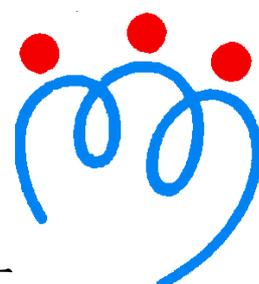


2020 年度

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) 2020 年度事業目標と年度末事業結果	p9
(5) 2021 年度事業目標	p11
2. 2020 年度事業報告	
(1) 概況	
① 利用者数の推移	p12
② 生産活動売上と工賃	p14
③ 苦情解決と安全対策	p15
④ 実習生・見学者・研修生の受け入れ状況	p19
(2) 各事業のトピックス	
① 就労移行支援事業	p19
② 就労継続支援事業 B 型	p21
③ 就労定着支援事業	p25
(3) 就労支援	p26
(4) 定着支援	p30
3. 就労者の離職分析	p32

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事により、安心して就労できる場の創出に努める。
【働く力の育成】 <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（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。

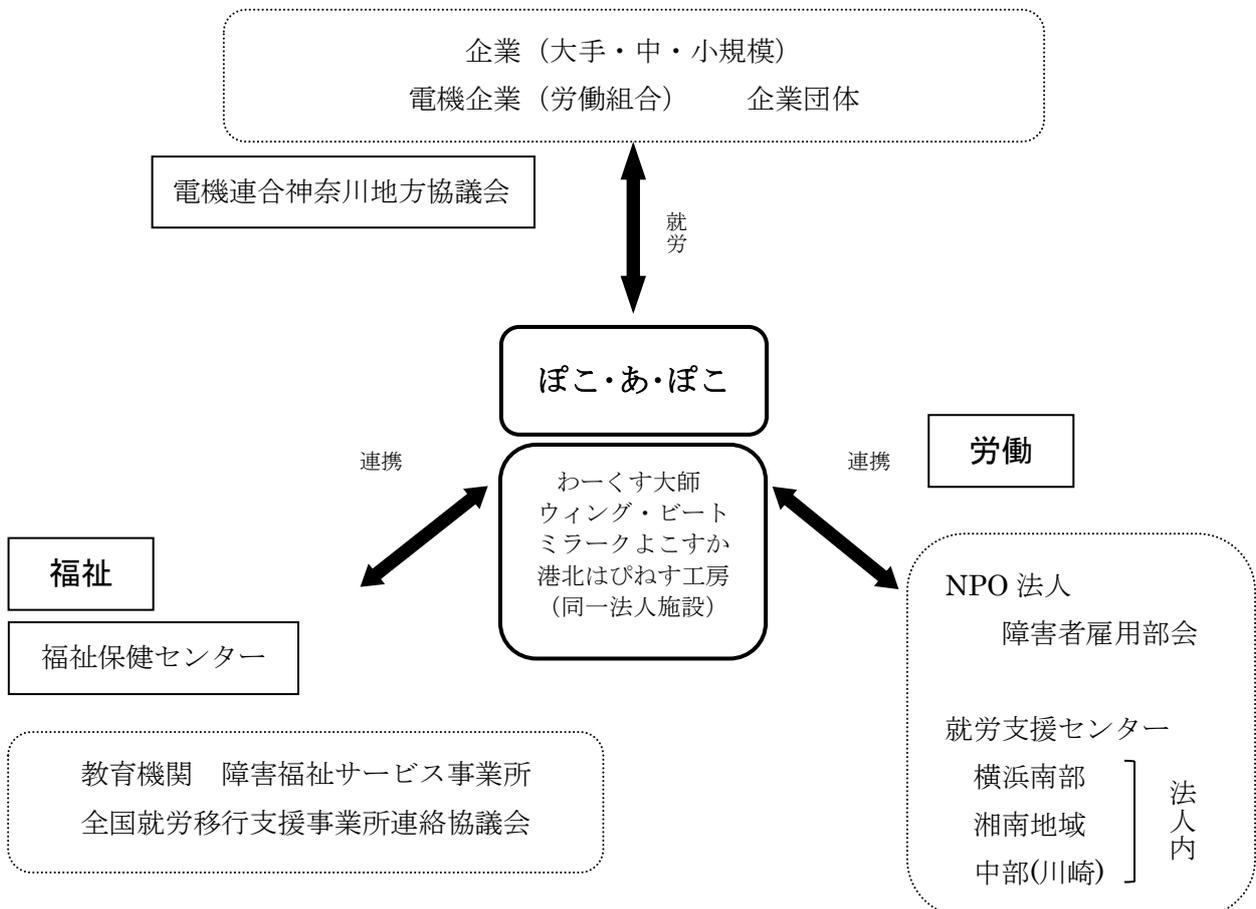
そこで、地協の障害福祉活動のさらなる展開として、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労援助センター」事業を開始。1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受け、1996年8月より通所授産施設「ぽこ・あ・ぽこ」の事業を開始した。2006年4月に段階的に施行された障害者自立支援法の下、同年10月より多機能型事業所「ぽこ・あ・ぽこ」として就労移行支援事業（以下、就労移行と呼ぶ。）、就労継続支援事業B型（以下、継続B型と呼ぶ。）へ移行し、2010年4月から自立訓練事業（生活訓練）（2018年3月に廃止）、2018年6月から就労定着支援事業を新た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

「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

【事業所指定】 (2006年10月より) <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） 【利用対象者と申し込み】 <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） 4F：444.43㎡ 作業室・利用者ロッカー 相談室・面談室・倉庫・ 職員ロッカー		5F：140.58㎡ 食堂・厨房・控室 役員室		

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）を得る事を学ぶ 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 ➤ 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95%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・地域支援機関との連携 <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・地域支援機関）</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・就労者勤続表彰</p> <p>⑥ 外出行事</p> <p>※2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点により、③④⑤⑥については中止とした。</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	ラジオ体操		
継続 B 型	9:00 ∩	朝礼 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	
	10:30	作業 作業手順の確認、作業	
就 労 移 行	9:00 ∩	デイリーワーク 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	
	9:30 ∩	作業 班ごとに挨拶をしてから、作業	
	10:30		
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。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		
継続 B 型	14:43 ∩	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 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 ∩	作業	
	15:30 ∩	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）を実施せず、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来たが、2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止とした。また、保護者対象事業説明会、納め会、外出行事等についても同様に中止とした。例年参加のあった電機連合神奈川地方協議会主催のふれあいの旅も中止となった。

③年間目標設定・支援の流れ

「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)	<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	常勤ミーティング (常勤職員)	<ul style="list-style-type: none"> ・ その月の利用者状況や支援方法の検討 ・ 実習者の状況報告と実習候補者の訓練状況の確認 ・ デイリーワークの振り返りと翌月の実施内容確認 ・ その月の定着支援の状況と支援方法の検討 ・ 部署内研修
	全体ミーティング (職員全員)	<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 ・ 支援方法に付いての研修 ・ 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・職員)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前月の個人作業目標と生活目標の達成度の確認 ・ 前月の特記事項について話し合い ・ 前月に行ったグループワークの確認 ・ 当月の個人目標設定
3ヶ月～ 6ヶ月毎	工賃評価 (継続B型利用者対)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者全員を4つの作業種の出来高で評価 ・ 利用者と保護者に対して工賃評価の結果を通知する
	ケース会議 (常勤職員)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
	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))	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

※ 就労等の退所時には、激励の為の歓送会を終礼時に実施している。

(4) 2020年度の事業目標と年度末事業結果

令和2年度目標	令和2年度事業報告
重点目標	
<p>① 就労移行支援事業におけるプログラム「デイリーワーク」の在り方を検証し、より実りあるプログラムになるよう体系化します。</p> <p>② 就労継続支援事業B型における工賃評価基準変更に伴い、『働く』に焦点を当てた評価の在り方を精査します。</p> <p>③ 次期報酬改定に向けて、ぽこ・あ・ぽこが行ってきた就労定着支援事業の支援内容や方法を整理します。</p>	<p>① 新型コロナウイルス感染拡大の影響により日中プログラムの変更があり、「デイリーワーク」の他に対象者を分けて半日のワークを実施しました。課題に合わせてワークテーマを設定し、様々な視点でアセスメントや指導を行う機会となりました。</p> <p>② 個別支援計画書の見直しと評価の在り方の精査に着手し、2021年度には工賃評価とは別の評価による個別支援計画書を運用できるように準備を進めています。</p> <p>③ 新型コロナウイルス感染状況に合わせて、来所面談・リモート面談・職場訪問を組み合わせ、支援を行い、支援方法の幅を広げました。</p>
1) 就労移行支援事業 (20名定員)	
<p>① 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)</p> <p>② 年間15名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。</p> <p>③ 1日当たりの平均利用者数20名を目指します。特別支援学校・行政・福祉関係機関との連携強化の元、丁寧な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。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ プログラム「デイリーワーク」を充実させます。</p> <p>⑥ 長期定着就労者・保護者との面談を実施し、より効果的な定着支援が行えるよう状況把握に努めます。</p>	<p>① 下半期に9名が就労し、年間10名の就労者を輩出しました。</p> <p>② 体験実習10件、企業実習14件を行い、実人数19名の利用者に実習機会を提供しました。</p> <p>③ 1日当たりの平均利用者数は20.6名でした。新型コロナウイルスの影響で上半期は就労者が少なかった為、新規利用者受け入れは10名となりました。</p> <p>④ コロナ禍において就労後の職場巡回の回数が少なくなったものの、電話連絡等で状況確認をし、就労後6か月の定着率は100%でした。</p> <p>⑤ 訓練場面で見られた課題解決につながるように常勤ミーティングでテーマや指導方法を検討してワークの内容を充実させました。</p> <p>⑥ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、緊急性の高い必要最低限の対応を行いました。また、就労者向けの行事が実施できなかった代替として広報誌「ぽこ新聞」を発行しました。アンケートを行い、勤務状況の変化や余暇活動の希望を確認しました。</p>
2) 就労継続支援事業B型 (30名定員)	
<p>① 年間1名以上の就労者を輩出します。</p> <p>② 1日当たり平均利用者数30名を目指します。</p> <p>③ 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事で、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。</p> <p>④ 個別支援計画書を見直し、『働く』に焦点を当てた適切な評価を行います。</p> <p>⑤ 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>	<p>① 就労者は出ていませんが、1名が2021年4月よりトライアル雇用開始となりました。</p> <p>② 1日当たりの平均利用者数は30.5名でした。</p> <p>③ 新型コロナウイルス感染拡大の影響による通所自粛中の減額での工賃補償や作業時間短縮により支給額が減少し、平均工賃月額は25,791円でした。</p> <p>④ 個別支援計画書見直しを進め、2021年度以降に運用開始を目指しています。</p> <p>⑤ 計画相談事業所の利用が増えています。地域によっては基幹相談支援センターが支援しており、市内在住利用者の相談支援事業利用は86%です。</p>

3) 就労定着支援事業	
<p>① 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。</p> <p>② 毎月のサービス提供実施率80%以上を維持します。</p> <p>③ 2019年度に運用開始した新たな定着支援計画の精度を高めます。</p>	<p>① 過去3年間の事業利用者の平均定着率は100%でした。</p> <p>② サービス提供率は99.4%でした。</p> <p>③ 新しい定着支援計画書の使用件数が増え、運用方法を精査して報酬改定後のフォーマット作成に繋がりました。</p>
4) 運営全体	
<p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 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。</p>	<p>① 新型コロナウイルス感染拡大の影響により利用時間やプログラムの変更が繰り返しありましたが、臨時の全体ミーティング・常勤ミーティングにおいて職員間で意識合わせを行い、非日常の中でもスムーズなプログラム提供を行う事ができました。</p> <p>② 新任職員に対して育成計画を基に業務習得の機会を設けました。全体ミーティングでOB職員を含め事例検討ワークを実施しました。</p> <p>③ 新型コロナウイルス感染拡大の影響による作業受注量激減により月額平均収入は約170万円となりました。下半期には新規の施設外就労の契約が2件開始となり、既存取引先からの受注も回復傾向となっています。</p> <p>④ 作業室及び施設外就労での災害はありませんでしたが、通院に繋がる通勤災害が1件ありました。</p> <p>⑤ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により会議開催は2回と例年に比べ減っていますが、都度情報交換を行い関係性の維持に努める事ができました。</p>
【新型コロナウイルス感染症の影響と対応】	
<p>① 利用者の施設利用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4月10日～5月31日 全面的な通所自粛を依頼。日中に家庭で過ごす事が難しい3名（途中から6名）においては、10時から14時30分迄の時間短縮で利用継続。就労移行支援事業利用者は全日、就労継続支援事業B型利用者は5月11日より在宅訓練を実施。 ● 6月1日～6月26日 事業毎に、6月1日からは給食なし半日利用、6月15日からは給食あり利用時間短縮で対応。 ● 6月29日～10月30日 就労移行支援事業は9時～16時の通常利用、就労継続支援事業B型は密回避、作業量確保を考慮し9時30分～15時30分の利用時間短縮。 ● 11月2日～1月8日 就労移行支援事業・就労継続支援事業B型で9時～16時の通常利用に戻す。 ● 1月12日～3月19日 緊急事態宣言の再発出に伴い、在宅訓練希望について確認し、就労継続支援事業B型の2名が在宅訓練実施。他の利用者は9時30分～15時の利用時間短縮。2月8日より在宅訓練1名となる。 ● 3月22日～3月31日 緊急事態宣言解除となり、就労移行支援事業・就労継続支援事業B型で9時～16時の通常利用に戻す。 <p>② 感染防止の為の環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 作業室のレイアウト変更・換気用扇風機の設置 ● 食堂テーブル入れ替え・レイアウト変更 ● 面談室飛沫防止フィルター取り付け ● 手指消毒用オートディスペンサー導入 	

<ul style="list-style-type: none"> ● 汚物処理用ゴミ箱の設置 ● マニュアルに沿って、一日3回施設内の消毒を実施
<p>③ 利用者への感染対策指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 毎朝の検温、手指消毒（オートディスペンサー導入）、マスク着用の徹底等のルール設定 ● ソーシャルディスタンス確保の為に立ち位置、休憩場所の明示 ● グループワークで手洗い指導、感染予防策の指導 ● 使用した机や椅子のアルコール消毒指導 ● 就労者のリモート面談導入 ● 作業手順や作業備品の見直し
<p>④ 陽性者発生時のマニュアル整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 濃厚接触者確認の為に、作業場所・食事場所を記録 ● 感染発生時の To Do 作成、周知

(5) 2021年度の事業目標

重点目標	<p>① 新型コロナウイルスの感染状況を注視しながら、より安全な施設運営に注力します。また、法定雇用率上昇も鑑み、労働市場及び生産市場に与える影響を精査し、就労者の輩出及び定着支援、生産活動が滞る事ないよう支援します。</p> <p>② 報酬改定初年度の為に、各事業において制度に沿った事業運営を行い、安定した経営を目指します。</p>
1. 就労移行支援事業 (20名定員)	<p>① 年間10名以上の就労者を輩出します。(上半期5名、下半期5名)</p> <p>② 年間15名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。</p> <p>③ 一日当たりの平均利用者数20名を目指します。特別支援学校・行政・福祉関係機関との連携強化の元、丁寧な利用者募集活動を行い、年間16名の新規利用者を受け入れます。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 「デイリーワーク」を集団プログラム、個別プログラムそれぞれに活用できるように体系化を図ります。</p>
2. 就労継続支援事業 B型 (30名定員)	<p>① 年間1名以上の就労者を輩出します。</p> <p>② 一日当たりの平均利用者数30名を目指します。</p> <p>③ 安定的な作業量確保に努め、平均工賃月額35,000円以上を目指します。『働く』に焦点を当てた個別支援計画書を確立します。</p> <p>④ 個別の状況に応じて、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>① 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95%以上を目指します。</p> <p>② 毎月のサービス提供実施率80%以上を維持します。</p> <p>③ 定着支援計画と支援レポートの整合性を保ち、関係機関と共通認識のある支援を提供します。</p> <p>④ 個別の状況に応じて、IT機器を活用した支援を提供します。</p>
4. 運営全体	<p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 勤続10年以上の長期就労者を対象とした面談をスケジュール化し、必要な支援が適宜提供できるよう、地域支援機関との連携体制を強化します。</p> <p>④ 市場の在り方に即した生産活動を行えるよう営業先の検討も重ね、毎月概ね180万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。</p> <p>⑤ 将来を見据え、事業の在り方に即した人材確保ができるよう、職業支援員を含む職員体制の在り方検討します。</p>

2. 2020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 92.6%）

緊急事態宣言中の2020年4月、5月においては、在宅訓練の難しい利用者のみ通所受け入れとし、可能な利用者には対しては通所自粛をお願いした。4月は、就労移行支援事業の全利用者に対して在宅訓練を提供し、就労継続支援事業B型の利用者に対して希望者5名に在宅訓練を提供し2名に通所訓練を実施し、7名のみの利用となった為4月の利用延べ人数が320名と低くなった。

尚、2020年度は就労移行支援事業でアセスメント利用者の受け入れを中止とした。

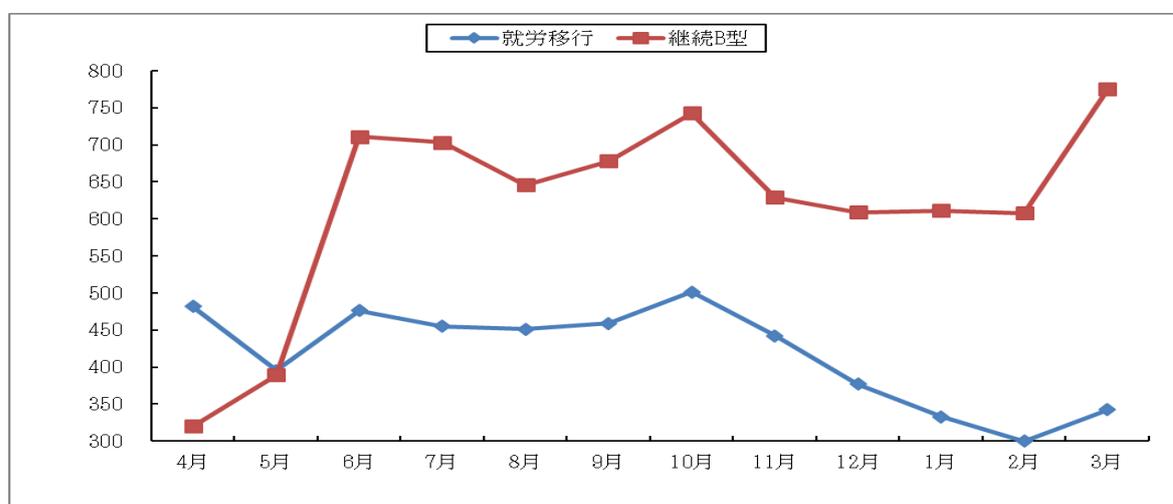


図1. 月別利用者延べ人数 (利用人数×利用日数)

単位：人

(ア) 就労移行（20名定員、2020年度の一日の平均利用者数 20.6名、平均出勤率 97.3%）

		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※		23	22	22	22	24	23	23	24	21	19	17	17	
利用	新規	6	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	8
	事業移行	—	—	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	2
退所	就労	1	—	—	—	—	—	1	2	2	1	—	3	10
	事業移行 他機関等	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1	—	—	3

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

※ 「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、2020年度の一日の平均利用者数30.5名、平均出勤率89.7%）

		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		33	33	33	35	34	35	34	34	33	34	34	35	
利用	新規		—	—	2	—	2	—	—	—	1	1	1	7
	事業移行	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4
退所	就労	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
	事業移行 他機関等	—	—	—	1	1	1	—	1	—	1	—	1	6

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

(ウ) 2020年3月31日の利用者状況

利用者総数	49名（就労移行：14名、継続B型：35名）
性別と年齢	女性：11名（%）、男性：38名（%）、19歳～60歳（平均32歳）
居住形態	保護者と同居：38名、グループホーム：11名
居住地	横浜市：40名、横須賀市：2名、藤沢市：3名、茅ヶ崎市：3名、川崎市：1名
計画相談利用者	27件

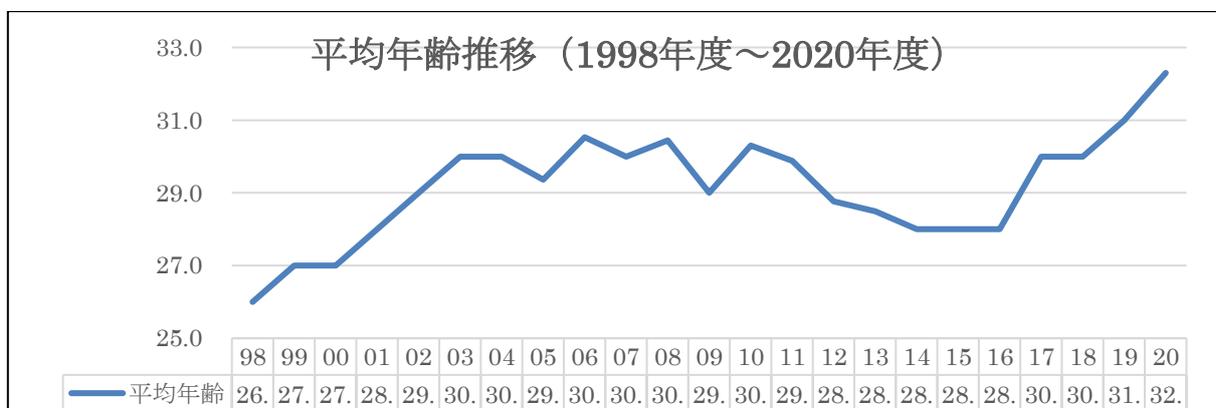


図2. 平均年齢の推移

単位：歳

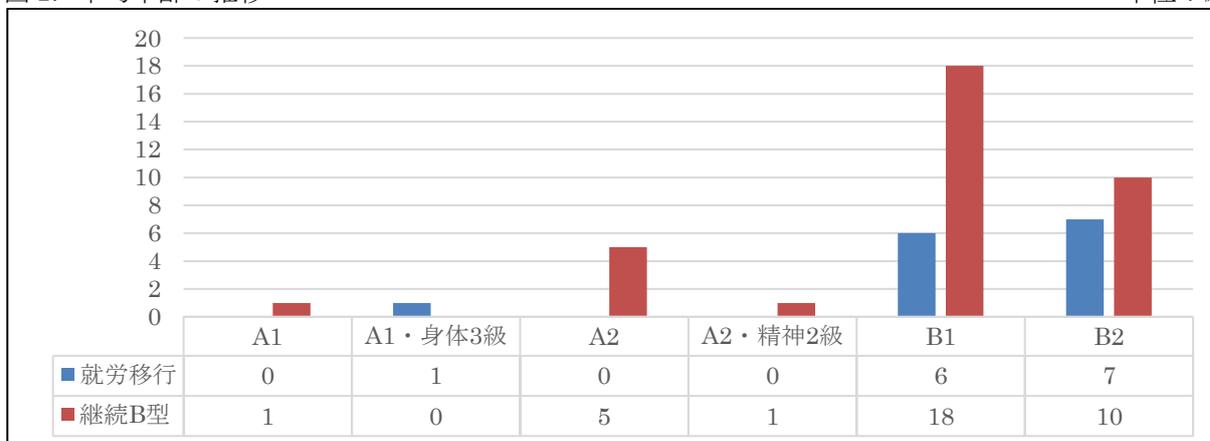


図3. 事業別の障害程度分布

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

2020 年度の生産活動収入は 16,723,626 円だった。2020 年 3 月頃から新型コロナウイルス感染拡大の影響により紙器組立等の作業が減少し始め、在宅訓練中の 4 月 5 月は大半の作業を休止とした。2020 年度はコロナ禍において、全体的な受注量の減少、主力の定型作業の一部打ち切り、外部作業の中止により様々な影響を受ける年となった。下半期より既存取引先の協力や、外部作業を 2 ヶ所新規に受注契約するなどし、収入の増加を目指したが、図 4 に示す通り、前年度と比較して約 1,000 万円の減収となった。引き続き、コロナ禍における生産市場動向を見極め、収入の安定を目指し、営業活動を行って行く必要がある。

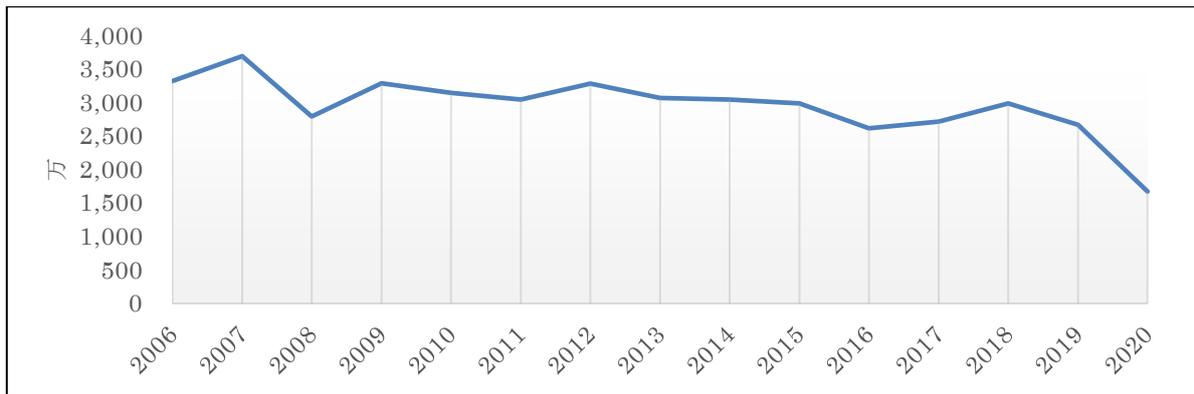


図 4. 売上の推移

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) を決定する。2020 年度は新型コロナウイルスの影響で定型作業の受注量が激減した事により工賃評価を実施する事ができなかった為、2019 年度の工賃時給額を決定額とした。2019 年度の平均時給額は 260 円で月額平均工賃は 36,708 円 (賞与含む) だった。例年、一日の実働時間は 6 時間だったが、2020 年度は新型コロナウイルス感染防止を考慮し、時間短縮にて施設開所した期間があった為、年間一日実働時間の平均は 4.8 時間となった。結果、平均時給額は 264 円だったが、生産活動収入の減少により賞与の支給も無く、月額平均工賃は 25,791 円と昨年度を下回った。

就労移行は一般就労を目指し、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 年の月額平均工賃は 21,445 円だったが、就労移行も上記の継続 B 型と同様の理由で昨年度を下回った。

2020 年度の月別の工賃総額、及び生産活動収入を以下に示す。

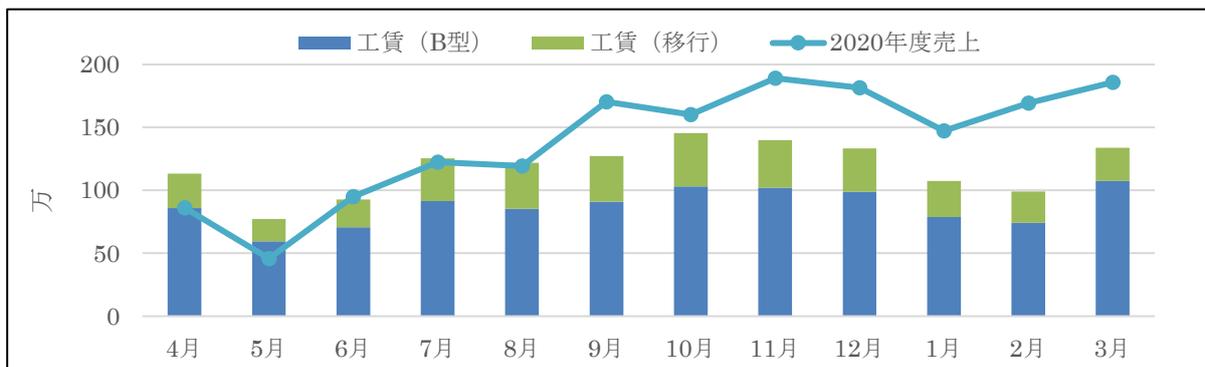


図 5. 利用者に支払った工賃総額及び生産活動収入 (月別)

単位: 円

③苦情解決と安全衛生対策

(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。項目は下記の4段階に分類されている。2020年度は計24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1件、「軽易な苦情」が18件、「苦情」が5件、「重大な苦情」が0件だった。

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

図6に示されているように、2020年度は過去10年の中で最小値だった2019年度の苦情件数を更に下回る結果となった。一方で、各項目別においては、2019年度と比較して「利用者間トラブル」が大幅に減少している反面、「軽易な苦情」と「苦情」の件数が微増した。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、書類やスケジュール等の管理上のミスなどが挙がっている。いずれも深刻な事態に繋がる可能性がある事を想定し、職員間で再発防止策を検討した。特に生産管理においては似たケースの傾向がいくつか発生しているため、管理方法について一から見直しを行っている。また、利用者間で発生したトラブルに関しては、当人と面談を行い解決した。苦情件数、特に「利用者間トラブル」、の減少には新型コロナウイルスの影響による長期間の在宅訓練や感染対策のソーシャルディスタンスが大きく影響していると考えられる。次年度以降、施設が通常稼働の状態でも件数が増加しない様に、利用者個人々への丁寧な支援を心がけていく。

法人全体としては、2021年5月14日に苦情解決事業報告会を開催している。各事業に寄せられた2020年度の苦情案件について、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。なお、今回は新型コロナウイルス感染対策として、Zoomによるオンライン会議にて実施した。

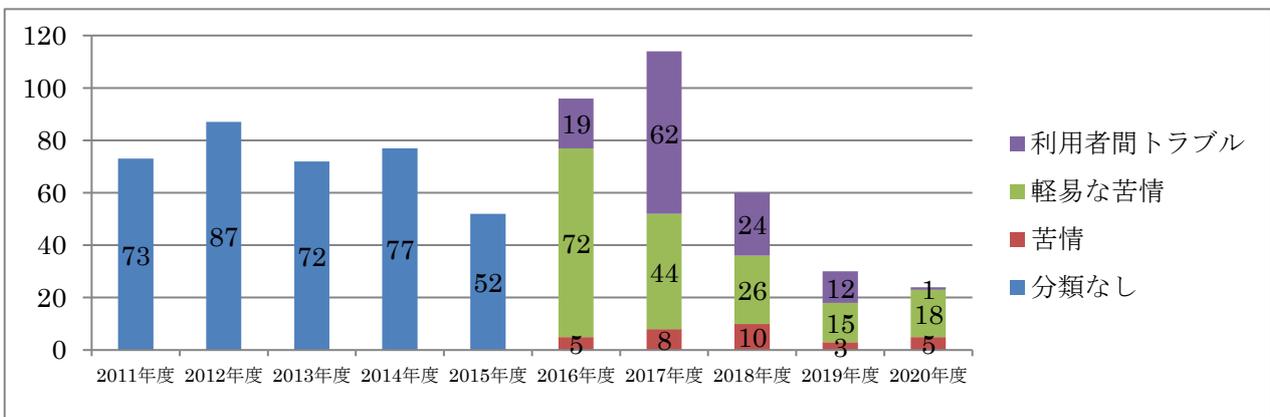


図6. 過去10年間の苦情件数の推移

単位：件

(イ) 安全衛生対策

施設における安全・衛生を確保する為に、「2020年度職場安全衛生管理方針」(17ページ)に示す基本方針と具体的施策を周知し、安全衛生活動を行ってきた。しかし、例年実施していたAED講習や避難訓練は新型コロナウイルス感染予防で三密を回避する為に中止とし、安全衛生委員により避難経路の安全確認のみを実施した。特定の行事が行えない為、個々人の安全衛生意識の向上を促進する活動として朝礼や終礼時に唱和運動や指差し確認等に取り組んだ。さらに、感染予防のルール設定と周知、適切な手洗い・消毒・うがいの指導を繰り返さない、新型コロナウイルス感染予防策を重点的に実施した。結果、今年度は新型コロナウイルスだけでなく、インフルエンザや流行性胃腸炎等の感染症の発生はなかった。2021年度も新型コロナウイルス対策を継続しつつ、必要に応じて新しい対策も講じていきたい。

図7は、バンドエイド対応等を行った軽微なケガの件数を月別で示したもので、年間合計9件発生している。9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約0.75件発生した。一方で、2019年度は年間で計25件、ひと月の最大件数は4件、月平均では2.1件となっている。2020年度は例年と同様、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ケガが多い。2020年度は利用者の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が職員の通院に繋がる通勤災害が1件あった。ケガの発生件数は数値だけで見ると前年度と比較して大幅に減少しているが、「(ア) 苦情解決」の報告内容と同様、新型コロナウイルス対策による緊急事態宣言中の在宅訓練や作業時間の減少が少なからず影響していると思われる。次年度以降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。

なお、10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。

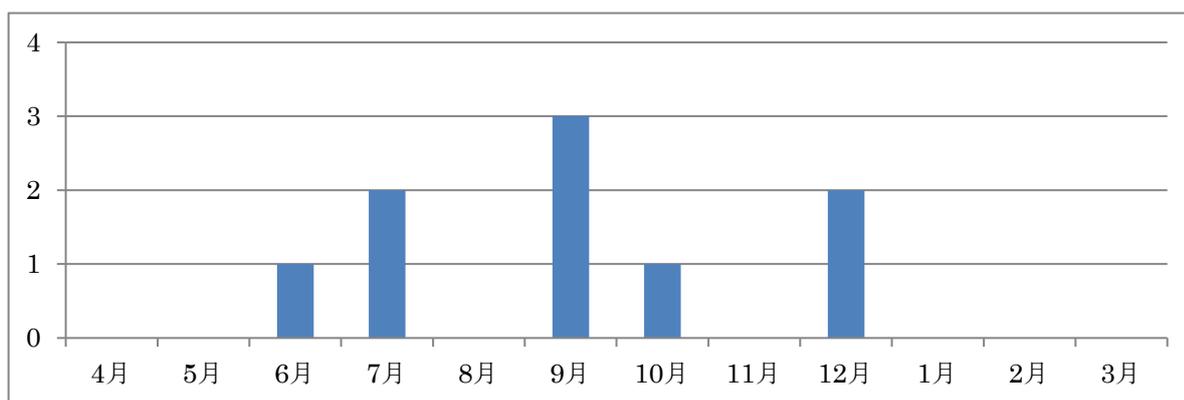


図7. 軽微なケガの件数

単位：件

2020年度 職場安全衛生管理方針

<h2>基本方針</h2> <ul style="list-style-type: none"> ● 作業環境管理・作業管理・健康管理の徹底により、〇災害を目指す
<h2>具体的施策</h2> <ul style="list-style-type: none"> ● 月別年間活動計画の推進 ● 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 ● ヒヤリハットの原因を分析し、迅速に対応策を立てる

電機神奈川福祉センター ぼこ・あ・ぼこ	
施設長	担当
岸岡	原田

<緊急連絡先>
岸岡施設長 (内) 402
消防署・救急 119

		2020年度 職場安全衛生カレンダー																														
		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	水	木	金
4月	* 春の全国交通安全運動の周知・確認 * 新人職員の安全教育 * 声掛け、挨拶運動 * AED講習 * 標準作業の見直し(施設内作業)	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
5月	* 選抜訓練 * 全国安全週間準備期間の周知・確認 * 台風・ゲリラ豪雨対策(搬入口の整理) * 危険予知教育	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	* 2S(整理・整頓)の徹底 * 食中毒・熱中症について注意喚起 * 車両点検(点検月に適宜実施)	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
7月	* 電気災害の防止(コンセント確認) * 作業室、物品置き場の危険箇所の確認 * 過重労働対策	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	* 健康診断 * 全国労働衛生週間準備期間の周知・確認 * 作業室、物品置き場の危険箇所の確認 * 過重労働対策	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	* 選抜訓練 * 標準作業の見直し(外都道府) * 個人情報の取り扱い対策・見直し(書類等、記載事項確認) * 感染症対策準備	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	* 選抜訓練 * 標準作業の見直し(外都道府) * 個人情報の取り扱い対策・見直し(書類等、記載事項確認) * 感染症対策準備	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	* 選抜訓練 * 標準作業の見直し(外都道府) * 個人情報の取り扱い対策・見直し(書類等、記載事項確認) * 感染症対策準備	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
12月	* 選抜訓練 * 標準作業の見直し(外都道府) * 個人情報の取り扱い対策・見直し(書類等、記載事項確認) * 感染症対策準備	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
1月	* 選抜訓練 * 標準作業の見直し(外都道府) * 個人情報の取り扱い対策・見直し(書類等、記載事項確認) * 感染症対策準備	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	* 選抜訓練 * 標準作業の見直し(外都道府) * 個人情報の取り扱い対策・見直し(書類等、記載事項確認) * 感染症対策準備	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	* 選抜訓練 * 標準作業の見直し(外都道府) * 個人情報の取り扱い対策・見直し(書類等、記載事項確認) * 感染症対策準備	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

ぽこ・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。2020年度の状況を以下に示す。

(ア) 見学

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	16名
企業	各会社・特例子会社など	7名
労働	労働組合など	15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	181名
行政	市職員	1名
合計		220名

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止の為、一度の見学者数の上限を設定、また、緊急事態宣言中は見学を中止する等の対応を行った。結果、見学者の合計人数は昨年度より、福祉、教育関係が約75%減、企業、労働関係が約85%減となった。なお、企業や他機関からの研修の受け入れについては中止とした。

特別支援学校からの実習希望者に対しては、卒業後の進路選択を考慮し、例年2週間の実習を1週間の期間短縮にて提供した。実習の希望者が多く、昨年度の164%の実習生を受け入れた。

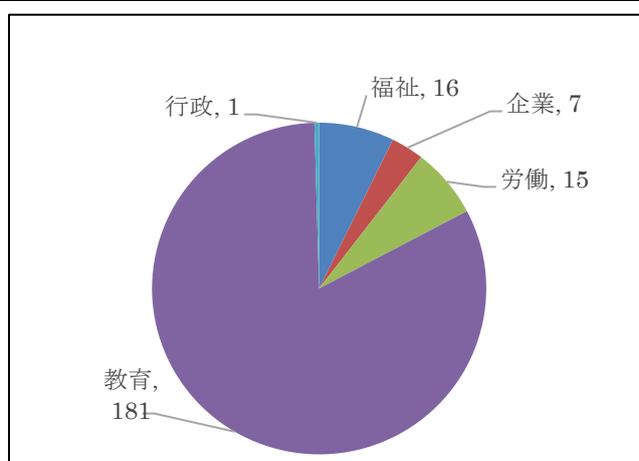


図 8. 見学者の内訳

単位:人数

(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)	0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)	0名
その他(地域のボランティア体験講座含む)	0名
合計	0名

(ウ) 実習生

区分	人数
特別支援(養護)学校実習生	46名
就労アセスメント利用者	0名
利用希望者など	5名
合計	51名

(2) 各事業のトピックス

① 就労移行支援事業

2020年度は新型コロナウイルス流行に伴い、前年度に体系化したデイリーワークを実施する事が厳しい時期が続いた。通所の自粛や作業時間の短縮に応じ、感染対策を含めた新たなプログラムを考案し実施した。

(1) 在宅ワーク

緊急事態宣言に伴い、4月10日から5月31日までのおよそ2ヶ月の間、各利用者へ通所自粛を要請している。その間、在宅で出来る訓練プログラムを準備、提供した。

<在宅ワークの内容>

・日誌の記入

生活リズムの維持や健康管理を目的として、起床・就寝時間、3食の食事内容、体調チェック、手伝い内容、運動内容、実施したワークの内容を毎日記入。

・ワーク課題

漢字・計算・ローマ字ドリル、危険予知ワーク、自分情報シート、履歴書記入、封筒のあて名書き・課題郵送、その他の課題を毎日実施。

・運動

ラジオ体操、ウォーキング、ランニング、ストレッチ、筋力トレーニング、縄跳び等

・家事手伝い

・定時2回の電話連絡訓練(1回は利用者より連絡、もう1回は施設より連絡)

電話の報告内容は、起床就寝時間、体調、在宅ワークの状況(ワーク、運動、手伝い)を項目ごとに報告してもらい、必要に応じて指導を行った。

例題(れいだい) : ダンボールの荷物(にもつ)をつんでいる

1.あぶないと思(おも)うところに、まるをつける。
2.あぶないと思(おも)った理由(りゆう)をかき。
3.安全(あんぜん)のための対策(たいさく)もかき。

<p>ここがあぶない てがすべってあたまにあたる</p> <p>こうすれば安全(あんぜん) にもつはつみすぎない</p>
<p>ここがあぶない バランスをくずしてうしろにたおれる</p> <p>こうすれば安全(あんぜん) ほかのひとにささえもらう</p>
<p>ここがあぶない</p> <p>こうすれば安全(あんぜん)</p>
<p>ここがあぶない</p> <p>こうすれば安全(あんぜん)</p>

※ほかにもたくさんみつけて
たくさんかきましょう。

図9:在宅ワーク例:危険予知訓練

(2) 特別ワーク(グリーンワーク・ピンクワーク)

6月より緊急事態宣言が解除となり、作業室での作業を再開する事となったが、6月中は通所時間を短縮しての対応となった。作業室内での密集を避ける為に午前と午後のグループに分かれて通常の作業訓練を実施し、作業以外のプログラムとして特別グループワークを行った。特別グループワークでは、利用者を就労の準備段階に応じて2グループに分け、毎日のデイリーワークの補完し効果を上げるプログラムを提供した。

<ピンクグループのプログラム>

就労準備性が概ね整っており、就労前提の実習に挑戦できる段階の利用者を対象とし、内容は毎日のデイリーワークの応用とした。

「ビジネスマナーワーク」では、「新・見てわかるビジネスマナー集」のテキストを利用し、職場での適切な振舞いやマナーについての講義や意見交換を行った。「KYT」では、動画やイラストを見ながら、就労場面や交通場面での危険予知と安全な行動について意見交換をした。「特別清掃ワーク」では、普段の清掃班作業範囲外の作業室内の備品清掃や整備、事務補助の職種で求められるコピー機やテプラの使用、ファイリング等をメンバー間で当日に役割分担を決めながら実施している。

ピンクグループのスケジュール

8:57~9:00	ラジオ体操(ピンクは食堂内で行う)
9:00~9:30	朝のデイリーワーク(ピンクは着替える)(食堂)
9:30~ 作業終了まで	作業班にて通常作業
各作業班 の時間	昼休憩
休憩後~13:00	自習ワーク(ワークルーム)
13:00~13:30	ビジネスマナー(ワークルーム) KYT(ワークルーム)
13:30~14:30	PCワーク(ワークルーム)
14:30~14:40	休憩、リフレッシュ体操
14:40~15:30	特別清掃(外清掃等) 着替え ※ワークルームの消毒含む
15:30~15:50	午後のデイリーワーク(食堂)

<グリーングループのプログラム>

就労準備を整える段階の利用者を対象とし、基礎的なテーマを繰り返し学ぶ事で内容を理解し日常生活に生かせる事を目指して実施した。

「ビジネスマナーワーク」では、挨拶(オアシス)、言葉遣い、お辞儀の仕方等、基本的な職場でのコミュニケーションについて、全体練習と個人練習を反復して行った。また、1週間に付き1つのテーマ(「働くとは」、「金銭管理」、「身だしなみ」、「交通安全」、「危険予知」)を設定し、講義や意見交換を実施した。ラジオ体操は就労後に企業において健康管理の一環として求められる事が多い為、適切なラジオ体操ができるよう練習を行った。各講義1コマ15分程度とし、簡潔な内容を繰り返し行い、身だしなみや挨拶等で改善が見られた。

グリーングループのスケジュール

8:57~9:00	ラジオ体操(グリーンは5階エレベーターホールで行う)
9:00~9:30	朝のデイリーワーク(グリーンは着替えない)(食堂)
9:30~10:00	ビジネスマナーワーク(食堂)
10:00~10:30	消毒作業(食堂)着替え、身だしなみチェック(ワークルーム) ラジオ体操(ワークルーム) 机セット(ワークルーム)
10:30~10:40	休憩
10:40~11:45	PCワーク(ワークルーム) 消毒作業(ワークルーム)
11:45~12:30	昼休憩
12:30~ 作業班 開始時間まで	自習ワーク(ワークルーム)
午後作業開始~ 15:30	作業班にて通常作業
15:30~15:50	午後のデイリーワーク(食堂)

<共通のワーク>

これまではPC操作を求められる求人に応募するタイミングでPC訓練を行っていたが、PCスキルを求める求人が近年増加傾向にある事を鑑み、全てのワーク参加者を対象に、タイピング訓練を主に毎日実施した。タイピング技能の向上のみではなく、PCの基礎的操作をアセスメントする機会となった。

新型コロナウイルス感染予防の為、手探りで密集回避の為のプログラム提供を検討した事がきっかけではあったが、2020年度の訓練プログラム実施により様々な成果を得る事ができた。在宅訓練においては利用者の家庭での生活状況のアセスメントに繋がった。また、定型的な電話対応を毎日繰り返す事により、在宅訓練前よりも電話の応答がスムーズにできるようになった利用者が増えている。

また、通所再開後に対象者別のワークを実施した事は、短時間のデイリーワークを補うアセスメントやスキル獲得の機会に繋がった。特にPC訓練では、スキルのアセスメントを行った結果、適性が判明した利用者をPC操作業務のある職種への就職に繋げる事ができた。ワークの内容も、過去に実施したデイリーワークやグループワークのテーマを活用する事で、重点目標となっているワークプログラムの体系化に繋がった。

②就労継続支援事業B型

就労継続支援事業B型では安定した作業生活と工賃アップを目指しており、ぽこ・あ・ぽこではこれまで工賃アップにつながる施設外就労先として㈱クリエイティブギンより紹介を受けて、クリエイティブSDの店舗清掃を10年以上に渡って行ってきた。しかし、2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感染リスクを抑えて実施する事が困難となった為店舗清掃を一時中断としていたが、その後も有効な解決策の考案が難しく、2020年7月末をもって契約を終了する事となった。

クリエイティブ清掃は収入のみならず、利用者の社会経験の場としても大きな意味を持っていた。「時間制限」「お客様への配慮」「質の高い清掃技術」が求められる業務であり、利用者は企業の仕事に近い体験をする事ができており、就労を目指す利用者にとって本物の仕事に近い体験が得られる場であった。また、施設内で提供するサービスだけでは分からない一面が見つかるというアセスメントの機会ともなっている。他にも、業務を通して地域に貢献する事で地域社会の啓発活動にも繋がり、施設外就労は意義の大きなものであると捉えてクリエイティブギンに代わる新しい施設外就労先を検討した。

その中で、同じ磯子区内にて社会福祉法人光友会が運営管理をしている「いそご地域活動ホームいぶき」(以下いぶき)より施設内清掃のご依頼をいただき、感染予防策等を繰り返し検討した結果、2020年11月より正式に受託する事となった。また、同時期に既に授産取引のあった共立紙器からも新規作業の依頼を受け、施設の作業と類似点が多く継続B型からも多くの利用者が参加できる共立紙器でも施設外作業を開始した。

今回はいぶきでの施設外就労について紹介する。

<いぶき清掃の手順確立について>

いぶきでは、地域にお住まいの障がい児者とそのご家族へ向けて、作業以外にも運動プログラム、レクリエーション、ショートステイなどを提供している。その為、ぽこ・あ・ぽこの館内清掃と同様のやり方では作業進行が難しくなる事が予想された。いぶきには車椅子を利用されている方や身辺介護の必要な方が多数おり、安全の確保や臨機応変な対応力が常に必要であり、安全確保の為に使用する道具はカート1台に積める最小限にとどめ、通行人の妨げにならない配慮を行った。また、いぶきの職員・利用者様の活動を妨げない為にも、タイムスケジュールを繰り返し確認し、綿密な清掃プランを組み立てた。トイレや会議室などは突発的な利用が多く作業を中断する頻度が多い事が分かった為、手順書にも柔軟性を持たせている。ぽこ・あ・ぽこでの清掃の様に担当箇所を1つずつ順番にこなす方法をとらず、その時できる箇所から優先的に取り組む方法をとる事で待ち時間をなくして効率的に作業を進行させる事に成功した。手順確立後は大きな問題もなく日々の業務遂行が出来ている。

<いぶき清掃の活動内容について>

いぶき清掃は毎週月曜日、水曜日、金曜日を実施している。清掃箇所は作業室、食堂、会議室、通路、階段、トイレ、大浴場、駐車場、ベランダなどを主に行っており、作業手順に違いはあるが清掃技術に関してはぽこ・あ・ぽこの館内清掃にて学んだ経験を活かす事ができる。よって、職員1名の引率により、ぽこ・あ・ぽこにて清掃訓練を積んだ利用者が交代で実施している。上述の通り、いぶき側の活動内容や利用者対応によっては手順書通りに作業を進める事が難しい場合があるが、その都度参加者各々が自分で考えて臨機応変に対応し、必要に応じて他のメンバーと助け合う事で自立心や協調性が育まれている。参加メンバーたちはこの経験を通じて自分の仕事に自信とやりがいを持っており、その結果企業への実習や清掃作業に対するモチベーションアップにも繋がっている。利用者にとって貴重な社会経験の場となっており、今後も先方と良い信頼関係を築きながら継続していきたい。また、少しでも多くの利用者が参加できる様に、館内の清掃訓練に引き続き力を入れて取り組んでいきたい。

～浴室清掃～



～食堂清掃～



時間帯	A工程		B工程		C工程		D工程	
	作業	時間 (分)	作業	時間 (分)	作業	時間 (分)	作業	時間 (分)
第1工順 (80分) 9:30 10:50	おもちゃ文庫フロア	25	おもちゃ文庫小トイレ	10	1Fトイレ 3か所 (男性・女性・だれでも)	80	1Fトイレ 3か所 (男性・女性・だれでも)	80
	床ダストクロス3F→1F	40	階段掃き・手すり拭き エレベーター清掃	70				
	床モップ1F	15						
10:50午前休憩 11:00作業再開								
第2工順 (45分) 11:00 11:45	床モップ2F→3F	20	風除室清掃、内窓拭き	45	2Fトイレ 4か所 (男性・女性・だれでも)	45	2Fトイレ 4か所 (男性・女性・だれでも)	45
	片付け→駐車場清掃	25						
11:35片づけ開始 11:45出発 12:00~12:45昼休憩 13:00作業再開								
第3工順 (80分) 13:00 14:20	3F相談室②(奥側)	20	3F廊下手すり拭き →3F浴室	80	3Fだれでもトイレ 2か所	40	3Fだれでもトイレ 2か所	40
	脱衣所・ショーステイス床 →3F相談室①(手前側)	60						
14:20午後休憩 14:30作業再開								
第4工順 (60分) 14:30 15:30	食堂	50	2F洗面台清掃→食堂	50	2Fトイレ残り→床磨き	50	2Fトイレ残り→床磨き	50
	片づけ、予備時間	10	片づけ、予備時間	10	片づけ、予備時間	10	片づけ、予備時間	10
15:30作業終了								

清掃手順書（一部抜粋）

3階ショートステイ用と風呂用トイレ清掃手順 <small>かい よう ふろ よう せいそうてじゆん</small>		
	<small>どそく げんきん くつ ぬ さぎょう</small> ※土足厳禁！！靴を脱いで作業をしましょう！！	<small>そうじ お</small> ↓掃除が終わったら○をする
	<small>さぎょうないよう</small> 作業内容	<small>チェック</small> チェック
		<small>つか どうぐ</small> 使う道具
1	<small>しつれい い あ</small> ノックをして「失礼します」と言って、ドアを開けて、トイレの電気を付ける	
2	<small>せいそうちゆう ふだ た</small> 清掃中の札を立てる	<small>せいそうちゆう たてふだ</small> 清掃中の立札
3	<small>むらさき てぶくろ</small> 紫ゴム手袋をつけて、ゴミ箱を確認し、ゴミがあったら捨てる <small>ぼこ さわ</small> ※バケツのゴミ箱は触らない ※きたないゴミは職員に報告する	<small>むらさき てぶくろ</small> 紫ゴム手袋・トンブ
4	<small>よう べんき うら せんざい あら</small> ショートステイ用トイレ便器のふち裏に洗剤をかけてブラシで洗う <small>ふろ よう べんき うら せんざい あら</small> 風呂用トイレ便器のふち裏に洗剤をかけてブラシで洗う	<small>むらさき てぶくろ せんざい</small> 紫ゴム手袋・トイレ洗剤 トイレブラシ・バケツ
5	<small>よう べんざ おもて ぬ ぶ からぶ</small> ショートステイ用トイレの便座の表を濡れ拭きして乾拭きする <small>ふろ よう べんざ おもて ぬ ぶ からぶ</small> 風呂用トイレの便座の表を濡れ拭きして乾拭きする	<small>むらさき てぶくろ あおぞうきん ぬ かわ</small> 紫ゴム手袋・青雑巾（濡れ・乾き）
6	<small>よう べんざ うら べんき まわ ぬ ぶ からぶ</small> ショートステイ用トイレ便座の裏と便器の周りを濡れ拭きして乾拭きする <small>ふろ よう べんざ うら べんき まわ ぬ ぶ からぶ</small> 風呂用トイレ便座の裏と便器の周りを濡れ拭きして乾拭きする	<small>むらさき てぶくろ あかぞうきん ぬ かわ</small> 紫ゴム手袋・赤雑巾（濡れ・乾き）
7	<small>てぶくろ むらさき みどり</small> ゴム手袋を紫から緑につけかえる	<small>みどり てぶくろ</small> 緑ゴム手袋
8	<small>よう て たな</small> ショートステイ用トイレの手すり・トイレタンク・棚・ <small>せ ぬ ぶ からぶ</small> トイレ背もたれ・ペーパーホルダーを濡れ拭きして乾拭きする <small>ふろ よう て たな せ</small> 風呂用トイレの手すり・トイレタンク・棚・トイレ背もたれ・ <small>にもつが ぬ ぶ からぶ</small> 荷物掛け・ペーパーホルダーを濡れ拭きして乾拭きする	<small>みどり てぶくろ みどりぞうきん ぬ かわ</small> 緑ゴム手袋・緑雑巾（濡れ・乾き）
9	<small>よう ふ うちがわ かぎ おこな</small> ショートステイ用トイレのドアを拭く ※内側は鍵をかけて行う <small>ふろ よう ふ りょうがわ かぎ つね おこな</small> 風呂用トイレのドアを拭く ※両側の鍵を常にかけたまま行う	<small>みどり てぶくろ みどりぞうきん ぬ かわ</small> 緑ゴム手袋・緑雑巾（濡れ・乾き）
10	<small>ふろ よう せんめんだい あら ががみ て とど はんい すべ ぶ</small> 風呂用トイレの洗面台を洗う ※鏡は手の届く範囲で全て拭く	<small>みどり てぶくろ せんめんだいあら ようぐ</small> 緑ゴム手袋・洗面台洗い用具
11	<small>さんかくお</small> トイレトペーパーを三角折りにする	<small>みどり てぶくろ</small> 緑ゴム手袋
12	<small>さいしゅう おこな した ひょう い</small> 「最終チェック」を行い、下の表にチェックを入れる	<small>みどり てぶくろ</small> 緑ゴム手袋
13	<small>せいそうちゆう たてふだ かた よう かい はこ</small> 清掃中の立札を片づけ、トイレモップ用バケツを2階に運ぶ	<small>せいそうちゆう たてふだ よう</small> 清掃中の立札・モップ用バケツ
	<small>さいしゅう</small> 最終チェック	
①	<small>べんざ し</small> 便座は閉まっていますか？	
②	<small>かみ け お</small> ゴミ・髪の毛は落ちていませんか？	
③	<small>べんき せんめんだい まわ すいてき のこ</small> 便器や洗面台の周りに水滴は残っていませんか？	
④	<small>うご もの すべ もと ばしよ もど</small> 動かした物は全て元の場所に戻しましたか？	
⑤	<small>しよう どうぐ すべ かたづ</small> 使用した道具は全て片付けましたか？	

③就労定着支援事業

〈LINEによるリモート面談の導入〉

2018年度より開始した定着支援事業では、原則職場巡回や面談、勉強会など対面での支援を実施してきた。しかし、コロナ禍においては対面での支援実施が感染リスクを高めてしまう為、新たな支援方法を模索した。厚生労働省からは新型コロナウイルス感染症影響下の特例措置として電話等を利用した通話支援も認められたが、会話で状況を伝えるのが苦手な就労者も多く、電話による就労者の状況把握には課題が残った。よりよいサービスを提供する事を目的に検討した結果、LINEを利用したテレビ電話によるリモート面談が候補に挙げられた。映像により就労者の表情から健康状態や精神状態、また、職員からの指導内容を就労者がどの程度理解できているのかを把握しやすくなった。

しかし、障害程度の重い就労者にとってはスマートフォン所持や端末操作が難しいケースも考えられた為、導入に準備が必要だった。そこで就労定着支援事業の利用者全員に対して7月にアンケートを実施し、スマートフォン使用状況の把握を行なった。日常的にLINEを使用している就労者から順次登録を進め、就労者自身による操作が難しい場合は家庭や職員がサポートを行い、最終的には2021年3月末時点の契約者27名のうち18名がLINEを利用したテレビ電話によるリモート面談が可能となった。登録に至っていない就労者についても順次導入を促している。

〈リモート面談導入のメリット〉

リモート面談を導入した事で、電話だけでは把握できなかった就労者の表情の他、身だしなみを含めた生活状況の Assessment をする事ができ、具体的な生活面へのアドバイスが可能となった。また、従来電話で行っていた面談日程調整等もLINEを使用する事で就労者の就業時間外でのやりとりが可能になった。職員と就労者ともに就業後の遅い時間に面談場所へ移動する必要がなくなり、双方にとって大きなメリットとなった。また、移動時間がなくなった分、ゆっくりと話をする時間を確保できるようになった。

〈今後の課題〉

LINEを使用する事でスマートフォンを使用する機会が増え、その事によりゲームの課金やSNSのトラブル、危険なサイトへのアクセス等につながる可能性が考えられる。使用時の適切なルール等について継続的に指導していく必要があるが、コロナ禍において2020年度は勉強会等が中止となり、集団での指導が出来なかった。スマートフォン使用におけるリスクの低減に向けての指導方法が今後の課題となった。

また、現在の施設利用者についても、同様に使用状況についての Assessment を行い、適切な使用ができるよう指導を行う必要がある。



既読
3:53

お疲れ様です。それでは、5月21日の17時にリモート面談を予約して大丈夫ですか？

お疲れ様です。17時すぎくらいでお願いします。日にちは、5月21日で大丈夫です。

午後 4:32

既読
午後 5:27

お返事ありがとうございます。

既読
午後 5:28

では当日よろしくお願ひします。

はい、よろしくお願ひします

午後 5:34

(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めている。

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

2020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名が就職した。2021年4月時点では就労移行から3名、継続B型から1名がトライアル雇用で就労開始となった。2020年度内の離職者は8名おり、その内1名は15年目の離職、2名は12年目の離職、3名は11年目の離職、1名は9年目の離職、1名は7年目の離職であった。2019年3月31日現在の就労継続者199名の内、勤続10年以上の就労者が93名、50歳以上の就労者が19名いる。事業所縮小による離職は3件あり、新型コロナウイルス感染症による影響は現在見られていないが、今後は状況を注視していく必要がある。

就労者のぽこ・あ・ぽこ平均在籍期間は約18.8ヶ月である。2021年3月31日現在、一般就労を果たした313名のうち199名が就労を継続している。設立当初からの離職者数は114名だが、内64名がぽこ・あ・ぽこを再利用し、内27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、離職後の受け皿や再就職訓練の場としての役割を担っている。

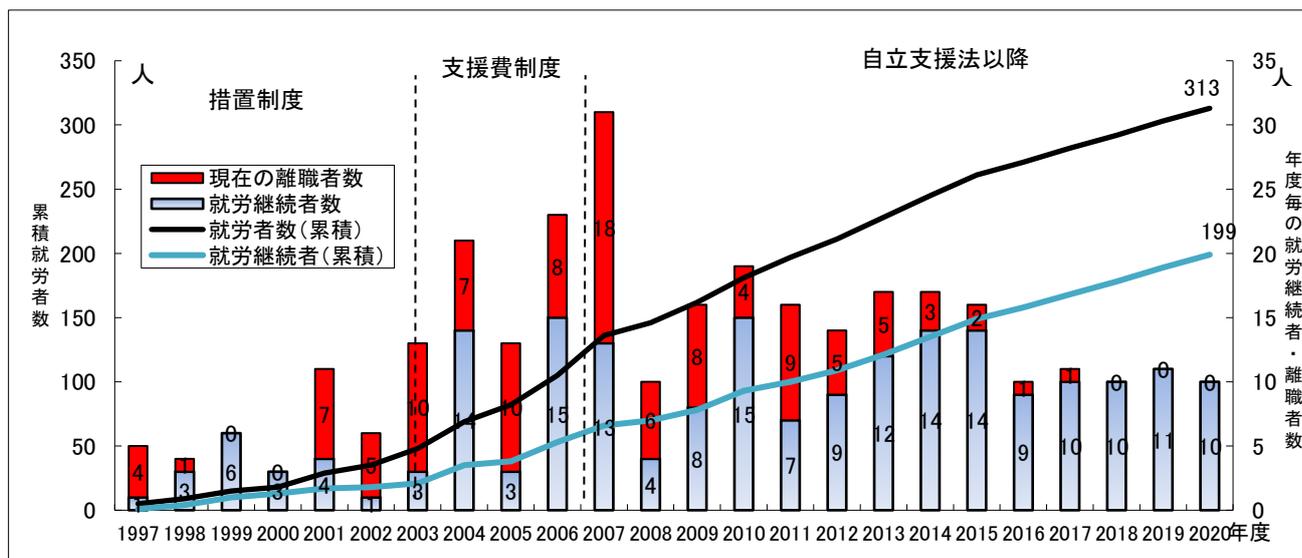


図10. 就労者と離職者の推移(離職者は、当該年度に就職し、2021年3月末時点で離職している者の数)

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	2	2(1)
(株)アルファ	清掃	1	1	0
(株)ヴァリック 快活 CLUB	清掃	2	1	1
(株)石井スポーツ	軽作業	1	0	0
(株)ウェルハーツ小田急	清掃	9	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	3	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
(株)キタムラ	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
(株)クリエイトビギン	清掃	13	1	0
(株)京急ウイズ	清掃	1	1	0
(株)ケンジ	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	7	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
すみでんフレンド(株)	緑化・軽作業等	3	1	0

会社名	職種	就職者	離職者	再利用者
(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)タイフ	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)東急ウイル	清掃・クリーニング	29	5	3(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)ニコンつばさ工房	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	2	0
(株)バイク王&カンパニー	バイクの洗浄	1	0	0
パーソルサンクス(株)	農作業	1	0	0
(株)ぱど	配達	3	3	3(1)
(株)バンダイナムコウイル	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	37	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	8	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	6	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(福祉的就労)	喫茶補助	6	6	4(1)
(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
薬樹ウィル(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。障害福祉サービスとして、2018 年 6 月より就労定着支援事業が開始されたが、就労定着支援事業利用終了後も就労者は引き続きぽこ・あ・ぽこの定着支援を受けている。2020 年度末の定着支援者数(就労定着支援事業利用者含む)は 140 名である。

図 11. のグラフは、定着支援対象者 140 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 11. 中、青色の破線内部は 2020 年度内の就労定着支援事業の利用者であり、毎月の直接支援の以外にも連絡回数が多い為、必然的に支援回数が多くなっている。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おり、その後も状況により支援回数が増える事がある。しかし、2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で余暇支援の中止や職場訪問を控えて欲しいと希望する企業もあった為、全体的な支援回数は例年より減少傾向になった。

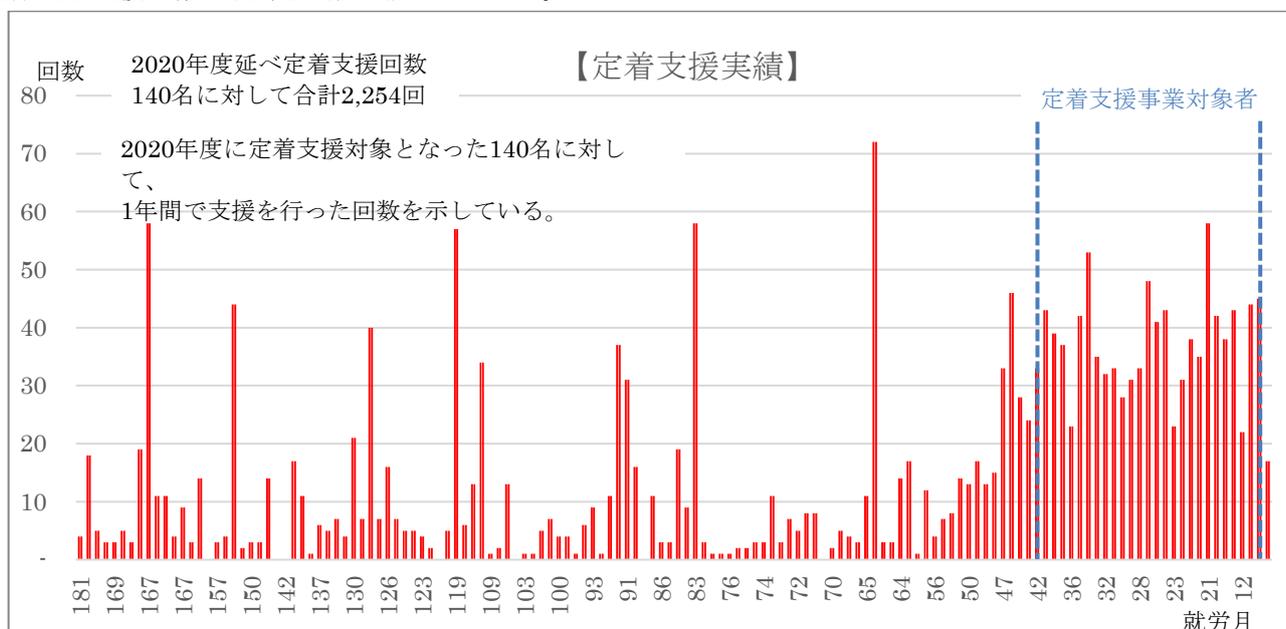


図 11. 1 人当たりの支援回数

単位:回

余暇活動を通じた就労者との関わりの代わりに、2021 年 2 月にぽこ・あ・ぽこからの支援対象者(140 名)にぽこ新聞を発行し、職員の写真と自己紹介、コロナ禍でもできるリフレッシュ方法を掲載した。また、新型コロナウイルス感染拡大に伴う仕事への影響や今後の余暇活動に対する希望を確認するアンケートを実施している。アンケートには、(1)2 回目の緊急事態宣言発令後に勤務に影響が出ているか、(2)ぽこ・あ・ぽこのイベントに参加したいか、(3)どんなイベントに参加したいか(例:ウォーキング、運動、工作、映画鑑賞、趣味の発表会、果物や農作物の収穫、その他の複数回答形式)、(4)スマートフォンやパソコンをつかったイベントをする場合、LINE や ZOOM などのアプリを準備する事はできるか、(5)例年開催していた同窓会での勤続表彰の代わりにぽこ新聞に表彰対象者の名前や会社名、写真を掲載して良いか、(6)ぽこ・あ・ぽこへのメッセージ、以上 6 点を質問項目とした。全体の 76%にあたる 104 名から回答があった。

アンケートによると、2 回目の緊急事態宣言後、回答者すべてにおいて、就業状況に何らかの影響が出ている。休業要請により職場全体が休みになった業種や、業務量が激減した職種もあり、緊急事態宣言中ほとんど自宅待機となった就労者もいた。

コロナ禍以前より、就労者の給与がそれぞれの家庭の生活費と強く結びついているケースはぽこ・あ・ぽこでは多くない。ゆえに給与額の減少が生活そのものへ及ぼす影響も低く、そもそも就労者が給与額を正確に把握していない可能性が強い。しかし、今後の感染状況によっては生活に影響を及ぼす可能性がある為、企業や生活支援と情報共有をしながら必要に応じた対応を検討していきたい。

余暇活動については、回答者の約 7 割が余暇イベントへの参加を希望している。毎年のイベントを楽しみにしている就労者が多く、職員にとっても余暇を通じて就労者との交流を図る機会となっていた。2021 年度はアンケートをもとにイベントを企画したいと考えたが、図のように zoom や LINE などのアプリの準備が難しい就労者も多い事からオンラインイベントよりも対面でのイベントがふさわしいと考えられる。しかし、大人数が集合した場合の感染予防対策が大きな課題となっており、開催方法について模索中である。

コロナ禍による外出制限でリフレッシュできず、仕事に支障をきたすケースやオンラインゲームへの課金額が増大しているケースもあり、生活面の指導が必要となっている。このように就業面と生活面は密接に関わっており、適度なリフレッシュが就業継続に必要な事がコロナ禍において再確認でき、支援機関としてどのような余暇支援を提供していく事ができるのか検討していきたい。

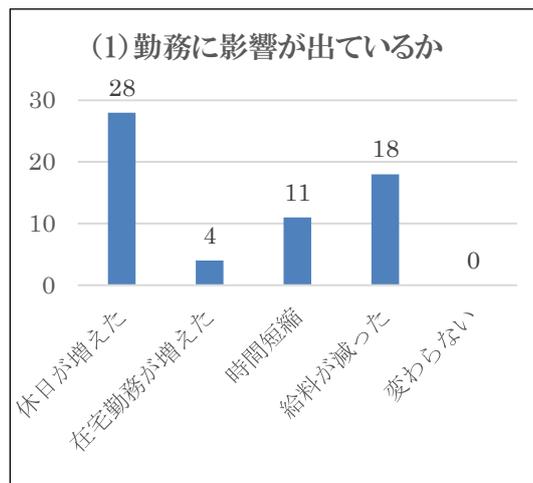


図 12. 単位：名

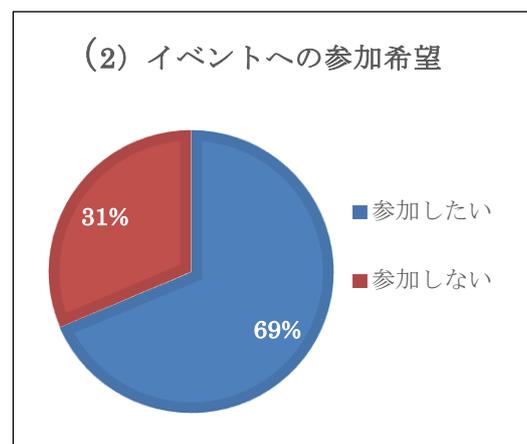


図 13. 単位：名

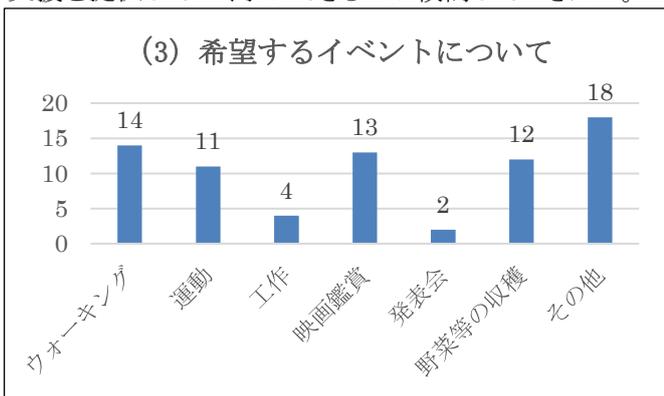


図 14. 単位：名

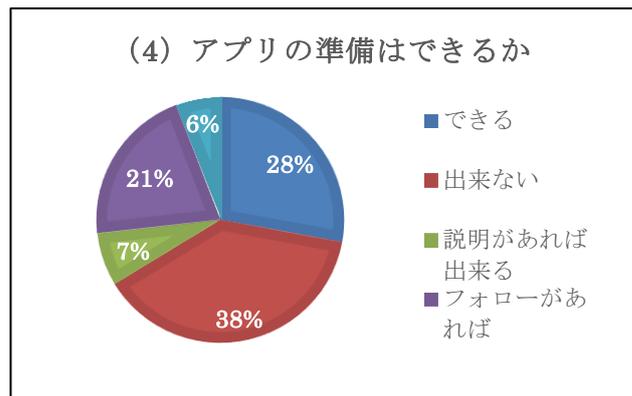


図 15.

(3) 希望するイベントのその他回答 (18名)

ボウリング大会 食事会、テーマパーク (コロナ終息後) 、電車やバスの撮影、ゲームの対戦、文章を反映できるイベント、遊園地 カラオケ、スポーツチャンバラ、絵を描く、ゲーム、アニメ鑑賞、ラジオ体操、ストレッチ、散歩、みかんがり、体育館でバスケ、あつまれ動物の森等のゲーム交流会、簡単なハンドメイド、zoom や LINE のビデオでクイズ大会、水族館

3. 就労者の離職分析

ぽこ・あ・ぽこでは1996年より延べ313名の利用者を一般就労に繋げてきた。その一方で2020年度末までに3分の1強の延べ114名が離職となっている。24年の間に障害者雇用の状況や施設利用者層等が大きく変化してきたが、今後も就労者を輩出し、安定した就労継続を支えていく為に114名の離職データを分析した。

就労実績（2020年度末時点）

総就労者数	離職者数	実就労者数
313名	114名	199名

図16は離職時における勤続年数の分類となっている。図17は雇用企業の種別で、特例子会社と特例子会社以外において離職者数の大きな違いはないが、ぽこ・あ・ぽこからの就労者は約7割が特例子会社に就労していることから特例子会社以外の方が離職の割合が高いと言える。

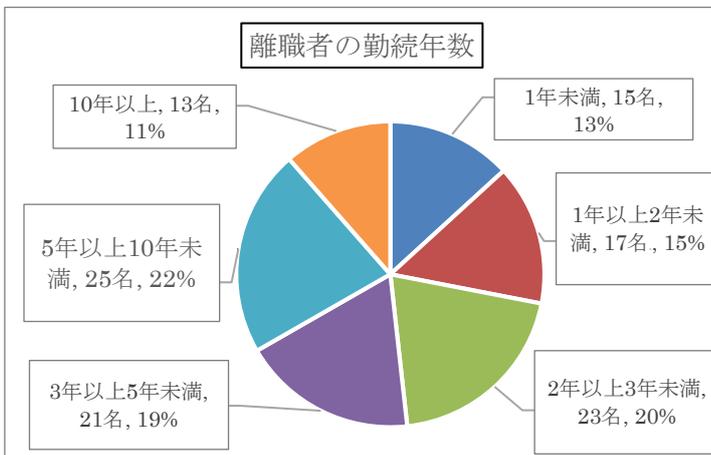


図 16.

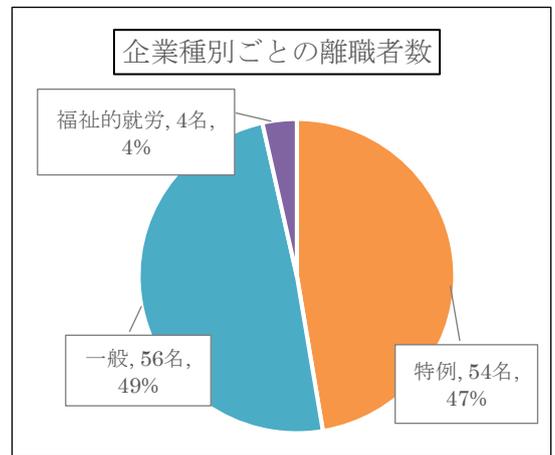


図 17.

離職理由を以下の4類型に分類したところ、本人が業務や会社環境に適応できなかったことを起因とする理由「本人・会社（労働）」が最も多く77%を占めている。（図18）

離職理由 第1分類

⇒離職の理由となった事象が何から発生したのか

- ① 本人・会社（労働面）：業務、会社環境に起因する
- ② 本人（生活面）：生活環境にのみ起因する（会社が調整しがたい生活課題）
- ③ 会社：職場環境にのみ起因する
- ④ 雇用内容：福祉的就労契約満了、定年退職等

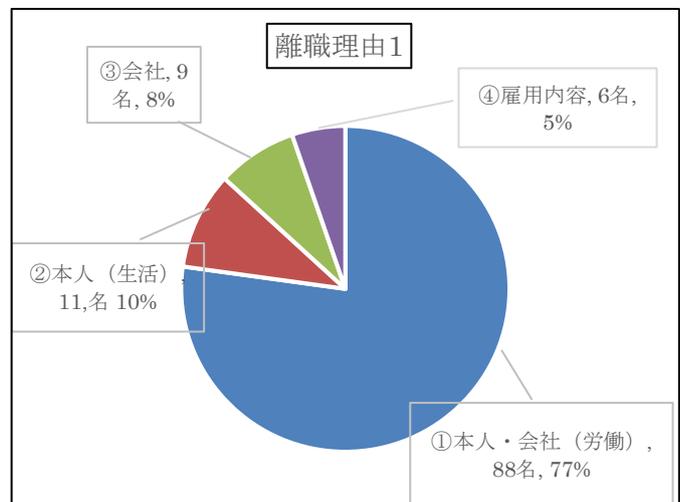


図 18.

第2分類では「本人・会社（労働）」における離職要因をさらに以下の7類型に分類した。労働環境における様々な刺激を受け続けた結果、精神的ストレスが蓄積して最終的にはストレスに対処しきれなくなり、不適応から離職に至った「ストレス脆弱」が40名（45%）となった。（図19）

離職理由 第2分類

⇒「本人・会社（労働）」を細分類

- ① ストレス脆弱：労働環境における様々な刺激を受け続けた結果によるもの
- ② 意欲不足：働く意欲そのものが低い、またはなかったことによるもの
- ③ 体制不十分：会社の受け入れ体制、障害理解がなかったことによるもの
- ④ 対人トラブル：同僚または指導員との関係性悪化によるもの
- ⑤ 体力不足・低下：体力が見合わず継続困難となったもの
- ⑥ 不適切行為：本人による社内においての不適切行為（いじめ、ストーカー等）によるもの
- ⑦ 転職希望

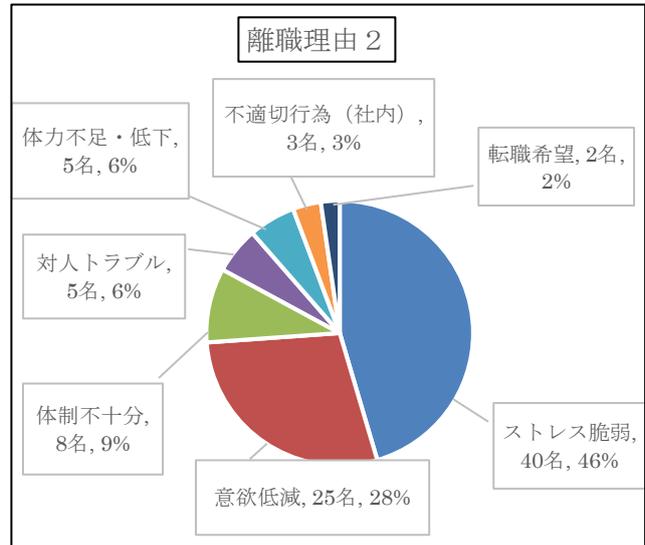


図 19

第3分類では、第2分類の「ストレス脆弱」40名の不調の発見に至ったきっかけや変化を分類した。勤務不安定と精神不安定で約75%をしめており、ストレス対処が上手にできていない時のサインとなっている。ぽこ・あ・ぽこでの訓練期間よりストレス脆弱性が見受けられるケースもあれば、訓練中にはそれほど目立たなかったケースもある。就労後にストレス反応がどのように現れてくるのか、実際に働き始める前には予見しづらく、このことは障害の有無に大きな違いはないかもしれない。しかし、ぽこ・あ・ぽこより就労した就労者においては、ストレスを自覚して適切な対処をとることが自身の力のみでは難しいケースが多い。初期段階でのストレス対処がうまくいかず、周囲が気づけないまま状況が悪化し改善が難しくなり、最終的に離職に至ってしまったと考えられる。しかし、不適応に気づき職場において一時的に業務の配慮をしてもらったり、心身をリフレッシュする機会を家庭や支援者のサポートで設定したりすることによって不適応から脱却し、再び職場で活躍できるようになったケースも多くみられている。

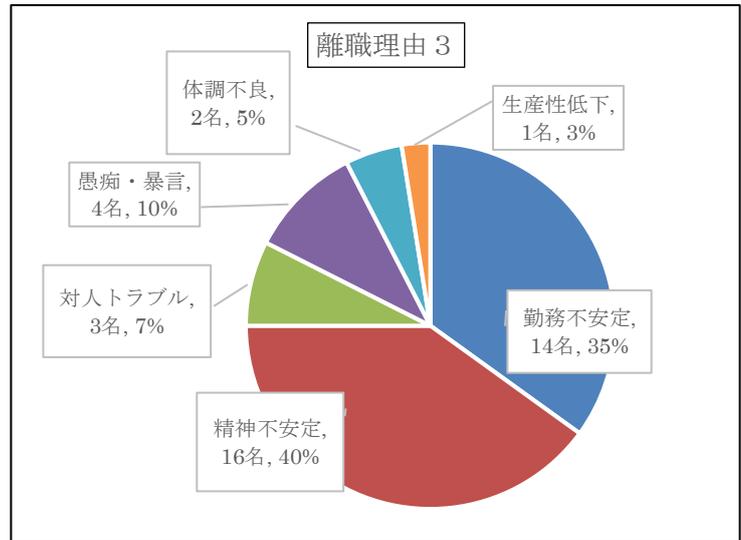


図 20

支援機関として、対象者のストレス脆弱性について周囲に理解を求め、必要なタイミングで対応をすることで、多くの就労者が安定して就業継続できるよう支援をしていきたい。

図 21 は、2020 年 3 月末までの就労者の職場定着率を制度毎に示したグラフである。就労支援の制度が整備される前の措置制度・支援費制度の時期、就労移行事業が創設された自立支援法制定以降、就労定着支援事業創設以降で、1 年ごとの職場定着率を 6 年経過まで表した。

措置制度・支援費制度の下では、就労後安定した段階で横浜南部就労支援センターに支援を引継いでいたが、自立支援法制定後の就労者については希望に基づいて

ぽこ・あ・ぽこで定着支援を行なってきた。利用者育成の段階より関わった機関が就労後も定着支援を行うことにより、就労後の本人の変化に対して早めに気づいて必要な対応をとることができ、高い定着率となっている。

2018 年 6 月より就労定着支援事業が開始となり、それまで以上に定着を意識した細やかな支援を提供した結果、就労定着支援事業開始以降に就労したケースで離職者は出ていない。

なお、『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017 年、JEED）によると、知的障害者の就労 1 年後の定着率は全国平均で 68.0%となっている。

ぽこ・あ・ぽこでは、24 年間の就労支援における豊富な経験ノウハウを積み重ねてきた。今後も利用者層の変化や、雇用企業・障害者雇用状況の変化に対応していけるよう、支援方法のブラッシュアップや就労支援に携わる職員のスキルアップに努め、ぽこ・あ・ぽこの 3 つの柱である、「知的障害が働く職場の創出」「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」を推進していく。

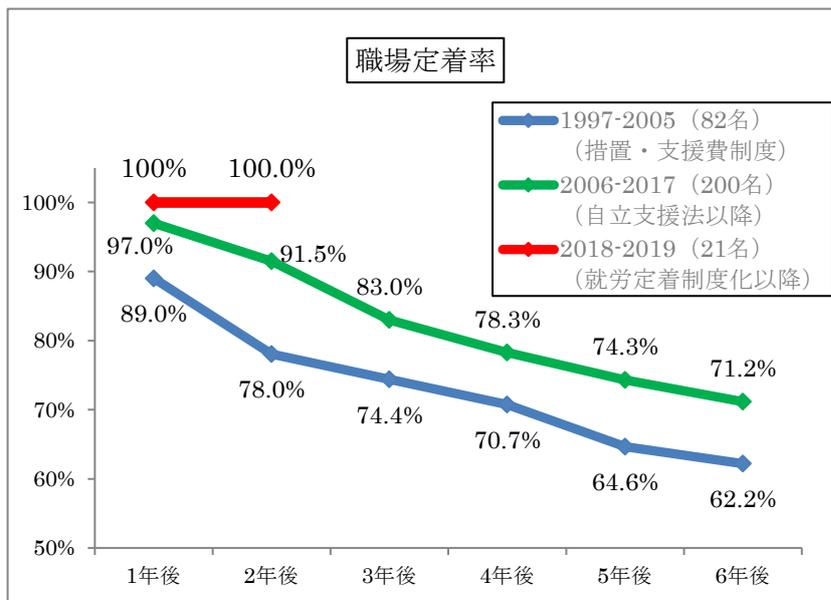


図 21

ぽこ・あ・ぽこ

こうちん
工賃のきまり

ねん がつばん
(2020年11月版)

こうちん 工賃のきまり

【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。

【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、施設外作業、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るれば、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。

ひょうかてん 評価点	い か 6以下	7-9	10-12	13-14	15-16	いじょう 17以上
きほんこうちん 基本工賃	えん 150円	えん 200円	えん 250円	えん 300円	えん 350円	えん 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。
- ▶ 特別手当は、いそピヨ一回500円(ぽこ・あ・ぽこから交通費を別途支給)、施設外作業
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、2020年11月1日から使います。