

2023 年度

戸塚はなえみ工房

事業報告

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター



目 次

I. 法人と施設の概要

1. 社会福祉法人電機神奈川福祉センターの設立の経過と沿革p1
2. 戸塚はなえみ工房 施設の概要p2
 - (1) 施設の概要p2
 - (2) 1日のスケジュールp3
 - (3) 余暇活動（年間行事）p3

II. 事業報告

1. 2023 年度事業目標と年度末報告p4
2. 概況p6
 - (1) 利用者の推移p6
 - (2) 利用者状況p6
 - (3) 生産活動収入と工賃p7
 - (4) 苦情解決・虐待防止・安全衛生p8
 - (5) 余暇活動p10
 - (6) 年度トピックスp11

III. 事業計画

1. 2024 年度事業計画p15

付録：戸塚はなえみ工房 工賃のきまり

Ⅰ. 法人と施設の概要

1. 社会福祉法人 電機神奈川福祉センターの設立の経過と沿革

社会福祉法人 電機神奈川福祉センターは、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、電機連合神奈川地方協議会（以下、神奈川地協）を設立母体にもつ社会福祉法人です。

1972 年、電機労連神奈川地方協議会（現在の神奈川地協）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がい福祉活動を開始しました。障害のある人も「ともに学び、遊び、育ち、働き暮らせる社会」を目指した障がい福祉活動は、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りました。

この活動を 20 年にわたり続けてきた間、障害のある子どもたちが育ち、学びあう場は広がり、選択できるようになってきました。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ました。そこで、学校卒業後の進路の問題を、神奈川地協の障害福祉活動の新たな展開とすべく、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「横浜南部就労支援センター」の事業を開始しました。その後、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」の事業を開始しました。2001 年 4 月、川崎市より旧大師授産場を受託し、「川崎市わーくす大師」として事業を開始しました。2006 年 10 月には、段階的に施行された障害者自立支援法の下、法人内の「ぽこ・あ・ぽこ」「川崎市わーくす大師」は、多機能型障害福祉サービス事業所として就労移行支援事業、就労継続支援事業 B 型へ、事業を移行しました。

その後も、法人としては、就労移行支援事業所として、2014 年 4 月より川崎市高津区に発達障害に特化した就労移行支援事業所「ウィング・ビート」、2015 年 1 月より横須賀市に知的障害・発達障害や精神障害まで幅広く対応する就労移行支援事業所「ミラークよこすか」を開所しました。さらに、2020 年 4 月から横浜市より旧横浜市港北福祉授産所の移管を受け、新たに「港北はびねす工房」を就労継続支援事業 B 型事業所として運営を開始し、さらに、2022 年 4 月には旧横浜市戸塚福祉授産所の民間移管も電機神奈川福祉センターが受託することとなり、「戸塚はなえみ工房」を就労継続支援事業 B 型事業所としてスタートしました。

法人のめざすもの	使命と誓い
○ 障害者の社会的自立をめざす ○ 地域福祉の充実をめざす ○ 福祉に対する啓発	○ 最善・最適な幸福の提供 ○ 絶えざる研鑽と成長

2. 戸塚はなえみ工房 施設の概要

(1) 施設の概要

【事業所指定】(2022 年 4 月 1 日より) ● 法的根拠：障害者総合支援法 ● 事業指定者：横浜市長 ● 事業所番号（サービス種類）：1411001512 [就労継続支援事業 B 型] 【利用対象者】 ● 知的障害、精神障害、身体障害のある方 ● 定員：就労継続支援事業 B 型 30 名

所在地	神奈川県横浜市戸塚区戸塚町 1420-27
交通機関	JR・横浜市営地下鉄「戸塚駅」 または JR「大船駅」よりバス 15 分 神奈川中央交通バス停「日ノ出橋」より徒歩 2 分
TEL/FAX	045-864-4801 / 045-865-4471
開設年月日	2022 年 4 月 1 日
建物構造	鉄筋コンクリート造 1 階建
設備内容	作業室 3 か所・食堂・事務室・集会室・面接室・静養室・男性更衣室・女性更衣室・男性トイレ（手洗所）・女性トイレ（手洗所）・多目的トイレ（手洗所）・男性用シャワー室・女性用シャワー室・和室・管理倉庫・倉庫・男性ロッカー室・女性ロッカー室・機械室・電気室・廊下・中庭

運営理念	働く経験を積み重ね ひとりひとりの人生を 豊かにする
目指す支援	作業を通じて、ひとりの社会人として次のことが身につけられるよう支援します ● 役割を果たす ● 自分で選択する ● 得意、不得意を知る ● 家族以外の人に頼る ● 趣味・ストレス発散方法をもつ
作業室の特徴	● 「仕事」を意識した環境設定 ➢ 指示通りの作業遂行 ➢ 体力、集中力維持 ➢ 企業出身指導員による生産・環境管理 ➢ 福祉専門職の支援 ● 受注軽作業が中心 箱折り、部品組立、商品梱包、シール貼り等

(2) 1日のスケジュール

年間を通してスケジュールは固定されています。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ます。

時間帯	項目	内容
9:00～	施設開錠	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
9:30～9:40	全体朝礼 体操	出欠確認、検温、挨拶唱和 廊下・作業室にてラジオ体操
9:40～10:30	班別朝礼 作業	点呼、身だしなみチェック 作業指示・作業指導
10:30～10:40	休憩	
10:40～12:00	作業	
12:00～13:00	お昼休み	食堂にて食事（仕出し弁当または持参）
13:00～14:20	昼礼・作業	点呼、体調確認、作業確認
14:20～14:30	休憩	
14:30～15:30	作業	
15:30～16:00	片づけ・清掃 全体終礼 帰宅	道具片づけ、グループごとに館内清掃 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

(3) 余暇活動（年間行事）

余暇活動を通して、身体機能の維持、メンタルケア、社会のルール・マナーを守った行動の獲得を目指しています。

4月～5月	新緑ハイキング
8月	暑気払い
8月下旬	集団健康診断
10月～11月	バスハイク（福祉バス貸し切り）
12月	納め会

～はなえみの由来～

「花が咲いているように明るい」という意味があります。

咲き誇る花のように利用者の笑顔が絶えない明るい施設にという願いを込めています。

Ⅱ. 事業報告

1. 2023 年度事業目標と年度末報告

事業目標	年度末報告
重点目標	
昨年度の利用者処遇における文書の不適切処理を受け、施設内のコンプライアンス対策を最重要課題と捉え、利用者処遇に留まらず、職員処遇、外部事業者との取引等の総点検を行い、改善をします。	法人の理念に基づき、戸塚はなえみ工房としての施設理念を定め、職員が共通認識の元、業務に取り組めるよう意識改善を図りました。また、6ヶ月毎の個別支援計画書を確実に交付、サービス管理責任者指揮の元、適切なサービス提供に努めました。また、外部事業者の契約内容を確認し、作業室や社会情勢に応じた取引を行いました。
1. 就労継続支援 B 型事業（定員 30 名）	
① 月平均工賃 16,000 円以上を確保し、さらに高工賃を支給できるよう、既存作業の受注や単価の見直しや新規作業の営業活動、作業工程の見直しを行います。	① 平均工賃月額 は 20,045 円でした。下半期は 2 件の新規作業の獲得と、既存の取引先 2 社へ単価交渉を行った結果、年間を通じた生産活動の売上が昨年比 119%アップしました。12 月末と 3 月末に賞与を支給できた結果、平均工賃月額が大幅にアップしました。
② 契約者数 28 名、一日当たりの平均利用者数 22 名以上を目指します。	② 3 月末の契約者数 30 名、一日当たりの平均利用者数は 24.7 名でした。
③ 高年齢利用者でも楽しめる行事を開催し、余暇活動の取組みを図ります。	③ 利用者の健康や体力面に配慮した行事を年 4 回開催しました。バスハイクは初めての試みでしたが、安全に実施することができ、利用者からも好評でした。
④ 地域の関係機関や特別支援学校からの実習を受け入れ、新規利用者を徐々に増やしていきます。	④ 地域の関係機関（就支援センター、基幹相談支援センター、特別支援学校）と連携し、新規利用者を 6 名獲得しました。
2. 運営全体	
① 利用者処遇におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、サービス管理責任者の役割を明確にし、個別支援計画の立案やモニタリングの実施、その書類交付に関してダブルチェックできる体制づくりを構築します。また、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、利用者が安心して利用できる施設づくりを目指します。	① 個別支援計画立案及び書類交付においては、策定フローやチェック体制を定めて実施し、コンプライアンスの遵守に努めました。また、虐待防止研修を実施し、非常勤職員を含め支援への理解を深めています。

② 作業活動におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、内部統制を強化し、外部事業者と適正な契約・作業工程等の総点検を実施し、適正な取引をします。また、新たなインボイス制度導入に伴い、その制度の把握に努めるとともに、適正な対応をします。 ③ 職員処遇におけるコンプライアンス遵守を徹底するため、管理職が労働法や職員処遇に関する研修に参加し、その理解を深め、職員が働きやすい職場を目指します。また、職員が適切な利用者処遇ができる研修を計画的に実施します。 ④ 部署内でのコミュニケーションを活性化し情報共有の密度を上げていきます。また、法人と協議しながら組織を超えた相談しやすい仕組みづくりを構築し、職員を積極的に参画できるようにします。 ⑤ 法人の安全衛生組織に参画し、災害ゼロを目指し安全衛生活動の推進を図ります。	② 作業進捗の見える化（作業管理表）が浸透した結果、職員同士のコミュニケーションが活性化し、内部統制がより強化され、トラブルなく生産活動を行うことができました。また、一部取引先へは適正な作業単価を交渉し、値上げを実現しています。インボイス制度導入に際しては、オンライン研修など管理部の協力も得ながら、適切な請求業務を行うことができます。 ③ 管理職が労働講座を受講し、労働法や職員処遇に関する知識や理解を深めました。また、全職員対象の内部研修を5回実施しました。うち1回は、障害や身体機能低下への対応方法などの理解を深めるため、法人内のケアプラザに協力いただき、実践的な研修を行っています。 ④ 常勤ミーティング及び全体ミーティングを毎月行い、情報を共有することで施設として統一した支援体制が構築できるよう努めました。同じ施設形体である、港北はびねす工房とサービス管理業務についての合同研修を行い、制度への理解を深めました。 ⑤ 生産活動において、製品不良の事故が1件発生しています。製品管理の基本を全職員で見直し、検品フローを定め徹底しています。
--	--

2. 概況

(1) 利用者の推移（全体の平均通所率 82.2%）

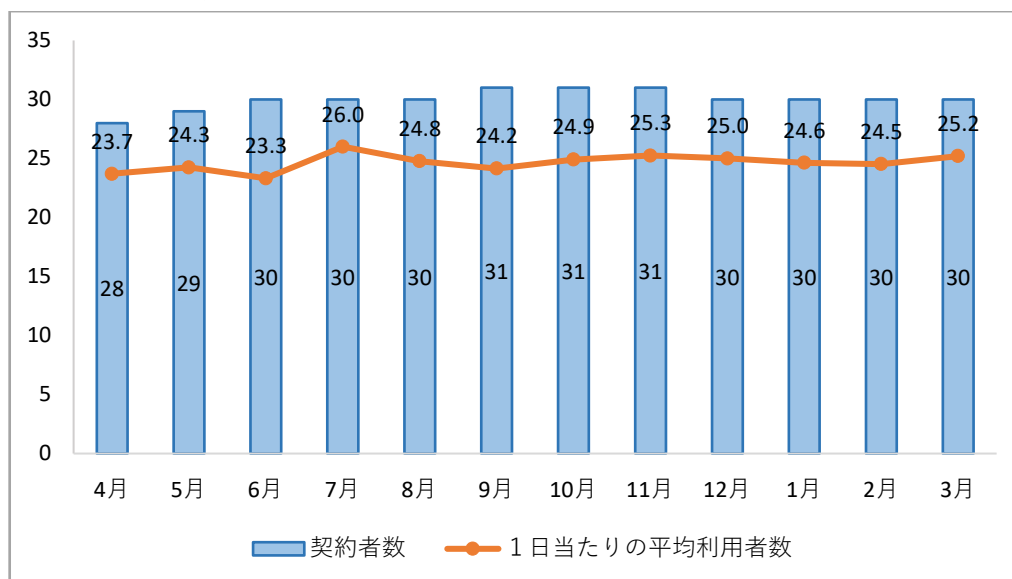


図 1. 月別契約者数と1日当たりの平均利用者数（利用延べ人数÷開所日数、単位：人）

(2) 利用者状況（2024年3月31日現在）

利 用 者 数	30 名
性 別	男性：23 名（77%） 女性：7 名（23%）
年 齢	19 歳～73 歳（平均年齢：48.7 歳）
居 住 形 態	家族と同居：21 名 グループホーム：7 名 単身：2 名
居 住 地	戸塚：12 名 栄：9 名 泉：4 名 旭：1 名 港南：2 名 金沢：1 名 鎌倉市：1 名
計画相談利用者	6 名（20%）

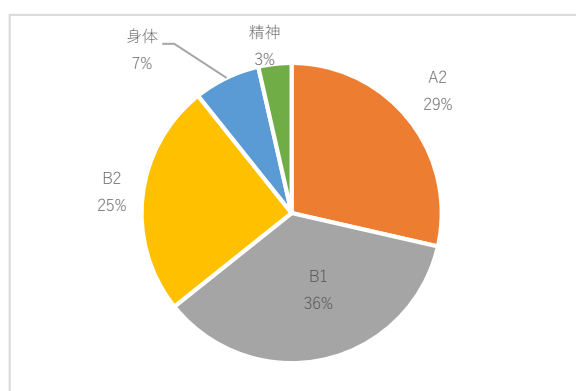


図 2. 障害程度

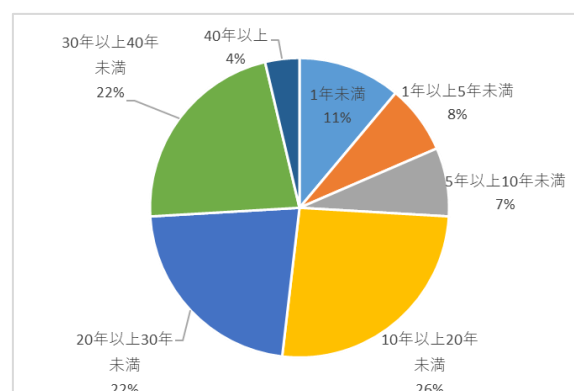


図 3. 利用期間

(3) 生産活動収入と工賃

2023 年度の生産活動収入（作業の売り上げ）は、6,656,796 円で、昨年と比べ、116%増加しました。主な要因としては、全体売り上げの約 20%のシェアがある取引先に対し、単価向上の交渉が成功したことで、安定的な収入が見込める新規取引先からの作業の獲得が考えられます。12 月と 3 月には賞与を支給し、工賃支払い総額も向上、2023 年度の平均工賃月額は 20,045 円、昨年と比べ 116%増加しました。引き続き、取引のある各企業への単価交渉の継続に併せ、適正な単価による新規作業の更なる獲得が喫緊の課題となっています。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
生産活動収入	535,101	409,762	430,851	429,464	646,838	702,440
工賃支払総額	457,000	340,500	357,300	354,200	405,900	431,900
平均工賃額	19,283	14,473	15,977	14,168	16,913	18,576
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
生産活動収入	648,632	681,610	660,705	473,801	454,831	582,761
工賃支払総額	358,192	354,544	946,614	331,876	306,158	1,080,641
平均工賃額	14,771	14,590	39,442	14,013	12,955	44,655

表 1. 2023 年度生産活動収入と工賃支払総額、平均工賃額（月別、単位：円）

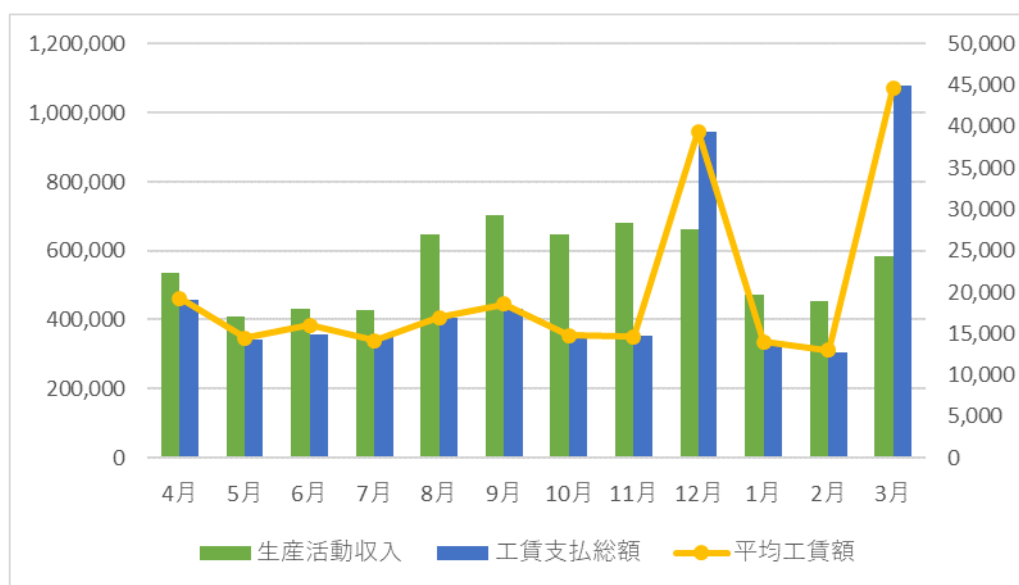


図 4. 2023 年度生産活動収入と工賃支払総額、平均工賃額（月別、単位：円）

(4) 苦情解決・虐待防止・安全衛生

① 苦情解決

当施設では苦情発生時にその内容と対策を記録し、職員間で情報共有を行って今後の再発防止に向けて努めています。苦情の内容は「利用者間トラブル」「軽易な苦情」「苦情」「重大な苦情」の4段階に分類して記録を行っており、その定義は以下の通りです。

利用者間トラブル	利用者間でのトラブルであり相談が、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

2023年度は「利用者間トラブル」が20件、「軽易な苦情」が4件、「苦情」が6件、「重大な苦情」が0件でした。図5は、戸塚はなえみ工房が開所した2022年度からの各年度の集計結果です。2022年度と比較すると2023年度は「利用者間トラブル」と「苦情」が増加しています。「利用者間トラブル」に関しては、利用者同士のコミュニケーションから生じた不和に対する対応が主な案件でした。都度相談を受けて適切な助言や活動場所の配慮などを行いました。「軽易な苦情」、「苦情」に関しては、取引先からの指摘の割合が多かったです。大型連休前、年度末等の繁忙期に依頼数が急激に増加した事により、品質管理が十分に行き届いていない時がありました。都度、再発防止策を検討・徹底をしています。

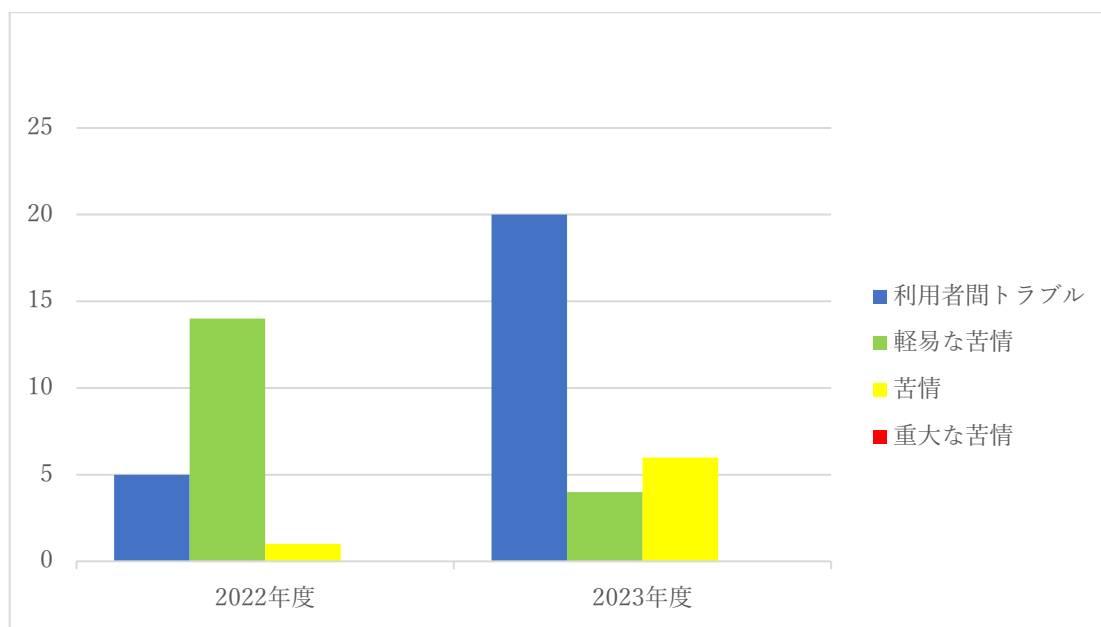


図5. 年度別分類別苦情発生件数

② 虐待防止

近年、障害者の権利や虐待防止に関する法整備が加速度的に行われる様になっており、時代や法律の変化に合わせた支援内容を構築していく事が、当法人のみならず社会福祉全体に求められています。当法人及び当施設においても、「障害者虐待防止法」を遵守して日々の支援を行っています。「障害者虐待防止法」とは、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関連する法律」と定められています。

国内における虐待防止法は、2000 年 5 月に成立した「児童虐待防止法」を皮切りにして、2001 年に「DV（家庭内暴力）防止法」、2005 年に「高齢者虐待防止法」、そして 2012 年 10 月に「障害者虐待防止法」が議員立法によって可決・成立し、施行されました。

また、2006 年 12 月の国連総会においても、「障害者権利条約」が採択され、2014 年 1 月に批准。世界中で障害者支援の在り方について今日まで繰り返し検討され続けています。

その後も、国内法の整備が数年単位で行われており、2022 年度には福祉職従事者に対してこれまでは努力義務とされていた「障害者虐待防止法の研修実施」や「虐待防止責任者の配置」が正式に義務化される事となりました。

制度改定に則り、当施設では施設長を虐待防止責任者とし、施設内の全職員を対象とした障害者虐待防止法の研修を年に 1 回開催しています。2023 年度は法人の所有している「虐待防止ガイドライン」に則った研修を実施しました。資料を通じて障害者虐待の基礎知識や虐待を防ぐための対応方法を学び、日々の支援の在り方や体制づくりに関して不適切な点がないかを議論しました。また、事例を元に適切な利用者対応の方法についても検討を行いました。来年度以降も継続し、より安心で安全な施設運営を目指します。

③ 安全衛生

当法人には労働安全衛生法に基づいて「安全衛生委員会」が設けられており、委員は各部署から 1 名が選出されます。委員会は月に一度開催され、各委員は自部署の 1 ヶ月間のヒヤリハットや事故の集計内容、各月毎の安全衛生推進活動についての報告を行い、他部署との情報交換を通じて、労働者の危険又は健康障害を防止するための対策を検討して職場環境の改善に努めています。また、法人の産業医にもご参加いただき、季節ごとの健康管理について講義を受けてその内容を施設内で周知しています。当施設は本委員会に 2023 年度より正式に参入しました。

2023 年度の主な活動内容としては、上述の月次安全衛生推進活動に加えて、横浜市戸塚福祉授産所時代から継承した内科医・精神科医の定期往診と 2022 年度に行った集団健康診断を継続して実施しました。その他、災害発生時に備えて年に 2 回の避難訓練も実施しており、2023 年度は 5 月と 11 月にそれぞれ地震と火災を想定した訓練を行いました。また、年度中に利用者更衣室ドアの改修、床の剥離清掃、敷地内の緑地整備などを専門業者に委託して行い、会館管理の面でも安全強化を図っています。

2023 年度の生産活動の中で発生した怪我は 10 件あり、内 9 件は施設内の処置で対処が可能であった軽微な怪我に対し、1 件は通院が必要となる案件でした。軽微な怪我に関しては、9 件中 8 件が当施設での主業務となっている化粧箱組み立て作業中に手を切る怪我であ

り、残りの 1 件も点字刻印作業にて封筒で指の皮を切ってしまうもので、紙製品の取り扱い時に起きた怪我に集中していました。化粧箱組み立て中の怪我に関しては、手袋の破れに気づかないまま作業を継続して折り作業の摩擦により負傷した事や作業資材の持ち方や力加減の問題等が原因でした。持ち方や力加減については対象者に適宜指導を行いました。手袋の破れについては、各作業班での朝と昼の点呼時に身だしなみ確認のルールを導入し、手指の状態と手袋の品質を都度チェックする事としました。通院となった怪我に関しては、庭の除草作業の活動中に目蓋周辺が赤く腫れてしまう方がいました。施設内での処置は難しく、帰宅後に通院をしてもらったところ、アレルギー性皮膚炎の可能性が指摘されました。「障害者施設総合補償制度」に則り、施設活動中の怪我として保険適用となりました。

国内では 2023 年 5 月 8 日より新型コロナウイルスが 5 類感染症となり、労働や外出時の対応が緩和されましたが、当施設では継続して感染予防対策を継続してきました。具体的には手洗いうがいの習慣化、マスク着用の周知、消毒液の設置、食堂の消毒清掃などを日々徹底しました。しかしながら、6 月中旬に年度初の陽性者を確認。以降は当月下旬まで断続的に流行する事となりました。一方、インフルエンザや流行性胃腸炎等の他の感染症に関しては、施設内で流行する事なく年度を終える事ができました。

(5) 余暇活動

2023 年度は季節ごとの催しを計画し、新緑ハイキング、暑気払い、バスハイク、おつかれさま会の計 4 つの行事を実施しました。内、暑気払いとおつかれさま会は施設内行事、新緑ハイキングとバスハイクは外出行事となっています。いずれの行事も希望者のみの参加としましたが、多くの方々にご参加いただきました。

暑気払いとおつかれさま会に関しては、それぞれ 8 月 10 日と 12 月 28 日に実施しました。日々の業務を労う会として、午前の作業後に食事会や景品付きのゲーム大会を開催しました。

新緑ハイキングは 5 月 25 日に実施し、21 名の方が参加されました。新規利用者及び職員の交流の機会提供と健康促進を目的として、施設近隣にある金井公園を目標に川沿いを散歩し、公園にて各自持参した昼食を食べました。出発前には健康講座の座学を行い、ウォーキングの効果やコツを学びました。散歩コースは運動をしっかりと行いたい方に向けた長距離コースと無理なく参加したい方のための短距離コースを設け、参加者各々のニーズに合わせて班編成を行いました。

バスハイクは 10 月 27 日に実施し、19 名の方が参加されました。この日は作業を一日お休みし、福祉バスを利用しての大きな外出行事となりました。行き先は、事前のアンケート調査を参考に新江ノ島水族館へ行く事となりました。海の心地よい風を受けながら、魚鑑賞やイルカショーなどを楽しんできました。また、ご家族へのお土産選びを真剣に考えられる方もおり、日々の労働で得た工賃をご自身やご家族のために使う良い機会にもなりました。

いずれの行事も参加者の皆様は日々の業務の合間の息抜きとして楽しんでいただきました。次年度以降も、皆様のニーズに応えながら思い出に残る余暇活動を企画・提供して参ります。

(6) 年度トピックス

① 作業室環境整備

I. 作業進捗管理ボードの作成

全体の作業の進捗状況が一目でわかる掲示物を作成しました。従来は取引先との窓口担当の職員が受注状況などの情報を各作業室担当の職員へ口頭などで伝達していましたが、作業種の増加により生産管理が煩雑化したため、情報の抜けや漏れのリスクへの対応や効率的な作業の展開が課題となっていました。これを用いることにより、全ての職員が日々変動する受注状況、納期、生産目安などの情報をすぐに確認、共有し、ムダなく作業を展開することができ、工賃の向上やご利用者へ途切れなく作業を提供できることにも繋がりました。

	月	火	水	木	金	土	日
A キャラメル ショコラサンド			B 出荷 70 出荷 70 C 25 35	25 60		20	
キャラメル ブラウニー				15 15		10	
ストロ ベリー				12 12		8	

表示例：A=品名 B=当日出荷予定数 C=当日生産数/累計在庫数

II. 治具の開発

各作業において治具（じぐ）を開発し、利用していただいています。治具とは、作業の経験が少なく、細かい作業が苦手な方でも加工が容易になり、一定基準の品質が保たれ、安全の確保や本人の負担を軽減する自助具の事です。今回は例として、箱資材のバリ取り穴あけ治具とインクの付属品数え治具の2件を紹介します。

例1：箱資材のバリ取り穴あけ治具（安全な穴あけ、ゴミ捨ての効率化）



1. 治具全体



2. 治具に資材をのせて固定する



3.加工した樹脂製のヘラで所定の位置の穴を抜く

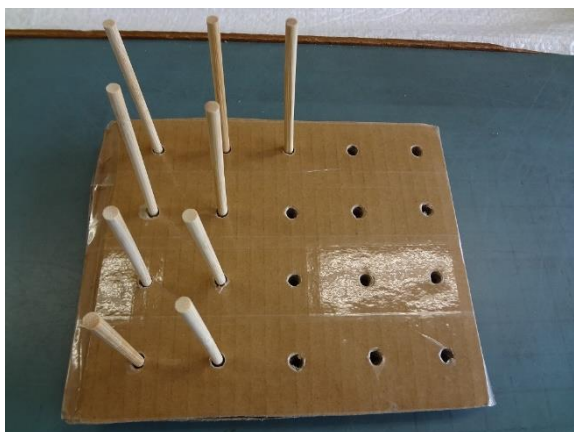


4. 資材がズレないので確実かつ安全



5. 抜いたバリが底に溜まり、捨てやすくなる

例2：インク資材の数数え治具（数数えが苦手でも決められた数量をカウントできる）



型にはめ込むだけで決められた数（20 個）がカウントできる

② 新規作業の獲得

株式会社鈴音が展開する元町の老舗レストラン「霧笛楼」より、お菓子の箱折り作業を新規で獲得しました。他の箱折作業はオーダーが不定期だったり、受注の増減が頻繁にあったりしますが、この作業は、毎週の出荷数が決まっており、安定した売り上げとなっています。年末年始の繁忙期については通常の 2 倍の受注もあり、生産活動収入全体の売り上げ向上にも大きく寄与しました。また、当施設との取組について地元の広報誌にて公表していただく等、福祉施設に作業を依頼することについて企業としての理解も示してくれています。



③ 工賃規程の変更

戸塚はなえみ工房の工賃払いは、引継ぎ当時から旧横浜市戸塚福祉授産所（以降、授産所）の在り方を踏襲し、原則出来高払い（単価×ご利用者個人で仕上げた個数）としてきました。しかし、徐々に授産所時代とは作業種が変化したり、新しい取引先との契約の中で既存作業とは単価設定に大きな差が生じたりする状況となり、機会提供による不公平さ（その日携われる作業により稼げる工賃額に差が出る）が顕著になってきました。また、大量受注製品をより効率よく仕上げるために、作業工程を細分化し利用者個々人の得意分野で作業構成をすることにより、正確な出来高払いが難しくなっている現状もありました。

これらの課題を解決し、ご利用者にも理解しやすい工賃払いにすべく、2023 年 10 月より一律時給制に変更しました。※付録：「工賃の決まり」参照。「作業種に関わらず、戸塚はなえみ工房に通所し作業に携わった時間分が工賃」と、考え方がシンプルになったことで、休みがちだったご利用者の通所率が上がったり、「工賃をもらうために最後まで頑張る」と作業意欲が上がったりするご利用者が複数いました。また、これまでは月ごとの生産活動収入の変動が工賃額にも影響し、ひと月に受け取れる工賃額が1万円近く変わってしまう事もあったため、毎月の工賃額が安定する利点もありました。生産活動の受注状況から予算を立て、現状では時給 160 円（ひと月満額約 16,000 円）ですが、P7 ページの報告にもあるように、2023 年度は年末、年度末と 2 回の賞与を支給することができ、賞与もご利用者にとっては大きなモチベーションに繋がっている様子があります。今後も安定した作業量の確保や、新たな取引先の獲得、ご利用者の働きに見合った単価設定等に力を注ぎ、1 日も早く時給額が上がるよう、工賃向上に努めていきます。

就労継続支援事業 B 型は、「就労」の機会提供及び、その知識・能力の向上のために必要な訓練を行う役割を持ちながらも、ご利用者は非労働者（労働基準法が適用される労働者ではない）であるが故、利用者の技能に応じて工賃の差別を設けてはならないとされています。そのため、今回は一律時給制としましたが、戸塚はなえみ工房での作業を通じて、利用者の方々が「働くこと」への価値ややりがいを見出せるよう取り組んでいきたいと思えます。

Ⅲ. 事業計画

1. 2024 年度事業計画

重点目標	① 戸塚はなえみ工房の施設理念を発信する機会を増やし、地域のニーズも精査し、より多くの方が利用しやすい施設を目指します。 ② 在籍利用者のニーズを丁寧に整理し、特に、通所が不安定な利用者や加齢により健康面に不安を抱える利用者への適切な支援の在り方を、地域の関係機関の協力を得ながら検討していきます。
1. 就労継続支援 B 型事業（定員 30 名）	① 契約者数 30 名、一日当たりの平均利用者数 25 名以上を目指します。 ② 平均工賃月額 16,000 円以上を維持します。また、さらなる高工賃を支給できるよう、既存作業の作業工程見直し、単価見直し、取引先への値上げ交渉を行います。 ③ 新規取引先の獲得を目指します。 ④ 地域の関係機関との連携を強化し、在籍利用者の高齢化やニーズに応じた支援を実施します。 ⑤ 企業就労の希望がある利用者や、企業への復職を目指す利用者へ適切な就労支援を提供します。
2. 運営全体	① 収支のバランスを見ながら、事業規模に合わせた職員配置、業務分担を明確にし、部署全体の業務が円滑に遂行できる体制を構築します。 ② 幅広い利用者層に対応できるよう、外部研修に積極的に参加し、部署内でも共有を図ります。また、高齢障害者への適切な支援のため、法人内ケアプラザとも連携し、支援力向上に努めます。 ③ 次年度以降の新卒職員や新規職員の受け入れも視野に、職員育成プログラムを検討します。 ④ 日々のミーティング、常勤ミーティング、全体ミーティングを通じて、部署内のコミュニケーションを活性化し、一貫性のある支援を展開します。また、同事業を運営する港北はびねす工房とも連携し、コンプライアンスに沿った事業運営を行います。 ⑤ 法人の安全衛生委員会の方針に則り、部署の月次推進事項を確実に実施し、災害ゼロを目指します。 ⑥ 令和 7 年度に予定している福祉サービス第三者評価の受審に向けて、準備を進めます。



戸塚はなえみ工房

こうちん
工賃のきまり

(2023^{ねん}年10^{がつぱん}月版)



とつか 戸塚はなえみ 工房 こうぼう 工賃のきまり こうちん

（こうちん 工賃とは）

- こうちん 工賃とは、とつか 戸塚はなえみ 工房 こうぼう 工房で おこな 行った さぎょう 作業 たい に対して もらえる かね お金の こと です。

（こうちん 工賃をもらえる日 ひ）

- まいつき 毎月 20 日 が こうちん び 工賃日 です。
- 20 日 が おやすみ の 場合は、 まえ ひ 前の 日 に もらえます。
- 20 日 に もらう 工賃 は、 まえ つき おこな さぎょう ぶん 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20日にもらえます。）

- さぎょう 作業 の う り 上げ 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、 う り 上げ によって 決ま り ます。

（こうちん 工賃のもらい方 かた）

- こうちん 工賃 は、 20 日 の さぎょう 作業 が お 終わ った とき、 なまえ か 名前 が 書 かれた ふうとう 封筒 に 入 れ て、 しよくいん 社員 が わた 渡 し ます。
- その 場 で、 入 っ て い る かね お金 と 明細 が 合 っ て い る か たし 確かめ、 じゅりょうしょ 受領書 に もら った ひづけ 日付 と なまえ 名前 を 書 きます。
- ふうとう 封筒 の くち 口 を し 締 め て、 も ち かえ 持ち 帰 り ます。

（^{こうちん げんし}工賃の原資）

- ^{こうちん}工賃は、^{まいつき}毎月の^{じゅちゅうさぎょう}受注作業の^{う あ}売り上げから、^{しょうひぜい}消費税、^{けいひ のぞ}経費を除いた額が^{がく げんし}原資です。

※^{げんし}原資とは・・・もととなる^{かね}お金のことです。

（^{こうちんがく}工賃額について）

- ^{こうちんがく}工賃額は、^{じきゅう}時給（^{じ か ん さぎょう}1時間作業してもらえる^{かね}お金）が^{きほん}基本です。
- ^{こうちん けいさん}工賃の計算の仕方

¹1か月の^{げつ こうちん}工賃 = ^{きほんじきゅう}基本時給 × ^{じつどうじかん}実働時間（^{じっさい はたら}実際に働いた^{じかん}時間）

- ^{けっせき ちこく}欠席、遅刻（^{じ ぶん す}9時30分を過ぎた場合）、^{ばあい}早退（^{そうたい}15時30分より前に^{じ ぶん まえ}帰宅する場合）、^{きたく ばあい}静養（^{せいよう}作業時間中に^{さぎょう じ かんちゅう}休憩が必要な^{きゅうけい ひつよう}場合）の^{ばあい}時間分の^{こうちん}工賃は^で出ません。

（^{きほんじきゅう}基本時給について）

- ^{こうちん げんし}工賃の原資と^{りようしゃにんすう}利用者人数に応じて^{おう けってい}決定します。
- ^{きほんじきゅうがく}基本時給額を^{へんこう}変更する際は、^{さい し}お知らせします。

（^{ほか}その他）

- ^{しせつぎょうじ}施設行事の際の^{さい こうちん}工賃は、^で出ません。
- ^{いっばんきぎょう}一般企業に^{ざいしよくちゅう}在職中の^{りよう かた}リワーク利用の方は、^{ざいせきぎょう}在籍企業の^{はんだん}判断に応じ、^{おう こうちん}工賃が^で出ないこともあります。

この決まりは、^き2023年^{ねん}10月^{がつ}1日^{にち}から^{つか}使います。