

<別紙1>

第三者評価結果報告書

① 第三者評価機関名

株式会社フィールズ

② 施設・事業所情報

名称：わーくす大師	種別： 就労移行支援、就労継続支援B型、就労定着支援
代表者氏名：小川 卓	定員（利用人数）：40名（就労移行支援20名、就労継続支援B型20名）
所在地：〒210-0812 川崎市川崎区東門前 1-11-6	
TEL：044-277-5444	ホームページ： https://www.denkikanagawa.or.jp/seivice/daishi.html
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：平成13年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 電機神奈川福祉センター	
職員数	常勤職員：11名 非常勤職員：10名
専門職員	（専門職の名称） 名 職場適応援助者 2名
	社会福祉士 7名 社会福祉士実習指導者 3名
	精神保健福祉士 2名 就業支援基礎研修修了者 2名
施設・設備の概要	（居室数） （設備等）
	作業室 2 トイレ(男女別) 各2
	事務室 1 バリアフリートイレ 1
	面談室 2 シャワー室 1
	会議室 1 更衣室(男女別) 各1
	多目的ホール 1 小型エレベーター 1
	食堂 1

③ 理念・基本方針

【法人の基本理念「わたしたちのめざすもの」】

① 障害者の社会的自立をめざす

障害者の就労、特に一般企業における障害者雇用をゴールに、障害者一人ひとりに個別の目標を設定し、総合的な育成をはかります。

② 地域福祉の充実をめざす

地域の高齢者・障害者に対する介護・福祉サービスのプランや調整、そしてデイサービスを中心とした日中活動の支援を行います。

③ 福祉に対する啓発

より多くの地域の方々に、福祉について身近に感じとってもらうための啓発活動を行います。

【法人職員のミッションとコミットメント】

ミッション（使命）：「最善・最適な幸福（サービス）の提供」

コミットメント（誓い）：「絶えざる研鑽と成長」

④ 施設・事業所の特徴的な取組

2001年4月に川崎市直営の通所授産施設「大師授産場」を、運営法人の電機神奈川

福祉センターが受託し、2021年4月には、川崎市から建物の譲渡を受け、民設民営の施設として運営をしている障害福祉サービス事業所です。事業は、就労移行支援事業、就労継続支援事業B型、就労定着支援事業を運営しています。

施設内でのプログラムは、主に企業からの受注作業を中心に行っており、年間約30社の企業との取引をし、紙器組み立てや、電子部品等の製造、発送物の封入・封緘作業等多岐にわたっています。近年は事務補助業務等の就職を希望する利用者が増加傾向にあり、PCを使った受発注の業務に取り組んだり、施設内の庶務的な作業を利用者をお願いし、模擬的な事務作業にも挑戦してもらっています。また、施設外での企業実習先を複数持つことによって、利用者への就職へ向けた企業体験の提供や、高い生産活動収入を得られています。2022年度の総売り上げ額は約1760万円に及び、就労継続B型利用者の年間平均工賃は3万円を超えています。

作業以外にも、体力の低下などが懸念される利用者に向けた「運動プログラム」や、就職を目指している利用者「グループワーク」なども行っています。

一般企業での就職に向けた取り組みも積極的に行っており、2001年の受託開始から延べ296名の利用者を就職に結びつけてきました。毎年、就労移行支援事業からは定員の半数程度（15名～10名）、就労継続支援事業B型からも1～2名の就職者を輩出しています。就職先は、神奈川県内だけでなく東京都内も含めて広域で、企業も一般企業や大手企業の特例子会社など多様です。就職後の社会的な自立を実現できるよう、雇用形態もほとんどの利用者がフルタイムに近い処遇での雇用を目指しています。

就職後の定着支援も、定着支援事業の中での支援だけでなく、事業終了後も支援を希望される方には、施設独自のサービスとして定着支援を実施しています。一部のご利用者は、地域の就労援助センターなどへのケース移管をしましたが、2014年度以降の就労者は事業外でのサービスを提供し、安心して長く働き続けられるような環境づくりを目指しています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和5年10月13日（契約日）～ 令和6年3月21日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	1回（前回：2017年度）

⑥総評

◇特長や今後期待される点

1) 制度の枠に限定されない利用者本位の就労支援をしています

就労移行支援、就労継続支援B型、就労定着支援は制度的な内容は違いますが「働く場」という法人の理念のもと、利用者の就労意欲と能力に応じて仕事内容を検討し、できることを増やしチャレンジの機会を設けています。利用者の話を聞き、親身な個別対応を行っています。まずは実習を行って事業所での就労意欲を向上させ、一般企業に勤務できるように支援しています。それらの経験をもとに利用者が就職先で活躍できるような仕組みができています。

2) 個別支援計画と工賃評価を連動させています

一人ひとりの利用者に毎月支払う工賃の評価を行うにあたり、個別支援計画のアセスメントと連動して評価するという根拠が明確になっています。また、評価結果については、一人ひとりの利用者にフィードバックされ、利用者の自己評価を促すような仕組みになっています。そして利用者が行う仕事内容についても、利用者の特徴や強みを活かし、配慮した内容となっています。利用者のチャレンジに準じて工賃についても他の事業所の約2倍の報酬を支給できています。企業研究を行い、様々な作業を発

注してもらえようように開拓しており、その結果、利用者は色々な仕事ができる楽しいと実感しています。

3)安全に配慮した作業環境の整備に努めています

産業別労働組合が母体となって設立された法人であるという特徴を活かし、企業の製造現場を退職したOBが作業指導員として勤務しています。OBが企業で培った専門性を活かした取組（作業動線や作業道具の作成など）が行われています。特に安全に配慮した作業環境について、利用者の毎日のミーティングでの安全標語の唱和や指さし確認をするなど積極的に取り組んでいます。その取組は、令和3年に神奈川県労働局長を受賞し表彰されています。

4)事業所の取組をマニュアルや手順書に反映することが期待されます

事業所が行っているさまざまな取組や利用者支援の手順について、職員間では口伝や口頭による共有が多い現状です。利用者一人ひとりへの個別支援は重視されるべきですが、一定の段階までの共通した対応についての文書化は可能であり、サービス提供を振り返る際の基準ともなり得ます。これまで就労支援のパイオニアとして事業所が積み重ねてきた利用者支援や具体的なサービス提供について言語化し、マニュアルや手順書の作成を励行することが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設の全職員で評価項目を確認する作業を行ったことで、マニュアルは整備されているものの、その周知が不足している状況や、事務処理などの業務内容や進め方が口頭で伝えられ、マニュアルそのものが整備されていない現状なども理解することができました。

2017年度に前回の第三者評価を受審しており、しばらく間が空いてしまいましたが、定期的を受審することで、施設のサービスの在り方や課題などを確認することができ、今後のサービスの質の向上に向けた取り組みへの指針を施設の管理者だけでなく職員全体で見出すことができたと感じています。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり