

2024 年度

就労移行支援/就労定着支援 事業所

ウイング・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. 2024 年度 事業目標と事業報告	P.3
3. 2024 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. 2025 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
<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

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	
<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〕● 利用対象者：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㎡
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. 2024 年度 事業目標と事業報告

令和 6 年度目標	令和 6 年度事業報告
重点目標	
<p>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。</p> <p>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を確認し、視覚的にも特徴が伝わるよう、ハード面も整備します。</p>	<p>① 初めて見学の問い合わせをいただく関係先が数件ありました。今後もやり取りを継続していきます。特に、ウイング・ビートから就労された方のリワーク利用については、状態やご本人の希望に合わせて、活用を促しました。まとめたデータを分析し、次年度の組織改革に繋げます。</p> <p>② 事業所のパンフレットを刷新し、ウイング・ビートが大切にしている事や目指す事に加え、これまでの就職者数や就労定着率などの成果を記載しました。また、面談室にウォールステッカーを貼り、相談しやすい環境に整備しました。</p>
1. 就労移行支援事業（20名定員）	
<p>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）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>① 上半期に5名、下半期に3名の就労者を輩出し、目標を達成しました。就職活動が長期化している方の心理的サポートができるよう、丁寧な面談の実施や、求人情報の準備、先の見通しが持てるような工夫等を続けます。</p> <p>② 平均利用者数は10.9名でした。上期に、プログラムの手順確認を兼ねたグループワークを実施しました。プログラムの目的を再認識し、他の利用者に手順を伝える技術を磨く機会にもなりました。通所を重ねることで知識や経験が増え、教える役割を担う中で自信や達成感が醸成され、通所への動機づけになるようにしています。</p> <p>③ 各作業の標準作業時間や実施回数などの再調査をしました。基準の適正化を図る事で、よりアセスメントの意識が高まり、根拠のある支援計画に繋がっています。また、利用者の希望に添えるよう、法人内の他事業所が契約している体験実習先を活用しました。</p> <p>④ 個別支援計画に対するモニタリングを、全体会議を使って話し合うように変えた結果、多くの情報を取り入れながら利用者の状況や特性を深掘りできるようになり、その後の処遇の幅が広がっています。</p> <p>⑤ 法人内の就労継続支援B型事業所を利用されている方の体験実習を受け入れました。事務職で就労した場合のイメージ作り</p>

<p>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。</p>	<p>や、挑戦の機会提供となりました。</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 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。</p> <p>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。</p>	<p>① 支援実施率は100%、1年後の定着率は100%でした。</p> <p>② 集合イベントを4回開催しました。多くの就労者が参加し、意義のある時間となりました。</p> <p>③ 定着支援会議を毎月開催し、就労者一人ひとりの支援のポイントや、当事者も負担とならない面談方法の仕組みについて話し合いを重ねました。定着支援員の動きはGoogleカレンダーに集約し、お互いの動きを可視化しました。</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 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>① 部署内研修を6回実施し、内1回はミラークよこすかと合同で虐待防止研修を開催しました。</p> <p>② 経営改善をテーマにした研修に参加するとともに、川崎市発達相談支援センターが主催する発達障害対応力研修の講師を担いました。</p> <p>③ 異動職員、新任職員等のキャリアや、状況に応じた過去の流儀にとらわれない業務分掌をしました。</p> <p>④ SNSの発信担当者を増員しました。手ごたえを確認しながら展開しています。</p> <p>⑤ 清掃プログラム中にトゲが刺さり、通院に至る怪我がありました。</p> <p>⑥ 予定通り評価を受審しました。この結果をもとに必要な改善に着手します。</p>

3. 2024 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 20 名でした。今年度は、進路変更や引っ越し等で退所者が 3 名、就労者は 8 名でした。見学や実習を通して初期のイメージを合わせていく事と、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	17	17	14	14	12	13	11	11	10	9	10	9	12
新規 利用者数	5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	

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コミュニケーション面で良い効果をもたらしている側面があります。

表 2 2025 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		9 名
性別	男性	6 名
	女性	3 名
年齢	最低	22 歳
	最高	47 歳
平均年齢		27 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。

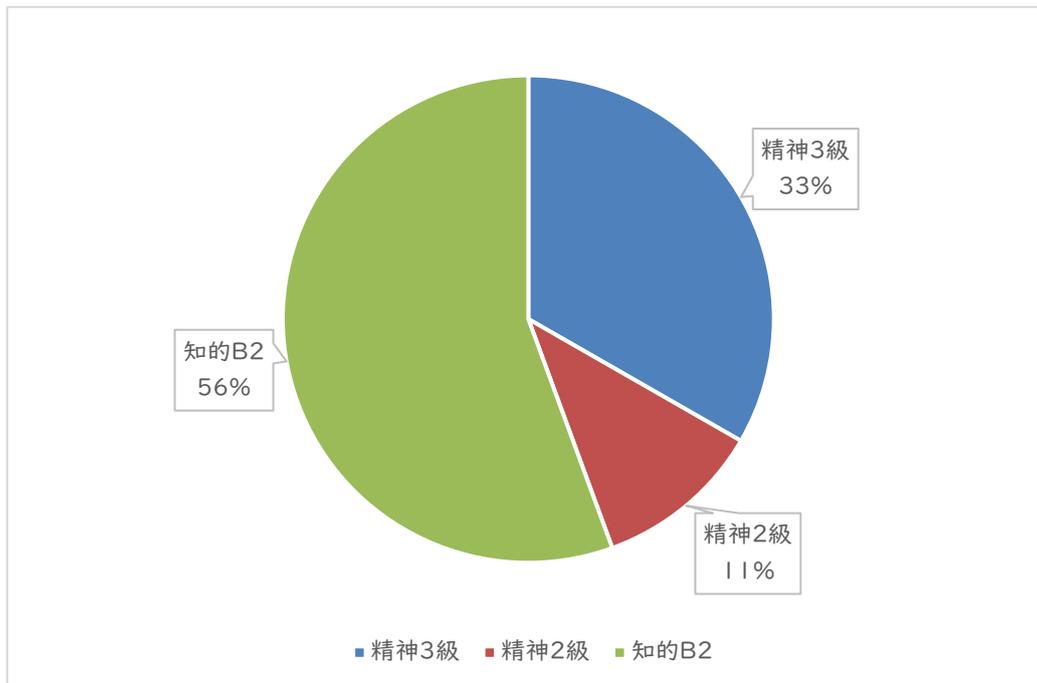


図1 障害種別・等級の分布(2025年3月31日時点)

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。

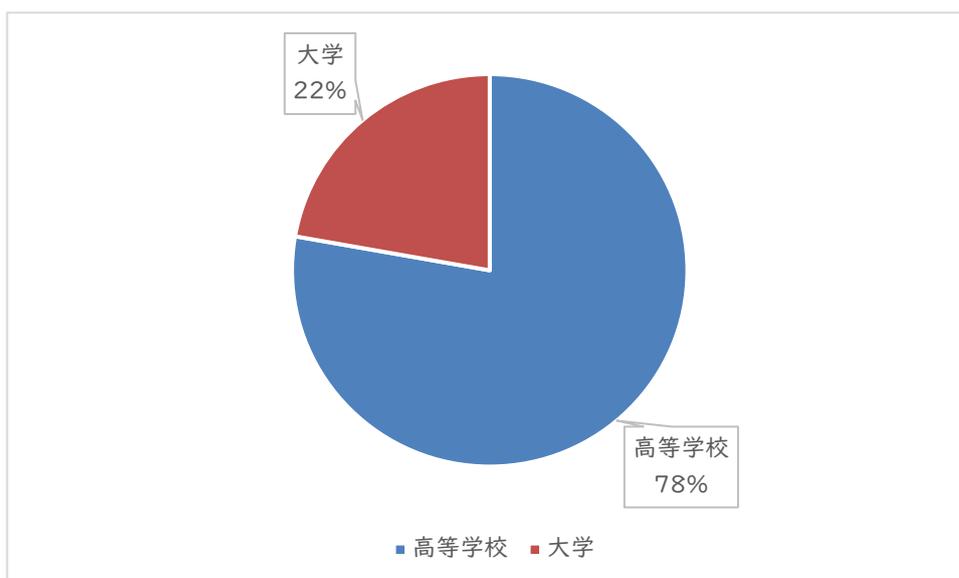


図2 最終学歴の分布(2025年3月31日時点)

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。

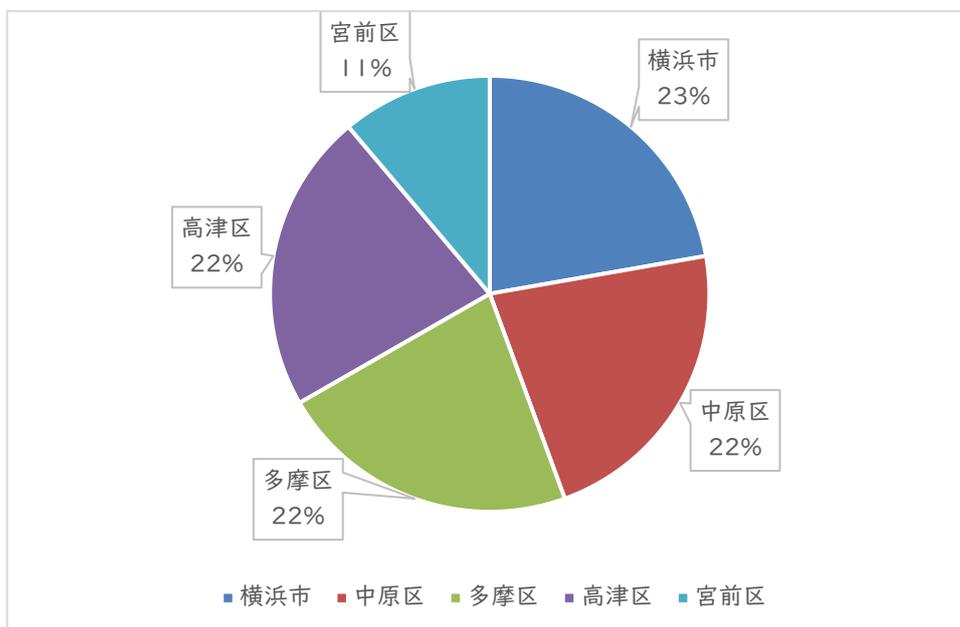


図 3 居住区の分布(2025 年 3 月 31 日時点)

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多いですが、「その他」には、休職中のリワークとして再利用するケースや、大学からウイング・ビートウイング・ビートにつながったケースもあります。

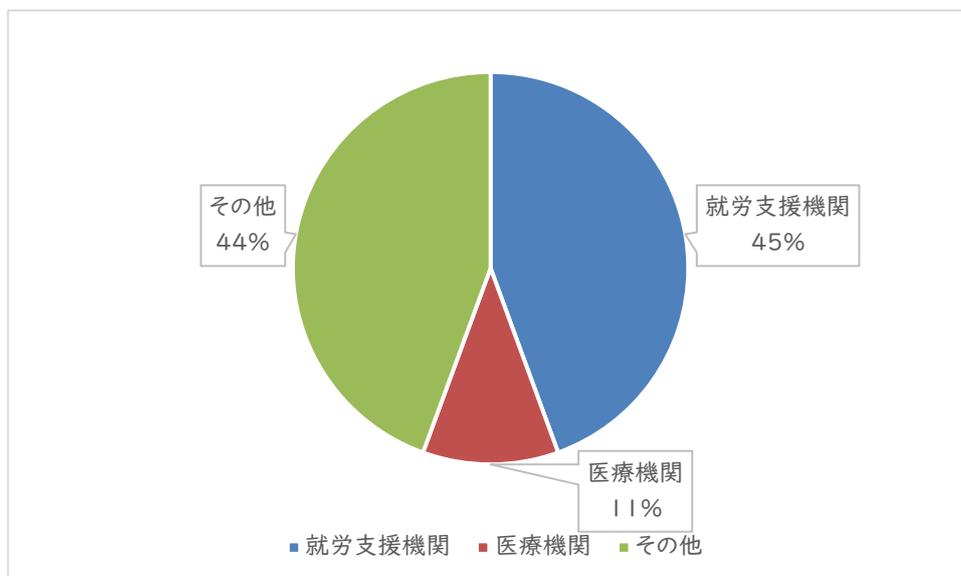


図 4 紹介経路の分布(2025 年 3 月 31 日時点)

(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4名でした。実習される方へ、ウイング・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)
2024年度	31名	25名	23名	6名 (26.0%)
2023年度	31名	15名	14名	10名 (71.4%)
2022年度	51名	26名	25名	12名 (48.0%)

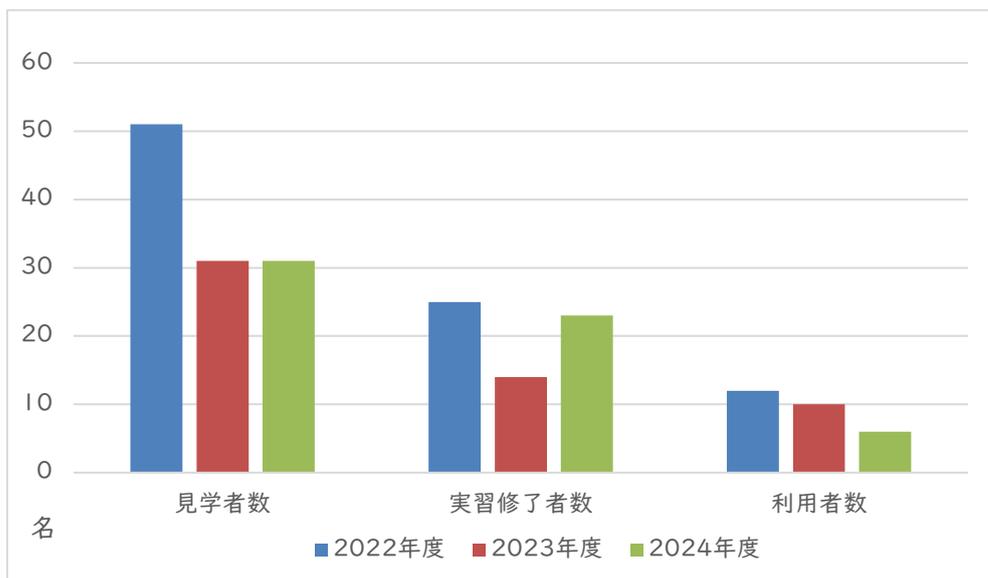


図5 見学から施設利用への推移

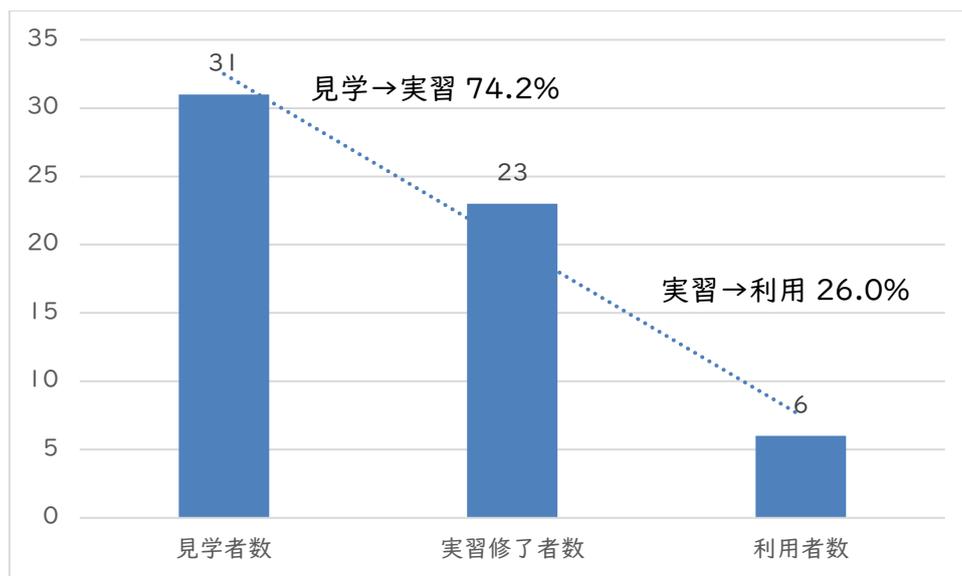


図 6 見学から利用までの移行率

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
7名(17名)	21名(16名)	0名(1名)	11名(7名)	39名(43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

ウイング・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。

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 帰宅		
3限 13:00 ~ 14:30	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
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・自主学习)	
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

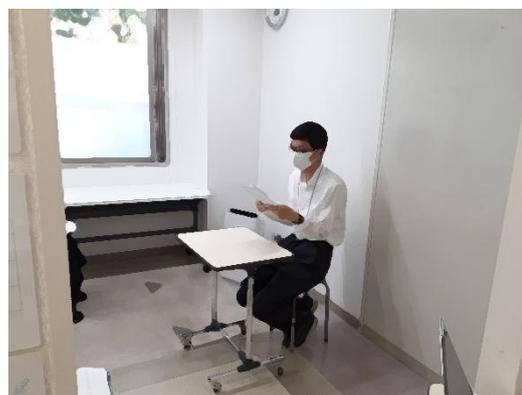
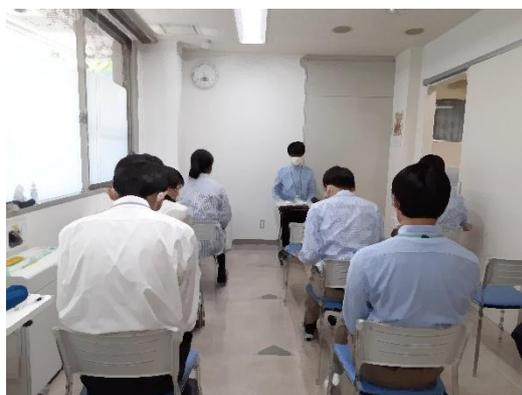
表6 講習内容

講習		
<p>【コミュニケーション】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションの基本知識 ・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 ・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 	<p>【就活スキルアップ講座】</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 ・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 	<p>【生活スキルアップ講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・休息の重要性 ・お金の管理

<p>【安全教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>【ビジネス実務講座】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>【企業とは】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社の成り立ち ・どんな部署が何をやる？ ・会社の社会的責任 CSR
		<p>【自己理解】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンガーマネジメント ・ストレスチェック ・エゴグラム ・実行機能

【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、事前に職員へ相談する事も含めて、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。

【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	個別プログラムの手順確認	10月	合同模擬面接会
5月		11月	
6月		12月	納め会を企画しよう
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	タダで過ごす休日プラン

【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、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 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・書架整理)が5箇所、その他に東京都の委託訓練事業や企業が主催している実習など、様々な機会を提供しました。

法人のスケールメリットを生かし、他事業所で提携している実習先を紹介してもらい、新たな実習先として確保することに繋がったケースもありました。

表8 実習件数

延べ実習参加人数	530人
稼働日数	243日
1日あたりの実習者数	2.2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
(株)ファミリーマート	清掃・軽作業
NECフレンドリースタフ(株)	事務
(株)良知経営	事務・軽作業
オートリブ(株)	事務・軽作業
ビーアシスト(株)	軽作業
学校法人 聖マリアンナ医科大学	清掃・軽作業
(株)JVC ケンウッド・パートナーズ	清掃・軽作業
アマゾンジャパン合同会社	ピッキング
パーソルダイバース(株)	事務・清掃
伊藤忠ユニダス(株)	事務
神奈川県庁舎 文書課	郵便物仕分け・集配(定期実習)
電機連合神奈川地方協議会	事務(定期実習)
高津こども文化センター	清掃 (定期実習)
ニ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)
ワード データ化	事務(受注業務)

② 就職率

2024年度は就労以外での退所者が3名いました。就職率は73%でした。

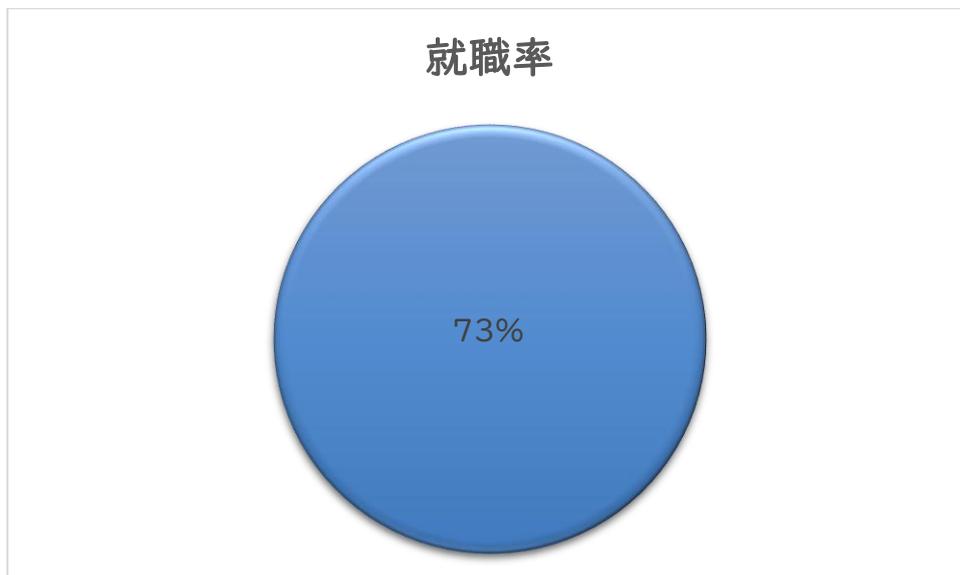


図9 就職率

③ 就労先と就労までの在籍期間

2024年度就労者のウイング・ビート在籍期間は、昨年度と同様で平均15か月でした。

2種類以上の業務を担っている方が6割を占めています。

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)イトーヨーカ堂	調理補助	7か月
2	NEC フレンドリースタフ(株)	事務	14か月
3	オートリブ(株)	事務・軽作業	19か月
4	(株)ファミリーマート	清掃・軽作業	14か月
5	(株)良知経営	事務・軽作業	15か月
6	学校法人 聖マリアンナ医科大学	清掃・軽作業	18か月
7	(株)JVC ケンウッド・パートナーズ	清掃・軽作業	20か月
8	NEC フレンドリースタフ(株)	事務	14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96.2%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

	22年度就労	23年度就労	24年度就労	過去3年計
就労者数	9名	9名	8名	26名
25年3月末時点での離職者数	1名	0名	0名	1名
在職者数	8名	9名	8名	25名
在職率	88.9%	100%	100%	96.2%

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 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

【マスターズ・クラブ】

ウイング・ビート就労者の同窓会イベント「マスターズ・クラブ」を定期的で開催しております。2024年度は、新型コロナウイルスの流行後に中止していた食事会を再開しました。多くの参加者が集まり、来年度も開催してほしいとの声が多く挙がりました。

表 12 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	2024年4月6日(土)	お花見・ビンゴ大会	25名	18名
②	2024年7月6日(土)	食事会	21名※	20名
③	2024年10月12日(土)	個別面談会	15名※	15名
④	2025年1月11日(土)	勤続表彰式・座談会	23名	24名

※昨年度7月・10月は交流会の参加者数

【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	2024年10月12日(土) 14:00~16:00
開催方法	対面での開催
内容	【第1部】 2023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 16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21日(水) 8月28日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ● VPI 職業興味検査 ● AASP 感覚検査 	3名	3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
②	11月20日(水) 11月27日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ● 講義 ● 作業訓練体験 	0名	0名	
③	2月12日(水) 2月19日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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:2名 港北はびねす工房:1名 きしろメンタルクリニック(パンフレット):1名

今年度は、夏・秋・冬の計3コースを行い、計7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。

4. 2025 年度 事業目標

障害福祉部目標	
<p>①利用者満足の向上を目指し、支援や接遇マナー等の行動指針を示します</p> <p>②各事業を取り巻く市場の動向を調査し、収支バランスを踏まえた運営や数値目標の設定に繋がります</p> <p>③就労定着支援の在り方を整理します</p> <p>④次年度に向けて就労選択支援事業等の方向性を決定します</p> <p>⑤効率的な事業運営に向け、業務の標準化や平準化に取り組みます</p>	
ウイング・ビート事業所目標	
1. 就労移行支援事業 (定員:20名)	<p>① 新規就労者数 7 名/年を輩出します。</p> <p>② 新規利用者数 10 名/年を獲得します。</p> <p>③ 平均利用者数 7.2 名/日を目指します。</p> <p>④ 既存の関係先に対し、価値のあるやり取りを定期的に行うための仕組みを確立し、より信頼を深めることで、利用者獲得に繋がります。</p>
2. 就労定着支援事業	<p>① サービス提供実施率 100%/年を目指します。</p> <p>② 就労定着率 90%以上(基本報酬算定基準による)を目指します。</p> <p>③ イベントを 4 回/年開催します。</p> <p>④ 職員のジョブローテーションや異動時においても、限りある人員の中で最適な定着支援が実施できるよう、支援のポイントや支援方法について整理します。</p>
3. 運営全体	<p>① 部署内の職員研修を 6 回/年実施します。</p> <p>② 業務上災害ゼロを目指します。</p> <p>③ 令和 6 年度に受審した福祉サービス第三者評価結果を踏まえ、改善計画を立て、計画的に実行します。</p> <p>④ 営業手法の検証や、発達障害者支援の技術が高まるような支援力向上に向けた取り組みを実施します。</p>