

令和2年度 事業報告

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・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 ● 就労定着支援事業
港北はびねす工房	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労継続支援事業B型
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2年度、新杉田地域ケアプラザは、延べ 19,693 名(31,718 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 7,918 名(9,148 名)
 - 居宅介護プラン作成数:延べ 1,479 名(1,570 名)
 - 地域包括支援センター予防プラン作成数:延べ 2,649 名(2,584 名)
 - 地域包括支援センター相談・訪問件数:延べ 1,563 名(1,631 名)
 - 地域向け講習への参加者数:延べ 426 名(1,945 名)
 - 地域活動・交流事業参加者数:延べ 5,658 名(14,840 名)

- 令和2年度で、当法人が支援をしている障害者は、3,284 名(3,075 名)です。
 - 就労者数:2,046 名(1,954 名)
 - 求職者数:1,146 名(1,029 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:92 名(92 名)

※ () 内人数は前年度の実績

1. 地域福祉推進事業

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

令和2年度目標	令和2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>新たな加算取得に向けた準備と体制整備を行い、安定した経営基盤を築きます。</p>	<p>個別機能訓練Ⅰの加算取得に向けた体制作りを進め、令和2年10月より実現することができました。</p>
<p>① 平均利用者数 29.5 人/日、登録者の介護度割合を要介護 75%、要支援 25%を目標とし、収入の安定化を図ります。</p> <p>② 個別機能訓練加算Ⅰの取得に向けたプロジェクトチームを立ち上げ、上期に加算算定をするための体制整備を実行します。</p> <p>③ ICT等を活用し、業務のスリム化、効率化を図っていきます。</p> <p>④ 介護事故や送迎中の車両事故ゼロを目指して、ヒヤリハットや危険予知といったリスクマネジメントの取り組みを継続します。</p>	<p>① 平均利用者数は 26.0 人/日、登録者の介護度割合は要介護 73.5%、要支援 26.5%でした。新型コロナウイルス感染症の流行等で利用控え等もあり、目標達成には至りませんでした。</p> <p>② 10 月より個別機能訓練Ⅰを取得し、6 ヶ月間で延べ 1,264 人の訓練を実現し、新規獲得に向けた宣伝としても大きな役割を果たしました。</p> <p>③ ICT を活用し、看護師記録の転記のムダに着手しました。また、新型コロナウイルス感染症対策の中で情報共有を円滑に行うため、職場内 SNS 環境を整備しました</p> <p>④ 転倒骨折事故 1 件、離脱 1 件、車両事故 3 件が発生しました。再発防止策を立案し、対策をブラッシュアップしながら、より良い対策になるよう検討を行いました。</p>
2) 居宅介護支援事業	
重点目標	
<p>在宅医療・介護における情報共有と連携、推進を図っていきます。</p>	<p>高齢者が安心して在宅生活を送れるよう、各医療機関・介護事業所との連携、情報共有が密に取れるよう進めました。</p>
<p>① 要介護のプラン作成件数を年間 1,380 件(115 件/月)行います。</p> <p>② 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。</p> <p>③ ご利用者本人が望む人生の最終段階における医療・ケアについて、前もって考え、医療及び多職種を交えたケアチーム等と繰り返し話し合い、共有する取組を行っていきます。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 特定事業所加算算定事業所として質の高いケー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。</p> <p>⑥ 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。</p> <p>⑦ 他法人との合同研修を企画し、ケアマネジャーとしてのスキルアップを目指します。</p>	<p>① 要介護のプラン作成件数は年間で 1,479 件(123 件/月)行いました。</p> <p>② 地域包括支援センターからの内部委託を 184 件(15 件/月)受託しました。</p> <p>③ 医師を含む医療従事者、サービス事業者との連携を積極的に行い、ご本人の望む生活が送れるよう取り組みました。</p> <p>④ 適切なアセスメント実施に向け、ケアプラン等の点検を図りました。</p> <p>⑤ 週 1 回の定例会議を実施。研修受講については、新型コロナウイルス感染拡大防止の措置により各研修が中止となっておりますが、オンライン開催での研修は積極的に参加を行いました。</p> <p>⑥ 新型コロナウイルス感染拡大防止措置により、介護支援専門員実務受講試験が延期。実習生受け入れの依頼もなく、対応実績はありませんでした。</p> <p>⑦ 他法人との合同の事例検討会を 9 月に開催し、スキルアップの向上に努めました。</p>

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。

地域ケア会議を通して地域の課題を地域住民や関係機関と共有するとともに、高齢者個人に対する支援の充実と地域の支えあいの推進を図りました。

- 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ マップ作り等を通し、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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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。

- ① 区役所、区社会福祉協議会と協働のエリア会議を8回実施し(4月、5月、1月、2月は新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止)、行政担当者と地区別計画策定のためのアセスメント方法について協議を進めました。
- ② 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2月に予定されていた認知症サポーター養成講座は中止。担当地区内の認知症カフェは閉鎖となった為、新規開催に向け調整を行っております。
- ③ 高齢者の在宅生活を支えるため、地域住民や民生委員をはじめ協力医にも参加をいただき、個別ケース地域ケア会議を計3回実施しました。
- ④ 磯子警察生活安全課にも参加いただき、「詐欺被害防止に地域で取り組めること」をテーマに、包括レベル地域会議を開催しました。
- ⑤ 磯子区内の消費者被害の防止の為、「磯子区消費者被害瓦版」を年6回発行。また詐欺被害防止の普及啓発活動の1つとして、ポケットティッシュにチラシを入れ、地域の方へ配布を行いました。
- ⑥ 個別相談等を通してニーズの把握に努め、制度利用に向け区CWと協力し、市長申し立ても含め支援継続中です。
- ⑦ 介護者のつどい(ピアカウンセリング)を計7回開催し(4月～6月、1月は新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止)、介護者の負担軽減を図りました。
- ⑧ 9月に杉田地区を担当している各民生委員(29名)と話し合いの場を持ち、一人暮らし高齢者の実態把握や、課題把握を行いました。
- ⑨ 磯子区主任ケアマネジャー連絡会との共催で、区内のケアマネジャーを対象とした勉強会を計3回行い、延べ49名が参加しました。
- ⑩ 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。また、予防プラン作成研修を区主任ケアマネジャー連絡会合同で実施しました。
- ⑪ 介護予防の普及啓発に向け、「杉田長作いきいき元気塾!」をテーマに全4回実施しました。
- ⑫ 既存の元気づくりST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	
<p>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。</p>	<p>地域活動に関する現況調査や、計3回のワークショップでの地域住民及び関係機関からの意見をもとに、第4期地区別計画策定に取り組みました。</p>
<p>① 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。</p> <p>② 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みます。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 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。</p>	<p>① 新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、地域行事等への参加機会が減少しましたが、限られた機会の中でも包括や生活支援コーディネーターとも連携しながら、地域住民との関係構築に努めました。</p> <p>② 行政からの度重なる貸館等の運用変更に対応し、利用者が安心して施設をご利用できるよう感染症対策を講じました。また、利用者とのこまめなコミュニケーションを大切に、利用に関してのルール変更をご理解いただくとともに、利用者の疑問や不安の解消に努めました。</p> <p>③ 他機関等と連携しながら、「ひよこカフェ(子育て)」「フットサル COSMOS(障害者)」など様々な事業を実施しました。また、子ども食堂「キッチンうめちゃん」についても、コロナ禍での活動についての助言・支援等を行いました。</p> <p>④ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、今期は実施出来ませんでした。来期以降は感染状況等を踏まえつつ、取り組み方法を検討していきます。</p>
5) 生活支援体制整備事業	
重点目標	
<p>日常のお買物に不便なエリアや移動手段にお困りの高齢者が多い地域を対象にした買物支援の取組を実施していきます。</p>	<p>地区社協買い物支援倶楽部に区役所・区社協と協力して支援を行い、杉田地区の丘陵部の5つの自治会・町内会にて移動販売を開始しました。</p>
<p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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)など拠点での多世代交流事業を展開していきます。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 地域活動情報誌を年2回発行します。</p>	<p>① 新型コロナウイルス感染症の影響にて多くの地域行事が中止になってしまいましたが、買い物支援倶楽部運営委員会、第4期地域福祉保健計画の策定会議等への出席を通じて、地域の方との信頼関係の構築に努めました。</p> <p>② 昨年度より取り組んでいた買い物支援について、地域の皆様が中心となって発足した買い物支援倶楽部を支援し、関係機関と検討・調整の結果、10月から杉田地区内の5か所の販売スポットにて移動販売が開始となりました。</p> <p>③ 区社会福祉協議会、隣接する地域ケアプラザと協働し、コロナ禍での高齢者の孤立予防を目的としたシニア向け事業『はじめてのスマホ教室』をYワイひろばにて開催しました。また、Yワイひろばを拠点とする「磯子リビングラボ」に参画し、関連機関や企業と協働して地域防災についての検討、杉田商店街や新杉田駅周辺の清掃活動に取り組みました。</p> <p>④ ボランティア活動の推進に向けてよこはまシニアボランティアポイント事業講師認定研修に参加し、ケアプラザにおいてよこはまシニアボランティアポイント登録研修の開催が可能になりました。また、コロナ禍にてニーズを多く頂戴した高齢者向けのスマホ教室をケアプラザでも実施しました。</p> <p>⑤ コロナ禍にて地域活動が停滞し、年2回の発行</p>

	はできませんでしたが、下期に地域情報「ぷらむ NEWS」第1号を発行しました。
--	---

6) 運営全体

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 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。 ② 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。 ③ 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。 ④ 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"> ① 制度の検証を進めるとともに次年度報酬改定に向けた運営体制等の整備を行いました。 ② 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図ってきました。 ③ 求人媒体等を活用し人材確保を図るとともに、職員との面談等を通して体制の維持・質の向上に努めました。 ④ 受電盤 UGS 更新工事や加圧給水ポンプユニットNo.2 号機修繕工事、冷却水発生機No.2 号機補修工事等を計画的に行いました。 |
|--|---|

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

- ① 施設運営について
 - <開館時間(通常 9 時～21 時(平日・土曜日)、9 時～17 時(日・祝))>
 - ・R2.4.10 より 9 時～17 時(平日、土曜・祝)
 - ・R2.6.1 より 9 時～18 時(平日、土曜)、9:00～17:00(日・祝)
 - ・R2.7.1 より 9 時～18 時(平日、土曜)、9:00～17:00(日・祝) * 18 時～21 時まででは施貸出の利用申請があった場合のみ開館
 - ・R3.1.2 日より 9 時～18 時(平日、土曜)、9:00～17:00(日・祝) * 18 時～20 時まででは施貸出の利用申請があった場合のみ開館
 - ・R3.3.22 より 9 時～18 時(平日、土曜)、9:00～17:00(日・祝) * 18 時～21 時まででは施貸出の利用申請があった場合のみ開館
 - <貸館>
 - ・R2.3.1 より貸館利用に係る業務を中止
 - ・R2.4.10 より 9 時～17 時までで貸館再開
 - ・R2.6.1 より 9 時～18 時まで(調理室は不可、団体の活動内容等によって制限付き、定員の 50%以内)
 - ・R2.7.1 より 9 時～18 時まで(団体の活動内容等によって制限付き、定員の 50%以内) * 18 時～21 時まででは施貸出の利用申請があった場合のみ貸出
 - ・R2.10.1 より 9 時～18 時まで(定員の 50～70%以内) * 18 時～21 時まででは施貸出の利用申請があった場合のみ貸出
 - ・R3.1.12 より 9 時～18 時まで(団体の活動内容等によって制限付き、定員の 50%以内) * 18 時～20 時まででは施貸出の利用申請があった場合のみ貸出
 - ・R3.3.12 より 9 時～18 時まで(定員の 50～70%以内) * 18 時～21 時まででは施貸出の利用申請があった場合のみ貸出
 - <地域包括支援センター事業、地域活動交流事業、生活支援体制整備事業>
 - ・R2.3.1 より利用者の来館による地域ケアプラザ内での会議、講座等の事業に実施に加え、出張等による施設外での業務の実施を中止。
 - ・R2.4.10 より閉館後の地域包括支援センターへの相談に関しては 21 時まで電話での対応に切り替え。
 - <居宅介護支援事業>
 - ・R2.2.26～5.31 まで感染拡大防止の観点から、やむを得ない理由がある場合を除き自宅への訪問を自粛しモニタリング等は電話等に対応。
 - <通所介護事業>
 - ・R2.4.10～6.30 まで感染拡大防止の観点から運営時間を短縮(7 時間 5 分→5 時間 5 分)
 - ・R2.6.1 より利用回数に応じて上限 4 回まで提供したサービス時間の区分に対応した報酬区分の2区分上位の報酬区分を算定
- ② 職員の出勤可否に関する判断
 - ・管理部長通達をもとに対応
 - ・ガイドラインを作成し周知(デイサービス)
- ③ 在宅勤務に関する判断
 - ・R2.4.10～5.31 まで週 1 回の在宅勤務を実施(対象は常勤職員)。在宅勤務職員には課題提出を指示。
- ④ 日々の体調管理の徹底
 - ・毎朝、自宅での検温実施を義務化。R2.8.12 から施設入口にスマートチェッカー(非接触型の体温測定 & 手指消毒)を導入し、職員ならびに来館者の体温を管理。
- ⑤ 飛沫感染防止の徹底
 - ・マスク着用の義務化ならびにマスクの支給

- ・対面での面談場所に透明のパーテーションを設置
 - ・利用者の席の配置転換(デイサービス)
 - ・入浴介助職員にマウスシールドを支給(夏場対策)
 - ・会食の感染リスク防止のため、食堂の机の入替(ぽこ)ならびに席の配置転換
- ⑥ 手指消毒の徹底
- ・各部屋に次亜塩素酸水を常設
 - ・各職員にアルコールジェル等を配布
- ⑦ 密閉空間に対しての換気の徹底
- ・2階事務所の空気清浄機ならびに扇風機を設置
 - ・3階ダイニングに空気清浄機を設置
 - ・1時間に2回程度の換気の促し(各部屋の状況や気象状況等で柔軟に対応)
- ⑧ 使用物品等の消毒の徹底
- ・掃除マニュアル&チェックリストによる消毒の徹底(貸館利用者向け)
 - ・事務機や電話機等、1日2回程度の消毒の奨励
- ⑨ 体調不良者や濃厚接触者等へ対応についてルールの徹底
- ・ガイドラインを作成し周知(デイサービス)
 - ・コロナウイルス専用の訪問グッズを準備

2. 障害者福祉サービス事業

【ぼこ・あ・ぼこ】

令和2年度目標	令和2年度事業報告
重点目標	
<p>① 就労移行支援事業におけるプログラム「デイリーワーク」の在り方を検証し、より実りあるプログラムになるよう体系化します。</p> <p>② 就労継続支援事業B型における工賃評価基準変更に伴い、『働く』に焦点を当てた評価の在り方を精査します。</p> <p>③ 次期報酬改定に向けて、ぼこ・あ・ぼこが行ってきた就労定着支援事業の支援内容や方法を整理します。</p>	<p>① 新型コロナウイルス感染拡大の影響により日中プログラムの変更があり、「デイリーワーク」の他に対象者を分けて半日のワークを実施しました。課題に合わせてワークテーマを設定し、様々な視点でアセスメントや指導を行う機会となりました。</p> <p>② 個別支援計画書の見直しと評価の在り方の精査に着手し、2021年度には工賃評価とは別の評価による個別支援計画書を運用できるように準備を進めています。</p> <p>③ 新型コロナウイルス感染状況に合わせて、来所面談・リモート面談・職場訪問を組み合わせ、支援を行い、支援方法の幅を広げました。</p>
1) 就労移行支援事業 (20名定員)	
<p>① 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)</p> <p>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。</p> <p>③ 1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12名の新規利用者を受け入れます。</p> <p>④ 関係機関と連携しながら、就職先の確保・利用者マッチング・定着支援を充実させ、6か月後の定着率100%を目指します。</p> <p>⑤ プログラム「デイリーワーク」を充実させます。</p> <p>⑥ 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。</p>	<p>① 下半期に9名が就労し、年間10名の就労者を輩出しました。</p> <p>② 体験実習10件、企業実習14件を行い、実人数19名の利用者に実習機会を提供しました。</p> <p>③ 1日当たりの平均利用者数は20.6名でした。新型コロナウイルスの影響で上半期は就労者が少なかった為、新規利用者受け入れは10名となりました。</p> <p>④ コロナ禍において就労後の職場巡回の回数が少なくなったものの、電話連絡等で状況確認をし、就労後6か月の定着率は100%でした。</p> <p>⑤ 訓練場面で見られた課題解決につながるように常勤ミーティングでテーマや指導方法を検討してワークの内容を充実させました。</p> <p>⑥ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、緊急性の高い必要最低限の対応を行いました。また、就労者向けの行事が実施できなかった代替として広報誌「ぼこ新聞」を発行しました。アンケートを行い、勤務状況の変化や余暇活動の希望を確認しました。</p>
2) 就労継続支援事業B型 (30名定員)	
<p>① 年間1名以上の就労者を輩出します。</p> <p>② 1日当たり平均利用者数30名を目指します。</p> <p>③ 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円以上を目指します。</p> <p>④ 個別支援計画書を見直し、『働く』に焦点を当てた適切な評価を行います。</p> <p>⑤ 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。</p>	<p>① 就労者は出ていませんが、1名が2021年4月よりトライアル雇用開始となりました。</p> <p>② 1日当たりの平均利用者数は30.5名でした。</p> <p>③ 新型コロナウイルス感染拡大の影響による通所自粛中の減額での工賃補償や作業時間短縮により支給額が減少し、平均工賃月額は25,790円でした。</p> <p>④ 個別支援計画書見直しを進め、2021年度以降に運用開始を目指しています。</p> <p>⑤ 計画相談事業所の利用が増えています。地域によっては基幹相談支援センターが支援しており、市内在住利用者の相談支援事業利用は86%です。</p>

3) 就労定着支援事業	
<p>① 就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、過去3年間の事業利用者の平均定着率90%以上を維持します。</p> <p>② 毎月のサービス提供実施率80%以上を維持します。</p> <p>③ 2019年度に運用開始した新たな定着支援計画の精度を高めます。</p>	<p>① 過去3年間の事業利用者の平均定着率は100%でした。</p> <p>② サービス提供率は99.4%でした。</p> <p>③ 新しい定着支援計画書の使用件数が増え、運用方法を精査して報酬改定後のフォーマット作成に繋がりました。</p>
4) 運営全体	
<p>① 全体ミーティング等で日々の支援や苦情内容の振り返りを行い、一人一人にあった適切な支援ができるよう職員の意識向上を図ります。</p> <p>② 定期的に部署内研修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。</p> <p>③ 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210万円の生産活動収入を継続できるようにします。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 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。</p>	<p>① 新型コロナウイルス感染拡大の影響により利用時間やプログラムの変更が繰り返しありましたが、臨時的全体ミーティング・常勤ミーティングにおいて職員間で意識合わせを行い、非日常の中でもスムーズなプログラム提供を行うことができました。</p> <p>② 新任職員に対して育成計画を基に業務習得の機会を設けました。全体ミーティングでOB職員を含め事例検討ワークを実施しました。</p> <p>③ 新型コロナウイルス感染拡大の影響による作業受注量激減により月額平均収入は約170万円となりました。下半期には新規の施設外就労の契約が2件開始となり、既存取引先からの受注も回復傾向となっています。</p> <p>④ 作業室及び施設外就労での災害はありませんでしたが、通院に繋がる通勤災害が1件ありました。</p> <p>⑤ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により会議開催は2回と例年に比べ減っていますが、都度情報交換を行い関係性の維持に努める事ができました。</p>
【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】	
<p>① 利用者の施設利用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4月10日～5月31日 全面的な通所自粛を依頼。家庭での過ごし方が難しい3名(途中から6名)においては、10時から14時30分迄の時間短縮で利用継続。就労移行支援事業利用者は全日、就労継続支援事業B型利用者は5月11日より在宅訓練を実施。 ● 6月1日～6月26日 事業毎に、6月1日からは給食なし半日利用、6月15日からは給食あり利用時間短縮で対応。 ● 6月29日～10月30日 就労移行支援事業は9時～16時の通常利用、就労継続支援事業B型は密回避、作業量確保を考慮し9時30分～15時30分の利用時間短縮。 ● 11月2日～1月8日 就労移行支援事業・就労継続支援事業B型で9時～16時の通常利用に戻す。 ● 1月12日～3月19日 緊急事態宣言の再発出に伴い、在宅訓練希望について確認し、就労継続支援事業B型の2名が在宅訓練実施。他の利用者は9時30分～15時の利用時間短縮。2月8日より在宅訓練1名となる。 ● 3月22日～3月31日 緊急事態宣言解除となり、就労移行支援事業・就労継続支援事業B型で9時～16時の通常利用に戻す。 <p>② 感染防止の為の環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 作業室のレイアウト変更・換気用扇風機の設置 ● 食堂机入れ替え・レイアウト変更 ● 面談室飛沫防止フィルター取り付け ● 手指消毒用オートディスペンサー導入 ● 汚物処理用ゴミ箱の設置 	

<ul style="list-style-type: none"> ● マニュアルに沿って、一日 3 回施設内の消毒を実施
<p>③ 利用者への感染対策指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 毎朝の検温、手指消毒(オートディスペンサー導入)、マスク着用の徹底等のルール設定 ● ソーシャルディスタンス確保のための立ち位置、休憩場所の明示 ● グループワークで手洗い指導、感染予防策の指導 ● 使用した机や椅子のアルコール消毒指導 ● 就労者のリモート面談導入 ● 作業手順や作業備品の見直し
<p>④ 陽性者発生時のマニュアル整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 濃厚接触者確認の為、作業場所・食事場所を記録 ● 感染発生時の To Do 作成、周知

【川崎市わーくす大師】

令和 2 年度目標	令和 2 年度事業報告
重点目標	
<p>① 2019 年度に導入した模擬作業やアセスメントツールを活用し、就労へ向けたアセスメントや支援プログラムの構築に取り組みます。</p> <p>② 指定管理期間の最終年度の中で、2021 年度以降の施設運営について、具体的な提案と準備を行います。</p>	<p>① PC 入力作業や、事務補助の模擬的な作業などを通じて、近年増えてきた事務系の職種へのアセスメントを検討しています。また施設外の実習現場の拡大により、就労に向けたアセスメントの質の向上に取り組みました。</p> <p>② 川崎市からの事業所譲渡に向けた事務手続きを進めました。新しい生活様式もふまえた次年度以降の施設運営を継続して検討します。</p>
1) 就労移行支援事業 (30 名定員)	
<p>① 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)</p> <p>② 1 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 18 名以上の新規利用者の受け入れを目指します。</p> <p>③ 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。</p>	<p>① コロナウィルスの影響もあり、年間の就労者は、12 名(上半期 8 名、下半期 4 名)となりました。加えて、次年度 4 月採用予定者は 4 名となりました。</p> <p>② 年間の 1 日当たり平均利用者数は 31.4 名、新規利用者は 18 名(新卒 12 名、中途 6 名)でした。従来のような大人数での見学を避けるため、学校等への訪問やビデオを活用した施設見学に取り組みました。</p> <p>③ 前年度下期に試行的にスタートした部活動は、コロナの影響下で休止しました。次年度からの再開を予定しています。</p>
2) 就労継続支援事業 B 型 (20 名定員)	
<p>① 年間で 1 名以上の就労者を目指します。</p> <p>② 1 日当たり平均 20 名の利用実績を目指します。</p> <p>③ 平均月額 30,000 円を超える工賃を支払えるよう、作業種や単価の見直しや、高工賃を払える施設外実習の導入も検討しつつ、支給工賃の時給見直しも検討します。</p> <p>④ 長く働き続けられるよう、作業だけではなく個別のニーズに合わせたプログラムを検討し居場所としての機能を強化します。</p>	<p>① 年間 1 名の就労者(自動車洗浄作業)を送り出しました。</p> <p>② 1 日当たり平均利用者数は、20.1 名でした。</p> <p>③ 在宅支援期間中も、これまで通りの工賃を支給したこともあり、年間の平均工賃月額は、30,142 円となりました。工賃規程の見直しは、次年度以降に継続検討します。</p> <p>④ コロナウィルスの影響下で、個別のニーズに応えられるように、作業環境の調整や、プログラムの工夫をしてきました。</p>

3) 特定相談支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ① 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。 ② 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。 ③ 指定管理期間終了後の事業の在り方や体制について検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 計画相談は、年間 7 件(計画作成 2 件、モニタリング 7 件)行いました。 ② 地域の関係機関と連携をとりつつ、成年後見制度申請支援を行いました。 ③ 次年度以降の事業の在り方については、事業譲渡の契約内容に応じて検討を続けていきます。
4) 就労定着支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ① 就労定着支援事業について、契約利用者に対するサービス提供の方法を再構築し、月 1 回以上の面談、職場巡回を滞りなく実施します。 ② 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"> ① 上半期は、引継ぎがうまくいかず、サービスの提供率が低下した時期もありましたが、下半期は、サービス提供率は 100%に回復しています。 ② コロナウィルスの影響下にあつて、同窓会やたまり場企画等の、集団での支援は全て停止しました。
5) 指定管理制度終了後の施設の在り方について	
<ul style="list-style-type: none"> ① 経営戦略室と連携をとりながら指定管理期間終了後の在り方について必要となる改装や設備について検討します。 ② 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業の交付金等を活用し、空調の新設や換気・加湿ができる職場環境の設備導入を図りました。 ② コロナウィルスの影響もあり、特別支援校からの施設利用の動向がつかみにくい状況にありました。今後の事業改革に向けた、情報収集を継続します。
6) 運営全体	
<ul style="list-style-type: none"> ① 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。 ② 作業室並びに施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 ③ 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。 ④ 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集団に上手く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。 ⑤ 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"> ① OB 職員にも利用者の生活課題の理解・支援の向上のために、常勤職員と一緒にケース検討の研修を 2 回実施しました。 ② 施設内での事故が 2 件発生しました。1 件は原因不明の脱力からの救急搬送、もう 1 件は階段ふみ外しによる骨折とじん帯損傷でした。 ③ 利用者に対する不適切な指導などがあつた際には、当該職員への指導だけでなく、職場全体でのミーティング等で共有しました。 ④ 川崎市発達相談支援センターと連携し、「コミュゼミ」を 7 月に開催しました。参加機関にコロナ感染者が出たためいったん中断し、その後は 10 月に再開したものの、感染拡大第 2 波の影響を受け、その後は再開できませんでした。 ⑤ 中部就労援助センター、ウイング・ビートとの定例情報交換の会議は、コロナウィルスの影響下であり、上期は開催できず 10 月から再開しています。
【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】	
<ul style="list-style-type: none"> ① 在宅での支援と通所による支援の再開 緊急事態宣言が発令された 4 月 7 日から在宅支援の準備をスタートし、4 月 10 日から在宅支援を開始しました。在宅支援期間中は、1 日 2 回の電話による在宅生活の状況や在宅課題の進捗状況などについて確認をしました。在宅支援期間中も、在宅での生活が難しい利用者に対しては、受け入れを実施しています。6 月の通所支援再開までに、オンラインでの面談を実施した利用者は、延べ 25 名(実人数 14 名)いました。 6 月 1 日からは、全体を 4 グループにして半日単位で週 2 日の通所、6 月 15 日からは、全体 2 グループにして半日単位で週 5 日の通所、6 月 29 日からは 開始時間を 10 時にして、全体での通所を再開しています。11 月からは、9 時 30 分開始と段階的に利用者の通所受け入れの時間を拡大してきました。 	

<p>② 授産作業と工賃支給 在宅支援期間中の作業は、ほぼストップしました。その期間についても、工賃については、通所の有無にかかわらず通常通り支給をしています。6月から作業は再開されていますが、企業が生産活動を再開していない影響もあり、作業量はコロナ前と比較して大幅に減少していましたが、10月後半頃から新たな作業の受注が始まり、徐々に作業量は回復してきています。</p> <p>③ 就職の状況と次年度新規利用者受け入れ 昨年度末に就職を予定していた利用者の就職時期が、今年度にずれ込んだこともあり、今年度上期の就労者数は、8名と多くなっています。しかし、年度後半から徐々に雇用を控える企業が増えたことにより、下半期の就労者は4名にとどまっています。令和3年4月当初の新規利用者数は例年になく落ち込み、10名に留まっています。今後の利用者確保の方法や、事業運営の在り方等について、次年度以降具体的に検討していきます。</p>
--

【ウイング・ビート】

令和2年度目標	令和2年度事業報告
重点目標	
<p>① 入退所の状況に関してはこれまでのデータを基に妥当性を判断し、安定した収支基盤を作ります。一方で、有する資源で提供し得る最適なサービスのバランスを考え、中長期を見据えた運営に繋がります。</p> <p>② 定着支援対象者の増加に伴い、支援体制の見直しをします。また、対象者の安定就労に向けて、効果的な仕組みづくりをします。</p>	<p>① 上半期はコロナウイルスの影響によって入所者数、就労者数ともに伸びませんでした。下半期はイベントを再開し、営業活動を強化したことで、前年度を上回る新規利用者の受け入れに繋がることができました。また既存取引先への求人掘り起こしを続け、下半期は7名の新規就労者を送り出しましたが、年間目標には至りませんでした。</p> <p>② 毎月の就労支援会議を職員育成の場とし、新たな定着支援事業対象者については特定の職員だけでなく進めるのではなく、全体で状況を共有しながらスムーズに支援できるように体制を整えました。定着支援事業対象者と対面での面談ができない時期もありましたが、オンラインによる面談や交流会を取り入れ、対面による方法以外の支援についても積極的に実施しました。</p>
1) 就労移行支援事業 (20名定員)	
<p>① 年間13名以上の就労者を輩出します。</p> <p>② 1日あたりの平均契約者数20名、通所率85%を見込み、平均利用者数17名を目指します。</p> <p>③ 1日あたり平均8名の、施設外実習による訓練を実施できるよう、既存の実習先の条件見直しや、職員体制についても検討します。</p> <p>④ 訓練フローに沿って計画的に施設外実習の機会を提供をします。</p> <p>⑤ 就労とその他の理由により退所となる16名以上の新規利用者を確保するため、既存の関係機関への営業を続けるとともに、就活アプリ等を活用しながら新規機関への営業を計画的に行います。</p>	<p>① 就労者は11名(上半期4名、下半期7名)でした。</p> <p>② 平均通所率は86.4%、1日当たりの平均利用者数は19.0名でした。</p> <p>③ コロナウイルスの影響で中止している実習先の代替も兼ね、外部企業から事務作業を受注し、施設内での実践的な訓練を拡充しました。</p> <p>④ 6月以降は施設外実習の機会を積極的に増やし、年間の施設外実習参加実人数は令和元年度を超える29名でした。</p> <p>⑤ 新規利用者数は14名でした。既存の関係機関だけでなく新たな機関に対しても営業活動を継続し、新規機関からの2名を含む10名の新規利用者を迎えました。</p>
2) 就労定着支援事業	
<p>① 定着支援事業対象者の増加に伴い、職員配置等を見直します。</p>	<p>① 上半期に新規の就労者が少なかったことから、定着支援事業対象者数の大幅な増加はありませんでした。働き方の変化が大きい就労者もいたこ</p>

<p>② 就労者イベントへの集客状況と対象者アンケートを元に、年間の実施計画について時間や内容を再検討します。</p> <p>③ 毎月の支援実施率 100%を目指します。</p> <p>④ 障害者雇用全体の採用時の条件について広く情報を集め、発達障害のある方のキャリアアップニーズに合わせて、入社後もスキルや経験が広げられる仕事へのマッチングをします。雇用条件や入社後の職種変更についても、継続的に就業先と話し合います。</p>	<p>とから、毎月対象者一人ひとりの状況を確認し、困りごとのヒアリングを行いました。自宅待機をしている対象者に関しては、賃金の取り扱いや出勤の見通しを、在宅勤務者には働き方を確認しました。</p> <p>② 就労者が集まるイベントの代替としてオンライン交流会を月 1 回実施しました。毎回テーマを変え、参加者の意見や要望を取り入れて進めました。</p> <p>③ 定着支援実施率は 100%でした。</p> <p>④ テレワークを導入した働き方に変更となった就労者に向け、機器操作の不安がある方には交流会等で使用方法や使用する上での課題・対策を共有しました。またオンライン面談を行ったことがない方は個別に施設に案内し、使い方を教えることで、万が一就労先で必要になった際にも対応できるようサポートしました。</p>
--	--

3) 運営全体

<p>① 職員の育成計画を基に、定期的な部署内研修を実施します。</p> <p>② 都内、神奈川県内の大学や専門学校に向けて広報活動を行い、進路選択の 1 つとして認知され、利用に繋げる事を目指します。</p> <p>③ 発達障害者の就労支援について、地域に向けた情報発信を行います。</p> <p>④ 安全衛生委員会活動と連動し、施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロを目指します。</p> <p>⑤ 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。</p> <p>⑥ 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。</p>	<p>① 各職員による部署内研修を計画通り実施しました。それぞれの役割や得意分野の内容に合わせたテーマを設け、職員全体で知識を深めました。</p> <p>② 大学関係者を対象にしたオンライン見学会を開催しました。普段の利用者やプログラムの様子が伝わるように工夫し、その後に 1 件の個別相談を頂きました。</p> <p>③ 毎年 3 回実施している、地域に向けたイベント「就活アプリ」について、上半期は中止としましたが、下半期は予定通り 2 回実施し、計 6 名の参加がありました。</p> <p>④ 通院につながるような災害は 0 件でした。</p> <p>⑤ 毎年開催していた、企業の方を交えた発達障害者雇用合同研修会や年 2 回の企業見学会は、社会情勢を鑑み、中止としましたが、採用に向けた個別の企業見学や実習の機会を利用者に提供しました。</p> <p>⑥ 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いました。企業とのオンラインによる定着支援について、地域の関係機関に向けて発表しました。</p>
---	---

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

- ① 利用者の施設利用状況
- 4 月 13 日～5 月 31 日
全利用者に通所訓練の自粛を検討していただく内容のお知らせを配布しました。在宅訓練として、就職に向けた自己分析やテーマ別の資料作成などのワークプリントに取り組んでいただき、1 日 1 回以上の電話連絡で進捗確認と状況共有を行いました。また、通所希望者(11 名～19 名)は分散・短縮時間で受け入れ、10 時～12 時、13 時～15 時の 2 部制で個別プログラムのみサービス提供を継続しました。
職員も 1 日の出勤人数を 4 名とし、在宅勤務を交えたシフトで勤務しました。
 - 6 月 1 日～6 月 30 日
引き続き、2 部制を継続しました。また 6 月 15 日より、余裕を持った座席配置と定期的な換気を行いながら、希望者は通所時に事業所内で昼食を摂れるようにしました。
7 月からの通常営業に向けて、室内での ZOOM 活用や通所時間の前倒しなども行いました。
 - 7 月 1 日～
すべての利用者が 9 時～15 時の通常訓練に戻りました。ただし、外部実習、集団プログラムに関しては社会情勢を踏まえながら段階的に再開としました。現在も運動プログラムや、幼児と接触の可能性のある保育園の清掃は中止したままとしています。
職員も通常の週 5 日出勤による勤務体制に戻しました。
新たに来館者名簿を作成し、記録を残しています。
 - 1 月 13 日～
2 回目の緊急事態宣言が発出されましたが、通常営業を継続しました。万が一の事態に備えて事業

所専用のBCPを作成し、職員間で徹底しました。また昼食時の利用者の座席を指定し、黙食を推奨しています。

② 感染防止への対応

- 土日を含めた検温の実施、健康チェックシートの提出徹底
- 手指消毒、マスク着用の徹底
- ソーシャルディスタンス確保のための昼食時の座席指定
- ロッカー使用時の人数制限
- 来館者の名簿作成
- 職員による定期的な換気の実施
- ZOOMを使用した、集団プログラムの分散同時実施
- オンライン面談、就労者の交流会の実施

【ミラークよこすか】

令和2年度目標	令和2年度事業報告
重点目標	
<p>① 事業所に慣れることに時間がかかる方や、安定した通所が難しい方などが安心して通所訓練が行えるよう、居心地の良い事業所環境を整備します。</p> <p>② 就労先開拓に力を入れ、地域内での就労を希望する方の就労実現を目指します。</p>	<p>① 体験利用の方法を見直し、半日体験や3日体験などチャレンジしやすい方法を導入するとともに、ご本人の要望を体験プログラムに反映する方法へと変更しました。</p> <p>② 新型コロナウイルスの影響で就職活動は困難を極めましたが、年度内に4名の方が横須賀市内の事業所に就職されました。</p>
1) 就労移行支援事業 (20名定員)	
<p>① 新規利用者11名の受け入れを目指します。</p> <p>② 1日あたりの平均利用者数17名以上を目指します。</p> <p>③ 年間10名の就労者を輩出します。(上半期:5名、下半期:5名)</p> <p>④ 10名の利用者に施設外実習の機会を提供します。</p> <p>⑤ 三浦半島、横浜市南部地域での就労先開拓に注力し、通勤時間に不安を持つ方の就労実現を目指します。</p> <p>⑥ 講座プログラムの現状を調査し、利用者によりマッチしたプログラムのブラッシュアップを検討します。</p>	<p>① 13名の新規利用者を受け入れました。</p> <p>② 1日あたりの平均利用者数は19.7名でした。</p> <p>③ 新型コロナウイルスの影響で就職活動が滞る時期がありましたが、下半期後半に持ち直し、目標は下回ったものの年度内の就労者は6名となりました。また、翌年度4月1日付けで4名の方の就職が内定しています。(上半期:3名、下半期3名)</p> <p>④ 就労前実習などを中止する企業がありましたが、目標である10名の利用者が施設外実習を行いました。</p> <p>⑤ 新型コロナウイルスの影響により就職活動が進まない状況でしたが、4名が横須賀市内で就職しています。</p> <p>⑥ 感染防止のため講座プログラムの規模を縮小したことで、調査が難しいことがありましたが、継続中のプログラムを重点的に行うなど、ブラッシュアップの実施は計画的な実行できています。</p>
2) 就労定着支援事業	

<p>① 就労定着率 90%以上(基本報酬算定基準による)を目指します。</p> <p>② 利用者に対するサービス提供実施率 90%以上を目指します。</p> <p>③ 利用者や就労先の状況に応じて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。</p> <p>④ 支援対象者の増加に対応すべく、就労者向けイベントの開催方法について検討を行います。</p>	<p>① 基本報酬算定基準による就労定着率は 90.2%でした。</p> <p>② 契約者へのサービス提供率は 98.6%でした。</p> <p>③ 感染症対策と利用者の利便性向上のためテレビ電話や LINE などのツールを導入しました。</p> <p>④ 新型コロナウイルスの影響により、当初想定していたイベント開催は困難となりました。WEB などを活用した代替イベント開催についても年度内には開催できませんでした。</p>
--	---

3) 運営全体

<p>① 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。</p> <p>② ブログ機能の活用など、情報サイトの更新を定期的に行い、当事者の方に直接働きかける営業活動を継続します。</p> <p>③ 日々のミーティングで日常的な振り返りや職員間の情報共有を行うとともに、就労移行支援事業利用者全員に対して毎月ケース会議を実施し、目標達成状況の評価や支援の方向性について検討を行います。</p> <p>④ 年間 20 名以上の実習生を受け入れます。</p> <p>⑤ 事業所内における災害ゼロを目指し、職員・利用者共に安全に対する意識向上に努めます。</p> <p>⑥ 部署内研修を実施するとともに、キャリアパス対応研修を始めとする外部研修を活用し、職員個々のスキルアップを図ります。</p> <p>⑦ 事業所内のレイアウトやインテリアなどに配慮し、日々の通所が難しい方でも、可能な限り利用しやすい環境作りを行っていきます。</p>	<p>① 新型コロナウイルスへの対応のため訪問活動は最小限に留めましたが、事業所パンフレットをリニューアルするとともに、新規に立ち上がった相談支援事業所へ訪問するなどして情報提供を行いました。</p> <p>② 昨年開始した事業所ブログの更新を週 1 回ペースで継続しています。ウェブ経由での問い合わせが年間 40 件あり、多くの方に閲覧いただいておりますが、利用に繋がった方は 1 名でした。</p> <p>③ 毎日ミーティングを開催し、日々の出来事の振り返りと共有を行いました。また日々の情報を元に全利用者のケース会議を毎月開催し、支援方針の見直しを行いました。</p> <p>④ 学校関係の体験実習は例年と比較し少なくなる部分がありましたが、年間で 27 名の実習生を受け入れました。</p> <p>⑤ 利用者に大きな災害は発生しませんでした。職員の通勤災害が発生し、通院対応となりました。通院は終了しています。</p> <p>⑥ 支援スキル向上等を目的に部署内研修を 5 回開催しました。外部研修は 4 件参加しています。</p> <p>⑦ エントランスのインテリア見直しや、相談室の増設を行いました。来客者の印象を意識したレイアウト変更を行うとともに、既存利用者の相談環境の向上を図りました。</p>
---	---

【感染症対策】

<p>① 緊急事態発出に伴う利用者の事業所利用状況について</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4 月 13 日～6 月 5 日 通所での利用率 80%減を実現するため在宅支援の体制を整え、週 1 回通所へのご協力を依頼。原則、午前の利用を依頼するとともに、午後は個別対応が必要と思われる方に対してのサービス提供を実施。 ● 6 月 8 日～6 月 19 日 5 月末での緊急事態解除に伴い、2 グループ(10 時～12 時、13 時 30 分～15 時 30 分)に分かれていただき、毎日の通所サービス提供を再開。 ● 6 月 22 日～6 月 26 日 通常サービスの提供再開を目指し、時間短縮の上、午前・午後通して(10 時～14 時)のサービスを提供。 ● 6 月 29 日～ 通常時間(9 時～15 時)による通所でのサービス提供を再開。利用者からの感染症等に対する個別の要望への対応は継続。 ● 2 度目の緊急事態宣言時は特別な対応は行わず、通常開所。 <p>② 緊急事態発出に伴う職員の勤務について</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4 月 13 日～5 月 6 日

週3日出勤、週2日在宅ワーク(一部職員を除く)。在宅ワークでは、講座プログラムや個別支援プログラムの見直し作業を実施。ZOOMを使用し、WEB上で職員同士の打ち合わせ等実施。

- 5月7日～5月31日
社会情勢を考慮するとともに、少人数での事業所内支援方法を確立できたことから在宅ワークを週3日程度に増(一部職員を除く)。
- 6月1日～
緊急事態解除に伴う通常の通所サービス再開に備え、在宅ワークを終了。毎日出勤での業務を再開。
- 2度目の緊急事態宣言時は通常通りの勤務を継続。

③ 事業所での感染防止への対応について

- 毎朝の検温と検温シートの提出、手指消毒(オートディスペンサー導入)、マスク着用を利用者・職員とも徹底しました。
- 換気扇、サーキュレーター、窓の開放等により常時事業所内を換気するようにしました。
- 次亜塩素酸水生成器の購入し、アルコール不足でも継続して消毒が行える体制にしました。
- 適宜消毒を行えるよう、机ごとに次亜塩素酸水を設置しました。
- 日中の定期的な消毒ならびに利用者帰宅後の全体消毒を実施するとともに、電話機等の飛沫が飛びやすいものについては使用ごとに消毒を実施しています。
- 事業所内のレイアウトを変更し、ソーシャルディスタンスを確保できるように配慮しました。
- 相談室、訓練室、食堂に飛沫防止フィルター設置し、飛沫感染防止に努めています。
- ロッカー室の使用方法を変更し、なるべくロッカー室に入入りせず自席で荷物を管理できる体制に変更しました。
- 密状態を回避するため講座等のプログラムの開催方法を変更しています。
- 給茶機用コップを全て使い捨て紙コップへ変更しました。
- 就労者、企業等を対象に WEB 面談を導入し、就労支援員の訪問を削減した中でも情報共有ができるよう体制を整えました。

感染者への対応について

- 定着支援事業利用者に感染者が発生しました。就労者のため感染前2週間以上、他利用者・職員との接触はありません。就労先と情報共有を行いながら、自宅待機となっているご本人へ定期的に連絡する等の対応を行いました。現在は完治し、通常勤務を行っています。

【港北はびねす工房】

令和2年度目標	令和2年度事業報告
重点目標	
<p>① 横浜市直営から民間運営となる初年度であるため、利用者、家族共に安心して通所が出来る運営を目指します。</p> <p>② 作業室の環境を整え、作業プログラムが効率的に実施できるよう作業工程や治工具を整えていきます。</p> <p>③ 事業所運営に係る、訓練等給付費や訓練等給付費や生産活動の適正な請求、工賃の支払いや事務費事業費の適正な執行、個別支援計画や日々の記録の整備などコンプライアンスに沿った事業所運営を行います。</p>	<p>① 家族との個別面談を行い、施設の状況や対応についての説明や施設の環境整備について見学してもらいました。また、家族や関係機関から民間運営後も自宅で安定した生活が送れているなどの声が寄せられました。</p> <p>② 作業台の入替え、治工具、行程などの見直しをしました。その結果、引継いだ作業を従来よりも短時間で仕上げられるようになりました。</p> <p>③ 運営に係るルーチン業務を適正に行うため、管理部と確認を取りながら事務作業を実施しました。</p>

1) 就労継続支援B型事業

- ① 港北福祉授産所から引き継いだ利用者が安心して通所できるよう精神状態や健康状態を把握し、また、保護者会とも連携して必要に応じたフォローを行います。
- ② 平均工賃 16,000 円を目指せるよう在来の作業だけではなく、新たな作業も開拓します。
- ③ お金を遣うことに価値が見いだせるような行事を実施します。また、高年齢の利用者もいらっしゃるため、健康を意識できるプログラムも実施します。

- ① 緊急事態宣言などイレギュラーなことがありましたが、個別面談や必要に応じて電話で連絡を取るなどの対応を行い引き継いだ 30 名の方は落ち着いて過ごしました。
また、上半期 2 名の方が、通所困難となり退所しましたが、退所に際しては横浜市障害施設サービス課、担当 CW、生活支援センターと連携を取りスムーズに移行することができました。
- ② 年間を通じて緊急事態宣言により、授産作業の取引先も自粛になり、売上は上がりませんでした。その結果、平均工賃は 11,487 円となりました。また、新規で受けた作業でミスが起き、損失が発生しました。作業室の体制や利用者の作業スキル把握について課題が残りました。
- ③ 新型コロナウイルスの影響により当初予定していた外出などのレクリエーションは行えませんでした。3 蜜に気を付けながらクリスマス会を実施し、利用者、職員の親睦を図る行事を実施しました。

2) 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 利用者の尊厳を守るため、日々の支援のあり方を振り返ると共に、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。
- ③ 支援技術の向上を図るため、部署内研修の実施、外部研修へ職員を派遣します。

- ① 古くなった什器の入替や作業室のレイアウトの変更などを行い、整理整頓を実施し安全確保に努めました。
- ② 利用者個々の対応について、日々の職員ミーティングや個別のケースカンファレンスを行い利用者の個々の対応について検討しました。その中で、利用者の尊厳が守られているか検討しました。
- ③ 経験の浅い職員が多いことから知的障害の基礎知識についての部署内研修を 4 回実施しました。外部研修については新型コロナウイルスの影響で職員の派遣は出来ませんでした。

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

①感染防止について

- 来所時のルールとして、手洗い⇒うがい⇒手指消毒(オートディスペンサー導入)⇒検温の職員によるチェックと館内でのマスクの励行
 - 作業室：作業台 1 台につき 1 人で配置し空間を確保
 - 食堂：食堂の机は 4 人掛けテーブルを 2 人用にして真ん中をパーテーションで区切り、尚且つ・食事場所、休憩場所を個々に確保。2 交代制で食事、休憩を取り 3 蜜の回避
 - ロッカー室：終了時間を 15:50 と 16:00 の 2 班に分けてロッカー室内での 3 蜜を回避
- 作業室、食堂、事務所に空気清浄機を設置

②利用者の利用状況

- 4 月 13 日～5 月 31 日
10:00～14:00 10:00～12:00 で作業を行う利用者と自宅での待機をされる方へ 1 日 2 回の電話での支援を実施。
- 6 月 1 日～6 月 26 日
10:00～12:00 と 13:00～15:00 のグループに分けての分散通所を実施。
- 6 月 29 日～1 月 31 日
9:30～16:00 で全ての利用者の通所を開始。
- 2 月 1 日～3 月 19 日
9:30～14:00 で短縮での通所
- 3 月 22 日～3 月 31 日
9:30～15:00 で短縮での通所

③その他

- 来館者(授産作業の取引先、見学者)の検温、消毒の徹底

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2年度目標	令和2年度事業報告
<p>重点目標</p>	
<p>① これまで培った就労支援ノウハウを活用するとともに、新たな支援方法を検討・構築し、事業内で2,300名を超える登録者と、年間300名以上の新規相談者に対して計画的に支援をできる体制を築きます。</p> <p>② 変化する社会情勢や雇用情勢の理解と把握に努め、地域のニーズに対応した支援を実施します。</p> <p>1) 共通目標</p>	<p>① 登録者は2,753名に達しました。求職者は1,053名、定着支援登録者は1,700名となっています。新規相談者は630名であり、想定以上に相談が増えています。コロナ感染対策の影響を受けて支援に制限があり、計画的に進められない状況となりましたが、下半期においては情勢を見ながら求職・定着の支援を行いました。</p> <p>② コロナ禍で社会情勢や雇用情勢が変化し、新たな障害者雇用の展開を図る機会はなかなか作れませんでした。3月1日から雇用率が上昇したこともあって障害者雇用ニーズが途絶えることは無く、ニーズに合わせた雇用支援を行いました。</p>
<p>① 就労支援</p> <p>ア. 年々増加する登録者や相談件数、また様々なニーズに対応すべく、支援ツールの新たな活用方法や、情報提供方法の工夫等により、限られた職員数でも質の低下を招かないよう支援体制の構築を図ります。</p> <p>イ. 定着支援対象者の支援計画の作成件数向上を促進するとともに、計画作成者に対しては支援計画に基づいた求職支援並びに定着支援が実施されるようにしていきます。</p> <p>ウ. 就労に向けた貴重なステップの場として成果をあげている電機連合神奈川地協並びに各関係組合での職場体験実習の継続的な実施と、これまで以上の協力体制の構築を図ります。また、関係市町が独自に実施する体験実習制度の活用もこれまで以上に拡大していきます。</p> <p>エ. 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。</p> <p>② 企業支援</p> <p>ア. 中小企業の雇用促進や精神障害者の雇用拡大を目指し、ハローワーク、雇用促進センター、職業センター、行政機関等と連携し、短時間ステップアップ雇用や支援ツールの提案等、蓄積してきたノウハウを活用して企業にアプローチしていきます。</p>	<p>① 就労支援</p> <p>ア. 年度始めから自粛期間となり、支援ツール活用など新たな展開をするよりも、不安な状況で相談を受け止め安定化を図る試みに注力することが多くなりました。電話やアンケート送付によって状況確認を行うことで、つながりを維持するように努めました。</p> <p>イ. 春以降、自宅待機、休業、交代勤務、在宅勤務など短期間で就労状況が変化した就労者が多く、定着支援対象者の支援計画実施ペースは想定より遅くなっています。求職者については本人とのアセスメントシート共有や支援計画作成を進めてきました。</p> <p>ウ. 一時期職場体験実習が休止となりましたが、情勢を見ながら少しずつ再開しました。特に電機連合神奈川地方協議会、東芝労働組合横浜支部には協力頂きました。独自に実施する体験実習制度が再開できない市もあり、ステップを踏んだ就労支援ができないなど影響が出ています。</p> <p>エ. 3センターとも一堂に会しての企画は年度内は中止としました。代わりに、現況調査の電話連絡やアンケート実施結果を機関誌として送付するなど、つながりを感じられるようなアプローチを行いました。更に、YouTubeを活用したオンライン勉強会(ヨガ体操、社会保険について、良いこと日記、料理動画)といった新しい取り組みも行いました。</p> <p>② 企業支援</p> <p>ア. 雇用情勢の変化により、中小企業における障害者雇用拡大の動きは鈍さも見られましたが、川崎市においては短時間ステップアップ雇用が更に促進、他地域でもハローワークや市と協働で雇用希望企業への訪問や就労支援を行うなど継続的にアプローチを行いました。令和3</p>

イ. 行政機関等と共同で、障害者雇用に関する中小企業向けセミナーや、企業向け出張研修を実施します。

ウ. 昨今増加傾向にある、企業が委託する障害者雇用におけるエージェントやコンサルティング会社の仕組みや制度・法律との整合性を分析し、状況に応じた対応を行っていきます。

エ. 定着支援への対応方法として、支援ツールやこれまでのノウハウの活用を雇用企業自身が実施できるよう働きかけをするとともに、既存制度の利用や機関の協働による支援を体系化することを目指します。

③ 関係機関との連携

ア. 近年情報共有等の頻度が増加している医療機関や専門機関と求職支援・定着支援それぞれにおいて更に連携を強化して支援にあたります。

イ. 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や相談支援機関と連動して多面的に支援をします。また、これまで構築してきたネットワークを活用し、すぐの就労が難しい方々を福祉サービスや相談支援につなぐ支援を行います。

ウ. 地域ごとにまとめられた定着支援の引継ぎ方法や手順に合わせ、就労定着支援事業所と役割分担しながら丁寧な引継ぎを行います。

エ. 就労支援機関と協働して研修等を行うことで、地域の就労支援力向上に取り組めます。

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について職員が理解を深めるため、センター内外で積極的に学び、支援に活かします。

年3月1日には法定雇用率改定もあり、ミニ面接会やオンライン採用面接などこれまでと形を変えての採用活動が行われました。

イ. 限られた環境設定で出来ることをしようと、市と共同して企業向け雇用セミナーを開催(急遽オンラインで実施)したり、企業担当者向けセミナーに講師として職員を派遣するなど啓発活動を実施しました。

ウ. エージェントやコンサルティングが関わる形で障害者雇用を実施する企業は増えており、障害特性の理解や情報共有の認識が弱いなど課題がみられるケースが出現しています。今後も入念に確認しながら対応する必要があります。

エ. 勤務体制が変化した就労者が多く、変化に対応できず不安定になったことへの対応ケースが続出しました。企業を含めた関係者との協働の重要性が分かる機会となりました。

③ 関係機関との連携

ア. 精神科やリハビリ系医療機関との連携が拡大しています。発達障害支援機関や職業リハビリテーション機関、職業訓練機関などの専門機関からの相談や支援依頼もあり、幅広い連携が進んでいます。

イ. 相談支援、生活支援機関以外に、高齢者支援や児童支援の機関とも情報共有や連携の機会を持つこともあり、ネットワークを広げています。コロナ感染対策をとりながら各センターで福祉サービス等につなぐ支援を行いました。

ウ. 就労定着支援事業所からの引継ぎ依頼に対しては、ネットワーク会議や就労支援機関連絡会議、事例検討会などの機会を活用して、地域ごとのルールや手順を確認しながら対応しました。

エ. 神奈川県雇用労政課・雇用促進センターが開催した「障がい者就労支援力向上研修会」(10～11月、全4回)の企画運営から講師まで、3センターから1名以上携わり、就労支援力向上に取り組めました。

④ 職員のスキルアップ

ア. 直接支援に限られる状況において、スキルアップにつながる業務遂行が難しい側面もありましたが、書籍や資料の読込み、オンライン研修参加、話し合いを重ねて業務分掌を再構築したり、支援業務の効率化を進める等各自が取り組みました。

イ. 外部研修は例年に比べて少ない参加となりましたが、感染対策を行いながら内部研修を実施しました。

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

① 支援方法全体への大きな影響

- 来所相談の時間制限、対応人数の制限、新規相談の方法や回数の変更、企業訪問の抑制(企業からの停止・抑制依頼も含む)、関係機関訪問の減少などの影響がありました。
- 登録者が集まる企画(求職者セミナー、就労者交流会や勉強会)を年度内すべて中止しましたが、オンラインで可能なものは視聴や会議形式でできるように短期間で準備と実施をしました。

② 社会情勢と雇用情勢変化への対応

- 不安感や孤独感を強める登録者に、電話での状況確認やアンケート調査を行い、結果をフィードバックするなどつながり感を継続できるような支援を行いました。
- 休業期間の長期化や企業の業績悪化の影響による雇用継続不安定の側面が見られます。社会的不安に影響された本人のメンタル不調が雇用継続に影響するケースも発生しており、継続的に支援を実施しています。
- 雇用情勢は悪化したとみられていますが、離職者数はここ数年と比較して大きな変化はなく、新規就労も目標達成に近いレベルまで進められたことから、障害者雇用は維持されているとも考えられます。

③ 事務所環境の整備と職員の勤務体制の対応

- 行政の担当課からの要請もあり、事務所環境に応じて出勤人数を調整するための在宅勤務を取り入れました。緊急事態宣言明け以降は必要に応じて実施するとしています。
- 事務所内の感染予防対策は行政担当課と確認しながら3センターとも最大限実施しています。
- 外出の機会が多い業務であることから、東京方面訪問の抑制や事務所を経由しない直行直帰の勤務の工夫、外部機関訪問の際の感染予防の心がけ(3密を避ける、手洗いうがいの徹底、消毒薬の持参、滞在時間を少なくする)などに努めました。

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>

(概況)

横浜市という国内屈指の大きな自治体で、非常に多くの関係機関と情報共有を求められている反面、職員数も少なく、多くの機関との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、市内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。

(目標)

- 新規就労者数 35名
- 新規登録者想定数 70名

- ア. 新規相談者向け説明会を定期的実施し、一次相談の機会を増やします。
- イ. 相談者及び関係機関と意思疎通を図りながら、就労支援や福祉サービスにつなぐ支援を行います。登録期間が長い求職者については、現況調査を実施して支援ニーズの確認を行います。
- ウ. 就労者向け余暇支援と勉強会の開催頻度を増やし、就労者が仕事や生活上の心配ごとを相談できる機会を拡大します。
- エ. 医療や専門相談機関との連携を更に進めることで、就労にとどまらない多様な相談に対応していきます。

(実績)

- (実績)新規就労者数 30名
- 新規登録者数 71名

- ア. 感染予防対策を実施しながら、新規相談者向け説明会を月2~3回行いました。緊急事態宣言中は一次対面支援を休止しましたが、電話やメール等代替支援を継続し、登録しなくても相談できるという一次相談対応の機会としても有効でした。
- イ. 他機関につなぐ支援を68件実施しました。登録機関が長い求職者のうち状況確認が必要な方を抽出し、電話で現況確認を行いました。福祉サービスの必要性が発生している登録者もあり、感染対策を行いながら調整を行いました。
- ウ. 余暇支援や勉強会の企画を年度内中止としたため、個々の不安や心配事を確認できる機会が減少しました。就労継続の相談の他に、生活上の相談も増えたため、区役所ケースワーカーや相談支援機関・生活支援センターとの連絡調整を密に行って支援しました。これまで対面で行ってきた勤続表彰を郵送とし、労いを届けました。
- エ. 就労以外の生活相談や健康相談にも対応していくため、医療や専門相談機関との調整が増加しました。同席や同行の機会は一時的に減ることもありましたが、休職中の登録者も多く、復職に向けた準備など下半期には再び連携の機会が増えています。

オ. 横浜市内の就労支援センターと協働し、関係機関との連携強化や地域の就労支援力向上につながる取り組みを行います。

オ. 2 か月ごとの横浜市内 9 センターの連絡会をオンラインを活用しながら継続実施し、コロナ感染予防の情報共有や雇用情勢の変化など意見交換を行いました。2 月には他支援センター職員の研修受け入れを行いました。

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

① 支援業務における対面機会の抑制

- 1 日の来所人数を設定する、1 回の説明会の参加人数を抑制する、来所者の面談時間短縮、電話やメールを活用した相談支援によって対面を抑制し感染予防対策としました。
- 職場訪問、関係機関訪問の頻度を抑えたり、訪問人数を最小限にする、対面人数を抑制する、滞在時間を極力減らすなどの対応を行いました。
- 自粛期間や緊急事態宣言解除の際は、感染予防を配慮しながら対面支援、訪問支援を行いました。

② 事務所における感染予防対策

- 常時換気、常時マスク着用、空気清浄機の稼働、頻繁な消毒作業、面談室の飛沫防止シート設置、検温の徹底といった基本的感染予防対策を実施しました。
- 横浜市障害自立支援課の要請もあり、在宅勤務を取り入れて出勤者を減らす取り組みを行いました。

③ 支援対象者が抱く不安感への対応

- 求職者の中で近況確認が必要な人を抽出して電話連絡をしました。現状確認の上、必要で具体的な支援につなげました。
- 求人が減少する中でも就労支援を継続しましたが、新規就労者数は目標の 86%でした。
- 定着支援対象者や企業に勤務状況を確認する電話連絡を実施しました。

＜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＞

(概況)

藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町の湘南東部圏域で 1 か所の就労援助センターとして、地域事情に応じた就労に関する様々な相談を受けています。年々増加する相談件数と多様化する相談内容に対して、行政や関係機関との連携を広げながら対応し、事例検討会やスキルアップ研修などの企画運営を通して、地域全体の就労支援力向上を目指しています。また、藤沢市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. 就労相談だけに限定されない生活面や就労準備に関するニーズが増えていることから、福祉サービスや相談支援・行政へつなげる支援を行い、関係機関との更なる連携強化を目指します。

イ. 藤沢市職場体験実習の事務局として、在宅求職者と地域の企業をつなぐ機会を増やし、求職者に対しては就労意欲の向上、企業に向けては雇用機会の拡大を目指します。

ウ. 例年主催している地域支援機関との事例検討会を引き続き開催し、連携強化と地域全体の支援力向上を目指します。

(実績)

- 新規就労者数 66 名
- 新規登録者数 133 名

ア. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け新規相談者向け説明会を開催できない時期もありましたが、電話やメールなどによる相談で支援を継続したことで、昨年より新規登録者は微増しました。障害当事者職員による説明会での就労ステップアップ談話を取り入れたり、生活支援相談や福祉サービスにつなぐ支援を年間 150 件実施するなど、地域の関係機関との連携のもとに、就労相談に限定されない多様なニーズに対応しました。

イ. 事務局を担う藤沢市職場体験実習はコロナウイルス拡大の影響を受け、一時休止となりましたが、障がい者総合支援協議会、就労部会などを通して、関係機関のコロナ禍における求職支援の現状を共有しました。2 月には藤沢市役所との共催で中小企業向けに障害者雇用に関する交流会を実施しました。感染対策として急遽動画配信を行うことになりましたが、準備から動画配信まで湘南地域就労援助センターが中心となって実施しました。

ウ. 上半期は事例検討会に代わる場として、ハローワーク主催のチーム支援会議(上期 4 回開催)を通じ、地域課題の洗い出しを行いました。チーム支援会議は年間通して地域の関係機関との情報共有の場として機能しましたが、就労支援事例検討会を要望する声があったことから

Ⅰ. 増加する登録者に対して、確実な状況把握とそれぞれの就労段階に合わせた支援を目指し、昨年度導入した幕張版ワークサンプルの実施を通して、各職員のスキルとノウハウを高めていきます。

2月にオンラインによる事例検討会を開催し、9機関22名の参加がありました。現場職員同士の連携強化と、地域全体の就労支援力向上につながる機会となりました。

Ⅰ. 幕張版ワークサンプルの実施を通して、年間69件のアセスメントシート作成を行いました。アセスメントシートは支援計画の役割を合わせたものと考え、職員全体で取り組んでいます。神奈川県も支援ツールとして注目するアセスメント方法でもあり、活用スキル向上のため職業センターの開催する研修に参加しました。神奈川県内の他援助センターとも活用方法などについて情報共有を行いました。

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

① 支援業務における対面支援の抑制(主に上半期)

- 来所相談を抑制する代わりに、電話とメールなどでの相談、オンラインによる相談支援実施を促進しました。
- 新規相談者向け説明会は行わなくとも、電話とメールによる聞き取りや郵送による書類のやりとりで登録受付を進めました。
- 就労者向け勉強会をオンラインで実施することを計画・実行しました。
- 自粛期間や緊急事態宣言が解除された時期においては、新規登録説明会や対面支援は感染予防対策に配慮しつつ再開しています。

② 事務所における感染予防対策

- 常時換気、空気清浄機の稼働、頻繁な消毒作業、面談室の飛沫防止シート設置、来所者の検温徹底を実施しました。
- 在宅勤務を取り入れ事務所出勤者を減らしました。

③ 支援対象者が抱く不安感への対応

- 求人が多くない中、新規就労者数は年間目標を達成しています。
- 企業訪問の代わりにオンライン3者面談、希望者には電話面談やメールでの相談を行い支援方法を拡げました。必要性の高い場合は企業訪問や対面支援を行いました。
- 就労者向けに現状確認アンケートを実施したところ、返答回収率は65%。コメントや意見をまとめた「しょうなん通信」を就労者全員に送付しました。
- 就労者向け勉強会を2回、オンラインにて実施しました。

＜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＞

(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イトの役割を担い、市内3カ所の就労援助センターや就労移行支援事業所、相談支援事業所、行政等多くの関係機関と課題を共有し、解決に向けて取り組むことが求められています。

(目標)

- 新規就労者数 65名
- 新規登録者想定数 100名

ア. 近く登録者が1,000名を超えることが予想されることから、登録者の状況把握を行うとともに、支援体制の効率化を図ります。

イ. すぐの就労が難しい在宅求職者に対して、福祉サービスや行政につなげる支援を実施します。また、求職者全体に対して川崎市の体験実習事業や短時間雇用事業などを活用し、就労へのステップアップを進めます。

ウ. 生活困窮者のうち障害が窺われる方への就

(実績)

- 新規就労者数 73名
- 新規登録者数 148名

ア. 今年度の登録者数は1,067名となりました。求職者説明会において川崎中部地区の就労移行支援事業所紹介動画を視聴してもらい、より多くの人を福祉サービス利用につなげる仕組みをつくりました。センター内において定着支援の効率化を検討する定例会議を開き、巡回頻度や引継ぎについて話し合い、実施に移しています。

イ. 就労者数を73名輩出しました。今年度は、川崎市委託事業の企業応援センターとの連携を図り、短時間雇用プロジェクトや企業開拓に力を入れました。また、コロナ禍の状況であっても感染症対策のもと神奈川県協会の体験実習を行うことができ、精神障害の方の就労に向けたステップアップに大きな効果が出ています。

ウ. かながわ生活困窮者自立支援ネットワーク

労支援を、関係機関との連携をもとに促進していきます。

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、勉強会、就労移行支援事業見学会などを実施し、市内の関係機関とのネットワークを深めます。

オ. 川崎市内3か所の援助センターやわーくす大
師、ウイング・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。

会議に参加によって県内の資源を更に把握
することができました。地域の関係機関に呼
びかけ障害と困窮のネットワーク会議を独自
にオンライン開催し、関係性の深化を図りまし
た。これらの活動により、関係機関との連携
が深まり、面談等に同席する機会が増えまし
た。区役所への出張相談も継続し、相談の機
会を設けています。

エ. 上半期に実施が難しかった会議等は、状況
に応じてオンラインを活用しながら自主開催
することができました。川崎市から要請を受け
て会議や支援者勉強会開催のコーディネータ
ーとなる場も多く、また神奈川労働局よりオン
ライン支援や会議を推奨された状況であった
ため、県内における先進的取り組みとして評
価を受けています。

オ. オンラインにて法人内の川崎地区安全衛
生推進会再開し毎月開催しました。10月より
川崎地区支援者MTを再開し、求人情報や
近況報告等で連携を図りました。

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

① 支援業務における対面支援の抑制

- センター登録を一時中止し、書面登録に切り替えました。求職者向け説明会再開後は参加人数を制限、説明を録音による音声で行うなど密集や接触を避ける工夫を行いました。
- 企業訪問、個別面談について、極力控える対応としましたが、必要性の高い場合は訪問、面談を継続して実施しています。
- 対面支援の代わりに電話、メール、オンライン面談によって相談対応しました。現在も希望者を対象にリモート支援を継続しています。

② 事務所における感染予防対策

- 職員の検温、消毒、マスク着用の徹底
- 面談室飛沫防止フィルター取り付け
- 常時換気の徹底
- 職員の在宅勤務導入による事務所内職員数の制限と通勤時感染防止対策。
- 安全衛生委員会による啓発ポスター掲示
- 事務所入り口にパーティション設置。来客等入室前に検温、消毒対応。

③ 支援対象者が抱く不安感への対応

- 全就労者を対象とした状況確認アンケートを実施しました。
- 就労者向け勉強会のオンライン実施を推進しました。

4. 法人本部

【管理部】

令和2年度目標	令和2年度事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ① 職員採用活動の繁忙化など管理部業務の増大に対応するため、人事担当セクションの設置を含む部内再編の具体化を図ります。 ② 働き方改革に向けた取り組みの一環として、同一労働同一賃金ルールへの対応、ハラスメント対策の強化に向けた具体的措置を講じます。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 人事担当セクションを含む部内の再編に取り組み、空席だった管理課長を置いた上で総務主任と経理主任を新たに任命し、次年度からの総務部門と経理部門の2極化を図りました。 ② 均等待遇・均衡待遇に関する説明書の作成、年次有給休暇及び子の看護・介護休暇の時間単位取得化を図りました。ハラスメント防止対策に係る具体的方策は検討を継続中です。
1) 総務・経理・人事・労務	
<ul style="list-style-type: none"> ① 経理事務の適正遂行を維持するため、専門家からの定期的な支援・指導を受け、正確性の向上と事務の効率化を図ります。 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 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。 ④ 改訂予定の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。 ⑤ 採用・研修等、常設が必要とされてきたセクションのあり方を検討し、設置に向けた準備に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 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ました。 ② 本部1階バスロータリー側ガラス面補修、加圧給水ポンプユニット補修、受配電設備 UGS 更新、消防設備点検による改修、冷温水発生機補修の各種工事を行いました。 ③ キャリアパス制度との連動も想定した人事管理ソフトのクラウド化を図りました。 ④ 改訂したホームページによる法人の情報公開をはじめ、各事業、人材確保に向けた広報を積極的に展開するとともに職員に向けてもイントラに新設された職員用ライブラリーに労務・経理関係の各種様式や規定集を掲載し、利便性の向上を図りました。 ⑤ 人材育成の常設セクション具現化の布石としてキャリアパス運用会議を組織し、制度の醸成、考課者研修の実施等に取り組んでいます。
2) 法人運営	
<ul style="list-style-type: none"> ① 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 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。 ④ 法人が運営する各施設が防災拠点となるよう、マニュアルや備蓄の整備、二次避難場所としての職員招集、避難所開設等のフロー、マニュアルの浸透などの対策に着手します。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 5月20日決算に係る監事監査、理事会は6月2日ほか web 会議による決議を4回、定時評議員会を6月26日、評議員選任解任委員会を9月10日に開催しています。 ② 政策会議規程、ネットワークシステム管理規程を制定したほか、定款細則、経理規程、給与規程、育児・介護休業規程、障害福祉サービス事業運営規程、就業規則の一部を改正しました。 ③ 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。 ④ 災害時に加え感染症対策も含めた BCP（事業継続計画）を策定しました。
【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】	
<ul style="list-style-type: none"> ① 緊急事態宣言発出に伴う職員の勤務について ・各部署の状況に応じた在宅勤務、時差出勤を認め、これに伴う勤怠管理方法を導入しました。 	

・持病や妊娠のある職員については、各施設等の長へケースに応じた配慮を依頼しました。

② 感染予防対策の周知徹底について

- ・5回にわたる管理部長通達を发出了しました。
- ・COVID-19に関するガイドラインを策定しました。
- ・各部署に新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画の策定を依頼し、整備しました。
- ・安全衛生委員会からの注意喚起、環境整備及び安全衛生かわらばん9回発行などの措置を講じました。
- ・法人内各部署における衛生用品等の保有状況把握と物品調達及び供給調整を行いました。

③ 職員採用活動への支障について

- ・webによる説明会及び採用面接を実施しました。
- ・新卒採用内々定者のつどいをZOOMで開催し、ぽこ・あ・ぽこ、中部就労援助センター、ミラークよこすかと3元中継で各事業所をカメラで映しながらの説明や先輩職員3名のZoom参加と学生から先輩へのインタビューなど新たな試みに挑戦しました。

【経営戦略室】

令和2年度目標	令和2年度事業報告
重点目標	
<p>① 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。</p> <p>② 新たに民間運営を受託する港北はびねす工房、民間移譲となる川崎市わーくす大師、指定管理者更新となる横浜市新杉田地域ケアプラザについて、行政や利用者等からの期待に応えられる運営がなされるよう積極的に支援します。</p>	<p>① 内部理事の事業担当制による執行機能の定着化を図りました。加えて法人の職員採用事務を掌る採用事務局の責任者として内部理事1名を任命しました。</p> <p>② 港北はびねす工房の事業開始を支援するとともに横浜市新杉田地域ケアプラザの指定管理者更新を完遂し、川崎市わーくす大師の譲渡に係る支援を実施しました。</p>
1) 調査・企画・広報・政策	
<p>① 社会福祉法人に対する国の動向に注視し、具体的対応策を提案できるよう研究を重ねます。</p> <p>② 社会福祉制度の大きな変化に対応すべく、法人内のサービス事業に係るデータを収集・分析し、国の政策に対して提言します。</p> <p>③ 月次のヒアリングを実施し、法人内の各事業所の現状と課題を取りまとめ、各事業に係る短期的な方向性をそれぞれの事業の管理職に提案しながら、戦略的事業展開を図ります。</p> <p>④ キャリアパスバージョンアップ版の浸透と定着化を支援します。</p>	<p>① 介護保険、障害福祉サービスともに令和3年度報酬改定の対応に向けて、社保審介護給付費分科会、社保審障害者部会、障害福祉サービス報酬改定検討チーム等の傍聴を通じて、具体的対応策提案に係る情報収集を行いました。また、厚労省推進事業「自治体及び障害福祉サービス事業所等における事務負担削減に関する調査研究」に検討委員として協力しました。</p> <p>② 新型コロナウイルス感染症に関する国から通知やQ&Aなどを法人内事業所に周知するほか、緊急事態宣言発出以降の事業所運営の状況を厚労省に情報提供するとともに、就労移行支援事業の在宅支援について事例を取りまとめました。また、法人内に限らず全国の事業所の状況等を取りまとめ、障害福祉サービス等検討チームのヒアリング資料を作成しました。</p> <p>③ 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りました。障害福祉サービス事業の処遇改善加算については、要綱や様式を精査し9月から最高区分のⅠを取得（従来はⅢ）したほか、横浜市福祉授産所民営化公募に応募し令和4年4月からの戸塚福祉授産所の運営法人に選定されました。</p> <p>④ キャリアパス作業部会からキャリアパス運用会議へ役割を移行させ、引き続き内容精査と定着化を</p>

<p>⑤ 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。</p>	<p>図っています。</p> <p>⑤ 法人組織上の明確な位置づけを確立するため、規定を制定しネットワーク部会として活動を継続しました。ホームページのリニューアル、イントラネットの機能追加、適宜トラブル対応を実施しました。</p>
--	---

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

- ① 緊急事態宣言に伴う変則勤務の必要
 - ・常務理事(経営戦略室長)通達を発出し、時短勤務、在宅勤務、時差出勤を認めました。
- ② 在宅勤務の困難性
 - ・リモートアプリケーションの利用を促進し、テレワークを可能にしました。
 - ・コロナ禍以前から導入していたクラウド決裁システムの利用を促進しました。
- ③ 会議開催の困難性
 - ・ZOOMを導入し、拠点の施設長が参加する経営会議に限らず、各拠点から職員が参加する各種委員会についてweb会議の定着化を図りました。
 - ・理事会、評議員会、評議員選任解任委員会などの会議についてもWebで開催を実施しました。
- ⑤ 対面支援の困難性
 - ・障害福祉サービス事業の在宅支援や就労定着支援サービス利用者の面談など、ネットワーク委員会としてZoomやLINEなどビデオ会議アプリの利用についてアドバイス等を行いました。
- ⑥ 非常時の意思決定の困難性
 - ・非常時の連絡手段としてメーリングリスト以外にLINEWORKSの導入を進め、休日夜間などの緊急事態時でもスマホ等で役員管理職と情報共有、意思決定ができる体制を整えました。

2) 設立母体との連携

<p>① 電機連合神奈川地方協議会との強固な連携を保持するため、障がい福祉委員会に参画します。</p>	<p>① 障がい福祉委員としての参加を継続すべく体制について検討し、神奈川地協と今後の方針を協議しました。</p>
<p>② 福祉活動の促進と設立母体との連携を図るため、福祉相談員を派遣するとともに地協の各種事業に協力します。</p>	<p>② 福祉相談員として職員を派遣しているほか、電機連合及び神奈川地協の役員改選に伴い、それぞれ新たな書記次長、障がい福祉委員長に評議員としてご就任いただきました。</p>

3) 全国就労移行支援事業所連絡協議会事務局

<p>① 全国就労移行支援事業所連絡協議会の事務局として、就労移行支援事業所相互の連携とその必要性・重要性を検証し、障害者の一般就労の促進をより一層図るための国、自治体等に対する施策提言機能を担います。</p>	<p>① 三役会議、会計監査を経て5月に書面評決による総会を開催するとともに年間を通じて会員に向けての国、自治体等からの施策等情報提供、在宅支援プログラムの調査及び事例集の公開等を行いました。また、政策への対応としては、厚労省に対し来年度予算要望書や障害福祉サービス等報酬改定検討チームに対し意見書を提出しました。</p>
---	---

【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】

- ① 全国就労移行支援事業所連絡協議会の集合研修開催の困難性
 - ・三役会議、幹事会などの会議をWebでの実施に切り替え、研修については会員事業所対象のウェビナー、ハイブリット形式でのカンファレンスを開催しました。

令和2年度 苦情解決事業 事業報告

1. 令和2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
横浜市新杉田地域ケアプラザ	3件(1件)	3件(7件)	25件(26件)	2件(0件)	33件(34件)
ぽこ・あ・ぽこ	0件(0件)	5件(3件)	18件(15件)	1件(12件)	24件(30件)
川崎市わーくす大師	0件(0件)	9件(4件)	14件(7件)	9件(24件)	32件(35件)
ウイング・ビート	0件(0件)	3件(3件)	30件(32件)	3件(18件)	36件(53件)
ミラークよこすか	0件(0件)	16件(6件)	5件(1件)	15件(15件)	36件(22件)
港北はびねす工房	1件(-件)	2件(-件)	7件(-件)	0件(-件)	10件(-件)
就労援助・支援センター	0件(0件)	1件(5件)	3件(4件)	0件(0件)	4件(9件)
計	4件 (1件)	39件 (28件)	102件 (85件)	30件 (69件)	175件 (183件)

※()内は、令和元年度実績

【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. 苦情解決事業報告会の開催について

【開催概要】

日時：令和3年5月14日(金) 13:00 ~ 15:00

場所：オンライン開催

出席者：《第三者委員》 関水 実 委員、小野 敏明 委員
《法人職員》

岡元茂樹(理事長)、松本真悟(常務理事)、
井田雅弘(新杉田地域ケアプラザ)、岸岡裕江(ぽこ・あ・ぽこ)、
小川 卓・飯田 梓(わーくす大師)、山内佳美・大谷博志(ウイング・ビート)、
吉田洋平・伊東 恵(ミラークよこすか)、柿嶋 一・森本将央(港北はびねす工房)
村田謙造(就労援助・支援センター)

【第三者委員からのコメント、及びアドバイス】

- コロナウィルス感染拡大の中で、各施設や事業所がクラスターにもならず、感染者も出さずに事業を運営して

いることは、最大の成果であり、利用者やその家族の立場からすると、非常にありがたいことだと言える。

- 参加職員から：感染拡大を抑えられていることについては、職員の頑張りだけでなく、ご利用者本人や、そのご家族の協力があってこそ成していると思う。
- 発達障害や精神障害などの知的障害を伴わない利用者については、口頭での説得や説明で理解できると感じてしまいがちだが、職員から発信された言葉の全てを理解できず、一部分だけを理解して誤解を生じさせていたり、自身に都合のいいように解釈していたりする場合も往々にしてある。また、その誤った情報を家族に伝えることで、家族がますます誤解を深めてしまうこともある。話し合った内容を文書でまとめて、面談者と利用者として相互に内容を確認しあうといった対策をとることで、「言った・言わない」のトラブルを回避することもできるのではないかと。その際は、できるだけ簡潔な文章で、箇条書き等を使ってまとめることが重要。面談時にパソコンを開くことに抵抗があるかもしれないが、「どういう話をしたのか、きちんと記録として残しておきたい」と伝え、同意を得た上で記録を残していくことも大切になる。
- このコロナウイルスの感染拡大の社会の中で、高齢者や障害者と一緒に生活している家族も情報が少なく孤立しがちになっている。わずかな情報しか与えられていないと、そこから誤解や疑念を生んだりする可能性も高い。そのような状態を回避するためにも、施設や支援機関からの情報発信はとても重要。積極的な情報発信をお願いしたい。
- 利用者の中には、本当に苦情なのか、注意獲得の一部として職員に不満を伝えているだけなのか、わかりにくい人もいます。施設職員としては、苦情として受け止める視点と、不満を通して何かを伝えたいのではないかと、いう本人の特性を評価する視点という2つの面からとらえる必要がある。苦情なのか、そうではないのか施設としてははっきりさせたいところかもしれないが、表出した発言等だけで、苦情なのか、本人の特性によるコミュニケーションなのかと振り分けることは非常に難しいと思う。