

平成25年度 なびい事業報告

■全体として

＜経営・運営＞「新規相談数」については登録者共に大幅に増加、継続相談されている方の紹介元としては本人家族が増えている。新規の相談者が増えてきた理由としては、市役所からのケース紹介が相変わらず増えていることに加え、民間事業所からの紹介も増えている。また新規相談者は、時間をかけた丁寧な個別支援によって継続支援（登録）に繋がっている。

＜プログラム＞「地活プログラム」に関しては、ひきこもりのかたの相談が相当に伸びてきたことを背景に「家を一步出るきっかけづくりを目標としたプログラム」「次の事業所等に繋がっていくことを目標としたプログラム」作りに職員一丸となって取り組んだ。基本的には少人数の利用者に対して、複数の職員が対応し、まずは職員との関係性を構築する事によって本人が自信をつけていくというプロセスをとっている。これは相当に時間と根気のいる対応をしていかなければならないが、適切な職員間の役割分担で概ねうまくいっており、長期的になびいの売りにしていきたいものである。またここで本人の希望を聞きながらアセスメントを行って言える。これにより40名ほどの利用者の半数弱が別の事業所の利用につながっている。

■平成25年度当初方針

なびいの25年度活動基本方針として3点

①「活動の拡大化」 ②「新規相談数を増やす」 ③「アメニティの工夫に努める」を掲げた。

【相談支援事業】… 市民ニーズにこたえられるよう、まずは広くなびいを知ってもらい、相談件数の増加を図ると共に、職員の支援力の向上に努める。

●個別支援計画への取組み ●障害・年齢など多様な層を視野に入れた支援力の向上 ●国立市自立支援協議会への参画
【地域活動支援センター事業】… 通所事業等に繋がっていない、通えない方に安心出来る場の提供を行ない、生活の場が広がる様な空間作りに努める。

●新規プログラムの検討とセンター事業利用者の増加

●ピアサポーター活動の継続と活動の拡大

●「家を一步でるきっかけとなるプログラム」「次の事業所に繋がっていくためのプログラム」の提供

■方針を振り返って

A 事業の安定的運営

相談者・登録者共に増加している。個別の給付である「個別支援計画（サービス利用計画）」への取り組みについては、国立市の説明会が25年秋に初めて行われたこともあり、年度後半から今格的から取り組みを開始し、年末時点で提出数延べ40件（+アセスメント13件 +作成中7件）となっている。これに関しては、丁寧に取り組んでいることもあり、職員がかなり労力を割いている。また、新法移行後初めて退院支援（地域移行事業）をおこなっている。

B 支援の質の向上

「職員の支援力向上」については、事業所内でのケースカンファレンス・情報共有等がほとんど出来ていない。計画的な研修への参加等は当初描いた通り実践できたが、現状ではそれを共有するまで至っておらず、個々の職人的な仕事に終始している。次年度の引き続きの課題だともいえる。

C 地域活動

障害者の生活支援サービスは、現在の障害者総合支援法によって完全に市町村主体となっている。

このようななか、平成25年度より全体部会会長未定のまま、国立市自立支援協議会はスタートを切った。なびいは自立支援協議会の事務局の一員として今後国立の福祉に一層関与していかなければなるのだが、その意味では他の事業所とりわけ他障害を得意とした事業者とのつながりも少しずつではあるができてきている。

また、ほんの小さな活動に過ぎないが、単独バザー開催とそこからわずかではあるが2度程東日本大震災への義捐金を送ったり、民生委員協議会でのなびい紹介など地域貢献や地域に意識を向けた活動ができた。

平成 25 年度 棕櫚亭 I 事業報告

■全体として

今年度の I は、新規登録者 5 名・他施設移行中 4 名・他施設移行予定 2 名・他施設見学中 2 名と今までになく、メンバーの動きの大きい 1 年となった。これまで軽作業各種プログラム・イベント等、I の活動の中心を担ってきたメンバーが、続々と他施設（就労移行・就労継続 B 型）へ動き始めている。棕櫚亭 I の活動を通して育まれてきた幅広い力と自信の回復が、彼らの次へのステップの後押しをしたのだろう。この動きは来年度前半まで続き、退所者も増えると思われるので、引き続き新規の利用者を積極的に受け入れていく予定である。

一方で、40 代以上の利用者で全体の 60% を占めており、少しずつ本人達の気力・体力の衰えが見え始めている。さらに、家族の高齢化に伴い、本人が介護の担い手になるケースもいくつか出ている。この人たちにとっては、定期的に I に通うことは、次へのステップを目指すというより、地域でのより豊かな、安定した生活の維持につながっているようである。

又、新規登録者の特徴として、統合失調症に限らず、軽度知的を併せ持った方・発達障害系と思われる方など、障害の多様化が進んでいる。それに伴って、これまでのグループ活動を基本にしつつも、障害や個人の状況に合わせた個別対応がさらに増えていくだろう。

■基礎データ

登録：40 名（市内 35 名・市外 5 名）（男性 24 名・女性 16 名）

利用者平均年齢 43.3 歳 1 日平均利用人数 12.8 人

他施設・他サービスの利用（*併用あり）

なびい 35 名 権利擁護 4 名 ヘルパー 11 名 訪問看護 8 名 配食サービス 5 名 GH（滞在型）2 名

■平成 25 年度当初方針

- ①今後の棕櫚亭 I の方向性の模索
- ②障害・年代・現状に合った支援の実施
- ③なびいと密に柔軟に連携をとる
- ④充実したプログラムを継続する

■方針を振り返って

24 年度末に、利用者人数吸収のために午前の活動プログラム増やしていくことを検討したが、対象者や内容・目的・職員体制などからその時点では保留とし、午前はこれまでと変わらずユニット活動・公園清掃（月 8 回）・ピアス軽作業（希望者のみ）を実施した。午後のプログラム（絵画・ウォーキング・スポーツ）については、①自己実現②体力づくり③コミュニケーション力のアップ④グループの活性化ができるものとしてメンバーから好評であった。また、年間行事も例年通り市民祭・都のバレーボール大会に参加し、それぞれメンバーが中心となって実施し、グループの一体感や達成感を味わうことのできた 1 年であった。

Life プログラムは地域生活に密着したテーマで 8 回行い、メンバーから好評である。

なびいには定期面接を軸に、訪問や同行支援をお願いし、必要があれば担当者同士連絡を取り合っている。25 年度の新規登録者は全員なびいからの紹介であり、双方で丁寧に支援し、おおむね安定利用できている。共同プログラム（WRAP・社会資源ツアーなど）はなかったが、life プログラムの講師をしていただいた。なびいと共通ケースは多いが、定期的な合職は、体制的に難しく、情報共有には工夫が必要である。

今後の棕櫚亭の方向を考えるために、定期的に職員会議を行い、メンバーからはアンケートと聞き取りをしたところ、棕櫚亭 I について、①生活リズムの安定と、コミュニケーションの場②学習や情報を通して自分の暮らしの向上③ゆっくり、自分で考え、決めていける④仲間のいる安心感などの声が上がってきた。これらは、共同作業所の時代から棕櫚亭がめざしてきたもので、これからも棕櫚亭 I の基本であることに変わりはないが、国の法の流れや、国立市の状況の変化にも柔軟に対応できる事業所のあり方を模索していくことは、必要不可欠な課題である。

平成 25 年度 オープナー事業報告

■全体として

平成 24 年度に引き続き、社会状況では精神障害者の雇用は追い風。しかし現場は、働ける精神障害者の育成・仕事とのマッチング・職場の定着、精神障害者就労支援の課題は山積みである。いつもの年に比べ離職者が多く出た結果は、地道で丁寧な支援だけでは済まないことがわかった。利用者・会社からはスピーディーで効果的な支援を求められ、職員ひとりひとり走り続けた一年であった。

総括として、就職者人数が抑え目になったにもかかわらず、職員は職場の定着支援の長期化に手を取られた。障害者雇用促進法の改正による駆け込み就職や、それによるさまざまな会社に対応することで訪問が多くなり、相談支援などが減る結果となっている。

また、新規相談者の病像の広がりや紹介者のいない方の相談は仕事に必要な力の見極めが難しく、改めて初期相談・アセスメントの重要度と定着支援の難しさを痛感した。

■平成 25 年度当初方針

- ① 新体制によるチーム力の強化。働きやすい職場とマンパワーの効率化を目指す。
- ② 就職者 40 名以上、職場実習数 40 名以上、定着率 80% 以上の達成を目指す。
- ③ 目標就職者数達成目的の意識し、周辺地域の就労支援施設との関係性を強め、新たな就職者の獲得を行う。

■方針を振り返って

1、ひとりひとりの職員が新規相談から就職・定着支援までを担うやり方をオープナーでは採用しているが、個別性を大事にするあまり、チームで対応することができにくい体質がある。今までの形にこだわらず、スピーディーに対応し効率よく支援できる体制を模索したい。

2、

【職場実習】 43 件（ノルマ 40 件）

- 企業による雇用前の実習件数は 23 件・・・前年度より雇用前のアセスメント的な実習はさらに増えており、企業間では定例化の方向にある。
- 例年必ず実習先として位置付けていた国立市庁内実習は 3 名、藤波タオルは 1 名、くにたち苑については予定通り実習はなし。新規清掃実習先として老人介護施設ソラスト、他新規実習先として・・・サンドラック・ベネッセ（特例子会社）が増えたが単発の受け入れ先であり、継続した実習先が必要である。
- 都・国チャレンジ雇用を使う手も・・・6ヶ月（国規定では 1 年以内）をアセスメントとして活用し、その後一般就労に繋げる、また必要があれば課題に応じて再トレーニングに戻すという方法が有効であった。

【就職者】 39 件（ノルマ 20 件）

【定着率】 82%（就職後 1 年以上）就職者の 1 年未満の離職者は 8 名（ピアケースは 4 名）

- 今年度目標の要である定着支援については、数字は達成できたものの大きな課題が出てきている。法定雇用率 2% = 雇用を急がなければならない企業からの求人の問い合わせが増加。そこに応える形での求職者紹介が多くなっている。まだ準備訓練途中の利用者紹介や、生活スキルの課題等なにかしらの整理されていないものを抱えている方も少なくなく、必然的に定着支援に係る時間や手間も多くなり、いつまでも支援のボリュームが減っていかないという事態になっているのが現状である。
- 今年度過去初めての就職者数未達成となった理由については、新規相談者の層が変わってきたことで求職者数が例年より少なかったことや、就労移行支援事業所等からの紹介者が増えていないことがあげられる。

3、広域に対応できるオープナーの特性を生かし、周辺地域の就労支援の底上げと就職者獲得をねらいに取り組んだが、頼まれたケースを就職させる通常の支援にとどまった。オープナーの機能を再度見直し、ニーズを洗い出し、策を練る必要がある。

■全体として

＜経営・運営＞

前年度好調だった就職者数の影響を受け、第 1 四半期に平均利用者数が減となった。7 月以降に新規利用者をコンスタントに確保したため、収入面も回復した。

＜就労トレーニング・プログラム＞

前年度より引き続き、基礎訓練⇒職場実習①⇒実践的訓練⇒職場実習②という流れが出来ていることで、個々の目標を持ったトレーニングが出来ている。しかし、スムーズな職場とのマッチングの為、ピアスへの定着、就労可能性の把握のために、精度の高いアセスメントが求められるようになった。入所から 2 週間程度のアセスメント期間を設定し、MWS を導入し作業特性等について把握に努めている。

＜就職者＞

前年度は『雇用率 2.0%』の影響を受け 20 名という大台に乗ったが、今年度は 15 名（内 2 名が有期限のチャレンジ雇用）となり前年度を大きく下回った。しかし、目標としていた就労移行体制加算の 209 単位を達成できている。**平成 25 年度は年度当初に平均通所者収入の増減、就職者の波など様々あったが、25 年度の方針はほぼ達成できたと考えている。しかし、利用者対象者の拡大、利用者の増、新規事業、トゥリニテの行く末など、新たな課題が山積している。ピアスの就労支援の「カタチ」を見直す時期に来ているのだと思われる。**

■平成 25 年度当初方針

A 事業の安定的運営

- ① 1 日平均利用人数 30 を目指す ② 就労率・定着率の向上 209 単位を目指す

B 就労支援の質の向上

- ① 就労プログラムの毎週実施（曜日、グループ別） ② CES プログラムの定期的実施（金曜日 2/月通常グループ、土曜日 1/月就職グループ） ③ ジョブコーチの配置 ④ 職場体験実習先の確保（6 件）

C トレーニングの量と質の確保

- ① トレーニングの再編成（事務補助+軽作業 8 名 エントリーを除く） ② トレーニングシステムの見直し（暫定期間中のパッケージ化）

■方針を振り返って

A 事業の安定的運営

平均利用者数前期は 28.18 名と 30 名を割り込んだが、7 月以降入所者 3 名以上を確保したために後期は 35 名を上回り、年間通じて 32 名をこえる実績になっている。

就職率就職者は 15 名。後期の就職者が 5 名（2 名がチャレンジ雇用）という事で伸び悩んでいるが、209 単位に関しては達成している。

B 就労支援の質の向上

就労プログラム今年度は入所順にグループを分け、トレーニングの時期に合わせた内容のプログラムを行っていくこととした。グループ分けを行う事に対する利用者の違和感などもなく、各グループのグループ性が高まるなど効果があった。しかし、反面職員の休暇が入れにくい、グループでどのようなことを行っているかを共有しづらいなどマンパワーの面で課題を残した。

CESCES は都合 10 クール行った。現利用者を対象とした金曜 CES、就労者のフォローを行う土曜 CES を定期的に行う事が出来た。参加者も後期からはほぼ全員が新しい面々になっているが、不都合なく行えている。しかし、金曜 CES の希望者（本人または支援者）が多く、タイムリーに参加することが出来なくなっている。また、土曜 CES では職場での問題の抽出に時間がかかるために参加者が増えた時にどのように行おうかが課題であったが、金曜 CES を行っている時から就労場面の問題の抽出を意識するように台本作りの場面を客観的意見を取り入れながら行う“宿題”の時間を設けている。

JC年度途中よりオープナーに異動となる。状態像の理解が進みやすい点、関係性が出来ていることで安心できる点などがあり効果的だった。しかし JC が専属であるために、徐々にその効果薄れてしまった。

職場実習先の確保職場体験実習は 18 名行うことができた。ピアスが積極的に開拓できた企業は 2 件と目標を大きく下回る事になった。また実習を希望する方全てに提供できたわけではないので大きな課題となっている。

C トレーニングの量と質の確保

トレーニングの再編成事務部門の拡大は 4 月に MWS を利用したワークサンプル部門を立ち上げた。当初は 3 名程度を 1 名のスタッフで受け入れていた。11 月に東松山障害者就労支援センターに実地研修を行い、改めて運営の方法や、行動観察の視点などを確認した。現在では訓練とアセスメントでの運営方法を工夫し、訓練の場合スタッフ 1 名で 8 名まで受け入れることが出来ている。（軽作業については D を参照の事）

システムの見直し入所者の間口が広がっているために、“ピアスへの適応”に関して判断する機会が重要になってきた。別紙のような整理を行って入所からの流れを整理した。1 名が暫定期間の利用をもって他機関へのあっせんを行った。しかし、施設として受け入れの決定をどのように行うのかが確定していない。

D 通所訓練コースの試行

経緯以前、利用中断を防ぐために軽作業の導入に至ったが、中断が減った代わりに本格的な就労支援をなかなか移行できない方が現れた。そのために新規事業を念頭に試行を行った。

目的本格的な就労トレーニングを行う前に基本的な通所習慣および作業体験を行う**対象者**11 名

支援内容体調把握のためのシートの記入、週 5 日、1 日 2 時間の作業体験、就労プログラムの参加、定期的な面談

考察 就労移行利用以前に刺激・負荷をへらし安定利用を目指す方と、就労移行利用中に不調になった方、元々ピアスにミスマッチの方の利用があった。結果として、前者の方は1-3か月で順調に就労移行に移行していった。後者に関しては就労移行への移行がうまくいかない方が多かった。このうち何名かはピアスの就労移行の作業内容などのシステムを見直していくことで解決を図れそうな方もいるが通所訓練でうまくいかない方が『いつまで』『どのように』終了していくかが課題となっている。また、年度途中から受注していた作業が少なくなってしまう、作業量の確保が急務になっている。

平成25年度 オープナー・ピラス 事業報告 資料編

平成25年度 オープナー資料

2014年3月31日 現在

◆新規相談者

【病名別】		
統合失調症	41	48
てんかん	2	1
うつ(気分障害)	17	18
神経症圏	8	5
発達障害	22	16
高次脳障害	1	2
知的障害	5	12
身体障害	1	4
脳疾患	1	0
不明	4	11
合計	102	117

【紹介元】		
法人内	14	25
ハローワーク	31	22
職業センター	3	3
区市町村福祉課	2	7
医療	8	8
外部就労移行	15	10
その他福祉	3	20
就労支援センター	1	4
企業	1	0
本人	13	0
その他	11	18
合計	102	117

【居住地】		
国立市	14	14
立川市	5	20
府中市	20	22
その他多摩地域	56	53
23区	2	2
都外	3	2
不明	2	4
合計	102	117

◇新規登録者

【病名別】		
統合失調症	16	27
てんかん	1	0
うつ(気分障害)	2	8
神経症圏	3	2
発達障害	10	6
高次脳障害	1	2
知的障害	2	8
身体障害	0	1
脳疾患	0	
不明	0	
合計	35	54

【紹介元】		
法人内	12	19
ハローワーク	9	7
職業センター	1	1
区市町村福祉課	0	2
医療	2	1
外部就労移行	7	10
その他福祉	2	9
就労支援センター	0	1
企業	0	
本人	2	
その他	0	4
合計	35	54

【登録状況】				
	男性	女性	不明	合計
登録者	20	15	0	35
未登録者	35	29	3	67
合計	55	44	3	102

【現在のオープナー全体の登録者】				
精神	知的	身体	その他	合計
146	15	2	32	195

【年度別新規登録者推移】						
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
47	46	34	36	58	54	35

◆就職者状況

【病名別】		
統合失調症	16	28
てんかん	0	1
うつ(気分障害)	6	7
神経症圏	2	4
発達障害	9	4
高次脳障害	1	1
知的障害	5	3
不明		
合計	39	48

【紹介元】		
法人内	19	26
ハローワーク	6	4
職業センター	2	0
区市町村福祉課	0	1
医療	0	0
外部就労移行	5	10
その他福祉	2	3
就労支援センター	0	0
本人	2	0
その他	3	4
合計	39	48

	【勤務地】		【居住地】	
	内部	外部	内部	外部
国立市	2	5	4	4
立川市	3	3	5	11
府中市	3	4	3	9
その他多摩地域	15	16	25	24
23区	16	16	2	0
都外	0	4	0	0
合計	39	48	39	48

◇ピラス就職者状況

【病名別】		
統合失調症	5	14
てんかん	0	0
うつ(気分障害)	4	3
神経症圏	2	2
発達障害	2	2
高次脳障害	0	0
知的障害	1	0
合計	14	21

◇就労条件の傾向

【業種別】			
	内部	外部	
事務系	事務補助	10	9
	軽作業	3	4
清掃職	清掃	6	4
	調理	0	2
技術職	技術職	0	1
	合計	19	20

【勤務時間】		
	内部	外部
30時間以上	11	12
20時間以上	8	8
20時間未満	0	0
合計	19	20

【障害別勤務時間数の分布】									
	統合失調症	てんかん	気分障害	神経症	高次脳	発達	知的	不明	合計
30時間以上	7	0	4	1	0	5	4		21
20時間以上	8	0	2	1	0	4	1		16
20時間以下	1	0	0	0	1	0	0		2
合計	16	0	6	2	1	9	5		39

◆職場実習の状況

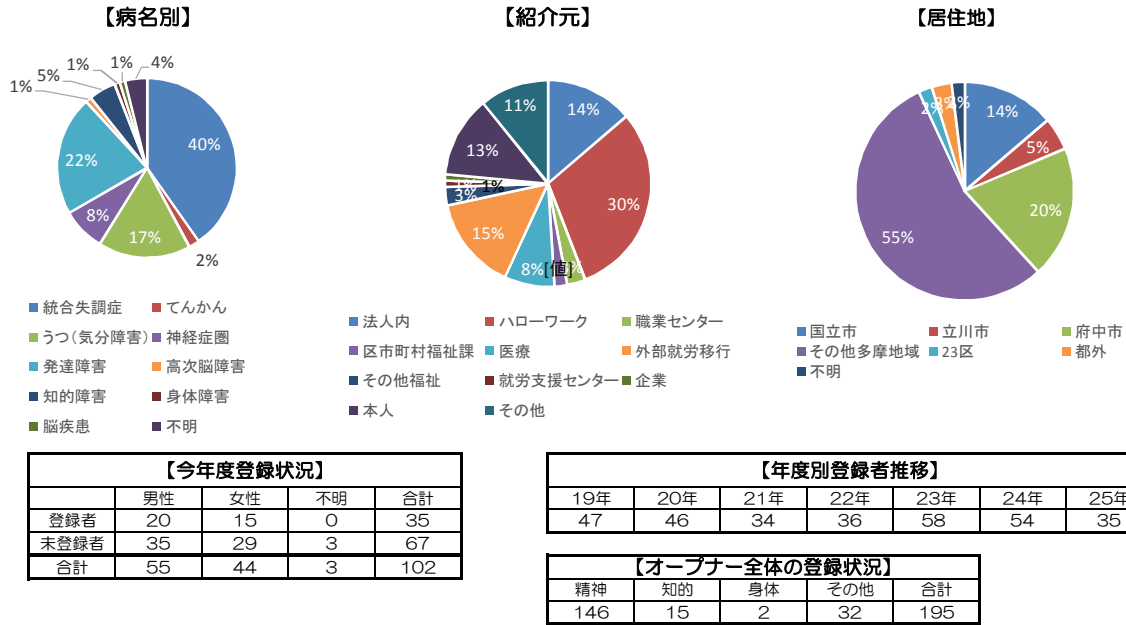
【職場実習】		
採用前	国立市役所	16
	くにたち苑	3
	藤波タオル	0
就労準備	その他	1
	合計	23
		43

←前年度数値

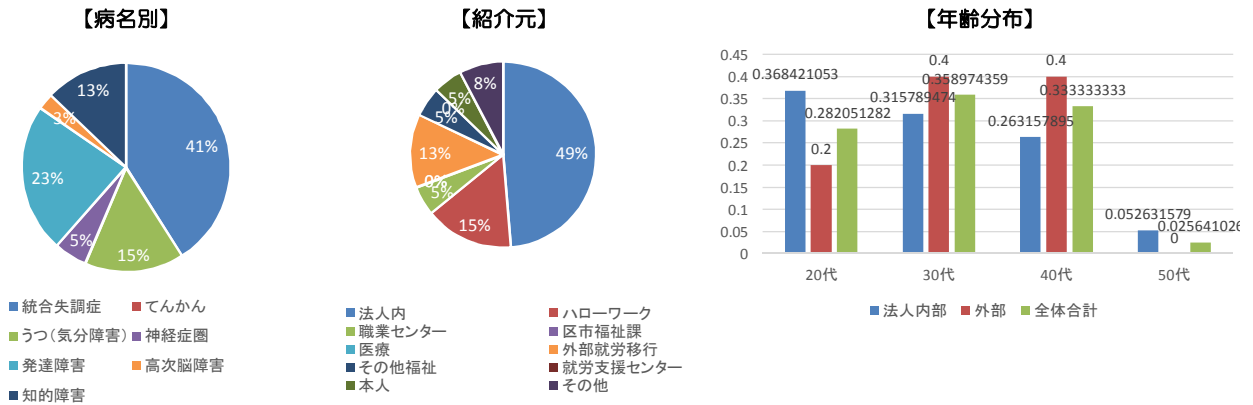
平成25年度 オープナー総括資料

2014年3月31日現在(2)

□新規相談者内訳



□今年度就職者状況



【障害別勤務時間数の分布】

	統合失調症	てんかん	うつ気分障害	神経症	高次脳	発達	知的	合計
30時間以上	7	0	4	1	0	5	4	21
20時間以上	8	0	2	1	0	4	1	16
20時間以下	1	0	0	0	1	0	0	2
合計	16	0	6	2	1	9	5	39

【勤務時間】

	法人内部	外部
30時間以上	11	12
20時間以上	8	8
20時間未満	0	0
合計	19	20

【職場実習】

採用後	勤務先	
就労準備	高齢者介護施設	0
	国立市役所	3
	特例子会社	9
	委託訓練	2
	一般企業	29
合計		43

【チャレンジ雇用】

名前	現況報告
A	就活中
B	就労移行を継続中・就活中
C	事務補助職 (3月より勤務)
D	

【業種別】

		内部	外部
事務系	事務補助	10	9
	軽作業	3	4
清掃職	清掃	6	4
技術職	調理	0	2
	技術職	0	1
合計		19	20

平成25年度 ピアス利用状況

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	前期 (合計/平均)
土曜なし	1日平均 開所日数	28.95	28.86	27.05	25.32	27.76	31.11	28.18
	利用率	90.48%	90.18%	84.53%	79.12%	86.76%	97.20%	88.05%
土曜あり	1日平均 開所日数	24.72	23.77	22.04	21.07	19.04	24.96	22.60
	利用率							
登録者数		62	57	55	51	51	52	328
入所		2	3	0	3	4	4	16
見学		3	5	5	13	6	9	41
体験								0
就職		4		2	1	1	2	10
退所		1	5	4	3	3	5	21

		10月	11月	12月	1月	2月	3月	後期 (合計/平均)	通年 (合計/平均)
土曜なし	1日平均 開所日数	32.82	36.4	37.11	37.84	37.21	36.65	36.34	32.26
	利用率	102.56%	113.75%	115.95%	118.26%	116.28%	114.53%	113.56%	100.80%
土曜あり	1日平均 開所日数	29.12	28.58	29.19	30.58	29.92	28.92	29.39	25.99
	利用率								
登録者数		56	53	55	55	58	56	333	661
入所		5	3	5	3	2	2	20	36
見学		9	4	5	5	1	8	32	73
体験		0	0	0	0	0	0	0	0
就職		1	0	1	2	0	1	5	15
退所		3	1	0	4	4	0	12	33

