

2025 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. 2025 年度事業目標と年度末報告 p4
2. 概況 p5
 - (1) 利用者の推移 p5
 - (2) 利用者状況 p5
 - (3) 生産活動収入と工賃 p6
 - (4) 苦情解決・虐待防止・安全衛生 p7
 - (5) 余暇活動 p9
 - (6) 年度トピックス p11

III. 事業計画

1. 2026 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	ロッカー室で作業服に着替え タブレット打刻、ホワイトボードで作業班確認
9:30～9:40	全体朝礼 体操	点呼、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（給食または持参）
13:00～14:30	昼礼・作業	体調確認、作業確認(13:30 リフレッシュ体操)
14:30～14:40	休憩	
14:40～15:45	作業	
15:45～16:00	片づけ 全体終礼 帰宅	道具片づけ 翌日の連絡事項共有 タブレット打刻、ロッカー室で着替え

(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月下旬	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	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. 2025 年度事業目標と年度末報告

< 目標 >

就労継続支援事業

- ① 平均工賃月額 20,000 円以上を目指します
- ② 新規利用者数 4 名/年を獲得します
- ③ 平均利用者数 23 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 昨年度実施した施設見学会を体系化し、新規利用者獲得に繋がります

運営全体

- 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
- ③ 第三者評価を受審し、サービス向上に繋がります
- ④ 新たに導入する給食サービスを円滑に提供します

< 結果 >

今年度は、平均工賃額、新規利用者数、平均利用者数、新規就労者数の各目標を達成することができました。新規利用者数は目標 4 名に対して 7 名となり、過去最多となりました。見学会等の各種営業活動を継続して行った結果、地域への認知向上につながったものと考えられます。また、利用者数も安定して推移し、生産性向上に向けた支援を継続したことで、平均工賃月額は目標 20,000 円に対して 20,548 円となりました。こうした状況を踏まえ、次年度は工賃単価の引き上げを予定しています。

一方で、授産作業については、社会情勢や季節による受注量の変動、大口取引先への依存リスク等を踏まえ、通年で安定した業務を確保するための方策を検討する必要があります。今後は、新たな作業種や取引先の確保を含め、安定した生産活動につながる取り組みを進めてまいります。

また、新規就労者数は目標 1 名に対して 1 名となり、目標を達成しました。引き続き、利用者が意欲的に通所し、働く経験を積み重ねられるよう、授産作業の確保と支援力の向上に努めてまいります。

< 実績 >

	目標	実績
平均工賃月額/月	20,000 円	20,548 円
新規利用者数	4 名	7 名
平均利用者数/日	23 人	23.6 人
新規就労者数	1 名	1 名

2. 概況

(1) 利用者の推移（全体の平均通所率 83.6%）

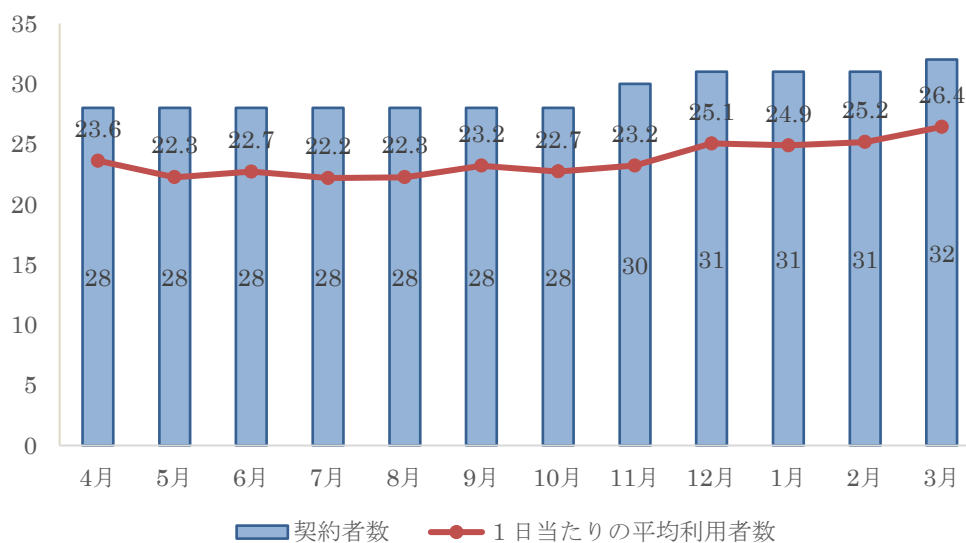


図 1. 月別契約者数と1日当たりの平均利用者数（利用延べ人数÷開所日数、単位：人）

(2) 利用者状況（2026年3月31日現在）

利 用 者 数	32 名
性 別	男性：24 名（75%） 女性：8 名（25%）
年 齢	19 歳～72 歳（平均年齢：41.6 歳）
居 住 形 態	家族と同居：27 名 グループホーム：5 名
居 住 地	栄：11 名 戸塚：10 名 泉：3 名 港南：2 名 旭：1 名 金沢：1 名 磯子：1 名 南：1 名 藤沢市：1 名 鎌倉市：1 名
計画相談利用者	8 名（25.0%）

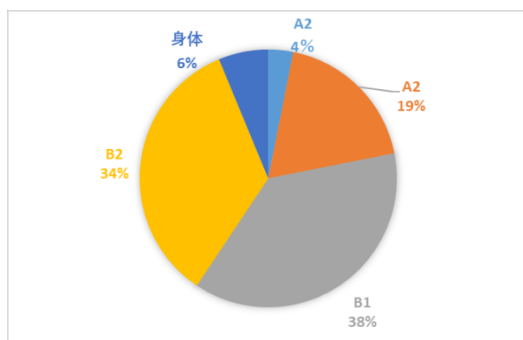


図 2. 障害程度

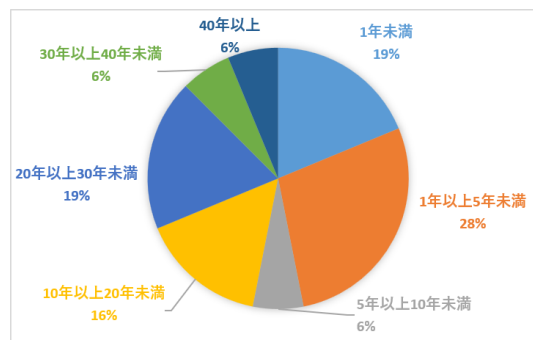


図 3. 利用期間

(3) 生産活動収入と工賃

2025 年度の実績（作業の売り上げ）は、**7,616,461 円**でした。増加率は昨年度比で約 14.2%アップ、開所以来の過去最高を記録しました。売上の多くを占めていた封筒への点字刻印について、昨今のペーパレス化の波もあり、受注量が半減したことは痛手でしたが、既存の主力作業の受注量の増加及び、新規取引先の継続的な獲得もあり、点字刻印のマイナス分以上の成果となりました。昨年度に引き続き、12 月と 3 月には賞与を支給し、2025 年度の実績平均工賃月額は 20,548 円でした(昨年度から 405 円アップ)。更に、同水準の収入を継続的に見込めることから、翌年度の時給を 10 円引き上げることと決めました。しかし、開所以来初の 30 名定員の達成もあり、支払い工賃の総額も利用者総数に比例するため予算は許しません。引き続き、安定した収入の確保に努めてまいります。

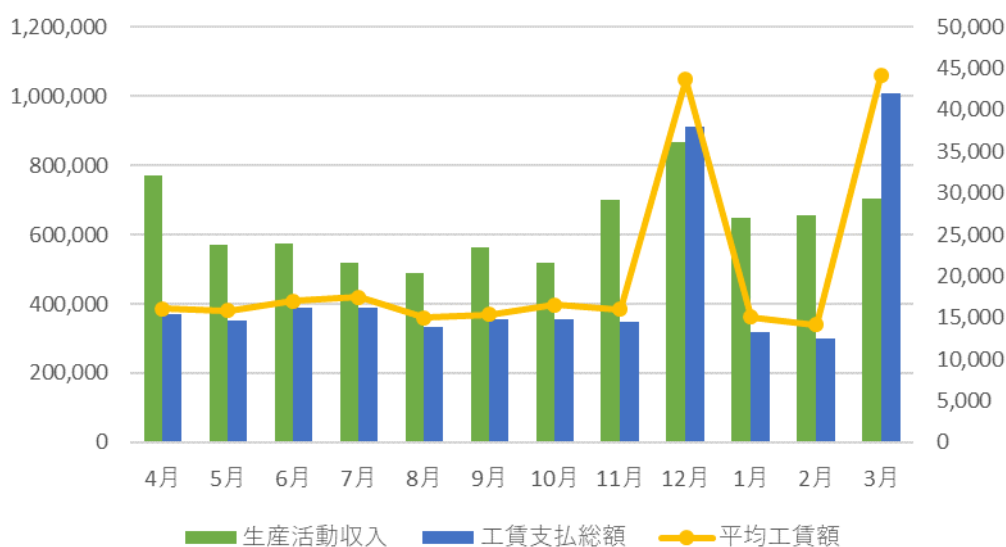


図 4. 2025 年度生産活動収入と工賃支払総額、平均工賃額（月別、単位：円）

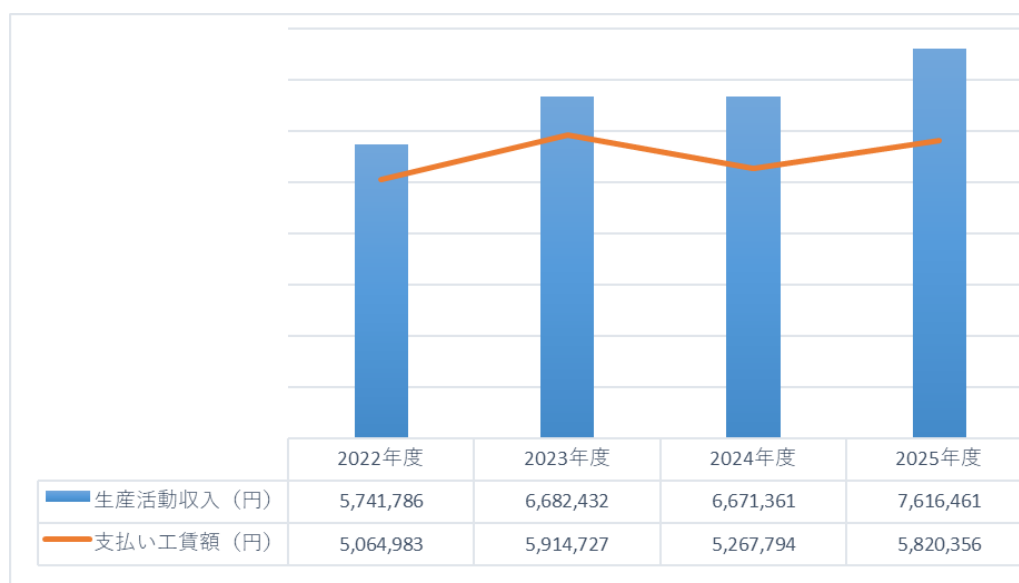


図 5. 開所以来の生産活動収入、支払い工賃額推移（年度別、単位：円）

(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、その定義は以下のとおりです。

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

2025年度は「利用者間トラブル」が14件、「軽易な苦情」が17件、「苦情」が2件、「重大な苦情」が0件でした。下記、図6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。前年度と比較すると2025年度は「利用者間トラブル」、「軽易な苦情」、「苦情」のいずれにおいても、僅かな増減のみで大きな変化はありませんでした。「利用者間トラブル」に関しては、相談者の訴えを受け止め、今後の施設生活を安心して過ごせるように、相談内容に応じた助言や環境配慮などを都度行いました。「軽易な苦情」と「苦情」に関しては、生産活動における品質管理や各関係機関とのやり取りにおける職員の対応ミスが大半を占めていました。都度、再発防止策を考案し、以後対策を徹底しました。

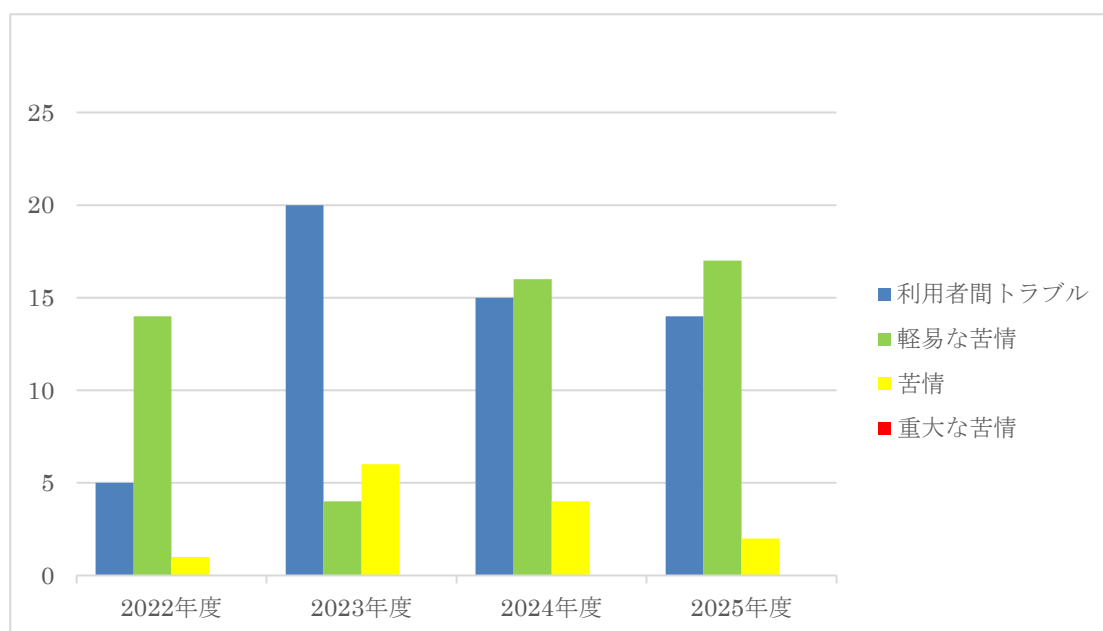


図6 年度別分類別苦情発生件数

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ようになっており、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、当施設では事業所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。2025 年度は、実際に過去に福祉業界で発生した虐待事例などの資料を通じて、虐待が起こり得る状況についての議論を行い、特に重要な点として、2つのポイントを整理しました。まずは、「職員の労働環境」について話し合いました。職員の心身の健康、職員間の円滑なコミュニケーション環境、法人および施設理念への理解・共感、などが健全な内部統制や職場風土の維持に重要な事であり、それらが「虐待事案発生の防止」や「虐待発生時の発見および通報の迅速さ」に関わる事を学びました。次に、「障害特性の理解」について話し合いました。施設に通う利用者ひとりひとりの障害特性や必要な支援を正しく理解し、対応する職員に関わらず一貫性を持った支援・指導を心がける事が、利用者の皆様の日々の安心に繋がる事を学びました。今回学んだ事を活かしながら、引き続き、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、委員は各事業所から 1 名が選出されます。委員会は月に一度開催され、各委員は自事業所の 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、季節毎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。

2025 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、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、2025 年度は 6 月に火災発生を想定した避難、11 月に地震からの火災発生を想定した避難の訓練をそれぞれ行いました。第 1 回の訓練では急な火災発生からの初期消火対応とその後の避難の動きを練習し、避難訓練後には座学として東京消防庁の防災に関する動画視聴や防災ヘルメットの被り方の訓練を行いま

した。第2回では、戸塚消防署の立ち合いの元に訓練を行い、終了後には消防署員より総括をもらいました。また、訓練後には消火器の使用方法についても消防署員による指導を職員が受けました。今後も避難訓練の内容については適宜議論を行い、より確実に安全な避難誘導ができる様に質を高めていきます。その他、会館管理では施設内床の剥離清掃、敷地内の緑地整備などを昨年度同様専門業者に委託して行い、設備面においても安全強化を図っています。

2025年度の生産活動の中で発生した怪我は3件あり、いずれも施設内の処置で対処が可能な軽微な怪我でした。再発防止のために、職員間で、安全管理の方法についての共有や、資材の取り扱い方法についての再指導を行いました。

当施設では2025年度も継続して感染予防対策を実施してきました。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。結果、新型コロナウイルスやインフルエンザ、その他感染症が施設内で流行する事なく1年を終える事ができました。

(5) 余暇活動

2025年度は前年度に引き続き季節毎の催しを計画し、春に新緑ハイキング、夏に暑気払い、秋にバスハイク、そして冬におつかれさま会の計4つの行事を開催しました。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、今年度も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8日と12月26日に開催しました。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。今年度の暑気払いでは、昨年度に初めて試みて好評だったポッチャを参考にしたチーム対抗的当てゲームを引き続き行いました。また、年末の催しでは例年どおりビンゴ大会を行いました。食事の提供方法をこれまでの弁当注文方式から一新しました。今回は、ピザや総菜、お菓子などを用意してビュッフェ形式で提供しました。新しい試みを大いに楽しんでいただきました。

新緑ハイキングは4月25日に実施し、18名の方が参加されました。「①新規利用者及び職員の交流の機会提供」「②各利用者の健康促進」「③外出行事や災害時の避難を想定した施設外での隊列行動の学習」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、適した服装やハイキングの目的などを利用者の皆様に学んでもらう時間を設けました。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。今年度は前回までの内容から変更し、よりウォーキングを楽しめる様に新しいルートを歩きました。また、前年度に遊具としてサッカーボールを持参したところ、大変好評だった事もあり、今年度はフリスビーやキャッチボールなどの遊具も追加しました。公園到着後に好みの遊具を使って互いに親睦を深める方々が複数いらっしゃり、前年

度よりも多くの方が参加できていました。次年度も新しい遊具の追加導入など、より多くの方が参加できる取り組みが作れないかを検討します。



バスハイクは10月24日に実施し、20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。バスハイクは「①公共の場での集団行動を学ぶ」「②利用者が外部施設にて自力で選択、注文、支払いなどの経験をして社会性を育む」「③自分のお金で余暇を楽しむ事で日々の仕事の大切さを知る」などを目的として開催しています。県外などの遠方への外出や車での旅行などの機会がなかなか得られない方が多いことから、前年度は東京スカイツリーに行きましたが、大変好評だったため今年度も他県への日帰り旅行を企画し、今年度は千葉県の東京ドイツ村に行く事となりました。東京ドイツ村では、様々なアトラクションがあるため、事前アンケートにてご自身が参加したいものを選んでもらいました。パターゴルフや動物ふれあい体験、観覧車や花畑散策など、それぞれに楽しむ時間となりました。昼食も、施設内にあるレストランから好きなメニューを選んで食べてもらいました。お土産は千葉県やドイツにゆかりのあるものを、自分へのご褒美やお世話になっている家族・同居人などのために購入をしていました。また、車での旅行機会が乏しい人が多かったため、高速道路のサービスエリアにも立ち寄る事としました。帰路にて、東京湾アクアラインの海ほたるに立ち寄り、東京湾を一望したり、ソフトクリームなどのデザートを食べたりと自由にリフレッシュをする事ができました。サービスエリアに関しては、後日、一部参加者から「もっと滞在時間がほしかった」などの大きな反響がありました。



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 新たな取り組み

Ⅰ. 給食サービスの導入

これまで利用者の昼食は、弁当持参か仕出し弁当を外部に発注していましたが、仕出し弁当は1日に多くても5名の利用に留まっており、物価高の影響を受けて値上げも行われました。そこで、利用者の昼食にかかる費用負担の軽減や、授産所時代からの利用者が多い当施設ならではの高齢利用者への健康管理、毎日の弁当を用意されているご家族の家事負担軽減等を鑑み、事前アンケートや業者選定を行うなど準備を重ね、2025年4月より給食サービスを導入する運びとなりました。

サービス形態は、冷凍弁当を専用スチーマーにて加熱し、温かい状態での提供です。献立も、業者専任の管理栄養士が監修したもので、「健康管理食」「やわらか食」「ムース食」の3種類を用意し、利用者の状態や障害特性に合わせた健康的な食事を提供しています。また、食事摂取量の記録と、体重やBMI（身長）を6ヶ月に1度測定するなど、健康管理にも努めています。

給食サービス導入後、利用者からは、「美味しい」「安くて助かる」、ご家族からは、「家事負担が軽減された」といった反響がありました。また新規利用者獲得のためのアピールにもなっており、現在では当初の想定数よりも多くの方にご利用いただいています。



【健康管理食】



【やわらか食】



【ムース食】



II. 新規作業の獲得

今年度は、某ネット通販向け商品を展開する企業、スクラフトからの依頼を受け、インターネット販売向け商品の封入作業およびバーコードラベル貼付作業を新たに開始しました。取り扱う商品は、食品、衣料品、スポーツ用品、玩具など多岐にわたり、利用者にとってもさまざまな作業経験につながる機会となっています。

作業管理方法については、先方からの提案により、Google スプレッドシートの機能を活用し、商品の入荷状況や作業進捗状況の管理を行っています。スプレッドシートを導入したことで、双方がリアルタイムで状況を確認できるようになり、作業状況の把握や情報共有が円滑に行える体制を構築することができました。また、進捗状況の可視化により、作業漏れや確認ミスの防止にもつながっており、効率的かつ安定した作業運営に役立っています。

今年度は、作業受託を開始した初年度であったため、作業体制や品質管理の安定を重視し、セット作業の商品数を3点までに限定して業務を実施しました。来年度以降は、今年度に培った経験や作業ノウハウを活かし、4点以上のセット商品にも対応できる体制づくりを進めることで、さらなる受託業務量の拡大を図っていきたいと考えています。

<セット組み作業の例>



1. 既存のバーコードの上に
白いラベルを貼る。



2. 商品を背中合わせにする。



3. 封入・封緘後、袋紙
にバーコードを貼る。

<スプレッドシート>

各商品の入荷状況や作業完了状況に加え、セット品区分や賞味期限などを一覧で管理しています。

#	納品日	着荷済	梱包済	混載不可	ASIN	商品名	商品URL	仕入先	作成 個数	セット 単位	作業 単価	作業費用 合計	要期限 商品	セット品 (袋詰め)	危険物	賞味期限
35		☒	☒	☐					60	1	¥7	¥420	☒	☐	☐	2026年6月15日
36		☒	☒	☒					12	1	¥7	¥84	☐	☐	☐	
37		☒	☒	☐					64	1	¥7	¥448	☒	☐	☐	2027年4月30日
38		☒	☒	☐					24	1	¥7	¥168	☒	☐	☐	2027年3月31日
39		☒	☒	☐					60	1	¥7	¥420	☒	☐	☐	2027年10月6日
40		☒	☒	☐					20	1	¥7	¥140	☐	☐	☐	
41		☒	☒	☐					20	1	¥7	¥140	☐	☐	☐	
42		☒	☒	☐					24	1	¥7	¥168	☐	☐	☐	
43		☒	☒	☐					50	1	¥7	¥350	☐	☐	☐	
44		☒	☒	☐					15	1	¥7	¥105	☒	☐	☐	2031年3月31日
45		☒	☒	☒					30	1	¥7	¥210	☐	☐	☐	
46		☒	☒	☒					30	1	¥7	¥210	☐	☐	☐	

② 戸塚はなえみ工房の支援ニーズ

2025 年度末をもって、戸塚福祉授産所から引継ぎ 4 年が経過しました。戸塚福祉授産所時代から長くこの施設を利用している方も多くおり、年齢層も幅広いため、戸塚はなえみ工房の支援ニーズは多岐に渡ることが特徴です。

I. 加齢により次なるステップへの移行を要する利用者

10 年以上当施設を利用されている方が半数近くを占めます。利用年数の積み重ねは、即ちご本人の年齢の積み重ねになり、身体状況も生活環境もそれに応じて変化するとともに、ご家族の高齢化の課題も出てきます。住み慣れた地域で生活し続けるために、生活基盤を支える支援機関のご紹介、通所困難となった方に対しては、より状況に見合った施設への移行支援、あるいはご自宅での休息をご提案することもあります。このようなケースにおいては、ご本人・ご家族の次の進路への納得感と、地域における継続的な支援体制の構築が大切になります。ご本人・ご家族が安心してこれからの生活を送っていけるよう、地域の関係機関の協力を得ながらそれぞれの状況に応じた次なるステップへの繋ぎが必要だと考えています。

II. この先も長く利用を継続されるであろう利用者

通所率 90% 以上を維持し、まだまだ元気に継続的な通所を希望される利用者も多くいます。半年に 1 度個別支援計画の改定を行いますが、どんな目標を持って通所を継続してもらうのか、それぞれの人生においてプラスになる経験を少しでも積み重ねていけるように、また、毎日通所してくる施設だからこそ小さな変化も見逃さず適切な支援が提供できるようにケース会議や個別支援会議を通して考えています。

III. スローステップで就労を目指す利用者

就労継続支援事業 B 型は、一般就労への支援も役割のひとつです。特別支援学校の新卒者も少しずつ増えています。戸塚はなえみ工房で「働く」経験を積み重ね、可能性を広げてほしいと考えています。

2025 年度は、就労を目指し、就労移行支援事業所への施設移行を決めて卒業された利用者もいらっしゃいました。ダイレクトに一般就労を目指すという選択肢だけではなく、そうしたステップも視野にいれつつ、ひとりでも多くの利用者が社会で活躍できる機会を提供します。

IV. 企業からの離職後支援や復職支援を要する利用者

当法人はこれまで、障害がある方の一般就労への支援に力を注いできました。多くの職員が豊富な就労支援経験を持っていることも戸塚はなえみ工房の強みです。

離職後の生活はこれまでと大きく異なります。生活リズムはもちろんのこと、収入面において大きな差異があり、ご本人にとって安心した生活となりえるのか慎重に検討する必要があります。「新規利用者」としてただ安易に受け入れるのではなく、将来の生活も見据えながら寄り添う必要があると考えています。

2025 年度は、利用者 1 名が企業就労を果たしました。当施設を利用する前は 20 年以上同じ特例子会社で勤めておられ、退職後に当施設の利用を開始されました。企業への再就職を目標としていましたが、戸塚はなえみ工房に居心地の良さを感じて、就労への意欲が低下する時期もありました。面談を通じて人生の目標について話し合いをしながら、二人三脚で就職活動を進めました。ご本人の特性と企業の求人内容などを考慮しながら就労先を模索し、説明会への参加、現場実習の挑戦をしました。使用後の制服（エプロンや三角巾等）を洗濯してたたみ、各店舗へ再出荷をするという業務でしたので、現場実習を経て見えた課題を元に、当施設において洗濯関係の訓練プログラムを提供し、業務の質を高めていきました。その後、再度の現場実習と採用面接などを経て無事に採用となりました。ご年齢が 50 歳近い方でしたので、支援者として、強みをどのようにお伝えしていくか工夫を凝らしました。ご本人の努力と施設の後方支援で掴んだ再就職は、当施設の就労支援として貴重な成功例となりました。

すべての支援ニーズに適切に対応していくためには、職員の支援力が問われます。慢心することなく研鑽を積み、施設理念を元におひとりおひとりに必要な支援を提供していきたいと思います。

Ⅲ. 事業計画

1. 2026 年度事業計画

障害福祉部	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。 ⑤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。
戸塚はなえみ工房	<就労継続支援事業 B 型> 定員: 30 名 ①平均工賃月額 20,000 円以上を目指します。 ②新規利用者 1 名/年を獲得します。 ③平均利用者数 24.0 名/日を目指します。 ④新規就労者 1 名/年を輩出します。 ⑤令和 8 年 4 月からの工賃時給額上昇の維持、更なる向上ができるよう生産活動受注量の安定化を図ります。 <運営全体> ①部署内の職員研修を 4 回/年実施します。知的障害の基礎知識を一層深め、支援技術の更なる向上を目指します。 ②業務上災害ゼロを目指します。 ③運営スケジュールを見直し、業務負荷の均一化を図ります。



戸塚はなえみ工房

こうちん
工賃のきまり

(2024^{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 でおこな さいぎょう たい 行った作業に対してもらえるお金のかねのことです。

こうちん ひ (工賃をもらえる日)

- まいつき か こうちん ひ 毎月20日が工賃日です。
- か やす ばあい まえ ひ 20日がお休みの場合は、前の日にももらえます。
- か こうちん まえ つき おこな さいぎょう ふん 20日にもらう工賃は、前の月に行った作業の分です。

(れい がつ にち にち さいぎょうふん がつ か
例：4月1日～30日の作業分は、5月20日にももらえます。)

- さいぎょう う あ 作業の売り上げによっては、ボーナスがもらえることがあります。ボーナスの額がく、
う あ き 売り上げによって決まります。

こうちん かた (工賃のもらい方)

- こうちん か さいぎょう お とき なまえ か ふうとう い しょういん わた 工賃は、20日の作業が終わった時に、名前が書かれた封筒に入れて、職員が渡します。
- ば はい かね めいさい あ たし じゅりようしょ ひづけ その場で、入っているお金と明細が合っているか確かめ、受領書にもらった日付と
なまえ か 名前を書きます。
- ふうとう くち し も かえ 封筒の口を締めて、持ち帰ります。

（工賃の原資）

- 工賃は、毎月の受注作業の売り上げから、消費税、経費を除いた額が原資です。

※原資とは・・・もととなるお金のことです。

（工賃額について）

- 工賃額は、時給（1時間作業してもらえるお金）が基本です。
- 工賃の計算の仕方

1か月の工賃 = 基本時給 × 実働時間（実際に働いた時間）

- 欠席、遅刻（9時30分を過ぎた場合）、早退（15時45分より前に帰宅する場合）、

静養（作業時間中に休憩が必要な場合）の時間分の工賃は出ません。

（基本時給について）

- 工賃の原資と利用者人数に応じて決定します。
- 基本時給額を変更する際は、お知らせします。

（その他）

- 施設行事の際の工賃は、出ません。
- 一般企業に在職中のリワーク利用の方は、在籍企業の判断に応じ、工賃が出ないこともあります。

この決まりは、2024年10月1日から使います。