

2022 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) 2022 年度事業目標と年度末事業結果 p9
- (5) 2023 年度事業目標 p11

2. 2022 年度事業報告

- (1) 概況
 - ① 利用者数の推移 p13
 - ② 生産活動売上と工賃 p15
 - ③ 苦情解決と安全対策 p16
 - ④ 実習生・見学者・研修生の受け入れ状況 p20
- (2) 各事業のトピックス
 - ① 就労移行支援事業 p21
 - ② 就労継続支援事業 B 型 p23
 - ③ 就労定着支援事業 p26
- (3) 就労支援 p27
- (4) 定着支援 p30

付録：ぽこ・あ・ぽこ工賃のきまり

第三者評価結果報告書抜粋

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
- 知的障害者が働く職場の創出

具体的目標

【働く力の育成】 1. 障害者総合支援法に則り、利用者の社会自立へ向けての育成環境の場を整備する。 2. 利用者一人ひとりの希望や実態に則した年間目標を設定し、施設内・外の作業を通じて自立生活へ向けての指導・支援を行う。 3. 利用者・保護者に対して、就労ならびに社会的自立へ向けての情報提供を行う。 4. 関連施設や他機関との役割分担・連携を行う。
【フォロー】 1. 職場定着支援を継続的に行い、必要に応じて離職後の進路等の相談支援を行う。 2. 法人内の就労援助センターや地域の相談支援事業所等と連携し、フォローの方法に関するノウハウを蓄積する。
【職場の創出】 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。

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（2023年3月末現在、加盟組合数102、組合員数63,818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。

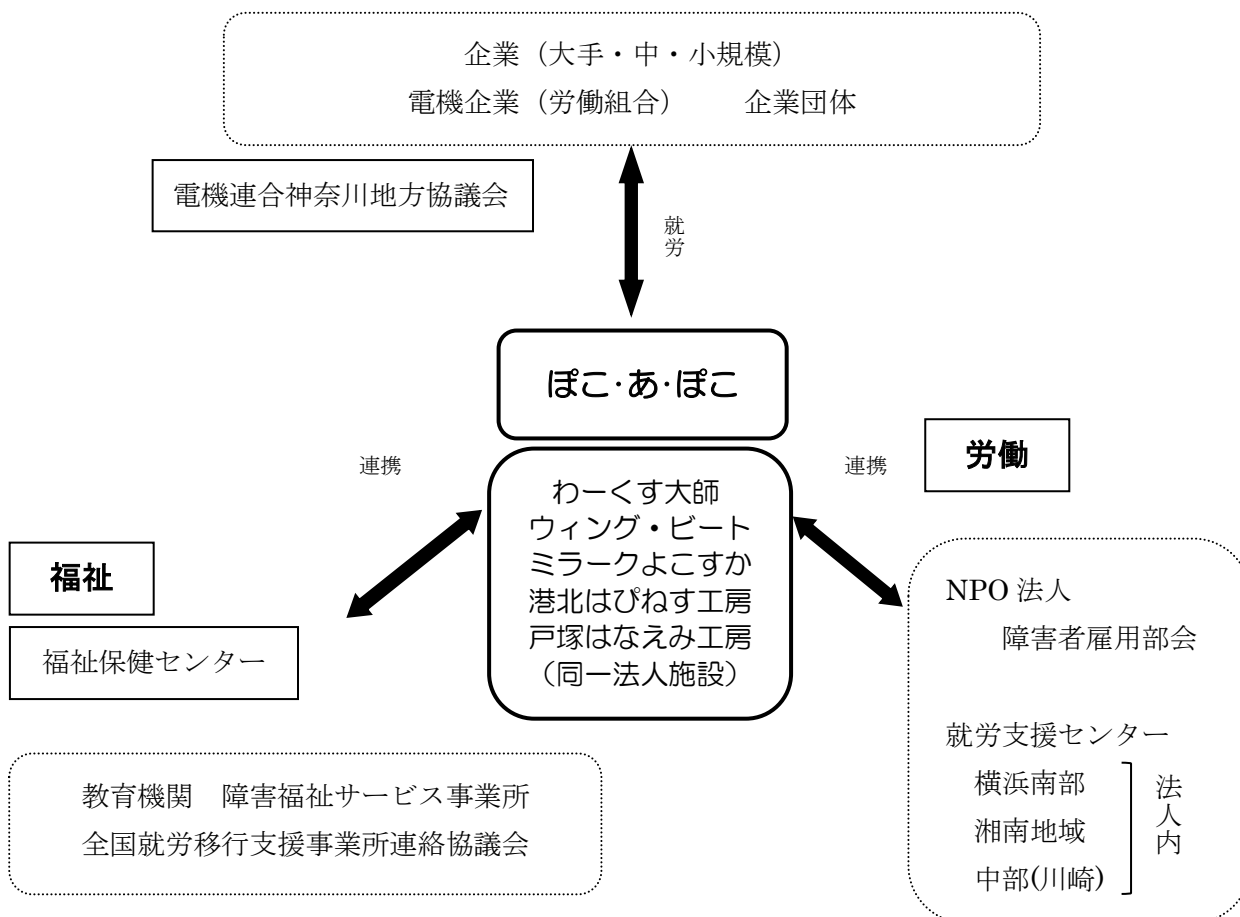
そこで、地協の障害福祉活動のさらなる展開として、1991年に「電機神奈川福祉センター設立準備委員会」を設置し、翌1992年に「横浜南部就労援助センター」事業を開始。1995年3月に神奈川県より社会福祉法人の認可を受け、1996年8月より通所授産施設「ぽこ・あ・ぽこ」の事業を開始した。2006年4月に段階的に施行された障害者自立支援法の下、同年10月より多機能型事業所「ぽこ・あ・ぽこ」として就労移行支援事業（以下、就労移行と呼ぶ。）、就労継続支援事業B型（以下、継続B型と呼ぶ。）へ移行し、2010年4月から自立訓練事業（生活訓練）（2018年3月に廃止）、2018年6月から就労定着支援事業を新た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

「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) ● 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】 ・ 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 m ² （横浜市施設との共用部分 458.34 m ² ）				
設備内容 （専用部分）	1 F : 110.22 m ² 多目的室（会議室） 4 F : 444.43 m ² 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		5 F : 140.58 m ² 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） ➤ 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） ➤ 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 ➤ 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 ➤ 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・個別ワーク ➤ 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 ➤ 事務業務ワークサンプルやPCの個人ワークによる事務作業スキルの獲得 ③ 外部実習（体験） ➤ 短期・長期での体験実習、企業体験実習 ➤ 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 ④ 企業実習（就職活動） ➤ 就労先企業を意識した個別育成プログラム、模擬作業の提供

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 ➤ 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

	➤ 柔軟な作業班編成 ➤ 個々の能力に応じた治具作成 ➤ 手順書作成やモデル提示による視覚的支援 ③ 一般就労へ向けた求職支援 ➤ 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	① 作業室内訓練・施設外就労 ➤ 定型の作業スケジュール ➤ 外部業者からの契約・下請け作業による納期・品質を徹底した業務遂行 ➤ 労働生活習慣・社会性の獲得 ➤ 事業所外での豊富な経験 ② 工賃評価 ➤ 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 ③ グループワーク ➤ 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	① 長年の支援実績からなる丁寧な定着支援 ➤ 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 ② 「安心」に繋がる関係性作り ➤ 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 ③ 事業終了後の継続的支援 ➤ 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	① 定期的な企業巡回 ② 必要に応じた面談（利用者・家庭・地域支援者） ③ 定着支援レポートによる情報共有（企業・支援機関・家庭） ④ 勉強会（偶数月金曜日 月1回 18時30分～19時30分） ⑤ ふらいでいず（奇数月金曜日 月1回 17時00分～20時00分） ⑥ 就労者同窓会 ⑦ 外出行事 ※新型コロナウイルス感染症拡大予防の観点から④の勉強会はZoomなどのオンラインを含め6回開催、⑤は2回開催、⑥は1回開催、⑦は中止とした。

④ 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
【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に開催して来た同窓会は、前年度と同様に 2022 年度も長期就労者を対象とし形式を変えて実施した。また、納め会はバイキング形式の食事は行えなかったものの、ゲーム、ビンゴ大会を楽しむことができた。保護者対象事業説明会、外出行事、例年楽しみにしていた電機連合神奈川地方協議会主催のふれ愛の旅は昨年同様に中止となった。

⑤ 個別支援計画の目標設定・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： ・ 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 (就労担当者 MT、 作業担当者 MT)	常勤職員で： ・ 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
	全体ミーティング	職員全員で： ・ 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 ・ 必要に応じて部署内研修の実施
	レビュー (就労移行利用者対象)	利用者と共に： ・ 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)	・ 3つの作業種の出来高評価と日常的に取り組んでいる作業工程による加算で工賃額を決定する ・ 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： ・ 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) 2022年度の事業目標と年度末事業結果

2022年度目標	2022年度報告
重点目標	
① 新型コロナウイルスの影響等による雇用市場の変化に対応し就労者輩出を継続できるよう、就労を目指す利用者への個別支援プログラムを充実させます。 ② 第三者評価を受審し、利用者処遇に関わる記録や個別支援計画の適切な運用管理、必要な規定の整備等の施設運営体制を確認し、法に基づき適切な運営を行うとともに利用者のニーズに対応した支援を行います。	③ 雇用市場の変化に対応すべく、施設内での事務業務ワークサンプルやPCの個人ワークを複数の利用者に提供し、事務系での実習挑戦・採用に結びつけました。 ④ 第三者評価の受審により、提供しているサービスの質について振り返る貴重な機会となりました。就労支援や定着支援の実績、ノウハウについては良い評価を頂きましたが今後サービスの質向上にむけ取り組むべき課題も明確になりました。
1) 就労移行支援事業(20名定員)	
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) ② 年間16名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。 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15名の新規利用者を受け入れます。 ④ 積極的に関係機関との情報共有、意見交換を行い個別支援計画作成や個別の状況に合わせたサービス提供に繋がります。 ⑤ 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。 ⑥ 集団プログラムでは「デイリーワーク」実施を継続し、個別プログラムにおいては応募職種を想定した模擬訓練の充実を図り、採用に繋がる訓練を提供します。	① 年間10名の就労者を輩出しました。(上期6名下期4名) ② 年間18名(延べ30名)に職場実習の機会を提供しました。 ③ 1日当たりの平均利用者は20.4名でした。また、13名の新規利用者を受け入れました。今後も新規利用者募集に向けて関係機関との連携強化を図ります。 ④ 関係機関との定期的な情報共有により過去の様子や家庭環境を把握し、個別支援計画作成に活かしました。また、必要に応じて生活相談やサービス調整を図りました。 ⑤ 6ヶ月の定着率は100%です。丁寧なアセスメントによりマッチング精度を高めると共に、課題発生時には関係機関と密に連携し、迅速な初期対応による課題解決に努めました。 ⑥ 「デイリーワーク」の他、模擬訓練として、実習先での業務を想定した作業プログラム(PDFスキャン、梱包、ピッキング、運搬、清掃)を実施しました。また、PCを使用した事務作業ワークを行い、基本的なスキルの把握に努めました。
2) 就労継続支援事業B型(30名定員)	
① 年間1名以上の就労者を輩出します。 ② 1日当たりの平均利用者数30名を目指します。 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。 ④ 2021年度に改定した個別支援計画書を運用して工賃評価との連動性を高め、工賃アップを目指すためのサービスを提供します。	① 1名の就労者を輩出しました。 ② 1日当たりの平均利用者数は29.4名でした。新型コロナウイルス感染に複数名が罹患し長期欠席となり、年間平均出勤率が93.5%と例年より低くなりました。 ③ 平均工賃月額は36,748円でした。生産活動の作業量確保及び利用者の工賃時給額向上に努めました。 ④ 8月より新基準で評価を実施し、日々取り組んでいる作業への貢献度が工賃時給額に反映される形となりました。努力や成長が工賃時給額に反映される仕組みとなり、利用者の作業目標

⑤ 利用者の個別の状況に応じて関係機関と連携し、将来の方向性を検討しながら必要な調整を図ります。	を反映した個別支援計画を提示することで、工賃アップの意識の向上につながりました。 ⑤ 状態変化のあった利用者について関係機関と調整を行い、3 名が他施設移行に繋がりました。また、生活課題のあるケースについても情報共有や支援の役割分担を行い、課題改善に向けた取り組みを行いました。
3) 就労定着支援事業	
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。 ② 毎月のサービス提供実施率 90%以上を維持します。 ③ 支援レポートのブラッシュアップを図り、就労定着支援計画との連動性を高めます。 ④ IT 機器を活用した支援を前年度以上に展開するとともに、個別の状況に応じてIT機器を適切に使用できるよう支援を行います。 ⑤ 関係機関との連携を強化し、積極的な情報共有・意見交換をして就労定着支援計画作成や個別の状況に合わせたサービス提供に繋がります。	① 過去 3 年間の定着率は 100%でした。トラブルが起きた場合は早期の解決を目指し、本人・企業・家族と調整を図りました。 ② 毎月のサービス提供実施率は 100%でした。面談や職場の巡回に加え、勉強会を 5 回、オンライン座談会を 1 回開催しました。就労者の居場所支援の「ふらいでいず」を 2 回開催し、面談希望者へは個別に対応を行いました。また、長期就労者の表彰式を 1 回開催しました。 ③ 定着支援計画書の長期目標をより具体的なものに變更し、毎月の面談で目標の状況を確認しました。また、支援レポートを就労先と共有し、支援の方向性を合わせました。 ④ IT 機器の使用に不慣れな利用者に対して LINE を活用した連絡方法やオンライン勉強会の参加マニュアルを作成、活用し、オンライン勉強会を 3 回実施しました。また、面談日程の調整や余暇支援の案内を書面から LINE に變更し、連絡がスムーズに行えるようになり、業務効率化にも繋がりました。 ⑤ 相談支援機関や区役所と積極的に情報共有を行いました。毎月の面談では就労面に限らず、生活面の状況を把握し、必要に応じて支援機関と連携を図り、安定した就労生活の継続に繋がりました。特に将来に向けた相談に対応すべく、相談支援機関への相談に同行しフォローを行いました。
4) 運営全体	
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。 ② 定期的に部署内研修を実施するとともに、新規配属の職員に対しては長期的な職員育成計画を基に育成を行い、職員のスキルアップを図ります。 ③ 50代以上の長期就労者を対象とした面談を計画的に実施し、必要な支援が適宜提供できるよ	① 全体ミーティングで、苦情内容を共有し、対応について確認を行いました。また、現場で対応に悩むケースの支援方法を話し合い、職員間で共有し、部署内全体の意識向上を図りました。 ② 接遇、障害特性、虐待自己チェックの他外部講師を招いての障害者虐待防止法など、計 9 回の施設内研修を実施しました。また、職員の育成計画をもとに、外部研修へ 21 回(延べ 26 回)参加し、個々のスキルアップに取り組みました。 ③ 就労者同窓会を機にアンケートによる近況確認を行いました。面談希望者へは面談を行い、

う、地域支援機関との連携体制を強化します。 ④ 市場の在り方に即した生産活動を行えるよう受注先の検討や単価見直しを重ね、毎月概ね 180 万円の生産活動収入を目指します。 ⑤ 作業室並びに施設外就労における災害ゼロを目指し、利用者・職員の意識を高めます。 ⑥ 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を検討します。 ⑦ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。	必要に応じて関係機関へ情報提供をするとともに、支援について共有を図りました。 ④ 安定した作業受注の確保を目的に 1 件の新規取引先企業と契約を結びました。また、既存の受注先からの作業種の見直し、単価交渉を行い、平均収入額は 196 万円でした。 ⑤ 作業室内と施設外就労において、利用者さんの災害はありませんでしたが、職員が治具作成中に指を裂傷し通院する事故が 1 件ありました。 ⑥ 将来の事業を見据え、作業室内の大々的なレイアウト変更、OB 職員・非常来職員の配置の見直し、職員体制の変更を行ないました。引き続き今後の体制を検討していきます。 ⑦ 上期に虐待防止に関する内部研修を 4 回実施し、日々の利用者支援で適切な対応をとれるよう振り返りを行いました。下期では、サービスの質を意識できるよう第三者評価での利用者アンケート結果を全体で振り返りました。今後も継続的に意識改善に取り組んでいきます。
--	---

(5) 2023年度の事業目標

重点目標	① 計画的な利用者確保に向け、行政、関係機関、計画相談支援事業所、特別支援学校等と密に連携を図り、安定した経営を行います。 ② 次期報酬改定を見据え、各事業区分に沿った支援内容を精査し、利用者のニーズや対象者に合わせたプログラムを検討、提供します。 ③ レイアウト変更後に伴い、発展強化計画(第3期6カ年計画 2018～2023)にある職員体制の在り方について検討し、プログラムや作業班体制に合った配置を行います。
1. 就労移行支援事業 (20 名定員)	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) 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。 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ます。 ④ 企業実習挑戦計画書を基に、個々の支援体制を強化し、プログラムの充実を図り、採用に繋がる訓練を提供します ⑤ 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。
2. 就労継続支援事業 B 型 (30 名定員)	① 年間 1 名以上の就労者を輩出します。 ② 一日当たりの平均利用者数 30 名を目指します。 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。 ④ 作業室内のレイアウト変更、生産ラインの見直しを行い、環境改善と生産活動の効率化に努めます。 ⑤ 外部作業に参加できる人を増やし、利用者の作業スキル向上に努めます ⑥ 将来的に就労を目指す B 型利用希望者の受入れを検討し、関係機関と連携します。

3. 就労定着支援事業	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。 ② 毎月のサービス提供実施率 95%以上を維持します。 ③ コロナ禍でイベント開催数が減っていましたが、定期的に実施することで余暇支援を充実させます ④ 関係機関との連携を強化し、積極的な情報共有・意見交換をして就労定着支援計画作成や個別の状況に合わせたサービス提供に繋がります。
4. 運営全体	① 利用者意向調査を実施し、利用満足度向上の為の取組に繋がります。 ② 定期的に部署内研修を実施するとともに、新規配属の職員に対しては長期的な職員育成計画を基に育成を行い、職員のスキルアップを図ります。 ③ 長期就労者の状況把握を行い、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。 ④ 市場の在り方に即した生産活動を行えるよう受注先の検討や単価見直しを重ね、毎月概ね 190 万円の生産活動収入を目指します。 ⑤ 作業室並びに施設外就労における災害ゼロを目指し、利用者・職員の意識を高めます。 ⑥ 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を検討します。 ⑦ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。 ⑧ 第3期発展強化計画の達成状況を評価し、残された課題や新たな問題を踏まえ組織及び業務の整理・分析を行い、次期計画を策定します。

2. 2022 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 92.4%）

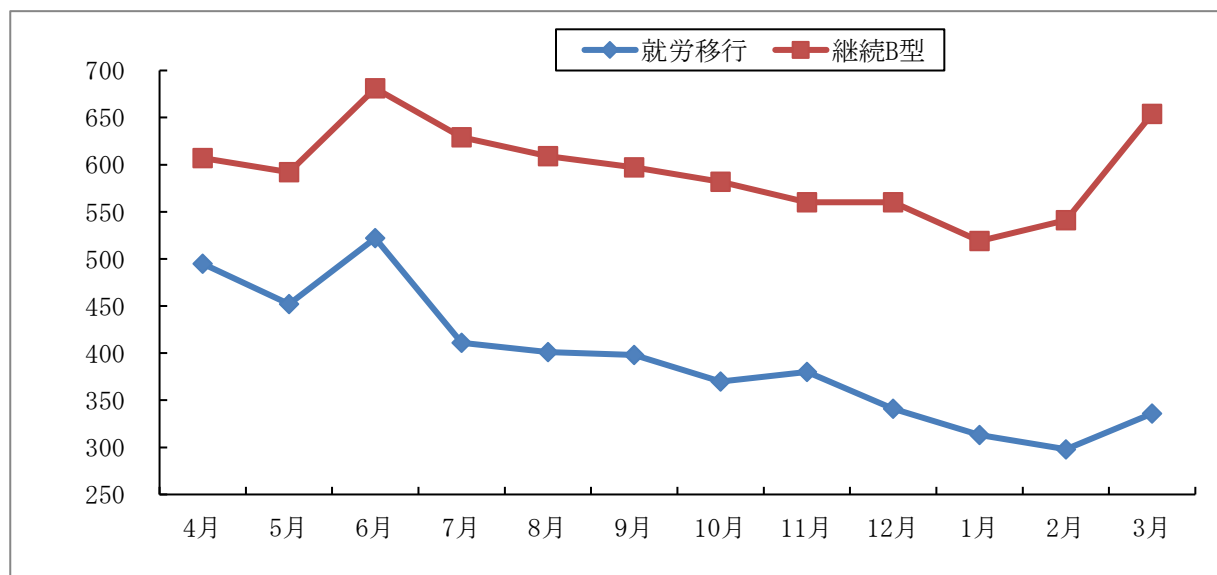


図1. 月別利用者延べ人数（利用人数×利用日数、単位：人）

※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、2022年度の一日の平均利用者数 20.4名、平均出勤率 93.4%）

		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	25	25	25	23	23	22	21	20	18	17	16	
利用	新規	11	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	12
	事業移行	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1
退所	就労	1	—	—	2	1	—	2	—	1	1	—	2	10
	事業移行 他機関等	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	2

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、2022年度の一日の平均利用者数 29.4名、平均出勤率 93.5%)

		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		34	33	32	33	32	32	30	30	30	30	31	31	
利用	新規	—	1	—	2	—	—	—	—	—	—	1	—	4
	事業移行	2		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
退所	就労	—	1	—		—	—	—	—	—	—	—	—	1
	事業移行 他機関等	—	1	1	1	1	0	2	—	—	—	—	—	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) 2023年 3月 31日の利用者状況

利用者総数	47名 (就労移行：16名、継続B型：31名)
性別と年齢	女性：8名 (17%)、男性：39名 (83%)、19歳～61歳 (平均32歳)
居住形態	保護者と同居：36名、グループホーム：11名
居住地	横浜市：39名、横須賀市：5名、藤沢市：2名、茅ヶ崎市：1名
計画相談利用者	32件 (就労移行：8名、継続B型：24名)

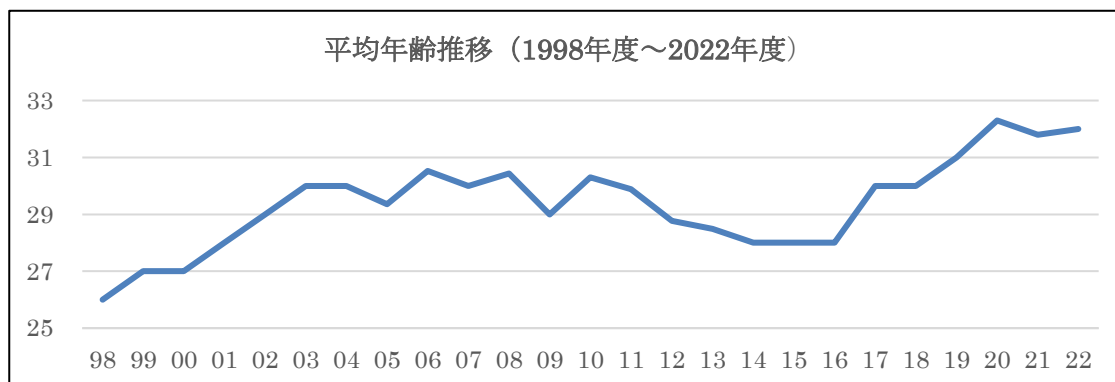


図2. 平均年齢の推移 (単位：歳)

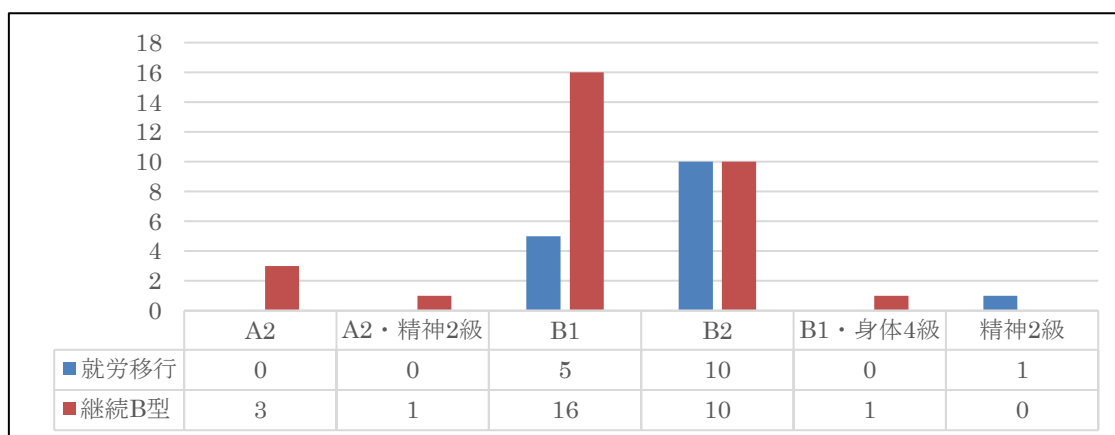


図3. 事業別の障害程度分布 (単位：人)

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

2022 年度の生産活動収入は 23,338,092 円だった。前年度に続き、受注作業の新規開拓、作業単価交渉に取り組んだ。月毎の受注量に変動がある取引先が多い中で、固定受注量の取引先を得たことは安定運営の要因の一つとなった。

図 4 に示す通り、前年度と比較すると約 200 万円の増収となった。引き続き、生産市場動向を見極め、作業開拓、既存作業の作業単価見直しと交渉を積極的に行い、収入の安定に努める。

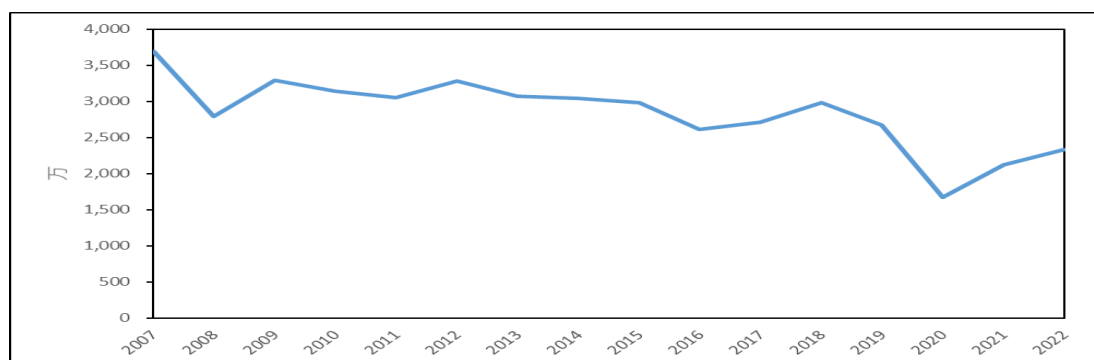


図 4. 売上の推移 (単位: 円)

(ア) 平均工賃

継続 B 型では、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。2022 年度は、利用者一人一人の実際の生産性に合わせた工賃時給額を提供するために工賃評価の見直しを行った。（見直しの詳細は 23 ページ参照。）前年度の平均時給額は 309 円で月額平均工賃は 35,207 円（賞与含む）だったが、今年度の平均時給額は 326 円で月額平均工賃は 36,748 円（年度末賞与含む）と前年度を上回った。

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。今年度の月額平均工賃は 19,223 円となっている。2022 年度の月別の工賃総額、及び生産活動収入を以下に示す。

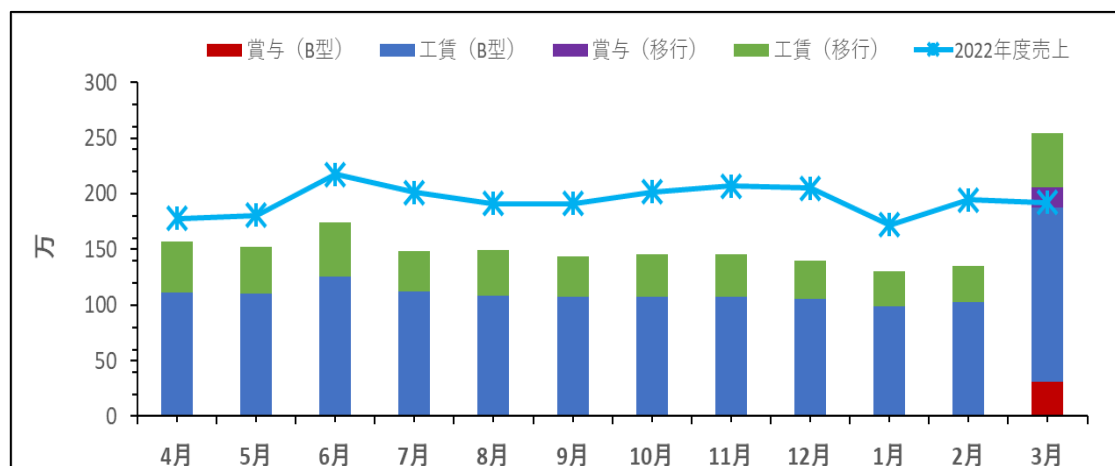


図 5. 利用者に支払った工賃総額及び生産活動収入 (月別、単位: 円)

③苦情解決・虐待防止・安全衛生対策

(ア) 苦情解決

当法人では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。2022年度は計14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5件、「軽易な苦情」が6件、「苦情」が3件、「重大な苦情」は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、全体の苦情件数は減少傾向で、利用者間トラブルは横ばいである。利用者間で発生したトラブルに関しては、速やかに当事者間へ聞き取りを行い、解決に向けて丁寧に対応を行った。また、軽易な苦情の内、授産取引先からのものが4件あり、その都度、原因の究明と対策を講じている。今年度も利用者個人々々への配慮を忘れず支援を心がけていく。また、苦情の3件は同一利用者からのもので、解決に向けて本人、家庭、関係機関を交えてのカンファレンスを行った。

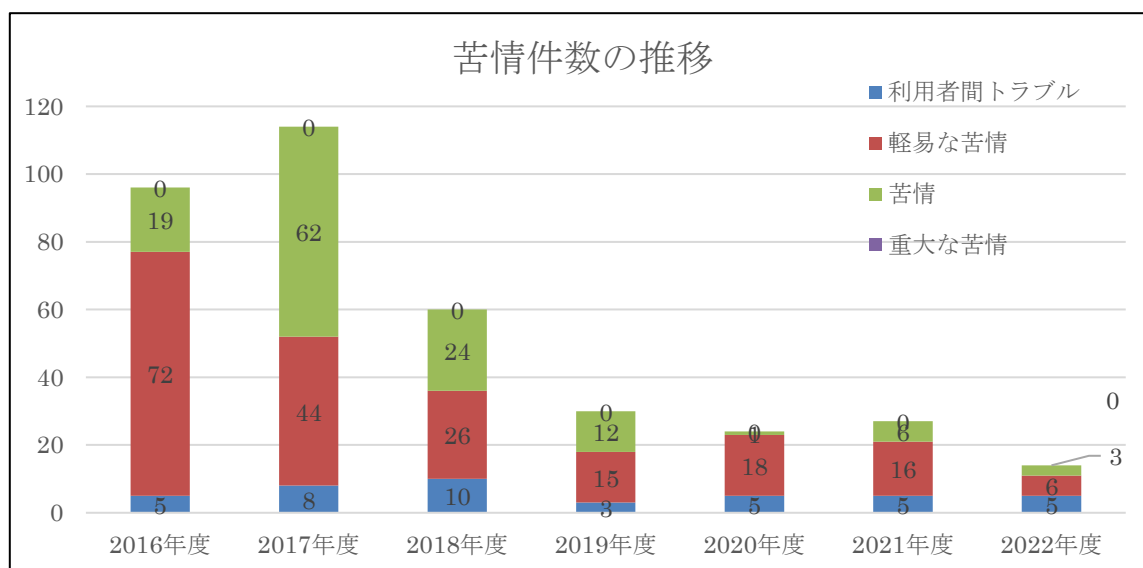


図6. 過去7年間の苦情件数の推移 (単位: 件)

法人全体としては、2023年5月17日に苦情解決事業報告会を開催している。法人各事業に寄せられた2022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、新型コロナウイルス感染対策として、前年度に引き続き、Zoomによるオンラインでの実施となった。

（イ）虐待防止

障害者虐待防止法の改正に伴い、2022年度より障害福祉サービス事業所に「虐待を防止するための措置」として、虐待防止委員会の設置等、必要な体制の整備が求められるようになり、法人内の体制整備や部署内での研修実施に取り組んだ。

部署内では年間を通して、5回の虐待防止に関する研修を実施した。4月・5月に接遇研修を行った後、虐待防止チェックリストを用いて日頃の行動の振り返りを実施した。6月にはチェックリストの結果の共有と、研修資料「虐待防止法の理解と対応」の読み合わせを実施し知識と理解を深めている。

9月には、神奈川県司法書士会所属の司法書士をお迎えし、障害者虐待防止法についての講話を頂いた。講話では、法律の概要説明（虐待の定義や種類）、神奈川県における虐待の現状、通報義務、虐待を起こさないために必要なことについて説明があり、その後活発な議論を行った。また研修後にアンケートを実施し、日頃の指導に関する感想や率直な意見の収集を行うことができたため、今年度の研修に活かしたい。

また、2月には、磯子区自立支援協議会主催の権利擁護学習会に職員1名が参加した。今年度も、虐待防止の啓蒙活動と人権意識や支援技術の向上、組織として、安心、安全な質の高い支援を提供するために、引き続き研修を実施していく予定である。

法人内虐待防止対応体制

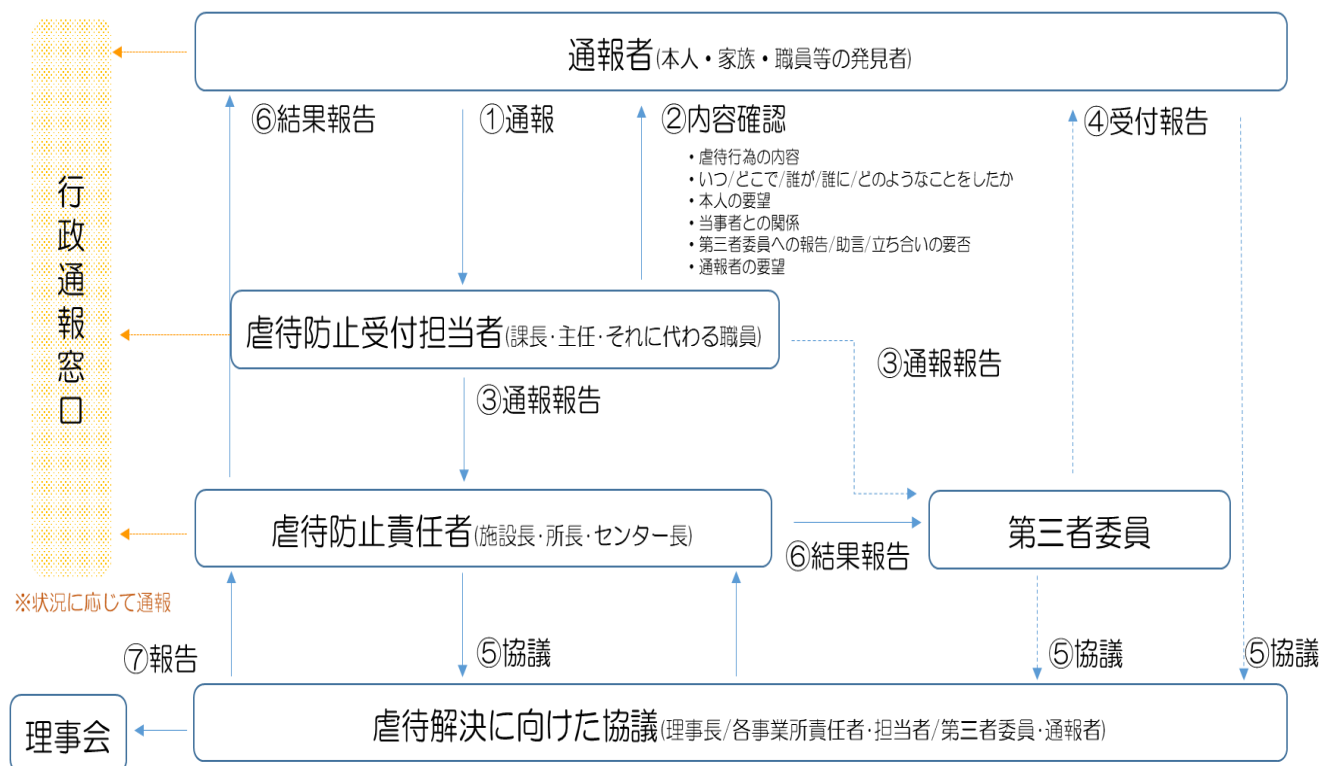


図 7. 法人虐待防止対応体制

（ウ）安全衛生対策

施設における安全・衛生を確保するために、「2022 年度職場安全衛生管理方針」（19 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。主な活動を挙げると①2 年ぶりに集合形式で行われた AED 研修に職員 5 名が参加した。過去の研修を含め全職員が研修を受講済みとなった。9 月に施設前の通路で一般の方が倒れているのを職員が発見し、周囲の安全確認と、他部署へ協力の呼びかけを行った。協力体制の中で AED を使用して救命活動を行った結果、一命をとりとめる事ができた。日頃の訓練の重要性を再認識する機会となった。②11 月に全員参加で火災の避難訓練を実施した。5 階食堂を火元と想定し、館内放送の後、非常階段を使い 1 階へ移動した。③手洗い講習は、洗い残しをブルーライトの光で分かりやすくして、どこが洗えていなかったのか確認を行い、正しい手洗いを実践することが出来た。④危険予知教育では、過去 3 年分の事故とヒヤリハットをまとめて再度対策の周知を行った。

また、新型コロナウイルスの第 7・8 派の影響で、利用者やご家族、職員で罹患する者もいたが、継続的に手洗い・消毒の徹底や検温等の体調管理、作業環境における感染予防対策等を行うことで、施設内の感染の広がりを抑えることが出来た。2023 年度も引き続き感染対策を継続しつつ、コロナ禍前に行っていたイベントなども行っていきたい。

バンドエイド等で対応した軽微なケガは計 24 件（前年度は年間計 19 件）発生している。図 8 は、軽微なケガの件数を月別で示したものである。6 月が最多で 6 件発生しており、年間を通して平均すると毎月約 2 件発生している。今年度は例年と同様、解体作業中に工具を使用して起こったケガが 10 件と最も多く、次いで段ボールを扱う時の擦り傷・切り傷が 6 件だった。また、事故は 2 件発生した。食物アレルギーのある利用者が誤って、普通食を喫食した事案があった。通院には至らなかったものの、命に関わる事故であり、食堂の職員と共に原因を究明し、対策を講じている。また、職員が資材の準備中にカッターで指を切ってしまい通院した事故があったため、安全に使用できる道具を導入している。

今後も引き続き、職場の安全管理方針に則り、作業指導、作業手順の見直し、安全教育の促進活動等を行いながら、安全な施設運営に努めていく。2022 年度は 10 月に消防署の監査が行われているが、指摘事項はなかった。

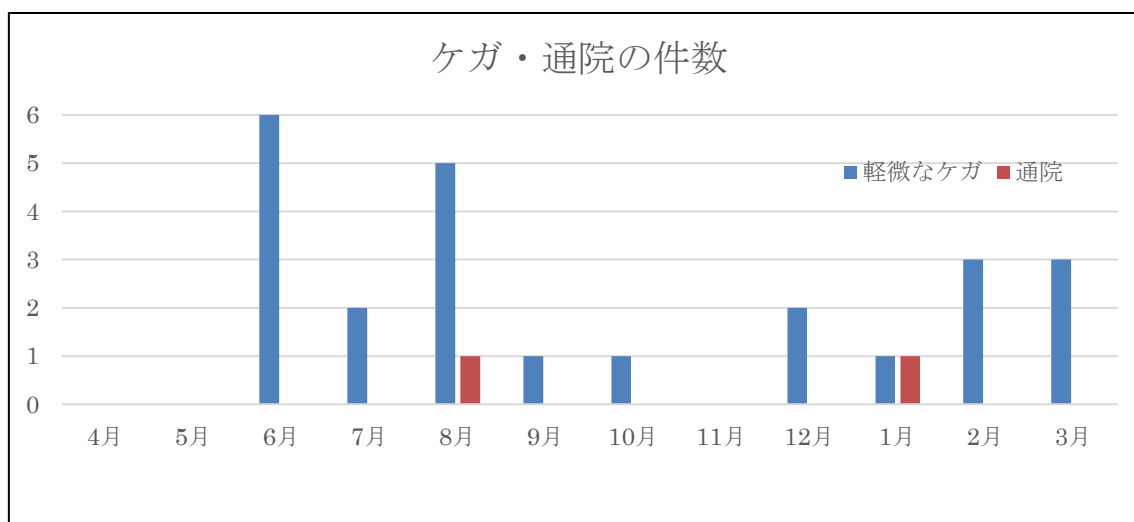


図 8. 軽微なケガ・通院の件数（単位：件）

2022年度 職場安全衛生管理方針

電機神奈川福祉センター ぽこ・あ・ぼこ	
施設長	担当
岸岡	甘粕

基本方針	●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
	●月別年間活動計画の推進
具体的施策	●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

<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		2022年度 職場安全衛生カレンダー																														
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 ●衛生教育月間	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	土	
		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	●AED講習 ●標準作業の見直し(手順書点検含む) ●職員緊急連絡先の更新	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	土	日	月	火
		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	●避難訓練 ●全国安全週間準備月間の周知・確認 ●台風・ゲリラ豪雨対策(掃入口の整理) ●危険予知教育	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
		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	●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) ●主夫の日講習	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	土	日
		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	●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	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	水
		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	●健康診断 ●全国労働衛生週間準備月間の周知・確認 ●消火器・常備灯の点検	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	土
		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	
10月	●保護具の点検 ●避難口の点検 ●分電盤室の点検 ●上星期にヤリハットまとめ対策	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	土	日	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	●避難訓練 ●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(インフルエンザ・流行性胃腸炎) ●手洗い運動の実施	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	水	木
		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	●一斉清掃(不要物の整理) ●感染症対策(インフルエンザ・流行性胃腸炎) ●車両点検(必要に応じてタイヤ交換)	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	土
		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	●危険予知教育 ●感染症対策(インフルエンザ・流行性胃腸炎)	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	土	日	月	火
		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	●転倒防止対策 ●電気災害の防止(コンセントの確認) ●2S(整理・整頓)の徹底	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
		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	
3月	●表示・標識類の点検とダブル化推進 ●車両点検(必要に応じてタイヤ交換) ●年間にヤリハットまとめ対策	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
		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

：通院、救急対応などを要したケガ

：バンドエイド対応などの軽微なケガ

：ぽこ・あ・ぼこ閉館日

④見学者・実習生・研修の受け入れ状況

ぽこ・あ・ぽ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。2022 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	29 名
企業	各会社・特例子会社など	38 名
労働	労働組合など	73 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	371 名
行政	市職員	11 名
合計		522 名

2022年度は新型コロナウイルスの影響を鑑み昨年同様に、感染症の予防対策と1度に見学できる人数を減らしながらも、多くの見学者の受け入れとなった。また、全国の労働組合からの見学者は2019 年度の数を超えており、法定雇用率の引き上げ幅が大きい為労働側の障害者雇用に対する関心の高まりが感じられた。

特別支援学校からの実習生は例年と同様に、新型コロナウイルスの影響を考慮し、1 週間の短縮した期間で行った。2020 年度に 46 名、2021 年度に 29 名の実習生を受け入れたのと比べ、実習生の数は減少傾向が見られている。

また、企業や他機関からの研修受け入れは依頼を受けたものの中止となっており、人数が少ないままとなっている。

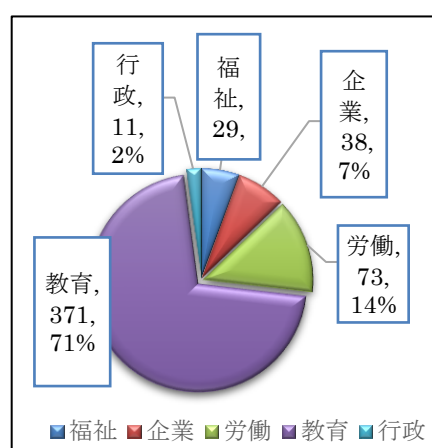


図 9. 見学者の内訳

(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)	1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	1名

(ウ) 実習

区分	人数
特別支援(養護)学校実習生	21名
就労アセスメント利用者	2名
利用希望者など	5名
合計	28名

※別途中学生 5 人の実習を受け入れている

(1) 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・ぽこが提供する就労移行支援事業は(1)作業を通じた訓練とアセスメント(2)企業での定着を目指したジョブマッチング(3)就労後の丁寧な定着支援を特徴としている。

ぽこ・あ・ぽこでは職場に近い環境を設定し、幅広い作業を提供してきた。そのような中で「集中力・スピード・報連相」などの観点から利用者のアセスメントを図っている。これまで輩出してきた職種としては「清掃業務」が多かったが、近年では「事務」での就労を希望する利用者が増えている。これまでの作業訓練やデイリーワークに加えて、タイピング、基礎的なエクセル操作、書類のPDF化などの事務補助業務を想定したプログラムを利用者個々のスキルに合わせて実施した。パソコンに慣れていない利用者が「パソコンワークを通して実習先でも自信をもって取り組めるようになった」と感想を述べており自信獲得に繋がっている。受注作業といった品質や納期が求められる訓練とともに、希望する職種に必要とされるスキルを獲得する訓練プログラムを提供している。

2022年度の利用者層はコロナ禍で学生時代を過ごした為企業での実習経験が少ない傾向にあった。感染症対策が緩和されて企業でも実習受入れを再開したタイミングに合わせ、実習経験の少ない利用者の受け入れを企業に相談し、例年と比較して多くの企業体験実習の機会を提供した。図10は就労前提の企業実習・企業体験実習の回数を比較したグラフである。(従来ぽこ・あ・ぽこで行っている中部療育センターや県庁・教育局での体験実習は含まれていない。)企業体験実習は利用者にとって実際の職場を経験することで未経験の希望職種が自分自身にマッチングしているのかを知る機会となり、支援者側にとっても作業適性や環境など幅広くアセスメントを行える機会である。

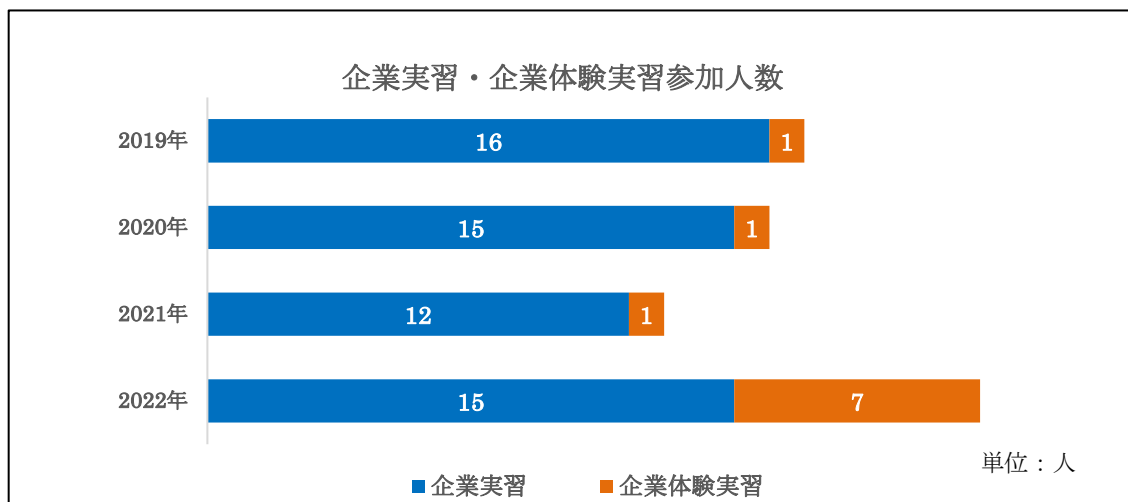


図10. 企業実習人数の比較図

生活習慣・社会性獲得を目的とした「デイリーワーク」のプログラムの一つとして「実習後の報告発表会」を実施している。報告発表会の内容は、実習前に立てた目標に対する自己評価、主な作業内容、日常の訓練内容で実習に活かしたこと、今後がんばりたいことなどである。報告発表会の準備、流れは以下のとおりである。実習の振り返りを行った後で、普段のパソコンワークで習得したスキルを活用して資料を作成し、他の利用者への分かりやすさを意識した発表を行っている。準備から発表までのプロセスが利用者自身にとって就労に対するモチベーシ

ョンの向上につながり、成長を実感する機会となっている。また、発表を聞く他の利用者にとっても職種イメージが広がり、就労意欲の向上、今後の目標を意識する機会となり、大きな相乗効果が表れている。2022 年度は特に企業体験実習の回数増加により、報告発表会の機会を多くの利用者に提供することができた。

下図 11 は利用者が職員のフォローを受けながら作成したスライドの一部である。

じっしゅうのもくひょう 実習の目標 		わたし おこ さぎょう ないよう 私が行った作業の内容 	
目標	自己評価	作業の名前	作業の内容
まずは会社の指示に従って、なれた作業はスピードを意識する	△	清掃	本館トイレ、会議室、シュレッダー、ゴミ回収、洗剤補充など
わからないことは相談する	○	納品所	重い荷物の入庫、出庫対応
周りの人と仲良くなれるように相手に合わせたコミュニケーションをとる	○	伝送	社内メール郵便仕分け、配送

図 11. 実習発表資料

ぼこ・あ・ぼこの訓練内容で実習に役立ったと思うこと

- ・どんな環境にも慣れるようになったこと
- ・自分から質問や不安な相談をできるようになったこと
- ・作業指示が分からなかったときに確認すること
- ・大きな声で元気よくあいさつ・返事をする
- ・手順を覚える時にメモを取る
- ・時間を守って行動すること
- ・報告・連絡・相談の大切さ（失敗したときに報告）
- ・集中力の継続（よそ見しない）
- ・人の話は、最後まで、聞く
- ・ていねいに作業する
- ・スピード感をもって作業する
- ・感情的にならないこと
- ・指示通りに作業をすることの大切さ
- ・身だしなみを意識すること

※実習発表資料より感想抜粋

② 就労継続支援事業 B 型

就労継続新事業 B 型では、安定した作業生活と工賃アップを目指して、生活面の工場を図ることを目標としている。2022 年度は利用者の作業貢献度に見合った工賃額の査定を目指し、2022 年 7 月の工賃評価より新しい評価基準を導入している。

評価基準改定の経緯として、旧工賃評価は 4 種の基本作業(解体・紙器組立・清掃・センサー組立)から 3 種の出来高を得点化して工賃時給額(150 円～400 円)を決定していた。しかし、通常作業時、基本作業より高度な作業(検品や梱包、風呂・トイレ清掃、巧緻性の求められる作業など)を実施している利用者の作業貢献度が適切に反映できていないことへの懸念から工賃評価の改定を実施することとした。

新工賃評価基準は以下 24～25 ページに示す。主な改定ポイントは 2 点。①基本工賃時給額と評価作業種の見直し。②加算額の導入。1 つ目は、受注作業量・頻度に合わせた評価作業種の再選定を実施し、3 種の基本作業出来高(解体・紙器組立・清掃)の合計得点が基本工賃時給額(150 円～250 円)となる。基本作業の工賃評価は年に 1 回(7 月下旬～8 月)実施する。二つ目の改定ポイントである加算額は、定型作業における利用者の作業習熟度に応じて、基本工賃時給額に加算(50～150 円)して、利用者個人の作業性を適切に工賃に反映する仕組みとして導入した。加算評価は前期(4 月～9 月)、後期(10 月～3 月)に分け、期間中の利用者の作業習熟度をみて、下記の工賃評価基準票 2 ページ目に示す加算評価項目の達成状況を各作業班職員が評価する。基本工賃時給額と加算額の合算が利用者の工賃時給額となり、最高額は 400 円に設定している。また、個別支援計画改定のタイミングで評価を実施しており、工賃アップに向けた作業に関する目標を設定した。

次年度以降も受注作業の状況に応じて、評価作業種や加算内容の適宜見直しを実施していく予定である。

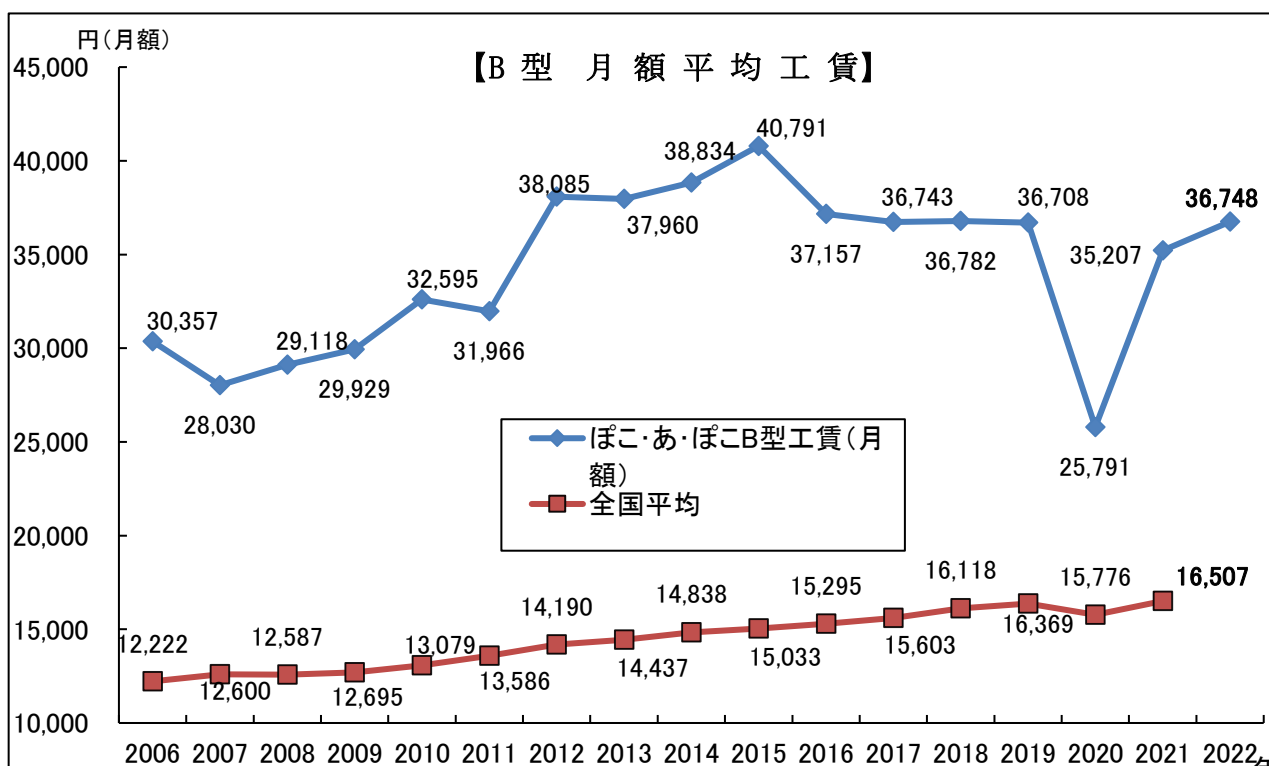


図 12. 就労継続支援事業 B 型 月額工賃推移(単位:円)

工賃評価基準票

氏名: _____

- 【1】解体、【2】紙器組立、【3】清掃の3種の基礎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。
- 実施した3種の作業評価点の合計で基礎工賃時給額を決定する。
- 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、被評価者の状況により評価を行わない場合もある。
- 各定型作業への習熟度及び貢献度に応じて工賃時給額に加算を行う。

【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】紙器組立

フタ折り、箱組み、シール貼りにおける出来高で評価

評価本番にて自責による不良を3回出した時点で評価を終了し、その時の出来高で評価を計算する

フタ折り (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

箱組み (20分)

出来高	評価点
110個以上	6
96個～109個	5
76個～95個	4
51個～75個	3
26個～50個	2
0個～25個	1

シール貼り (20分)

出来高	評価点
51枚以上	6
41枚～50枚	5
31枚～40枚	4
21枚～30枚	3
11枚～20枚	2
0枚～10枚	1

※3種平均を四捨五入

紙器組立
/6

【3】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106項目の出来高を評価

出来高	評価点
84項目以上	6
71項目以上83項目未満	5
58項目以上70項目未満	4
46項目以上57項目未満	3
29項目以上45項目未満	2
28項目未満	1

※定型手順は別紙参照

清掃
/6

【4】評価点と工賃額は以下の通りとする。

評価点	5以下	7～14	15以上
基本工賃	150円	200円	250円

最終評価点
/18

基本工賃時給額(A)
円

【5】加算条件

- ・各手順の習得状況を評価表に記録し、加算条件を達成しているか確認することとする
- ・加算額は各作業の加点の合計から算出する
- ・評価は毎年9月と4月に見直すこととする

【6】対象作業

作業種	作業名	加算条件（1点）	加算条件（2点）
紙器組立	TMR 横濱レンガ 月餅	フタと身を組むことができる 身の中敷きを入れることができる ラインのスピードに大きく遅れていない	自立して検品作業を行い、 必要な時に報告ができる
	パブロフ		
	ゼリー（円筒ケース）	手順通りに2種類のシールを 貼ることができる	シールとケースの間にゴミや空気が 入った際、報告することができる
	おかき	シール貼り、紐通しができる	紐結び、お菓子の袋入れ シール封緘、梱包ができる
解体	周辺器	適切な工具を使用して 怪我をせずに作業出来る	職員に相談しながら 資材を仕分けることができる
	新センサー	手順通りに作業できる	1日に300個を作成できる
	アクスター	手順通りに作業でき、 仕上がりを確認できる	1日に400本を作成できる
清掃	トイレ	男女両方を手順通りに作業できる	時間内に終えることができる
	風呂	浴室2種類、脱衣場のいずれかを 手順通りに行き、時間内に終える	浴室2種類、脱衣場全ての作業を 手順通りに行き、時間内に終える
	2階事務所	手順通りに作業できる	事務所内の職員に 声をかけながら作業できる

【7】加算額は以下の通りとする。

評価点	0～1	2～5	6～13	14～18
加算工賃額	0円	50円	100円	150円

加算合計点(B)
円

工賃時給額(A)+(B)
円

② 就労定着支援事業

昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、勉強会と勤続表彰の実施回数が計 2 回と少ない状況であったが、今年度は、減少傾向に伴い、落ち着いたタイミングを見計らい、感染対策を施したうえで計 6 回実施することができた。「働く女性に向けた座談会」は、女性が抱えている悩みを共有し合い、解決策を一緒に考えることを目的に、今年度初めて実施した勉強会であった。参加した方々からは、「話せてよかった」「また参加したい」という意見が多く上がり、女性同士だからこそ話せることや共感できることがあると実感する機会となった。

また、近年、スマホや SNS でのトラブルが増加傾向にあり、実際に「トラブルがあった」と相談を受けることや、スマホが原因で睡眠不足に陥るケースもあった。そこで、今年度は、スマホをテーマにした勉強会を年 2 回実施し、スマホリスクから身を守るための方法について講習を行った。参加者からは「気を付けないといけない」「勉強になった」「またやってほしい」という意見が多く上がり、長く安定して働き続けていくためには、作業性だけではなく、スマホをうまく使いこなしていくことも大切なことであると気付くよい機会となった。

11 月に実施した就労者の対面式勉強会は、「将来の暮らし方について考えよう」をテーマとした。当日は、グループホームや 1 人暮らしをしている先輩に協力を依頼し、利用料または生活費、生活リズム、食事、門限などについて自身の体験談などを語ってもらい、質疑応答も行った。長期就労者からは、「家族と相談してみる」「利用料が分かってよかった」との感想があり、将来について考えるきっかけとなった。

今後も、個々のニーズを汲み取りながら、勉強会のテーマを設定し実施していきたい。

日程	勉強会テーマ	対象者	実施方法	参加人数
4 月 22 日	「働く女性の座談会」	就労者女性	オンライン	3 名
5 月 20 日	「定着支援事業について、連絡方法、給料明細の見方、有休取得について」	定着支援事業対象者	対面	19 名
6 月 17 日	「理想的なスマホとの付き合い方」	定着支援事業対象者	オンライン	6 名
10 月 21 日	「仕事と余暇のバランス」	定着支援事業対象者	オンライン	13 名
11 月 23 日	「将来の暮らし方について考えよう」 勤続表彰式	定着支援事業対象者、 長期就労者	対面	29 名
2 月 10 日	「対人トラブル回避について」	定着支援事業対象者	オンライン	16 名

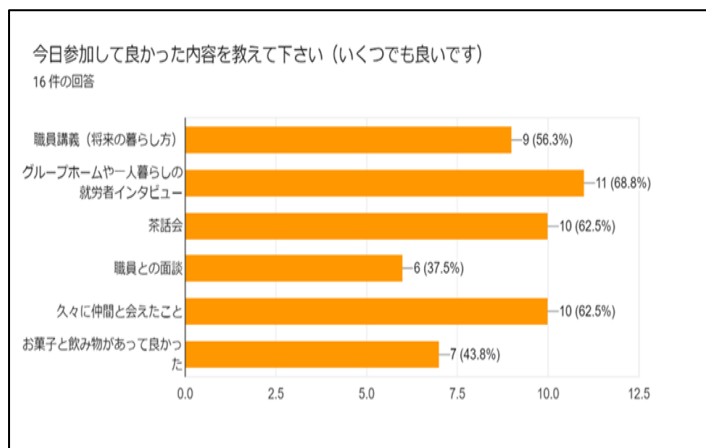
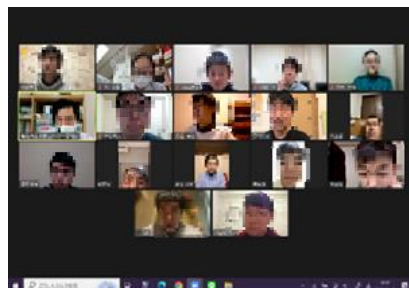


図 13 11 月 23 日勉強会アンケート



(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 ヶ月間)	正式採用
- 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	- 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	- 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	- 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	- 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 - 離職時の支援

2022 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、就労移行から 10 名、継続 B 型から 1 名が就労した。年度内の離職者は 3 名だった。年度末時点の就労継続者 215 名の内、勤続 10 年以上の就労者が 105 名、50 歳以上の就労者が 23 名おり、長期就労者やその家族の高年齢化に対応していく必要があると考える。

2006 年の自立支援法施行以後、就労移行支援事業(B 型・生活訓練から就労移行の利用に移行した人も含む)からの就労者の平均在籍期間は約 19.0 ヶ月で、近年新型コロナウイルス感染症の影響を受けて利用期間が長くなった傾向が見られた。2022 年度末現在、一般就労を果たした 335 名のうち 215 名が就労を継続している。設立当初からの離職者・定年退職者数は 119 名だが、内 65 名がぽこ・あ・ぽこを再利用し、内 29 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機能している。

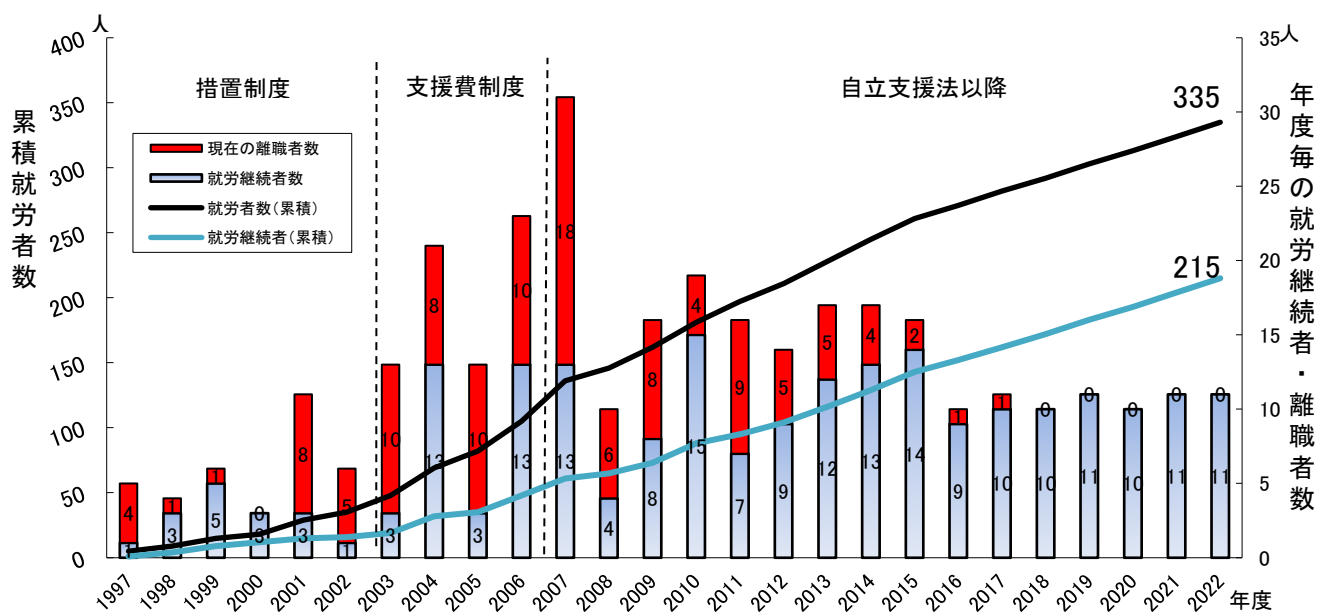


図 14. 就労者と離職者の推移(離職者は、当該年度に就職し、2023 年 3 月末時点で離職している者の数)

表 3. 2023 年 3 月末時点で継続中の就労先・就労者数(社名 五十音順)

会社名	職種	就職人数	就労継続人数
(株)あきんどスシロー	厨房補助	2	1
アズビル山武フレンドリー(株)	製造・メール・印刷	4	2
(株)ヴァリック 快活 CLUB	清掃	2	1
(株)石井スポーツ	軽作業	3	3
(株)ウェルハーツ小田急	清掃	10	9
(株)羽後鍍金	メッキ加工	1	1
(有)AGC サンスマイル	清掃	1	1
NSK フレンドリーサービス(株)	清掃・事務補助	5	4
エヌ・エル・オー(株)	軽作業	11	10
(株)大井電気	清掃	3	1
オークフレンドリーサービス(株)	印刷・コピー	1	1
(株)小田急レストランシステム	食器洗浄	1	1
(有)フェアリーランド(キタムラ)	梱包・仕分け	1	1
(福)匡済会 白寿荘	清掃	1	1
(株)クリエイトビギン	清掃	15	12
(有)ケイワン	菓子製造	1	1
(株)ケンジ	クリーニング	2	1
グリーンホスピタリティフードサービス(株)	食器洗浄	1	1
(株)コcott	食材加工補助・水耕栽培業務 事務業務(内部監査補助)	26	19
(株)コナカ	バックヤード	1	1
(株)ザ・ダイソー	店舗の品出し	1	1
斉藤製缶(株)	缶製造	1	1
(株)ザラ・ジャパン	バックヤード	1	1
(株)CFS サンズ	清掃・品出し	4	1
JFE アップル東日本(株)	清掃	3	3
NPO 法人障害者雇用部会	印刷、メール	7	5
すみでんフレンド(株)	緑化・軽作業等	3	2
第一生命チャレンジド(株)	クリーニング	2	2
(有)タイワ	リサイクル分別	3	1
(株)ダイワコーポレーション	軽作業	2	2
(株)タツノ	清掃	1	1
(財)知的障害者育成会ワーキングセン ター	清掃・売店	2	2

会社名	職種	就職人数	就労継続人数
テルウェル東日本(株)	清掃	1	1
(株)東急ウィル	清掃・クリーニング	29	24
東芝ウィズ(株)	複写・メール・雑務・清掃	10	2
東洋電機製造(株)	モーター部品組立	1	1
トランスコスモス・アシスト	事務補助	1	1
日国サービス(株)	リサイクル品の回収・分別	1	1
(株)ニコンつばさ工房	組み立て、梱包	6	5
日清オイリオ・ビジネススタッフ(株)	清掃	6	0
(株)ニッパツハーモニー	清掃	6	4
(株)ノジマ	バックヤード	3	1
(株)バイク王&カンパニー	バイクの洗浄	1	1
パーソルダイバース(株)	農作業・クッキー製造	3	3
(株)バンダイナムコウィル	清掃	2	2
(株)日立ゆうあんどあい	清掃・喫茶補助・庶務補助・食堂業務・調理器具洗浄・メール	44	39
(株)ファブリカ (ラコステ)	バックヤード	1	1
(株)ファンケルスマイル	梱包・仕分け	9	8
(株)フィール	製造ライン補助	1	1
(株)富士通ハーモニー	庶務補助	6	5
(株)富士電機フロンティア	清掃、印刷、製造、メール	4	2
(福)峰延会 峰の郷	クリーニング	4	1
(株)ミクニ	清掃	1	1
メルコテンダーメイツ(株)	クッキー製造	1	1
菓樹ウィル(株)	クリーニング	2	2
(株)ユニクロ	バックヤード、清掃	4	2
(株)ヨドバシカメラ上大岡店	バックヤード	1	1
(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	1
リハビリポート横浜	清掃	1	1
(株)ローソンウィル	事務補助	1	0
2022 年 3 月末時点 就労継続者合計			215

(4) 定着支援

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。2022 年度末の定着支援対象者数(就労定着支援事業利用者含む)は 162 名である。

<長期就労者への支援>

2022 年度における主なトピックスは以下の 2 点である。まず 1 点目は、長期休職中の就労者がよりスムーズに復職できることを目的として、生活のリズムを整え、体力の向上のため作業プログラムを提供した。また、必要に応じて本人、ご家族、企業、支援機関と情報共有を行った。その内 1 名は復職を果たし、1 名は復職が難しく離職している。2 点目はぽこ・あ・ぽこ以外の支援機関に接点がない長期就労者の対応で、特に離職となったケースでは福祉サービス利用に向けて在職中から本人とご家族と面談を重ね、意向に合わせて関係機関と情報交換をしながら、引継ぎを行った。福祉サービスを利用していない期間が長くなるため、安心して相談できる関係構築に努めることが重要と考える。

<余暇支援>

(1) 勤続表彰

昨年に引き続き、感染予防を徹底して対面による勤続表彰式を開催した。表彰対象者は 29 名(内訳:20 年 4 名、15 年 12 名、10 年 5 名、5 年 8 名)の内 12 名が参加された。表彰式後はビンゴ大会を開催し、例年同様に文具が人気だった。昨年は給食を提供したが今年度は豪華幕の内弁当を参加者で楽しんだ。次年度も状況を見ながら余暇支援を実施していきたい。



※真剣にビンゴの景品を選んでいました。景品係も感激。



※豪華お弁当を楽しみました。



※表彰前に一人ずつコメントをいただきました

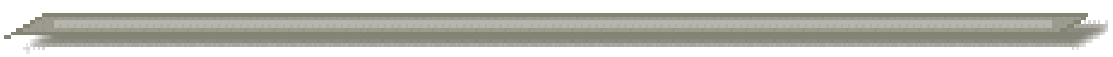


※一人ずつ表彰状授与を行いました。

(2) ふらいでいず

2019 年度までは隔月金曜日の夕方に就労者が自由に集まれる場として、ぽこ・あ・ぽこ食堂を開放してふらいでいずを開催していたが、2020 年度より新型コロナウイルス感染症によって実施を休止していた。2022 年度は感染予防を徹底し、7 月 15 日と 3 月 20 日に開催した。持参したお弁当は 4 階別スペースで喫食してもらい、その後 5 階食堂でクイズやゲーム、就労者同士の会話等を楽しんだ。

これまでは横浜南部就労支援センターとの共催であったが、定着支援対象者の増加により今年度からぽこ・あ・ぽこ単独開催とし、1 回目 51 名、2 回目 46 名が参加している。予想以上の人数の参加があり、再開を待ちわびていた就労者が多くいたことが伺えた。久しぶりの開催で就労者同士の再会を楽しむ様子があり、また職員に職場の相談を希望する参加者も例年より多かった。就労者が集える場の必要性を強く感じ、今後の開催頻度やあり方を検討していきたい。



ぽこ・あ・ぽこ

こうちん
工賃のきまり

(2022^{ねん}年10^{がつばん}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^{まいにち}った作業^{おこな}に対してもらえるお金^{さぎょう たい かね}のことです。

こうちん う と び 【工賃の受け取り日】

- 毎月10日^{まいつき か}にみなさんは工賃^{こうちん}をもらえます。
- 10日が休み^{か やす}の日の場合は、前^ひの日に工賃^{ばあい まえ ひ こうちん}がもらえます。
- 10日にもらう工賃^{か こうちん}は、前^{まえ}の月^{つき}に行^{おこな}った作業^{さぎょう}の分^{ぶん}です。(例:4月1日～30日の作業分^{れい がつ にち にち さぎょうぶん}は、5月10日にもらいます)
- 作業^{さぎょう}の売上^{うりあげ}によっては、ボーナス^{がく}がもらえることがあります。ボーナス^{うりあげ}の額^{ようす}は、売上^きの様子^きによって決^きまります。

こうちん 【工賃ぶくろ】

- 工賃^{こうちん}は、10日の作業^{か さぎょう}が終^おわったときに、あなた^{なまえ}の名前^かが書^{こうちん}かれた工賃^いぶくろ^{しょくいん}に入れて、職員^いがわたします。
- 工賃^{こうちん}ぶくろ^{なか}の中^{つぎ}には、次^{はい}の3つが入^{はい}っています。
 - ① 工賃^{こうちん}のお金^{かね}
 - ② 明細^{めいさいひよう}票^{こうちん}(工賃^{はい}がいくら入^かっているか書^かいてあります)
 - ③ 受領^{じゅりようしょ}書^{めいさいひよう}(明細^{した}票^{した}の下^{した}についています)
- 工賃^{こうちん}ぶくろ^うを受け取^とったら、入^{はい}っているお金^{かね}と明細^{めいさい}があ^{たし}っているか確^{めいさいひよう}かめ^{した}ます。明細^{めいさいひよう}票^{した}の下^{した}についている受領^{じゅりようしょ}書^うに受け取^とった日付^{ひづけ}を記^{きにゆう}入^{いんかん}し、印鑑^おを押^おします。受領^{じゅりようしょ}書^{こうちん}を工賃^いぶくろ^いに入れ、次^{つぎ}の通所^{つうしょ}日^びにぽこ・あ・ぽこに持^もって来^きてください。

【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、いそピヨ清掃、施設外作業(いぶき清掃・共立紙器作業)、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て基本工賃時給額を決定します。また参加した作業への貢献度を評価して加算工賃時給額を決定します。加算工賃時給額は9月と3月に見直します。みなさんの工賃は基本工賃時給額と加算工賃時給額の合計で計算します。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。就労移行支援事業から就労継続支援事業B型に事業移行された方は当月中に評価を行い、決定します。
- ぽこ・あ・ぽこの紹介で就職し、その後に、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

【基礎工賃】

評価点	5以下	7～14	15以上
工賃時給額	150円	200円	250円

【加算額】

評価点	0～1	2～5	6～13	14～18
加算工賃額	0円	50円	100円	150円

※評価を行う作業の種類は受注状況によって見直すことがあります。

【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、いそピヨ清掃一回500円(ぽこ・あ・ぽこから交通費を別途支給)、施設外作業(いぶき清掃・共立紙器作業)一回300円(交通費の支給は無し)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。

【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、2022年10月1日から使います。

第三者評価結果報告書より内容抜粋

受審状況 評価実施期間契約日:令和4年7月25日 訪問調査日:令和4年12月15日

評価結果確定日:令和5年3月15日

総評

◇特長や今後期待される点

1)企業の生産現場を意識した作業環境で利用者支援が行われています

事業所の作業環境は、実際に存在する企業の生産現場のような中で利用者指導が行われています。作業室のボードでの利用者の配置状況、月間作業予定と進捗状況の表、治具を利用した作業訓練、そして、全ての仕事に手順書があるなど、日本のものづくりを担ってきた優良企業の生産現場と同様の管理手法が導入されています。一般企業を退職したOB職員の有効活用などによって、これらの管理手法が確立されたものと思われる。

2)福祉、教育関係の見学者を受け入れ、社会貢献しています

事業所には、コロナ禍以前では年間1,000名程、コロナ禍の昨年でも400人を超える見学者の受け入れを行っています。見学者は区職員や施設など福祉関係、特別支援学校保護者や教員など教育関係、その他、企業や行政関係など多岐にわたっています。就労移行支援事業所としての歴史や、その実績が広く認められたことが結果として表れています。就労に向けての訓練内容やプログラムなど蓄積されたノウハウを各方面に開示し、社会貢献を果たしています。

3)職業人として、仕事と真摯に向き合う姿勢を学んでいます

「事業所は育成の場」であることを重視して、利用者の働く力を支援しています。作業プログラムの化粧箱組み立てでは水引の複雑な工程にも取り組み、シール貼りではほとんど誤差なくできています。クオリティーの高い完成品が企業の信用を獲得し、次の注文につながっています。働く事の楽しさと厳しさ、完成度の高さを追及して努力する姿勢を、利用者は日々学んでいます。就労定着支援の同窓会でも、「ぼこで勉強した基本が、働き続けるために大切だと思う」との言葉が聞かれています。

4)利用者支援のよりどころとなるマニュアル作りが期待されます

職員の業務改善提案により、現在、職員業務マニュアルを整備中です。これまでも業務内容をまとめていましたが、より詳細に現行の利用者支援に則したマニュアルの作成を目指しています。項目ごとに担当者を決めて、全文を職員が執筆します。現場を反映した内容であるとともに、人権尊重や権利擁護などの利用者支援のあり方にも言及することが望まれます。事業所が長きに渡り培ってきた障害者支援と就労支援の標準化であるマニュアルが、日々の支援のよりどころになることが期待されます。

第三者評価結果 に対する施設・事業所のコメント

就労支援や定着支援の実績・ノウハウを評価していただき、今後も利用者さんの特性に合わせて丁寧な支援を継続していきたいと考えています。また、対象者や雇用情勢の変化に合わせて支援内容のブラッシュアップに取り組んで参ります。

これまでは施設運営の上で、法令を遵守しているかどうかの行政監査への対応に重きを置きがちでしたが、第三者評価の受審は、準備の段階から職員間で話し合い、提供しているサービスの質について振り返る貴重な機会となりました。必要な事柄は説明していると捉えていましたが実際にはしっかりと伝わっていなかったなど、利用者さんの目線に立っていない事がアンケート結果からも伺え、大きな気づきとなりました。また、利用者さんの意向をアンケートで定期的に確認出来ていなかった点、事業計画に意向がしっかりと反映されていなかった点など、今後取り組むべき課題が明確となりました。出来る事から直ぐに改善に向けて取り組んで参ります。

利用者さんの意思決定支援のために多くの経験や選択肢を提供し、その経験から意向を引き出すことが必要で有ると考えていました。しかし、提供するサービスの前に、きちんと利用者さんが何を希望しているのかを丁寧に聞き取り確認し、その上でサービスを提供していく事こそが重要であると再認識しました。意思決定支援を丁寧に行えるよう職員のスキルアップに取り組む計画を立てています。今後も選ばれる施設を目指し、サービスの質の向上に邁進して参ります。

法人ホームページで第三者評価結果報告書を公開しております。下記の QR コードよりご覧ください。

https://www.denkikanagawa.or.jp/disclosure/index.html#c_sec03

