

令和元年度 事業報告書

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
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 ● 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
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・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 ● 関係・関連機関との連携

- 令和元年度、新杉田地域ケアプラザは、延べ 31,718 名(32,399 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 9,148 名(9,584 名)
 - 居宅介護プラン・予防プラン作成数:延べ 1,570 名(1,503 名)
 - 地域包括支援センター予防プラン作成数:延べ 2,584 名(2,231 名)
 - 地域包括支援センター相談・訪問件数:延べ 1,631 名(1,342 名)
 - 地域向け講習等への参加者数:延べ 1,945 名(2,319 名)
 - 地域活動・交流事業貸館利用人数:延べ 14,840 名(15,150 名)
 - 令和元年度末で、当法人が支援をしている障害者は、2,935 名(2,636 名)です。
 - 就労者数:1,882 名(1,687 名)
 - 求職者数:1,002 名(890 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:51 名(59 名)
- ※()内は昨年同時期実績

1. 地域福祉推進事業

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告
1) 通所介護事業、横浜市通所介護相当サービス	
重点目標	
<p>介護の質の維持向上を図りながら、稼働率と効率性を高めるためのサービス運営方法や人員配置を見直し、コスト管理を徹底していきます。</p>	<p>医療依存度の高い利用者や介助難易度の高い利用者を受け入れ、日々の研修を積み重ねることで現場職員のスキルアップが図ることができました。また、人員配置を見直し、昨年度の人件費と比べ約480万円削減しました。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 7時間以上8時間未満サービスの平均利用者数29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。 ● 中重度の利用者確保に向けて、ソフト面、ハード面の見直しを段階的に実施します。 ● アウトカム評価導入に向けた検証を行います。 ● 共生型サービス事業の検証をします。 ● ICT等を活用し、業務のスリム化、効率化を図っていきます。 ● 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"> ● 7時間以上8時間未満サービスの平均利用者数は29.8人/日、新規利用者数が30人/年と目標を達成することが出来ました。 ● 中重度の利用者確保に向けて、ソフト面では「豆研修」「曜日別ミーティング」「看護師会議」を実施し、ハード面では、車椅子の増台、翌年度よりリフト車を導入する準備を整えることが出来ました。 ● アウトカム評価については、令和4年に「ADL維持等加算」取得を目指し、令和2年度に「個別機能訓練Ⅰ」、令和3年度に「個別機能訓練Ⅱ」の取得を目指すこととし、通所介護事業の大改革が行われると予想される令和6年に向けた準備を実施する方針を決めました。 ● 共生型サービス事業の検証については、上記のアウトカム評価が「通所介護事業の生き残りをかけた加算」であり最優先に取り組むべき課題があるため断念をしました。 ● ICT等を活用し、転記の削減や効率的な情報共有等を行うことが出来ました。 ● 事故が21件、ヒヤリハット15件あり、マニュアルや職員研修の在り方を再検証し、再発防止策を徹底することが出来ました。
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>	<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件数を年間1,380件(115件/月)行います。 ● 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。 ● 新規利用者獲得に向け、医療機関等へアプローチ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 要介護のプラン作成を年間1,376件(114.6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194件(16.1件/月)受託しました。 ● 医療連携における会議に積極的に参加すること

<ul style="list-style-type: none"> ● していきます。 ● 病院からの入院・退院時に、病院等と利用者に関する情報共有等を行うことで、入院時・退院時の加算等の算定並びに医療と介護の連携の強化・推進を図っていきます。 ● 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。 ● 地域の支援が必要なケースを地域包括支援センターへつなぎ、地域課題の提案、解決に努めていきます。 ● 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。 ● 介護支援専門員実務研修実習の受け入れを積極的に行っていきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● でネットワークの構築を図りました。 ● 病院と連携することで入院時情報連携加算 20 件、退院・退所加算 30 件を算定することが出来ました。 ● 業務効率化に向け、アセスメントシートをバージョンアップしました。 ● 地域ケア会議が必要な案件はありませんでしたが、包括職員と連携しながら困難なケースを含め利用者を支援しました。 ● 週 1 回の定例会議を継続するとともに、計画に基づき計 20 回の研修を受講し、ケアマネジャーとしてのスキルアップ向上に努めました。 ● 介護支援専門員実務研修実習の受け入れ依頼はありませんでした。 ● 3 事業所合同の事例検討会を 2 回実施しました。
---	---

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。

「個別課題」等の積み上げから、「地域課題」を把握・明確化するとともに、それらの情報を継続的に更新することができました。

<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、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。 ● 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。 ● 詐欺や消費者被害防止に向けた地域への啓発活動を行います。 ● 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。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 区役所、区社会福祉協議会と協働のエリア会議を毎月実施し、地域情報の共有、実態把握のための意見交換等を行いました。またエリア会議メンバーとは杉田地区の街歩きも実施し、地域の理解を深めてもらいました。 ● 認知症サポーター養成講座を、横浜銀行区内 3 支店、みずほ銀行、区内郵便局の各職員向けに開催し、計 103 名のサポーターを養成しました。また、認知症講座の開催や認知症カフェの運営支援など認知症への理解を深めるための普及啓発活動を展開しました。 ● 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、ケアマネジャー、サービス事業所などケースに合わせて選定し、計 2 回開催しました。 ● 昨年度より引き続き、詐欺被害・消費者被害防止をテーマに上期に 2 回開催しました。また前年度から話し合われた内容について、連合町内会会議にて報告を行い、地域でできる取り組み等、検討していただくよう依頼しました。 ● 磯子区社会福祉士連絡会にて作成している『磯子区詐欺被害瓦版』にて、詐欺の実態や被害状況などを地域へ発信し、被害防止に向けた普及啓発を行いました。 ● 個別相談を通してニーズの把握に努め、制度利用に向け区ケースワーカーと協働し、継続した支援を実施しています。 ● 介護者のつどい（ピアカウンセリング、ミニ講座）を 9 回開催し、介護者の負担軽減を図りました（定例会開催日が祝日は未実施。またコロナウイルス感染拡大防止の為、3 月は中止）。
---	---

<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 顔の見える関係性の構築、連携強化や知識向上の為、年3回民生委員を対象とした勉強会を開催しました。 ● ケアマネジャー向けに勉強会を8回、医療相談会を2回実施しました。 ● 目標志向型、インフォーマルサービスを導入したプラン作成ができるよう、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、「延ばせ！健康寿命」をテーマに5回コースで実施しました。 ● 各地域の「元気づくりステーション」の運営支援を区保健師と協働して行いました。
--	---

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>	<p>杉田地区の他施設との連携強化を図り、「プララ健康づくり応援フェスタ」や「すぎたからつな 5」等に参加し、幅広い分野・年齢層への取り組みを実施しました。</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> ● 区行政と協働し第3期磯子区地域保健福祉計画の推進及び第4期計画の策定に取り組んでいきます。 ● 地域行事等に積極的に参加し、地域住民との信頼関係構築に努めます。 ● 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。 ● 地域における福祉保健活動の拠点として、利用団体が活動しやすい環境づくりに取り組めます。 ● 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に取り組んでいきます。 ● ボランティアの発掘・育成を目的とした講座等を開催し、参加者と活動を結び付けていきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● スイッチ ON いそご杉田地区推進会議、第4期計画策定推進会議等に参加し、区行政と協働で地区別計画の推進、次期計画の作成に取り組ましました。 ● 地域行事等に積極的に参加し、地域住民との顔の見える関係の構築を図りました。 ● 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利用促進を進め、新たに7団体に利用登録していただきました。 ● 新杉田交流スペースで開催している、保護者と未就学児を対象にしたサロン「ひよこカフェ」やこども食堂「キッチンうめちゃん」の活動の支援や、杉田5丁目の4施設と共催企画「すぎたからつな5」に参加しました。 ● 地域から希望のあった方に向けてボランティア体験講座を実施し、デイサービスのボランティアに繋げました。 ● エリア会議において、区役所、区社会福祉協議会、ケアプラザ協働によりエリアアセスメントシートの更新を行いました。
---	--

5) 生活支援体制整備事業

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>	<p>地域のイベント等に積極的に参加した他に、買い物支援、空き家活用等の事業を通して、地域への生活支援体制整備事業の普及・啓発に取り組みました。</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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域役員、住民の方々との顔の見える関係構築に向けて、杉田地区連合町内会会議や地域行事等に30回参加しました。
---	--

<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 空き家活用（Yワイひろば）や、ボランティアの活用（ひよこカフェ）など新拠点での多世代交流事業を企画展開していきます。 ● 地域ニーズに基づいたボランティアの発掘や活動の推進に向けて、地域住民、地域交流コーディネーター等と共に自主事業開催等の連携を図ります。 ● 区行政、区社協、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や、第4期計画の策定推進にも努めていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5職種で連携を図りながら、地域に対する普及・啓発を積極的に行いました。 ● 第4期地域福祉保健計画のグループインタビューにおいて要望の出た買い物支援について、区・区社協と協働で地域へのアンケートを実施し、特に要望の多かった丘陵地の自治会町内会にて移動販売の実施に向けての取り組みを区・区社協と協働で進めています。 ● 空き家活用としてYワイひろばにて自主事業「笑いヨガ」を定期開催しました。 ● 新杉田交流スペースにて行われている「ひよこカフェ」や自主事業「サロン新杉田」においてボランティアの方々と運営や事業継続の助言や支援を行い、連携強化を図りました。 ● スイッチ ON いそご杉田地区推進会議、第4期計画策定推進会議等に参加し、区行政と協働で地区別計画の推進、次期計画の作成に取り組みました。
--	--

6) 運営全体

<ul style="list-style-type: none"> ● 安定した収入確保へ向けて、制度の検証と適切な運営体制の確立を図っていきます。 ● 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。 ● 法人や各部署で職務ごとに求められる役割に即した人財育成、人財確保を行っていきます。 ● 地域共生社会の実現に向けた地域づくりを目指していきます。 ● 認知症の容態に応じた適時・適切な介護等の提供を行っていきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 制度の検証を進めるとともに 2021 年度介護報酬改定に向けた運営体制整備を行いました。 ● 課や部署ごとの会議等を通して、ケアプラザ内での連携強化や事業運営の進捗状況の確認等を行ってきました。 ● 様々な求人媒体を活用し人材確保を図るとともに、職員との面談や研修受講等を通して体制の維持・質の向上に努めました。 ● 多様化する地域の課題に対して、区、区社協、地域住民とともに様々な取り組みを行いました。 ● 認知症の早期診断・早期対応に向けた初期集中支援チームとの協働や認知症サポーター養成、認知症カフェへの支援を積極的に行いました。 ● 加圧給水ポンプユニット補修工事や給湯設備ガス自動遮断装置更新工事等、法人本部と連携しながら計画的に行いました。
---	---

2. 障害福祉サービス事業

【ぼこ・あ・ぼこ】

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業、就労継続支援事業 B 型の区別をし、プログラムの在り方を検討します。 ● 安定的な経営を目指し、行政・地域の福祉関係機関との連携方法を模索していきます。また養護学校・特別支援学校等の進路担当教員と連携し、将来的に就労支援の対象者となる生徒・保護者に向けた啓発活動を行います。 ● 定着支援事業 1 年経過、定着支援対象者 140 名越えを受け、それぞれの定着支援の在り方を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業において、就労に向けて必要な基礎の補強をねらいに朝夕 30 分のデイリーワークをプログラム化しました。就労継続支援事業 B 型は作業に特化したプログラムを継続とし、新型コロナウイルスの影響で作業量が激減した際も作業に従事できるよう全体のスケジュールを調整しました。 ● 就労移行支援事業においては、これまで以上に年度途中で利用に繋がるケースが多くありました。計画相談支援事業等と日頃丁寧に連携できている効果があったと思われます。また、年間を通して雇用部会が主催しているブロック別懇談会に参加し、養護学校・特別支援学校等の進路担当教員にぼこ・あ・ぼこの在り方を改めて周知できる機会となり、また、地域の障害児を持つ保護者に対して啓発活動ができました。 ● 定着支援事業においては、集団支援に寄らない支援方法を職員間で話し合い、次年度に実施できる体制作りを行いました。また、勤続 13 年以上の就労者に対してアンケート配布・面談を実施し、今後の支援に繋がる状況確認ができました。
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。(上半期 6 名、下半期 4 名) ● 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 14 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、6 か月後の定着率 100%を目指します。 ● 就労移行支援事業単独プログラムを充実させます。また、長期定着就労者・保護者との面談を実施し、より効果的な定着支援が行えるよう状況把握に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 上半期 6 名、下半期 3 名、計 9 名の就労者を輩出しました。3 月末時点で 1 名の利用者がトライアル雇用中です。 ● 体験実習に 15 名、企業実習に 10 名が挑戦しました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 23.8 名でした。14 名の新規利用者を受入れ、内訳は特別支援学校の卒業生が 6 名、就労支援センター・相談支援機関等からの紹介が 5 名、自立訓練事業からの事業移行が 3 名でした。 ● 就労前のマッチングや就労直後の支援を丁寧にすることで 6 ヶ月後の定着率は 100%、1 年未満の離職者は出ていません。 ● 就労に向けて必要な基礎の補強をねらいに朝夕 30 分のデイリーワークをプログラム化しました。また、勤続 13 年以上の就労者に対してアンケート配布・面談を実施し、必要な支援の提供を行いました。
2) 就労継続支援事業 B 型(30 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 30 名を目指します。 ● 既存の作業や新規作業受注時の単価設定を見直しながら、様々な治具を工夫することで、ご本人の生産性を高め、平均工賃月額 35,000 円以上を目指しま 	<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数は 28.8 名でした。 ● 平均工賃月額は 36,708 円でした。様々な種類の紙器組立作業を新たに受注しています。

<ul style="list-style-type: none"> ● す。 ● より作業性に着目し、納得性を高めた新工賃評価基準に則り工賃評価を実施します。 ● 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"> ● 新工賃評価基準の元、スムーズな工賃評価を実施し、各利用者の能力開発にも繋がっています。 ● 多くの相談支援事業所に面談に同席していただき、きめ細かな生活支援に繋がっています。
<p>3) 就労定着支援事業</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 90%以上を維持します。 ● 毎月のサービス提供実施率 80%以上を維持します。 ● 事業開始 1 年経過を受け、プログラムの在り方を見直し、より適切な支援を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 該当期間の就労者 34 名の内、33 名が就労継続しており、定着率は 97.1%でした。 ● 新型コロナウイルスの影響により、3 月は電話支援が主となりましたが、年間を通してサービス提供実施率は 100%でした。 ● 集団支援に寄らない支援方法について職員間で話し合い、次年度に向けた体制作りを行いました。
<p>4) 運営全体</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 行政の指導方針に基づき、客観性を高めるための各事業におけるサービス提供方法を見直します。 ● 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 万円の生産活動収入を継続できるようにします。 ● 作業室並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"> ● 就労移行支援事業における単独プログラム(デイリーワーク)を構築しました。外部からの評判も良く、それぞれの事業の在り方がより明確になりました。 ● 月 1 回の職員全体ミーティング、及び常勤職員ミーティングにて個別の支援や苦情内容を振り返りました。また、デイリーワークの開始や非常時の特別ワークについては、臨時ミーティングを設け、職員間の意識統一を図りました。 ● 各職員が 3 回に渡り認知機能をテーマにした外部研修に参加し、その後の内部研修にて学びを深めました。 ● 昨年度末に印刷受注を終了としましたが、2 月までは月額平均 2,222,605 円を生産活動収入を維持することができました。3 月は新型コロナウイルスの影響により受注が激減し、1,200,145 円となりました。 ● ヒヤリハットの分析を丁寧に行い職員の意識向上に努めました。利用者においては通院に至る災害はありませんでしたが、職員において作業中に清掃用具が眼瞼に当たり、通院・治療となる事故がありました。即座に清掃用具の置き場所を変更し、再発防止に向け周知・徹底しました。 ● 港北区自立支援協議会就労支援連絡会と連携を深め、地域間の情報共有会を開催しました。

【川崎市わーくす大師】

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● コミュニケーションプログラムでの経験を施設内に取り入れ、新たなプログラムを検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場で求められる会話だけでなく、友人関係の中での会話のスキルを向上させるために、「部活動」の取り組みを始めました。
1) 就労移行支援事業 (30名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で15名以上の就労者を目指します。(上半期7名：下半期8名) ● 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23名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ● 就労に向けた対人コミュニケーションについて、利用者のニーズに合わせ利用者同士で学べるプログラムを検討していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間の就労者は、9名(上半期5人、下半期4人)にとどまりましたが、令和2年度4月1日には、4人の採用が決まっています。 ● 年間新規利用者は22名で、年度途中の新規利用者も5名いました。就労者が伸び悩んだこともあり、1日当たりの平均利用者数は、35.8名と目標を上回りました。 ● 職場で求められる会話だけでなく、友人関係の中での会話のスキルを向上させるために、部活動の取り組みを始めました。
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。 ● 月額30,000円を超える工賃が支払えるよう作業種や単価を検討しながら取引先と交渉していきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間を通じて、就労者を輩出することはできませんでした。 ● 1日当たりの平均利用者数は、20.9名と目標値を超えることができました。 ● 年間平均工賃月額を31,555円と、初めて30,000円を超えることができました。作業単価の値上げ交渉や作業種の見直し等が功を奏しました。 ● 作業の閑散期などは、運動のプログラムや調理活動の実施や、地域の行事に参加する等、居場所としての役割を果たしてきました。
3) 相談支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ● 周辺地域の障害者や関係機関からの計画相談を作成していきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 7名の利用者に対して、計画相談を3回、モニタリングを14回実施しました。 ● 川崎区自立支援協議会に参加することで、地域の関係機関と連携をより緊密なものとし、具体的なケースの支援に役立てました。
4) 就労定着支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労定着支援事業の対象者について月1回以上の面談、職場巡回を滞りなく実施します。 ● 就労者の余暇支援のニーズを取り、同窓会やほっとスポットkawasaki(たまり場企画)などの企画に反映していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用契約者に対して月1回の面談実施を目指してきましたが、日程が合わずに面談ができないケース等もありました。 ● 同窓会は1回、ほっとスポットkawasakiは3回開催しました。コロナウィルスの影響もあり、予定した回数よりも開催回数は少なくなっていました。

5) 指定管理制度終了後の施設の在り方について

- 経営戦略室と連携をとりながら指定管理終了後に必要となる改装や設備について検討します。
- 特別支援学校の卒業生の今後の動向と地域の就労移行支援事業、就労継続支援事業B型の状況について調査し指定管理終了後の事業展開について検討します。
- 川崎市からの補助もあり、施設内の個別空調化を実現しました。
- 特別支援学校からだけでなく、サポート校や一般高校からの新規利用も視野に入れ、各校の進路担当教諭との情報交換を行いました。
- 年度末に実施された、「川崎市わーくす大師移管先法人の募集」に応募し、選考委員会でのプレゼンテーションに参加しました。

6) 運営全体

- 支援技術の向上を図る為、専門機関と共に事例検討会などの部署内研修を実施します。
- 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。
- 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。
- 川崎南部地区で就労を希望するがコミュニケーションが苦手なグループに上手に参加できない障害者へ地域でミニディを開催していきます。
- 川崎市内の法人内事業所（中部就労援助センター、ウィング・ビート）との連携を強化し、協力関係を構築します。
- 川崎市発達相談支援センターのスーパーバイズを受けて対応したケースが6件ありました。また、職員の資質向上を目指し、施設としてアメリカのTEEACHプログラムの視察研修に職員1名を派遣しました。
- 作業室内で作業中にカッターで手を切った事故と、わーくすでの打撲疑いの事故の2件が発生しました。
- 接遇技術の向上の為に外部講師を呼んでコミュニケーション研修を実施しました。
- コミュニケーションゼミナールを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、Bi-zLabo 川崎と協働して、年間10回開催し、延べ38名の地域の障害者の支援をしました。
- 法人内の川崎市内の事業所の就労支援担当が集まり、定期的に川崎地区就労支援会議を開催し、雇用企業の情報や、支援上の課題などについて情報交換を実施しました。

【ウイング・ビート】

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者確保について、過去 5 年のデータと市場の動向から課題分析を進めると共に、安定した施設経営に向けた体制整備をします。 ● 定着支援事業の仕組みについて検討します。当事者アンケートも踏まえてニーズを掘り下げつつ、効率も加味した支援を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者紹介元別の契約率をもとに、営業のかけ方を工夫し、利用者確保に努めました。過去 5 年のデータと市場の動向を分析し、各月の新規利用者目標数を設定し、その数値に合わせて営業活動を継続しています。 ● 定着支援事業対象者に向けた、アンケート調査を実施しました。就労者の会参加頻度や感想だけでなく、面談の頻度やタイミング、場所などについても意見を聞き、集まった意見を踏まえて、令和 2 年度の体制や企画を再検討しました。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 13 名以上の就労者を輩出します。(上半期 8 名：下半期 5 名) ● 一日あたりの平均契約者数 20 名、通所率 9 割を見込み、平均利用者数 18.5 名を目指します。 ● 一日あたり平均 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。 ● 訓練フローに沿って計画的に施設外実習の機会提供をします。 ● 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、新規の連携先を模索し、営業を強化します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 上半期 7 名、下半期 4 名、計 11 名でした。そのほか令和 2 年 4 月からの就労内定 2 名、就労定着支援対象者の転職支援 2 名の就労が決まりました。 ● 年間平均契約者数は 24.8 名、通所率は 87.8%、平均利用者数は 21.9 名でした。 ● 定期的な事務系実習として、計画通り電機連合本部での実習を 11 月から開始しました。上半期は一日あたり平均 6.2 名の方が施設外実習による訓練を行っていましたが、下半期は社会情勢を鑑みて施設外実習を取りやめたこともあり、年間では一日あたり平均 5.6 名となりました。 ● 個別支援計画面談でご本人の希望就職時期を都度確認し、職員会議で共有しながらそれぞれの訓練フローにあわせた企業見学、実習機会の提供を行いました。 ● 年間の新規利用者数は 16 名でした。下半期は就労者数とのバランスから、新規利用者の受け入れは 3 名にとどまりましたが、関係機関に対して利用者の状況報告を密に行うことで、外部機関との連携を強化しました。また、大学関係者向けのセミナーを開催したことから、大学学生相談室から相談が入り、見学に至ったケースがありました。今後も新規利用者確保に向けて、的を絞った営業を行います。
2) 就労定着支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援時の面談を、職場環境や希望にあわせつつ、社内や業務中にじっくり話がしにくい方を中心に、就労者の同窓会時に設定します。適正な事業運営に向けて、効率的な人員配置やスケジュールを検討します。 ● 個別支援計画作成に当たり、本人の希望だけでなく会社での業務目標や取り組みたいことを盛り込 	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎月の就労者の会に向けて、面談スケジュールを組み、計画的に定着支援面談を実施しました。予想以上に職員との面談を希望する方が多かったため、ニーズに合わせて、平日の日中や、業務終了後などの時間も使いながら行いました。令和元年度の定着支援事業における就労者の会全体の出席率は 50.7%でしたが、そのうち定着支援事業対象者は 55.3%となりました。 ● 月 1 回就労支援担当者会議を行い、個別の課題や対応を共有するとともに、個別支援計画作成時期

<ul style="list-style-type: none"> ● んだ内容にしていきます。 ● 毎月の支援実施率 100%を目指し、かつ過去 3 年間の定着率 80%を維持していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● には会社へのヒアリングを徹底しました。 ● 年間を通して、支援実施率・請求率ともに 100%でした。また、令和 2 年 3 月末時点において今年度の基本報酬の算定対象としている過去 3 年間の就労者の定着率は 97%でした。
<h3>3) 運営全体</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 発達障害者の就労支援に関わるノウハウや、その必要性を広く発信すべく、地域セミナー等の開催に向けて取り組みます。 ● 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。定着支援事業についての勉強会や他事業所との情報交換を行います。 ● 関係機関向けの就活アプリのアンケートを基に、今年度の在り方を検討し、実施します。 ● 前年度ブラッシュアップした支援経過表の使い勝手や、当初の計画どおりの支援が提供できているか、検証を進めます。 ● 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"> ● 就労移行支援事業所ワークアシストとともに、7 月に首都圏で発達障害のある大学生を支援する大学関係者向けのセミナー「発達障害学生支援のための意見交換会」を企画・開催しました。 ● 5 月より各職員が部署内研修を実施しています。個別支援計画の作成ポイントや障害福祉の制度などの知識共有だけでなく、労働法や雇用に関連する保険制度などについても、職員全員で学びを深めました。また、地域の就労援助センターとカンファレンスを設け、複数の職員で意見交換を行いました。 ● 予定していた就活アプリ計 3 回を実施しました。例年に比べて地域の就労援助センターからの申し込みが集まり、各回とも定員以上の参加がありました。前年度に行った参加者アンケートをもとに、職場の人との付き合い方など、より発達障害のある方の就労に特化した内容にリニューアルしました。 ● 個別支援計画面談時に支援経過表を使ってご本人の就職希望時期を確認し、就職までの流れを都度確認しています。年間を通して就職への焦りから退所する方はいませんでした。 ● 年間を通して災害は 0 でした。 ● 例年通り 11 月に企業の方を交えた発達障害者雇用合同研修会を実施し、14 社 17 名の企業関係者の方が参加しました。また、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課から見学依頼があり、参加者全体に向けて総評を頂きました。 ● 中部地区就労支援ネットワーク会議に参加し、川崎市内の関係機関との情報交換を行っています。

【ミラークよこすか】

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 30 年度下期に実施した支援プログラム改定（作業プログラムの充実、個別プログラムの新設）後の支援を安定させるとともに、多様なニーズへの対応ができるようプログラムの運営方法の調整を行います。 ● 精神障害者の利用増加を見越し、医療関係機関との連携強化に努めます。 ● 事業開始 2 年目を迎える就労定着支援事業の安定したサービス提供に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新プログラムを活用する既存の利用者が増加したことに加え、新プログラム実施を想定して利用を開始する方も増えてきました。また、職員の週間業務スケジュールの設定等、職員同士がそれぞれの状況把握をしやすい環境を整備し、プログラムが多様化しても円滑に運営できるように努めました。 ● 地域の医療機関が開催する研修会や情報交換会等に継続的に参加し、スキル習得や情報交換を行いました。 ● 支援実施率は 98%でした。事業所内支援の体制を整えるとともに、職員間の情報交換を密にし、就労定着支援員が企業訪問等の日程を調整しやすくなるよう努めました。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 14 名の受け入れを目指します。 ● 1 日あたりの平均利用者数 17 名以上を目指します。 ● 年間 9 名の就労者を輩出します。(上半期：5 名、下半期：4 名) ● 8 名の利用者に施設外実習の機会を提供します。 ● 医療機関との連携を強化し、精神障害者の受け入れや支援の充実に努めます。 ● 平成 30 年度中に改定した支援プログラムの安定的な運営を図るとともに柔軟な活用方法を検討していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 16 名の新規利用者を受け入れました。 ● 1 日あたりの平均利用者数は 18.1 名でした。 ● 就労者は 7 名となり目標を下回りました。(上半期：3 名、下半期 4 名) ● 17 名の利用者に施設外実習の機会を提供しました。 ● 医療機関が実施する情報交換会や研修等に定期的に参加し、連携の強化とスキルアップに努めました。 ● 特に在宅生活が長い利用希望者への支援内容を提案する際等に改定したプログラムを活用しています。また、体験利用時のプログラム作成をご本人主体で行う等、新たな取り組みも開始しました。
2) 就労定着支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 利用者や就労先の状況に応じて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。 ● 支援対象者の増加に対応すべく、就労者向けイベント運営方法や適正な人員配置を検討するとともに、職員が支援を実施しやすい環境となるよう心がけていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労定着支援事業利用中の方の内 1 名が退職となりました。3 月末時点の就労定着率は 94.3%でした。 ● サービス提供実施率は 98%でした。 ● 同窓会を 2 回実施するとともに企業訪問、就労先以外での面談等、利用者の状況に合わせた支援を行うよう努めました。年度終盤はコロナウィルスの影響でイベントの中止や対面支援を自粛し、電話等で支援を行う機会が増加しました。 ● 就労移行支援事業との兼務で 2 名の職員を就労定着支援事業に配置し、就職から定着支援へスムーズに移行ができるよう配慮しました。毎月、定着支援の状況を報告・確認する機会を設けるとともに、事業所内支援の担当職員との円滑な情報共有ができるよう努めました。

3) 運営全体

- 新規利用者獲得に向けて、関係機関への定期的な訪問等による情報発信を行います。
- 情報サイトの更新などを適宜行い、当事者の方に直接働きかける営業活動を充実していきます。
- 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月に1回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。
- 年間20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。
- 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。
- 事業所内のレイアウトやインテリアなどに配慮し、利用者や見学者が過ごしやすい環境作りに努めていきます。
- 三浦半島・横浜南部地域を中心に、延べ43件の訪問による広報活動を行い、事業所状況等をご説明する機会を設けました。訪問先からのご紹介やご相談を受ける機会も多くありました。
- 令和元年9月に情報サイトのブログ機能を使った情報発信を開始しました。週1回程度更新し、訓練内容や就活に関する記事を24件掲載しました。
- 職員ミーティングを毎日開催し、日常の情報共有の場としました。また、就労移行支援事業の利用者全員のケース会議を毎月開催し、支援の方向性や個別支援計画の検討・共有を行いました。
- 実習生は30名を受け入れています。
- 通院を伴う事故が1件発生しました（利用者が資材の入った段ボールに躓き、転倒し打撲）。資材の置き場所を部署内で検討し、事故が起こりにくい配置へと変更しました。
- 外部研修は主催者都合の中止等が重なり、参加は申し込みの半分の4件でした。部署内研修は月1回の開催を目標とし、年間10回開催しました。
- 観葉植物の設置や、インテリアに季節感を出す等、見学者や利用者が過ごしやすい環境作りに努めました。また、訓練室に可動式パーテーションを設置し、2つのプログラムを同時に行う際にそれぞれに影響が出にくいよう配慮しました。

3. 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）

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告																																						
重点目標																																							
<ul style="list-style-type: none"> ● すぐの就労が難しい求職者または就労準備が必要な層への支援を促進します。 ● 精神障害者や発達障害者、その他多様な困難さを抱える方々の雇用機会拡大に向け、構築に取り組んできた地域の就労支援ネットワークや医療機関等専門機関との連携を強化し、就労支援を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● センターの支援だけでは就労が難しい方や就労に向けた長期的な支援が必要な方に対し、現状理解のため丁寧な説明を行うとともに、企業実習等を活用して客観的な評価を行う機会を提供しました。また、必要に応じて福祉サービスの利用に向けた支援も行いました。 ● 就労系支援機関や医療関係の専門機関との連絡会や事例検討会の開催に力を入れ、地域のネットワーク拡大と連携強化を図りました。結果として、それら機関から相談につながる機会と、支援における連携先が増加しています。 																																						
1) 共通目標																																							
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間の新規就労者数目標及び登録増加数を次のようにして各センター600～700名以上の登録者を支援します。 <table border="1" data-bbox="165 1227 783 1361"> <thead> <tr> <th>年間目標数</th> <th>南部</th> <th>湘南</th> <th>中部</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>➤ 新規就労者数</td> <td>30名</td> <td>50名</td> <td>50名</td> </tr> <tr> <td>うち精神障害者の就労数</td> <td>15名</td> <td>25名</td> <td>25名</td> </tr> <tr> <td>➤ 新規登録予想数</td> <td>60名</td> <td>80名</td> <td>90名</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各センターごとに新規相談、求職支援、定着支援担当者を配置して、増大する求職支援・定着相談に対し、専門性を持った的確な対応ができるようにします。 ・ アセスメントシートやワークサンプルなどの各支援ツールの活用やジョブコーチ支援を実施し、支援計画に基づく根拠ある就労支援を行います。 ・ 就労が難しい層の相談が増加していることから、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。また、電機連合神奈川県協議会や各労働組合の協力による職場体験実習の機会拡大を進めます。 	年間目標数	南部	湘南	中部	➤ 新規就労者数	30名	50名	50名	うち精神障害者の就労数	15名	25名	25名	➤ 新規登録予想数	60名	80名	90名	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 年度末時点の就労支援センター事業全体の登録者数は合計2,462名となりました。 <table border="1" data-bbox="900 1160 1453 1234"> <thead> <tr> <th>横浜南部</th> <th>湘南</th> <th>中部(川崎)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>691名</td> <td>840名</td> <td>931名</td> </tr> </tbody> </table> <p>＜新規就労者数・新規登録者数＞</p> <table border="1" data-bbox="900 1294 1533 1429"> <thead> <tr> <th>上期実績</th> <th>南部</th> <th>湘南</th> <th>中部</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>➤ 新規就労者数</td> <td>40名</td> <td>63名</td> <td>75名</td> </tr> <tr> <td>うち精神障害者の就労数</td> <td>24名</td> <td>18名</td> <td>49名</td> </tr> <tr> <td>➤ 新規登録者数</td> <td>85名</td> <td>123名</td> <td>175名</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の役割を決め、情報共有を図りながらニーズに応えるための丁寧な支援を実施しました。 ・ 各種ツールを導入することでアセスメントの充実を図るとともに、支援計画に反映して根拠ある支援の提供に取り組みました。アセスメント方法については継続的にブラッシュアップしています ・ 就労までに長期的な支援が必要となる方を福祉サービスや関係機関につなげるための支援を合計558件行いました。対象者が多く、1名に対し複数回見学や実習調整を行うなど支援に占める業務の割合が大きくなっています。体験実習の場として電機連合神奈川県協議会、東芝労働組合横浜支部、三菱電機労働組合システム支部、富士通労働組合にご協力頂き、延べ154名の方が企業実習を体験することができました。実習参加者から就労につながる方もおり、成果が出ています。 	横浜南部	湘南	中部(川崎)	691名	840名	931名	上期実績	南部	湘南	中部	➤ 新規就労者数	40名	63名	75名	うち精神障害者の就労数	24名	18名	49名	➤ 新規登録者数	85名	123名	175名
年間目標数	南部	湘南	中部																																				
➤ 新規就労者数	30名	50名	50名																																				
うち精神障害者の就労数	15名	25名	25名																																				
➤ 新規登録予想数	60名	80名	90名																																				
横浜南部	湘南	中部(川崎)																																					
691名	840名	931名																																					
上期実績	南部	湘南	中部																																				
➤ 新規就労者数	40名	63名	75名																																				
うち精神障害者の就労数	24名	18名	49名																																				
➤ 新規登録者数	85名	123名	175名																																				

- ・定着支援においては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、不安解消や課題への早期対応を行います。

● 企業支援

- ・ハローワーク、雇用促進センター等と連携し、雇用率未達成企業または障害者を初めて雇用する企業へのマッチングを行います。特に中小企業の雇用促進や精神障害者の雇用拡大を目指し、短時間ステップアップや支援ツール提案等、蓄積してきたノウハウを活用してアプローチしていきます。
- ・行政機関等と連携し、障害者雇用に関する企業向けセミナーなどを実施します。

- ・中小企業や企業団体への障害者雇用に関する説明、講師派遣の機会、職場訪問の際に雇用管理に有効なツールやシステム組み立ての提案を行うことで職場定着を促進します。

● 関係機関との連携

- ・精神障害者や多様な困難さを抱える層への支援充実に向け、医療機関や専門機関などと積極的に情報共有を行います。
- ・福祉サービスや関係機関との連携により、すぐの就労が難しい求職者または就労準備の必要な層への対応を促進します。
- ・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等と連動し、多面的な支援体制を構築します。

- ・地域状況と照らし合わせながら定着支援引継ぎの方法や手順を検討し、就労定着支援事業所と役割分担の確認を行います。

- ・就労支援機関と協働して研修などを行い、地域の就労支援力向上に取り組みます。

● 職員のスキルアップ

- ・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に取り組みます。
- ・多様化する支援対象者や働き方について職員の理解が深まるよう、積極的に学ぶ機会を設け、支援に活かします。

- ・就労者向けに、勉強会、就業後の集まり、余暇支援（ボーリング・カラオケ）、懇親会、勤続表彰など合計 19 回の企画を実施し、延べ 659 名が参加しました。仕事や生活面の困りごとや不安解消を図りましたが、年度末は新型コロナウイルス対策のため複数の企画実施を見送る残念な結果となりました。

● 企業支援

- ・ハローワークや雇用促進センター、各市・町と連携して障害者未雇用や雇用率未達成企業からの相談に対応、また雇用拡大を計画する企業に求職者をつなぐ支援を行いました。3センター合計で新たに198社への雇用支援調整を行いました。

- ・神奈川県雇用労政課や藤沢市との共催で企業向けセミナーを実施しました。また、行政や企業団体、労働機関、一般企業等からの依頼で講師を派遣し、障害者雇用に関する啓発活動を行いました。

- ・3センター合計で企業の巡回訪問を2,520件実施し、雇用管理や合理的配慮についての説明、支援ツールを活用したアドバイス等の企業支援を実施しました。

● 関係機関との連携

- ・医療機関や発達障害支援センター、若年層支援、生活困窮者支援機関などを交えた地域連絡会議やケア会議等を実施し、積極的な情報共有を行いました。
- ・労働組合事務所での体験実習、市が実施する各種体験実習、福祉サービスの活用、在宅求職者向け企画の実施など様々な形で、すぐの就労が難しい方々の就労準備機会を提供しました。福祉サービスにつながった場合はその後の電話連絡や訪問によるフォローに努めました。

- ・各市、区の自立支援協議会、相談支援機関連絡会、施策審議会等に参画し、地域生活を多面的に支援する関係性構築を図りました。障害福祉担当課、生活支援課、児童、高齢、包括ケア担当、相談支援機関それぞれと連携し支援を行いました。川崎においては就業・生活支援センターとして県内1か所配置の生活困窮支援事業を受託し、生活困窮者の支援体制の構築と支援の充実化を進めています。

- ・各エリアにて就労定着支援事業所との連絡会等を複数回開催し、定着支援における役割の確認、引継ぎの手順の周知を行いました。手順に沿って定着支援の引継ぎができるようになっていきます。

- ・雇用促進センターと協働しての県域就労支援員向け研修、3年目となる湘南東部地域での就労支援員研修を企画・実行し就労支援力向上に取り組みました。

● 職員のスキルアップ

- ・就労支援に必要な研修から障害や医療に関する専門的内容、権利擁護に関するものなど、3センター合計で79件の外部研修に参加しました。
- ・関係機関より講師を招き、合同で研修を行うとともに各センターにおいて内部研修を合計19回企画実施しました。

	<ul style="list-style-type: none"> 神奈川県内の就業・生活支援センター、横浜市内の9ヶ所の就労支援センター、川崎市内の3ヶ所の就労援助センターそれぞれの協力のもと研修会等開催し、支援の質の向上に取り組みました。
--	---

2) 各センターの目標定着支援

<横浜南部就労支援センター>
 (地域の状況)
 横浜市の一次相談窓口として、多くの、そして多様な相談を受ける役割を担っています。少ない職員数で市内のかなりの数の関係機関と情報共有する必要性がありますが、多数の関係機関が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、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。

<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一次相談窓口として支援ニーズを受け止め、理解し、相談者に合った相談・支援・福祉サービスにつなぐ支援を行います。 ● 増加する登録者に対応するため、支援計画の実施や支援希望調査、相談会等効果的な取り組みを検討し実施します。 ● 企業の労働組合の協力による職場体験実習を、求職者やすぐの就労が難しい層のアセスメントの機会とし、相談者の希望や状況に沿った支援につなげます。 ● 横浜市の運営ガイドラインに則った運営を行うとともに、市内9センターと連携しながら関係機関と協力し、多様化するニーズに対応した就労支援促進を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 相談を受けた後、登録・未登録に関わらず、相談支援事業所や福祉サービスに繋ぐための支援を229件行いました。 ● 新規求職者支援に支援計画書を導入し、より計画的な就労支援を行っています。また、就労相談会を実施して在宅者の状況把握に努めました。就労者を対象とした状況確認調査では支援ニーズの把握と再確認に努めました。 ● 東芝労働組合横浜支部の協力により実習機会が大幅に拡大し、延べ77名が参加しました。すぐの就労が難しいと思われる求職者や精神障害者のアセスメントとしても非常に有効であることと、参加者のうち9名が就労につながっているなど効果が出始めています。更に希望に合わせて他機関の職業能力評価を活用することも増えています。 ● 就労支援センターの自己点検リストを職員全員で確認し、運営ガイドラインの理解促進に努めました。横浜市内の就労支援センター(9か所)の交流研修により相互連携を深め、情報交換しながら支援力向上に取り組みました。 ● ハローワークとの情報共有の機会が増え、チーム支援の取り組みが進みました。
--	--

<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>

(地域の状況)

活用できる社会資源が政令市より少ない状況で、就労移行支援事業所の増加や支援ニーズの多様化など、状況に即した就労支援の質の維持、向上が地域課題となっています。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行政や関係機関と連携し、就労支援従事者のスキルアップを目的とした研修の企画・実施を行うなど地域における就労支援力向上に取り組んでいます。

(目標)

- 主催する事例検討会への医療機関やデイケア参加によって情報共有の機会を増やし、支援ニーズの高い精神障害者の支援充実を強化します。
 - 昨年実施した在宅求職者向けの取り組み(状況把握、セミナー)の結果をフォローし、継続的な在宅求職者支援を行います。
 - 企業の労働組合の協力を得た職場体験実習と、藤沢市障害福祉課協力による市内企業での体験実習の機会を活用し、すぐの就労が難しい層などのアセスメントを充実させます。
- 登録者の支援ニーズを把握し、支援計画や支援ツール、幕張版ワークサンプルなどを活用して支援を行います。定着支援対象者にも支援計画を導入し、就労者・雇用企業・支援機関がそれぞれ取り組むことを理解した中で職場定着が促進されることを目指します。
- 支援機関・福祉サービス事業所・行政・教育・企業等とのネットワークを継続し、相談しやすいセンターとして多様な支援ニーズへの対応力を高めていきます。
- 事例検討会を2回実施しました。2018年より毎年開催し、延べ132名の参加がありました。就労支援の情報共有と連携の場として定着しています。
 - 在宅求職者向け支援を実施し、延べ126名の在宅求職者が企業見学会、障害者雇用を行う企業担当者や働く当事者からのメッセージを聞く機会に参加しています。アンケート結果では継続開催を望む声が多く寄せられました。
 - 昨年度に引き続き、三菱電機労働組合情報システム支部の協力による職場体験実習を継続しています。併せて、藤沢市で進めている職場体験実習の事務局として市内企業との調整を行い、職場見学会・体験会を実施しました。センター登録者以外に、地域の福祉サービスを利用している求職者も合同で参加となりました。
 - 幕張版ワークサンプルを使用した適性把握へ改訂し、より多様な層へのアセスメントを可能としました。職業センターでの研修等、職員のアセスメント力向上にも取り組みました。また、支援計画作成を積極的に行い支援の見通しを対象者と共有することを目指しました。
 - 就業・生活支援センター連絡会議では「インクルーシブ教育」をテーマとし、茅ヶ崎高校インクルーシブ担当教諭、県教育員会に登壇いただきました。支援機関・福祉サービス事業所・行政・教育など26機関39名が参加し、現状の共有と新たな障害者層への支援の在り方について、意見交換を行いました。
 - 障害者雇用の拡大を目指し、中小企業向けに藤沢市産業労働課、ハローワーク藤沢と共催し、中小企業向けセミナーを開催しました。企業9社をはじめ、多くの機関より24名が参加し、活発な議論が交わされました。また、ケーブルテレビの「障害者雇用の取り組み」を紹介する番組に当事者と共に出演し、地域向け啓発活動に協力しました。

＜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＞

(地域の状況)

登録者の増加と併せて、就労に関する多様な相談が増えている状況にあり、関係機関との幅広い連携と就労に関する中核拠点としての役割が求められています。市内 3 つの援助センターが協力し合い、短時間雇用事業や支援ツール開発・促進など川崎市の取り組み拡大に関わっています。

(目標)

- 年 100 名のペースで増えている登録者について、確実な状況把握によって、それぞれの就労段階に合わせた支援を行います。
- すぐの就労が難しい、または生活支援が必要な在宅求職者を、福祉サービスや相談支援・行政につなげる支援を行い、就業・生活支援センターに新たに配置される「生活困窮者等支援及び地域関係機関支援担当」により地域の関係機関との更なる連携強化を進めます。
- 川崎市の体験実習や短時間雇用事業、神奈川地協での体験実習などにより、就労から遠い層を含めた就職数目標を 50 名とします。
- 幕張版ワークサンプルや支援ツール使用を拡大し、精神・発達障害者や生活困窮など多様な困難さを抱えた登録者層を様々な角度でアセスメントして、計画的な就労支援を行います。
- 中部地区就労支援ネットワーク運営を通し、地域全体の就労支援力底上げを図ります。
- 市内 3 か所の援助センター、わーくす大師やウィング・ビートとの連携を密に行い、情報や支援ノウハウを共有します。
- 求職支援・定着支援担当のミーティングを定例化し、支援の方向性を的確に示すことにより、登録者の就労に向けた各段階で対応すべきことが明確になりました。
- 生活困窮者等支援及び地域関係機関支援担当の配置により、新たな関係作りとして川崎市自立支援室、川崎市生活自立相談センター、かながわ生活困窮者自立支援ネットワークとの連携を図りました。地域の生活困窮者支援会議や研修に参加し、センター主催の「困窮と障害のネットワーク会議」では、事例検討の中で、障害者支援と生活困窮支援の情報交換を行いました。
- 就労が難しい方の登録が増え続けている状況でしたが、就労者数が 75 名に達し昨年を上回りました。背景には各種体験実習の有効活用があると思われ、特に神奈川地協、富士通労働組合の協力による体験実習は、73 名延べ 200 件以上を行い、就職活動に大きな影響を与えています。
- 精神保健福祉手帳の新規登録者が 100 名を超え、これまで以上に多様な課題を持つ方の相談が増えています。それらに対応するため、センターのアセスメントだけでなく、体験実習や就労準備セミナーなど、実践的なアプローチによって適性の把握と就労支援の方向性の確認を行いました。
- 中部地区就労支援ネットワーク会議では、移行支援事業所、相談支援センター、行政等の参加による連絡会を 5 回開催しました。今年度は、支援員向けの勉強会を行い支援力向上を図りました。
- 市内の 3 援助センターと川崎市が協働で研修を実施して研鑽を行いました。わーくす大師、ウィング・ビートとは川崎地区連絡会議の場で情報交換を定期的に行い、川崎労福協「市民と働く者のフェスタ」にて協働して相談会を実施しました。

4. 法人本部

【管理部】

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 総務担当専任職員の配置がなされたことを受け、業務の効率的かつ効果的執行に向けての業務分担の見直しを行うとともに部内の次世代を担う職員育成に注力します。 ● 発展強化計画（第3期6か年）に基づく経営戦略室との一体的法人運営のあり方を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務量の精査とより適正な事務分担について見直し・再編作業を行いました。 ● 経営戦略室所管である全国就労移行支援事業連絡協議会の運営に関し、スポット的に管理部職員を派遣するなど、試行的な取り組みを始めました。
1) 総務・経理・人事・労務	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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を活用します。 ● 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。 ● 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。 ● 採用チームの機能強化を図るとともに、新卒採用の求人媒体を変更する等、活動を活性化させます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 月例で税理士会計士訪問指導を受け、経理事務の適正執行を図るとともに内部統制についても指導を仰ぎ、適正な経理事務を遂行しました。 ● テレビ共聴設備 UHF ブースター交換修理、消防設備点検改修工事、加圧給水ポンプユニット補修工事、食堂陶酔箇所解体歩数工事、冷温水機自動ガス遮断装置取替、トイレフラッシュバルブ工事等を行いました。 ● 人事情報を管理ソフトにより随時更新しました。 ● 情報公開はホームページのほか本部で随時閲覧できるように備え付けるとともにホームページのリニューアルに着手しました。 ● 電子印章決裁システムを導入し、起案処理の迅速化とサテライト施設の決裁効率化を図りました。また、起案等の作成支援を随時行いました。 ● 新卒採用活動のほか中途採用に関しても新たにマイナビを求人媒体として活用し、応募率の向上を図るとともにより資質のある人材採用につなげました。
2) 法人運営	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 役員改選期にあたり、遺漏なく手続きが行えるよう諸準備を展開します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算等に係る監事監査（5月24日）、理事会（5月30日、6月19日、11月29日、3月20日）及び定時評議員会（6月19日）を開催したほか、電磁的記録による理事会を1回（8月30日）実施しました。 ● 定款細則、給与規程、経理規程、職員の職の設置に関する規程、事務決裁規程の一部改正を行ったほか、職員の職務に専念する義務の特例に関する基準、港北はびねす工房運営規程を新たに制定しました。 ● 資産総額変更登記、現況報告、36協定届等、法令に基づく諸手続きを遺漏なく行いました。 ● 定時評議員会による役員改選と理事会での理事長互選を規定に基づき実施し、理事長変更登記も遺漏なく行いました。

【経営戦略室】

令和元年度 目標	令和元年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● より適正な法人運営を図るため、役員体制のあり方を検討し、必要な改革を行います。 ● 既存事業の検証と事業拡大を含む新規事業の開拓に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員理事の役割分担を事業担当・財務担当・人事担当・企画開発担当から地域福祉推進担当、障害福祉サービス事業、就労支援センター事業担当に再編しました。 ● 横浜市港北福祉授産所の運営委託、川崎市わーくす大師の運営譲渡、横浜市新杉田地域ケアプラザの指定管理者応募（更新）に係る手続きを担当部署とともに完遂しました。
1) 調査・企画・広報・政策	
<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。 ● 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、戦略的事業展開を図ります。 ● 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。 ● キャリアパスバージョンアップ版の円滑な導入と定着化を支援します。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営者協議会等の各種セミナーへ参加し、公益な取り組みの実施方法について習得するとともに地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会、インクルーシブ雇用議連、社会福祉法人会計基準検討会、社会福祉法人の事業展開等に関する検討会、社会保障審議会介護保険部会、一般介護予防事業等の推進方策に関する検討会、労働政策審議会障害者雇用分科会等の傍聴を通じて、具体的対応策提案に係る情報収集を行いました。 ● 導入2年目の就労定着支援事業について全国就労移行支援事業所連絡協議会の会員データを取りまとめ厚労省関係部局と意見交換を実施したほか、国の研究事業（総合支援法の見直しに向けたサービスの実態の把握及びその効果の検証のための研究）に検討委員を派遣しました。 ● 理事長、常務理事（経営戦略室長）、担当理事による法人内各部署に対するヒアリングを毎月実施し、事業の経営・進捗状況を把握するとともに各事業に係る短期的な方向性を管理職と共有しながら戦略的事業展開を図るとともに社会福祉法人の不正防止研修や会計処理に関する研修等を積極的に受講し、コンプライアンスの保持に努めました。 ● 収支安定の一助として、障害支援施設の福祉・介護職員処遇改善加算を特別加算から加算Ⅲに変更しました。 ● 高齢・障害とともに新設された特定処遇改善加算の取得を申請しました。 ● サテライト事業所の決裁や事務執行全般の効率化を図るため、電子決裁システムを導入・運用開始しました。 ● 内部事業監査チームによる「有給休暇の取得状況について」の検証を行いました。 ● キャリアパス作業部会による新キャリアパス制度の課題、効果的でより良い運用、今後の在り方等についての検討を行いました。 ● 川崎市わーくす大師の民間移譲に応募したほか横浜市新杉田地域ケアプラザの経営状況を分析するとともに市内の他の地域ケアプラザとも情報交換を行いながら指定管理の更新についての

<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 方針を当該部署とともに協議した上で応募しました。 ● ネットワーク委員会を月1回定例的に開催し、ネット環境とその運営について協議・対応するとともに適切なネットワーク利用についての啓発や機器の保守・入替・バージョンアップ等を随時行いました。
<p>2) 設立母体との連携</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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、障害福祉委員としての参画及び福祉相談員の派遣を継続します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい福祉委員、福祉相談員派遣以外に、イベントへの職員派遣や研修支援、労働団体等の見学の受入れを実施したほか、元議長を理事として招聘し、更なる連携を図りました。
<p>3) 全国就労移行支援事業所連絡協議会事務局</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国就労移行支援事業所連絡協議会事務局として各種委員会等の傍聴や厚労省等からの情報収集及び会員への発信、研修の企画実施、事業所アンケートや厚労省への要望書提出、水増し問題への意見書作成、関係団体ヒアリング対応等を行いました。

令和元年度 苦情解決事業 事業報告

1. 令和元年度 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	1件(2件)	7件(4件)	26件(16件)	0件(0件)	34件(22件)
ぼこ・あ・ぼこ	0件(0件)	3件(10件)	15件(26件)	12件(24件)	30件(60件)
わーくす大師	0件(2件)	4件(3件)	7件(4件)	24件(21件)	35件(30件)
ウイング・ビート	0件(0件)	3件(1件)	32件(34件)	18件(6件)	53件(41件)
ミラークよこすか	0件(0件)	6件(12件)	1件(2件)	15件(2件)	22件(16件)
就労援助・支援センター	0件(0件)	5件(3件)	4件(5件)	0件(0件)	9件(8件)
計	1件 (4件)	28件 (33件)	85件 (87件)	69件 (53件)	183件 (177件)

※()内は、平成30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、苦情解決責任者が関係機関と連携して苦情解決にあたる必要が求められた案件
苦情	苦情受付担当者が申立人に直接説明や謝罪を行い、支援方法やプログラムの見直し等、当該部署としての対応が求められた案件
軽易な苦情	サービス提供の中での要望や不平・不満や苦情、及びそれらの芽となりうる案件も含めて、主に担当職員の説明や謝罪で解決した案件
利用者間 トラブル	軽易な苦情の中でも、当該部署に向けられた不平・不満や苦情とは異なり、利用者間でのトラブルで、主に担当職員等の説明や仲裁で解決した案件

2. 重大な苦情案件について

令和元年度、法人内の各事業で発生した「重大な苦情」については以下の1件でした。

【苦情①】新杉田地域ケアプラザ デイサービスに関わる案件

令和元年8月15日受付、利用者本人からの申し立て

苦情の内容	対応
歩行訓練中に転倒し、左肩を骨折。入院し、自然治癒の経過を経て3か月後に退院。その後、転倒した場所を見たくないとのことで、当事業所の利用は終了した。	<ul style="list-style-type: none"> 歩行訓練を行っていた職員が杖側に立って介助をしていた為、転倒時に支えることができなかった。基礎的な介助技術の習得が必要であったため、事故の経過、対策を研修の中で周知し、改めて介助の基本について研修を実施。 家族へは救急搬送後に、今回の経過を説明し、謝罪。転倒事故で要した医療費については、当事業所の損害賠償保険にて対応した。家族としては、医療費以上の賠償請求は求めておらず、この事案は収束した。

結果：解決

3. 苦情解決事業報告会の開催について

【開催中止の経緯】

例年、前年度に法人各事業に寄せられた苦情について、法人の苦情解決第三者委員をお招きし、法人代表を含めた各事業の苦情解決責任者・苦情受付担当者が参集し、苦情解決事業報告会を開催しているところです。

しかし、新型コロナウイルス感染拡大を受け、令和2年4月7日に政府より緊急事態宣言が発令され、5月中旬を迎えてもこの緊急事態宣言が解除されないことに鑑み、今年度の苦情解決事業報告会の開催中止することとし、書面によって各事業に寄せられた苦情を第三者委員にご報告し、委員の方々からコメントをいただくことで今年度の報告会に代えることとしました。

【第三者委員からのコメント】

- 発達障害等の相手の意図を組みにくい障害当事者からすると、支援者からの何気ない言葉かけが、通常以上の不安や怒りにつながってしまう場合がしばしばある。トラブルを通じて、職員が利用者の障害特性の一層の理解を深めることにつながれるとよい。
- 苦情対応は、苦情が解決したかどうかという結果に目が奪われてしまうことが多いが、今後の支援の中で、どのような支援が求められているのかを見いだせることが重要である。そのような視点から、苦情報告の文章についても、より具体的な解決策まで提示されているのが望ましい。
- 利用者間トラブルの報告については、当該利用者がアルファベットで記載されていると、特定の利用者の言動等が、他の利用者にもどのように影響を与えているのかなど、施設内の苦情の様子が概観しやすくなる。
- 高齢利用者の転倒が数件みられている。転倒には十分に気をつけるとともに、転倒しても大きな事故につながらないようにマットの設置等の工夫が必要かもしれない。
- 部署によって、かなり軽微なものまで苦情として取り上げているところがあり、意識が高いことは評価できるが、その案件を苦情として取り上げるかどうか精査する意識も同様に持ってほしい。
- 各セクションの苦情解決責任者で構成する苦情解決プロジェクトを作り、そこで重大な苦情に関する対応を行ってはどうか。第三者委員会に上程するかどうかもそこで判断する、横浜市社協方式にあたる。このような組織づくりについても、検討していただきたい。
- いわゆるクレーマータイプの人からの苦情についての、職員研修が必要だと考える。