

2018年度 川崎市わーくす大師

事業報告



WORKS
DAISHI



目次



1. 事業概要

- (1) 目的 p. 2
- (2) 施設概要 p. 3
- (3) 基本プログラム p. 3
- (4) 2018 年度事業目標・報告 p. 9
- (5) 2019 年度事業目標 p. 11

2. 2018 年度事業報告

- (1) 利用者の動向 p. 12
- (2) 個別支援 p. 15
- (3) 生産受注活動と工賃 p. 26
- (4) 就労支援 p. 28
- (5) その他 p. 36
- (6) 報告 p. 46

- 付録（個別支援計画・工賃規程） p. 50



1. 事業概要

(1) 目的

障害をもつ人が、作業を通して社会的自立ができるよう支援する。

➤ 使命

『最善、最適な幸福の提供』

➤ 誓い

『絶えざる研鑽と成長』

➤ 理念

『障害をもつ人が、作業を通して社会的自立ができるよう支援する』

目標達成の為の3つの柱

【障害者が働く職場を創出する】

1. ハローワーク企業・企業団体・労働組合・雇用支援団体などと協力し、雇用の場の創出に努めます。
2. 障害者の雇用管理のノウハウを蓄積し、企業の人事担当者・現場責任者に情報提供することにより、安心して就労できる場の創出に努めます。

【障害者の働く力を育てる】

1. 障害者総合支援法に則り、利用者の社会自立へ向けての育成環境の場を整備します。
2. 利用者一人ひとりの希望や実態に即した個別支援計画を策定し、施設内・外の作業や就労前グループワーク等を通じて自立生活へ向けての指導・支援を行います。
3. 利用者・家族に対して、就労ならびに社会的自立へ向けての情報提供を行います。
4. 関連施設や他機関との役割分担・連携を行います。

【就労者のフォローアップ・職場定着支援】

1. 就労後は、長く働き続けられるよう職場への定着支援を行います。
2. 離職後については関係機関と連携を取り個々に合わせた支援を行います。

社会福祉法人電機神奈川福祉センターの経過

1972年、電機連合神奈川地方協議会（以下、神奈川地協）は、第20回定期大会において、労働組合としては全国に先駆けて障がい福祉活動を開始しました。神奈川地協は、神奈川県内の電機・電子・情報機器関連産業に働く組合員で組織された産業別労働組合です。障害をもつ人も「ともに学び、遊び、育ち、働き暮らせる社会」を目指した障がい福祉活動は、国際障害者年の理念でもある「ともに生きる社会づくり」への大きな潮流につながりました。

この活動を20年にわたり続けてきた間、障害をもつ子どもたちの育ち学びあう場は広がり、選択できるようになってきました。しかし、学校卒業後の進路は依然として厳しい状況が続いていました。そこで、学校卒業後の進路の問題を、神奈川地協の障害福祉活動の新たな展開とすべく、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労支援センター」の事業を開始しました。その後、1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受け、1996年8月より通所授産施設「ぼこ・あ・ぼこ」の事業を開始しました。2001年4月、川崎市より旧大師授産場を受託し、「川崎市わーくす大師」として事業を開始しました。2006年10月には、段階的に施行された障害者自立支援法の下、多機能型事業所「川崎市わーくす大師」として就労移行支援事業、就労継続支援事業B型へ、事業を移行しました。また、法人としては、就労移行支援事業所として、2014年4月より川崎市高津区に「ウィング・ビート」、2015年1月より横須賀市に「ミラークよこすか」を開所しています。

(2) 施設概要

<p>【事業所指定】(2006年10月1日より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法的根拠：障害者総合支援法 ● 事業指定者：川崎市長 ● 事業所番号(サービス種類)： <ul style="list-style-type: none"> 1415000239(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) 1435000235(指定特定相談支援事業) ● 指定日：2006年10月1日 <p>【定員と利用契約】</p> <p>定員：就労移行支援事業30名、就労継続支援事業B型20名</p> <p>利用契約：就労移行支援事業を希望の方は65歳未満となります。利用を希望される方は、住所を管轄する保健福祉センターで受給者証を発行後、利用契約を締結します。</p>			
所在地	川崎市川崎区東門前1-11-6	交通機関	京急大師線東門前駅徒歩4分
電話	044-277-5444	FAX	044-270-5944
開設年月日	2001年4月1日		
建物構造	鉄筋コンクリート造3階建		
面積	732.80㎡		
設備内容 (専用部分)	1F：347.60㎡ 事務室、静養室、更衣室、食堂、男女トイレ、納品倉庫、 階段下倉庫、ダムウェーター、玄関、廊下、階段 2F：351.60㎡ 作業室・利用者ロッカー室、相談室、休憩室、男女トイ レ、倉庫、ダムウェーター、廊下、階段	3F：33.60㎡ 階段	

(3) 基本プログラム

① 川崎市わーくす大師の特徴

個別支援

<p>① 個別支援計画書の作成</p> <p>【就労移行支援事業】3ヶ月に一度個別支援計画を立案し、目標を決定します。その目標達成に向けて支援を行います。また、6ヶ月毎に目標について本人・家族と面談を行います。</p> <p>【就労継続支援事業B型】6ヶ月に一度個別支援計画を立案し、目標を決定します。その目標達成に向けて支援を行います。1年に一回を基本に、必要に応じて本人・家族と面談を行います。</p>
<p>② 利用者情報の一元管理</p> <p>利用者に対して、職員の担当制は敷かず、利用者の日々の出来事については記録として一元管理し、それを基に職員は共通の対応を行います。</p> <p>作業・育成に関しては、毎日、職員ミーティングを実施し、情報交換並びに統一した対応を行います。</p>

<p>③ グループワーク</p> <p>【就労移行支援事業】就労前に社会人としてのルールやマナー、コミュニケーションなどの対人スキル、生活スキルなどについて学ぶ事を目的に、座学形式の就労前準備講座を定期(週2回)に開催しています。講座内容は履歴書の書き方、面接練習の他、働くために必要な健康講座や栄養講座、人との付き合い方、お裁縫、金銭管理や衛生管理など多岐にわたり実施しています。</p> <p>【就労継続支援事業B型】高齢となった利用者も多くいるため、わーくす大師で長く働くために必要な健康講座や栄養講座、生活改善などの講座を開催しています。</p>
<p>④ 模擬作業</p> <p>事務系への就労を希望する利用者に対して、パソコンプログラムと事務補助(シュレッダー、食数チェックとセッティングなど)に関わる作業プログラムなどの模擬作業を定期的実施し就労前訓練の充実を図ります。</p>

生産受注活動と工賃

<p>① 職場に近い作業環境</p> <p>企業での就労経験を持つ職業支援員の管理の下、品質や納期そして仕事に対する厳しさなど、一般の職場に近い環境で作業を行います。</p> <p>工程分析や工具の活用方法、並びに治具作成など、利用者一人ひとりに合わせた作業環境を準備します。</p>
<p>② 豊富な受注作業</p> <p>紙器加工、ダイレクトメールの封入封緘、清掃作業など多くの種類の仕事を用意し、一人ひとりの能力や特性を伸ばせるよう、作業工程の工夫や、新しい事へのチャレンジが出来る環境を整えています。</p>
<p>③ 業者からの受注作業</p> <p>外部業者からの受注作業は、受注業者との間に納期の厳守や高い品質を維持しなければならず、仕事に対しての責任感を身に付ける訓練になります。</p>
<p>④ 評価と工賃について</p> <p>一般就労への意識を高めるため、福祉施設の平均的な工賃額と一般就労の賃金のちょうど中間になるような工賃額を設定しています。(1万円~5万円程度)また、就労に向けた進捗状況を分かりやすくするため、3ヶ月に一度、作業や施設生活の評価を工賃に反映し働く事とお金についての関係を学びます。</p>
<p>⑤ 柔軟な作業班編成と個別対応</p> <p>作業班は職員が、その日の仕事量や本人の育成プログラムに合わせて、編成を行っています。また、一斉のスケジュールに対応できない人には個別のスケジュールを組み、作業環境を整えるなど、柔軟な対応を行います。</p>

就労支援・定着支援

① 専門業者との協力 職業前訓練として「わっくんひろば」「横浜市中部地域療育センター」などの清掃実習は、専門業者と連携して行います。
② 施設外実習と企業実習 作業室以外で、体験実習、就労前実習を計画的に実施し、就労へ向けての動機付けや能力評価を行います。
③ 一般就労に向けた求職支援 就労に向けて、面接練習や履歴書の書き方講習、職場や社会のルールなどの講習、通勤練習など必要な支援を行います。また、求人先の紹介については、個々の利用者の特性と作業評価、求人を出している企業の情報を照らし合わせ、一人ひとりの利用者に合った求人先を紹介します。
④ 一般就労後の職場定着支援 2018年7月より、就労定着支援事業の事業を開始し、就労後6か月から3年6か月の就労者に対して、長く働き続けられるように、本人・家庭面談や電話相談、職場訪問、相談支援センター、グループホーム、医療機関などの関係機関との調整など状況にあわせて支援を行います。また、離職などの場合は、本人の状況に応じて、関係機関と調整を図りながら支援を行います。3年6ヶ月以降の就労者については、職場継続のために、必要に応じて、面談や電話相談、職場訪問などを行います。

② 1日のスケジュール

1日のスケジュールは以下のとおりです。就労移行支援事業の利用者は9:00～15:00、就労継続支援事業B型の利用者は9:00～16:00が利用時間です。施設外実習時については、実習先のスケジュールに合わせていますので、以下のスケジュールとは異なります。

時間帯	項目	内容
8:15 - 8:55	通所・朝の準備	他の利用者・職員と挨拶します。 ロッカー室で作業着に着替え、名札をつけます。 ホワイトボードでその日の作業班を確認します。
8:57 - 9:00	ラジオ体操	1階、2階の作業室、廊下で行います。
9:00 - 10:20	朝礼・作業	作業班ごとに出欠の確認をとり、健康状態のチェック、身だしなみチェックを実施します。その後、その日の手順を確認し、作業を行います。 火曜日は就労移行支援事業の利用者を中心に、グループごとに分かれてグループワークを行います。
休憩 (10分間)	休憩	作業グループごとに分かれて休憩を取ります。 A グループ 10:20 - 10:30 B グループ 10:30 - 10:40 C グループ 10:40 - 10:50

10:40 - 昼休憩	作業	作業を行います。
昼休憩 (45 分間)	昼食・休憩	食堂の混雑を緩和するため時差喫食としています。食事は、お弁当を持参する人、通所途中で買ってくる人、仕出し弁当を注文する人など利用者の好みに任せています。火曜日と木曜日には近隣の福祉施設によるパン販売があります。食事後は各自、休憩に入ります。昼食時間は基本的に下記の通りです（作業グループごとに分かれています）。 A グループ 11:40 - 12:25 B グループ 12:05 - 12:50 C グループ 12:30 - 13:15
昼休憩 -14:20	昼礼・作業	午前の作業における反省点の振り返りと午後の作業における注意事項の確認後、作業を行います。 火曜日・木曜日は就労移行支援事業の利用者を中心に、グループ毎に分かれてグループワークを行います。
14:20-14:30 (10 分間)	休憩 (就労継続 B 型のみ)	就労継続 B 型の利用者は休憩を取ります。 就労移行支援事業の利用者は 15:00 で終了となるため、午後の休憩はありません。
14:30-14:35	リフレッシュ体操	1 階、2 階の作業室、廊下で行います。
14:35-終礼	作業	作業を行います。
14:50-15:00 (就労移行) 15:50-16:00 (就労継続 B 型)	終礼・後片づけ	仕事の用具や部材の片づけと清掃、業務日誌を記入し、職員からの確認と反省、ロッカー室で着替え、他の利用者・職員と挨拶して帰宅します。

③ 年間スケジュール

就労のための訓練だけではなく、余暇活動などを通じて外出の機会を増やし、生活の質の向上に向けた取り組みも行いました（新緑ハイキング、クリスマス会、食事会、運動プログラムなど）。運動プログラムでは、健康改善や体力維持のため、筋トレなどを行いました。また、バスケットボールやドッジボールなどチームで行う球技なども行い、協調性を養うきっかけづくりを行いました。クリスマス会では、調理実習などを行い、利用者一人一人の生活スキルの評価を行いました。

電機連合神奈川地協が主催する「沖縄ふれ愛の旅」には 6 名が参加しました。

事業報告会も例年同様に開催しました。内容は、事業報告や就労や福祉制度についての情報交換、治具の展示や作業の模擬体験などを実施しました。

また、利用者の健康管理の為、集団検診と月1回の嘱託医（和田内科医院）による問診、触診、身体測定を実施しました。持病のある利用者には、定期的な血圧測定も行い、利用者の健康状態の把握に努めました。

月	内容	月	内容
4月		10月	集団健康診断
5月	新規利用者ハローワーク登録 新緑ハイキング	11月	事業報告会
6月		12月	クリスマス忘年会 (調理実習(シチュー・カナッペ)) 川崎大師平間寺へ参拝
7月		1月	
8月	食事会 運動プログラム	2月	
9月	企業見学会6ヵ所	3月	



新緑ハイキング(多摩川河川敷)



クリスマス忘年会

(4) 2018 年度事業目標・報告

2018 年度目標	2018 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎市高齢障害者施設再編整備事業に併せて関係部局と協議を図ります ● 就労定着支援事業が開始されることから、本人、家族への周知と理解、適切な事務処理が行われる仕組みづくりを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害計画課の現地指導などを通じて進捗を確認しました。 ● 平成 30 年 7 月より就労定着支援事業を開始しました。事業対象者への周知や定期巡回の仕組みを作り事業をスタートさせました。
1) 就労移行支援事業 (30 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で 13 名以上の就労者を目指します。 ● 一日当たり平均 30 名の利用実績を目指して特別支援学校、サポート校、行政、福祉関係機関との連携や広報活動を図り、年間 23 名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ● 事務系の就労が増加している事を踏まえ、パソコンプログラムを定期的に実施し就労前訓練の充実を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度内に 10 名の就労者と翌年度に 3 名の内定者が出ました。 ● 一日当たりの平均利用者は 29.2 名でした。また、これまでの相談先だけではなく日吉就労支援センター、二ツ橋特別支援学校とのルートを開拓した結果、新規利用者を 25 名受け入れました。 ● 事務補助業務を希望している利用者に向けて、パソコンプログラムと事務補助（シュレッダー、食数チェックとセッティングなど）に関わる作業プログラムを実施し就労に繋がる利用者が出ました。
2) 就労継続支援事業 B 型 (20 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で 2 名以上の就労者を目指します。 ● 一日当たり平均 20 名の利用実績を目指します。 ● 工賃の実績が施設の評価に反映されることから、月額平均工賃が上がるよう、授産作業の単価や取引先の見直しと併せて、新たに行うことが出来る作業種を検討するため先進的な事業所などの見学を行い、情報収集を行います。 ● 長く働き続けられるよう、作業だけではなく一人一人の体力に合わせたプログラムを検討していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 名の就労者を輩出しました。 ● 一日あたり平均利用者は 21.8 名でした。 ● 同じ取引先の作業を受託している施設とお互いの作業ラインの確認や作業単価、作業工程の工夫など意見交換を行いました。その結果、平均 26,583 円の工賃が支払えました。 ● 希望者に対して体力向上と維持を目的にカルッツ川崎で 1 回、施設内で 30 回の運動プログラムを実施しました。
3) 相談支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎区及び幸区内の在住者を中心に計画相談を実施できるよう、関係機関に宣伝活動を実施します。 ● 川崎区自立支援協議会などに参画し、相談支援事業所として地域と連携していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規の計画相談を 3 件、モニタリングを 7 件、実施しました。 ● 川崎区自立支援協議会の企画に協力するなど地域との連携を図りました。

4) 就労定着支援事業	
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労定着支援事業の全体像を把握し、運営要件等を順守した上で、効率的かつ均質な支援方法について検討します。 ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、過去3年間の職場定着率8割を下回らない支援を目指します。 ● 同窓会やほっとスポット KAWASAKI(つまり場企画)を定期的実施すると共に、これまで企画に参加しなかった就労者のニーズを吸い上げて企画を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期面談と2カ月に1回ほっとスポット KAWASAKI を行い対面支援を実施しました。 ● 過去3年に30名が就労し29名が就労継続しています。就労者の定着率は96%となります。 ● 同窓会を3回、ほっとスポット KAWASAKI を5回開催しました。就労者へのアンケートも実施し余暇活動に参加したいと言う希望が多く同窓会の企画に反映しました。
5) 指定管理者制度終了後の施設の在り方について	
<ul style="list-style-type: none"> ● 関係部局からの情報収集を行い、指定管理者制度終了後の運営法人選定に向けた準備をします。 ● 指定管理者制度終了後の事業展開について検討するため、地域の関係機関にヒアリングを実施し、地域ニーズの整理を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害計画課の現地指導などを通じて進捗を確認しました。 ● 施設を訪問した相談支援事業所からのヒアリングや地域の就労移行支援事業所に訪問しての調査を続けています。
6) 運営全体	
<ul style="list-style-type: none"> ● 専門的な支援が必要な利用者が増えていた為、専門機関からの2次判定やスーパーバイズを受け、利用者支援を充実させます。 ● 医療観察法対象者受入れ加算が出来ることから、過去に受入れた利用者の支援の振り返り、市内の相談支援事業者からの情報収集を行い受け入れに向けた準備をします。 ● 作業室並びに施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 ● 利用者の尊厳を守る為、日々の支援のあり方を振り返ると共に、職員の人権意識を高め、適切な利用者処遇ができるように努めます。 ● 川崎南部地区で就労を希望するがコミュニケーションが苦手で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。 ● 川崎市内の法人内事業所(中部就労援助センター、ウィング・ビート)との連携を強化し、協力関係を構築します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 9件のケースについて川崎市発達相談支援センターなどからスーパーバイズを受けてケースを進めました。また、川崎市発達障害児・者連絡協議会に定期的に参加し、ケース検討会に事例を提供して各専門機関から意見を集めました。 ● 地域の相談支援センターと触法障害者について事例検討会を実施しました。 ● 作業室、施設外就労とも怪我などありませんでした。また、水害を想定して屋上に避難する訓練を初めて実施しました。 ● 接遇技術の向上の為に外部講師を呼んでコミュニケーション研修を実施しました。 ● コミュニケーションゼミナールを4つの機関で協働して10回開催し、延べ42名の地域の障害者が参加しました。 ● 川崎市内の事業所で定期的に主任会議を開催し情報交換と川崎地区合同研修会を実施しました。

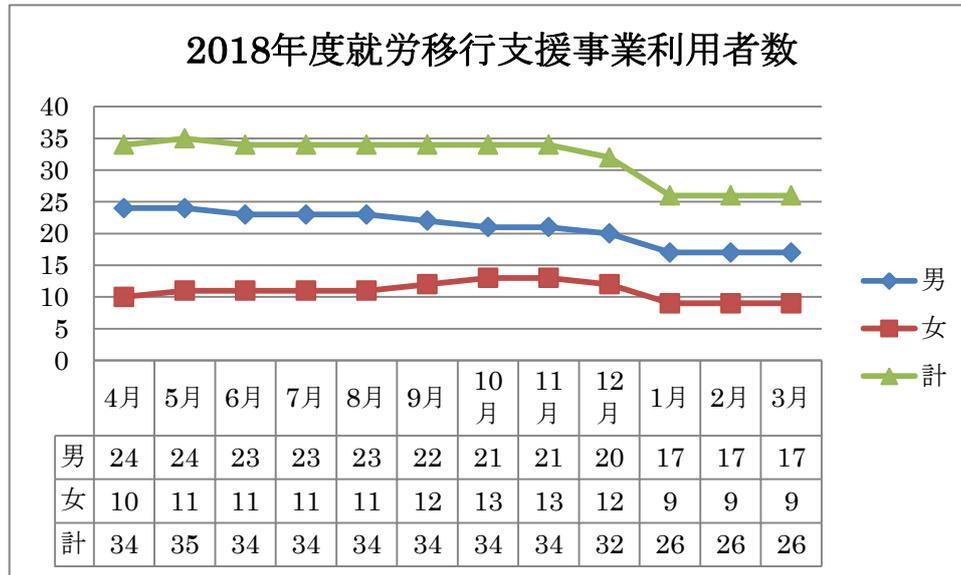
(5) 2019年度事業目標

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● コミュニケーションプログラムでの経験を施設内に取り入れ、新たなプログラムを検討します。
1) 就労移行支援事業 (30名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で15名以上の就労者を目指します。(上半期7名：下半期8名) ● 一日当たり平均30名の利用実績を目指して特別支援学校、サポート校、行政、福祉関係機関との連携や広報活動を図り、年間23名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ● 就労に向けた対人コミュニケーションについて、利用者のニーズに合わせて利用者同士で学べるプログラムを検討していきます。
2) 就労継続支援事業 B型 (20名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で1名以上の就労者を目指します。 ● 一日当たり平均20名の利用実績を目指します。 ● 月額30,000円を超える工賃が支払えるよう作業種や単価を検討しながら取引先と交渉していきます。 ● 長く働き続けられるよう、作業だけではなく個別のニーズに合わせたプログラムを検討し居場所としての機能を強化します。
3) 特定相談支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 周辺地域の障害者や関係機関からの計画相談を作成していきます。 ● 必要に応じて地域の関係機関と連携して相談支援を実施するため地域資源の情報収集と関係作りを行います。
4) 就労定着支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労定着支援事業の対象者について月1回以上の面談、職場巡回を滞りなく実施します。 ● 就労者の余暇支援のニーズを取り、同窓会やほっとスポットKAWASAKI(たまり場企画)などの企画に反映していきます。
5) 指定管理者制度終了後の施設の在り方について	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営戦略室と連携をとりながら指定管理者制度終了後に必要となる改装や設備について検討します。 ● 特別支援学校の卒業生の今後の動向と地域の就労移行支援事業、就労継続支援事業B型の状況について調査し指定管理者制度終了後の事業展開について検討します。
6) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 支援技術の向上を図る為、専門機関と共に事例検討会などの部署内研修を実施します。 ● 作業室並びに施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 ● 利用者の尊厳を守る為、日々の支援のあり方を振り返ると共に、職員の人権意識を高め、適切な利用者処遇ができるように努めます。

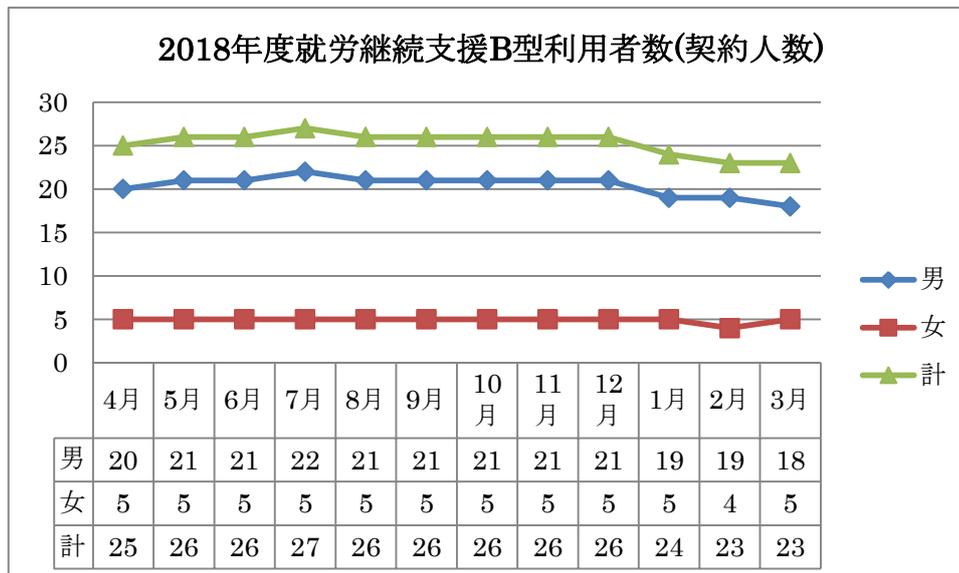
2. 2018年度事業報告

(1) 利用者の動向

① 年間利用者数



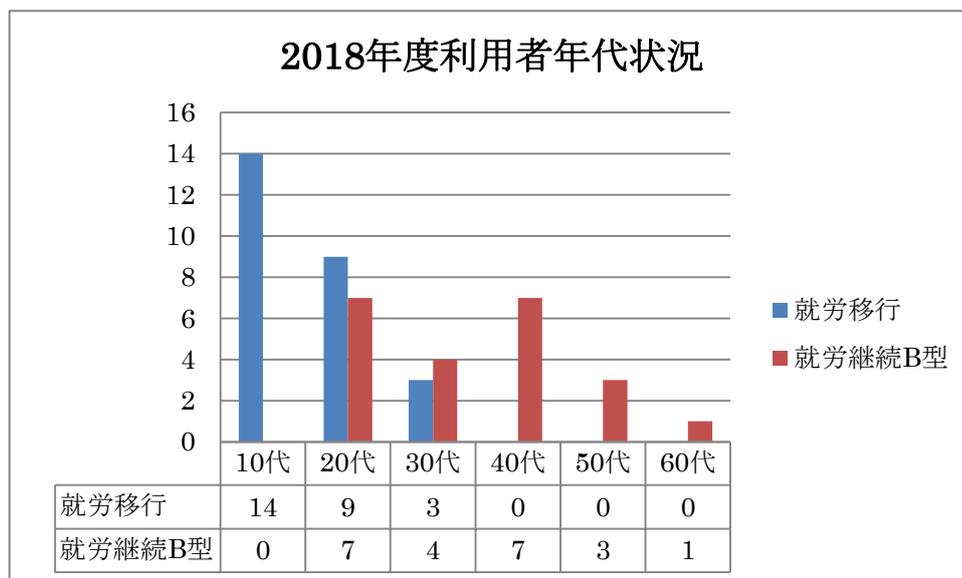
就労移行支援事業では、2018年4月に特別支援学校・養護学校の生徒を中心に19名の新規利用者が入所した為、定員30名に対し34名の利用者と契約しました。年間を通じて就労者が出た為、2019年3月末時点では契約者数が26名となりました。



就労継続支援事業B型の利用者からも1名就労者を輩出しました。(※就労支援の項目を参照)また、就労者含めて退所者は7名で、相談支援センターと協力して進路検討するケースや、市内の就労継続支援事業B型の事業所に移管したケースなどがありました。

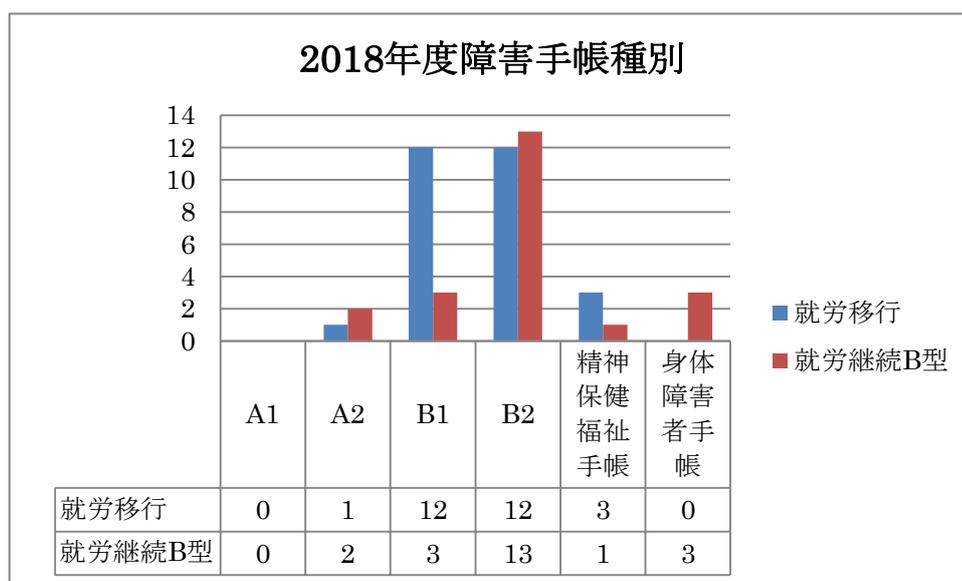
② 利用者の性別・年齢 (2019年3月31日時点)

	就労移行支援事業	就労継続支援事業B型
性別	男性 17名 女性 9名	男性 18名 女性 5名
年齢	19歳～34歳	22歳～62歳
平均年齢	21歳	38歳



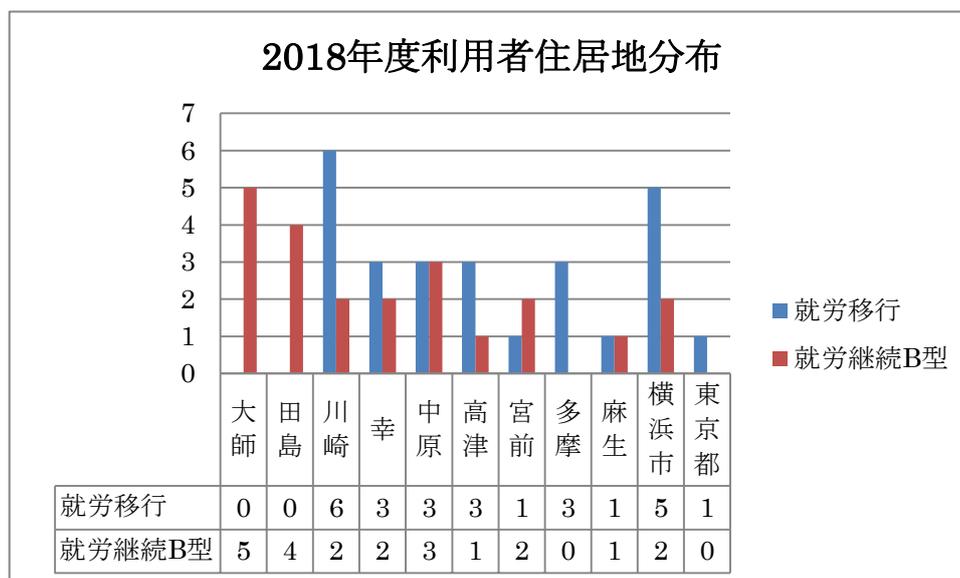
就労移行支援事業においては、特別支援学校・養護学校や高校を卒業した10代の比率が多く占めています。就労継続支援事業B型では、40代以上の利用者が多くいるのが特徴です。

③ 障害の程度 (2019年3月31日時点)



就労移行支援事業、就労継続支援事業B型ともに中軽度の知的障害の人が主に利用しています。

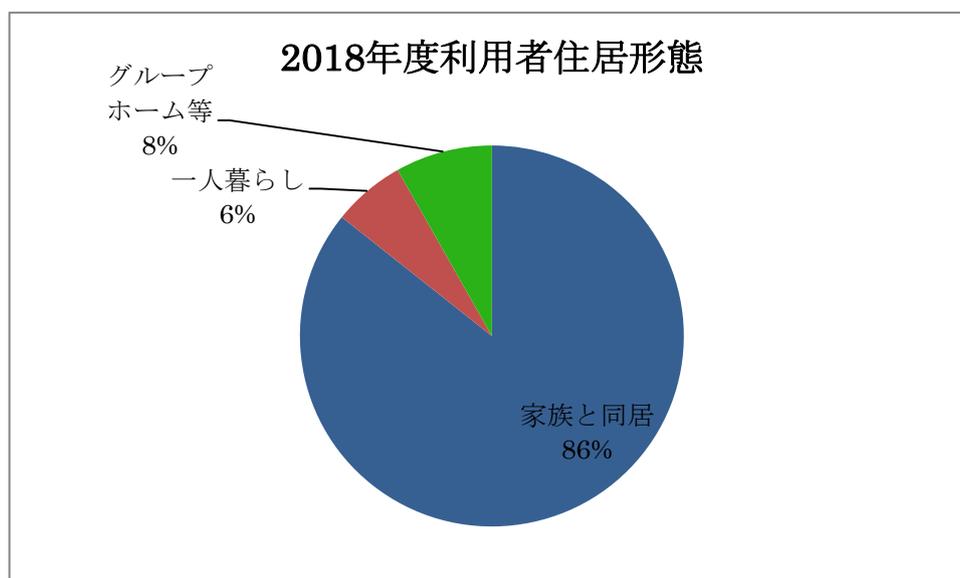
④ 利用者居住地分布 (2019年3月31日時点)



就労移行支援事業の利用者は中原区以北や市外から通所している人が多くいます。混雑したバスや電車を使いますので就労した際の通勤の練習になっています。

就労継続支援事業B型の利用者は、川崎区(大師・田島・川崎)や幸区在住の利用者が多く、地元の方を多く受け入れています。

⑤ 居住形態の分類 (2019年3月31日時点)



ほとんどの利用者が家族と同居していますが、一人暮らしやグループホームへ入居をしている人も全体の14%います。また生活保護世帯の利用者は7名おり、家庭基盤が弱かったり、児童養護施設を利用していたケースなどもあるため、就労支援だけでなく地域の関係機関と連携して生活支援も実施しています。

(2) 個別支援

① 2018年度の利用者への支援についての概要

➤ 就労移行支援事業

● 就労に向けた支援

就労に向けたプログラムは作業訓練、グループワークと講座、施設外実習を実施しました。また、利用者個々の状況に合わせて目標を個別支援計画書に落とし込み、就労に向けた支援を行いました。

● 職場開拓について

就労支援員を中心にハローワーク（川崎、川崎北、品川、大森）、就労援助センター等と連携を図り職場開拓を積極的に行いました。

● 就労後の定着支援

就労後1年以内での早期離職を防ぐために、就労支援員を中心に、就労者や企業の状況にあわせて、企業訪問、就労者との面談、家庭への連絡調整を行いました。また、必要に応じて相談支援センターや川崎市発達相談支援センター等の関係機関とも連携を図り、生活面や精神面でのフォローを行い就労継続ができるよう支援しました。その結果、平成30年度は就労後1年以内の離職者は0名でした。

● 健康面や精神面での支援

就寝時間や食事など健康に関する基本的な習慣についてグループワークや講座を実施しました。個別に課題のある利用者へは、本人の障害特性に合わせて体調や気持ちのチェックシートを作成し、日々の健康状態の把握や通院時の資料として活用しました。また、医療機関や川崎市発達相談支援センターなどの専門機関、相談支援センター等と連携を取り健康面や精神面での支援をしました。

➤ 就労継続支援事業B型

● 工賃向上への取り組み

工賃向上に向けて、目標工賃達成指導員を中心に新規作業の開拓と目標工賃額を意識した単価の契約を行いました。作業においては、障害特性や体力に合わせ個別対応や座り作業などの場所を設置しました。また、治具※1を作成し、細かい作業が苦手な方でも作業が行えるようにしました。その結果、仕上がりが一定に保たれ、品質が良いとの理由から継続的に取引している企業から評価を受け新規の作業や取引先を紹介してもらえました。

● 就労に向けた支援

就労継続支援事業B型を利用する利用者の中でも、働く力が上がり、就労を希望する利用者については、グループワークや企業見学会などの就労に向けたプログラムを行いました。

● 健康面や精神面での支援

体力低下や生活習慣病を抱える利用者へは、定期的に健康講座や栄養講座を実施し、健康への意識付けを行いました。また、必要に応じて医療機関や川崎市発達相談支援

センターなどの専門機関、相談支援センター等と連携を取り支援を行いました。

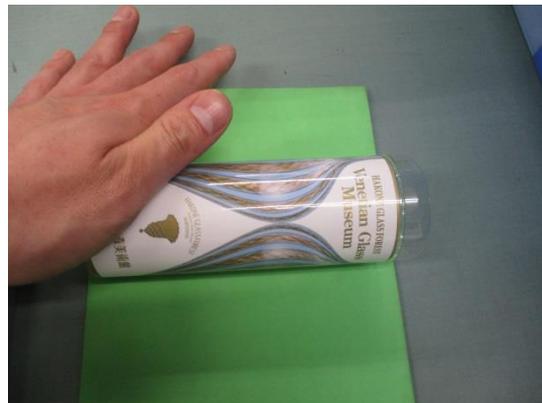
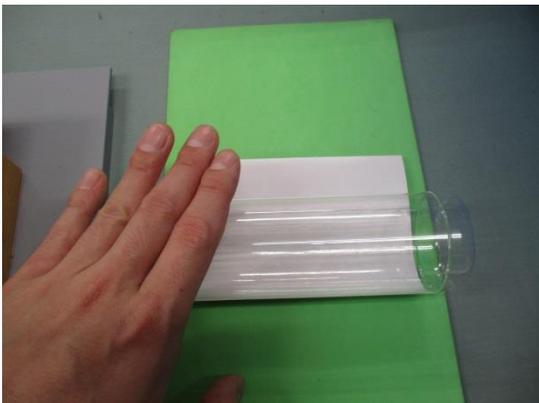
『円柱状のお菓子ケースにシールを貼る治具』



① 円柱資材を治具に固定します。
(赤枠内)



② シールをガイド（黄線）に沿わせ、
円柱資材に貼り付けます



③ 治具から取り出した円柱資材を転がす位置のズレ、皺もなくシールが貼れます。

※1 治具(ジグ)とは、作業の経験が少なく、細かい作業が苦手な方でも、複雑な加工が容易になり、一定基準の品質が保たれ、本人の負担を軽減する自助具の事です。

➤ 就労定着支援事業

● 事業開始にむけて

7月から事業を開始するにあたり、利用者・保護者への説明会、契約会、受給者証申請手続きの案内を行いました。

また、支援を円滑に行うために6ヶ月以内の就労者をアフターフォロー対象者、就労開始から6ヶ月～3年6ヶ月は就労定着支援事業の対象者、3年6ヶ月以降の就労者は施設独自の支援対象者と区別しました。詳しい内容は「(6) 報告 ①就労支援と就労定着支援について」で説明いたします。

② 個別支援計画書の作成の流れ

就労移行支援事業の利用者は3ヶ月に1回、就労継続支援事業B型の利用者は6ヶ月に1回を基本として個別支援計画書を作成しました。本人、家族と面談を実施し、今後の生活についての希望を聞き取り、家庭での様子や施設での様子について情報交換を行いました。また、必要に応じて、個別面談や個別支援計画書の見直しを実施しました。その際、担当ケースワーカーや相談支援センターなどの関係機関も同席してのカンファレンスを実施しました。

開催頻度	内容	具体的な内容
毎日	職員ミーティング	日々の利用者情報、作業遂行情報を確認し、全職員で情報の共有を図り、必要なサービスに向けての準備・検討を行います。
毎月	職員全体ミーティング	利用者一人ひとりの処遇、就労情報、個別対応などの情報共有と意見交換を行っています。
3ヶ月毎	モニタリング (工賃評価)	利用者一人ひとりの出勤率、作業態度、作業遂行能力、施設内での生活状況などを3ヶ月間毎にモニタリングし、併せて工賃額を決め、目標達成度を評価しています。 モニタリングにより、工賃が変更となった利用者に対して面接を行い、変更の理由を説明してモチベーションを高める取り組みを行っています。
3ヶ月毎	就労移行 個別支援計画書作成	本人、家族、支援者と上記の流れを振り返り、新たな個別支援計画書の作成を行います。
6ヶ月毎	継続B型 個別支援計画書作成	

③ 健康管理

➤ 利用者の健康管理について

月1回、嘱託医（和田内科医院）による問診、体重測定を行っています。また、年1回の健康診断（胸部X線、検尿、身体測定、視力、聴覚、問診、希望者のみ血液検査）を実施しました。施設内では、毎朝ラジオ体操と午後休憩後、リフレッシュ体操を実施しています。そのほか、朝礼、昼礼時に体調を確認し、体調のすぐれない利用者に対しては、検温、血圧測定、様子確認などの体調チェックを行いました。服薬管理が必要な利用者については、薬の飲み忘れがないよう管理し、必要に応じて通院同行や主治医との調整を図りました。プログラムとしては、屋外における運動プログラムを実施し体力向上を図りました。

➤ 健康管理の講座

就労移行支援事業、就労継続支援事業B型の利用者共に、体調管理（外部講師による「おなか元気教室」）や衛生管理、体力維持（運動プログラム）の講座を実施し、健康管理の大切さについて学びました。



『おなか元気教室』



『運動プログラム』

➤ 昼食について

わーくす大師は給食を提供する施設ではない為、食事の提供は行っていません。その代わりに希望者に対して、日替わり弁当か予約制のそば弁当の注文を行えるようにしています。日替わり弁当は2種類の弁当（A ランチ 380 円・B ランチ、そば弁当 370 円）から選べます。また、仕出し弁当の他、毎週火曜日と木曜日は「ほっとカフェテリア&パン工房」に出張販売を依頼し、昼食時に施設内でパンを購入出来るようにしています。パン販売時は、各施設の利用者が販売員になり、接客やお釣りの計算などの練習の場として提供しています。



仕出し弁当
上段 A ランチ・下段 B ランチ



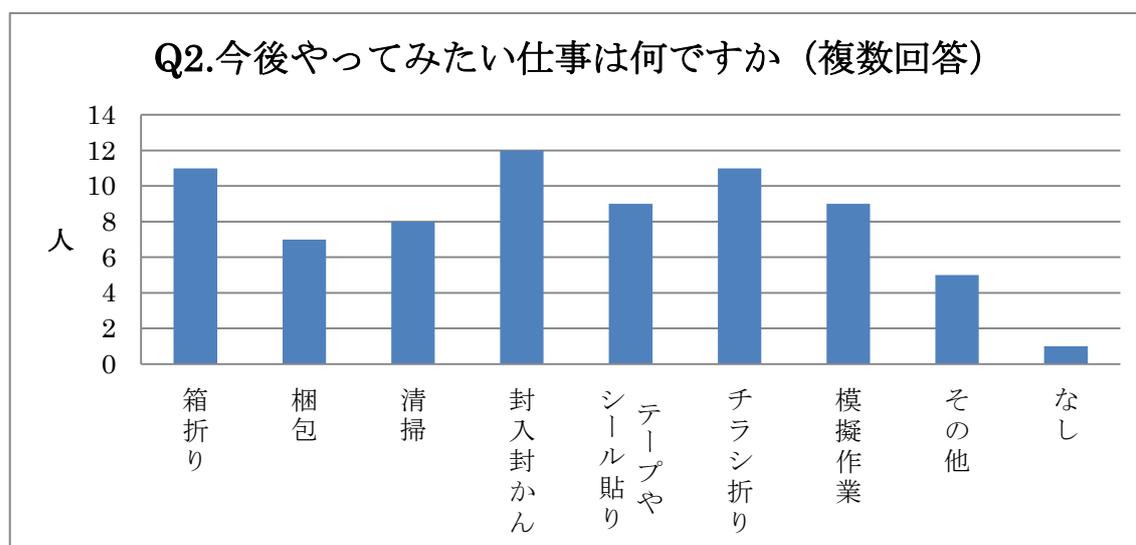
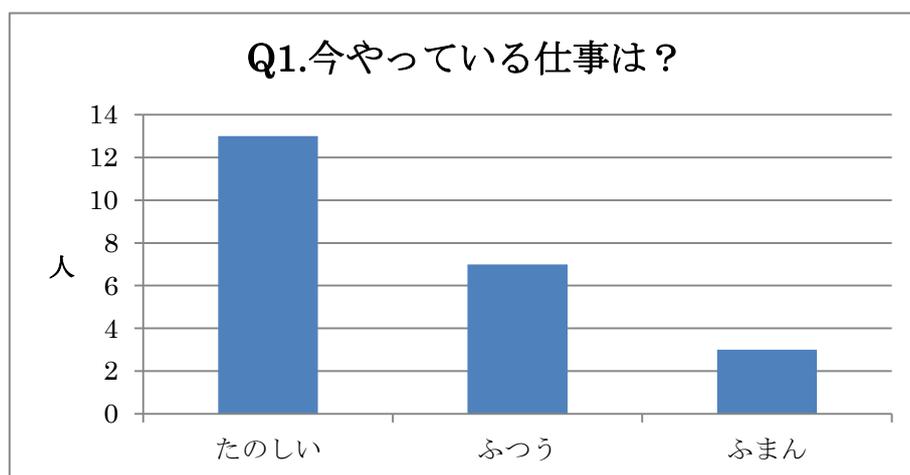
火曜日・木曜日のパン販売の様子

④利用者への意識調査

就労支援事業、就労継続支援 B 型事業の利用者に対し、作業、施設内プログラム、就労や今後についてのアンケートを実施しました。アンケートの項目と結果は以下の通りです。

【就労移行支援事業】(回答者 23 名)

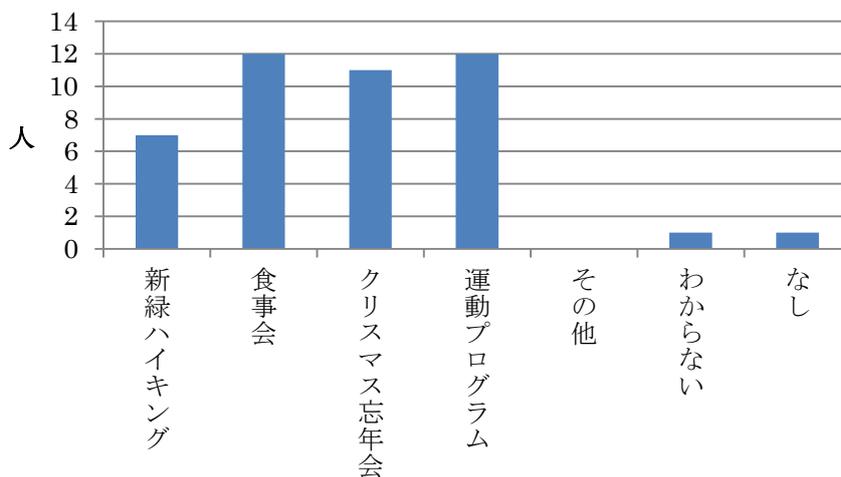
- Q1.今やっている仕事は？
 Q2.今後、やってみたい仕事は何ですか？
 Q3.グループワークではどんな事が身につきましたか？
 Q4.好きな行事はなんですか？
 Q5.実習に挑戦したいですか？
 Q6.困っていることはありますか？
 Q7.定期面談はどれくらいの頻度で行いたいですか？



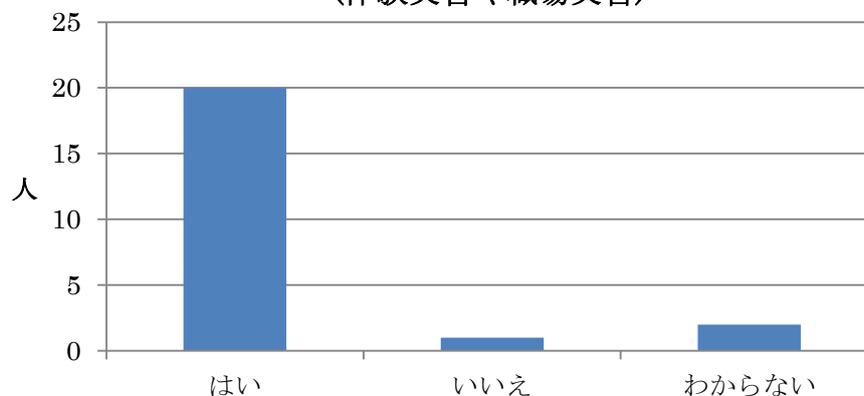
Q3. グループワークではどんな事が身につきましたか？（自由記述）

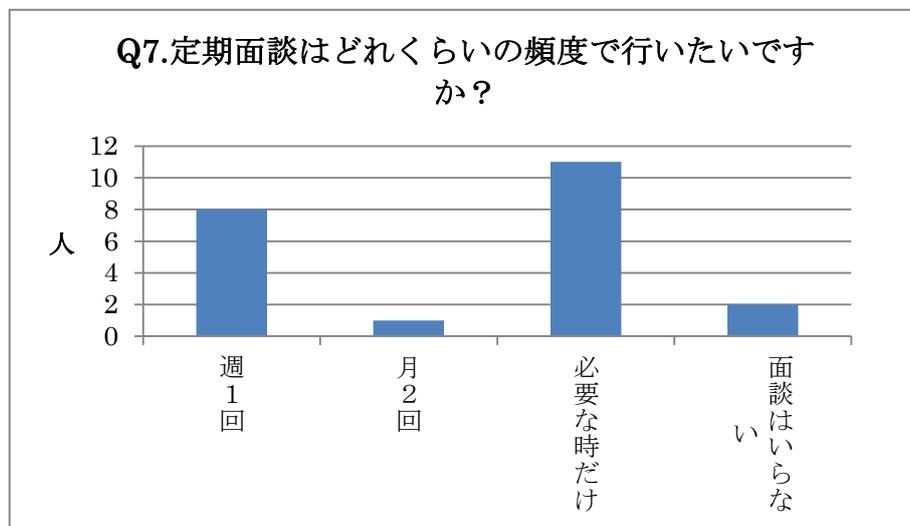
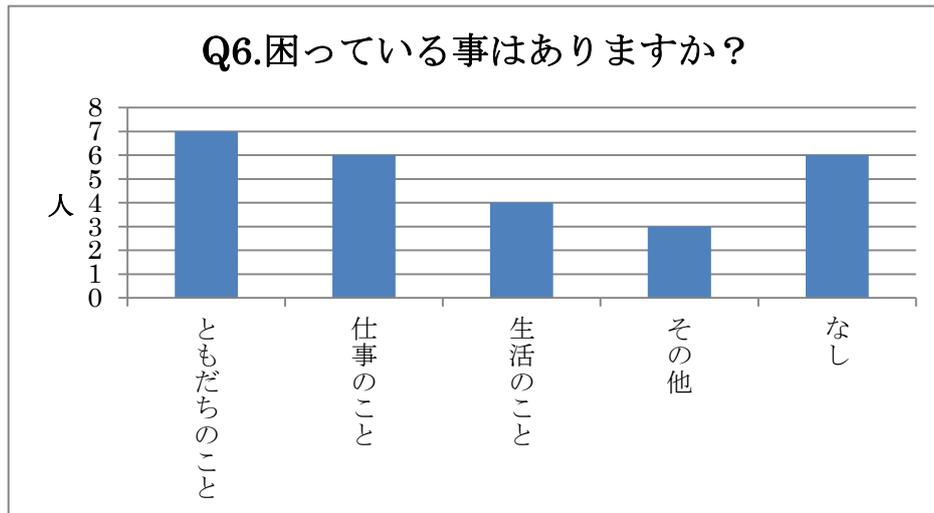
- ・ 社会・職場のマナー 5名
- ・ 身だしなみの整え方 4名
- ・ 面接の方法 3名
- ・ コミュニケーションの取り方 2名
- ・ 挨拶について 1名
- ・ 感染症予防の大切さ 1名
- ・ 長く仕事を続ける方法 1名

Q4.好きな行事は何ですか？（複数回答）



**Q5.実習に挑戦したいですか？
（体験実習や職場実習）**

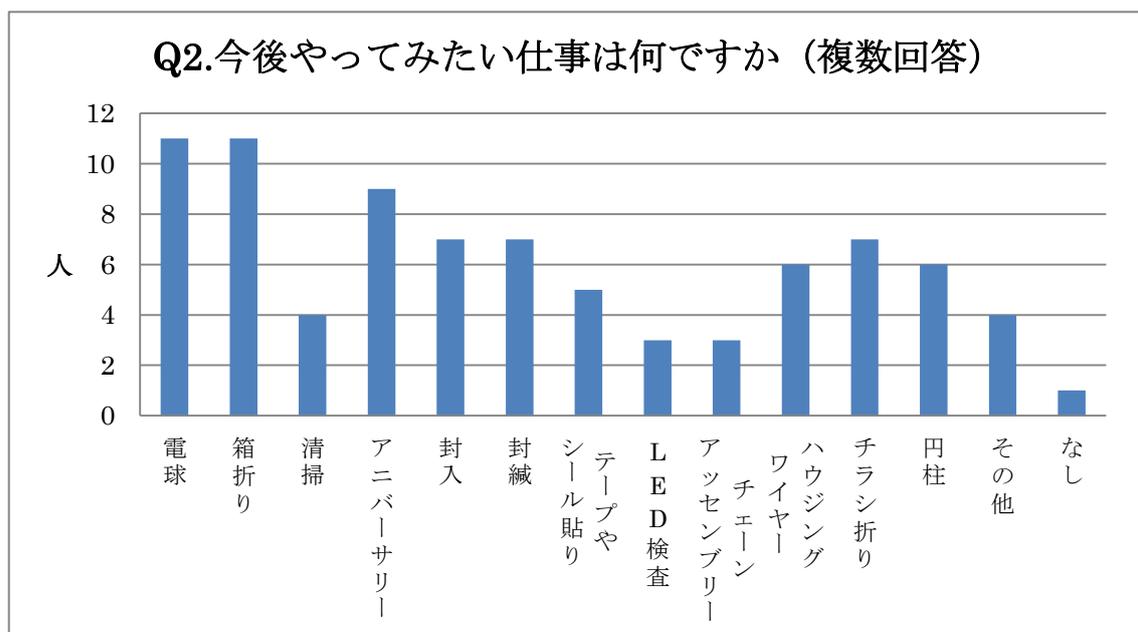
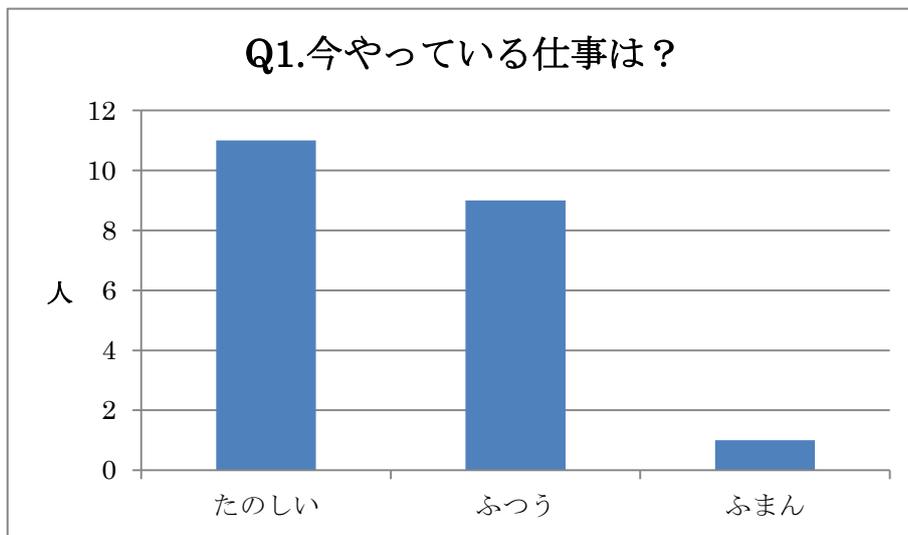




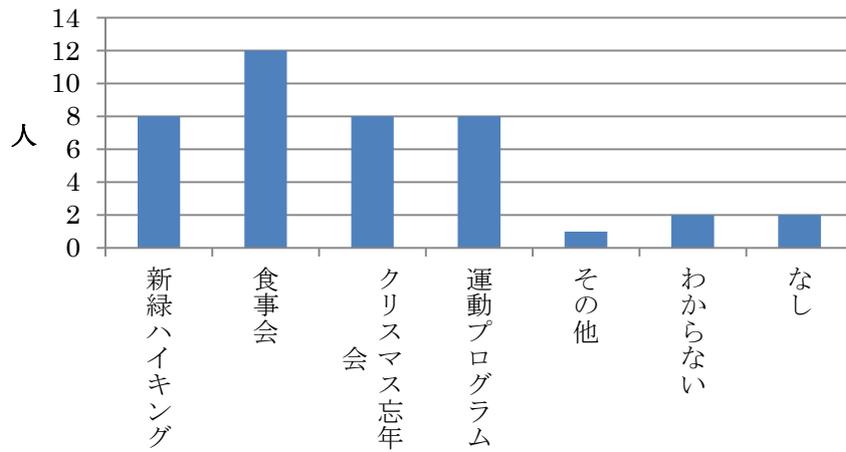
作業については、就労移行支援事業利用者が主に取り組む作業にまんべんなく回答があった他に、事務系での就労希望者向けに実施した模擬作業プログラムもやってみたいと答える人が多くいました。様々な作業に挑戦し、自分の適性を見極めたいという希望を持つ人が多いことがうかがえます。グループワークで身についたことでは生活面での講座よりも、ビジネスマナーをあげる人が多かったです。実習への参加希望者が圧倒的多数だったことから、就職に直結すると感じやすい講座は印象に残りやすいのではないかと考えられます。生活面の指導はグループワークだけではなく、日々の指導の中でも定着をはかる必要があるとわかりました。困っていることにはともだちのことを挙げる人が最も多く、スマホやSNSに関するトラブルも実際に増えています。そのような状況を反映してこまめな定期面談を希望する人も一定数いるのだと思われるため、個々の相談に対応していくためにも、職員の資質向上がより一層求められていると感じます。

【就労継続支援 B 型事業】(回答者 21 名)

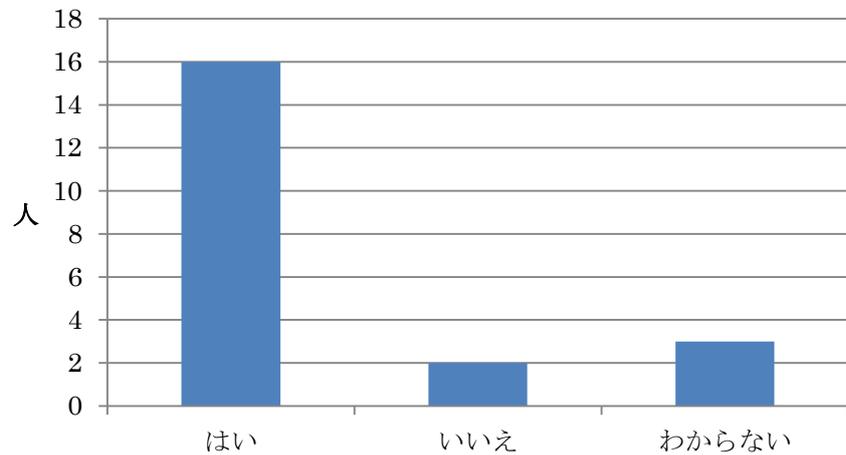
- Q1.今やっている仕事は？
 Q2.今後、施設内でやってみたい仕事は何ですか？
 Q3.好きな行事は何ですか？
 Q4.就職したいですか？
 Q5.これからもわーくす大師に通いたいですか？
 Q6.困っていることはありますか？
 Q7.将来どのように暮らしたいですか？



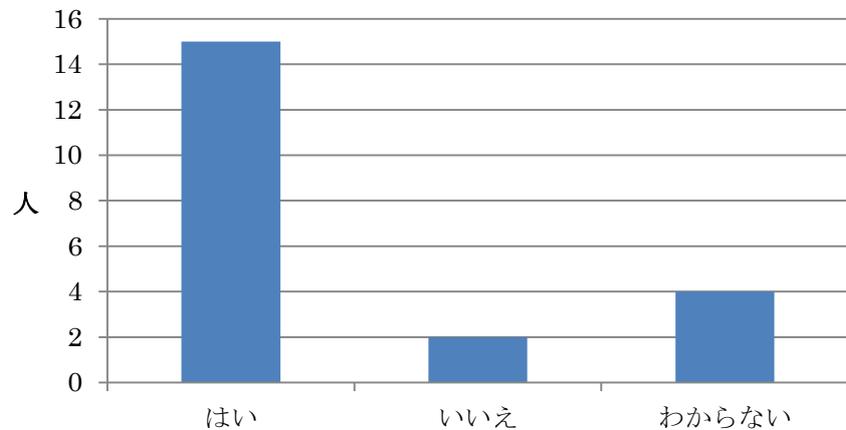
Q3.好きな行事は何ですか？（複数回答）

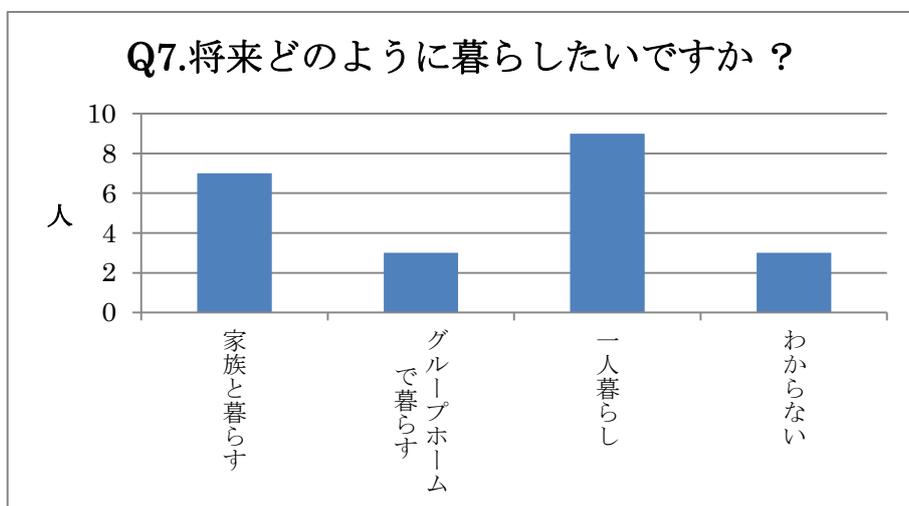
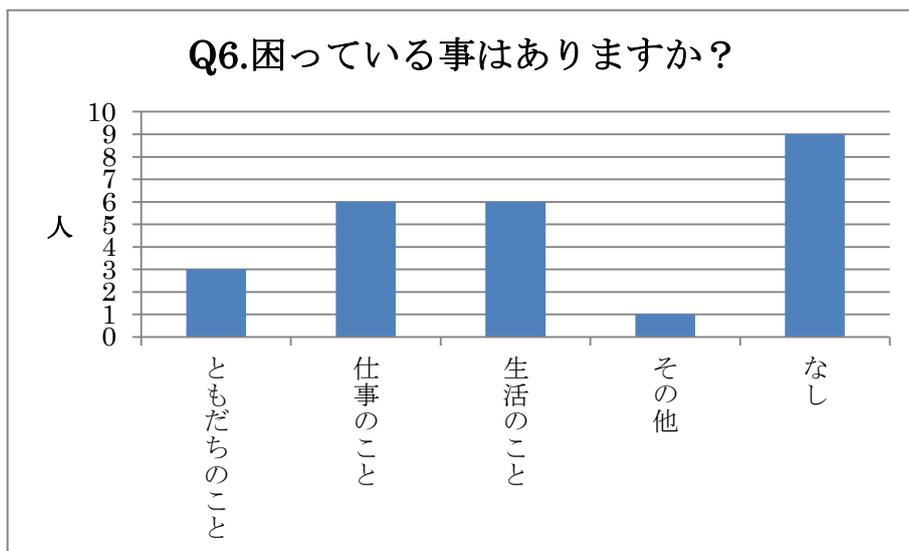


Q4.就職したいですか？



Q5.これからもわーくす大師に通いたいですか？

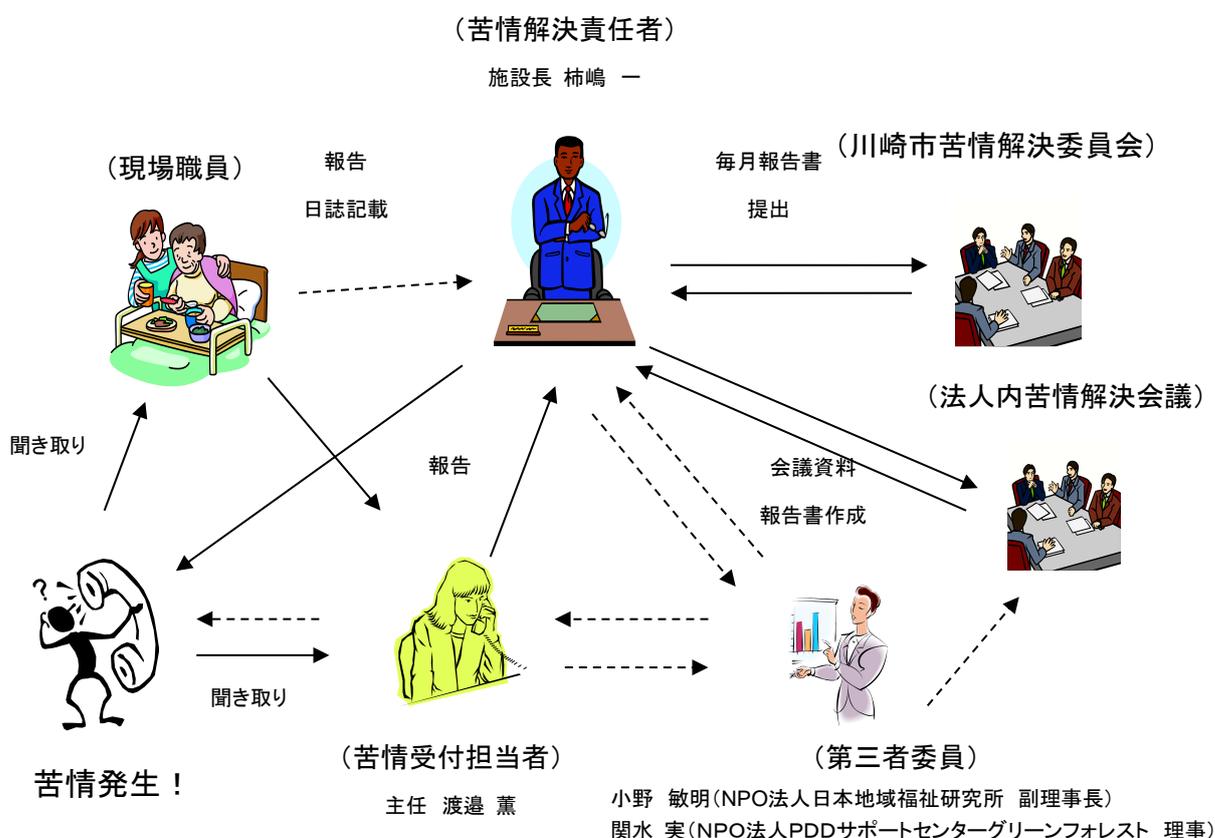




作業に関する傾向としては、作業種や単価の見直しにともないこれまでよりも作業の種類が増えましたが、以前から行っている電球や箱折りをやりたいと回答する利用者が多く、馴染みのある作業の方が取り組みやすい傾向がうかがえます。行事については、毎年恒例の新緑ハイキングや食事会、クリスマス忘年会といった行事が好評であるとともに、2018年度に初めて実施した体育館での運動プログラムも好きだと答える人が多くいました。就職に関しては「就職したい」と答える利用者が多かったものの、一方で「これからもわーくす大師に通いたい」と答える利用者も非常に多く、進路に関しては一人ひとり個別に意向を聞き取ることが重要だと考えます。困っている事については、「なし」と答える人が多くいました。しかし、実際の相談内容では、高齢化する家族の悩みから、利用者間トラブル、一人暮らしをする上での悩みなど多様化している傾向があります。作業、行事、相談いずれにおいても、今後も引き続き利用者個々の個別性に配慮した支援を行っていく必要があると思われれます。

⑤ 苦情解決のシステム

川崎市わーくす大師の苦情解決の概念図とその具体例は以下の通りです。



川崎市わーくす大師の苦情解決は、苦情解決責任者、苦情受付担当者を設置し、川崎市障害者関係施設事業協会の苦情解決委員会に第三者委員を委託しています。毎月、施設内で起きた苦情を第三者委員に書面にて報告しています。また、法人独自でも、第三者委員（有識者2名）を設置し、年1回、苦情解決報告会を開催しています。

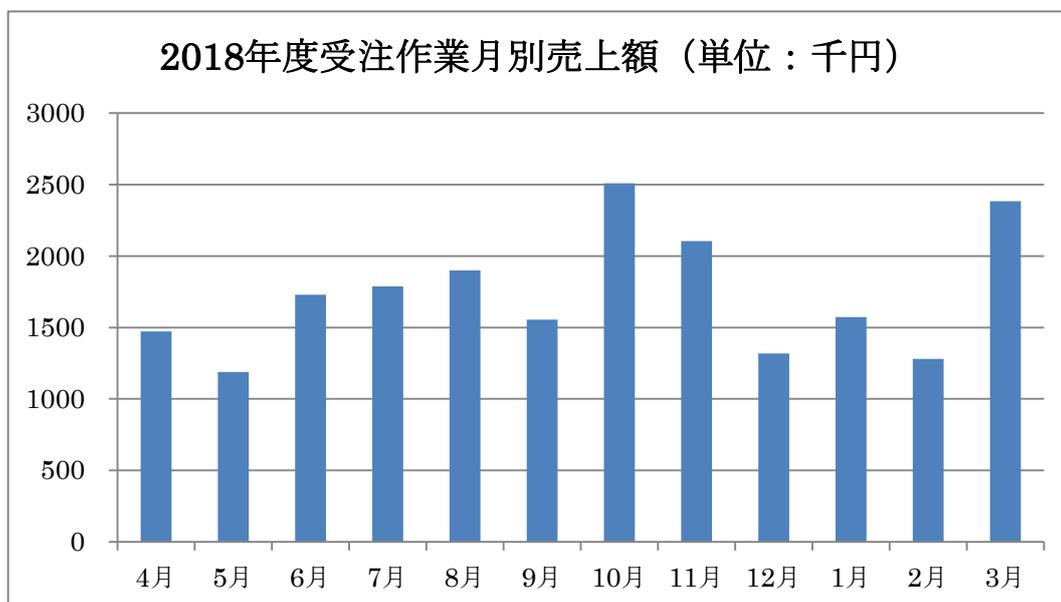
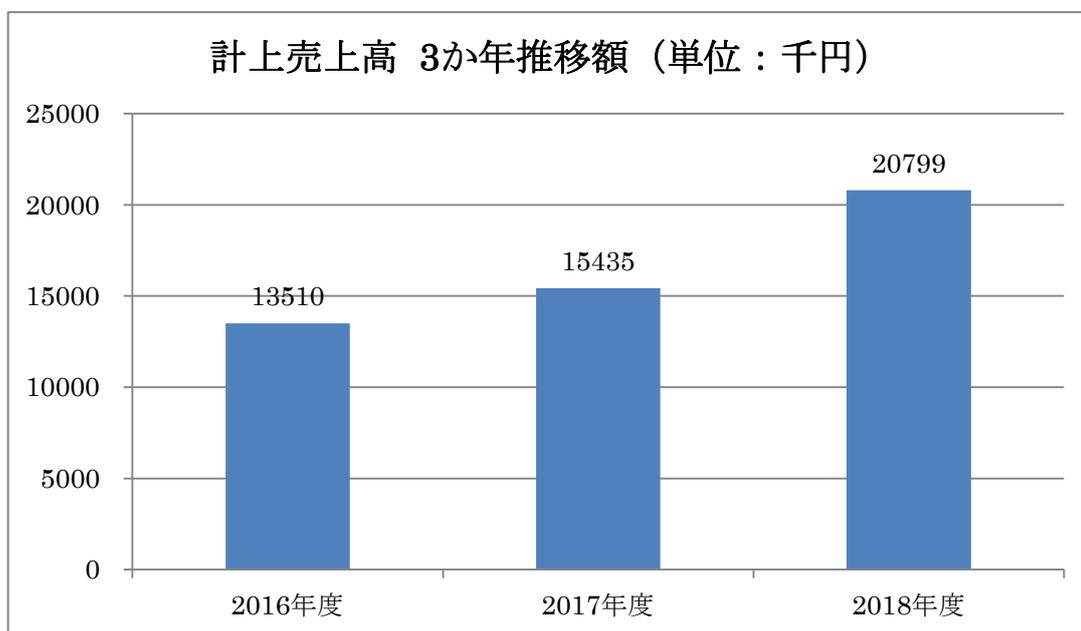
苦情に関しては、利用者ならびに家族からの訴えを、日々の記録に残しています。苦情の内容については、利用者、家族から、依頼、要望、相談なども取り上げ、些細な事から苦情を見つけられるように記録に残し対策などについて職員間で議論しています。その結果、2018年度は、年間30件の苦情を受け付けました。苦情に対してはその都度個別に面談などをもち、早い段階で解決できるように努めました。苦情内容の大半は、施設内等での利用者間トラブルや周囲の利用者の独り言が気になる等軽微な苦情でしたが、不適切な職員対応による苦情が2件ありました。その際は職員会議にて対応策を話し合うとともに、利用者処遇に関する内部研修を行い、改善に努めました。

(3) 生産受注活動と工賃

生産受注活動は、作業を通じて働く体力をつけること、報連相など仕事のルールや集団生活のルールを身につけること、具体的な仕事へのイメージをつけることを目的としています。その為、立ち作業を基本とし、シール貼り、紙器組み立て、部品組み立て、丁合い、封入、封緘、清掃など、多種の受注科目を行い、OJTを基本とした指導を実施しました。

① 売上状況

2018年度の売上高は、前年比134.8%と増加しました。主な要因としては、継続的に受注単価を改定し、最低賃金の1/3の金額を意識した単価に設定できたことが考えられます。引き続き、新規取引先においても適正な単価での取引を積極的に行います。



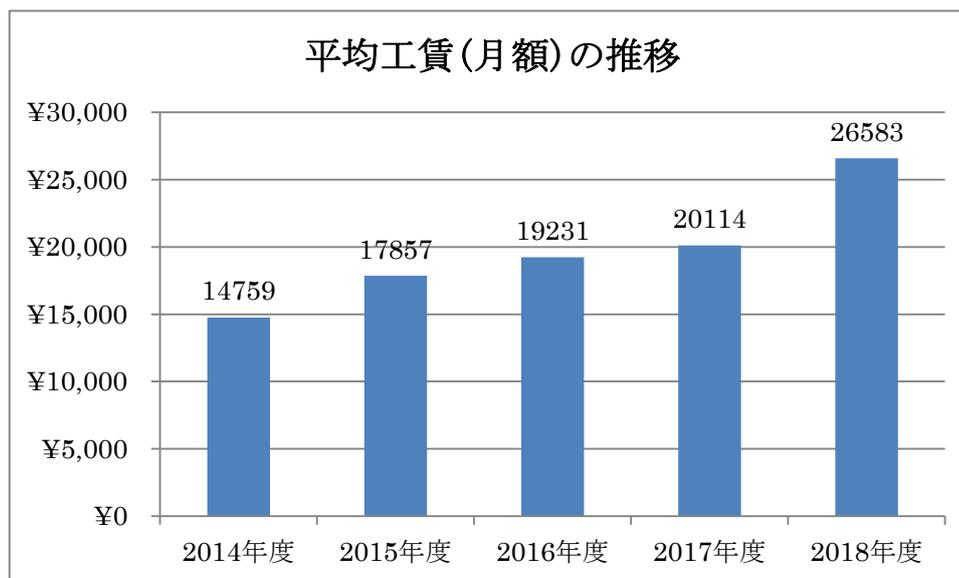
② 月別工賃（就労継続支援事業B型）

川崎市わーくす大師の工賃については、以下の通りです。

4月	5月	6月	7月	8月	9月
16,406	18,806	20,442	29,726	48,580	24,664
10月	11月	12月	1月	2月	3月
18,948	17,968	38,781	15,743	16,566	55,882

※授産作業の売り上げが好調だったため、7月～9月は時給を100円ずつあげました。

※8月、12月、3月は賞与を含みます。



③ 就労継続支援事業B型の利用者の工賃向上に向けて

障害者総合支援法において、就労継続支援事業B型は利用者の目標工賃として、地域の最低賃金の1/3を目指しています。現在、神奈川県は最低賃金は時給983円であるため、その1/3は時給328円となります。わーくす大師における2018年度の就労継続支援事業B型の平均工賃は、月額で26,583円（時給換算で268円）でした。目標にまだ及ばないものの、前年度における実績は20,114円でしたので、前年比132.2%と増加しました。また、工賃支給総額は、7,788,990円でした。時給アップの理由としては、作業環境の改善、治工具の開発により全体の生産性が向上したこと、また、最賃の1/3を意識した単価で取引を行い、高単価の作業種が増加したことが考えられます。



作業室の様子

(4) 就労支援

① 就労支援について

川崎市わーくす大師の就労支援の流れは以下の通りです。

職場開拓	面接	実習	アフターフォロー	就労定着支援事業	定着支援
		1~2週間程度	就労後6ヶ月まで	就労後6ヶ月~ 3年6ヶ月	就労後3年6ヶ月 以降
<ul style="list-style-type: none"> 企業からの相談やハローワークでの求人検索 雇用条件や職場環境の確認、調整 求人に応募する利用者の選定 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者に求人について打診 履歴書等の必要書類の作成 ハローワーク同行(求職登録等) 面接練習 職場見学、面接 	<ul style="list-style-type: none"> 企業との連絡調整 実習依頼書作成、企業に対して障害特性への配慮などの情報提供 実習開始(初日対応、巡回) 反省会への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 入社書類の確認 会社訪問もしくは本人との面談(月1回) 契約更新時の対応 同窓会・ほっとスポット KAWASAKI(たまり場企画)の開催 トラブル時や緊急時の対応 生活支援(関係機関や医療機関との調整) 離職時の支援 	<ul style="list-style-type: none"> 会社訪問もしくは本人との面談(月1回) 契約更新時の対応 同窓会・ほっとスポット KAWASAKI(たまり場企画)の開催 トラブル時や緊急時の対応 生活支援(関係機関や医療機関との調整) 離職時の支援 	<ul style="list-style-type: none"> 会社訪問 本人との面談 契約更新時の対応 同窓会・ほっとスポット KAWASAKI(たまり場企画)の開催 トラブル時や緊急時の対応 生活支援(関係機関や医療機関との調整) 離職時の支援

川崎市わーくす大師では本人の特性と職場環境のマッチングを重視した就労支援を行っています。具体的には就労支援員が職場環境や指導社員との相性など、求人票では分からない情報を、事前の会社訪問や企業担当者との話を通じて情報収集した上で、個々の利用者に合う企業を紹介します。

② 職場開拓と企業への働きかけ

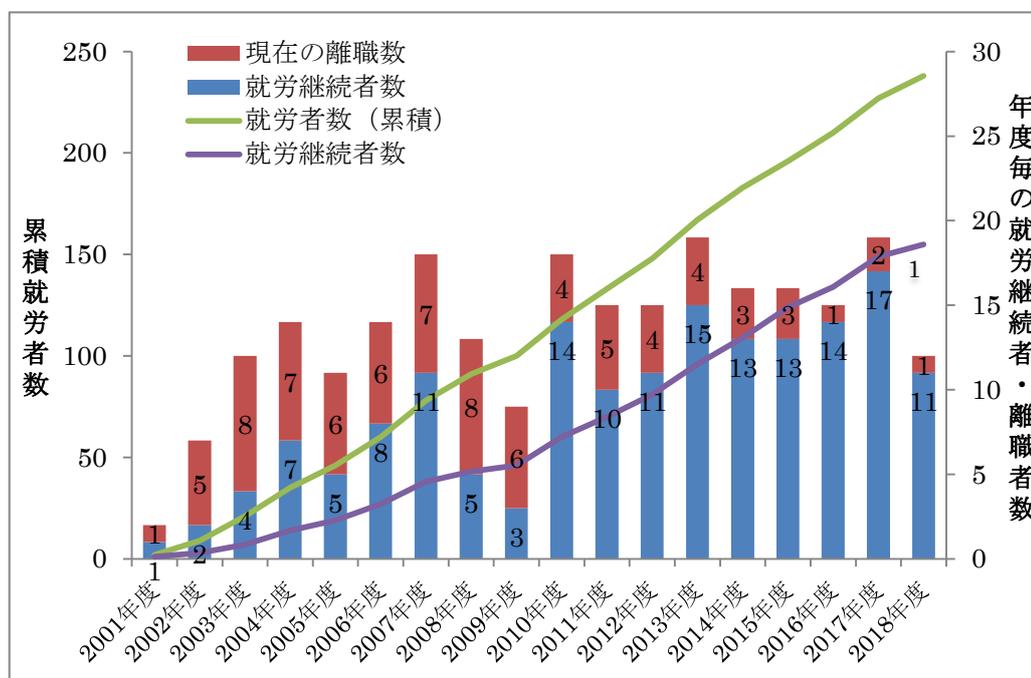
職場開拓としては、川崎市内外の就労援助センターやハローワーク等と連携をして、利用者個々の特性に合わせた職場開拓を行いました。また、企業に対してはハローワーク主催の事業所説明会への参加や、見学受け入れ、人事担当・指導職員の研修受け入れを通して社内での仕事の切り出しや雇用管理について情報提供を行いました。

	日時	内容
川崎市教育委員会 人事担当者研修	6月25日～ 6月29日	1週間研修として来所してもらい、施設の訓練プログラムの体験や様々なタイプの利用者との面談を通して、雇用管理や関わり方のポイント、支援体制への理解を深めてもらった。
ハローワーク主催 事業所説明会	1月25日	雇用率を満たしていない企業向けに就労支援機関がどのような支援ができるかの説明・案内を行った。

③ 就労者の輩出と離職者の推移

2018年度は延べ40名の利用者が就労に向けて施設外実習を経験しました。その結果、就労移行支援事業利用者10名と就労継続支援事業B型利用者1名の合計11名の就労者を輩出しました。また離職者は1名（就労後1年未満）いました。

2018年3月31日現在、155名が就労中です。2001年からの離職者83名の内、わーくす大師の再利用者が33名で内18名の方が再就職しました。また、25名の方については相談支援センターや保健福祉センターなどと連携を図り、他の福祉機関（就労援助センター、就労継続支援事業A型、就労継続支援事業B型など）を紹介しました。就労へのステップアップの場としてだけでなく、離職後の再訓練や一時相談の場としての役割も担っています。



<年度別就労者数>

年度	就労者数 (延べ 238 名)	就労率 (就労者数/50) ×100 [※2]		現在就労中 (155 名)
		就労移行支援事業 (就労者数/30) ×100	就労継続支援事業 B 型 (就労者数/20) ×100	
2001 年 (平成 13 年)	2 名	4%		0 名
2002 年 (平成 14 年)	7 名	14%		2 名
2003 年 (平成 15 年)	12 名	24%		4 名
2004 年 (平成 16 年)	14 名	28%		6 名
2005 年 (平成 17 年)	11 名	22%		5 名
2006 年 (平成 18 年)	14 名	26%	0%	8 名
2007 年 (平成 19 年)	18 名	53%	10%	11 名
2008 年 (平成 20 年)	13 名	40%	5%	5 名
2009 年 (平成 21 年)	9 名	23%	10%	3 名
2010 年 (平成 22 年)	18 名	53%	10%	13 名
2011 年 (平成 23 年)	15 名	46%	5%	10 名
2012 年 (平成 24 年)	15 名	43%	10%	10 名
2013 年 (平成 25 年)	19 名	60%	5%	14 名
2014 年 (平成 26 年)	16 名	50%	5%	12 名
2015 年 (平成 27 年)	13 名	46%	5%	12 名
2016 年 (平成 28 年)	14 名	40%	10%	13 名
2017 年 (平成 29 年)	17 名	50%	10%	16 名
2018 年 (平成 30 年)	11 名	33%	5%	11 名
年平均	13.4 名			

※1. 2001 年～2005 年までは就労率の分母は 50 名となります。

※2. 2006 年以降は、就労率の分母は就労移行支援事業 (30 名) と就労継続支援事業 B 型 (20 名) となります。

<就労者の状況>

会社名	職種	就職者	離職者	再利用者
アネスト岩田(株)	製造・加工	1	1	0 (1)
(株)あきんどスシロー	食品加工	1	1	0
井筒まい泉(株)	食品加工・梱包	4	1	0
イリソ電子工業(株)	清掃	2	0	0
ウチトミ工業(株)	産業廃棄物処理	1	1	0
(株)ウェルハーツ小田急	清掃	5	1	1 (1)
浦島サービス(株)	物流	5	1	0
(有)AGC サンスマイル	清掃	13	7	4 (1)
エームサービス(株)	洗浄	11	5	2 (1)
エヌ・エル・オー(株)	軽作業、サポートスタッフ	13	5	3 (1)
オークフレンドリーサービス(株)	清掃	1	1	1 (1)
オーケー(株)	バックヤード	1	1	1
(株)小田急ビルサービス	清掃	2	0	0
(株)小田急百貨店	軽作業	1	0	0
大井電気(株)	事務補助	1	0	0
小倉ホールディングス(株)	物流	2	0	0
川崎市教育委員会	清掃	2	0	0
川崎市役所	事務補助	1	1	1
かんぽシステムソリューションズ(株)	事務補助	1	0	0
キャプラン(株)	事務補助	4	1	1 (1)
(株)崎陽軒	食品加工、洗浄	11	2	1 (1)
GAP	バックヤード	1	0	0
(株)京急ウイズ	清掃	2	1	1
(株)京王シンシアスタッフ	清掃	9	2	0
(一財)けいゆう病院	清掃	2	0	0
(株)ココット	事務補助	3	1	0
(株)ザラ・ジャパン	バックヤード	2	1	0
(株)サンジェルマン	食品加工、清掃、洗浄	5	1	0
JFE アップル東日本(株)	清掃、事務補助	4	4	1 (1)
(株)ジャパウイン	介護	1	0	0
(医)翔友会	清掃、事務補助	7	1	0
昭和電工(株)	事務補助	1	0	0
住友金属鉱山(株)	事務補助	1	1	0

すみでんフレンド(株)	清掃	1	0	0
聖マリアンナ医科大学病院	ベットメイキング、清掃	4	4	2 (2)
ソラン・ピュア(株)	清掃	1	0	0
第一生命チャレンジド(株)	販売補助、クリーニング、 清掃、事務補助	4	0	0
(学)鶴見大学	図書館補助、清掃	6	1	1
(株)ティーエルエコロジコム	仕分け、清掃	1	0	0
(株)電通そらり	清掃	2	2	2 (1)
(社福)電機神奈川福祉センター	事務補助	1	1	0
東芝ウィズ(株)	印刷	1	0	0
トオカツフーズ(株)	調理補助	1	1	1 (1)
(株)東急ウィル	清掃、クリーニング	6	2	1
東京商工会議所	事務補助	2	0	0
(社福)中川徳生会	清掃	1	1	0
(株)ニコンつばさ工房	製造	1	1	1
(株)ニチレイアウラ	清掃	2	0	0
(株)西友フーズ	洗浄	1	1	0
日本郵政公社	清掃	3	1	0
日産プリンス神奈川	清掃	1	1	0
日総びゅあ(株)	事務補助、軽作業	2	1	0
ニット青木(株)	軽作業	1	1	1 (1)
葉隠勇進(株)	洗浄、食堂補助	3	2	0
(株)バンダイナムコウィル	清掃	3	2	0
(株)ぱどシップ	メール郵便	1	0	0
バナナリパブリック	バックヤード	1	0	0
(株)バイク王&カンパニー	バイク洗浄	1	1	0
(株)日立ゆうあんどあい	清掃、メール、喫茶補助	6	0	0
ビーアシスト(株)	バックヤード	1	0	0
ファイザー製薬(株)	軽作業	1	0	0
富士通ハーモニー(株)	軽作業	10	0	0
ふれあいショップ	喫茶補助	11	9	3 (2)
(株)ファーストリテイリング	バックヤード	4	3	1
(株)ファンケルスマイル	農業	1	0	0
(株)富士通ゼネラルハートウエア	清掃, ピッキング	6	2	0
(株)ベネッセスタイルケア	清掃	2	1	0
丸紅リアルエステートマネジ メント(株)	会館管理	1	1	0
(社福)馬島福祉会	清掃	1	0	0

三菱ふそうトラック・バス(株)	清掃	3	2	1
ヤマト運輸(株)	物流	1	1	0
薬樹ウィル(株)	クリーニング	1	0	0
(社福)横浜社会福祉協会	清掃	1	1	1 (1)
ヨドバシカメラ	物流	3	0	0
ライフコミュニケーション	事務補助	2	1	1
(株)ライベックス・トーヨー	食堂補助	1	0	0
リゾートトラスト(株)	事務補助、清掃	4	0	0
宮川病院	清掃・リネン	1	1	1
日本ブチル(株)	食堂補助	1	0	0
ヤマトロジスティックス(株)	物流	1	0	0
(株)東日本環境アクセス	清掃	1	0	0
(株)大岩マシナリー	清掃・事務補助	1	0	0
羽田タートルサービス(株)	物流倉庫業務	1	0	0
ノジマ電機	バックヤード	1	0	0
NEC フレンドリースタフ	清掃	1	0	0
川崎市教育委員会	事務補助	1	0	0
大倉山記念病院	リネン	1	0	0
三井不動産	事務補助	1	0	0

※1. ()は再利用をして就労した人の数



<就労者の職種について>

☆特例子会社	63	名
清掃	33	名
軽作業	16	名
事務補助	4	名
クリーニング	3	名
メール	2	名
印刷	1	名
販売補助	1	名
喫茶補助	1	名
バックヤード	1	名
農業	1	名
☆一般企業	92	名
清掃	27	名
事務補助	17	名
食品加工	12	名
洗淨	5	名
物流	11	名
バックヤード	5	名
食堂補助	5	名
軽作業	4	名
図書館事務補助	1	名
介護	1	名
仕分け、清掃	1	名
清掃、事務補助	1	名
食品加工（洗淨）	1	名
リネン	1	名
合計	155	名※2

※1 平成31年3月31日現在の就労者数

※2 福祉的就労者2名除く

④ 施設外実習について

施設外実習は、実際の職場での体験を通じ、仕事への自信を深めることを目的としています。2018年度は、企業実習に延べ29名、わっくんひろば清掃に延べ11名が参加しました。2018年度の就労者のうち8名が企業実習を経て就労に繋がりました。また、企業実習の際に、厚生労働省が定めている委託訓練制度を利用した方は4名、3ヶ月の試用期間のトライアル雇用制度を実施した方は2名でした。

<2018年度 企業実習の一覧>

企業名	業務内容	実習者数	委託訓練	トライアル雇用	就労者
AGC サンスマイル	清掃	1	1	0	1
NEC フレンドリースタフ	清掃	2	0	1	1
NLO さいわいファクトリー	検品・梱包	4	0	0	1
旭屋ミートセンター	肉加工	1	0	0	0
神奈川県庁	事務補助	5	0		
教育センター	事務補助	2	0		
翔友会品川	清掃	2	0	0	1
鶴見大学	清掃	1	0	0	1
東急ウィル	清掃	1	1	0	0
ニチレイアウラ	清掃	1	0	1	1
日総びゅあ	事務補助	2	2	0	0
パソナハートフル	事務補助	1	0		
羽田タートルサービス	物流倉庫業務	1	0	0	1
日立ゆうあんどあい	事務補助	1	0		
三井不動産	事務補助	1	0	0	1
富士通ハーモニー	軽作業	3	0		
わっくんひろば清掃	清掃	11	0		

(5) その他

① 安全管理について

➤ 職場内での事故防止に向けた取り組み

毎日のミーティングでヒヤリハットの報告を行い、その都度、状況の確認と対応・改善に努めました。法人として、川崎地区に安全衛生委員会を設置し月1回、ヒヤリハットの報告と確認を行いました。

安全確認事項を職場内に掲示・発信と月1回施設内の安全衛生会を開き、全職員への指導、確認を徹底しました。更に理事長による職場内の見回り巡回を定期的に行い、安全衛生の徹底と事故防止に努めました。

また、わーくす大師内にて安全衛生推進会を設けました。知識と経験を取り入れるために、企業を退職した非常勤職員もメンバーに加えました。今後も更なる安全衛生活動に取り組めます。

2018年度 安全衛生活動計画

	電機神奈川福祉センター 月次推進事項	川崎地区月次推進事項	わーくす大師計画
4月	<ul style="list-style-type: none"> * 春の全国交通安全運動 * 安全作業標準の見直しと禁止・遵守事項の徹底 * 法定資格者調査 * 防災組織の改変、緊急連絡網の見直し * 声掛け、挨拶運動 * 安全教育（安全衛生委員・新人職員） 	<ul style="list-style-type: none"> * 春の全国交通安全運動 * 安全作業標準の見直しと禁止・遵守事項の徹底 * 法定資格者調査 * 防災組織の改変、緊急連絡網の見直し * 声掛け、挨拶運動 * 安全教育（安全衛生委員・新人職員） 	<ul style="list-style-type: none"> * 災害時における施設対応の見直し
5月	<ul style="list-style-type: none"> * 危険予知（KY）教育、AED講習 * 衛生設備の点検 * 健康づくりの推進（体操励行） * 個人情報取り扱い対策・見直し * 安全衛生委員相互巡視 	<ul style="list-style-type: none"> * 危険予知（KY）教育、AED講習 * 衛生設備の点検 * 健康づくりの推進（体操励行） * 個人情報取り扱い対策・見直し、安全衛生委員相互巡視 * メンタルヘルス（声掛け励行） 	<ul style="list-style-type: none"> * KYT教育の実施 * メンタルヘルス（声掛け励行）

6月	<ul style="list-style-type: none"> * 全国安全週間準備月間（理事長安全巡視） * 台風・ゲリラ豪雨対策 * 安全設備機能点検 * 車輛点検 * 避難訓練 * 食中毒・熱中症対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 全国安全週間準備月間（理事長安全巡視） * 台風・ゲリラ豪雨対策 * 安全設備機能点検 * 車輛点検 * 避難訓練 * 食中毒・熱中症対策 * メンタルヘルス（声掛け励行） * 水害対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 避難訓練の実施 * 水害対策
7月	<ul style="list-style-type: none"> * 全国安全週間 * 2S（整理・整頓）の徹底 * 夏の健康づくり運動 * 食中毒・熱中症対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 全国安全週間 * 2S（整理・整頓）の徹底 * 夏の健康づくり運動 * 食中毒・熱中症対策 * メンタルヘルス（声掛け励行） * 水害対策 	<ul style="list-style-type: none"> * わーくす大師安全週間の実施
8月	<ul style="list-style-type: none"> * 食品衛生月間 * 電気災害の防止 * 食中毒・熱中症対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 食品衛生月間 * 電気災害の防止 * 食中毒・熱中症対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 熱中症対策
9月	<ul style="list-style-type: none"> * 全国労働衛生週間準備月間 * 健康増進普及月間 * 地震対策の見直し * 緊急連絡網の見直し * 危険予知（KY）教育 	<ul style="list-style-type: none"> * 全国労働衛生週間準備月間 * 健康増進普及月間 * 地震対策の見直し * 緊急連絡網の見直し * 危険予知（KY）教育 * メンタルヘルス（声掛け励行） * 水害対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 避難訓練の実施 * 台風・ゲリラ豪雨対策
10月	<ul style="list-style-type: none"> * 全国労働衛生週間（理事長衛生巡視） * 秋の全国交通安全運動 * 腰痛予防対策運動 * 利用者使用備品点検（車いす、パワリハ、保護具等） * ヒヤリハット上半期のまとめ、対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 全国労働衛生週間（理事長衛生巡視） * 秋の全国交通安全運動 * 腰痛予防対策運動 * 利用者使用備品点検（車いす、パワリハ、保護具等） * ヒヤリハット上半期のまとめ、対策 	<ul style="list-style-type: none"> * わーくす大師労働衛生週間の実施

11月	<ul style="list-style-type: none"> * 秋季全国火災予防運動（4者合同防災訓練、避難訓練） * 消火器・常備灯の点検 * 定期健康診断 * 車輻点検 * 冬の健康づくり運動 * 個人情報の取り扱い対策・見直し 	<ul style="list-style-type: none"> * 秋季全国火災予防運動（5者合同防災訓練、避難訓練） * 消火器・常備灯の点検 * 定期健康診断 * 車輻点検 * 冬の健康づくり運動 * 個人情報の取り扱い対策・見直し 	感染症対策
12月	<ul style="list-style-type: none"> * 年末無災害運動 * 安全衛生委員相互巡視 * 職場一斉清掃 * 感染症対策（インフルエンザ・流行性胃腸炎） * 車両点検（必要に応じてタイヤ交換） 	<ul style="list-style-type: none"> * 年末無災害運動 * 安全衛生委員相互巡視 * 職場一斉清掃 * 感染症対策（インフルエンザ・流行性胃腸炎） * 車両点検（必要に応じてタイヤ交換） 	職場一斉清掃 避難経路の確認
1月	<ul style="list-style-type: none"> * 年始無災害運動 * 危険予知（KY）教育 * 転倒防止対策 * 感染症対策（インフルエンザ・流行性胃腸炎） 	<ul style="list-style-type: none"> * 年始無災害運動 * 危険予知（KY）教育 * 転倒防止対策 * 感染症対策（インフルエンザ・流行性胃腸炎） 	転倒防止対策
2月	<ul style="list-style-type: none"> * 情報セキュリティ月間 * 2S（整理・整頓）の徹底 * 通勤災害対策 	<ul style="list-style-type: none"> * 情報セキュリティ月間 * 2S（整理・整頓）の徹底 * 通勤災害対策 	個人情報の取り扱い見直し
3月	<ul style="list-style-type: none"> * 表示・標識類の点検と見える化推進 * 津波等、防災対策の見直し * 車輻点検 * ヒヤリハット年度まとめ 	<ul style="list-style-type: none"> * 表示・標識類の点検と見える化推進 * 津波等、防災対策の見直し * 車輻点検 * ヒヤリハット年度まとめ 	避難訓練の実施

➤ 安全・安心への取り組み及び発生した事故対応

利用者へは、グループワークを通じて危険予知訓練を行い、通勤途上や作業中の事故への意識付けをはかりました。また、年3回防災訓練を実施し、避難経路や点呼の取り方、通報訓練、消火器の使い方について確認を行いました。また、初めての取り組みとして、第2回訓練においては近年増加する大規模水害に備え、屋上への避難と、近隣の津波避難施設の確認を行いました。

消防防災訓練について

	参加者	内容
第1回 6月29日	利用者61名 職員22名	火災避難訓練を実施後、水消火器を使用した消火訓練を実施した。
第2回 9月13日	利用者50名 職員18名	地震避難訓練を実施後、津波を想定し、屋上へ避難した。その後近隣の津波避難施設の確認をした。
第3回 3月29日	利用者49名 職員19名	地震訓練を実施後、火災発生を想定し避難訓練を実施した。



『火災避難訓練の様子（初期消火・駐車場への非難）』



『水消火器の訓練の様子』

『屋上への避難訓練の様子』

(事故件数)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
事故件数			1	1									2
うち医療機関 受診件数													0

(事故内訳等)

発生日	内容・原因等	対応日	対応措置	備考（改善策等）
6月4日	利用者が階段を踏み外しておしりを打った。	6月4日	利用者の怪我が無いことを確認した。朝・昼・終礼時に今回の件を利用者に伝え、注意喚起を行った。	職員が転倒注意のタスキをつけて啓発を行った。
7月5日	ロッカー室内から利用者が勢いよく飛び出してきた。職員に衝突した。双方けがは無かった。	7月5日	利用者の怪我が無いことを確認した。朝・昼・終礼時に今回の件を利用者に伝え、注意喚起を行った。	カーテン横に飛び出し注意の掲示を行った。

● ヒヤリハットの一覧

総件数	40
-----	----

	ヒヤリハット原因別分類	件数
1	確認の怠り	13
2	連携・情報共有不足	8
3	危険予知不足	9
4	指導・教育不足	5
5	個人情報の管理不足	4
6	その他	1

	ヒヤリハット発生場所別分類	件数
1	屋上	0
2	2階作業室	5
3	2階廊下	1
4	2階トイレ	0
5	ロッカー	1
6	大会議室	0
7	小会議室	0
8	シャワー室	0
9	階段	4
10	1階作業室	1
11	1階廊下	1
12	1階トイレ	0
13	食堂	6
14	相談室	0
15	静養室	0
16	事務所	5
17	搬入口	0
18	玄関	0
19	外周（駐車場）	0
20	アサヒコーポ	1
21	外出先	1
22	電話対応	0
23	メール対応	0
24	ニュース・スケジュール	0
25	その他	14

② 職員の資質の向上に対する取り組みについて

川崎市わーくす大師では、内部研修、外部研修を実施し業務の円滑化、利用者支援の質の向上、施設運営に必要な知識、各職員のキャリアに沿った研修を実施しています。

(内部研修)

名 称	日 程	内 容	目的及び成果等	参加 延人数
若手職員研修会 (通称:すくすくた けのこの会)	9月27日 12月13日 1月22日	社会人を身につける。	基本的なビジネスマナーや、 報連相の仕方などを講習やワ ーク形式で身につけ、日々の 業務に活かす。	10
川崎地区安全衛 生推進会	10月12日	他施設等の事例を検討 しながら、個人情報取り 扱いについて	個人情報の取り扱いについ て、再度注意喚起を促すこと ができた。	6
苦情解決につい ての研修	10月30日	毎月の職員全体会議に おいて、施設内であがっ た苦情とその対応を報 告し、利用者や家族の対 応方法を確認した。	実際の事例をもとに報告を行 ったことで、日ごろの接し方 での注意点やどのような対応 が望ましいのか確認をすること ができた。	12
川崎地区合同研 修会	11月19日	判定書と知能検査の読 み取り方について	井田障害者センターの心理士 の方より、判定書と知能検査 結果の読み取り方を学んだ。 今後の利用者支援を行う際に 活かせるいい機会となった。	20
川崎地区安全衛 生推進会	12月4日	健康経営・健康投資とい う考え方のもと、喫煙と 飲酒、メンタルヘルスを テーマに個人の健康管 理について啓蒙を行っ た。	各職員自身に対する健康管理 の重要性を振り返る機会とな った。	10

法人職員全体研修会	2月21日	自他尊重のコミュニケーションで風通しのよい職場をつくる～自分も相手も尊重する伝え方～	自分のコミュニケーションの癖を知り、相手に不快感を与えないような言い回し(アサーティブコミュニケーション)で「注意をする」、「依頼を断る」練習を行った。	20
-----------	-------	--	--	----

(外部研修)

	日程	内容	目的及び成果等	参加延人数
施設見学	5月11日	山口県内の就労移行支援事業所とB型事業所や、宇部市の障害者雇用の取り組みを見学した。	他施設の授産作業の取り組みや、利用者のモチベーションをあげる取り組みを知る事ができた。	2
ジョブコーチカンファレンス2018	5月12日	近年の障害者雇用の動向や、彼らの雇用の場を広げ安定して働くためにジョブコーチが活躍した事例報告を聞いた。	ジョブコーチの役割や効果的な導入の仕方を具体的な話を通じて学べた。	2
ストレスマネジメント研修	7月2日	ストレスへの具体的な対処法を学んだ。	日々のストレスを自己対処できるようにマネジメントする方法を、講習とグループワークを通して学んだ。	2
クレーム・苦情対応研修	8月1日	クレームや苦情に対する対応をグループワーク、ロールプレイを通して学んだ。	クレームを言う側の気持ちを理解することが大切だと分かった。まずは、相手の言い分をしっかりと聞いて対応することが求められる。	1
サービス管理責任者研修	8月28日、 10月2日、 10月3日	サービス管理責任者として、施設におけるサービスの質の向上や、外部機関との連携の在り方を学ぶ。	サービス管理責任者として配置された際に必要なことを学んだ。	1
TTAPセミナー	9月2日、 11月18日、 1月27日、 3月3日	自閉症に特化した就労への移行アセスメントを学ぶ。	検査器具を使うアセスメント面談でのアセスメントなど、たくさんの方面からアセスメントをとる方法を学んだ。	2

相談支援・就業支援セミナー	10月10日 ～10月11日	相談支援や就業支援の今後の方向性やソーシャルワーカーとしての動きを学んだ。	相談支援報酬単価や相談支援を行うにあたっての手法や専門職としての動きなどを学んだ。	1
発達障害者応援キャラバン	11月1日	就労している当事者の体験談を聞いた。	本人の困り感や施設利用の感想など生の声を聴くことができた。	1
移行支援事業による機関説明 ロールプレイング体験	10月25日	事業所の利用を検討している方々に対し、施設の概要や取り組みにどのような工夫をしているかロールプレイを実施する。	他の事業所の施設説明を聴くことにより、わかりやすい説明のやり方を学んだ。	1
平成30年度 福祉職向けメンタルヘルス相談事業研修会	10月26日	利用者や家族などの過剰な要求やクレームを行う人格障害を持っている方に対するの関わり方を学ぶ。	人格障害についての理解を深め、利用者対応・クレーム対応について学んだ。	1
自閉症セミナー 基礎講座	11月17日、 12月15日	自閉症についての基礎を学ぶ。	自閉症の基礎を学び、日々の支援に活かす。	1
相談支援現任研修	11月9日～ 12月7日(3日間)	利用者の個別支援の見地から、住みやすい地域作りの必要性について学んだ。	相談支援専門員としての資格更新研修。個別支援において地域資源を活用した支援を提供することができた。	2
SSTファーストレベル研修会	1月13日、 1月14日	SST(社会生活技能訓練療法)の基礎を学ぶ。	SSTの基礎を座学だけでなく、ロールプレイも行い実践する事ができた。	2
意思決定の支援について	1月17日	利用者の意思決定に関して、どのような考えをもって支援にあたるべきかを学んだ。	意思決定のために支援を行うことは、専門職の責務であり、支援者が焦らないことが大切である。あきらめず、本人の可能性を探し続けることが重要であることを学んだ。	2
障害者のチカラを活かす会社、活かさない会社	2月15日	障害者が働く意欲と能力を活かす方法	企業に向けた障害者雇用についての話。合理的配慮についての話がきけた。	1

(外部講演)

川崎市わーくす大師での取り組みや支援のノウハウを地域や学校、企業などに対して伝える講演を行いました。

講演対象	日程	内容	派遣人数
鶴見養護学校 教員向け就労講座	7月27日	学校教員向けに就労支援の流れや、就労準備性について講義を行った。	2
星槎高校学生、保護者	10月13日	進路ガイダンスとして、学生・保護者向けに就労移行支援事業所の説明と、施設での作業トレーニングを実演・体験してもらった。	1
法政大学実習指導者意見交換会	12月10日	社会福祉士の実習指導にまつわる意見交換会において、実習生の取り組み姿勢に関する話題提供を行った。	1
二つ橋高等特別支援学校教員見学・意見交換会	3月13日	進路担当、学年主任、教務主任の教員対象に見学の受入れと、卒業後の支援に関する講演、意見交換会を行った。	5

(実習生)

福祉・教育・保育分野の発展のためには、次世代の人材育成も不可欠です。大学や専門学校から資格取得を目指す学生を受け入れ、現場実習の機会を提供しました。

受入元	日程	資格	受入人数
法政大学	9月3日～9月25日/ 10月9日～10月19日	社会福祉士	1
鶴見大学	10月22日～10月26日	教員免許（介護等体験）	1



(6) 報告

①就労支援と就労定着支援について

●就労者と企業との信頼づくり

川崎市わーくす大師では、川崎市からの民間委託開始の2001年から現在に至るまで、就労者（求職者）・企業などに対して『信頼』に重きをおき、雇用継続や生活の自立ができるような支援を行ってきました。

例えば、求職活動時における面接や実習打合せにて、求職者の長所を伝えるだけでなく、本人の現状の課題や問題点も伝えています。一見すると、課題のある人材を企業に出すのかと思われそうですが、限られた2年間の中で、仕事以外の課題を全て解決して就労させるのは難しいのが現状です。しかし、本人の課題を隠したまま入社させ、問題発覚時に「実は・・・」というのは最も信頼を欠くことであり、企業との関係性を悪くするだけでなく、就労者の仕事や生活にも大きな支障をきたしてしまう恐れがあります。そこで、入社前から求職者の課題や短所を受け止め、一緒に考え、成長を促してくれる職場開拓を行っています。

●企業へのスタンス

就労定着支援は就労者や家族の相談だけではなく、企業に対して障害者社員の受け入れ方についてレクチャーをしています。特にトラブルに対しては、支援者からの障害者社員への指導や注意で改善させるのではなく、企業に自分達の社員であることに気づいてもらい社員教育としての指導をお願いしています。社員教育への役割や改善提案など、雇用管理について踏み込んだ話を続けてきた結果、企業での雇用管理のノウハウが伝わり、企業内での就労者を増やせることに繋がっていると考えています。

●余暇と自立

川崎市わーくす大師では、自立は経済的自立(就労)→社会的自立(身の回りのことが出来る)→精神的自立(自分の事を自分で決められる)と考えています。そのため、就労はゴールではなく次のステップへのスタートと捉えています。そこで、就労者とは職場の相談だけではなく、同窓会やほっとスポット KAWASAKI (たまり場企画) などを利用して次のステップの準備を行っています。

同窓会やほっとスポット KAWASAKI は、単に余暇を楽しむだけでなく、バーベキューなどの活動を通じて、各人の家事スキルや、課外活動におけるの集団行動を観察し、どの程度、生活スキルがあり、また、活動を通じて自分で行えることを増やせるか考える場として活用しています。また、支援者からの声かけではなく、就労者同士で仕事のやりがいや大変な部分を話し合い、お互い励まし支えあう仲間づくりが出来るようにしています。特にグループホームや一人暮らしをしている方の話は、憧れとして感じ、就労の次のステップとして考える就労者も多くいます。

・同窓会

行事	開催日	内容	参加者
BBQ	6月23日	食材の買い出しから調理まで就労者で協力して行いました。	44名
ボウリング	10月13日	グループに分かれてボウリング大会を行いました。個人の上位成績者には賞品もプレゼントしました。	46名
アクアパーク品川	3月2日	水族館で色とりどりの魚やイルカをみて楽しみました。お昼は近隣のレストランで中華料理を食べました。	36名



『ボウリング（スコアの確認や、球の行く末を見守る様子）』



『アクアパーク品川（食事会・集合写真）』

・ほっとスポット KAWASAKI

	開催日	話し合いのテーマ	参加者
第1回	6月22日	給与について	30名
第2回	8月24日	有給休暇とその他の休暇	23名
第3回	10月19日	生活にかかる費用	21名
第4回	12月21日	年末年始の過ごし方	27名
第5回	2月15日	第1回～第4回の振り返り	25名

●家族への支援

家族と一緒に生活をする就労者は、福祉制度の利用が少なく、家族も福祉との繋がりや情報が希薄になります。しかし、時が経つにつれて家族が高齢化するのに伴い、将来への不安を持つ方が多くいます。そこで、就労者の家族を対象にした定着支援の会を年1回開催しました。生活支援や福祉の情報共有や家族同士で交流を図る機会を作りました。

・定着支援の会

テーマ：『働くわが子のために親ができること』についての事例検討と座談会形式

場 所：エポックなかはら

参加家族：19名

川崎市わーくす大師は、就労者、企業、家族の力を支えていくことで安定した就労生活に繋げることが、就労支援と就労定着支援であると考えています。その為、実績にはあられにくい、お互いの信頼関係と将来を見据えた取り組みを積上げていくことが今後必要だと考えます。

②地域との連携

地域の中には、他者とのコミュニケーションのとり方が苦手で、通所先があっても人付き合いが上手くいかない人、人付き合いが苦手で在宅になってしまう人たちがいます。そこで、地域の関係機関と連携をとり、川崎市わーくす大師でこれまで蓄積してきたグループワーク等の集団活動のノウハウを提供し、「コミュニケーション・ゼミナール(通称：コミュゼミ)」という名前で日中活動の場を川崎南部地区で立ち上げました。2018年1月より川崎南部就労援助センターにておおよそ月1回のペースで継続して行い、各回4名程度の参加者とスタッフで、ボードゲームによる集団活動や、テーマトークで人の前で発表、人の話を聞く練習などを行ってきました。2019年度は、新たにたこ焼きパーティーなどの調理活動や、リラクゼーションの方法を実体験で学ぶ機会も設けました。調理活動を行う際には事前に参加者と打合せをして内容を決めて行いました。約2年間にわたり安定して運営をすることができたので、次年度は参加者を拡大して実施していく予定です。



たこ焼きパーティー



クリスマス会の様子

・連携機関

川崎南部就労援助センター、川崎市発達相談支援センター、Bi-zLabo 川崎

・実施内容

開催日	内容	参加人数
5月16日	テーマトーク「今年の夏の予定」 みんなにおすすめする日帰り旅行プランをたててみよう	4
6月20日	送別会にむけて話し合い	4
7月18日	コミュゼミ卒業生送別会（たこ焼きパーティー・卓球大会）	6
9月19日	テーマトーク「私の猛暑のやり過ごし方」 ストレス解消方法を考えよう	5
10月17日	いろんなストレス解消(リラクゼーション)方法を体験してみよう	4
11月21日	テーマトーク「最近のニュース」 クリスマス会にむけて話し合い	4
12月19日	クリスマス会（かざりつけ、ゲーム、プレゼント交換）	4
1月8日	人との距離感について考えてみよう テーマトーク「新年の抱負」 新年の抱負達成にむけてのスケジュールをたててみよう	4
2月20日	テーマトーク「働きだしてから今まで自分のお金で買った一番高いもの」 1か月の生活費について予想してみよう（実際額は宿題で家庭にて確認する）	4
3月20日	テーマトーク「前回の宿題ふりかえり（思ったより高かった費用、少なかった費用）」 4人前の焼きそばをつくるには何が必要でいくらかかるか予想してみよう	3

※いずれの回も時間が余った際にはボードゲームを実施した



付録



就労移行支援事業個別支援計画 p. 51

就労継続支援事業 B 型個別支援計画 p. 55

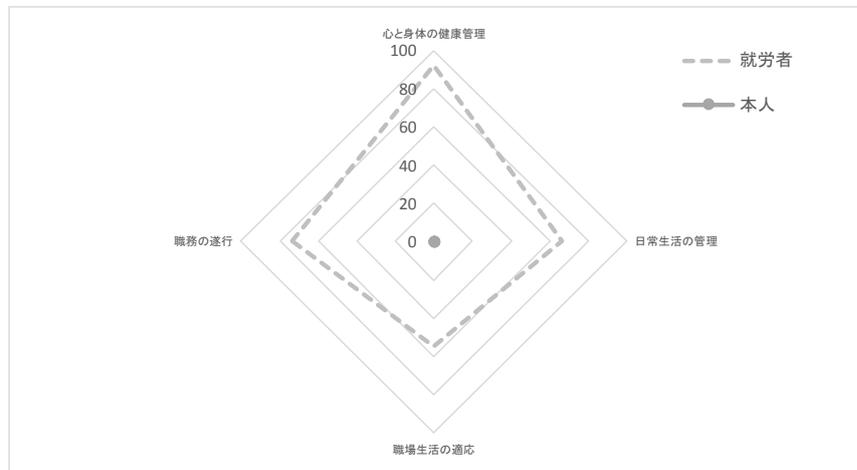
工賃規程 p. 57



○ アセスメント（評価） 評価期間： ～																																				
1. 心と身体の健康管理 実働率（作業時間のうち、欠席・遅刻・早退・静養時間を除いた割合）	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="font-size: small;">40%未満</td> <td style="font-size: small;">40%以上</td> <td style="font-size: small;">50%以上</td> <td style="font-size: small;">80%以上</td> <td style="font-size: small;">90%以上</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	40%未満	40%以上	50%以上	80%以上	90%以上																														
40%未満	40%以上	50%以上	80%以上	90%以上																																
体調管理（1日の立作業ができる・体調に配慮した生活を送ることができる） 報連相く生活（生活面における報告・連絡・相談ができる）	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="font-size: x-small;">課題あり</td> <td style="font-size: x-small;">できる</td> <td style="font-size: x-small;">強み</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	課題あり	できる	強み																																
課題あり	できる	強み																																		
【強み】	【課題】																																			
2. 日常生活の管理																																				
身だしなみ（職場に適した身だしなみを整えることができる） あいさつ・返事（その場に即したあいさつ・返事ができる） 通勤（トラブルなく1人で通勤ができる） 遅刻・欠席連絡（欠席・遅刻・早退の連絡を自分で適切にすることができる） 他者への干渉（他の人にちょっかいを出したりべたべたしない） 交友関係（交友関係を適切に保てる） 整理・整頓	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="font-size: x-small;">課題あり</td> <td style="font-size: x-small;">できる</td> <td style="font-size: x-small;">強み</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	課題あり	できる	強み																																
課題あり	できる	強み																																		
【強み】	【課題】																																			
3. 職場生活の適応																																				
言葉づかい（社会人として適切な言葉づかいができる） 報連相く作業（作業における報告・連絡・相談ができる） 時間管理（自分で時間の管理ができる） 休憩（休憩時間の過ごし方が適切である） 安全配慮（安全に気を付けて行動できる） まじめさ・勤勉さ 感情の自己管理（すぐに不満をもらさない・すぐにふてくされないなど） 就労意欲（就労に向けての意欲が感じられる） ルールの遵守（わーくすのルールを守ることができる）	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="font-size: x-small;">課題あり</td> <td style="font-size: x-small;">できる時 がある</td> <td style="font-size: x-small;">できる</td> <td style="font-size: x-small;">強み</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	課題あり	できる時 がある	できる	強み																															
課題あり	できる時 がある	できる	強み																																	
【強み】	【課題】																																			
4. 職務の遂行																																				
作業スピード 作業の正確さ 作業の安定（スピード・品質） 集中力（私語・よそ見をしない） 指示理解 ものの扱い（道具や部材を丁寧に扱うことができる） 仕事の継続（飽きずに仕事を継続することができる） 対応力（突然の仕事の切り替えにも対応できる） 指示の厳守（指示以外のこと（勝手な行動）をしない） 多能化（いろいろな仕事ができる）	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="font-size: x-small;">課題あり</td> <td style="font-size: x-small;">できる</td> <td style="font-size: x-small;">強み</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="font-size: x-small;">作業を行うことが難しい</td> <td style="font-size: x-small;">満遍なくすべての作業で戦力になる</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	課題あり	できる	強み																作業を行うことが難しい	満遍なくすべての作業で戦力になる															
課題あり	できる	強み																																		
作業を行うことが難しい	満遍なくすべての作業で戦力になる																																			
【強み】	【課題】																																			
5. チャレンジ																																				
課題改善への努力（課題や指摘されたことを改善しようと努力することができる） 外部実習（外部実習先での評価）	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">1</td> <td style="font-size: x-small;">2</td> <td style="font-size: x-small;">3</td> <td style="font-size: x-small;">4</td> <td style="font-size: x-small;">5</td> <td style="font-size: x-small;">6</td> <td style="font-size: x-small;">7</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">0</td> <td style="font-size: x-small;">1</td> <td style="font-size: x-small;">2</td> <td style="font-size: x-small;">3</td> <td style="font-size: x-small;">4</td> <td style="font-size: x-small;">5</td> <td style="font-size: x-small;">6</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>								1	2	3	4	5	6	7								0	1	2	3	4	5	6							
1	2	3	4	5	6	7																														
0	1	2	3	4	5	6																														

【実習の記録】			
	実習先	期間	評価
1		～	
2		～	
3		～	
4		～	
5		～	
6		～	
7		～	

【アセスメント結果】



何らかの特別な事情がなければ1年以内で就労可能	2年以内の就労の可能性は高いが1年以内は50%	2年以内の就労の可能性が50%以上	就労に向けての課題は大きいが就労に向けての挑戦の価値はある	就労移行支援以外の福祉サービスの利用を検討する余地がある
-------------------------	-------------------------	-------------------	-------------------------------	------------------------------

就労にむけての課題 :

5. 施設生活の安定と生産性

施設生活（わーくすでの施設生活を安定して送ることができる）

1	2	3	4	5	6	7

生産性

1	2	3	4	5

○ 個別支援計画

【達成目標】

目標1	目標1に対する支援
目標2	目標2に対する支援
目標3	目標3に対する支援

【スケジュール】

	月	火	水	木	金	土	日
始業時間	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00		
終業時間	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00		
(場所)	作業室	作業室	作業室	作業室	作業室		

計画対象期間中、以上の個別支援計画に基づき、サービスを提供する事に同意します。

川崎市わーくす大師

(サービス管理責任者)

氏名 :

印

計画対象期間中、以上の個別支援計画に基づいたサービスを受ける事に同意し、個別支援計画の交付を受けました。

_____年 ____月 ____日

住所 :

氏名 :

印

わーくす^{だいし}大師

こうちんきてい
工賃規程

ねん がつついたちばん
(2016年4月1 日版)

こうちんきてい 工賃規程

こうちん 【工賃とは】

- 工賃とは、わーくすだいし まいにちう さぎょうくんれん てあて
工賃とは、わーくす大師で毎日受けた作業訓練の手当のことです。

こうちん しはら び 【工賃の支払い日】

- まいつき か こうちん しはら
毎月14日にみなさんに工賃を支払います。
- か やす ひ ばあい まえ ひ こうちん しはら
14日が休みの日の場合は、その前の日に工賃を支払います。
- か しはら こうちん まえ つき おこな さぎょう ぶん れい がつついたち にち さぎょうぶん
14日に支払う工賃は、前の月に行った作業の分です。(例：4月1日～30日の作業分
は、5月14日に支払います。)
- さぎょう うりあげ しょくぎゅう
作業の売上によっては、ボーナスを支給することがあります。

こうちんぶくろ 【工賃袋】

- こうちん か さぎょう お なまえ か こうちんぶくろ い
工賃は、14日の作業が終わったときに、みなさんの名前が書かれた工賃袋に入れて、
しよくいん
職員がわたします。
- こうちんぶくろ なか つぎ はい
工賃袋の中には、次の2つが入っています。
① お金
② 明細票 (工賃がいくら入っているか書いてあります。)
- こうちんぶくろ う と はい かね めいさい たし ぶくろ ひょうし
工賃袋を受け取ったら、入っているお金と明細があっているか確かめます。袋の表紙
のあてはまる月を受け取った金額と受け取った日付を書き、印鑑を押し、つぎ つうしょび
に工賃袋だけを戻してください。

【工賃額の決め方】

- わーくす大師の工賃額は、(基本の工賃) × (実際に作業訓練を行った時間数) で計算されます。
- 欠席をした場合は、その日の工賃は発生しません。
- 遅刻(9時までに来所しない場合)や早退(作業終了時間より前に帰宅する場合)、静養(作業時間中に休憩が必要な場合)などで、訓練を行わない時間が発生した場合は、その時間分の工賃は発生しません。訓練を行わない時間は、30分ごとに計算します。

※ 基本の工賃について

- 基本の工賃とは、時給(1時間働いたらもらえる金額)のことです。
- 初めてわーくす大師を利用される方の場合は、100円でスタートします。
- わーくす大師を再利用された方の場合は、職員間で別途相談の上、スタート時の金額を決定いたします。
- 基本の工賃は3ヶ月に一度(6月・9月・12月・3月)、職員全員が、評価基準票を使って評価します。
- 査定対象期間内で1ヶ月を超えて在籍した人が工賃査定の対象となります。
(例:6月に行う工賃査定では、4月までに利用を開始した人の評価をします。5月以降に利用を開始した人は9月の工賃査定から評価の対象となります。)
- 基本の工賃は上がる時もあれば、下がる時もあります。基本の工賃が変わる場合も変わらない場合も、評価の詳細を査定後の工賃額とともに用紙に記載してお知らせいたします。
- 評価点と工賃額との関係は別紙(工賃評価の点数と基本の工賃額)で説明します。売上の様子によっては、評価点と工賃額との関係が変わることがあります。変わるときには、文章でお知らせします。

とくべつてあて
【特別手当】

- 実習などに参加した時は、わーくす大^{だい}師^しで1日働いた分と同じ金額の工賃の他に特別手当を支払う場合があります。
 - 手当が発生するかどうかや、手当の金額については、実習前に用紙に書いてお知らせします。
 - 企業体験実習や就労前実習では特別手当はありませんが、工賃は発生します。
 - トライアル雇用の場合には工賃も特別手当もありません。
- 訓練の時間が、17時までを限度に基本的な訓練時間よりものびること（早出・残業）があります。早出や残業をすると、基本の工賃に100円を足した金額で計算します。早出や残業の時間は、30分ごとに計算します。
- 上記の他に、手当が発生するような場合は、事前に用紙に書いてお知らせします。

この規程は、2014年7月1日から使います。
2016年4月1日 一部見直し

べっし
別紙

かわさきし だいし
川崎市わーくす大師
こうちんひょうか てんすう きほん こうちんがく
工賃評価の点数 と 基本の工賃額

ねん がつついたちばん
2016年4月1 日版

しゅうろうけいぞくしえんじぎょうびがた
就 労 継 続 支 援 事 業 B 型

ひょうかてん 評価点	1-25	26-40	41-45	46-50	51-55	56-60
きほんこうちんがく 基本工賃額	80 円	90 円	110 円	140 円	160 円	180 円

61-70	71-80	81-85	86-90	91-95	96-100
200 円	210 円	220 円	230 円	240 円	250 円

しゅうろういこうしえんじぎょう
就 労 移 行 支 援 事 業

ひょうかてん 評価点	1-25	26-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-70	71-80	81-100
きほんこうちんがく 基本工賃額	80 円	90 円	100 円	120 円	140 円	160 円	180 円	200 円	210 円

川崎市わーくす大師 評価基準票

就労移行支援事業

2016年4月1日版

1. 心と身体の健康管理

満点：24点

実働率（作業時間のうち、欠席・遅刻・早退・静養時間を除いた割合）

40%未満	40%以上	50%以上	80%以上	90%以上
0	5	10	15	20

体調管理（1日の立作業ができる・体調に配慮した生活を送ることができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2
0	1	2

報連相<生活>（生活面における報告・連絡・相談ができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2
0	1	2

2. 日常生活の管理

満点：14点

身だしなみ（職場に適した身だしなみを整えることができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

あいさつ・返事（その場に即したあいさつ・返事ができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

通勤（トラブルなく1人で通勤ができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

遅刻・欠席連絡（欠席・遅刻・早退の連絡を自分で適切にすることができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

他者への干渉（他の人にちよっかいを出したりべたべたしない）

探題あり	できる	強み
0	1	2

交友関係（交友関係を適切に保てる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

整理・整頓

探題あり	できる	強み
0	1	2

3. 職場生活の適応

満点：27点

言葉づかい（社会人として適切な言葉づかいができる）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

報連相<作業>（作業における報告・連絡・相談ができる）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

時間管理（自分で時間の管理ができる）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

休憩（休憩時間の過ごし方が適切である）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

安全配慮（安全に気を付けて行動できる）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

まじめさ・勤勉さ

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

感情の自己管理（すぐに不満をもらさない・すぐにふてくされないなど）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

就労意欲（就労に向けての意欲が感じられる）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

ルールの遵守（わーくすのルールを守ることができる）

探題あり	できる時がある	できる	強み
0	1	2	3

4. 職務の遂行

満点：23点

作業スピード

探題あり	できる	強み
0	1	2

作業の正確さ

探題あり	できる	強み
0	1	2

作業の安定（スピード・品質）

探題あり	できる	強み
0	1	2

集中力（私語・よそ見をしない）

探題あり	できる	強み
0	1	2

指示理解

探題あり	できる	強み
0	1	2

ものの扱い（道具や部材を丁寧に扱うことができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

仕事の継続（飽きずに仕事を継続することができる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

対応力（突然の仕事の切り替えにも対応できる）

探題あり	できる	強み
0	1	2

指示の厳守（指示以外のこと（勝手な行動）をしない）

探題あり	できる	強み
0	1	2

多能化（いろいろな仕事ができる）

探題あり	作業を行うことが難しい	作業をこなせるようになる			
0	1	2	3	4	5

5. チャレンジ

満点：12点

課題改善への努力（課題や指摘されたことを改善しようと努力することができる）

0	1	2	3	4	5	6	7
0	1	2	3	4	5		

外部実習（外部実習先での評価）

0	1	2	3	4	5
0	1	2	3	4	5

※個別の事情を踏まえて職員全体のミーティングで点数調整を行うことがあります。

川崎市わーくす大師 評価基準票

就労継続支援事業B型

2016年4月1日版

1. 心と身体の健康管理 満点：24点

	40%未満	40%以上	50%以上	80%以上	90%以上
実働率（作業時間のうち、欠席・遅刻・早退・静養時間を除いた割合）	0	5	10	15	20

	探題あり	できる	強み
体調管理（1日の立作業ができる・体調に配慮した生活を送ることができる）	0	1	2
報連相く生活（生活面における報告・連絡・相談ができる）	0	1	2

2. 日常生活の管理 満点：14点

	探題あり	できる	強み
身だしなみ（職場に適した身だしなみを整えることができる）	0	1	2
あいさつ・返事（その場に即したあいさつ・返事ができる）	0	1	2
通勤（トラブルなく1人で通勤ができる）	0	1	2
遅刻・欠席連絡（欠席・遅刻・早退の連絡を自分で適切にすることができる）	0	1	2
他者への干渉（他の人にちよっかいを出したりべたべたしない）	0	1	2
交友関係（交友関係を適切に保てる）	0	1	2
整理・整頓	0	1	2

3. 職場生活の適応 満点：27点

	探題あり	できる時がある	できる	強み
言葉づかい（社会人として適切な言葉づかいができる）	0	1	2	3
報連相く作業（作業における報告・連絡・相談ができる）	0	1	2	3
時間管理（自分で時間の管理ができる）	0	1	2	3
休憩（休憩時間の過ごし方が適切である）	0	1	2	3
安全配慮（安全に気を付けて行動できる）	0	1	2	3
まじめさ・勤勉さ	0	1	2	3
感情の自己管理（すぐに不満をもらさない・すぐにふてくされないなど）	0	1	2	3
働く意欲	0	1	2	3
ルールの遵守（わーくすのルールを守ることができる）	0	1	2	3

4. 職務の遂行 満点：23点

	探題あり	できる	強み
作業スピード	0	1	2
作業の正確さ	0	1	2
作業の安定（スピード・品質）	0	1	2
集中力（私語・よそ見をしない）	0	1	2
指示理解	0	1	2
ものの扱い（道具や部材を丁寧に扱うことができる）	0	1	2
仕事の継続（飽きずに仕事を継続することができる）	0	1	2
対応力（突然の仕事の切り替えにも対応できる）	0	1	2
指示の厳守（指示以外のこと（勝手な行動）をしない）	0	1	2

	作業を行うことが難しい	準備を始めて全ての作業で戦力になる
多能化（いろいろな仕事ができる）	0	1 2 3 4 5

5. 施設生活の安定と生産性 満点：12点

施設生活（わーくすでの施設生活を安定して送ることができる）	0	1	2	3	4	5	6	7
生産性	0	1	2	3	4	5		

※個別の事情を踏まえて職員全体のミーティングで点数調整を行うことがあります。

WORKS
DAISHI

