

平成 27 年度 事業報告

社会福祉法人電機神奈川福祉センターが運営する事業は以下のとおりです。

社会福祉事業統括本部		
地域福祉推進事業		
新杉田地域ケアプラザ	<ul style="list-style-type: none"> ● 通所介護・介護予防通所介護事業 ● 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 	
障害福祉サービス事業		
ぽこ・あ・ぽこ	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 ● 就労継続支援事業 B 型 ● 自立訓練事業(生活訓練) 	
川崎市わーくす大師	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 ● 就労継続支援事業 B 型 	
ウイング・ビート	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 	
ミラークよこすか	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業 ● 自立訓練事業(生活訓練) 	
法人・公益事業統括本部		
公益事業		
横浜南部就労支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 横浜市障害者就労支援事業 	
湘南地域就労援助センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 神奈川県障害者就労援助事業 ● 障害者就業・生活支援センター ● 神奈川県生活支援事業 ● 藤沢市障がい者人材育成雇用支援事業 	
中部就労援助センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎市障害者就労援助事業 ● 障害者就業・生活支援センター 	
管理部		
法人管理部	<ul style="list-style-type: none"> ● 総務・人事・労務・経理 ● 全国就労移行支援事業所連絡協議会事務局 	

※()内は昨年同時期実績

- 平成 27 年度、新杉田地域ケアプラザは、延べ 25,930 名(24,963 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 9,944 名(9,758 名)
 - 居宅介護プラン・予防プラン作成数:延べ 1,507 名(1,627 名)
 - 地域包括支援センター予防プラン作成数:延べ 1,792 名(1,541 名)
 - 地域包括支援センター相談・訪問件数:延べ 2,237 名(2,230 名)
 - 地域向け講習への参加者数:延べ 1,642 名(1,481 名)
 - 地域活動・交流事業参加者数:延べ 8,808 名(8,326 名)
- 平成 27 年度末で、当法人が支援をしている障害者は、1,824 名(1,616 名)です。
 - 就労者数:1,218 名(1,083 名)
 - 求職者数: 606 名(466 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:60 名(67 名)

1) 社会福祉事業統括本部

A. 地域福祉推進事業部

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

平成 27 年度目標	年度事業報告
運営方針（全事業共通）	
「質の高いサービス提供を継続しつつ、各事業が連携し介護保険制度改正後の安定した経営を目指します」	介護保険制度改正等に対しても柔軟に対応し、4 事業が連携し安定した運営を行うことができました。
1) 通所介護・介護予防通所介護事業	
重点目標：	
介護保険改正後の運営体制を検討し、柔軟な対応で安定経営を目指します。また、在宅での看護や介護の充実を目指し、医療職と介護職の育成方法を検討します。	補正予算で収入減を見込んでいましたが、下期の営業努力と柔軟な対応により当初予算を上回る収入を達成できました。
<ul style="list-style-type: none"> 7時間サービス提供日（月・火・水・金・土・日曜日）は、平均利用者数 28 人/日を目標とし、利用終了者とのバランスを取りながら、新規利用者数 30 人/年を目指します。 3時間サービス提供日（木曜日の午前・午後）は、平均利用者数 18 人/回を目標とし、新規利用者数 15 人/年を目指します。 関係機関の医療職との連携を図りながら、個別支援方法を探り、ご利用者にとってより最適なサービスを提供していきます。 日常の事務業務では、求められるコンプライアンスを意識しながら、効率的でミスのない処理を行います。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 平均利用者数は 27.0 人/日と目標を下回る結果となりましたが、下期に徐々に利用者数が増加し、下期の平均は 28.2 人/日でした。新規利用者は 37 名と目標を達成しました。 平均利用者数は 17.2 人/回と目標に至らなかったものの、昨年より増加しており、特に午前は平均 19.8 人/回と好調でした。 月 1 回看護師を含めて会議を開催し、医療が必要な方など個別対応が必要なケースの情報共有・検討を行い、最適なサービス提供ができるよう努めました。 4月の保険報酬改正後の請求業務や8月からの介護保険負担割合変更、1月からの総合事業開始にも滞ることなく対応することができました。 ヒヤリハットは 39 件、大きな事故はありませんでしたが、送迎車のタイヤのパンクが 3 度続き、送迎車の駐車場に 3 台の防犯カメラの設置をしました。
2) 居宅介護支援事業	
重点目標	
医療や地域との連携強化と質の高いサービス提供を行います。	かかりつけ医との連携や在宅医療等の研修参加を積極的に行いました。
<ul style="list-style-type: none"> 要介護のプラン作成件数を年間 1,500 件（125 件/月）とします。 要支援の年間プラン作成件数は、96 件（8 件/月）のケースを地域包括支援センターから受託します。 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主任介護支援専門員の配置を進めていきます。 地域包括支援センターや地域の福祉関係者と連携しながら、困難事例も積極的に受け入れていきます。 地域ケア会議への積極的な参加とケース担当医師との連携強化を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 要介護のプラン作成を年間 1,404 件（117 件/月）行いました。 地域包括支援センターからの内部委託を 103 件（8.5 件/月）受託しました。 毎月、定例会議や事例検討会等を開催し、安定経営とスキルアップに努めました。28 年度上期に主任介護支援専門員を採用予定です。 多問題ケースも含め積極的に困難ケースの受け入れをしました。 受診同行や病院でのカンファレンス参加など医療との連携を図りました。

3) 地域包括支援センター	
重点目標	
高齢者の在宅生活を支えるため、重層的な生活支援サービスの提供体制の構築に向けた取り組みを行います。	地域包括ケアシステム構築に向け、自治会単位でのアセスメントシートや地域活動情報シートの作成を行いました。
<ul style="list-style-type: none"> ● 介護予防支援事業におけるプラン作成数を年間1,560件（平均130件/月）とします。 ● 総合相談支援の内容を地域ごとに分析し、地域課題の把握に努めます。 ● 地域包括ケアシステムの充実に向けて、介護と医療の連携に重点を置き、保健医療福祉関係者を交えた多職種での個別ケース地域ケア会議、包括レベル地域ケア会議を積極的に開催していきます。 ● 元気な高齢者の生活機能維持を目的に、参加と役割が持てるような住民主体の介護予防ができる場所づくりと育成支援を行います。 ● ケアマネジャーの資質向上に向け、法人内や地域のケアマネジャーを対象とした勉強会、事例検討会、医療相談会を行います。 ● 一般市民向け、小学校向けに養護者支援、虐待防止の要素を組み込んだ認知症サポーター養成講座を年3回目標に開催します。 ● 養護者（介護者）支援として介護者のつどいを年12回開催します。 ● 高齢者虐待の早期発見、防止、予防に向け啓発活動を行います。 ● 「エンディングノートの書き方講座」等の若い支度講座を積極的に開催します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 要支援のプラン作成を年間1,792件（平均149件/月）行いました。 ● 区・社協と協働で自治会単位の地域アセスメントシートを作成しました。 ● 「消費者被害を未然に防ぐためには」「経済的理由で介護を十分に受けることができない方への支援について」というテーマで個別ケース地域ケア会議を2回開催しました。 ● 住民主体で介護予防ができる場所として、エリア内で4か所目となる「元気づくりステーション」を立ち上げました。 ● 地域のケアマネジャー対象に医療を中心とした勉強会や事例検討会、協力医による個別相談会を計26回行いました。 ● 認知症サポーター養成講座を年8回開催し、241人のサポーターを輩出しました。 ● 介護者のつどいを年12回開催し、介護者の負担軽減を図りました。 ● 区と共催でサービス事業所向けに高齢者虐待防止ネットワーク研修を行いました。 ● エンディングノートの書き方講座を年3回、56名の方に行いました。
4) 地域活動・交流活動	
重点目標	
団塊の世代を対象に、ボランティア活動の推奨など、地域との関係づくりや居場所づくりを促進していきます。	商店街の階段問題に対し、区社協や地区社協会長と協働で階段利用者のサポートボランティアの発掘、養成に向けた計画作成に取り組みました。
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域とのネットワークづくりを推進・強化していきます。 ● 高齢者を対象としたインフォーマルサービスの情報収集と地域支援事業に対する課題分析を行います。 ● 関係機関協働で18地区の地域アセスメントシートを作成し、地域づくりに活かします。 ● 第2期磯子区地域福祉保健計画（「地域の支えあいの推進」・「災害に備えた要援護者の地域でのサポートづくりの推進」）の推進と第3計画の策定支援を行います。 ● 高齢・障害・こども等、さまざまな分野の事業に取り組んでいきます。また、実施にあたっては、地域の特性、ニーズを活かしながら、団体の自主化、コーディネート等の支援を行っています。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地区のワークショップや地区別計画策定会議など区、社協と協働して取り組みました。 ● 「地域活動情報シート」を区、社協と協働で作成しました。 ● 区・社協と協働で連合町内会から脱退した1地区を除く17自治会の「地域アセスメントシート」を作成しました。 ● 第3期地域福祉保健計画の策定にあたり、7つの地域ケアプラザのまとめ役として参加し、中心的役割を担いました。また、係長会等にも参加し、前向きな意見やアイデアを発信しました。 ● 地域からの介護予防のニーズに伴い、「新杉田スクエアステップ教室」を24回実施、「育メン・育ジイ」の為の「幼児安全法」を開催、中学生対象の福祉体験や聴覚障害者向けの「マイナンバー制度講習会」も行いました。

<ul style="list-style-type: none"> ● 養成したボランティアや福祉保健活動団体が活発に活動できるよう、関係機関と連携し、コーディネート等の支援を行っていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「ボランティア体験講座」修了後、団塊の世代の男性2名を、当デイサービスボランティアとしての登録につなげました。
5) 運営全体	
<ul style="list-style-type: none"> ● 設備更新については、法人本部と連携し、効率良く経費負担を抑制した上で、計画的に行います。 ● ケアプラザの4事業の連携を強化し、ケアプラザ全体として収支のバランスが取れることを目指します。 ● 質の高いサービス提供を目指し、ケアプラザ内外で開催される研修会等へ積極的に参加し、知識や情報を共有化していきます。 ● 広報誌や自主事業への参加募集、デイサービスの空き情報など、法人ホームページを積極的に活用します。 ● 次世代のケアプラザを担う人材の育成を計画的に進めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当初の予定通りガス弁の交換や受水槽清掃・厨房西側日照フィルム工事・連絡通路防犯カメラ設置等を事業運営に支障なく効率的に行いました。 ● 収支においては4事業が連携し通所介護や居宅介護の新規利用者獲得に努め、全体として収支のバランスをとることができました。 ● 外部研修は延べ27回、内部研修では介護保険改正後の影響や認知症ケア・車両事故時の対応・災害時の対応、利用者対応についての研修等を行い、質の高いサービスの提供に努めました。 ● 広報誌やホームページを利用し、情報提供に努めました。 ● 世代交代を見据えた人事や人材育成に取り組みました。

B. 障害者福祉サービス事業

【ぼこ・あ・ぼこ】

平成27年度目標	年度事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 各事業の定員変更に伴い、全体的なプログラムを見直し、各事業目的に即しバランスのとれたプログラムを確立します。 ● 増加し続ける定着支援を継続的に安定して行えるよう、就労支援員の育成を計画的に行うとともに、先を見越した定着支援の方法論を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工賃規程を変更するとともに、生活訓練事業から就労移行支援事業への移行基準として外部実習での評価を組み込みました。基準設定後に3名が事業移行をし、1名が就労内定しています。 ● 定着支援の引継ぎを円滑に行うべく、3ヶ月報告書のフォーマットを作成しました。また、就労支援員育成プログラムも策定しました。
1) 就労移行支援事業 (20名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間10名以上の就労者を輩出します。 ● 年間15名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。 ● 一日当たりの平均利用者数21名を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間12名の新規利用者を受け入れます。 ● 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、1年以内の離職をゼロにします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 14名が就労しました。 ● 29名の利用者(実人数)が職場実習を行いました。 ● 一日当たりの平均利用者数は21名でした。新規利用者を8名、就労アセスメント実習者を12名受け入れました。利用者数の予測に基づき、8月と12月に横浜市及び近隣市、関係機関に利用者募集のFAXを送信しています。 ● 就労支援員が連携を図り、職場巡回を中心に定着支援を行っています。1年以内の離職者はいませんでした。

2) 就労継続支援事業B型 (26名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間1名以上の就労者を輩出します。 ● 一日当たりの平均利用者数26名を目指します。 ● 様々な治具を工夫することで、ご本人の生産性を高め、平均工賃時給300円を維持します。 ● 個々人の状況に応じて、相談支援事業所への結び付けを積極的に行い、将来の方向性を模索していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2名が就労しました。 ● 一日当たりの平均利用者数は26名でした。 ● 平均工賃時給は355円でした。夏季、冬季、年度末のボーナスを支給することができました。 ● 通所不安定な利用者1名及び作業従事困難な利用者1名について、区役所のケースワーカー、自立生活アシスタント、相談支援事業所と連携し、より適した支援を提供すべく、退所支援を行いました。
3) 自立訓練事業(生活訓練) (10名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● プログラムを刷新し、年間4名の就労移行支援事業移行者を輩出します。 ● 一日当たり平均利用者数11名を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間12名の新規利用者を受け入れます。 ● 自立訓練(生活訓練)を使った職場定着支援を継続し、就労者の就労継続を支援します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5名の利用者が就労移行支援事業へ移行し、内1名が就労しました。 ● 一日当たりの平均利用者数は9名でした。新規利用者を11名受け入れました。 ● 就労者は概ね安定しており、今年度の利用者はいませんでした。
4) 定着支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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、就労後3年間の平均定着率80%以上を維持します。 ● 増加し続ける定着支援に柔軟に対応できるよう、就労支援員の育成を図るとともに記録や情報共有の方法を精査していきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援員が連携を図り、職場巡回を中心に定着支援を行っています。就労後3年間の平均定着率は94%です。 ● 定着支援の引継ぎを円滑に行うべく、3ヶ月報告書のフォーマットを作成しました。
5) 運営全体	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 定期的に部署内研修等を実施し、職員のスキルアップを図ります。 ● 安定した作業量を確保できるよう受注作業の納期・品質を守り、必要に応じて営業活動を行い、毎月概ね230万円の売り上げを継続できるようにします。 ● 作業室ならびに施設外就労における災害ゼロを目指し職員の意識を高めます。 ● 地域の他機関との連携を深め、支援力の向上を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎日、不適切行為が行われていなかったかを振り返り、職員間で意識・声掛けをしています。また全体ミーティングで非常勤職員と共有し、支援方法を検討しています。事務ミスについてはチェック体制を強化し、改善が図られています。 ● 11回の内部研修を行いました。 ● 作業量を確保すべく営業活動を行い、新規受注先を2件獲得しました。毎月の売り上げは平均256万円でした。 ● 作業室内でのラジオ体操中に、机の角に頭をぶつけ、保険対応を行った災害が1件ありました。 ● 就労支援検討会に参加し、就労アセスメントの評価表の統一を図りました。

【川崎市わーくす大師】

年度目標	年度事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 報酬改正後の動向を注視しながら、利用者の育成、就労支援、定着支援を充実させます。 ● 平成 28 年 4 月からの川崎市指定管理の受託を目指した事務処理と指定管理施設としての役割が果たせるような運営を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工賃査定とモニタリングを一体化させた個別支援計画書を作成しました。 ● 川崎市から指定管理者の指定を受け、施設の管理に係る基本協定を締結しました。
1) 就労移行支援事業 (30 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で 15 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、川崎市以外の地域の関係機関との連携を図り、年間 20 名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ● 就労に向けたグループワークや講座をスケジュールに沿って開催します。特に、コミュニケーションについてのプログラムを充実させます。 ● 就労移行支援事業の利用期限である 2 年が経過しても就労できない人に対して、関係機関と連携を取り、他施設へ移行できるように支援を行ないます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 12 名の就労者を輩出しました。年度途中の利用者の確保が上手く行かず、目標を達成できませんでした。 ● 一日当たりの平均利用者数は 28.9 名でした。20 名の新規利用者を受入れ、年間平均契約者が 31.9 名だったものの、平均出席率が 90.7%と例年より低く、短期間で通所困難になった利用者が 3 名いた事で目標を達成できませんでした。現在、利用者確保に向けて川崎市内の関係機関だけでなく、新たに大田区の関係機関にも営業活動を行っています。 ● ハローワークの担当官を招いてのマナー講座や面接会などを実施しました。又、川崎市発達支援センターから専門的な指導を受け面接やプログラムに反映しました。 ● 関係機関との連携や支援により、5 名が就労継続支援事業 A 型、就労継続支援事業 B 型、ふれあいショップへ移行しました。
2) 就労継続支援事業 B 型(20 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で 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。 ● 加齢に伴う体力低下が見られる利用者へ健康管理を中心とした講座の開催のほか、保健福祉センター、相談支援センター、地域包括支援センターなど、関係機関と連携を取りながら支援を行ないます。 ● 作業を中心としたプログラムが継続して行けるよう授産作業の見直しと作業環境の整備を行います。 ● B 型から就労を目指すプログラムを整備します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 名の就労者を輩出しました。 ● 一日当たりの平均利用者は 20.3 名でした。 ● 加齢などで通所困難になった利用者へ区ケースワーカーや相談支援センターと調整を行い、2 名が生活介護事業所へ移行しました。 ● 作業室のレイアウトを変え、環境整備し、作業中心のプログラムを年間通じて行いました。その結果夏季と期末手当を支給する事ができました。 ● 就労を希望している利用者には、就労移行支援事業のグループワークや面接会、企業実習などに参加し、就労前訓練を行いました。

3) 定着支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労先でより長く就労ができるように、継続的に支援を行ないます。 ● 就労者の同窓会やほっとスポットKAWASAKI(就労者のたまり場)などの企画を実施し、必要なニーズを掘り起こし、定着支援に生かします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 名が 1 年以内に離職しました。離職理由は対人関係のトラブルが原因でした。 ● 同窓会で調理実習を行い生活部分のアセスメントを行いました。また、川崎地区での合同同窓会などの企画も実施しました。
4) 運営全体	
<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者評価の受審に向け、実施機関の選定の方法や予算などの準備、調査を行ないます。 ● 専門的な支援が必要な利用者が増えている為、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。 ● 作業室なら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。 ● 川崎市発達相談支援センターや川崎市精神保健福祉センターと連携し、専門的な要素を取り入れた研修に参加するとともに、部署内研修を実施し、職員のスキルアップを図ります。 ● 川崎市就労コーディネーター会議や、地域自立支援協議会に参加し、情報収集と地域のネットワーク強化を図ります。 ● 川崎市内の法人内事業所(中部就労援助センター、ウイング・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"> ● 次年度の受審に向け、実施機関の選定をしました。 ● 精神科のドクターや川崎市発達相談支援センター、川崎市更生相談所などに困難ケースについてのスーパーバイズを受け利用者支援に活かしました。 ● 川崎地区の安全衛生委員会などを開催し安全衛生活動に努めましたが、1 件の労災事故が発生しました。 ● 職員全体会議や内部研修、日々のミーティングにて振り返りを行い、人権意識向上に努めました。 ● PDD デイケアへ職員を派遣しプログラムに反映しました。また、認知が弱い利用者への支援プログラムとして川崎市発達相談支援センターの協力を得ながらキャットキット、コミック会話などの技法を取り入れました。 ● 川崎区地域自立支援協議会などに参加し、ネットワークの構築と支援の向上に努めました。 ● 川崎市内の法人内事業所と主任者ミーティング、安全衛生委員会などを通じて職員間の情報共有や協力体制を図りました。

【ウイング・ビート】

年度目標	年度事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者の獲得を推進し、登録利用者数 20 名の早期実現を目指します。 ● 長期の施設外実習の受入企業を 1 社開拓を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 早期実現には至りませんでした。1 月以降、登録利用者が 20 名を越えています。 ● MELONDIA あざみ野清掃、近隣マンション清掃、保育園清掃、二子こども文化センターの 4カ所を確保しました。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で 12 名以上の新規就労を果たし、次年度以降の平成 28 年度でのより高い就労継続支援体制加算取得を目指します。 ● 年間 20 名以上の新規利用者を受け入れ、年間平均利用者数 18 名を目指し、定員を超える利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 11 名が就労しました。内、1 名は年度末時点でトライアル雇用中です。その結果、定着支援体制加算を、29 単位から 143 単位に引き上げることができました。 ● 20 名の新規利用者を受け入れ、年度平均利用者数は 17.9 名でした。

<p>用者の確保を実現します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 短期間の施設外実習の機会を年間 10 回以上提供します。 ● 障害者総合支援法の報酬改定を受けて、制度に応じたサービス内容について検証し、施設の安定経営を目指します。 ● 保健福祉センターや発達相談支援センター等の市内の関係機関とのネットワークを構築し、連携した支援体制の確立や、新規利用者獲得に役立てます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 延べ 36 名の利用者が職場実習を行いました。 ● 就労支援関係研修修了加算を取得すると共に、一般就労者に対する定着支援を継続的に行うことで、定着支援体制加算を引き上げ、安定経営に寄与しました。 ● 福祉関係機関に対する定期営業先をスケジュールリングし、通所者の丁寧な状況報告と、情報共有を行いました。また、発達相談支援センターとニーズ把握の為に会議を持ち、利用者獲得に結び付けました。
<p>2) 定着支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 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、就労後 1 年間の定着率 90%以上を目指します。 ● 就労者を対象とした同窓会等の活動を、施設としてスタートさせます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 26、27 年度内に就労した 15 名のうち、1 年未満での離職者は 1 名のみで、定着率は 93.3%となりました。 ● 就職者の同窓会である、マスターズクラブを年に 3 回実施しました。
<p>運営全体</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 施設内外のプログラムやアセスメント方法について検証し、より良いサービス内容へのブラッシュアップを行います。 ● 利用者により多くの施設外実習の機会を提供するため、関係機関等と連携し、実習先の開拓を目指します。 ● 施設内プログラム、及び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。 ● 職場内での研修に加え、施設外の研修や先進的な取り組みをしている他事業所の見学などを通じて、職員のスキルアップを図ります。 ● 川崎市内の法人内事業所(川崎市わーくす大師、中部就労援助センター)と連携し、情報の共有だけでなく共同企画の運営等、連携の強化を進めます。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集と利用者獲得の働きかけを進めます。 ● 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。 ● 大学や専門学校からの利用者獲得に向けた取り組みについて早期に検討し、上半期の具体的な運営を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者の増加に伴い、施設外実習先の拡大を図るとともに、利用者によるブログのスタートなど、新たなプログラムの構築にも取り組みました。 ● 直接的な実習先開拓だけでなく、既存の実習先で高い評価をいただけるよう努めることで、新規実習先の確保に繋がったケースがありました。 ● 施設内外の災害はゼロでした。安全衛生活動の立案時点からは、施設利用者に参加してもらうことで安全教育の促進も図りました。 ● 毎月の内部研修に加え、他の就労移行支援事業所の視察を実施しました。 ● 川崎ブロック全体のスキルアップを目指し、法人内事業所と会議を持ち、長期的な研修を行う事を決めました。 ● PDD ケア会議や、自立支援協議会等を通し、情報収集や連携作りを行いました。今後は特定相談事業所との連携強化を図ります。 ● 合同企業模擬面接会の実施や、インターンシップを受け入れる企業の内部研修、市の合理的配慮研修に講師として登壇し、理解促進や雇用の啓発をしました。 ● 営業範囲を絞り、次年度以降も視野に入れ新卒生の受け入れフローを確立させました。

【ミラークよこすか】

年度目標	年度事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 15 名を受け入れ、安定した施設経営ができる体制を築きます。 ● 地域での施設の認知度向上を目指し、情報発信を積極的に行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 15 名を受け入れました。利用希望者等の実状を踏まえ、定員変更を行いました。 ● 事業所の状況に応じてパンフレットの改定(年度内に 2 回)や外部会議等での情報発信を適宜行い、利用を視野に入れた方 53 名の施設見学を受け入れました。
1) 就労移行支援事業(10 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 8 名を受け入れます。 ● 年間 2 名の就労者を輩出します。 ● 施設外実習先を確保し、4 名の利用者に職場実習の機会を提供します。 ● 障害者就業・生活支援センターやハローワーク等と連携し、就労先の開拓やマッチング等、円滑な就労支援ができる体制を築きます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 12 名(自立訓練事業からの事業移行を含む)を受け入れました。 ● 4 名の就労者を輩出しました。 ● 事業所近隣で短時間の実習先を 2 件開拓し、企業実習等と合わせて 9 名の利用者に施設外実習の機会を提供しました。 ● 企業情報の交換、定着支援、訓練プログラム等を就労援助センターやハローワークと協力して実施しました。
2) 自立訓練事業(生活訓練)(10 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 7 名を受け入れます。 ● 年間 1 名の就労移行支援事業への事業移行を目指します。 ● 生活課題の改善に向けた講習プログラムを作成します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 7 名を受け入れました。 ● 4 名の利用者が就労移行支援事業へ事業移行しました。 ● 7 月に支援プログラムの見直しを行い、生活課題に対応した講習を開始しました。
3) 運営全体	
<ul style="list-style-type: none"> ● 日々のミーティングや全体ミーティングにおいて、支援や苦情内容の振り返りを行い、適切な支援ができるよう職員の意識向上を図ります。 ● 外部からの作業を 1 件受注します。 ● 年間 15 名以上の実習生を受け入れます。 ● 事業所内における災害ゼロを目指し、職員の意識を高めます。 ● 自立支援協議会等の地域の関係機関との会議に出席し、連携力の向上と情報収集に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々のミーティングでの振り返りに加え、年度当初からの支援の状況や訓練プログラムの検証を行った結果、プログラム改定(平成 28 年 4 月改定)を実施することにしました。また、支援力向上や支援上の課題解決のため、部署内研修を 8 回開催しました。 ● 外部からの作業を 5 件受注しました。 ● 35 名の実習生を受け入れました。 ● 大きな災害は発生しませんでした。災害発生に備え、横須賀市消防局に協力を依頼し、避難訓練を 2 回実施しました。 ● 行政等が主催する複数の会議の委員としてネットワーク拡大や支援力の向上に努めました。また、事業所の全職員に対して、地域の会議等へ出席する機会を設けました。

2) 法人・公益事業統括本部

A. 就労援助センター事業

【地域就労援助センター、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)

年度目標	年度事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援からの依頼が増加する中で、効果的な定着支援の仕組みを作り、関係機関に提示することで、地域のコーディネーター的役割の周知に繋がります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別支援学校とのガイドライン策定に向けた意見交換や見直し、関係機関への周知を実施しました。 ● 地域で課題となっている就労移行事業所との連携のあり方について、当該事業所との意見交換をする機会を設けました。
1) 共通目標	
ア. 求職支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新規就労者数目標を3センター合計75名とします。 ● 精神障害者の新規就労実績を増やします。 ● 就労準備度を段階で評価するなどし、求職者の状況把握に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規就労者は95名でした。 ● 新規就労のうち精神障害者は48名でした。前年度より13名増加しました。 ● 評価の導入をしたことで、求職者の働ける状態を把握し、施設紹介、実習紹介、求人紹介等、対象者に応じた紹介をすることができました。
イ. 就労者支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 就労後のフォローアップを確実に実施し、定着支援を強化します。 ● 定期的な巡回訪問と同窓会や勉強会を通して、悩みや課題の早期発見、早期対応を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援として2,564回の職場訪問を実施しました。 ● 同窓会実施回数18回、勉強会実施回数9回、保護者会を3回実施しました。
ウ. 企業支援	
<ul style="list-style-type: none"> ● 平成27年度の雇用促進法の改正を受け、企業団体や地域の自立支援協議会や就労支援のネットワークと協働し、中小企業の障害者雇用相談に対応します。 ● 長期に雇用されている企業においては、定期的な巡回をすることで課題に対する早期対応を行います。 ● 新規雇用企業への雇用支援を年間100社行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自立支援協議会や企業支援セミナー、ハローワーク等と連携を通じて、中小企業の雇用相談に対応しました。 ● 巡回頻度を検討しながら、OB職員を中心にした定期的な巡回訪問により企業との信頼関係を構築しました。 ● 新規雇用企業の支援を125件実施しました。
エ. 関係機関との連携	
<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援増加に対応する仕組みを関係機関に 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別支援学校のガイドラインについて、神奈川県

<p>提示し、コーディネーター的役割を周知します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医療機関との意見交換や訪問・見学の機会を積極的に設けて連携を図ることで、精神障害者の就労及び定着支援に繋がります。 ● 横浜・湘南・川崎の地域特性を活かし、利用者を多面的に支える仕組づくりを目指します。 	<p>全域に対応するガイドライン作成に向けて、神奈川県(福祉、教育)と就労援助センター間で意見交換を実施しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医療機関へ訪問や見学をする機会は12件、また地域のネットワーク会議等を通じて医療関係者との意見交換をすることができました。 ● 3センター研修において地域資源を視覚化し、多様化するニーズに対して、現在の課題と今後の方向性について研修することができました。
<p>オ. 職員のスキルアップ</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 外部研修だけでなく、法人職員を対象とした就労支援に関する研修会を年3回企画し、センター職員の企画力の向上と法人全体の就労支援スキルの向上を目指します。 ● 経験のある職員をジョブコーチ研修に積極的に参加させ、就労支援スキルの向上を図ります。 ● 障害者差別解消法における研修等に積極的に参加し、センターが担うべき責務の理解に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部研修に36回参加しました。内部研修では、3センター研修は「エコマップ」「障害者差別解消法、合理的配慮」「地域の就労援助センターの役割」をテーマに3回実施しました。 ● 職員1名をジョブコーチ研修に参加させました。 ● 障害者差別解消法に関する研修に8回参加しました。
<p>2) 各センターの目標</p>	
<p><横浜南部就労支援センター></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害(発達障害者含む)の新規就労者12名を目標とします。 ● 地域の関係機関との連携、精神障害・発達障害の施設や、相談者の通院先とのより良い連携を模索します。 ● 市内9センターで、連絡会や事例検討会を通じてノウハウを共有し、特別支援学校からの定着支援や就労移行支援事業所との連携について、ガイドラインを作成し足並みを揃えていきます。 ● 新事業所移転に伴い、業務を円滑に移行させます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の新規就労者は14名でした。 ● 磯子区自立支援協議会の検討会事務局を担い、関係機関との現状把握と信頼関係を構築しました。 ● 市内9センター連絡会にて特別支援学校のガイドラインの見直しと、就労移行支援事業所との連携のあり方について意見交換を実施しました。 ● 4月1日より新事務所にて業務を開始し、大きなトラブルなく運営しています。
<p>(地域の状況) 相談者増加と相談内容の多様化により対応が難しいケースが増えており、横浜市内9か所の支援センター間で連携しながら支援ノウハウを共有することが必要となっています。</p>	
<p><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></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 多様化する定着支援依頼に関して課題整理を行い、センターとしての対応を関係機関に発信します。 ● 精神障害者(発達障害者含む)の支援において、定着支援を円滑に進めるための医療機関との連携を深めます。 ● 本人・保護者との良好な関係を深めるため、保 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労移行支援事業所、特別支援学校とは個別に情報交換することに留まりました。 ● デイケアを3ヶ所訪問し、見学及び意見交換を行いました。精神科クリニックにおける勉強会に出席して事例検討を行いました。 ● 保護者会を実施し、就労者の保護者57名が参加

<ul style="list-style-type: none"> ● 護者会を実施します。 ● 神奈川県、藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町に向け、地域の就労支援の現状について課題を示し、施策化のための提言を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2市1町の就労支援連絡会議において、センターの課題と今後の方向性について障害福祉及び労働関係課と意見交換をしました。
<p>(地域の状況)</p> <p>湘南東部地域における唯一の就労援助センター(就業・生活支援センター)であるため、様々な就労相談を受けています。地域の就労支援ネットワークがある程度できており、精神障害者(発達障害者含む)の就労支援も進んでいますが、就労支援に対する要望が多様化する中で、関係機関と役割分担しながら情報共有することが重要になっています。</p>	
<p>＜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＞</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者(発達障害者含む)の新規就労者 10名を目標とします ● 精神障害者の就労支援において地域に頼られる支援機関を目指し、事例検討会やグループワークを実施します。 ● 今年度末までに社会参加支援センター利用者のスムーズな引き継ぎ(定着約 20名・求職約 30名)を行い、当事者が安心して支援を受けられる環境を整えます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の新規就労者は 12名でした。 ● 中部地区ネットワーク会議を通じて連携が広がりました。ハローワークの精神障害者トータルサポーターと困難対応者の支援で協力体制を構築しました。また、市内デイケア会議に出席し、意見交換を行いました。 ● 社会参加支援センターから引き継ぐことになった対象者について無事完了しました。(定着 47名、求職 8名)
<p>(地域の状況)</p> <p>川崎市では社会参加支援センターが精神障害者の就労支援を担ってきていましたが、相談支援体制の再構築により社会参加支援センター解体が決定し、市内 3センターにその支援が引き継がれることになりました。精神障害者の相談数も今後増加すると予想され、精神障害者の就労支援ノウハウが地域から求められています。</p>	

B. 法人本部

【法人本部】

平成 27 年度目標	平成 27 年度事業報告
<p>重点目標</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 組織改編に向けて、より効果的な組織体制と人事計画の検討を行う年度と位置づけ集中的に議論を進めます。 ● 新会計基準への移行年であるため、平成 26 年度決算から平成 27 年度期首への移行処理を遺漏なく実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事務局において組織体制の検証を行い、機関決定には至っていませんが、マトリックス型組織を想定した機構改革を推進する指針を固めました。 ● 新会計基準への移行を完遂するとともに月次処理の迅速化と月次試算表確認票を新たに導入し正確性の向上を図りました。

<p>1) 管理部（経理・総務・庶務）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新会計基準に合わせた科目一覧表の作成配布、精算書マニュアルの更新、小口出納担当職員へのガイダンスを行い、混乱のないように努め、タイムリーな財務状況を法人に提供できるよう努力します。 ● 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。 ● 人事管理ソフトを導入し、マイナンバー制度等の法改正に備えるとともに、職員各々の研修状況、キャリア状況を把握できる仕組みを作ります。 ● 発信型の管理部を目指して、各管理者・管理職へニーズのヒアリングを行います。 ● 育児介護休業制度をはじめ各種規程について、法人の実態に合わせた見直しを行います。 ● 社会福祉法人に対する国の動向に注視し、将来の影響を予見・対応できるよう研究を重ねます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新会計基準への対応として、勘定科目の説明や適用科目の解説を付した一覧表の作成・配布、精算書マニュアルの更新、各ブランチに赴いての小口出納担当職員へのレクチャーなどを行いました。 ● 防犯カメラ増設工事、連絡通路シャッター修理等、計 23 件の修繕・工事を実施しました。 ● 人事管理ソフトの導入を終え、入力する情報の抽出とデータ処理のカスタマイズとともに給与ソフトとの連動を図りました。 ● 目的を絞れずニーズヒアリングは実施しなかったものの、各管理者・管理職を対象としたマイナンバーセミナー、文書取扱規程制定に伴う文書取扱主任者を対象とした導入講習を開催しました。また、精算書、勤怠に係る詳細なマニュアルを作成し周知を図りました。 ● 育児・介護休業規程、ぽこ・あ・ぽこ運営規程、川崎市わーくす大師運営規程、ウィング・ビート運営規程、ミラークよこすか運営規程、給与規程、パートタイマー就業規則、経理規程、虐待防止対応規程、川崎市わーくす大師指定特定相談支援事業所運営規程、計 10 規定の改正と新たに非常勤職員（フルタイム）就業規則、職員弔慰金等支給規程、事務決裁規程、文書取扱規程、特定個人情報取扱規程、計 6 規定の制定を行いました。 ● 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しに係る対応について検討し、制度加入の継続を決定しました。
<p>2) 法人運営</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 世代交代が見込まれる部署の人員体制を検討するとともに、将来的な事業部体制の再考を行い、新たな運営管理体制が提案できるよう検討を重ねます。 ● 組織改編に合わせて、従来の総務・財務部門のほかに政策・企画部門を担う新たな部署の設置に向けて、具体的な業務や人選などの準備をすすめます。 ● 新たな事業所も増えたことから、内部事業監査を上半期に実施し、事業所相互に牽制できる体制を整えます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 世代交代も含めた事業部体制整備に係る職員採用活動と人事の発令を行うとともに新規に文書取扱規程を導入し、管理者の負担軽減と業務執行状況の可視化を図るなど、法人内の全体的な事業把握が可能となる新たな運営管理体制の基盤づくりを行いました。 ● 発展強化計画において管理部内に設置を計画した政策・企画部門を担う新たな部署は、理事長直下の（仮称）経営戦略室とすることを決定しました。 ● 内部事業監査プロジェクトによる「人事異動に伴う内部調査」を実施し、その結果を理事長へ報告しました。 ● 法人本部エントランスの掲示場に冊子を常設するとともにホームページでの決算・事業報告

<ul style="list-style-type: none"> ● 人材育成の更なる充実を目指して、キャリアパス制度の考課や問題点を整理し、制度に合わせた研修計画の立案、職制に合わせたキャリア構築について検討します。 	<p>等の開示を行いました。また、新規事業（ウィング・ビート、ミラークよこすか）の掲載、ウィング・ビート利用者のブログ掲載など、ホームページのリニューアルを図りました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● キャリアパスとの連動を想定した研修体系を定めました。
<p>3) その他</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 新杉田地域ケアプラザ、川崎市わーくす大師の指定管理更新手続きの年度であるため、事業受託に向けて法人として全力を尽くします。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新杉田地域ケアプラザ、川崎市わーくす大師、それぞれにおいて、指定管理更新が適い事業受託の継続が決定しました。