

2024 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 p5
- (2) 施設概要 p6
- (3) 事業概要 p7

2. 2024 年度事業報告

- (1) 概況
 - ① 利用者状況 p10
 - ② 生産活動収入と工賃 p13
 - ③ 安全衛生活動計画と結果 p14
- (2) 職員研修について p15
- (3) 苦情解決事業報告会、虐待防止委員会について p16
 - ① 苦情解決事業報告会 p16
 - ② 虐待防止・身体拘束適正化委員会について p17

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

【障害者の意思決定支援の向上】 1. 適切な意思決定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る。 3. 本人の意思決定を実現させるため、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。

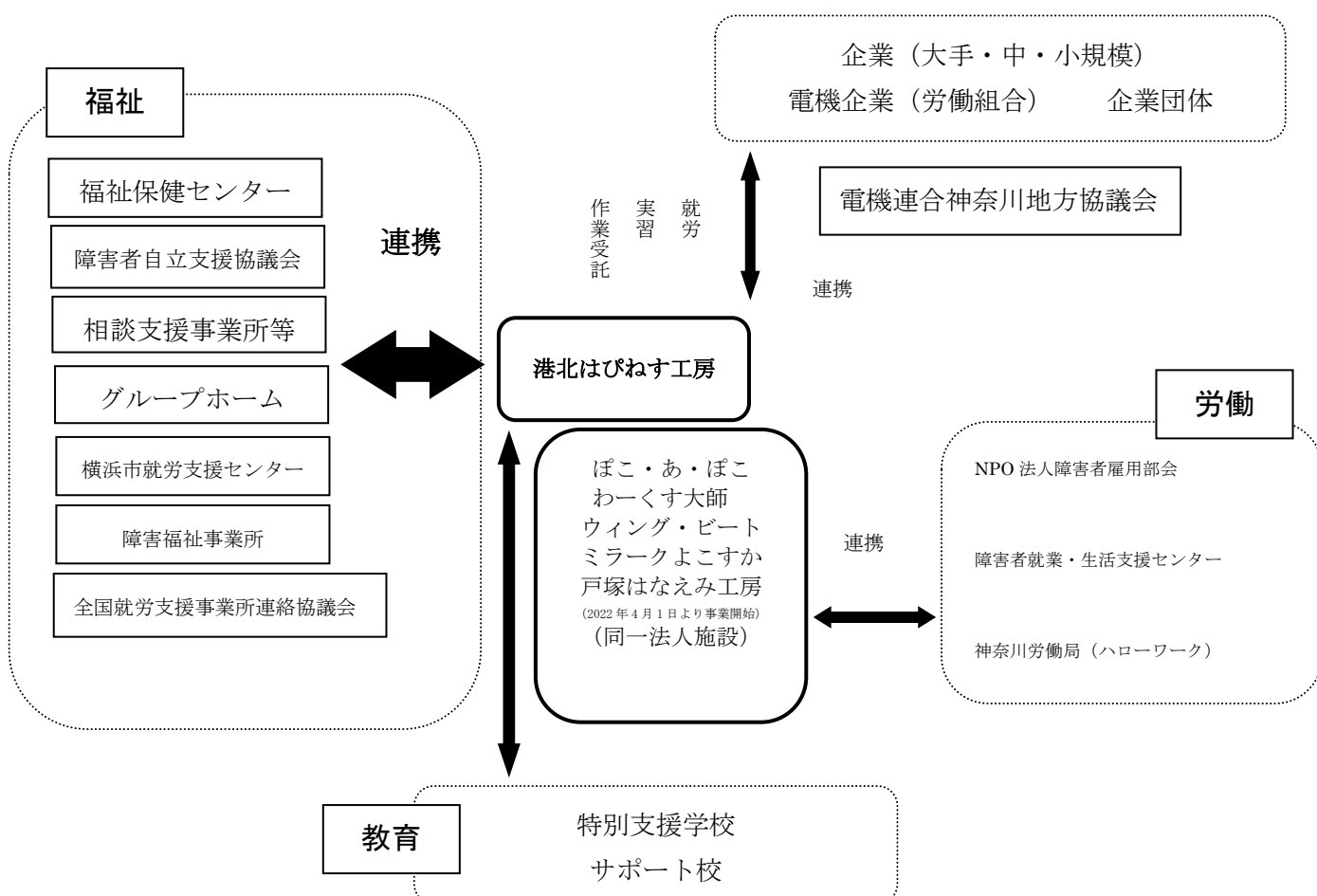
この活動を20年にわたり続けてきた間に、障害のある子どもたちの育ち学びあう場は広がり、選択できるようになってきた。しかし、学校卒業後の進路は依然として厳しい状況が続いていた。そこで、地協の障害福祉活動のさらなる展開として、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労援助センター」事業を開始。1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受けた。

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 40 名（2024 年 1 月より 30 名から定員変更） - 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、東急新横浜線新綱島駅、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:40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 ➤ 就労に向けた訓練 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) ⑤ 就労支援

2) 一日のスケジュールと年間行事

港北はびねす工房の一日の基本的なスケジュールは下記の通りである。食堂の利用については作業班を2班に分けて休憩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 うがい・手洗い・消毒・検温 タイムカード打刻 ロッカー室で作業服に着替え
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1回	夏祭り	魚釣り、輪投げ、千本引き、焼きそば、唐揚げ、ピザ、焼き鳥、お絵描きせんべい等を提供。
年1回	納会	昼ご飯に仕出し弁当とお菓子を提供。冬のボーナスを支給。
年1回	バスレク	日帰りバス旅行 八景島シーパラダイス

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
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. 2024 年度 事業報告

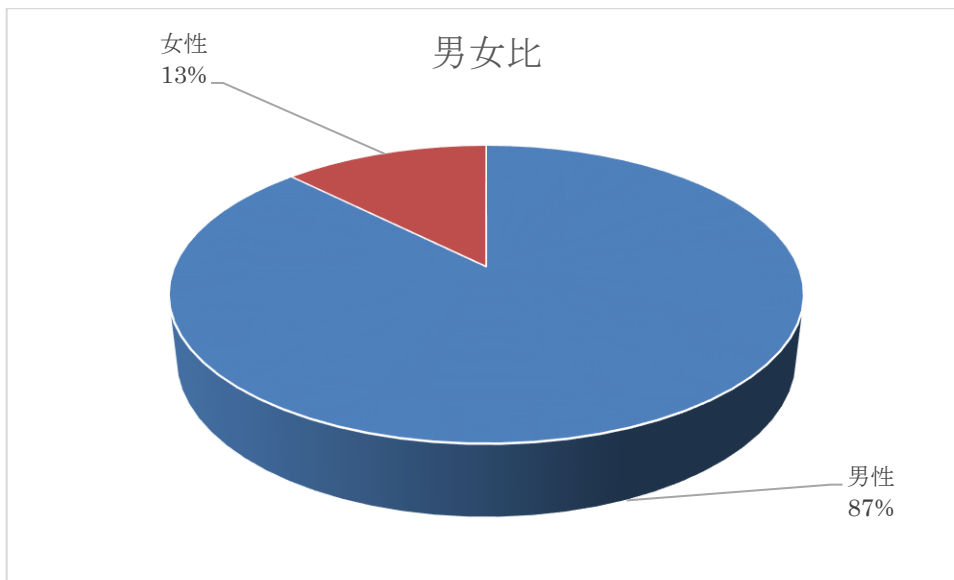
(1) 概況

① 利用者の状況 出勤率 86.3% (昨年度 87.9%)

利用者の入院や長期欠席が見られたことから、昨年度に比べ 1.6 ポイント低下となった。

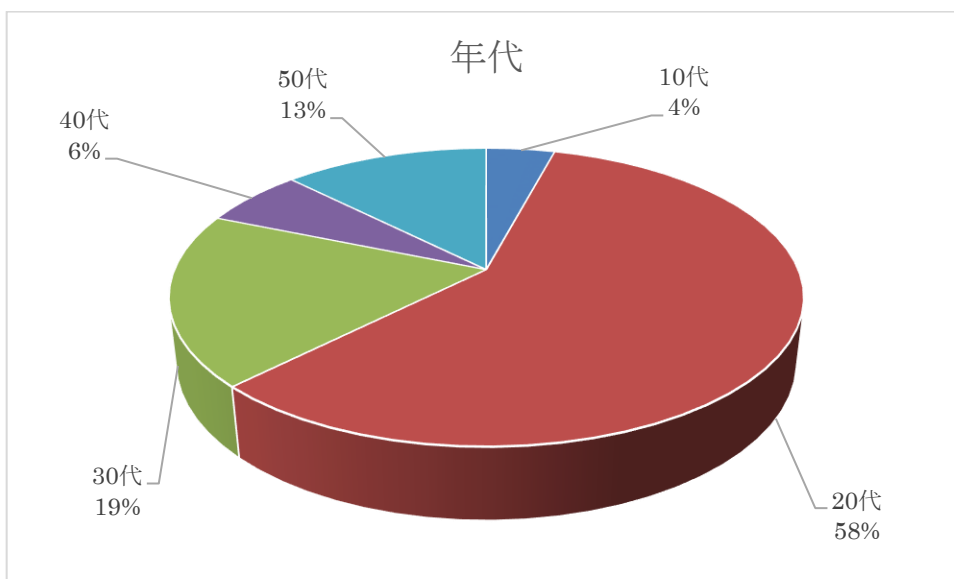
●男女比

男性 87%、女性 13%となっている。昨年度と同じ状況。



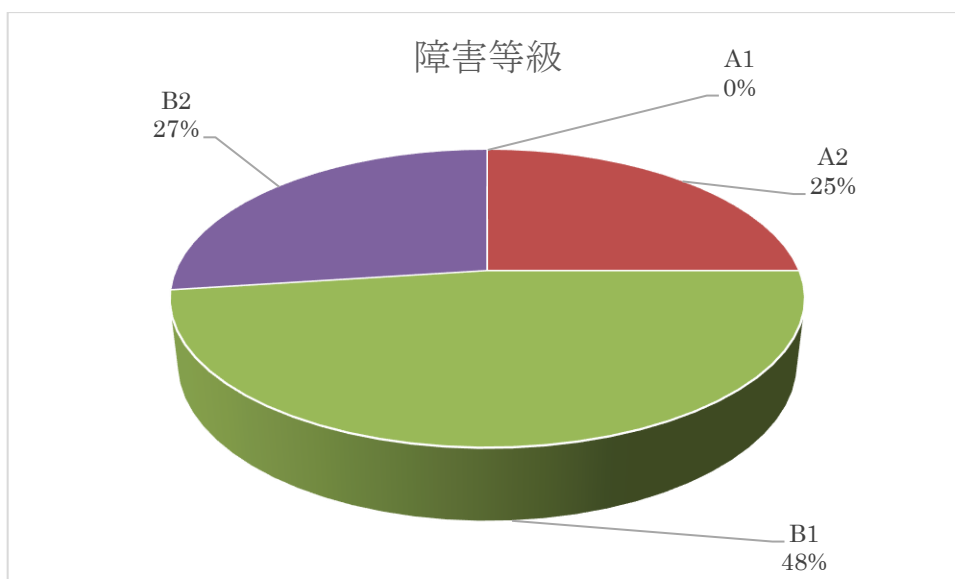
●年齢

10 代、20 代で 62%と最も多く、ついで 30 代、40 代の順となっている。



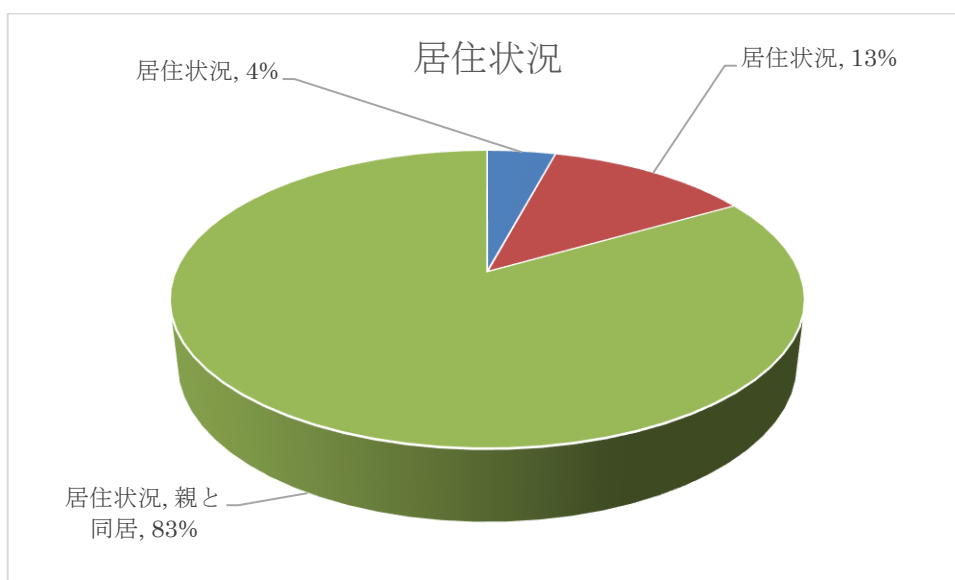
●障害種別

全て知的障害であり、B1 が 48%と最も多く、ついで B2、A2 の順となっている。



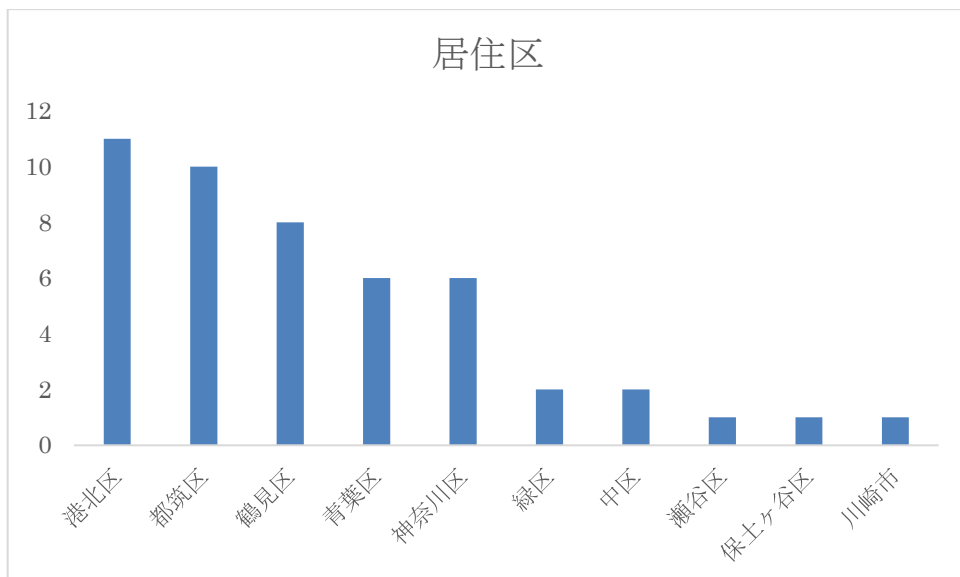
●居住状況

親と同居が 83%と最も多く、ついでグループホーム、独居の順となっている。



●居住区

港北区が11名と最も多く、都筑区が10名、鶴見区8名、青葉区6名、神奈川区6名の順となっており、川崎市から1名受け入れを行っている。



●新規就労者

今年度は1名の就労者は、支援学校卒業後2年間11ヶ月利用をして、3か所の実習に挑戦。その中から本人の意思決定に基づく支援を実践し、職業選択、生活面のフォローアップ等を行った。

	企業名	人数	仕事内容	採用年月日	新規/復職
1	国立成育医療研究センター	1	病院業務補助	2024年12月1日	新規
2					



②生産活動収入と工賃

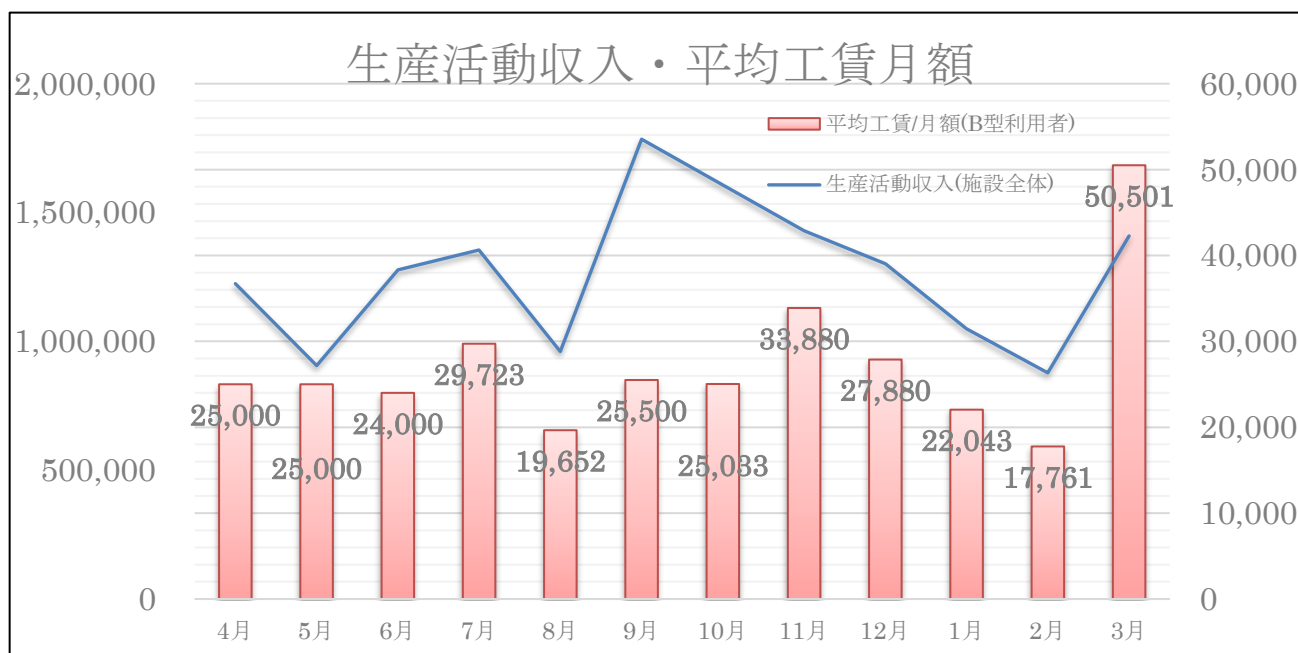
生産活動における就労継続支援 B 型の目的は、生産活動収入を増やし、工賃を増やしていくことで利用者の生活の質の向上に寄与することである。

(ア) 生産活動売上状況

2024 年度の実活動収入は 15,670,324 円(昨年度 15,177,975 円) で、昨年度に比べ増収となった。登録利用者数が増えたことや利用者の育成により、生産能力が向上し、受注量が増えたためである。しかし、特定の業者に受注を依存していることが課題となっているため、引き続き、様々な種類の作業を受けることにより利用者の作業能力の開発すること、より付加価値の高い作業を受注することが重要となっている。

(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。2024 年度の配分方法は、出席や作業実績に基づき工賃を支給している。昨年度は、賞与を 2 回支給し、月額平均工賃は 30,223 円(昨年度 25,192 円) となった。月額平均工賃の増額は、2024 年度の報酬改定における工賃計算の変更による影響もある。



<2024 年度報酬改定による新工賃の計算方法>

- ①前年度における工賃支払総額を算出
- ②前年度における開所日1日当たりの平均利用者数を算出⇒前年度の延べ利用者数÷前年度の年間開所日数
- ③①÷②÷ 12ヶ月により、1人当たり平均工賃月額を算出



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いる。今年度は、強度行動障害の利用者対応にあたり、職員が労災認定になったことから、強度行動障害への対応力向上と利用者にも職員にも安全な対策を構築することで再発防止を図っている。今後も施設における安全・衛生を確保する為に、「年度職場安全衛生管理方針」と具体的施策を周知し、安全衛生活動を実施していく。避難訓練は 3 回/年実施しており、安全衛生委員による避難経路の安全確認も実施した。

安全・衛生活動実績

4月	安全教育
5月	危険予知教育、衛生設備の点検、安全教育
6月	避難訓練、食中毒、熱中症対策、安全パトロール
7月	メンタルヘルス、感染症対策、安全パトロール
8月	電機災害の防止、襲撃者対応、衛生設備の点検
9月	賞味期限切れ食品の確認、避難訓練、定期健康診断
10月	秋の交通安全運動、ヒヤリハット上半期まとめ⇒対策、安全パトロール
11月	消火器、常備等の点検、車輛点検、感染症対策(インフルエンザ、流行性胃腸炎)
12月	職場一斉清掃、2S(整理、整頓)の徹底
1月	危険予知教育、転倒防止対策
2月	2S(整理、整頓)の徹底、通勤災害対策、避難訓練、危険予知教育
3月	備品点検、次年度計画案作成、ヒヤリハット年度まとめ



(2) 職員の研修

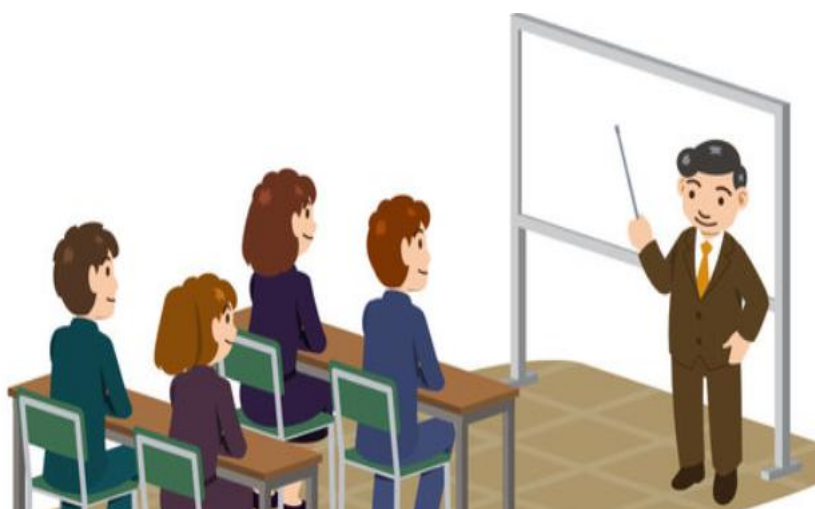
今年度は、個別の課題に取り組むための外部研修に加え、職場内では、虐待防止・身体拘束適正化研修を中心に、支援現場で起こる利用者の意思決定支援の重要性、仕事上のストレス、ジレンマで発生する「怒り」の対処法などの研修を実施した。これらを学ぶことで、虐待防止・身体拘束適正化に向けた取り組みが強化されたと考え、6ヶ月にわたる研修を計画・実施した。

<外部研修>

	研修名	備考
1	「チームリーダー研修」	1 日研修
2	「スーパービジョンの基礎技術」	2 日研修
3	「自閉症セミナー」	2 日研修
4	「障害のある人の質の高い就労生活を実現するための就労定着支援_実践セミナー」	1 日間 オンデマンド

<職場内研修>

	研修名	備考
1	法人理念研修（ミッション・コミットメント）	
2	BCP 研修	
3	虐待防止研修（怒りのタイプ診断から学ぶ虐待防止）	
4	襲撃者対応（襲撃者対応スプレーの使い方）	
5	虐待防止研修（障害理解の向上）	
6	強度行動障害（講師：志賀利一氏）	
7	意思決定支援	



(3) 苦情解決事業報告会・虐待防止（身体拘束適正化）委員会

2022 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いる。

■2024 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	2025 年 5 月 13 日（火）10：00 ～ 11：45				
場 所	オンライン（Zoom）開催				
出席者	《第三者委員》	勝田俊一 委員、西尾保暢 委員			
	《法人職員》	理事長（岡元）、常務理事（松本）、横浜市新杉田地域ケアプラザ（薄井、井上、橋本）、ぽこ・あ・ぽこ（卜部）、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（伊東）、港北はびねす工房（井田）、戸塚はなえみ工房（三杉）、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（小川菜）			
		各担当職員			

①2024 年度 苦情解決事業報告会 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
港北はびねす工房	0 件 (0 件)	3 件 (1 件)	14 件 (4 件)	5 件 (1 件)	22 件 (6 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

■第三者委員から苦情に関するコメント

- 触法ケースなど法律上での対応が必要な案件に関しては、顧問弁護士に対応を一任し、職員の負担を軽減することも必要。
- 職員のスキルや経験に応じて研修内容を変えることも必要。
- 昨今、人手不足や事務負担増は大きな課題である。職員の安全配慮義務対策として職員の事務負担を軽減するための AI 議事録ツールの導入やハラスメント事案等への対応としたて音声データや文章データを証拠として残す迷惑電話対応サービスなどの活用も有用ではないか。
- 苦情の発生時には言った言わないが起点となり、苦情につながることもある。1 対 1 ではなく、第 3 者の相談支援専門員かケアマネジャーなどに入ってもらいたい。

②虐待防止・身体拘束適正化委員会

令和6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
港北はびねす工房	2回(6回)	有(無)

※（ ）内は昨年度実績

■令和6年度の虐待防止に関する研修や虐待・身体拘束事案について情報交換

- 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。
- 港北はびねす工房の身体拘束事例については、他の利用者への危害も予想されたことから身体拘束を行った事案。横浜市からは、身体拘束をしなくても良い方法を事業所として再検討すること、報告内容を記録に残すことの2点助言あり。

■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

- 令和4年度厚労省の統計において、虐待発生の要因が70%の割合で教育知識の不足、65%で介護技術の低下、55%で職員の感情コントロールとなっている。アンガーマネジメントの研修は対面で講義を聴くだけではなく、ディスカッションやグループワークなど繰り返し行っていくことが必要。また、常勤、非常勤と分けず、全職員向けすべての職員に受講させることが有用である。
- 本人中心という視点で支援方法や環境整備等を行っていくことは重要である。

法人の理念

障害者の社会的自立

地域福祉の充実

福祉に対する啓発

Mission

最善最適のサービスの提供

Commitment

絶えざる研鑽と成長

利用者だけでなく働く職員が幸せを感じられる施設を目指して・・・