

2018 年度

ぽこ・あ・ぽこ

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) 目的	p3
(2) 施設概要	p4
(3) 基本プログラム	p5
(4) 2018 年度事業目標と年度末事業結果	p8
(5) 2019 年度事業目標	p9
2. 2018 年度事業報告	
(1) 概況	
① 利用者数の推移	p10
② 生産活動売上と工賃	p12
③ 苦情解決と安全対策	p13
④ 実習生・見学者・研修生の受け入れ状況	p16
(2) 各事業のトピックス	
① 就労移行支援事業	p17
② 就労継続支援事業 B 型	p19
③ 自立訓練事業（生活訓練）	p20
④ 就労定着支援事業	p21
(3) 就労支援	p23
(4) 定着支援	p27
3. 工賃評価の改定	p29

付録：ぽこ・あ・ぽこ工賃のきまり

1. 事業の概要

(1) 目的

知的障害をもつ人が、作業を通して社会自立できるよう支援する。

目的達成の3つの柱

- 知的障害者が働く職場の創出
- 働ける知的障害者の育成
- 働いている知的障害者の継続的フォロー

具体的目標

【職場の創出】 <ol style="list-style-type: none">1. 電機連合神奈川地方協議会と連携しながら、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る。2. 知的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る。
【育成】 <ol style="list-style-type: none">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。
【フォロー】 <ol style="list-style-type: none">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（2019年3月末現在101単組・支部、組合員数68,286人）。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。

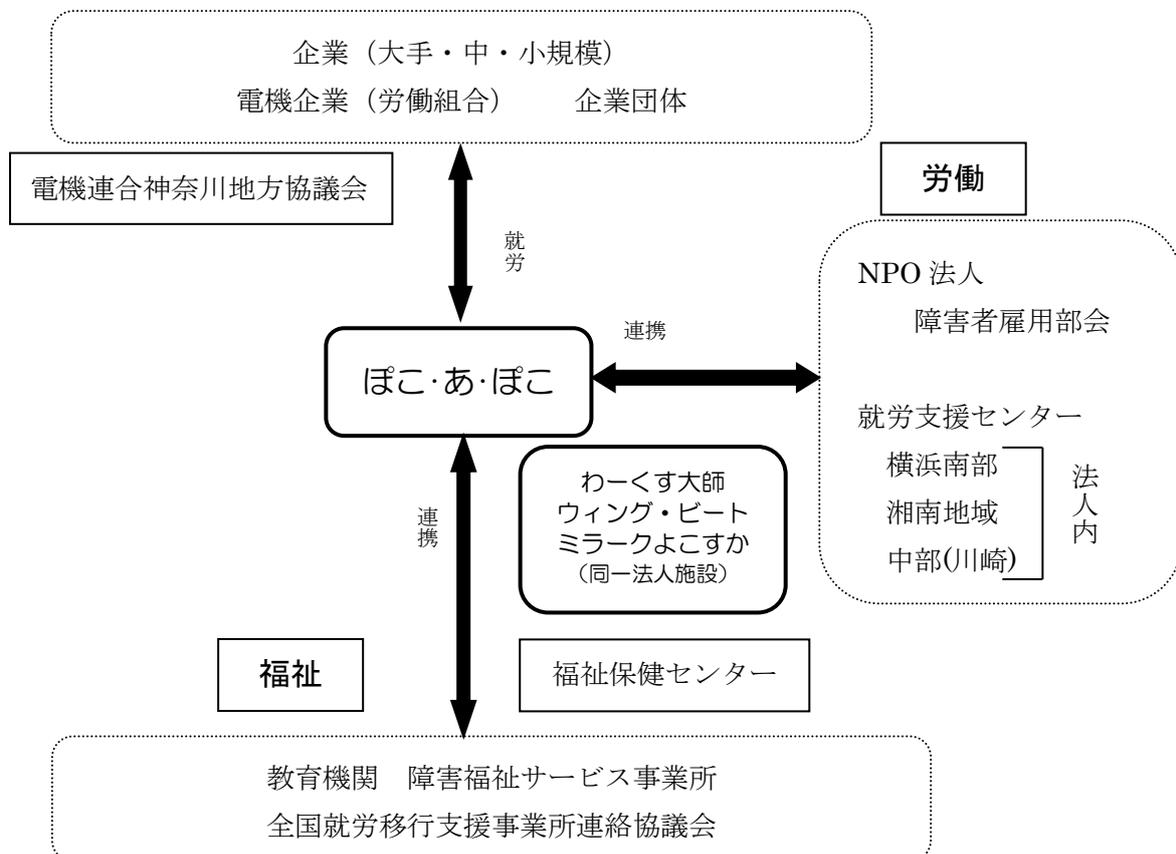
そこで、地協の障害福祉活動のさらなる展開として、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労援助センター」事業を開始。1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受け、1996年8月より通所授産施設「ぽこ・あ・ぽこ」の事業を開始した。2006年4月に段階的に施行された障害者自立支援法の下、同年10月より多機能型事業所「ぽこ・あ・ぽこ」として就労移行支援事業（以下、就労移行と呼ぶ。）、就労継続支援事業B型（以下、継続B型と呼ぶ。）へ移行し、2010年4月から自立訓練事業（生活訓練）（以下、生活訓練と呼ぶ。）、2018年6月から就労定着支援事業を新たに開始した。

「ぽこ・あ・ぽこ」とはラテン語で「少しずつ」「一歩ずつ」という意味

(2) 施設概要

<p>【事業所指定】(2006年10月より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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）：1410700023〔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）・就労定着支援事業〕 ● 指定日・事業開始日：2006年10月1日 （自立訓練事業（生活訓練）は2010年4月1日、就労定着支援事業は2018年6月1日） <p>【利用対象者と申し込み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 原則として65歳未満の知的障害者（療育手帳保有者） ・ 定員：就労移行支援事業20名、就労継続支援事業B型26名、自立訓練事業（生活訓練）10名（2015年4月より定員変更）、就労定着支援事業は定員なし ・ 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	横浜市磯子区新杉田町8番地7	交通機関	JR根岸線・新杉田駅より徒歩1分		
開設年月日	1996年8月1日	電話	045-772-2100	FAX	045-775-1630
建物構造	鉄筋コンクリート造5階建（新杉田複合施設内）				
面積	専用部分695.23㎡（横浜市施設との共用部分458.34㎡）				
設備内容 （専用部分）	1F：110.22㎡ 多目的室（会議室） 4F：444.43㎡ 作業室・利用者ロッカー 倉庫・就労援助室・安静室 ・職員ロッカー		5F：140.58㎡ 食堂・厨房・控室 生活訓練室		

関連団体組織との連携



(3) 基本プログラム

①ぼこ・あ・ぼこの特徴

① 個別の育成プログラム作成 本人・保護者との個別契約に基づき、個別面談で個別支援計画を立案し、年間の指導目標等を決定する。その目標達成に向けて個別に支援を行う。
② 利用者情報の一元管理 利用者に対して担当職員制をしない。利用者の日々の出来事並びにトラブルは情報として一元管理し、それを基に職員は共通の対処を行う。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決定する。
③ 豊富な授産科目と高い工賃 常時多様な種類の作業を準備し、一人ひとりの能力や特性に合った作業や計画的なローテーションが出来る環境を整える。付加価値の高い作業を行うことで、利用者が得る平均工賃を高くする（平均月額 3 万円以上を目指す）と共に、個々人の作業・生活能力を評価した工賃基準を使って、工賃に格差をつける。
④ 授産科目に自主製品を持たない 授産施設独自の自主製品は、法人の目的に必ずしも合致しない。授産科目は全て、外部業者からの契約・下請け作業とする。
⑤ 専門業者との協力 「中部地域療育センター」などの施設外清掃実習は、専門業者と連携して行っている。尚、この事を通じて清掃技能や作業態度の教育・訓練を行う。また、職員は、専門業者の清掃基礎訓練を受講する。
⑥ 柔軟な作業班編成と個別対応 作業班はその日の作業量並びに本人の育成プログラムに合わせて変更する。また、一斉スケジュールにのれない人には個別のスケジュールを組む・個別の作業室環境を整えるなど、柔軟な対応をする。
⑦ 職場に近い作業環境 企業での就労経験を持つ職業支援員の管理の下、品質・納期・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う。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用意する。
⑧ 施設外実習と多角的なアセスメント 作業室以外で、体験実習、就労前実習を計画的に実施し、利用者自身の就労へ向けての動機付けや能力評価を行う。作業室内での日常的な評価と施設外実習での評価とを組み合わせ、精度の高いアセスメントを実現する。
⑨ 一般就労に向けた求職支援 利用者個々人のアセスメント情報と企業からの求人情報との的確なマッチングを図り、利用者に合った企業を紹介することで、スムーズな職場適応を実現する。また、面接練習や履歴書書き支援など就労前に必要な技能の講習を行う。
⑩ 一般就労後の職場定着支援 一般就労を果たした利用者に対し、就労定着支援事業の利用を経た後、職場定着支援を継続的に行いより長く働き続けられるよう支援をする。また、離職に際しては、本人の状況に応じて、ぼこ・あ・ぼこを再利用できるようにする。

②一日のスケジュールと年間行事

一日の実作業時間は約 6 時間である。就労移行・継続B型・生活訓練の一日の基本的なスケジュールは下記の通りである。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。施設外の実習は、基本的に実習先の条件に合わせたスケジュールとしている。

時間帯	項目	内容
～ 8:55	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、ホワイトボードで作業班確認
8:55 ～ 9:00	体操	1階と4階のエレベーターホールと作業室で行う
9:00 ～ 10:30	朝礼・作業	職員は出欠の確認をとり、健康状態をチェックする 身だしなみチェックの実施、個人目標の確認 作業手順の確認、作業
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ために作業グループ毎の時差喫食としている。配膳はセルフサービスで、好きな場所で食べる。食事後各自で下膳、休憩に入る。
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 ～ 14:43	リフレッシュ体操	1階と4階のエレベーターホールと作業室で行う
14:43 ～ 15:50	作業	
15:50 ～	後片づけ・終礼 帰宅	作業用具や部材の片づけと清掃 業務日誌を記入し、職員の確認、指示を得る タイムカード打刻、ロッカーで着替え 他の利用者・職員と挨拶し、帰宅

当施設では全員一斉の大規模な行事（運動会・旅行など）を計画せず、行事への参加は本人の希望に基づいて行っている。2012年度からぽこ・あ・ぽこ出身の就労者対象の同窓会を開催している。

実施日	内容	参加者数
5月17日～19日	沖縄ふれ愛の旅（地協主催）	利用者 8名
11月3日	保護者対象事業説明会	保護者 27名
11月3日	同窓会（勤続表彰）	就労者 78名
12月28日	納め会	利用者 54名
2月23日	八景島シーパラダイス	利用者 25名

③年間目標設定・評価の流れ

「ぽこ・あ・ぽこ」では、開所以来、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。

レベル	内容	具体的内容
日常	職員ミーティング	常勤職員で： <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 実習候補者選定
隔週～毎月	基本講習 グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人としての基本的マナー ・ コミュニケーションプログラム ・ 面接練習や履歴書の書き方 ・ 安全講習 ・ 企業見学会
毎月	全体ミーティング	職員全員で： <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ ぽこ・あ・ぽこ安全衛生委員会の開催
	レビュー (就労移行と生活訓練の 利用者対象)	利用者と共に： <ul style="list-style-type: none"> ・ 1ヶ月の個人作業目標と生活目標の確認、次の1ヶ月の個人目標設定 ・ 1ヶ月間の特記事項について話し合い ・ 1ヶ月間に行ったグループワークの確認
3ヶ月～ 6ヶ月毎	工賃査定 (継続B型と生活訓練の 利用者対象)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員全員で利用者の評価を行う ・ 利用者と保護者に対して工賃査定の結果を通知する
	個別支援計画改訂面談	職員間：ケース会議を開催し、支援計画を吟味する 利用者（必要に応じて保護者・関係期間）と共に： <ul style="list-style-type: none"> ・ 個別支援計画実施期間の様子を確認する ・ 個々人の課題の抽出と指導方法の検討 ・ 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を作成する

※ 就労等の退所時には、激励のための歓送会を終礼時に実施している。

利用者支援の一環として毎年夏に健康診断を行い利用者の健康状態把握に努め、必要に応じて健康面に関わる目標設定や再検査等の打診をしている。安全講習や避難訓練も継続的に行い、施設生活での安全に努めた。新規利用者や実習生に対しては利用初日に安全講習を行っている。

(4) 2018年度の事業目標と年度末事業結果

事業目標	年度末報告
<p>1) 就労移行支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 年間 10 名以上の就労者 ● 年間 15 名以上の職場実習 ● 一日当たりの平均利用者数 20 名、年間 14 名の新規利用者の受け入れ ● 6 か月後の定着率 100% ● 就労後 3 年以上の就労者に対して、支援体制を整えます 	<ul style="list-style-type: none"> ● 10 名が就労しました。 ● 19 名が体験実習に、16 名が企業実習を行いました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 20.3 名でした。新規利用者を 19 名受け入れました。 ● 6 ヶ月後の定着率は 100%、1 年未満の離職者はいません。 ● 就労先への巡回やふらいでいずの実施、面談による支援を行いました。四半期毎に就労者フォロー記録を作成し、連続性のある支援を行っています
<p>2) 就労継続支援事業 B 型</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 年間 1 名以上の就労者 ● 一日当たりの平均利用者数 26 名 ● 月額平均工賃 38,000 円以上 ● 相談支援事業所との連携、将来の方向性の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 名が企業実習に挑戦し、就労には至りませんでした。1 名が年度内にトライアル雇用を開始しました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 29.2 名でした。 ● 平均工賃月額は 36,782 円でした。 ● 計画相談事業者と情報共有をしながら支援の方向性を検討しました。結果、2 名が退所となりました。
<p>3) 自立訓練事業（生活訓練）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 年間 5 名の就労移行支援事業移行 ● 月平均 10 名の契約者数を目指し、年間 7 名の新規利用者を受け入れ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 名の利用者が体験実習に挑戦し、4 名が就労移行支援事業へ移行しました。 ● 月平均契約者は 8 名でした。新規利用者 6 名を受入れました。
<p>4) 就労定着支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 制度内容を把握し、適切な支援体制の構築 ● 就労後 3 年間の平均定着率 80%以上 ● 事業の在り方に応じた記録・情報管理方法の確立 ● 就労者及び保護者、各企業に事業の在り方についての報告会開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● 6 月より就労定着支援事業を開始し、偶数月に勉強会、奇数月にふらいでいずを実施しました。延べ契約者は年間 330 名で、支援実施率は 99.7%でした。 ● 該当期間の就労者 43 名の内、41 名が就労継続しており、定着率は 95.3%でした。 ● 連続性のある支援を行えるように 3 ヶ月に 1 度、就労者フォロー記録を作成しました。 ● 年間 43 名が利用契約となりました。また、企業を訪問して個別に事業の説明を行った他、雇用部会定例会で参加企業に向けて事業の説明を行いました。
<p>5) 運営全体</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 行政の指導方針に基づき、各事業のサービス提供方法の見直し ● 職員の意識向上 ● 定期的な部署内研修と職員育成計画を基に、職員のスキルアップ ● 毎月概ね 230 万円の生産活動収入 ● 災害ゼロ ● 地域の他機関との連携と就労支援力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労継続支援事業 B 型の工賃評価の見直し、新しい工賃評価基準を設定しました。 ● 全職員による全体ミーティングを毎月実施し、より適切な支援を提供できるように障害特性や対応方法について学ぶ機会を設けました。また、苦情内容の振り返りを行い、再発防止に努めました。 ● 制度や利用者対応についての部署内研修を 5 回実施しました。業務改善提案会を行い、業務改善につなげました。 ● 生産活動収入の月平均は 2,579,124 円でした。 ● 利用者全員に対して危険予知教育を行いました。バンドエイド対応が 15 件でした。 ● 磯子区自立支援協議会相談支援事業部会で就労支援についての講演を行い、地域の関係機関に向けて情報発信をし、12 月に就労支援センター主催の横浜市就労移行支援事業所連絡会でぼこ・あ・ぼこの就労定着支援事業について発信しています。

(5) 2019年度の事業目標

<p>1) 就労移行支援事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 10 名以上の就労者を輩出します。(上半期 6 名、下半期 4 名) ● 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 20 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 14 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、6 か月後の定着率 100%を目指します。 ● 就労移行支援事業単独プログラムを充実させます。また、効果的な定着支援が行えるよう状況把握に努めます。
<p>2) 就労継続支援事業 B 型</p>	<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 30 名を目指します。 ● 既存の作業や新規作業受注時の単価設定を見直しながら、様々な治具を工夫することで、ご本人の生産性を高め、平均工賃月額 35,000 円以上を目指します。 ● 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、関係機関と連絡・調整を図りながら、将来の方向性を検討していきます。
<p>3) 就労定着支援事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、過去 3 年間の事業利用者の平均定着率 90%以上を維持します。 ● 毎月のサービス提供実施率 80%以上を維持します。 ● 事業開始 1 年経過を受け、プログラムの在り方を見直し、より適切な支援を行います。
<p>4) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政の指導方針に基づき、客観性を高めるための各事業におけるサービス提供方法を見直します。 ● 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及び長期的な職員育成計画を基に、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 万円の生産活動収入を継続できるようにします。 ● 作業室並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。 ● 磯子区自立支援協議会の就労支援連絡会において他の就労移行支援事業所や相談支援事業所との連携を深め、地域の就労支援力の向上を目指します。

2. 2018年度 事業報告

(1) 概況

① 利用者数の推移（全体の平均出勤率 90.7%）

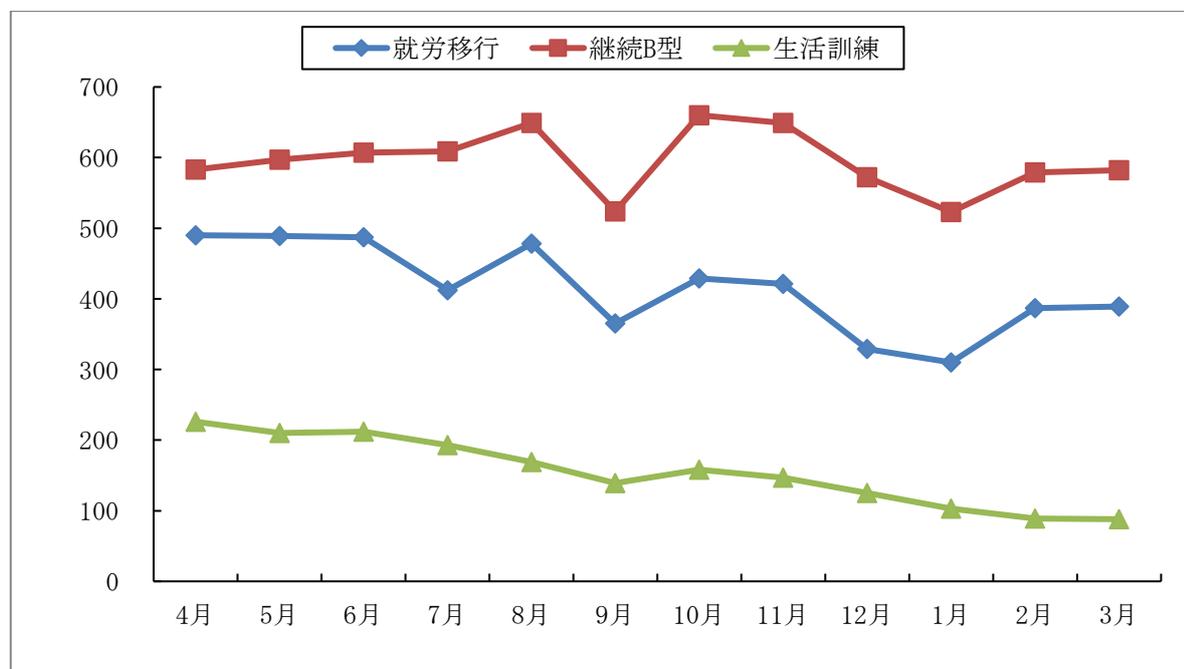


図1. 月別利用者延べ人数（利用人数×利用日数、単位：人）

※就労移行の利用者には、就労アセスメント利用者を含む。

(ア) 就労移行（20名定員、2018年度の一日の平均利用者数 20.3名、平均出勤率 94.7%）

表1. 新規利用者・一般就労者・他機関等退所者の推移（就労移行）

単位：人

		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
契約者数※		25	24	24	21	24	21	20	20	18	18	21	21	
利用	新規	12	—	—	—	2	—	—	—	—	—	1	—	15
	事業移行	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1	2	—	4
退所	就労	1	—	—	2	1	2	—	1	2	—	—	1	10
	他機関等	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	1	4

※ 「契約者数」：就労アセスメント利用者は含めていない。含めた場合、一日の平均利用者数は 20.4名。

※ 退所理由が就労者については採用日を基準とし算定。

(イ) 継続B型 (26名定員、2018年度の一日の平均利用者数29.2名、平均出勤率94.1%)

表2. 新規利用者・一般就労者・他機関等退所者の推移 (継続B型)

単位：人

		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
契約者数		31	31	31	31	31	31	31	31	32	31	31	31	
利用	新規	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	2
	事業移行	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
退所	就労	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
	他機関等	1	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	—	3

(ウ) 生活訓練 (10名定員、2018年度の一日の平均利用者数7.6名、平均出勤率84.6%)

表3. 新規利用者・一般就労者・他機関等退所者の推移 (生活訓練)

単位：人

		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
契約者数		13	13	11	11	10	10	9	9	7	6	5	5	
利用	新規	4	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—	6
	事業移行	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
退所	事業移行	—	—	—	1	—	—	—	—	1	2	—	4	8
	他機関等	—	2	—	1	—	1	—	2	—	—	—	1	7

※ 「事業移行」の8名のうち5名がぽこ・あ・ぽこの就労移行へ事業移行した。

(エ) 2019年3月31日の利用者状況

利用者総数	55名 (就労移行：19名、継続B型：31名、生活訓練：5名)
性別と年齢	女性：10名 (18.2%)、男性：45名 (81.8%)、19歳～58歳 (平均30歳)
居住形態	保護者と同居：47名、単身または兄弟と同居：2名、グループホーム：6名
居住地	横浜市：44名、横須賀市：4名、藤沢市：3名、茅ヶ崎市：3名、葉山町：1名
計画相談利用者	24名

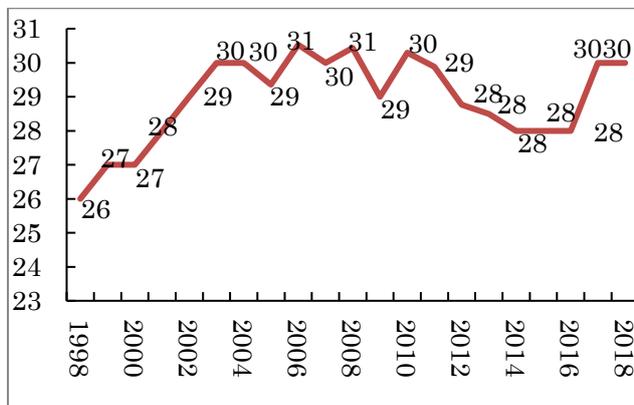


図2. 平均年齢の推移 (単位：歳)

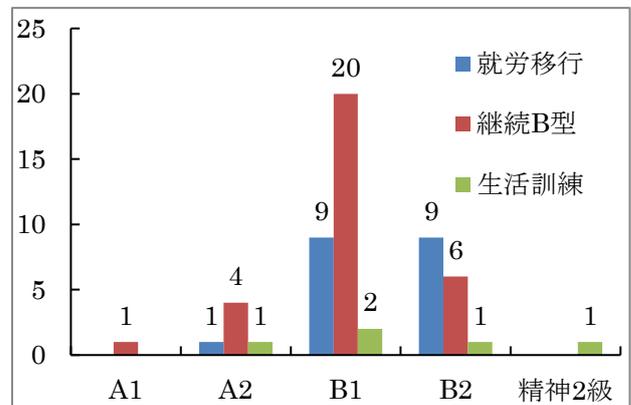


図3. 事業別の障害程度分布 (単位：人)

②生産活動売上と工賃

(ア) 生産活動売上状況

2018 年度は 30,949,482 円の売上があった。授産取引先との単価交渉や、受注する作業種の増加、大型の印刷受注があったことで、前年度より売り上げが 2,257,027 円向上している。

図 4 に過去 20 年間の売上の推移を示す。2001 年度までの主力作業の受注がなくなって以降、売上が減少した。2006 年障害者自立支援法施行後、就労移行支援事業と生活訓練事業の利用者を対象にグループワークなどのプログラムを実施してきたことで作業訓練への参加時間に変化が生じている中で、作業開拓や作業単価交渉を行いながら、売上の安定に努めている。

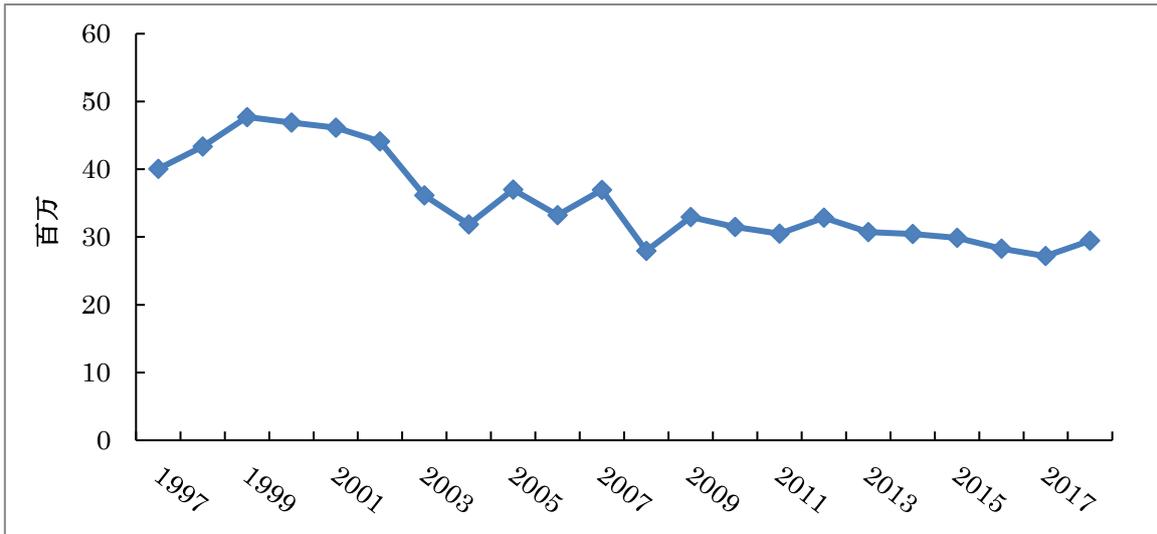


図 4. 過去 20 年間の売上の推移(単位:円)

(イ) 平均工賃

2018 年度の全利用者の平均工賃月額は、2 回の賞与分を含め、29,120 円であった。継続B型利用者の平均工賃額は、36,297 円/月、就労移行利用者の平均工賃額は、23,731 円/月、生活訓練利用者の平均工賃額は、15,210 円/月であった。

2018 年度の月別の工賃総額と賞与総額を以下に示す。

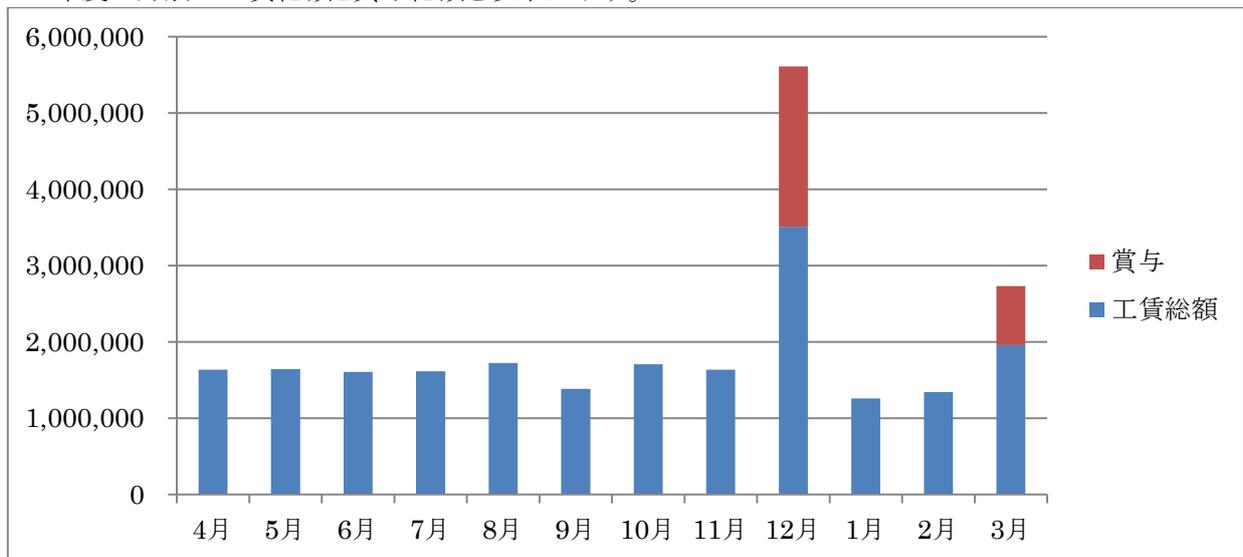
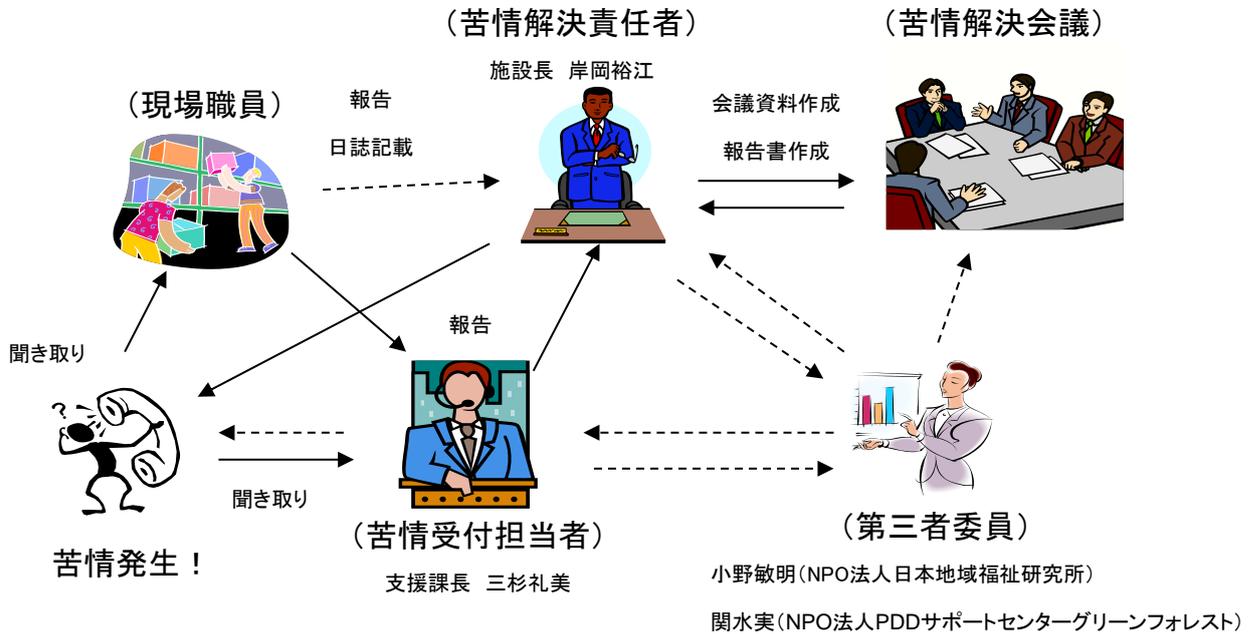


図 5. 利用者に支払った工賃総額(月別、単位:円)

③ 苦情解決と安全対策

(ア) 苦情解決



ぽこ・あ・ぽこでは2016年度より苦情の内容をカテゴリに分け、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。2018年度は計60件の苦情があり、内、24件は利用者間トラブル、26件は軽易な苦情、10件は苦情だった。図6に示されているように、件数自体はカテゴリ分けを始めた2016年以降で最も減少しているが、「苦情」の件数が右肩上がりになっている。原因は授産、利用者対応、個人情報の取り扱いなどが挙がっており、いずれも深刻な案件と受け止めて職員間で再発防止策を検討した。引き続き対策案を活かし、再発防止に努めていきたい。

法人全体では、2019年5月13日には第三者委員を交え苦情解決事業報告会を行い、2018年度の各部署の苦情の内容と傾向、今後留意すべき点などの情報共有を行っている。

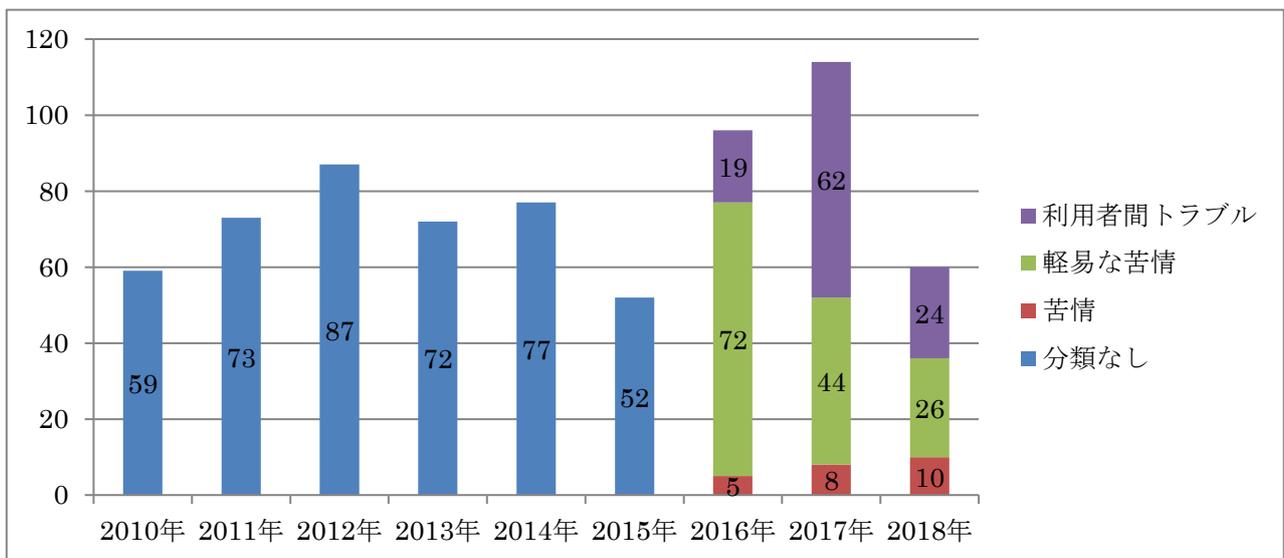


図6. 過去9年間の苦情件数の推移 (単位: 件)

(イ) 安全対策

施設における安全を確保するために、「2018年度職場安全衛生管理方針」(15ページ)に示す基本方針と具体的施策を周知し、安全活動を行ってきた。また、安全衛生活動を促進するための講習(危険予知、熱中症対策、感染症対策等)や避難訓練などの機会を提供すると共に、安全衛生強化週間には日々の朝礼、終礼においても唱和運動や指差し確認を行うなど個々人の安全意識の向上に努めた。

バンドエイド等に対応した軽微なケガは計21件発生している。図7は、バンドエイド対応をしたケガの件数を月別で示したものである。2月が最多で3件発生しており、年間を通して平均すると毎月1.4件発生している。一方で、2017年度はひと月の最大件数は6件、月平均では2.2件となっており、前年度と比較すると月の最大数、年間の平均数ともに減少した。2018年度は例年に引き続き、解体作業中に工具を使用した際に起こった怪我が最も多く、次いで内部・外部共に清掃で用具を使用している怪我やオブジェクトに身体接触をして起こった怪我が多い。2018年度は通院や救急対応を要する重大な事故や災害は発生していない。2019年度も職場の安全管理方針に則り、作業手順の見直し、保護具着用の呼びかけ等を行いながら、大きなケガのないように努めていく。

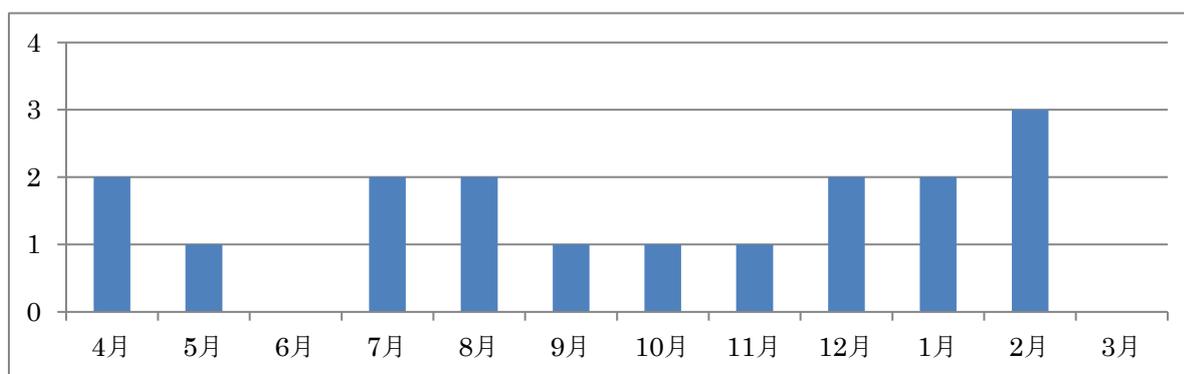


図7. 軽微なケガの件数(単位:件)

2018年度は消防署の監査により避難経路周辺の安全確保が指摘事項として挙げられた。そのため、非常口周辺のレイアウト変更を実施している。まず、4階非常口では廊下の壁沿いに並んで設置されていた鉄製の棚を全て撤去し、広い空間を確保している(図8)。また、1階搬入口兼非常口ではこれまでフォークリフトの駐車位置が扉の内部に設置されていたため、配置を変更して搬入口外部に新しい駐車スペースを設けている(図9)。2019年度も監査結果を元により安全な施設運営を行っていく。



図8. 鉄製の棚を撤去し、避難経路確保



図9. フォークリフトを扉内側から外部に移動

④見学者・実習生・研修の受け入れ状

ぼこ・あ・ほこでは毎年多くの見学者・実習生・研修生を受け入れている。2018年度の状況を以下に示す。

(ア)見学者

区分	内訳	人数
福祉	区職員・福祉施設職員・NPO グループホーム職員・親の会など	109名
企業	各会社・特例子会社など	93名
労働	労働組合など	72名
教育	特別支援(養護)学校保護者・生徒・教員・小学校教員研究会など	770名
合計		1,044名

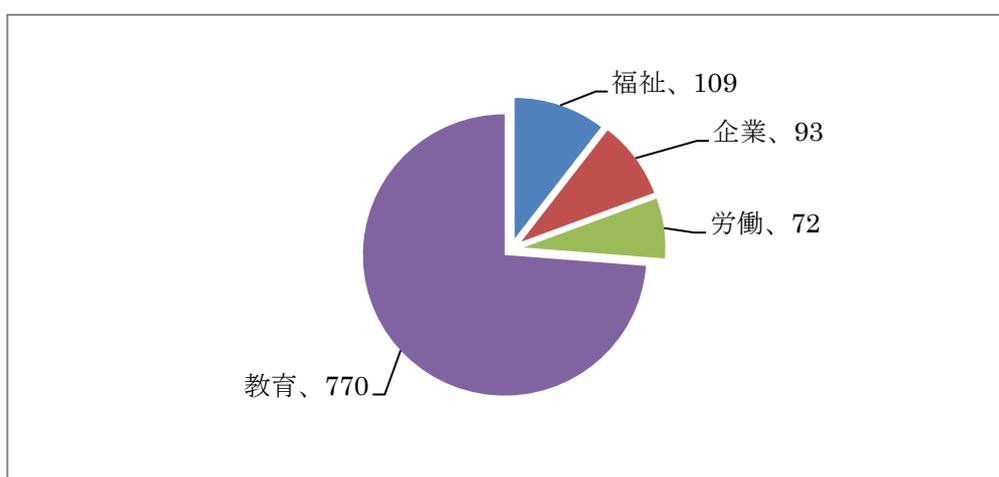


図 10. 見学者の内訳

(イ)企業や他機関からの研修

区分	延べ人数
企業(ボランティア体験講座含む)	11名
行政(ボランティア体験講座含む)	4名
教育(社会福祉士実習含む)	5名
その他(地域のボランティア体験講座含む)	1名
合計	21名

(ウ)実習生

区分	人数
特別支援(養護)学校実習生	24名
就労アセスメント利用者	4名
利用希望者など	12名
合計	40名

(2) 各事業のトピックス

① 就労移行支援事業

就労移行支援事業は2年間の利用期間で、一般就労を目指すことを目的としている。

ぽこ・あ・ぽこでは、これまで(1)知的障害を持つ方が働ける職場の創出、(2)働ける障害者の育成、(3)求職活動と期限を設けない定着支援の3つの柱を基に障害者の就労支援を行ってきた。2006年10月からスタートした就労移行支援事業からの一般就労者は延べ187名(2019年3月末時点)となる。ぽこ・あ・ぽこでは職場での長期定着を見据え、特に就労前のジョブマッチングに重要性を置いている。様々な作業訓練を通じた作業室内アセスメント、外部での体験実習・企業実習を通じたアセスメントを基に利用者本人に適した就労先を探し、利用者本人の特性と職場の求める人材像のマッチングを重視して就労に結び付けてきた。その結果、マッチングミスから離職に至るケースはほとんどなく、ぽこ・あ・ぽこからの就労者の定着率は高いものとなっている。下図は、当年度末を起算とした過去3年間の就労者の定着率を示したグラフである。

毎年、90%以上の高い3年定着率を維持しており、1年未満で離職した就労者は過去5年間出していない。

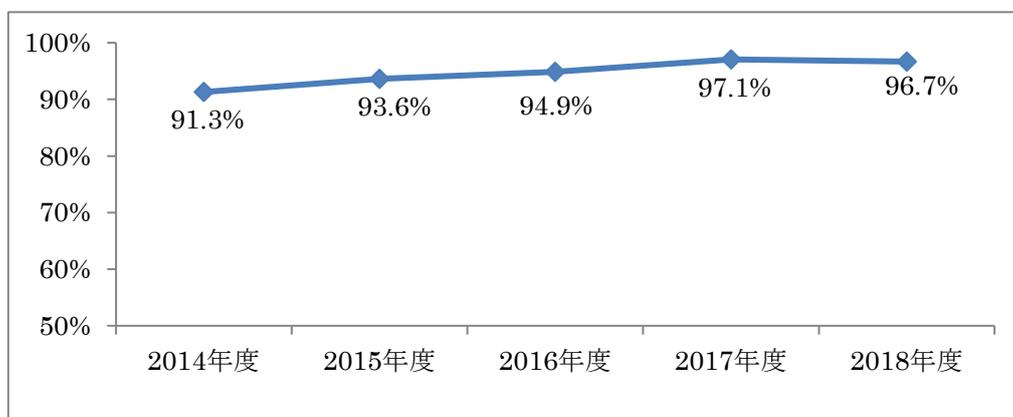


図 11. 過去3年間の就労定着率

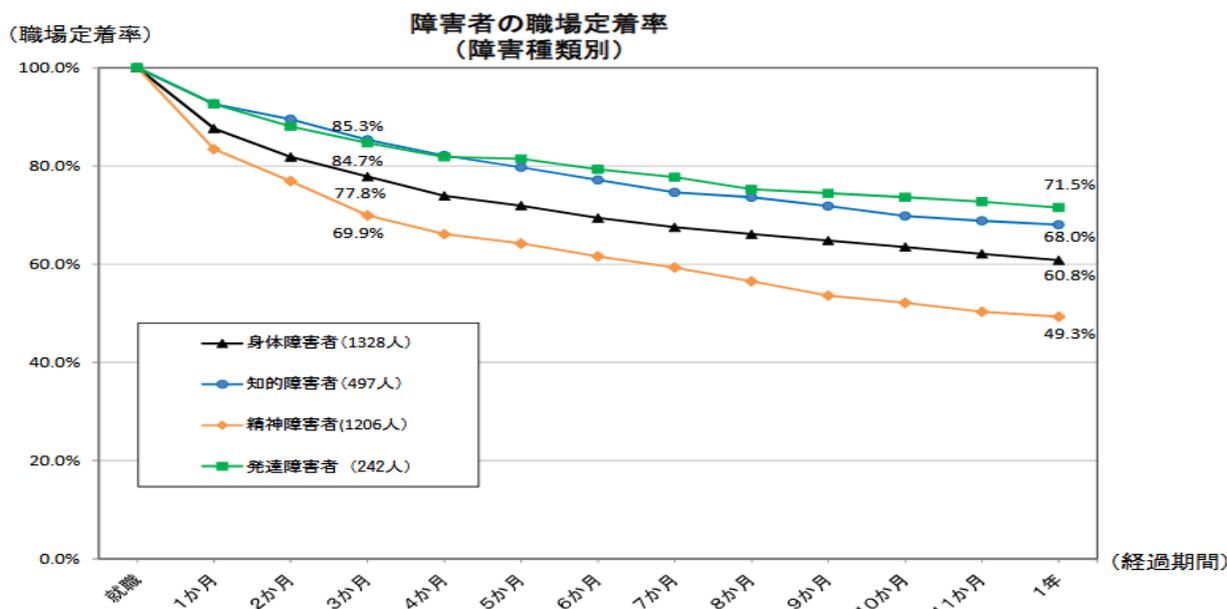


図 12. 出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)

障害者職業総合センターによる「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2015年度～2016年度)によると、公共職業安定所の専門援助部門が紹介した知的障害者の1年後職場定着率は68.0%となっており、ぽこ・あ・ぽこの1年後職場定着率100%という結果はアセスメントに基づく丁寧なジョブマッチングと、その後のきめ細かな定着支援の成果と言える。

ここで、ぽこ・あ・ぽこがマッチングを大事にして支援を行っていることを示す事例を紹介する。

<事例>

本人情報	男性、21歳(就労当時)、療育手帳 B2
利用歴	2016年4月 養護学校卒業 2016年4月 ぽこ・あ・ぽこ生活訓練事業 利用開始 2017年8月 ぽこ・あ・ぽこ就労移行支援事業 事業移行 2019年3月 特例子会社 入社
利用期間	生活訓練事業 1年5ヶ月 就労移行支援事業 1年7ヶ月
支援経過	<p>養護学校卒業後、生活訓練事業で利用を開始。生活面は安定しており、指示理解よく丁寧な作業ができていたが、声が小さいことや集中力が続かず余所見が多いこと、作業スピードや行動が遅いことが課題となっていた。館内清掃の手順を覚えることができていた為、療育センターでの実習に挑戦し、3ヶ月程度の実習で手順を一度の指導で覚えられて丁寧な作業ができたことを評価されたが、スピードの向上が見られず余所見をすることが多いことが課題として指摘された。その後特例子会社での清掃実習に2ヶ月間取り組んだ際も同様の評価を受けている。施設内でスピードの課題改善を目的に作業量のノルマ設定を行ったが大きな変化は見られず、本人への意識付けのみでは改善に至らず集中力が欠けないような環境設定が必要であるとわかった。</p> <p>本人より事務職の希望が出ており、企業事務補助実習を4ヶ月行った。郵便集配や印刷業務等の品質は問題なかったが、全ての作業においてスピード面が課題となり、再三の指導でも改善が見られなかった。</p> <p>体験実習が終了したタイミングで、事務補助業務の求人情報があり、希望業務で企業の期待するスピードの作業ができるのかが評価されることを説明した上で実習に挑戦している。その結果、平均の半分ほどのスピードでしか作業ができず、不採用となった。実習後の面談では、事務職に挑戦したが特性に合っていなかったことを納得しており、清掃作業での就職も考えているとの話が本人より出た。清掃業務で指導員が近くにおり逐一指示が出される環境であれば集中力の欠如やスピード面がカバーされるとの見立てを元に、特例子会社での清掃実習挑戦を打診した。清掃業務に積極的に挑戦した結果、スピード面の課題を指摘されたものの採用となった。</p>

このように様々な環境で実習を行いアセスメントすることで、本人に合った業務内容、職場環境、人的環境を想定してジョブマッチングができ、就労に繋げることができたと言える。今後もアセスメントからマッチングまでを丁寧に行い、1人でも多く社会で活躍できる障害者を増やし、できる限り長期間の安定就業をサポートしていきたい。

②就労継続支援事業 B 型

継続 B 型の主眼は、作業生活を通じて本人が安定した生活を継続できるようにし、高工賃を目指すことと共に、時間をかけて一步一步育成をし、可能であれば一般就労を目指すことにある。

(ア) 工賃向上に向けて

継続 B 型に対しては、これまで地域の最低賃金時給額の 1/3 という工賃目標を設定していたが、2018 年度 4 月より基本報酬基準が月額工賃額に変更されたことに伴い、これまでの実績から平均工賃月額 38,000 円を年度目標として生産活動に取り組んできた。これは基本報酬基準(二)に当てはまる額となる。

近年の生産活動事業収入は微減傾向にあるが、2018 年度は印刷作業で大口の受注があったことや複数の取引先で単価交渉を行い売上増加に努めたことで平均工賃月額は前年度より微増となった。今後もより付加価値の高い作業を獲得する努力を続け、少しでも利用者の工賃収入アップにつなげていきたい。

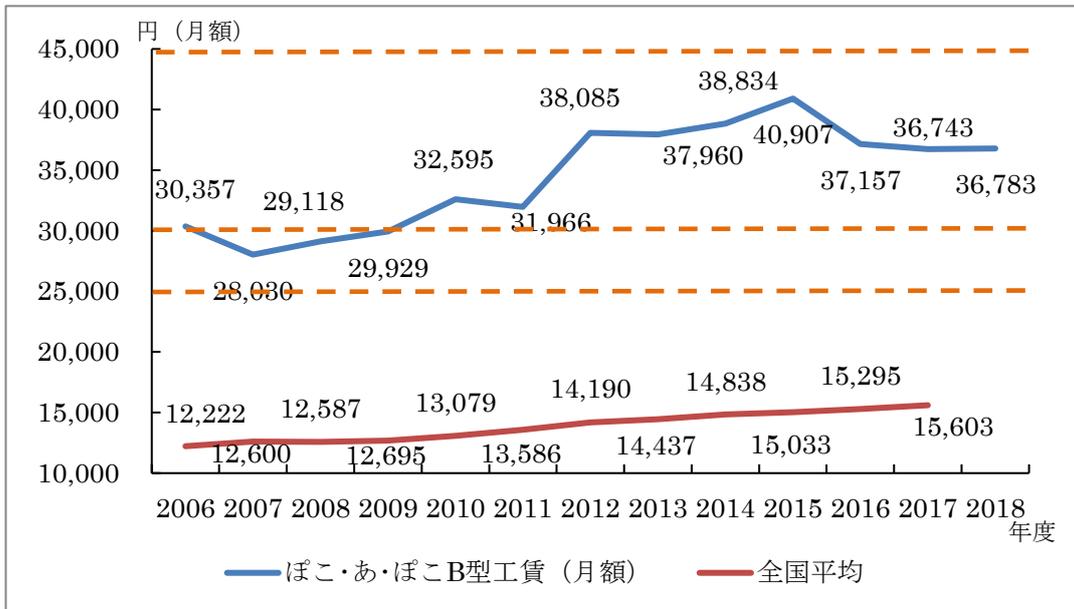


図 13. 就労継続支援事業 B 型 月額工賃推移(単位:円) ※横破線は基本報酬基準ラインを示す

(イ) 就労継続支援事業 B 型からの就労者・実習者状況

従来、継続 B 型は雇用契約を結ばずに生産活動を行う障害福祉サービス事業であるが、ぼこ・あ・ぽこでは年度内に少なくとも 1 名の就労者を輩出することを毎年度の目標として事業を行っている。自立支援法施行以降、2018 年度末までで 13 名の利用者が継続 B 型から就労している。13 名中、3 名は旧法施設の頃からの利用継続者だったが、自立支援法施行以降に利用を開始した方では最長 6 年かけて就労を実現させている。

2018 年度中に一般就労に至った利用者はいなかったが、2 名の利用者が就労前実習に 3 件挑戦しており、1 名の方がトライアル雇用開始となった。

継続 B 型においても、本人の状況に応じて、外部実習を積極的に実施しており、2018 年度の実施状況は以下の通りである：

- ・ 磯子区地域子育て支援拠点「いそピヨ」(15 時 30 分～16 時 30 分の清掃作業)：5 名
- ・ 横浜市中部地域療育センター(3 ヶ月の清掃実習)：2 名
- ・ 企業実習(3 社)：2 名(内、1 名が年度内にトライアル雇用開始)

今後も、工賃向上に努めるだけでなく、本人の状況を踏まえて積極的に実習機会を提供し、可能な方は一般就労を目指すことができるよう支援をしていく。

③自立訓練事業(生活訓練)

2010 年度からスタートした生活訓練は、2 年間の訓練を通じて一般就労に必要な社会性を身に付け、就労移行への円滑な移行を図り、一般就労を目指すことを主眼としてきた。しかし、2017 年度末までに利用した 62 名の内、就労移行に事業移行できたケースが 28 名(全体の 45%)、一般就労に至ったケースが 17 名(全体の 27%)にとどまっており、より多くの人を一般就労に結び付けるといった当初の事業目的と実績に徐々にずれが生じてきた。また、就労に至った 17 名の内 11 名(就労者の 57%)は生活訓練事業利用開始から 2 年以内に就労しており、生活訓練を利用せずとも一般就労に繋がる可能性があったと考えられる。そのことにより、2018 年度末で生活訓練事業廃止を決定した。

以下のグラフは 2018 年度までの生活訓練事業全利用者 68 名の障害程度と利用経過となっている。

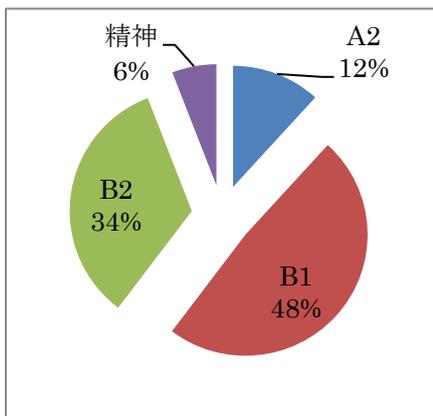


図 14. 障害程度(種別)

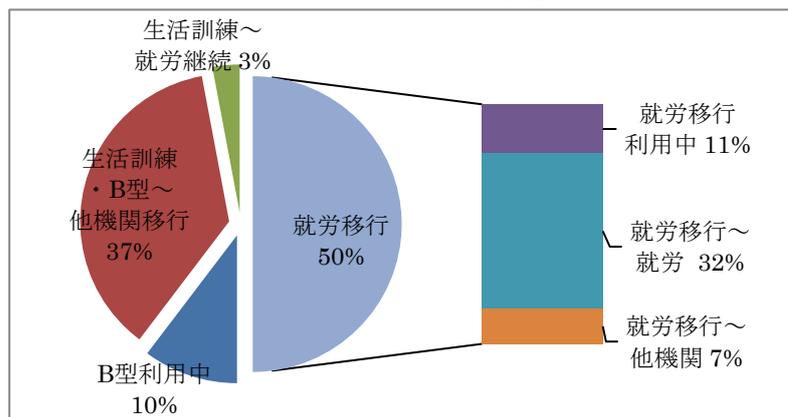


図 15. 利用経過

8 年間の事業運営の中で、事業開始当初に目的としていた「就労可能な障害者の引き上げ」という役割に加え、「適切な進路選択の機会を提供」という役目を大きく担うようになってきた。従来ぼこ・あ・ぼこが支援してきた知的障害者以外にも、精神保健福祉手帳所持者で就労経験のない在宅の方が利用されるケースがあり、「就労」というキーワードで支援に繋がったとも言える。また、就労中に生活訓練事業を利用するケースが 3 件あった。就労先での課題改善を目的とした利用、就労時間延長に向けた並行利用、休職中の生活リズム改善を目的とした利用があり、内 2 名が就労継続している。休職中の就労者への支援は復職に直結しており、利用契約を交わすことでより適切な支援が提供できたと考えられる。

障害者雇用の多様化や市内就労移行支援事業所の増加等の社会情勢の変化に伴い、ぼこ・あ・ぼこ利用者層もこれまで以上に幅広いものとなっている。利用者層の変化に対応していけるよう職員の支援の質向上に取り組み、今後も適切な事業運営を行っていきたい。

④就労定着支援事業

2018年4月に、「一般就労に移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間(最大3年間)にわたり行うサービス」として、就労定着支援事業が新たに創設された。

ぽこ・あ・ぽこは2018年6月より指定を受け、事業を開始している。2018年度中に支援対象者となるぽこ・あ・ぽこからの就労者は44名いたが、事業利用に繋がったのは43名だった。利用に至らなかった1名は、本人・保護者の希望により、地域の就労援助センターに支援を移管した。1年間の支援実績は、以下の通りである。

年度内契約者数	利用対象者数	契約率	年度内離職者	定着率
43名	44名	97.7%	2名	95.3%

		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
契約者数(名)		34	35	36	37	33	32	29	30	31	33	
支援者数(名)		34	35	36	37	33	32	29	30	30	33	
支援実施率(%)		100	100	100	100	100	100	100	100	96.8	100	99.6
支援方法 内訳 (延人数)	ふらいでいず※	0	17	0	19	0	17	0	15	0	18	86
	勉強会	27	0	30	0	27	0	24	0	24	0	132
	職場巡回	2	11	5	20	17	10	7	5	2	7	86
	面談	2	11	7	6	3	9	4	8	4	7	61
	契約面談	23	6	1	1	2	0	0	2	0	2	37
	合計	54	45	43	46	49	36	35	30	30	34	402

※ふらいでいず・・・就労者の集いの場。奇数月第2金曜日開催。

表4. 2018年度就労定着支援事業支援実績

就労定着支援事業は「月1回以上の対面支援」が支援要件として掲げられている。2018年度のぽこ・あ・ぽこの支援方法で多かったものは、隔月にぽこ・あ・ぽこ内で開催しているふらいでいず(就労者の集い)と勉強会である。ぽこ・あ・ぽこでは2012年度より独自で定着支援を行っており、ふらいでいずは当時から多くの就労者が参加している。就労者同士で懇親を図ったり、職員へ悩み事を相談したりする自由参加の場となっているが、就労定着支援事業利用者にも案内をしており、毎回半分以上の利用者が参加している。偶数月に行っている勉強会では、30分程度のグループワークを実施している。利用者の理解度によってグループ分けをし、就労継続に必要な生活習慣やルール・マナーの確認等を中心に行っている。2018年度の各回のテーマは以下の通りである。

開催月	テーマ
6月	栄養講座(バランスのとれた食事)、健康管理について
8月	金銭管理について(給与明細の見方)
10月	金銭管理について(お小遣い帳の活用)
12月	携帯電話の使い方、SNSトラブルについて
2月	職場での人間関係(セクハラ、ストーカーについて)



勉強会の様子

就労すると忘れがちになってしまう基本を継続的に確認する事で、利用者自身に「初心にかえる」ことをねらいとしている。また、利用者の将来的な自立に向け、どこに課題点があり、支援を必要とするのかを職員が見極める良い機会ともなっている。今後、本人・保護者はもちろん、企業の方からも就労者に学んでほしいと考えていることを聞き取りながら、テーマを考えていきたい。

就労定着支援事業を開始した事で、これまでのぽこ・あ・ぽこの定着支援の在り方を振り返る機会ともなった。

就労定着支援事業は就労後 6 ヶ月過ぎないと利用できず、それまでは出身事業の義務定着支援期間(初期定着期間)となっている。この初期定着期間に、就労者がいかに安心感を持って働けるかが重要であり、出身事業所が就労者にとって拠り所となれるかもこの期間にどのように関わるかにある様に思う。ぽこ・あ・ぽこでは、これまでも初期定着期間にふらいでいずを案内し、就労者が気軽にぽこ・あ・ぽこに来られるよう体制を組んできた。改めて就労者とぽこ・あ・ぽこの繋がりを目に見えるものにすることが大切であることに気づかされた。勉強会の開催が、余暇支援として就労者が毎月ぽこ・あ・ぽこに来る機会の提供にとどまらず、就労者にとって、ぽこ・あ・ぽこは、いつでも「安心して相談できる場所」となるよう今後も継続していきたい。

また、3 ヶ月に 1 度の定着支援計画の作成により、職員自身が支援を振り返り、次の 3 ヶ月に向けて支援の視点や幅を広げることができるようになった。就労定着支援事業は、就労 6 ヶ月を経てからのフェードイン、そして 3 年 6 ヶ月を過ぎる際のフェードアウトを支援者がどのように組み立てていくかが重要である。「毎月 1 回対面支援をする」ことばかりに焦点が当てられ、ともすれば就労者、企業双方の「自立を妨げる」事業にも成りかねない。支援者はその事を念頭に置き、支援を組み立てていく必要がある。

(3) 就労支援

ぽこ・あ・ぽこにおける就労支援は以下の流れで進む。

職場開拓	応募	実習 (1～2週間程度)	トライアル雇用 (最長3ヵ月間)	正式採用
<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 面接練習 職場見学、面接 	<ul style="list-style-type: none"> 企業との日程調整 実習依頼書作成 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 本人・家族・企業との連絡調整、面談 職場巡回 トラブル時や緊急時の対応 	<ul style="list-style-type: none"> 職場巡回 本人との面談 契約更新時の対応 同窓会の開催 トラブル時や緊急時の対応 離職の際の支援

2018年度は就労移行10名、継続B型1名の一般就労者を目標として設定した。その結果、就労移行から10名が就職している。継続B型からの就労者数は目標に達しなかったものの、2名に就労を目標とした企業実習の機会を提供し、その内1名は年度内に内定を頂き、トライアル雇用を開始した。年度内の離職者は5名おり、その内1名は定年退職、1名は7年以内の離職、2名は3年以内の離職、1名は2年以内の離職であった。2019年3月31日現在の就労継続者189名の内、勤続10年以上の就労者が79名、50歳以上の就労者が13名いる。今後の定着支援においては、長期・高齢就労者への対応が必須となってくる。

就労者のぽこ・あ・ぽこ平均在籍期間は約18.5ヶ月である。2019年3月31日現在、一般就労を果たした292名のうち189名が就労を継続している。設立当初からの離職者数は102名だが、内59名がぽこ・あ・ぽこを再利用し、内26名が再就職している。就労へのステップアップの場としてだけでなく、離職後の受け皿・再就職訓練の場としてもぽこ・あ・ぽこは機能している。

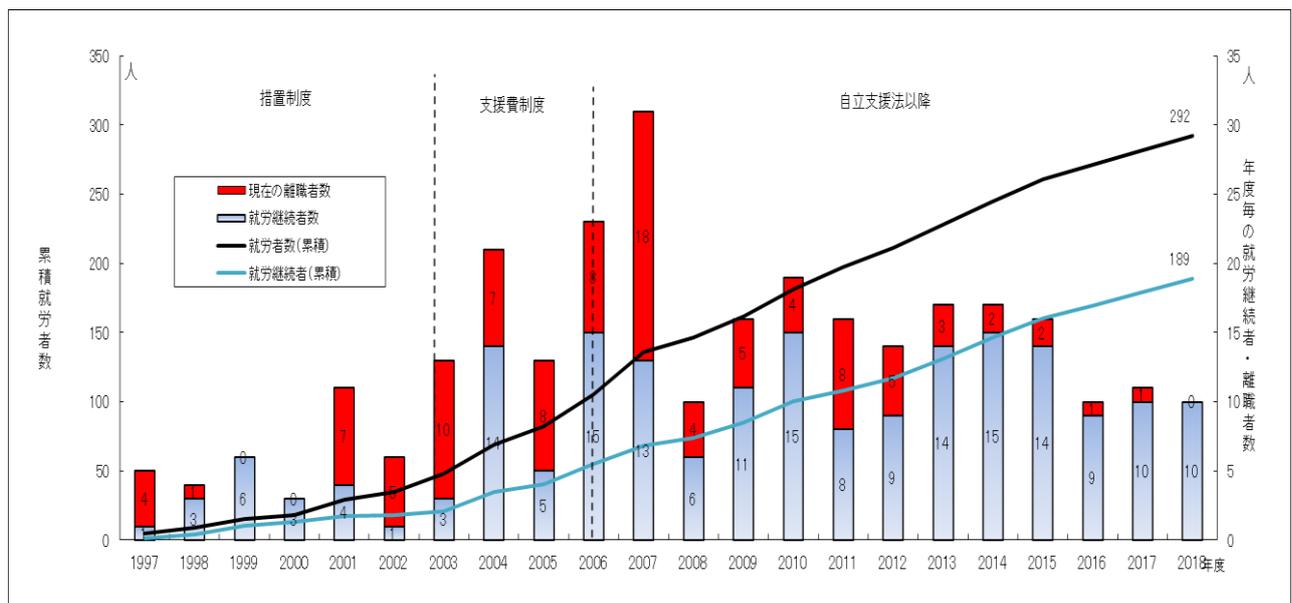


図 16. 就労者と離職者の推移(離職者は、当該年度に就職し、2018年月末時点で離職している者の数)

表 5. 就労者の就労先・就労者数、離職後の利用状況(社名 五十音順)

「再利用者」内の()は再就職した人数

会社名	職種	就職者	離職者	再利用者
(株)あきんどスシロー	厨房補助	2	1	1
アクティオ(株)	清掃	1	1	0
アズビル山武フレンドリー(株)	製造・メール・印刷	4	1	1(1)
(株)アルファ	清掃	1	0	0
(株)ヴァリック 快活 CLUB	清掃	2	1	1
(株)ウェルハーツ小田急	清掃	7	1	1(1)
(株)魚喜	食品加工	1	1	1
(株)羽後鍍金	メッキ加工	1	0	0
(有)AGC サンスマイル	清掃	1	0	0
NSK フレンドリーサービス(株)	清掃・事務補助	1	1	1(1)
エヌ・エル・オー(株)	軽作業	10	1	0
(株)大井電気	清掃	3	2	2
オークフレンドリーサービス(株)	印刷・コピー	1	0	0
(株)小田急レストランシステム	食器洗浄	1	0	0
(株)加藤定一商店	リサイクル分別	2	2	2(1)
(財)神奈川県警友会けいゆう病院	清掃	1	1	1(1)
(株)鎌倉ハム富岡商会	食品加工	1	0	0
(有)フェアリーランド	梱包・仕分け	1	0	0
GAP ジャパン(株)	バックヤード	1	1	0
(福)匡済会	清掃	1	0	0
久保山斎場(福祉的就労)	接客補助・売店業務補助	2	2	2(1)
(株)クリエイトビギン	清掃	11	1	0
(株)京急ウイズ	清掃	1	1	0
(株)ケンジメイト	クリーニング	2	1	1
(株)ココット	食材加工補助・水耕栽培 業務/事務業務(内部監査 補助)	24	6	0
(株)コナカ	バックヤード	1	0	0
(株)ザ・ダイソー	店舗の品出し	1	1	1
斉藤製缶(株)	缶製造	1	1	1(1)
(株)ガラ・ジャパン	バックヤード	1	0	0
(株)CFS サンズ	清掃・品出し	4	3	2(1)
ジェオデイス(株)	解体、クリーニング	2	1	1
JFE アップル東日本(株)	清掃	2	0	0
NPO 法人障害者雇用部会	印刷、メール	7	2	0

会社名	職種	就職者	離職者	再利用者
すみでんフレンド(株)	緑化・軽作業等	2	0	0
(株)全日警	清掃	1	1	0
相鉄ウイッシュ(株)	清掃	4	3	3(1)
第一生命チャレンジド(株)	クリーニング	2	0	0
(有)タイワ	リサイクル分別	3	2	1
(株)ダイワコーポレーション	軽作業	2	0	0
(財)知的障害者育成会ワーキングセンター	清掃・売店	2	0	0
テルウェル東日本(株)	清掃	1	0	0
東京海上日動サミュエル(株)	調理補助	1	1	0
(株)東急ウィル	清掃・クリーニング	29	4	2(1)
東芝ウイズ(株)	複写・メール・雑務・清掃	10	8	3(1)
東洋電機製造(株)	段ボール回収、モーター 部品組立	1	0	0
トランスコスモス・アシスト	事務補助	1	0	0
日国サービス(株)	リサイクル品の回収・分別	1	0	0
(株)ニコんつばさ工房	組み立て、梱包	6	1	1
(株)ニチレイフレッシュプロセス	惣菜材料のパック詰め作 業・原料肉の開梱等	2	2	2
(株)日京クリエイト	調理前加工・食堂業務補 助・独身寮清掃	7	7	3(3)
日清オイリオ・ビジネススタッフ(株)	清掃	6	0	0
日総びゅあ(株)	部品組立・軽作業・パソコ ン入力・清掃	4	4	3(1)
(株)ニッパツハーモニー	清掃	5	2	2(2)
(株)ノジマ	バックヤード	3	1	0
(株)バイク王&カンパニー	バイクの洗浄	1	0	0
(株)ぱどシップ	配達	3	0	0
(株)バンダイナムコウィル	清掃	2	0	0
(株)日影茶屋	梱包・仕分け	1	1	1
(株)日立ゆうあんどあい	清掃・喫茶補助・庶務補 助・食堂業務・調理器具の 洗浄・メール	35	5	4(1)
(株)ファブリカ	バックヤード	1	0	0
(株)ファンケルスマイル	梱包・仕分け	6	0	0
(株)フィール	製造ライン補助	1	0	0
(株)フーズシステム	食品加工補助	1	1	1(1)

会社名	職種	就職者	離職者	再利用者
(株)富士通ハーモニー	庶務補助	4	0	0
富士物流(株)	ピッキング	1	1	1(1)
(株)富士電機フロンティア	清掃、印刷、製造、メール	4	2	2(2)
ふれあいショップ	喫茶補助	4	4	2
(株)ベネッセスタイルケア	清掃	3	3	2
(福)峰延会 峰の郷	クリーニング	4	3	3(2)
(株)マイカル東神奈川サティ	バックヤード	1	1	0
(株)ミクニ	清掃	1	0	0
三菱電機(株)相模	清掃、緑化	2	2	2(2)
メルコテnderメイツ(株)	クッキー製造	1	0	0
菓樹ウィル(株)	クリーニング	2	0	0
(株)やまと	雑務・清掃	1	1	0
(株)ユニクロ	バックヤード、清掃	4	2	0
横浜市天神ホーム	清掃・クリーニング	2	2	0
横浜市健康福祉局	複写・雑務	1	1	0
横須賀職安	雑務	1	1	0
横浜職安	郵便仕分・庶務課業務	1	1	1
横浜南職安	雑務	1	1	0
(株)ヨドバシカメラ上大岡店	バックヤード	1	0	0
(株)リコーエスポアール	事務機器等の保守用部品の包装・梱包作業	3	0	0
リハビリポート横浜	清掃	1	0	0
レストヴィラ洋光台	クリーニング	1	1	0
(株)ワールドスポーツ キャスティング横浜磯子店	バックヤード	1	1	0
(株)ローソンウィル	事務補助	1	0	0

(4) 定着支援

① 概況

ぽこあ・ぽこでは、2012 年度より、障害者自立支援法施行(2006 年 10 月)以降の就労者を対象に、本人の希望に基づき定着支援を行っている。就労定着支援事業を開始して以降も、これまで同様の定着支援を継続しており、就労定着支援事業終了後の就労者は引き続きぽこあ・ぽこの定着支援を受けている。2018 年度の定着支援対象者は 135 名(就労定着支援事業利用者を含む)である。

2018 年度の定着支援実績を以下に示す。

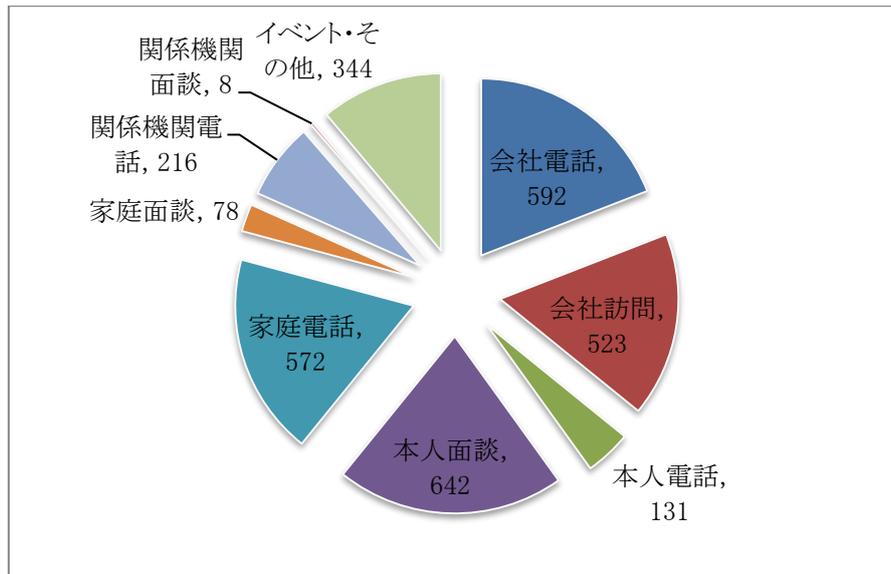


図 17. 定着支援の方法と回数(単位:回)

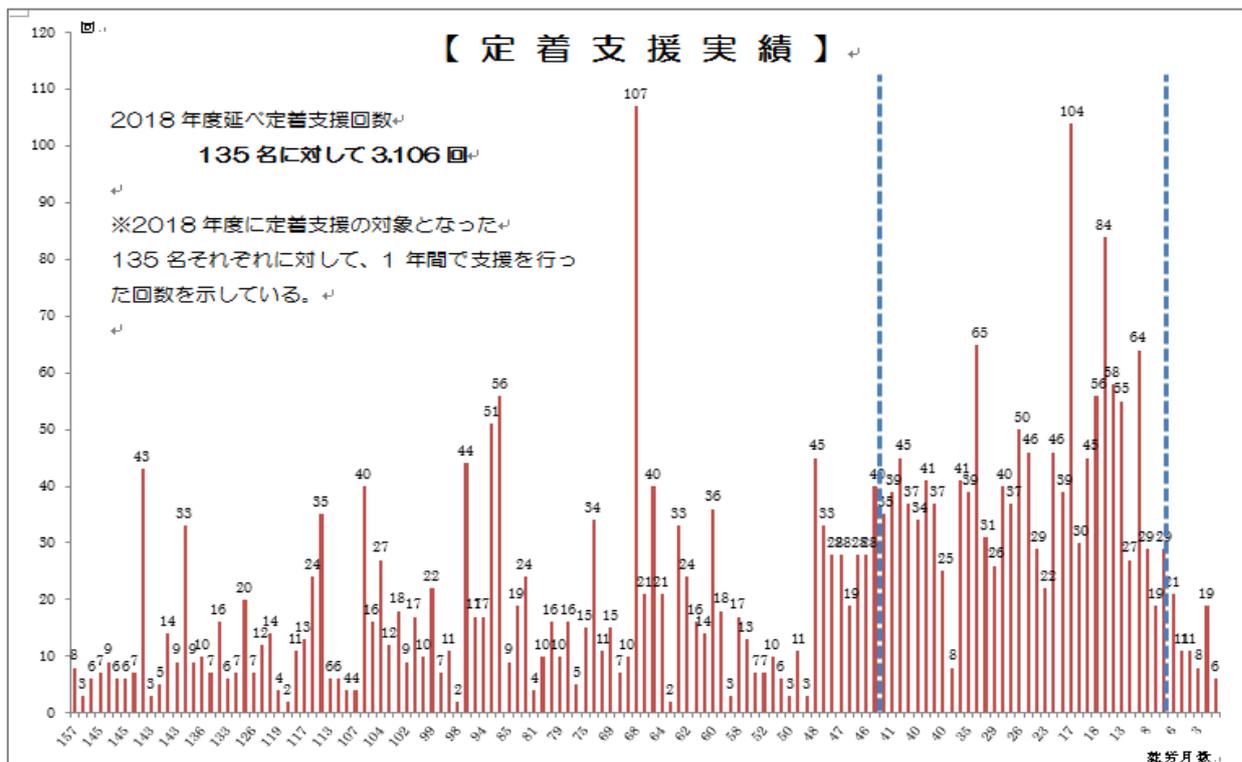


図 18. 1 人当たりの支援回数

2018年度は延べ3,105回(1人当たりの平均支援回数23回)の支援を行った。2017年度と比較すると約1.7倍の支援回数となっている。特徴的なのは、就労3年6ヶ月未満の就労者(図18.青点線内)への支援回数が圧倒的に増え、本人や家庭へ向けたアプローチの割合が高くなったことである。就労定着支援事業を開始した為、必然的な結果である事は否めないが、ぽこ・あ・ぽことしては、これまで企業主体で支援をし、職場で見える就労者の様子からの支援を大切にしてきた為、支援の視点が変化してしまう事が懸念される。定着支援は、あくまでも本人が働き続けていけるための支援である。本人が日々働く職場での様子を雇用先の方の目線を交えながらしっかりと確認することを意識する必要がある。

また、2018年度の支援においても、就労後5年以上経過している就労者に対して、平均以上の支援を行ったケースが散見されている。中には、前年度の支援回数が1回程度で安定していた就労者が、突如として集中支援を要することもあった。それぞれのケースの過去も踏まえ、将来的な支援をどう組み立てていくか、長期就労者は増えていく為、定着支援に関わる職員の支援力が問われている。

②就労者の余暇支援

ぽこ・あ・ぽこでは、定着支援の一環として、就労者への余暇支援を提供している。就労者同士の絆を深め、職員や仲間に気楽に相談できる場所を作る事をねらいとしており、2018年度は同窓会、ふらいでいずの2つのイベントを企画・運営した。

(ア) 同窓会

11月に開催。ぽこ・あ・ぽこ出身の全就労者を対象とし、勤続年数に応じた表彰式やスライドを用いた職場紹介の他、今回は「SNSの利用について」の簡単な講習を行った。延べ78名の就労者が参加している。



(イ) ふらいでいず

2ヶ月に一度、金曜日の夕方に横浜南部就労支援センターと共催で開催。就労者が自由に集まれる場として、ぽこ・あ・ぽこの食堂を17時から20時まで開放している。2018年度は延べ219名が参加し、1回の平均参加人数は約36.5名である。

3. 工賃評価の改定

2018年度、就労継続支援事業B型の工賃評価方法を改定した。

ぽこ・あ・ぽこの定型的な作業4種（解体、紙器組立、自動車部品組立、清掃）における生産性の平均値を元に、評価基準を作成した。次ページに評価基準票を示す。

全利用者が年に1回（8月）、4種全ての作業評価を受ける事を原則（利用者の個別の状況に応じて、実施しない作業種もある）とし、上位3種の作業評価点の合計で工賃額が決まる。これまでとは評価内容も評価方法も大きく変更となる為、利用者には何度か模擬的な機会設定をした上で、グループワークにて内容を説明し、保護者にも事業報告会での説明やお知らせを配布し理解いただいた。また、評価方法の変更により、これまでの工賃額より100円以上下がる利用者もいた為、激変緩和措置を設け、段階的に対応した。

ぽこ・あ・ぽこは日々、その日の作業受注量や一人一人の能力、個別支援計画の目標に応じて作業ローテーションを組んでいる。得手不得手や習慣づいた作業、そうでない作業がある中での一律の工賃評価は、日々の作業性とは比例しない部分もある為、この評価方法の元、利用者それぞれの力をどのように伸ばし工賃アップに繋げていくかは、職員の日々の指導方法や作業室管理を見直す機会となっている。より多角的な視点を持ち、日々の支援に携わっていきたい。

就労継続支援事業B型は、制度上、『就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う』とされている。ぽこ・あ・ぽこはこれまで、「働く上で必要なこと」に視点を置いたアセスメントを、時間をかけて繰り返し、就労にも繋げてきた。しかし、全国の就労継続支援事業B型からの一般就労への移行率は2%未満とされている。2018年度の報酬改定では月額平均工賃の実績に応じて、事業所が評価されるようになった。本来、就労継続支援事業B型でも就労支援を行い、一般就労へ繋げる役割があるが、工賃向上と一般就労への移行は必ずしも比例していない。工賃と就労をどう結び付けていくのかをしっかりと考えたいところである。



工賃評価の様子

工賃評価基準票

氏名: _____

- 【1】解体、【2】自動車部品、【3】紙器組立、【4】清掃の4種の作業において評価を行う。
- 各作業の評価点は6点満点とする。
- 最終評価点は、上位3種の作業評価点の合計とする。
- 受注状況により、各作業種の評価に用いられる作業品種は異なる場合がある。
- 作業種によっては、ご本人の状況により評価を行わない場合もある。

【1】解体

ハードディスク解体1個の所要時間、仕分け10種類の精度で評価(仕訳けられなかった数で減点方式)

所要時間	得点
5分台以下	10
6分台	8
7-8分台	6
9-10分台	4
11-12分台	2
13分台以上	1

時間得点	仕分け得点	総合得点
/10	/10	/20

総合得点	評価点
20点	6
18-19点	5
16-17点	4
12-15点	3
7-11点	2
1-6点	1

解体
/6

【2】自動車部品

新センサー組立における出来高で評価

1日の出来高	評価点
450個以上	6
360個～449個	5
280個～359個	4
200個～279個	3
100個～199個	2
0個～99個	1

自動車部品
/6

【3】紙器組立

蓋折り、ショコラ・カロ箱組立、賞味期限シール貼りにおける出来高で評価

蓋折り(20分)

出来高	評価点
41枚以上	6
31枚～40枚	5
21枚～30枚	4
11枚～20枚	3
2枚～10枚	2
0枚～1枚	1

ショコラ・カロ箱組立(10分)

出来高	評価点
90個以上	6
75個～89個	5
41個～74個	4
25個～40個	3
6個～24個	2
0個～5個	1

賞味期限シール貼り(10分)

出来高	評価点
65枚以上	6
52枚～64枚	5
36枚～51枚	4
19枚～35枚	3
8枚～18枚	2
0枚～7枚	1

※3種平均を四捨五入

紙器組立
/6

【4】清掃

雑巾絞り・窓拭き、洗面台清掃、階段掃き、ダストクロスにおいて定型手順101項目の出来高を評価

出来高	評価点
92項目以上	6
78項目以上92項目未満	5
64項目以上78項目未満	4
50項目以上64項目未満	3
32項目以上50項目未満	2
32項目未満	1

※定型手順は別紙参照

清掃
/6

最終評価点
/18

ぽこ・あ・ぽこ

こうちん
工賃のきまり

ねん がつばん
(2019年6月版)

こうちん 工賃のきまり

こうちん 【工賃とは】

- 工賃とは、ぽこ・あ・ぽこで毎日行った作業に対してもらえるお金のことです。

こうちん う と び 【工賃の受け取り日】

- 毎月10日にみなさんは工賃をもらえます。
- 10日が休みの日の場合は、前の日に工賃がもらえます。
- 10日にもらう工賃は、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10日にもらいます)
- 作業の売上によっては、ボーナスがもらえることがあります。ボーナスの額は、売上の様子によって決まります。

こうちん 【工賃ぶくろ】

- 工賃は、10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ぶくろに入れて、職員がわたします。
- 工賃ぶくろの中には、次の3つが入っています。
 - ① 工賃のお金
 - ② 明細票(工賃がいくら入っているか書いてあります)
 - ③ 受領書(明細票の下についています)
- 工賃ぶくろを受け取ったら、入っているお金と明細があっているか確かめます。明細票の下についている受領書に受け取った日付を記入し、印鑑を押します。受領書を工賃ぶくろに入れ、次の通所日にぽこ・あ・ぽこに持って来てください。

【基本の工賃額の決め方】

- ぽこ・あ・ぽこの基本の工賃額は、一時間分ごとを基本とします。

- 実際の工賃額は、(基本工賃) × (実際に作業訓練を受けた時間数) で計算されます。

- ◇ 遅刻(9時までに来所しない場合)や早退(16時00分の前に帰宅する場合)、静養(作業時間中に休憩が必要な場合)などで、訓練を受け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。

※ 就労移行支援事業

- 一時間当たりの工賃額は、みなさん150円です。
- デイリーワークを除いた、9時30分～15時30分までの工賃をお支払いします。
- 東芝清掃、クリエイト外部清掃、いそピヨ清掃、体験実習、就労前実習参加中は、工賃が発生します。

※ 就労継続支援事業B型

- 1年に一度(8月)工賃評価基準票を使ってみなさん全員を評価します。金額が変わるときは、その理由と額を伝えます。
- 基本の工賃は上がる時もあれば、下がる時もあります。評価の詳細は、工賃評価の結果をお伝えする際に、用紙に記載して、お知らせいたします。
- 初めてぽこ・あ・ぽこの就労継続支援事業B型を利用される方の場合は、150円でスタートします。利用から3ヶ月を過ぎた時点で工賃評価基準票を元に評価を行い、決定します。
- ぽこ・あ・ぽこの紹介で就職し、その後、離職されて再利用された方の場合は、就職前の工賃額を基本の工賃額(以前の基本工賃が月額だった場合には、一時間当たりの基本工賃を計算)とし、利用から3ヶ月を過ぎた時点で工賃評価基準票を元に評価を行い、決定します。
- 例外的な利用形態の方については、工賃評価を行わず、個別に対応します。
- 評価点と工賃額の関係は以下のとおりです。

評価点	6以下	7-9	10-11	12-13	14-15	16以上
基本工賃	150円	200円	250円	300円	350円	400円

とくべつてあて 【特別手当】

◇ ぽこ・あ・ぽこのプログラムの一環として、実習などに参加してもらうことがあります。その際、工賃の他に特別手当をお支払いします。

- ▶ 体験実習や就労前実習では工賃は発生しますが、特別手当はありません。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。
- ▶ 短時間の清掃実習の特別手当は、いそピョ一回500円(ぽこ・あ・ぽこから交通費を別途支給)、クワイエト外部清掃一回200円(交通費の支給はなし)です。
- ▶ 長期間の清掃実習の特別手当は、一日1,000円です。遅刻や早退をした場合は、半日分の500円となります。
- ▶ ぽこ・あ・ぽこの作業として企業実習を行う場合の特別手当は、一日1,000円です。遅刻や早退をした場合は、半日分の500円となります。
- ▶ 長期間の清掃実習や企業実習における交通費は、自己負担となります。尚、例外的な企業実習が発生した場合には、個別にお知らせいたします。

◇ 早出と残業: 訓練の時間が、基本的な訓練時間(9時～16時00分)よりも30分～1時間早くなったり(早出)、遅くなったり(残業)することがあります。早出や残業をすると、30分あたり250円もらえます。

やすひ 【休みをとる日】

◇ 休みをとると、工賃は支払われません。休みは、なるべく早めに職員に伝えてください。

◇ 急に休まなくてはいけなくなったときも、なるべく早くぽこ・あ・ぽこに電話してください。

この決まりは、2019年6月1日から使います。