

平成 26 年度 法人本部 事業報告

全体として

H26 年度であるが、一番の課題であった事業展開については、7 月のトゥリニテ閉店後、新規就労移行支援事業所の開所を目指し場所の検討等を行った。各種法律の規制や貸主との問題、法人全体のマンパワー等を考え併せ、様々な議論の末、一旦はピアスの近くに分場としてピアスⅡを開所する事となり、常時 10 名前後の利用者が通所している。今後は安定運営が課題となる。

また、生活系サービスについては、なびいの個別支援計画の作成数が相変わらずの伸びを見せている。そのため、H26 年度の事業収入面では、ピアス、なびい双方の個別給付費収入も順調で、予算を上回る決算となる予定である。しかし、支援面では就労系・生活系サービス双方ともケースの困難度は年々上がっており、より職員の支援力が求められる場面が多くなっている。

一方組織面では、H26 年度より現場統括として常務理事を、財務統括として統括会計責任者を置き、次の組織作りに向けてのスタートを切った。また、講師を招いて新たなビジョンを作成にも取り組むなどし、検討の余地はあるものの、懸案となっていた組織継承も具体的に進み始めたところである。

また、この組織継承を順調に進めるためには、職員全体の力量アップも必要となるため人材育成にも力を入れた。具体的には 2 ヶ月間かけた新人研修や、ディズニーランドの人材育成を活用した研修を取り入れるなど例年になく取り組みをした。しかし、これが成果として見えるのは時間がかかるため、この人材育成の強化は H27 年度も引き続きの課題である。

その他、外部状況では、H25 に発足した「全国就労移行支援事業所連絡協議会」の活動が、今回の法改正において当初の目標を達成し一旦の成果を上げた。これにより、今後はこの協議会自体の存続も含め議論が必要となる。

最後になるが、7 月から行われた国庫補助による大規模修事業は、10 月中旬に無事終了した。事業活動を行いながらの修繕であったが、利用者の協力のもと無事に終了することが出来た。これによりアメニティー面での改善にも取り組むことが出来た。

I 組織運営

A 理事会

11 月に役員改選が行われた。内部からは理事に高橋しのぶが、評議員に吉本佳弘が選任され、次世代への継承がさらに進んだ形となった。また、外部からは新日鉄ソリューションズ元人事部長の中澤二郎氏をお迎えした。H26~H28 は天野理事長最後の任期となる。

B 事務局（法人本部）

常務理事・統括会計責任者の 2 名で役割を分担し、本部強化を目指した H26 年度であったが、現場の安定を考えるとやはり現場業務に追われる形となった。組織としての過渡期であるため、しばらくは本部と現場の双方に関わらざるを得ないのが現状である。

続く⇒

C施設サービス

ピアス・オープナー ピアスは7月のトゥリニテ閉店後、同じ場所でワークサンプルを中心とした新しいトレーニング提供を試行した。現在はピアスの近くに場所を移し、ピアスⅡ（ピアス分場）として始動した。オープナーはピアス利用者を始めとして、登録者の就職活動が長引く傾向である。しかし、その中、年度当初の目標35名を上回る38名の就職となった。

なびい・棕櫚亭Ⅰ 国立市の補助金事業の見直しを受け、H26度より地域活動支援センターは補助事業から委託事業となった。しかし、委託金の入金Ⅰ型Ⅱ型とも遅れ法人の財務状況に影響を与えている。また、なびいが行っている計画相談は最初のプランが一通り入り、モニタリングの時期となっている。市からのチェックも厳密になってきているため、今後はプラン・モニタリングの双方に追われる事となる。さらに電話相談、FS、個別面接どの場面においても職員が利用者への対応に気を使う場面が多くなってきており、職員が緊張する場面が多くなってきている。これは棕櫚亭Ⅰにおいても同様である。

D情報発信

①HPはこまめな情報更新をし、アクセス数の増加を心がけている。そのためかHPを見てサービス利用を希望する人が増えた。

②賛助会通信は3回発行。

③12月に行われた「就労支援フォーラム NIPPON2014」に天野理事長がシンポジストとして登壇。

E地域貢献

①「国立市地域見守りネットワーク」の懇親会が2月に開催され本部が参加。

② 2月7日なびい主催で講師に高森信子氏を招き「家族SST」が開催された。参加者は25名。

③ ピアスが国立市と契約した高齢者配食事業として、介護保険対象の方10名の方に毎日10食夕食を配達している。次年度以降のプロポーザルも実施されたが、無事に審査を通過した。

F渉外

* 全国就労移行支援事業連絡協議会 * 国立市認定審査会 * 国立市自立支援協議会 * 桜の杜運営委員会 * 国立市社会福祉協議会評議員

Gリスクマネジメント

* 棕櫚亭Ⅰで苦情が1件、なびいで苦情システムまでには乗らなかったが、近い対応が求められたケースが1件あった。その他、棕櫚亭Ⅰの利用者が暴力事件に巻き込まれるなどがあったが、対応としては施設長と本部が連携して解決にあたった。これらが起こった背景には、利用者の裾野の広がりや職員の多忙さ等様々な理由が考えられるが、今まで以上に支援者の力量が求められている事を痛感させられた出来事であった。

サービス評価

ピアスが第三者評価を12月に受診、2月にフィードバックがあった。サービス面では利用者・評価者双方から高評価を受けた。また組織面については、組織継承やビジョンの浸透などには高評価をもらった一方、人材マネジメント（人事考課の導入）や、中長期計画とビジョンの連動等には課題が残る事が指摘された。

Ⅱ マネジメント（組織管理）

A 人材育成

【新人】①4月11日「精神しょうがい者の対人援助」②4月24日・25日「棕櫚亭の歴史」
③5月7日「各事業所の現状と今後の課題」④5月30日「2ヶ月間の実習を振り返って」

【経営・拡大経営】

①5月14日「中澤ゼミ①」 ②7月22日「中澤ゼミ②」 ③11月5日「中澤ゼミ③」

【全体】①5月15日「他施設の実践に学ぶ」講師：（社福）岡の辻 益原氏

②7月8日「ディズニーに学ぶ～自立型人材になるために～①」講師：入江感動研究所 入江氏

③9月19日「ディズニーに学ぶ～自立型人材になるために～②」講師：入江感動研究所 入江氏

B 雇用管理 勤怠管理のため7月よりタイムカードを導入。

会計 H26は新会計基準での会計がスタートした。また、統括会計責任者が交代となり経理部の体制も新体制となったため、新たに役割分担をしながらの一年となった。今年度が、新しい基準での初の決算となるが、この決算後、再度経理部の体制も見直し適正な予算管理を行っていききたい。

受託事業 *医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業 *国立市ディサービス事業

*障害者職場定着サポート推進事業 *第1号職場適応援助者事業 *実習生受け入れ

Ⅲ 中長期計画

「事業展開」については、新規就労移行支援事業所の開所を目指し場所の検討等を行ったが、各種法律の規制や貸主との問題、法人全体のマンパワー等を考え併せ、一旦はピアスの近くに分場として開所する事となった。「大規模修繕」については、国庫補助で7月より修繕を開始し、10月中旬に無事に終了となった。一方、組織面であるが「組織継承」では、常務理事・統括会計責任者の二名体制が始まり、次期経営陣の顔が少しずつ見える形となった。また、評議員の中澤二郎氏のアドバイスを頂きながらビジョン作成にも取り組んだ。

ビジョン

- 1、就労支援のトップランナー
- 2、生活支援で地域貢献かつネットワークの中心となる
- 3、常にニーズをキャッチし、新規事業に取り組む
- 4、質の高い支援を提供し続けるための人材育成・教育を行う
- 5、職員処遇の向上に取り組む

平成 26 年度 地域活動支援センターなびい事業 事業報告

(基本データ)

●実支援対象者 157 名 ●登録者 129 名 ●未登録者及び計画作成のみ 名
(登録者のみ) 平均年齢 才 男性 名・女性 名 / 統合失調症 75 名 (%)・うつ、気分 11 名 (%)・発達 12 名 (%)・知的 11 名 (%)・神経症圏 14 名 (%)・その他 6 名 (%)

なびいの 26 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。

- サービス利用計画への引き続きの取り組み
- 障害・年齢など多様な層を視野に入れた支援力の向上を目指した学習会の開催
- 国立市自立支援協議会の方向性について検討する

【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、あるいは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。

- 新規プログラムの継続とその改良
- ピアサポーター活動の再開に向けての計画策定
- 「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
消化作業に追われている。

総括

障がい種・生活背景など以前に比べ幅広い利用者層の中、個別支援やフリースペース運営上の大小の様々な問題が起こりその消火活動に追われた一年であった。その意味ではピア活動の推進など大きな宿題を積み残してしまったが、職員間の役割分担と連携によって問題を解決してきている。

なびいは、「障がい当事者と社会（地域）の橋渡しを行なうこと」を機能の一つにしているが、26 年度も新規相談は引き続き多く、その役割を担えたと評価している。ただ新規相談の中には「サービス利用計画作成」依頼にもかかわらず、病状・家族関係等が不安定でサービス調整等の難しいケースも増えている。そのような中、長期在院者の退院支援である「一般相談支援（地域移行・地域定着）」に 3 ケース取り組むことができたことは今年度の成果である。

困難事例で苦慮している理由としては、①軽度知的と精神の「重複障がい」の方が増えている②

診断はついていないが「発達障がい」の疑いの方が増えている③従来の利用者の高齢化に加え、新規相談者の「高年齢」ケースの増加④新規相談者の家族に障がいをお持ちの方がいる（生育の問題含む）ケースが増えてきたことなどが考えられる。結果、本人への支援の個別化がより高まってきたことにとどまらず、彼らの背景（家族等）への支援も必要となっていて、個々に大きなエネルギーを割かなければいけない状況も増えている。また数は多くはないのだが、親子・夫婦・兄弟など「家族への暴力」など犯罪を疑わなければいけないケースもあり、今後障がい者支援の枠に入りきらないケースの増加が予想される。

一方、依然電話相談も多く、なびいの狭いスペースの中でアメニティの工夫をしているものの、個人情報への配慮など細心の注意を払わなければいけないなど、業務の質量ともに以前に比べ高まっている。数件苦情に準ずるケースもあり、職員間の情報共有を多くしながらチームで乗り切ってきた1年ではあったが、個別支援・センター活動共に職員の心理的な負担も以前に増している。

地域活動については、自立支援協議会が2年目に入っている。専門部会中心に活動を行なっているのが国立市の特徴であるが、なびいでは「しごと部会」担っており、他の各部会でも進行について苦慮している中、活動の方向性もある程度付けられることができた。地域連携についても虐待の疑いケースについて知的障がいの事業所とも連携できている。

地活プログラムに関しては、「社会への一歩」として引き続き位置づけ活動しているが、定着率も高く成果が出ているといえる。近隣地域の地活プログラムは実質的にフリースペース中心にまわっていて苦慮していることを考えると、なびいならではの活動ができているといえる。

【相談支援事業総括】…指定特定相談・指定一般相談・国立市委託相談事業

「新規相談数の増加」については昨年とほぼ同数の高い数値を維持している。新規相談・計画作成は市民に関して断らない方針でやってきたが、ここ数年の支援者数急増で、担当者一人当たりの人数はかなり限界に近い。

「個別支援計画（サービス利用計画）」については、昨年度新規39件から61件に増加。モニタリングを含め100件をこなしている。上述の通り「計画作成」を目的に紹介されてくる方も多いのだが、結果的にサービスに繋がらず作成以前の支援で手が取られてしまうことも多くなっている。

【地域活動支援センター総括】

「ピアサポーター活動の継続・拡大」については、なかなか手がつけられないでいる。ただ千葉県成田市の福祉祭りや病院での講演会などの中でピアスタッフの声は伝え、好評を博している。

「地活プログラム」に関しては、「家を一歩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」に昨年に引き続き職員一丸となって取り組んだ。基本的には少人数に対して、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。本人のアセスメントを行いながら活動しているが、非常勤職員中心にプログラムを組み立てながら個別は常勤職員が行うという職員間の役割分担ですすめてきたことが利用者の高い定着率と次へのステップとなった。

平成 26 年度 棕櫚亭 I 事業報告

基礎データー

登録人数 46 人（市内 41 名・市外 5 名）（ 男性 28 名・女性 18 名 ） 平均年齢 46 歳
新規入所 7 名 （統失 5 名・発達 1・パニック 1） 退所者 4 名（他施設）
同居 25 名 独居 18 名 GH2 名 ヘルパー 9 名 訪問看護 8 名 生保 13 名
なびい 39 名登録 * 併用あり

全体として

昨年度まで活動の中心的な役割を担ってきたメンバー 6 名が他事業所へ移行したことによりメンバーの自主性に基づいた運営方法から職員が中心となって活動を運営することが以前よりも増えてきている。今年度の新規登録者は 7 名（なびいより 6 名、オープナー 1 名）で全体の出席者数はかなり増えて新たな雰囲気を作り出し始めているが定着・ステップアップにはまだ時間が必要である。登録者の年齢構成は 40 代、50 代、60 代が全体の 72% を占め昨年度より 10 ポイント上昇している。また、登録者 46 名中安定期利用者は 15 名でうち 8 名が 40 代以上となっている。本人の気力・体力の衰えも見えつつあり施設全体の高齢化は引き続き大きな課題となっている。病名の内訳は 57% が統失、知的 11%、発達 9% と続くが統失・知的の中に発達を含んでいると思われるケースもあり日々のユニット・グループ活動だけでなく全般的に個別対応を求められることが多くなっている。

方針と振り返り

26 年度の主な方針は、今後の棕櫚亭 I の方向性を模索するため、情報収集し分析する・年代や障害（現状）に合った支援をしていくなどであったが、26 年度から国立市の委託事業となったことから、方向性の打出しは急務でないと考え、情報収集はしていない。看板よりも足元をしっかりと固めることを第一にし、各プログラムの点検と支援について振り返った。今年度は午前ユニット活動・公園清掃（月 8 回）、午後ユニット活動、絵画教室・ウォーキング・スポーツを実施した。職員が 4 名の体制になり公園清掃には必ずスタッフ 1 名が同行するなど支援体制の強化にも繋がっている。ユニット・プログラムともにメンバーからは特に楽しいという声が多く聞かれ食を中心とした第 I ならではの大切な部分はスタッフ・メンバー間で共有出来ている。市民祭への出店、バレーボール大会への参加も引き続き行い地域との結びつきを意識した活動や外部行事への参加はメンバーからも好評であり次年度も継続する予定である。一方、20 代から 60 代までの広い年齢層の利用者に対して、狭いスペースでどのような支援内容・方法が有効なのか、個別支援とグループ支援のバランスはどうかなど課題は尽きない。また、障害の多様化とともに、虐待等の家族がらみの問題・苦情などなびい・市・本部などと連携して対応する事例も出てきている。さらに委託事業になったことから、今まで以上に棕櫚亭 I の活動と役割について、市民に分かりやすくアピールしていくことも重要である。

平成26年度 オープナー 事業報告

【基礎データ】(H27.3.31)

○新規相談者名 102名(昨年97名)→新規登録者 30名(昨年20名)→総登録者 181名(昨年199名)

○就職者合計 38名(昨年度合計39名)→ピアス 17名(昨年度16名)

○職場実習者 44名(昨年度40名)

○離職者 18名(内契約期間満了者1名) 前年度 17名 (内契約期間満了者5名)

全体として

職員の役割分担(受け入れ窓口・求職定着専門)を実行するに当たり、メンバーの担当変更を思い切って行い取り組んだ。また、ワークサンプルを使用したアセスメントはピアスの利用が適切かどうかを見極める目的に変え職員体制を整えた。しかし実行数が少ないこともあり、有効かどうかについては今後も積み重ねてみないと分からず引き続き検討したい。

外部状況は、H27年度4月～障害者雇用促進法の改正で従業員100人以上の企業にも適応される。障害者雇用の経験のない会社の相談に初めてのりながら、今まで重点にしてこなかった会社のアセスメントの重要性を感じた。

後期、サポート事業の聞き取り作業と求職活動のピッチを上げることが重なり職員全員大変な思いをした。苦労をした分インタビューで得られた精神障害者と雇用する会社の声は今後のオープナーにとって大事な財産になりそうである。

ピアスと職員室を同じにしたにも関わらず求職期間に反映しなかった。棕櫚亭が大事にしてきたスタンダードな就労支援を取り戻すため、日常的で柔軟な情報共有が必要である。

来年度、定着支援の加配がとれることとなった。オープナーの事業方針をとらえたうえで職員体制を組む必要がある。

I. 相談支援

新規相談支援 102件内登録 30名

昨年度は、相談が数か月に長引いた反省からワークサンプルを使ったアセスメントへのあっせんを試みた。1ヶ月程度で行い準備の必要性に納得できるのでピアスに送ることが容易になった。また、相談窓口として親切な電話相談と的確な面談相談を意識した結果短期間の相談が多かった。情報収集してから再度電話でやり取りすることもあり、たらい回しにもならないよう心がけ終結を目指した。

登録者も他の中ポツ同様就職レベルの方が非常に少ない。オープナーの利用者層、ニーズをどこに置いていくかはまだまだ定まらない。

準備支援【職場実習】40件=目標(44件)達成

職場実習は就職のイメージづくり、仕事に必要な力のアセスメント、トレーニングの仕上げと、障害者雇用を安定して進めるために利用者、支援者に有効である。また、会社にとっても障害者雇用を安定して進めるために当たり前になりつつある。課題を明確にし一般就労に向かうことが出来る実習は必須である。

定着支援【就職者】38件=目標(35件)達成

【定着率】83.8% (H25年度就職者で就職後1年以上チャレンジ雇用抜き)

今年度の特徴としては、支援内容が多岐に渡っており、サポート事業と並行しながらも、オープナー間でのケースのポイント共有が難しい1年であった。企業のジョブコーチ利用の傾向、本人への支援内容の変化、HWとの連携の仕方、本人の就業生活へのアプローチの変化等々、定着支援の幅はますます広がり、終わりがなくなっている。今年度の目標である①「定着支援のノウハウの確立」②「企業と定着支援スキルを共有し、企業のサポート力をアップするための支援をする」については来年度も引き継ぎ取り組むものとなる。

また、今後のピアスとの連携においては、ピアス利用者の就活が長期化する傾向があることを踏まえ、早めの連携を考えていくことが必要であると思われる。サマリーへの参加はもちろんのこと、リアルタイムな企業情報をピアスの職員や利用者に伝えていくこと、ピアスの就労担当がオープナーの会議に参加していく等の重層的な取り組みを共に行っていくことを目標としていきたい。

【離職者状況】

高齢化により主に50代の利用者が2名退職+1名A型へのあっせん。
両名とも特例子会社であったが、遂行可能レベルに合わせた仕事を捻出することが出来ず、契約継続に悩んでいた。結果両名とも経済的な保証があったため、早めの引退をされた。これからも自身の高齢化・ご本人を支える柱として位置づけられていた親の高齢化による、就労の継続困難状況は発生していく可能性は高い。

Ⅱ. プログラム・当事者活動の支援

仕事談話室

平均参加者 17人~18人 25年度 概ね20人~22人

・構成メンバー ピアメンバー 外部が約半々

※参加人数の減少傾向（推察）

- ・談話室以外でも週末などを利用して会っている。ピアの関係構築が進んでいる。
- ・勤務時間を延長している方が増えてきている
- ・一時的に体調を崩していたメンバーもいた。
- ・ピアメンバーが増えてきていることもあり、外部メンバーが利用しにくい。
- ・参加者層の変化→長く働いているメンバーは卒業。談話室で取り上げるテーマはクリアしているため。

→世代交代??

談話室の軸

- ・「学習会的な要素」は変わっていない。
- ・仕事での困りごとなどをお互いに聞きやすい=ピアの関係につなげていく

→精神障害者の雇用されることの実態を拾うことができる。

Ⅲ. 自治体との連携

国立市自立支援協議会

東大和市自立支援協議会（就労支援センター立ち上げに伴う、就労専門部会への参加協力を継続＝あり方検討は今年度で終了）

Ⅳ. 広域事業としての発信と提言

現在、様々な機関による同内容のセミナー企画・会議が乱立しているため、オープナーとしての独自性・存在価値のアピールを意識した内容で実施する。

当事者セミナー

【12月】第4回『今こそ働ける時代！聞いて・話して・踏み出す一歩』

多摩就労ネットワーク連絡会議（HW立川共催開催）

【3月】『就労支援のネットワークと支援の姿を考える』

研修での講師活動

【当事者向け就労プログラム】＝①長谷川病院OT&デイケア

【関係機関・支援者向け】＝①虹のセンター25②多摩医療センター③ハローワークサポーター向け講習会

④ジョブコーチ養成研修⑤障害者職業リハビリテーション学会

⑥医療従事者セミナー（法人企画）⑥多摩総合保健福祉センター

【企業向け】＝①東京ビルメンテナンス協会主催セミナー

【企業障害者スタッフ向け】＝①国立市主催企業セミナー

外部事業の委員として

○東大和市就労支援部会○厚労省研究作業部会○障害者雇用マニュアルコミック版改訂委員会

○障害者職業能力開発連絡協議会

続く⇒

就労研

多摩棕櫚亭協会・ピアスやオープナーを中心に就労支援関係者が集まる「就労研」のバージョンアップとして数年ぶりに開催。多摩地域全体の就労移行支援事業所、就労支援機関、医療に呼びかけ、多摩地域の就労支援の質的向上とネットワーク構築を目指す。

【第1回】10月3日

各現場の就職者、定着者の報告と意見交換、法律の変化など新しい情報とその見方、求人などの具体的な情報交換、今後の進め方等の意見交換

【第2回】1月23日

「就労継続支援 A 型事業所について」タラント野路氏講演後、参加者間でどう捉えるのかをディスカッション

平成 26 年度 ピアス 事業報告

就労移行

基礎データ（添付資料 参照）

登録者数平均 52.2 名、新規入所者 20 名（統合失調症 13 名、うつ病 2 名、器質性気分障害 1 名、境界性人格障害 1 名、適応障害 1 名〈内発達傾向あり 5 名〉、発達障害 1 名、アスペルガー障害 1 名）、就職者 16 名（上半期 5 名下半期 11 名）

見学者 86 名。内訳として本人、家族からの直接の件数が増えてきている。また医療機関からの問い合わせも増えてきている。26 年度より始まったアセスメントでは 20 名が行い、内オープナーの転職アセスメントケースが 3 件、入所につながらなかったケースが 2 件となっている。

再利用者は 7 名。離職に至った理由が課題となりオープナーから紹介されるが、本人の思いとズレておりトレーニングに上手く乗れない方もいた。就労につながらなかった退所者は 19 名。福祉施設が初めてでピアスを利用し、通所が安定しなかったケース、就労移行の利用が早かったケースが考えられる。しかし、気付きを持って退所を選ぶ人が多く、次の場を探すことにつながっている。

【事業の安定運営】目標：1 日平均利用者数 30 名・新規入所者毎月 2 名以上

今年度上半期の平均利用者数が 38.6 名だったことに対し、下半期は大規模修繕を終え、11 月より月 2～3 名の入所を再開したが、追い付ききらず平均利用者数が減った。原因として①10 月に 5 名の就職者が出た事。②12、1、2 月の事業日数が他の月より 1～2 日少なくなっている（10～2 月の開所日月平均 19.2 日）③入所前にアセスメントを 2 週間しその後振り返りをする事で入所まで時間がかかっている、その間他事業所に流れていったケースもある。27 年度はアセスメントの期間や方法も含め工夫が必要である。

【就労支援】年間就職者 15 名以上の維持、各プログラムの充実と検討

○就職者

下半期には 11 名の就職者をだし、最終的には定員の半数を上回る 16 名の就職者を出すことができた。しかし、就職者が数カ月出なかった期間や、就活期間が長引いたケース、就活に入るのが遅れるケースがあった。ケースによっては職場実習でのフィードバックやその後の集中支援期間での取り組みで、希望職種や適性を本人ともう少し丁寧に共有できれば、就活期間を短く出来た方もいるのではないかと考えられる。それを踏まえ、27 年度はオープナーとの連携を早目にし、情報を共有することを目標としている。

○CES

以前は月 2 回であったが 26 年度より新しいセッションを導入した。それにより在籍中に取り組む課題がずれないようにでき始めている。延べ 15 名が参加し、ピアスの実利用者人数の 25%と、参加人数は年々増加しているのので、27 年度も力を入れていく予定である。

○就労プログラム

基礎グループは 9 回を 1 クールで実施。内容、回数的にも上手く回っていた。今後は自分の事を話す回を増やしていく予定である。

実践グループではチェックリストを土台にナビゲーションブックに落としていっている。宿題では、客観的意見をメンバーがそれぞれ職員に聞いていくことを始めたことにより、主観とのすり合わせも出来ていくため、良い効果が出てきている。一方で、知的障害の方に対しては個別対応もしてきたが、なかなか難しいところがある。今後はオープナーによる講座を増やしピアスとオープナーで就活準備がずれないように伝えていくことも検討している。

○くにたち苑

26 年度より 1 日の参加メンバーを 3 人から 2 人にしている。入所 3、4 ヶ月での実習となり、課題の整理や新たな目標設定も見つかり、メンバーと担当の課題共有のツールとして役立った。27 年度はトゥリニテの役割を担うような初めての実習という位置づけにしていき、職員の関わりを減らしていく予定。振り返りの密度、濃さは薄まるがポイントを絞りフィードバックできるようにしていく。

○高齢者配食

メンバーは時間延長、就活手前など、個々に課題を設けた方に入ってもらっている。2 年経過し、食数も増えたことで参加メンバーも増やし部門として作業内容も確立してきた。27 年度は様子を見ながら食数を確保していく予定。

○職場実習

23 件実施する事ができ、実習を希望される方にはほぼ提供できている。オープナーケースが 10 社 18 名 ピアスの新規としては 5 社 5 名である。これは東京しごと財団の体験実習面談会に参加し開拓できたケースと東京しごと財団より紹介されたケースがある。面談会に毎回参加する事で実習先を広げることができた。また、メンバーにとっても面接の場として有効に利用している。27 年度も引き続き職場実習先を開拓しながら、なるべく多くの方に複数回体験してもらえるようにする。

【トゥリニテの移転～新規就労移行の準備】

トゥリニテを 8 月よりワークサンプル部門として利用。移転先では、ピアスの分場からスタートする事を目標にし、メンバーにも手伝ってもらいながら、2 月に無事に引っ越しを終えることができた。引っ越し後はすぐにトレーニングをスタートする事もできた。工事が入って、きれいな内装となっている。今後、どういう事業形態にしていくかはピアスだけでなくオープナーや本部と検討していく必要がある。

【その他】

○第三者評価

利用者調査結果では総合的には大変満足・満足が 89%と、高い評価をもらう事が出来た。その中で、入所契約時に説明する工賃の仕組みについての説明と苦情窓口、第三者評価の説明のところの評価は低めになっている。また利用者同士のトラブルに関する対応の信頼についても評価が低く出ている。工賃と苦情については就労プログラム基礎グループ、実践グループのオリエンテーションで伝えていく。施設全体の評価としては就労支援機関として高い意識を持っていると、またプログラムも充実しており、一人一人に対しきめ細やかに支援が展開されていることは力を入れている点として評価をいただいた。良い点として、毎年就職者を 10 名以上輩出し、8 割の方が就労を 1 年以上の定着していること、発達障害者向けのプログラムが確立されていること、職員間のチームワークがあげられた。課題としては支援にバラつきが出ないために最低限の基準や方向性の標準化を進めること、人材育成への取り組み、ピアスとしての中・長期計画をより具体的に示す、があげられた。

○ネットワークと発信

多摩就労研が新たに始まった。1/3M ごとに開かれており、ピアスからも参加している。

全国就労移行支援事業所連絡協議会 2 月に名古屋で行われピアスからは 2 名参加

医療連携

CES の報告会 2/28 開催 50 名参加（内部 3 名含む）

医療機関受入れ 11 月 12 月に多摩あおば病院 DC より 12 名が 4 回に分かれ 1 日体験に参加し参加者からも好評であった。

Dr. のサマリー参加 多摩医療センターから 2 例、2 名の Dr. に参加いただいた。医療サイドからのアドバイスを頂くことができた。

○記録と情報共有の徹底

ローテーションを 1 ヶ月単位にしたことで、課題提供や振り返りがしやすくなった。各部門ごとに月末には 1 ヶ月の様子を本人にフィードバックしている。

サマリーは 6 ヶ月、12 か月で行っているが、効率的にしていくために、3 か月の時点でフェイスシートの共有をし始めている。また 12 か月サマリーには、オープナーにも参加してもらい、就活に向けての意見交換の場になってきている。26 年度は 12 ケース参加。生活訓練利用者は定期的にケース検討を行っている。

○工賃、昼食代等の検討

引き続き検討課題となっているが、昼食代は 27 年度に改定することになり、利用者への説明を行った。

生活訓練

基礎データ

延べ利用者 12 名（統合失調症 5 名、うつ病 4 名、躁鬱病 1 名、発達障害 1 名、軽度知的障害 1 名）

就労移行から移った方 6 名（内その後就労移行へ戻った方 2 名）、就労移行のまま利用した方 1 名、生活訓練から利用した方 5 名（内就労移行へ移籍した方 2 名）

【作業メニューの確保】

市内のB型施設から作業を分けてもらったり、単発で企業から仕事を請け負ったりと、新規開拓も含めて動いてきたが、週間を埋めるところまでは達成できなかった。引き続き定型の軽作業確保の課題と、メニュー自体の組み立ての課題が残る。

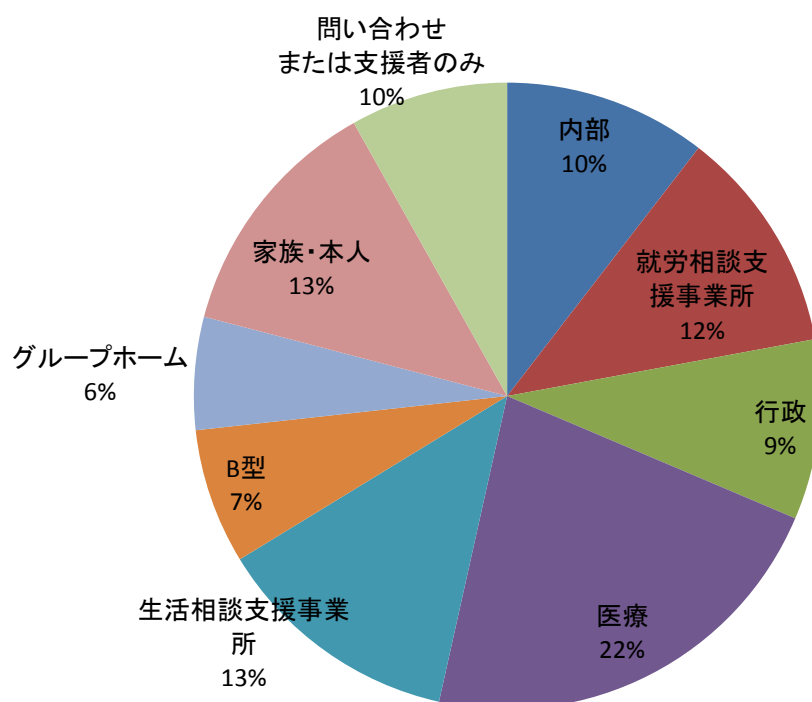
【就労移行までの流れの構築】

3 か月ごとにケース共有の会議を持ち共有を行ってきたが、移行までのサービス利用の流れはケースバイケースであった。おおよその流れが本人や見学者にわかるようなパンフレットの改定等が必要である。

平成26年度 ピアス見学者内訳

紹介元	人数
内部	9
就労相談支援事業所	10
行政	8
医療	19
生活相談支援事業所	11
B型	6
グループホーム	5
家族・本人	11
問い合わせまたは支援者のみ	7
合計	86

平成26年度見学者 紹介元一覧



平成26年度ピアス就職者

就職月	人数
4月	1
6月	1
7月	1
9月	2
10月	5
11月	1
3月	5
合計	16名