

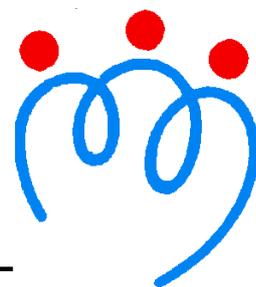
2015 年度

就労移行支援事業所

ウィング・ビート

事業報告

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター



目 次



1. 法人概要と事業の沿革	P2
2. 2015 年度 事業目標と事業報告	P4
3. 2015 年度 事業の詳細分析	P6
(1) 利用者数の概況と推移	
(2) 見学から施設利用への推移	
(3) プログラムについて	
(4) 就労支援と定着支援	
(5) 地域課題・福祉課題に向けた取り組み	
(6) 研修・会議の状況	
(7) 次年度に向けて	
4. 2016 年度 事業目標	P23

1. 法人概要と事業の沿革

社会福祉法人電機神奈川福祉センター設立の経過

1972年、電機連合神奈川地方協議会（以下、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。神奈川地協は、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す。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（当時、就労援助センター）」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。以後、神奈川県内で様々な事業を展開しています。

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 沿革

年	法人の事業等
1972年	電機連合神奈川地方協議会（当時：電機労連）定期大会で心身障害児・者対策運動決議
1991年	電機連合神奈川地方協議会定期大会で社会福祉法人電機神奈川福祉センター設立決議
1992年	横浜南部就労支援センター（当時：援助センター）開所
1995年	社会福祉法人認可
1996年	知的障害者通所授産施設「ぽこ・あ・ぽこ」開所 横浜市新杉田地域ケアプラザ開所
1997年	湘南地域就労援助センター開所
1998年 〈雇用促進法改正： 知的障害者雇用義務化〉	中部就労援助センター開所（当時：川崎北部地域就労援助センター）
1999年	在宅介護支援センター開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ） ふれあいショップいそっぷ開店

2000年 〈介護保険法施行〉	居宅介護支援事業開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ） 通所介護支援事業開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ）
2001年	社会事業授産施設「川崎市わーくす大師」を川崎市より受託 生活支援事業受託（湘南地域就労援助センター）
2003年 〈障害者基本法施行〉	NPO 法人障害者雇用部会発足
2006年 〈障害者自立支援法施行〉	地域包括支援センター受託（横浜市新杉田地域ケアプラザ） ふれあいショップいそっぷ閉店 就労移行支援事業・就労継続支援事業B型開始（ぽこ・あ・ぽこ、川崎市わーくす大師） 神奈川県生活支援事業受託（湘南地域就労援助センター）
2008年	生活支援センターわーくす大師開始（川崎市わーくす大師）
2010年	自立訓練事業（生活訓練）開始（ぽこ・あ・ぽこ） 障害者就業・生活支援センター受託（湘南地域就労援助センター、中部就労援助センター）
2011年	川崎市地域活動支援センター開始（ウィング・ビート）
2012年	全国就労移行支援事業所連絡協議会発足
2013年 〈障害者総合支援法施行〉	生活支援センターわーくす大師閉鎖 （川崎市の相談支援センター整備に伴う）
2014年	ウィング・ビート 川崎市地域活動支援センターから就労移行支援事業へ事業移行
2015年	就労移行支援事業・自立訓練事業（生活訓練）開始（ミラークよこすか）
2016年	特定相談支援事業開始（川崎市わーくす大師） 生活支援体制整備事業開始（横浜市新杉田地域ケアプラザ）

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 運営方針

《わたしたちのめざすもの》

- 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

《使命と誓い》

- 最善・最適な幸福の提供
- 絶えざる研鑽と成長

2. 2015 年度 事業目標と事業報告

2015 年度目標	報告
<p>重点目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者の獲得を推進し、登録利用者数 20 名の早期実現を目指します。 ● 長期の施設外実習の受入企業を 1 社開拓を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 早期実現には至りませんでした。1 月以降、登録利用者が 20 名を越えています。 ● MELONDIA あざみ野清掃、近隣マンション清掃、保育園清掃、二子こども文化センターの 4 ヲ所を確保しました。
<p>1) 就労移行支援事業 (20 名定員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 年間で 12 名以上の新規就労を果たし、次年度以降の平成 28 年度でのより高い就労継続支援体制加算取得を目指します。 ● 年間 20 名以上の新規利用者を受け入れ、年間平均利用者数 18 名を目指し、定員を超える利用者の確保を実現します。 ● 短期間の施設外実習の機会を年間 10 回以上提供します。 ● 障害者総合支援法の報酬改定を受けて、制度に応じたサービス内容について検証し、施設の安定経営を目指します。 ● 保健福祉センターや発達相談支援センター等の市内の関係機関とのネットワークを構築し、連携した支援体制の確立や、新規利用者獲得に役立てます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 11 名が就労しました。内、1 名は年度末時点でトライアル雇用中です。その結果、定着支援体制加算を、29 単位から 143 単位に引き上げることが出来ました。 ● 20 名の新規利用者を受け入れ、年度平均利用者数は 17.9 名でした。 ● 延べ 36 名の利用者が職場実習を行いました。 ● 就労支援関係研修修了加算を取得すると共に、一般就労者に対する定着支援を継続的に行う事で、定着支援体制加算を引き上げ、安定経営に寄与しました。 ● 福祉関係機関に対する定期営業をスケジュールリングし、通所者の丁寧な状況報告と、情報共有を行いました。また、発達相談支援センターとニーズ把握の為の会議を持ち、利用者獲得に結び付けました。
<p>2) 定着支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後 1 年間の定着率 90%以上を目指します。 ● 就労者を対象とした同窓会等の活動を、施設としてスタートさせます。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2014～2015 年度内に就労した 15 名のうち、1 年未満での離職者は 1 名のみで、定着率は 93.3%となりました。 ● 就職者の同窓会である、マスターズクラブを年に 3 回実施しました。
<p>3) 運営全体</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 施設内外のプログラムやアセスメント方法について検証し、より良いサービス内容へのブラッシュアップを行います。 ● 利用者により多くの施設外実習の機会を提供するために、関係機関等と連携し、実習先の開拓をめざします。 ● 施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者の増加に伴い、施設外実習先の拡大を図るとともに、利用者によるブログのスタートなど、新たなプログラムの構築にも取り組みました。 ● 直接的な実習先開拓だけでなく、既存の実習先で高い評価をいただけるよう努める事で、新規実習先の確保に繋がったケースがありました。 ● 施設内外の災害はゼロでした。安全衛生活動の立案時点から、施設利用者に参加してもらうことで、安全教育の促進も図りました。

<ul style="list-style-type: none"> ● 職場内での研修に加え、施設外の研修や先進的な取り組みをしている他事業所の見学などを通じて、職員のスキルアップを図ります。 ● 川崎市内の法人内事業所(川崎市わーくす大師、中部就労援助センター)と連携し、情報の共有だけでなく共同企画の運営等、連携の強化を進めます。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集と利用者獲得の働きかけを進めます。 ● 企業と連携し、発達障害の雇用や就労支援に関する啓発・情報交換ができる取組みを実施します。 ● 大学や専門学校からの利用者獲得に向けた取り組みについて早期に検討し、上半期の具体的な運営を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎月の内部研修に加え、他の就労移行支援事業所の視察を実施しました。 ● 川崎ブロック全体のスキルアップを目指し、法人内事業所と会議を持ち、長期的な研修を行う事決めました。現在、研修の実施に向けて準備をしています。 ● PDD ケア会議や、自立支援協議会等を通し、情報収集や連携作りを行いました。今後は特定相談事業所との連携強化を図ります。 ● 合同企業模擬面接会の実施や、インターンシップを受け入れる企業の内部研修、市の合理的配慮研修に講師として登壇し、理解促進や雇用の啓発をしました。 ● 営業範囲を絞り、新卒生の受け入れフローを確立させました。次年度以降も新卒生を一定数受け入れていくことを計画します。
---	---

表 1 2015 年度 事業目標と事業報告

3. 2015 年度 事業の詳細分析

(1) 利用者数の概況と推移

年間の実契約者数は 32 名でした。年度末の 3 月には、次年度 4 月からの新規利用者を見越して、新規利用の受け入れを控えた経緯があります。数字は、当該月の月末での人数です。

表 2 契約者と新規利用者月間平均

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
月間契約者数	17	18	18	17	16	15	15	16	19	21	23	22	18.08
新規利用者数	5	1	0	3	0	0	0	1	5	2	3	0	1.7

単位：人

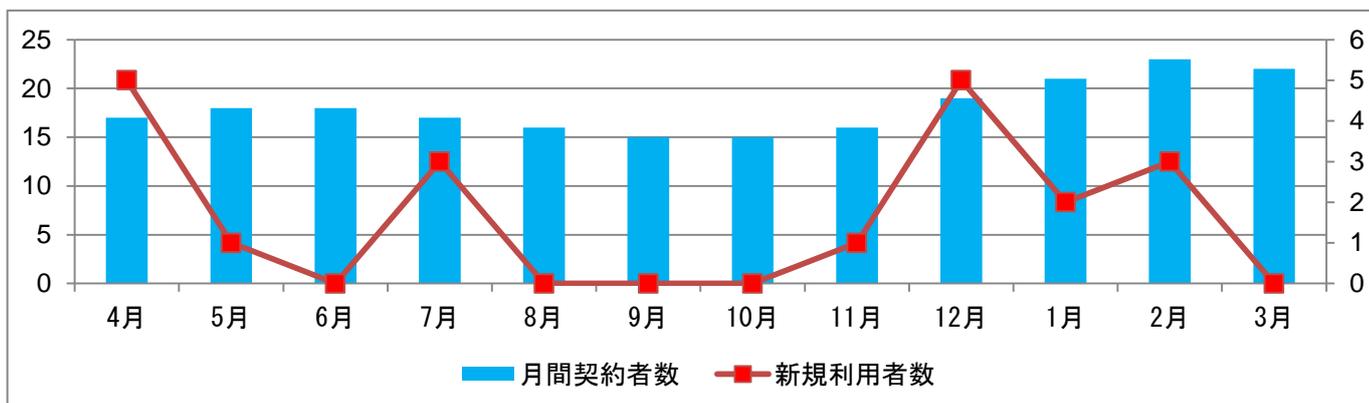


図 1 年間の利用者数推移

表 3 2016 年 3 月末時点の内訳

項目		人数
契約利用者数		21 人
性別	男	19 人
	女	2 人
年齢	最低	19 歳
	最高	42 歳
平均年齢		26 歳

① 障害程度の分布(重複の場合は主たる障害で分類)

利用開始時に障害者手帳未所持であっても、利用後に手帳を取得される方が殆どです。また、これまでは、発達障害のある方を中心としながらも、幅広く知的障害の方の受け入れも行ってきましたが、結果的にプログラムに馴染めず苦勞されている方がおられることから、2016年6月より、運営規定上の施設利用対象者を精神障害者に改めました。

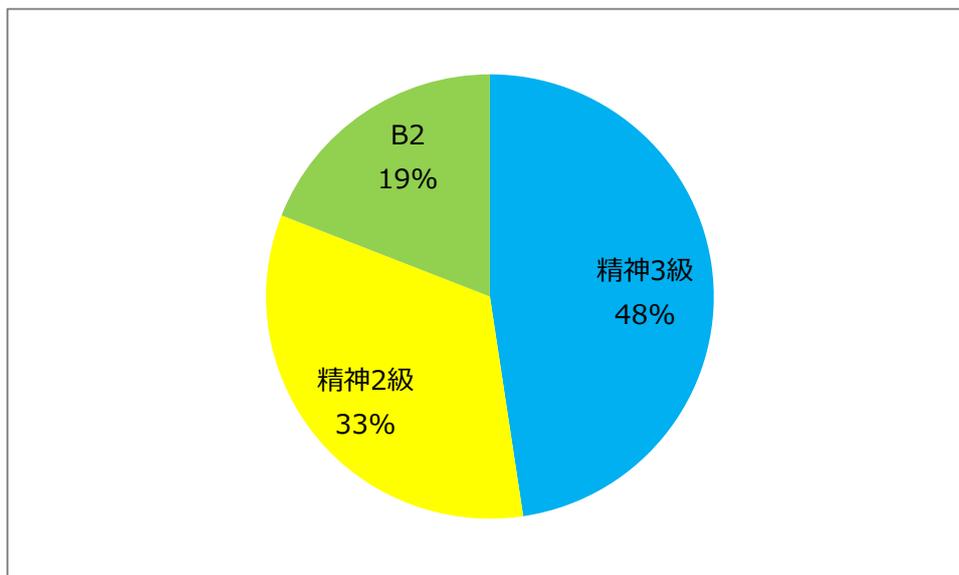


図 2 障害程度の分布

② 最終学歴(中退者は中退した時点の所属に含む)

一般の高等学校或いは、それ以上の教育機関に属していた方が殆どです。3月末時点の利用者のうち、特別支援学校を卒業された方の利用はありません。

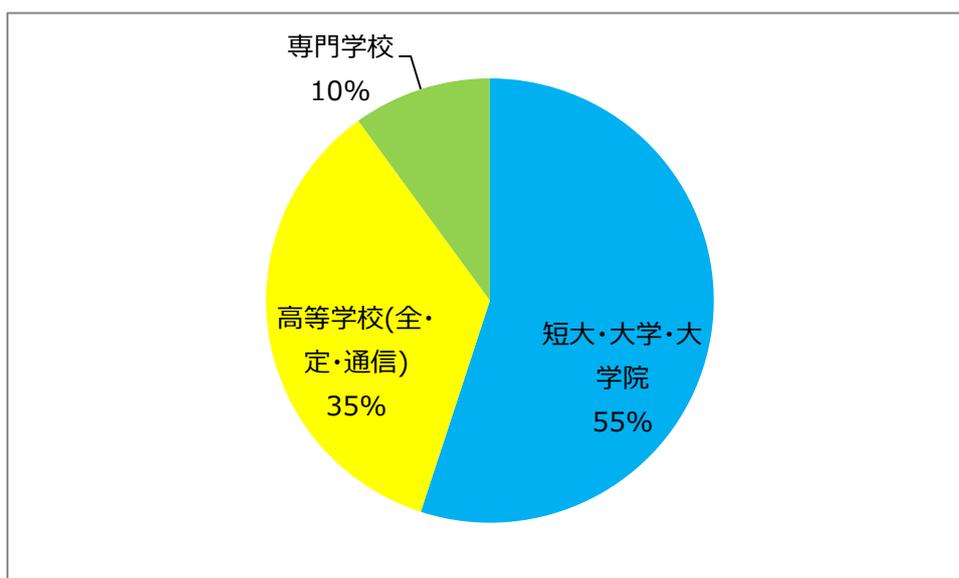


図 3 最終学歴の分布

③ 居住区の分布

利用のエリアは川崎市内としていますが、川崎市中原区以北のエリア在住の方が中心です。

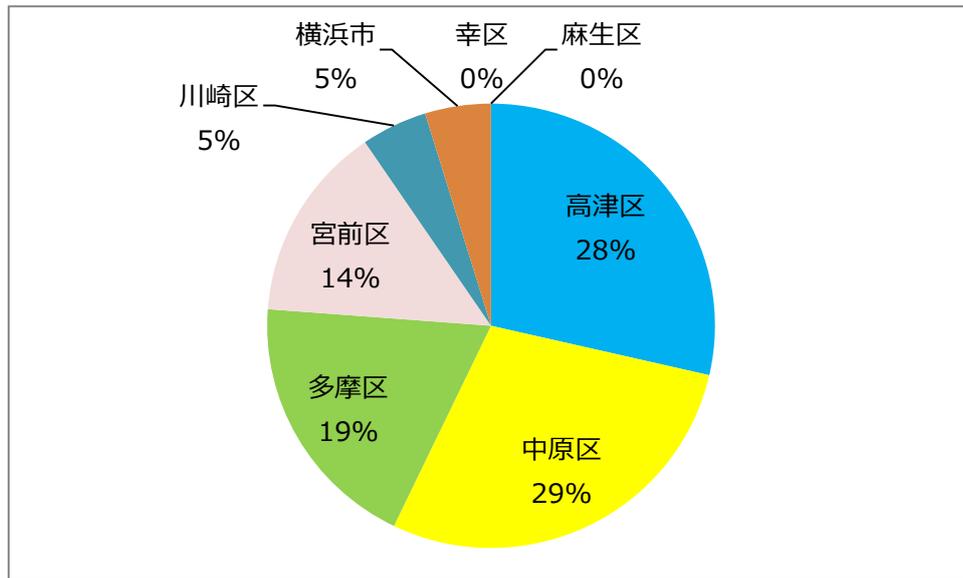


図 4 居住区の分布

④ 紹介経路

見学のみの方も含め、ご本人やご家族が単独でウィング・ビートへご連絡をされるケースは少なく、今年度も発達相談支援センター・福祉機関・区役所のケースワーカー等の福祉関係機関からご紹介されるケースが全体の71%を占めています。

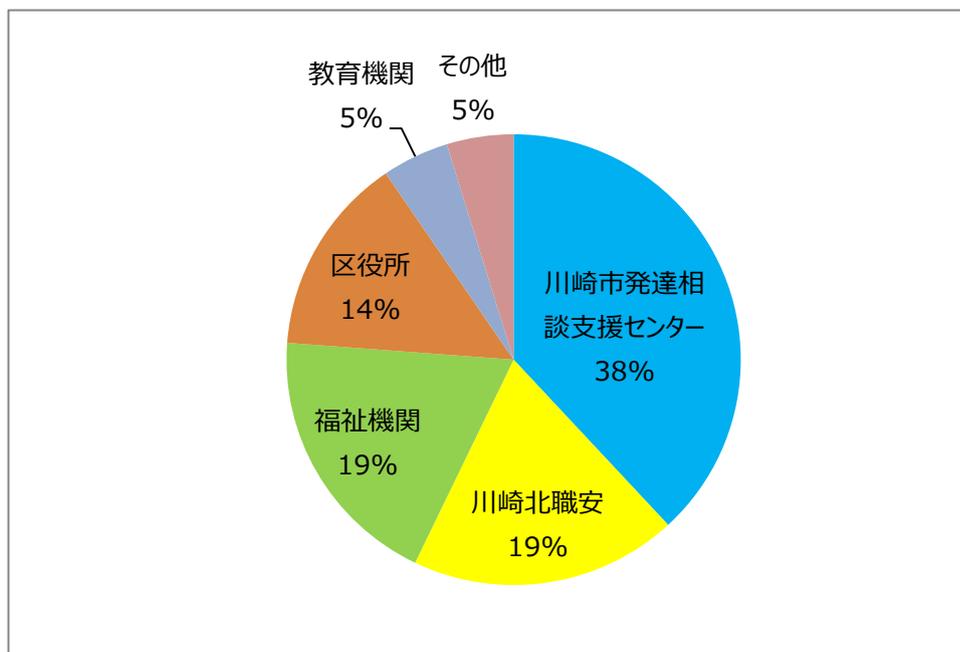


図 5 紹介経路の分布

(2) 見学から施設利用への推移

利用を検討する為の施設見学は80名でした。そのうち実習を体験した方の、本利用への移行率(利用予定も含む)は65%となり、半数以上の方が実習に満足し、利用を決断されている事がわかります。利用先を決めるまでに3~4カ所の施設で実習をされる方が多い中で、実習から本利用への移行率の高さは施設プログラムへの評価の現れとも捉えられます。

発達障害のある方を中心としている為、コミュニケーションプログラムや話す機会を多く設けており、必然的に距離が縮まることや、定期面談の実施等による相談のしやすさが安心感に繋がっているのではないかと考察しています。

また、発達障害の雇用を検討している、或いは発達障害の方で拡大されたいという企業様の見学もあり、関心の高さが伺えます。

表4 見学から施設利用への推移

見学者数	実習実施者数	利用希望者数
80人	37人(46%)	24人(65%)

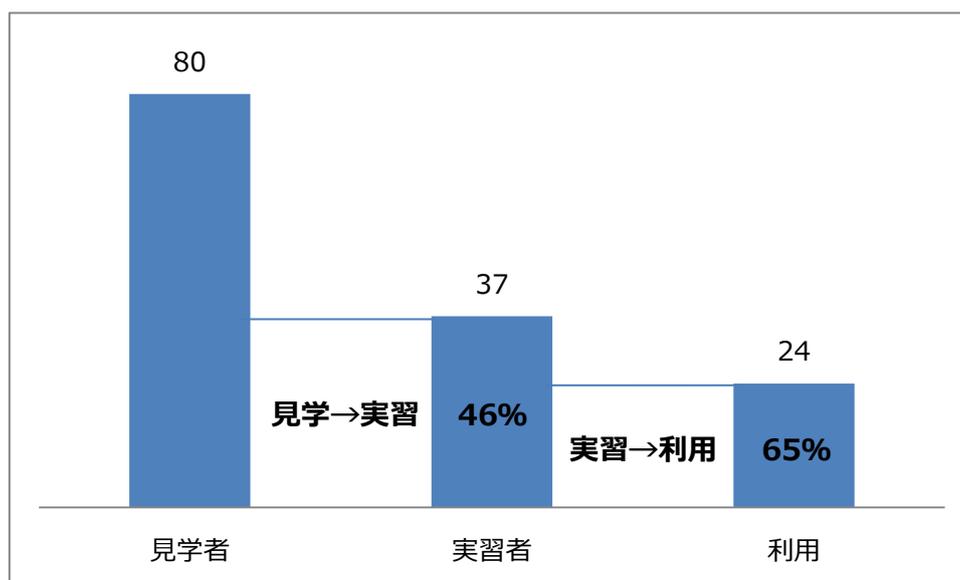


図6 見学から利用までの移行率

また、発達障害の雇用を検討している、或いは発達障害の方で拡大されたいという企業からの見学もあり、関心の高さが伺えます。

表5 施設見学者の数（施設利用希望者の見学は除く）

福祉関係	教育関係	HW・区役所関係	企業・医療 その他	合計
14名	10名	3名	16名	43名

(3) プログラムについて

プログラムは9時～15時まで、3限(1コマ90分)で構成されており、水曜のみ9時～13時までとなっています。集団で行うプログラムを週3～4コマ設けており、それ以外の個別プログラムの時間は、職員が組んだスケジュールをもとに一人一人異なるプログラムを実施します。

「強み・苦手の把握と対策」「自分に自信をつける」「自己肯定-大人としての意識」「協調性、役割に対する責任感」の4点をプログラムの狙いとしています。

表6 週間スケジュールの例

	月	火	水	木	金
8:55	朝礼・ラジオ体操				
1限 9:00 ～ 10:30	個別プログラム	個別プログラム	個別プログラム	個別プログラム	個別プログラム
休憩					
2限 10:45 ～ 12:15	個別プログラム	個別プログラム	講習 「防災・安全管理」	コミュニケーション 「ディベート」	個別プログラム
昼休憩			一日の振り返り		
3限 13:00 ～ 14:30	個別プログラム	グループワーク 「食生活①」	帰宅	個別プログラム	個別プログラム
14:40～ 15:00	一日の振り返り	一日の振り返り		一日の振り返り	一日の振り返り
15:00	帰宅	帰宅		帰宅	帰宅

① 個別プログラム

個別プログラムは、主に封筒仕分けやタオルたたみなどの軽作業訓練、資料作成やデータ入力などのパソコン訓練、日報集計による経理事務訓練、館内や地域の児童館の清掃訓練などを行っており、集団プログラムと個別プログラムを合わせると20種類以上のメニューがあります。職業適性を把握することも大切ですが、得手不得手がある中でどのように仕事と向き合うか、検証や対策を考えつつ職業準備性を上げられるよう、お一人お一人に合わせてメニューを組んでいきます。

また、平成27年度より、個別プログラムにて「マイタイム」という枠を設けました。週1～2回、訓練内容と目標を各自で設定し、実施するものです。「マイタイム」では『自主性』と『自己管理スキル』の向上を狙いとしています。

表7 個別プログラムの内容

軽作業	事務作業	清掃作業
<ul style="list-style-type: none"> ・ タオルたたみ (三つ折り、巻き) ・ 封筒仕分け ・ 葉書仕分け ・ ピンキャッチ ・ 丁合作業 ・ 封入作業 ・ 印刷作業 ・ チラシ折り作業 <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ OAworks (検索修正、文章・数値入力) ・ タイピング ・ 日報集計 ・ 事務補助 ・ 資料作成 ・ ラベル作成 ・ マイタイム (資格取得・自主学习) <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 館内清掃 <p>【体験実習先】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ こども文化センター ・ 保育園 ・ 近隣マンション ・ 近隣公園

② 集団プログラム

集団プログラムは、講習、研究発表、運動プログラム、コミュニケーションプログラム、グループワークで構成しています。

【講習】

週に1回、就職・生活・安全教育・自己理解等に関する講義を通して、社会人として必要な知識と技術を高めることを狙いとしています。定期的に外部講師をお招きし、専門家の方から講義を聞く機会を設けています。

【研究発表】

毎月末に実施しています。就職・健康生活・趣味その他の3つのカテゴリの中からテーマを設定し、個別プログラムの3コマを使用して資料作成を行います。納期までの完成を目標に計画的に作成を進めていきます。また、発表の機会を通して人前で話しをすることに慣れ、自信の獲得を狙いとしています。

【運動プログラム】

毎月2回、地域のスポーツセンターにて実施しています。バスケットボールや風船バレーボール、大縄等の集団スポーツを通して、コミュニケーションを図り、メンバーとの協力や協調性を意識して、楽しみながら取り組むことを狙いとしています。

【コミュニケーション・プログラム】

週に1回の頻度で実施しています。ディベートやクロスワード等のゲーム、メンバーの良いところ探し等のワークを通して、話し方・聞き方、リアクションの基本を身につけていきます。

【グループワーク】

約1か月間、固定したメンバーで、週に1回の連続したワークを通し、テーマに応じた企画の実施や成果物を作成します。グループ内で司会、資料作成、発表者等の役割を決め、担当者は責任を持って実行します。また、講習やコミュニケーションプログラムで学んだ技術を実践していきます。

表 8 2015 年度実施した集団プログラムの内容

講習	コミュニケーションプログラム	グループワーク
【就職】 ・ 求人票の見方、就職までの流れ ・ 合理的配慮 【健康生活】 ・ 睡眠・ストレスについて ・ 社会人の身だしなみ 【安全教育】 ・ 防災帰宅困難時の対応 ・ KY 教育 【自己理解】 ・ エゴグラム・ストレスチェック ・ 交流分析 【外部講師】 ・ 成年後見制度について ・ 熱中症対策講座 計 31 回	・ ディベート ・ 良いところ探し ・ 思いやりコミュニケーション ・ スクイグル 【コミュニケーション講座】 ・ 話し方・聞き方 ・ リアクションとは ・ 相談の仕方 【ゲームを通して】 ・ 無人島への脱出 ・ 月面での遭難 ・ クロスワード ・ WHAT ・ 図形合わせ 計 30 回	4 月 WB 新聞を作成しよう 5 月 面接対策 6 月 企業見学プロジェクト 7 月 暑気払い企画 8 月 私たちはツアコン 9 月 内覧会企画 10 月 WB 紹介シートを作成しよう 11 月 食生活を見直そう 12 月 納め会企画 1 月 面接対策 2.3 月 企業見学プロジェクト 計 45 回

(4) 就労支援と定着支援

① 施設外実習

就労を前提としない施設外実習先が6カ所あります。就労を前提とした企業体験実習を含め、年間の延べ実習参加日数は738日となり、1日あたりに実習生を送り出している人数は、3人を超えることとなります。

職場に近い環境を体験できる機会をより多く提供できるよう、2016年度も施設外実習先の拡大を促進し、1日あたりの実習者数の増加を目指していきます。

表9 施設外実習件数

延べ実習参加人数	738人
稼働日数	243日
1日あたりの実習者数	3.16人

表10 施設外実習先一覧

事業所名	業務内容
川崎市役所第四庁舎	清掃
高津区役所	清掃
イトーヨーカドー	精肉、荷受け、惣菜
多摩図書館	本の整理、チェックなど
パソナハートフル	事務
MCS ハートフル株式会社	清掃
大東コーポレート	事務
ブックオフ	事務・軽作業
多摩図書館	本の整理、チェックなど
(株)ココット	事務
東急リバブル	事務
ヨドバシカメラ	軽作業
日立ゆうあんどあい	清掃・調理補助
ジーフット	軽作業
日本スポーツ振興センター	事務
グローバルキッズ	保育士補助
東急ウィル	清掃
昭和電工	事務
川崎市障害者雇用短期チャレンジ事業実習	軽作業・清掃
キング通信工業	事務
エヌエルオー	清掃
トーマツチャレンジド	事務
MELONDIA あざみ野	清掃
溝口南公園	清掃
二子こども文化センター	清掃
高津こども文化センター	清掃
高津もりのこ保育園	清掃
Empereur Beton K	清掃

② 就職率

2015 年度内の退所者 12 名に対し、10 名が一般企業への就職を果たし(就労継続 A 型への移行は含まない)、年間の就職率は 83.3%となっています。

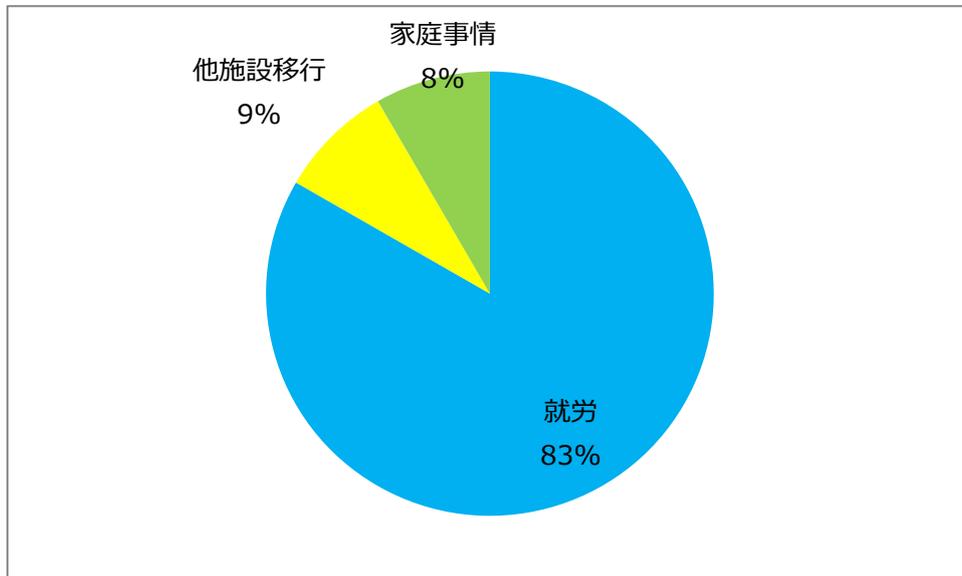


図 7 就職率

③ 就労先と、就労までの在籍期間

2015 年度に就労された方のウィング・ビート在籍期間は、ちょうど 12 か月となります。

通所に慣れ、施設外実習に挑戦する時期がおおよそ通所開始から 3 か月以降となっており、いくつかの実習を経験して 1 年前後で就労していきます。

尚、2 か月で就職に結びついたケースは、施設利用開始の段階で、すでに企業での採用試験がある程度進んだ上で、一定期間の継続して施設等に通うことのできる体力等があることを確認するために、短期間の利用を希望されたケースで特殊なケースと言えます。

表 11 就労先と訓練期間

	就労先企業名	仕事内容	WB 在籍期間
1	株式会社 JT クリエイティブサービス	事務	10 か月
2	NEC フレンドリースタフ 株式会社	事務	11 か月
3	株式会社 ラウンドワン	清掃	11 か月
4	ジブラルタ生命保保険 株式会社	事務	2 か月
5	株式会社 イトーヨーカドー	調理補助	2 年 2 か月 ※
6	株式会社 東急リバブル	事務	1 年 2 か月
7	株式会社 ヨドバシカメラ	配送補助	3 年 6 か月 ※
8	株式会社 ココット	事務	1 年 5 か月
9	株式会社 日立ゆうあんどあい	調理補助	11 か月
10	株式会社 グローバルキッズ	保育補助・清掃	10 か月

※ 地域活動支援センター時代からの通所歴を含む

④ 定着率

就労移行支援事業に移行して 2 年が経過し、15 名の就職者を輩出してきましたが、離職者は 1 名のみであり、在職率は 93%に及びます。訓練期間中に複数の実習を体験していただき、実際の企業での体験からご自身の課題を整理し、必要な対策を取りながら就職活動を進めるなど、適確なジョブマッチングをしていることが一つの要因と考えます。離職後の転職支援を行い、現在は新たな就労先で活躍されています。

表 12 定着率

	14 年度就労	15 年度就労	過去 2 年計
就労者数	5 人	10 人	15 人
16 年 3 月末時点での離職者数	1 人	0 人	1 人
在職者数	4 人	10 人	14 人
在職率	80%	100%	93%

⑤ 定着支援

就職者が安定して仕事を続けられるよう、就職後に行う支援を、定着支援と呼びます。職場訪問、本人や家族との電話等による連絡相談、面談、関係者とのカンファレンス、職場との連絡調整等、その内容は多岐にわたります。2015年度の支援回数は395件でした。

【Master' s Club】

2015年度以降は、ウィング・ビートから就職した利用者の同窓会イベントである「Master' s Club」をスタートし、就労者間のネットワークづくりや就労を継続するための勉強会や余暇支援などを行ってきました。

表 13 Master' s Club 実施内容

	開催日程	内容	参加者
①	2015年 5月16日(土)	長く働き続けるために大切なこと	6名
②	2015年 9月19日(土)	自分の職場自慢	10名
③	2016年 1月16日(土)	職場に求める必要な配慮の伝え方	13名

年に3回開催しましたが、毎回9割前後の方の参加がありました。ただ集まって話をするだけではなく、お互いの仕事について紹介しあい、それぞれの不安や悩みについて、ワーク形式で学ぶ時間を設けています。また、就労者同士で話し合う機会を設けることで横のつながりを作るきっかけとなり、現在では数名の就労者が、休日を一緒に過ごすなど、仕事以外の関わりが生まれています。

参加者のアンケートからニーズを反映させ、2016年度は年4回へ回数を増やし、また新たな試みとして現役利用者の参加も計画しています。就労者の声を、現役利用者に直接伝える機会を作り、就労者の自信につなげるとともに、これから就職を目指す現役利用者が、より就職を具体的にイメージできるような企画につなげていきます。

【家族セミナー】

2015年7月15日（土）に、ウィング・ビート現役利用者と、就職者の家族を対象とした、家族セミナーを開催いたしました。

表 14 家族セミナー概要

日時	2015年7月15日（土） 13:00～15:30
場所	ウィング・ビート
内容	1 ウィング・ビート事業報告 2 ウィング・ビートの発達障がい者向け就労支援について 3 セミナー『安心して働き続けるために必要な支援と家庭のサポートとは』 4 相談会
参加者	14名

ウィング・ビートの利用者に、自身の発達障害について気づいた、もしくは発達障害の診断を受けた時期を聞くと、比較的大人になってからという回答が多いのも発達障害者の置かれる状況の特徴です。小さいころから福祉の支援を受けている知的障害者と異なり、本人はもちろん、ご家族にとっても発達障害を持つ方に対する公的支援や就労を含め将来の生活のイメージが持ちにくいことから、利用者のご家族に向けた講座を企画いたしました。

家族セミナーでは、就労移行支援事業やウィング・ビートの事業報告を含め、今後利用者が就職した後にどういった支援が受けられるのか、また、家庭でどうサポートしていくのかという点についてご家族にご説明いたしました。また、個別の相談会を設け、それぞれの家庭についてお伺いするとともに、今後予想される問題について共有いたしました。今後もこういった家族向けのセミナーを年1回企画し、ご家族の不安にもお答えできるようにしてまいります。

(5) 地域課題・福祉課題に向けた取り組み

① 就活アプリ

発達障害等の理由から、福祉的な支援を必要としていながら、ご本人やご家族が社会資源を知らないまま過ごされているケースや、福祉への一歩を踏み出しにくい・施設利用はハードルが高いと足踏みされるケースも地域の中には潜在的に多くあるようです。これらの課題を抱える方々を対象とした、「就活アプリ」という事業を無償で開催しています。

【目的・狙い】

- 就職面接や周囲とのコミュニケーションに苦手意識を感じている方を対象に、就職に必要な面接練習やビジネスマナー、コミュニケーションプログラムを通じ、コミュニケーションのくせや特性、得意不得意を整理することで、自信を持てるようにサポートする。
- 発達障害者に向けた福祉の支援について理解を深める機会とする。

表 15 就活アプリ概要

	開催日程	内容	参加数	参加者紹介内訳
①	6月10日(水) 11日(木)	面接講座 模擬面接 コミュニケーション講座	8名	ハローワークからの紹介4名 学校キャリアサポートからの紹介1名 外部開催による説明会1名 その他2名
②	8月12日(水) 13日(木)		9名	外部開催による説明会 5名 所属する学校からの紹介3名 支援機関からの紹介 1名
③	11月11日(水) 12日(木)		8名	医療機関からの紹介1名 ハローワークからの紹介4名 発達相談支援センターからの紹介3名
④	2月17日(水) 18日(木)		5名	体験実習者3名 ハローワークからの紹介1名 その他1名

ハローワークや行政機関に定期的にお知らせしたこともあり、多くの支援機関や学校、ハローワークからご紹介をいただきました。地域の就職活動に悩む、発達障害の診断のない方に向けてその後の就職活動につながる機会となるよう、職員も毎回工夫を重ねてまいりました。特にご好評いただいたのは、参加者一人一人の強みをまとめた他己分析表(WBFB: ウィング・ビートフィードバック)です。

結果的に就活アプリ参加者30名のうち、7名がウィング・ビートの施設利用を希望され、そのうち3名が既に利用者として訓練をスタートされています。



就労移行支援事業所ウイング・ビート
2016年6月15日

就活アプリへのご参加ありがとうございます。お疲れ様でした。
これからの就職活動に向けて、2日間の〇〇さんの様子をお伝えします。

◆◆◆ビジネス講座◆◆◆

〇〇さんの強みは、丁寧な言葉遣い、着席時の姿勢、穏やかなで誠実な雰囲気の3点です。

座談会や模擬面接では、言葉を選んで発言されていることが伺えました。また、姿勢がよく、面接官の目を見て受け答えをすることができています。答えられない質問に対して、わからないことを隠すことなく伝えることで、誠実な印象を受けました。

今後、面接スキルの向上に向けて、良く聞かれる質問「得意なこと、苦手なこと、自己PR」などをあらかじめまとめ、事前準備を行うことをお勧めします。面接は経験を重ねることで上達していきます。失敗を恐れずに、ウイング・ビートと一緒に練習をしていきましょう。

◆◆◆コミュニケーション講座◆◆◆

初対面のメンバーとのコミュニケーションゲームは緊張されたのではないのでしょうか。お疲れ様でした。

冒頭で伝えた、「話し方」「聞き方」「メンバーとの協力」の3点を意識してワークに参加されていました。特に発言が重なった場面では相手に譲る配慮が見られています。また、相槌や頷きが自然と実践できており、話し手に安心感を与えています。発言のタイミングや話の切り出し方に困惑することがあったかと思いますが、周囲を気遣い穏やかな雰囲気での発言ができる点が〇〇さんの強みです。良さを活かしつつ、より高度なコミュニケーションスキルの習得を目指していきましょう。

◆◆◆今後の就職に向けて◆◆◆

初めての面接練習や、初対面の方と課題を進めるという講座は、とても緊張したと思います。お疲れ様でした。また、お時間が合いましたら、ぜひ就活アプリにご参加お待ちしております！

『就活アプリ』にご参加いただきまして、ありがとうございました。
皆様のご活躍を応援しています。

ウイング・ビート

図8 ウイング・ビート・フィードバックの例

② 合同企業模擬面接会

この企画は、今までに面接経験がない、または経験が少なく、実践的な練習がしたいという訓練利用者と、今後発達障害の雇用を検討していきたいという企業で模擬面接会を行う、「合同企業模擬面接会」をハローワーク品川とコラボレーションして2014年にスタートしたものです。企業の人事担当者と参加者一人一人が面接をし、その場で面接時の良かった点や改善点などのフィードバックをもらうことで、自分自身の課題や強みを再確認できる企画となっています。

2014年度に開催した合同模擬企業面接会は、複数の企業の人事担当者を中心とした参加でしたが、2015年度は日本電気株式会社の特例子会社であるNECフレンドリースタッフ株式会社を中心となり、関連会社の障害者雇用の啓発と人事担当者の研修をかねて実施となりました。ウィング・ビートからも就職活動中の方を中心に5名が参加し、実際の面接と同様履歴書を作成し、面接練習を重ねて、自分の障害特性をどう説明するか等事前の準備を行いました。事業所内で開催する模擬面接練習と異なり、実際の面接に近い形で体験ができたことにより、利用者にとっても大きな自信につながりました。

今後も多くの企業様と連携した企画を交えながら、利用者の経験や自信につながるようにプログラムを再考してまいります。

【目的・狙い】

- 障害者雇用を進めている企業の人事担当者と実際に面接を行い、今後の就職活動に向けて自分の課題を明確にする。
- 面接での受け答えだけではなく、当日までの必要な準備や下調べについて学ぶ。

表 16 合同企業模擬面接会概要

日時	2015年7月10日（金） 10：15～12：15
場所	NEC 芝倶楽部
内容	1人15分の面接後、フィードバック5分
参加者	5名

(6) 研修・会議の状況

職員の資質向上を目指し、先進的な取り組みをされている事業所の見学や、研修会への参加を積極的に行ってきた。また、法人・施設外への会議にも参加し、地域の中の施設として、関係機関との連携も心掛けている。

表 17 研修・会議参加一覧

■見学・研修

普通救命講習	SST 研修
秋山商事清掃講習	サービス管理責任者研修
H27 年度就業支援基礎研修	認知症サポーター養成講座
ReCoBook 研修	サービス管理責任者研修
サービス管理責任者補足研修	全国就労移行支援事業所連絡協議会研修会
ジョブコーチ養成研修	国リハ発達障害就労移行支援者研修
自閉症カンファレンス	スーパーバイザー研修
神奈川県請求研修	就労移行支援事業所ペガサス見学
障害者の企業就労と生活を考える交流会	社会福祉士実習指導者講習
職業準備支援における作業支援・技能体得講座にかかる研修	川崎セミナー（合理的配慮）

■外部会議・連携

障害者雇用セミナー	職業リハビリテーション学会
報酬改定説明会	川崎市集団指導
全就協総会・課題共有カンファレンス	中部就職サポートセミナー
PDD 関係機関連絡会議	高津区自立支援協議会
全国就労移行支援事業所連絡協議会	川崎・横浜合同セミナー
全国就労移行支援事業所連絡協議会幹事会	多摩・宮前区サービス調整会議
高津区包括支援センター会議	川崎障害者就業・生活支援センター連絡会
JC-net 会議	

■法人内研修

新任職員研修	社会福祉士事例検討会
常勤職員事業報告会	法人全体研修（緩和ケア）
川崎ブロック研修	文書管理説明会
考課者研修	

■研修受け入れ

東京医療秘書福祉専門学校

(7) 次年度に向けて

利用待機者(プレ・ビート)へのプログラム

前年度の同時期は利用者確保が喫緊の課題でしたが、今年度は利用待機者の方がいらっしゃる状況です。定員を超えた受け入れに関しては総合支援法上のルールがあり、待機はやむを得ない状況ですが、少しでも進められることは無いかと検討しました。

そこで、2016年度から、現役利用者向けのプログラムの一部である「講習」の時間を待機者の方に公開し、ご参加頂けるようにしました。「講習」のプログラムでは就労に必要な要素(生活・健康・マナー・コミュニケーション・就労関係等)について、学校形式の座学で聴講して頂きます。概ね2限目に設定されることが多い事から、お昼を持参し、受講後に現利用者と共に食事をとって頂くことも勧めています。施設利用に向けた生活リズム作り、情報交換の場、となり、緊張感が払拭されることでスムーズなスタートを切れるという効果もあります。

就労までのプランニング

一人一人にあった最適な支援計画について、直近3か月という短期的な検討のみならず、就職というゴールをどこに定めて逆算していくのか、中長期的なプランニングの共有と、進捗の確認が出来るような仕組みが必要だと考えます。また、適職についてどう考えるのか、キャリアアップも見据えた就労をどのようにコーディネートするのか、着手していきます。

新卒生の受け入れについて

年齢、性別、就労経験の有無など、施設が多様なメンバーで構成されることで、刺激になり、高め合える良さを感じています。卒後の通所先として検討される方の期待に応えるべく、次年度も一定数の新卒生を受け入れる予定でいます。

4. 2016 年度 事業目標

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均契約者数 20 名の実現を目指します。 ● 利用待機者へのイベントを確立・定着させ、新規利用者の確保に努めます。 ● 施設外実習先を 1 件開拓します。 ● 次年度実施を予定している第三者評価の受審に向け、ぽこ・あ・ぽこ、わーくす大師と情報共有を行い、準備を進めます。
<p>1) 就労移行支援事業 (20 名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 12 名以上の就労者を輩出します。 ● 清掃以外の職種での恒常的な施設外実習先を新たに開拓する事を目指し、年間 20 件以上の施設外実習の機会を提供します。 ● 平均契約者数 20 名を目指し、就労により退所となる 12 名以上の新規利用者を確保します。 ● 4 月に新卒生を受け入れる体制を作る為、フリースクール等の現役学生に対する、効率的な見学や実習のフローを固めて実施します。 ● 市外の福祉関係機関とも連携を図りながら、利用者獲得に向けての営業を行います。
<p>2) 定着支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後 1 年間の定着率 90%以上を目指します。 ● マスターズクラブのアンケートなどを基に、就労定着に効果的な内容を検討し、展開させていきます。 ● 今年度も、現利用者・就労者の保護者を対象とした会を実施し、保護者の方に必要な情報提供に努めます。
<p>3) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 通所利用者の増加に伴い、メンタル面での課題を持つ利用者が増えると想定される為、施設として、一人一人にあった最適な支援を検討します。 ● 部署内研修及び長期的な職員育成計画を基に、非常勤職員も含めた職員全体のスキルアップを図ります。 ● 施設の安定経営を目指すために、利用者の確保と共に、常勤・非常勤職員の配置バランスを見直します。 ● 安全衛生委員会活動と連動し、施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロを目指します。 ● 企業と連携し、発達障害の雇用や就労支援に関する啓発・情報交換が出来る取り組みを実施します。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集を行います。