

令和元年度 法人本部 事業報告

R元年度は、5月の「精神障害のある人の就労定着支援」出版で年度が明けた。棕櫚亭が立ち上がる背景や大切にしてきた価値観、そして支援への姿勢など棕櫚亭の遺伝子といえるものが詰まった一冊となった。現時点での売り上げは、手売り分は概ね550冊となっている。R2度以降もさらに外部に広がる様に販売促進に力を入れていきたい。

また組織としては、継承から新しい組織づくりへと段を進めた年でもあった。その一環として、ビジョン及び中長期計画の作成に取りくんだ。プロジェクトメンバーによるビジョン作成をすすめ、橋川コンサルタントを招いたワークの他に、プロジェクトメンバーのみで行う自主ワークも加え、3月に具体的なビジョンが出来上がった。本来は4月に職員全体でビジョンの共有を行い、意見を吸い上げながら中長期計画策定へと進めていく予定であったが、新型コロナウイルスによる法人全体の活動自粛の影響で延期となっている。

これと同時に法人本部の体制についても議論を継続し、前期には組織図も作成した。しかし、紙上だけでなく次の本部体制、特にツートップを中心とした組織作りにも具体的に取り組みだした。ただ一方で、組織継承を進めていた当時から課題となっていた経営陣の現場兼務の問題は、着手しつつも、その時々の現場事情との兼ね合いで解決しないままである。これについては現場に協力を得ながら急務の解決をはかりたい。

この様に課題を抱える現場体制であるが、10年ぶりに行った管理者クラスの人事異動については、大きな混乱なく進んだ。これは新しい組織作りの一環として大きな一步であるが、職員一人一人の協力あってこそものだと思っている。またその成果は収支にも現れ、各事業ともほぼ予算通りの執行状況である。

さらに今年度は、大型台風19号の到来やコロナウイルス問題など、今までの想像を超える規模、種類のリスクへの対応を迫られた。特にコロナウイルスに関しては長期的な視点での取り組みが必要となり、サービス自体、感染防止を考慮したものに作り替えていく事が急務である。そのためオンライン等を活用したサービス提供などを積極的に取り入れていきたい。また今後は地震、台風、感染症対策など個別への対応に加え、それらを総合した防災訓練や備えなどを進めていかなければならないと考えている。

最後になるが法人本部としては、R2年度は棕櫚亭の「第二創成期」と位置づけ、ビジョン作成や新たな人事体制の元での組織作りを予定していた。しかし、前半はコロナウイルスへの対応に追われそうである。今後は活動を休止・縮小したサービスの影響が収入にどのくらい出るのかを見ながら、宣言解除後の事業再開が必要となる。しか同時にこれを機に、今までの価値観にとらわれない新しいサービスも試み、事業活動全体が委縮しない方法も考えていきたい。

I 組織運営

(理事会) 理事会は年間開催5回（うち書面理事会1回）であった。改正法後初の改選であったが新しい手続き等は概ね問題なくすすめることができた。また昨年度に引き続き、役員には各自の専門分野で助言いただき、経営分析、組織図づくりを行なうことや、情報管理、会計管理などの課題の洗い出しができた。

(法人本部) 『法人本部会議（経営会議）』月2回のペースで行っているが、判断や決定をする議題に追われ、じっくり議論を重ねる時間が持てない事が課題となっていた。そこで今年度後半からは、各自が外部から得た情報の共有やそれについての議論をする時間を持つ事を心掛けた。また、この会議のほかに理事長・常務理事2名での情報共有の時間も設け、より複雑になっている現状の迅速な共有や決定につながる素案作り取り組み始めている。

『事務局体制』組織図を整理し役割を明確にしたうえで、事務局会議は会議体として定着している。情報共有という点で概ね機能したといえる。集約された情報は事務局通信という形で事業所に流している。

『経理・総務』実務者の中途退職があったが大きな混乱にはならなかった。消費税率変更に関しても問題なく対応できている。「働き方改革」関連の有給・残業管理も職員への告知も含め今年度は丁寧に取り組んだ。市の

法人検査でも運営管理面で良い評価をうけた。

(施設サービス) *各事業所の総括を参照

(情報発信) 今年度のトピックスとしては出版があり、HP のページビュー数もその時期までは伸びた。しかしその後、予定していた企画に取り組むことができず、月間 PV 数がピーク時の 7 割前後で推移している。賛助会通信は 3 回発行。

(地域貢献) 引き続き食を通じた地域貢献を行っている。10 月に参加した子ども食堂の多摩地区のネットワーク交流会に引き続き、1/25 には市主催で「おいしいじかん」に関わる中間報告会も開催され、会の盛況ぶりや 3 団体による共同の特徴を代表の三好さんから報告した。

また、後期はなびいによる富士見台商店街のバザー出店や棕櫚亭 I の絵画ワークショップも開催し、国立市民の参加があった。さらに、ビジョンプロジェクトに厚みを持たせるうえでも、本部職員を中心に地域で行われている学習会へ積極的に参加した。

10/19 「国立市富士見台地域まちづくり 富士見台ミーティング」

12/5 「公民館社会教育学習会 国立見える化する～データで知る地域～」

1/18 「市長と語るタウンミーティング みんなで考える、国立の防災・減災」

2/15 「自殺予防いのちの電話公開講座 名もなき支援が、人を支える」 湯浅誠氏

(リスクマネジメント) Windows 対応にプロジェクトで取り組み一旦の問題解決を図ることができた。災害関係では備蓄品の見直しを行なっている。また、水害などハザードマップの学習会を 3 月に予定していたが、新型コロナウイルス問題で来春に持ち越しとなった。

《新型コロナウイルス》2 月に法人としての基本指針を各事業所へ伝え、4 月には国・都の緊急事態宣言を受け活動自粛を決定した。また同時に情報のズレをなくすため経営層の情報共有の会議を毎日昼に行い、速やかに決定や判断が出来るように心掛けた。さらに必要に応じて理事・監事の皆さんの意見や報告なども行った。この間メンバー・職員ともに感染者は出ておらず、現在は宣言解除後の活動再開に向けて各事業所とも準備中である。

(渉外) *国立市認定審査会 *国立市自立支援協議会 *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 *桜の杜運営委員会 *電機神奈川福祉センター評議員会

*はらからの家福祉会評議員会 *白梅会理事会

Ⅱ マネジメント（組織管理）（人材育成）

上半期	6/7	ビジョンプロジェクト 棕櫚亭の理念の歴史
	6/21、28	書籍読書会
	6/29	出版パーティー 天野さん講演会
	7/13	出版パーティー 天野さん講演会
下半期	11/4	有志による福島災害ボランティア
	11/20	映画会「いろとりどりの親子」
	1/23	天野ゼミ全体版 「精神障害のある人の就労定着支援 第3部

上半期は、ビジョンプロジェクトに伴う「棕櫚亭の理念の歴史」と、本の出版に合わせた読書会や天野さんの講演会という 2 本の柱に沿った学びの機会を設けた。また、階層別研修では、経営層が天野ゼミを 9 月まで計 4 回受けた。

そして下半期であるが、台風災害へのボランティア参加を企画し、11/4 に職員 6 名が参加した。

またこの 1 年は期せずも「棕櫚亭の文化や理念を知る」がテーマとして貫かれていた。今後新しいビジョンを作っていく上で各職員の土台となることを期待している。7 月に取った職員アンケートや、12 月の虐待防止委員会からの提案をふまえた「対人援助研修（実例）」は、ほかの全体スケジュールの都合で、次年度への繰り越しとなった。

（雇用管理）『ビジョンプロジェクト』期間を半年伸ばし取り組んでいる。後期はプロジェクトメンバーでの自主プロジェクトも設けながらビジョン作成に取り組んだ。過去の理念プロジェクト時には入職していなかつたメンバーも含め、チーム作りをしながらの作業だったが、この歩みが理念やビジョンを形だけのものにしないための重要な過程だと感じている。

『職員待遇』新型コロナウィルスの自粛休業期間は特別休暇（みなし勤務）として扱うこととし、給与に関しては通常通りの支給とし、さらに同期間中にサービス提供で出勤する職員に関しては特別手当を支給し所得補償する事とした。

令和元年度 ピアス（就労移行・生活訓練・定着支援）事業報告

総論

さまざまな事業や場面を抱えたピアスだが、上期半ばでの職員体制による変化も落ち着き、各所に職員を複数配置できたことで、例年に比べると安定した職員体制をとれた1年であった。法人としての地域貢献活動（高齢者配食、LABO★くにスタ、おいしいじかんへのお弁当配達）も、事業内の就労支援と連動しながら、引き続き安定した運営ができた。

就職者は目標12名のうち10名（チャレンジ雇用1名含む）で、昨年度より少なくなっている。現在就職活動中のメンバーが複数いるものの、下期は少し停滞した。加えて、年度末は新型肺炎の影響が少しずつ始まり、通所できないメンバーがいたり、就職活動が滞り始めたり、という状況も生まれてきた。入所者は、移行の新規入所者数が12名と目標値（24名）をかなり下回って減っており、常に循環するグループの力を最大限に利用するというピアスの仕組みを考えると、きちんと手を入れていく必要がある。来年度は職員同士が協力して、外へ広報に出られるようにしようと確認をしているところである。

また、昨年度に移行20名・生活訓練20名に定員変更したことが、今いろいろなところに影響し始めている。移行の人数が減っているため、段階に応じたそれぞれの場面のメンバー数がそれぞれ減ってきたのである。アセスメントのための業務体験プログラムも、今までの人数を維持できずにグループ活動が担保できないこと、加えて有期限の中で場面をうまく使いこなせていないという状況もあったため、いったん中止している。今後はそれに代わるものを作っていくか、考えていくことになった。他の場面に関しても、組み立てを考える必要に迫られている。

就労移行支援事業

今年度の就職者は上記の通り目標は達成している。ピアスの目安である「50%の就職率」は保たれるものの、就労経験が少なかったり、他の問題も抱えていたり、傾向が見えづらいく隱れている>発達障害の方の特性に気づくのに時間がかかったり、という状況が続いている。期限内に就職までたどり着くためには、職員が短期間でその人をくつかむ力>が必須である。職員個々のケースワーク力を上げ、またチームとして支援力をあげようと、今年度は職員会議でケースワークそのものに関して話し合ったり、内部で事例検討会を開いて検証したり、支援のプロセスや構造を具体的に解説したり、を意識的に行ってきました。

自立訓練事業

新規入所は11名とほぼ目標（12名）通りで、4名を移行に送り出し、一方で4名が移行からの移籍であった。上期は新規入所者が少なく、また、移行への移籍ではなく、いったん他の場所に着地するという選択をしたメンバーが多くいたが、下期は新規入所者も増え、全体として活気が出ている。今後も、メンバーにとっては通所の土台を作る場、スタッフが全体像をつかんだりする場として機能していくことを目指していく。

定着支援事業

少しずつ利用するメンバーは増加し、現在は20名を超えているため、今後の職員体制等を考えていかないところに来始めている。事業内容は、月1~2回の面接が基本で、希望者には毎月のOB会と土曜CESを行っている。利用者の8割が余暇支援やグループ支援を求めており、仕事とはまったく関係ない時間を過ごすことで誰かとつながっているあたたかさを感じる、貴重な場になっている。

このせわしない日常の中でも、棕櫚亭の就労支援を外に伝えていきたいと、外部からの依頼は断らず、発信することを続けている。今年度は、宮崎や千葉、多摩総、多摩地区の区市町村事業の会議等に出向いて講演を行い、共感を得られ、いい評価もいただいている。来年度は、そこから得た情報を、職員にもきちんと還元し、今後についての議論に役立てるようにしていく。

令和元年度 なびい 事業報告

[基本データ]

支援対象者数	H28	H29	H30	R1	
	185名	238名	260名	277名	
障 害 種 別	男性 141名	統合失調症 うつ・双極 神経症圏 知的障害	48.0% 15.4% 4.4% 6.5%	発達障害 高次脳 その他 不明	10.6% 2.0% 5.3% 5.3%
	女性 133名				
	不明 3名				
	平均年齢 45歳				

相談支援事業・個別給付事業（指定特定・指定一般・自立生活援助）

新規相談件数は44件/年と例年並み。その内『子どもを抱えた障害のある親』への支援依頼が4件（前年度までは1件/年程度）となっており増えてきている。また、すでに利用している方も含めて『高齢の親と障害のある子』の家庭の、親の高齢化に伴い新たな支援が必要な方も増えており、今後さらに増えることが見込まれる。

支援対象者は277名となっていて年々着実に増えている状況にも変わりはない。しかし、地域移行・地域定着・自立生活援助の新規相談は入っておらず、これらにどう取り組むかなびいの方向性も含めて検討していくなければならない。

地域活動支援センター事業

大きな変更なく前年度と同様に実施した。『相談』と『地活プログラム』の両輪でなびいのケースワークは成り立っていて、メンバーひとりひとりの『これから』をチームで支える形となっている。

今年度は「中高年層で、場につなげたいけれどフリースペースで過ごすのは難しい」という方や「個別のサービス利用にはつながっているが育みや小グループの場が必要」というニーズに対応するために、新たな試みとして『ランチ会』試行』と『お楽しみ会』活用』を行なった。

ランチ会は前期から引き続き1回/月の頻度で行なっていて、毎回1~3名の方が参加している。これまでほとんどなびいに来られなかた方が継続的に顔を出すきっかけになっているので、次年度は試行から正式な地活プログラムとして実施していく。ターゲットである中高年層の方々の中には、体力的なこと=「なびいへ来る」ための移動手段が障壁になっているであろう方がいることが分かってきており、次年度は送迎などの移動手段の確保について考えていきたい。お楽しみ会は、昨年度と比べ参加人数が20人/年増えている。中高年層の方に限らないが新たに参加してくれるようになった方は増えており、今後も活用・工夫は重ねていきたい。

涉外・地域貢献など

昨年度、市委託相談の4事業所（自立支援協議会事務局と同じ）を中心として立ち上げた市内計画相談支援事業連絡会は、7月と11月に開催（3月に予定していた3回目は感染症拡大予防で中止）。他の委託事業所と連携しながら参加事業所のニーズに応えながらも、国立市の福祉サービス向上に役立つような会にしていきたい。

また自立支援協議会は、事務局として2月に杉並区へのヒアリングに参加した。3月には全体会を予定していたが感染症拡大予防で中止。これで動きが止まってしまわないよう、市に引き続き働きかけていきたい。

家族講座は、感染症拡大予防の観点で延期したが、上述『親の高齢化』の問題ともつながる『エンディングノート』をテーマとしており、良い講師も見つけられたため次年度に再企画したい。

令和元年度 棕櫚亭Ⅰ 事業報告

[基本データ]

登録者数:41名(国立市内36名/市外5名 / 調布1・府中1・立川1・国分寺2)

男女比:男性23名/女性18名

入所者:3名(男性2名 / 女性1名 ……来期4/1付で入所確定者1名)

退所者:0名

登録者平均年齢:46.0歳 (昨年比プラス0.6歳)

他施設併用者:相談支援センター30名 権利擁護3名 ヘルパー6名 訪問看護8名 配食サービス4名

●令和元年度の運営状況・利用実績等の振り返り

今年度は事業計画「①新たな第Ⅰの役割の構築・強化・及びユニットに入れず手持無沙汰で所在ないメンバーの居場所作を作る」「②職員の力量アップ」「③引き続き地域貢献を広げる」を意識した、職員間の密な共有とチームワーク強化によって各職員が効率的でタイミング良い動きが出来た結果、3つの事業計画は概ね達成となつた。

従来の「最初から終わりまでユニットに参加」という概念を変え、個々の力量に合わせて部分的にピックアップした作業と時間で参加する「作業内容の細分化」を行い、ユニットに入れなかつた利用者も参加が可能になつた。「ユニットに入った達成感」が持てるようになったとの声もあがり、手持無沙汰で所在ない利用者がいなくなる方向である。

その他、不定期通所の利用者からの電話相談が増加したが、定期通所に繋がる個別支援の一環として必要であると判断して対応している状態である。また今年度は見学・実習者申込みの多くが‘なびい’を通さず、市役所や他施設からダイレクトに来たことで「新たな配慮の必要性」が出てきた。例えば、脳性麻痺や母語が日本語でないためにコミュニケーションが難しい利用者が入所し、既存利用者の理解も必要となつた。加えて、利用者の高齢化による「体力低下・機能低下・要介護認定済・他病気の発症」等が具体的に表面化したことや「家族を介護する」ストレスや不安が増加するケースがみられ、同時にステップアップを目指して課題に取り組んでいる利用者には、個々の目標と課題に沿つて異なる支援方法をとつたが、今後ますます個別のエンパワメント・ニーズ・目標・課題に合わせた利用者への「個別対応のプログラムマネジメント」と家族の支援機関をも含む連携体制の必要が予想される。

●ユニット・プログラム

各プログラムの活動を振り返ると、ウォーキングは今年度も利用者層に合わせて「短距離と長距離の“2コース”」を設けたが、利用者の体力低下により殆どが短距離コース希望だった。スポーツプログラムは多摩障害者スポーツセンターが1年間の改修工事により使用できなかつたため、市民体育館や公民館等の様々な施設を駆使して行った。

また、絵画教室では恒例の絵画展に100人を超える見学者があり、国立市民の皆さんを対象にした絵画ワークショップで絵を描くだけでなく長唄演者による三味線と唄を楽しむ部分を追加して好評であった。加えて福祉社会館内の“喫茶わかば”での絵画常設展示や毎年開催される「福祉のつどい」での絵画展示も好評により継続している。

その他「Lifeプログラム」は今年度ピアスと別開催とし、第Ⅰ利用者の必要に合わせたテーマを設定し「アサーション・口腔ケア・インターネットの使い方、その他」を行い利用者には好評であった。軽作業では、利用者層に合わせて考慮してメモ紙切り等の簡単な作業を集めた「庶務ユニット」が定着して参加者の幅を広げる結果となつた。今後はますます多様な利用者に合わせた個別支援が必要になり、利用者層に合わせた作業やプログラム等を改善していく予定である。

令和元年度 オープナー 事業報告

【参考データ】(R2.3.31 現在)

○新規相談者 124名 ○新規登録者 48名 ○総利用者数 349名 (就業中 230名)
○就職者合計 31名 (ピアス 11名 目標(30件)達成 ○職場実習者 76件 目標(70件)達成
○30年度31名就職 6ヶ月未満退職1名(定着率97%) 1年未満退職3名 定着率90%
○令和元年度中の退職者 19名 (1年未満退職2名・1~3年未満9名・3~5年未満3名・5~10年未満2名・10年以上3名)

全体として

今年度も本体事業と並行して「精神障害者就労定着支援事業(30~R2年度)」「医療機関・就労支援機関連携モデル事業(30・31年度)」「中小企業応援連携事業(31~R3年度)」の3事業に取り組んできた。本体事業の目標数値については達成、その他の支援件数も例年通りとなっている。職員体制としては産休明けの職員が戻ったことでそれぞれの役割に専念することが出来、3事業も概ねスケジュール通りに年度を終えることが出来た。一方で、就労支援の質については問われる1年となった。担当の引継ぎや本人・企業の把握が上手くいかずに不調・退職となったケースについて施設全体で複数回振り返りを行い、個人および施設としての支援力向上について議論を行った。

今後、令和2年度より“なかばつ”への事業評価が再開されることもあり、広範囲にわたるニーズにどこまで応えられるか等、さらに検討していくことが必要になっている。

利用者の状況

新規相談者は、20歳代の増加やご自身の背景に併せて生活課題の山積が就職を阻んでいるケース等、課題の困難さの幅が広がっている。なかでもハローワークの新規求職者数が増えている。連携の面からは、管内ハローワークとの関係性が強化され紹介件数も増えたが、役割分担や就職までの進め方の認識にすれが生じていたため東京障害者職業センター多摩支所、ハローワーク立川と話し合いをもち、連携のあり方の共通認識を作った。今後定期的に行っていく予定である。

就職者の傾向としては、例年通りパート社員が中心で、正社員フルタイムという方はわずかであった。就業地は多摩地区がほとんどで、今期はキャリアアップを含め、転職の希望が強くなる傾向が顕著でもあった(8件)。一方、退職数はほぼ横ばいだが、その理由については前述のステップアップ転職の他に、会社事情や特性配慮の限界、就労以外の生活を選択した方など様々であった。支援力不足から再発させてしまったケースもあり、支援者としての心構えや支援の質を問われた一年でもあった。

定着支援として行なっている談話室の平均参加者数は22名で例年通り盛況となっている。今年度は年間計画、持ち込み企画の実施などメンバーが主体となって行われたものが多く、グループの力が育っていると感じている。

アセスメントは積極的な広報はしていないものの、前年度13名→今年度15名と例年通り行った。同様に、出前講座も延べ9回行い、中でも区保健センターから家族向け講座の依頼があり2回行なった。

【精神障害者就労定着支援連絡会】

2年目となり、概ねスケジュール通りに進んできている。

採用面接ツールの作成を目標としてきたが、委員と議論を重ねた結果、「適切な合理的配慮を検討するために、就労希望者と企業がやり取りすることを促進するためのツール」とし、それに伴い名称も変更され、「採用面接のためのコミュニケーションツール 5つの視点」として、最終的に確定している。さらに、「ツールの活用の手引きの項目案」まで作成が終わっている。

また、年4回行なっているセミナーも盛況で、平均で100名以上の集客となった。アンケートでも参加者の満足度は高く、ニーズに答えていることができていた。

【医療機関・就労支援機関連携モデル事業】

今年度新たに協力病院に根岸病院が加わり、5病院となった。情報共有会議や交流プログラム(職員・患者向けの出前講座)は変わらず行っているが、コーディネートを法人外の方に担って頂く等連携の広がりを見せている。情報共有ツール「マイノート」は、情報共有に加え、「利用者本人が主体となり、自己実現のために自己理解をすすめるためのツール」と変更し、デザイン会社と協力し作成している。事業としては『R元年度で終了、その後全館展開』の予定であったが、時期尚早と実現がかなわず、次年度に『事業について効果検証を行う』と方針が大きく変更となった。

【中小企業応援連携事業】

30年度に事業としては一旦の区切りを迎える、今年度より『延長3ヶ年』の1年目となった。担当支援員の変更があり、当初の計画よりも実施スケジュールがずれ込むこともあったが、東京しごと財団、ハローワーク各所の協力もあり事業目標である延べ150件の企業訪問を達成、求人票作成や企業実習開拓、ハローワークでの研修講師、企業内研修実施等の成果が出ている。