

令和4年度 事業の体系

地域福祉推進事業		
	横浜市新杉田地域ケアプラザ	● 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	● 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	● 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
	ウィング・ビート	● 就労移行支援事業 ● 就労定着支援事業
	ミラークよこすか	● 就労移行支援事業 ● 就労定着支援事業
	港北はびねす工房	● 就労継続支援事業B型
	戸塚はなえみ工房	● 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	● 障害者就労支援事業
	湘南地域就労援助センター	● 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	● 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	● 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	● 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4年度、新杉田地域ケアプラザは、延べ 23,143 名(22,318 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 7,285 名(7,597 名)
 - 居宅介護プラン作成数:延べ 1,652 名(1,545 名)
 - 地域包括支援センター予防プラン作成数:延べ 2,859 名(2,829 名)
 - 地域包括支援センター相談・訪問件数:延べ 1,637 名(1,790 名)
 - 地域向け講習への参加者数:延べ 874 名(786 名)
 - 地域活動・交流事業参加者数:延べ 8,836 名(7,771 名)
- 令和4年度で、当法人が支援をしている障害者は、3,441 名(3,441 名)です。
 - 就労者数:2,237 名(2,237 名)
 - 求職者数:1,109 名(1,109 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(95 名)

※ () 内人数は前年度の実績

I. 地域福祉推進事業

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

令和4年度目標	令和4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	
経営の健全化に向け、人件費率及び稼働率の改善を図っていきます。	人件費率 76%(前年 87%)、稼働率 80%(前年 71.4%)と経営の改善に取り組みました。
① 1日あたり平均利用者数 24 名を目指します。 ② ご利用者に満足してもらえるサービスを一貫して行えるよう、常に進化し続けるデイサービスを目指します。 ③ 科学的介護の実現に向け、LIFE の導入検証を行うとともに機能訓練の質の向上を図り、利用者の満足度向上に繋げていきます。 ④ 生産性向上に向け、情報共有の工夫を図るとともに各職種別の会議や研修を企画し、支援に対する意識強化とスキルアップを目指します。 ⑤ 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。	① 1日あたりの平均利用者数は 24 名でした。 ② 利用中の余暇時間にその月々に連想する飾りを作成し、四季を感じていただくよう、デイルーム内の装飾を行いました。また、杉田地区の合同イベントにも初参加しました。 ③ 10 月から個別機能訓練加算 1 イを再取得しました。LIFE の算定については令和5年 10 月加算取得に向け準備を進めています。 ④ 利用者情報について、新たに閲覧場所を設置することで情報共有の工夫を図りました。また、支援方法や提供プログラムについて年2回会議と研修を実施しました。 ⑤ 介護事故2件、車両事故が2件ありました。ヒヤリハットについては、利用者介助、送迎における割合が高く、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。
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。	入院時情報連携加算 19 件、退院・退所加算 30 件算定。在宅医療連携会議にも積極的に参加し連携強化を図りました。
① 1月あたりの要介護プラン作成件数 128 件を目指します。 ② 1月あたりの要支援プラン作成件数 12 件を地域包括支援センターから受託します。 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、共有する取り組みを行っていきます。 ④ 入退院時における医療機関等との連携促進により、ご利用者が地域において尊厳あるその人らしい生活を送れるよう、医療と介護の切れ目ない支援に向けたケアマネジメントの質の向上を図りながら、よりよい支援を展開していきます。 ⑤ 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。 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	① 要介護プランは、1,652 件(137 件/月)作成しました。 ② 要支援プランは、229 件(19 件/月)作成しました。 ③ 利用者及び家族への説明には横浜市が作成した「もしも手帳」と「人生会議」の YouTube 動画を勧め、前もって考えるきっかけづくりを行いました。 ④ 利用者が入院したことが分かった時点で早急に医療機関に連絡し在宅での状況等を伝え、また退院前には病院に出向き、利用者の状態を把握し在宅でのサービスを整えました。 ⑤ 各利用者に対し細かな情報収集、課題分析をし、ケアプラン作成を行いました。 ⑥ 毎週行っている定例会議にて、処遇困難ケースについての具体的な処遇方針の検討や研修参加

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。 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。	等で得た最新動向等の共有を行いました。研修はパーソナリティ障害や整形疾患、糖尿病等受講し、利用者支援に役立てました。 ⑦ 3事業所と合同で処遇困難事例の検討会を行いました。
3) 地域包括支援センター	
重点目標	
地域包括ケアシステム構築に向けて、地域ケア会議などを通じて地域課題を把握・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。
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 認知症の方への正しい理解や対応についての普及啓発活動として、小学校や地域に出向き、認知症サポーター養成講座を開催します。 ③ 認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向け、認知症カフェの新たな立ち上げに向けた取り組みを中心とした事業を展開していきます。 ④ 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。 ⑤ 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。 ⑥ 地域に向けた詐欺や消費者被害防止、民生委員やケアマネジャーを通じた ACP の啓発活動を行います。 ⑦ 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。 ⑧ 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。 ⑨ マップ作りを通じて、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。 ⑩ 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研修会や個別の医療相談会を開催します。 ⑪ 事業対象者・要支援者の主体性や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。	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。 ② 7月に郵便局員新任向け(20 名)、9月に消費生活推進員(7名)、2月に浜中学校3年生(216 名)に対し、認知症サポーター養成講座を開催しました。 ③ 認知症カフェ立ち上げのため、人材や場所の確保を進めるとともに、研修会にも参加。令和5年度より開催できるよう準備を進めています。 ④ 9月に『生活機能低下を認める独居高齢者の生活支援のため、地域との連携を図る』をテーマに、個別地域ケア会議を開催し、対応方法や支援方針、各支援者の役割分担等についての意見交換を行いました。 ⑤ 1月に『認知症を疑う方の運転問題』をテーマに、包括レベル地域ケア会議を開催し、具体的な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。 ⑥ 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(短編映画の視聴とグループワーク)を開催しました。 ⑦ 後見制度の必要な高齢者に対し、区と連携し随時対応中です。 ⑧ 介護者のつどいを全 11 回開催(8月は休会)。計 41 名の参加がありました。 ⑨ 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。 ⑩ 3月に『高齢者の精神疾患について』をテーマに精神科医を招き、地域のケアマネジャー向けに研修会を開催しました。 ⑪ 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。

⑫ 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。 ⑬ 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。	⑫ 杉田坪呑自治会エリア対象に介護予防連続講座を全5回開催しました。また、『ひざのはなし』と題し、整形外科医を招き、高齢者に多くみられる膝関節疾患についての予防法や治療法についての講演会を開催しました。 ⑬ 介護予防連続講座終了者を中心に、「がんばり過ぎない・無理をしない」をテーマに関内～横浜周辺の散歩を行いました。またフレイル予防のため、高齢者でもできるボッチャの体験会を実施しました。
4) 地域活動交流事業	
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。	地区別計画推進委員会を年3回実施しました。また、「災害に備えるための杉田地区の防災リーフレット」の作成を通じて、杉田地区全体で一体感を持って計画を推進できるよう働きかけを行いました。
① 地域行事等や地域で行われている活動への参加を通じて、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、サポートを継続します。 ③ 子育て世代等のニーズや IT リテラシーに合わせ、SNS やホームページ等での情報発信並びに Web を活用した自主事業への参加申込み体制を拡充していきます。 ④ 参加者の減少や固定化等の課題を抱える自主事業について、より多くの方に健康維持、生きがいづくりの機会提供ができるよう、開催方法の工夫や見直しを行います。 ⑤ 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みます。 ⑥ 必要とする方に必要な社会資源が切れ目なくつながるよう、区内子育て支援機関と定期的な情報交換等を行います。	① 「丘の上のブーケ」等への参加を通して、地区の民生委員やボランティアの方と、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」の食材配分会等、区社協や各種機関と連携し、チラシの内容や配架の方法の工夫・検討を行いました。また、年度始めに参加者が入れ替わり、減少してしまった「ひよこカフェ」についても、スタッフの皆さんと相談しながら広報活動を行い、下期には満員になるほどの参加につながることができました。 ③ ホームページ、SNS を活用し、特に子育て世代を対象とした自主事業の参加者募集情報を積極的に発信しました。また、夏休み小学生対象講座、ひよこカフェのミニ講座等について、Web での参加申込を取り入れました。 ④ 参加者が減少していた「転ばん体操倶楽部」について、参加費の設定の見直しを行い、新規の参加者増に繋げました。 ⑤ いぶき支援室、区社協と定期的な情報共有の会議の場を継続しました。また、区内地域ケアプラザの地域交流コーディネーターといぶき支援室との交流・情報交換の会の企画・実施を行いました。 ⑥ ケアプラザ・近隣子育て支援機関双方が自主企画イベントを必要な方に紹介できるよう、定期的にチラシの配架や情報提供をし合える関係性を構築しました。また、地区別子育て支援連絡会等を通じて、近隣子育て支援機関との利用者状況やニーズの共有を行いました。

5) 生活支援体制整備事業	
重点目標	
ヨコハマ地域活動・サービス検索ナビの情報公開に向け、最新の地域情報の収集並びに地域の団体・企業との連携強化を図ります。	地域の活動団体へ情報公開についての説明と情報収集に係る同意書を交わし、新たな関係構築にも繋げました。
① 高齢者の居場所づくり、仲間づくりを目的とした「昭和の歌と共に」を継続開催するとともに、新たに ICT を活用した防災、移動支援の講座等を開催します。 ② 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。 ③ 地域情報誌「ぷらむ NEWS」と SNS を活用し、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のタイムリーな情報発信に取り組んでいきます。 ④ 「杉田地区社協買い物支援倶楽部」、「磯子リビングラボ」、「はぶすばラボ@Y ワイひろば」等の地域の活動団体を支援し、地域課題解決や多世代交流の場の創出に取り組みます。	① 高齢者の居場所づくり仲間づくりを目的とした「昭和の歌と共に」の継続開催の他、ご要望の声を多く頂戴したウォーキング、散策の講座を開催いたしました。区社協との移動支援の検討が進まず、移動支援の講座は実施できませんでしたが、町内会や老人クラブのご依頼にて防災の講話を2回実施しました。 ② 主催事業やポッチャ体験会を通じ、地域活動や事業の担い手の発掘を行い、主催事業にボランティアとして参加していただきました。また、コロナ禍の中、地域を盛り上げるイベントとして地域交流コーディネーター、地区内の市民利用施設や学校、商店街等と協力し「つながる杉田」を実施いたしました。 ③ SNS と地域情報誌「ぷらむ NEWS」を活用し地域の取り組みや活動者の紹介など対象者に合わせた情報発信をおこないました。また、ヨコハマ地域活動サービス検索ナビで情報公開にご同意いただいた活動団体の情報を発信しました。 ④ 「杉田地区社協買い物支援倶楽部」、「磯子リビングラボ」等に参加し、地域の方々と一緒に地域課題解決に向けた検討をおこないました。また、Y ワイひろば活用団体や「ひよこカフェ」等の地域の活動団体を支援し、高齢者の活動機会や多世代交流の機会の創出に取り組みました。
6) 運営全体	
① 勤務環境を改善するために、在宅勤務のできる業務を切り出し、柔軟な働き方がしやすい環境整備を図ります。 ② 現行の運営体制による最大限の収益獲得に向けた取り組みの推進を図ります。 ③ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や担当者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。 ④ 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。 ⑤ 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材育成、人材確保を行っていきます。 ⑥ 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。	① 地域・活動交流事業での在宅勤務の推進、居宅介護支援事業所における個人携帯導入などの環境整備を図りました。 ② 居宅介護支援事業、介護予防支援事業については、昨年を上回る収益を獲得することが出来ました。 ③ 虐待防止や身体拘束適正化に関して部署ごとに担当者を配置。下期に研修を1回実施しました。 ④ 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いました。 ⑤ 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。 ⑥ 冷温水発生器コントロールボックス交換工事や冷却塔ファン補修工事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4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 新型コロナウイルスの影響等による雇用市場の変化に対応し就労者輩出を継続できるよう、就労を目指す利用者への個別支援プログラムを充実させます。 ② 第三者評価を受審し、利用者処遇に関わる記録や個別支援計画の適切な運用管理、必要な規定の整備等の施設運営体制を確認し、法に基づき適切な運営を行うとともに利用者のニーズに対応した支援を行います。	① 雇用市場の変化に対応すべく、施設内での事務業務ワークサンプルやPCの個人ワークを複数の利用者に提供し、事務系での実習挑戦・採用に結びつけました。 ② 第三者評価の受審により、提供しているサービスの質について振り返る貴重な機会となりました。就労支援や定着支援の実績、ノウハウについては良い評価を頂きましたが今後サービスの質向上にむけ取り組むべき課題も明確になりました。
1) 就労移行支援事業(20名定員)	
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) ② 年間16名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。 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15名の新規利用者を受け入れます。 ④ 積極的に関係機関との情報共有、意見交換を行い個別支援計画作成や個別の状況に合わせたサービス提供に繋がります。 ⑤ 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。 ⑥ 集団プログラムでは「デイリーワーク」実施を継続し、個別プログラムにおいては応募職種を想定した模擬訓練の充実を図り、採用に繋がる訓練を提供します。	① 年間10名の就労者を輩出しました。(上期6名下期4名) ② 年間18名(延べ30名)に職場実習の機会を提供しました。 ③ 1日当たりの平均利用者は20.4名でした。また、13名の新規利用者を受け入れました。今後も新規利用者募集に向けて関係機関との連携強化を図ります。 ④ 関係機関との定期的な情報共有により過去の様子や家庭環境を把握し、個別支援計画作成に活かしました。また、必要に応じて生活相談やサービス調整を図りました。 ⑤ 6ヶ月の定着率は100%です。丁寧なアセスメントによりマッチング精度を高めると共に、課題発生時には関係機関と密に連携し、敏速な初期対応による課題解決に努めました。 ⑥ 「デイリーワーク」の他、模擬訓練として、実習先での業務を想定した作業プログラム(PDFスキャン、梱包、ピッキング、運搬、清掃)を実施しました。また、PCを使用した事務作業ワークを行い、基本的なスキルの把握に努めました。
2) 就労継続支援事業B型(30名定員)	
① 年間1名以上の就労者を輩出します。 ② 1日当たりの平均利用者数30名を目指します。 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。	① 1名の就労者を輩出しました。 ② 1日当たりの平均利用者数は29.4名でした。新型コロナウイルス感染に複数名が罹患し長期欠席となり、年間平均出勤率が93.5%と例年より低くなりました。 ③ 平均工賃月額は36,748円でした。生産活動の作業量確保及び利用者の工賃時給額向上に努めました。

④ 2021 年度に改定した個別支援計画書を運用して工賃評価との連動性を高め、工賃アップを目指すためのサービスを提供します。 ⑤ 利用者の個別の状況に応じて関係機関と連携し、将来の方向性を検討しながら必要な調整を図ります。	④ 8 月より新基準で評価を実施し、日々取り組んでいる作業への貢献度が工賃時給額に反映される形となりました。努力や成長が工賃時給額に反映される仕組みとなり、利用者の作業目標を反映した個別支援計画を提示することで、工賃アップの意識の向上につながりました。 ⑤ 状態変化のあった利用者について関係機関と調整を行い、3 名が他施設移行に繋がりました。また、生活課題のあるケースについても情報共有や支援の役割分担を行い、課題改善に向けた取り組みを行いました。
3) 就労定着支援事業	
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。 ② 毎月のサービス提供実施率 90%以上を維持します。 ③ 支援レポートのブラッシュアップを図り、就労定着支援計画との連動性を高めます。 ④ IT 機器を活用した支援を前年度以上に展開するとともに、個別の状況に応じてIT機器を適切に使用できるよう支援を行います。 ⑤ 関係機関との連携を強化し、積極的な情報共有・意見交換をして就労定着支援計画作成や個別の状況に合わせたサービス提供に繋がります。	① 過去 3 年間の定着率は 100%でした。トラブルが起こった場合は早期の解決を目指し、本人・企業・家族と調整を図りました。 ② 毎月のサービス提供実施率は 100%でした。面談や職場の巡回に加え、勉強会を 5 回、オンライン座談会を 1 回開催しました。就労者の居場所支援の「ふらいでいず」を 2 回開催し、面談希望者へは個別に対応を行いました。また、長期就労者の表彰式を 1 回開催しました。 ③ 定着支援計画書の長期目標をより具体的なものに変更し、毎月の面談で目標の状況を確認しました。また、支援レポートを就労先と共有し、支援の方向性を合わせました。 ④ IT 機器の使用に不慣れな利用者に対して LINE を活用した連絡方法やオンライン勉強会の参加マニュアルを作成、活用し、オンライン勉強会を 3 回実施しました。また、面談日程の調整や余暇支援の案内を書面から LINE に変更し、連絡がスムーズに行えるようになり、業務効率化にも繋がりました。 ⑤ 相談支援機関や区役所と積極的に情報共有を行いました。毎月の面談では就労面に限らず、生活面の状況を把握し、必要に応じて支援機関と連携を図り、安定した就労生活の継続に繋がりました。特に将来に向けた相談に対応すべく、相談支援機関への相談に同行しフォローを行いました。
4) 運営全体	
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。 ② 定期的に部署内研修を実施するとともに、新規配属の職員に対しては長期的な職員育成計画を	① 全体ミーティングで、苦情内容を共有し、対応について確認を行いました。また、現場で対応に悩むケースの支援方法を話し合い、職員間で共有し、部署内全体の意識向上を図りました。 ② 接遇、障害特性、虐待自己チェックの他外部講師を招いての障害者虐待防止法など、計 9 回の施

基に育成を行い、職員のスキルアップを図ります。 ③ 50代以上の長期就労者を対象とした面談を計画的に実施し、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。 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や単価見直しを重ね、毎月概ね180万円の生産活動収入を目指します。 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。 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。 ⑦ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。	設内研修を実施しました。また、職員の育成計画をもとに、外部研修へ21回(延べ26回)参加し、個々のスキルアップに取り組みました。 ③ 就労者同窓会を機にアンケートによる近況確認を行いました。面談希望者へは面談を行い、必要に応じて関係機関へ情報提供をするとともに、支援について共有を図りました。 ④ 安定した作業受注の確保を目的に1件の新規取引先企業と契約を結びました。また、既存の受注先からの作業種の見直し、単価交渉を行い、平均収入額は196万円でした。 ⑤ 作業室内と施設外就労において、利用者さんの災害はありませんでしたが、職員が治具作成中に指を裂傷し通院する事故が1件ありました。 ⑥ 将来の事業を見据え、作業室内の大々的なレイアウト変更、OB職員・非常来職員の配置の見直し、職員体制の変更を行ないました。引き続き今後の体制を検討していきます。 ⑦ 上期に虐待防止に関する内部研修を4回実施し、日々の利用者支援で適切な対応をとれるよう振り返りを行いました。下期では、サービスの質を意識できるよう第三者評価での利用者アンケート結果を全体で振り返りました。今後も継続的に意識改善に取り組んでいきます。
---	---

【わーくす大師】

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 就労移行支援事業の定員変更に合わせて、作業室内のレイアウト変更や、作業訓練・講習プログラム等の見直しを図ります。 ② 新年度から施行する「工賃・訓練手当のきまり」について、改定後の工賃支給の状況と、生産活動の収支について分析し、改定の影響を検証します。	① 従来作業室だったスペースを、利用者の講習講座や見学者対応に利用できるスペースを新たに確保しました。それに伴い、B型利用者の体力向上運動プログラムをスタートしました。 ② 「工賃・訓練手当のきまり」の改定により、時給から月額ベースで支給に変更しましたが、工賃支給額については、前年度と同程度の金額を支給することができました。
1) 就労移行支援事業(20名定員)	
① 年間10名以上の就労者を輩出します。(上半期3名:下半期7名) ② 1日あたり平均利用者数20名を目指します。 ③ 年度当初の新規利用者受け入れに加え、年間を通じた利用者の獲得に向けて、特別支援校等への積極的な営業活動を進めます。	① 年間の就労者は、10名となりました。(上半期3名:下半期7名) ② 1日あたり平均利用者数は、18.4名と目標を達成できませんでした。 ③ 新規利用者獲得に向けて、利用経路の拡大を目指し、県内のインクルーシブ校やクリエイティブスクールへの営業活動の幅を広げました。

④ 施設外実習の機会をより多く提供できるようにし、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。 ⑤ 定員変更に伴い、多目的に利用できる講習スペースの確保等、作業室のレイアウト変更を検討し、グループワークや模擬作業等のプログラムの見直しを実施します。	④ 施設外実習の現場の新規拡大に向けて取り組み、年度末には新たな現場の確保に至り、令和 5 年度から新たな施設外実習がスタートします。 ⑤ 作業室の一部を講習・講座や見学対応に活用できるスペースに整備しました。また、PC を使った受発注作業など、事務的な作業や、事務所周辺の庶務作業も導入しました。
2) 就労継続支援事業B型(20 名定員)	
① 年間で 1 名以上の就労者を目指します。 ② 1 日あたり平均利用者数 20 名を目指します。 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。 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。 ⑤ 「工賃・訓練手当のきまり」改定後の工賃の支給状況や生産活動の収支を分析し、改定の影響をモニタリングします。	① 年間の就労者は 1 名となりました。 ② 1 日あたり平均利用者数は、21.2 名と目標を達成することができました。 ③ 平均工賃月額は、30,596 円となりました。年度内の取り組みにより、令和 5 年 4 月から新規施設外実習の現場の確保を実現しました。 ④ 体力低下の気になる利用者を対象に、市のリハビリテーションセンターと連携して運動プログラムの構築し、定期的を実施しました。 ⑤ 移行とB型の延べ総利用者数は約 81%と減少しましたが、生産活動収入は、前年度の約 85%と、利用者減の割合よりも多くの収入をあげることができました。コロナの影響が徐々に小さくなり、作業の受注が回復してきた影響があると考えます。
3) 就労定着支援事業	
① 就労移行終了後から定着支援開始までの 6 ヶ月間の中で、的確な契約事務の準備を進め、遺漏のない契約事務を進めます。また、サービス提供にも漏れが発生しないよう、定着支援実施の管理を徹底します。 ② 開催が難しくなっている就労者に対する集団支援について、従来の手法(同窓会や「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。	① 就職後から就労定着支援のサービス開始に漏れが生じないよう、チェックシートなどを活用してきました。また、契約者に対するサービス提供率は 100% となり、漏れなく支援を行いました。 ② コロナの第 7 波・第 8 波の影響を受けつつも下期を中心に、感染予防を意識しながら同窓会を 2 回、「ほっとスポット kawasaki」を 1 回開催しています。新しい支援方法については、次年度にアンケート調査を実施しさらに検討を続けます。
4) 運営全体	
① 施設内のコロナ禍での、新たな生活様式に応じたプログラムや支援方法を検討します。 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 2021 年報酬改定に伴い、施設での実施が義務付けられた、虐待防止や身体拘束適正化等に関	① コロナへの感染予防に取り組みつつ、コロナ前に準じた支援を模索しつつ、オンラインを活用した支援や小集団による集合イベントなどに取り組みました。 ② 作業室内や施設外実習の場で、行政への事故報告が必要な災害は発生しませんでした。 ③ 虐待防止・身体拘束適正化について、責任者を配置し、研修についても 2 回開催しました。質の高

する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。 ④ 地域の知的・発達障害者を対象として、川崎南部就労援助センターや川崎市発達相談支援センター等と共働して開催しているミニデイ「コミュゼミ」を今年度も継続して開催していきます。 ⑤ 川崎周辺地域の法人内事業所(中部就労援助センター、ウィング・ビート、港北はびねす工房)との連携を強化し、協力関係を構築します。 ⑥ 2023 年度に実施を予定している福祉サービス第三者評価に向けて準備を進めていきます。	いサービスを目指し、非常勤職員も含めたケース検討や、支援方針の情報交換を定期的に行いました。 ④ 地域の関係機関と連携して開催していた「コミュゼミ」については、参加者数の減少傾向を受けて、今後の開催について検討を続け、令和 5 年度中に終了することとなりました。 ⑤ 川崎周辺地域の法人内事業所と連携し、安全衛生や就労支援に関する情報交換を定期的に行いました。 ⑥ 法人内の他事業所で実施された第三者評価の実施状況等について情報収集を行いました。
--	---

【ウィング・ビート】

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 利用者獲得に向けて、援助センターとの情報共有や説明会での集客、教育機関へのアプローチを強化するとともに、新たな連携先の開拓やツールを模索しつつ、計画的かつ継続的に営業活動を行います。 ② 定着支援事業対象者の就労後の職務内容や雇用条件の変化について実態把握を行い、発達障害のある方のキャリアアップの状況についての情報を集めて、利用者やご家族様に向けて発信します。	① 関係機関へメールの定期発信、YouTube の動画配信、就業・生活支援センターの求職者アセスメントの受け入れを実施しました。新規営業先から1名の新規利用者を迎えることができました。 ② 支援の満足度や今後の働き方、キャリアに関するアンケートをそれぞれ実施しました。就労されている方のデータや考えについて、必要な場面で必要な方へ発信できるような形にしていきます。
1) 就労移行支援事業(20名定員)	
① 年間 13 名の就労者を輩出します。 ② 平均契約者数 19.5 名、通所率 85%を見込み、1日あたりの平均利用者数 17 名以上を目指します。 ③ 施設内外の訓練プログラムを再検討し、発達障害のある方の職業や生活において、必要なスキルや経験を積み上げるための効果的な訓練を提供します。また外部講師による講習や企業見学等、利用者が就職に向けて必要な情報を得る機会を作ります。 ④ 定期企業実習の内容や頻度を精査しながら実践的な訓練をさらに充実させ、利用者一人ひとりが自身の働き方を具体的にイメージするための機会提供をします。 ⑤ 利用者獲得のために既存の受け入れ市町村の各機関に対して、定期的に利用者の状況や就労	① 就労者は9名でした(上期5名、下期4名)。 ② 13名の新規利用者を迎え、1日あたりの利用者数は13.2名、通所率は83.8%でした。 ③ 就労のニーズが多様化する中で、どのような職種に携わるにしても、基礎知識として習得すべき内容について検討し、新たに、ビジネス実務マナー検定プログラムを定型化しました。外部講師による講習も復活させることができました。 ④ 就労の実態を鑑み、提供するプログラムの量や質を見直し、定期実習先を整理しました。プログラムのマイナーチェンジにも着手しています。コロナ禍で中止していた、就労者との交流会を復活させました。 ⑤ 新規開拓の営業も実施し、51名の利用希望見学と25名の体験実習を受け入れました。実習者

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。	の状況やニーズを鑑み、メニューに変化をつけるなど、工夫をしました。
2) 就労定着支援事業	
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。 ② コロナウイルスの感染対策を徹底しつつ、利用者のニーズに合わせた対面での面談や交流会を企画・実施します。また状況に応じてオンラインでの対応も行います。 ③ 支援レポートの書式や提示方法を改めて検討し、効果的な活用を目指します。利用者の状況を企業と綿密に共有し、遅滞なく必要な支援を行います。 ④ 発達障害者の入社時の雇用条件や業務内容と合わせて、就労後5年を目安に、その時点での雇用条件や業務の変化について情報を集めます。また、一人ひとりの長期的なキャリアイメージをヒアリングしながら、企業の担当者と働き方や目標設定について話し合います。 ⑤ 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。	① 支援実施率は99%でした。令和3年4月～令和4年3月までの就労者の1年定着率は92%でした。 ② 就労者が集まるイベントを毎月開催しました。面談は相手や状況に応じて柔軟に実施しました。 ③ 法人内の他事業所や、就労先企業へのヒアリングも行い、レポートの在り方について検討しました。まずはその場で本人が確認できる仕組みになるよう、工夫をしました。 ④ 就労者を対象とした2種類のアンケートを実施しました。アンケートに回答した方のうち、8割の方が、仕事の進め方や成果などを定期的に上司と振り返りながら業務を進めていることがわかりました。また、概ねこのまま働きたいという希望がありました。 ⑤ 就労者の転職や退職に関する複数の相談がありました。その後の転職や退職のイメージを具体的に共有しつつ、必要な方は支援機関に引き継ぎました。
3) 運営全体	
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。 ② 全職員を対象に、積極的な外部研修への参加を促し、事業所全体の支援力を高めていきます。 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。 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・情報交換ができる取り組みを実施します。 ⑤ 川崎市、横浜市の地域住民を対象とする、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。 ⑥ オンラインによる利用者の就職活動や、職員の業務に対応すべく、レイアウトや備品の配置等を見直します。 ⑦ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。	① 各職員による部署内研修を計画どおりに実施しました。特に虐待防止関連は数回行いました。 ② 7件の研修に参加しました。コロナの状況見つつ次年度の計画をしていきます。 ③ 通院につながるような災害は0件でしたが、個人情報漏洩事故が1件ありました。関係各所に報告の上、再発防止策を講じました。 ④ 企業や連携機関とのカンファレンスを積極的に開催し、利用者本人だけでなくご家族も含めて多角的に情報を収集すべく、訓練通所の時期からのご家族との接点を見直しました。 ⑤ 9月に「発達障害学生支援のための意見交換会」と、成年後見制度をテーマとした地域セミナーを実施しました。 ⑥ Zoom 有料版の活用や、ビジュアル化を意識したレイアウト変更をしました。 ⑦ 虐待防止・身体拘束適正化に関する部署内研修を実施しました。今後も定期的の実施していく予定です。

【ミラークよこすか】

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 体調等に不安がある方を対象とした休憩室の使い方やレイアウトの見直しを行い、職場等で活躍しやすい就労環境の確認や提案等ができる体制を目指します。 ② 週に2～3日程度の利用や、休憩を取りながらのトレーニングなど利用方法の多様化により運用が難しい場面がある訓練手当(工賃)の適切な支給方法について検証を行います。	① レイアウト変更やトレーニングルーム等の使い方を見直し、常時休憩をとれるスペースと講座を開催できるスペースを確保しました。また、レイアウト変更について利用者アンケートを実施し、利用者から見た課題点や評価点の抽出を行いました。 ② 訓練手当(工賃)の支給方法を検討し、利用時間の短い方への対応や、受注作業の取り組み状況に応じた支給などの仕組を取り入れました。変更時期は令和5年度を予定しています。
1. 就労移行支援事業(20名定員)	
① 年間11名の就労者を輩出します。(上半期:6名、下半期:5名) ② 1日あたりの平均利用者数17.5名以上を目指します。 ③ 10名以上の利用者に施設外実習・施設外作業の機会を提供します。 ④ 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。 ⑤ 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。 ⑥ これまで以上に柔軟な利用方法や体調不良の方への対応のため、休憩スペースの使い方やレイアウトの変更を実施します。	① 年間で11名の利用者が就職しました。想定よりも上半期に集中しています。(上半期8名、下半期3名)下半期に就職した1名が6か月以内に離職しています。 ② 1日あたりの平均利用者数は14.5名と想定を下回りました。新規利用者は15名と例年よりも多くなりましたが、退所者が多かったことや、週2～3日利用の方が多いことが影響しています。 ③ 7名が施設外実習、9名が施設外作業に参加しました。 ④ 11名中、横須賀三浦地域での就職が3名、横浜南部地域での就職が3名でした。 ⑤ 事務トレーニングを新たなトレーニングとして独立させ、これまでよりも大幅に内容を増やしました。事務業務に興味のある利用者に取り組んでいただきました。 ⑥ 常時使用できる休憩スペースを確保し、柔軟にスケジュールを調整しながら無理なく働けるペースを確認できるようになりました。また、休憩スペースと兼用だった講座スペースを独立して設置しました。
2. 就労定着支援事業	
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。 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。 ③ 利用者や就労先の状況に応じてWEB面談など柔軟な支援方法でサービス提供ができるよう努めます。 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。	① 就労定着率(基本報酬算定基準)は92.2%でした。 ② サービス提供率は98.7%でした。 ③ 利用者に対しては企業訪問や面談が主な支援方法でした。企業とはZOOMなどを使った情報共有を行っています。 ④ 下半期に同窓会を開催しました。35名の就労者にご参加いただきました。

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。	⑤ 生活面で不安を抱える利用者を中心に相談支援事業所やグループホームとのケース会議を開催しています。今年度は 4 ケースで定期的に協力して対応を行いました。
3. 運営全体	
① 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事業所の情報発信に努めます。 ② 2021年度の広報サイトの利用終了に伴い運用を中止しているブログに代わる新たな情報発信ツールの導入について検討を行います。 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。 ④ 年間 20 名以上の体験利用者を受け入れます。 ⑤ 事業所内における災害ゼロを目指し、職員・利用者ともに安全に対する意識向上に努めます。 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。 ⑦ 見学対応の方法や職員の接客スキルを向上し、初めて来所される方や利用を開始して間もない方が過ごしやすい事業所環境を作ります。 ⑧ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。	① パンフレットの情報をリニューアルし、関係機関に訪問して配布をしました。 ② 広報誌を作成し、関係機関等に配布しました。今後も継続して発行していく予定です。 ③ 毎月、利用者全員のケース会議を実施しています。ケース会議をもとに目標設定等を利用者に提案し、個別支援計画を作成しました。 ④ 体験利用者は 16 名と想定を下回りました。内、在学者は 3 名と例年と比較し大幅に少なくなりました。 ⑤ 大きな怪我等は発生しませんでした。バンドエイドで対応する程度の軽微な怪我等が 10 件発生しました。 ⑥ 部署内の課題に状況に応じ、部署内研修を 5 回開催しました。また、6 件の外部研修に参加しました。 ⑦ 資料を見直すとともに、来所された方のニーズを聞き取りながら、それぞれの状況にあった方法で提案をしています。また、体験利用中はオリエンテーションや定期的な面談を実施し、不安感などがなるべく大きくならないよう配慮しています。 ⑧ 虐待防止責任者を配置するとともに、研修による職員の知識の向上や認識合わせ、また万が一虐待が疑われることがあった場合の対応について確認を行いました。

【港北はびねす工房】

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 第三者評価を受審し、利用者処遇に関わる記録の管理、個別支援計画の適切な運用、必要な規定の整備を行い、健全な事業所運営を目指します。 ② 利用者の自己決定や権利擁護に係る職員研修を実施し、施設運営に生かしていきます。	① 第三者評価を受審する中で、事業所運営について点検を行いました。その中で、個別支援計画書の未作成案件が多数発覚しました。その原因は組織的な相互牽制機能や職員の相談体制等が機能していなかったことから、次年度は重点目標として改善に取り組みます。 ② 障害者虐待防止研修を実施し、日々のミーティングの中で権利擁護や自己決定支援における重要性について意見交換をしながら運営をすることができました。また、利用者の自治会活動の中で、利用者が自己決定するまでのプロセスを支援することができました。
1. 就労継続支援 B 型事業(定員 35 名)	
① 月平均工賃 25,000 円を目指すため、単価の見直しや営業活動を行います。また、作業の効率上がるように作業工程の見直しを行います。 ② 利用者の自治会活動を行い、意見や要望を聞き取り、施設生活の改善やレクリエーションなどの余暇支援に生かしていきます。 ③ 就職を希望する利用者へ企業見学や企業実習を提供し、一般就労への支援体制を整備していきます。	① 月平均工賃 25,552 円となり、作業工程、治工具等の作業改善を行い、利用者一人ひとりのスキルアップをすることで工賃アップが実現しました。 ② 利用者の自治会活動の支援を行い、暑気払い、納会、おつかれさま会、行事のお弁当選び等について、利用者自身が活動を選択し、決定するプロセスを支援することができました。 ③ 就職を希望する利用者に対して、企業見学、企業実習、面接同行を行いました。就労には至りませんでした。また、就労支援経験者や特例子会社経験者の採用をすることにより、施設内の一般就労への意識が向上しました。
2. 運営全体	
① 適切な利用者処遇を行うため、部署内での事例検討などの研修を行い職員一人一人の支援力の向上に努めます。 ② 支援技術の向上を図るため、部署内研修の実施、外部研修への受講を積極的に進めます。 ③ 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。 ④ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。	① 定例ミーティングを開催し、情報共有や個別のケース事例検討、ミニ研修をしながら支援力の向上をすることができました。 ② 外部研修は各職員の課題に応じて年間 12 回の研修を受講しました。 ③ 安全衛生活動の中で、毎月の目標に合わせて実践した結果、ヒヤリハットが 67 件発生しましたが、災害は 0 件と目標を達成しました。 ④ 虐待防止研修を実施し、虐待防止の定義や事例検討を行い、権利擁護において理解をするとともに、日々の中で利用者特性に応じた自己決定支援ができる機会が増えてきました。しかし、個別支援計画書の未作成案件において、法令を遵守したサービス提供が不足していることから、次年度の重点目標とします。

【戸塚はなえみ工房】

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
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、家族ともに安心して通所ができる運営を目指します。 ② 事業所運営に係る訓練等給付費並びに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、個別支援計画の作成と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。	① 戸塚福祉授産所から引き継いだ利用者は、概ね継続して通所することができています。通所不安定の利用者1名を他機関へ繋ぎました。 ② 延べ211件の個別支援計画等未交付事案が発生しました。コンプライアンスに沿った事業所運営を第一指針とし、次年度以降取り組んでまいります。
1. 就労継続支援B型事業(定員30名)	
① 戸塚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 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行きます。 ③ 現在16,000円である平均工賃を20,000円の支給が目指せるよう既存の作業だけではなく新たな作業も開拓します。 ④ 利用者からの要望を取り入れた余暇活動を行います。また、高齢の利用者が多くいるため、健康維持を意識できるプログラムも実施します。 ⑤ 新規利用者を受入れるため、戸塚区周辺の相談支援事業所、就労支援センター、特別支援学校と連携し、営業活動を行います。	① 一日あたりの平均利用者数は21.1名でした。個別面談、保護者会、施設通信の発行等を通じて、利用者・保護者・関係機関支援者の安心に繋がるよう努めました。 ② 利用者個別の身体状況、作業性に応じた環境整備や、大量受注に備えた作業室配置に努めました。 ③ 平均工賃月額16,806円でした。工賃向上に向け、受注作業の見直しを行い、2件の新規取引先を獲得しました。 ④ 利用者自治会(みどり会)で意見を聞き、夏祭りや年末納会を実施しました。集団健康診断を実施し、健康状態把握に努めました。 ⑤ 特別支援学校、基幹相談支援センター、就労支援センターから3名の新規利用者を受け入れました。
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ともに、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。また、虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。 ③ 支援技術の向上を図るため、部署内研修の実施、外部研修への受講を積極的に進めます。	① 異物混入による不良品事故が1件発生しました。安全衛生活動は、次年度以降、積極的に取り組みます。 ② 個別支援計画等未交付事案が発生しているため、次年度以降は、コンプライアンスに沿った利用者処遇に努めます。虐待防止に向け、研修動画を用いて職員間の意識向上に努めました。 ③ 部署内研修、外部研修の受講はできませんでした。次年度以降、積極的に取り組みます。

Ⅲ. 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4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 多くの登録者と新規相談者の多様な相談に対応するため、社会情勢や雇用情勢を把握して支援を行います。 ② 地域の就労支援に関するコーディネート機能について自らの理解を深め、役割を継続的に地域に発信します。	① 地域の様々な機関とのネットワークを構築したり、直接訪問や対面し聞き取ることによって地域情勢の把握を行いました。雇用情勢については企業団体、ハローワークや行政機関との情報交換を積極的に行い、さらに各地域の就労支援機関の横のつながりによって把握に努めました。 ② センター自らの役割を理解するために、事業の背景や行うべきことについて学び、検討する場を各センター内で持ちました。センターの説明会や関係機関との連絡会において相談者や外部機関に分かりやすく伝える工夫を行いました。
1. 共通目標	
① 就労支援 ア. 聞き取りや支援ツール等を活用した就労アセスメントによって、求職支援並びに定着支援を計画的に実施します。登録者が各センター1,000人前後と多数であることに加え、就労に関する一次相談機能や多様な相談に対応するため、支援方法の再構築を進めます。 イ. 既存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登録者への労働体験の機会充実に図ります。 ウ. 対象者が増加している定着支援において、巡回訪問支援のみに限らず、必要に応じた面談、オンラインによる面談、勉強会、動画配信などによって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。配信する動画について、3センターでのノウハウの共有化を図ります。 ② 企業支援 ア. 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、企業向け出張研修などを実施する機会を持ちます。	① 就労支援 ア. 幕張版ワークサンプルやオリジナルの適性把握等により、130件の就労アセスメントを実施しました。登録後の報告会にて支援方針や支援計画提案を行う、定着支援に支援計画を活用するなどして支援内容や方向性の確認を行いました。多様な相談に応じるために求職・定着ともに複数担当者で対応する体制に再構築しています。 イ. これまで協力いただいていた地協や労働組合での体験実習を継続して実施することが出来ました。湘南は三菱電機労組情報システム支部のご協力で職場体験実習を実施し、年間目標を上回る26件達成しました。 ウ. 定着支援では、1,427回の職場訪問の他、来所面談とオンライン面談、電話相談、動画配信、集合での勉強会や勤続表彰式など様々な方法で支援にあたりました。動画配信に関して3センターで動画配チームを作り、手順や作成方法など方法論と統一を行った。横浜南部は初の動画作成と配信2回を実現しました。 ② 企業支援 ア. 川崎においては市と協働して企業を交えた雇用支援ネットワーク会議を継続的に開催したり、企業応援センターが調整する短時間雇用情報に積極的につなげるなどして企業支援を行いました。湘南は藤沢市と合同で中小企業セミナーを開催しました。1社から障害者雇用に関する研修講師の依頼を受け中部職員を派遣したほか、

イ. ハローワークや職業センター、雇用促進センターと連携しながら企業の状況を理解して企業支援を行います。定着支援の際には支援計画を提案するなどして、企業が自立的に雇用管理を行うことを目指し並走的な支援を行います。 ③ 関係機関との連携 ア. 地域の社会資源について機能や役割を理解して連携を深めます。 イ. 就労支援における一次相談やコーディネートが主な機能であることを内部で再確認し、支援等を通じて地域の関係機関に発信します。 ウ. 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みます 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。昨年度始めた事例検討会を継続するとともに、3 センター合同の研修会を実施します。	NPO 法人障害者雇用部会の指導員研修の講師、障害者職業生活相談員認定講習の講師も務めました。 イ. ハローワーク雇用指導官による企業訪問への同行や専門援助部門と協力して見学・実習を企画して地域の関係者と共有するなど障害者雇用促進の支援を行いました。雇用後の定着については、企業自身の力を発揮してもらえるように並走的な関り方でサポートしました。リワークや立て直しなど専門的な支援が必要な際は職業センターに協力依頼し協働で企業支援を行いました。 ③ 関係機関との連携 ア. 各地域の自立支援協議会や専門部会、就労支援機関とのネットワーク会議、ハローワークのチーム支援会議などを通して相互理解を図りました。また、就労移行・就労継続 A・B 型事業所の見学を積極的に行って理解を深めました。 イ. 一次相談としての役割について内部研修で改めて確認し、リーフレット等により相談者や外部機関に説明することを心掛けました。 ウ. 地域の関係機関と就労支援をテーマに事例検討会を行ったり、神奈川県障害者雇用促進センターが就労支援員向けに開催した研修の企画や登壇者として関り、就労支援力向上に取り組みました。 ④ 職員のスキルアップ ア. 障害・病気・生活課題に関する外部研修受講や、配置に応じて就業・生活支援センター職員としての研修、ジョブコーチ研修など就労支援に関する研修を受講しスキルアップに取り組みました。 イ. 通年で事例検討研修を行い 3 センター全職員参加できるよう取り組みました。下期には 3 センター合同で法人の会計ルールを学ぶ機会と、困難ケース対応を共有して支援向上を図るための研修を実施しました。さらに各センターにおいて所内研修を実施しました。就業・生活支援センター事業の理解を深めるため、川崎・湘南の 2 センター職員が定期的な情報共有を行って積極的に事業運営を進めました。
2. 各センターの目標	
① <横浜南部就労支援センター> (概況) 横浜市内 9 ヶ所ある障害者就労支援センターのひとつとして、障害者及び雇用企業、その他関係機関からの相談を受けています。障害者雇用の在り方が多様化する中、また、様々な形態の就労支援が増え続ける中、一次相談窓口として就労にとどまらず幅広い対応力が求められています。また、地域の就労支援力向上を目指し、各就労支援センター及び自立支援協議会等と協働し、就労支援分野の核として障害者雇用の啓発に努めています。	

(目標)

➤ 新規就労者数	25 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 説明会を定期的の実施し、丁寧かつ臨機応変な一次相談に努めます。

イ. 求職者向けの就職活動プログラムを定期的に提供し、登録者が積極的に就職活動を行える機会を増やします。

ウ. 就労者向けに IT を活用した勉強会や余暇活動のプログラムを提供し、職場巡回のみに拠らない定着支援を実施します。

エ. 地域の障害福祉サービス事業所(主に就労移行支援事業)の情報収集をし、相談者への有益な情報提供に努めます。

オ. 横浜市障害者就労支援センター連絡会や自立支援協議会等と協働し、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	25 名
➤ 新規登録者数	52 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 回実施しました。求職者の一次相談 122 件に対応し、その内 52 名が説明会に参加、さらにその内の 15 名が登録になりました。説明会資料をブラッシュアップし、センター機能をより明確に伝えることを意識しました。

イ. 求職者向けの勉強会を 6 回、内 1 回は地域向け就労セミナーを実施しました。参加者からは好評で、支援停滞の防止にも繋がりました。次年度以降は、啓発活動も含めより有意義なプログラムになるよう努めます。

ウ. 就労者との関係性維持、就労に向けた意欲向上、知識獲得を目的とし、2 本の動画配信を行いました。周知方法には改善の余地がありますが、センターとして新たな取り組みができました。

エ. 就労移行支援事業所 17 件を見学し、相談者、登録者への確かな情報提供ができるよう努めました。今後、更なる事業所創設やニーズ増加も見込まれるため、次年度以降も積極的に取り組みます。

オ. 横浜市内 9 センターの支援の在り方が統一できるよう、9 センター連絡会にて積極的に意見具申をしました。磯子区自立支援協議会内では、グループホーム連絡会との共同で企画を実施し、就労啓発のよい機会となりました。

② <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。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. 求職者の就労準備状況を的確にアセスメントし、福祉サービスや相談支援・行政へ計画的につなげる支援を行います。合わせて、福祉サービス機関に対してセンターの機能理解のための啓発活動を行います。

イ. 就労者向け、求職者向けそれぞれのプログラム提供により、登録者と関わる機会を持ちます。

(実績)

➤ 新規就労者数	62 名
➤ 新規登録者想定数	120 名

ア. 登録後、直ぐに就労することが困難な求職者へ、幕張版ワークサンプルを用いた適性把握や聞き取りを基に個別支援計画を作成し、センター機能と登録者の役割説明や関係者を交えた打合せの開催、福祉サービスへ繋げる支援を行いました。

イ. 就労者・求職者ともに定員 20 名の集合形式で勉強会などを行いました。セルフケアや就職活動に必要なことなど、ピアサポートの観点も

ウ. 地域支援機関との事例検討会を主催し、関係機関との連携強化と地域全体の就労支援力向上につなげていきます。

エ. 1,000 名を超える登録者への支援方法を検討し、面談や訪問支援、福祉サービス機関在籍者への支援について、登録者や関係機関の理解を得て再構築を行います。

交えて開催しました。また 4 年ぶりに勤続表彰を行い、5・10・15 年勤続者のうち、24 名がセンターに来所し表彰式に参加しました。

ウ. 地域の各支援機関向けに現場職員を主体とした事例検討会をオンライン 2 回、集合 1 回開催し、就労支援力向上にむけた意見交換や情報発信を行いました。また地域の就労移行支援事業所と労働局、ハローワーク、県障害福祉、二市一町の障害福祉課・産業課との連絡会にて、就労支援におけるニーズや地域課題に関する情報交換を行いました。

エ. 登録者 1078 名(送付拒否除く)にアンケートと現在の支援体制についての案内を送付し状況確認を実施しました。その中で相談希望のあった 106 名には、電話や面談にて相談対応を行いました。また登録前説明会やカンファレンス、企業訪問の際、センター機能について説明し役割の理解を促進しました。

③ <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ートの役割を担い、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	75 名
➤ 新規登録者想定数	100 名

ア. 求職者について相談の入り口を閉ざさず、一次相談からニーズ把握し、調整を行います。定着支援については、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、企業や就労支援機関へのナチュラルサポートの啓発に努めていきます。

イ. すぐの就労が難しい求職者を福祉サービスや行政につなげるための支援を実施します。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労支援を促進するとともに、県内の障害者就業・生活支援センター及び生活困窮支援の各機関との連携を行います。

エ. 地域の就労支援機関のコーディネーター役として、ネットワーク会議や研修会などを実施し、川崎市内 3 援助センターや関係機関とのネットワー

(実績)

➤ 新規就労者数	98 名
➤ 新規登録者想定数	127 名

ア. 電話や面談での一次相談、説明会での対応を含め 161 件の新規相談対応をしました。相談受け付け後、センター登録に加えて福祉サービスといった外部資源の提案も行っています。定着支援では、企業や他就労支援機関、教育機関とも連携を図り、川崎市で行う定着支援のあり方について共有しました。

イ. 個々のステップアップを図るため就労準備状況に合わせた実習メニューを提案し、161 件の実習を行いました。また、短時間雇用事業や福祉サービス利用を含め幅広い方向性を検討しました。

ウ. 生活困窮支援機関と障害者就労支援機関のネットワーク会議では、ヤングケアラーをテーマにした講演会を開催し同時に関係機関でグループワークを行いました。また、地域の街頭相談会に参加し、生活困窮相談の中で障害が窺われる相談内容に対応しました。

エ. 就労移行支援事業所とのネットワーク会議では、相談支援機関、就労継続 B 型事業所、教育機関といった就労へのステップを目指す機関

クを深めます。また、地域の生活支援や専門機関へ就労支援のノウハウを提供していきます。 オ. 法人内の障害福祉サービス事業所や横浜南部・湘南の各センターとの連携を行い、情報や支援ノウハウを共有します。	との連携を図りました。川崎市内3援助センター研修を開催し、現場職員同士の情報共有と地域性の違いを相互に確認して地域理解を深めました。 オ. 川崎法人事業所若手職員の交流会を開催しました。また、ウイング・ビートでの中部登録者の実習機会を定型化し連携を深めました。法人川崎市内事業所就労支援者会議、湘南との障害者就業・生活支援センター担当者会議を引き続き行い、情報共有を図りました。
---	---

IV. 法人本部

【管理部】

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 職員給与のベースアップ、実効性のある相談窓口の開設、法人本部機能の更なる充実に向けた経営戦略室との連携明確化など、本部機能のあり方検討を行います。 ② インボイス制度、電子帳簿保存法、社会保険の適用拡大等、各種制度改正への対応を的確かつ迅速に執行します。 ③ 女性活躍推進法・次世代法に基づき策定した行動計画を推進します。	① 主事補～副主幹を対象としたベースアップの実施、外部委託による相談窓口新設の準備を完了しました。また、次期中長期計画での具現化を図るべく、本部機能のあり方について検討を実施しました。 ② 適格請求書発行事業者の登録、制度改正に則した就業規則等の改定及び管理職への研修、社会保険適用拡大に該当する 33 名の職員、被扶養者 24 名の加入手続きを行いました。 ③ 行動計画に基づく社内相談窓口を令和5年4月から開設することとし、外部事業者との委託契約を締結しました。また、在宅勤務の利用状況については、対前年度比延べ 70 名増(474 名から 544 名へ)でした。
1. 総務・人事・労務	
① 人事・労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 職員の研修履歴、キャリア状況等の人事情報を管理する人事管理ソフトの更なる活用を図ります。 ③ 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。 ④ キャリアパス制度の効果的運用に資するため、各種研修を実施するとともに新たなツールの開発に取り組みます。	① 社会保険労務士、産業医による月例の指導・助言を受け、適正な人事・労務の遂行に努めました。 ② 人事管理ソフトの更なる機能活用に向けたデータ更新を行いました。 ③ 対外的な情報公開はホームページを主に行っているほか、法人内に向けてはイントラを活用し、必要な情報公開を適宜行いました。 ④ 従来のキャリアパス運用会議を管理部内の会議体とし、法人キャリアパス研修として 1 月 26 日に「考課者研修」、2 月 10 日と 16 日に「被考課者研修」を企画実施したほか、新たなツールの開発に取り組み始めました。

⑤ 職員採用に係る新たな媒体の活用と採用事務局の機能強化を図ります。 ⑥ 職員定着率の上昇に向けた具体的対策を検討します。 ⑦ 拠点及び職員数の増加に伴い煩雑となっている書類の受け渡し・管理方法について見直しを行います。	⑤ 採用媒体の変更と採用事務局所掌事務の見直しを図りながら、中途採用2名、新卒採用2名の実績を上げました。 ⑥ 法人内各部署の状況や情報を積極的に把握し、課題等があれば職員の派遣・支援を行うとともに職員向けの新たな相談窓口の設置とエンゲージメント向上に向けた取り組みに着手しました。 ⑦ 部内では部署別・職員別ラックを設けたほか、各拠点との書類の授受に関しては安全かつ確実な受け渡しを励行しました。
2. 財務・経理	
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、業務執行体制強化を目指します。 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 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。 ④ 予算編成作業を主導して取りまとめるとともに予算の適正な執行管理を行います。 ⑤ 執行中の費用について、費用対効果や実態を検証し、改善が必要と判断されるものについては、今後の方策を提言します。	① 月例で顧問税理士・会計士の指導・チェックを受け、適正な会計処理を遂行しました。 ② 経年劣化の建物・設備に関して、非常発電機・発電設備、冷温水発生機、冷却塔ファン等、行政と連携しながら修繕を実施しました。 ③ 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、連絡通路点字ブロック補修工事に対応しました。 ④ 予算積算シートを新たに作成し、正確かつ緻密な予算編成に取り組むとともに月次の試算表等を各管理職と共有しました。 ⑤ 予算執行状況を精査し、不要不急のもの、代替により経費節減が図られるものなどについて具体的方策を提言し、予算の適正な執行を喚起しました。
3. 防災・安全衛生	
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。 ② 新杉田駅複合施設4者共同防火管理協議会に参画し、建物全体についての共同防火管理業務を運営します。 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。	① 7月21日に本部会館全体を対象としたシェイクアウト訓練を実施し、職員・利用者を含め114名が参加しました。また防火対象物点検報告において優良特例認定を受け、3年間の防火対象物点検免除を認められました。 ② 今年度から当法人が新杉田駅複合施設4者の統括防火管理者となり、他3者との協働による防火管理業務を推進しました。また、10月12日のシーサイドライン新杉田駅における多数負傷者対応合同訓練、3月6日のJR新杉田駅における4者合同消防訓練にも参画しました。 ③ 安全衛生委員会が主体となって、理事長巡視及び委員による相互巡視、ZOOMによる月例の委員会開催を産業医も出席のもと実施したほか、6月23日に職員を対象としたAED講習を本部食堂で実施し18名が参加、9月1日には新杉田駅連絡通路において心肺停止状態の方を職員6名が連携してAEDによる救命活動を行い、磯子消防署

④ COVID-19をはじめ各種感染症対策の立案及び予防対策の周知・啓発に努めます。 ⑤ 職員メンタルヘルスケア仕組みづくりに取り組みます。	長から表彰を受けました。 ④ 高齢者福祉施設等感染予防研修を修了した職員を中心に安全衛生委員会や職場巡視時及びDKF 安全衛生かわらばんにより各所へ予防対策や取り組みについて啓発しました。 ⑤ 迅速な状況把握や実効的な相談体制構築のため、外部相談窓口の設置を具現化しました。また、産業医指導の下、休職者復職プログラムを策定しました。
4. 法人運営	
① 理事会・評議員会の開催、監事監査の実施をはじめ、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 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。 ④ 法人が運営する各施設の BCP(事業継続計画)整備、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、緊急時の対策について見直し・強化を図ります。また、虐待防止・身体拘束についての規定を法人単位でまとめます。 ⑤ 新事業所の開所に伴う業務量の増加に対し、遅滞なく事務処理がなされるように対応します。	① 5月23日決算に係る監事監査、理事会は6月2日、9月8日、12月6日、3月27日にweb会議で4回、10月12日、2月24日に書面審議で2回、定時評議員会を6月29日、評議員選任解任委員会を9月15日に開催しています。 ② 育児・介護休業法に対応した育児・介護休業規程、就業規則等、必要な規定の一部改正を行いました。 ③ 資産総額変更登記、現況報告、36協定届、適格請求書発行事業者の登録等、法令に基づく諸手続きを遺漏なく行いました。 ④ 災害対策マニュアル並びに令和6年度義務化を控えた事業継続計画のひな形を提案しました。また、虐待防止関連諸規定として、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を策定し、4月1日から施行しました。 ⑤ 事務処理方法の相談等に随時応じるとともに毎月管理部職員を派遣し、支援を行いました。

【経営戦略室】

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
① 戸塚はなえみ工房の民間運営開始が適切に行えるよう管理部と協働して支援します。 ② 中長期計画の進捗管理をしつつ、次期中長期計画策定に向け準備を整えます。	① 4月より運営開始し、従来の利用者はほぼ安定してサービスを利用していますが、管理者の休職と個別支援計画未作成の事案が発生し、事態收拾のため管理者の職務代理として入りました。 ② 次期中長期計画策定に向けて、現計画の評価を含めた計画策定の提案まで行いましたが、年度内に具体的な動きまでは至りませんでした。
1. 制度・施策に係る事業の調査・研究	
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。	① 協議会の動きとして、障害者総合支援法改正、障害者雇用促進法改正の各審議会等の動向を注視し厚労省へ要望書を提出しました。また、政党の

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。	ヒアリングの機会を利用し物価高騰に伴う福祉事業所への助成等を訴えました。 ② 法人の動きとして、電機連合本部社会政策部からヒアリングを受け、介護と障害者雇用の分野について意見交換しました。また、立憲民主党横浜市議員団の意見交換会に参加し横浜市のケアプラザ事業と就労支援センター事業について意見を述べました。
2. 計画立案、政策提言、事業・活動の企画実施	
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。 ② 現在の中長期計画の進捗状況を管理しつつ課題を抽出し、次期中長期計画に向けた取組みを行います。 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、現場のICTの促進を図ります。	① 各事業部とのヒアリングを毎月実施し、運営状況の把握と短期的な方向性など検討する機会を設けましたが、個別支援計画未作成事案が発生し、事業運営の根幹や細部までの把握や対応が課題となりました。 ② 月次ヒアリングを通じて、課題の抽出のための傾向や課題の整理は一部行えましたが、次期計画に向けた動きまでには至りませんでした。 ③ 新規事業所開設に伴い、ホームページの一部更新、メールサーバーの移管などを実施しました。
3. 関係・関連機関との連携	
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。 ② NPO 法人化した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。	① 担当管理職が地協の活動への参画を継続しています。各労組等からの福祉センター見学や視察も徐々に増えてきました。 ② 令和4年4月22日に正式にNPO法人として再スタートし、自粛していた地方でのセミナーも復活しました。会長が社会保障審議会障害者部会の委員として障害総合支援法見直しの議論に参画しました。ジョブコーチに求める役割支援についてヒアリングにおいて意見を発信しました。

令和4年度 事業報告 簡易版

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

【地域福祉推進事業】

《通所介護事業・横浜市通所介護相当サービス》

	7時間以上8時間未満サービス
平均利用者数	24名/日(25.0名/日)
年間新規利用者	11名(35名)
事故発生件数	介護事故2件、車両事故2件

※人数・割合()は前年度実績

《居宅介護支援事業》

要介護プラン作成件数	1,652件(1,545件)
要支援プラン作成件数	229件(201件)
医療・介護の連携強化	入院時情報連携加算19、退院・退所加算30件:計49件(44件)

※作成件数()は前年度実績

《地域包括支援センター》

要支援プラン管理件数	2,859件(2,829件)
地域ケア会議開催回数	個別ケースケア会議1回、包括レベルケア会議1回
ケアマネジャー支援	相談支援215回、担当者開始開催支援53回、研修6回
介護者の集い開催回数	11回(9回)

※件数()は前年度実績

《地域活動・交流事業》

延べ利用人数	8,836名(7,771名)
地域保健福祉計画の推進	地区別計画推進委員会3回、地域の支えあい会議等の出席
自主企画事業	計353回、延べ人数3,998名(計349回、3,121名)

※登録団体数・延べ利用人数の()は前年度実績

《生活支援体制整備事業》

地域行事等への参加	35回(21回)
地域課題・ニーズの調査	災害に対する備えと防災備蓄品の調査
新しい活動等に向けた取り組み	つながる杉田への参画、ヨコハマ地域活動・サービス検索ナビの情報公開

※()は前年度実績

《運営全体》

部署内ミーティング	地域福祉課会議(1回/月)、居宅会議(1回/週)、通所会議(2回/年)、包括会議(1回/月)
外部研修参加件数	43回(30回)

※()は前年度実績

【障害福祉サービス事業】

《就労移行支援事業》

	ぽこ・あ・ぽこ 《定員 20 名》	わーくす大師 《定員 20 名》	ウイング・ビート 《定員 20 名》	ミラーくよこすか 《定員 20 名》
新規利用者数	13 名(17 名)	11 名(11 名)	13 名(7 名)	15 名(11 名)
平均利用者数/1 日	20.4 名(21.5 名)	18.4 名(26.6 名)	13.2 名(16.8 名)	14.5 名(17.0 名)
施設外実習参加 実人数	18 名(17 名)	17 名(29 名)	24 名(25 名)	7 名(6 名)
新規就労者数	10 名(10 名)	10 名(18 名)	9 名(12 名)	11 名(10 名)

※()は前年度実績

《就労継続 B 型事業》

	ぽこ・あ・ぽこ 《定員 30 名》	わーくす大師 《定員 20 名》	港北はびねす工房 《定員 35 名》	戸塚はなえみ工房 《定員 30 名》
新規利用者数	6 名(4 名)	0 名(5 名)	8 名(6 名)	3 名
平均利用者数/1 日	29.4 名(32.1 名)	21.2 名(22.1 名)	36.7 名(33.2 名)	21.1 名
平均工賃額月額	36,748 円(35,207 円)	30,596 円(30,782 円)	25,552 円(20,300 円)	16,806 円
新規就労者数	1 名(1 名)	1 名(3 名)	0 名(0 名)	0 名

※()は前年度実績

《定着支援の活動》

	ぽこ・あ・ぽこ	わーくす大師	ウイング・ビート	ミラーくよこすか
定着支援総数	162 名(151 名)	129 件(120 件)	71 件(69 件)	58 名(49 名)
基本報酬算定のための定着率	100%(100%)	94.7%(91.4%)	95.8%(95.8%)	92.2%(90.0%)
同窓会・たまり場支援回数	9 回(4 回)	2 回(1 回)	12 回(6 回)	1 回(0 回)

※()は前年度実績

《運営全体》

	ぽこ・あ・ぽこ	わーくす大師	ウイング・ビート	ミラーくよこすか	港北はびねす工房	戸塚はなえみ工房
事故発生件数	1 件(1 件)	0 件(0 件)	1 件(0 件)	0 件(0 件)	0 件(1 件)	1 件
施設内研修開催回数	9 回(4 回)	17 回(20 回)	9 回(8 回)	5 回(7 回)	6 回(3 回)	1 回
外部研修参加件数	27 件(1 件)	7 件(16 件)	7 件(21 件)	6 件(14 件)	12 件(1 件)	0 件

※()は前年度実績

【就労援助センター事業】

《求職支援》

	横浜南部就労支援センター	湘南地域就労援助センター	中部就労援助センター
新規就職者数	25 名(23 名)	62 名(65 名)	98 名(93 名)
職場実習の機会提供	40 件(7 件)	26 件(9 件)	161 件(77 件)

※()は前年度実績

《定着支援》

	横浜南部就労支援センター	湘南地域就労援助センター	中部就労援助センター
定着支援者数 (前年上期時点実績)	496 名(506 名)	675 名(626 名)	756 名(716 名)
同窓会等の開催回数と 参加者数	0 回(1 回) 延べ 0 名(3 名)	3 回(2 回) 延べ 57 名(11 名)	4 回(4 回) 延べ 105 名(17 名)

※()は前年度実績

《企業支援》

	横浜南部就労支援センター	湘南地域就労援助センター	中部就労援助センター
企業の雇用支援件数 ※就労に至らずも調整等を行った場合を含む	14 社(17 社)	102 社(57 社)	65 社(128 社)
企業への情報発信活動	・ハローワークの企業訪問に同行する形での障害者雇用啓発 ・未雇用、既雇用企業への就労支援ツール紹介や雇用管理に関する助言 ・障害者雇用部会主催、指導員研修会 講師派遣 ・企業応援センターかわさきの企業訪問に同行する形での障害者雇用啓発 ・三菱ケミカル管理者研修「障害をお持ちの方を仲間に迎える際のポイント」講師派遣 ・ヨドバシカメラ現場職員研修「障害のある方と一緒に働くポイント」講師派遣 ・雇用促進ネットワーク会議に参加し、中小企業への障害者雇用啓発 ・神奈川県障害者就労支援力向上研修の企画及び登壇(企業向けテーマ) ・障害者職業生活相談支援員認定講習 講師派遣		

※()は前年度実績

《運営全体》

	センター内部研修開催回数	外部研修参加件数
横浜南部就労支援センター	《 12 回 》 ・法人内文書取り扱いについて ・社会保険、労務法の改正内容について ・就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスについて ・労働災害について ・グループホームの実態について ・失業給付について ・事故発生時の取り扱いについて ・就労支援と精神科医療の 情報交換マニュアル ・年末調整と源泉徴収票について ・感染症対策について ・最低賃金について ・就労支援センターの支援の在り方について	7 件(9 件)
湘南地域就労援助センター	《12 回 》 ・障害福祉サービス(訓練等給付)について ・障害者虐待防止について ・認知行動変容アプローチ ・研鑽促進(支援に関する書籍紹介) ・共感疲労について ・アンガーマネジメントについて ・研鑽本紹介 ・ボランティアを知ろう ・依存症の基本について ・湘南事業(雇用安定・ナカポツ生活、県生活)について ・高次脳機能障害について ・精神保健福祉法に基づく入院形態について	12 件(9 件)

中部就労援助センター	《20 回》 ・就労と離職の傾向について ・ナカポツと援助センターの制度と仕組みについて ・年次の報告について、川崎市とナカポツ ・防災について ・キラパタの活用方法について ・来年度の活動方針について ・ナカポツ全国年次と中部年次との比較 ・定着支援事業業務(ナチュラルサポート)について ・食中毒・熱中症対策 ・夏の健康づくり運動 ・障害基礎講座(OB 職員向け) ・働き方改革の目指すもの、有休取得について ・記録の入力や業務効率について ・中部地区の資源について ・川崎援助センターの登録者層の現状把握と地域資源活用について ・後見人制度について ・障害年金について ・法人の成り立ちについて ・法人援助センターの会計と起案について ・法人援助センターの困り感の共有と困難事例について	19 件(19 件)
------------	--	------------

【法人本部】

《管理部》

本部

給与改善、新たな相談窓口検討、法人本部機能のあり方検討	・主事補～副主幹を対象としたベースアップの実施、外部委託による相談窓口新設の準備を完了、次期中長期計画での具現化を図るべく、本部機能のあり方について検討を実施した。		
インボイス制度、電子帳簿保存法、社会保険の適用拡大等、各種制度改正への対応	・適格請求書発行事業者の登録、制度改正に則した就業規則等の改定及び管理職への研修、社会保険適用拡大に該当する 33 名の職員、被扶養者 24 名の加入手続きを行った。		
女性活躍推進法・次世代法に基づき策定した行動計画の推進	・行動計画に基づく社内相談窓口を令和5年4月から開設することとし、外部事業者との委託契約を締結した。また、在宅勤務の利用状況については、計画期間が令和 4 年 1 月であるため参考データとなるが、対前年度比延べ 70 名増(474 名から 544 名へ)となった。		
令和4年度職員数の状況		令和 4 年度休職者等の状況	
期首常勤数	85 名	療養休業	3 名
年度内退職者	6 名	出産休業	2 名
採用者	5 名	育児休業	5 名(うち 2 名男性)
常勤登用者	1 名(通所介護看護師)	介護休業	0 名
期末常勤数	85 名	育児短時間勤務	7 名

《経営戦略室》

戸塚はなえみ工房の民間運営開始に際しての支援	・4月より運営開始。従来の利用者はほぼ安定してサービスをご利用いただいている。 ・管理者の休職と個別支援計画未作成事案発生 of 事態収拾のため、経営戦略室長(常務理事)が職務代理として当該事業所に入った。
中長期計画の進捗管理と次期計画策定に向けた準備	・現計画の評価を含めた次期計画策定方法の提案まで行ったが、年度内に具体的な動きまで至らなかった。

令和5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5年5月17日(水) 15:00 ~ 17:00
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》 常務理事(松本)、横浜市新杉田地域ケアプラザ(薄井)、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)、戸塚はなえみ工房(三杉)、 就労援助センター事業(小川菜)、 敬称略

1. 令和4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(0件)	1件(5件)	11件(16件)	3件(1件)	15件(22件)
ぽこ・あ・ぽこ	0件(0件)	3件(6件)	6件(16件)	5件(5件)	14件(27件)
わーくす大師	0件(0件)	7件(1件)	21件(23件)	3件(27件)	31件(51件)
ウィング・ビート	0件(0件)	8件(5件)	12件(18件)	5件(6件)	25件(29件)
ミラークよこすか	0件(0件)	5件(3件)	12件(9件)	6件(6件)	23件(18件)
港北はびねす工房	0件(0件)	1件(1件)	12件(3件)	2件(1件)	15件(5件)
戸塚はなえみ工房	0件(―)	1件(―)	14件(―)	5件(―)	20件(―)
就労援助・支援センター	1件(0件)	7件(4件)	11件(12件)	0件(0件)	19件(16件)
計	1件 (0件)	33件 (25件)	99件 (97件)	29件 (46件)	162件 (168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
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。
- 令和4年4月に戸塚はなえみ工房が新規施設として加わったが、全体としての苦情の件数は前年度と同程度の件数であった。戸塚はなえみ工房を除いて苦情件数を集計した場合、苦情：32件、軽易な苦情：85件、利用者間トラブル：24件となり、「利用者間トラブル」が減少しているものの、「苦情」・「軽易な苦情」が増加していることがわかる。

3. 重大な苦情案件について

令和4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件だった。

【苦情①】 横浜南部就労支援センターに関わる案件

- 令和4年12月5日受付、利用者ご本人からの申し立て

苦情の内容	対応
ご本人から、12月末で退職することになったが、職員がその事実を把握していなかったことで、これまでセンターが継続的に定着支援をしてきていなかったことと、職員の対応へも不満を訴えられた。その後、管轄行政へも同様の不満を訴えている。	センター長が対応し謝罪。約3年間のうち2度ほど、現況調査の電話で登録継続意思が確認できていたが、本人の具体的支援ニーズがなく相互に直接的連絡を取っていなかったこと、支援職員の異動などによって定期的連絡が行われていなかったことを説明。連絡が途絶えていたことと職員の応対などで不快な思いをさせてしまったことを謝罪し、ご本人に意思確認をして退職手続きの同行等の対応を行った。 また、管轄行政にもこの状況をご本人から伝えたいとのことで、横浜市担当課へ繋いだ。

結果：解決

4. 第三者委員から苦情解決事業についての質問やコメント

- 就労支援センター等の事業は、支援ケースが増加していくことによってケースが埋もれてしまう可能性が出てくる。職員数が限られている中でケースの増加には苦勞されていると思うが、定期的にアプローチする機会などを作ってもらいたい。支援の目が行き届くような工夫などされていれば教えてもらいたい。
- コロナで直接対面できる関係が途切れたこともあり、郵送で現況確認調査を行っていた。調査後に連絡のない方への後追い調査をしたものの、結局連絡がつかない方もいて、すべてをカバーできていたわけではなかった。ケースの増加に応じて、利用者層の変化や支援の方法も変化する中で、ご理解いただく努力は必要だと感じている。
- 同じような職員に対して苦情が続いたり、同じ利用者からの苦情が続いてしまったりするケースへの対応の難しさや工夫している点などについて教えて欲しい。
- 職員のスキルの違いもあり、利用者支援の情報共有や支援方針についてのアドバイスなども行っているが、相談していく中での利用者の感情の機微を察するところまで行かず、苦情が続いてしまうことがある。様々なケースに応じた利用者の理解の深め方など繰り返し指導をしていきたい。
- 同じ利用者からの苦情については、知的障害中心の施設の中で発達障害の利用者からの苦情が続いている背景がある。知的障害者への接し方で発達障害のある方に接した時に、感情を損ねて苦情につながっているのではないかと。障害の特性や個人の特徴を理解した支援が必要と考えている。
- 就労支援・援助センター事業で、対応の厳しさ等のついての苦情が上げられているが、就労支援という支援の特性上厳しいことを言わざるを得ないこともあろうかと思う。
- ケースの増加によって埋もれてしまうケースを出さないために、システムによるリマインド機能を活用し、数か月が経過すると通知が来るようなものもあると聞くので、検討してみてはどうか。

5. 令和4年度の虐待防止研修の開催状況、及び虐待防止委員会へ報告した虐待・身体拘束の状況

事業名	研修開催状況	虐待・身体拘束事例
横浜市新杉田地域ケアプラザ	1回	有
ぽこ・あ・ぽこ	5回	無
わーくす大師	2回	無
ウィング・ビート	2回	無
ミラークよこすか	1回	無
港北はびねす工房	1回	無
戸塚はなえみ工房	1回	無
就労援助・支援センター	1回	無

6. 令和4年度の虐待防止に関する研修について情報交換

- 各施設の虐待防止・身体拘束適正に関する研修等の取り組みについて報告された。
- 地域ケアプラザの虐待・身体拘束事例については、地域包括支援センターの権利擁護事業などの中で取り扱った事例で、事業所内で発生した虐待・身体拘束の事例ではなかった。
- 各施設単位等での研修開催であったため、それぞれの部署がどのような取り組みがされているのか見えていなかった。令和5年度の研修開催の参考にしていきたい。

7. 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

- 報告を聞いて、各施設・事業所単位で研修を実施されていることが理解できたが、法人として虐待防止や身体拘束適正化に対する今年の研修テーマなどは設けていないように思えた。今後はそのようなテーマを考えていくことは考えているか。
- 各事業で対象とする利用者が、地域や高齢者であったり障害も施設系や相談支援系であったりと違いがあるので、それぞれに応じた研修を開催してもらっている。また、法人として虐待防止対応規程を定めているので、これを各部署で周知することは必要だと考えている。
- ケアプラザで、任意後見人からの経済的虐待のケースについて、実際に経済的な搾取を行っていた任意後見人への対応がどうなったのか教えて欲しい。
- 任意後見人が、認知症の発症などで法定後見人になるわけだが、法定後見になることで後見人の報酬が減ってしまうことで、法定後見の届出をしないケースが増えている。本人の必要なサービスに結びつけない等の問題が出ていたケースだった。行政なども含めて包括支援センターの権利擁護事業で連携した対応であったが、行政と連携を図ったことで必要なサービスに結びつけることができ、また施設入所したことで、必要な経費を担保することができるようにもなった。

以上