

2025 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

- 障害者の意思決定支援の推進
- 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推進】
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。

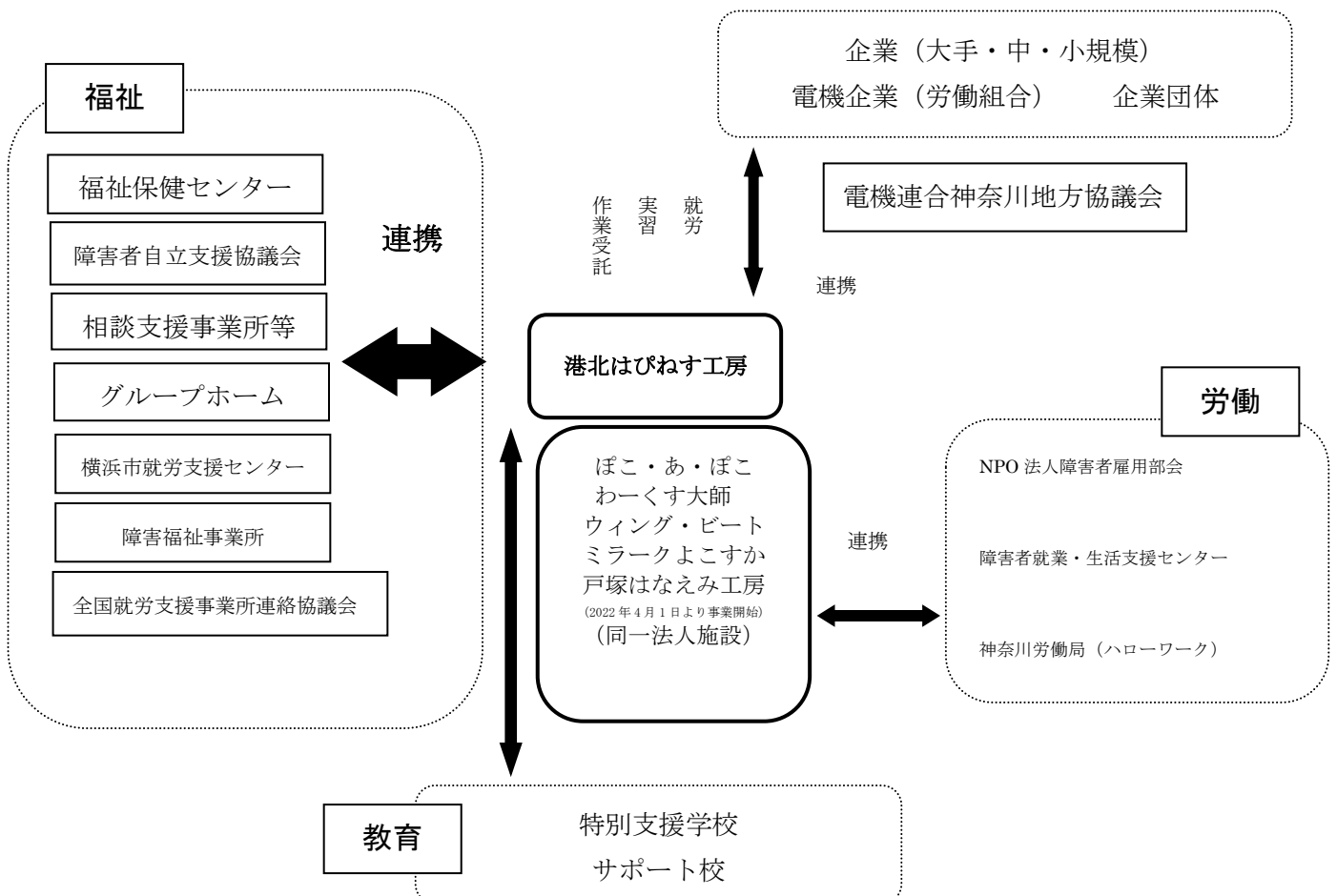
この活動を20年にわたり続けてきた間に、障害のある子どもたちの育ち学びあう場は広がり、選択できるようになってきた。しかし、学校卒業後の進路は依然として厳しい状況が続いていた。そこで、地協の障害福祉活動のさらなる展開として、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労援助センター」事業を開始。1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受けた。

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、受給者証を発行し利用を開始する。					
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 ➤ 工賃支給基準（時間給）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：460円） ※持参弁当可 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、以下の流れを基本として運営している。食堂の利用については、混雑を避け安全に配慮するため、作業班を分けて段階的に休憩を取る方式を採用している。また、一斉の休憩時間や食事時間に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設定し、落ち着いて過ごせる環境を確保している。

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。また、計画の策定にあたっては、利用者自身の意思決定を尊重し、その選択や希望が適切に反映されるよう支援を行っている。

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. 2025 年度 事業報告

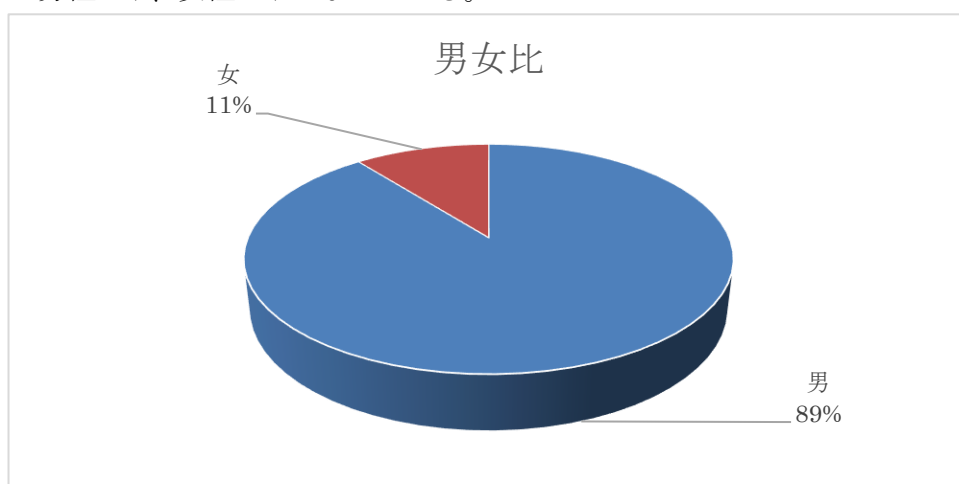
(1) 概況

① 利用者の状況 出勤率 86.0% (昨年度 86.3%)

利用者の欠席が昨年度より多く 0.3 ポイント低下した。就労継続支援 B 型の出勤率については、厚生労働省の公的統計として全国平均値・都道府県別平均値は公表されていない。民間調査によると、全国の B 型事業所の平均出勤率は概ね 55～65% とされている。当事業所の出勤率はこれと比較して高い水準で推移している。

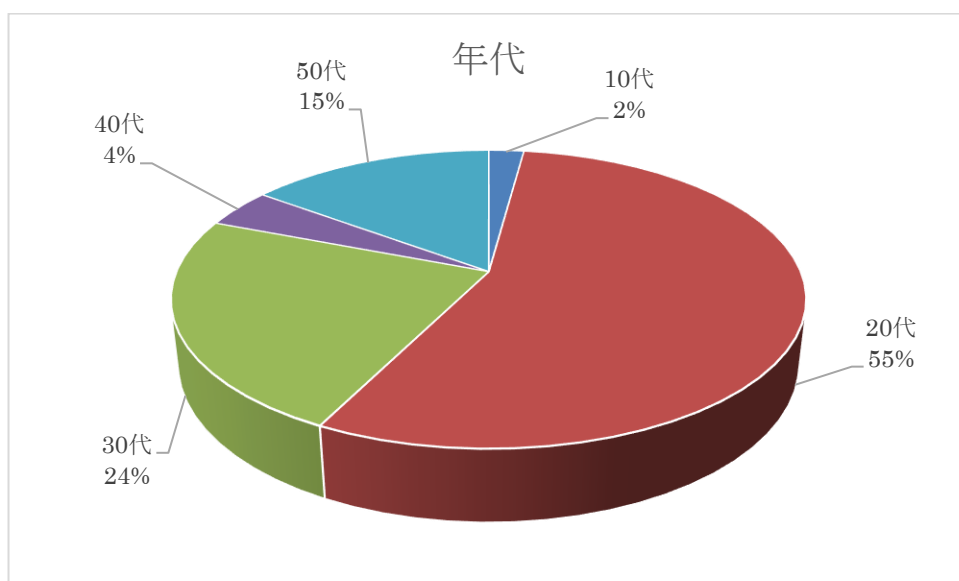
●男女比

男性 89%、女性 11%となっている。



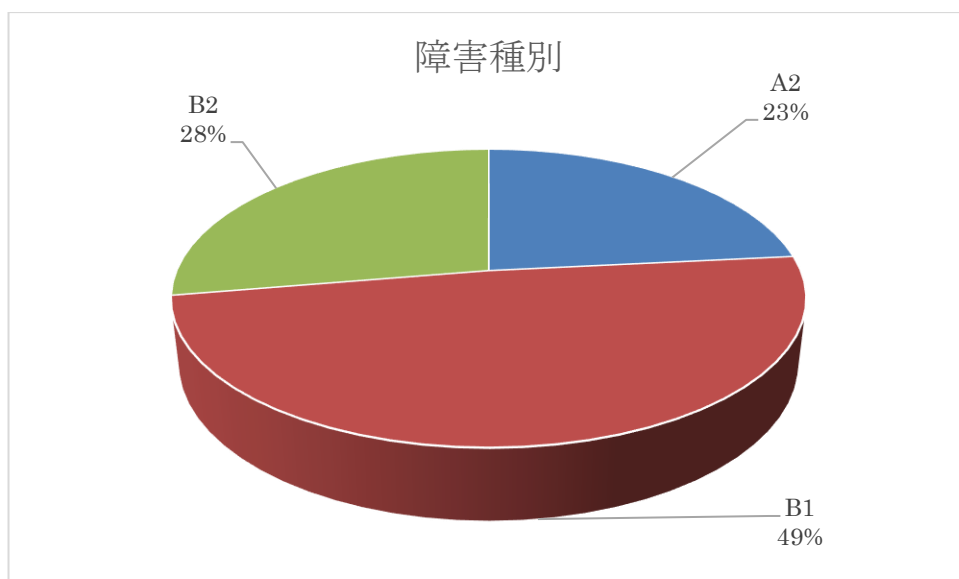
●年齢

10代、20代で57%と最も多く、ついで30代、50代の順となっている。最高齢は55歳。



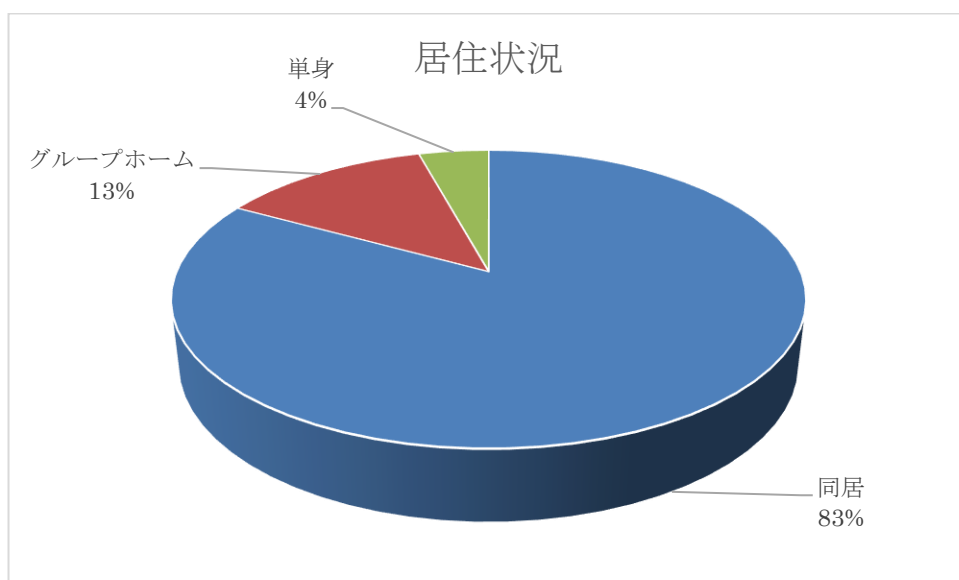
●障害種別

全て知的障害であり、B1 が 49%と最も多く、ついで B2、A2 の順となっている。



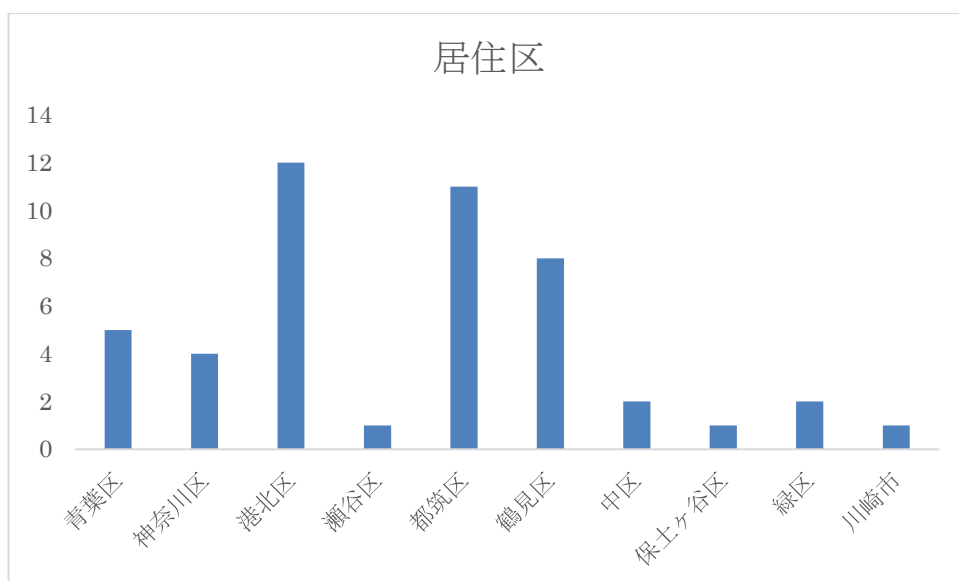
●居住状況

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12名と最も多く、都筑区が10名、鶴見区8名、青葉区5名、神奈川区4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名の就労者は当施設に在籍期間6年5ヶ月間を経て崎陽軒の工場で就労が決まり、箱組立に従事している。

	企業名	人数	仕事内容	採用年月日	新規/復職
1	株式会社崎陽軒	1	箱組立	2025年6月9日	新規



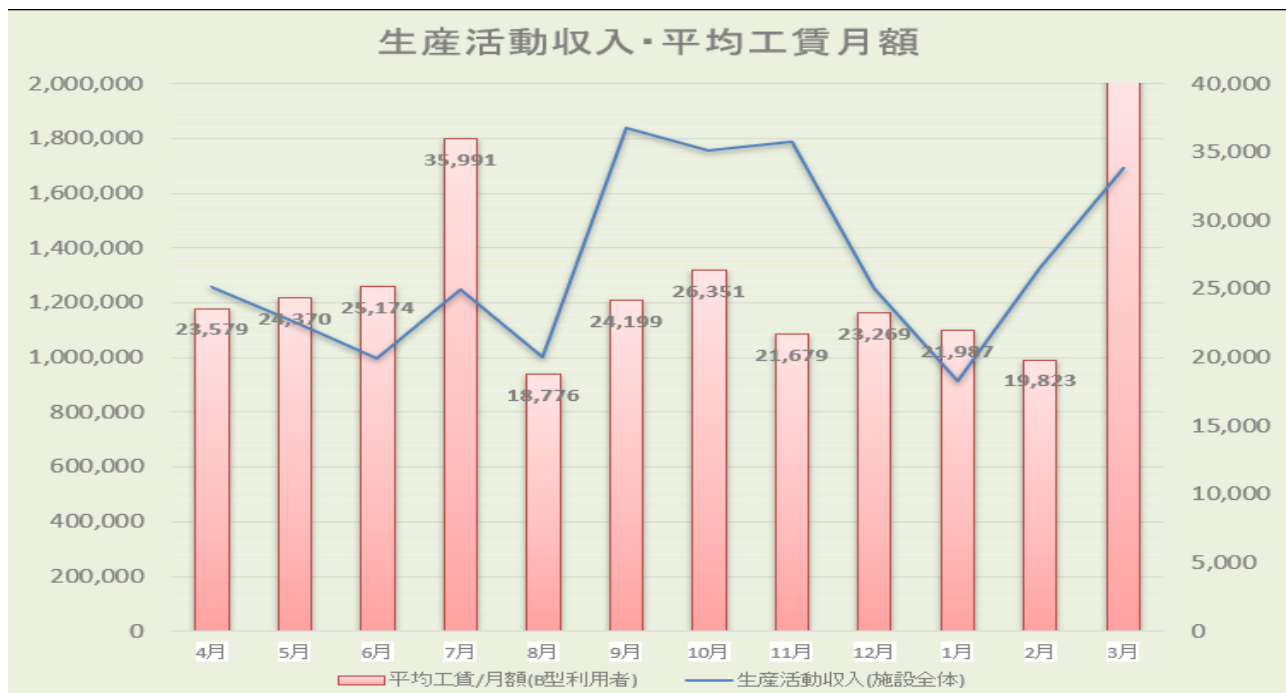
②生産活動収入と工賃

(ア) 生産活動売上状況

2025年度の生産活動収入は15,149,857円（昨年度15,670,324円）で、前年度比でわずかな減少となった。一方で、登録利用者数の増加や利用者の育成により、生産能力は向上し、主要業務の受注量は概ね維持されている。しかし、現在の受注構造は特定の業者への依存度が高く、事業継続の観点からもリスクがある。そのため、引き続き多様な種類の作業を受注し、利用者の作業能力を幅広く育成すること、さらにより付加価値の高い業務の獲得を進めることが重要な課題となっている。

(イ) 工賃支給基準と平均工賃額

工賃支給基準は、生産活動で得た収入から必要経費を差し引いた額を基礎とし、出席状況や作業実績に応じて配分している。2025年度は賞与を年3回支給し、月額平均工賃は30,569円（昨年度30,223円）となり、前年をわずかに上回った。工賃の向上は利用者の生活の質の向上に直結するため、今後も生産活動収入の増加と効率的な作業体制の構築に取り組んでいく。



③安全衛生対策

当事業所では、事業目標として掲げる「災害ゼロ」の実現に向け、安全・衛生管理の徹底に取り組んでいる。今年度は、職員の通勤途上において1件の災害が発生し、労災認定となった。この事案を受け、通勤時の安全確保を重要課題として位置づけ、再発防止に向けた取り組みを強化している。具体的には、職員に対する交通安全に関する注意喚起の徹底、悪天候時の勤務時間調整の検討、通勤経路の危険箇所の共有など、リスク低減に向けた対策を継続的に実施している。

今後も施設内外の安全・衛生を確保するため、年度当初に策定した「年度職場安全衛生管理方針」と具体的施策を全職員に周知し、継続的な安全衛生活動を推進していく。また、災害時の対応力向上を目的として、今年度は年3回の避難訓練を実施した。併せて、安全衛生委員による避難経路の安全確認も行い、緊急時における安全な避難体制の維持・改善に努めた。

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、内部業務が多忙であったことから、外部研修への参加機会は限られた。しかし、障害福祉サービスにおいて実施が義務付けられている３つの研修（虐待防止、身体拘束等適正化、感染症対策）については計画どおり実施し、全職員が受講した。

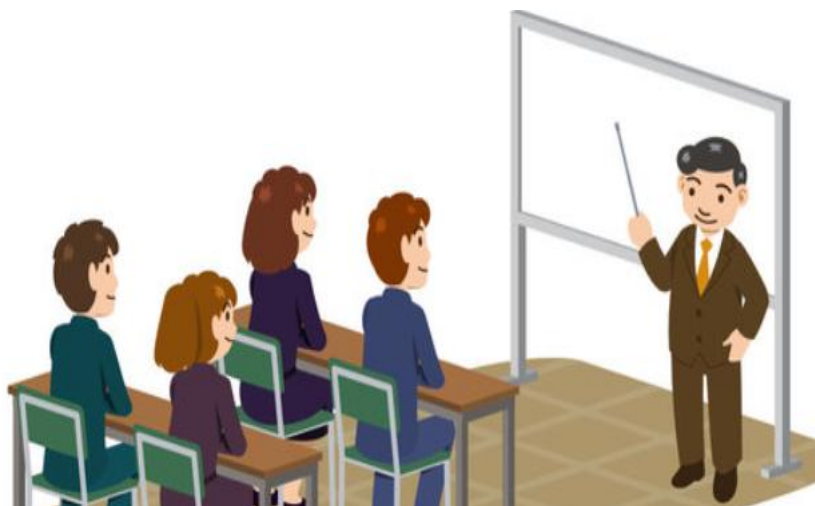
研修の中では、意思決定支援が虐待防止の基盤となることを改めて確認し、利用者の意思を尊重した支援の重要性について職員間で共通理解を深めることができた。これにより、日々の支援場面における対応の質の向上と、利用者の権利擁護の視点を強化する機会となった。

<外部研修>

	研修名	備考
1	職場適応援助者支援スキル向上研修	４日研修
2	障がい者の働く場パワーアップフォーラム	半日研修
3	自閉症基礎セミナー	１日研修

<職場内研修>

	研修名	備考
1	事業継続計画研修	義務研修
2	意思決定支援（基礎編）	
3	感染症対策（基礎編）	義務研修
4	感染症対策（嘔吐物の処理等）	
5	癲癇対応	
6	虐待防止・身体拘束の適正化	義務研修
7	事業継続計画研修（机上訓練）	
8	意思決定支援（事例検討）	
9	感染症対策（感染予防について）	
10	法人全体研修（アンガーマネジメント）	
11	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。

2025 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

１．2025 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
港北はびねす工房	0 件(0 件)	2 件(3 件)	2 件(14 件)	6 件(5 件)	10 件(22 件)

※（ ）内は昨年度実績

（１）苦情受付状況

令和 7 年度の苦情受付件数は全 10 件であった。内訳は、利用者間トラブル 6 件（60%）、軽易な苦情 2 件（20%）、苦情 2 件（20%）となり、重大な苦情は発生しなかった。苦情や軽易な苦情については適切に対応している。

（２）傾向分析

【利用者間トラブル】

特定利用者による他利用者への過度な話しかけやマナー違反が複数回報告された。コミュニケーションの取り方や休憩時のルール理解に課題がある利用者への継続的な支援が必要である。

【軽易な苦情】

施設管理（照明・害虫）に関する地域住民からの指摘と、職員の指導方法に対する利用者からの訴えがあった。

【苦情】

受託作業の納品物における品質管理の問題が 2 件発生した。蓋閉め工程の不良と毛髪混入が報告され、作業工程や衛生管理の見直しが必要となった。

（３）対策

利用者間トラブルは、個別面談による行動ルールの明確化と作業班の配置変更を実施した。苦情案件については、担当者変更、帽子・手袋の着脱場所の固定、清掃用具の見直し等、品質・衛生管理体制を強化した。今後も早期発見・早期対応の体制を維持していく。

【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. 第三者委員から苦情に関するコメント

(1) 全体的な対応状況について

各職員の利用者対応については、全体として丁寧かつ誠実な姿勢が保たれており、組織としての基本的な接遇水準は良好であることを確認した。

(2) 潜在的な苦情への対応について

現時点で大きな苦情には至っていないものの、現場では苦情の前段階となる小さな兆候や気づきが存在していると考えられる。これらの事例を適切に把握し、分析する仕組みを整備することで、重大な苦情の発生を未然に防ぐことが可能である。

(3) 電話対応・面談時の記録精度について

電話対応や面談において、事実関係が不明瞭となるケースが散見される。記録の正確性を確保するため、通話録音装置の導入など、客観的な記録を残すための仕組みを検討することが有用であると考えられる。

3. 2025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	身体拘束事例
港北はびねす工房	1回(2回)	有(有)

※ () 内は昨年度実績

4. 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

(1) 権利擁護と意思決定支援の重要性

利用者支援においては、権利擁護の観点から、本人の意思を尊重した意思決定支援を適切に行うことが極めて重要である。本人主体の支援を実現するためには、虐待防止の視点と両軸で取り組む必要があり、日常的な支援の中で常に権利擁護の意識を持つことが求められる。

(2) 緊急要件への対応と記録の徹底

緊急性を要する事案については、他の利用者や職員に重大な影響を及ぼす可能性があるため、迅速な対応が必要となる。その際には、対応内容および判断理由を明確に記録として残し、後日の検証が可能な状態とすることが重要である。

（３）現場での指導行為と虐待認定のリスク

現場職員が指導のつもりで行った行為であっても、第三者が俯瞰して判断した場合、虐待と認定される可能性がある。実際に、食事場面において「食べなさい」と命令的な口調で促したことが虐待と判断された事例も報告されている。支援行為が利用者の尊厳を損なうものとならないよう、言動や関わり方について改めて注意喚起が必要である。

（４）身体拘束が必要と判断される場合の対応

常態的に身体拘束を必要とする支援が想定される場合には、法令に基づき、行動改善支援計画を作成し、適切な手続きを経て実施する必要がある。身体拘束は最終手段であり、代替手段の検討や定期的な見直しを行うことが求められる。

（５）積極的支援と虐待通報の関係性

現場における積極的な支援が、虐待通報制度上では虐待認定につながる要件となる場合がある。支援意図と外部評価が一致しないケースも多いため、管理者レベルにおいてはリスクマネジメントの視点を持ち、支援内容の妥当性や記録の整備、職員への指導体制を適切に構築しておく必要がある。

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・・・