

2022 年度

港北はびねす工房

事業報告

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター



目 次

1. 事業の概要

- (1) 港北はびねす工房の目的 p3
- (2) 施設概要 p4
- (3) 事業概要 p5

2. 2021 年度事業報告

概況

- ① 利用者の傾向 p8
- ② 生産活動売上と工賃 p11
- ③ 苦情解決と安全対策 p12

1. 事業の概要

(1) 港北はびねす工房の目的

障害を持つ人が作業を通して社会自立や就労ができるよう支援し、安心できる場を提供する
目的達成の3つの柱

- 障害者の意思決定の尊重
- 障害者の働く力の育成
- 障害者の就労と働いている障害者の継続的フォロー

具体的目標

【障害者の意志決定支援の向上】 1. 適切な意思疎通支援をするための職員研修を行う。 2. 意思形成支援を通じて、本人の「自己決定」を個別支援計画で目標として取り上げ、継続的なモニタリングを行う。 3. 意思実現支援の中では、本人の意思を実現させるため、地域資源や他機関との連携を行う。
【働く力の育成】 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する。 2. 利用者一人ひとりの希望や実態に則した年間目標を設定し、施設内・外の作業を通じて自立生活へ向けての指導・支援を行う。 3. 利用者・保護者に対して、就労ならびに社会的自立へ向けての情報提供を行う。 4. 関連施設や他機関との役割分担・連携を行う。
【働く障害者のフォロー】 1. 職場定着支援を継続的に行い、必要に応じて離職後の進路等の相談支援を行う。 2. 法人内の就労援助センターや地域の相談支援事業所等と連携し、フォローの方法に関するノウハウを蓄積する。

施設設置の経過

1972年、電機連合神奈川地方協議会（以下、地協と呼ぶ。）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害福祉活動を開始した。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ある（2021年3月末現在単組・支部74地区、加盟組合数99、組合員数63,200人）。障害のある人も「ともに学び、遊び、育ち、働き暮らせる社会」を目指した障害福祉活動は、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った。

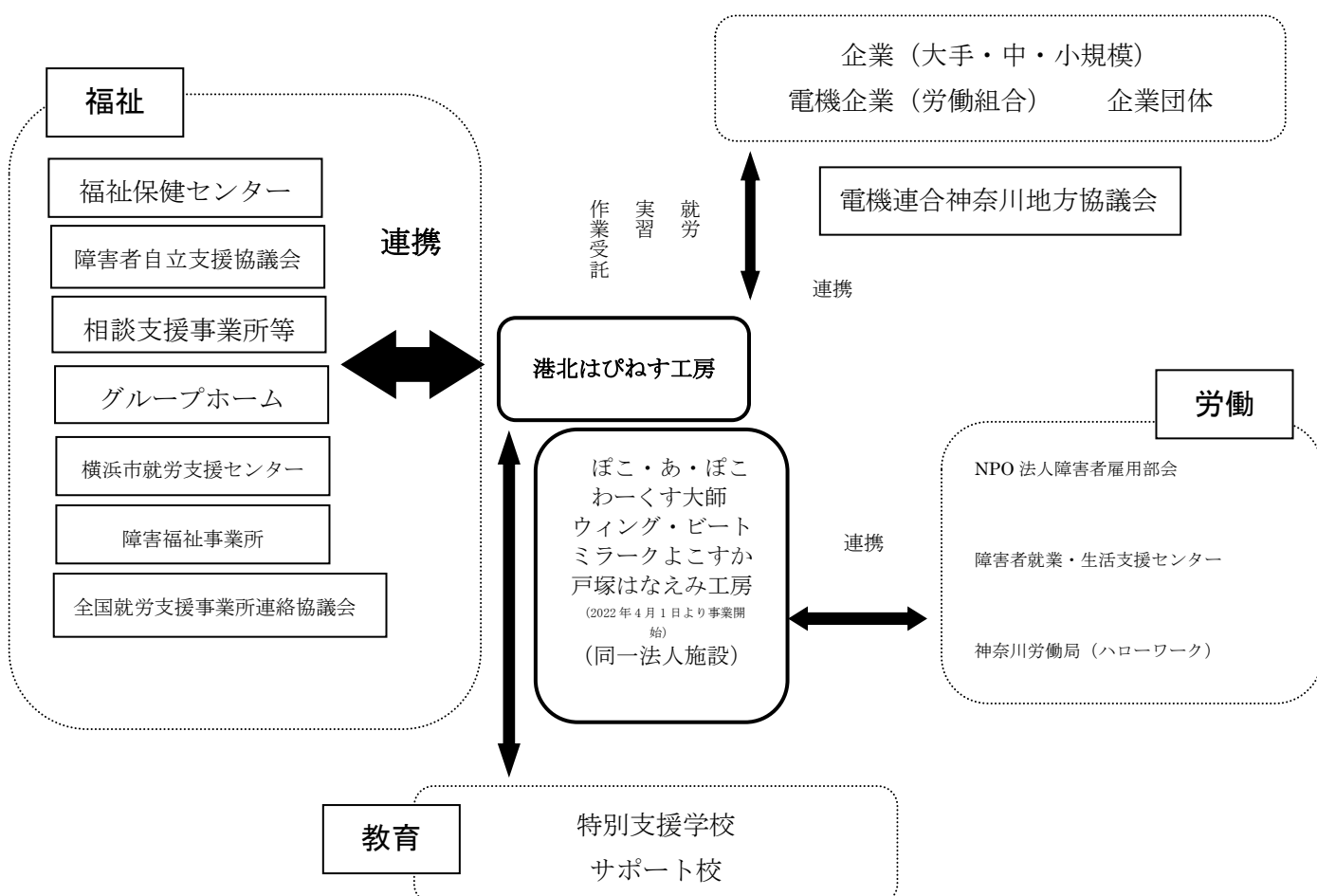
この活動を20年にわたり続けてきた間に、障害のある子どもたちの育ち学びあう場は広がり、選択できるようになってきた。しかし、学校卒業後の進路は依然として厳しい状況が続いていた。そこで、地協の障害福祉活動のさらなる展開として、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労援助センター」事業を開始。1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受けた。

その後、就労移行支援事業所と就労継続支援B型事業所、就労定着支援事業所の複合施設を2か所、就労移行支援事業所と就労定着支援事業所の複合施設を2か所、横浜市ケアプラザ事業を1か所運営し、2020年4月に横浜市より「横浜市港北福祉授産所」の運営を引き継ぎ、新たに「港北はびねす工房」として運営を開始した。「はびねす」という名称は利用者からの公募で決まり、港北福祉授産施設時代の楽しく幸せだった時間を続けてのほしい、施設に来た人に幸せになってほしいという意味が込められている。

(2) 施設概要

【事業所指定】 (2020 年 4 月より) - 法的根拠：障害者総合支援法（指定当初は障害者自立支援法） - 事業指定者：横浜市長 - 事業所番号（サービス種類）：1410901605 [就労継続支援事業B型] - 指定日・事業開始日：2020 年 4 月 1 日 【利用対象者と申し込み】 - 原則として 65 歳未満の障害者（療育手帳保有者） - 定員：就労継続支援事業B型 35 名 - 利用を希望される方は、住所を管轄する福祉事務所（福祉保健センター）で施設利用希望を申し出て、受給者証を発行してもらう。					
所在地	横浜市港北区箕輪町 2-4-41	交通機関	東急東横線日吉駅、綱島駅より 徒歩 15 分		
開設年月日	2020 年 4 月 1 日	電話	045-561-8270	FAX	045-561-6946
建物構造	鉄筋コンクリート造 7 階建（横浜市営箕輪住宅 1 階部分）				
面積	専用部分 843.7 m ²				
設備内容 (専用部分)	作業室 1	122.6 m ²	男女トイレ・車椅子用トイレ	40.3 m ²	
	作業室 2	123.2 m ²	玄関	20.7 m ²	
	作業室 3	204.6 m ²	事務室	74.1 m ²	
	食堂兼静養室	123.2 m ²	相談室	15.1 m ²	
	廊 下	107.3 m ²	静養室	12.6 m ²	

関連団体組織との連携



(3) 事業概要

1) 就労継続支援事業B型（定員：35名）

目 標	・安定した作業生活と工賃アップを目指し、生活面の質の向上を図る ・施設における課題が解決され、一般就労が可能な方への就労の実現を図る
特 徴	① 作業を通じて社会的自立を促す ➤ 社会人としてのマナーの獲得 ➤ ルール厳守・約束厳守 ➤ 指示通りの作業遂行 ② 工賃アップを目指した作業環境の工夫 ➤ 個々の能力に応じた治具作成 ➤ 手順書作成やモデル提示による視覚的支援 ③ 一般就労へ向けた求職支援 ➤ 可能な方は一般就労へ ➤ 就労後は継続的なフォローアップを実施
プ ロ グ ラ ム	① 作業室内訓練・施設外就労 ➤ 定型の作業スケジュール ➤ 外部業者からの契約・下請け作業による納期・品質を徹底した業務遂行 ➤ 労働生活習慣・社会性の獲得 ➤ 事業所外での豊富な経験 ② 工賃評価 ➤ 工賃評価基準をもとに工賃額を決定 ➤ 様々な仕事ができるように支援
支 援 内 容	① 必要に応じた面談（利用者・家庭・地域支援機関） ② 季節感のある行事 ③ 外出行事 ④ 昼食（仕出し弁当 1食：430円）

2) 一日のスケジュールと年間行事

就労継続 B 型の一日の基本的なスケジュールは下記の通りである。新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、食堂利用については利用制限を設けている。よって、作業班を 2 班に分けて休憩時間を段階的に取る対応をとっている。また、一斉の休憩時間や食事時間などで混乱を起こしやすい利用者については、個別のスケジュールを組んでいる。

時間帯	項目	内容
～ 9:30	来所 朝の準備	他の利用者・職員と挨拶 ロッカー室で作業服に着替え、名札をつける タイムカード打刻、作業班確認
10:30 ～ 10:40	休憩	
10:40 ～ 昼休憩	作業	
昼休憩 (45 分間)	昼食・休憩	余裕を持って食事をする為に作業グループ毎の時差喫食としている。
昼休憩 ～ 14:30	昼礼 作業	午前作業における反省点の振り返り 午後作業における注意事項の確認
14:30 ～ 14:40	休憩	
14:40 ～ 16:00	作業	
16:00 ～	帰宅	

【行事】

開催頻度	イベント名	内容
年 3 回	おつかれさま会 ランチ会	近くのファミリーレストランを貸し切って、1 時間ほどデザートと談笑を楽しむ。自分で稼いだ工賃で支払い、働く喜びを感じてもらふ企画。
年 1 回	暑気払い	昼ご飯に仕出し弁当。お菓子の詰め合わせ。夏のボーナス支給。
年 1 回	納会	昼ご飯に仕出し弁当。お菓子の詰め合わせ。冬のボーナス支給。
年 1 回	絵馬づくり	年始に絵馬を作り、1 年の抱負を書き入れる。

3) 年間目標設定・支援の流れ

定期的に利用者・保護者・職員の三者で個別面談を行い、個別支援計画を策定している。支援の大まかな流れを以下に示す。

頻度	内容	具体的内容
毎日	職員ミーティング	・ 日々に生じた特記事項の記述 ・ 必要に応じて作業配置や対策等の検討
毎月	全体ミーティング (職員全員)	・ その月の利用者状況や作業状況の検討 ・ 利用者支援方法の検討 ・ 支援方法についての研修
	工賃評価	・ 利用者全員を作業種の出来高で評価 ・ 利用者と保護者に対して工賃評価の結果を通知する
都度	ケース会議 (常勤職員)	・ 再アセスメントと支援計画の見直し ・ 個々人の課題の抽出と指導方法の検討
6 カ月	個別支援計画改訂面談 (利用者(必要に応じて 保護者・関係機関))	・ 個別支援計画実施期間の様子を振り返る ・ 次の支援計画期間におけるサービス内容について支援計画の内容を説明

2. 2022 年度 事業報告

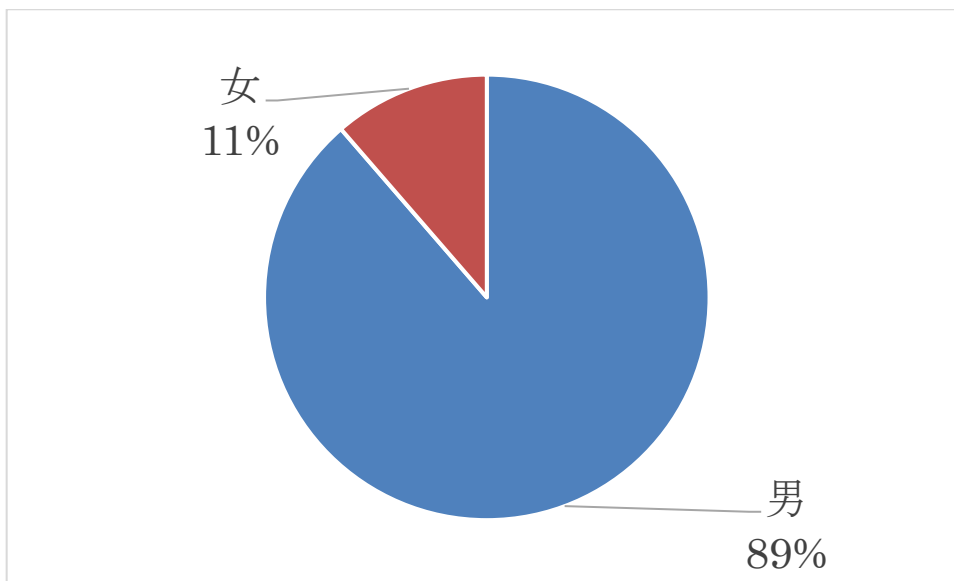
(1) 概況

① 利用者の状況 出勤率 89.7% (昨年度 89.3%)

新型コロナウイルス感染症の影響が少しずつ軽減される中、利用者が安心して施設利用ができるようになり、また、作業への取り組む意欲や姿勢が向上したことから昨年度の出勤率である 89.3% を大きく超える 94.9% という結果となった。(参考：2020 年 4 月 83.8%)

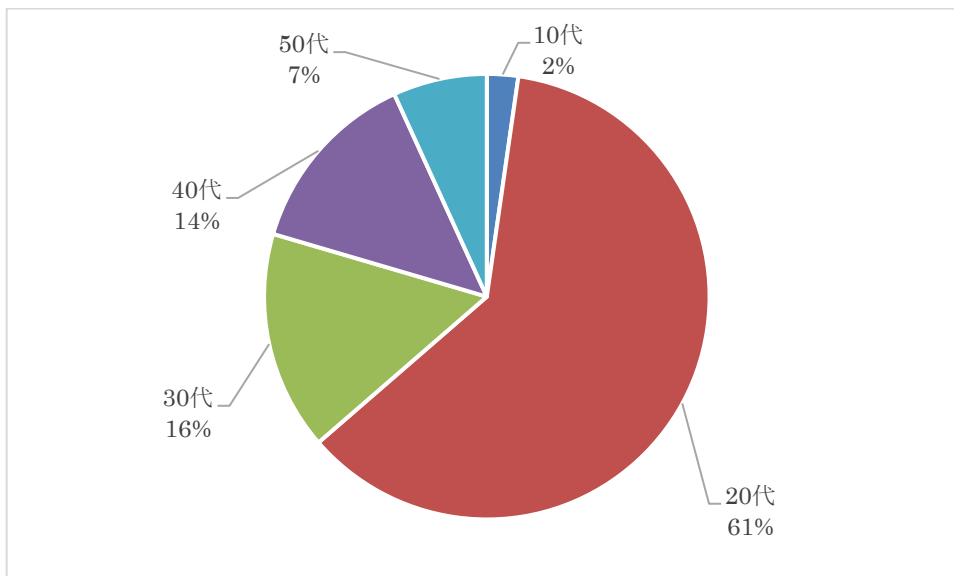
●男女比

男性 9 割、女性 1 割となっている。



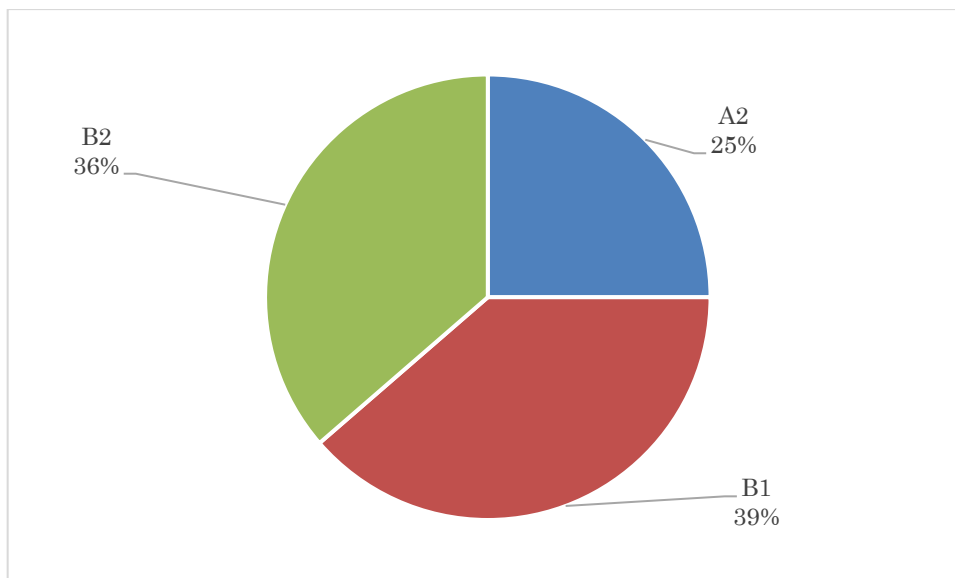
●年齢

10 代、20 代で 6 割弱と最も多く、ついで 30 代、40 代の順となっている。



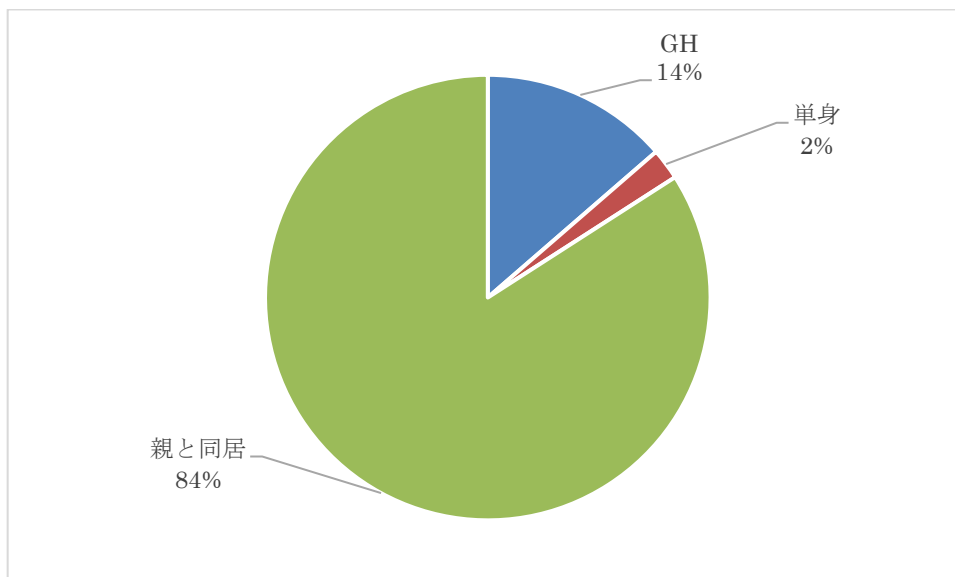
●障害種別

全て知的障害であり、B1 が最も多く、ついで A2、B2 の順となっている。



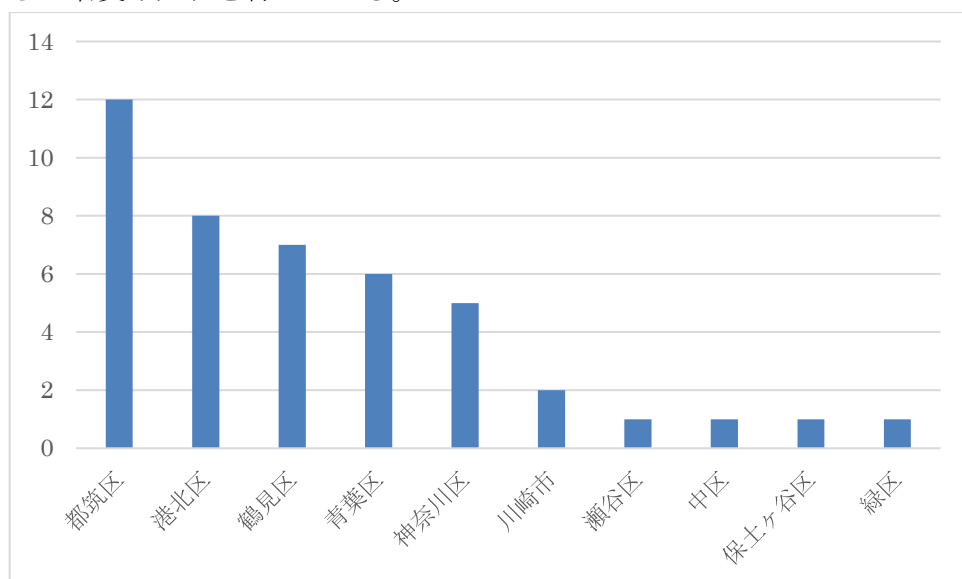
●居住状況

親と同居が最も多く、ついでグループホーム、独居の順となっている。



●居住区

都筑区が最も多く、ついで港北区、鶴見区、青葉区、神奈川区の順となっており、川崎市から2名受け入れを行っている。



② 生産活動収入と工賃

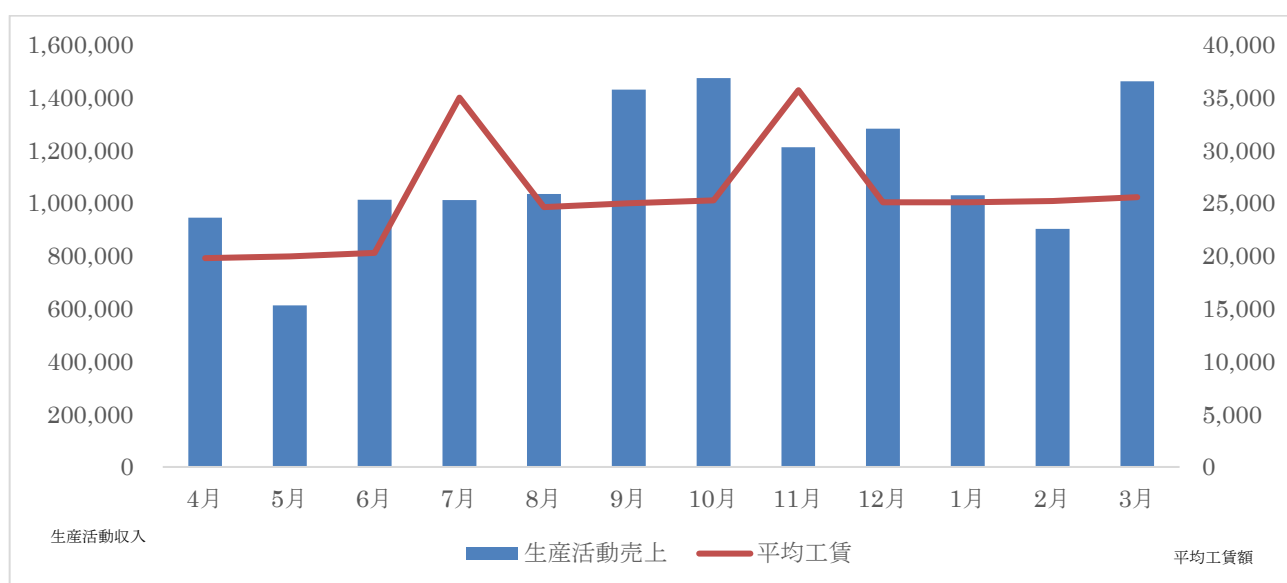
生産活動における就労継続支援 B 型の目的は、生産活動収入を増やし、工賃を増やしていくことで利用者の生活の質の向上に寄与することである。

(ア) 生産活動売上状況

2022 年度の実績は **13,413,452 円(昨年度 10,850,731 円)**だった。昨年度は、新型コロナウイルス感染症の影響が落ち着き、経済活動も活発になってきたことから、少しずつ受注量が戻ってきており、昨年度を大きく超える収入を得ることができた。しかし、紙器組立収入に頼っているため、その他の受注作業を確保することで紙器組立作業に依存しない生産活動をしていく必要性を感じている。引き続き、経済動向を見極め、収入の安定を目指し、営業活動をしていきたい。

(イ) 工賃支給基準と平均工賃額について

工賃支給基準については、生産活動で得た収入から作業に必要な経費を除いた金額を配当している。配分方法は、出席や作業実績に基づき工賃を支給している。今年度は新型コロナウイルスの影響を受けていたものの、受注量が戻ってきたことにより、結果、生産活動収入が増加し、賞与も 2 回／年支給し、**月額平均工賃は 25,552 円(昨年度 21,030 円)となった。**(参考:2020 年 4 月 11,030 円)



③ 安全衛生対策

事業目標である災害 0 を目指して実施してきており、結果目標を達成することができている。要因としては、施設における安全・衛生を確保する為に、「2022 年度職場安全衛生管理方針」と具体的施策を周知し、安全衛生活動を行ってきた。しかし、昨年度同様に AED 講習は法人本部の連携し、職員 1 名が参加。避難訓練は 3 回/年実施、安全衛生委員により避難経路の安全確認も実施した。

④ 個別支援計画書未作成について

2020 年 4 月 1 日から 2022 年 9 月 30 日までに、個別支援計画書の未作成案件が多数発覚したため、横浜市へ報告、その後、施設の保護者会を開催し経過の説明、対応、再発防止について説明している。対応としては、個別支援計画書の未作成期間において、過誤請求処理を行うこととなった。

法人としてもこの事態を重く受け止め、管理体制の強化や気軽な相談や情報交換ができる風通しの良い職場づくりを目指すため、2023 年度は法人と連携しながら事業所としても重点目標として取り組み、利用者処遇に関わらず、事業全体について総点検を実施し、再発防止とコンプライアンス遵守に努めて参ります。

⑤ 苦情解決事業報告会・虐待防止(身体拘束適正化)委員会

令和 4 年度より障害者虐待防止の推進および身体拘束等の適正化が義務化された。障害者虐待防止については、1) 従業者への研修、2) 虐待防止委員会の設置と検討結果の従業者への周知、3) 虐待防止責任者の設置が義務化された。身体拘束等の適正化については、1) 従業者への研修、2) 身体拘束等の適正化のための検討委員会の設置と検討結果の従業者への周知が義務化されている。尚、当事業所では法人全体で委員会活動を実施しており、その議事録を以下に掲載する。

■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

□令和 4 年度 年間の苦情発生件数について

苦情の内容を分類し、些細な悩みなどにもより適切な対応ができるよう職員間で意識付けをしている。項目は下記の 4 段階に分類されている。**2022 年度は計 15 件(5 件)**の苦情があり、各項目別の発生件数は、**「利用者間トラブル」が 2 件(2 件)**、**「軽易な苦情」が 12 件(2 件)**、**「苦情」が 1 件(2 件)**だった。昨年度は的確に苦情を拾えていないことから全体 5 件だったものが、軽易な苦情を正確に把握したところ、今年度は 12 件の軽易な苦情を把握することができ、対策をすることができている。

事業名	重大な苦情	苦情	軽易な苦情	利用者間 トラブル	計
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)

※()内は昨年度実績

2022年度の「苦情」においては1件については、近隣住人から「当施設の敷地内で発生した害虫が、近隣住人の敷地内に侵入してきており、迷惑をしている」というものであった。この事案に対しては、業者に依頼し害虫駆除を依頼し解決している。軽易な苦情としては、受注作業における苦情が多く、納期や品質における報連相のミス、作業不良などが発生しており、再発防止に向けた取り組みをしている。

【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

□令和4年度の苦情発生状況について法人全体から報告。

- 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をした。
- 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(25件)、軽易な苦情:85件(97件)、利用者間トラブル:24件(46件)となり、「軽易な苦情」・「利用者間トラブル」が減少しているものの、「苦情」が増加していることがわかる。※()内は、前年度の件数

□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

《質疑応答》

- 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。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。

《コメント》

- 就労支援・援助センター事業で、対応の厳しさ等のついでに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、検討してみてもどうか。

■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

虐待防止責任者：井田 雅弘

事業名	研修開催状況	虐待・身体拘束事例
港北はびねす工房	1回	無

□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はないため、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。

□第三者委員から虐待防止・身体拘束適正化に関する質問やコメント

《質疑応答》

- 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した。行政と連携をと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