

2021 年度

就労移行支援/就労定着支援 事業所

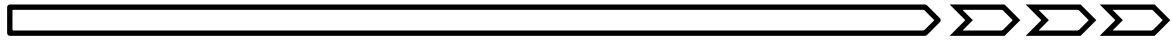
ウィング・ビート

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. 2021 年度 事業目標と事業報告	P5
3. 2021 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. 2022 年度 事業目標	P32

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、神奈川地協の障がい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
昭和47年(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
平成3年(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
平成4年(1992年)	横浜南部就労支援センター（当時：援助センター）開所
平成7年(1995年)	社会福祉法人認可
平成8年(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
平成9年(1997年)	湘南地域就労援助センター開所

年	法人の事業等
平成 10 年(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）
平成 11 年(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
平成 12 年(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）
平成 13 年(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）
平成 15 年(2003 年) 〈障害者基本法施行〉	NPO 法人障害者雇用部会発足
平成 18 年(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（ぼこ・あ・ぼこ、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）
平成 20 年(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）
平成 22 年(2010 年)	自立訓練事業（生活訓練）開始（ぼこ・あ・ぼこ） 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）
平成 23 年(2011 年)	川崎市地域活動支援センター開始（ウィング・ビート） 湘南地域就労援助センター 移転
平成 24 年(2012 年)	全国就労移行支援事業所連絡協議会発足
平成 25 年(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）
平成 26 年(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・移転
平成 27 年(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） 横浜南部就労支援センター 移転

年	法人の事業等
平成 28 年 (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)
平成 29 年 (2017 年)	ミラークよこすか 自立訓練事業 (生活訓練) を廃止
平成 30 年 (2018 年) 〈雇用促進法改正: 精神障害者雇用義務化〉	就労定着支援事業開始 (ぼこ・あ・ぼこ、川崎市わーくす大師、ウイング・ビート、ミラークよこすか)
平成 31 年・令和元年 (2019 年)	ぼこ・あ・ぼこ 自立訓練事業 (生活訓練) を廃止
令和 2 年 (2020 年)	「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
令和 3 年 (2021 年)	「川崎市わーくす大師」を川崎市より民間移管 施設名を「わーくす大師」に変更
令和 4 年 (2022 年)	「戸塚はなえみ工房」を横浜市より民間移管

ウイング・ビート 事業所概要

<p>【事業所指定】(2014 年 4 月 1 日より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法的根拠：障害者総合支援法 ● 事業指定者：川崎市長 ● 事業所番号 (サービス種類)：1415300670 [就労移行支援事業・就労定着支援事業] <p>2018 年 7 月 1 日：就労定着支援事業開始</p> <p>【利用対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 発達障害のある方 (65 歳未満の者) ● 定員：就労移行支援事業 20 名

所在地	神奈川県川崎市高津区溝口 3-9-4 津田メディカルビル 1F
交通機関	東急田園都市線高津駅より徒歩 2 分 / JR 南武線武蔵溝ノ口駅より徒歩 7 分
TEL/FAX	044-822-0411 / 044-455-4950
開設年月日	2014 年 4 月 1 日
建物構造	RC 造 3 階建 (津田メディカルビル内) 面積 202.58 m ²
設備内容	レクチャールーム・リフレッシュルーム・OA ルーム・ワークルーム・相談室 2 箇所・スタッフルーム・男性ロッカー・女性ロッカー・倉庫・男性トイレ・女性トイレ・洗面台 3 箇所

2. 2021 年度 事業目標と事業報告

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者獲得に向けて、援助センターとの情報共有や説明会への参加、教育機関へのアプローチを強化するとともに、新たな連携先の開拓やツールを模索しつつ、計画的かつ継続的に営業活動を行います。 ② 定着支援事業対象者の就労後の職務内容や条件の変化について実態把握を行い、発達障害のある方のキャリアアップの状況についての情報を集めて、利用者やご家族様に向けて発信します。
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 年間13名の就労者を輩出します。 平均契約者数17名、通所率85%を見込み、一日あたりの平均利用者数15名以上を目指します。 ② 施設内外の訓練プログラムを再検討し、発達障害のある方の職業や生活において、必要なスキルや経験を積み上げるための効果的な訓練を提供します。また外部講師による講習や企業見学等、利用者が就職に向けて必要な情報を得る機会を作ります。 ③ 定期企業実習の内容や頻度を精査しながら実践的な訓練をさらに充実させ、利用者一人ひとりが自身の働き方を具体的にイメージするための機会提供をします。 ④ 利用者獲得のために川崎市、横浜市、大和市の各機関に対して定期的に利用者の状況や就労者実績の報告を行い、ケースワーカーとの連携を強化しながら、地域と信頼関係を構築します。
<p>2. 就労定着支援事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 毎月の支援実施率100%、就労者の1年定着率90%を目指します。 ② コロナウイルスの感染対策を徹底しつつ、利用者のニーズに合わせた対面での面談や交流会を企画・実施します。また状況に応じてオンラインでの対応も行います。 ③ 支援レポートの書式や提示方法を改めて検討し、効果的な活用を目指します。利用者の状況を企業と綿密に共有し、遅滞なく必要な支援を行います。 ④ 発達障害者の入社時の雇用条件や業務内容と合わせて、就労後5年を目安に、その時点での雇用条件や業務の変化について情報を集めます。また、一人ひとりの長期的なキャリアイメージをヒアリングしながら、企業の担当者と働き方や目標設定について話し合います。 ⑤ 転職のニーズに関しては、対象者の将来に向けて就労先企業と慎重に話し合い、スムーズな退職支援と定着支援継続を目指して計画的に進めます。
<p>3. 全体運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 ② 全職員を対象に、積極的な外部研修への参加を促し、事業所全体の支援力を高めていきます。 ③ 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。 ④ 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。 ⑤ 川崎市、横浜市の地域住民を対象とする、発達障害者の就労に関する情報発信のイベントを行います。 ⑥ オンラインによる利用者の就職活動や、職員の業務に対応すべく、レイアウトや備品の配置等を見直します。

3. 2021 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 28 名でした。月間契約者数は各月の月末時点での人数です。

前年度と比較すると、年間の実契約者数が 7 名減少しました。新型コロナウイルス感染症の影響が続いています

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	21	22	21	21	20	22	20	20	18	18	16	15	19.5
新規利用者数	0	1	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	

単位：名

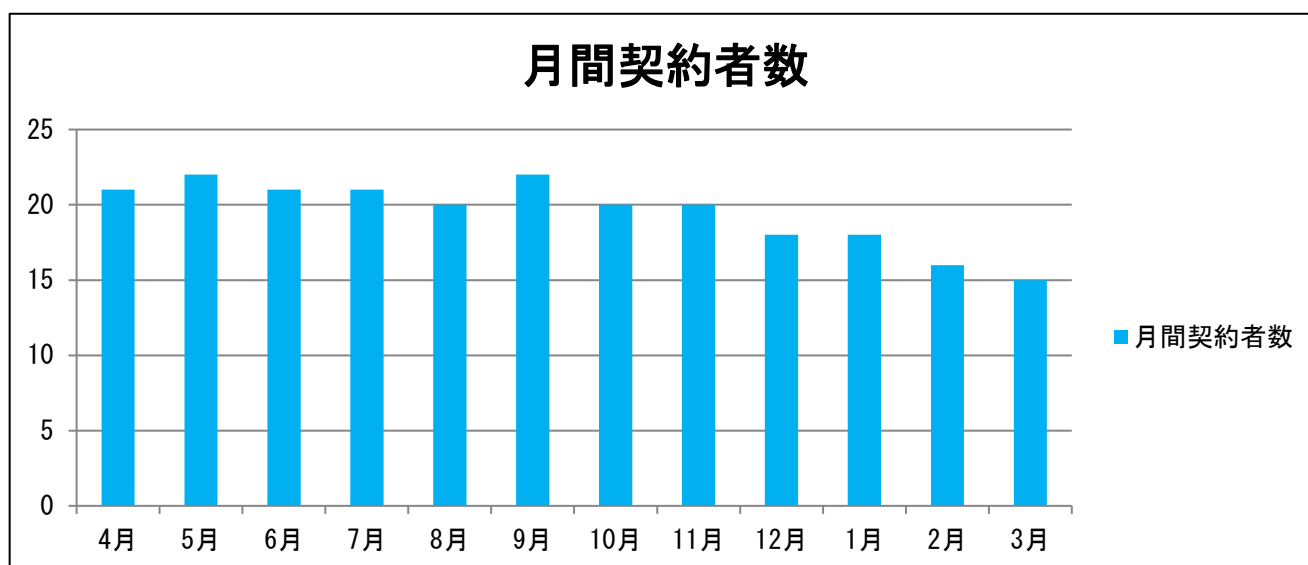


図 1 年間の利用者数推移

表 2 2022年3月31日時点の内訳

項目		人数
契約利用者数		15名
性別	男性	10名
	女性	5名
年齢	最低	21歳
	最高	45歳
平均年齢		28.3歳

① 障害種別・等級の分布(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います。

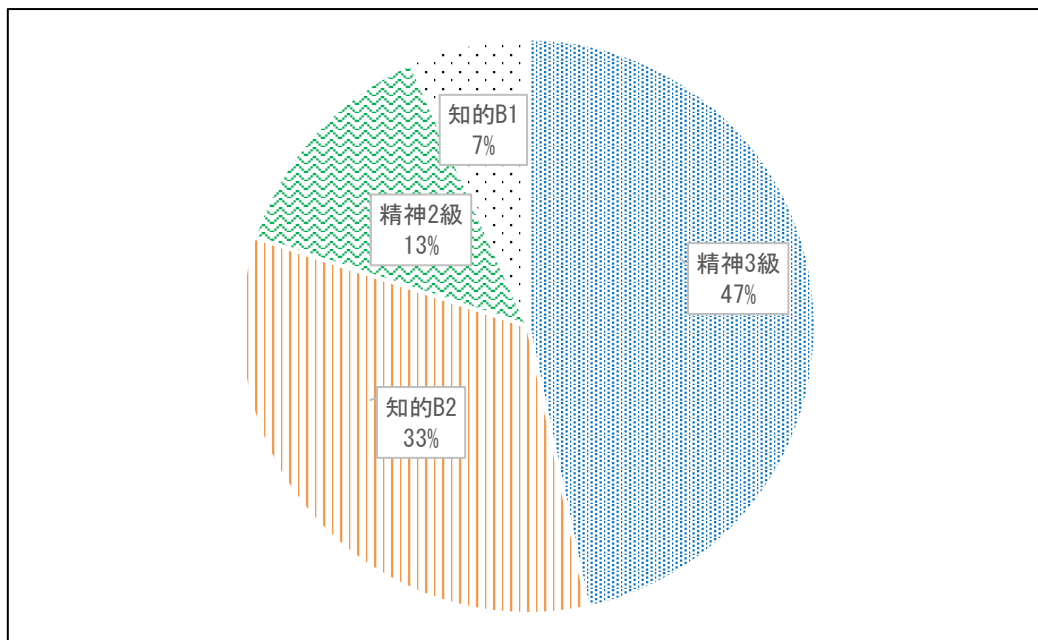


図 2 障害種別・等級の分布(2022年3月31日時点)

② 最終学歴の分布

大半の利用者が一般の教育課程を卒業しています。

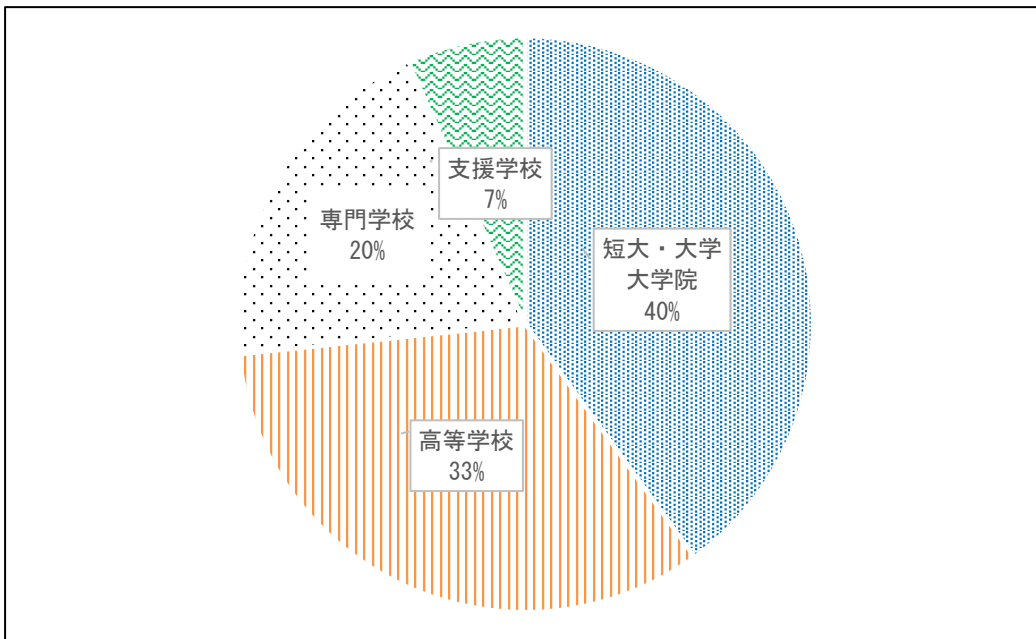


図 3 最終学歴の分布 (2022 年 3 月 31 日時点)

③ 居住区の分布

川崎市内においては多摩区・麻生区の北部エリア在住の方が中心です。横浜市・町田市から通所されている方もいます。

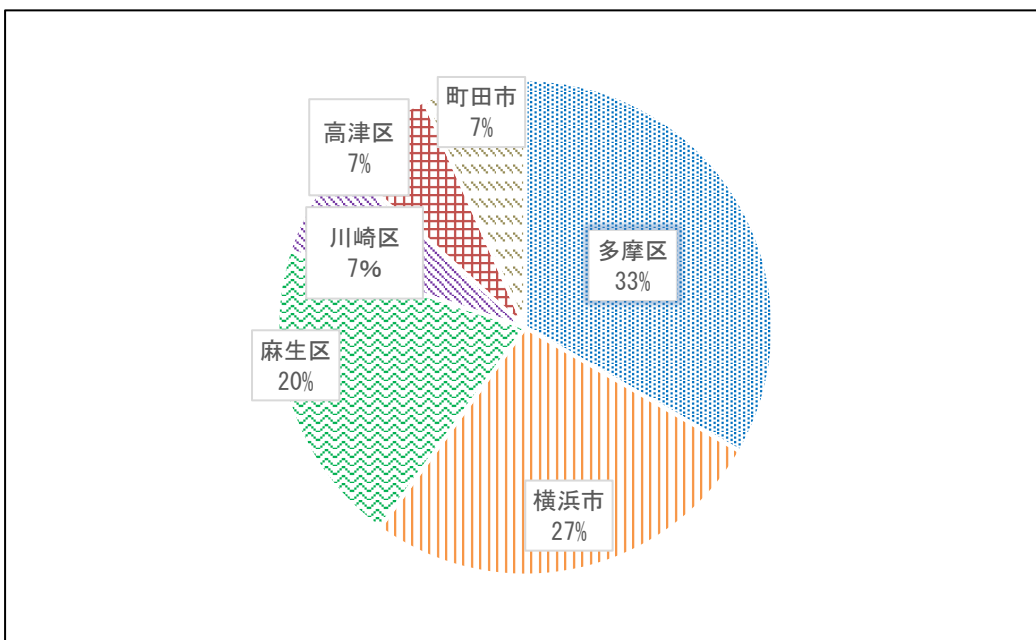


図 4 居住区の分布 (2022 年 3 月 31 日時点)

④ 紹介経路の分布

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5割近くを占めています。「その他」には、一度離職してからウィング・ビートを再利用するケースが含まれています。

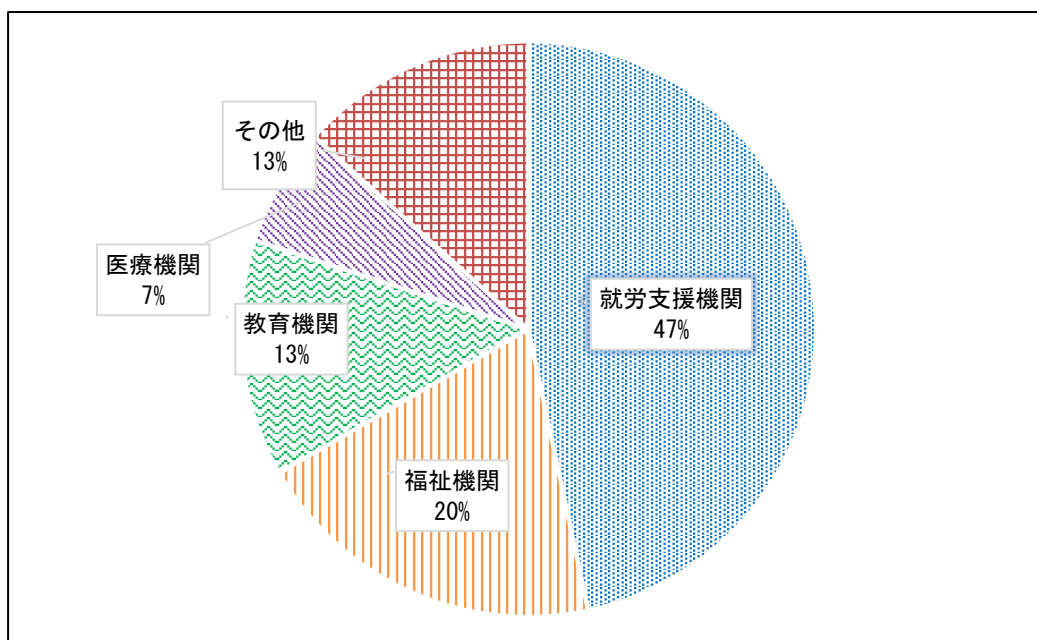


図 5 紹介経路の分布 (2022 年 3 月 31 日時点)

利用者の年齢層としては 20 代から 30 代が中心となっています。発達障害の特性のある方が通所していますが、精神保健福祉手帳と療育手帳の両方を所持している方もいます。

最終学歴については、支援学校、高等学校、専門学校、大学と多岐にわたっており、様々な経歴をお持ちの方が通所されていることがわかります。

居住エリアについては、川崎市内が中心ですが、東急田園都市線を利用し、横浜市から通所している方もいます。

紹介経路の分布では、就労支援機関からのご紹介が最も多くなっています。就労支援機関に相談する中で、就職に向けた訓練の必要性を感じた方が新規利用となるケースが多いことがわかります。

最大 2 年間の通所期間の中で、就職に必要なスキルを身に付ける訓練や、自己理解を深められる訓練を提供し、利用者のニーズに応えられるよう、支援の質の向上を目指していきます。

(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41名でした。そのうち実習につながった方が21名で、実習修了から本利用につながった方は10名でした。定期的な営業を継続したことと、コロナ禍の影響が減ったことで前年度よりも利用検討の見学者が10名増えました。より目に留まるような営業形態の検討や、新規営業先を開拓し、多くの方に見学に来てもらえるような取り組みを進めていきます。

見学対応時は、ウィング・ビートの強みである集団プログラムを見学してもらえるように、日程調整・案内をしています。実習生に対しては、プログラム体験毎にヒアリングをしています。また面談の時間を設け、これまでの経歴や得意・不得意なこと、どのような将来像を描いているのかを丁寧に話し合います。ご本人の希望する将来像に、ウィング・ビートがどのような支援を提供できるのかを伝えています。

表3 見学から施設利用への推移

	利用を検討するための施設見学者数	実習受入数	実習修了者数	利用人数 (利用人数/実習修了者数)
2021年度	41名	21名	21名	10名(47.6%)
2020年度	32名	20名	17名	12名(71%)
2019年度	63名	24名	21名	9名(43%)

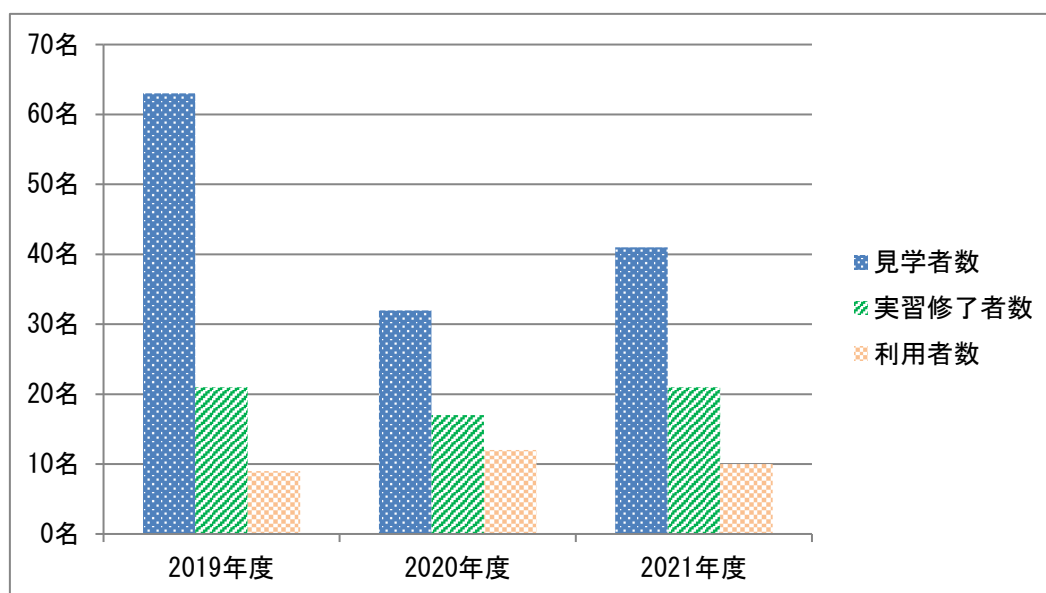


図6 見学から施設利用への推移

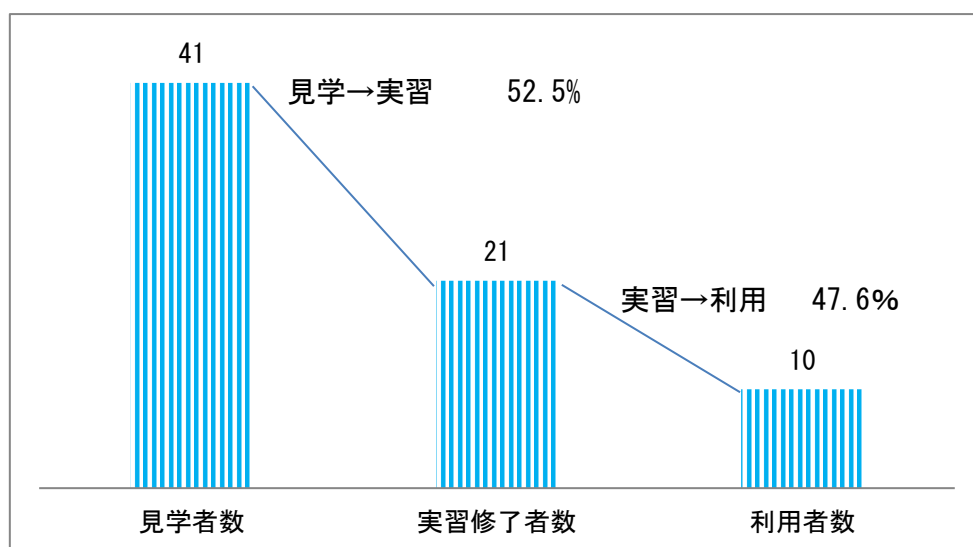


図7 見学から利用までの移行率

表4 関係機関・その他からの施設見学者の数（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
11名(1名)	15名(2名)	3名(1名)	14名(0名)	43名(4名)

()内は前年度

2020年度は、新型コロナウイルス感染症に伴う断続的な緊急事態宣言等の影響により、大規模なイベントは全て中止としましたが、2021年度は感染予防対策を講じながらいくつかのイベントを行いました。なかでも、内覧会を2年ぶりに開催できたことは職員・利用者にとって大変喜ばしい出来事でした。関係機関からの見学の受け入れも徐々に再開した為、前年度と比べて見学者数が増加しました。2022年度も引き続き感染予防対策を徹底し、多くの方々に見学の機会を提供できるよう努めます。

(3) プログラムについて

ウィング・ビートは、発達障害のある方が一般企業に就職するために必要な力を身につけられるよう、発達障害に特化したプログラムで構成しています。

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」、「社会人としての意識を高める」、「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。

① 自己理解を深めるプログラム

個別プログラムでは、デスクワーク、軽作業、動きのある作業、企業インターンシップなど多様な挑戦ができます。それぞれの作業データやインターンシップ先からのフィードバック等に基づいて、強みや苦手の整理を行い、強みを生かした適職のイメージと苦手な事への対策を明確にしていきます。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。

② 組織の中でコミュニケーションをとりながら、働く意識と技術を高めていくプログラム

週に3~4回、集団プログラムがあります。座学で知識を増やすだけではなく、チームプレイを実践する事で、自身の思考や振る舞いの特徴が具体的になります。就労先で役割を担い、その責任を果たすために必要とされるやりとりをシミュレーションし、そのコツを掴みます。

	4月25日	4月26日	4月27日	4月28日	4月29日
	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 「合同模擬面接会」①	講習 「履歴書・職務訓練経歴書の 書き方」	個別プログラム	コミュニケーション 「ビルのテナント探し」
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	「PCスキルアップ ワーク」	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

図8 週間スケジュールの例

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。

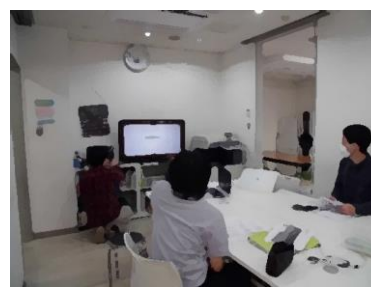


表5 個別プログラムの内容

【目的】		
① 自分で作業の進捗管理を行い、先の見通しを持って計画的に作業を進める。		
② プログラムごとに課題を設定し、結果データをもとに対策を考える。		
軽作業	事務作業	清掃作業
タオル作業	OA ワーク (幕張式ワークサンプル)	館内清掃
封筒仕分け	タイピング作業	津田メディカルビル清掃
はがき仕分け	日報集計	定期実習先清掃
ピンキャッチ	研究資料作成	
ビーズ納品・検品作業	マイタイム (資格取得・自主学習)	
図書館書架整理作業	請求書・納品書作成	
	交通費精算	
	冊子データ化作業	
	音声の文字起こし	



はがき仕分けの様子



OA ワーク（文章入力）の様子



清掃の様子

【講習】

週に1回、就職・生活・安全教育・自己理解等に関する講習を実施しています。これは、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。また、定期的に外部講師を招き、専門家から講義を受ける機会があります。就職に関すること以外に、自立した生活に必要なスキルを学べる内容も設けています。

表 6 講習内容

講習		
<p>【施設利用ルール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用ルール ・ 利用から就職まで ・ 個別プログラム指示書変更について ・ 集団プログラムのポイント ・ OA 機器の取り扱い 	<p>【就職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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（計 2 回実施） ・ 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 ・ 働き方について ・ 仕事術 ・ 指示の受け方・管理方法 ・ オフィス業務について 	<p>【健康・生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人前で発表するときのコツ ・ オンとオフの使い分け方 ・ 休日の過ごし方 ・ 社会で役立つお金の話 ・ 困った時のお金の話 ・ パーソナルスペース ・ メモの取り方 ・ 部屋の片付け術 ・ 人と食事をするときのマナー ・ 立ち居振る舞い、企業訪問時のマナー ・ 身だしなみについて ・ 不調時の対応 ・ ストレスと睡眠 ・ ストレスチェック ・ 危険予知（計 2 回実施） ・ コロナ禍でのマナー ・ 社会保険について
<p>【安全教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公衆衛生 ・ 熱中症対策 ・ 避難訓練（計 2 回実施） ・ 水害について ・ 冬の感染症 ・ 災害用伝言ダイヤル 	<p>【自己理解】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ エゴグラム ・ アンガーマネジメント ・ 話し方の傾向 ・ 実行機能について 	<p>【外部講師】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 防災について ・ スマホ安全教室

【研究・実習発表】

利用者は就職・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を作成します。主に word ソフトでの作成となりますが、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が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はなく、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。

現在は ZOOM を活用し、2 部屋に分かれて実施しています。今後もオンラインツールを扱う機会としてこの手法を継続します。



【マイタイム】

マイタイムとは、利用者自身が取り組む内容を設定する時間です。決められたプログラムを行うだけでなく、利用者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。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。

【運動プログラム】

2020 年度は実施を自粛していましたが、2021 年度は感染予防対策を取り入れながら実施しました。例年、毎月 2 回、地域のスポーツセンターで実施しています。運動を楽しむことは土台にありますが、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、メンバー間の協調性や役割を意識してもらい、コミュニケーションスキルの向上も目指しています。

表 7 運動プログラム内容

運動プログラム	
・ 地域散策（広域避難所の確認、名所巡りなど）	・ 風船運び ・ ボール運び
・ ボールパス	・ うちわ落とし

【コミュニケーションプログラム】

話し方、聞き方、リアクション、人との距離感など、具体的な振る舞いについて学び、実践するプログラムを、月に2回程度実施しています。時事問題についての討論、ディベート、その他「ビルのテナント探し」「月面からの脱出」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、「上下関係や横とのつながり」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。

表8 コミュニケーションプログラム内容

コミュニケーションプログラム		
【対人関係構築術】 <ul style="list-style-type: none"> ・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】 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	【コミュニケーションを楽しもう】 <ul style="list-style-type: none"> ・WHAT ・チームワークで絵を完成させよう ・（脱出系）無人島・月面・砂漠での遭難 ・ビルのテナント探し ・Zoomを使ってみよう ・キャリアシュミレーションゲーム

【グループワーク】

約1か月間、毎週固定したメンバーで、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9 グループワーク内容

グループワーク			
4月	セルフマニュアルを作ろう	10月	ウィング・ビート新聞
5月	内覧会①	11月	私たちはツアーコンダクター
6月	内覧会②	12月	納め会企画
7月	暑気払い企画	1月	模擬面接会①
8月	こんな時のコミュニケーション	2月	模擬建面接会②
9月	企業見学会①	3月	企業見学会②

【プログラムと支援経過の流れ】

ウィング・ビートでは利用開始時に利用者の就職希望時期を確認し、職員と定期的な面談を行いながら計画的に訓練を進めていきます。目安となるステージを設け、そのステージごとに目標を設定し、就職までに必要なスキルの習得を目指しています。近年は、利用者が自己理解に要する期間が比較的長くなっており、入所して1年程度までは体験実習、1年を過ぎた頃から就職活動に進む傾向にあり、概ね1年半程度の通所期間を経て就職される方が多くなっています。



図9 プログラムと支援経過の流れ

ステージ①：「事業所内訓練」生活リズムを整える

- ・ウィング・ビートの訓練に慣れ、全てのプログラムに挑戦する。
- ・自分自身の強み、課題などの特性を把握する。

ステージ②③：「体験実習」「職場体験実習」

- ・訓練と実習を通して、職業適性を考える。
- ・就労イメージ(作業種、勤務場所、勤務時間)を具体的に考える。
- ・自分の強みを積み重ねる。
- ・強み、課題を整理し、履歴書と職務訓練経歴書を作成する。
- ・障害特性、必要な配慮を自分の言葉で伝えられるようにする。
- ・就労前提の実習に挑戦する。

ステージ④：「就職活動」

面接選考で自分の強み、障害特性、必要な配慮など自分の言葉で伝えられるようにする。

(4) 就労支援と定着支援

① 施設外実習

ウィング・ビートは就労を前提としない固定の施設外実習先(清掃・軽作業)が8箇所あります。昨年度に引き続き、2021年度も新型コロナウイルス感染症予防対策のため一部実習の再開は叶いませんでしたが、市が主催するステップアップ事業や委託訓練事業を活用しました。就労を前提とし

た企業体験実習を含め、延べ 988 人が実習に参加し、1 日当たり 4.1 名の実習生を送り出しました。

2022 年度も感染症予防対策を講じた上で、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ます。

表 10 実習件数

延べ実習参加人数	988 人
稼働日数	242 日
1 日あたりの実習者数	4.1 人

表 11 実習先一覧(施設内受注業務含む)

事業所名	業務内容
まいばすけっと(株)	軽作業
ビーアシスト(株)	軽作業 (委託訓練)
(株)カメガヤ	軽作業
神津精機(株)	清掃
(株)八芳園	清掃
NTT・TC リース(株)	事務
(株)ファンケルスマイル	軽作業
アジア航測(株)	事務
(株)ピーエスシーマイル	事務 (委託訓練)
東急リバブルスタッフ(株)	事務
(株)リョーサン	軽作業
NEC フレンドリースタフ(株)	事務
(株)パソナハートフル	事務
電機連合神奈川地方協議会	事務
JX 金属(株)	事務
モメンティブ・パフォーマンス・マテリアルズ・ジャパン合同会社	事務
レバレジーズ(株)	事務 (委託訓練)
(株)東日本銀行	事務
NSK フレンドリーサービス(株)	軽作業
(株)Grasol	事務
東急不動産株式会社	事務
(株)エラン	事務 (委託訓練)
マルハニチロ(株)	事務
川崎市役所第 4 庁舎	清掃 (ステップアップ事業)

川崎市立多摩図書館	ピックアップ、書架整理等（ステ ップアップ事業）
港北はびねす工房	軽作業
高津こども文化センター	清掃（定期実習）
二子こども文化センター	清掃（定期実習）
溝口南公園	清掃（定期実習）
Empereur Beton K マンション	清掃（定期実習）
川崎市立高津図書館	書架整理（定期実習）
ワード データ化	事務（受注業務）
写本	事務（受注業務）
テキスト化	事務（受注業務）
テープ起こし	事務（受注業務）

② 退所者の分析

2021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）ました。86.0%が就職を理由に退所されています。

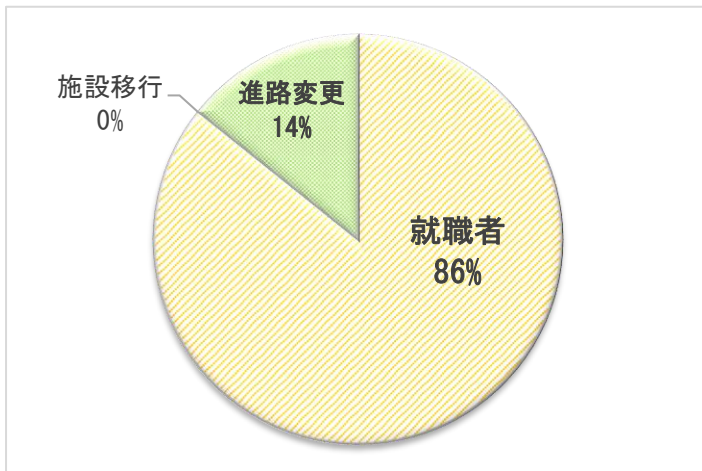


表 12 退所者の内訳（単位：名）

就職者	12
施設移行	0
進路変更	2
退所者	14

図 10 退所者における就職率

③ 就労先と就労までの在籍期間

2021年度就労者のウィング・ビート在籍期間は、平均22.3か月でした。2020年度は平均17.9か月であったことから約5か月延びています。要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響によりウィング・ビートの訓練や企業の採用活動が停止していたことにより、就職活動が後ろ倒しになってしまったことが挙げられます。

表 13 就労先と訓練期間

	就労先企業名	仕事内容	WB 在籍期間
1	東急リゾート&ステイ(株)	事務	14 か月
2	アマゾンジャパン合同会社	軽作業	23 か月
3	(株)キャメル珈琲	軽作業・水耕栽培	31 か月
4	神津精機(株)	軽作業・清掃	25 か月
5	アジア航測(株)	事務	23 か月
6	(株)八芳園	清掃	31 か月
7	(株)ピーエスシースマイル	事務・軽作業	25 か月
8	(株)リョーサン	軽作業	31 か月
9	NEC フレンドリースタフ(株)	事務	13 か月
10	モメンティブ・パフォーマンス・マテリアルズ・ジャパン合同会社	事務・受付	20 か月
11	(株)東日本銀行	事務	10 か月
12	(株)ファンケルスマイル	軽作業	22 か月

④ 定着率

就労移行支援事業の開所以来、これまでに 89 名の就労者を輩出しました。2021 年度就労者の 2022 年 3 月 31 日時点での離職者は 0 名、直近 3 年間で在職率は 88.2%となっています。訓練期間中に複数の実習を経験しながら自身の課題を整理し、必要な自己対策を取り入れながら就職活動を進めることで、特性に合った職種や環境での就労に繋がっています。

一方で、2021 年度は 2 名の方が離職されました。離職理由は、転職希望、生活状況の変化等でしたが、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方が、今後も一定数想定されます。転職を希望する就労者に対しては、退職手続きのサポートと転職支援、また、ご希望に合った相談機関のご紹介を行っています。

表 14 定着率

	19 年度就労	20 年度就労	21 年度就労	過去 3 年計
就労者数	11 名	11 名	12 名	34 名
22 年 3 月末時点での離職者数	3 名	1 名	0 名	4 名
在職者数	8 名	10 名	12 名	30 名
在職率	72.7%	90.9%	100%	88.2%

⑤ 就労定着支援

就労定着支援とは、就労者が安定して仕事を続けるために、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・支援して下さる方々と支援内容や頻度について話し合い、ご本人の状況に合わせて職場訪問、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、日常的にご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。

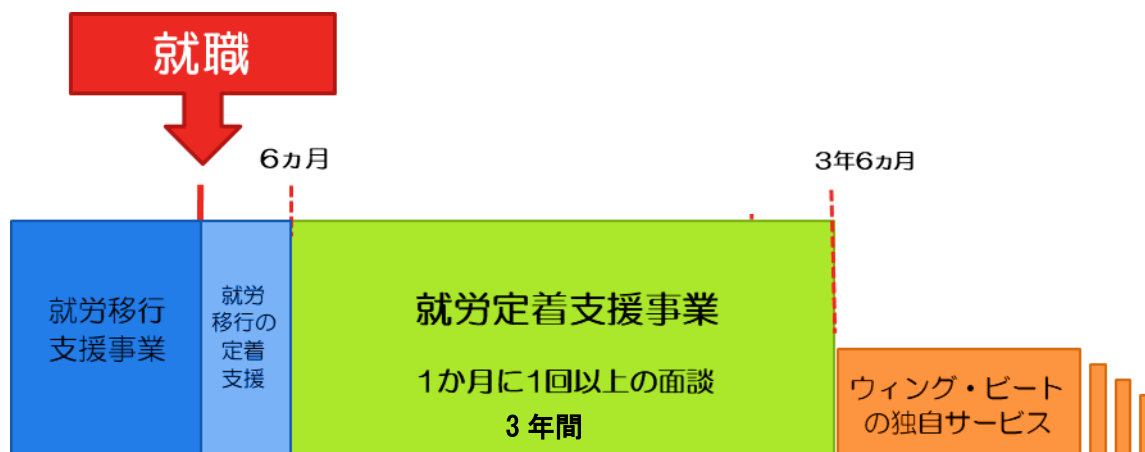


図 11 就労定着支援内容

就労定着支援事業の支援とは、就職日から6ヶ月経過時に個別支援計画を作成し、就労者と契約を結んだ後の支援を指します。月1回以上の職場訪問、電話連絡、個別面談等により状況を把握し、相談及び助言その他の必要な支援を提供しています。就労定着支援事業を利用している方で、退職や転職をご希望される場合は、意向に寄り添った支援を行っています。退職から次の就職先へ、できる限り期間を開けずに進められるよう、サポートしていきます。

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、その間に構築した職場におけるナチュラルサポートを軸に、その後もウイング・ビートが側面的な定着支援を行います。就労者とその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 15 定着支援事業利用者と定着率（2022年3月31日時点）

2021年4月1日～2022年3月31日 就労定着支援事業の 延べ利用者数(1)	(1)のうち2022年3月31日時点 就労継続者数	就労定着支援事業利用者 の 定着率
36名	35名	97.2%

⑥ その他 定着支援の取り組み

【マスターズ・クラブ】

ウィング・ビート就労者の同窓会イベント「マスターズ・クラブ」を定期的を開催しています。2021年度は、対面開催を軸に、新型コロナウイルス感染症の状況に応じて、分散開催、またはオンライン開催を組み合わせながら実施しました。また、定着面談も対面以外に電話やオンラインを活用しています。

表 16 マスターズ・クラブ実施内容

	開催日程	内容	今年度参加者	昨年度参加者
①	2021年4月3日 (土)	交流会(4回に分けて実施)	23名	未実施
②	2021年5月8日 (土)	オンライン交流会(2回に分けて実施)	7名	未実施
③	2021年6月5日 (土)	交流会(4回に分けて実施)	16名	8名
④	2021年7月3日 (土)	交流会(10:30~12:00の90分間)	13名	11名
⑤	2021年8月7日 (土)	(面談のみ)		11名
⑥	2021年9月4日 (土)	(面談のみ)		11名
⑦	2021年10月2日 (土)	交流会(10:30~12:00の90分間)	13名	7名
⑧	2021年11月6日 (土)	勤続表彰式・講習会(オンライン含む)	21名	16名
⑨	2021年12月4日 (土)	交流会(10:30~12:00の90分間)	18名	12名
⑩	2022年1月8日 (土)	(面談のみ)		12名
⑪	2022年2月5日 (土)	(面談のみ)		11名
⑫	2022年3月5日 (土)	(面談のみ)		12名



ゲームの様子



自己紹介中の様子

【家族セミナー】

ウイング・ビート利用者と就労者のご家族に向け、情報発信のためのセミナーを年1回開催しています。2020年度は中止といたしました。2021年度はオンラインにて開催しました。

表 17 家族セミナー概要

日時	2021年9月4日(土) 10:30~11:30
開催方法	Zoom ウェビナーによるオンライン開催
内容	1 就労移行支援事業について ・ウイング・ビート運営状況の報告 ・利用者の日常の様子(動画) 2 就労定着支援事業について ・2020年度の就職者状況について ・マスターズ(就労者)インタビュー(動画)
参加者	16名

2021年度の家族セミナーは、就労移行支援、就労定着支援、それぞれのコロナ禍での支援状況についてご報告いたしました。日常風景動画や就労者へのインタビュー動画を通してご家族が普段見ることのない姿をご紹介することができました。

例年は、外部講師をお呼びしての講義やそれぞれのご家庭での事例を上げながら意見交換等も行っています。今後もこのようなご家族向けのセミナーを定期的に企画し、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、又は施設利用に対し心理的抵抗感を抱えているケースがあります。ウイング・ビートでは、このような地域の方々を対象とした「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 18 就活アプリ概要

	開催日程	内容	申込数	参加数	参加者紹介元
①	8月18日（水） 8月25日（水）	施設訓練体験 VPI 職業興味検査 AASP 感覚検査 講義	3名	3名	中部就労援助センター : 2名
②	11月10日（水） 11月17日（水）	・働き方について考える ・働く現場を知る ・就活テクニック	4名	3名	中部就労援助センター : 2名 日吉就労支援センター : 1名 川崎市発達相談支援センター:1名
③	2月9日（水） 2月16日（水）	・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	中部就労援助センター : 3名 百合ヶ丘就労援助センター : 2名 多摩区役所 : 1名

今年度は、夏・秋・冬と計3コースを行い、合計11名の参加者が集まりました。

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際に知っておくべきポイントをまとめた講座や、ウィング・ビートで実際にや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事を共に整理し、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。

参加者の就職支援に活かせるよう、紹介元の支援者様にも検査結果を共有しています。

【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？

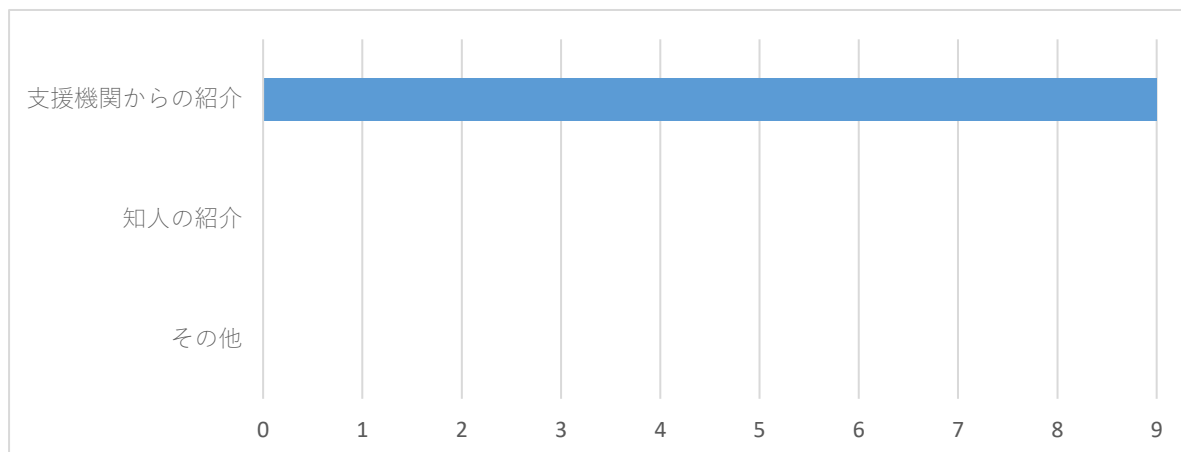


図 12 就活アプリ紹介元

Q2 参加しようと思った理由を教えてください。（複数回答可）

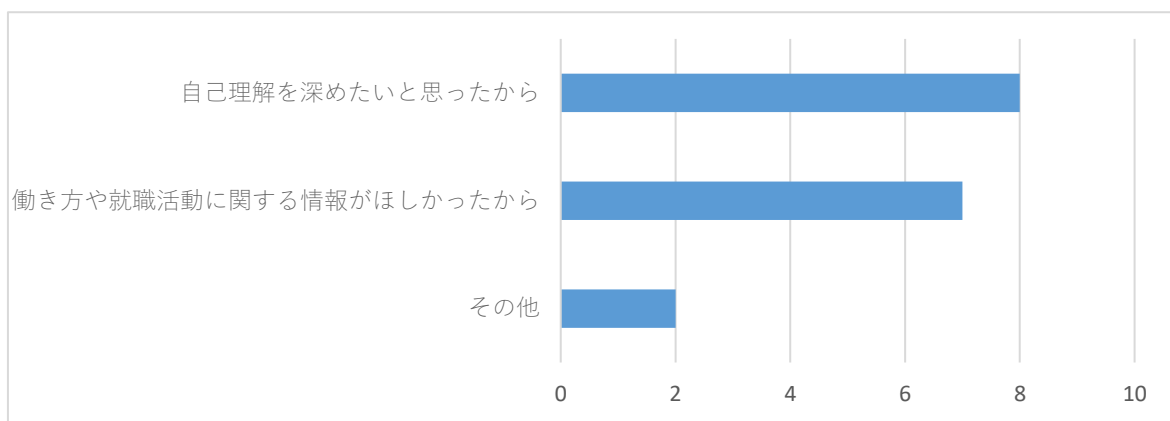


図 13 参加理由

Q3 役に立ったと思った内容を教えてください。（複数回答可）

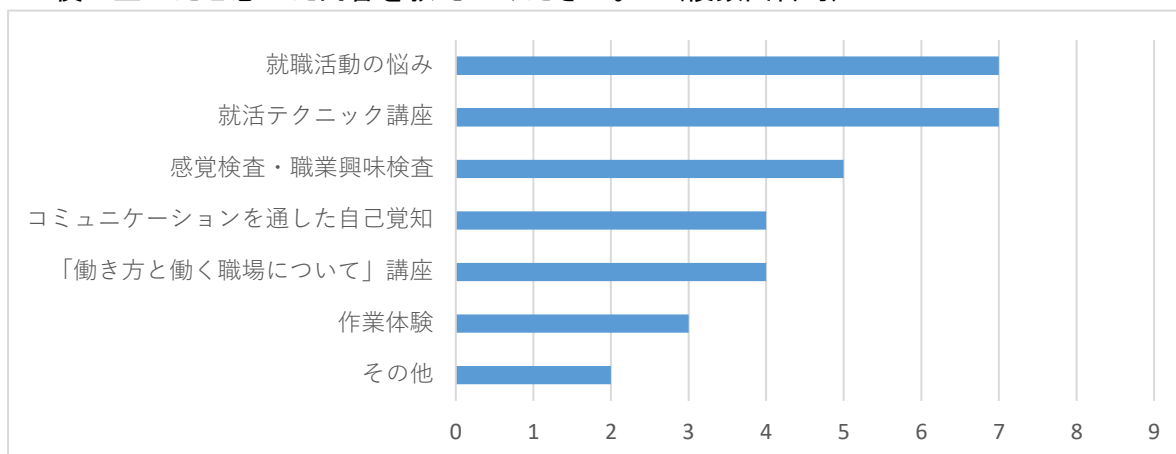


図 14 役に立ったと思う内容

Q4 今後も就活アプリがありましたら参加したいと思えますか？

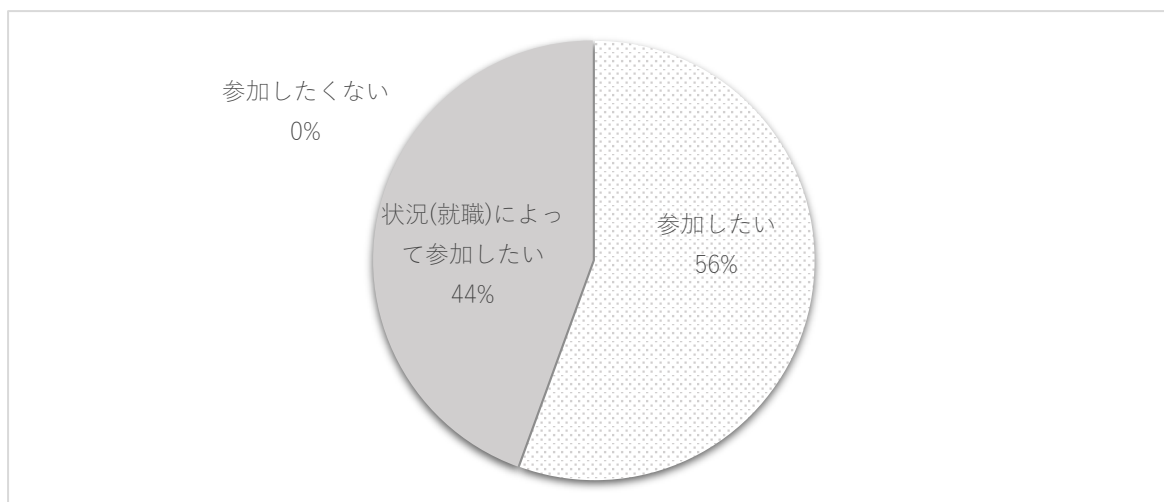


図 15 今後の参加について

Q5 「参加したい」と答えた方の理由

- 今回学んだことや知らない知識について理解を深めたいから。
- 自分に合った職場を見つけるため。

【今後に向けて】

2021年度のアンケート結果によると、“働き方や就職活動に関する情報を知りたい”との思いで参加されている方が多い事から、このような動向を踏まえて、「働き方について知るプログラム」を中心とした構成を検討し、講義内容をブラッシュアップしていきます。

また、参加者の紹介元は川崎・横浜市内の就労援助センター、又は川崎市発達相談支援センターでした。引き続き連携機関に向けて周知していくとともに、各区役所、相談支援センター、若者サポートステーションなどへ案内し、社会資源の活用に至っていない方の目に届くよう努めて参ります。

② 発達障害者雇用合同研修会

発達障害者雇用合同研修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たイベントです。発達障害者の雇用を担当する企業関係者と、これまでに面接経験が少なく、実践的な練習がしたいという施設利用者と模擬面接を行う時間を設けており、就職活動へ向けての実践的な訓練の場としても活用できるような内容で構成しています。利用者は履歴書作成、面接の実施練習等の事前の準備を行った上で、面接に臨みました。

2014年にハローワーク品川と共同開催してから、毎年(2020年度はコロナ禍の影響により未実施)行っています。今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オンラインで開催いたしました。

【対象】

- 発達障害者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

【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 19 発達障害者雇用合同研修会

～新たに見えてきた課題や新規雇用・マネジメントを考える～

日時	2022年2月18日（金）13:00～17:00
開催方法	オンライン開催
内容	第1部 講演『発達障害社員へのサポートと安定就労について』 神奈川障害者職業センター 主幹障害者職業カウンセラー 日高幸徳 氏 第2部 オンライン模擬面接会 4人3つのグループに分かれて4回 第3部 模擬面接会の振り返り/考察 グループワーク『with コロナでの発達障害者雇用について』

【今後に向けて】

初めてのオンラインによる開催となりましたが、利用者12名、企業4社4名、オブザーバーとして職業安定所より1名に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もおり、非常に好評でした。企業の方にはアンケートにご協力いただき、全員より満足という回答をいただきました。

参加企業は、すでに発達障害者を雇用されていることから、雇用後の安定就労についての関心が高く、活発な意見交換の場となりました。また利用者にとっては、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を受け、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。

この会をきっかけに職場見学や実習に繋がっていただいた企業がありました。今後も発達障害者の雇用拡大に向け、情報収集をしていきます。

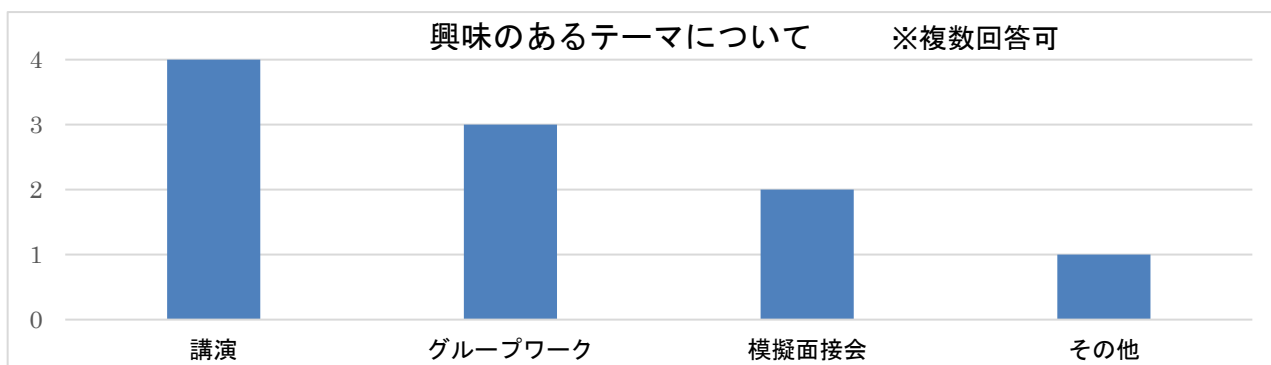


図 16 興味のあるテーマについて

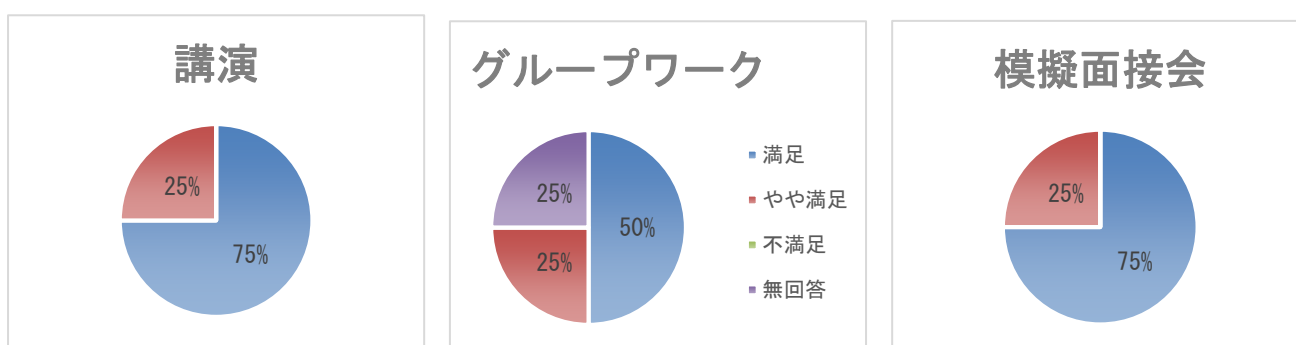


図 17 満足度

③ 発達障害学生支援への取り組み

発達障害やコミュニケーションの苦手さがある大学生に対しての支援ニーズが高まる中、大学関係者の方々から、大学在学中の支援についてのご相談がありました。就労支援機関として大学との連携を目指し、2019年より社会福祉法人 横浜やまびこの里と社会福祉法人 電機神奈川福祉センター主催で、発達障害学生を支援する大学関係者の方々を対象に意見交換会を実施しています。

【対象】

- 大学等の高等教育機関で、発達障害学生を支援されている支援者

【目的・狙い】

- 支援に関する情報（修学・就活・卒後に向けた支援に関する情報）提供と、支援者間の情報交換の場の提供

表 20 2021 年度発達障害学生支援のための意見交換会 概要

第 1 回	
日時	2021 年 10 月 6 日（水）13:30～16:00
主催	横浜市発達障害者支援センター 社会福祉法人 横浜やまびこの里 ワークアシスト 社会福祉法人 電機神奈川福祉センター ウィング・ビート
開催方法	オンライン開催
内容	第 1 部 話題「障害者雇用の実際や採用時のポイント」 東急リバブルスタッフ株式会社ヒューマンリソース事業部部長 野中絵理子 氏 第 2 部 発達障害学生の支援のための情報交換

第 2 回	
日時	2022 年 2 月 24 日（木）13:30～16:00
主催	横浜市発達障害者支援センター 社会福祉法人 横浜やまびこの里 ワークアシスト 社会福祉法人 電機神奈川福祉センター ウィング・ビート
開催方法	オンライン開催
内容	第 1 部 話題『大学での就職支援の取り組みについて』 明治大学 就職キャリア支援センター 井上郁美 氏 横浜国立大学 保健管理センター 杉山明子 氏 第 2 部 相談コーナー

大学在学中に必要な取り組みやサポートについて、各大学の仕組みやプロセスを共有し、比較・検討を重ねています。また、障害者雇用の実態、学生を取り巻く関係機関の役割や事例の発信を通して、連携の輪が広がるような取り組みをします。

(6) 研修・会議の状況

新型コロナウイルス感染症の影響により対面での研修参加機会は限られてしまいましたが、リモート参加などにより職員の資質向上を目指しました。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 21 研修・会議参加一覧

■研修

日本知的障害者福祉協会 オンライン研修	採用力をアップする面接講座 活躍する人材を見極める面接方法
普通救命講習	地域で見守る発達障害セミナー 開催
令和3年度人事労務担当者研修	就業力向上イベント「在宅勤務の働き方とは」
令和3年度施設経営に活かすための決算分析の実践法	サポートプラン作成説明会
第1回接遇・マナー研修	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者基礎研修
サービス管理責任者更新研修	令和3年度就業支援基礎研修
鳥取県令和3年度発達障害普及啓発研修 「女性の発達障害について」	発達障害学生支援のための意見交換会 開催
令和3年度神奈川県サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者補足研修	福祉職員キャリアパス対応生涯基礎研修課程 中堅職員コース
リスクマネージャー養成研修	神奈川県障がい者就労支援力向上研修会
目黒区障害者就労促進フェア	地域包括ケア推進研修

■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・課題共有カンファレンス	中部地区就労支援ネットワーク会議
地協セミナー	川崎市集団指導
かながわ発達障害学生支援ネットワーク	中部地区 集いの場
電機連合神奈川地方協議会障がい福祉委員会	

■法人内研修

法人事業報告会	所内研修(全8回)
法人内職員交換研修受け入れ	管理職会計研修

法人全体研修	考課者研修
新任職員研修	被考課者研修
管理職文書取扱研修	

●全国就労移行支援事業所連絡協議会とは

就労による障害者の社会的自立を目指す本人と、それを支える就労移行支援サービスを提供する事業所を支援し、雇用する企業を啓発し、地域共生社会の実現に向けて、多くの就労を希望する障害者の就労実現を目的とした NPO 法人です。

●主な活動

1. 厚生労働省等に対して政策制度に関する提言・意見交換
2. 制度理解の促進と、就労移行支援事業の課題を検討する「課題共有カンファレンス」の開催
3. 全国各地の就労支援に関する地域課題をクローズアップする「タウンミーティング」の開催
4. 質の高い就労移行支援事業の拡大を目指した、研修会の開催・共催

当法人はこの協議会の幹事として活動しています。

4. 2022 年度 事業目標

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者獲得に向けて、援助センターとの情報共有や説明会への参加、教育機関へのアプローチを強化するとともに、新たな連携先の開拓やツールを模索しつつ、計画的かつ継続的に営業活動を行います。 ② 定着支援事業対象者の就労後の職務内容や条件の変化について実態把握を行い、発達障害のある方のキャリアアップの状況についての情報を集めて、利用者やご家族様に向けて発信します。
<p>1. 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 年間13名の就労者を輩出します。 平均契約者数17名、通所率85%を見込み、一日あたりの平均利用者数15名以上を目指します。 ② 施設内外の訓練プログラムを再検討し、発達障害のある方の職業や生活において、必要なスキルや経験を積み上げるための効果的な訓練を提供します。また外部講師による講習や企業見学等、利用者が就職に向けて必要な情報を得る機会を作ります。 ③ 定期企業実習の内容や頻度を精査しながら実践的な訓練をさらに充実させ、利用者一人ひとりが自身の働き方を具体的にイメージするための機会提供をします。 利用者獲得のために川崎市、横浜市、大和市の各機関に対して定期的に利用者の状況や就労者実績の報告を行い、ケースワーカーとの連携を強化しながら、地域と信頼関係を構築します。
<p>2. 就労定着支援事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 毎月の支援実施率100%、就労者の1年定着率90%を目指します。 ② コロナウイルスの感染対策を徹底しつつ、利用者のニーズに合わせた対面での面談や交流会を企画・実施します。また状況に応じてオンラインでの対応も行います。 ③ 支援レポートの書式や提示方法を改めて検討し、効果的な活用を目指します。利用者の状況を企業と綿密に共有し、遅滞なく必要な支援を行います。 ④ 発達障害者の入社時の雇用条件や業務内容と合わせて、就労後5年を目安に、その時点での雇用条件や業務の変化について情報を集めます。また、一人ひとりの長期的なキャリアイメージをヒアリングしながら、企業の担当者と働き方や目標設定について話し合います。 ⑤ 転職のニーズに関しては、対象者の将来に向けて就労先企業と慎重に話し合い、スムーズな退職支援と定着支援継続を目指して計画的に進めます。
<p>3. 全体運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 ② 全職員を対象に、積極的な外部研修への参加を促し、事業所全体の支援力を高めていきます。 ③ 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。 ④ 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。 ⑤ 川崎市、横浜市の地域住民を対象とする、発達障害者の就労に関する情報発信のイベントを行います。 ⑥ オンラインによる利用者の就職活動や、職員の業務に対応すべく、レイアウトや備品の配置等を見直します。