

2019 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) ぽこ・あ・ぽこの目的	p3
(2) 施設概要	p4
(3) 各事業概要	p5
(4) 2019年度事業目標と年度末事業結果	p9
(5) 2020年度事業目標	p10
2. 2019年度事業報告	
(1) 概況	
① 利用者数の推移	p11
② 生産活動売上と工賃	p13
③ 苦情解決と安全対策	p14
④ 実習生・見学者・研修生の受け入れ状況	p17
(2) 各事業のトピックス	
① 就労移行支援事業	p18
② 就労継続支援事業B型	p20
③ 就労定着支援事業	p22
(3) 就労支援	p24
(4) 定着支援	p28
3. 長期就労者への支援	p31

付録：ぽこ・あ・ぽこ工賃のきまり

1. 事業の概要

(1) ぽこ・あ・ぽこの目的

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
- 知的障害者の働く力を育成
- 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（2020年3月末現在105単組・支部、組合員数58,885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。

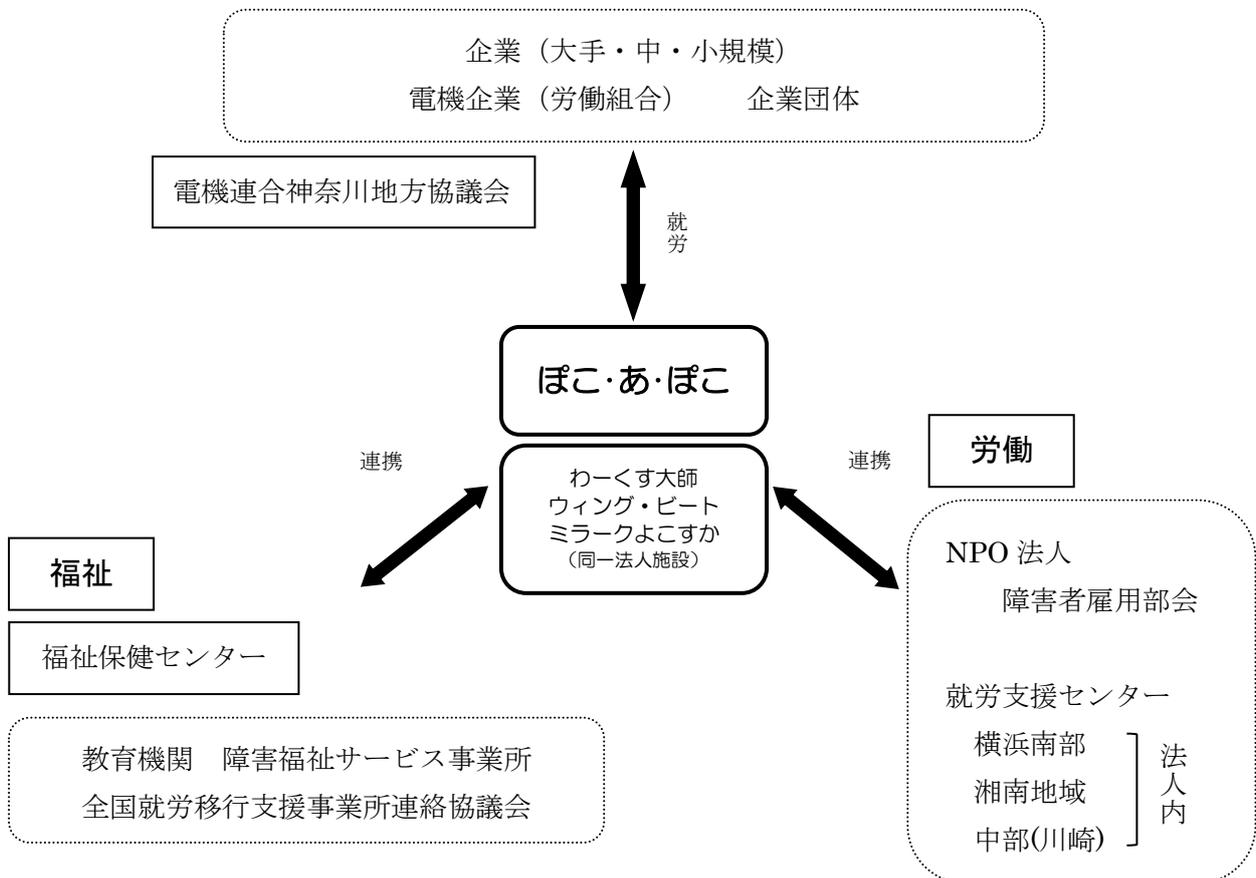
そこで、地協の障害福祉活動のさらなる展開として、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労援助センター」事業を開始。1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受け、1996年8月より通所授産施設「ぽこ・あ・ぽこ」の事業を開始した。2006年4月に段階的に施行された障害者自立支援法の下、同年10月より多機能型事業所「ぽこ・あ・ぽこ」として就労移行支援事業（以下、就労移行と呼ぶ。）、就労継続支援事業B型（以下、継続B型と呼ぶ。）へ移行し、2010年4月から自立訓練事業（生活訓練）（2018年3月に廃止）、2018年6月から就労定着支援事業を新た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

「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・就労定着支援事業] ● 指定日・事業開始日：2006年10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30名、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）		5F：140.58㎡ 食堂・厨房・控室 生活訓練室		
	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				

関連団体組織との連携



(3) 各事業概要

①就労移行支援事業（定員：20名）

目 標	企業で働く力を育成し、一般就労を目指す（最長2年間）
特 徴	① 作業を通じた訓練とアセスメント（就労に向けた評価） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 企業での仕事を意識した作業環境 ➤ 企業経験豊富な職員による作業指導 ➤ 福祉専門職によるきめ細やかな個別支援 ② 企業での定着を目指したジョブマッチング（最適な職場探し） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 豊富な外部実習の提供 ➤ 多くの障害者雇用企業との連携 ➤ 就労6ヶ月後の定着率100% ③ 就労後の丁寧な定着支援 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 期限のない（就労定着支援事業利用を経て）定着支援 ➤ 定期的な企業訪問 ➤ 必要に応じて家庭・地域支援者と連携
プログラム	① 作業室内訓練 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1日6時間（週30時間）働く体力を身に付ける ➤ 労働生活習慣・社会性の獲得 ➤ 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 ➤ 労働の対価としてお金（工賃）を得ることを学ぶ ② デイリーワーク・グループワーク <ul style="list-style-type: none"> ➤ 毎日の基礎の繰り返しによる生活習慣・社会性の獲得 ➤ わかりやすい言葉や絵図を利用した資料の使用 ➤ 個別の状況に応じたグループ編成 ③ 外部実習 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 短期・長期での体験実習、企業実習 ➤ 事業所外からの多角的な評価 ➤ 実体験による得手・不得手の自己覚知

②就労継続支援事業B型（定員：30名）

目 標	安定した作業生活と工賃アップを目指し、生活面の向上を図る
特 徴	① 作業を通じて社会的自立を促す <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 柔軟な作業班編成 ➤ 個々の能力に応じた治具作成

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 手順書作成やモデル提示による視覚的支援 <p>③ 一般就労へ向けた求職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 可能な方は一般就労へ ➤ 就労移行支援事業のノウハウを持った支援プログラムの構成
プログラム	<p>① 作業室内訓練・施設外就労</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 <p>② 工賃評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 4つの作業種からなる工賃評価基準 ➤ 一つでも多くの作業をこなせるような意識付けと支援 <p>③ グループワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 生活習慣・社会性の獲得 ➤ わかりやすい言葉や絵図の利用

③就労定着支援事業

目 標	安定した就業生活・長期定着を目指す（就労後6ヶ月以降3年6ヶ月未満）
特 徴	<p>① 長年の支援実績からなる丁寧な定着支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 3年定着率90%以上 ➤ 企業主体の支援による雇用企業との密な関係性 <p>② 「安心」に繋がる関係性作り</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 定期的な勉強会・イベント開催 ➤ 緊急時の迅速な対応 ➤ 家庭・地域支援者との連携 <p>③ 事業終了後の継続的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 働き続ける限り支援を継続 ➤ 長期就労を見据えた生活環境の変化への対応 ➤ 丁寧な離職支援
支 援 内 容	<p>① 定期的な企業巡回</p> <p>② 必要に応じた面談（利用者・家庭・地域支援者）</p> <p>③ 勉強会（偶数月金曜日 月1回 18時30分～19時30分）</p> <p>④ ふらいでいず（奇数月金曜日 月1回 17時00分～20時00分）</p> <p>⑤ 就労者同窓会</p> <p>⑥ 外出行事</p>

②一日のスケジュールと年間行事

就労移行・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。一斉の休憩時間や食事時間などで混乱を起し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
【継続 B 型】 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
【就労移行】 9:00～9:30 9:30～10:30	朝礼 デイリーワーク 作業	ワークルームにて出欠・健康状態確認、身だしなみチェック、自己紹介練習、ミニワークの実施 班ごとに挨拶をしてから、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
【継続 B 型】 14:43 ～ 15:50 15:50 ～	作業 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 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
【就労移行】 14:43～15:30 15:30～	作業 デイリーワーク 後片付け・終礼 帰宅	ワークルームにて業務日誌を記入し、1日の振り返り 机の片づけ、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16日～18日	沖縄ふれ愛の旅（地協主催）	利用者7名
6月29日	保護者対象事業説明会	保護者28名
6月29日	同窓会（勤続表彰）	就労者88名
12月27日	納め会	利用者50名
2月7日	野毛山動物園	利用者29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
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	工賃評価 (継続B型利用者対象)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者全員を4つの作業種で評価 ・ 利用者と保護者に対して工賃評価の結果を通知する
	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。

(4) 2019年度の事業目標と年度末事業結果

事業目標	年度末報告
1) 就労移行支援事業 <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入れ ● 6 か月後の定着率 100% ● 就労移行支援事業単独プログラムの充実、効果的な定着支援 	<ul style="list-style-type: none"> ● 9 名が就労、3 月末時点で 1 名がトライアル雇用中です。 ● 15 名が体験実習に、10 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 23.8 名でした。新規利用者を 14 名受け入れました。 ● 6 ヶ月後定着率は 100%、1 年未満の離職者はいません。 ● 就労に向けて必要な基礎の補強をねらいにデイリーワークをプログラム化しました。長期就労者向けのアンケート、面談を実施しました。
2) 就労継続支援事業 B 型 <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 35,000 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"> ● 2 名が就労しました。 ● 一日当たりの平均利用者数は 28.8 名でした。 ● 平均工賃月額額は 36,708 円でした。 ● 多くの計画相談支援事業所に面談に同席してもらい、きめ細かな生活支援に繋がりました。
3) 就労定着支援事業 <ul style="list-style-type: none"> ● 過去 3 年間の事業利用者の平均定着率 90%以上 ● 毎月のサービス提供率 80%以上 ● プログラムの在り方の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ● 該当期間の就労者 34 名の内、33 名が就労継続しており、定着率は 97.1%でした。 ● 新型コロナウイルスの影響により、3 月は電話支援が主となりましたが、年間を通してサービス提供率 100%でした。 ● 集団支援に寄らない支援方法を職員間で話し合い、次年度に向けた体制作りをしました。
5) 運営全体 <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"> ● 就労移行支援事業における単独プログラム（デイリーワーク）を構築しました。 ● 月 1 回の職員全体ミーティング、及び常勤ミーティングで個別の支援や苦情内容を振り返りました。デイリーワーク開始時や非常時は臨時ミーティングを開催し、意識統一を図りました。 ● 職員それぞれが認知機能をテーマにした外部研修に参加し、内部研修にて学びを深めました。 ● 印刷受注を終了しましたが、2 月までの生産活動収入の月平均は 2,222,605 円を維持しました。新型コロナウイルスの影響により 3 月は受注量が激減しました。 ● ヒヤリハットの分析を丁寧に行い、職員の意識向上を図りました。通院に至る災害はありませんでした。 ● 港北区自立支援協議会就労支援連絡会と連携を深め、地域間の情報共有会を開催しました。

(5) 2020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 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、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「デイリーワーク」を充実させます。 ● 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。 ● 個別支援計画書を見直し、適切な評価に努めます。 ● 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。 ● 新たな定着支援計画の精度を高めます。
<p>4) 運営全体</p>	<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 210 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. 2019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 95.1%）

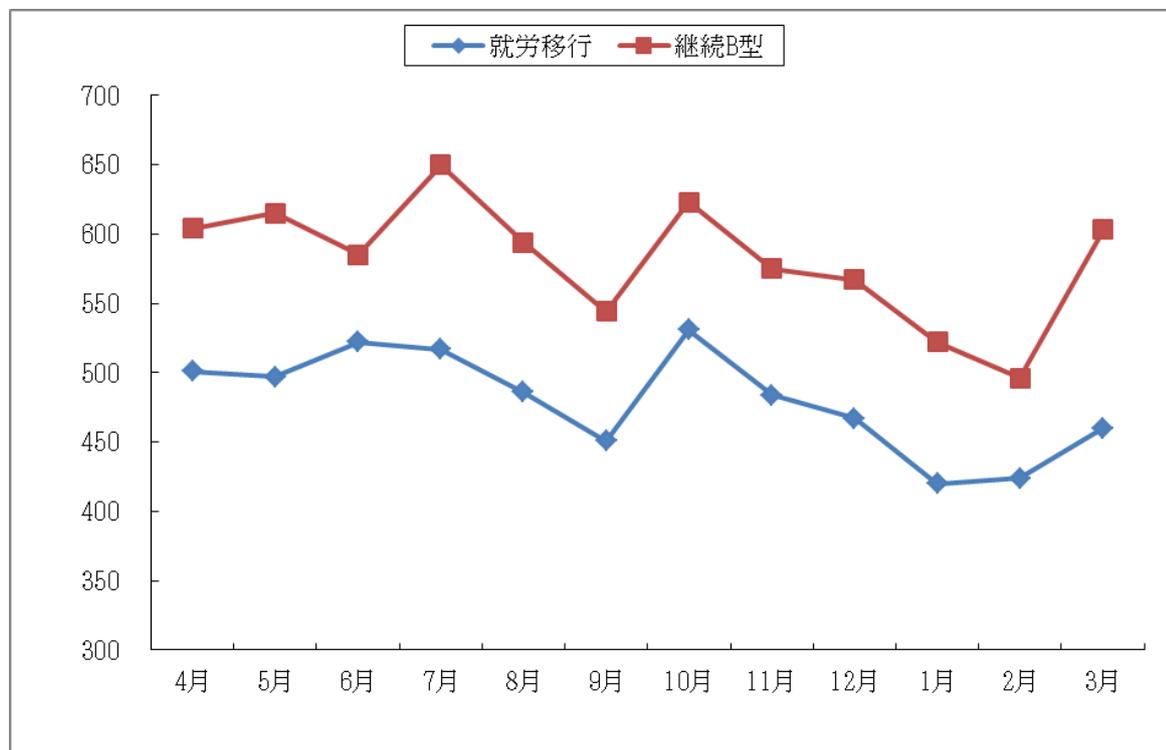


図1. 月別利用者延べ人数（利用人数×利用日数、単位：人）

※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、2019年度の一日の平均利用者数 23.8名、平均出勤率 95.5%）

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※		27	25	25	24	25	26	25	25	24	23	24	23	
利用	新規	6	1	—	—	1	1	—	—	1	—	1	—	11
	事業移行	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3
退所	就労	3	1	—	1	—	1	—	—	—	1	—	2	9
	他機関等	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	1	2

※ 「契約者数」：就労アセスメント利用者は含めていない。

※ 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 (30名定員、2019年度の一日の平均利用者数28.8名、平均出勤率94.8%)

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		32	32	31	31	31	31	30	30	30	29	29	29	
利用	新規	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
	事業移行	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	2
退所	就労	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	2
	他機関等	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	2

(ウ) 2019年3月31日の利用者状況

利用者総数	51名 (就労移行：22名、継続B型：29名)
性別と年齢	女性：11名 (21.6%)、男性：40名 (78.4%)、19歳～59歳 (平均31歳)
居住形態	保護者と同居：41名、グループホーム：10名
居住地	横浜市：42名、横須賀市：4名、藤沢市：2名、茅ヶ崎市：3名
計画相談利用者	26名



図2. 平均年齢の推移 (単位：歳)

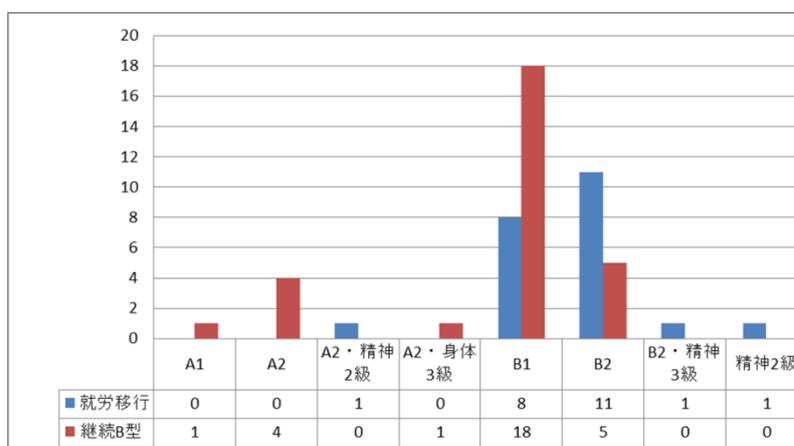


図3. 事業別の障害程度分布 (単位：人)

②生産活動収入と工賃

生産活動における目的は事業毎に異なる。継続 B 型利用者は工賃収入及び作業訓練、就労移行利用者は作業による就職に向けた訓練を目的としている。

(ア) 生産活動売上状況

2019年度の生産活動収入は25,619,310円だった。2018年度末でこれまで収入の1割を占めていた印刷作業を廃止し、また、2020年2月からは新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け受注量が激減したが、作業開拓や既存作業の作業単価見直し・交渉を積極的に行い、収入の安定に努めた。

図4に示す通り、自立支援法施行以降、生産活動収入は徐々に右肩下がりとなっている。ぽこ・あ・ぽこの生産活動収入は部品組立や紙器組立等の軽作業が大きな割合を占めているが、新型コロナウイルスの影響により社会全体の在り方が大きく変化するだろう中、今後はより安定した収入確保の為に、収入確保の為に、生産市場動向を見極めて営業活動に力を入れる必要がある。

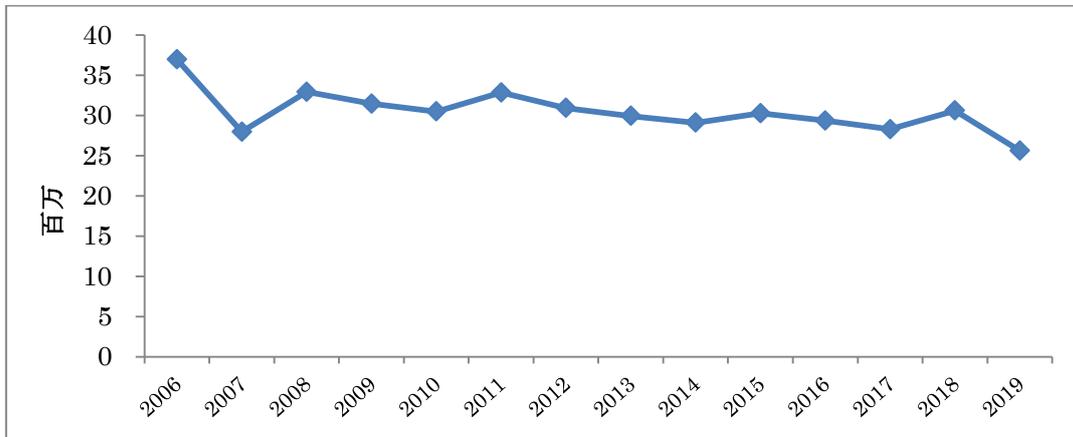


図4. 売上の推移(単位:円)

(イ) 平均工賃

継続 B 型は年に一度行われる工賃評価の結果に応じて工賃時給額(150円～400円)が決定する。2019年度の平均時給額は260円、月額平均工賃は36,708円だった。就労移行は一般就労を目指し、作業訓練を主軸としており、労働の対価として賃金を得る事を実感してもらう為に、実働時間に応じて一律時給150円で工賃を支払っている。2019年度の月額平均工賃は21,445円で、2018年度に比べると2,286円下がっているが、今年度より朝夕30分ずつデイリーワーク(P.18で後述)を導入し、工賃支払いが1日5時間分になったことが影響している。

2019年度の月別の工賃総額と賞与総額、及び生産活動収入を以下に示す。

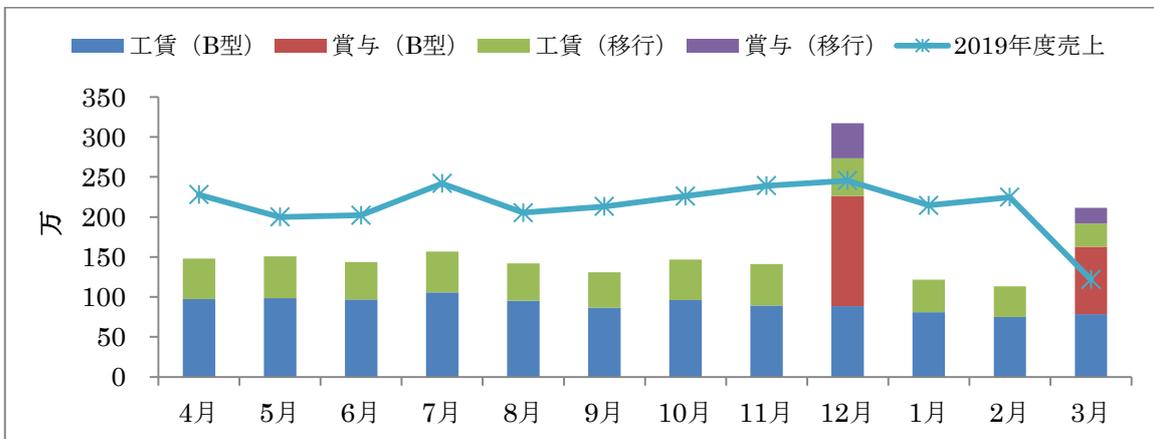
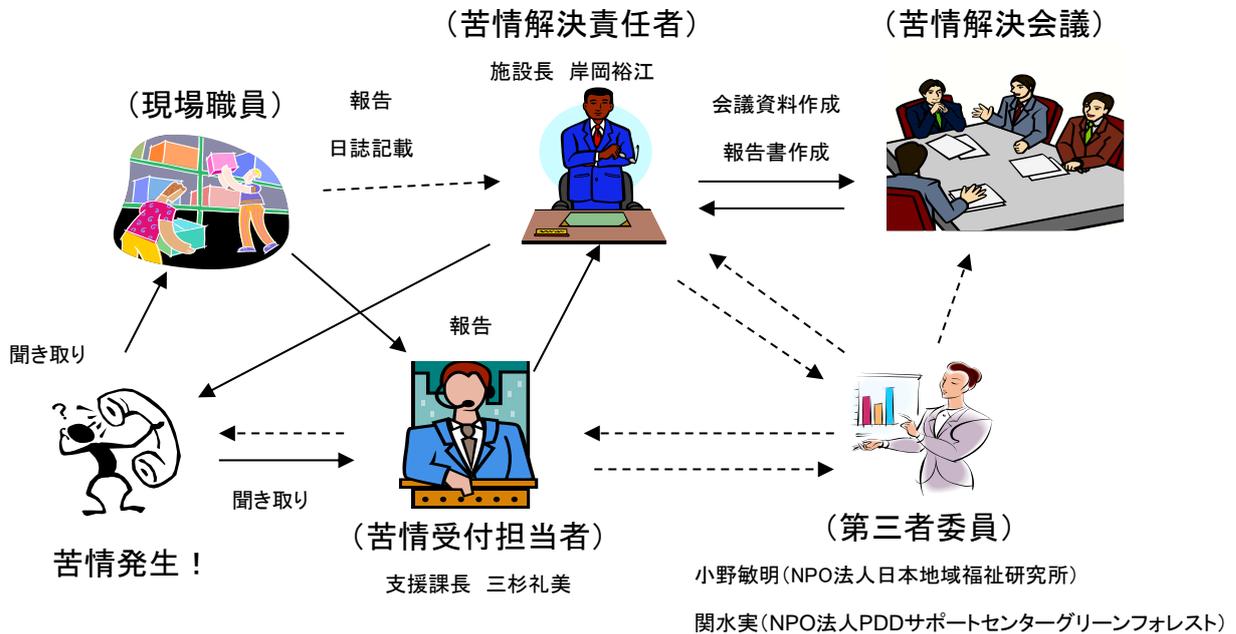


図5. 利用者に支払った工賃総額及び生産活動収入(月別、単位:円)

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「利用者間トラブル」「軽易な苦情」「苦情」「重大な苦情」の4段階に分類されている。2019年度は計30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12件、「軽易な苦情」が15件、「苦情」が3件、「重大な苦情」が0件だった。図5に示されているように、過去10年の中でトータルの苦情件数は最小値となっており、カテゴリ別においても2016年導入以降で全ての項目が最も少ない件数で抑えられている。苦情の主な原因としては授産作業関連のトラブル、利用者対応の誤り、書類やスケジュール等の管理上のミスなどが挙げられている。「重大な苦情」こそないものの、いずれも深刻な事態に繋がる可能性がある事を想定し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。また、利用者間で発生したトラブルに関しては、本人との面談や活動環境の見直しを図っている。今後も利用者各々が過ごしやすい環境となる様に日々改善案を検討する。

法人全体としては、例年5月に苦情解決事業報告会を開催している。前年度に法人各事業に寄せられた苦情について、法人代表、各事業の苦情解決責任者・苦情受付担当者、苦情解決第三者委員が参集して解決策や再発防止策等の議論を行っている。しかし、2020年度においては、新型コロナウイルス感染拡大および、政府による緊急事態宣言の発令(2020年4月7日)があり、苦情解決事業報告会の開催を中止する事となった。代替の活動として、各事業は書面にて第三者委員に2019年度の苦情報告をし、委員から助言をいただいている。

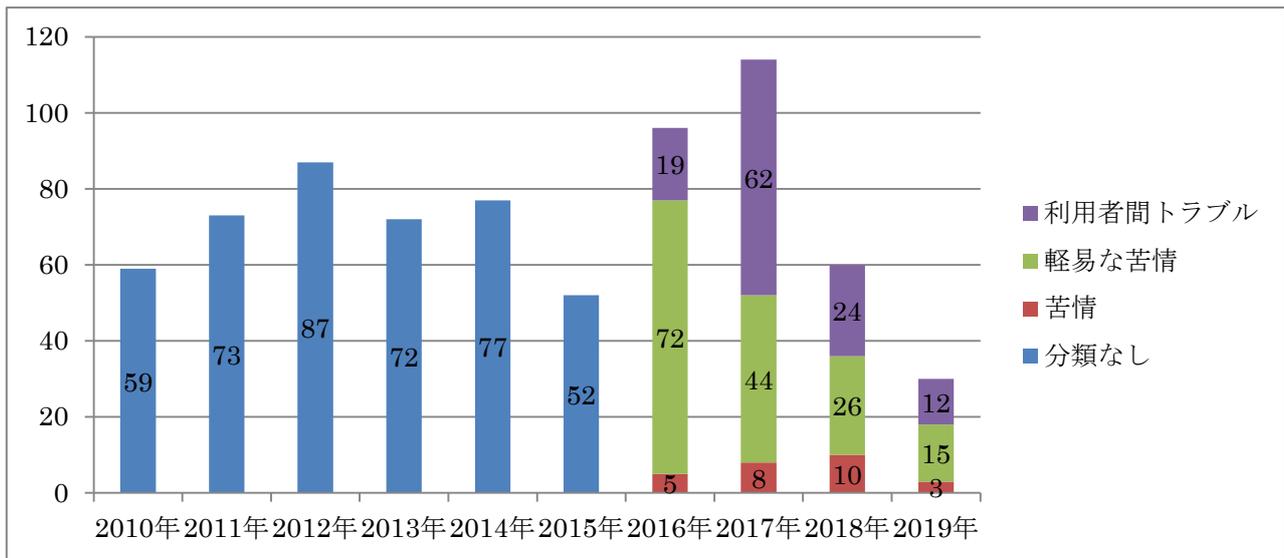


図5. 過去10年間の苦情件数の推移（単位：件）

（イ）安全対策

施設における安全を確保するために、「2019年度職場安全衛生管理方針」（16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、AED講習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25件発生している。図6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。3月が最多で4件発生しており、年間を通して平均すると毎月約2.1件発生している。一方で、2018年度は年間で計21件、ひと月の最大件数は3件、月平均では1.4件となっており、前年度と比較すると増加している。2019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・外部共に清掃中の怪我や箱折・封入などの紙資材の取り扱い時による切り傷の怪我が多い。2019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。2020年度も職場の安全管理方針に則り、作業指導、作業手順の見直し、安全意識の促進活動等を行いながら、大きなケガのないように努めていく。

2019年度は12月に消防署の監査が行われているが、特に指摘事項はなかった。

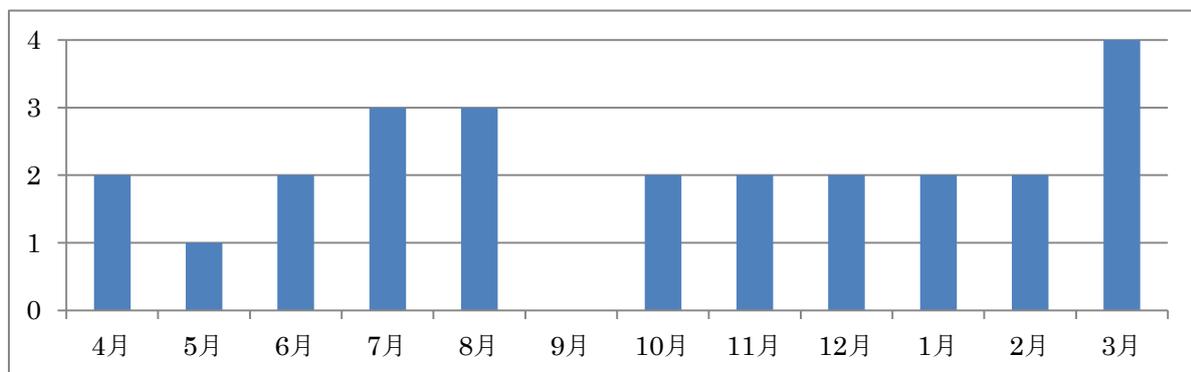


図6. 軽微なケガの件数（単位：件）

2019年度 職場安全衛生管理方針

電機神奈川福祉センター ぼこ・あ・ぼこ	
施設長	担当
岸岡	ト部 原田

<p>●作業環境管理・作業管理・健康管理の徹底により、0災害を目指す</p> <p>●別年間活動計画の推進</p> <p>●安全の三原則(整理整頓・点検整備・標準作業)＋(連絡・合図)の徹底</p> <p>●ヒヤリハットの原因を分析し、迅速に対応策を立てる</p>
--

<緊急連絡先>
岸岡施設長 (内) 402
消防署・救急 119

月間重点管理項目		2019年度 職場安全衛生カレンダー																													
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火		
4月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
5月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
6月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
7月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
8月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
9月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
10月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
11月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
12月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
2月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
3月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

ぼこ・あ・ぼこ閉館日 : バンドエイド対応などの軽微なケガ : 通院、救急対応などを要したケガ

④見学者・実習生・研修の受け入れ状

ぼこ・あ・ぼ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。2019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	66名
企業	各会社・特例子会社など	48名
労働	労働組合など	109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	725名
行政	市職員	1名
合計		949名

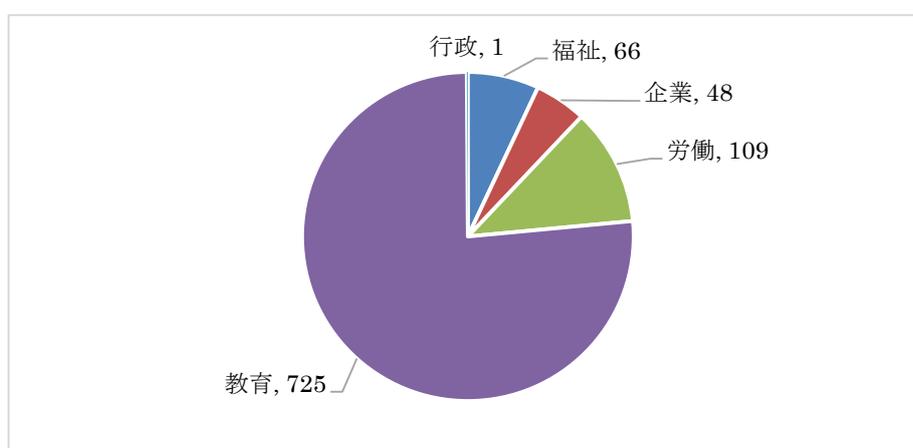


図 7. 見学者の内訳

(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)	2名
行政(ボランティア体験講座含む)	0名
教育(社会福祉士実習含む)	6名
その他(地域のボランティア体験講座含む)	1名
合計	9名

(ウ)実習生

区分	人数
特別支援(養護)学校実習生	22名
就労アセスメント利用者	7名
利用希望者など	11名
合計	38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。これまでぽこ・あ・ぽこでは作業を中心とした育成プログラムを提供しており、体力や集中力、職場でのコミュニケーション力、指示やルール遵守といった働く為に必要な力を、作業場面を経験することを通じて育成してきた。その一方で、障害者を多数雇用する企業が障害者雇用の経験を重ねることによって、より社会性を身につけた障害者の採用を希望する傾向にあることや、知的障害者の雇用状況が変化し製造現場や清掃以外の職種で就労するケースが増えたことで、これまでの作業訓練のプログラムで身につけられる力以外のものを求められるようになってきた。このような背景から、2018年度から社会性を高めるプログラム内容の検討を始め、2019年5月より就労移行支援事業の新プログラムとして「デイリーワーク」を開始した。

プログラム全体のねらいとして、「社会人としての基礎的な振る舞いを繰り返し練習することで身につける」ことを掲げ、開始当初は「新しい日課に慣れる」「社会人としてふさわしい挨拶を身につける」を目標とした。場所は4階作業室の一部を「ワークルーム」として整備した。以下がデイリーワークの内容とねらいである。

デイリーワークのスケジュール

時間	内容	アセスメント内容・指導のねらい
来所後	出席表にチェックをつける	・ルール遵守
8時55分～ 9時	ラジオ体操 ・2班に分かれ、日替わりの当番がメンバーの前で見本の体操を行う。	・ルール遵守、自律性
9時～ 9時30分	朝のデイリーワーク ・会議机、椅子の設置 ・挨拶、点呼、体調確認 ・身だしなみ確認 ・自己紹介の練習(1名ずつ挨拶と自己紹介) ・曜日毎のテーマで10～15分の講義 ・終了の挨拶	・協調性、積極性 ・話を聞く態度、返事 ・身だしなみ ・礼儀正しい態度、声の大きさ
9時30分～ 15時25分	各作業班にて作業訓練 ・作業開始時、終了時に整列をして代表者が挨拶をする	・けじめのある態度、礼儀正しい態度、時間管理
15時30分～ 15時50分	午後のデイリーワーク ・挨拶、点呼、体調確認 ・日誌記入(早く書き終わった人は書字練習) ・目標に対する達成度の発表、発表の良かった点や感想の発表 ・朝のワーク内容の振り返り(指名で数名) ・終了の挨拶	・話を聞く態度、返事 ・書字能力 ・言葉遣い、姿勢、発表内容の適切さ ・ワーク内容の理解度、積極性

<朝のデイリーワーク 講義テーマ>

職員間で企業が就労者に求める力を共有してテーマを設定し、利用者の参加時の様子から講義の在り方を検討した。また、外部実習や外部清掃に参加している利用者が聞けない日があったり、時間経過と共に忘れてしまう人がいたりする為、数か月毎に以下のテーマを繰り返して実施している。

- ・働く理由を考える
- ・正しい姿勢、挨拶の練習
- ・書字練習(氏名、住所)
- ・身だしなみ(清潔を保つ、髪の毛、ひげ、服装、歯磨き、体臭・口臭)
- ・健康管理、生活リズム
- ・ビジネスマナー(知的障害や自閉症の人たちのための 見てわかるビジネスマナー集の内容)
- ・コミュニケーション(言葉遣い、SNS 利用の注意事項、ハラスメント)
- ・交通安全(交通機関利用のルール・マナー、荒天時の通勤)
- ・トラブルの対処法と報告(体調不良、電車遅延、嫌なことがあった時)
- ・食事のマナー
- ・金銭管理

<業務日誌の記入>

日誌の上部に月毎に設定する目標を利用者が自分で記入し、達成度を自己評価と他者評価で比較することで、目標達成を意識しやすい仕組みとした。また、作業班の担当職員が行うことで、作業中の訓練態度とデイリーワークの取り組みに連続性を持たせている。

<プログラムの成果>

・挨拶の練習を繰り返し行ったことで、定型的な挨拶や報告の際に大きな声ではっきりと発声できる利用者が増えた。

・デイリーワーク開始と同時に日誌のフォーマットを変更し、目標を定期的に記入したり発表したりすることで、より自身の目標を意識する機会が増え、課題改善に繋がったケースが見られた。

・作業場面以外でのアセスメントの機会が増えた。他利用者と協力しながら机や椅子の準備ができるかどうか、座学で 30 分緊張感を持続できるかどうか、時間を意識して日誌の記入ができるか、他の利用者に対して適切なコメントができるか、前日に指示された持ち物を用意することができるか等、これまでよりも多角的なアセスメントに繋がった。

2020 年 3 月には、新型コロナウイルスの影響を受けて受注作業量の激減があり、就労移行支援事業利用者にはさらにワークの時間を増やし、パソコン講習や清掃技術講習、運動プログラム等を実施した。プログラムの幅が広がるにつれて、これまで作業面では見えてこなかった別の力に気づくことに繋がったと感じている。今後も就労に向けて基礎的な力を繰り返しの練習で身につけることを軸に、ワーク内容のブラッシュアップを行っていきたい。

②就労継続支援事業 B 型

就労継続支援事業 B 型では、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高工賃を目指すことと、可能であれば時間をかけて就労に向けての力を育成していき一般就労を目指すことを目的としている。

就労継続支援事業 B 型からの就労者の年度目標は 1 名となっているが、2019 年度は 2 名が一般就労に至った。1 名の S さんはぼこ・あ・ぼこに 5 年 8 ヶ月在籍し、訓練期間中合計 11 件の実習に取り組みながら就労を目指してきた。S さんの就労までの経緯を紹介する。

S さん 知的障害 B1 男性

ア セ ス メ ン ト か ら	長 所	どの作業でも概ね指示通りに作業を行える、勤怠が安定している、定型的な報告や電話連絡ができる、他の利用者とのトラブルが全くない
	課 題	自発的な質問や質問に対して適切に返答することが苦手、不正確な報告をしてしまうことがある、挨拶や返事の声が小さい、座り作業では眠気が強くなる
	性 格	穏やかで淡々と物事をこなす、真面目、やや頑固な面がある
	配慮事項	発語が不明瞭になることがある
経 過	<p>2014 年 4 月 神奈川県立特別支援学校卒業後、ぼこ・あ・ぼこ就労移行利用開始</p> <p>事務補助作業や軽作業を希望し、メール集配の体験実習を 3 ヶ月行ったのちに事務補助、鍍金加工、クリーニング業務で 3 社の求人に応募し、それぞれ 2 週間の企業実習に挑戦した。どの実習でも指示理解がよく丁寧に作業ができることが評価されるものの、自発的な質問ができないことや報告・連絡・相談等の声の小さいことを指摘され、採用に至らなかった。</p>	
	<p>2016 年 4 月 就労移行支援事業の利用期間終了に伴い、就労継続支援事業 B 型に事業移行</p> <p>応募できる求人の範囲を広げるため、清掃の体験実習を 4 ヶ月行い、清掃技能を高く評価された。次に座り作業での化粧品包装に挑戦するが、座り作業で眠気が出てしまい本人の特性と合わなかった。その後は機会があれば体験実習に挑戦しながら、ぼこ・あ・ぼこ内では館内清掃や洗車、植栽、外部清掃、紙器組み立て等に取り組みながら応募できる求人のタイミングを待った。2018 年は清掃の実習にのみ挑戦しているが、コミュニケーション面を重視する企業ではなかなか本人の強みを評価していただけず、不採用となっている。</p> <p>2019 年 10 月に清掃と洗車の求人に応募することとなった。洗車は数人で頑固な汚れを黙々と落としていく作業で、コツコツと同じ作業を続けられる力が必要であり、本人に向いていると思われた。見学と実習オリエンテーションで実習前に 2 回企業訪問を行った。2 回とも事前に面接練習を行い、面接練習では概ね受け答えができていたものの、訪問当日には会社からの質問に対して反応できないことが多かった。その為、不慣れな場面では緊張感が強く現れるが、慣れている場面では定型的なコミュニケーションは可能であることや指示通りに丁寧な作業ができることを強調して伝えている。また、実習までの準備期間は、S さんにも就労移行の朝のデイリーワークに参加してもらい、大勢の前での挨拶や自己紹介の練習を行い、緊張した場面で声を出す機会を多く設けた。</p> <p>実習では頑張って声を出していることに好感をもっただけ、概ね指示通り作業ができたことや洗車の機器を上手に扱えたことが評価されて採用となり、12 月より正社員として勤務開始となった。</p>	

Sさんの実習経験

	実習時期	職種	備考
就労移行	2014年9月～12月	メール集配、印刷補助	体験実習
	2015年3月(2週間)	事務補助、清掃	特例子会社
	2015年6月(2週間)	鍍金加工	
	2015年9月(2週間)	クリーニング	特例子会社
B型	2016年5月～8月	清掃	体験実習
	2016年11月(2週間)	製造、包装補助	特例子会社
	2017年3月～4月	機密文書破棄	体験実習 特例子会社
	2017年6月～9月	メール集配、印刷補助	体験実習
	2018年2月～5月	清掃	体験実習
	2018年8月(1週間)	清掃	特例子会社
	2018年11月(2週間)	清掃	特例子会社
	2019年10月(2週間)	清掃・洗車	特例子会社

今回のケースを振り返り、5年8ヶ月をかけて採用に至ったのはSさんの積極性が大きな要因だったと考えている。不採用が続いてしまうと就職へのモチベーションが下がりがちだが、実習の機会があれば積極的に挑戦してきた。また、2019年の実習前にはデイリーワークに参加して苦手なコミュニケーションの練習に取り組んで声を出すことに慣れ、実習中の挨拶で積極的な姿勢を見せられたことが高評価につながった。他にもB型に事業移行をしたことで、利用期限のタイミングを気にせず本人の強みを評価してくれる企業に応募できたことがプラスに働いたと考えられる。就労先もコミュニケーション面への評価を重視せずに、指示やルールを守れる人材を希望しており、本人の苦手な面に着目せずに本人の強みを評価していただけたことから、本人の特性と求人とのマッチングも有効だったと考えている。

2019年度よりB型の定員を増やしたことで、B型利用者の中で就労を目指す利用者数が増えてきている。就労移行の2年間の訓練期間だけでは「働くこと」を作業体験から理解しきれなかった利用者や、本人の特性にあった求人がタイミングよく出なかった利用者が就労移行からB型に事業移行している。2年間の利用期間では時間が足りずに就労に至らなかったケースも、長期的な訓練で就労へと繋げていけるように丁寧なアセスメントやマッチングを続けていきたい。

③就労定着支援事業

就労定着支援事業は2018年6月より事業を開始し、2020年3月末までに計61人が利用し、内19人が利用期限を迎え利用終了、2名が利用期間中に離職となった。2018年度は事業スタートの年だった為、開始準備と実際の運営をスムーズに行うことに重点がおかれたが、2019年度はサービス提供についての課題検討の年となった。

課題の中でも就労定着支援計画の在り方に再検討の必要が感じられた。就労定着支援計画は、就労者ごとに作成している支援計画で、直前3ヶ月間の就労状況や課題、支援内容を記載しており、3ヶ月に1度見直しをしている。しかし、毎日利用者が通所してくる就労移行支援事業や就労継続支援事業B型と異なり、就労定着支援事業では職場訪問や勉強会・ふらいでいずの参加、面談、電話連絡で状況確認をしている為、就労者の毎日の細かい変化までは把握することが難しい。職場や生活面で大きな変化があれば就労先や家庭、グループホームと情報共有をしているが、安定して就労継続しているケースでは情報量が少なく、支援計画の内容が見直し前と似たものになりがちだった。

そこで新しい支援計画を検討することとし、就労定着支援事業利用中の3年間における1年毎の長期目標を設定して、長期目標達成の為の連続性ある支援や利用者の変化や成長がわかる計画書フォーマットを作成している。就労後の支援経過が1枚の計画書にまとめられて3か月毎に内容が更新されていく為、支援期間中にグループホーム入居や計画相談事業所利用等の他機関との連携が発生した場合に他機関との情報共有にも利用ができるものとなった。

他にも、就労定着支援事業の利用終了となるタイミングで利用者と保護者の面談を行い、職場での状況や課題と生活面の確認、利用終了後の支援内容の説明を行う流れを設定した。新しい計画書には3年6ヶ月以降の目標と希望を記入する欄が設けている為、終了面談の際に目標と希望を記入してもらい、それ以降の定着支援ではその目標と希望に沿った支援を行っていく。実際に新しい支援計画書を利用し始めたのが2019年秋からの為、終了面談で計画書が完成するのは2022年秋の利用終了者からとなる予定である。

定着支援では、長期の職場定着を目指して支援を行っている。就労者や家族、職員が長期的な視点をもって利用者や就労環境の現状を捉え、対応をしていくことが大切である。ただ、ぽこ・あ・ぽこの就労定着支援事業利用者は20～30代が多く、将来的な生活のイメージを持っているケースはあまり多くない。しかし、これまでの就労者の対応から、これから10年、20年と就労を継続して年齢を重ねていくと本人や家族の変化が大きくなり、就労生活に影響が出てくるのが分かってきている。支援計画の中で長期目標を考えてもらうことをきっかけに、将来的な働き方や生活の在り方を本人や家族がイメージすることを促していき、福祉サービスが必要となるタイミングに適切にサービスに繋がれる下地を作っていけるとよい。支援をする職員側も、就労定着支援事業の利用期間が終了した後に安定した就労継続に繋がることを目指して、その為に必要な支援を検討し提供していきたい。

ほこあぼこ 就労定着支援計画

氏名	ほこあぼこ就労定着支援事業 基本支援											
企業名	<ul style="list-style-type: none"> 職場訪問や電話連絡で、職場での状況確認を行う 相談や課題が見える場合は、必要に応じて面談を行う 勤強会を毎月1回(集数月)開催し、就業に役立つ知識の獲得を目指す 上記以外では毎月1回(集数月)開催し、職員との相談や就労者の交流の場を定着させる 生活面や健康面で課題が見られた場合、必要に応じて家庭や他機関と連絡調整を行う 											
採用年月日	2019年4月1日											

	就労定着支援事業												
	1年目			2年目			3年目			3年目			
集中支援期	2019.4.1 ~ 2019.9.30	2019.10.1 ~ 2019.12.31	2020.1.1 ~ 2020.3.31	2020.4.1 ~ 2020.6.30	2020.7.1 ~ 2020.9.30	2020.10.1 ~ 2020.12.31	2021.1.1 ~ 2021.3.31	2021.4.1 ~ 2021.6.30	2021.7.1 ~ 2021.9.30	2021.10.1 ~ 2021.12.31	2022.1.1 ~ 2022.3.31	2022.4.1 ~ 2022.6.30	2022.7.1 ~ 2022.9.30
長期目標													
短期目標													
重点支援													
業務内容													
現状													
支援内容	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:	巡回: 面談: 勤強会等:
課題													
他機関利用													

計画対象期間中、以上の個別支援計画に基づき、サービスを提供する事に同意します。

同意日: 年 月 日
住所: _____
氏名: _____

3年6ヶ月以降の目標・希望

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター ほこあぼこ
役職: 施設長 (サービス管理責任者)

印

※緊急時や相談がある時はほこあぼこ(045-772-2100)までご連絡ください。

(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

2019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9名が就職し、2020年3月末時点で1名がトライアル雇用で就労している。継続B型から2名が就労した。年度内の離職者は3名おり、その内1名は14年以内の離職、1名は7年以内の離職、1名は5年以内の離職であった。2019年3月31日現在の就労継続者197名の内、勤続10年以上の就労者が84名、50歳以上の就労者が15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18.3ヶ月である。2020年3月31日現在、一般就労を果たした303名のうち197名が就労を継続している。設立当初からの離職者数は106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・ぽこは機能しており、長期就労者の安心に繋げている。

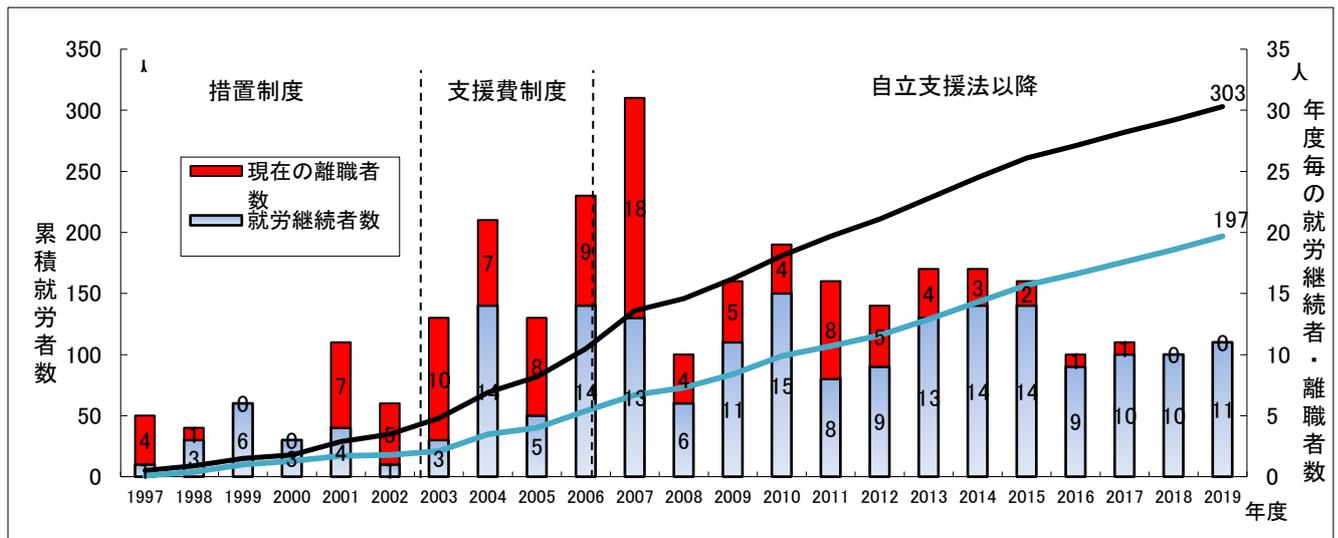


図8. 就労者と離職者の推移(離職者は、当該年度に就職し、2019年月末時点で離職している者の数)

表 3. 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	8	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	11	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	2	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	12	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)	26	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	3	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	1	0
(株)全日警	清掃	1	1	0
相鉄ウイッシュ(株)	清掃	4	4	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)
東芝ウィズ(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	6	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	36	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	7	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	5	1	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)
メルコテンダーメイツ(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。2019 年度の定着支援者数(就労定着支援事業利用者含む)は 141 名である。

2019 年度の定着支援実績を以下に示す。

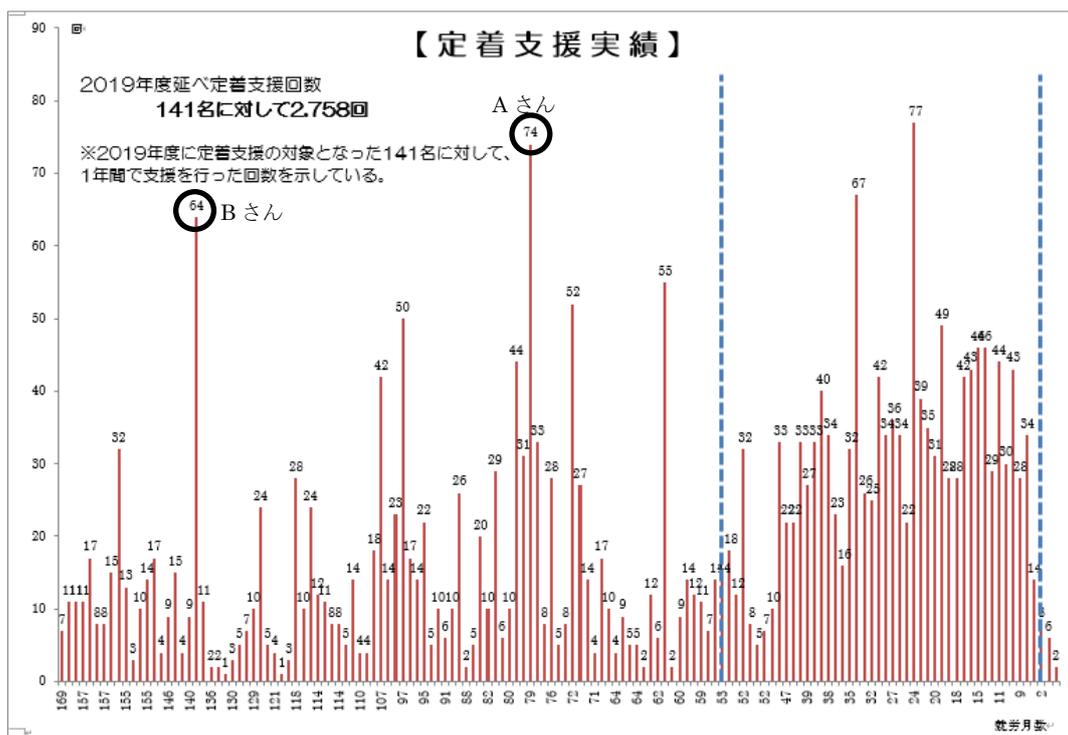


図 9. 1 人当たりの支援回数

図 9. のグラフは、定着支援対象者 141 名に対する 1 人当たりの 1 年間の支援回数を示している。ぽこ・あ・ぽこでは、日々の支援内容を【1】企業電話、【2】企業巡回、【3】本人電話、【4】本人面談、【5】保護者電話、【6】保護者面談、【7】他機関電話、【8】他機関面談、【9】イベント参加の 9 項目に分け個別に記録している。図 9. 中、青色の破線内部は 2019 年度内の就労定着支援事業の利用者である為、必然的に支援回数が多いが、その後の就労者においても時として支援回数が増すことがある。就労後 3 年 6 ヶ月以降の定着支援は、年に 1 回以上の職場訪問や年に数回の余暇支援が基本となっている。

2019 年度の就労定着支援事業利用以外の定着支援者(就労後 6 ヶ月までの就労者も除く)93 名の内、最も支援回数が多かったのは勤続 6 年経過していた A さんの 74 回である。予てから職場内の人間関係構築に課題を抱えており、長期間かけて職場との調整を図ってきたが、残念ながら離職となってしまったケースである。定着支援の中でも離職ケースは就労者、保護者、企業、支援者がそれぞれ最も労力を使う。特に長期就労者の場合は、就労者・企業双方にとって離職が大きな損失となりかねない為、丁寧な関わりが必要となる。

次いで支援回数が多かったのは、勤続10年を経過したBさんの64回である。長きに渡り安定して就労継続していたBさんだったが、職場の指導者が変わったことにより職場環境が変化し、悩みを抱えるようになった。当初は、家族を中心に本人の悩みに向き合ってきたが状況が変わらず、2019年度の春先に本人からぽこあ・ぽこに相談があった。以下、Bさんの支援経過を紹介する。

Bさん(男性、31歳、療育手帳B1)

<p>ぽこあ・ぽこ 利用経過</p>	<p>X-1年3月 Y高等学校卒業 X年2月 ぽこあ・ぽこ就労移行支援事業 利用開始 X年8月 株式会社C(特例子会社、清掃業務) 入社(現在、勤続10年以上) ぽこあ・ぽこ定着支援開始 ※ぽこあ・ぽこ利用開始年を起点とする</p>
<p>就労開始～ 勤続10年の様子</p>	<p>2週間の実習、3ヶ月間のトライアル雇用を経て、X年8月に入社した。当初は独身寮の清掃業務、6年後にオフィスの食堂清掃業務へ異動した。緊張しやすい性格が故に、発言が少ないこと等の指摘はあったが、業務は指示通りこなし、特に大きな課題等はなく、長い間安定していた。</p>
<p>2019年度 支援経過</p>	<p>■ふらいでいずにて、本人より相談あり。要点をスマートフォンにまとめていた。 <主訴> ・現場指導員とうまくやっていけない(本人が辛く感じる態度や言動が繰り返される) ・会社総務に相談したが、状況の改善がなかった ・家族にも相談し、1年間我慢したがこれ以上は耐え難い ■ぽこあ・ぽこより会社に状況報告。会社と本人で面談。 ■保護者に状況確認。本人は1年ほど前から悩み始めた。家族で話し合いを続け本人から会社総務にも相談させたが、状況が改善しない為、ぽこあ・ぽこへの相談を促した。 ■会社と本人の面談後も状況が改善せず、本人の悩みが深くなる。 ■ぽこあ・ぽここと会社で面談し、今後の方向性を調整。会社総務が状況確認し、指導員または本人の異動を検討することとなった。 ■会社総務も本人・保護者と調整を続けたが、改善が図れず、信頼関係が保ち辛くなる。 ■指導員との関係が悪化し、本人が会社に行けなくなる。 ■会社総務が対応を判断するまで、生活リズム維持の為、ぽこあ・ぽこに出向という形で実習受け入れ。 ■本人・保護者・会社総務・ぽこあ・ぽこの4者面談を行い、本人の異動が決定。 ■本人の相談から1ヶ月経過し、新しい職場にて業務再開。安定して業務に取り組むことができています。</p>
<p>2019年度 支援内訳</p>	<p>【1】企業電話 13回 【2】企業訪問 5回 【3】本人電話 0回 【4】本人面談 6回 【5】保護者電話 18回 【6】保護者面談 3回 【7】他機関電話 6回 【8】他機関面談 0回 【9】イベント参加等 12回 計64回</p>

Bさんの場合、長期に渡り安定していたこともあり、定期的な企業訪問は半年に1回程度となっていた。また、今回のトラブルを会社総務もぽこ・あ・ぽこも早期にキャッチすることができておらず、Bさんの気持ちが限界に近づいてからの介入となってしまった。しかし、Bさん、家族に最後の手段としてぽこ・あ・ぽこを相談相手としてもらったことで、就労継続のための調整が図れたと考えている。長期就労者にとって、ぽこ・あ・ぽこがいつまでも信頼を持って相談できる場でありたいと思う。

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、2019年度も同窓会、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

6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「電車・バスのマナーについて」の簡単な講習を行った。延べ88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。2019年度は新型コロナウイルスの影響で2020年3月の開催ができなかったが、延べ196名が参加し、1回の平均参加人数は約39.2名である。

3. 長期就労者(勤続10年以上)の定着支援

2019年度のぽこ・あ・ぽこ定着支援対象者141名のうち、28名が勤続10年以上(最長13年)である。ぽこ・あ・ぽこを利用していた期間よりも就労期間の方が圧倒的に長く、その経験から勝ち得たものによりぽこ・あ・ぽこ利用当時と比べると良くも悪くも大きく変化をしている。10年の間には、ぽこ・あ・ぽこ在籍職員も変わり、利用当時の本人や保護者を知る職員はいなくなってくる。お互いが変化する中で、就労者にも保護者にもぽこ・あ・ぽこに対する信頼を持ち続けてもらい、個々の状況に応じた定着支援を継続していくのは容易なことではない。安定して就労しているケースにおいては、年間1~2回程度の職場巡回にて本人の状況を確認するに留まってしまふ。今後も長く関わり続け適切な支援を行う為に何が必要かを職員間で話し合い、本人の現状を生活面も含め把握し直すことを目的に、「生活状況アンケート」を配布し、それを基に面談を実施することとした。勤続10年を迎えた就労者に対して、毎年継続的にこの関りを持てるよう、2019年度はまず勤続12年以上の15名を対象に実施した。

アンケート項目は、①本人基本情報(住所、電話番号、手帳等級、障害基礎年金受給状況)、②就労状況(勤務時間、休日、加入保険、異動経験、就労上の悩み)、③生活状況(健康状態、医療面、生活習慣、休日の過ごし方、金銭管理、家族状況、将来の生活、他機関利用状況、生活上の悩み)の確認とした。今後の支援ポイントとなると思われる回答の一部を紹介する。

ケース	年齢	手帳等級	就労上の悩み	健康状態	住まい	家族状況	他機関利用状況	生活上の悩み	
Aさん	55歳	B1	無	良好	単身	姉妹別居	無	有	
Bさん	42歳	A2	無	良好	グループホーム	母(70代)	有	無	
Cさん	37歳	B1	無	良好	グループホーム	両親(60代)	有	無	
Dさん	33歳	B2	有	良好	自宅	両親(60代)	無	未回答	
Eさん	35歳	B2	有	不良	グループホーム	母(60代)	有	無	
Fさん	41歳	B2	無	良好	自宅	両親(70代)	無	無	
Gさん	52歳	B1	無	良好	自宅	母(80代)	無	無	
Hさん	39歳	A2	未回答	良好	自宅	父(70代) 母(60代)	無	未回答	
Iさん	53歳	B2	無	良好	自宅	母(80代) 姉(50代)	無	無	
Jさん	38歳	B2	回答なし						
Kさん	44歳	B1	無	良好	グループホーム	父(70代) 母(60代)	有	無	
Lさん	33歳	B2	無	良好	自宅	両親(60代)	無	無	
Mさん	33歳	B2	有	良好	自宅	両親(60代)	無	無	
Nさん	32歳	B1	回答なし						
Oさん	53歳	B1	未回答	良好	自宅	母(70代) 弟(50代)	無	無	

ぽこ・あ・ぽこ利用者は、養護学校・特別支援学校を卒業してすぐに利用を開始する方がほとんどの為、勤続 10 年を経ても 30 代の就労者が多く、今回対象となった 15 名の平均年齢は 41 歳で一般的に「働き盛り」の世代、自身の健康に不安を感じている人も少ない。住まいは自宅のまま、親や兄弟と同居をしている方が半分を占めているが、同居家族の高齢化は顕著である。また、自宅で暮らしている 9 名全員が、他の福祉機関との関りを持っていないことも特徴として現れた。アンケート上では、生活上の悩みを「無」と回答する方がほとんどであったが、その後実施した面談においては、将来的な保護者の体力低下や亡き後の本人の自立について心配する声が多く聞かれた。

長期就労者は、職場では安定しているケースがほとんどである為、福祉的な関わりが必要になるのは生活面で課題を抱えた時が多くなる。しかし、アンケート結果にも表れている通り、「今見えない課題」に対して積極的に備えをする人は多くなく、問題が発生してからの動き出しになってしまう。例え、ぽこ・あ・ぽこがその問題をキャッチできたとしても、生活面の課題は就労支援のみでは解決できないことも多く、地域福祉に精通している支援者の協力を必要とする。これまでもそういったケースの場合には、ぽこ・あ・ぽこが仲介役となり必要な支援に繋げてきたが、本人・保護者とその支援者が信頼関係を構築してニーズに対応できるまでには一定の期間を要してしまう。必要なサービスが迅速に提供される為にも、平常時から福祉相談を受けられる第三者にも本人の状況を把握してもらっていることが大事だと考える。

今回のアンケート、面談を通して、ぽこ・あ・ぽことして改めてその必要性を感じた。実際に、第三者の介入が必要と思われるケース、また保護者から心配の声が上がったケースにおいては後見的支援室(※)を紹介したが、本人が必要性を感じていなかったり、その後の自発的な動きが鈍かったりし、現在も登録までには至っていない。どこまで積極的に推奨し続けるのか、ぽこ・あ・ぽことしてもまだまだ手探りである。

今回 15 名中、2 名においてはアンケートそのものの返送がなかった。1 名は個人情報の開示拒否、1 名は保護者の就労等を理由に連絡が取れないことが理由だが、契約や登録を要する公的サービスではない中での長期的な関係性の維持は難しいと感じる。ぽこ・あ・ぽことして毎年就労者を出し続ければ、定着支援者数も増加していく。輩出事業所としての責任を保ち、公的サービスとは切り分けた定着支援の在り方を今後も模索していきたい。

※後見的支援室…2010 年に制度化された「横浜市障害者後見的支援制度」を主体的に実施している。民法上の成年後見制度のみではなく、支援を要する障害者の権利擁護の観点に立って、地域において安心した生活を送ることができるための支援を行う。2019 年度末時点で市内 18 区に 1 か所ずつ設置されている。

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

【工賃とは】

- 工賃とは、ぼこ・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。

【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。

【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、次の通所日にぼこ・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、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、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	10-12	13-14	15-16	17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。