

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

2. 2024 年度事業報告

- (1) 概況
 - ① 利用者数の推移 p. 10
 - ② 生産活動売上と工賃 p. 12
 - ③ 苦情解決・虐待防止・安全対策 p. 15
 - ④ 実習生・見学者・研修生の受け入れ状況 p. 16
- (2) 支援内容のトピックス
 - ① 一般就労に向けた支援 p. 17
 - ② 行事 p. 18
 - ③ 就労後の支援 p. 19
- (3) 研修 p. 22

1. 事業の概要

(1) ぽこ・あ・ぽこの目的

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

①障害者の働く力の育成 ②働いている障害者の継続的フォロー ③障害者が働く職場の創出

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・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・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歳未満の障害者					
・ 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				

(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 ➤ 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 ➤ 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） ➤ 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） ➤ 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 ➤ 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活用し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 ➤ 事業所内外において様々な職種や職場環境を経験 ② 工賃評価（詳細は巻末の「工賃のきまり」に記載） ➤ 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 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 利用終了後の継続的支援 ➤ 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	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（利用者・企業・支援機関） ④ 勉強会 ⑤ ふらいでいず（就労者交流会） ⑥ 就労者同窓会・勤続表彰 ⑦ 外出行事

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	午前作業の振り返り 午後作業の確認
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 14:25 ～ 14:40 15:40 ～ 14:50	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： ・ 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： ・ 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： ・ 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 ・ 安全衛生委員会からの報告 ・ 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： ・ 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： ・ 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)	・ 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) 2025年度事業報告

就労移行支援事業の年間新規利用者は、新卒者を含め 7 名となり、従来と比較して少ない実績となりました。上半期は特別支援学校やサポート校を対象とした見学会等を実施したものの、新規利用につなげるための継続的な情報発信や関係機関への働きかけには課題が残りました。下半期以降は、相談支援事業所や就労支援センター等に対し、定員の空き状況や受け入れに関する情報発信を強化し、年度末にかけて関係機関からの問い合わせ増加につながったものと考えられます。また、実習から本利用につなげることを意識し、実習生のニーズや状況を職員間で共有しながら、声かけや受け入れ時の対応を検討しました。次年度は、関係機関への継続的な情報発信と、見学・実習から利用開始につなげる導線の強化が課題となります。

就労継続支援 B 型事業では、年間 6 名が新たに利用を開始しました。内訳は、新規利用 2 名、再利用 2 名、就労移行支援事業からの事業移行 2 名です。下半期には長期利用者への集中的な就職支援を行い、翌年度 4 月からのトライアル雇用が決定しました。一方で、体力低下や精神的不調により通所が不安定となる利用者も複数いましたが、平均利用者数は目標を達成しました。生産活動については、大きな支障なく、概ね想定どおりに推移しました。

就労定着支援事業では、支援対象者のうち退職者は 1 名でした。個別支援計画の見直しに合わせて職場訪問や面談機会を確保し、就労状況の把握と課題の早期確認に努めました。また、利用者との継続的なイベントを開催し、定着支援の内容の充実と効率化を図りました。今後も、職場訪問や面談等を通じて就労状況の変化を早期に把握し、安定就労の継続に向けた支援を行っていきます。

事業所内の環境整備では、職員が集中して業務に取り組める執務スペースを確保し、情報共有のしやすさと個人情報保護の両立を図るため、レイアウトを見直しました。これにより、支援内容の確認や記録確認を行いやすい環境となり、支援の質の向上に向けた基盤整備を進めました。

<令和 7 年度実績>

就労移行支援事業

	目標	実績
新規就労者数	10名	12名
新規利用者数	10名	7名
平均利用者数/日	17人	17.0名

就労継続支援事業 B 型

	目標	実績
平均工賃額/月	35,100 円	35,138 円
新規利用者数	3名	6名
平均利用者数/日	27人	27.3名
新規就労者数	1名	0名

就労定着支援事業

	目標	実績
支援実施率	95%以上	99.5%
就労定着率	95%以上	97.1%

(5) 2026年度の事業目標

重点目標	① プログラムの見直しや再構築を行い、利用者満足と集客の向上に繋がります。 ② 営業手法の仕組み化および、組織規模を活かした営業体制にします。 ③ サービス管理責任者の管理の流れを標準化します。 ④ 業務の効率化を行い、適正な職員配置数の中で支援を提供します。 日々の支援や役割に注力できるよう、働きやすい職場づくりを推進します。
	＜就労移行支援事業＞定員：20名 ① 新規就労者8名/年を輩出します。 ② 新規利用者11名/年を獲得します。 ③ 平均利用者数11.0名/日を目指します。 ④ 利用者の希望や特性に合わせ、模擬作業等を活用した訓練プログラムやアセスメントツールのブラッシュアップを行います。
	＜就労継続支援事業＞定員：30名 ① 平均工賃月額35,100円以上を目指します。 ② 新規利用者3名/年を獲得します。 ③ 平均利用者数30.0名/日を目指します。 ④ 新規就労者2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や訓練プログラムを提供し、満足度向上に繋がります。
	＜就労定着支援事業＞ 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 定期的に講座等を開催し、定着支援事業利用者のビジネススキル向上を図ります。また、定着支援事業利用終了者に対しては外出イベントやたまり場の提供を通して、職場定着率向上を図ります。
	＜運営全体＞ ① 所内研修等を通して職員の接遇マナーや安全衛生意識の向上を図ります。 業務上災害ゼロを目指します。 ② より効果的且つ効率的なサービス提供が実施できるよう、非常勤職員も含めた適正な職員体制を示します。 ③ 来客者に魅力が伝わるよう、掲示物の工夫や整理整頓、清潔に努め、明るく統一感のある事業所にします。

2. 2025 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、2025 年度の一日の平均利用者数 17.8 名、平均出勤率 91%)

表 1. 新規利用者・一般就労者・他機関等退所者の推移 (就労移行)

単位：人

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
	契約者数※	21	20	22	21	20	20	18	18	17	16	13	8	
利用	新規	4	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	1	7
	事業移行	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	0
退所	就労	4	1	—	—	1	—	2	—	1	1	2	3	15
	事業移行 他機関等	—	—		1		—		—	—	—	1	3	5

※ 「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、2025 年度の一日の平均利用者数 29.8 名、平均出勤率 91%)

表 2. 新規利用者・一般就労者・他機関等退所者の推移 (継続 B 型)

単位：人

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
	契約者数	28	27	27	30	30	31	31	31	31	31	31	35	
利用	新規	2	—		3		1						1	7
	事業移行	—	—										3	1
退所	就労	—	—											0
	事業移行 他機関等	1	—											1

(ウ) 2026 年 3 月 31 日の利用者状況

利用者総数	43 名 (就労移行 8 名、継続 B 型：32 名)
性別と年齢	女性：8 名 (20%)、男性：32 名 (80%)、19 歳～64 歳 (平均 34 歳)
居住形態	家族と同居：27 名、グループホーム：13 名
居住地	横浜市：36 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	28 件 (就労移行：3 名、継続 B 型：25 名)

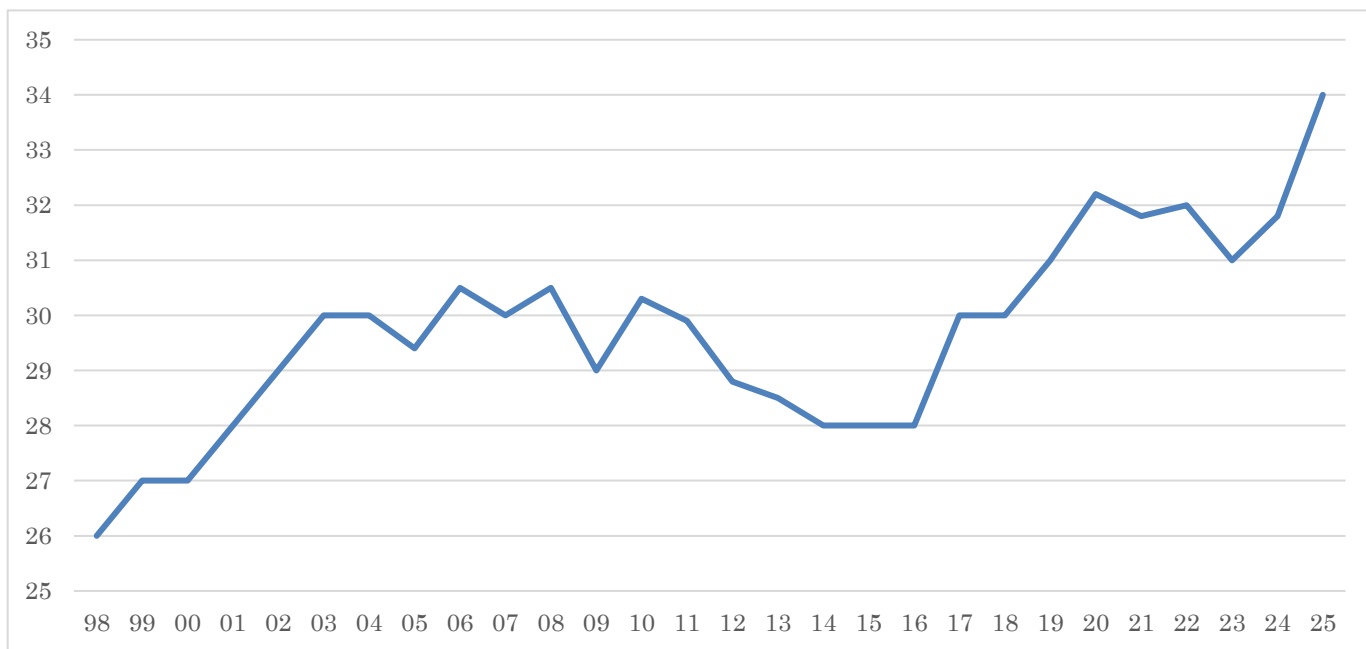


図 1. 平均年齢の推移 (単位：歳)

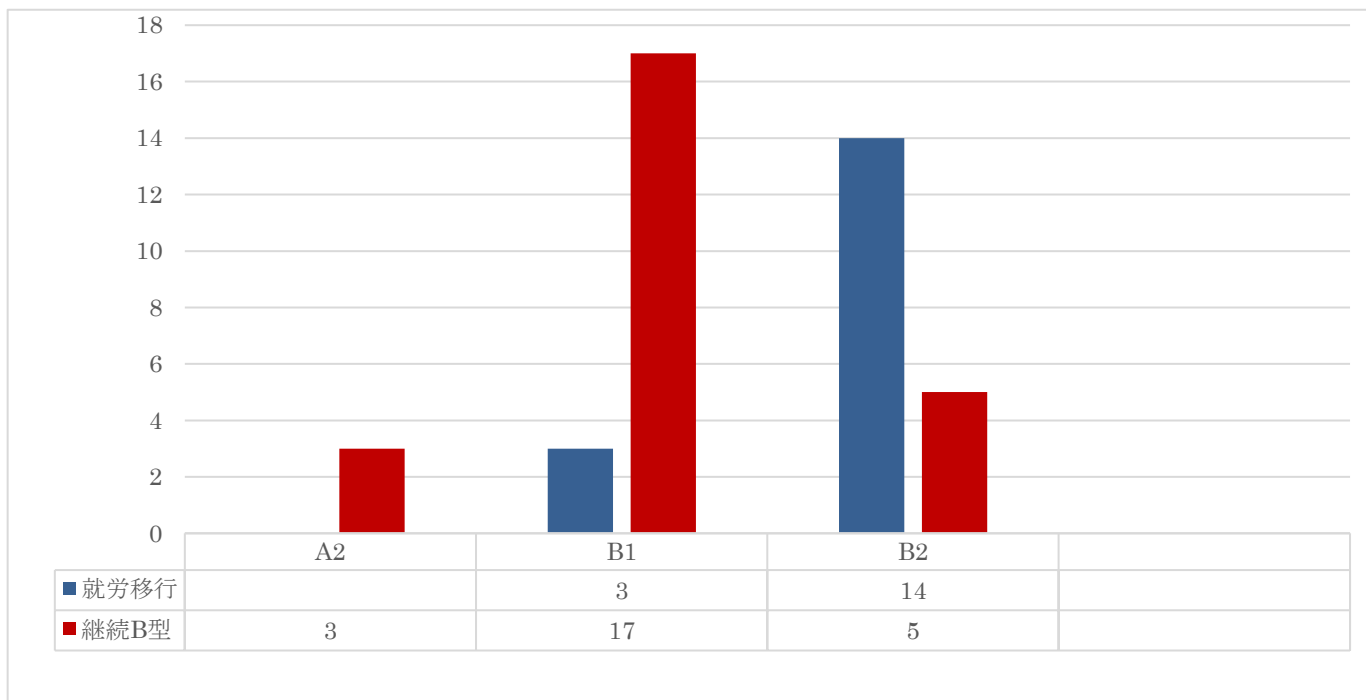


図 2. 事業別の障害程度分布 (単位：人)

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

2025 年度の主な作業内容を以下に示す。

<2025 年度の主な定型作業>

組立・梱包	- 菓子化粧箱組立（5 種類） - ドリップコーヒー封入封緘・梱包 - おかき袋入れ・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】 - 化粧品サンプル袋入れ・シール貼り
清掃	- 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・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	- ハードディスクドライブ - 周辺機器
その他	- 洗車 - 植栽

<その他、不定形作業>

マグロ井のタレ梱包、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、ダンボール仕切り組立、ティッシュチラシ入れ、部品組み立て

2025 年度は既存取引先からの新規作業の受注や既存作業の受注が増えたことで、生産活動収入は 20,368,765 円で前年度と比較して約 80 万円の増収となった。図 4 に収入の推移を示す。

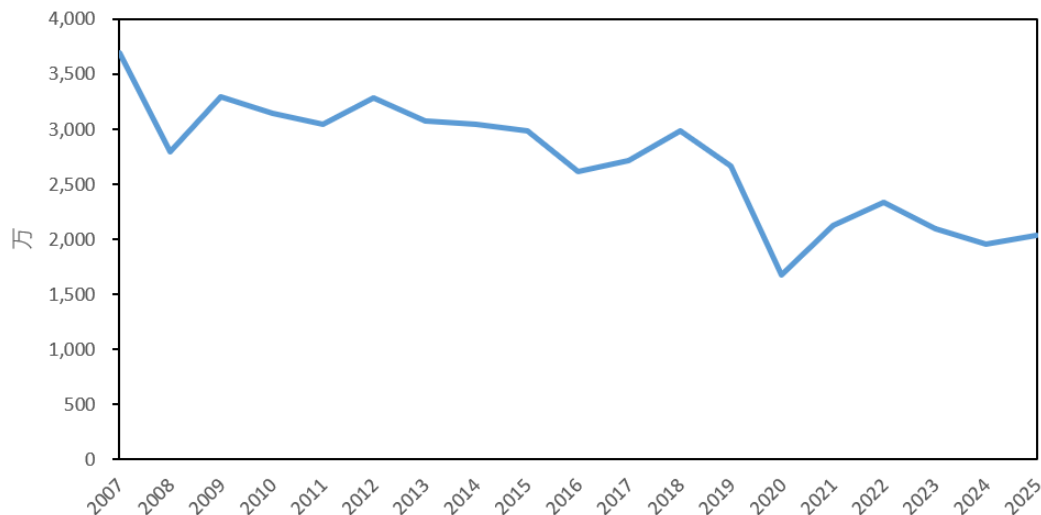


図 3. 売上の推移 (単位：万円)

(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。2025 年度の平均工賃月額額は 35,138 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。

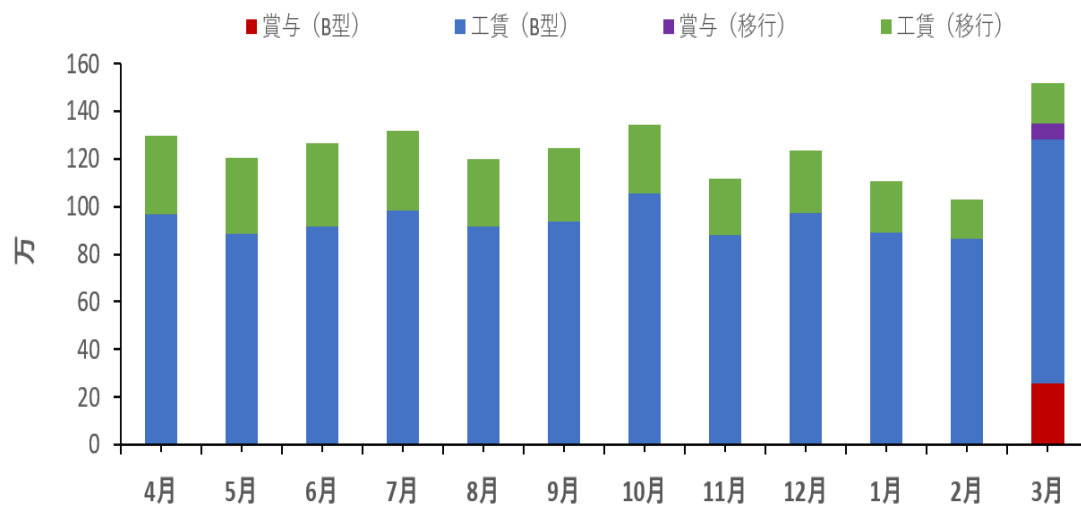


図 4. 利用者へ支払った工賃総額 (月別、単位：万円)

(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>

ぽこ・あ・ぽこから徒歩 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。

2025 年度いぶき清掃参加者実績

継続 B 型	就労移行
9 名	7 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。

2025 年度共立紙器実習参加者実績

継続 B 型	就労移行
6 名	9 名

いぶき清掃(浴室)の様子



共立紙器作業



③ 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。2025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2件、「軽易な苦情」が6件、「苦情」が6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5に示されているように、前前年度と比較し苦情全体の数は33件から14件に減少する結果となっている。軽易な苦情では、利用者に対し職員の指導で「心が傷ついた」という事象があった。利用者より他の職員に相談があり、当事者職員への聞き取りを行った後に話し合いの場を設け、和解に至っている。また、全体会議の中で利用者との携わり方についての接遇研修や事例検討などの対策も講じた。引き続き、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力をいれていき、トラブルを早期に発見できるよう努めている。苦情に関しては利用者への指導不足によりデイサービスから不適切な対応があったと指摘をうけることがあった。当事者の利用者と面談を行い指導する他、利用者が来客者への適切な対応を行える方法について都度検討している。また、同じような苦情が起きないよう環境設定にも一層配慮を行っている。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適切な対応についても継続的に振り返る機会を設けながら、苦情件数の減少に向けて引き続き取り組んでいきたい。

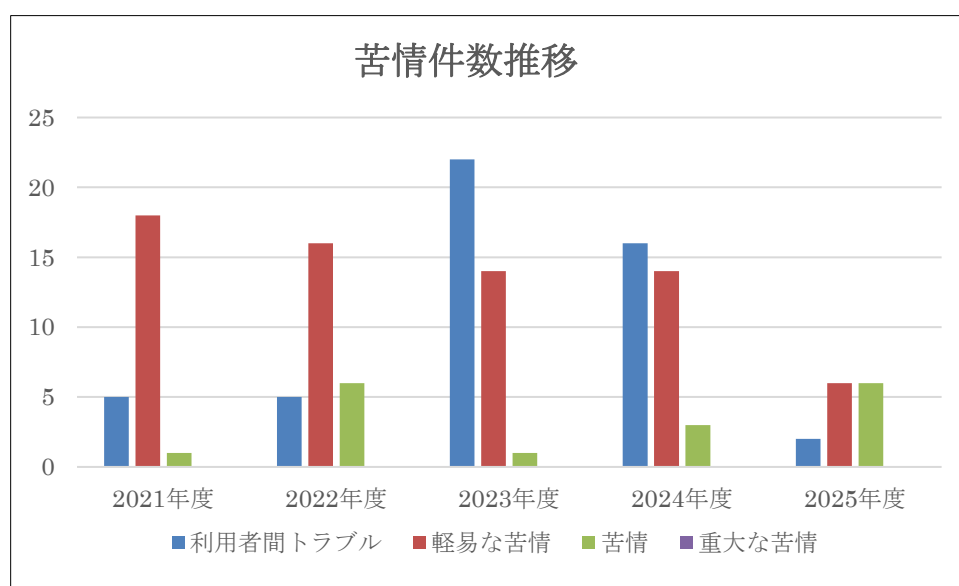


図5. 過去5年間の苦情件数の推移 (単位: 件)

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。2025 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など	29 名
企業・労働	各会社・特例子会社・労働組合など	126 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	451 名
行政	市職員など	9 名
その他	利用希望者など	27 名
合計		642 名

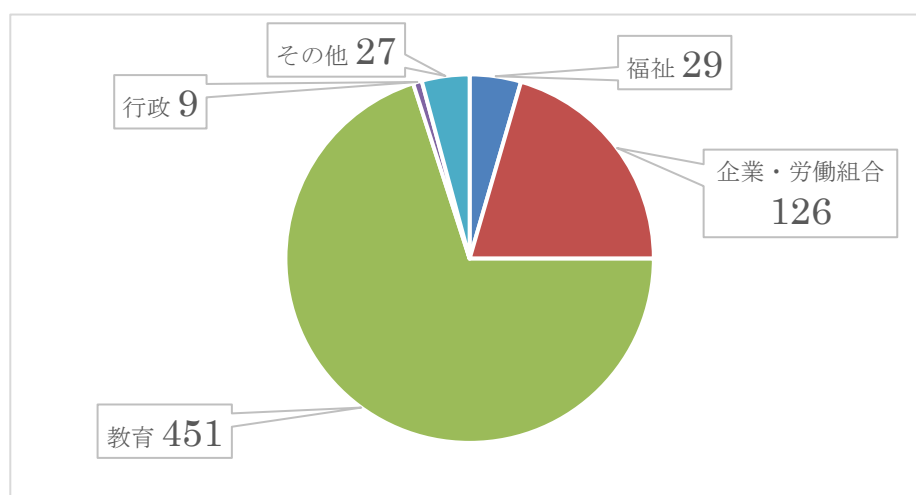


図 6. 見学者の内訳

(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)指導員研修	3 名
合計	3 名

(ウ) 実習

区分	人数
特別支援(養護)学校実習生	18 名
就労アセスメント利用者	7 名
利用希望者など	12 名
合計	37 名

実習生の受け入れ人数は、24年度の29名から37名へと増加した。内訳としては、特別支援学校の実習生が減少した一方、関係機関や本人からの直接的な利用希望者が増加したことが、全体増の要因となった。就労アセスメント実習生に関しては、就労選択支援事業の開始に伴う減少が予想されたが、地域の受け入れ枠の不足による暫定的な運用方針がとられ、当施設でも代替的な実習ニーズに対応した結果、最終的には増加となった。

(2) 支援内容のトピックス

① 一般就労にむけた支援(企業見学会)

就労移行支援事業は、最長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。

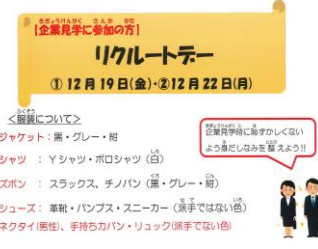
就労移行支援利用者の中には、特別支援学校からの新卒者や、B型事業所から移行してきた方が多く含まれる。彼らは就職への意欲を持ちながらも、企業見学や実習の経験が乏しく、働くイメージを持ちづらく、自分に適した職種が分からないといった課題を抱えている。このような背景を踏まえ、施設では利用者に定期的に職場実習体験の提供といった個別の支援と同時に、全体に対して、「企業見学会」を年間行事として実施している。企業見学会の参加対象者は、就労移行利用者および就労を希望する継続支援B型利用者である。毎年、事務系や清掃系など職種別に見学先を選定し、本人の希望や関心に応じて1人あたり1～2か所の企業を見学してもらっている。今年度はA社(軽作業)7名、B社(清掃)11名、C社(事務補助)9名、合計27名(重複あり)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。普段は私服で通所している利用者は、オフィスカジュアルで来所し、「身だしなみ」や「働くことのイメージづくり」についての特別ワークを行っている。

利用者は、見学企業から仕事内容の説明、働くために必要な能力や心持ちなどのレクチャーを受けるのだが、見学先企業によっては、施設の卒業生から説明を受けることもあり、一緒に過ごした様子との違いが、働くことのあこがれや現実的な目標へと一段と感じやすくさせている。

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、会社・仕事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。



リクルートデー
① 12月19日(金)・② 12月22日(月)

＜服装について＞
ジャケット：黒・グレー・紺
シャツ：Yシャツ・ポロシャツ(白)
ズボン：スラックス、チノパン(黒・グレー・紺)
シューズ：革靴・パンプス・スニーカー(派手ではない色)
ネクタイ(男性)、手持ちカバン・リュック(派手ではない色)

服装のポイント	
項目	チェックポイント
髪型	- 髪の色は、黒い方がよい - ボサボサになっていないか？ - 寝ぐせがたっていないか？→次のページへGO。
スーツ	汚れていないか？ シワシワでないか？ ⇒ 汚れたら、シワになったら、クリーニング
ワイシャツ	- 白いシャツがよい - 汚れていないか？ シワシワでないか？ ⇒ 洗濯してアイロンするか、クリーニング
ネクタイ	きちんと結んでいるか
カバン・リュック	黒いものがよい



ワーク資料(例)
企業見学の様子

② 行事

(ア) 外出行事

25 年度は、「江ノ島ツアー」を実施。外出行事の目的は昨年同様、①リフレッシュの機会として活用し、訓練をともに行う仲間とのコミュニケーションの増加やサービス充実度の拡大を図る。②職員と利用者との交流促進を図るなどである。昨年、いくつかの外出先を選定し、行きたい場所を選ぶ形式を採用したところ好評であったため、今年度も選択形式を採った。江ノ島水族館コースと江ノ島食べ歩きコースを設定。合計 27 名が参加した。あいにくの雨天だったが、水族館では 3 つのショーを見ることが出来たり、食べ歩きでは江ノ島の海鮮や甘味などの名物を食べたりし、楽しかったという声があった。外出行事を楽しみにして下さっている利用者は多く、今後も作業指導、生活・就労支援に限らず、満足度の高いサービスの提供を行っていききたい。

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」は 25 年度も実施している。北海道への 2 泊 3 日の旅に 6 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んだ。

江ノ島ツアー



(イ) 健康診断

7 月に AOI 国際病院に来所いただき、利用者を対象とした健康診断を実施した。例年通り約 9 割の利用者が施設内での健康診断を受診している。検査項目としては、「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。記録を参考に心身状況のヒアリングや生活指導等に役立てており、必要に応じて家庭や支援機関との連携を図っている。

(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」を実施している。長期休暇での適切な過ごし方や安全等に関するワークも同時に実施した。

2025 年度は、移行利用者は「お菓子 de タワーゲーム」という職員考案のオリジナルゲーム、B 型利用者は「お絵描きゲーム」、「ビンゴ大会」を行った。「お菓子 de タワーゲーム」はチーム戦で行い、お菓子を高く積んだチームにポイントが入るというゲーム。作戦を考える方、積むことに力を発揮する方、獲得

したお菓子を偏らないように配る方など、個性や強みが活かされている方も多かった。「ビンゴ大会」は毎年恒例のイベントとして、多くの利用者が楽しみにして下さっている。B型利用者も多くの方に笑顔が見られた。

昨年実施した給食の選択メニューが好評だったため、今回も厨房スタッフ協力のもと実施。「ハンバーグ」「カツカレー」「サンド&チキン」から、好きなメニューを選んでいただいた。普段はお弁当持参の方も給食を注文しており、ボリュームもあっておいしいと評判だった。

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を開始して以降もこれまで同様に就労定着支援事業終了者を含めた長期就労者への支援を継続している。2025年度末の定着支援対象者数は34名である。

<定着支援事業>

本事業では、毎月最低1回の対面支援を基本とし、就労者同士の交流の機会や、利用者の特性や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（通称楽しもう会）などを実施している。

2025年度については、利用者同士の交流促進および将来の生活に関する具体的なイメージ形成を目的として楽しもう会ならびに定着支援事業の報告会を実施した。楽しもう会では、ボッチャやボーリング等のレクリエーション活動およびフリースークを実施し、利用者同士の交流機会の確保を図った。また、グループホームに関する講座を実施し、将来の生活の選択肢について情報提供を行った。活動を通じて、利用者が将来の生活について関心を持ち、自身の生活について考える契機となるよう支援を行った。報告会では相談支援専門員を講師として招き、グループホームおよび一人暮らしに関する制度や生活内容についての講座を実施。加えて、実際にグループホームを利用している定着支援利用者とそのご家族による座談会を実施し、実際の生活経験に基づく話を共有いただくことで、利用者本人および家族が将来の生活について具体的なイメージを深める機会となった。





<長期就労者>

本年度は、例年通り「ふらいでいず」や勤続表彰式を実施したほか、昨年に引き続き外出行事も開催している。

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>

2025年度の勤続表彰式は37名の参加があり、表彰式およびビンゴ大会を実施した後、食堂にてお祝いランチとデザートビュッフェを実施し、参加者同士の交流を図った。参加者の中には、同時期に訓練を行った仲間と久しぶりに再会する場面も見られ、現在の仕事や日常生活について話しながら交流を深める様子がうかがえた。参加者からは、「自分も勤続25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」といった感想が寄せられた。こうした声からも、勤続表彰式が就労者にとって就労継続への意欲向上や目標として機能していることがうかがえる。



<外出行事>

今年度はカップヌードルミュージアム横浜にて見学および体験活動を実施した。館内見学では、カップヌードルの歴史や開発の歩みについて学ぶほか、世界各地の麺料理を味わうなど、参加者それぞれが自由に館内での時間を過ごしていた。見学後には、オリジナルチキンラーメン作成体験を実施。体験の

中では、声い豊かなパッケージのデザインを描いたり、ペアで協力しながら麺の生地を捏ねたり成型したりする様子が見られ、参加者同士が交流を深めながら、楽しんで活動に取り組む姿がうかがえた。今回の行事については、体験プログラムの都合上、参加人数に制限を設けて実施したが、募集人数を上回る参加希望があり、就労者の関心の高さがうかがえる結果となった。日々就労を継続している利用者にとって、職場とは異なる環境で交流やリフレッシュを図る機会となり、有意義な時間となったと考えられる。今後も就労者のリフレッシュや交流の機会として、利用者が参加したいと感じられる企画内容を検討し、継続的な実施に努めていく。



<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	6月13日	ポッチャ大会	定着支援事業利用者	17名
	9月19日	ワードビンゴ・フリートーク	定着支援事業利用者	19名
	12月5日	将来の暮らし方（グループホームについて）	定着支援事業利用者	16名
	2月21日	ボーリング大会	定着支援事業利用者	18名
勤続表彰式	8月23日	勤続表彰式・ビンゴ大会・お祝いランチ	就労者（勤続3.5.10.15.20.25年）	37名
外出行事	1月18日	カップヌードルミュージアム	長期就労者	44名
ふらいでいず	4月25日	就労者交流会	就労者	59名
	3月13日	就労者交流会	就労者	50名
事業報告会	11月23日	2024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	30名

(3) 研修

職員の資質向上を目的として、利用者の個別課題や各職員が専門性を深めたい分野に応じた外部研修へ参加した。また、内部研修については例年同様に実施し、支援に必要な知識・技術の習得及び職員間での共有を図り、支援の質の向上に努めた。

2025 年度法人・施設内部研修一覧

研修内容	対象職員
食中毒予防	全職員
虐待防止	全職員
嘔吐物処理	全職員
B C P	全職員
身体拘束適正化	全職員
虐待防止チェックリスト実施と振り返り	全職員
接遇	全職員
熱中症対策	全職員
B 型肝炎の正しい理解	全職員
チームワーク向上研修 ～それぞれの支援の軸を共有して～	全職員
法人全体研修	常勤職員
特別支援学校等見学・報告会	常勤職員

2025 年度外部研修参加一覧

研修名	参加人数
相談力の実践力を身に付ける～現場のための相談力養成ゼミ～	1 名
支援における企業アセスメントの視点を学ぼう	1 名
リスクマネジャー養成研修会	1 名
自閉症基礎セミナー2025	1 名
サービス管理責任者実践研修	1 名
ちょこっとジョブ雇用の創出（超短時間雇用）	1 名
後輩育成のためのチームビルディングとリーダーシップ研修	1 名
障害者の就労支援に関する基礎的研修	2 名
組織を守る記録の書き方研修	1 名
障害者雇用企業支援セミナー	4 名
職員対象企業見学会	4 名