

2017 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. 2017年度 事業目標と事業報告	P4
3. 2017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	
4. 2018年度 事業目標	P26

## 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）
2017年	ミラークよこすか事業変更（自立訓練事業を廃止し就労移行支援事業のみとする）

## 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. 2017 年度 事業目標と事業報告

平成 29 年度目標	平成 29 年度 事業報告
<b>重点目標</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第三者評価の受審に向けて、職員、利用者、家族への周知と理解を得ると共に、現行のサービスについて振り返り、質の向上に繋がります。</li> <li>● 就活アプリ(地域の発達障害者やその予備群を対象とした無料の短期就活講座)のリニューアルと、営業を強化し、毎回 5 名以上の集客を目標に実施します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ぽこ・あ・ぽこや、わーくす大師が受審した際の情報を基に評価機関を選定し、第三者評価を受審した結果、高い評価を受けることができました。</li> <li>● 就活アプリの内容を刷新し、職業興味検査や感覚プロフィール検査等も新たに導入しました。集客については、年 3 回開催の内 2 回が 4 名しか集客できず、年間では 13 名の参加にとどまりました。</li> </ul>
<b>1)就労移行支援事業 (20 名定員)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年間 13 名以上の就労者を輩出します。</li> <li>● 平均契約者数 22 名を目標とします。前年度 24 名を達成しましたが、ハード面の整備や、プログラムに工夫が必要となる為、環境整備に尽力しつつ 22 名を下回る事のない運営をします。</li> <li>● 一日当たりの平均施設在籍者数を 15 名とし、5～7 名は施設外実習による訓練を実施できるよう、状況に応じて既存の実習先の条件見直しや、新規開拓について検討します。</li> <li>● 施設外実習を年間 25 件以上実施します。</li> <li>● 就労により退所となる 13 名以上の新規利用者を確保する為、市外の福祉関係機関とも連携を図りながら、営業を行います。</li> <li>● 訓練期から、必要に応じて家族や関係機関とコンタクトを取り、職場適応期のフォローに繋がっていきます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年間 16 名の就労者を輩出しました。上期 10 名、下期 6 名と、次年度の報酬に反映されるような輩出が実現できました。</li> <li>● 年間の平均契約者数は、月あたり 22 名と目標を達成しましたが、1 日あたりの平均利用者数は、19 名と定員を割り込みました。</li> <li>● 年間延べ 1,248 名、1 日あたり 5.1 名の利用者を施設外実習に送り出しました。事務職系の実習先として、新たに三菱電機労組を開拓することができました。</li> <li>● 定例実習先以外の施設外実習は、19 名延べ 32 件の実習を実現しました。</li> <li>● 新規利用者は年間で 15 名受け入れましたが、就労を含めた利用終了者が 20 名だったため、結果として利用者数は減少傾向となりました。</li> <li>● 定期的な職場訪問や家族とのコンタクトを取り続けていたにも関わらず、離職後にその事実を知らされたケースが 1 件ありました。これまで以上に、本人・家族、企業との連携の在り方への工夫が必要と考えます。</li> </ul>
<b>2)定着支援</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 就労者の多様な雇用形態や、個別のニーズ等を鑑み、マスターズクラブ(就労者の同窓会)の開催日・時間・内容等について検討します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年間の就労者 16 名に対して、年度内に離職したのは 2 名のみで、定着率は 87.5%となります。</li> <li>● マスターズクラブは、前年度よりも回数を増やし年 4 回開催しました。また、宴会でのマナーやルールを理解する講習を開いた後に、実際に宴席</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現利用者・就労者の保護者を対象とした家族セミナーでは、家族同士の情報交換や交流が深まるような展開とし、利用者確保にも繋がるような仕組みにします。</li> </ul>	<p>に参加し、学んだことを実践するプログラムなども実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 6月に家族セミナーを開催し、29名のご参加がありました。その後、就労者のご家族からウイング・ビートの紹介を受け、利用希望に結び付いたケースもありました。</li> </ul>
<p><b>3)運営全体</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● タブレットを活用した見学対応や作業指導などを推進させ、伝わり方や効率化について検証します。</li> <li>● 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 部署内の研修に加え、外部で開催された研修に、非常勤職員も含め 20 回延べ 31 人が参加し、スキルアップを目指しました。</li> <li>● 清掃作業について、動画をタブレットで再生しながら作業指導するなど、指導の効率化や標準化に取り組みました。</li> <li>● 施設内プログラムや施設外実習における災害はゼロ件でした。安全衛生活動で、新たに「襲撃者対応」にも取り組み、安全意識を高めました。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 平成 28 年度に会員となった全国就労移行支援事業所連絡協議会を通して、現場の声を政策に反映させるべく一躍を担います。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「発達障害者雇用合同研修会 2017」を 9 月に開催し、19 社の企業や関係機関から、延べ 28 名の参加があり、啓発の研修や模擬面接会などを実施しました。この他に、外部の講演会に対し、年 4 回の講師派遣で啓発活動を行いました。</li> <li>● 市内にある主に発達障害児者の支援機関の連絡会議に年 2 回参加し、情報交換や研修を行いました。</li> <li>● 全国就労移行支援事業所連絡協議会の幹事事業所として幹事会に参画するだけでなく、事務局法人の事業所として、会の運営と活動推進に携わりました。</li> </ul>

### 3. 2017 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 33 名でした。数字は該当月の月末時点での人数です。

表 1 契約者と新規利用者数

	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	24	24	24	24	24	22	23	21	21	21	18	18	22.0
新規利用者数	3	1	1	1	0	2	3	1	0	2	0	1	1.3

単位：人

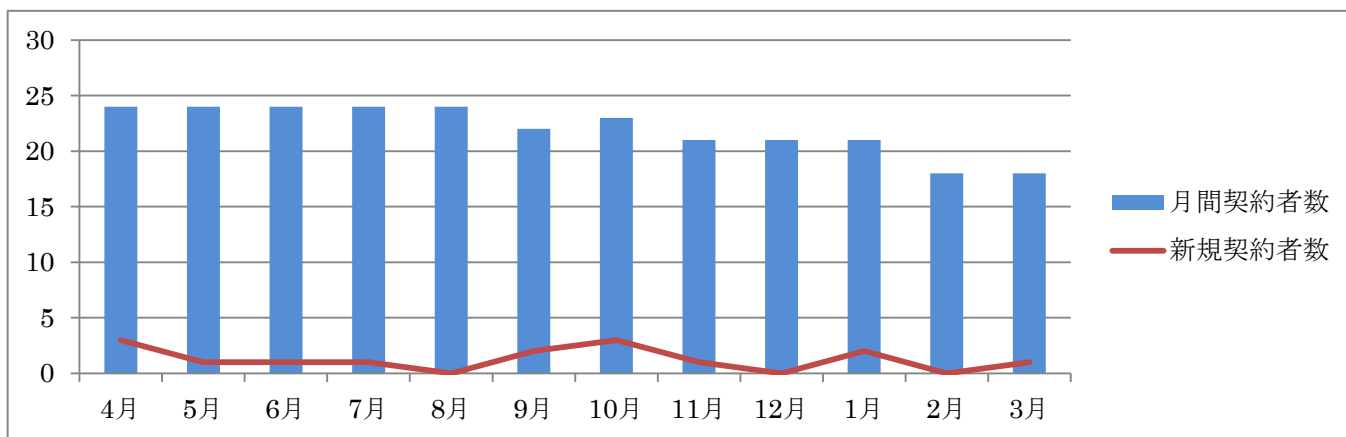


図 1 年間の利用者数推移

表 2 2018 年 3 月末時点の内訳

項目		人数
契約利用者数		18 人
性別	男	13 人
	女	5 人
年齢	最低	19 歳
	最高	41 歳
平均年齢		28 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。  
※2016年6月より、運営規程上の施設利用対象者を精神障害者に改めました。

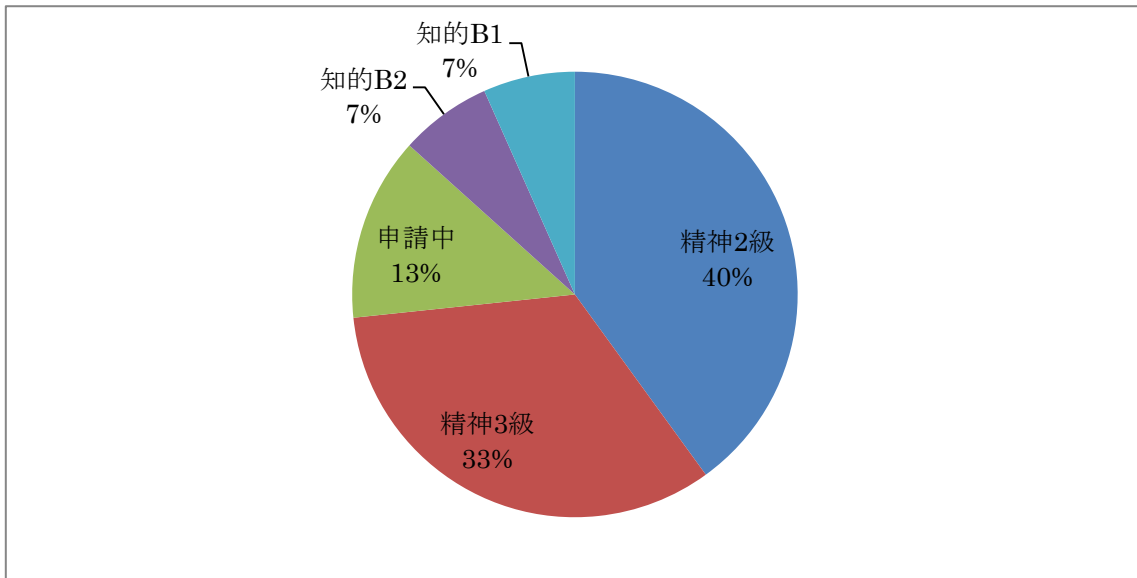


図 2 障害程度の分布(3月末時点)

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月末時点での特別支援校卒業者は0名でした。

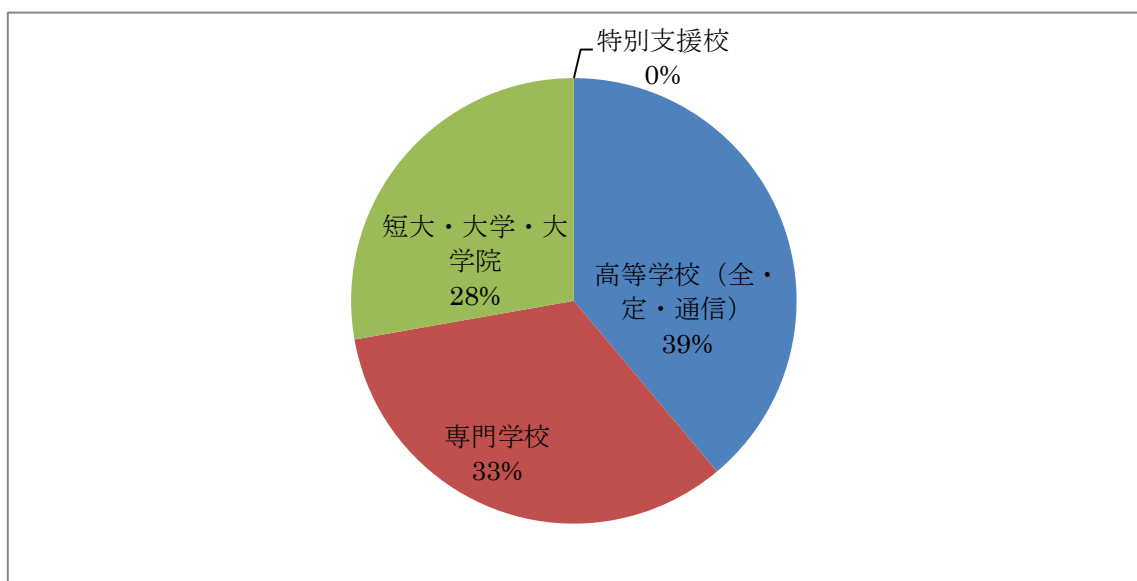


図 3 最終学歴の分布(3月末時点)



### ③ 居住区の分布

川崎市中原区以北のエリア在住の方が中心です。2017年度は市外からの通所者が17%増え、34%となっています。市外から来所される利用者が全体の1/3を占めています。

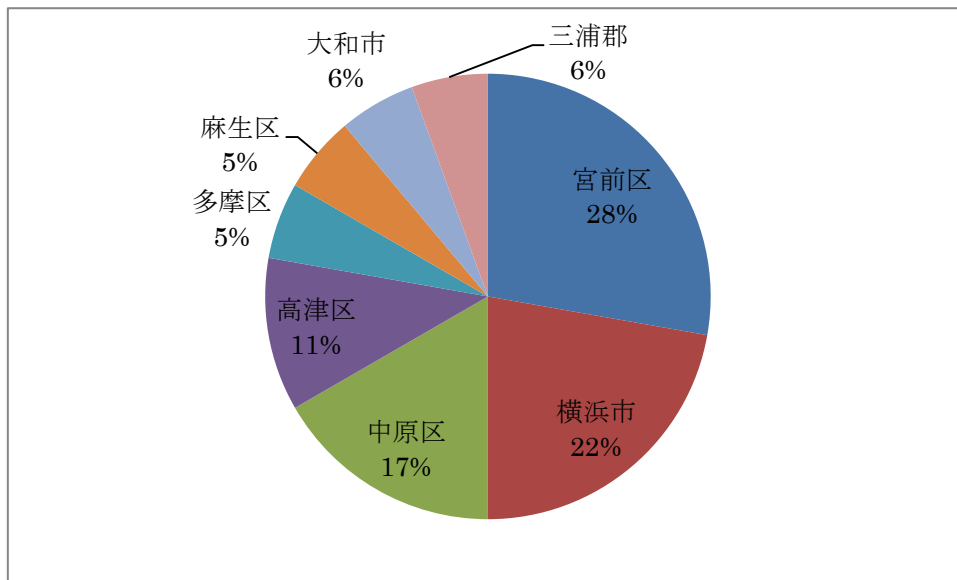


図 4 居住区の分布(3月末時点)

### ④ 紹介経路

今年度も関係機関からご紹介されるケースが全体の80%以上を占めています。

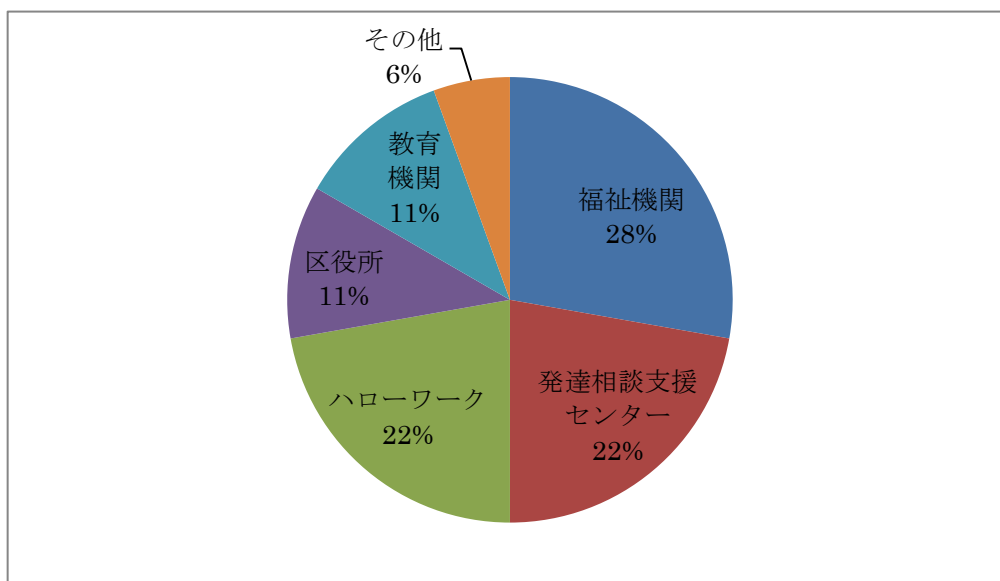


図 5 紹介経路の分布(3月末時点)

## (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62名でした。前年度比較で7名増となっています。また、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39%となり、約半数が利用に繋がっていますが、前年度よりも移行率が減少しています。複数の施設を実習し利用を決める方が増加しているため、他施設とどのように差別化を図っていくのかという点が今後の課題となると考えます。

表3 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
2017年度	62人	38人(61%)	15人(39%)
2016年度	55人	20人(36%)	14人(70%)

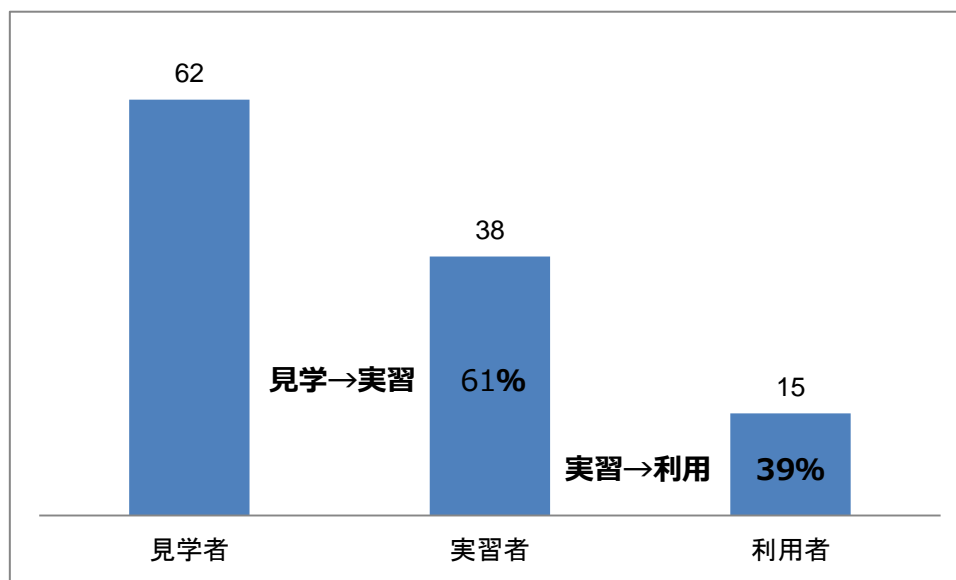


図6 見学から利用までの移行率

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
10名(5名)	4名(1名)	2名(1名)	20名(10名)	36名(17名)

( )内は前年度

前年度の合計数17名と比較すると、見学者数が大幅に増加しています。特に企業からの見学者が増えました。法定雇用率の引き上げに伴い、企業の関心が高まったと考えられます。

就労ペースが早まっていく一方で利用者の獲得が課題となっています。関係機関に所属する方々に対して、どのようなアプローチがあれば足を運んでもらえるのか、検討していきます。

### (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。

利用対象者の特徴として、比較的年齢が若く、社会経験の少ない方が多いことが挙げられます。自分に何が向いているのか、できること(できないこと)、やりたいこと(やりたくないこと)は何かなど、まずは様々な体験を通して自己理解を深め、就職に向けて、「強み・苦手の把握と必要な対策を持つ」、「自分に自信をつける」、「自己肯定-大人としての意識を持つ」、「協調性、役割に対する責任感を持つ」の4点を目標にしています。

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	GW 「内覧会準備」④	コミュニケーション 「ディベート」	個別プログラム	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	個別プログラム	帰宅	運動プログラム 「ボールバス」	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、その方の特性や希望に合わせて、職員が提示しています。通所開始後、まずは一通り体験してもらいます。面談を通して、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み立てていきます。

また、個別プログラムに「マイタイム」があります。これは、決められたプログラムを行うだけでなく、この時間に何をするのか、利用者の方が主体的に内容と目標を設定し、計画的に進めていく力をつけることを目的としています。メニューを決めるにあたり、ご希望があれば職員も一緒に考えます。多くの方は、パソコンスキルの向上を目指してパソコン検定の資格取得のための学習や、コミュニケーション能力向上や障害に関する勉強をしています。

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"> <li>・タオルたたみ (3種類：たたみ、三つ折り、巻き)</li> <li>・封筒仕分け</li> <li>・葉書仕分け</li> <li>・ピンキャッチ</li> </ul> <p>【体験実習先】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・近隣図書館の書架整理</li> </ul> <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幕張式ワークサンプル OAwork (検索修正、文章・数値入力)</li> <li>・タイピング</li> <li>・日報集計</li> <li>・研究資料作成 (主に word・Excel ソフト使用)</li> <li>・マイタイム (資格取得・自主学習)</li> <li>・名刺作成</li> <li>・請求書、納品書作成</li> <li>・テープ音声の文字起こし</li> <li>・冊子の文字起こし</li> </ul> <p>【体験実習先】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・PDF データ化などの事務補助</li> </ul> <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ウィング・ビート館内清掃</li> <li>・メディカルビル清掃</li> </ul> <p>【体験実習先】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・こども文化センター (2か所)</li> <li>・保育園</li> <li>・近隣マンション</li> <li>・近隣公園</li> <li>・宿泊施設</li> </ul>

## ② 集団プログラム

集団プログラムは、講習、研究・実習発表、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。就職に関するだけでなく、将来の自立に向けて必要なスキルを学べるように内容を設定しています。

### 【研究・実習発表】

就職・健康生活・趣味の3つのカテゴリの中から毎月自分でテーマを設定し、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。主にwordソフトでの作成になりますが、書式はなく、聴講者にとって見やすい資料になるようにそれぞれ工夫しながら作成しています。納期までに仕上げ、月末に全員の前で一人一人発表します。毎月繰り返すことによって、パソコンスキルの向上だけでなく、納期までに計画的に仕事を進める意識や、発表の機会を通して人前で話すことに慣れ、自信を高めること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。ボール回しや風船バレーボール等の集団スポーツを通して、コミュニケーションを図り、メンバーとの協調性や役割を意識して、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】

話し方・聞き方などのリアクション、人との距離感など、具体的な振る舞いを意識しながら取り組むプログラムとして、月の2回の頻度で実施しています。ディベートについては、毎回議題を変えながら、月に1度の定例プログラムとしています。「ビルのテナント探し」等のゲーム、「メンバーの良いところ探し」など、楽しみながら取り組むものもあります。

また、「上下関係や横との付き合い方」では、職場を想定した実践的なやり取りのスキルを、「SNSと私」では、SNSにおける顔の見えない相手とのコミュニケーションの取り方やそのマナーについて、考える機会を設けています。

### 【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 2017 年度に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
<p>【施設利用ルール】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用ルール</li> <li>・利用から就職まで</li> </ul> <p>【就職】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得について</li> <li>・職務経歴書作成</li> <li>・ハローワークの利用の仕方</li> <li>・敬語について</li> </ul> <p>【健康・生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・睡眠・ストレスについて</li> <li>・社会人の身だしなみや立ち居振る舞いについて</li> <li>・オンとオフの使い分け方</li> <li>・一人暮らしについて</li> <li>・人と食事をするときのマナー</li> </ul> <p>【安全教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・防災帰宅困難時の対応</li> <li>・危険予知教育</li> <li>・熱中症対策講座</li> <li>・公衆衛生</li> </ul> <p>【自己理解】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・エゴグラム・ストレスチェック</li> <li>・アンガーマネジメント</li> </ul> <p>【外部講師】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身だしなみ講座</li> <li>・感染症対策講座</li> <li>・インターネット講座</li> <li>・ケータイ・スマホ安全講座</li> <li>・食育講座</li> <li>・防災講座</li> </ul> <p style="text-align: right;">計 33 回</p>	<p>【対人関係構築術】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・お互いを知ろう</li> <li>・良いところ探し</li> <li>・上下関係や横との付き合い方</li> </ul> <p>【コミュニケーション講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・SNS と私</li> <li>・ディベート</li> <li>・時事討論</li> </ul> <p>【楽しみながら】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビルのテナント探し</li> <li>・キャリアシュミレーションゲーム</li> <li>・ジェスチャーゲーム</li> <li>・無人島からの脱出</li> <li>・WHAT</li> </ul> <p style="text-align: center;">計 22 回</p>	<p>4 月 内覧会企画</p> <p>5 月 内覧会企画</p> <p>6 月 第一回企業見学プロジェクト</p> <p>7 月 暑気払い企画</p> <p>8 月 ツアコン企画</p> <p>9 月 企業合同模擬面接会</p> <p>10 月 川崎の魅力を伝えるプレゼン企画</p> <p>11 月 第二回企業見学プロジェクト</p> <p>12 月 納め会企画</p> <p>1 月 タダで過ごす休日プランプレゼン企画</p> <p>2 月 食生活を見直そう</p> <p>3 月 コミュニケーションについて考えよう</p> <p style="text-align: right;">計 43 回</p>

#### (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8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人数は1248人であり、1日あたりに実習生を送り出している人数は、昨年に引き続き5人を超えています。

2017年度は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に、既存の実習先の条件の見直しや、新規実習先の開拓を行いました。2018年度は清掃や軽作業だけでなく、事務実習も始まっています。利用者お一人おひとりの特性に合わせた体験実習を提供していくこと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	1248人
稼働日数	243日
1日あたりの実習者数	5.14人

表10 施設外実習先一覧

事業所名	業務内容
(株)エイジェックフレンドリー	事務
(株)日本旅行 OMC トラベル	事務
(株)レジェンドアプリケーションズ	軽作業
NECフレンドリースタッフ(株)	事務
(株)ラ・テール	軽作業
(株)エフ・クライミング	軽作業
JFEビジネスサポート横浜(株)	軽作業
(株)エー・ピーカンパニー	軽作業
川崎市第4庁舎清掃実習	清掃
東急ビルメンテナンス(株)	清掃
トーマツチャレンジド(株)	事務
(株)パソナハートフル	事務
浦島サービス(株)	軽作業
(株)スタックス	軽作業
第一園芸(株)	事務
日本ミクニヤ(株)	事務
SOMPO ケアネクスト(株)	清掃
楽天ソシオビジネス(株)	事務
(株)JTB データサービス	事務・軽作業
エヌエス・テック(株)	事務
(株)ヤグチ	軽作業
(株)ナイキジャパン	軽作業
(株)アイ・エス・エス	事務
(株)ヨドバシカメラ	軽作業
(株)ココット	事務

三菱電機労働組合	事務
いすゞリーシングサービス(株)	事務
高津こども文化センター	定期実習 清掃
二子こども文化センター	定期実習 清掃
溝口南公園	定期実習 清掃
まなびの森保育園高津分園	定期実習 清掃
Empereur Beton K マンション	定期実習 清掃
高津図書館	定期実習 書架整理、チェックなど
メルコリゾートサービス(株) MELONDIA あざみ野	定期実習 外館清掃、客室清掃

## ② 就職率

利用定員 20 名に対し、2017 年度は 16 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 80%となっています。前年度は 12 名でした。雇用率引き上げの影響がありそうです。

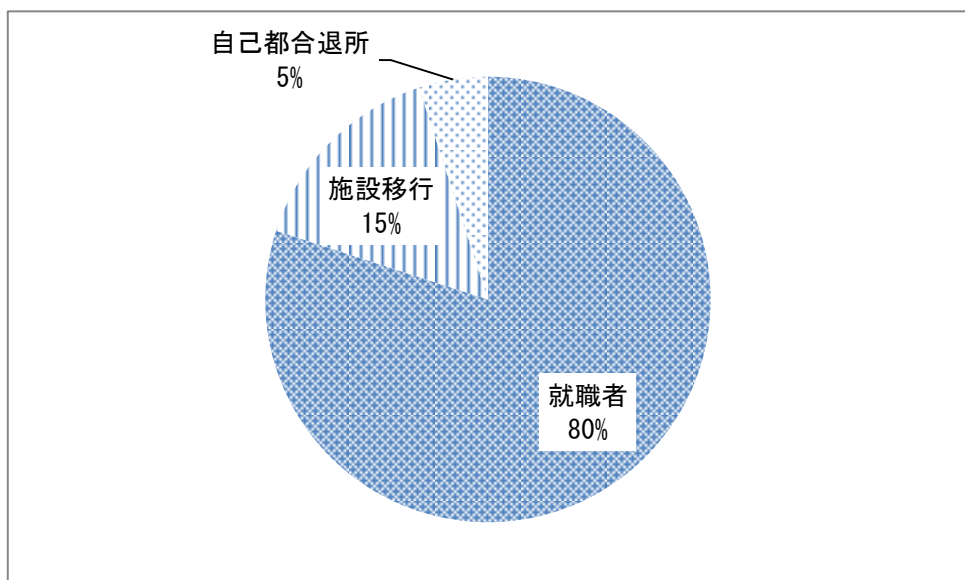


図 7 就職率

## ③ 就労先と、就労までの在籍期間

2017 年度に就労された方のウィング・ビート在籍期間は、15.6 か月となります。就職者 16 名中 11 名がアルバイトを含めて就職の経験のない利用者であったことから、昨年よりも就労までの期間が長くなっています(2016 年平均在籍期間約 13 か月)。グループワークやコミュニケーションプログラムを通して、就職に向けて改めて社会性について学ぶ機会を増やし、スキル面だけではなく、社会人としてのコミュニケーションや立ち振る舞い等、就職後に求められる対応について訓練を行いました。



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	農林中金ビジネスアシスト(株)	事務	13 か月
2	NEC フレンドリースタフ(株)	事務	10 か月
3	(株)東急リバブル	事務	8 か月
4	(株)日本旅行オーエムシー トラベル	事務	9 か月
5	(株)ハイデイ日高 (日高屋)	接客	4 か月
6	(株)エフ・クライミング	軽作業	21 か月
7	(株)レジェンドアプリケーションズ	軽作業	16 か月
8	(株)エー・ピーカンパニー	軽作業	11 か月
9	東急ビルメンテナンス(株)	清掃	19 か月
10	トーマツチャレンジド(株)	事務	15 か月
11	日本ミクニヤ(株)	事務	12 か月
12	第一園芸(株)	事務	14 か月
13	SOMPO ケアネクスト(株)	清掃	35 か月
14	(株)ヤグチ	軽作業	23 か月
15	(株)ヨドバシカメラ	軽作業	23 か月
16	(株)ナイキジャパン	軽作業	18 か月

#### ④ 定着率

就労移行支援事業に移行して4年が経過し、43名の就職者を輩出しました。2017年度内の離職者は4名であり、開所当初からの在職率は79%となっています。2017年度の離職者は平均5.3か月で離職に至っており、就労後1年までの定着支援により力を入れていきたいと考えております。

就労者はウィング・ビートでの訓練期間中に複数の実習を体験し、企業での体験から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ことで、的確なジョブマッチングをしていきます。

2014年の開所から2018年3月末までの離職者9名のうち、約半数にあたる4名の方は転職による離職でした。利用対象者である発達障害者の傾向として、転職によるキャリア形成を考え、離職に至るケースが、今後も一定数出てくることと思われます。転職を希望する就労者に対しては、円滑な退職支援と転職後の支援機関の紹介やケースの引き継ぎを行っていきます。

表 12 定着率

	14年度就労	15年度就労	16年度就労	17年度就労	過去4年計
就労者数	5名	10名	12名	16名	43名
18年3月末時点での 離職者数	3名 (内2名は転職)	2名	2名 (内1名は転職)	2名	9名 (内4名は転職)
在職者数	2名	8名	10名	14名	34名
在職率	40%	80%	83%	88%	79%

## ⑤ 定着支援

定着支援とは、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指します。就職前に企業担当者様と支援内容や頻度について話し合い、本人の状況に合わせて職場訪問、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を行います。何かがあってから対応するのではなく、日常的に本人や企業担当者様、職場の方々と情報交換をしながら、長期的に安定した勤務を続けられるように支援しています。

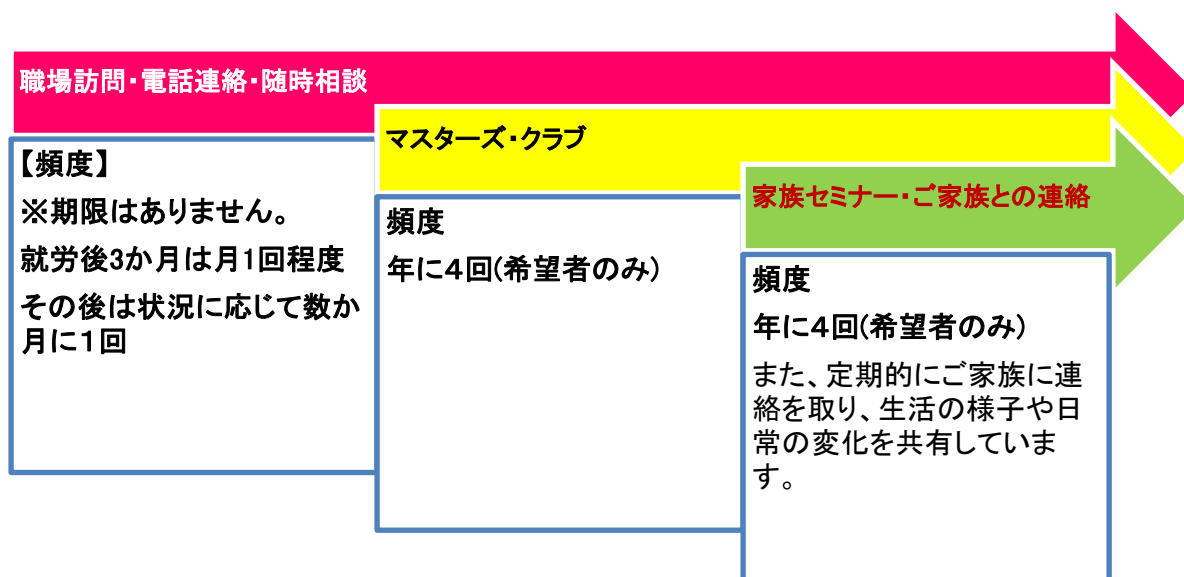


図8 定着支援内容

### 【Master' s Club】

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2017年度は計4回実施しています。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食事会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	2017年5月20日(土)	グループワーク『職場紹介・職場自慢』	16名
②	2017年9月9日(土)	現利用者との交流食事会	10名
③	2017年11月18日(土)	講習『飲み会のマナー』 交流会(飲み会)・勤続表彰式	25名
④	2018年2月17日(土)	1部 講義『職場でのコミュニケーション』 2部 グループワーク『将来とお金のこと』	1部 9名 2部 15名

毎回テーマを変えて年4回開催しました。職場で歓送迎会に誘われたときにどう立ち振る舞うかというテーマや、将来とお金のことについてのワークは、特に就労者の関心の高さがうかがえました。また毎回テーマとは別に、お互いの仕事について紹介しあい、理解する時間を設けています。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、現在では就労者同士が自発的に休日を共に過ごすなど、仕事以外の関わりが広がっています。また、勤続3年以上または5年以上の方を対象に勤続表彰を行いました。

2018年度より、定着支援事業が始まり現行のマスタースクラブとは別に月1回程度のたまり場支援(プチマスタース)を開催しています。お一人おひとりと顔を合わせて話をする機会を増やし、より細やかな支援を目指していきます。またそのような機会をきっかけにして、休日の余暇の充実につながっていくように企画していきます。

### 【家族セミナー】

2017年7月30日(土)に、ウィング・ビート現役利用者、利用待機者、就労者の家族を対象とした、家族セミナーを開催し、21名の方が参加されました。

表 14 家族セミナー概要

日時	2017年6月24日(土) 14:00~16:10
場所	高津市民館 第1会議室
内容	1 ウィング・ビート事業報告 2 セミナー『親なき後の生活や雇用に関するお話』 3 グループワーク テーマ『親なき後の生活』『仕事』『健康的な生活』 4 相談会
参加者	29名

2017年度の家族セミナーは前年度のアンケートで保護者からのご希望が多かった『親なき後の生活』をテーマにセミナーとグループワークを開催しました。本人の自立のためにどのような準備をしておく必要があるのかについて、講義を行い、またグループワークで様々な意見交換を行いました。参加者からは「同じ状況の子供をもつ親の話を聞く機会自体なかった事なので、改めて貴重な時間だったと思った。」、「法律、年金のことをもっと知らなくてはならないと反省しました。」などのご意見をいただいております。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。今後もこのような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

発達障害があり、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2014年の事業移行当初から毎年無償で開催しています。

#### 【目的・狙い】

- 職歴のない方や、若年層で自己分析が進んでいない方を対象に、各検査や、自己理解を深める講義や、アンガーコントロールの仕方などを伝えることで、コミュニケーションのくせや特性、得意不得意など自己理解を促進させる。
- 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	8月23日(水) 30日(水) 9月6日(水)	お仕事体験 VPI 職業興味検査 AASP 感覚検査	5名	区役所からの紹介 1名 支援機関からの紹介 3名 学校からの紹介 1名
②	11月18日(土)	講義 ・アンガーコントロール ・自己理解を深める	4名	ハローワークからの紹介 1名 医療機関からの紹介 1名 支援機関からの紹介 1名 その他 1名
③	2月21日(水) 2月28日(水) 3月7日(水)	検査結果報告 及び面談	4名	支援機関からの紹介 4名

2017年度も、就活アプリの実施価値を高めるため、内容のブラッシュアップを行いました。前年度は、面接講座や模擬講座などをやってきましたが、今年度は、発達障害者を主に支援するウィング・ビートが特に力をいれている部分である自己理解に向けたアプローチを中心としたプログラムへと変えました。また、今回は、お仕事体験として、ウィング・ビートで実施する訓練も体験していただき、施設利用に対して関心をもってもらうよう努めました。そのため、今年度のフィードバック用紙では、VPI 職業興味検査、AASP 感覚検査などの結果とともに、今後の仕事選びの参考にしていただくべく、実施した作業訓練の結果をもとに作業適性についても報告いたしました。

# 就活アプリ WB フィードバック

〇〇 様 就活アプリでの活動についてまとめましたので、今後の就職活動の参考にお使いください。

## 1 就職の希望

### 【現在の希望】

障害者雇用での就職を希望しており、現在〇〇就労援助センターに相談している。〇月に一社特例子会社見学したが、自由な雰囲気や環境は自分には合わないと感じた。ある程度ルールがある企業風土や雰囲気のほうが自分に合っていると考えている。

### 【就職時期のイメージ】

2018 年夏ごろまでに決める予定である。

### 【就職のポイント】

前職の経験から、ある程度業務を任せられても対応する気持ちであるが、障害者求人では配慮を受けて働くことを検討している。

## 2 作業の個別結果

作業名	見ていたポイント	評価
日報集計	・正確性 ◎ : ミス 0 個 ○ : ミス 1~3 個 △ : ミス 4 個以上	◎
	・スピード ◎ : 4 分台 ○ : 5~6 分台 △ : 7 分以上	◎
タオル巻き	・正確性 ◎ : ミス 0 枚 ○ : ミス 1~5 枚 △ : ミス 5 枚以上	◎
	・スピード ◎ : 21 枚以上 ○ : 14 枚~20 枚 △ : 13 枚以下	△
検索修正	・正確性 ◎ : ミス 0 個 ○ : ミス 1~3 個 △ : ミス 4 個以上	○
	・スピード ◎ : 6 分以下 ○ : 6 分以上~10 分未満 △ : 10 分以上	◎

◎ : よくできた ○ : できた △ : もう少し

## 3 全体の結果

項目	見ていたポイント	評価
作業の指示理解	指示書や、口頭説明で作業を正確に行っていたか。	◎
集中力/持続力	時間内、作業に集中し、継続することができたか。	◎
聞く姿勢や返事	話を聞く際に目線が合うか、姿勢が崩れていないか。返事ができていたか。	◎

◎ : よくできた ○ : できた △ : もう少し

図 9 ウイング・ビート・フィードバックの例

年合計 13 名の方に参加していただいたにも関わらず、残念ながら施設利用に繋がった方はいませんでした。そのため、翌年度は関連機関へのアンケートなど、さらなるニーズ把握を行います。

## ② 合同企業模擬面接会

この企画は、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。2017年度は川崎・川崎北のハローワークと連携し、地域の企業を中心に参加を呼び掛けて開催することができました。

これ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施設利用者と、今後発達障害の雇用を検討していきたい、或いは拡大していきたいという企業が集まり、模擬面接会を行うものです。

合同企業模擬面接会は企業採用担当者向けの研修と利用者の模擬面接会の二つの面を持っています。企業採用担当者向け研修では、神奈川県障害者雇用促進センターの方から「発達障がい者の特性と雇用のポイントについて」の基調講演、そしてグループワークと、その後の具体的な採用活動に繋がるように工夫しました。

また、利用者へのアプローチとしては、履歴書を作成、面接の実施練習等の事前の準備への助言、指導を行った上で、面接の機会を提供しました。これは、事業所内で開催する模擬面接練習と異なり、本番さながらの面接会を行い、面接後に良かった点や改善点などのフィードバックしてもらうことで、自分自身の課題や強みを再確認できる機会となりました。

今後も多くの企業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	2017年9月21日（木）
場所	ユニオンビル
内容	基調講演（神奈川県障害者雇用促進センター） 合同模擬面接会 グループワーク&振り返り
参加者	企業 16社 20名 利用者 18名

2017年9月 吉日

関係者各位

## 発達障害者雇用合同研修会 2017 「発達障害の特性を生かす採用」研修のお知らせ

拝啓

向秋の候、皆様におかれましては、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

当事業所ウイング・ビートは、主に発達障害をお持ちの方々を対象に、就労へ向けた訓練を行う施設です。

この度、公共職業安定所ハローワーク川崎様、ハローワーク川崎北様にご協力いただき、企業様向けの発達障害者雇用についての研修会を下記のように企画し、開催する運びとなりました。

研修会では、第1部に発達障害についての講義、第2部で実際に発達障害のある方との模擬面接を通して、障害特性の具体的な確認や、ヒアリングの方法をグループで話し合う時間を設けました。第3部は他社障害者雇用ご担当者とのグループ討議を行います。他社様との、雇用状況や事例についての情報交換の場としてもご活用ください。

模擬面接に参加する発達障害当事者においても、今後の就職活動に向けた準備として、大変貴重な経験となります。模擬面接を通して、様々なご示唆をいただければと考えております。

お忙しい中とは存じますが、ぜひ足をお運びいただければ幸甚に存じます。

敬具

記

日時	2017年9月21日(木) 13:30 ~ 17:00
場所	ユニオンビル 〒211-0063 川崎市中原区小杉町3丁目264番地3 TEL 044 (733) 2211 (代) JR南武線「武蔵小杉駅」北口／東急東横線・目黒線「武蔵小杉駅」南口 ともに徒歩3分
参加者	発達障害者雇用をご検討されている企業関係者様 (定員25名)
内容	第1部 基調講演『発達障害者の特性と雇用のポイントについて』 講師 神奈川県障害者雇用促進センター 雇用促進課 主査 須賀 千亜紀氏 第2部 発達障害者との模擬面接 (グループごとに数名の当事者と模擬面接を行います。) 第3部 グループ討議『発達障害者雇用における特性の見極めと雇用管理について』 ・グループごとの振り返り/考察
参加方法	お電話またはメールにてご連絡ください。 就労移行支援事業所 ウイング・ビート ☎044-822-0411 ✉ <a href="mailto:wingbeat@denkikanagawa.or.jp">wingbeat@denkikanagawa.or.jp</a> 担当/山梨

主催：社会福祉法人電機神奈川福祉センター

以上

図10 合同企業模擬面接会の案内

## (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いました。また、地域の中の施設として、関係機関との連携や地域ニーズの把握に心掛け、会議や視察を行いました。

表 17 研修・会議参加一覧

### ■研修

雇用部会研修(講師派遣)	就業支援基礎研修
全国就労移行支援事業所連絡協議会 タウンミーティング広島	ジョブコーチカンファレンス熊本
雇用部会 中堅指導員研修(講師派遣)	発達障害者雇用合同研修会 2017(講師派遣)
秋山商事 清掃研修	防火管理者研修
発達障害応援キャラバン 2017 (全 4 回)	自閉症カンファレンス
普通救命講習	就労支援基礎研修
発達障害者の雇用継続研修	平塚自立支援協議会研修会(講師派遣)
社会福祉施設等職員研修(テーマ別研修)	施設運営管理基礎研修
セルプ協センター長研修会(講師派遣)	

### ■外部会議・連携

全国就労移行支援事業所連絡協議会幹事会	全国就労移行支援事業協議会 総会
JC-NET 会議	川崎市 PDD 関係機関連絡会議
セルプ協就労移行支援事業部会幹事会	高津区自立支援協議会
川崎市自立支援協議会全体会	川崎市就労支援ネットワーク会議
中部地区就労支援ネットワーク会議	川崎市集団指導
高津区自立支援協議会イベント 「避難所運営ゲーム」運営	障害者雇用のための企業交流会 「はじめの一步」ファシリテーター
企業・障害者就労支援機関合同研修事前会議	企業・障害者就労支援機関合同研修

### ■法人内研修

法人事業報告会	法人全体研修「虐待とは何か」
中途採用新任職員研修	主任研修「主任級職員向け研修」
課長研修「課長級職員向け研修」	事業所内研修「定款・定款細則について」
川崎ブロック研修「知的障害と発達障害の基礎知識と対応～当事者が見ている世界を学ぼう～」	



■社会福祉士実習受け入れ

東京福祉大学	
--------	--

■視察

福岡ジョブサポート(福岡県)
社会福祉法人南風荘 社会就労センター セルフ岡の辻(山口県)
社会福祉法人南風荘 社会就労センター セルフ藤山(山口県)
宇部市役所 宇部市障害者就労ワークステーション(山口県)

## 第三者評価受審報告

社会福祉法人電機神奈川福祉センターが運営する障害福祉系の通所施設は4か所あります。その4か所全てについて、サービスの質を向上させるべく第三者評価の受審を計画し、実行に移しています。2016年度実施のぽこ・あ・ぽことわーくす大師に続き、2017年度はウィング・ビートが受審しました。就労移行支援事業所の評価経験のある評価機関そのものが少ないため、依頼先を慎重に選定した上での実施でした。

評価された点は、1. 豊富な実習体験と就労後のアフターケア、2. 就労支援の目的を短期間で実現していること、3. 利用者のモチベーションの向上に配慮している、という点です。

改善点としては、1. サービス提供の標準化の一層の推進、2. 地域ボランティアの活用と障害者への地域理解の推進、ということでした。

改善点の1. について、第三者評価受審時から着手していた「支援経過表」というものが完成し、活用しています。これまでの就労者の訓練経過のデータを取り、通所から卒業までの目安となる訓練プランを立て、就労までの見通しが立つように役立てて頂くことと、自身の訓練状況と対比させながら、今何に注力すべきかを明確にすることを目的としています。2. については、受注業務等の生産活動がないことから、作業補助といったボランティアの方々の受け入れがない状況ですが、体験実習等に於いては、今後も近隣の地域の方々との繋がりを継続させていきたいと思えます。

社会福祉法人神奈川県社会福祉協議会のホームページに評価結果が記載されています。

## 4. 2018 年度 事業目標

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定着支援事業を滞りなくスタートさせます。利用者、家族への周知と理解を得ると共に、次年度以降の課題感や目標の見直しをつけ、組織としての仕組み作りをします。</li> <li>● 安定経営を目指し、集客のための連携先の検討と営業を強化します。平均契約者の目標を達成させます。</li> </ul>
<p>2) 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年間 13 名以上の就労者を輩出します。</li> <li>● 一日あたりの平均利用者数 20 名を目標とします。</li> <li>● 一日あたり平均 6 名は、施設外実習による訓練を実施できるよう、状況に応じて既存の実習先の条件見直しや、新規開拓について検討します。</li> <li>● 訓練フローに沿って計画的に施設外実習の機会提供をします。</li> <li>● 就労により退所となる 13 名以上の新規利用者を確保する為、新規の連携先を模索し、営業を強化します。</li> </ul>
<p>2) 就労定着支援事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定着支援事業の全体像を把握し、運営要件等を順守した上で、効率的かつ均質な支援方法について検討します。</li> <li>● 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、過去 3 年間の職場定着率 8 割を下回らない支援を目指します。</li> <li>● マスターズクラブ(就労者の同窓会)での勤続表彰式や懇親会を定形化する一方で、時間や曜日に変化をつけた、たまり場支援のような集まりが開催できるか検討します。</li> </ul>
<p>3) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の育成計画を基に、定期的な部署内研修を実施します。特に定着支援事業についての勉強会や他事業所との情報交換を行います。</li> <li>● 関係機関に向けて就活アプリのアンケートを実施します。参加しやすく、実りのあるイベントにブラッシュアップします。</li> <li>● 根拠のあるアセスメントを基に、妥当な個別支援計画が立てられるよう、作業の在り方や、データの取り方を見直し、個別支援計画への反映のさせ方を工夫します。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>