

平成 28 年度 法人本部 事業計画

■全体として

H28 年度に本部が取り組む重点課題としては、第一に、本格的な次期の組織作りが挙げられる。今期は天野理事長最後の任期となるため、退任後の理事長交代を始めとした新しい組織作りは喫緊の課題となる。また、現在国会で審議中である社会福祉法の改正も、通過すれば社会福祉法人の抜本的な改革となり、当法人も大きな影響を受ける。そのためこちらの動向も見つつ、次期の組織作りと併せて対応していきたい。

第二として、人事考課を始めとした新しい人事制度の導入と定着がある。これは次期組織作りの一環として H27 年度よりトライアルで取り組んできたものだが H28 年度に本格実施となる。また考課導入と共に処遇面での見直しも行ったので、制度全体が軌道に乗るまではコンサルタントを引き続き入れながら有効な制度としていきたい。

第三に事業面であるが、H28 年度はオープナーの新規二事業の受託と本体事業への職員増員が決定している。これは収入面でもかなりの増額となるが、内容的にも今まで以上に企業とのやり取りが増える事となり職員の力量が試されるものとなる。そのため本部職員をバックアップに配置しながら事業が順調に運営できるようにしていきたい。またピアスが運営している生活訓練事業では、利用希望者の増加ですでに H27 年度中に利用定員を 6 人から 10 人に変更している。今後は利用者層の広がりへの対応なども考え、棕櫚亭 I やなびいとのプログラムでの乗り入れも実施していく予定である。

最後に、法人ビジョンにも掲げている地域貢献であるが、H27 年度中に取り組みが少しずつ増えてきている。今年度は、国立市とのやり取りを通して地域ニーズを把握し、さらに取り組みを増やしていきたい。

■組織運営

A 理事会

理事会 6 回、評議員会 4 回を開催した。今年度は社会福祉法の改正や人事考課の導入など組織に関わる議案が多く、通常よりも話し合いを多く持った。理事・評議員会についても、ここ数回の改選でその都度新しい委員を迎えながら次の体制作りを意識して年でもあった。

⇒H28 度は役員改選と理事長交代を控え、次期の体制のスタートの年となる。更に社会福祉法が改正となれば、新しい評議員体制への移行が必要となり様々な議論が必要となる。

B 事務局（法人本部）

今年度は事務局会議をなくし、経営会議を再度内部の決定会議として位置付けた。また構成メンバーを理事長、常務理事、統括会計責任者に加え、総務を統括する事務長を置き、4 名で会議を行う事とした。現場業務との兼ね合いが難しいのは例年のごとくであるが、後期には現場業務の比重を軽くし、本部業務（組織継承）に戻る事は差し迫った課題である。

⇒H28 年 11 月以降は次期組織体制がスタートとなる。それまでに次期組織の具体的な形を示すと共に、一番の課題である経営層職員の現場兼務問題を解決する事は最優先となる。

C 施設サービス

ピアス・オープナー 就労系サービスでは、目標に掲げている両施設間の連携を進めるために、本部よ

りスタッフを導入するなどした。朝のミーティングの共有や、トレーニングの場面に JC が入るなど特に後期は実質の動きが出始めている。今後もこの動きをためないような工夫が必要である。

なびい・棕櫚亭 I 生活系サービスは、中堅に代わる職員を迎入れてのスタートとなったが、「なびい」「棕櫚亭 I」間での連携は適切に行えていたといえる。それは個別支援にも表れ高い定着率となっている。またサービス利用計画書については、国立市は H27 年 12 月にサービス利用計画書策定達成率が 96.4% となり、都内 6 番目と高くなびいも貢献したといえる。ただし、高齢精神障害者については両施設とも引き続きの課題となっている。

⇒就労系サービス間、または生活系サービス間での職員乗り入れや情報の共有などは以前よりもかなり進んできている。しかし、就労・生活の垣根を取り払った連携までには至っていない。H28 年度は生活訓練事業などを媒介にしながら、両サービス間の職員の乗り入れに取り組んでいきたい。

D 情報発信

①ピラス・オープナーのパンフレット作成をアーガイルデザインに依頼し、より 2 事業所のサービスに連続性を持たせた見やすいものにした。

②賛助会通信は 7 月、12 月、2 月に発行をした。

⇒HP の委託業者をアーガイルデザインに変更しさらに見やすいものにしていく。

E 地域貢献

①7 月に活動報告会を 8 年ぶりに行った。久しぶりの開催だったが、地域の関係機関を始め、当事者、ご家族の参加が 70 名以上となり盛況であった。

②ピラス 3 階多目的室の備品等を新しくし、数年ぶりにスペース貸出を再開した。また、1 階の本部前に掲示板を設置し、スペース貸出だけでなく講演情報などの広報も始めた。この成果は後期に出始め、この掲示板を見て、なびいの家族講座に参加される方達も出てきている。

③高齢者配食事業は現在 23 名（自費も含む）の利用があり、月平均約 300 食を配達している。今後も、食という媒介を使い地域とつながる工夫を重ねていきたい。

④8 月、1 月に開催された国立市地域見守りネットワーク会議に参加。

⑤国立社協主催の国立市社会福祉法人連絡協議会に参加。市内の社会福祉法人の理事長が集まり、地域に向けての社会貢献についての話し合いを重ねている。

⑥3 月 5 日「本人の世界を理解するために」をテーマに中村干城氏を講師に迎え、発達障害についての講演を行った。当日は 29 人が参加し好評であった。次回は 3 月 26 日「家族としてより添える事」をテーマに、家族 SST の講演を行う予定である。

⇒徐々に取り組みが増えてきているので、H28 年度は国立市などから情報をもらいながら、地域ニーズを把握し取り組みを増やしていきたい。また活動報告会については前期開催を目標にして行う予定である。

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 * 国立市社会福祉法人連絡協議会

G リスクマネジメント

①6 月に東京都福祉保健局監査が本部、ピラス、なびいに入る。

②9 月 16 日に講師：早稲田大学 岩崎馨氏を迎え「虐待防止法」の研修を実施。

③10月より防災訓練の一環として、避難はしごの使い方をピアスのトレーニング終了後実施。

④各事業所のヒヤリハット報告（別紙参照）

⇒リスクマネジメントについては、今まで以上に問われる場面が増えてきている。そのため、法人としては各施設のヒヤリハット報告及び事故報告を、集約し振り返り再発防止のヒントとしたい。また、職員一人一人がリスクに適切に対応できる様に、「個人情報保護」や「虐待防止」などについての研修は引き続き企画していきたい。

■マネジメント（組織管理）

A人材育成【新人・拡大新人】 ①6月12日「支援の中で悩んでいる事」⑦4月24日オープナー談話室への参加 ③6月26日「個人面接のポイント」④7月10日「面接練習」⑤7月31日「グループワークとは」⑥8月7日「まとめ」の座学6講座と4月の1か月間の実習を行った。

【中堅】 10月より①「組織と自分」②「棕櫚亭の経営状況と変遷」をテーマに2回の連続講座を実施。

【全体】 ①（再掲）9月16日「虐待防止法について」講師：早稲田大学 岩崎馨氏
10月「個人情報保護法について」 12月4日「社会福祉法の改正について」講師：明治学院大学 和気 康太氏 を実施した。

⇒新しい人事制度の一環として研修が担う役割も重要な位置を占める。そのため、天野ゼミの継続や外部講師を招いた研修、他施設実習などは継続して行い、「学ぶ機会」の提供には力を入れていきたい。

B雇用管理

①処遇改善手当6月より支給開始した。

②来年度の人事考課導入に向けては、11月に人事考課の試行を行い、3月に一旦の振り返りを予定している。また併せて行っていた給与表や手当の見直しも大筋が決定してきており、理事会通過後に職員説明会を行う予定である。ただ、当法人にとっては今までにない人事制度の導入なので、来年度以降もコンサルタントを招き、考課者研修を継続して行うなどの検討は必要である。

③非常勤4名を来年度より常勤として登用した。

⇒H28年度は人事考課の本格導入の年であるが、制度が有効に機能するように、コンサルタントを継続して入れながら考課者職員の力量アップと制度の定着を目指していく。

C会計 引き続き役割分担をしながら、適正な予算管理を行っていきたい。また新会計基準については、導入から初めての決算を迎える。この決算後、再度経理部の体制も見直していく。

D受託事業 *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

*ジョブコーチ支援事業（訪問型職場適応援助促進助成金制度）*実習生（13校22人を受け入れ）

⇒オープナーで「中小企業書会社雇用応援連携事業」「主任職場定着支援事業」の二事業を受託予定。

■中長期計画

「雇用管理」「人材育成」については、今年度、人事考課の導入に着手した。また「組織継承」については、現理事長最後の任期となるので今年度中にある程度の方針を出していきたい。また、「理事

会」については社会福祉法の改正を睨んで考えていく事とする。

平成 28 年度 ピアス（就労移行・自立訓練）事業計画

■全体として

『利用実績は目標を下回る』

→平成 27 年度(2 月まで) 平均利用人数が 29.9 名/日(前年度(32.8 名/日))

目標 36 名/日を大きく下回った。月別平均実利用人数は 8 名ほど下がっているため、去年の 2 月までの実績の総数と対比した場合 16%減少している。

⇒これは就職期間が長期化し、実績を伸ばすことが出来た前年度に比べ、就職者数は例年同様に維持したが、就職までの期間が配偶者や家族の経済的な事情で早期になったケースの影響を受けたことに加え、新規入所者の確保が追い付かなかったために、実績の伸びが減少したと考えている。

『事業規模の拡大と事業割合の変化』

→定員 36 名(就労移行 30 名+自立訓練(生活訓練)6 名)⇒定員 40 名(就労移行 30 名+自立訓練(生活訓練)10 名)

⇒以前と比べピアスの就労移行と生活訓練の比率に変動が生じている。利用者層の差はさらに広がっている。

『オープナーとの連携強化』

→現場の J C、兼任職員を中心に、自主的、積極的な相互乗り入れを行う事が出来た。施設の枠を超え、利用者に関わることにより、ジョブマッチングを図るための本人把握を効率的且つ信頼度を高めることができ、さらに J C の技術のピアス職員への供与などが進める結果となった。

『就労実績は例年以上』

→就職者 18 名(チャレンジ雇用 4 名、特例子会社 1 名、再就職 2 名、委託訓練後就職 2 名)

⇒中二階的な就職と就職活動の新しい流れ

就労移行支援利用者層の広がりなど様々な状況から支援のバリエーションが増えている。

①作業場面での個別対応が増えた

②就労経験のない若年者やブランクの長い方へ『社会人として』学習のための機会を設けた

③短期的な利用を希望されることがあり、短期間コースの新設を行った。さらに就職活動時の利用期間の延長を最大 6 ヶ月から 1 年に延長した

自立訓練(生活訓練)

①利用者増 年度当初 4 名→11 名(3 月)平均利用者数も 8.6 名(2 月)2 月より定員変更(10 名)

②利用者の利用ニーズの多様化 就労移行への移籍を前提とした利用であるが、単純に『作業負担を減らす』ことだけでは、就労移行に移籍できない利用者が表れており、いわゆる『生活の訓練』を必要としている利用者が出てきている。

■平成 28 年度 事業計画

安定運営

→①事業日を 244 日(20.3 日/月)以上にする②就労移行の平均利用人数を 30 名/日を目指す

③就労移行の新規利用者を 30 名/年、2.5 名/月を確保する④委託訓練事業の実施

就労支援の充実

→①就職者 15 名②職場体験実習 45 件③トレーニング量の維持確保

④ピアスⅡの基礎訓練(2 ヶ月、作業体験プログラム、お仕事講座)としての位置づけ⑤CES の実施

オープナーとの連携強化

→①ケースの共有、企業情報の共有を進め、求人案件とのジョブマッチングを進める

②上記を進めるためのシステムの構築

自立訓練事業(生活訓練)

→①他施設とのあいりによる作業以外のサービスの提供②就労移行への移籍促進

渉外・外部への発信

→①CES を始め、外部に発信していく

地域貢献

→①委託訓練・アセスメントの場として授産の活用②高齢者配食サービス 法人内で協力体制を強める

平成28年度 オープナー 事業計画

■全体として

ピアスとの連携や、外部への発信（アセスメント・就労研・セミナー等）に力を入れることを目標にした27年度は、前年度から受託している職場定着サポート事業の集大成の年でもあり、支援の質を下げないという合言葉のもと、すべてのスタッフにとって多忙な年であった。

しかし、年度前半担当への利用者の戸惑いや苦情が上がり、その対応する事態があったが、後期に向けて立て直しを行い、それぞれのスタッフが役割分担の意識を持ちながら、チームワークがとれたことがなによりの要となった。

就職者に関しては、近年の傾向として外部利用者数が少なくなっていたが、今年度も更に減少しており、就職者数や実習者数はピアスとの連携なしには数を上げていくことは難しかった。

一方離職者は例年に比べ、増加しており、理由としてはアセスメントの不十分さや企業ニーズに合わせた結果、急ぎ就職させてしまったこと、ステップアップのための転職のつまずきが挙げられる。業務上の変化や生活上の問題等起こった時の負荷により、病状に直結してしまうといった精神ゆえの傾向もあったのではないかと振り返っている。また、初めて障害者雇用に取り組む企業との連携の難しさも実感した。

そこでピアスとの連携は、具体的にジョブコーチのトレーニング参加やピアス部門担当者との共有ができたことは成果に繋がった。早めの連携が就労への段取りがスムーズになったケースもあった。

外部状況としては、アセスメントのニーズが増え（計16名）、ピアス利用に繋げるものだけでなく、「利用者の方に対してアセスメントをしてほしい」という他支援機関（就労継続B型）からのオーダーもあった。

セミナーは東京都の職場定着サポート推進事業の含め、年明け3つ行った。オープナーが地域で就労支援のネットワークを作り、底上げに貢献していく手ごたえと達成感と（爽やかな？）疲れを十分味わうことができた。

■参考データ（H28.3.1 就職数・実習数は3月末見込み）

新規相談者：122名→新規登録者38名

総利用者数：203名（就業者149名）

就職者合計：31名（昨年度合計38名）＝目標（35件）未達成 →ピアス17名（昨年度17名）

職場実習者：50名＝目標（40件）達成

離職者：19名（就業1年未満6名・有期雇用0名）

■平成28年度 事業計画

①就職者30名 ・ 職場実習60名目標

→ピアスとの連携をさらに強化する

→外部新規利用者に対するアセスメント

⇒引き続きピアスと連携しながら、ワークサンプル、授産のトレーニング機能を使った就労前準備の見立てを行う

→地元企業に実習開拓のアプローチをする

⇒よりアセスメントを充実させていくために新規開拓に力を入れる

②オープナーの存在意義を明確にする

→アセスメント（委託訓練との連動）の充実

⇒1ヵ月の委託訓練と短期間（数日～2週間）との使い分けを意識する

→就労研の連携を充実させる

⇒就労研主催のイベントの企画・実施等、さらに活動の幅を広げていく

③新事業に向けての取り組み

主任職場定着支援員の配置

中小企業障害者雇用応援連携事業

労働局による障害者就業・生活支援センター事業の評価の導入

平成28年度 棕櫚亭Ⅰ 事業計画

■全体として

26年度に入所した6名の利用者の多くが、安定して通所し活動も軌道に乗ってきたことにより、その利用者たちを中心として「メンバー主体のプログラム」の動きが少しずつ出始めている。又午前中の軽作業や公園清掃、午後の各種プログラムへの参加人数も少しずつ増えている。一方で、40代以上の利用者が全体の70%近くを占めて、高齢化は着実に進んでおり日常の支援での目配り・気配りが欠かせない。長期利用者の中には、就労継続B型に移行した方や、国立社協喫茶わかばの実習に挑戦する方も出て、ゆっくりではあっても着実に力をつけ次のステップに進むメンバーが育っている。このように、次のステップを目指す利用者と、定期的にⅠに通うことで地域でのより豊かな安定した生活の維持を目標とする利用者の2つの層に大きく分けられるが、同じ屋根の下、同じプログラムで活動しながら、障害や個人の状況に沿った支援が求められている。

■基礎データ（3月11日現在）

登録：44名（市内39名・市外5名）（男性25名・女性19名）

利用者平均年齢：44.4歳

他施設・他サービスの利用（*併用あり）

なびい37名 権利擁護5名 ヘルパー6名 訪問看護7名 配食サービス5名 GH（滞在型）2名

■平成28年度 事業計画

27年度の全体状況を振り返ったうえで、28年度以降もこれまで棕櫚亭Ⅰが基本としてきた

- ①定期的に通所して生活リズムを整える。
 - ②仲間とともに活動してコミュニケーションをとる。
 - ③学習や情報を通して生活を豊かにする。
- を大切にしていきたい。

さらに高齢化・障害の多様化は今後さらに進む状況であり、そのことも踏まえて28年度の事業計画をたてたい。

職員の支援力の向上と方法の検討(研修への参加・学習会の設定)

- 利用者主体の活動のさらなる推進
- 高齢利用者への配慮と対応の工夫
- 長期利用者の今後を見据えての支援

積極的に外部と交流

- さまざまなイベントや研修の機会に他施設職員と交流し、情報収集や見識を広める。
- 年に1～2回利用者の他施設見学を企画する

地域での役割や関わり、存在意義について検討し、発信していく

平成 28 年度 なびい 事業計画

■全体として

新規相談や継続相談が常に入り、担当を持つ職員が、ケースの優先順位や緊急度を考えながらそれぞれに忙しく動いている状況が続いている。情報共有や緊急度の確認等を施設全体で意識的に行なっており、現状大きな問題なくここまで運営出来ている。

相談支援事業

計画作成・モニタリングの強化→モニタリング数は前年度の 1.5 倍⇒利用者の満足度向上の声、各サービス機関との連携継続

個別支援の増加→特に訪問は前年度比 1.5 倍⇒こちらから出向く方法でしか支援を届けられないケースがある
新規相談→例年通り。紹介元は国立市からが圧倒的に多い。障害疾病名の多様化がさらに進んでいる。

地域活動支援センター事業

地活プログラムでは、それぞれ安定した運営ができており、各々の企画で、利用継続率が高いという結果を生んでいる。一方で、今のニーズに合わせて改良した良い方がいいプログラムも出てきているため、来期に向けて検討を重ねている状況である。

■基礎データ

実支援対象者：194 名（障害内訳 統合失調症 109 名 / うつ・気分障害 28 名 / 発達障害 24 名 / 知的障害 24 名 / 神経症圏 23 名 / その他 14 名）

登録者：137 名（平均年齢 45.1 才、男性 80 名 女性 56 名）

未登録及び計画作成のみ：57 名

担当平均人数：65 名

■平成 28 年度 事業計画

①活動の質の向上

②丁寧な対応と支援の検証

③安心に配慮された場づくり

相談支援事業

サービス利用計画の質の向上と支援の検証

→計画やモニタリングについて議論する担当者会議を年に 3 回開催する

多様な層を視野に入れた支援力の向上とより個別性の高い支援についての方法の検討

→高次脳機能障害等についての学びとうちあわせの場を市ともっていく

→なかなか外に出られない層に向けて電話での状況確認など方法を議論する

地域活動支援センター事業

新たな地活プログラムの試行

→スポーツからウォーキングへ

安心や個別に配慮された場づくり

→ソフトの取り扱いも含めて意識の確認をしていく

情報・意見交換を活発にできる職員会議等の積極的な設定

→なびい職員会議は年に 6 回、I との合同職員会議は年に 2 回開催する