

2022 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	P. 2
2. 2022 年度 事業目標と事業報告	P. 5
3. 2022 年度 事業の詳細分析	P. 7
(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. 2023 年度 事業目標	P. 31

# 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"><li>● 障害者の社会的自立をめざす</li><li>● 地域福祉の充実をめざす</li><li>● 福祉に対する啓発</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 最善・最適な幸福の提供</li><li>● 絶えざる研鑽と成長</li></ul>

## 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」 (旧横浜市戸塚福祉授産所) 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"> <li>● 法的根拠: 障害者総合支援法</li> <li>● 事業指定者: 川崎市長</li> <li>● 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]</li> </ul> <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"> <li>● 発達障害のある方 (65 歳未満の者)</li> <li>● 定員: 就労移行支援事業 20 名</li> </ul>
--

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 <sup>2</sup>
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. 2022 年度 事業目標と事業報告

令和4年度目標	令和4年度事業報告
重点目標	
<p>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での集客、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。</p> <p>② 定着支援事業対象者の就労後の職務内容や雇用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>	<p>① 関係機関へメールの定期発信、YouTube の動画配信、就業・生活支援センターの求職者アセスメントの受け入れを実施しました。新規営業先から1名の新規利用者を迎えることができました。</p> <p>② 支援の満足度や今後の働き方、キャリアに関するアンケートをそれぞれ実施しました。就労されている方のデータや考えについて、必要な場面で必要な方へ発信できるような形にしていきます。</p>
1) 就労移行支援事業(20名定員)	
<p>① 年間13名の就労者を輩出します。</p> <p>② 平均契約者数19.5名、通所率85%を見込み、1日あたりの平均利用者数17名以上を目指します。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 利用者獲得のために既存の受け入れ市町村の各機関に対して、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>	<p>① 就労者は9名でした(上期5名、下期4名)。</p> <p>② 13名の新規利用者を迎え、1日あたりの利用者数は13.2名、通所率は83.8%でした。</p> <p>③ 就労のニーズが多様化する中で、どのような職種に携わるにしても、基礎知識として習得すべき内容について検討し、新たに、ビジネス実務マナー検定プログラムを定型化しました。外部講師による講習も復活させることができました。</p> <p>④ 就労の実態を鑑み、提供するプログラムの量や質を見直し、定期実習先を整理しました。プログラムのマイナーチェンジにも着手しています。コロナ禍で中止していた、就労者との交流会を復活させました。</p> <p>⑤ 新規開拓の営業も実施し、51名の利用希望見学と25名の体験実習を受け入れました。実習者の状況やニーズを鑑み、メニューに変化をつけるなど、工夫をしました。</p>

2) 就労定着支援事業	
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>	<p>① 支援実施率は99%でした。令和3年4月～令和4年3月までの就労者の1年定着率は92%でした。</p> <p>② 就労者が集まるイベントを毎月開催しました。面談は相手や状況に応じて柔軟に実施しました。</p> <p>③ 法人内の他事業所や、就労先企業へのヒアリングも行い、レポートの在り方について検討しました。まずはその場でご本人が確認できる仕組みになるよう、工夫をしました。</p> <p>④ 就労者を対象とした2種類のアンケートを実施しました。アンケートに回答した方のうち、8割の方が、仕事の進め方や成果などを定期的に上司と振り返りながら業務を進めていることがわかりました。また、概ねこのまま働き続けたいという希望がありました。</p> <p>⑤ 就労者の転職や退職に関する複数の相談がありました。その後の転職や退職のイメージを具体的に共有しつつ、必要な方は支援機関に引き継ぎました。</p>
3) 運営全体	
<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 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。</p> <p>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。</p> <p>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・情報交換ができる取り組みを実施します。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑦ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p>	<p>① 各職員による部署内研修を計画どおりに実施しました。特に虐待防止関連は数回行いました。</p> <p>② 7件の研修に参加しました。コロナの状況を見つつ次年度の計画をしていきます。</p> <p>③ 通院につながるような災害は0件でしたが、個人情報漏洩事故が1件ありました。関係各所に報告の上、再発防止策を講じました。</p> <p>④ 企業や連携機関とのカンファレンスを積極的に開催し、利用者本人だけでなくご家族も含めて多角的に情報を収集すべく、訓練通所の時期からのご家族との接点を見直しました。</p> <p>⑤ 9月に「発達障害学生支援のための意見交換会」と、成年後見制度をテーマとした地域セミナーを実施しました。</p> <p>⑥ Zoom 有料版の活用や、ビジブル化を意識したレイアウト変更をしました。</p> <p>⑦ 虐待防止・身体拘束適正化に関する部署内研修を実施しました。今後も定期的に行っていく予定です。</p>

### 3. 2022 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 27 名でした。

前年度と比較すると、年間の実契約者数が 1 名減少しました。新型コロナウイルス感染症の影響は改善傾向にありながらも、集客における課題がありました。

営業活動を強化したことで下期後半の実習受け入れや利用に繋がるケースが増え、年度末の結果に繋がりました。

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
月末契約者数	19	20	20	19	19	17	16	12	11	11	10	13	15.5
新規利用者数	4	1	2	0	1	0	1	0	0	0	0	3	

単位：名

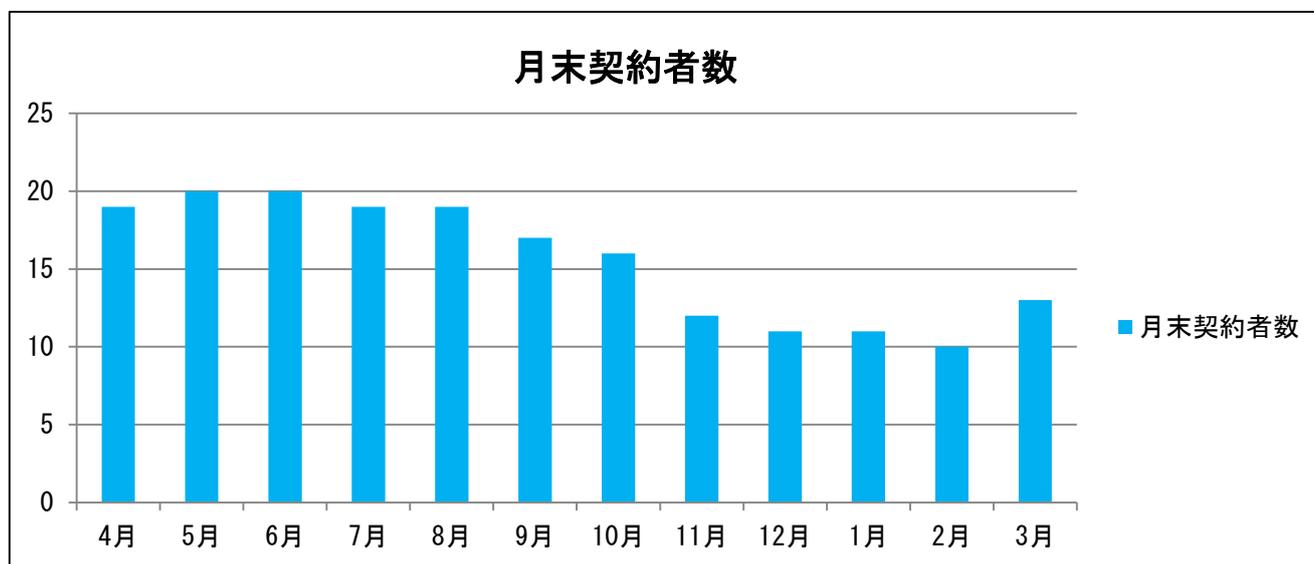


図 1 年間の利用者数推移

表 2 2023年3月31日時点の内訳

項目		人数
契約利用者数		13名
性別	男性	9名
	女性	4名
年齢	最低	19歳
	最高	35歳
平均年齢		30.5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。

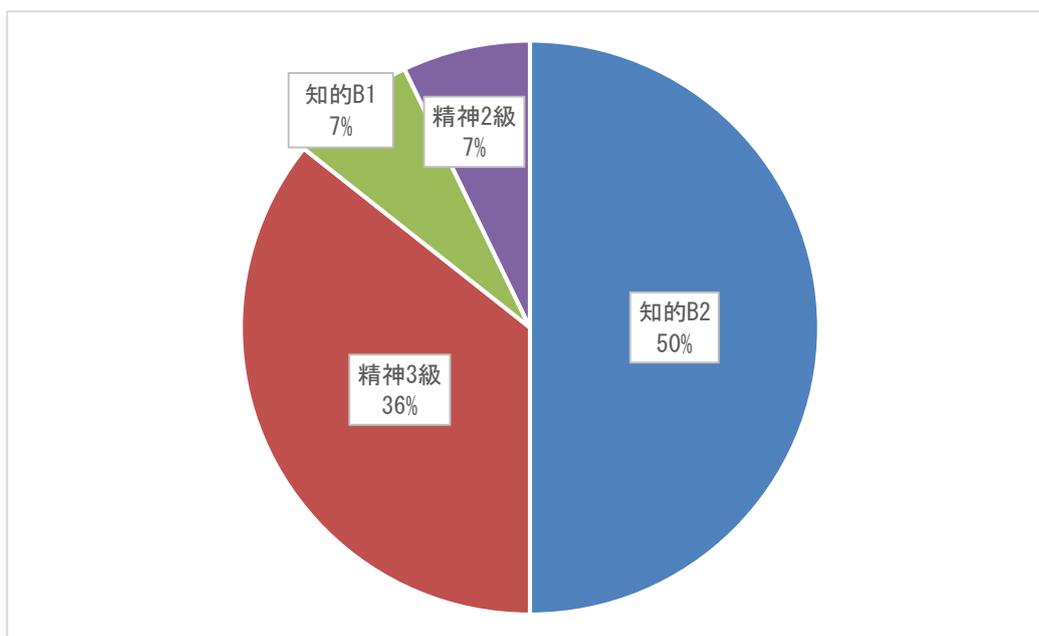


図 2 障害種別・等級の分布(2023年3月31日時点)

精神3級の内訳としては自閉症スペクトラムの診断が一番多く、アスペルガー症候群や社会不安障害の診断が出ている方もいます。また、知的障害の診断がある方が半数以上を占めている点は今年度の特徴です。

## 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。そのため、精神や発達の診断がある方は大人になってから手帳取得をされている方が多いのも特徴です。

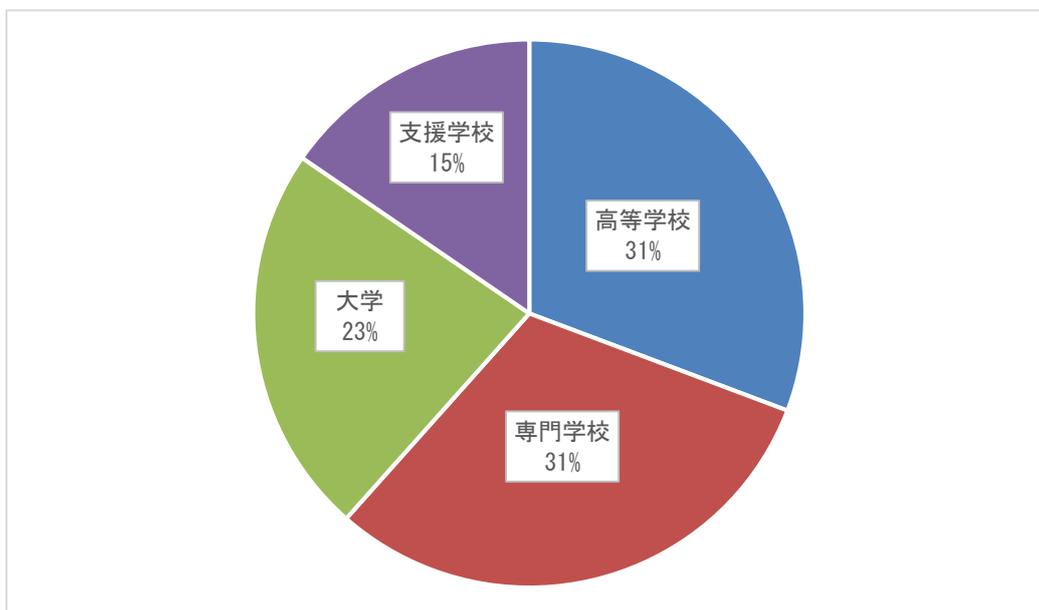


図 3 最終学歴の分布 (2023 年 3 月 31 日時点)

## ③ 居住区の分布

川崎市市内においては中部・北部エリアの方が通われています。  
横浜市から通所されている方もいます。

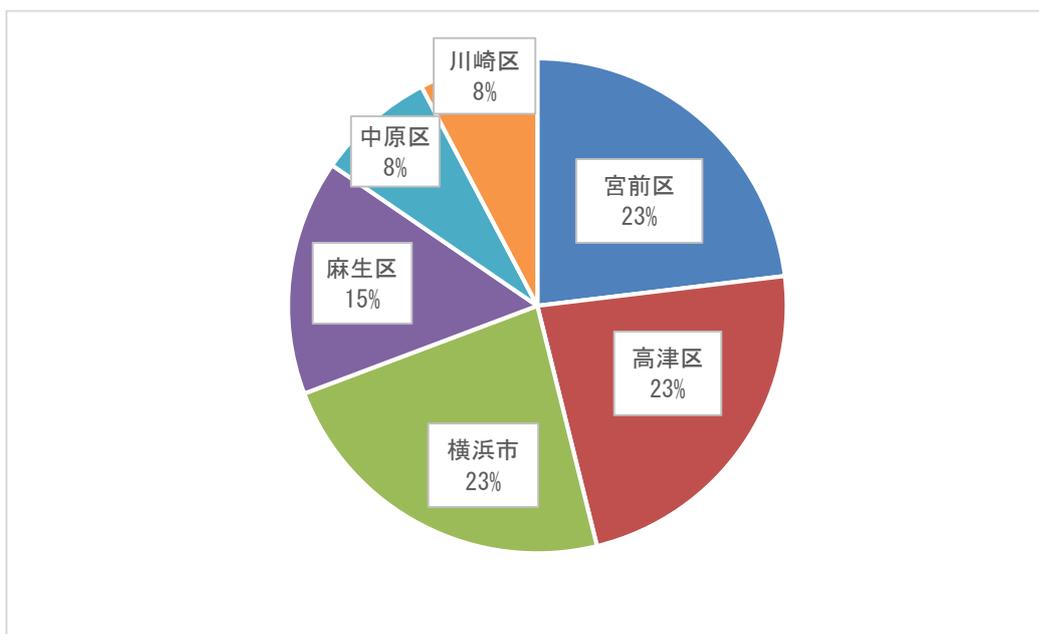


図 4 居住区の分布 (2023 年 3 月 31 日時点)

#### 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半数以上を占めていますが、相談支援機関など関係機関からの紹介で利用に繋がるケースも増えてきています。「その他」には、ウイング・ビートを再利用するケースが含まれています。

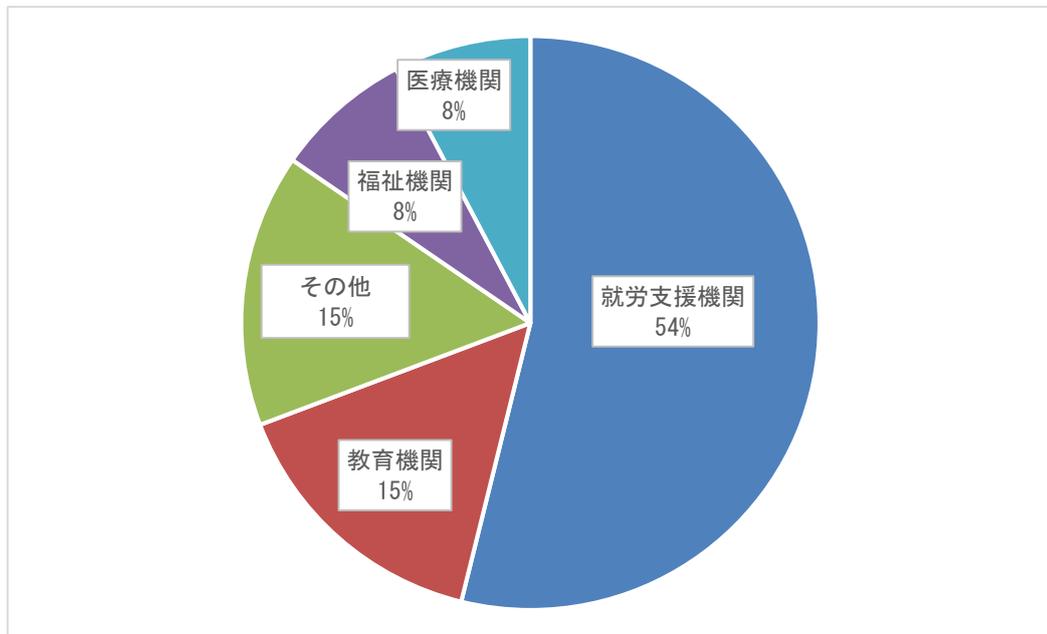


図 5 紹介経路の分布 (2023 年 3 月 31 日時点)

新型コロナウイルス感染症の影響も改善傾向にありますが、利用者数がなかなか増えない現状があります。

進学先、福祉サービス、働き方の多様化や拡大化といった背景が、その影響のひとつとして考えられます。特別支援学校の分教室やインクルーシブ校、クリエイティブスクールや大学、自立訓練事業所等様々な連携先からのバトンを、どのようにして繋ぐことができるのか等、模索しています。

## (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51名でした。そのうち実習につながった方が26名、実習修了から本利用になった方は12名でした。

多くの方が複数の施設を実習したうえで通所先を選択されています。営業形態の検討や、引き続き自施設の特徴を打ち出せるような取り組み、新規営業先の開拓を進めていきます。

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)
2022年度	51名	26名	25名	12名(48.0%)
2021年度	41名	21名	21名	10名(47.6%)
2020年度	32名	20名	17名	12名(71.0%)

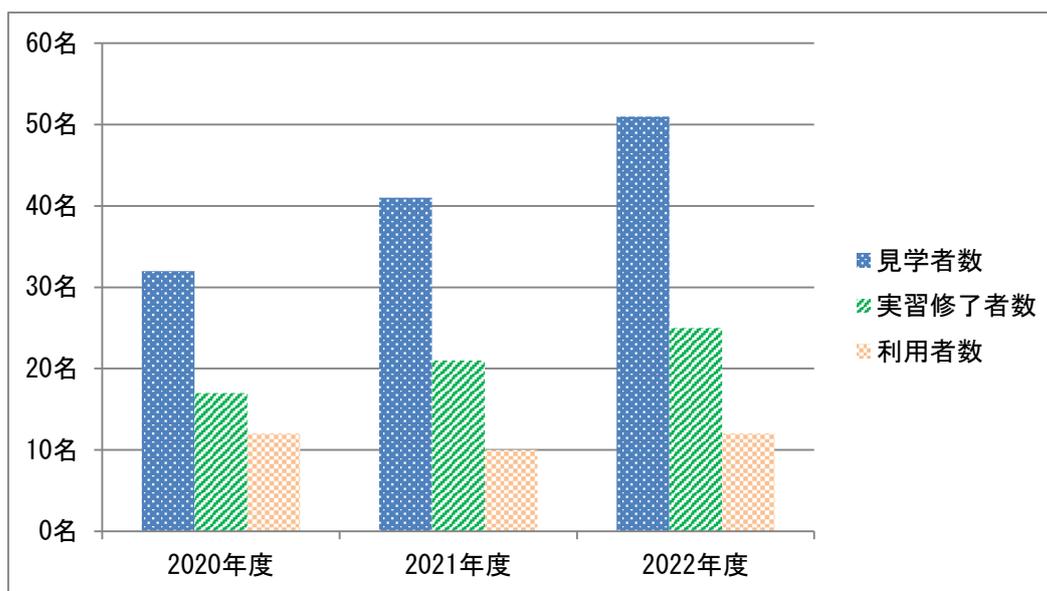


図6 見学から施設利用への推移

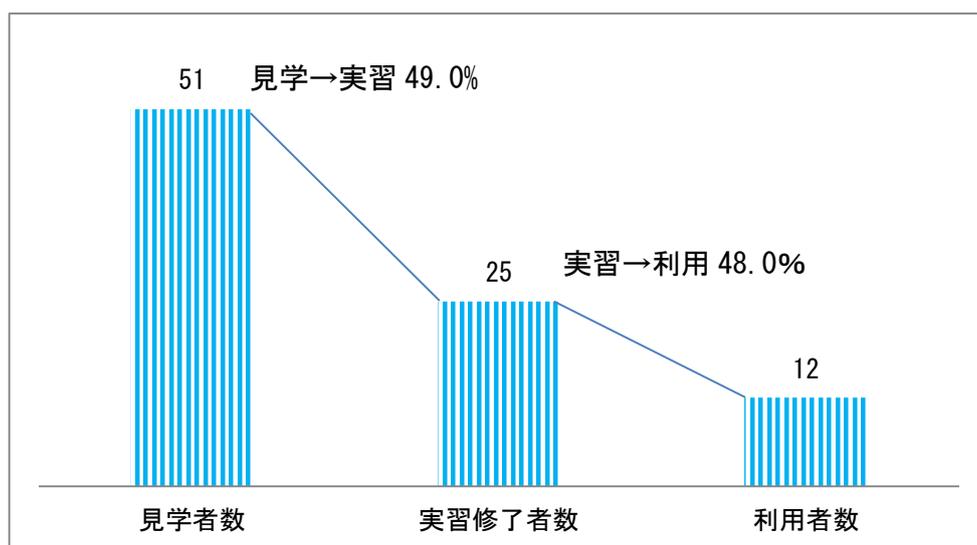


図7 見学から利用までの移行率

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
9名(11名)	11名(15名)	0名(3名)	11名(14名)	31名(43名)

( )内は前年度

前年度と比較し、いずれの分野においても見学者数は減少しました。こちらは、感染状況を踏まえ内覧会の規模を縮小し、対象も企業を中心にしたことも起因したと考えます。新型コロナウイルス感染症法上の位置付けの移行に伴い、見学者の施設訪問のハードルも下がると想定しています。多くの方々に見学機会を提供できるよう努めてまいります。

### (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、できる事（できない事）、やりたい事（やりたくない事）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、目標に合わせて、職員が組み立てています。通所開始後、まずは一通り様々な作業を体験できるようにしています。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に工夫します。

#### 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、チームでの関わりを実践する事で、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。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。

	8月1日 月	8月2日 火	8月3日 水	8月4日 木	8月5日 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 「暑気払い」①	講習 「衛生的な過ごし方」	コミュニケーション 「いいところ探し」	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	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

図8 週間スケジュールの一例



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 (近隣マンションや公園)
ビーズ納品・検品作業	研究資料作成	
近隣図書館の 書架整理作業	マイタイム (資格取得・自主学習)	
テプラ作成	冊子データ化作業 (業務請負)	
	資料丁合作業	
	WB ブログ作成	



封筒仕分けの様子



OA ワーク (検索修正) の様子



ビーズ作業の様子

## 【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。また、今年度からは通常の講習に加えて、ビジネス実務マナー検定講習を月に2回開催しています。面接や電話応対時の言葉遣い、職場内での上司や同僚に対するマナー等、ロールプレイを交えながら、就職活動や就職後を見据えたスキルを身につけています。



ビジネス実務マナー検定講習の様子



メモの取り方講習の様子

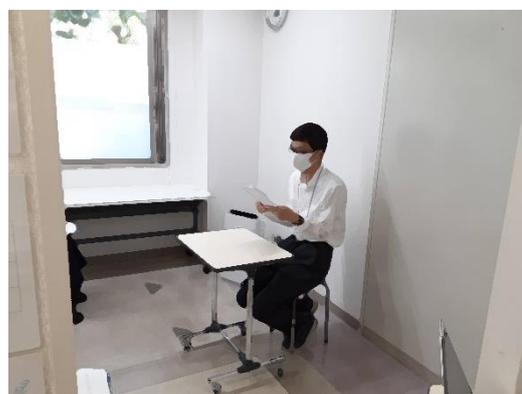
表 6 講習内容

講習		
<p><b>【コミュニケーション】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションの基本知識</li> <li>・困った時の相談の仕方、相談相手</li> <li>・明るさ、誠実さって？</li> <li>・協調性とは？</li> <li>・相手を理解するためのコミュニケーション</li> <li>・日常会話から親しくなるためのコミュニケーション</li> <li>・アンガーマネジメント</li> <li>・パーソナルスペース</li> <li>・自分の話し方の傾向を調べてみよう</li> </ul>	<p><b>【就活スキルアップ講座】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得について</li> <li>・自己開拓の就活のメリット・デメリット</li> <li>・履歴書・職務経歴書の書き方</li> <li>・ハローワークの利用の仕方</li> <li>・電話対応</li> <li>・一般雇用と障害者雇用について</li> <li>・面接で答えにくい質問の答え方</li> <li>・求められる行動力・判断力</li> <li>・ビジネスパーソンの服装</li> <li>・職場での心がけ</li> <li>・仕事に対する積極性</li> </ul>	<p><b>【生活スキルアップ講座】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人前で発表するときのコツ</li> <li>・オンとオフの使い分け方</li> <li>・休日の過ごし方</li> <li>・みんなが気になるお金の話</li> <li>・メモの取り方</li> <li>・部屋の片付け術</li> <li>・人と食事をする時のマナー</li> <li>・身だしなみについて</li> <li>・不調時の対応</li> <li>・ストレスと睡眠</li> <li>・SNSの落とし穴</li> <li>・社会保険について</li> <li>・ストレスチェック</li> <li>・休息の重要性</li> </ul>

【安全教育】	【ビジネス実務講座】	【企業とは】
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公衆衛生</li> <li>・ 危険予知</li> <li>・ 熱中症対策</li> <li>・ 避難訓練</li> <li>・ 水害について</li> <li>・ 冬の感染症</li> <li>・ 災害用伝言ダイヤル</li> <li>・ 襲撃者対応訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務機器の機能と種類</li> <li>・ 会社で役立つ資格を取ろう</li> <li>・ 手帳やメモ帳を活用しよう</li> <li>・ 複合機のスキャン機能を知ろう</li> <li>・ 名刺交換</li> <li>・ ビジネス文書の基礎知識</li> <li>・ ヒューマンネットワーク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社はどうやって成り立っている？</li> <li>・ 会社にはどんな部署があるの？</li> <li>・ 会社の社会的責任CSR</li> </ul>

### 【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、月末に利用者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。万が一、納期までに作成が終わらない場合は、事前に職員へ相談することも含めて、訓練の一環としています。



### 【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、ビジネスマナー、障害に関する勉強をしています。

### 【運動プログラム】

例年、毎月2回のペースで、地域のスポーツセンターで実施しています。ボールパスや風船運び等の集団スポーツを通し、運動を楽しむ事は土台にありますが、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	・フット de ボール運び
・ボールパス	・うちわ落とし	・ペットボトルボウリング
		・体力測定

### 【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「キャリアシミュレーションゲーム」「WHAT!？」等のゲームや「チームワークで絵を完成させよう」など、楽しみながら取り組めるものもあります。また、「相談の仕方」では、職場を想定した実践的な相談の仕方を、「はあっていうゲーム」では、コロナ禍における、マスクで顔の見えない相手への気持ちの伝え方や表情作り等を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		
<b>【対人関係構築術】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・お互いを知ろう</li><li>・相談の仕方</li><li>・言葉遣いを意識しよう</li></ul>	<b>【コミュニケーション講座】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・時事討論</li><li>・ディベート</li></ul>	<b>【コミュニケーションを楽しもう】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・WHAT!？</li><li>・チームワークで絵を完成させよう</li><li>・はあって言うゲーム</li><li>・キャリアシミュレーションゲーム</li></ul>

## 【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	タダで過ごす休日プラン	10月	合同模擬面接会
5月	内覧会企画	11月	
6月		クリスマス企画	12月
7月	食生活を見直そう	1月	WBの紹介マップを作ろう
8月	暑気払い企画	2月	企業見学会②
9月	企業見学会①	3月	セルフマニュアルを作成しよう

## 【プログラムと支援経過の流れ】

ウイング・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

- ・ウイング・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(清掃・軽作業)が7箇所あります。2021年度に引き続き、2022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912人が実習に参加し、1日当たり3.8人の実習生を送り出しました。

2023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 10 実習件数

延べ実習参加人数	912人
稼働日数	243日
1日あたりの実習者数	3.8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
(株)アルク	事務
(株)エラン	事務 (委託訓練)
東急リバブルスタッフ(株)	事務
(株)沖ワークウエル	軽作業 (委託訓練)
野村かがやき(株)	清掃
アニコム損害保険(株)	事務
電機連合本部	事務
パーソルサンクス(株)	事務
シダックス大新東ヒューマンサービス(株)	調理
MT&ヒルトンホテル(株) コンラッド東京	軽作業
(株) JAPAN ライフデザイン グッドタイムホーム調布	清掃
ビーアシスト(株)	軽作業 (委託訓練)
(株) ファミリーマート	軽作業
(株) ウィル・オブ・チャレンジ	事務
ロクシタンジャポン(株)	軽作業
(株) ジケイビジネスサポート	事務 (委託訓練)
(株) 東日本銀行	事務
(株) ソーエイ	軽作業
(株) わらべやハートフル	清掃 (委託訓練)
NECフレンドリースタッフ(株)	事務

NSK フレンドリーサービス (株)	軽作業
川崎市役所第4庁舎	清掃 (ステップアップ実習)
多摩図書館	ピックアップ、書架整理等 (ステップアップ実習)
宮前図書館	ピックアップ、書架整理等 (ステップアップ実習)
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)
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)
わーくす大師にて紙器組み立て	軽作業(受注業務)

## ② 就職率

2022年度の退所者15名のうち、9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60%でした。例年の就職率は85%程度となっていますが、2022年度はご本人の体調などの状況を踏まえて、ご本人やご家族と話し合った結果、退所や施設移行となった方が複数名いました。

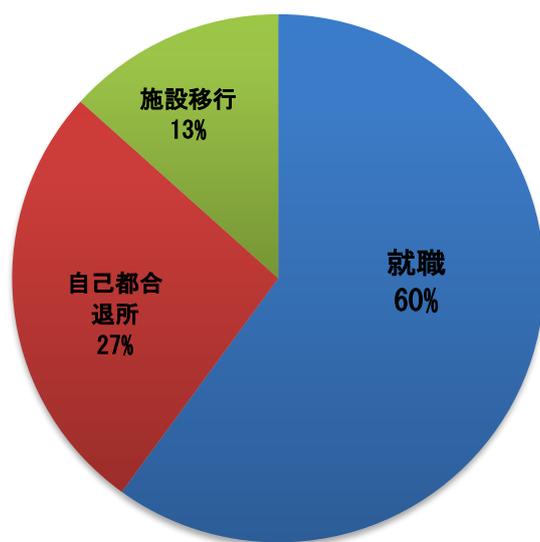


図10 就職率

### ③ 就労先と就労までの在籍期間

2022 年度就労者のウィング・ビート在籍期間は、平均 16.7 か月でした。2021 年度の平均在籍期間から約 6 か月縮まっています。要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響で停止していた利用者の訓練や企業の採用活動が動き出し、コロナ禍以前の状況に近づいたことが挙げられます。

表 12 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)アルク	事務	17 か月
2	アニコム損害保険 (株)	事務	23 か月
3	野村かがやき (株)	清掃	18 か月
4	シダックス大新東ヒューマンサービス (株)	調理	9 か月
5	パーソルサンクス (株)	事務	16 か月
6	MT&ヒルトンホテル (株) コンラッド東京	軽作業	18 か月
7	(株) JAPAN ライフデザイン グッドタイムホーム調布	清掃	4 か月
8	(株)ファミリーマート	軽作業	21 か月
9	日産自動車 (株)	清掃	24 か月

### ④ 定着率

就労移行支援事業の開所以来、これまでに 98 名の就労者を輩出しました。2022 年度就労者の 2023 年 3 月末時点での離職者は 1 名、直近 3 年間での在職率は 84.6%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、2022 年度は 7 名の方が離職されました。離職理由は、転職希望、体調や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 13 直近 3 年間の定着率

	20 年度就労	21 年度就労	22 年度就労	過去 3 年計
就労者数	11 名	12 名	9 名	32 名
23 年 3 月末時点での離職者数	2 名	2 名	1 名	5 名
在職者数	9 名	10 名	8 名	27 名
在職率	81.8%	83.3%	88.9%	84.6%

## 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。

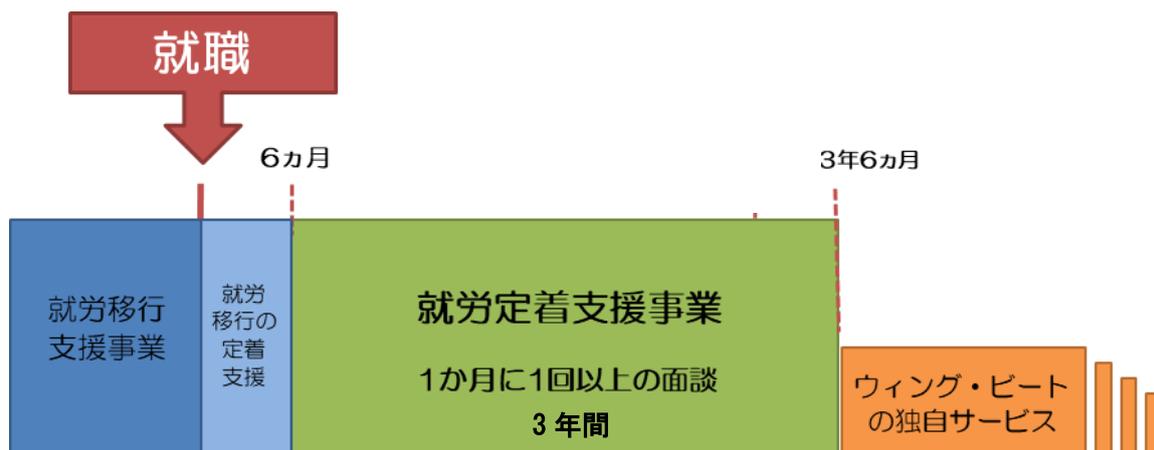


図 11 就労定着支援内容

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、その後もウィング・ビートが就労者の方の状況を鑑みながら、側面的な定着支援を行います。

表 14 定着支援事業利用者と定着率（2023年3月31日時点）

2022年4月1日～2023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2023年3月31日時点 での就労継続者数	就労定着支援事業利用者の 定着率
36名	33名	91.7%

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おります。2022年度は、対面開催を中心に、時間を限定しての交流会の機会提供を行いました。また、定着面談も対面以外に電話やオンラインを活用しながら実施しました。

表 15 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	2022年4月2日 (土)	交流会(お花見イベント)	17名	23名
②	2022年5月14日 (土)	交流会	19名	7名
③	2022年6月4日 (土)	交流会	14名	16名
④	2022年7月2日 (土)	交流会	15名	13名
⑤	2022年8月6日 (土)	面談日		
⑥	2022年9月3日 (土)	面談日		
⑦	2022年10月1日 (土)	交流会	16名	13名
⑧	2022年11月5日 (土)	交流会	17名	21名
⑨	2022年12月3日 (土)	勤続表彰式・座談会(オンライン含む) 交流会	26名	18名
⑩	2023年1月14日 (土)	交流会	18名	
⑪	2023年2月4日 (土)	交流会	15名	
⑫	2023年3月4日 (土)	交流会	8名	

## 【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回開催しております。2021年度に続き、2022年度もオンラインにて開催しました。

表 16 家族セミナー概要

日時	2022年9月3日(土) 14:00~17:00
開催方法	Zoomによるオンライン開催
内容	<p>【第1部】地域セミナー 「0から学ぶ！成年後見人制度」 ～今からできる準備と自立に向けたサポートとは?!～</p> <p>【第2部】家族セミナー</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 就労移行支援事業について<ul style="list-style-type: none"><li>・ウイング・ビート運営状況の報告</li><li>・利用者のプログラム内容の報告</li></ul></li><li>2 就労定着支援事業について<ul style="list-style-type: none"><li>・2021年度の就職者状況について</li><li>・就労定着支援 事例紹介</li></ul></li><li>3 グループワーク</li></ol>
参加者	利用者・就労者のご家族 25名、地域一般 26名

2022年度は、地域住民の方も参加可能としたセミナーを第1部、ご家族の方のみを対象としたセミナーを第2部として同日に開催する形で実施しました。地域セミナーでは、実際に成年後見制度による支援を行っている講師の方をお招きし、制度の仕組みやメリットを学ぶことができました。第2部の家族セミナーでは、ウイング・ビートの就労移行支援・就労定着支援について、それぞれのコロナ禍での支援状況をご報告しました。グループワークでは、ご家族の皆様が日々感じていることについて意見交換していただき、限られた時間ではありましたが有意義な機会とすることができました。

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。ウィング・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特徴や、得意不得意等の自己理解を深める機会を提供する
- 障害者雇用や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 17 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17日(水) 8月24日(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● VPI 職業興味検査</li> <li>● AASP 感覚検査</li> <li>● 講義</li> </ul> ・働き方について考える ・働く現場を知る	5名	4名	中部就労援助センター:1名 百合丘就労援助センター:1名 NPO 法人教育ステーション:2名
②	2月8日(水) 2月15日(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループワーク (職場での人との付き合い方)</li> <li>● 作業訓練体験</li> <li>● 検査結果フィードバック及び個別ヒアリング</li> </ul>	5名	5名	中部就労援助センター:2名 川崎市発達相談支援センター:1名 横浜南部就労支援センター:1名 エンラボカレッジ川崎:1名

今年度は、夏・冬の計2コースを行い、計9名が参加されました。

各検査に加え、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いる役立つ内容をまとめた講義や、施設で実際に行っているグループワークや作業訓練を体験していただきました。また、両日30分程度の個別ヒアリングを実施しました。各検査のフィードバック、就職活動における困り事の整理、これから希望する生活等をヒアリングし、必要に応じて利用できる社会資源の説明を行いました。今後の支援や生活へ活かしてもらえようにご本人の支援者やご家族へヒアリング内容を共有しています。

就活アプリを通し、ウイング・ビートでの訓練に興味を持っていただけた方や、より具体的な訓練を体験したいと思われた方に対し、5日間の施設体験実習をご案内しました。参加者9名のうち5名の方が施設体験実習を行い、最終的には3名の方が本利用に至りました（うち1名は学業の関係で2023年度から通所を開始）。

就活アプリ終了後、参加者9名にアンケートにご協力頂きました。

#### 【就活アプリアンケート結果】

Q.1 今回の就活アプリをどちらでお知りになりましたか？

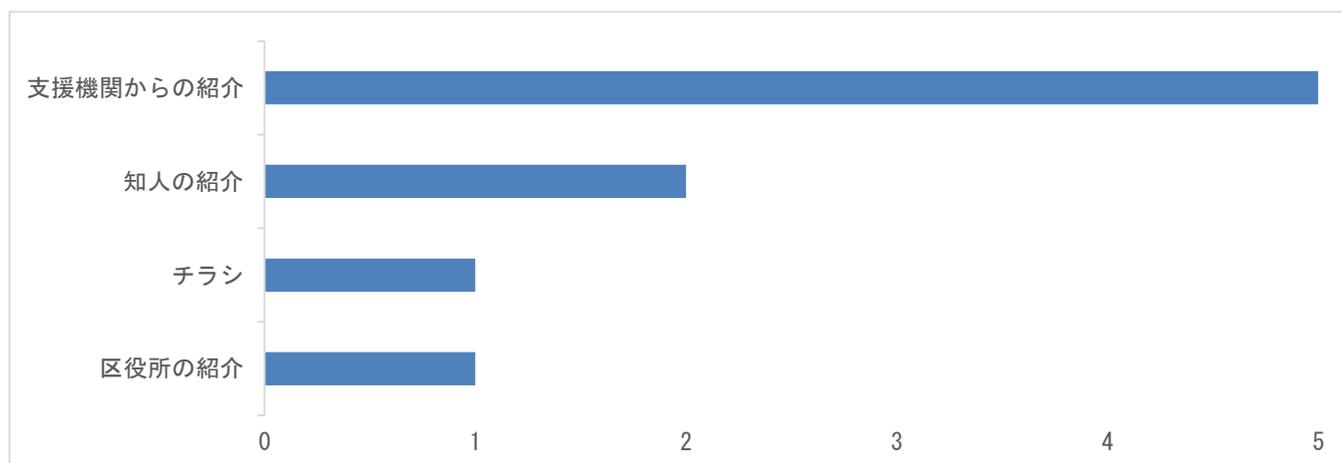


図 12 就活アプリ紹介元

Q.2 参加しようと思った理由を教えてください。（複数回答可）

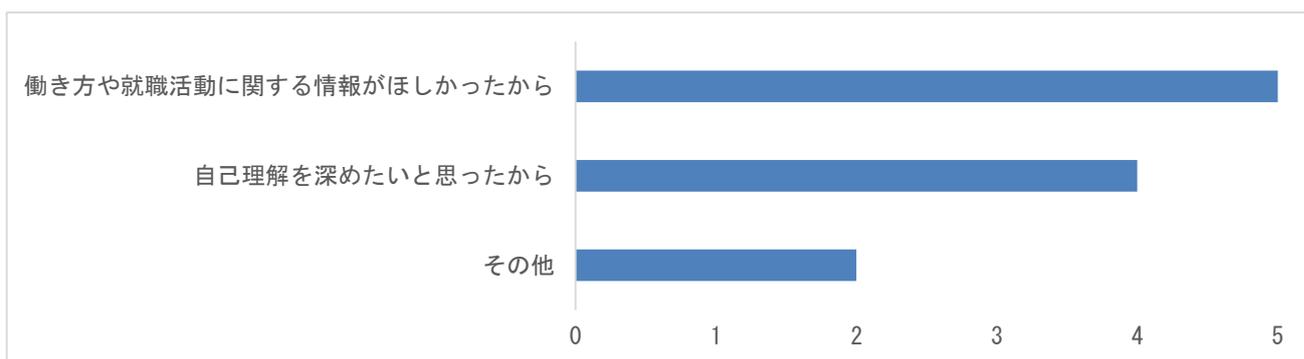


図 13 参加理由

Q.3 役に立ったと思った内容を教えてください。（複数回答可）

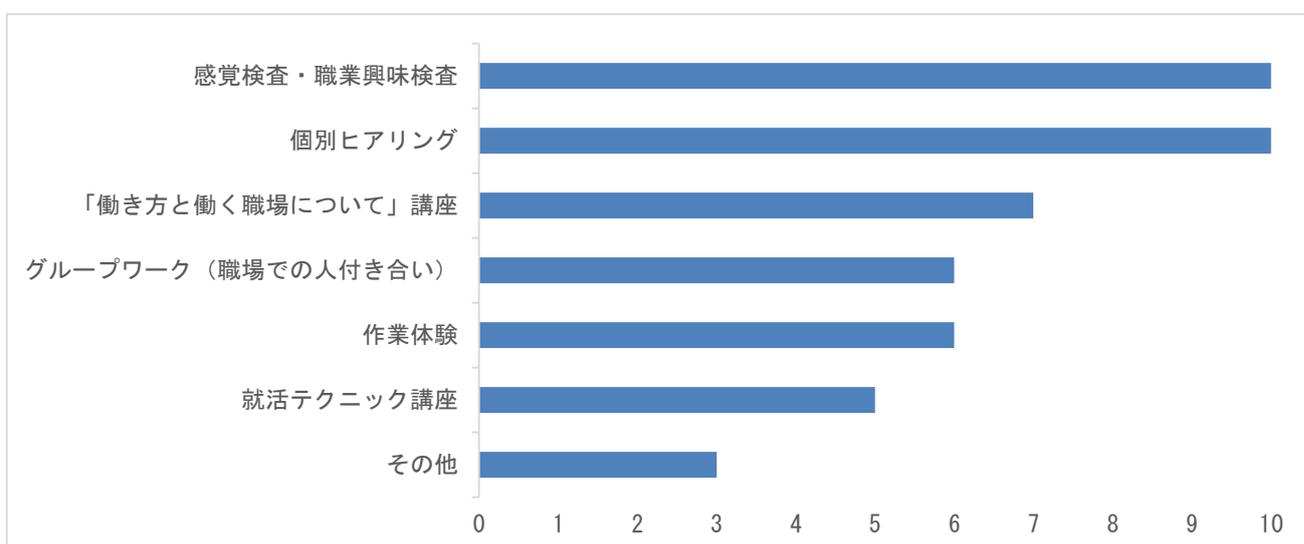


図 14 役に立ったと思う内容

【今後に向けて】

2022 年度のアンケート結果によると、2021 年度と同様に、“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ことが分かりました。「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、講義内容を引き続きブラッシュアップしていきます。

役に立ったと思う内容では、個別ヒアリングと感覚検査・職業興味検査であることが分かりました。個別ヒアリングにおける職員対応満足度では、良かったと答えている方が 9 割を占めており、「自分の経歴を真摯に聞いてくれた」「具体的な説明が分かりやすかった」等のコメントが寄せられました。今後も参加者一人ひとりの気持ちに寄り添いながら丁寧に実施していきます。

## ② 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。今年度からは川崎市発達相談支援センターなどにも関わっていただく運びとなりました。

### 【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 18 2022 年度発達障害学生支援のための意見交換会 概要

日時	2022年9月7日（水）13:30～16:00
主催	横浜市発達障害者支援センター 川崎市発達相談支援センター 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 就労支援機関からの情報発信（ワークアシスト、ウィング・ビート） 就労移行支援の実際：障害特性から来る支援課題と支援内容、本人の成長や変化、必要な機関連携を考える～ライフステージを見据えた支援の在り方～ 第2部 就職支援や進路選択についての相談コーナー

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ていきます。

## (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 19 研修・会議参加一覧

### ■ 研修

教育についての再認識と ICT の活用	発達障害者の基礎理解と川崎市発達相談支援センターの役割について
甲種防火管理再講習	中堅職員キャリアパス対応生涯研修
普通救命講習	プレリーダー研修
聞いて知ってつながろう！精神科病院	川崎市発達相談支援センター対応力向上研修 切れ目のない支援を考える
川崎市発達相談支援センター対応力向上研修 アセスメント技術を高めるために	

### ■ 外部会議・連携

全国就労移行支援事業所連絡協議会 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
電機連合神奈川地方協議会セミナー	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7回)
法人全体研修	管理職会計研修
新任職員研修	考課者研修
管理職インボイス研修	被考課者研修

## ● 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。当法人はこの協議会の幹事として活動しています。

## ● 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

## 4. 2023 年度 事業目標

<p>重点目標</p>	<p>① 既存の営業先だけでなく、川崎障害者就業・生活支援センターからの求職者アセスメントや、他施設からの移行者の受け入れ等、新たな連携による利用者獲得強化を行います。また SNS や動画配信等の活用や効果を検証し、定期的に施設内の様子を外部に発信しながら施設への問い合わせに繋がります。</p> <p>② 就労者アンケートをもとに、一人ひとりの要望に合わせた定着支援面談を実施します。また定着支援事業終了者に対するフォローの在り方を再度見直し、就労先企業と相談しながらナチュラルサポートへのスムーズな移行を目指します。</p>
<p>1. 就労移行支援事業 (20 名定員)</p>	<p>① 年間 8 名の就労者を輩出します。(上半期:6 名、下半期:2 名)</p> <p>② 平均契約者数 15 名、通所率 85%を見込み、一日あたりの平均利用者数 13 名以上を目指します。</p> <p>③ 職員による講義だけでなく、公的機関や生活支援機関から外部講師を迎え、利用者が定期的に専門家による生活や就労に関する知識を学ぶことが出来る機会を提供します。</p> <p>④ 神奈川県や東京都の委託訓練を活用し、施設内作業だけではなく企業実習を通して利用者一人ひとりの作業性や特性について様々な角度からアセスメントを行いつつ、利用者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。</p> <p>⑤ 利用者獲得のために既存の受け入れ市町村の各機関に対して、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>
<p>2. 就労定着支援事業</p>	<p>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。</p> <p>② 新型コロナウイルスの感染対策を行いつつ、就労者の野外での集合イベントや分散集合による屋内イベントを再開します。</p> <p>③ 就労者アンケート結果を参考にしながら定着支援レポートの書式を再編し、就労者自身が現状の課題や目標をより具体的に振り返ることが出来るように支援します。また今後のキャリアイメージの希望をもとに、一人ひとりの希望に添った定着支援を行います。</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 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。</p> <p>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。</p> <p>④ 事業概要を効果的に広報できるようにパンフレットの刷新を行います。</p> <p>⑤ 虐待防止や身体拘束適正化等に関する研修の実施や責任者の配置を適切に行い、法令を遵守した、質の高いサービス提供を目指します。</p> <p>⑥ 令和 6 年度に実施を予定している福祉サービス第三者評価に向けて、準備を進めます。</p>