

2023 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. 2023 年度 事業目標と事業報告	P.3
3. 2023 年度 事業の詳細分析	P.5
(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	
4. 2024 年度 事業目標	P.22

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
● 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	● 最善・最適な幸福の提供 ● 絶えざる研鑽と成長

ウイング・ビート 事業所概要

【事業所指定】2014 年 4 月 1 日～就労移行支援事業、2018 年 7 月 1 日～就労定着支援事業	
● 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] ● 利用対象者：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	
開設年月日	2014 年 4 月 1 日
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
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. 2023 年度 事業目標と事業報告

令和 5 年度目標	令和 5 年度報告
重点目標	
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。 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。	① 求職者アセスメントを 1 年間実施した結果、就活アプリのほうが増えやすく、就活アプリ参加者の 3 割以上が体験実習に進まれていることなどから、福祉へのきっかけづくりの場として、次年度は就活アプリに一本化することを決めました。また、ホームページをきっかけにご見学いただく方が増えていることから、今後も SNS(インスタグラム)や利用者ブログを紐づけ、最新情報の発信を継続します。 ② 就労者と就労先企業、関係する機関それぞれに対し、定着支援事業の終了後に想定される日常や準備について、早い段階で共有しました。当事者やご家族、関係者の心構えや、必要な調整がなされるように働きかけ、それぞれが安心できる状態でナチュラルサポートに移行できるようにしました。
1. 就労移行支援事業(20 名定員)	
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) 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。 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。 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。 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。	① 上半期に 6 名、下半期に 3 名の就労者を輩出しました。 ② 平均契約者数は 12 名、通所率は約 90%でした。契約者一人ひとりへのケースワークを丁寧を実施するよう、職業指導員、生活支援、および就労支援員それぞれが実施する支援について計画的に見直しました。また、意欲的に取り組んでいただけるようにプログラムを見直し、高い通所率を維持できるよう取り組みました。 ③ 企業見学会は現地訪問にこだわり、下半期の模擬面接会も、外部機関の方にご協力をいただきながら、数年ぶりに対面で実施しました。 ④ 特に、事務職での就労をイメージされる方の適性把握の機会として、東京都の委託訓練実習を 5 件、職業センターの職業評価を 2 件、神奈川県労働局の実習を 1 件実施しました。 ⑤ 職員数や事業所内の状況を鑑み、港北はびねす工房と共同で新規営業を行いました。また、わーくす大師や中部就労援助センターと情報交換をしながら、市場の動きを把握し、打率の高い営業を意識しました。

2. 就労定着支援事業	
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 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。 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。	① 支援実施率は 100%、1 年後の定着率も 90%を超えています。 ② 下期は集合形式で勤続表彰式と就労者の座談会を実施しました。コロナ以来、数年ぶりに顔を出される方もいました。次年度も積極的にイベントを再開していく予定です。 ③ 正社員以外の働き方をされる方が多いこともあり、数年後にどのように働いていきたいのかをヒアリングし、キャリアアップできる機会があった際に挑戦できるよう、支援しています。
3. 全体運営	
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 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。 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。 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。	① 義務化されている研修を年間スケジュールに組み込んだ上で、施設状況や職員体制に応じた部署内研修のテーマを決め、毎月実施しています。 ② 福祉の専門性向上のための研修のみならず、広報のノウハウを学ぶ研修にも 2 件参加しました。 ③ 通院を要するものや、行政に報告が必要な事故等はありませんでした。 ④ インスタグラムのリンク先も掲載したパンフレットに刷新する計画です。より、施設の特徴が伝わるような表現や見せ方にします。 ⑤ サービスの視点を広げ、質を向上させるために、ミラークよこすかと合同で研修を実施しました。施設規模が同じであることから、違いや疑問点が見出しやすく、収穫の多い時間になりました。 ⑥ 前回の評価に対する振り返りを実施し、わーくす大師から情報を得ながら進めています。

3. 2023 年度 事業の詳細分析

(1) 利用者数の概況と推移

実契約者数は 21 名でした。今年度は、進路変更等による退所者がいませんでした。見学や実習を通して実際の訓練をイメージしてもらい、通所後は一人ひとりに適したサービスを提供していきます。

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
月末 契約者数	12	11	12	11	11	11	9	9	10	11	12	13	11
新規 利用者数	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	

単位：名

例年、平均年齢は 20 代中旬です。高等学校を卒業されてからすぐに利用される方が一番若い状況です。一方、いくつかの就労経験を経てから利用される方もあり、年齢や経験の幅の広さが、利用者の方同士のコミュニケーションに於いて良い効果をもたらしている側面があります。

表 2 2024 年 3 月 31 日時点の男女比・年齢の内訳

項目		人数
契約利用者数		12 名
性別	男性	9 名
	女性	3 名
年齢	最低	19 歳
	最高	46 歳
平均年齢		28.7 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)

年度により変化がありますが、今年度は療育手帳を所持されている方が多い状況です。手帳を複数お持ちの方もいらっしゃいます。

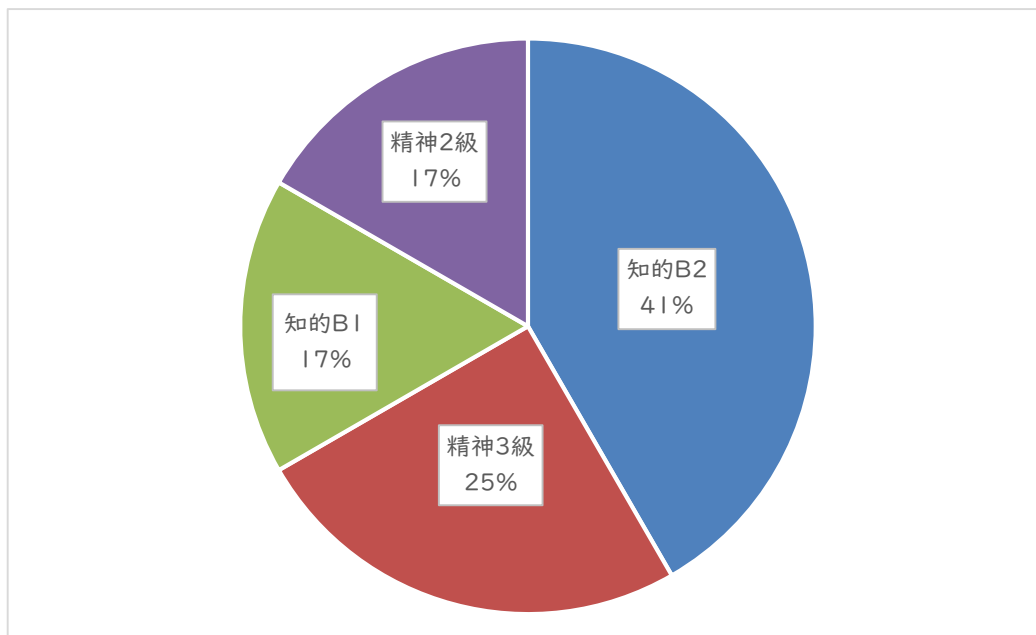


図1 障害種別・等級の分布(2024年3月31日時点)

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。そのため、精神や発達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。

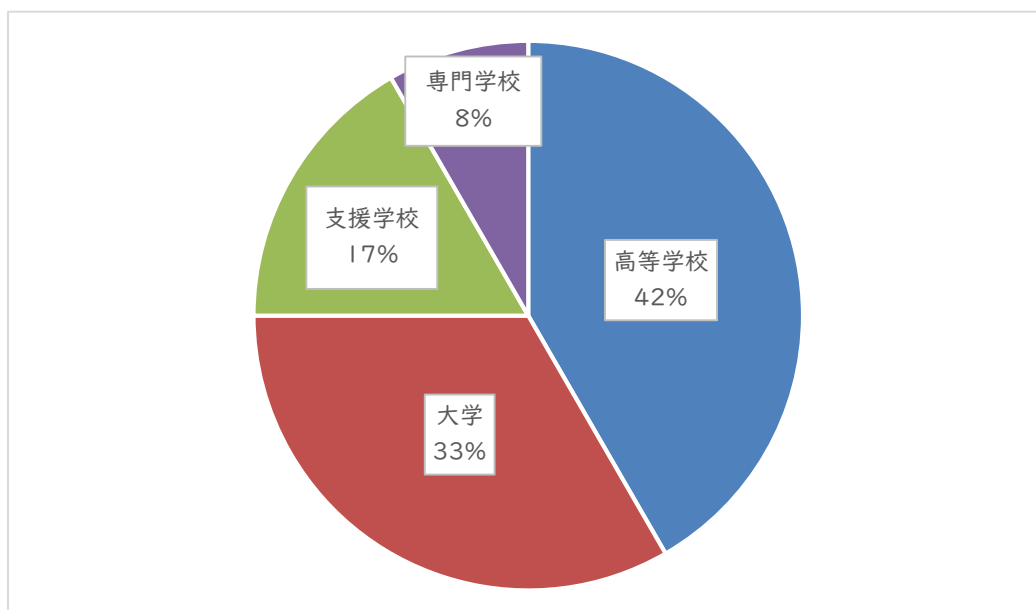


図2 最終学歴の分布(2024年3月31日時点)

③ 居住区の分布

川崎 7 区のうち、市内においては中部・北部エリアの方が多く通われています。
アクセスの良さから、横浜市から通所されている方もいます。

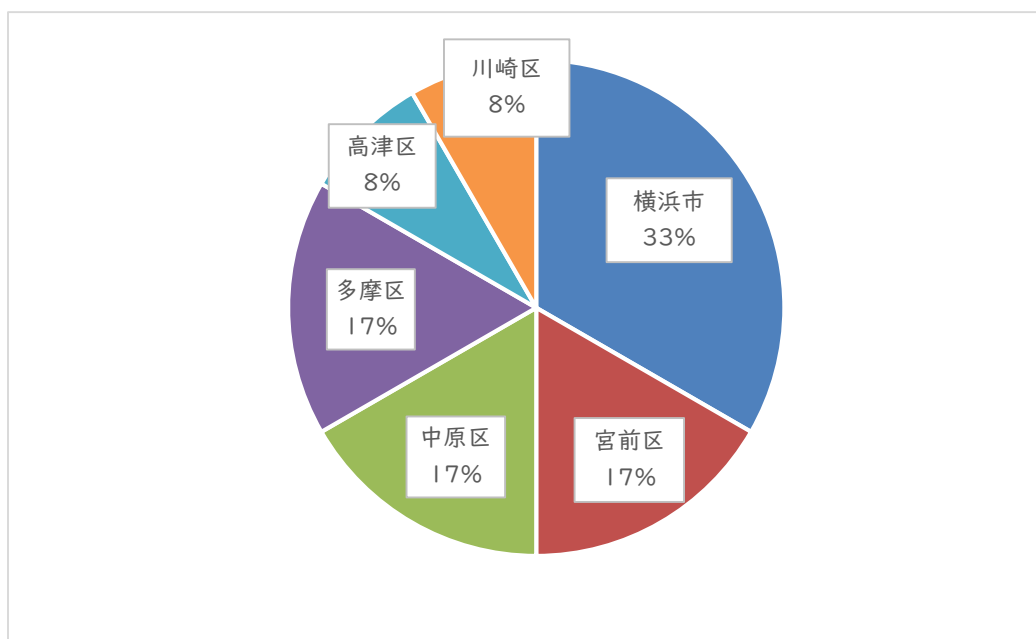


図 3 居住区の分布(2024 年 3 月 31 日時点)

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、「その他」には、休職中のリワークとしてウイング・ビートを再利用するケースが含まれています。

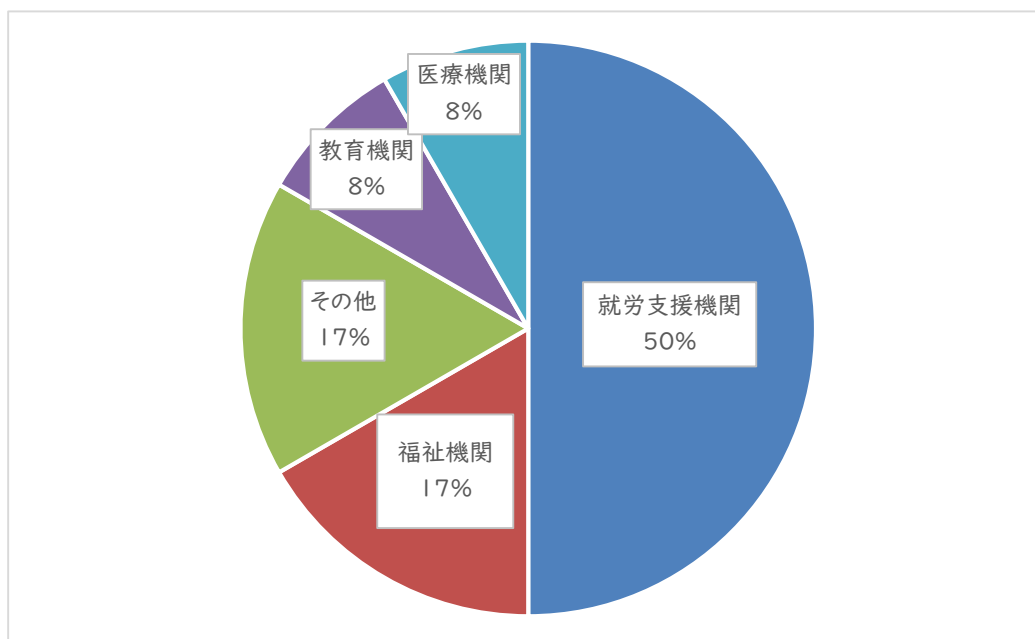


図 4 紹介経路の分布(2024 年 3 月 31 日時点)

(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31名でした。そのうち実習につながった方が15名、実習修了から本利用になった方は10名でした。実習修了者の7割が利用を決められています。実習される方へ、ウィング・ビートの特徴や利用後の日常をイメージしていただけるような取り組みを進めていきます。

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)
2023年度	33名	15名	14名	10名 (71.4%)
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%)

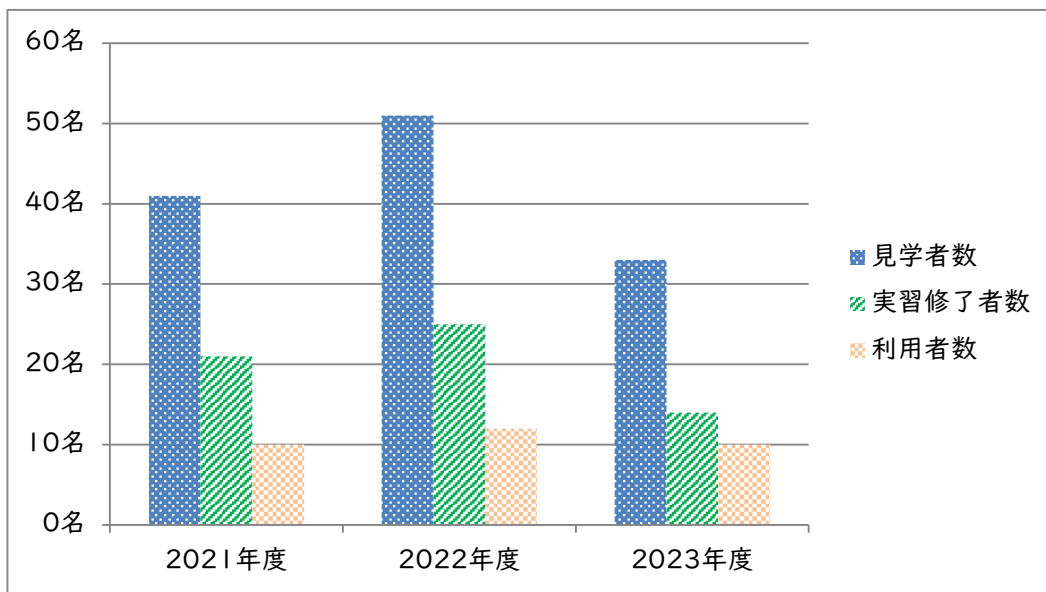


図5 見学から施設利用への推移

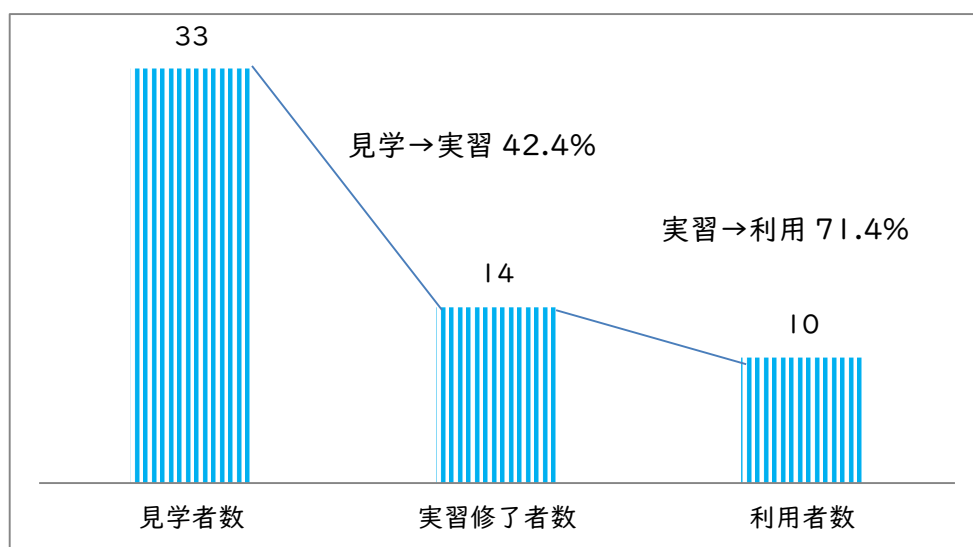


図 6 見学から利用までの移行率

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
17 名(9 名)	16 名(11 名)	1 名(0 名)	7 名(11 名)	43 名(31 名)

()内は前年度

特別支援学校の教員の方の、研修の一環としてご見学をしていただくこともあります。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磨けるよう、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、まずはリアル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中で、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。

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	8月2日	8月3日	8月4日	8月5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 「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

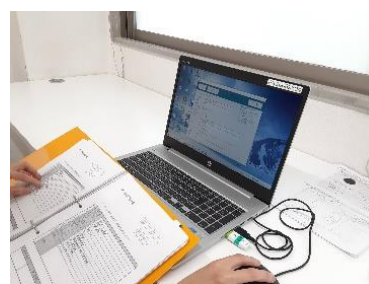
図7 週間スケジュールの一例

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	定期実習先清掃 (近隣マンションや公園)
はがき仕分け	日報集計	
ビーズ袋詰め・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	



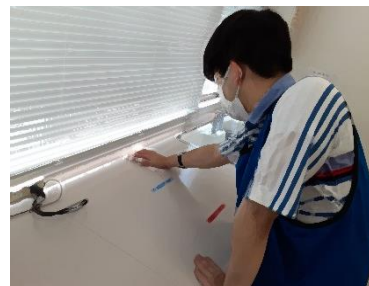
封筒仕分け



OAワーク



ビーズ納品



清掃

【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、ビジネス実務マナー検定講習の内容に沿ったものを月に2度開催しています。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

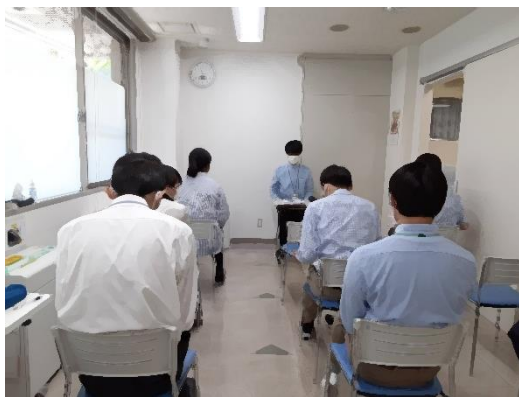
表 6 講習内容

講習		
【コミュニケーション】 ・コミュニケーションの基礎知識 ・困った時の相談の仕方、相談相手 ・明るさ、誠実さとは？ ・協調性とは？ ・相手を理解するためのコミュニケーション ・日常会話、親しくなるためのコミュニケーション ・アンガーマネジメント ・パーソナルスペース ・自分の話し方の傾向を調べてみよう ・人前で発表するときのコツ	【就活スキルアップ講座】 ・資格取得について ・自己開拓の就活のメリット・デメリット ・履歴書・職務経歴書の書き方 ・ハローワークの利用の仕方 ・電話対応 ・一般雇用と障害者雇用について ・面接で答えにくい質問の答え方 ・求められる行動力・判断力 ・ビジネス実務者の服装意識 ・職場での心がけ ・仕事に対する積極性 ・立ち居振る舞い・企業訪問時のマナー ・WB 利用から就職まで	【生活スキルアップ講座】 ・オンとオフの使い分け方 ・休日の過ごし方 ・みんなが気になるお金の話 ・メモの取り方 ・部屋の片付け術 ・人と食事をする時のマナー ・身だしなみについて ・不調時の対応 ・ストレスと睡眠 ・SNS の落とし穴 ・社会保険について ・ストレスチェック ・休息の重要性 ・お金の管理

【安全教育】	【ビジネス実務講座】	【企業とは】
・公衆衛生 ・危険予知 ・熱中症対策 ・避難訓練 ・水害について ・冬の感染症 ・災害用伝言ダイヤル ・襲撃者対応訓練	・事務機器の機能と種類 ・会社で役立つ資格を取ろう ・手帳やメモ帳を活用しよう ・複合機のスキャン機能を知ろう ・名刺交換 ・ビジネス文書の基礎知識 ・ヒューマンネットワーク ・OA 機器の取り扱い	・会社の成り立ち ・どんな部署が何をする？ ・会社の社会的責任 CSR

【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っています。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、疾病など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、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て、運動を楽しむ事は土台にありますが、作戦会議や応援の掛け声を通じて、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。

【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、マスクで顔の见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。

【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 7 グループワーク内容

グループワーク			
4 月	内覧会企画	10 月	合同模擬面接会
5 月		11 月	
6 月		12 月	クリスマス会を企画しよう
7 月	暑気払いを企画しよう	1 月	企業見学会②
8 月		2 月	
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。



図 8 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

就労を前提としない固定の施設外実習先(清掃・軽作業)が5箇所、その他に、川崎市が主催するステップアップ事業や東京都の委託訓練事業など、様々な機会を提供しました。

表 8 実習件数

延べ実習参加人数	511人
稼働日数	243日
1日あたりの実習者数	2.1人

表 9 実習先一覧(施設内受注業務含む)

事業所名	業務内容
NSK フレンドリーサービス(株)	清掃
菊名記念病院	事務
(株)パソナハートフル	事務
(有)AGC サンスマイル	事務
神奈川障害者職業センター	事務・その他
(株)沖ワークウェル	事務(委託訓練)
ソニー生命ビジネスパートナーズ(株)	事務
パーソルダイバース(株)	事務
特別養護老人ホーム柿生アルナ園	事務
(株)ファミライズアーク	事務(委託訓練)
(株)日立ゆうあんどあい	事務
リゾートトラスト(株)	事務
NEC フレンドリースタフ(株)	事務
小田急バス(株)	清掃
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)
高津図書館	書架整理(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)
川崎市役所第四庁舎	清掃(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)
ワード データ化	事務(受注業務)
テキスト化	事務(受注業務)
講演資料作成	事務(受注業務)

② 就職率

例年の就職率はおおむね 85%程度でしたが、2023 年度は施設移行等となる方もおらず、100%でした。



図 9 就職率

③ 就労先と就労までの在籍期間

2023 年度就労者のウィング・ビート在籍期間は、平均 15 か月でした。

6 割の方が事務系の業務に従事しています。

表 10 就労先と在籍期間

	就労先企業名	仕事内容	WB 在籍期間
1	(株)JAL スカイ	事務	19 か月
2	MT&ヒルトンホテル(株)コンラッド東京	軽作業	19 か月
3	(株)日立ゆうあんどあい	軽作業	20 か月
4	NSK フレンドリーサービス(株)	事務	15 か月
5	伸和コントロールズ(株)	事務	17 か月
6	(株) 東日本銀行	事務	10 か月
7	パーソルダイバース(株)	清掃	16 か月
8	新宿区役所	事務	9 か月
9	(有)AGC サンスマイル	事務	10 か月

④ 定着率

就労移行支援事業の開所以来、100 名を超える就労者を輩出しました。直近 3 年間の在職率は 87.9%です。訓練期間中に複数の実習を経験しながら自身の強みや課題を整理し、必要な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。

表 11 直近 3 年間の定着率

	21 年度就労	22 年度就労	23 年度就労	過去 3 年計
就労者数	12 名	9 名	9 名	30 名
24 年 3 月末時点での離職者数	3 名	1 名	0 名	3 名
在職者数	9 名	8 名	9 名	27 名
在職率	75.0%	88.9%	100%	87.9%

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。

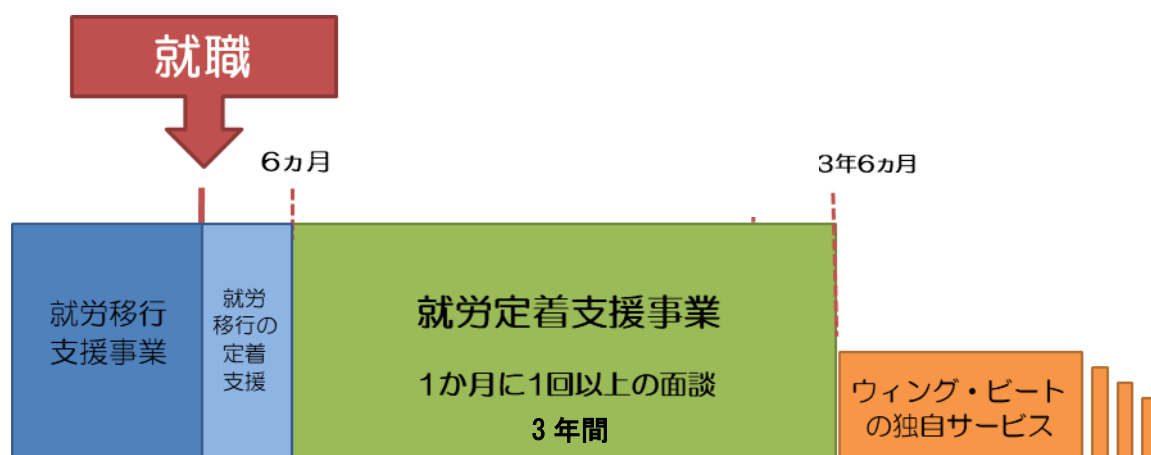


図 10 就労定着支援内容

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。

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、その後は企業のナチュラルサポートをベースに、必要に応じて相談を受けます。

⑥ その他 定着支援の取り組み

【マスタース・クラブ】

ウイング・ビート就労者の同窓会イベント「マスタース・クラブ」を定期的に行っています。飲食を伴う座談会は久しぶりの開催となり、盛況でした。

表 12 マスタース・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	2023 年 4 月 8 日(土)	お花見・ビンゴ大会	18 名	17 名
②	2023 年 7 月 8 日(土)	交流会	20 名	15 名
③	2023 年 10 月 14 日(土)	交流会	15 名	16 名
④	2024 年 1 月 13 日(土)	勤続表彰式・座談会	24 名	26 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、情報発信とご家族様同士の交流を目的としたセミナーを年１回開催しております。

表 13 家族セミナー概要

日時	2023 年 10 月 14 日(土) 9:30～11:30
開催方法	対面での開催
内容	【第 1 部】 2022 年度就労移行支援事業、就労定着支援事業の報告 【第 2 部】 グループワーク
参加者	利用者・就労者のご家族 13 名

(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 14 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23日(水) 8月30日(水)	● VPI 職業興味検査 ● AASP 感覚検査 ● 講義 ● 作業訓練体験 ● 検査結果フィードバック 及び個別ヒアリング	4名	4名	中部就労援助センター:4名
②	11月8日(水) 11月15日(水)		3名	3名	川崎市発達障害地域活動支援センターゆりの木:1名 中部就労援助センター:1名 直接申し込み:1名
③	2月28日(水) 3月6日(水)		4名	3名	中部就労援助センター:2名 百合丘就労援助センター:1名

今年度は、夏・秋・冬の計3コースを行い、計10名が参加されました。

また、これを機に、ウイング・ビートでの訓練に興味を持っていただいた方に、5日間の施設体験実習をご案内しました。その結果、各回1名の方が本利用に至りました。

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。2022 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 15 2023 年度発達障害学生支援のための意見交換会 概要

日時	2023 年 10 月 25 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 ウイング・ビート
開催方法	対面開催
内容	第 1 部 発達障害学生の支援者からの情報発信 (川崎市発達相談支援センター、中部就労援助センター) 第 2 部 グループごとの情報交換会

③ 全国就労移行支援事業所連絡協議会への関わり

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おり、ウイング・ビートは会員としての意見具申や、研鑽に努めています。

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. 2024 年度 事業目標

重点目標	① 利用者獲得のための関係先拡大を継続しつつ、これまでの取り組みについての効果や、関係する市場データを整理し、それらをもとに法人の経営戦略と密に連携して、運営の改善を目指します。 ② 提供するサービスの特徴を、より明確に打ち出した上で、選んでいただける事業所にします。職員の共通言語やサービスの見せ方などを定期的に確認し、視覚的にも特徴が伝わるよう、ハード面も整備します。
1. 就労移行支援事業 (20 名定員)	① 年間 8 名の就労者を輩出します。(上半期:5 名、下半期:3 名) ② 一日あたりの平均利用者数 11 名以上を目指し、通所率が高まるような働きかけやプログラムを実施します。 ③ 契約している体験実習先を含め、既存のプログラムのバランスや内容、アセスメントの基準を見直します。 ④ 提供するサービスが支援計画に沿っているのか、また、支援者間の処遇の軸が合っているのか、当事者の思いを含めて定期的にモニタリングできるように、面談の仕組みや会議の在り方を整えます。 ⑤ 利用者獲得のために、法人内の他事業所との連携をより深くしていきます。エリアや事業体ごとの情報等を共有し、共同して営業を進めるなど、スケールメリットを生かした手法を模索します。
2. 就労定着支援事業	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 就労者のストレス発散や、目的のある時間を他者と共有する機会を提供すべく、集合のイベントを実施します。 ③ 限りある人員の中で最適な定着支援が実施できるよう、支援のポイントや仕組みを整理して再構築し、他の職員の動きについても把握できるよう可視化します。
3. 全体運営	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 福祉職としての専門知識を高める研修のほかに、顧客獲得のための幅広い分野の研修参加を促します。 ③ 職員の強みを生かした業務分掌や、更なる成長のための機会提供のバランスを考え、必要に応じた柔軟な配置をしていきます。 ④ 刷新したパンフレットをもとに SNS や営業手法を工夫します。 ⑤ 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。 ⑥ 令和 6 年度に福祉サービス第三者評価を受審し、より良いサービスを提供します。