能強化のため、機能訓練指導員の配置の見直しや機能訓練目標の明確化を図ります。 ● 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。 	<p>新たな加算算定を見据えた環境整備の準備を進めるとともに、職員体制の整備を図りました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 平均利用者数 28.1 人/日、新規利用者数 31 人/年と目標は達成しました。 ● 平均利用者数は 16.8 人と目標には至りませんでした。新規利用者数は 18 人/年と目標は達成しました。 ● 入浴時間の変更、機能訓練機器の見直しなど、プログラムの見直しを行いました。 ● 機能訓練指導員として柔道整復師を新たに採用し、機能訓練の強化を図りました。 ● 区介護予防会議への出席やキャリアアップ研修への受講など職員の育成に努めました。 ● 車両事故が 3 件、事故報告が 2 件(誤薬、転倒)、ヒヤリハットが 44 件ありました。
2) 居宅介護支援事業	
重点目標	
<p>特定事業所加算算定事業所として、支援困難事例にも対応可能な体制整備を図っていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 要介護のプラン作成件数を年間 1,680 件(140 件/月)行います。 ● 要支援の年間プラン作成件数は、192 件(16 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、主任ケアマネジャー 2 名体制の下、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。 ● 介護支援業務の効率化を上げる取り組みとして、介護保険の法令遵守に努めながら、書類整備を進め、事務の効率化を図っていきます。 	<p>ケアマネジャーの資質向上も含め、適切なケアマネジメントの推進を図りました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 要介護のプラン作成を年間 1,567 件(130.5 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 184 件(15.3 件/月)を受託しました。 ● 週 1 回居宅会議を開催するとともに、計 25 回外部研修に参加し、ケアマネジメントのスキル向上を図りました。 ● 日常業務記録等を PC 入力に変更すると共に、法令遵守に則った業務効率化を進め、紙ベースの軽減に取り組みました。

<ul style="list-style-type: none"> ● 病院等からの入院・退院・退所時に、病院等と利用者に関する情報共有等を行うことで、医療と介護の連携の強化・推進を図っていきます。 ● 地域ケア会議への提案等、地域課題の解決に努めていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 入退院時に医療機関との連携の強化・推進を図り、入院時情報連携加算ならびに退院・退所加算を 27 件/年算定しました。 ● 多問題ケースも含め、積極的に困難ケースの受け入れを行いました。
---	---

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。

- 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。
- 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、関係職種との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。
- 成年後見制度の相談会等を開催するなどして、ニーズの掘り起しに組み込み、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。
- 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。
- 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活動交流と協働し支援していきます。

地域包括ケアシステムの構築に向けて、個別ケース地域ケア会議を 6 回、包括レベルの地域ケア会議を 2 回開催し、地域づくりの推進を図りました。

- 磯子区・区社協と協働のエリア会議を毎月実施。新杉田圏域だけでなく、区域や市域にも視点を置いた情報交換等を行いました。
- エリア内の介護事業所に開設した認知症カフェあみの後方支援を毎月行いました。
- 個別ケース地域ケア会議は地域やケアマネジャーから挙がったケースを主体として計 6 回実施しました。
- 包括レベル地域ケア会議は「認知症を疑う高齢者の車の運転について」をテーマに 2 回実施しました。
- 成年後見制度が必要なケースの把握に努め、ご家族やケアマネジャーからの相談を受け、後見制度利用の可否についての判断や申し立て時期についての助言等を行いました。
- 近隣事業所を対象とした事例検討会を 10 回、勉強会を 4 回、協力医を活用した医療相談会を毎月開催しました。
- 介護者のつどい「ホッとティータイム」を毎月開催。介護者のピアカウンセリングを支援し、虐待防止等に取り組みました。
- 介護予防ケアマネジメント研修「取り戻そう！いきいき生活、わくわくプラン」を開催。興味関心シートの活用など演習を通じた研修会を行いました。
- 「京急杉田健やか連続講座」(7 回コース)、「秋の健康づくり大作戦」(4 回コース)を実施。延べ 343 名の参加がありました。
- 既存の元気づくりステーションが円滑に自主的な運営ができるよう支援しました。

4) 地域活動・交流活動	
重点目標	
<p>地域支援事業推進に向けて、職員・地域関係者との情報共有を密に取り、幅広い分野の取り組みをしていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● エリアの社会資源マップの作成やアセスメントシートの更新をしていきます。 ● 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、利用率をあげるための取組を行っています。 ● 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を検討していきます。 ● 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。 	<p>地域ニーズに基づき、介護予防事業や子ども・障害児者等の居場所づくりなど幅広い自主企画事業を展開しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● エリア会議において、アセスメントシート一覧表の改定作業を行いました。 ● 推進会議に事務局として参加し、子育て支援や高齢者支援等に対して地域住民が主体となって取り組めるよう、地域の課題分析など積極的に提案しました。 ● 地域ケア会議等の連携・協議の場を通じ、見守りシートを作成するとともに、これを活用した支援体制の構築に努めました。 ● 利用率アップに向けて、広報誌や法人ホームページ等に事業の記事や貸館情報を載せ、広く住民への周知を図りました。 ● 磯子区総務課と連携を図り、法人として新杉田交流スペースの管理業務を担いながら、そこで活動する地域ボランティア団体、区社協等との協力体制を構築しました。 ● 生活支援コーディネーターとともに新たな地域ボランティアの養成に取り組みました。
5) 生活支援体制整備	
重点目標	
<p>生活支援体制整備事業の理解に向けて、地域への普及・啓発活動の取り組みをしていきます。</p> <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・啓発活動を実施していきます。 ● 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。 ● 町内会、自治会活動等を把握し、担い手不足の問題や活動内容の見直し等について代表者等と共に考え、新しい活動等に向けた取組を行っています。 	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域交流コーディネーターや地域包括支援センター職員等と町内会等の行事等に23回参加し、各地域のキーパーソンと顔の見える関係を構築しています。 ● 月1回、所長・包括・地域交流・生活支援による5職種会議(地域福祉課会議)を継続的に行い、各町内会、自治会の役員等へ生活支援体制整備事業の普及に取り組みました。 ● アンケート調査に基づいて、昨年度から取り組んでいる新たな地域ボランティア養成について地域交流コーディネーターと連携を図りました。 ● 今年度、新たな担い手でも遠くから見守り活動ができる「見守りシート」を地域住民と生活支援コーディネーターの共同で作成、運用しました。また、他地区では「救急医療情報キット」利用に

<ul style="list-style-type: none"> ● 区行政、杉田地区連合町内会等と連携して、第3期磯子区地域保健福祉計画の推進協力を努めています。 	<p>ついて区福祉保健課事業企画担当者と提案し承認を得ました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 区・社協等と協働しながら取り組みを行い、杉田地区「第3期スイッチON磯子」の打合せや推進会議に事務局として参加しました。
<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っていきます。 ● 等級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っています。 ● 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、生活支援体制整備事業のインフォメーションなど、法人ホームページを積極的に活用していきます。 ● 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、計画的に行っていきます。 ● 職員の欠員が出ないように、法人本部と連携して職員体制の維持、質の向上に努めています。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎月、包括・地域交流・生活支援による5職種会議（地域福祉課会議）、通所介護課会議を実施し、連携強化を図りました。 ● 等級ごとの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、更新申請書類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、加圧給水ポンプユニット整備工事等を事業運営に支障なく効率的に行いました。 ● 地域包括支援センター看護職の異動に伴い、欠員が発生しましたが、地域特性を熟知した職員により滞りなく事業を維持することは出来ました。

2. 障害福祉サービス事業

【ぽこ・あ・ぽこ】

平成 29 年度目標	平成 29 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 30 年度施行の定着支援事業を見据え、行政の動きを注視し、準備を行うと共に、利用者及び就労者に適切な情報が発信できるようにします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労定着支援事業が事業化した際にスムーズに移行できるようプログラム内容を決定し、対象者保護者に説明会を実施しました。また、現状の定着支援記録の定期的な更新継続を行いました。
1) 就労移行支援事業(20 名定員)	
<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 11 名の新規利用者を受け入れます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 11 名の就労者を輩出しました。 ● 延べ 31 名(実人数 17 名)の利用者が現場実習を行いました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 16 名でした。新規利用者は、事業移行者 4 名を含め、11 名でした。利用者確保に向け、市内の就労支援センター及び基幹相談支援センター6 か所へ営業活動を実施しました。 ● 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い、1 年以内の離職者はいませんでした。
2) 就労継続支援事業B型(26 名定員)	
<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 310 円以上を維持します。 ● 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、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労前実習に 2 名が挑戦しましたが、就労にはつながりませんでした。 ● 一日当たりの平均利用者数は 28 名でした。 ● 冬期賞与を支払い、平均工賃は時給 328 円(月額 36,743 円)でした。 ● 基幹相談支援センター等関係機関に積極的に声かけして面談への参加を促し、情報共有を図っています。将来の方向性を検討する必要のある利用者 1 名が他機関利用となりました。本人や家庭の状況の変化に合わせ、適切なサービスについて検討し、丁寧な対応を行いました。
3) 自立訓練事業(生活訓練)(10 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 6 名の就労移行支援事業移行者を輩出します。事業移行に当たっては外部実習の機会を提供し、実習の評価に基づいて事業移行に反映します。 ● 月平均 10 名の契約者数を目指し、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"> ● 9 名が外部実習に参加し、内 4 名が就労移行支援事業へ事業移行しました。 ● 一月当たりの平均契約者数は 12 名(一日当たりの平均利用者数は 10 名)新規利用者は 5 名でした。営業活動では改めて事業の在り方を説明し、自立訓練事業の周知を図りました。医療機関よ

	り 1 名の新規利用者を受け入れ、紹介機関の幅が広がっています。
4) 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 3 年間の平均定着率 80%以上を維持します。 ● 前々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・ぽこの定着支援の在り方に理解を得られるようにするとともに、平成 30 年度施行の定着支援事業について適切な情報発信ができるようにします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援員が連携を図り、職場巡回を中心に必要に応じて丁寧な個別面談や隔月のふらいでいずを実施し、定着支援を行いました。過去 3 年間に就労した 37 名中 35 名が就労継続しており、就労後 3 年間の平均定着率は 94.6%です。 ● 3 ヶ月ごとの定着支援記録を継続し、スムーズな定着支援を図る事ができています。 ● 就労定着支援事業の対象となる就労者の保護者に向けて事業の説明会を開催し、20 名が参加しました。当日欠席をした方には資料を郵送し、情報発信を行いました。
5) 運営全体	
<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。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎日のミーティングで丁寧に振り返りを行い、苦情や事務ミスを減らすための対策を立てています。利用者や保護者、取引先からの苦情を職員間で共有し、再発防止を図るために苦情再発防止策報告書を全職員で確認するようにしました。また、全体ミーティングで自由な意見交換ができる時間を設け、非常勤職員からも改善案を出してもらるようにしました。 ● 年間 8 回の部署内研修を行い、職員の知識向上に努めました。また、内 1 回は業務改善提案会とし、支援力の向上や働きやすい職場改善の為の時間を設けました。また 3 名の職員に対し職員育成計画に基づいた配置や面談を行いました。 ● 新規受注先を 2 件獲得し、既存の受注先からの受注種類も増えています。平均売り上げは約 233 万円でした。 ● 利用者が廊下歩行中にバランスを崩してくるぶしを骨折をする災害がありました。作業中のバンドエイド災害が増加した際には、安全を意識した作業指導を行いました。 ● 一昨年度より取り組んでいる磯子区版就労アセスメント評価票及び磯子区事業所マップを広めるべく、平成 30 年 2 月にセミナーを開催し、多くの方にご参加いただきました。

【川崎市わーくす大師】

平成 29 年度目標	平成 29 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎市施設再編整備事業の動向を踏まえ施設の経営を検討します。 ● 第三者評価の結果を受け、施設のパログラムや職員教育に生かすように検証します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎市障害者施設協会が主催した担当部局との話し合いに参加し、情報収集と担当部局とのヒヤリングを行いました。具体的な方向性は翌年以降検討します。 ● 職員のスキルとして利用者の意思決定支援が向上するよう接遇、人権研修などを実施しました。
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、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20名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ● グループワークや講座をまとめ、就労前準備に向けた利用者、家族向けのテキストを作成し活用します。 ● 利用者個々の特性に合わせた実習先を開拓し施設外実習を提供します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で15名の就労者を輩出しました。 ● 年間の平均契約者数は29名、平均出勤率は89.7%、一日平均利用者数26.4名、対定員出勤率は88.0%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23名の新規利用者を受け入れました。 ● これまでのグループワークや講座、実際のケースの傾向をまとめた家族向けテキストを作成し、新規利用契約時に家族に配布しました。 ● 施設外実習は28名の利用者が延べ42回実施した。
2)就労継続支援事業B型(20名定員)	
<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。 ● 目標達成加算(Ⅲ)が継続できるよう、授産作業の単価や取引先の見直しを行います。 ● 生活が不安定な利用者へ関係機関と連携をとりながら支援を行ないます。 ● 長く働き続けられるよう健康や生活管理のプログラムを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2名の就労者を輩出しました ● 年間の平均契約者数は23.6名で、平均出勤率は86.7%、一日平均利用者数20.3名、対定員出勤率は102.2%でした。 ● 授産作業取引単価の見直しを行なった結果、大口作業の受注単価があがり、平均月額20,114円を支給することができました。 ● 複数の支援機関が関係しているケースでは、電話連絡だけではなく、カンファレンスを開催しながら支援を行ないました。 ● 外部講師を招いての健康講座や、運動プログラムを実施しました。
3)相談支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎区内の在住者を中心に計画相談を実施するようグループホームや保健福祉センターへ等への広報活動を行います。 ● 川崎区自立支援協議会などに参画し相談支援事業所として地域の連携を構築します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4名の方と契約をし、計画相談を2件、モニタリングを3件実施しました。 ● 川崎区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。また、個別に地域のグループホームと関係を築き、支援に繋がるようりました。

4) 定着支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 施設独自の定着支援を実施して3年が経過したためこれまでの検証と課題整理を行います。 ● 家庭基盤の弱い就労者が安心して働けるよう地域の関係機関と連携を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援者の課題分析を行ない、職場でのコミュニケーション、身だしなみや金銭管理といった日常生活の管理が、職場定着に影響が大きいことがわかりました。その結果を活かして、就労者向けに金銭管理の講座を行ないました。 ● 生活にフォローが必要なケースについては、地域の相談支援センターと連携を取り支援を行いました。また、精神的にフォローが必要なケースについては、医療機関や川崎市発達相談支援センターと連携して支援を行いました。
5) 運営全体	
<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。 ● 川崎南部地区の専門機関や施設と連携し職員研修や共同企画を開催し地域連携を構築します。 ● 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。 	<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。 ● 川崎地区の安全衛生推進会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。 ● 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行い、人権意識向上に努めました。 ● 川崎南部就労援助センター、川崎市発達相談支援センター、地域の就労移行支援事業所と協働し、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へミニディを10回開催し、職員を派遣しました。 ● 川崎市内の法人内事業所とは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 29 年度目標	平成 29 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、現行のサービスについて振り返り、質の向上に繋がります。 ● 就活アプリ(地域の発達障害者やその予備群を対象とした無料の短期就活講座)のリニューアルと、営業を強化し、毎回 5 名以上の集客を目標に実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● ぽこ・あ・ぽこや、わーくす大師が受審した際の情報に基づき評価機関を選定し、第三者評価を受審した結果、高い評価を受けることができました。 ● 就活アプリの内容を刷新し、職業興味検査や感覚プロフィール検査等も新たに導入しました。集客については、年 3 回開催の内 2 回が 4 名しか集客できず、年間では 13 名の参加にとどまりました。

1)就労移行支援事業 (20名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間13名以上の就労者を輩出します。 ● 平均契約者数22名を目標とします。前年度24名を達成しましたが、ハード面の整備や、プログラムに工夫が必要となる為、環境整備に尽力しつつ22名を下回る事のない運営をします。 ● 一日当たりの平均施設在籍者数を15名とし、5～7名は施設外実習による訓練を実施できるよう、状況に応じて既存の実習先の条件見直しや、新規開拓について検討します。 ● 施設外実習を年間25件以上実施します。 ● 就労により退所となる13名以上の新規利用者を確保する為、市外の福祉関係機関とも連携を図りながら、営業を行います。 ● 訓練期から、必要に応じて家族や関係機関とコンタクトを取り、職場適応期のフォローに繋がっていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間16名の就労者を輩出しました。上期10名、下期6名と、次年度の報酬に反映されるような輩出が実現できました。 ● 年間の平均契約者数は、月あたり22名と目標を達成しましたが、1日あたりの平均利用者数は、19名と定員を割り込みました。 ● 年間延べ1,248名、1日あたり5.1名の利用者を施設外実習に送り出しました。事務職系の実習先として、新たに三菱電機労組を開拓することができました。 ● 定例実習先以外の施設外実習は、19名延べ32件の実習を実現しました。 ● 新規利用者は年間で15名受け入れましたが、就労を含めた利用終了者が20名だったため、結果として利用者数は減少傾向となりました。 ● 定期的な職場訪問や家族とのコンタクトを取り続けていたにも関わらず、離職後にその事実を知らされたケースが1件ありました。これまで以上に、本人・家族、企業との連携の在り方への工夫が必要と考えます。
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。 ● 就労者の多様な雇用形態や、個別のニーズ等を鑑み、マスターズクラブ(就労者の同窓会)の開催日・時間・内容等について検討します。 ● 現利用者・就労者の保護者を対象とした家族セミナーでは、家族同士の情報交換や交流が深まるような展開とし、利用者確保にも繋がるような仕組みにします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間の就労者16名に対して、年度内に離職したのは2名のみで、定着率は87.5%となります。 ● マスターズクラブは、前年度よりも回数を増やし年4回開催しました。また、宴会でのマナーやルールを理解する講習を開いた後に、実際に宴席に参加し、学んだことを実践するプログラムなども実施しています。 ● 6月に家族セミナーを開催し、29名のご参加がありました。その後、就労者のご家族からウイング・ビートの紹介を受け、利用希望に結び付いたケースもありました。
3)運営全体	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● タブレットを活用した見学対応や作業指導などを推進させ、伝わり方や効率化について検証します。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 部署内の研修に加え、外部で開催された研修に、非常勤職員も含め20回延べ31人が参加し、スキルアップを目指しました。 ● 清掃作業について、動画をタブレットで再生しながら作業指導するなど、指導の効率化や標準化に取り組みました。 ● 施設内プログラムや施設外実習における災害はゼロ件でした。安全衛生活動で、新たに「襲撃者対応」にも取り組み、安全意識を高めました。

<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 平成 28 年度に会員となった全国就労移行支援事業所連絡協議会を通して、現場の声を政策に反映させるべく一躍を担います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「発達障害者雇用合同研修会 2017」を 9 月に開催し、19 社の企業や関係機関から、延べ 28 名の参加があり、啓発の研修や模擬面接会などを実施しました。この他に、外部の講演会に対し、年 4 回の講師派遣で啓発活動を行いました。 ● 市内にある主に発達障害児者の支援機関の連絡会議に年 2 回参加し、情報交換や研修を行いました。 ● 全国就労移行支援事業所連絡協議会の幹事事業所として幹事会に参画するだけでなく、事務局法人の事業所として、会の運営と活動推進に携わりました。
---	--

【ミラークよこすか】

平成 29 年度目標	平成 29 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 自立訓練事業のニーズ調査や事業継続性の検証の結果、平成 29 年 4 月に自立訓練事業を廃止し、就労移行支援事業の定員を 20 名に増員させます。 ● 自立訓練事業の廃止と就労移行支援事業の増員に伴い、就労支援に関するプログラムの充実を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自立訓練事業の廃止と就労移行支援事業の定員増を予定通り実施し、利用者の事業移行等についても滞りなく行いました。 ● 就職活動やそれに伴う内容を中心に行う新プログラム「就職活動ナビゲーション」をスタートしました。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	
<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 18 名を目指します。 ● 年間 10 名の就労者を輩出し、就労支援機関としての認知度向上を目指します。 ● 10 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・三浦地域での職場開拓に取り組めます。 ● 就職活動や就労に関するプログラムの割合を増加させ、就職活動や就労準備性の向上にこれまで以上に注力します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 11 名を受け入れました。 ● 1 日当たりの平均利用者は 14.75 名でした。 ● 12 名の就労者を輩出しました。 ● 10 名の利用者が施設外実習を実施しました。 ● 12 名の就労者の内、6 名が横須賀市内の事業所(就労先)へ就職しました。 ● 平成 29 年度より新プログラム(就職活動ナビゲーション)を開始し、19 名の利用者にプログラムを実施しました。
2) 定着支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労者一人一人に合わせた支援をプランニングし、就労後 1 年間の定着率 90%以上を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度内に就労後 1 年を迎えた利用者の 1 年間の定着率は 100%でした。

<ul style="list-style-type: none"> ● 就労者を中心としたイベント等の開催を企画し、ミラークよこすかと就労者の繋がりを強化することで就労支援に生かします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 9月と12月に就労者と利用者の交流会、3月に就労者のみの同窓会を開催しました。12月は日中開催のため低い参加率でしたが夕方開催の9月と3月は全就労者の約90%にご参加いただきました。
<h3>3) 運営全体</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 日々のミーティング等で、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、連携力の向上と情報収集に努めます。 ● 専門性や業務遂行に関わる事業所内研修を実施し、職員のスキル向上と業務改善等を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 苦情が上がった場合は都度職員間で確認と対応方法の検討をするとともに、毎月振り返りを実施しました。支援プログラム等の振り返りを適宜実施し、年度内にプログラムのブラッシュアップを実施しています。 ● 29名の実習生を受け入れました。 ● 施設外作業先での転倒による打撲、帰宅時に転倒し頭部を負傷の2件の通院に至る怪我が発生しました。2件とも既に完治しています。 ● 主任、就労支援員を中心に横須賀地域の就労支援、相談支援関係会議に継続的に参加するとともに、参加する会議が主催する研修会の講師等を実施しています。 ● 事業所内研修を4回開催しました。支援方針、プログラム運営に関する内容をロールプレイングを取り入れて実施しています。

3. 就労支援センター事業

【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 29 年度目標	平成 29 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域における就労支援の中心的な役割を担い、地域課題に向き合い、各機関を結ぶコーディネーターの役割を確立します。 ● 精神障害者の支援充実のため、医療機関と連携しながら定着支援を行います。相互研鑽を目的とした勉強会や就労支援研修などの実施を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業所との連絡会・就労継続B型や地域活動支援センターへの説明会開催、自立支援協議会での就労部会運営等、各センターが地域事情や課題に向き合う機会を積極的に設けました。就労支援に係る幅広いニーズを理解し、各機関を結ぶコーディネーターの役割を担っています。 ● 精神障害者の相談数及び就労件数が年々増加しているため、医療機関とは主治医の他にワーカーやカウンセラー、デイケアスタッフ等と日常的に連携しながら定着支援を行うことが増えました。見学や説明会の実施及び連絡会等での意見交換により相互の役割を確認する機会を持ちました。
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90名とします。また、新規就労者の内、精神障害者の就労実績数を横浜南部12名、湘南15名、中部20名とします。 ● 精神障害者の職場実習機会を提供する目標を横浜南部15件、湘南15件、中部20件とし、3センター合計50件とします。 ● 就労困難層の相談が増加することが予想されることから、丁寧に相談を受け、地域における必要な福祉サービス等の社会資源に繋がります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規就労者は3センター合計181名となり、目標を大きく上回る実績となりました。このうち精神障害者の新規就労は横浜南部21名、湘南28名、中部21名でした。 ● 精神障害者の実習機会の提供を、横浜南部23件、湘南20件、中部53件、合計96件実施しました。実習機会の拡大に向けた取り組みとして、実習制度活用や企業の間を活用する等による啓発を行いました。 ● 相談者の傾向として、就労準備が整っていない在宅層の相談が目立ち、早期の就職に結びつきにくい相談者への支援を多く実施しました。就労相談を丁寧に受ける中で、ニーズに応じて各地域の就労移行支援事業所等福祉サービス機関に繋ぐ支援を、3センター合計114件実施しました。また、必要に応じて繋いだ後も福祉サービス機関と連携・協力しながら地域の就労支援力の向上に向けた取り組みをしています。

イ. 定着支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 各地域の状況に応じて確定しつつある連携方法により定着支援の拡大、充実につなげます。 ● 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、課題の早期発見、早期対応を行います。 ● 障害者差別解消法や権利擁護について企業の理解促進のためセミナーを実施します。 ● 企業が障害者対応の力をつけていける支援の視点を持ち、各種のツールを取り入れながら効率的な定着支援を行います。 ● 訪問型職場適応援助による支援を実施し定着支援実績を向上させます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 福祉サービス機関向け説明会やネットワーク会議実施により、就労支援ノウハウの共有化や定着支援におけるセンターの役割周知に努め、各地域の特徴に応じた連携構築を行いました。 ● 各センターにおけるOB職員を中心とした職場巡回訪問に加え、3センター合計で同窓会・勉強会を18回、その他企画(鉄道好き集まれ、みかん狩り、食事会、ボーリングとカラオケ大会)を実施して就労者が集まる場を提供し、延べ859名の参加がありました。仕事面の不安解消や生活課題への対応など就労者の状況把握に役立っています。また、就労者の保護者向け情報交換会を開催し、3センター合計165名の保護者が参加しました。 ● 行政や企業団体と協力したセミナー実施・講師派遣により障害者差別解消及び権利擁護についての理解促進を行いました。 ● セルフチェックシート・セルフケアシート・職場での配慮ポイントなど3センターでまとめたものや、専門機関が推進するツールなどを企業に紹介し、啓発を行いました。 ● 訪問型職場適応援助による支援を実施することができませんでしたが、企業における業務の切り出しや組み立て、雇用管理の提案等の定着支援を継続的に行いました。
ウ. 関係機関との連携	
<ul style="list-style-type: none"> ● 医療機関と情報共有する機会を増やし、連携を強化します。 ● 中小企業における雇用拡大の推進のため、神奈川県雇用対策課やハローワークと連携し、企業向けセミナーなどを実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● デイケア見学やセンターについての医療機関出張説明、デイケア連絡会への参加と積極的に取り組みました。湘南では主催する支援機関連絡会に発達障害専門の精神科医を講師として招き、地域全体で支援方法について学ぶ機会を設けました。 ● 神奈川県雇用対策課及び各市町と共同して中小企業向けセミナー「はじめの一步」を3地域で実施しました。ハローワークとの連携では、チーム支援会議や企業開拓同行により、中小企業での障害者雇用拡大及び雇用管理や対応に関する助言等を行いました。
エ. 職員のスキルアップ	
<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3センター職員による研修実行チームを設け、精神科医師による「精神障害者の支援について」、難病患者就職サポーターによる「難病患者の就労支援」をテーマとして2回の研修を実施し、今後予測される幅広いニーズに対応するスキル向

<ul style="list-style-type: none"> ● 同じ機能を持つセンター間で課題共有をしながら、支援の質の向上を目指します。 	<p>上を図りました。川崎地区では 3 事業所(わーくす大師、ウイング・ビート、中部)合同で、職員向けに発達障害者支援についての研修会を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 神奈川県内の 8 か所の就業・生活支援センターが集まる 2 回の事例検討を実施、横浜市内 9 か所の就労支援センターは市と共に定例連絡会を開催しあり方検討を進めました。川崎市内 3 か所のセンターも支援方法を検討するなど、それぞれ横の連携により課題共有と対策を話し合いながら就労支援の向上に取り組みました。
---	--

2) 各センターの目標

<横浜南部就労支援センター>

<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を 15 件以上とします。 ● 市内 9 センターの支援方法の標準化に取り組みます。 ● 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を確立し、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。 <p>(地域の状況)</p> <p>平成 3 年の事業開始以降、横浜市就労支援センターの役割については明確な方向性が出されていませんでした。今年度は「あり方検討」の最終年度の 3 年目となり、9 センターの役割や支援方法の標準化について決定する重要な年度になります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習を 23 件実施しました。 ● 横浜市内 9 センターで「あり方検討」で決定した標準化への取り組みについては概ね新運営マニュアルガイドラインに反映させることができました。 ● 地域の中で就労に関する中心的な役割を担い、地域課題に積極的に取り組むために、市内のセンターは各自立支援協議会に参加していくこととなりました。 ● 特別支援学校、就労移行支援事業所との連携のあり方について確認する連絡会を各々について開催し、意見交換を行いました。 ● 定着支援では、本人で解決できる仕組みづくりにとどまらず、企業において支援機関が入らなくとも問題解決できる環境整備の調整に努め、効率的な定着支援を行いました。
---	---

<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>

<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を 15 件以上とします。 ● 神奈川県内の障害者就業・生活支援センターのスキルアップを目的とした連絡会に積極的に参加します。 ● 就労困難な在宅求職者を福祉サービスまたは行政に繋げる支援を 25 件実施します。 <p>(地域の状況)</p> <p>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います。増加した就労移行支援事業所とは、今後特に定着支援の共通認識を持ち情報共有しながら連携する必</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の企業実習を 20 件実施しました。 ● 神奈川県内の障害者就業・生活支援センターが独自に取り組む研修会に 4 名の職員が参加し、就労支援に関する情報共有と支援力の向上を図りました。 ● 早期の就職が困難と思われる在宅求職者に対し、障害福祉サービスへ繋げる支援を 17 件行いました。障害福祉サービス利用に向けた一歩として、相談支援事業所や行政に繋ぐこと及び、関係機関についての情報提供を積極的に行いました。 ● 地域の発達障害への支援力向上のために、就労移行支援機関等との連絡会に発達障害を専
--	---

<p>要性があります。</p>	<p>門とする医師を講師として招き、意見交換の場を設けました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークが主催するチーム支援会議に参加すると同時に、ハローワークと連携して、新たに障害者雇用を検討する企業を対象とした「企業と支援機関の出会いの場」に参加し、地域の就労支援体制について発信しました。
-----------------	---

＜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＞

<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を 20 件以上とします。 ● 就労困難な在宅求職者を福祉サービスまたは行政に繋げる支援を 30 件実施します。 ● 神奈川県内の障害者就業・生活支援センターのスキルアップを目的とした連絡会に積極的に参加します。 <p>(地域の状況)</p> <p>川崎地域の就労支援におけるコーディネートの役割を担うために、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、行政等数多くの関係機関と課題を共有し、解決に向けた取り組むための連携をすることが求められています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習については、53 件行いました。川崎市職場体験実習事業を活用し、実習件数を大幅に増やすことができました。実習場所として電機連合神奈川地方協議会の協力を頂けたことで、就労へのステップが踏めた求職者が多く出ており、非常に有効な場となりました。 ● 就労が難しい在宅求職者を福祉サービスまたは行政に繋げる支援を 51 件実施しました。 ● 神奈川県内の障害者就業・生活支援センター職員のスキルアップを目的とした連絡会を、幹事センターとして年 2 回を実施しました。 ● 川崎市と共催でネットワーク会議を年 5 回開催、就労移行支援事業所やハローワークとともに求人共有、就労困難層の事例検討などを行い、地域の就労ニーズを共有しました。
---	--

4. 法人本部

【管理部】

平成 29 年度目標	平成 29 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 改正社会福祉法の施行に伴う理事・監事・評議員の組織改編を円滑に完遂するとともに事務・事業の執行に係る機構改革を一部実施し、次年度の完全実施を目指します。 ● (仮称)経営戦略室の本格稼働に向けて設置準備室を設け、年度内の正式セクション化を目指します。 ● 最終年度となる発展強化計画(第2次3カ年計画)の総仕上げと次期計画の策定を行います。 ● キャリアパス制度をバージョンアップし、移行・実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 理事 6 名、監事 2 名の役員体制と評議員選任・解任委員会を経て 10 名の評議員を選任し評議員会を組織したほか、機構改革の第 1 弾を実施しました。 ● 経営戦略室の設置と室長の配置を具現化し、第 3 期 6 か年計画策定、全国就労移行支援事業連絡協議会事務局などを担いました。 ● 第 3 期 6 か年計画策定を完遂しました。 ● より精度の高いシステムとするため、作業部会が立ち上がり、検討を継続中です。
1) 管理部(経理・総務・庶務)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 経理事務の更なる適正遂行を目指し、専門家からの定期的な支援・指導が仰げる体制を構築するとともにインターネットバンキングの積極活用等により事務の効率化を図ります。 ● 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活用方法の拡充を図ります。 ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 文書・事務取扱に係る統一化や新たな決裁権者に対するサポート等に注力し、事務処理の向上を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 月 1 回顧問税理士・会計士の訪問指導を受け、経理事務の適正遂行を図るとともに内部統制ヒアリングを実施、必要な法人運営の改善を図りました。 ● 行政の補助金を活用し、直流電源装置及び蓄電池更新工事と自動火災報知機設備改修工事を大規模修繕として行ったほか、エアコン、ガス管、加圧給水ポンプユニット、消防設備等の修繕を実施しました。 ● 人事管理ソフトの活用拡充を図るべく、新規データの入力等を行ったほか、産休・育休中の職員を対象とした“つどい”等を企画・実施しました。 ● 経理規程、役員報酬規程、特定個人情報取扱規程、パートタイマー就業規則、職業支援員就業規則、非常勤職員(フルタイム)就業規則、育児・介護休業規程の 7 規定について、一部改正を行いました。 ● 内部統制ヒアリングを経て、業務手順書、職務分掌・職務権限体制、IT 管理体制に係る要改善点が見出されました。 ● 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。 ● 文書作成、事務決裁等に係る助言・指導を随時行ったほか、施設の苦情解決にも協働で当たりました。

2) 法人運営

- 新たな事業部体制及び運営管理体制の具現化を図ります。
- 計画期間の見直し等も含めた次期中長期計画を策定します。
- (仮称)経営戦略室の具体的な業務や正式セクション化の準備を進めます。
- 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。
- 人材育成の更なる充実のため、バージョンアップ版キャリアパス制度をリリースします。
- 社会福祉充実残額を算定し、必要に応じて社会福祉充実計画を策定した上で地域共生社会を目指すための地域における公益的な取組みの具体的な方策を提案します。
- 統括ディレクター制を廃し、職員理事の担当制を導入、常務理事のもと事業、財務、企画開発、人事総務の4担当理事を置きました。
- 2018～2023年度の6か年を計画期間とする発展強化計画(第3期)を策定しました。
- 正式セクションとして経営戦略室を創設し、室長を置きました。
- 「文書取扱上の課題抽出と改善策の提案」をテーマとした内部事業監査チームの監査と提案が行われました。
- リリースに至らず、新たに組織された作業部会へバージョンアップ版キャリアパス制度の構築が引き継がれました。
- 社会福祉充実残額は発生せず、従来から法人が実施している地域における公益的な取組みを引き続き実施しました。

3) 経営戦略室

- 社会福祉法人に対する国の動向に注視し、具体的な対応策を提案できるよう研究を重ねます。
- 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。
- 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、次期発展強化計画の骨子を策定します。
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会の事務局として、平成30年度に創設される就労定着に係る新サービスについて、より良い制度設計ができるように厚生労働省と意見交換を行います。
- 各自治体の動向を注視し、川崎市わーくす大師の施設払下げ、横浜市新杉田地域ケアプラザの地域拠点など、行政との交渉・連携による事業に対し当該部署への支援を行います。
- 国の動向を把握しつつ、法人を取り巻く社会福祉制度の動向と法人のこれまでの取り組みと新たな中期計画の方向性をまとめ、各種データの収集・分析と策定作業の進捗管理を行い、6か年を計画期間とする発展強化計画(第3期)の策定を完遂しました。
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会事務局として、就労定着に係る新サービスをはじめとする各種制度等について、随時会員に情報提供を行ったほか、厚生労働省との意見交換の場を設定する等、その役割を果たしました。
- 各自治体からの大きな動きはなく、新たな展開や具体的な対応は、次年度以降に持ち越される状況です。

平成 29 年度 事業報告 簡易版

【地域福祉推進事業】

《通所介護・介護予防通所介護》

	7 時間サービス	3 時間サービス
平均利用者数	28.1 名/日 (27.8 名/日)	16.8 名/日 (16.5 名/日)
年間新規利用者	31 名 (25 名)	18 名 (10 名)
中重度利用者割合	23% (昨年 23%)	
事故発生件数	車両事故 3 件、事故報告 2 件 (誤薬、転倒)、ヒヤリハット 44 件	

※人数・割合()は前年度実績

《居宅介護支援事業》

要介護プラン作成件数	1,567 件 (1,440 件)
要支援プラン作成件数	184 件 (178 件)
医療・介護の連携強化	27 件 (入院時情報連携加算、退院・退所加算)

※作成件数()は前年度実績

《地域包括支援センター》

要支援プラン管理件数	2,281 件 (2,146 件)
地域ケア会議開催回数	個別ケースケア会議 6 回、包括レベルケア会議 2 回
ケアマネジャー支援	相談支援 510 回、担当者会議開催支援 86 回、研修 13 回
介護者の集い開催回数	12 回

※件数()は前年度実績

《地域活動・交流事業》

登録団体数	団体 74 団体 (72 団体)
延べ利用人数	15,941 名 (15,285 名)
地域保健福祉計画の推進	スイッチON会議 2 回、地域の支えあい会議等の出席
居場所づくり	高齢聴覚障害者のサロンを開催(月 1 回)、子ども食堂の立ち上げ支援及び後方支援(月 1 回)
ボランティアの育成	ボランティア体験講座 16 名、いそごオレンジボランティア登録者 15 名

※登録団体数・延べ利用人数の()は前年度実績

《生活支援体制整備事業》

地域行事等への参加	23 回
地域課題・ニーズの調査	地域住民 5 回 (延べ 62 名)、関係機関 4 回
新しい活動等に向けた取り組み	見守りシートの提案、運用、救急医療情報キットの普及啓発、運用、空き家活用に向けた協議、横浜市通所型支援(サービス B)開設に向けた協議

《運営全体》

部署内ミーティング	地域福祉課会議(1 回/月)、居宅会議(2 回/週)、通所会議(1 回/月)、包括会議(1 回/月)、ケアプラザ全職員会議(2 回/年)
外部研修参加件数	86 回

【障害福祉サービス事業】

《就労移行支援事業》

	ぼこ・あ・ぼこ 《定員 20 名》	わーくす大師 《定員 30 名》	ウイング・ビート 《定員 20 名》	ミラークよこすか 《定員 20 名》
新規利用者数	11 名(18 名)	23 名(20 名)	15 名(15 名)	11 名(18 名)
1 日あたり平均利用者数	16.8 名(20.7 名)	26.4 名(31.8 名)	18.9 名(21.2 名)	14.7 名(15.1 名)
施設外実習参加 実人数	17 名(39 名)	28 名(24 名)	32 名(34 名)	10 名(15 名)
新規就労者数	11 名(9 名)	15 名(12 名)	16 名(12 名)	12 名(9 名)

※()は前年度実績 ※ミラークよこすかの前年度定員は 14 名

《就労継続 B 型事業》

	ぼこ・あ・ぼこ 《定員 26 名》	わーくす大師 《定員 20 名》
新規利用者数	3 名(6 名)	4 名(4 名)
1 日あたり平均利用者数	27.6 名(27.9 名)	20.3 名(20.0 名)
平均工賃額月額	36,743 円(37,157 円)	20,114 円(19,171 円)
新規就労者数	0 名(1 名)	2 名(2 名)

※()は前年度実績

《自立訓練(生活訓練)事業》

	ぼこ・あ・ぼこ 《定員 10 名》
新規利用者数	5 名(14 名)
就労移行への移行者数	4 名(4 名)

※()は前年度実績

《相談支援事業》

	わーくす大師
計画相談契約件数	4 名(計画相談 2 件モニタリング 3 件)

《定着支援の活動》

	ぼこ・あ・ぼこ	わーくす大師	ウイング・ビート	ミラークよこすか
定着支援件数(年度末時点)	125 名(116 名)	81 件(64 件)	37 件(22 件)	24 名(12 名)
就労 3 年間の定着率	95%(88%)	98%(96%)	84%(81%)	-
同窓会の開催回数	2 回(2 回)	3 回(3 回)	4 回(4 回)	2 回(1 回)
たまり場支援の開催	6 回(6 回)	5 回(5 回)	- (-)	- (-)

※()は前年度実績

《運営全体》

	ぼこ・あ・ぼこ	わーくす大師	ウイング・ビート	ミラークよこすか
事故発生件数	1 件(1 件)	0 件(1 件)	0 件(0 件)	2 件(0 件)
施設内研修開催回数	8 回(12 回)	12 回(7 回)	9 回(9 回)	4 回(4 回)
外部研修参加件数	9 件(7 件)	9 件(9 件)	20 件(19 件)	5 件(3 件)

※()は前年度実績

【就労援助センター事業】

《求職支援》

	横浜南部 就労支援センター	湘南地域 就労援助センター	中部 就労援助センター
新規就職者数	42名(28名)	82名(38名)	57名(29名)
精神障害者への 職場実習の機会提供	23件	20件	53件

※()は前年度実績

《定着支援》

	横浜南部 就労支援センター	湘南地域 就労援助センター	中部 就労援助センター
定着支援者数(年度末時点)	380名(346名)	445名(377名)	441名(372名)
同窓会等の開催回数と 参加者数	8回 延べ156名	9回 延べ319名	9回 延べ384名

※()は前年度実績

《企業支援》

	横浜南部 就労支援センター	湘南地域 就労援助センター	中部 就労援助センター
新規雇用企業の開拓件数 ※就労につながらないが、調整等行った場合含む	57社	65社	68社
企業への情報発信活動	<ul style="list-style-type: none"> ・「初めの一步」セミナー共催(横浜市、川崎市、湘南東部圏域) ・「企業と支援機関の出会いの場」共催(湘南) ・「メンタルヘルス実務者連絡会」講師(日本自動車部品工業会主催) ・「健康フォーラム in 新橋」講師(労働医学研究会主催) ・「NPO 法人障害者雇用部会指導員研修」講師 ・「ともに働き、ともに生きる社会の実現のために」パネリスト(湘南) ・ハローワークの企業訪問に同行する形での障害者雇用啓発 ・独自開拓企業に対する障害者就労支援ツール紹介や雇用管理に関する助言 		

《運営全体》

	横浜南部 就労支援センター	湘南地域 就労援助センター	中部 就労援助センター
3センター研修開催回数	2回実施: 「精神障害者の支援について」「難病患者の就労支援」		
外部研修参加件数	7件	21件	11件

【法人本部】

法改正に伴う機構改革	<ul style="list-style-type: none"> ・定款変更 ・役員を理事定数6~8名、監事2名の体制に組織 ・評議員選任・解任委員会を4名の委員で組織 ・評議員定数を10名とし評議員会を組織
経営戦略室の設置	<ul style="list-style-type: none"> ・正式セクション化と室長の配置
第2次発展強化計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> ・計画年度を6か年とする第3期計画「発展強化計画」を策定
キャリアパスバージョンアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・作業部会の立ち上げとバージョンアップ作業の継続

平成 29 年度 苦情解決事業 事業報告

1. 平成 29 年度 年間の苦情発生件数について

【各事業の苦情件数】

事業名	重大な苦情	苦情	軽易な苦情	利用者間 トラブル	計
新杉田地域ケアプラザ	0 件(0 件)	1 件(4 件)	8 件(25 件)	0 件(0 件)	9 件(29 件)
ぽこ・あ・ぽこ	0 件(0 件)	8 件(5 件)	44 件(72 件)	62 件(19 件)	114 件(96 件)
わーくす大師	2 件(0 件)	4 件(8 件)	8 件(6 件)	30 件(38 件)	44 件(52 件)
ウイング・ビート	0 件(0 件)	3 件(1 件)	56 件(28 件)	18 件(5 件)	77 件(34 件)
ミラークよこすか	0 件(0 件)	6 件(0 件)	5 件(12 件)	7 件(23 件)	18 件(35 件)
就労援助・支援センター	0 件(0 件)	6 件(2 件)	10 件(8 件)	0 件(0 件)	16 件(10 件)
計	2 件 (0 件)	28 件 (20 件)	131 件 (151 件)	117 件 (85 件)	278 件 (256 件)

※()内は、平成 28 年度実績

【苦情の分類】

重大な苦情	外部の関係機関まで影響が波及した、あるいは施設サービスの構造そのものが原因となった案件
苦情	担当職員や苦情受付担当者での解決をみず、苦情解決責任者を中心として、当該部署の組織としての対応が求められた案件
軽易な苦情	日常のサービス提供の中での要望や不平・不満等、苦情の芽となり得る案件
利用者間 トラブル	軽易な苦情の中でも、利用者間のトラブルについては、苦情の一文類とは異なるものとして取り扱う

2. 苦情解決事業報告会の開催について

【開催概要】

日 時 : 平成 30 年 5 月 14 日 (月) 13:00 ~ 14:00

場 所 : 社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 1F 会議室

出席者 : 《第三者委員》 関水 実 委員、小野 敏明 委員
《法人職員》

石原康則(理事長)、渡邊将人(地域ケアプラザ)、三杉礼美(ぽこ・あ・ぽこ)、
渡邊 薫・柿嶋 一(わーくす大師)、小川 卓(ウイング・ビート)、
吉田洋平(ミラークよこすか)、小川菜江子(援助センター)、山口 亨(管理部)

【第三者委員からのコメント、及び参加者との意見交換】

- 事務ミスや利用者対応のミスなどが、職場全体で起こっているならケアレスミスともいえるが、特定の職員に発生への偏りがあるようなら、その職員に対する育成や管理上の課題ととらえた方がよい。
- 利用者からの苦情対応で、苦情に対して謝罪や環境調整等で対応するだけでなく、苦情をあげてきた利用者に対して、「不満を口にするだけでなく、このように考えた方がいいよ」といったような、本人の社会性の弱さ

に働きかけて成長を促す対応というのは非常に興味深かった。

- 非常に細かいところまで苦情として挙げているところは、職員の姿勢としてよいことだと思う。
- 施設と家庭を結びつける連絡帳などでの表現の仕方、関わっている職員の視点や気持ちが手に取るようにわかってしまう。わずか数行のコメントの中にある、ささいな書き間違いに、職員の本質を家族は読み取っていくものと認識した方が良い。
- これからの苦情では、情報開示請求を受けることもあることを考え、情報開示請求に耐える記録の仕方を意識した方が良い。必要に応じてそのような研修への参加も検討した方が良い。