

令和2年度 法人本部 事業計画

●全体として

令和元年度は、組織継承から新しい組織づくりへと歩を進めた年であった。具体的には、長年お世話になっているコンサルタントを交えての、ビジョン及び中長期計画の作成のプロジェクトに取りくんだ。特に後期は法人本部職員と中堅（2名）でプロジェクトを中心的にすすめ、プロジェクトメンバーのみで行う自主ワークも加え頻度多く集まり、3月に具体的なビジョンが出来上がった。

今後の予定としては、令和2年4月の職員全体会でその共有を行い、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る。この策定メンバーについても、ビジョンがより現場に浸透する事を念頭に、経営陣と中堅を中心とした次世代職員が一緒に進めていくプロジェクト方式ですすめたい。

経営を担う「法人本部の体制作り」は議論を継続している。R元年度に理事会で組織図を承認いただき、本部体制、特に理事長・常務理事を中心とした具体的な役割分担も検討している。課題としてこれまで報告したように経営陣の現場兼務の問題は、新規利用者の増加や、産休職員の代替者不足など人手不足を引きずりながら、完全な解決には至っていない。これについては求人範囲を広げることや現場に協力を得ながら早急な解決をはかりたい。

上記のとおり法人経営という点では試行錯誤が続くが、一方で現場の人材育成に関しては、令和元年の後半期に10年ぶりに管理者（施設長）クラスの人事異動を行ない次世代育成に取り組んでいる。次の世代の職員が責任をもって意欲的に仕事を取り組むという仕掛けは概ね成功している。これは、前述の事業計画策定の中でも大きな柱として肅々とすすめていく。

法人の財政状況については今年度もよい成果をあげられたと考えている。規制緩和の中で福祉サービス（特に就労系サービス）への「株式会社参入」などが変わらず脅威としてあるが、単なる「就職させるための」サービス提供を考えるのではなく、「その人の人生」を考えていけるような質の高いサービスを提供したいと考えている。そのための職員育成については引き続き力を入れていく。

東日本大震災以降、毎年のように大地震や水害が続く。令和元年には大型台風19号の到来やコロナウイルス問題への対応が迫られた。今後は天災・人災含め、ある程度災害発生を前提に「福祉事業所として安全・安心」の視点で対応できるように引き続き防災訓練強化や備蓄品等の整備をすすめたい。

最後になるが法人本部としては、令和2年度は棕櫚亭の「第二創成期」と位置づけ、ビジョンや中長期計画策定に着手するが、事業収入の半分をピアスに依存してきたことを踏まえて、事業展開など事業全般の見直しなどを同時に進めていく。加えて、国や自治体をはじめとした外との接点を積極的に持ち、外部状況も睨みながら、新しい組織作りに取り組んでいきたい。

【法人本部 事業計画】

1) 組織整備

- 本部体制の強化

理事長、常務理事の定例会議での素案作成の定着

法人本部会議の回数を増やすことにより、決定のみならず情報共有や議論を深める

- 組織規程の整備

- 理事改選にむけての準備

- リスクマネジメントへの取り組み

大地震のみならず、水害等に備えた体制や準備に取り組む

2) 渉外

- 中長期計画に向けての外部とのつながりの強化

- ・HP の更なる活用による発信

3) 中長期計画に向けての現事業（地域貢献含む）の検証、財務分析

4) 人材育成

- ・中長期ビジョンで定めた「職員同士の横のつながり」を促進する研修の実施

令和2年度 ピアス（就労移行支援・生活訓練・就労定着支援）事業計画

【ピアスの概要】…「働きたい障害者」の職業準備性を高める訓練の場

◆全体として

前期7月に行われた人事異動による職員体制も落ち着き、就労移行支援事業（以下、移行）の各部門と、生活訓練事業（以下、生訓）双方に職員を複数配置する事で現場はおおむね安定している。

移行からの就職者は現在10名（目標12名）、就職活動中のメンバーも複数いるものの、下半期は、新型コロナウイルスの事もあり少し停滞している。新規入所者も減少傾向にあるので、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。

また昨年度、移行と生訓の定員を、30名（移行）・10名（生訓）の多機能型から、それぞれを20名・20名に単機能型に変更した事の影響がトレーニングやプログラムに出始めている。特に、本格的な就労トレーニングに入る前のアセスメントの役割を果たしていた業務体験プログラムは、生訓・移行が合同で行っていた。しかし、生訓は人数が増えているが、移行は減るなど、グループとしてバランスが難しく今年度で終了する事とした。このプログラムが今まで果たしてきた役割に代わる仕組みをどう作っていくかは今後の課題である。また、くにたち苑リネン作業、高齢者配食事業など他のトレーニングや事業に関しては、定員数を減らしながら質を維持する事を考えていく必要が出てきている。

一方、6年目を迎えた生訓は、12名の新規入所者を迎えた。上半期は入所者が少なく、移行への移籍ではなく、他の事業所に利用するという選択をしたメンバーが多くいた。しかし、下半期は新規入所者も増えて全体として活気が出ている。また、上半期に起きたメンバーのトラブルから職員間で自分達の支援を検証し、日々の工夫やスタッフミーティングを重ねた結果、メンバーの協力のもと、よりあたたかい雰囲気の中で、運営ができている。

定着支援事業は2年目を迎えたが、だいぶメンバーに定着し、少しずつ利用者数が増えてきている。現在は20名を超えたため、一番高い単価枠（20名定員）を常に意識しつつ運営する必要も出てきた。また毎月行っているOB会も盛況で、多くの働くメンバーが余暇支援やグループ支援を求めている事を実感している。またこれは職員にとっても、就労訓練の先に、具体的な就業生活が続いていることを実感できる場となっている。

その他、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、引き続き安定した運営ができておらず、地域の方々に頼りにしてもらうだけでなく、メンバーや職員がその活動から得るものも多く有意義な活動となっている。

また、せわしない日常の中であるが、棕櫚亭の就労支援を外に伝えていきたいという思いで、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って、いい評価もいただいた。就労移行を取り巻く外部状況は依然厳しい中で、より一層の知恵や工夫を、法人全体からももらいながら進んでいきたい。

【令和2年度 事業計画】

① 就労支援の充実

数値目標は、就職者12名、半年間の定着率90%を目指し、支援の質の保持していく。

② 支援力の向上

チームとして互いに研鑽する。会議や日常的な会話を大切にしながら、横のつながりを意識する。またオーブナーとの連携も密に行う。

③ 就労支援に関する工夫への取り組み

（移行）20+（生訓）20定員に適した場面をどう設定していくかについての検証していく。

④ 地域（外部）への発信と連携

地域貢献活動への取り組み。外部とも、横のつながりと果たす役割を意識する。

令和2年度 なびい相談支援事業・地域活動支援センターⅠ型 事業計画

【なびいの概要】…「地域で暮らす精神障害者」の相談支援の場

◆全体として

令和1年度は7月に施設長交代という大きな人事異動があり、新しい体制でのチーム作りとサービスの質が低下しないよう、丁寧な情報共有・連携を意識して取り組んだ一年であった。

なびい全体での支援対象者は279名と、増加しているのは例年通りである。新規相談件数は44件と例年並みだが、障害福祉サービス利用に必要な計画作成依頼は微増している。

相談支援で注目すべきは『子どもを抱えた障害のある親』への支援依頼が4件と急増しており、昨今注目されている『虐待の未然防止』の役割への期待も大きくなっていると感じている。

また、高齢家族（80代）とひきこもり当事者（40代）で構成される家族問題、いわゆる『8050問題』を抱えている方が17名となっており、こちらも徐々に増えている。こうした状況を踏まえると、いわゆる精神障害の発症の中心である青年～成人期支援ばかりではなく、幅広い年齢層に対応できる見識を深め、他分野（高齢・児童）との連携の中で、職員の支援力・連携力向上が必須となってくる。

その意味では、多様な背景を抱えた利用者を受け入れている同じ生活支援を行なう棕櫚亭Ⅰと共にや連携強化を図りながら、棕櫚亭の生活支援の質の向上を目指していきたい。具体的には、複数の職員が行き来しながら双方の事業に関わることで日常的な状況共有を行ない、事業内容の検証・検討の合同職員会議の回数を昨年度よりも増やし議論を深めることとなる。このことが地域活動支援センターとしての役割分担の明確化や個々の職員の力量UPにつながるものと考えている。また、現在提供しているプログラムについてもより使いやすいものになっていくような工夫を取り組む。

これまで国主導ですすめてきた福祉サービスが、地方分権の中で市に下りてきている。今後、『精神障害者』にも対応した地域包括ケアシステム等の重要な事業整備を市が進めていく中で、地域ニーズの把握、近隣福祉サービス事業所の動向、地域移行等を含めた国や都の施策・方針等、状況を把握、情報収集を行いながら、なびいの方向性を踏まえ、参画・提言していきたい。

【令和2年度 事業計画】

◆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）

・生活支援部門全体での支援力の検証と向上

棕櫚亭Ⅰとの合同職員会議や職員の行き来を通した活動の質の検証

生活支援部門での定期的な事例検討

・相談支援全体の方向性の模索

会議・研修への参加などを通した情報収集と共有

◆地域活動支援センター事業

・現在のプログラムの検証と新しいプログラムの検討

『ランチ会』正式実施と「送迎」についての検討

・安心や個別に配慮された場作り

新しい職員体制での役割分担と安心への意識を再確認する その他・地域貢献など

・地域全体の力の向上を意識した、計画相談支援連絡会の運営・自立支援協議会参画

・地域との連携→ 家族講座を地域と協働で企画する

令和2年度 棕櫚亭Ⅰ（地域活動支援センターⅡ型）事業計画

【棕櫚亭Ⅰの概況】…「地域で暮らす精神障害者」の日中活動の場

◆全体として

棕櫚亭Ⅰは、20代から70代と利用者の年齢層も広範囲で、かつ将来的に就職したいと考えている方から例えば認知症が進行しないように日中活動をするといった方まで、目的も様々な方が利用している。最近行ったアンケートから見ると、令和1年度活動評価はメンバー（利用者）にとって概ね良いものであったと言える。これは個別ニーズに対して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ことにより、メンバー個々の力に応じて活動に参加し、満足できたことが大きい。

しかし一方で今後の課題も明確になっている。

メンバーの全体的な高齢化により体力・機能低下・内科疾患の発症等が表面化しあげている。いわゆる8050問題に加えて、「家族の高齢化により介護・支援の立場の逆転」が起こり、メンバーのストレスや不安が増加するケースが出てきているが、今後は、メンバーへのより細かな支援と家族の支援機関をも含む外部との連携体制を検討していく。

また、地域福祉サービスの底支えをしている棕櫚亭Ⅰに、細分化された既存の地域福祉サービスにのれない、あるいは漏れた精神障がい者の紹介が増えている。例えばそれは脳性麻痺の方や外国出身者の方など言葉でのやり取りが困難な人、あるいは日中に居場所がない養育困難なシングルマザーなどである。これら地域（に困りごとを持っている方）ニーズの掘り起こしは精神保健の重度化への予防施策としては有効で、今後もその増加が見込まれるが、自分たちの力量と付け合わせをしながら「特別または新たな配慮が必要な方」でも棕櫚亭Ⅰに馴染んでいただけるように工夫していく必要が出ている。

また、棕櫚亭Ⅰの利用で自信をつけ就労へのステップアップを目指して課題に取り組んでいる、従来のメンバーに対しても「個別対応のプログラムマネジメント」が必要であると感じている。

【令和2年度 事業計画】

- ① 新たな層のメンバー入所に伴う変化に合わせて参加しやすいユニットへ作業形態を変革してきたが、令和2年度はメンバー個々の「自主性とエンパワメント（能力開花）育成」の視点を加えて、ユニットを改善して、より個々のニーズにこたえられる仕組みを構築していく。
- ② 有効な広報から対象者市民を広げていくなど、好評な絵画ワークショップやその他絵画関連の企画を模索検討し、棕櫚亭Ⅰの活動認知を高めながら地域貢献に努める。
- ③ 各職員の力量アップのために取り組み、効果があった情報共有・情報収集・研修参加などを継続、積極的に取り組んでいく。

令和2年度 オープナー（障害者就業・生活支援センター）事業計画

【参考データ】(R2.3.6 現在)

- 新規相談者 159名→新規登録者 35名
- 総利用者数 346名（就業中 227名）
- 就職者合計 30名（内ピアス10名 目標（30件）達成☆）
- 職場実習者 71件 目標（70件）達成☆
- 30年度就職 31名内 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)

【オープナーの概要】…「働きたい障害者」の就職相談・就職支援・定着支援

◆全体として

精神障害者の「社会で働きたい」というニーズは相変わらず高く、新規相談も前年比120%と増加の一途をたどっており、職員は業務過多が続いている状況である。いわゆるこれら本体業務に加え都から受託している三事業も並行して行なっているが、支援就職者数・実習件数など目標数値を例年通り達成している。

ハローワークと連携がすすむこと等により、相談への敷居が下がったことは望ましい方向性といえるが、新規利用者がオープナー登録後すぐに就職活動にすすむ方はごく少数で、何らかの生活課題を抱えていたり、就職に向けた準備が足りないなど他事業へあっせんするケースが多かった。また就職に結びついた方への、企業や本人からの、就職後の定着支援希望も多くなっている。実際、就職後の定着率も高い。

日常業務の中では、職員間で『職場訪問が多く職員がすれ違い、情報共有がしづらい』という課題は続いているが、職員会議の持ち方やメールなどを活用し、共有の漏れをなくす、限られた時間を有効に使うなどの工夫を行った。

しかし、担当の引継ぎのミスや本人・企業の状況把握の不足などから、利用者の病状悪化・退職となったケースがあった。この件について複数回振り返りを行い、原因を明らかにしつつ、個々の職員の支援の質や施設としての支援力をどのようにしてあげていくための議論を行い、対策を徐々に導入している。

令和2年度は、一時中断していた厚労省によるオープナーの『事業評価』が再開されることになっている。いわゆる支援実績のみならず、地域の障害者就業の実態把握力やセンターとしての地域への関わりなど、評価対象が広範で、どこまで応えられるかなどは、検討していくことが必要になる。

【令和2年度 事業計画】

- ① 3つの事業と本体事業をバランスを取りながら、恙なく運営していく
- ② 地域のニーズを掘り起こし、把握する。就業・生活支援センターとしての存在意義を明確にしていく
 - ・地域連携のための他機関との会議の見直し
 - ・区市町村支援センターなどを訪問し地域のニーズ調査を行う
- ③ 職員の質をあげるための仕組みを作り、チーム『オープナー』の支援力を向上させる
 - ・新規相談面談への同席などのOJTとOFF-JTをバランスよく
- ④ 職員会議を定期的に行い、職員間での情報共有、事業や本体の運営状況についての進捗を図る