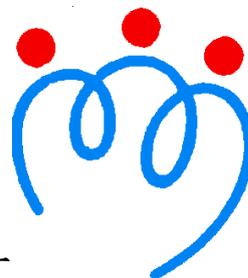


2024 年度

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…………… p. 3
- (2) 施設概要…………… p. 4
- (3) 各事業概要
 - ① 就労移行支援事業…………… p. 5
 - ② 就労継続支援事業B型…………… p. 5
 - ③ 就労定着支援事業…………… p. 6
 - ④ 一日のスケジュール…………… p. 7
 - ⑤ 個別支援計画の目標設定・評価の流れ…………… p. 8
- (4) 2024年度事業目標と年度末事業結果…………… p. 9
- (5) 2025年度事業目標…………… p. 11

2. 2024年度事業報告

- (1) 概況
 - ① 利用者数の推移…………… p. 12
 - ② 生産活動と工賃…………… p. 14
 - ③ 苦情解決・虐待防止・安全対策…………… p. 17
 - ④ 実習生・見学者・研修生の受け入れ状況…………… p. 20
- (2) 支援内容のトピックス
 - ① 一般就労に向けた支援…………… p. 21
 - ② 行事…………… p. 22
 - ③ 就労後の支援…………… p. 23
- (3) 職員研修…………… p. 26

付録：ぽこ・あ・ぽこ工賃のきまり

1. 事業の概要

(1) ぽこ・あ・ぼこの目的

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】 <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・家族・支援者に対して、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。
【働いている知的障害者へのフォロー】 <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。
【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。

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。障害のある人も「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、障害のある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・ぼこ」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・ぼこ」として就労移行支援事業（以下、「就労移行」という。）、就労継続支援事業B型（以下、「継続B型」という。）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・ぼこ」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㎡ 会議室 4F：444.43㎡ 作業室・利用者ロッカー 面談室・相談室 職員ロッカー		5F：140.58㎡ 食堂・厨房・控室 役員室		

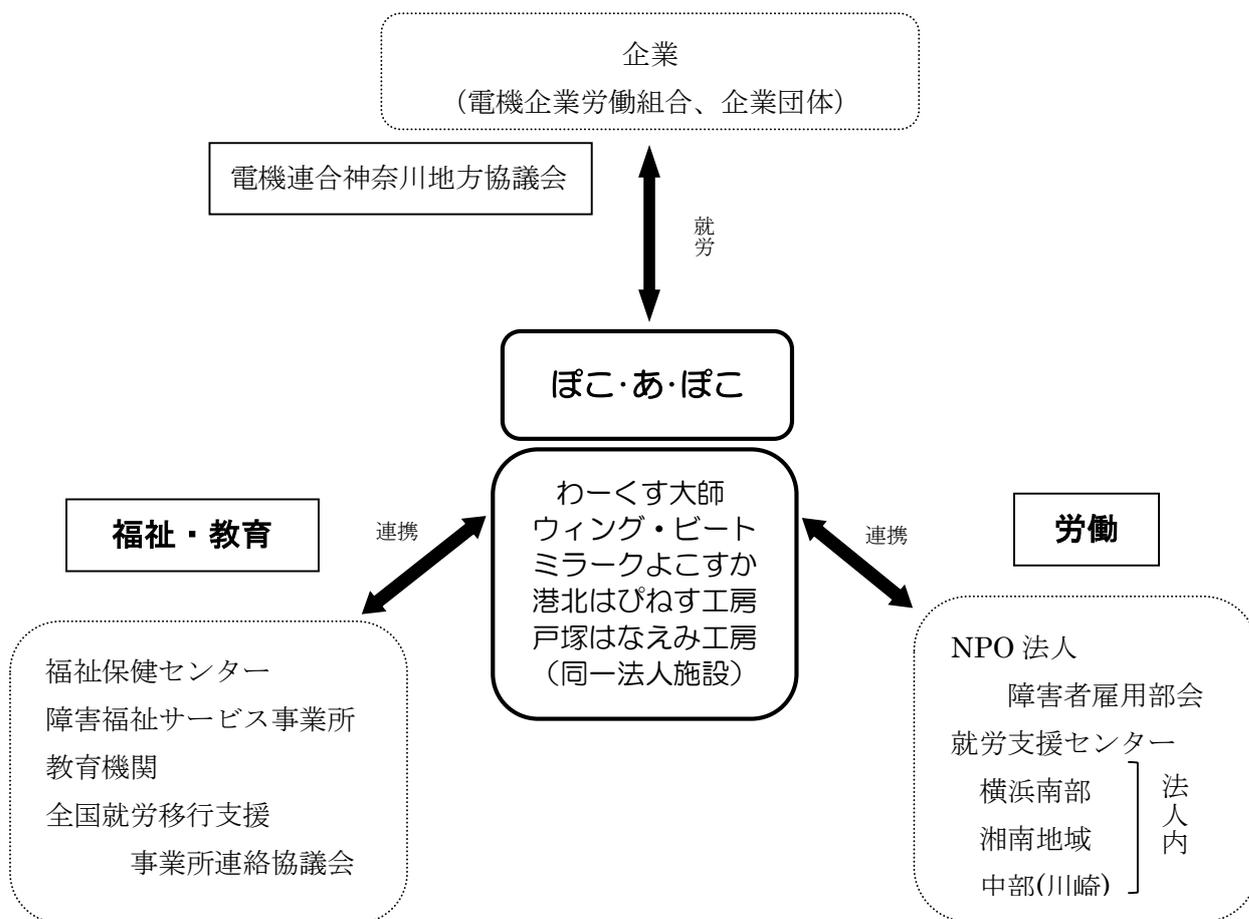


図1. 関連団体組織との連携

(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"> ➢ 豊富な外部実習の機会提供 ➢ 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"> ➢ 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5時間（週25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・受注作業による納期・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 <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 ➢ 事務業務ワークサンプルやPC等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） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 応募先の企業に合わせ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 <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 ➤ 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"> ➤ 就労移行支援事業のノウハウを活用し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 ➤ 事業所内外において様々な職種や職場環境を経験 <p>② 工賃評価（詳細は巻末の「工賃のきまり」に記載）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 基本作業の出来高評価と、日常的な作業への貢献度に応じた加算により決定 ➤ 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・地域支援者との連携 <p>③ 利用終了後の継続的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 就労中の定着支援を継続 ➤ 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 定着支援レポートによる情報共有（利用者・企業・支援機関）</p> <p>④ 勉強会</p> <p>⑤ ふらいでいず（就労者交流会）</p> <p>⑥ 就労者同窓会・勤続表彰</p> <p>⑦ 外出行事</p> <p>※2024年度は④4回、⑤2回、⑥1回、⑦1回開催している。</p>

④ 一日のスケジュール

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むことがある。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
	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 勤怠の打刻、ホワイトボードで作業班確認
【継続 B 型】 9:15 ~ 10:30	朝礼・体操・作業	各作業班にて出欠・健康状態確認 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】 9:15 ~ 9:45 9:45 ~ 10:30	朝礼・体操 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。食事後は各自で下膳、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 ~ 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 ロッカーで着替え、勤怠の打刻 他の利用者・職員と挨拶し、帰宅
【就労移行】 14:43 ~ 15:30 15:25 ~ 15:40 15:40 ~ 15:50	作業 日誌記入 デイリーワーク 後片づけ 帰宅	業務日誌の記入・記入内容を職員が確認 一日の振り返り、企業実習報告 机の片づけ、ロッカーで着替え、勤怠の打刻 他の利用者・職員と挨拶し、帰宅

⑤ 個別支援計画の目標設定・評価の流れ

定期的に利用者・家族・支援者で個別面談を行い、個別支援計画を確認している。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
毎日	職員ミーティング 作業担当ミーティング	常勤職員で： <ul style="list-style-type: none"> 日々の特記事項の共有と記録 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 就労担当ミーティング	常勤職員で： <ul style="list-style-type: none"> 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 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： <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 安全衛生委員からの報告 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： <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	個別支援計画改訂面談	職員間：ケース会議を開催し、支援計画を見直す 利用者（必要に応じて家族・支援者）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支援方法の検討 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の内容確認
	工賃評価 (継続B型利用者対象)	<ul style="list-style-type: none"> 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 利用者と家族に対して工賃評価の結果を通知する

(4) 2024年度の事業目標と年度末事業結果

2024年度目標	2024年度報告
重点目標	
<p>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。また、インクルーシブ校の情報も随時収集し、社会の動向を確認していきます。</p> <p>② 報酬改定を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。特に感染症拡大対策のため縮小していた余暇プログラムを充実させ、サービスの質向上に努めます。</p>	<p>① 特別支援学校より3年生の実習を19名、2年生の実習を12名受け入れ、4名が令和7年度より利用開始となりました。また関係機関からの紹介等で6名の実習を受け入れ、4名が年度内の利用に繋がりました。サポート校の進路ガイダンスに参加し、情報収集を行いました。</p> <p>② 各事業において個別支援計画交付や外部実習の実施体制を見直しました。利用者や就労者向けの余暇プログラムを拡充した他、家族向け事業報告会を利用事業別に実施しました。また、職員体制が整った状態で利用者支援を開始できるよう、開所時間を15分遅くして利用時間の変更を行いました。</p>
1) 就労移行支援事業 (20名定員)	
<p>① 年間15名以上の就労者を輩出します。(上半期10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ます。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>⑥ 就労アセスメント実習において、アセスメント内容やツールの見直しを図ります。</p>	<p>① 年間13名の就労者を輩出しました。また、年度内に2名のトライアル開始と2名の内定が確定し、2025年4月より4名が就労開始となりました。</p> <p>② 20名にのべ52件の職場実習の機会を提供しました。</p> <p>③ 一日当たりの平均利用者は20.1名でした。1年間を通して17名の新規利用者を受け入れました。</p> <p>④ 企業実習挑戦計画書の他に、庶務補助やPC入力業務内容を具体的にイメージできるよう模擬作業を実施しました。就労準備性を視覚的に示せる個別支援計画書に改訂しました。</p> <p>⑤ 就労後6か月後の定着率は100%でした。企業と利用者のアセスメント・マッチング、入社後の継続的なフォローを丁寧に行いました。ハローワークと連携のうえ、障害者雇用に初めて取り組む企業に1名の就労者を輩出しました。</p> <p>⑥ 就労アセスメント実習は7件でした。実習生の状況に合わせて取り組む作業の内容を調整し、実習評価を伝えました。</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 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。</p> <p>④ 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</p> <p>⑤ ニーズに合わせた余暇プログラムを検討、提供します。</p>	<p>① 年間4名の就労者を輩出しました。</p> <p>② 一日当たりの平均利用者数は29.5名でした。</p> <p>③ 平均工賃月額は35,197円でした。</p> <p>④ 新しく2名が外部作業に参加しました。また、既存参加者が取り組める役割を増やし、多能化に繋げました。</p> <p>⑤ 外出行事では、アンケートにより3コースを設定し、希望のコースに参加していただきました。参加を希望しなかった方には作</p>

<p>⑥ 将来的に就労を目指すB型新規利用者に対して、適切なプログラム内容を検証・提供し、計画的な就労移行への事業移行を目指します</p>	<p>業プログラムを提供しました。 ⑥ 就労を目指すB型利用者のアセスメントを行い、家庭と情報共有しながら計画的にプログラムを提供しました。その結果、利用者3名が就労移行へ事業移行しました。</p>
<p>3) 就労定着支援事業</p>	
<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。 ② 毎月のサービス提供実施率95%以上を維持します。 ③ 定期的な勉強会やふらいでいずの開催に加えて外出行事を実施し、余暇支援の充実を目指します。 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。</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。 ② 毎月のサービス提供実施率は99.7%でした。 ③ 勉強会を4回、就労者交流イベントのふらいでいずを1回開催しました。勉強会は参加者のニーズを考慮して内容を構成し、参加者数も増加傾向にあります。毎月実施している定着面談の一部を補完する役割も果たしており、サービス提供形態が拡大しました。 ④ 計画的に職場訪問や相談支援機関と情報共有を行い、利用期間終了後の安定した就業生活を見据えた支援計画の作成に努めました。また、計画相談事業所と生活面の情報共有や役割分担をして連携を図りました。</p>
<p>4) 運営全体</p>	
<p>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。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。 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。年々増加し続ける定着支援事業終了後の支援について今後の在り方を法人内他事業所とも情報交換し検討します。 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 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 法人本部と連携し、施設の老朽化状況の把握・分析を行い、経年劣化等の不具合に素早く対応できるようにしていきます。</p>	<p>① 外出行事企画の為の意向調査と、施設利用についての意向調査を実施しました。職員ミーティングで虐待防止や接遇、BCP（事業継続計画）についての研修を行いました。 ② 部署内研修を11回実施しました。昨年に引き続き、わーくす大師と接遇に関する合同研修を実施しました。新規配属の職員は職員育成計画を基にスキルアップに取り組みました。 ③ 長期就労者にアンケートを送付して就労状況を確認し、家庭・地域支援機関と情報共有を行いました。また、勤続表彰式や長期就労者を対象とした外出行事を開催しました。休職や長期欠勤となった就労者の復職に向け、作業プログラムへの参加受け入れが3件ありました。 ④ 取引終了となった受注先があり、生産活動収入の平均は164万円と減収になりました。新規取引先を拡大し、収入増加に向けて取り組んでいます。 ⑤ 作業プログラム中の災害はありませんでしたが、休憩時間中に通院を伴う利用者の事故が1件ありました。 ⑥ 業務内容や分担を見直した他、開所時間変更に伴う業務スケジュールの変更を行いました。 ⑦ 経年劣化に伴うエレベーターの改修工事の計画があり、令和7年度に実施を予定しています。</p>

(5) 2025年度の事業目標

<p>重点目標</p>	<p>① 利用者満足の上を目指し、支援や接遇マナー等の行動指針を示します ② 各事業を取り巻く市場の動向を調査し、収支バランスを踏まえた運営や数値目標の設定に繋がります ③ 就労定着支援の在り方を整理します ④ 次年度に向けて就労選択支援事業等の方向性を決定します ⑤ 効率的な事業運営に向け、業務の標準化や平準化に取り組みます</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<p>① 新規就労者数10名/年を輩出します。 ② 新規利用者数10名/年を獲得します。 ③ 平均利用者数17名/日を目指します。 ④ 利用者の希望や特性に合わせた訓練プログラムや ⑤ アセスメントツールのブラッシュアップを行います。</p>
<p>2. 就労継続支援事業B型 (30名定員)</p>	<p>① 平均工賃月額35,100円以上を目指します。 ② 新規利用者数3名/年を獲得します。 ③ 平均利用者数27名/日を目指します。 ④ 新規就労者数1名/年を輩出します。 ⑤ 利用者ニーズに沿った余暇プログラムを提供し、満足度向上に繋がります。</p>
<p>3. 就労定着支援事業</p>	<p>① 支援実施率95%/年を目指します。 ② 就労定着率95%以上(基本報酬算定基準による)を目指します。 ③ イベントを6回/年開催します。 ④ 関係機関との積極的な情報共有や意見交換を通じ、状況に応じた適切なサービス提供を目指します。</p>
<p>4. 運営全体</p>	<p>① 部署内の職員研修を4回/年実施します。 ② 業務上災害ゼロを目指します。 適切なサービス提供を実施できるよう、非常勤職員も含めた職員体制や役割分担を検討します。 ③</p>

2. 2024年度 事業報告

(1) 概況

① 利用者数の推移

(ア) 就労移行 (20名定員、2024年度の一日の平均利用者数 20.1名、平均出勤率 95.8%)

		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	21	20	19	20	21	21	21	21	21	22	
利用	新規	10	—	—	—	—	1	1	—	—	1	—	1	14
	事業移行	—	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—	3
退所	就労	7	1	—	1	—	—	2	—	—	1	—	1	13
	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、2024年度の一日の平均利用者数 29.5名、平均出勤率 93.3%)

		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		33	33	34	34	34	33	31	30	30	30	30	28	
利用	新規	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
	事業移行	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	2
退所	就労	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	1	1	4
	事業移行 他機関等	—	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—	3

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) 2025年3月31日の利用者状況

利用者総数	49名 (就労移行21名、継続B型：28名)
性別と年齢	女性：12名 (24.5%)、男性：37名 (75.5%)、19歳～64歳 (平均31.3歳)
居住形態	家族と同居：37名、グループホーム：12名
居住地	横浜市：42名、横須賀市：4名、藤沢市：1名、川崎市：1名、相模原市：1名
計画相談利用者	24件 (就労移行：7名、継続B型：18名)

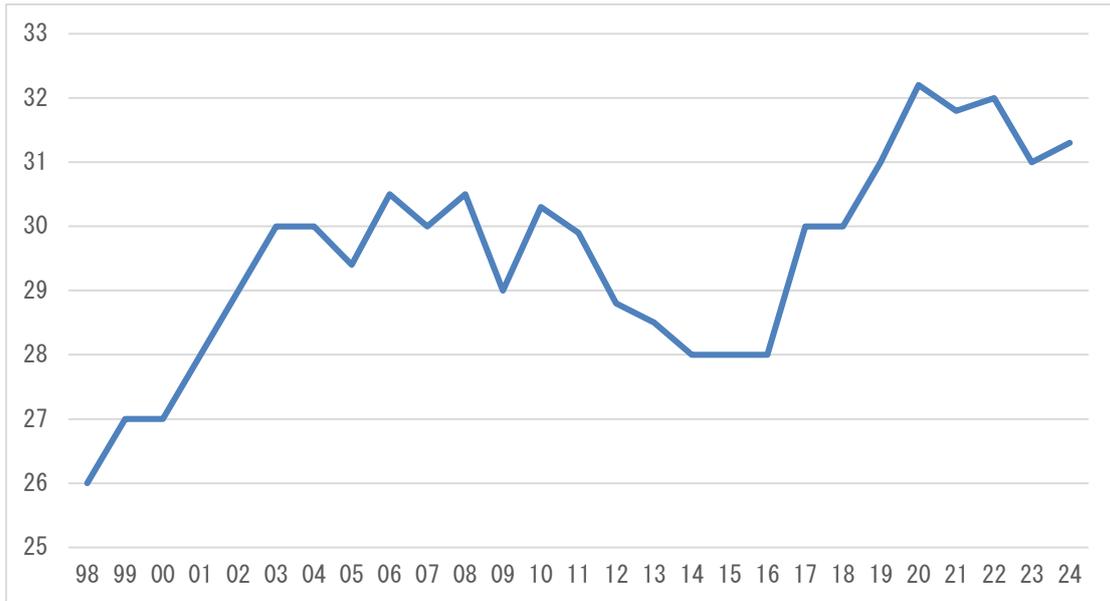


図 2. 平均年齢の推移 (単位：歳)

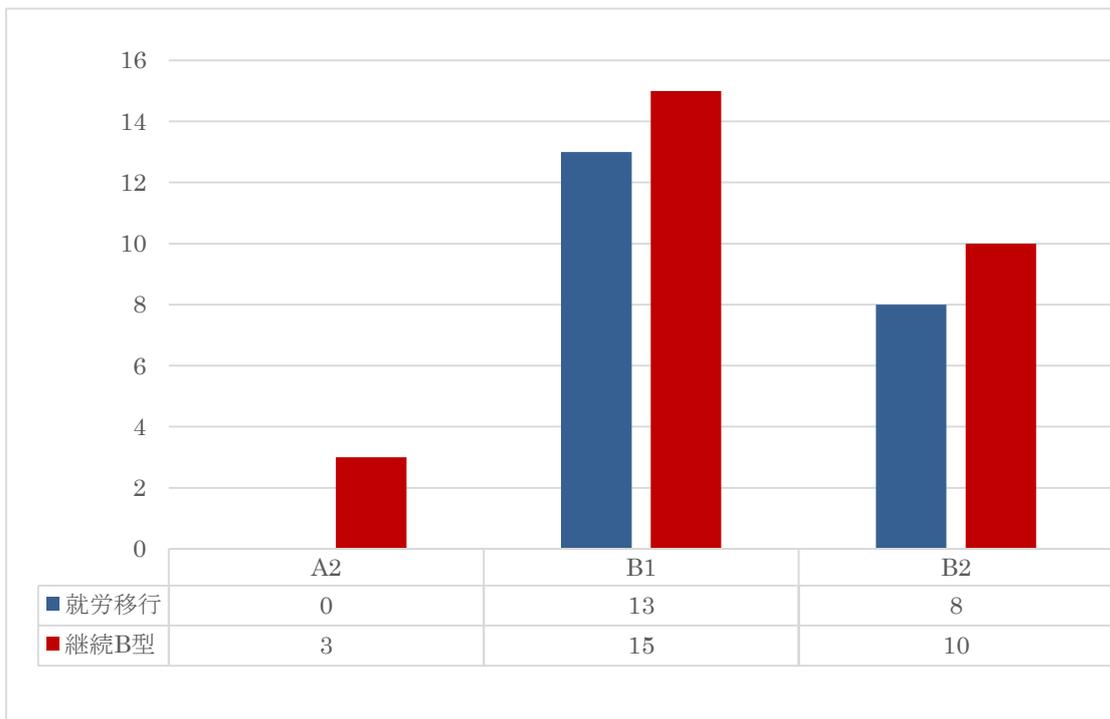


図 3. 事業別の障害程度分布 (単位：人)

※身体障害との重複：2名

② 生産活動と工賃

生産活動の目的は、就労継続支援事業 B 型利用者にとっては安定した作業生活の継続や作業スキルの向上および工賃収入の獲得、就労移行事業利用者にとっては一般就労に向けた職業準備性の向上とジョブマッチングの為に作業場面における自己理解促進とアセスメントである。

(ア) 生産活動の内容と売上状況

2024 年度の主な作業内容を以下に示す。

<2024 年度の主な定型作業>

組立・梱包	<ul style="list-style-type: none"> 菓子化粧箱組立（5 種類） 自動車部品組み立て（1 種、年度中に受注終了） ドリップコーヒー封入封緘・梱包 冊子封入・封緘 ダンボール通い箱組立・結束【施設外就労】
清掃	<ul style="list-style-type: none"> 館内清掃（トイレ・洗面台・食堂・デイサービス浴室・会議室等・廊下（ダストクロス・モップ）・階段掃き・ゴミ回収・ドア拭き・ドアノブ等の消毒・エレベーター内部・マット掃除機かけ・連絡通路ゴミ拾い・エスカレーター手すり拭き・植え込み水やり・洗濯もの畳み及び仕分け等） 工場歩道清掃 いそピヨ（地域子育て支援拠点）清掃 いぶき（地域活動ホーム）清掃【施設外就労】
解体	<ul style="list-style-type: none"> ハードディスクドライブ 周辺機器
その他	<ul style="list-style-type: none"> 洗車 植栽

<その他、不定形作業>

マグロ丼のタレ梱包、くずきりセットアップ・ラベル貼り・梱包、焼き菓子シール貼り、食品パッケージシール貼り、非常用トイレシート梱包、ダンボール仕切り組立、ティッシュチラシ入れ、郵便物仕分け

2024 年度は大口取引先の受注減少や取引終了があり、生産活動収入は 19,584,411 円で前年度と比較して約 130 万円の減収となった。新規作業の受注開始もあったが、前年度収入と同程度まで回復しなかった。図 4 に収入の推移を示す。

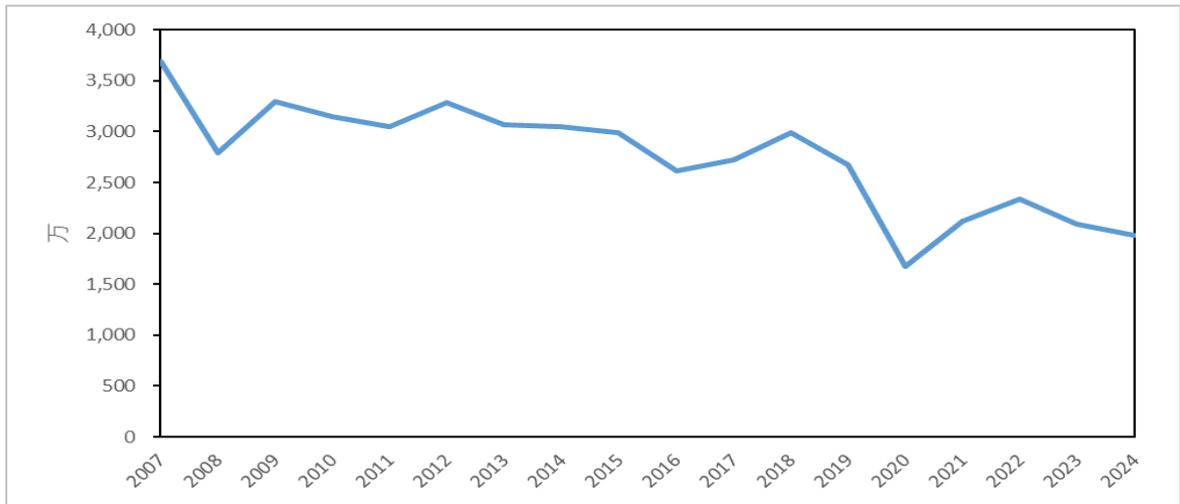


図4. 売上の推移 (単位：万円)

(イ) 平均工賃

就労継続支援事業 B 型では、定期的実施している工賃評価の結果に応じて工賃時給額 (150 円～400 円) を決定している。2024 年度の平均工賃月額額は 35,197 円 (年末賞与含む) となっている。

就労移行支援事業は一般就労を目指した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こと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。2024 年度の月別の工賃総額を以下に示す。

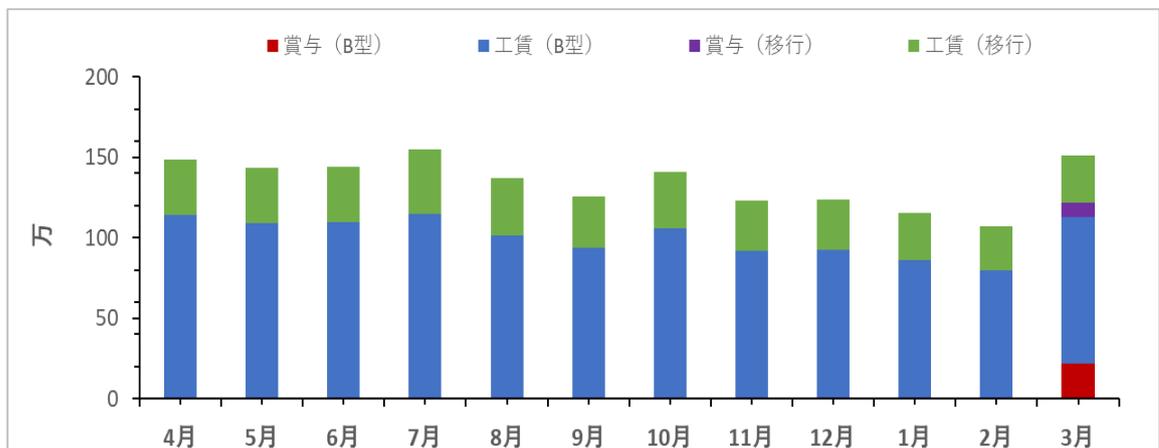


図5. 利用者に支払った工賃総額 (月別、単位：万円)

(ウ) 施設外就労

ぽこ・あ・ぽこでは、施設内での受注作業の他、「施設外就労」として、いそご地域活動ホームいぶき、株式会社共立紙器製作所に出向き、作業を実施している。参加する毎に特別手当として、1回 300 円を支給している。施設外就労参加の目的は、工賃額のアップ、取り組める作業種の拡大、他者と協力して作業に取り組む機会の提供、企業実習挑戦前の訓練など様々である。一定の安全行動やルールを守れることを前提として、施設内での訓練を経てから参加の意向を確認し、挑戦してもらっている。

<いぶき清掃>

ぼこ・あ・ぼこから徒歩 10 分の距離にある「いそご地域活動ホームいぶき」の館内清掃を週 3 回(月・水・金)、4 名の利用者と作業指導員 1 名体制で実施している。担当箇所が 4 つあり、各自が手順書を用いて単独またはペアで清掃を行う。館内利用者が多数過ごしている中で周囲の状況に合わせてお客様優先の対応ができることが必要である。館内清掃よりも緊張感を持って臨む必要があり、就労を目指す利用者にとっては企業実習前の貴重な訓練の場となっている。

2024 年度いぶき清掃参加者実績

継続 B 型	就労移行
10 名	5 名

<共立紙器外部作業>

株式会社共立紙器製作所にて利用者 3 名と職員 1 名体制で、段ボール製品組立・結束、穴あけ加工、糊付け等の作業を実施している。工場の一角で作業をする為、安全を意識した行動が求められる。また、作業目標数が定められており、利用者同士で協力して作業を進めることが必要である。その他にも、昼食を近くのコンビニエンスストアで購入したり、シーサイドラインを利用して移動したりすることで、お金の使い方や公共交通機関の利用方法を学ぶ機会になっている。

2024 年度共立紙器実習参加者実績

継続 B 型	就労移行
8 名	13 名

いぶき清掃(浴室)の様子



共立紙器作業の様子



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。2024年度は計33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16件、「軽易な苦情」が14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、前前年度から利用者間トラブルは15件を超えており、同一対象者に対するものが多く、当事者間への聞き取りや解決に向けた介入を行っている。また、事業所として利用者がすぐに相談しやすい環境づくりにも力をいれており、事態が大きくなる前に介入やヒアリングを行い、トラブルを早期に発見できるよう努めている。軽易な苦情では施設内や施設外作業における指導員の対応に関するものが多く、内部研修や全体会議のなかで接遇の意識向上を図り、利用者一人ひとりに対する丁寧な対応と同時に指導員としての適切な対応について継続的に振り返る機会を設けている。

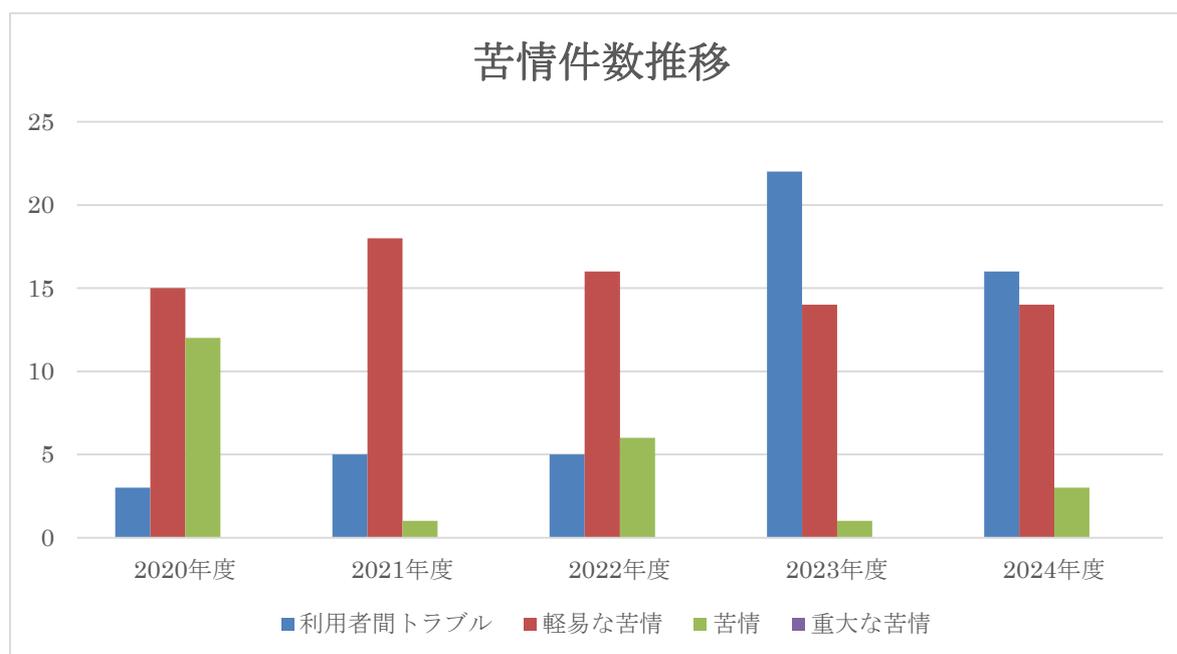


図6. 過去5年間の苦情件数の推移 (単位: 件)

法人全体では、2025年5月13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2024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についての議論をオンラインにて実施した。

(イ) 虐待防止

法人内では、2022年度より、下図のとおり虐待防止の対応体制をとっている。

2024年度も前年に引き続き、わーくす大師と2部署合同で事例を用いた合同研修を10月に実施した。様々なケースについて2部署合同のグループで意見交換を行うことにより、利用者に対する適切な関わり方、指導の在り方などを改めて見つめ直す機会となった。

また、例年同様に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、施設内においても情報共有を行った。今後も虐待防止の啓蒙活動と人権意識や支援技術の向上、安心、安全な質の高い支援を組織として提供するために、引き続き研修等を実施していく予定である。

法人内虐待防止対応体制

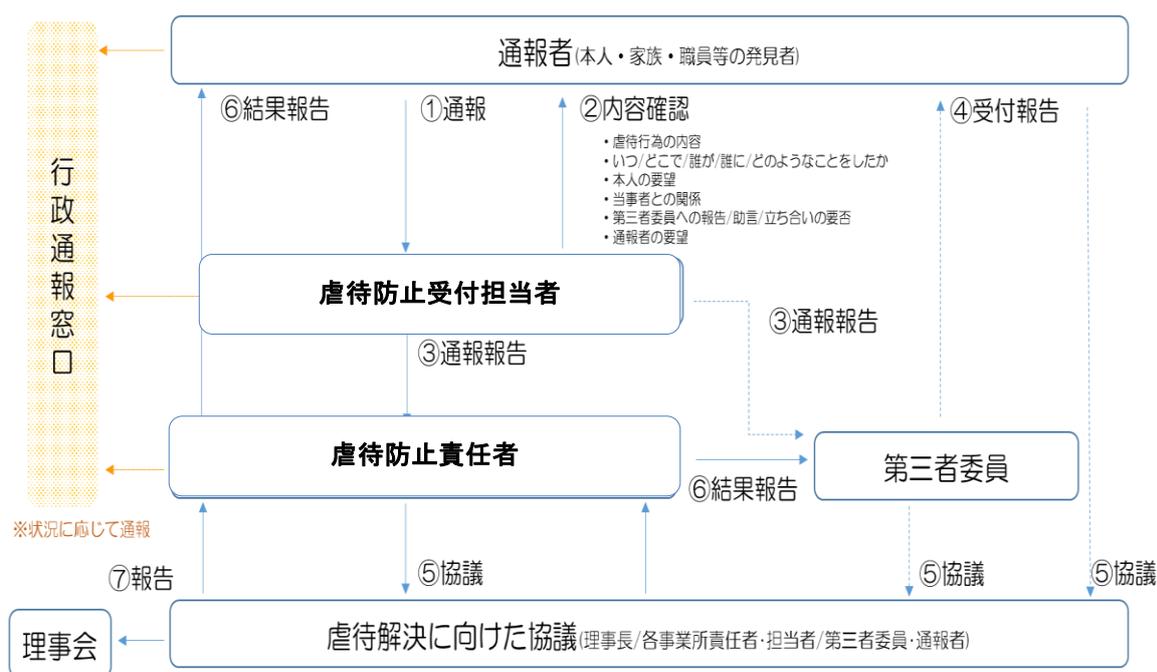


図 7. 法人虐待防止対応体制

(ウ) 安全衛生対策

施設における安全衛生を確保するため、「2024年度職場安全衛生管理方針」を元に、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。主な活動として、定期的な整理整頓や安全環境の確認、避難訓練、KYT(危険予知トレーニング)、ヒヤリハットの対策・まとめなどを行っている。項目については下表のとおりである。

2024 年度職場安全衛生管理方針			
4 月	<ul style="list-style-type: none"> * 春の全国交通安全運動の周知・確認 * 衛生教育月間 * 声掛け、挨拶運動 * 新人職員の安全教育 	10 月	<ul style="list-style-type: none"> * 保護具の点検 * 避難口の点検 * 分電盤室の点検 * 上半期ヒヤリハットまとめ・対策 * 全国労働衛生週間の周知
5 月	<ul style="list-style-type: none"> * 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 * AED 講習 	11 月	<ul style="list-style-type: none"> * 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)
6 月	<ul style="list-style-type: none"> * 全国安全週間準備月間の周知・確認 * 台風・ゲリラ豪雨対策（搬入口の整理） * 危険予知教育 * 業務継続計画研修 	12 月	<ul style="list-style-type: none"> * 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） * 業務継続計画研修
7 月	<ul style="list-style-type: none"> * 2 S（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） * 手洗い講習 	1 月	<ul style="list-style-type: none"> * 危険予知教育 * 感染症対策（インフルエンザ・流行性胃腸炎）
8 月	<ul style="list-style-type: none"> * 電気災害の防止（コンセント確認） * 作業室、物品置き場の危険個所の確認 	2 月	<ul style="list-style-type: none"> * 転倒防止対策 * 電気災害の防止（コンセントの確認） * 2 S（整理・整頓）の徹底
9 月	<ul style="list-style-type: none"> * 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 	3 月	<ul style="list-style-type: none"> * 表示・標識類の点検とビジブル化推進 * 車両点検（必要に応じてタイヤ交換） * 間ヒヤリハットまとめ・対策

最後に、2024 年度ぼこ・あ・ぼこで作業中に起きたケガの件数は 18 件でいずれも軽度(バンドエイド対応)のものであった。また、休憩時間中に利用者同士の接触により通院を伴うケガが発生した。作業中のケガの内訳は軽作業で 4 件、清掃で 5 件、解体で 9 件であり、軽作業では段ボールなどの紙によって手が切れてしまうことが多くみられ、清掃ではモップの金具に指が引っかかり擦り傷ができたり、指先のささくれが剥がれることによる出血がみられたりと、指先のケガが多かった。解体ではドライバーを強く握りしめて指の皮がむけることや、厚手の手袋をしていたものの金属の針金が手に刺さったというケースがみられている。今後もケガが発生しないような環境整備や安全教育、作業手順の見直しなどに継続して取り組み、安全な施設運営に努める。

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。2024年度の状況を以下に示す。

(ア) 見学

区分	内訳	人数
福祉	相談支援・就労支援センター・グループホーム等の職員・利用者、親の会など	61名
企業	企業（特例子会社を含む）、労働組合など	185名
教育	特別支援学校生徒・保護者・教員・小学校教員研究会など	419名
行政	地方自治体職員・ハローワーク職員など	11名
その他	利用希望者・海外視察	43名
合計		719名

2024年度は見学受け入れ人数が前年の13%増となり、コロナ禍以前の75%ほどの人数が見学に訪れた。

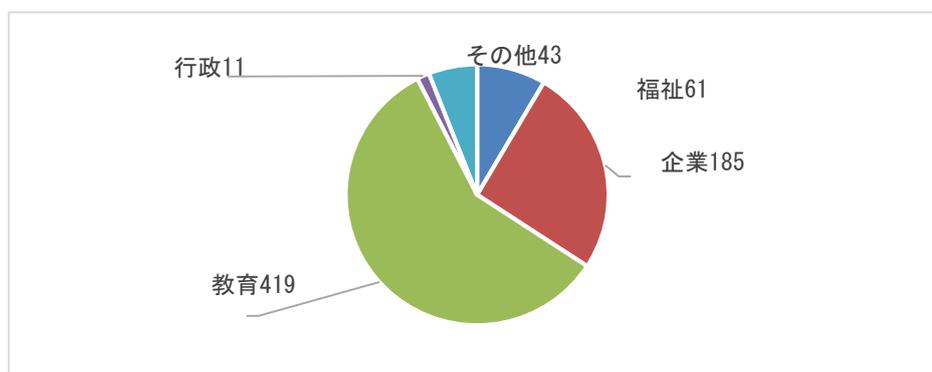


図 10. 見学者の内訳

(イ) 企業や他機関からの研修

区分	人数
企業の指導員等研修	5名
合計	5名

(ウ) 実習

区分	人数
特別支援学校実習生 3年生	13名
就労アセスメント利用者(特別支援学校3年生を含む)	7名
特別支援学校実習生 2年生	10名
利用希望者など	6名
特別支援学校中学部2年生・中学校支援級2年生1日体験	12名
合計	48名

実習生の受け入れ人数は前年度の48名から36名に減少しており、インクルーシブ校など障害のある生徒の進路の多様化等の影響が要因として考えられる。

(2) 支援内容のトピックス

① 一般就労に向けた支援

就労移行支援事業は、2年間の利用期間を通じて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。継続 B 型においても就労を目指す利用者には就労に向けた支援を行っている。

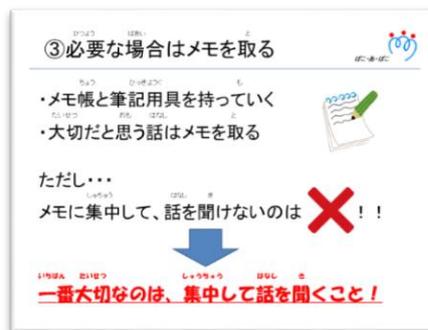
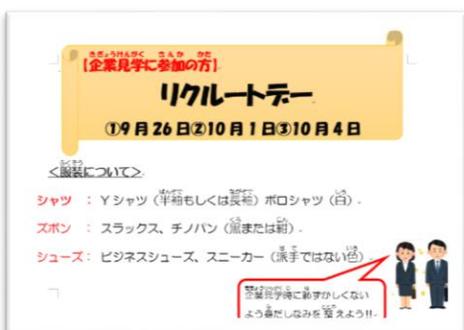
就労を目指す利用者の中には、特別支援学校からの新卒者や、他の B 型事業所から移行してきた方が多く含まれる。彼らは就職への意欲を持ちながらも、企業見学や実習の経験が少ないため働くイメージを持っていないことや、自分に適した職種が分からないといった課題を抱えていることが多い。このような背景を踏まえ、当施設では年間行事の一つとして「企業見学会」を実施している。参加対象者は、就労移行利用者および就労を希望する継続支援 B 型利用者である。毎年、事務系や清掃系など職種別に見学先を選定し、利用者の希望や関心に応じて 1 人あたり 1~2 か所の企業を見学してもらっている。今年度は株式会社ニコンつばさ工房（加工・組立・梱包、文書電子化・データ入力等）11 名、有限会社 AGC サンスマイル（清掃）7 名、荏原アーネスト株式会社（事務サポート、製造サポート等）7 名、のべ 25 名が参加した。

見学に先立ち、事前準備として「リクルートデー」を設けている。これは、普段は自由な服装で通所している利用者に対し、社会人らしい服装（オフィスカジュアル）で来所してもらい、職員との振り返りを通して見学に向けた意識付けを行うものである。併せて、話の聞き方や通勤ルートの確認といった事前ワークを実施し、企業見学で社会人らしい振る舞いができるよう準備をしている。

見学当日は緊張した表情を見せる利用者もいるが、実際の会社や社員らの姿を見て、興味深く見学する姿が見られる。また、当施設の卒業生がその企業で働いていることを知り、関心を一層深める利用者も多い。さらに、見学中に自発的にメモを取る人がいる一方で、話を聞く態度に課題が見られる人もおり、職員にとっては利用者一人ひとりの新たな強みや課題を発見する機会ともなっている。

見学後は、見学の感想や実際にその職場で働きたいかどうかといった点について、ワークシートに記入してもらい、職員と 1 対 1 で振り返りを実施している。さらに、11 社の企業紹介動画を 1 日 1 社ずつ鑑賞してもらい、様々な職場や職種を知る機会を施設内でも提供した。

準備から振り返りまでを段階的に行うことにより、単なる「会社見学」で終わるのではなく、自分が働きたいと思える「職種」「職場環境」「通勤時間」などについて、具体的に考えるきっかけとなることを目的としている。また、外部実習に挑戦する段階に至っていない利用者にとっても、企業を知る貴重な機会であると考え、今後もこの取り組みを継続して提供していきたい。



2024年度は就労移行から13名、継続B型から4名の就労者を輩出した。就労先の特例子会社・一般企業の別・業種・業務内容の一覧を以下に示す。特例子会社の場合、業種は親会社の業種を記載している。

特例・一般	業種	業務内容	就労人数
特例子会社	製造	オフィス清掃・コーヒーサーバーメンテナンス・カフェ	2名
特例子会社	小売業	店舗巡回清掃	1名
特例子会社	金融	店舗巡回清掃	1名
特例子会社	製造	オフィス清掃・社内郵便	2名
一般	小売業	倉庫内ピッキング・梱包	1名
特例子会社	人材サービス	化粧箱組立	2名
特例子会社	製造	シュレッダー・廃棄物運搬・緩衝材作成	1名
一般	食品製造販売	弁当製造	1名
一般	運輸	梱包材組立、出荷準備	1名
特例子会社	化粧品製造	シール貼り・アッセンブリ	1名
特例子会社	人材サービス	クッキー製造	1名
特例子会社	小売業	押印	1名
一般	製造	工場内清掃	1名
一般	製造	オフィス清掃	1名

② 行事

(ア) 外出行事

2024年度も余暇活動の1つとして「横浜探索」をテーマに外出行事を実施した。外出行事の目的は、①日常的に余暇の機会が少ない利用者に対するリフレッシュの機会提供、②作業以外の場面における利用者同士の交流促進である。昨年より多くの利用者を楽しんでもらえるよう、事前に外出先や参加費および時間についてアンケートを行い、利用者の希望をもとに企画した。行き先は博物館コース（はまぎんこども宇宙科学館・原鉄道模型博物館）、みなとみらい探索コース（横浜中華街・カップヌードルミュージアム横浜）、動物園観光コース（野毛山動物園・ランドマークタワー展望台）の3つを選定し、博物館コースでは希望者は半日で解散とした。当日は34名の利用者（内訳：就労移行17名、B型17名）と職員15名が参加した。希望制としているため、行事に参加しない16名の利用者は通常どおりのスケジュールで通所し、作業を行った。外出行事を通して、普段の作業場面では見えにくい金銭の使用状況や電車内で過ごす様子、現地での行動などを知る機会にもなった。余暇活動の場面で確認できた情報をサービス提供に活かすとともに、多くの利用者に満足いただける余暇活動の機会提供を今後も継続していきたい。

また、法人の設立母体である電機連合神奈川地方協議会主催の「ふれ愛の旅」に、希望する利用者が例年参加している。2024年度は沖縄への2泊3日の旅に5名の利用者が参加し、観光やボランティアとの交流を楽しまれた。

(イ) 健康診断

9月に希望者を対象とした健康診断を実施し、約9割の利用者が受診した。検査項目は、「身体測定、視力・聴力検査、尿検査、血液検査、胸部レントゲン、循環器検査、心電図（有料）」である。検査結果を家庭や支援機関と共有し、生活指導や健康維持に活用している。

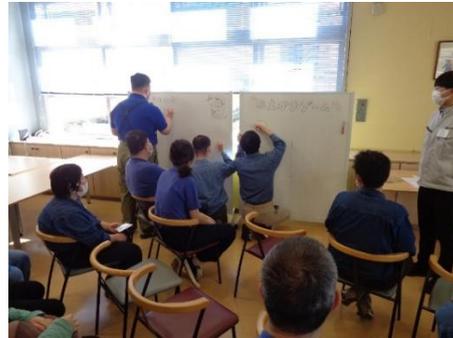
(ウ) 納め会

12月の最終通所日に1年間のがんばりを称えるとともに和気あいあいと過ごせる機会として「納め会」を毎年実施している。しりとりゲーム、ジェスチャーゲーム、お絵描きゲーム、ビンゴ大会などを企画した。お菓子や景品などを用意し、多くの利用者が白熱しながらも笑顔の絶えない時間となった。利用者の輪のなかに職員も交ざり、全体での交流を深めることができた。また、長期休暇の適切な過ごし方や安全等に関するワークも実施した。

1年の最後の給食は、食堂スタッフと連携して3種類のメニューから好きなものを選んでもらう形式とし、多くの利用者を楽しんでいただいた。



外出行事の様子



納め会の様子

③ 就労後の支援

ぽこ・あ・ぽこでは、2012年より障害者自立支援法施行以降の就労開始した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。2018年に就労定着支援事業が障害福祉サービスの一つとして制度化され、就労後7か月目～3年6か月の間は利用契約を締結して就労定着支援サービスを提供している。就労定着支援事業の利用期間終了後も定着支援を継続しており、2024年度末の支援対象者数総数は180名となっている。

(ア) 就労定着支援事業

本事業では、毎月1回以上の対面支援を基本とし、就労者同士の交流の機会や利用者の特性・ニーズに応じた就業生活に関するスキル向上を目的とした勉強会などを実施している。2024年度は、毎月30～36名に支援を提供した。より利用者の実態や希望に沿ったプログラムとするため、年度の初めに事前アンケートを行い、前年度のアンケート結果とあわせて、開催時間・方法・内容について検討を重ねた。その結果、勉強会以外にゲームやイベントの開催を希望する声が多く寄せられ、従来の座学中心の勉強会形式を見直し、多くの方が参加しやすいよう内容の幅を広げた。参加者の裾野を広げるとともに、定着支援事業利用期間を活用し、ぽこ・あ・ぽこを「安心して相談できる場所」としてより親しみやすく感じてもらえるよう、プログラムの内容や運営のあり方に柔軟性を持たせる方向とした。

他にも、「勉強会」という名称が堅苦しく、参加しづらさを感じるという意見もあったため、参加しやすく親しみを持てるよう名称の見直しを行った。利用者主体で名称を決められるよう第1回に名称案を募り、Google フォームを用いて全利用者による投票を行った結果、新たな名称は「楽しもう会」に決定した。

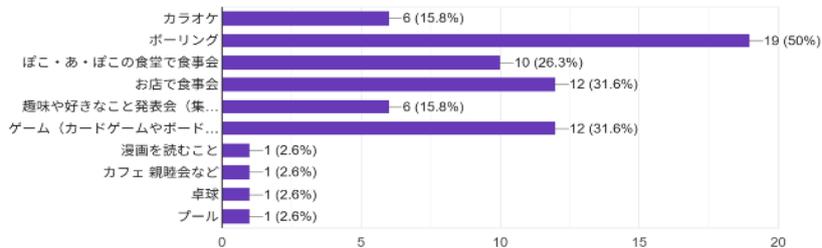
本事業は就労後の年数が短い若年層の利用が多く、将来一人暮らしやグループホームでの生活を希望する利用者がある一方で、まだ具体的なイメージを持っていない利用者も多く見受けられる。そこで、「将来の生活を考えるきっかけづくり」として、単身生活やグループホーム生活に関する基本的な情報を紹介する機会を設けた。

また、自立に向けて「今できること」に焦点を当て、家事手伝いのポイントや日常生活に必要なスキルを学べるプログラムも実施した。さらに、利用者本人だけでなく、ご家族にも将来の生活について考えていただけるよう、定着支援事業の事業報告会の場に外部講師を招き、「将来の生活」をテーマとした研修会を開催した。

勉強会の開催方法について、希望を教えてください。
39件の回答



勉強会やふらいでいず以外にどのような内容のイベント、自分の希望をたくさん書いてくださいね。
38件の回答



アンケート結果(一部)



楽しもう会の様子

(イ) 長期就労者

就労定着支援事業の利用期間終了後も就労者・就労先企業の相談に応じている他に、長期就労者を対象とした余暇行事を企画している。

2024年度は、例年通り就労者交流の場「ふらいでいず」や勤続表彰式を実施したほか、コロナ禍以降初となる外出行事も開催した。また、長期就労者を対象に現況確認調査を実施し、個人情報の変更の有無や就業生活における悩みの有無について確認した。

長期就労者の傾向として、就労年数の経過とともに職場との関係性が構築され、基本的には就労者と企業との関係の中で安定した就労が継続されている者が多く見られる。一方で、継続して働き続ける中で、職場環境や生活状況の変化、モチベーションの低下等により新たな課題が生じることもある。そのような場面において、就労者がぽこ・あ・ぽこを相談先として認識し、安心して支援を求められるような関係性の構築を目指している。そのための取り組みとして、定期的なイベントの開催や「ぽこ・あ・ぽこ新聞」の送付等を通じ、継続的なつながりの形成に努めている。

< 勤続表彰式 >

勤続 25 年・20 年・15 年・10 年・5 年・3 年の就労者を対象とした勤続表彰式を 8 月の土曜日に開催し、27 名が参加した。表彰式、ビンゴ大会の後、食堂にてお祝いランチとデザートビュッフェを実施し、交流を図った。参加者からは「当初は参加に不安を感じていたが、参加して良かった」といった感想や、「自分も勤続 20 年を目指して頑張りたい」「職員や他の就労者と話ができてよかった」との声が寄せられ、勤続表彰式が就労者にとって一つの目標となり、就労継続へのモチベーションにつながっていることが感じられた。



勤続表彰式の様子

< 外出行事 >

2025年2月の土曜日に江の島への外出行事を実施した。合同での昼食後、江の島水族館の見学と江の島散策の2コースに分かれてグループ毎に行動している。コロナ禍以降初めての外出行事であったが、予想を上回る参加があり、多くの就労者が楽しむ様子が見られた。観光を楽しみながら食べ歩きをする方、職場や家庭への土産を購入する方など、参加者それぞれが思い思いの時間を過ごしていた。今回の行事では、これまでイベントに参加する機会の少なかった就労者や、単独での外出が難しく、休日は自宅や家族と過ごすことが多い就労者の参加も確認された。ぽこ・あ・ぽこ在籍時や、職員による職場訪問時とは異なる、就労者のいきいきとした表情や自然な姿を垣間見ることができ、同行した職員にとっても有意

義な時間となった。参加者からは「楽しかった」「また参加したい」との声が多く寄せられ、外出行事に対する期待の高さが感じられる内容となった。



江の島外出行事の様子

<就労者向けイベント等一覧>

	日程	内容	対象者	参加人数
楽しもう会 (旧勉強会)	6月21日	余暇を楽しんでリフレッシュ 勉強会の名前を考えよう！！	定着支援事業利用者	22名
	9月13日	生活力を身につけよう！～家事・手伝い編～	定着支援事業利用者	18名
	11月23日	ポーリング大会	定着支援事業利用者	16名
	2月21日	SNSの上手な使い方を考えよう	定着支援事業利用者	20名
勤続表彰式	8月24日	勤続表彰式・ピンゴ大会・お祝いランチ	就労者（勤続3.5.10.15.20.25年）	27名
外出行事	1月18日	江の島水族館、江の島探索、昼食	長期就労者	47名
ふらいでいず	7月19日	就労者交流会	就労者	63名
事業報告会	11月23日	2023年度事業報告 研修「本人の自立を考える」	定着支援事業利用者のご家族	20名
現況確認調査	12月	個人情報・就労先情報及び就業生活における課題のアンケート	長期就労者	133名
ぼこ・あ・ぼこ新聞発行	3月	2024年度就労者イベントの様子など	就労者	177名

(3) 職員研修

職員の資質向上のため、外部研修への参加や内部研修の開催を積極的に行った。前年度に引き続き、法人内の他事業所であるわーくす大師との合同研修を開催し、互いの事業所説明と接遇研修を実施した。他事業所の職員と交流し意見交換を行うことで、客観的に日頃の支援を振り返る契機となった。

2024年度法人・施設内部研修一覧

開催月	研修内容	対象職員
4月	食中毒予防	全職員
5月	虐待防止	全職員
6月	個人情報保護規定確認	常勤職員
6月	B C P (水害)	全職員
10月	身体拘束適正化	常勤職員
10月	わーくす大師合同研修 (施設紹介・接遇研修)	全職員
11月	課題改善提案会	常勤職員
11月	虐待防止チェックリスト実施と振り返り	全職員
12月	接遇・B C P (地震)	全職員
1月	児童発達支援	常勤職員
2月	法人全体研修 (アサーティブコミュニケーション)	常勤職員
2月	記録の書き方	常勤職員

2024年度外部研修参加一覧

受講月	研修名	参加人数
5月	全国就労移行支援事業所連絡協議会 課題共有カンファレンス	2名
7月	第142回 障害者雇用部会定例会	3名
7月	サービス管理責任者補足研修	1名
7月	サービス管理責任者基礎研修	1名
8・9月	ジョブコーチ養成研修	1名
9・10月	初任者研修～新卒者編～	1名
10月	職員対象企業体験実習 (リコーエスポワール)	1名
11月	就労系サービスの在り方セミナー	2名
11月	組織を守る記録の書き方研修	1名
11月	障害者雇用企業支援セミナー	4名
11月	職員対象企業体験実習 (AGCサンスマイル)	1名

1月	発達障がい・知的障がい支援職員対象 SST ファーストレベル	1名
1月	第144回 障害者雇用部会定例会	3名
2月	権利擁護学習会	1名
3月	第145回 障害者雇用部会定例会	2名
3月	サービス管理責任者実践研修	1名

ぽこ・あ・ぽこ

こうちん
工賃のきまり

ねん がつばん
(2025年2月版)

こうちん 工賃のきまり

こうちん 【工賃とは】

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

こうちん う と び 【工賃の受け取り日】

- 毎月10日にみなさんは工賃をもらえます。
- 10日が休みの日の場合は、前の日に工賃がもらえます。
- 10日にもらう工賃は、前の月に行った作業の分です。(例:4月1日～30日の作業分は、5月10日にもらいます)
- 作業の売上によっては、ボーナスがもらえることがあります。ボーナスの額は、売上の様子によって決まります。

こうちん 【工賃ぶくろ】

- 工賃は、10日の作業が終わったときに、あなた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(明細票の下にあります)
- 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。

- 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)、企業体験実習、就労前実習参加中は、工賃が発生します。実習先の時間に関わらず、ぽこ・あ・ぽこで一日働いたとみなして計算します。

＜就労移行支援事業＞

- デイリーワークを除いた、9時45分～15時30分までの工賃(昼休憩45分間を除く5時間分)をお支払いします。
- 遅刻(9時45分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。
- 一時間当たりの基本工賃は、みなさん150円です。

＜就労継続支援事業B型＞

- 9時15分～16時までの工賃(昼休憩45分間を除く6時間分)をお支払いします。
- 遅刻(9時15分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。
- 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。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、退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	6~14	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。

▶ いそピヨ清掃一回の特別手当は、500円(ぽこ・あ・ぽこから交通費を別途支給)、いぶき清掃・共立紙器作業は、一回300円です。

▶ 就労前実習や企業体験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。

● 早出と残業: 訓練の時間が、基本的な訓練時間(9時15分~16時)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、2025年2月1日から使います。