

令和3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 |
| 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(令和3年12月31日事業休止) ● 就労定着支援事業 |
| ウィング・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 ● 財務・経理 ● 防災・安全衛生 ● 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、事業・活動の企画実施 ● 関係・関連機関との連携 |

- 令和3年度、新杉田地域ケアプラザは、延べ 22,318 名(19,693 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 7,597 名(7,918 名)
 - 居宅介護プラン作成数:延べ 1,545 名(1,479 名)
 - 地域包括支援センター予防プラン作成数:延べ 2,829 名(2,649 名)
 - 地域包括支援センター相談・訪問件数:延べ 1,790 名(1,563 名)
 - 地域向け講習への参加者数:延べ 786 名(426 名)
 - 地域活動・交流事業参加者数:延べ 7,771 名(5,658 名)

- 令和3年度末で、当法人が支援をしている障害者は、3,441名(3,284名)です。
 - 就労者数:2,237名(2,046名)
 - 求職者数:1,109名(1,146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:95名(92名)

※ () 内人数は前年度の実績

主な事業内容解説

地域福祉推進事業

通所介護・横浜市通所介護相当サービス

要介護・要支援の方を対象に、ご自宅への送迎、入浴、食事介助、機能訓練やレクリエーション等のサービスを提供する高齢者のデイサービス事業

居宅介護支援事業

ケアマネジャーがケアプランを作成し、サービスを適切に利用できるよう支援する事業

地域包括支援センター

介護状態にならないための支援・指導など、専門職員（保健師等、社会福祉士、主任ケアマネジャー）による総合的な相談業務を行う事業

地域活動・交流事業

横浜市磯子区新杉田地域にお住まいの方に福祉・保健に関する活動や交流の場を提供する事業

生活支援体制整備事業

生活支援コーディネーター等が、地域に即した生活支援・介護予防を視点とした体制づくりを進める事業

障害福祉サービス事業

就労移行支援事業

就職を希望する障害をお持ちの方を対象に、作業やグループワークを通じて、企業等への就職に向けた支援をする2年間の有期限の事業

就労継続支援事業B型

障害をお持ちの方を対象に、生産活動に従事してより高い工賃が得られる環境を提供し、長期的に健康で安定した生活が送れるよう支援を行う事業

就労定着支援事業

就労移行支援や就労継続支援の利用を経て一般就労に移行した方を対象に、就労後も安定して長く働き続けるために、定期的な面談を通じて各種課題解決の支援する、一般就労後6ヶ月から3年間の有期限の事業

特定相談支援事業

障害福祉サービスの利用申請に当たり、サービス等利用計画についての相談などの支援を行うとともに、サービス事業者等の関係機関との連絡調整などの支援を行う事業

就労支援センター事業

障害者就労援助(支援)事業

就職を希望されている方の相談を受け、障害のある方の就労を支援する、県や市町村の補助事業

障害者就業・生活支援センター

障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行う、国や県の委託事業。

1. 地域福祉推進事業

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

| 令和3年度目標 | 令和3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 | |
| 報酬改定に伴う新たな基準に沿った加算取得と体制整備を行い、安定した経営基盤を築きます。 | 経営の健全化に向け、事業縮小についての検証を行いました。令和4年度は新たな事業体制で始動します。 |
| <p>① 平均利用者数 28 人/日を目標とし、収入の安定化を図ります。</p> <p>② 報酬改定に伴う新たな基準に沿った個別機能訓練加算取得と体制の再構築をします。</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 新たな加算取得に向けた体制やアウトカム評価等の検証を行います。</p> <p>⑤ 感染症対策と職員のメンタルヘルスのバランスをとりながら、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 新規利用者 35 名(前年 14 名)、利用終了者は 27 名(前年 34 名)と前年を上回ることができましたが、平均利用者数は 25.0 人/日と目標達成には至りませんでした。</p> <p>② 4 月から個別機能訓練を再開しましたが、体制が整わず 1 月 20 日に加算の取り下げを行いました。加算の再算定については令和 4 年 8 月を予定しています。</p> <p>③ 連絡帳を電子化することにより、看護師業務、窓口業務の負担軽減を図ることができました。</p> <p>④ 令和 3 年度は着手できませんでしたが、科学的介護推進体制の加算取得に向けて令和 4 年度に検証する予定です。</p> <p>⑤ 個人情報流出事故 1 件、介護事故 1 件、車両事故 3 件がありました。ヒヤリハットについては介助中、送迎中の場面における傾向が高く、原因としては確認の怠り、危険予知不足が大半を占めています。</p> |
| 2) 居宅介護支援事業 | |
| 重点目標 | |
| 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。 | 利用者が望む生活の実現のため、医療・介護の連携を進めています。また AI 活用への新たな検討、研修等への参加を通し本人、支援者に寄り添った相談、プラン作成を行いました。 |
| <p>① 要介護のプラン作成件数を年間 1,560 件(130 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 AI を導入し、自立支援・重度化防止などに資するケアプランの作成ができるようにしていきます。</p> | <p>① 要介護プランは 1,545 件(128 件/月)作成しました。</p> <p>② 要支援プランは 201 件(16 件/月)作成しました。</p> <p>③ 退院時に退院調整看護師と在宅の訪問看護師、主治医等と情報共有、連携を行いながら、本人だけでなく家族にも寄り添う支援を行いました。</p> <p>④ 課題を捉えた経緯を導き出すための記録として、課題整理総括表を最大限活用しました。</p> <p>⑤ AI を用いたケアマネジメント支援サービスを導入しましたが、現在使用しているソフトとの連動が図れないこと、状態改善に効果的なサービス提案があまりないことから期待していた効果が得られていません。「適切なケアマネジメント手法の手引き」を活用しながら、適切なケアマネジメントが行われるよう努めました。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>⑥ 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。また研修はオンラインによる研修の受講も行っています。</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>⑥ 毎週行っている定例会議にて、ケースや研修参加等で得た最新動向の共有を行いました。オンラインの研修受講にも延べ 12 回と積極的に参加しました。</p> <p>⑦ 南介護支援センター、福祉の森との合同の研修会として事例検討会を開催し、医療連携の方法や課題等について、意見交換を行いました。</p> |
|---|--|

3) 地域包括支援センター

重点目標

| | |
|--|--|
| <p>地域包括ケアシステム構築に向けて、地域ケア会議などを通し地域課題を把握・整理し、地域づくりを推進していきます。</p> | <p>地域包括ケアシステムの構築に向け、民生委員、各関係機関等との連携強化に努めました。また、包括レベル地域ケア会議にて、情報共有の必要性と方法についての検討を行いました。</p> |
| <p>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。</p> <p>② 認知症カフェの新たな立ち上げに向けた取り組みや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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑤ 地域に向けた詐欺や消費者被害防止、ケアマネジャーを通じた ACP の啓発活動を行います。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑧ 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。</p> <p>⑨ 資質向上を目的とした地域のケアマネジャーを対象とする医療相談会を開催します。</p> <p>⑩ 事業対象者・要支援者の主体性・意欲を引き出す目標志向型の介護予防ケアマネジメントが展開されるよう、ケアマネジャーを支援します。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>① 民生委員・児童委員協議会や連合町内会会合等へ参加し、情報提供、意見交換をはじめ日々の活動の中での連携強化を図りました。</p> <p>② 下半期に予定していた認知症カフェ立ち上げに係る意見交換等については、新型コロナウイルス感染拡大により次年度に延期となりました。</p> <p>③ 高齢者夫婦の在宅支援のため、7月に個別地域ケア会議を開催。安定した在宅生活継続のため、地域住民や民生委員、サービス事業所との話し合いを行いました。</p> <p>④ 11月に『認知症を疑う方の対応で困っていること。対応策を考える。』をテーマに、包括レベル地域ケア会議を開催し、対応方法や情報共有等についての意見交換を行いました。</p> <p>⑤ 民生委員・児童委員協議会会合へ参加し、地域での詐欺被害の実態、被害防止の啓発を行いました。また、民生委員、ケアマネジャーを対象に ACP(人生会議)の研修会を開催しました。</p> <p>⑥ 後見制度の必要な高齢者に対し、区と連携し随時対応しました。</p> <p>⑦ 介護者のつどいを全 9 回開催(9月、2月、3月はコロナウイルス感染対策のため中止)。計 32 名の参加がありました。</p> <p>⑧ 一斉改選に伴い、民生委員向けの研修を計 3 回開催し、顔の見える関係作りの再構築を図りました。</p> <p>⑨ 地域ケアプラザ協力医が新型コロナワクチン接種や外来対応で多忙のため、個別相談会は未実施でしたが、包括レベル地域ケア会議には出席いただき、認知症に関する意見をいただきました。</p> <p>⑩ 委託しているケアマネジャーに対し、ケアプランへの助言・指導を行いました。</p> <p>⑪ 介護予防の普及啓発活動の一環として、杉田地区を散策できる当ケアプラザオリジナルのウォーキングマップを作成し、地域への配布を行いました。</p> <p>⑫ 東部自治会エリアを対象に介護予防連続講座を全 6 回開催。上期に集合形式で 2 講座、下期はコロナウイルス感染予防の為、YouTube で動画配信を 2 講座行いました。また、杉田地区介護予防活動交流会は 2 講座を集合形式、1 講座を YouTube で動画配信を行いました。</p> |

| | |
|--|---|
| 4) 地域活動・交流活動 | |
| 重点目標 | |
| 区行政と協働し第4期磯子区地域保健福祉計画の推進に取り組んでいきます。 | 区役所、区社協と協働し、スイッチ ON 杉田地区推進ワークショップを開催しました。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 地域行事等や地域で行われている活動への参加を通して、地域住民との信頼関係構築に努めます。 ② 「キッチンうめちゃん」や「ひよこカフェ」など、地域で活動をしている方の思いが、取り組みとして必要な方につながるようサポートをします。 ③ コロナ禍でも地域住民の交流の機会やつながりを維持できるよう、自主事業の開催方法の工夫や見直し、必要に応じて新たな取り組みを検討します。 ④ 誰もが暮らしやすい地域づくりのために、障害者いそご地域活動ホームいぶき等との連携を強化し、地域の障害者の理解を深める啓発に取り組めます。 | <ul style="list-style-type: none"> ① 杉田台の「丘の上のブーケ」の定期的な参加を通し、地区の民生委員やボランティアの方々と地域の様子・情報の共有や、地域の関係機関との顔つなぎなど、様々な情報・社会資源を共有できる関係構築に取り組みました。 ② 「キッチンうめちゃん」について、チラシの発注や食材配布支援の予約受付など、活動への協力・支援を行いました。また、参加者の方の個別の必要性に応じて、関係機関と連携し、情報共有を行いました。「ひよこカフェ」については、参加者のニーズに応え、Web を活用した参加申込みを取り入れました。また、両活動とも、広く情報が行き渡るよう、SNS やホームページでの積極的な広報に努めました。 ③ 参加者の減少、固定化などの課題があった「転ばん体操倶楽部」について、より多くの方が参加しやすいよう、次年度より参加費の設定や、募集の方法などを改訂する調整を行いました。また、新たに参加者の世代を限定しない自主事業として、「げんき絵手紙サロン in 新杉田」を開催しました。 ④ 磯子区基幹相談支援センター、後見的支援室、区社協と定期的な情報共有を行うことができる関係性を構築しました。また、地域の障害者の理解を深める啓発について、「障害当事者の方と地域の方の交流・情報交換会」を企画・開催しました。他区の取り組みについて、ヒアリングの場の企画調整・開催をしました。 |
| 5) 生活支援体制整備事業 | |
| 重点目標 | |
| 地域情報誌の発行や SNS を利用して、地域への情報発信を強化していきます。 | 地域情報誌「ぶらむ NEWS」を2回発行するとともに、4月からツイッターを開設し、地域情報の発信強化に取り組めました。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 地域ケアプラザ事業等で地域住民等へアンケート調査や、地域アセスメントシートから、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、関係機関と協力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。 ② ケアプラザや空き家活用拠点である Yワイひろばにて、ICT の普及啓発と活用促進や高齢者の居場所づくり、多世代交流のための主催事業を展開していきます。 ③ 地域ニーズに基づいたボランティアの発掘や活動の推進に向けて、地域交流コーディネーターや地域住民、関係機関と連携を図ります。 ④ 地域活動情報誌の発行と SNS の活用を進め、地域の良い取り組みや活動者の紹介、ケアプラザからのお知らせ等をタイムリーに発信できるように地域に向けた情報発信の強化に取り組んでいき | <ul style="list-style-type: none"> ① 関係機関と調整を行い、新規販売スポット(杉田坪呑)での移動販売を開始することができました。移動販売を含めた買い物支援のアンケート調査を準備していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響にて年度内の実施を見送りいたしました。次年度の実施を予定しています。 ② Yワイひろばを拠点として活動を開始した磯子リビングラボに参画し、商店街の清掃活動や小学校での防災環境授業を行いました。また、多くのご要望を頂戴した LINE に特化した講座や新型コロナウイルスワクチンの Web 予約サポート講座を開催しました。 ③ 隣接する屏風ヶ浦地域ケアプラザとの共催にて、ヨコハマシニアボランティアの登録研修会を開催しました。 ④ 情報発信の強化のためケアプラザのツイッターを始めました。地域の取り組みやケアプラザからのお知らせ等、タイムリーな情報発信を行っております。 |

| | |
|--|---|
| ます。 | |
| 6) 運営全体 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 新型コロナウイルス感染症の拡大等有事の際に備え、必要な情報の収集と発信、感染防止策の実施、事前対策等を徹底していきます。 ② 現行の運営体制による最大限の収益獲得に向けた取組の推進を図ります。 ③ 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。 ④ ケアプラザ新体制に向け法人や各部署で職務ごとに求められる役割に即した人財育成、人財確保を行っていきます。 ⑤ 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 陽性者が発生した際の PCR・抗原検査フローを作成するとともに、デイサービスでは定期的な PCR 検査を実施しました。 ② 最大限の収益獲得に向け、次年度からのデイサービス運営の見直しに着手しました。 ③ 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りました。 ④ 求人媒体等を活用し人財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。 ⑤ 消火器交換や冷却塔ファンベルト交換作業等を計画的に行いました。 |

2. 障害者福祉サービス事業

【ぽこ・あ・ぽこ】

| 令和3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|---|---|
| 重点目標 | |
| <p>① 新型コロナウイルスの感染状況を注視しながら、より安全な施設運営に注力します。また、法定雇用率上昇も鑑み、労働市場および生産市場に与える影響を精査し、就労者の輩出および定着支援、生産活動が滞ることないよう支援します。</p> <p>② 報酬改定初年度の為、各事業において制度に沿った事業運営を行い、安定した経営を目指します。</p> | <p>① 感染予防対策を徹底し、感染者が出ることなく安全な施設運営を継続できました。就労者の輩出および定着支援においては、目標通りの実績を上げることができました。生産活動においては、新規の取引先からの作業受注を行い、滞りなく作業プログラムを実施できました。</p> <p>② 報酬改定に伴う新しい加算要件に対応し、制度に沿った安定したサービス提供を実施しました。</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5名、下半期5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 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16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 「デイリーワーク」を集団プログラム、個別プログラムそれぞれに活用できるよう体系化を図ります。</p> | <p>① 上半期は4名、下半期は6名、就労者を輩出しました。</p> <p>② 17名に職場実習の機会を提供しました。</p> <p>③ 一日当たりの平均利用者は21.5名でした。また、年間17名の新規利用者を受け入れました。</p> <p>④ 6ヶ月後の定着率は100%です。引き続きマッチングの精度向上と細やかな定着支援を行います。</p> <p>⑤ デイリーワークを3か月サイクルのプログラムとしてパッケージ化し、提供しました。また、実習前の利用者の課題を共有できる計画書を用い、個別プログラム(事務ワーク等)を提供しました。</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 一日当たりの平均利用者数30名を目指します。</p> <p>③ 安定的な作業量確保に努め、平均工賃月額35,000円以上を目指します。</p> <p>④ 『働く』に焦点を当てた個別支援計画書を確立します。</p> <p>⑤ 個別の状況に応じて、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 1名の就労者を輩出しました。</p> <p>② 一日当たりの平均利用者数は32.1人でした。</p> <p>③ 平均工賃月額は35,207円でした。コロナ禍で既存の作業品種の売り上げは減少しましたが、新規取引先からの受注や作業単価の見直しを図りました。</p> <p>④ 10月より個別支援計画書のフォームを改定しました。働く為の基本となる、健康管理や社会人としてのルール・マナーの遵守等に着目した計画書となっています。</p> <p>⑤ B型利用者の75%に計画相談や基幹相談支援事業所が関わっており、面談同席等で密に連携を図り、必要に応じて困難ケースの方向性共有を行いました。</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95%以上を目指します。</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 定着支援計画と支援レポートの整合性を保ち、関</p> | <p>① トラブルの早期対応に努め、過去3年間の定着率は100%でした。</p> <p>② 感染予防の観点より、対面支援の他リモートツールも活用し、支援提供実施率は100%でした。</p> <p>③ 定着支援レポートのフォーマットを活用し、企業</p> |

| | |
|--|--|
| <p>係機関と共通認識のある支援を提供します。</p> <p>④ 個別の状況に応じて、IT 機器を活用した支援を提供します。</p> <p>⑤ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</p> | <p>や関係機関との情報共有や個々の利用者の支援に役立てることができました。</p> <p>④ コロナ禍において企業訪問の制限が続いているため、手順のマニュアルを作成し配布するなどして LINE 以外にも Zoom などのリモートツールを活用した面談を実施しました。対面支援のみではアセスメントしきれない生活環境の把握にも繋がりました。</p> <p>⑤ 相談支援機関と定期的な情報共有を行いました。さらに、今年度より新設された定着支援連携促進加算の対象となる担当者会議への参加等を通じて連携を密に図りました。</p> |
| <p>4) 運営全体</p> | |
| <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およ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 勤続 10 年以上の長期就労者を対象とした面談をスケジュール化し、必要な支援が適宜提供できるよう、地域支援機関との連携体制を強化します。</p> <p>④ 市場の在り方に即した生産活動を行えるよう受注先の検討も重ね、毎月概ね 180 万円の生産活動収入を継続できるようにします。</p> <p>⑤ 作業室並びに施設外就労における災害ゼロを目指し、利用者・職員の意識を高めます。</p> <p>⑥ 将来を見据え、事業の在り方に即した人材確保ができるよう、職業支援員を含む職員体制の在り方を検討します。</p> | <p>① 日々の常勤ミーティングでの振り返りに加え、毎月の全体ミーティングにて、OB 職員を含めた全職員で支援や苦情内容を共有し、意識の向上に努めました。</p> <p>② 全体ミーティングでの内部研修を 4 回実施し、また外部研修に延べ 19 回参加するなど、職員のスキルアップに努めました。</p> <p>③ アンケートおよび面談による現況確認の他、コロナ禍で滞っていた勤続表彰を行いました。その中で 50 代長期就労者の生活や家族の様子の確認し、必要に応じて相談支援機関との情報共有や連携を密に図りました。</p> <p>④ 新型コロナウイルス感染拡大の影響による受注量減少や作業時間短縮等がありましたが、既存の取引先からの新規作業や、新規取引先からの作業獲得および適切な作業単価の見直しを図った結果、月額平均収入は約 177 万となりました。</p> <p>⑤ 利用者が私物の扱いにより軽微な怪我をし、通院となるケースが 1 件発生しました。</p> <p>⑥ 下半期に 1 名、職業支援員を採用し、利用者の作業指導に携わっています。引き続き、人材確保、職員体制の在り方を検討します。</p> |

| 令和3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|---|--|
| 重点目標 | |
| <p>① 指定管理施設から民設民営の施設に変わる初年度にあたり、これまで検討してきた「これからの施設運営」へ向けた、具体的なスケジュールを構築し、変化に向けて始動します。</p> <p>② 報酬改定で求められる新たなサービス内容やコロナ禍での「新たな生活様式」に基づくサービス提供方法について検討し、具体的なサービス提供を実現します。</p> | <p>① 指定管理期間終了後の新たな施設の運営方針を検討し、特定相談支援事業は12月いっぱい休止とし、令和4年度以降の就労移行支援事業の定員変更に向けて1年をかけて準備をしました。</p> <p>② 受注生産活動については、ほぼコロナ前に近い状態になってきましたが、行事や集団でのプログラムの実施はまだ難しい状態です。施設内でのオンライン旅行や、オンライン同窓会などICTを活用したプログラムにも挑戦しました。</p> |
| 1) 就労移行支援事業 (30名定員) | |
| <p>① 年間15名以上の就労者を輩出します。(上半期8名・下半期7名)</p> <p>② 一日あたり平均利用者数30名を目指します。</p> <p>③ 年度当初の新規利用者受け入れに加え、年間を通じて利用者の獲得にできるよう、特別支援校等への営業活動を進め、年間新規利用者数20名を目指します。</p> <p>④ 施設外実習の機会を多く提供し、就職へ向けた利用者のモチベーションづくりと、的確なジョブマッチングに向けたアセスメントとして活用します。</p> <p>⑤ TTAP やコグトレなど、作業プログラムとは異なる、職業性のアセスメントツールを取り入れた新たなわーくす大師の就労支援スキームを検討します。</p> | <p>① 年間で18名の就労者を輩出することができました。(上半期7名・下半期11名)</p> <p>② 一日あたり平均利用者数は26.6名でした。次年度の定員減少に向けて利用者の受け入れを抑制し、就労者を多数送り出したことに起因します。</p> <p>③ 年度当初に新規利用者10名を加えましたが、その後は次年度以降の定員を勘案し、年度途中の新規利用は1名のみにとどめました。</p> <p>④ 緊急事態宣言下にあっても、実人数29人(延べ302人)の利用者へ施設外実習の機会を提供し、就労へ向けたアセスメントに活用しました。</p> <p>⑤ 年間を通じた運動面でのコグトレに加え、PC入力や事務補助作業のアセスメントも加え、作業性のアセスメントだけではなく、新たな支援手法の開拓をしました。</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 一日あたり平均利用者数20名を目指します。</p> <p>③ 平均月額30,000円を超える工賃が継続して支払えるよう、施設内作業の売上上昇に向けた作業の見直しだけでなく、施設外実習にも積極的に取り組みます。また、支給工賃の時給見直しに着手します。</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 年間で3名の就労を実現しました。</p> <p>② 一日あたりの平均利用者数は22.1名でした。生活課題等から長期欠席が続いている利用者が数名いました。</p> <p>③ 年間の平均工賃月額は、30,782円でした。次年度からの月額制の工賃支給に向けて、工賃規程の見直しに取り組み、移行に向けた準備を進めてきました。</p> <p>④ 集団で実施しにくい施設全体での余暇活動も、小グループに分散するなどの工夫を凝らし、防災ハイキングやクリスマス会なども実施しました。また、旅行会社のオンラインツアーに参加し、飛行機のシミュレーター体験もしました。</p> |
| 3) 就労定着支援事業 | |
| <p>① 報酬改定の内容を反映し、適切で効果的な、新しい定着支援のサービス提供の在り方について検討し、実行します。</p> <p>② コロナ禍で実施が難しくなっている就労者に対する集団での支援について、従来の手法(同窓会や</p> | <p>① 上期中に発見したこれまでの契約書類の不備などについては、既に修正が完了しています。また、支援レポートを活用した定着支援は、漏れなくサービスが提供できるようになり、企業訪問もこれまでのように行っています。</p> <p>② コロナの感染拡大が続く中、集合して実施する集団支援は年間を通じて実現しませんでした。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>「ほっとスポット kawasaki」をベースに新しい支援方法を検討し、実施します。</p> <p>③ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</p> | <p>下期にオンラインを活用した同窓会を初めて開催しました。参加者もオンラインでの支援を楽しまれており、今後の新たな支援の可能性を感じられる取り組みとなりました。</p> <p>③ 定着支援における生活支援の面で、医療・福祉の関係機関と連携を図りつつ、就労継続に向けた支援や退職の支援にあたってきました。</p> |
| <p>4) 特定相談支援事業</p> | |
| <p>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ます。</p> <p>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。</p> <p>③ 今後の事業の在り方や体制について検討します。</p> | <p>① 事業終了までの期間、7名の利用者と契約し、プラン作成・モニタリングを実施しました。計画相談に伴う書類の不備が発見されたため、上期中に修正を行いました。</p> <p>② 事業休止のケース移管に伴って、移管先の相談支援事業所とケースの情報共有を図り、遺漏のない移管が完了しました。</p> <p>③ 地域の相談支援事業所全てのケースを移管し、令和3年12月いっぱいまで事業を休止しました。</p> |
| <p>5) 運営全体</p> | |
| <p>① これまで検討してきた指定管理終了後の施設運営について、具体的な収支予測を基に、移行のスケジュールを策定し、変化に向けて始動します。</p> <p>② コロナ禍での新たな生活様式に応じた生活課題等に対応するためのプログラムや支援方法を検討します。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 利用者の尊厳を守る為、日々の支援の在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努めます。</p> <p>⑤ 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で集団に上手く参加できない障害者へ地域でミニディ「コミュゼミ」を開催していきます。</p> <p>⑥ 川崎周辺地域の法人内事業所(中部就労援助センター、ウイング・ビート、港北はびねず工房)との連携を強化し、協力関係を構築します。</p> | <p>① 相談支援事業については、令和3年12月末での事業休止をしました。令和4年4月から就労移行支援事業の定員を30名から20名への変更に向けて、施設内のレイアウト変更や新たなプログラムの準備などを進めてきました。</p> <p>② ラッシュを避けるために運営規程を変更し、通所時間を後ろ倒ししました。また、新たな取り組みとして、小グループに分かれた集団のプログラムや、ICTを活用したプログラムの模索を行いました。</p> <p>③ 作業室並びに施設外実習現場での事故や災害等は発生しませんでした。</p> <p>④ 8月に施設全職員を対象とした人権研修の開催や、虐待チェックリストの実施など、虐待防止や身体拘束の適正化について学び、適切な利用者処遇に向けた取り組みしました。</p> <p>⑤ 川崎市発達相談支援センター等と共催のコミュゼミは、年間を通じて8回開催しました。また、川崎市発達障害者支援地域連絡調整会議に委員として参画し、地域の発達障害者の支援に貢献しています。</p> <p>⑥ 中部就労援助センター、ウイング・ビート、港北はびねず工房と連携し、就労ミーティングや安全衛生推進会議を月1回開催し、就労に関する情報共有や、安全衛生活動などに取り組んできました。</p> |

| 令和3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|--|---|
| <p>重点目標</p> | |
| <p>① 利用者のニーズに合わせた施設内の事務系プログラムや施設外事務実習の充実を目指します。また効果的な在宅訓練プログラムの内容やその運用についても検討します。</p> <p>② 社会情勢を踏まえ、オンラインでの就労者定着支援や交流の場の提供について再検討します。</p> | <p>① 新たに取り入れた事務作業では、実践的な訓練によるスキルアップを目指すことが出来るように、パワーポイントやエクセル、ワード等の使用頻度を増やしました。多様な働き方を想定し、在宅訓練ではメールによる課題送付や提出、電話による質問など、顔の見えないコミュニケーション訓練を取り入れました。</p> <p>② 就労者やご家族、企業担当者とのオンライン面談を、必要に応じて実施しました。また感染対策を行いながら、分散集合での就労者交流会を開催しました。</p> |
| <p>1) 就労移行支援事業 (20名定員)</p> | |
| <p>① 年間 13 名以上の就労者を輩出します。</p> <p>② 平均契約者数 19 名、通所率 85%を見込み、1日あたりの平均利用者数 17 名を目指します。</p> <p>③ 社会情勢の変化に伴い、施設外実習による訓練だけでなく実習の代替として受注している業務への挑戦を含め、一日あたり平均 8 名の施設外訓練を実施し、一人ひとりの訓練フローに沿って計画的に機会提供をします。</p> <p>④ 事業所内の事務系プログラムを充実させ、在宅訓練を含め利用者の希望に合わせたプログラムの提供を目指します。</p> <p>⑤ 利用者獲得のために川崎市、横浜市の区役所に向けて定期的に利用者の状況や就労者実績の報告を行い、ケースワーカーとの連携を強化しながら、地域と信頼関係を構築します。また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 年間の就労者は 12 名でした。</p> <p>② 年間の新規利用者数は 7 名、平均通所率は 86.1%、1 日当たりの平均利用者数は 16.8 名でした。</p> <p>③ 施設外実習参加実人数は 25 名、施設外実習参加延べ人数は 971 名でした。実習の代替として取り入れた 5 種類の事務業務は、多様な経験やスキルアップにつながるものを選定し、就労へのモチベーションアップを図りました。一日平均 8 名の施設外訓練の実施には至りませんでした。就労者の 50%が事務職であることから、訓練の効果を検証し、施設内外の訓練を整備します。</p> <p>④ コロナウイルス感染拡大の影響により、一時的に在宅訓練となる利用者がいましたが、スムーズに訓練の切り替えをすることが出来ました。また今後のコロナ禍における多様な働き方を想定し、施設内のプログラムにおいても積極的に WEB 会議システムを取り入れました。</p> <p>⑤ 現利用者の担当ケースワーカーに定期的な状況報告をするとともに、施設の取り組みを広報する機会を作りました。また、内覧会や就活アプリ等のイベントの案内を継続的に行い、集客につなげました。</p> |
| <p>2) 就労定着支援事業</p> | |
| <p>① 毎月の支援実施率 100%、就労者の 1 年定着率 90%を目指します。</p> <p>② 令和 2 年度の就労者イベントへの集客状況と就労者アンケートを元に、オンラインでの面談や交流会の在り方を再検討します。</p> <p>③ 令和 2 年度に引き続き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>① 年間を通して支援実施率は 100%、令和 2 年度に就労された方の 1 年定着率は 100%でした。</p> <p>② 感染状況、関係自治体の方針をもとに、オンラインや、分散集合での交流会を企画・実施しました。対面による交流会への要望が強く、毎回 15 名ほどの就労者が集まりました。</p> <p>③ 年度内に有期雇用契約から正社員雇用契約に切り替えとなった就労者は 3 名、時給制から月給制に切り替えとなった就労者は 1 名でした。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>④ 転職のニーズに関しては、対象者の将来に向けて就労先企業と慎重に話し合い、スムーズな退職支援と定着支援継続を目指して計画的に進めます。</p> <p>⑤ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</p> | <p>④ 不調から休職に至った就労者に対しては定期的に面談を行い、復職に向けた準備を行いました。また退職についても、退職後の生活を就労者やご家族と話し合い、その先の進路を支える支援機関と連携しながら進めました。</p> <p>⑤ 課題が見られる就労者に関しては、企業担当者、区役所のケースワーカー、ご家族、連携支援機関を交えて、定期的にカンファレンスを行いました。</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 令和2年度に引き続き都内、神奈川県内の大学や専門学校に向けて広報活動を行い、利用に繋げていくことを目指します。</p> <p>③ 安全衛生委員会活動と連動し、施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロを目指します。</p> <p>④ 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>⑤ 川崎市、横浜市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>⑥ 高津区 PTA 協議会と連携し、地域区民を対象とする、発達障害者の就労に関する情報発信のイベントを行います。</p> | <p>① 部署内研修を計 8 回実施し、支援に関する知識の共有をするとともに、福祉職としての役割について理解を深めました。</p> <p>② 10 月と 2 月に「発達障害学生支援のための意見交換会」を開催しました。今後も障害学生支援に役立つ情報発信や、福祉サービスとの連携促進を目指し、関係機関と共同開催していきます。</p> <p>③ 通院につながるような災害は 0 件でした。</p> <p>④ 企業の方を交えた発達障害者雇用合同研修会は、コロナウイルスの感染防止を鑑み、2 月にオンラインにて開催しました。また、9 月、2 月にはオンラインによる企業見学会を実施しました。利用者が就労に向けてイメージを広げられるように、今後も企業と連携したイベントを実施していきます。</p> <p>⑤ 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。また近隣の福祉サービス事業所の見学を通して施設内プログラムの内容を再構築し、令和 4 年度の実施に向けて準備を進めています。</p> <p>⑥ 高津区 PTA 協議会、かわさき若者サポートステーション、ハローワーク川崎北と連携し、「地域で見守る発達障害」セミナーを 8 月に開催しました。地域の保護者だけではなく、支援機関、大学関係者、福祉職を目指す学生などの参加がありました。改めて内容や開催方法を工夫しつつ、継続して企画・開催していきます。</p> |
|---|---|

【ミラークよこすか】

| 令和3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|--|---|
| 重点目標 | |
| <p>① 増加傾向の希望職種(事務系など)への就労支援を強化するため、必要な支援プログラムなどを検証・強化します。</p> <p>② 求人数が少ない横須賀・三浦及び近隣地域で就職を希望する方に多くの応募機会が提供できるよう、企業開拓に力を入れます。</p> | <p>① 事務関係のワークサンプルを導入しました。また、職員の業務の一部を作業として切り出し、トレーニングのプログラムとしました。</p> <p>② 横須賀市在住の新規就労者全員(4名)が横須賀市内で就職しました。</p> |
| 1) 就労移行支援事業 (20名定員) | |
| <p>① 新規利用者 10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 19名以上を目指します。</p> <p>③ 年間 10名以上の就労者を輩出します。(上半期:5名、下半期:5名)</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 横須賀、三浦、横浜市南部地域での就労先開拓に注力し、通勤時間に不安を持つ方の就労実現を目指します。</p> <p>⑥ 事務系を中心に、職種の理解やスキルアップに繋がる支援プログラムの運用を開始します。</p> | <p>① 11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17名でした。</p> <p>③ 就労者数は10名(上半期:7名、下半期:3名)でした。</p> <p>④ 施設外実習の参加者は6名でした。</p> <p>⑤ 横須賀・三浦地域での就労者は4名でした。</p> <p>⑥ ワークサンプルの作成や職員業務の一部を切り出し、事務系の作業プログラムの運用を開始しました。</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WEB面談を導入するなど柔軟な支援方法でサービス提供ができるよう努めています。</p> <p>④ 新型コロナウイルスの感染対策を講じながら、就労者向けイベントの開催方法について検討を行います。</p> <p>⑤ 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係構築を図ります。</p> | <p>① 年度末時点での就労定着率は90%でした。</p> <p>② 就労定着支援事業契約者に対するサービス提供率は98%です。</p> <p>③ LINE や ZOOM を使い、就労者や勤務先とWEB上で対面の面談を実施しています。</p> <p>④ WEBを使ったイベントについて模索しましたが、開催には至ることができませんでした。</p> <p>⑤ 定期的に相談系事業所を訪問するなど、関係構築を図っています。しかし、横須賀地域では計画相談がほぼセルフであるなど資源が不足しており、事前に協力を依頼することが困難な状況です。</p> |
| 3) 運営全体 | |
| <p>① 前年度改定したパンフレットのマイナーチェンジを実施するとともに、関係機関等へ配布し掲示を依頼します。</p> <p>② 現在、利用しているWEBサイトでの広報の効果を検証し、これからの広報活動の在り方を決定します。</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</p> | <p>① 次年度にプログラム改定等を実施することとしたため、パンフレットのブラッシュアップは次年度に実施することとしました。</p> <p>② 費用に見合った効果が得られないこと等を理由に8月でWEBサイトへの掲載を終了しました。次年度より広報誌を定期的に発行し、地域の相談機関等に配布することとしました。</p> <p>③ 毎月ケース会議を実施し、一人一人の支援の方向性や現状について確認を行いました。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>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 名以上の体験利用者を受け入れます。</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 新任職員にエルダーを設定し、日常的な業務やルールなどの指導を行います。</p> <p>⑧ 事業所内のレイアウトやインテリアなどに配慮し、利用する方が過ごしやすい環境作りを行います。</p> | <p>④ 上半期は 26 名の体験利用を受け入れました。</p> <p>⑤ 怪我等の事故の発生はありませんでした。</p> <p>⑥ 7 回の部署内研修を開催しました。また、14 件の外部研修に職員が参加しました。</p> <p>⑦ 新任職員に対し、考課面談シートに加えて短期目標を設定し、担当職員を中心に業務指導や面談を行いました。</p> <p>⑧ 相談室などなるべくリラックスして話ができる環境となるよう心掛けました。次年度に大幅なレイアウト変更を実施する計画を立案しました。</p> |
|---|---|

【港北はびねす工房】

| 令和3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|--|--|
| 重点目標 | |
| <p>① 年間を通し安定した授産作業を受託し、利用者平均工賃 16,000 円/月を目指します。</p> <p>② 令和4年度の第三者評価の受審を控え、利用者処遇に関わる記録の管理、個別支援計画の適切な執行、必要な規定の整備を整えていき健全な事業所運営を行います。</p> | <p>① 授産収入は 1,000 万円を超え、平均工賃額は 21,030 円/月となりました。また、年 2 回のボーナスを支給することができました。</p> <p>② 第三者評価の受審を控え、施設内の個別支援計画書を基本とした、処遇、記録、権利擁護、自己決定支援等について研修を実施しました。</p> |
| 1) 就労継続支援 B 型事業 | |
| <p>① 利用者の工賃アップを目指し、新規作業や営業活動を積極的に行います。また、作業の効率が高くなるような作業室の運営を行います。</p> <p>② レクリエーション、遠足、スポーツなど事業所内外での行事を通じ、利用者と一緒に「お金を使って日常生活を充実する意味」を考えられる行事を計画します。また、体を動かしながら楽しめる活動を行い、利用者の健康の維持、増進を目指します。</p> <p>③ 就職を目指す前に必要な社会規範や職場でのルールを習得するためにグループワークや講義を実施し、企業見学や企業実習を通じて就職のイメージが持てるプログラムを実施します。</p> | <p>① 生産ラインを見直したことで、作業の効率が高がり受注量を増やすことが出来ました。(また、単価の高い作業を積極的に導入し、)その結果、授産収入は 1000 万円を超え、前年より約 300 万円の売り上げが増えました。</p> <p>② 緊急事態宣言の為、外出を伴う行事については実施できませんでしたが、施設内で健康体操や希望者を募り卓球大会を実施することで、利用者の健康維持に努めました。</p> <p>③ 就労を希望した 2 名の利用者に対して、企業見学会を実施、その内の 1 名が 10 月に企業実習を行いました。</p> |
| 2) 運営全体 | |
| <p>① 適切な利用者処遇を行うため、部署内での研修の場を設け職員一人一人の支援力の向上に努めます。</p> <p>② 作業室、施設外作業における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。</p> <p>③ 支援技術の向上を図る為、部署内研修の実施、外部研修へ職員を派遣します。</p> | <p>① 利用者対応について事例検討会を実施して、障害特性の理解と統一した対応をすることの重要性について共有しました。</p> <p>② 川崎地区の安全衛生推進委員会と共に施設内の安全衛生活動を実施しました。また、作業室内外での災害は 0 件でした。新型コロナウイルス感染症に複数の職員、利用者が感染した際に、感染拡大を防止する観点から 2022 年 3 月に 6 日間の事業所閉鎖をしました。</p> <p>③ 部署内研修に加え、外部研修では障害者支援の基本的な内容を中心に、職員が研修に参加をしました。</p> |

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3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|---|---|
| 重点目標 | |
| <p>① これまで培った就労支援ノウハウや他機関との連携や関係性を活かし、相談事業内で2,700名を超える登録者と年間300名近いの新規相談者の多様な相談について計画的な支援を行います。</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 令和3年度は330名の新規登録があり、登録者は2,895名となりました。支援対象者は従来多くを占めていた知的・精神・身体障害に加え、高次脳機能障害、発達障害、難病、障害者手帳未取得、さらに生活困窮者やひきこもり若年者、高齢障害者など、生活課題を背景に持った方々へと広がっています。それらに対応すべく、幅広い支援機関と会議や個別の情報共有を重ねるなど各機関との連携を強め、計画的な支援を行いました。</p> <p>② 行政(厚労省、労働局、県、横浜市、川崎市、藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町)の福祉及び労政部門との意見交換の場を持ち、社会情勢や雇用情勢の把握に努めました。各地域の関係機関との情報共有を頻繁に行い、地域ニーズに応じた就労支援の調整役として障害者の雇用と就労の拡大、就労支援の促進を行いました。</p> |
| 1) 共通目標 | |
| <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、支援ツールを活用し、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を行います。</p> <p>イ. 支援計画の作成を促進し、求職支援並びに定着支援を計画的に実施します。</p> <p>ウ. 感染症対策に配慮し可能な範囲で、電機連合神奈川県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を活用して就労支援を行います。</p> <p>エ. 定着支援において従来の巡回訪問や対面支援に加えて、オンラインによる面談や勉強会、インターネットの視聴コンテンツの活用など新しい支援方法を取り入れ、就労者が継続的に相談できる環境づくりと不安解消、課題への対応を行います。</p> <p>② 企業支援</p> <p>ア. 令和3年3月施行の障害者雇用率改定への対応として、中小企業の雇用促進を目指し、ハロー</p> | <p>① 就労支援</p> <p>ア. 支援ツールとして定着支援リーフレット、幕張版ワークサンプル、自分取扱説明書、所見・個人票、適性把握、就労準備に関するチェックリストや、専門機関の職能評価案内などを活用して就労支援を実施しました。</p> <p>イ. 主に求職支援において、作成した計画に沿って支援しました。</p> <p>ウ. 電機連合神奈川県地協並びに関係組合のご協力によって職場体験実習を再開することができました。川崎においては新たに富士通労働組合のご協力を得ることができました。行政の関わる体験実習制度活用は川崎のみとなったため、次年度以降横浜と湘南地域において実施していくことが課題となります。</p> <p>エ. 定着支援に関しては、特にコロナ禍で企業訪問、面談室での対面支援、集合のイベントなどにおいて制限はありましたが、オンライン面談や電話による相談対応、インターネットでの視聴コンテンツ提供など様々な工夫をして支援を継続しました。下期より少人数での集合の勉強会、感染対策を施した勤続表彰、時間を決める形で面談などを対面で実施し、課題解決や不安解消につながる支援を行いました。</p> <p>② 企業支援</p> <p>ア. 中小企業の雇用促進を目指し、ハローワーク、区市町の労政担当課、職業センターなどと</p> |

| | |
|--|--|
| <p>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て積極的に企業にアプローチしていきます。</p> <p>イ. 行政機関等と協働して、障害者雇用に関する中小企業向けセミナーや、企業向け出張研修を実施します。</p> <p>ウ. 新たに拡大しつつある、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について、制度・法律との整合性を確認しながら対応を行います。</p> <p>エ. 雇用の拡大に伴って定着支援者が増える一方、雇用情勢の影響を受けて就労継続が難しくなることも想定されるため、企業との情報共有を丁寧に行って定着支援に取り組みます。</p> <p>③ 関係機関との連携</p> <p>ア. 情報共有頻度が増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。</p> <p>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、各地域で構築してきた相談支援や就労支援の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。</p> <p>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。</p> <p>エ. 就労支援機関と協働して研修を行うことで、地域の就労支援力向上に取り組みます。</p> <p>④ 職員のスキルアップ</p> <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>情報共有して企業の開拓訪問に同行するなど求人情報への対応を行いました。</p> <p>イ. ハローワークや県・市と協働して障害者雇用に関する中小企業向けセミナーを実施したほか、雇用促進ネットワーク構築を目的とした会議や就労支援ツール紹介のセミナー実施により企業支援を進めました。企業向け出張研修の要請を受け、2社・1団体の計3回実施し障害者雇用企業の困り感に対応しました。</p> <p>ウ. 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と関わる機会が増えています。特に定着支援において就労者と雇用企業を中心に、業者との関わり方について慎重に確認しながら進めました。</p> <p>エ. 新型コロナウイルス拡大防止のための蔓延防止期間延長により、勤務時間短縮や在宅勤務期間の延長などの影響が続きました。先行き不安のあまり転職活動を始めるケースや体調不良による休職ケースなどが多く見られました。コロナ禍においても企業における障害者雇用は拡大しており、新規採用や定着支援相に対応して企業支援を行いました。</p> <p>③ 関係機関との連携</p> <p>ア. 医療機関で直接センターを紹介されるケースも増加しており、主治医とともにデイケアや地域相談室などと連携して登録者の支援を行いました。発達障害者支援センター、神奈川県障害者雇用促進センターなどの福祉・医療・労働各機関と、求職・定着支援の両面で広範囲にわたり連携して就労支援を行いました。</p> <p>イ. 支援対象者が幅広くなることで、相談支援機関に留まらず高齢者支援機関、生活困窮支援機関との連携も行いました。すぐの就労が難しい、生活面や医療面の課題が多い方などを福祉サービスにつなぐ支援は3センター合計で396件実施しました。</p> <p>ウ. 就労移行支援事業所・就労定着支援事業所からの引継ぎ依頼に対し、地域ごとの引継ぎ方法を機能させていくために日常のやり取りや会議などを通して周知を重ねました。まだ十分とはいえ課題も多いため、引き続き丁寧な周知を進めていきます。</p> <p>エ. 神奈川県雇用労政課と雇用促進センターの主催する就労支援力向上研修の企画に参画し、センター職員3名が講師を担いました。</p> <p>④ 職員のスキルアップ</p> <p>ア. 就労支援を始めとする福祉全般、社会保障制度に関するものなど外部研修を受講しました。</p> <p>イ. 身近で喫緊の課題への対応として、社会制度やセルフケアに関することなど職員が自らテーマを決めて内部研修を行いました。また、就労支援経験の浅い職員育成を意図した事例検討会を3センター合同で4回実施しました。</p> |
|--|--|

2) 各センターの目標

<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.感染症予防対策をしながら新規相談者向け説明会を定期的を実施し、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、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.就労者向けにオンライン面談や勉強会の機会を設け、仕事や生活上の心配ごとを相談できるようにします。

エ.医療や専門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。

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。

(実績)

| | |
|----------|------|
| ➤ 新規就労者数 | 23 名 |
| ➤ 新規登録者数 | 60 名 |

ア.状況に応じて受入れ人数を調整する等感染症予防対策を講じながら、新規相談者向け説明会を月 2~3 回実施し、説明会後は、個別の相談に応じ、丁寧なニーズ把握に努めました。求職者の一次相談 107 件に対応し、その内 53 件が説明会に参加、さらにその内の 20 名が登録になりました。

イ.他機関に繋ぐ支援を 54 件行いました。登録一年以上の求職者に対し現況調査を実施し、返信がない方への支援ニーズの確認方法について検討しました。来年度はこれを実行し有効な支援体制の構築に努めます。

ウ.感染症対策を施した対面での面談に加え、オンライン面談も実施する等、相談の機会を設けました。また、余暇支援として初めてのオンラインイベントを開催しました。案内や開催方法に課題は残ったものの、新たな支援ツールを見出すことができました。保護者会に代わる情報提供として「南部通信」を作成し送付しました。

エ.通院同行やカンファレンスを開催することにより医療や専門機関との連携を図り、個別のケースに応じた支援を実施しました。医療との連携について知識を深めるため、職員全員で研修に参加しました。

オ.2 か月ごとの横浜市内 9 センター連絡会を通じ、他機関との連携やセンターの人材育成について意見交換を行いました。課題のひとつである地域連携においては、磯子区自立支援協議会内でグループホーム連絡会への就労啓発の足掛かりを作りました。

<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・寒川町における唯一の就労援助センターとして、地域の就労に関する様々な相談を受けています。年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、二市一町と協働で企業向けセミナーの開催や体験実習受け入れ先企業の開拓なども行い、地域の障害者雇用の更なる拡大に取り組んでいます。

(目標)

| | |
|------------|------|
| ➤ 新規就労者数 | 60 名 |
| ➤ 新規登録者想定数 | 90 名 |

ア.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、関係機関とのさらなる連携強化を目指します。

(実績)

| | |
|----------|-------|
| ➤ 新規就労者数 | 65 名 |
| ➤ 新規登録者数 | 136 名 |

ア.年齢、障害内容、相談内容が幅広く多様になっており、登録後すぐに就労することが難しいと見られる登録者について、福祉サービスへ繋げる支援を 153 件行いました。福祉機関、相談支援機関、生活支援機関、生活困窮支援機関、医療

| | |
|--|--|
| <p>イ.ピアサポート活動を更に展開し、定着支援における先輩就労者からのアドバイスの場を作り、また求職者に対しては就労意欲の向上の機会を目指します。</p> <p>ウ.地域支援機関との事例検討会を引き続き主催し、連携強化と地域全体の支援力向上を目指します。</p> <p>エ.増加する登録者に対して、支援の方法や頻度について検討し、オンライン支援などをさらに拡充します。</p> <p>オ.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、引き続き、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。</p> | <p>機関、教育機関、行政機関等と情報共有しながら支援を進めました。</p> <p>イ.障害をもつ職員がピアサポーターとして就労者にセルフケアの説明を行うなど、新規相談者向けに就職活動体験を発信する活動を行いました。登録者を福祉サービスにつなげる支援に関わることもあり、ピアサポートの活動の幅を広げました。</p> <p>ウ.就労移行支援事業所、就労継続 B 型事業所、グループホーム、相談支援事業所などが参加し、就労支援や生活支援に係る事例について意見交換しつつ学びを深める事例検討会を 3 回実施しました。</p> <p>エ.従来の電話やメールによる相談対応に加え、オンライン面談を導入して登録者の希望に合わせた支援を行いました。</p> <p>オ.幕張版ワークサンプルの一部を適性把握として活用しました。実施の仕方について神奈川障害者職業センターで研修を受けるなどしてスキルアップを図りました。</p> |
|--|--|

＜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 か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。

| | | | | | | | | | |
|---|----------|------|------------|-------|--|----------|------|----------|-------|
| <p>(目標)</p> <table border="1" data-bbox="215 1064 774 1137"> <tr> <td>➤ 新規就労者数</td> <td>65 名</td> </tr> <tr> <td>➤ 新規登録者想定数</td> <td>100 名</td> </tr> </table> <p>ア.1,000 名超の登録者を支援するため、登録者の的確な状況把握を行います。定着支援対象者は 600 名以上いることから、企業と就労者自身の取り組みによって就労定着することを目指し、センターの関わりはナチュラルサポートとなるよう推進していきます。</p> <p>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、求職者には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。</p> <p>ウ.生活困窮者のうち障害が窺われる方への就労支援を、関係機関との連携をもとに促進していきます。</p> <p>エ.地域の就労支援機関のコーディネーター役として、ネットワーク会議や研修会などを実施し、市内の関係機関とのネットワークを深めます。また、オンラインでの支援や会議を推進するために、各関係機関に対してサポートを行っていきます。</p> <p>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、港北はびねす工房との連携を密に行い、情報や支援ノウハウを共有します。</p> | ➤ 新規就労者数 | 65 名 | ➤ 新規登録者想定数 | 100 名 | <p>(実績)</p> <table border="1" data-bbox="885 1064 1436 1137"> <tr> <td>➤ 新規就労者数</td> <td>93 名</td> </tr> <tr> <td>➤ 新規登録者数</td> <td>134 名</td> </tr> </table> <p>ア.登録者の意向調査を行い、状況確認と登録継続を確認しました。求職支援については、求職活動状況を所内職員全体で把握し支援することに努めました。定着支援では川崎市と共同で、企業と当事者とのナチュラルサポート形成を推進していくためのガイドラインを策定し、定着支援事業所と共通理解を図り、企業への啓発を地域で行う体制を整えました。</p> <p>イ.すぐに就労が難しい求職者 37 名を、就労移行・継続 B 型・地活等の新規利用につなげました。これまで実施してきた職場体験実習に加え、富士通労組本部のご協力を得て体験実習を開始し、ステップアップの取り組みを増やすことができました。</p> <p>ウ.街頭労働相談会や高津区役所相談会で相談対応を行い、センターを広く知ってもらう機会を増やしました。障害支援と生活困窮者支援機関のネットワーク会議を開催し、これまで関わりのなかった支援機関との連携を進めました。</p> <p>エ.地域の就労移行支援事業所を中心としたネットワーク会議を開催するとともに、事業所における経験の浅い就労支援員向けの勉強会を開催しました。また、川崎市主催の会議や研修のオンラインのサポートを行いました。</p> <p>オ.わーくす大師、ウイング・ビートと川崎支援者ミーティングをオンラインにて開催しました。基幹相談支援センターや企業応援センターに参加してもらい、機能や役割、現状を説明する機会を設けました。短時間雇用の求人など具体的な内容を共有することができました。</p> | ➤ 新規就労者数 | 93 名 | ➤ 新規登録者数 | 134 名 |
| ➤ 新規就労者数 | 65 名 | | | | | | | | |
| ➤ 新規登録者想定数 | 100 名 | | | | | | | | |
| ➤ 新規就労者数 | 93 名 | | | | | | | | |
| ➤ 新規登録者数 | 134 名 | | | | | | | | |

4. 法人本部

【管理部】

| 令和3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|---|---|
| 重点目標 | |
| <p>① 経理部門と総務部門の2極化を図り、財務・経理担当と採用事務局やキャリアパス制度の運用を含む総務・人事・労務担当を明確にし、法人本部事務局としての管理部強化を目指します。</p> <p>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、年次有給休暇の時間帯取得等に向けた具体的措置を講じます。</p> | <p>① 管理課長、経理主任、総務主任すべての役職に人員を配置し、部門別事務分担の明確化と指揮命令系統の確立を図りました。</p> <p>② 働き方改革に向けた取り組みの具体的措置として、均等待遇・均衡待遇に関する説明書の活用、年次有給休暇の時間単位取得の運用開始、給料のベースアップのほか、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しました。</p> |
| 1) 総務・人事・労務 | |
| <p>① 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クラウド化し、更なる活用を図ります。</p> <p>② 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。</p> <p>③ キャリアパス運用会議を存続させ、管理部における採用・研修等に係る常設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。</p> <p>④ 総務部門の新たな業務執行体制を確立します。</p> | <p>① 人事管理ソフトのクラウド化を図り、キャリアパス制度との連動を想定した各種情報のマスター整理と見直しに取り組みました。</p> <p>② 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行いました。</p> <p>③ キャリアパス運用会議において、前回の考課者研修の検証と秋・春の考課面談準備を行ったほか、新任課長向けの研修と考課者研修のほか被考課者研修も実施しました。また、管理職向け会計研修と文書取扱研修を実施しました。</p> <p>④ 防災・安全衛生・採用事務・管財等に係る業務を総務部門の専従職員が担う体制としました。</p> |
| 2) 財務・経理 | |
| <p>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。</p> <p>② 経理部門の業務執行体制強化を目指します。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 新杉田駅連絡通路の管理業務を㈱シーサイドラインに委託した上で設備点検等の保守・管理を行います。</p> | <p>① 経理事務の適正遂行を維持するため顧問税理士・会計士による月例支援・指導のほか内部統制に係るヒアリング等を受け、正確性の向上と事務の効率化に努めました。</p> <p>② 会計責任者を部長から課長に変更し、月次を新経理主任に引き継いだことで将来に向けての財務掌握系譜を築きました。</p> <p>③ 経年劣化の建物・設備に関して、空調機加湿制御、非常放送設備他修繕、冷却塔ファンベルト、冷却水三方弁制御用指示調節器交換、変電室機器補修、ガス漏れ警報機器検知器交換、消火器格納箱交換等、行政と連携しながら修繕を実施しました。</p> <p>④ 新杉田駅連絡通路の管理業務を㈱シーサイドラインに委託した上で設備点検等の保守・管理を行い、通路屋根からの雨漏り修繕等に対応しました。</p> |
| 3) 防災・安全衛生 | |
| <p>① 管理部長を防火管理者とする消防計画書に基づき、年2回の避難訓練、応急救護訓練、設備点検等を実施するほか、所轄消防署の立入検査等に対応します。</p> <p>② 新杉田駅複合施設4者共同防火管理協議会に</p> | <p>① 避難訓練を10月と11月に3回にわたり実施したほか、応急救護訓練に関しては、救命講習・応急手当普及員講習を2名の職員が受講し自前で講習会を開催できる状況を整えました。また、所轄消防署の立入検査にも対応し、適正と判断されました。</p> <p>② 新杉田駅複合施設4者共同防火管理協議会に</p> |

| | |
|--|---|
| <p>参画し、建物全体についての共同防火管理業務を運営します。</p> <p>③ 管理部長が衛生管理者となり、総務主任が事務局を担う安全衛生委員会を運営し、月例の委員会開催、年2回の理事長巡視及び委員による相互巡視を実施する等、安全衛生活動計画を遂行します。</p> | <p>については、今年度JR新杉田駅が幹事ですが、コロナ禍の影響で防災訓練等例年実施しているものが実施できませんでした。</p> <p>③ 管理部長が衛生管理者となり、総務主任が事務局を担う安全衛生委員会が主体となって、AED講習の動画アップ、手洗いチェック法の普及、ACE+1チャレンジの企画・実施などに取り組み、ZOOMによる月例の委員会開催、理事長巡視及び委員による相互巡視を実施したほか、産業医の交代を図りました。</p> |
| <p>4) 法人運営</p> | |
| <p>① 任期満了に伴う役員等改選、理事会、評議員会の開催、監事監査の実施等、適切な法人運営に努めます。</p> <p>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。</p> <p>③ 専門家からの提案を受けながら内部統制の整備・強化を図るとともに法改正後の会計、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目指します。</p> <p>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。</p> | <p>① 任期満了に伴う役員等改選、理事会、評議員会の開催、監事監査の実施等、登記も含めすべて滞りなく処理しました。</p> <p>② わーくす大師の名称変更及び戸塚はなえみ工房新設に伴う定款細則、経理規程等の変更、法人の実態に即した苦情解決事業規程や行政指導に伴う障害福祉サービス施設、居宅介護支援事業所等の運営規程を改正したほか、常勤職員の65歳定年と60歳での役職定年を規定する就業規則の改正、給与のベースアップを行うための給与規程の改正、次年度から義務化される虐待防止対応に係る虐待防止対応規程、虐待防止委員会(身体拘束適正化委員会)設置要綱、身体拘束等適正化のための指針の制定等を行いました。</p> <p>③ 専門家からの提案を受けながら内部統制の整備・強化を図るとともに法改正後の会計、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に取り組みました。</p> <p>④ 既存のマニュアル等を点検するととも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改訂を行いました。</p> |

【経営戦略室】

| 令和3年度目標 | 令和3年度事業報告 |
|--|---|
| 重点目標 | |
| <p>① より適正な法人運営に向けた適切な役員等の改選を執行し、新たな役員体制による引き続きの必要な改革を行います。</p> <p>② 新たに民間運営受託が決定した横浜市戸塚福祉授産所の令和4年度運営開始に向け、戸塚B型プロジェクトチームを立ち上げ、諸準備にあたります。また、川崎市から移譲されるわーくす大師に関しても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 任期満了の改選に伴い、理事監事の再任及び理事長の重任、評議員は4名の新任の体制を整備しました。</p> <p>② 管理部職員を中心に戸塚の引継ぎや諸準備を実施し、令和4年4月民営化の際のスタッフを選定しました。わーくす大師については令和4年からの新たな体制を検討しました。</p> |
| 1) 制度・施策に係る事業の調査・研究 | |
| <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>① 雇用・福祉施策の連携強化の動きに注視し、法人内の障害者就業・生活支援センター(ナカポツ)職員と所管の厚労省障害者雇用対策課との意見交換を実施しました。また、ナカポツの委託費執行の柔軟化について同課に申し入れをしました。また、11月に閣議決定された経済対策の一環である処遇改善措置(臨時特例交付金、支援補助金)を対象事業において2月から実施しました。</p> <p>② 障害者差別解消法改正について参議院内閣委員会に職員が参考人招致され、矢田わか子参議院議員の質問に答弁しました。</p> |
| 2) 計画立案、政策提言、事業・活動の企画実施 | |
| <p>① 月次のヒアリングを実施し、法人内の各事業所の現状と課題を取りまとめ、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>② 中長期計画の進行管理と政策提言、新規事業の企画等を行います。</p> <p>③ 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>① 来年度に向けてわーくす大師、ケアプラザデイサービスの体制変更の検討を実施。コロナ対策でのPCR検査や抗原検査の実施を支援しました。また、10月に管理職対象の予算策定研修、12月に会計研修を実施しました。</p> <p>② 立憲民主党国民フォーラム横浜市議員団に対し就労支援センターの運営とケアプラザの運営に関して政策要望の意見書を提出しました。</p> <p>③ ネットワーク部会を毎月開催し、拠点のNASや端末などのハード面、OSやOfficeソフトの更新、ウィルスなどの注意喚起など実施しました。</p> |
| 3) 関係・関連機関との連携 | |
| <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するとともに福祉相談員を派遣し、地協の各種事業に協力します。</p> <p>② 全国就労移行支援事業所連絡協議会の事務局として、就労移行支援事業所相互の連携とその必要性・重要性を検証し、障害者の一般就労の促進をより一層図るための国、自治体等に対する施策提言機能を担います。</p> | <p>① 電機連合神奈川地方協議会の福祉相談員を8月に交代すると同時に、法人側の委員として常務理事に代わり施設長を充て新たな世代の連携強化を図りました。</p> <p>② 厚労省障害福祉課及び障害者雇用対策課への予算要望書提出、社保審障害者部会の関係団体ヒアリングへ召喚、雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会への参画など会の活動に事務局としての役割を果たしました。また、協議会のNPO法人化にむけた手続きを行いました。</p> |

令和4年度 苦情解決事業報告会・虐待防止(身体拘束適正化)委員会 議事録

日時： 令和4年5月20日(金) 10:00 ~ 11:35

場所： オンライン (Zoom) 開催

参加者： 《第三者委員》 山本俊彦 委員、勝田俊一 委員

《法人職員》 理事長(岡元)、常務理事(松本)、管理部長(山口)、
横浜市新杉田地域ケアプラザ(薄井、井上)、ぽこ・あ・ぽこ(岸岡)、
わーくす大師(小川卓)、ウィング・ビート(山内)、ミラークよこすか(吉田)、
港北はびねす工房(井田・森本)、戸塚はなえみ工房(柿嶋)、
横浜南部就労支援センター(三杉)、湘南地域就労援助センター(小川菜・渡部)、
中部就労援助センター(村田) 敬称略

1. 令和3年度 年間の苦情発生件数について

| 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 | 0件(3件) | 5件(3件) | 16件(25件) | 1件(2件) | 22件(33件) |
| ぽこ・あ・ぽこ | 0件(0件) | 6件(5件) | 15件(18件) | 6件(1件) | 27件(24件) |
| わーくす大師 | 0件(0件) | 1件(9件) | 23件(14件) | 27件(9件) | 51件(32件) |
| ウィング・ビート | 0件(0件) | 5件(3件) | 18件(30件) | 6件(3件) | 29件(36件) |
| ミラークよこすか | 0件(0件) | 3件(16件) | 9件(5件) | 6件(15件) | 18件(36件) |
| 港北はびねす工房 | 0件(1件) | 2件(2件) | 2件(7件) | 1件(0件) | 5件(10件) |
| 就労援助・支援センター | 0件(0件) | 4件(1件) | 12件(3件) | 0件(0件) | 16件(4件) |
| 計 | 0件 (4件) | 26件 (39件) | 95件 (102件) | 47件 (30件) | 168件 (175件) |

※ () 内は昨年度実績

【苦情内容の区分について】

| | |
|----------|--|
| 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 |
| 軽易な苦情 | サービス提供中での要望や不平・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 |
| 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 |
| 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 |

2. 令和3年度の苦情発生状況について各事業から報告。

- 各事業から、主に「苦情」として区分された苦情内容の説明や、施設としての苦情の傾向などについて報告した。
- 主に施設的环境や、職員の対応(事務処理ミスを含む)に関する苦情や、授産作業に関する苦情の割合が多いこと、コロナウイルス感染拡大の影響を受けて神経質になったご利用者からの苦情なども増えている傾向がみられた。
- 対象とする利用者の障害特性などにより、職員の言葉遣いなどで苦情に結びつくこともあり、丁寧な説明や伝え方に配慮が必要なケースもある。

3. 重大な苦情案件について

- 令和3年度に各事業へ寄せられた重大な苦情は0件だった。

4. 第三者委員から苦情解決事業についてコメント

- それぞれの事業で丁寧に苦情をくみ取っていると感じている。苦情対応は初動が大切。人手不足の中で経験の少ない職員が対応せざるを得ないこともある中で、どのように苦情に対する対応の質を高めていくのかという課題があると感じる。就労支援の事業を中心に展開していることもあり、重度障害者とは違う難しさがあると感じている。
- 重大な苦情がなかったのは良かった。利用者トラブルや軽易な苦情などがたくさん上がっている傾向は良いことだと思う。現場職員がそれらを隠さず問題と意識することが大切。そのためにも日々のコミュニケーションが重要。苦情が発生しやすい職員やチーム、利用者など、しっかりと状況を見極めた対応が必要。コロナ禍で過敏になっている人も多いと思うので、丁寧な説明や対応をお願いしたい。

5. 令和3年度の虐待防止に関する取り組みや、現状の課題について各事業からの報告

- 虐待対応規程、身体拘束等適正化のための指針など整備したが、現場レベルでのガイドラインが必要と感じており、今年度かけてガイドラインの策定に取り組む予定であるため、策定にあたってのアドバイスなどを第三者委員からいただきたい。
- 施設内外での虐待防止や人権に関する研修の開催や虐待チェックリストの運用、障害理解のために施設利用者のケース検討などの取り組みをしている。
- 精神障害や高機能な発達障害の利用者との距離感や声掛けの言葉選びなどに十分な配慮が必要なケースや、中重度の知的障害の利用者とのコミュニケーションやパニックを起こした際の対応など、利用者の障害特性に応じた研修や職員間の情報共有などが必要である。
- 面談する環境への配慮や、カメラによる録画などで虐待を抑止する方法について取り組んでいる事業もある。
- 家族などの養護者からの虐待や、雇用されている企業からの使用者虐待へ対応などについて職員への周知と、対応などについては現場の職員だけでなく管理職が立ち合っただけの対応など状況に応じた配慮が必要である。

6. 第三者委員から虐待防止・身体拘束適正化に関するコメント

- 苦情と虐待防止や身体拘束は、関係性が深いところがあるが、苦情はなくさなければいけないものではないが、虐待や身体拘束はなくさなければいけないものであると認識する必要がある。障害の状況にもよると思われるが、本人の意思決定を尊重しつつ対応することが大切になる。そのような意味でも成年後見制度などをうまく活用することも考えるとよいと思う。
- ガイドライン作成にあたっては、どのようなものを作成するかということも大切だが、むしろ過程を大切にされた方がよい。一部の担当者だけでなく、できれば一般の職員も巻き込んで作成できるとよいと思う。また一度作ったものは、定期的な見直しが必要と考える。
- 虐待などに関する研修で、職員が知識を身につけることも大切だが、職員間でそれぞれの言動が虐待にあたるのかどうか、相互に言いやすい環境を作れるかがカギとなる。個別の対応なども、何故そのような対応しているのかが忘れ去られて、対応だけが形骸化してしまうこともある。今の利用者対応が適切なものか常に見直しが必要。そのような意味でも、外部からの見学者などからの質問で気づかされることも多い。それらの声に耳を傾ける姿勢も大切である。