

2025 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. 2025 年度 事業目標と事業報告 | P.3 |
| 3. 2025 年度 事業の詳細分析 | P.4 |
| (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. 2026 年度 事業目標 | P.20 |

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、選んで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 12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. 2025 年度 事業目標と事業報告

| 2025 年度目標 | 2025 年度事業報告 |
|---|---|
| 1. 就労移行支援事業（12 名定員） | |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 新規就労者数 7 名/年を輩出します。 ② 新規利用者数 10 名/年を獲得します。 ③ 平均利用者数 7.2 名/日を目指します。 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ① 上半期に 3 名、下半期に 4 名の就労者を輩出しました。 ② 新規利用者数は 13 名でした。 ③ 平均利用者数は 9.1 名でした。 ④ 既存の関係先を整理するとともに、相手方にとって価値のあるやりとりがどのようなものかを事業所内で検討し、共通認識をもちました。やりとりの流れやタイミングを仕組み化し、より信頼を深めることで新規利用者数は前年度に比べて 5 名増えました。 |
| 2. 就労定着支援事業 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ① サービス提供実施率 100%/年を目指します。 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。 ③ イベントを 4 回/年開催します。 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ① サービス提供実施率は 98%でした。定着支援員が感染症に罹患し、当月中の支援が実施できないケースがありました。 ② 就労定着率は 92% (基本報酬算定基準による) でした。1 年後の定着率は 100% でした。 ③ 集合イベントを 4 回開催し、多くの就労者が参加しました。企画内容をブラッシュアップし、目的のある時間を過ごせるように工夫しました。 ④ 毎月の定着支援会議や日々のミーティングで就労者一人ひとりの状況を正確に把握するための話し合いを重ねました。LINE 電話を用いた面談方法を取り入れ、業務効率化を図りました。 |
| 3. 全体運営 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 部署内の職員研修を 6 回/年実施します。 ② 業務上災害ゼロを目指します。 ③ 2024 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。 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ① 部署内研修を 6 回実施しました。 ② 業務上災害はありませんでした。 ③ 福祉サービス第三者評価結果を踏まえ、改善計画を作成しました。利用者のプライバシー配慮や事業計画の周知をはじめとした、計 10 項目の改善を実行しました。 ④ 営業管理表の改訂を行うとともに、メール・電話・訪問等、様々な営業手法を検証しました。支援機関及び教育機関に出向く形でのコ |

| | |
|--|---|
| | <p>コミュニケーションプログラムや、障害のある方の就労に関する講義を計6回開催しました。</p> <p>発達障害者支援の技術向上として、動機付け面接についての研修を開催しました。職員同士でロールプレイを行うことで理解が深まりました。</p> |
|--|---|

3. 2025 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22名でした。今年度は、進路変更や引っ越し等で退所者が5名(うち1名再利用)、就労者は7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 | 13 | 11 | 10 | 9 | 10 | 9 | 12 | 12 | 11 | 12 | 12 | 12 | 11 |
| 新規 利用者数 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | |

単位：名

平均年齢は30代前半です。高等学校卒業後、支援機関を通じて利用された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 2026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 | 8名 |
| | 女性 | 4名 |
| 年齢 | 最低 | 19歳 |
| | 最高 | 58歳 |
| 平均年齢 | | 31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。

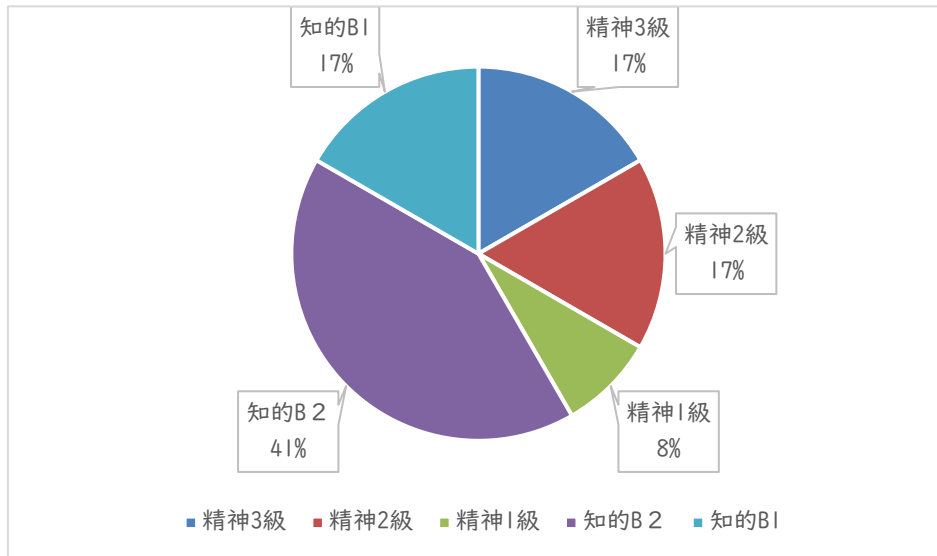


図1 障害種別・等級の分布(2026年3月31日時点)

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。

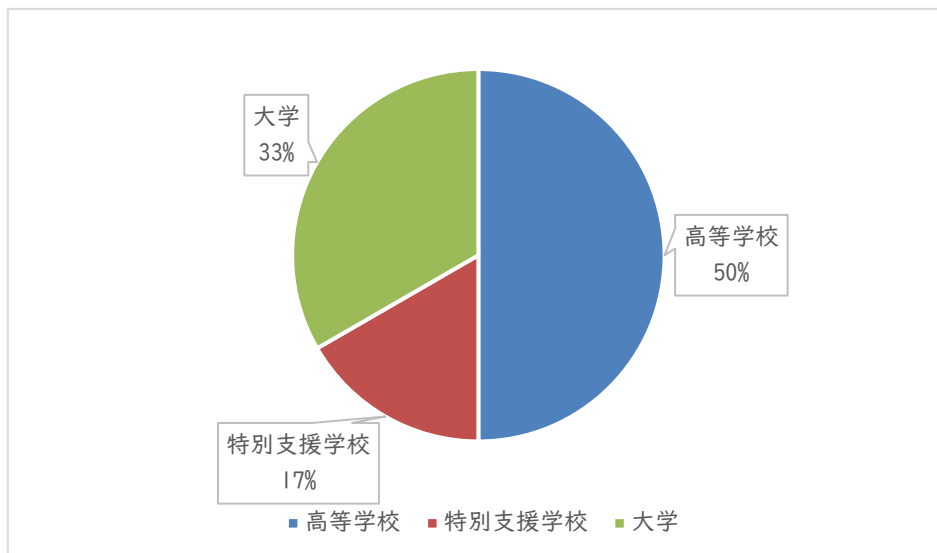


図2 最終学歴の分布(2026年3月31日時点)

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。

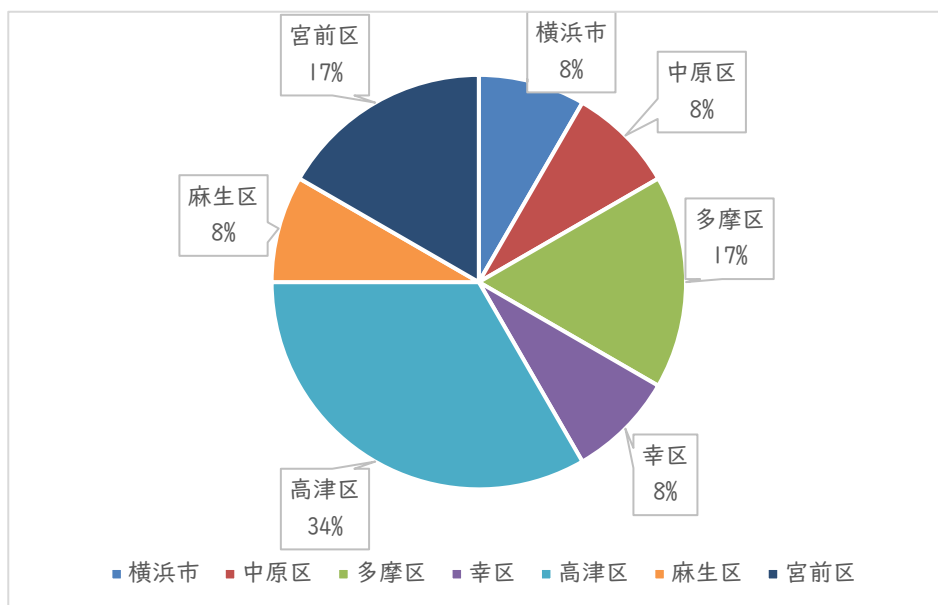


図3 居住区の分布(2026年3月31日時点)

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、ハローワークからの紹介や、退職後に再利用でウィング・ビートを利用しているケースもあります。

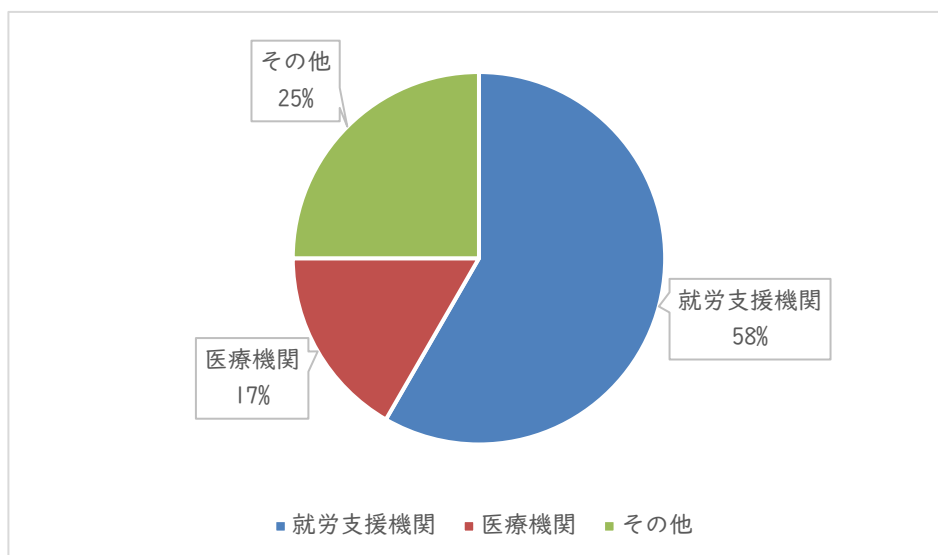


図4 紹介経路の分布(2026年3月31日時点)

(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43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13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) |
|--------|------------------|-------|--------|-----------------------|
| 2025年度 | 43名 | 26名 | 23名 | 13名(56.5%) |
| 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%) |

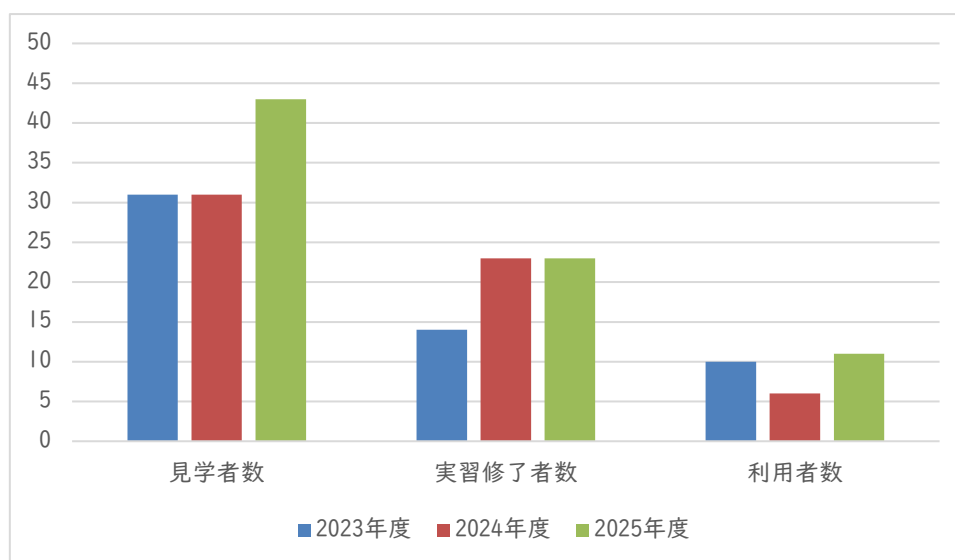


図6 見学から施設利用への推移

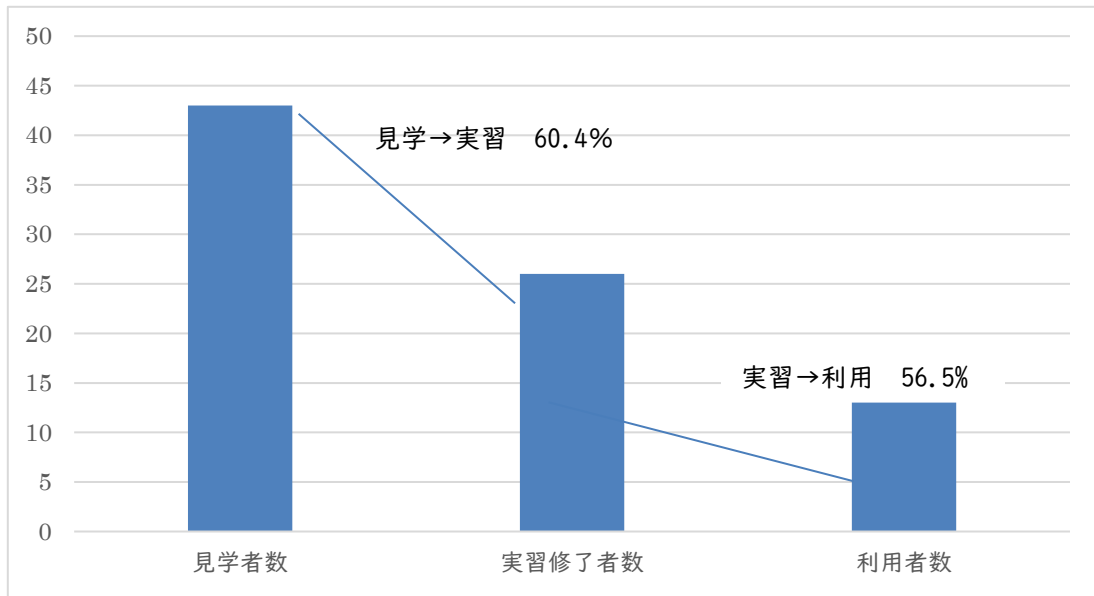


図7 見学から利用までの移行率

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 |
|---------|----------|----------|--------------|----------|
| 34名(7名) | 19名(21名) | 1名(0名) | 1名(11名) | 55名(39名) |

()内は前年度

他にも、支援機関の方や特別支援学校の先生が内覧会や地域交流会で見学に来ていただきました。より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45分~15時まで、3限(1コマ75分)で構成されており、水曜のみ9時45分~13時15分までとなっています。

| | 12月1日 月 | 12月2日 火 | 12月3日 水 | 12月4日 木 | 12月5日 金 |
|---------------------|----------------|------------|------------|-----------------------------|-------------------|
| 9:25 | | | ラジオ体操・朝礼 | | |
| 9:45 ~ 11:00 | 個別プログラム | 個別プログラム | 個別プログラム | 講習 「身だしなみ講座」 資生堂の方が講師 | 個別プログラム |
| | 休憩 | | | | |
| 11:15 ~ 12:30 | 個別プログラム | 個別プログラム | 個別プログラム | 講習 「身だしなみ講座」 資生堂の方が講師 | 個別プログラム |
| 昼休憩 | 1日の振り返り | | | | |
| 13:15 | 体操・昼礼 | | 帰宅 | 体操・昼礼 | |
| 13:15 ~ 14:30 | 運動P 「風船バレー」 | 個別プログラム | | 個別プログラム | グループワーク 「納め会」④ |
| 14:40 ~ 15:00 | 1日の振り返り | 1日の振り返り | | 1日の振り返り | 1日の振り返り |
| 15:00 | 帰宅 | 帰宅 | | 帰宅 | 帰宅 |

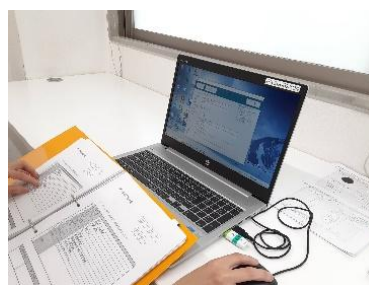
図 7 週間スケジュールの一例

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1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



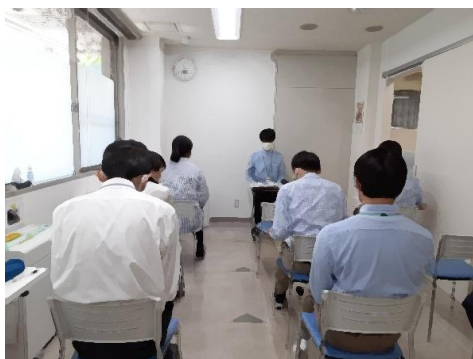
メモの取り方講習の様子

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 | <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 ・ストレスチェック ・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1回程度、近隣の児童館集会室で実施しています。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、「アンガーマネジメント」では、感情コントロールを身につけることで怒りやストレスを軽減し、心の健康を保つことを目指しています。で

【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 | なし | 10月 | 合同模擬面接会 |
| 5月 | 内覧会企画 | 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 | WB新聞を作ろう |

【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 | 528人 |
| 稼働日数 | 240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 |
|--------------------|----------|
| みずほビジネス・チャレンジド(株) | 事務 |
| (株)ジケイビジネスサポート | 事務(委託訓練) |
| (学)聖マリアンナ医科大学病院 | 軽作業 |
| (有)AGC サンスマイル | 清掃 |
| 電機連合神奈川地方協議会 | 事務 |
| (福)多摩棕櫚亭 | 事務(委託訓練) |
| クイント(株) | 軽作業 |
| JVC ケンウッドパートナーズ(株) | 事務・清掃 |
| 富士通(株) | 事務 |
| 双日シェアードサービス(株) | 事務 |

| | |
|------------------------|-------------|
| JFE ビジネスサポート(株) | 事務 |
| (株)アルファメディア | 事務 |
| JFE アップル東日本(株) | 事務 |
| NTT・TC リース(株) | 事務 |
| トヨタ自動車(株) | 事務 |
| わーくす大師 | 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) |
| 神奈川県庁舎 文章課 | 軽作業 |
| 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

2025年度の退所者12名のうち、7名が一般企業への就職を果たし、年度内の就職率は64%となっています。2025年度はご本人の体調や状況を踏まえて、ご本人やご家族と話し合った結果、退所となった方が複数名いました。

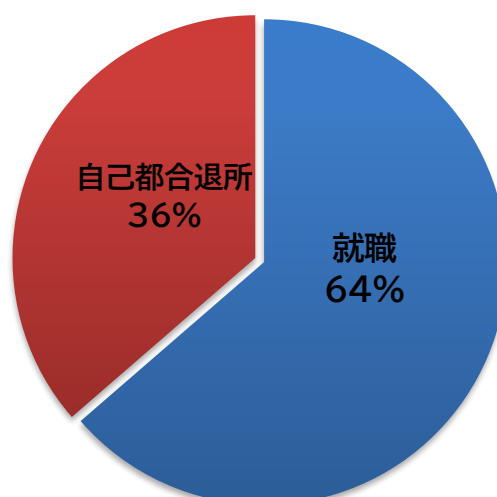


図9 就職率

③ 就労先と就労までの在籍期間

2025年度就労者のウイング・ビート在籍期間は、平均15か月でした。ウイング・ビートでの多様な訓練成果を活かし、清掃、軽作業、事務など幅広い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 | (有)AGC サンスマイル【復職】 | 清掃 | 2か月 |
| 2 | (学)聖マリアンナ医科大学病院 | 軽作業 | 17か月 |
| 3 | 野村かがやき(株) | 事務 | 16か月 |
| 4 | (株)JVC ケンウッドパートナーズ | 事務 | 29か月 |
| 5 | 日研トータルソーシング(株) | 事務 | 15か月 |
| 6 | (株)JVC ケンウッドパートナーズ | 清掃・軽作業 | 24か月 |
| 7 | NTT・TC リース(株) | 事務 | 8か月 |

④ 定着率

就労移行支援事業の開所以来、120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91.7%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

| | 23年度就労 | 24年度就労 | 25年度就労 | 過去3年計 |
|----------------|--------|--------|--------|-------|
| 就労者数 | 9名 | 8名 | 7名 | 24名 |
| 26年3月末時点での離職者数 | 0名 | 2名 | 0名 | 2名 |
| 在職者数 | 9名 | 6名 | 7名 | 24名 |
| 在職率 | 100% | 75.0% | 100% | 91.7% |

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。

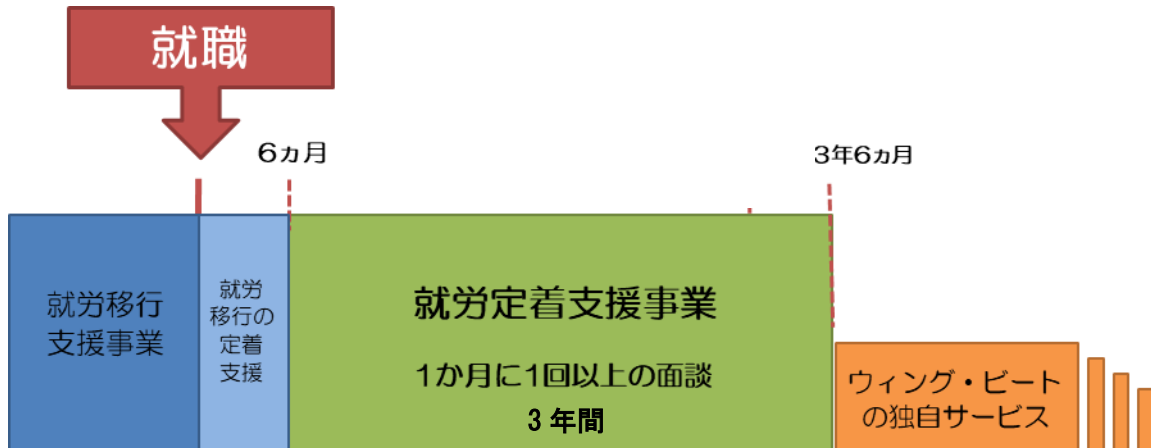


図 10 就労定着支援内容

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」を定期的で開催しております。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 | 2025年4月12日(土) | ビンゴ大会 | 15名 | 25名 |
| ② | 2025年7月12日(土) | 食事会 | 24名 | 21名 |
| ③ | 2025年10月11日(土) | 個別面談会 | 7名 | 15名 |
| ④ | 2026年1月17日(土) | 勤続表彰式・座談会 | 28名 | 23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 | 2025年10月11日(土) 14:00~16:30 |
| 開催方法 | 対面での開催 |
| 内容 | 【第1部】 2024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 WB・lab (ウィンビ・ラボ) ※旧 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取り組みを、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 WB・lab (ウィンビ・ラボ) 概要

| | 開催日程 | 内容 | 申込数 | 参加数 | 参加者紹介元 |
|---|------------------------|---|-----|-----|--|
| ① | 8月20日(水) 8月27日(水) | <ul style="list-style-type: none"> ● 職業価値観検査 ● AASP 感覚検査 | 3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 |
| ② | 11月19日(水) 11月26日(水) | <ul style="list-style-type: none"> ● 就活テクニック講義 ● 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 | 5名 | 5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 横浜市発達障害者支援センター:1名 その他:1名 |
| ③ | 2月18日(水) 2月25日(水) | | 4名 | 4名 | 中部就労援助センター:3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12名が参加されました。

また、これを機に、ウィング・ビートでの訓練に興味を持っていただいた方3名が施設体験実習に参加されました。

4. 2026 年度 事業目標

| 第2 障害福祉部 | |
|--|--|
| 部目標 2026 年度 | |
| ① プログラムの見直しや再構築を行い、利用者満足と集客の向上に繋がります ② 営業手法の仕組み化および、組織規模を活かした営業体制にします ③ サービス管理責任者の管理の流れを標準化します ④ 業務の効率化を行い、適正な職員配置数の中で支援を提供します ⑤ 日々の支援や役割に注力できるよう、働きやすい職場づくりを推進します | |
| ウィング・ビート | <就労移行支援事業>定員：12名 ① 新規就労者数6名/年を輩出します。 ② 新規利用者数12名/年を獲得します。 ③ 平均利用者数9名/日を目指します。 ④ 昨年度確立した、関係機関への価値のあるやり取りを定期的に行うための仕組みをベースにして、信頼関係の維持に取り組みます。また、利用者獲得のために新規営業先を検討・整理します。 |
| | <就労定着支援事業> ① サービス提供実施率95%/年を目指します。 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。 ③ イベントを4回/年開催します。 |
| | <運営全体> ① 部署内の職員研修を6回/年実施します。精神障害のある方への支援方法に関する研修の開催や外部研修に参加し、支援力の向上につなげます。 ② 業務上災害ゼロを目指します。 ③ 利用者の障害内容や程度に関わらず、効果的な就労訓練を提供できるよう個別プログラムを見直します。 ④ 中原区への事業所移転に際し、地域住民や関係機関から信頼を得られるよう丁寧な関りをもつとともに、積極的に情報発信をします。 |