

2019 年度

就労移行支援/就労定着支援 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. 2019 年度 事業目標と事業報告	P4
3.	
4. 2019 年度 事業の詳細分析	P7
(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	
5. 2020 年度 事業目標	P28

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が、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 運営方針

私たちの目指すもの	使命と誓い
<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 最善・最適な幸福の提供● 絶えざる研鑽と成長

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	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）

<p><雇用促進法改正： 知的障害者雇用義務化></p>	
<p>1999年</p>	<p>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</p>
<p>2000年 <介護保険法施行></p>	<p>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）</p>
<p>2001年</p>	<p>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）</p>
<p>2003年 <障害者基本法施行></p>	<p>NPO 法人障害者雇用部会発足</p>
<p>2006年 <障害者自立支援法施行></p>	<p>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）</p>
<p>2008年</p>	<p>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）</p>
<p>2010年</p>	<p>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）</p>
<p>2011年</p>	<p>川崎市地域活動支援センター開始（ウィング・ビート）</p>
<p>2012年</p>	<p>全国就労移行支援事業所連絡協議会発足</p>
<p>2013年 <障害者総合支援法施行></p>	<p>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）</p>
<p>2014年</p>	<p>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</p>
<p>2015年</p>	<p>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）</p>
<p>2016年</p>	<p>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）</p>
<p>2017年</p>	<p>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）</p>
<p>2018年</p>	<p>就労定着支援事業開始（ぽこ・あ・ぽこ、川崎市わーくす大師、ウィング・ビート、ミラークよこすか）</p>
<p>2019年</p>	<p>ぽこ・あ・ぽこ 自立訓練事業（生活訓練）廃止</p>
<p>2020年</p>	<p>港北はびねす工房（旧横浜市港北福祉授産所）を横浜市より受託</p>

2. 2019 年度 事業目標と事業報告

2019 年度 目標	2019 年度 事業報告
重点目標	
<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者確保について、過去 5 年のデータと市場の動向から課題分析を進めると共に、安定した施設経営に向けた体制整備をします。 ● 定着支援事業の仕組みについて検討します。当事者アンケートも踏まえてニーズを掘り下げつつ、効率も加味した支援を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者紹介元別の契約率をもとに、営業のかけ方を工夫し、利用者確保に努めました。過去 5 年のデータと市場の動向を分析し、各月の新規利用者目標数を設定し、その数値に合わせて営業活動を継続しています。 ● 定着支援事業対象者に向けた、アンケート調査を実施しました。就労者の会参加頻度や感想だけでなく、面談の頻度やタイミング、場所などについても意見を聞き、集まった意見を踏まえて、令和 2 年度の体制や企画を再検討しました。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	
<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 13 名以上の就労者を輩出します。(上半期 8 名：下半期 5 名) ● 一日あたりの平均契約者数 20 名、通所率 9 割を見込み、平均利用者数 18.5 名を目指します。 ● 一日あたり平均 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。 ● 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。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 上半期 7 名、下半期 4 名、計 11 名でした。そのほか令和 2 年 4 月からの就労内定 2 名、就労定着支援対象者の転職支援 2 名の就労が決まりました。 ● 年間平均契約者数は 24.8 名、通所率は 87.8%、平均利用者数は 21.9 名でした。 ● 定期的な事務系実習として、計画通り電機連合本部での実習を 11 月から開始しました。上半期は一日あたり平均 6.2 名の方が施設外実習による訓練を行っていましたが、下半期は社会情勢を鑑みて施設外実習を取りやめたこともあり、年間では一日あたり平均 5.6 名となりました。 ● 個別支援計画面談でご本人の希望就職時期を都度確認し、職員会議で共有しながらそれぞれの訓練フローにあわせた企業見学、実習機会の提供を行いました。 ● 年間の新規利用者数は 16 名でした。下半期は就労者数とのバランスから、新規利用者の受け入れは 3 名にとどまりましたが、関係機関に対して利用者の状況報告を密に行うことで、外部機関との連携を強化しました。また、大学関係者向けのセミナーを開催したことから、大学学生相談室から相談が入り、見学に至ったケースがありました。今後も新規利用者確保に向けて、的を絞った営業を行います。

2) 就労定着支援事業

- 定着支援時の面談を、職場環境や希望にあわせつつ、社内や業務中にじっくり話がしにくい方を中心に、就労者の同窓会時に設定します。適正な事業運営に向けて、効率的な人員配置やスケジュールを検討します。
- 個別支援計画作成に当たり、本人の希望だけでなく会社での業務目標や取り組みたいことを盛り込んだ内容にしていきます。
- 毎月の支援実施率 100%を目指し、かつ過去3年間の定着率 80%を維持していきます。
- 毎月の就労者の会に向けて、面談スケジュールを組み、計画的に定着支援面談を実施しました。予想以上に職員との面談を希望する方が多かったため、ニーズに合わせて、平日の日中や、業務終了後などの時間も使いながら行いました。令和元年度の定着支援事業における就労者の会全体の出席率は 50.7%でしたが、そのうち定着支援事業対象者は 55.3%となりました。
- 月1回就労支援担当者会議を行い、個別の課題や対応を共有するとともに、個別支援計画作成時期には会社へのヒアリングを徹底しました。
- 年間を通して、支援実施率・請求率ともに 100%でした。また、令和2年3月末時点において今年度の基本報酬の算定対象としている過去3年間の就労者の定着率は 97%でした。

3) 運営全体

- 発達障害者の就労支援に関わるノウハウや、その必要性を広く発信すべく、地域セミナー等の開催に向けて取り組みます。
- 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。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。
- 関係機関向けの就活アプリのアンケートを基に、今年度の在り方を検討し、実施します。
- 前年度ブラッシュアップした支援経過表の使い勝手や、当初の計画どおりの支援が提供できているか、検証を進めます。
- 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。
- 就労移行支援事業所ワークアシストとともに、7月に首都圏で発達障害のある大学生を支援する大学関係者向けのセミナー「発達障害学生支援のための意見交換会」を企画・開催しました。
- 5月より各職員が部署内研修を実施しています。個別支援計画の作成ポイントや障害福祉の制度などの知識共有だけでなく、労働法や雇用に関連する保険制度などについても、職員全員で学びを深めました。また、地域の就労援助センターとカンファレンスを設け、複数の職員で意見交換を行いました。
- 予定していた就活アプリ計3回を実施しました。例年に比べて地域の就労援助センターからの申し込みが集まり、各回とも定員以上の参加がありました。前年度に行った参加者アンケートをもとに、職場の人との付き合い方など、より発達障害のある方の就労に特化した内容にリニューアルしました。
- 個別支援計画面談時に支援経過表を使ってご本人の就職希望時期を確認し、就職までの流れを都度確認しています。年間を通して就職への焦りから退所する方はいませんでした。
- 年間を通して災害は0でした。
- 例年通り11月に企業の方を交えた発達障害者雇用合同研修会を実施し、14社17名の企業関係者の方が参加しました。また、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課から見学依頼があり、参加者

	<p>全体に向けて総評を頂きました。</p> <ul style="list-style-type: none">● 中部地区就労支援ネットワーク会議に参加し、川崎市内の関係機関との情報交換を行っています。
--	---

3. 2019 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 35 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	25	25	26	26	26	25	25	25	24	23	24.8
新規 利用者数	5	3	2	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1

単位：名

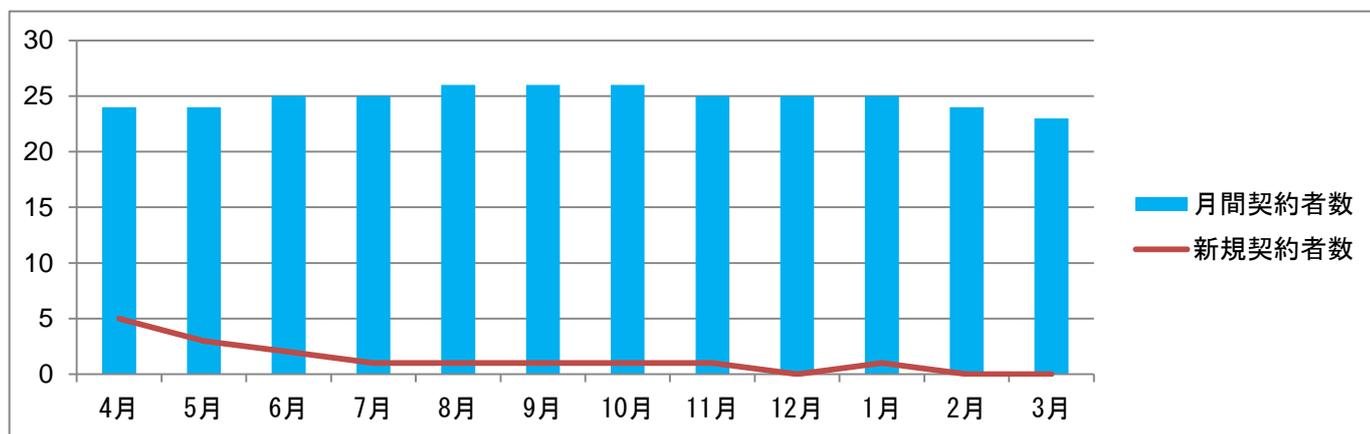


図 1 年間の利用者数推移

表 2 2020 年 3 月末時点の内訳

項目		人数
契約利用者数		23 名
性別	男	14 名
	女	9 名
年齢	最低	21 歳
	最高	46 歳
平均年齢		26.0 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取得であっても、利用後に手帳を取得される方が殆どです。

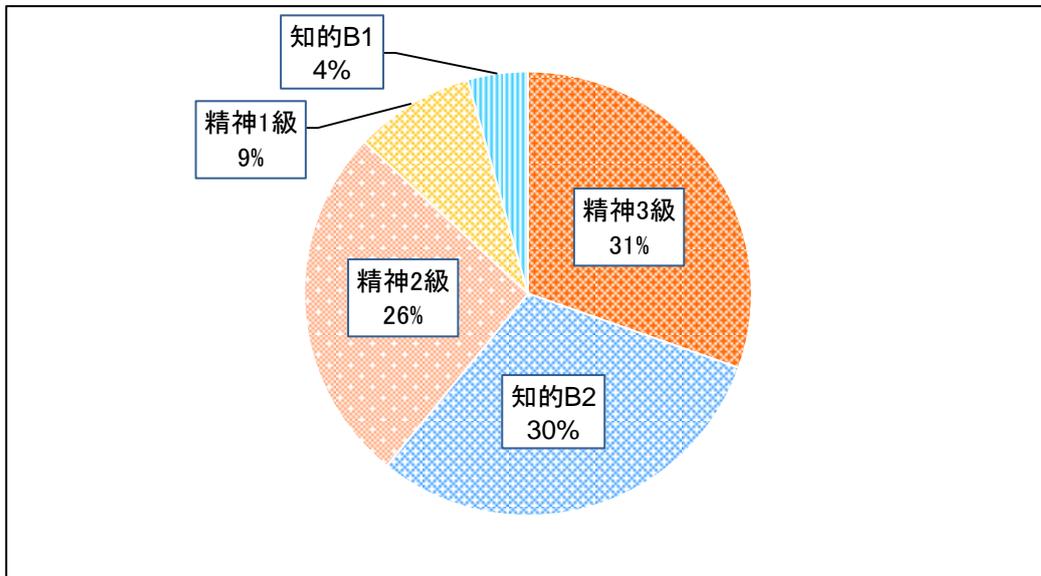


図 2 障害程度の分布(2020年3月末時点)

② 最終学歴(中退者は中退した時点の所属に含む)

2019年度の3月末時点での特別支援校卒業者は0名でした。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々が利用されています。

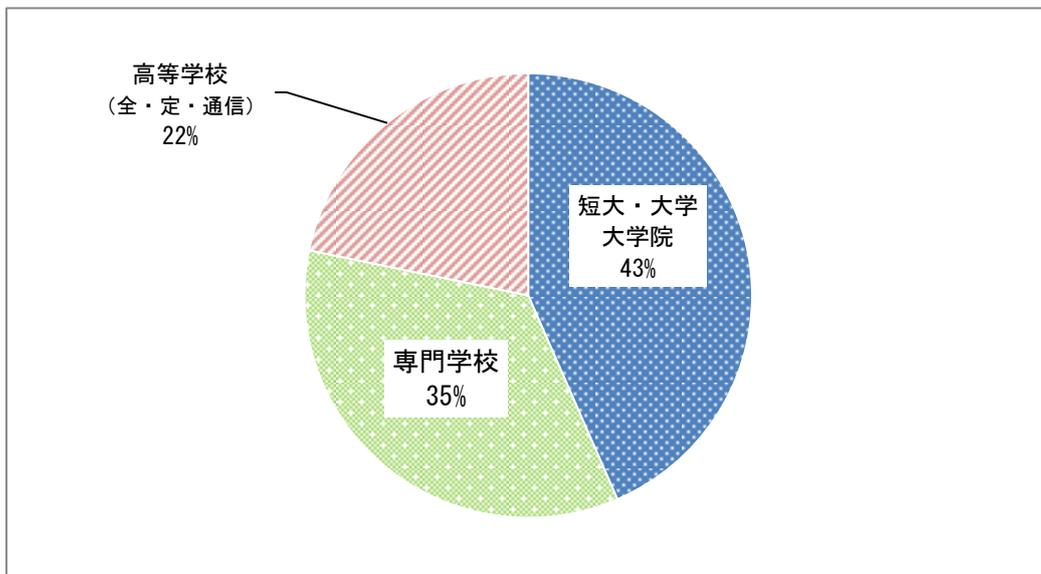


図 3 最終学歴の分布(2020年3月末時点)

③ 居住区の分布

川崎市内においては中原区以北のエリア在住の方が中心です。2019年度は3%市外からの通所者が増え、全体の約5割を占めています。

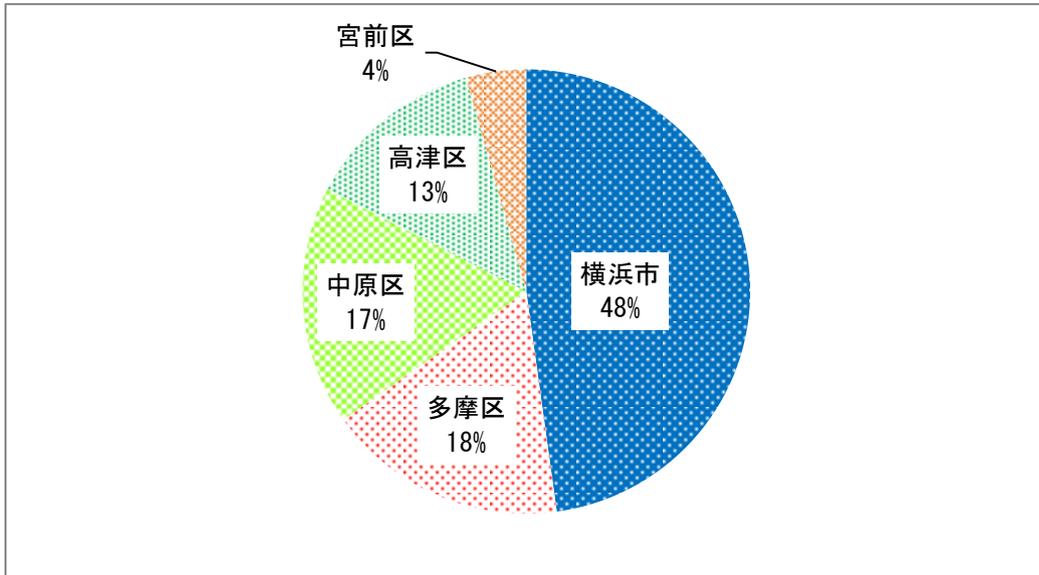


図 4 居住区の分布 (2020年3月末時点)

④ 紹介経路

障害のある方を対象とした就労支援機関からご紹介されるケースが全体の7割を占めています。

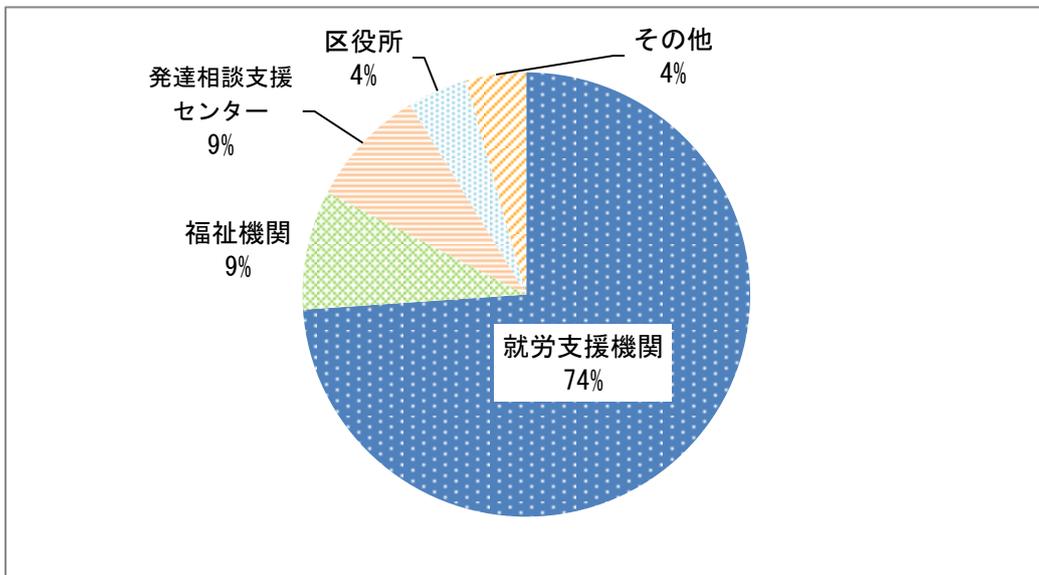


図 5 紹介経路の分布 (2020年3月末時点)

(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者数は63名でした。そのうち実習につながった方が24名、実習修了から本利用につながった方は前年度より14名減り、9名でした。今年度は7月以降、利用契約者数が月平均24名を超えていたため、新期利用者の受け入れができない期間が続いていました。

見学から実習に繋がる割合は前年度とあまり変化なく3割程度となっています。多くの見学者に通所を検討していただくことを目指すとともに、就労してサービスを終えていく利用者数とのバランスを見ながら、計画的な受け入れを行っていきたいと考えています。

表3 見学から施設利用への推移

	見学者数	実習受入数	実習修了者数 (実習修了者数/見学者数)	利用人数 (利用人数/実習修了者数)
2019年度	63名	24名	21名(33%)	9名(43%)
2018年度	74名	30名	27名(36%)	23名(85%)
2017年度	62名	38名	38名(61%)	15名(39%)

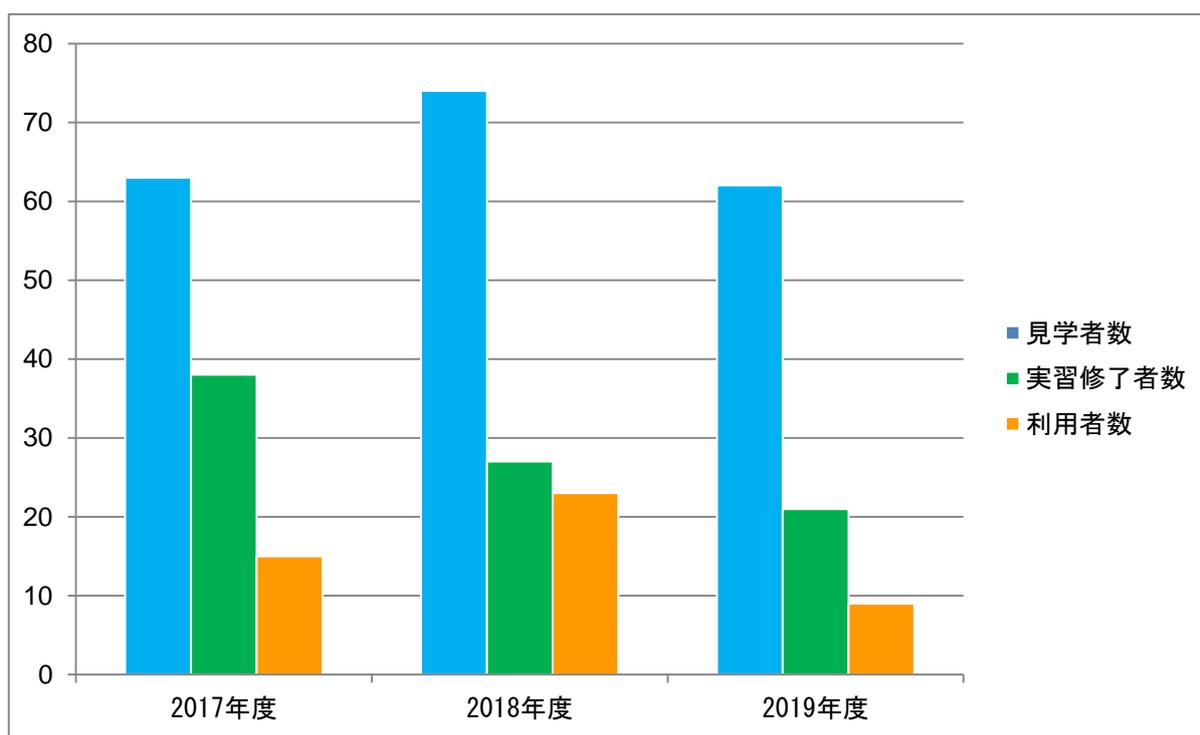


図6 見学から施設利用への推移

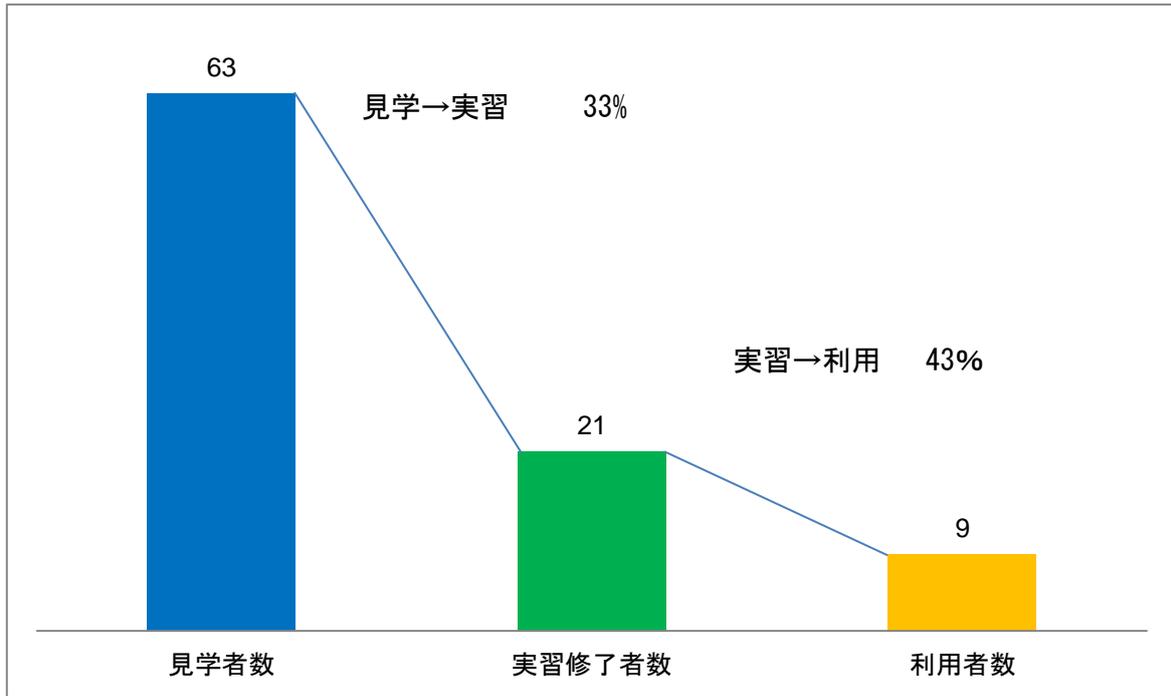


図7 見学から利用までの移行率

表4 関係機関からの見学者の数（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
32名(18名)	18名(38名)	27名(5名)	15名(41名)	92名 (102名)

()内は前年度

2019年度は、福祉、行政関係からの見学者数が増えました。見学のなかでは、プログラムの説明だけではなく、定着支援事業、生活支援の内容についても関心が高まっています。就職後にどのような支援を受けられるのか、また生活上の課題や不安について相談できるのかといった質問も増えています。関係機関に所属する方に関しては情報共有をしながら、多角的な支援を目指していきます。

(3) プログラムについて

ウィング・ビートのプログラムは、週5日9時～15時となっています。3限(1コマ90分)で構成されており、水曜のみ9時～13時までとなります。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ひとり異なるプログラムを実施します。

利用者の特徴として、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・弱み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5 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	【グループワーク】 内覧会①	【講習】 利用から就職まで	個別プログラム	【コミュニケーション】 ディベート
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】 風船バレー	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、職員が構成しています。通所開始後、まずは一通り様々な作業を体験してもらいます。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、一人ひとりに合わせてメニューを組んでいきます。

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、利用者自身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身に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などの資格取得のための学習や、障害に関する勉強をしています。

表6 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 (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 ・ 商品の納品・検品 <p>【体験実習先】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 近隣図書館の書架整理 <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幕張式ワークサンプルOAwork (検索修正、文章・数値入力) ・ タイピング ・ 日報集計 ・ 研究資料作成 (主に word・Excel ソフト使用) ・ マイタイム (資格取得・自主学习) ・ 名刺作成 ・ 請求書、納品書作成 ・ 冊子の文字起こし ・ 交通費精算チェック作業 <p>【体験実習先】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ PDF データ化などの事務補助 <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ウィング・ビート館内清掃 ・ メディカルビル清掃 <p>【体験実習先】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ こども文化センター (2か所) ・ 保育園 ・ 近隣マンション ・ 近隣公園 ・ 宿泊施設 <p>など</p>

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つのカテゴリー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。納期までに資料を仕上げ、月末に全員の前で一人ひとり発表します。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で実施しています。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、月に2回の頻度で実施しています。隔月で行う定例プログラムとしてディベートと時事問題を設け、その他「ビルのテナント探し」「チームビルド」等のゲームや「メンバーの良いところ探し」など、楽しみながら取り組めるものもあります。

また、「上下関係・横とのつながり」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回連続したワークを行い、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する場にもなっています。

表7 2019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
【施設利用ルール】 ・利用ルール ・利用から就職まで 【就職】 ・資格取得について ・自己開拓での就活のメリット・デメリットについて ・履歴書・職務経歴書の書き方 ・ハローワークの利用の仕方 ・名刺交換・電話対応 ・一般雇用と障害者雇用について ・指示の受け方・管理方法 ・労働法について 【健康・生活】 ・人前で発表するときのコツ ・オンとオフの使い分け方 ・生活とお金 ・パーソナルスペース ・メモの取り方	【対人関係構築術】 ・お互いを知ろう ・良いところ探し ・相談の仕方 ・上下関係や横とのつながり 【コミュニケーション講座】 ・時事討論 ・ディベート ・思いやりコミュニケーション ・SNSと私 【楽しみながら】 ・WHAT ・チームワークで絵を完成させよう ・キャリアシュミレーションゲーム ・月面での遭難 ・ビルのテナント探し ・チームビルド 計 24 回	4月 タダで過ごす休日プラン 5月 内覧会企画① 6月 内覧会企画② 7月 暑気払い企画 8月 welcome to Japan 9月 第一回企業見学企画 10月 ツアコン企画 11月 合同模擬面接会 12月 納め会企画 1月 食生活を見直そう 2月 第二回企業見学企画 3月 Wingbeat Life(広報紙)作成 計 45 回

	運動プログラム	研究・実習発表会
<ul style="list-style-type: none"> ・ 部屋の片付け術 ・ 人と食事するときのマナー ・ 立ち居振る舞い ・ 身だしなみについて ・ 不調時の対応 ・ ストレスと睡眠 ・ 危険予知 【安全教育】 ・ 公衆衛生 ・ 熱中症対策 ・ 避難訓練 ・ 防災・帰宅困難時の対応 ・ 冬の感染症 【自己理解】 ・ エゴグラム ・ アンガーマネジメント ・ 話し方の傾向 【外部講師】 ・ 感染症対策 ・ お金について ・ 食事について ・ ケータイ・スマホ安全講座 <p style="text-align: right;">計 37 回</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 風船バレーボール ・ ボールパス ・ 風船運び ・ 体力測定 ・ ウォーキング （広域避難場所の確認等） <p style="text-align: right;">計 23 回</p>	<p style="text-align: right;">計 24 回</p>

(4) 就労支援と定着支援

① 施設外実習

ウイング・ビートは、就労を前提としない固定の施設外実習先が、現在8か所あります。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1,363名であり、1日あたりに実習生を送り出している人数は、概ね5.6名となっています。

2019年度は、新たに事務実習が1か所始まりました。2020年度も利用者一人ひとりの特性やニーズ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8 施設外実習件数

延べ実習参加人数	稼働日数	1日あたりの実習者数
1,363名	241日	5.6名

表9 施設外実習先一覧

事業所名	業務内容
(特非)放課後等デイサービスふれあい広場	福祉サポート
(株)図書館流通センター	軽作業
昭和電工(株)	事務
かんぼシステムソリューションズ(株)	事務
ファンケルスマイル(株)	軽作業
(株)リバークレイン	軽作業
NSK マイクロプレシジョン(株)	事務
楽天ソシオビジネス(株)	事務・販売業
(株)LAVA インターナショナル	事務
(株)ルミネ	事務
(株)スタートライン	軽作業
第一生命チャレンジド(株)	事務
コンラッド東京	軽作業
明治安田ビジネスプラス(株)	事務
東急不動産(株)	事務
(株)パソナハートフル	事務
高津・二子子ども文化センター・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
津田メディカルビル	定期実習 外観清掃 共有エリア清掃
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会	事務

② 就職率

2019年度の退所者14名うち、12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)、年度内の就職率は86%となっています。通所開始後に残念ながら雰囲気合わなかったため退所となった方、また長期的な就職訓練を受けるため施設移行となった方が1名ずついました。

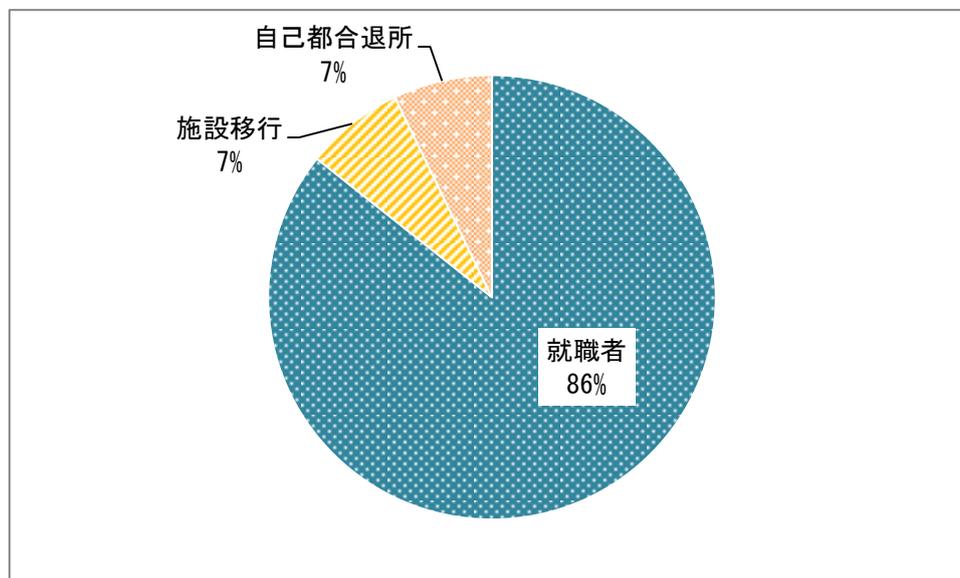


図8 就職率

③ 就労先と就労までの在籍期間

2019年度に就労された方のウイング・ビート在籍期間は、平均13.5か月となっています。2018年度に比べると、就労までの平均期間が短くなっています。利用までに情報収集をして職種等の条件を早い段階で検討し、就職に向けてのイメージを持って利用される方が増えています。

表10 就労先と訓練期間

	就労先企業名	仕事内容	在籍期間
1	特許庁	事務	12か月
2	(株)ルミネ	事務	27か月
3	いすゞリーシングサービス(株)	事務	17か月
4	ファンケルスマイル(株)	軽作業	20か月
5	日本水産(株)	事務	12か月
6	ふれあい広場	福祉サポート	7か月
7	(株)図書館流通センター	軽作業	11か月
8	NSK マイクロプレシジョン(株)	事務	12か月
9	(株)リパークレイン	軽作業	12か月
10	楽天ソシオビジネス(株)	販売業	11か月
11	NEC フレンドリースタフ(株)	清掃・軽作業	8か月

④ 定着率

就労移行支援事業の開所以来、これまでに 66 名の就職者を輩出しました。2019 年度に就職した利用者の 1 年以内の離職者は 1 名であり、直近 4 年間で在職率は 84.3%となっています。

就労者はウイング・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。また、就労定着支援では定期的な職場への巡回訪問やご本人との面談を通し、働いて行く上での課題解決や雇用継続に向けたサポートを行ってきました。

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されます。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 11 定着率

	16 年度就労	17 年度就労	18 年度就労	19 年度就労	過去 4 年計
就労者数	12 名	16 名	12 名	11 名	51 名
20 年 3 月末時点での 離職者数	2 名 (内 1 名は転職)	4 名 (内 1 名は転職)	1 名	1 名	8 名 (内 2 名は転職)
在職者数	10 名	12 名	11 名	10 名	43 名
在職率	83%	75%	91%	90%	84.3%

⑤ 就労定着支援

就労定着支援とは、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。就職前に採用担当者や現場で指導・支援して下さる社員の方々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。トラブル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。

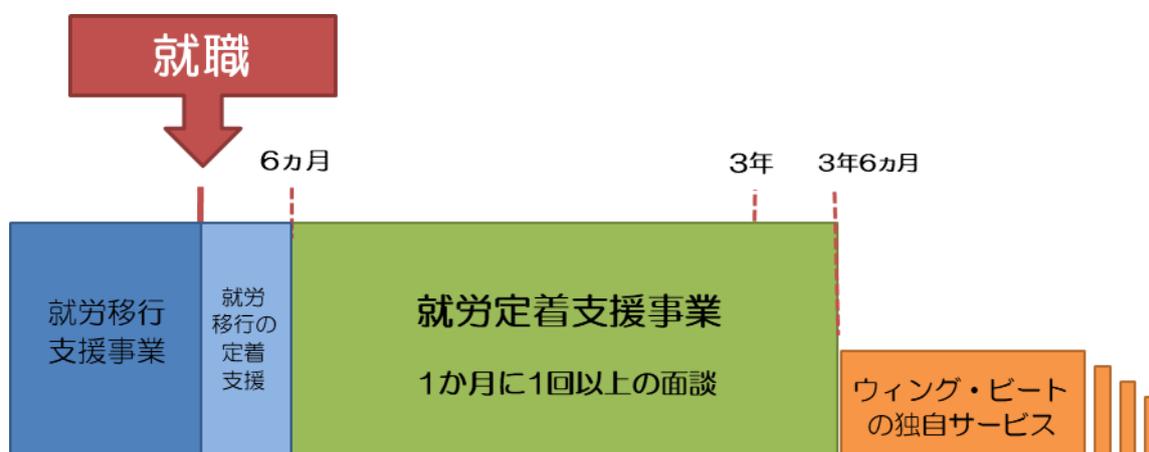


図 9 就労定着支援内容

就労定着支援事業は、就職した日から6ヶ月後に利用スタートとなります。利用後は月1回以上の対面による面談を実施しています。2019年度は、就労定着支援事業を利用している方の中で、離職や転職をご希望される方もおり、意向に寄り添った支援を行っています。転職した方のケースでは、退職から次の就職先へ、時間を開けずに進めることができ、引き続き就労定着支援事業を利用している方もいます。

就労定着支援事業は就職後3年6ヶ月までとなりますが、その後もウィング・ビートが支援を続けていきます。対象となる方、ご家族が何か不安を感じた時に、いつでも相談できるような体制を取っています。

表 12 定着支援事業利用者と離職率（2020年3月末時点）

2019年4月1日～2020年3月末 就労定着支援事業の 延べ利用者数(1)	(1)のうち2020年3月末時点での 就労継続者数	就労定着支援事業利用者の 離職率
44名	43名(内1名転職)	2.2%

【マスターズ・クラブ】

ウィング・ビートから就職した利用者の同窓会イベント「マスターズ・クラブ」を定期的で開催しています。就労を継続するための勉強会として講義を行う「マスターズ・クラブ」のほか、月に1回土曜日に事業所を開所し、就労者が自由に集まって交流する「プチ・マスターズ・クラブ」もあります。金曜日の夕方からプチ・マスターズ・クラブを開催した回もありました。お仕事終わりの解放感もあり、ホッとした様子で、仲間との交流を楽しむ雰囲気が印象的でした。

表 13 マスターズ・クラブ実施内容

	開催日程	内容	参加者	全体 参加率
①	2019年4月6日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	26名	56.5%
②	2019年5月11日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	27名	57.4%
③	2019年6月1日 (土)	マスターズ・クラブ 講義「SNSを正しく使おう」	27名	56.3%
④	2019年7月6日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	28名	56.0%
⑤	2019年8月3日 (土)	マスターズ・クラブ 講義「社会人のマナーについて」	26名	53.1%
⑥	2019年9月7日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	20名	40.8%

⑦	2019年10月4日 (金)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	24名	47.1%
⑧	2019年11月2日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	24名	46.2%
⑨	2019年12月7日 (土)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	23名	45.1%
⑩	2020年1月11日 (土)	マスターズ・クラブ 勤続表彰式 講義・グループワーク 「自分の仕事を紹介しよう」 交流飲み会	26名	50.0%
⑪	2020年2月7日 (金)	プチ・マスターズ・クラブ(交流会)	26名	49.1%

【家族セミナー】

2019年7月6日(土)に、ウィング・ビート現役利用者、就労者のご家族を対象とした、家族セミナーを開催し、32名の方が参加されました。

表14 家族セミナー概要

日時	2019年7月6日(土) 14:00~16:30
場所	高津市民館 第5会議室
内容	1 ウィング・ビート事業報告 2 セミナー「発達・知的障害の障害年金と申請のポイント～障害年金の疑問に答える～」 講師 赤岩障害年金サポートオフィス 赤岩幸一氏 3 グループワーク テーマ「将来の生活・仕事・本人との関わり方」
参加者	32名

2019年度の家族セミナーは「発達・知的障害の障害年金と申請のポイント～障害年金の疑問に答える～」をテーマにセミナーとグループワークを開催しました。公的年金制度の基礎知識や障害年金受給のポイントについて、赤岩障害年金サポートオフィスの赤岩幸一氏に講義をしていただきました。

またグループワークでそれぞれのご家庭での事例を挙げながら様々な意見交換を行いました。参加者からは「親同士の話はなかなかできるチャンスがないので大変貴重でした」等のご意見をいただいております。今後もこのような家族向けのセミナーを年1回企画し、ご家族への情報発信に努めてまいります。

(5) 地域課題・福祉課題に向けた取り組み

① 就活アプリ

地域の中には、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など福祉に対し心理的抵抗感を抱えているケースが潜在的に多くあります。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年の事業所開設当初から毎年無償で開催しています。

【対象】

- 就労経験のない方もしくは少ない方
- 若年層で自己分析が進んでいない方
- 障害者手帳を持っておらず障害者雇用についての情報が少ない方

【目的・狙い】

- 各検査やそれに基づいたフィードバックを行い、自身のコミュニケーションの癖や特性、得意不得意などの自己理解を深める機会を提供する。
- 障害者雇用・福祉的就労について知り、自分に合った働き方を考える機会を提供する。
- 発達障害者が受けられる支援や社会資源について理解を深める機会を提供する。
- 施設の雰囲気を感じてもらい、施設利用の抵抗を軽減する。

表 15 就活アプリ概要

	開催日程	内容	申込数	参加数	参加者紹介内訳
①	8月7日（水） 8月21日（水）	施設訓練体験 VPI 職業興味検査 AASP 感覚検査	6名	6名	支援機関 4名 特別支援学校 1名 在宅 2名
②	11月6日（水） 11月13日（水）	講義 ・働き方について考える ・働く現場を知る	8名	8名	支援機関 5名 在宅 3名
③	2月5日（水） 2月12日（水）	・就活テクニック グループワーク ・職場での人との付き合い方 検査結果報告及び面談	6名	5名	支援機関 3名 通所施設 1名 医療機関 1名

今年度も、昨年同様1クール2日間とし、夏・秋・冬コースの3コースを行いました。合計18名の参加があり、そのうち2名の方が施設利用につながっています。

各検査以外にも、一般就労と障害者雇用の違いや様々な働き方、面接で評価されるポイント等、就職活動を進めていくにあたり知っておくべきポイントをまとめた講座や、ウィング・ビートで実際に行っているコミュニケーションプログラムや作業訓練を体験していただきました。

また、両日ヒアリングを実施し、就職活動における困り感を共に整理したり、希望者には利用できる社会資源の説明などもしています。

参加した方々が今後の就職活動に活かせるよう、紹介して頂いた相談機関の支援者様にも検査結果を共有しています。

終了後には参加者の皆様へアンケートにご協力頂きました。このアンケート結果を基に、今後も内容のブラッシュアップを図っていきます。

【就活アプリアンケート結果】

Q1 今回の就活アプリをどちらでお知りになりましたか？

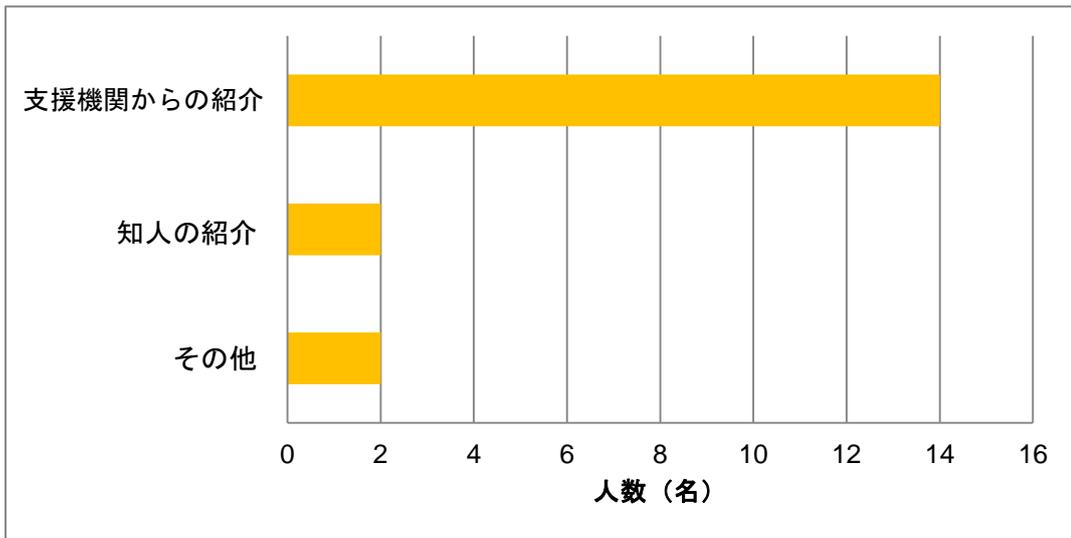


図 10 就活アプリ紹介元

Q2 参加する理由を教えてください。（複数回答）

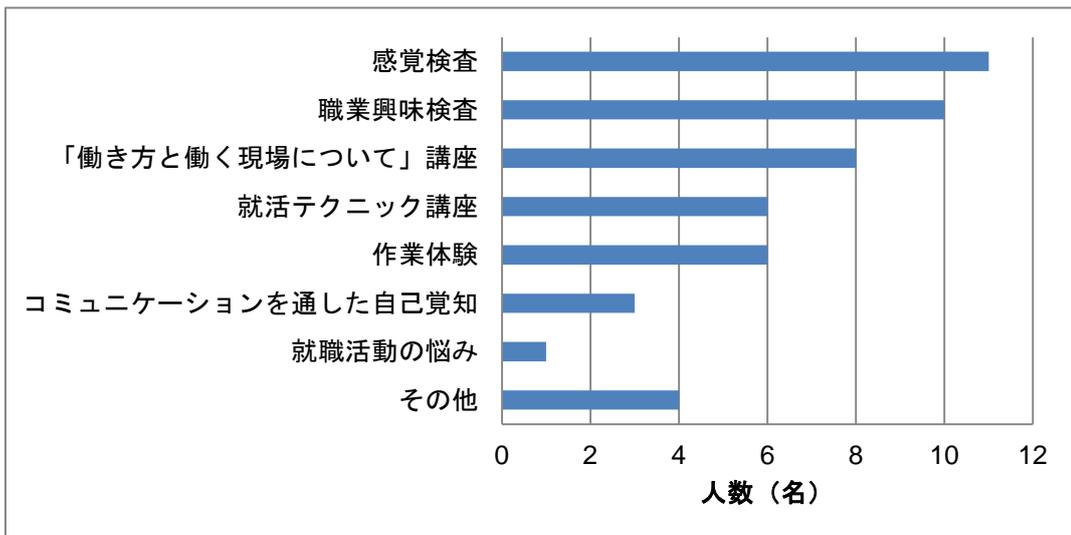


図 11 参加理由

Q3 役に立ったと思う内容を教えてください。（複数回答）

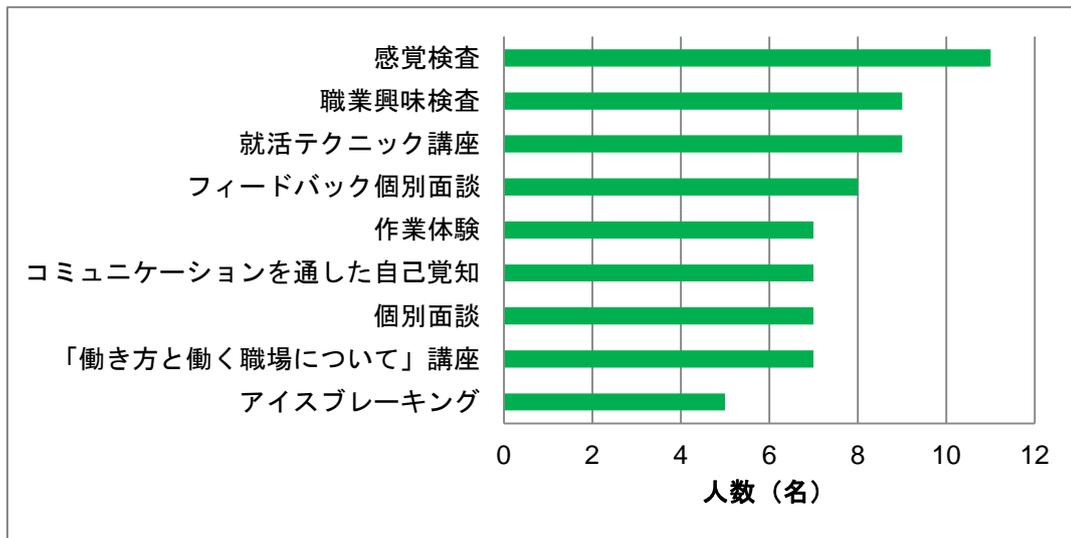


図 12 役に立ったと思う内容

Q4 今後も就活アプリがありましたら参加したいと思いませんか？

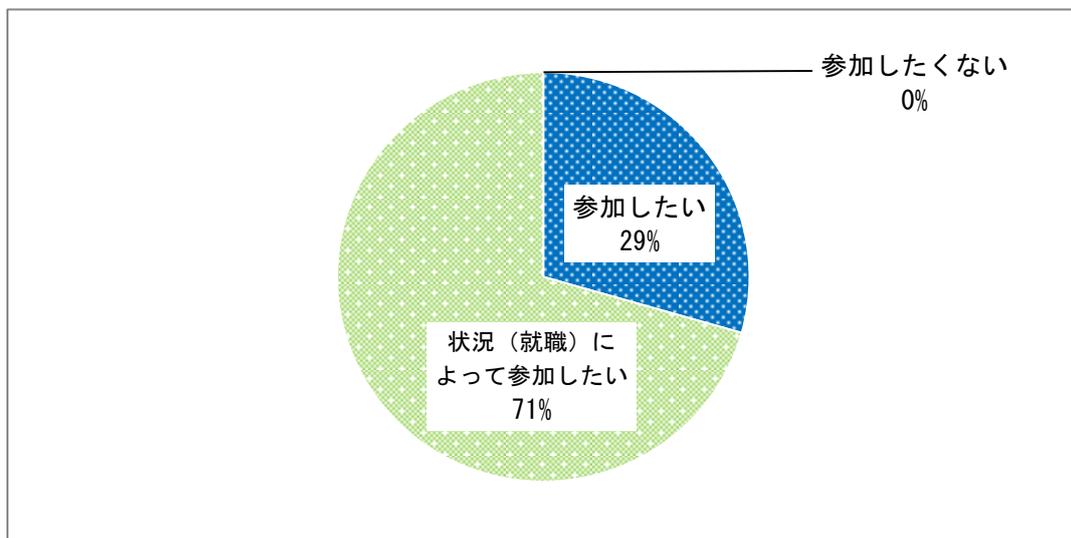


図 13 今後の参加について

Q5 「参加したい」と答えた方の理由

- ・ 将来、自分が会社に入れるよう努力したいからです。
- ・ 就活のモチベーションアップになるからです。
- ・ 悩みを再び相談したいです。

② 合同企業模擬面接会

合同企業模擬面接会は利用者の模擬面接会と企業採用担当者向けの研修の二つの面を持っています。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。2014年にハローワーク品川と共同開催してから、毎年行っています。2019年度も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。

当日はウイング・ビート利用者が20名（見学者含む）、企業14社16名、オブザーバーとして職業安定所より2名、参加していただきました。利用者の中には、面接への苦手意識を自信に変えた方などもおり、非常に好評でした。

【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 合同模擬面接会概要

日時	2019年11月21日（木）13:00～17:00
場所	ユニオンビル セミナールーム
内容	第1部 講演『精神・発達障害者への雇用管理と職場定着に向けての支援について』 神奈川障害者職業センター 主幹職業カウンセラー 佐川兼治氏 面接講習（ロールプレイ） 第2部 企業人事担当者と事業所利用者の模擬面接会 第3部 グループワーク 採用後の定着のための工夫、有効なマネジメント、支援体制などについての情報交換

企業採用担当者向け研修では、神奈川障害者職業センターのカウンセラーの方から「精神・発達障害者への雇用管理と職場定着に向けての支援について」を話していただき、グループワークでは、参加企業同士で、採用後の定着のために各社が行っている工夫などについて、情報共有していただきました。

また、利用者へのアプローチとしては、履歴書作成指導、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を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。

すでに障害者雇用経験がある企業は6社ほどありました。まだ発達障害者を雇用されていない企業も、今後の戦力として期待されている様子でした。また企業の情報交換会では、雇用後の安定就労についての関心が最も高く、環境調整に不安を持ちつつも指導、雇用管理をされている担当者もいらっしゃることがわかりました。

企業の方へのアンケートでは、一定の評価を頂き、模擬面接会後に職場見学や実習、採用と繋げていただいた企業もあります。利用者だけでなく、企業が安心して障害者雇用を進めていくことができるように、今後も実施していきたいと考えています。

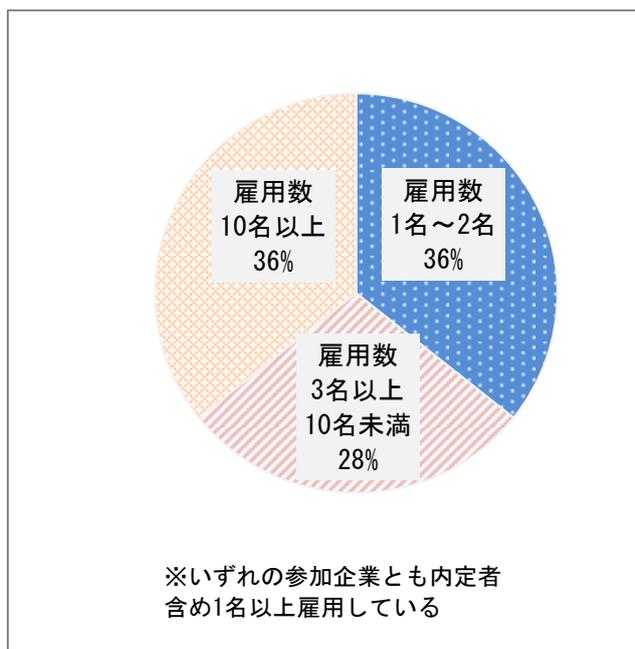


図 14 参加企業の障害者雇用状況

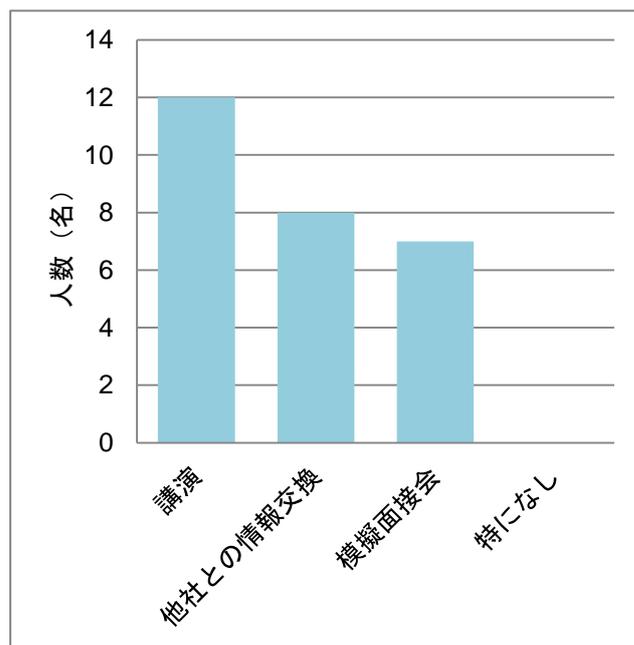


図 15 セミナー参加後興味深かった内容 (複数回答)

(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ました。また、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、政策提言や支援ノウハウの共有を図りました。

表 17 研修・会議参加一覧

■研修

社会福祉施設等新任職員研修	自閉症カンファレンス NIPPON
普通救命講習	相談援助研修（基本編）
研修「働きやすい職場をつくる！管理者の役割とマネジメント方法」	境界性パーソナリティ障害の特性と対応を学ぶ
秋山商事清掃研修	発達障がい応援キャラバン 2019(全7回)
アンガーマネジメント研修	ギャンブル等依存症公開講座
就業支援基礎研修	就業支援実践研修
JCカンファレンス	自閉症実践療育講座
研修「こう考えてみよう！問題行動」	サービス管理責任者補足研修

■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・総会・課題共有カンファレンス	川崎市就労支援ネットワーク会議
全国就労移行支援事業所連絡協議会 基礎研修・タウンミーティング仙台	中部地区就労支援ネットワーク会議
全国就労移行支援事業所連絡協議会 福岡スキルアップ研修	高津区自立支援協議会
セルプ協総合研究大会	東京エリア障害学生と就労移行に関する情報交換会
就労支援フォーラム NIPPON2019 実行委員会	発達障害学生相談会
就労移行・定着支援懇談会	発達障害学生支援者セミナー
障害者雇用部会 定例会・企画推進委員会	発達障害学生支援ネットワーク
就労移行支援事業所合同説明会	川崎市障害福祉施設事業協会 就労支援分科会

■法人内研修

川崎地区安全衛生推進委員会主催出張講座 全3回	法人全体研修 「タイムマネジメントについて ～最善最適 の幸福（サービス）の提供」
所内研修 全9回	法人内職員交換研修
新任職員研修	法人事業報告会

■視察

社会福祉法人キリスト者奉仕会 たんぽぽ大牟田中央サテライトオフィス 障害者就労・自立支援センター たんぽぽ（福岡県）

4. 2020 年度 事業目標

<p>重点目標</p>	<p>① 入退所の状況に関してはこれまでのデータを基に妥当性を判断し、安定した収支基盤を作ります。一方で、有する資源で提供し得る最適なサービスのバランスを考え、中長期を見据えた運営に繋がります。</p> <p>② 定着支援対象者の増加に伴い、支援体制の見直しをします。また、対象者の安定就労に向けて、効果的な仕組みづくりをします。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<p>① 年間13名以上の就労者を輩出します。</p> <p>② 一日あたりの平均契約者数20名、通所率85%を見込み、平均利用者数17名を目指します。</p> <p>③ 一日あたり平均8名の、施設外実習による訓練を実施できるよう、既存の実習先の条件見直しや、職員体制についても検討します。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 就労とその他の理由により退所となる16名以上の新規利用者を確保する為、既存の関係機関への営業を続けるとともに、就活アプリ等を活用しながら新規機関への営業を計画的に行います。</p>
<p>2. 就労定着支援事業</p>	<p>① 定着支援事業対象者の増加に伴い、職員配置等を見直します。</p> <p>② 就労者イベントへの集客状況と対象者アンケートを元に、年間の実施計画について時間や内容を再検討します。</p> <p>③ 毎月の支援実施率100%を目指します。</p> <p>④ 障害者雇用全体の採用時の条件について広く情報を集め、発達障害のある方のキャリアアップニーズに合わせて、入社後もスキルや経験が上げられる仕事へのマッチングをします。雇用条件や入社後の職種変更についても、継続的に就業先と話し合います。</p>
<p>3. 全体運営</p>	<p>① 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。</p> <p>② 都内、神奈川県内の大学や専門学校に向けて広報活動を行い、進路選択の1つとして台頭し認知され、利用に繋げる事を目指します。</p> <p>③ 発達障害者の就労支援について、地域に向けた情報発信を行います。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 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。</p> <p>⑥ 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。</p>