

法人本部 事業報告

【総括】

2020年度は、新型コロナウイルス対応に多くのエネルギーを注いだ感は否めない。しかし、前期総括にも記した様に、早い段階で法人方針を出した事、またそれに基づいた決定事柄を、現場と共有する一つの流れ（経営会議→拡大経営会議→現場）を作った事で、この未曾有の事態に大きな混乱なく対応することが出来た。

また収入面に関しても、4月の緊急事態宣言時に、各事業所ともサービス縮小や閉所に踏み切った。その影響で当初予算を下回る事が懸念されたが、雇用調整助成金を始めとした各種助成金の最大限の活用や、後期にピアス等の新規利用者を積極的に受け入れた事が功を奏し減額なく決算出来そうである。

一方、コロナウイルス対応以外の活動については、主に後期から通常通りの動きを取り戻した。まずはビジョンプロジェクトについては、再開にあたり職員全体での「コロナウイルス」についての議論、さらに1月にはプロジェクトの取り組みやそこから出てきたキーワードの共有を行った。次に地域貢献として行っている「おいしい時間」については、テイクアウトというスタイルに変えて、月2回の通常開催が継続されている。また人材育成については、対面式の研修はコロナ禍の制約を受け行えずに入っているが、その代わりとして4つ（ビジョン、防災備品、報告書、テレワーク）のプロジェクトが立ち上がり、事業所を横断した取り組みが行われている。

最後になるが、年度を通し、特に後期はコロナの影響を受けて地域がどの様に変化しているのか？外部への情報収集に積極的に取り組む事を掲げたが、現場の人手不足などが手伝い十分に行えずになっている。しかし、外部に出ていく事は出来なかったものの、2月に東京都から棕櫚亭の活動が評価されて、「女性活躍推進大賞」を受賞する事となった。そのため、メディアからの取材などもあり、外部発信の機会に恵まれた。

■組織運営

○事務局体制

上半期開催されなかった事務局会議は、9月以降月1回のペースで開催され情報共有の場となっている。また事務局通信も発行し、各事業所に情報を伝えている。國枝さんの会計入力と櫻井さんのピアス実績入力も、コロナによる休業や短縮業務の中、スケジュールを工夫しながら滞りなくすすめることができている。

○経理・総務

経理では各種助成金の申請、報告は全て期限内で行うことができた。それぞれ現場に合ったかたちでの助成金管理、活用をする必要性から、申請、報告ともに事務局と現場で分担して行った。より円滑に作業を進めるにあたっての役割分担や一定のルール化は今後検討していく必要がある。

総務では雇用調整助成金申請に伴い、上半期同様、タイムカードとは別に出勤簿を用意した。助成金申請のためというだけではなく、有休や休業、また7割、8割出勤を考えた職員の出勤状況が把握しやすくなり、勤怠管理をする上で有効的だった。グループウェアのタイムカード活用に活かしていきたい。

○情報発信

HPについては、重点目標2)渉外 HP の更なる活用による発信を参照

賛助会通信は優先順位を下げたため、1回の発行となった。

○地域貢献

6月から再開された弁当配布型の「おいしい時間」は、場所を「ひらや照らす」→「棕櫚亭」→「神の国寮」と移し、継続した。2月には市主催の活動報告会や団体同士の連絡会も開かれ、悩みや意義を共有することができた。

その他なびいフリーマーケットのように、コロナ禍により中止となったものもあったが、3月に国立駅横のスペースを使った福祉団体の合同販売にIが参加することとなった。

■組織管理

○人材育成・雇用管理

人材育成は重点目標4)を参照

上半期はコロナによる自宅待機期間が一定割合を占めたことから、人事考課を行わず目標管理の半期振り返りを行った。下半期は通常に戻し、人事考課面接を予定している。

事業計画重点目標

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着手

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

→本部体制の強化は株式の参入など競争力(サービス向上含む)を高めるために必要と考えここ数年の課題として挙げてきた。しかし、今年度はコロナ対応を高い優先においたため、現場での対応中心にならざるを得なかった。とはいえ、定例会議→法人本部会議という流れ作りや、頻繁で状況対応に応じた会議の開催のなかで情報共有はできた。

○組織規程の整備

→組織規程のたたき台は作成したが、構成員での役割分担にまで話が進捗していないため、実質的なものにしていくための議論は今後の課題となる。

○理事等改選に向けての準備

→質実ともに充実した外部役員体制は多摩棕櫚亭協会の大きな強みである。令和3年改選を迎えるが、早い段階で全役員留任を快諾していただいている。経営者としては比較的若い経営陣としては多くを学ぶ機会を計画的に設けたい。

○リスクマネージメントへの取組み

- コロナ対応の中で、施設内での発生がなかったことから職員一丸になって取り組めたと評価できる。災害時備品プロジェクトも始動し、職員参加型のBCP作成に繋がり、職員の防災意識向上が高まった。年度末に講師を招き、学習会を行なう。
- 苦情解決・虐待防止委員会を12月に行い、第3者委員の岩崎さんにも冒頭参加をしてもらった。例年同様ヒヤリハットの共有や今後の取り組み課題を話し合う機会となった。コロナ禍で昨年度のような全体研修に発展することはできなかつたが、ヒヤリハットの共有のように定例で取り上げるものと、都度取り上げるもの(その時々のテーマ)という組み合わせの開催パターンができつつある。

○その他

テレワークプロジェクトは10月より始動し、アドバイザーも参加しながら数回にわたり打ち合わせ、研修を行ってきた。12月中にIT化に向けたツールはそろい、1月よりグループウェアやテレワークを各事業所で試行している。

2) 涉外

○中長期計画に向けての外部とのつながりの強化

→コロナにより、積極的に出かけていくことによって新たなつながりを持つことは叶わなかつた。逆にコロナによって国立市とのつながりが深くなったり、テレワークプロジェクトの滝沢さんやBCPの岡橋さんなどとつながり直しとなつたりしたことはうれしいことである。

○HPの更なる活用による発信

- 出版にまつわる一連の特集が一段落したことから、次の戦略を本部で立てて取り組んでいく予定であったが、これもまたコロナ対応を優先したため、新しい活用には至らなかつた。しかしそのコロナ対応を折々に報告・発信したため、メンバーやOBにもタイムリーに情報を届けることができた。次年度はHP自体のリニューアルを計画している。

3) 中長期計画に向けての現事業の検証、財務分析

- ビジョンプロジェクトと並行して、各事業や地域貢献等の位置づけや人的・財務的分析を行う予定であったが、上半期の経営会議をほぼコロナ対応へ、下半期は動き出した各プロジェクトや役員改選等への対応、次年度人事等、優先事項を話し合うことに費やしてきた。その結果、現状や過去にさかのぼっての各事業の分析を行う時間は取れなかつたが、来年度は再開したビジョンプロジェクトに並行して、上記のテーマに経営本部として優先的に取り組んでいきたい。

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

- ビジョンプロジェクトが一時中断したことにより、それに基づいた研修が実施できなかつたことは残念であるが、代わりに事業所をまたいだ体制でのプロジェクトを複数設置したことにより、本体業務とは一味違う横のやり取りが促進された。下半期にはビジョンプロジェクトも再開し、様々な顔ぶれでのグループミーティングを実施した。コロナ禍の対応ではあったものの、全体研修とは違う小グループ研修の良さを発見できた。



棕櫚亭Ⅰ（地域活動支援センターⅡ型）事業報告

【基礎データ】

登録者数	合計 40 名（国立市内 36 名／市外 4 名（調布 1 名／府中 1 名／国分寺 2 名）
男性 22 名／女性 18 名	【平均年齢 47.6 歳】（昨年 +1.6 歳）
新規入所者	4 名（男/50 代 3 名、40 代 1 名）【紹介元】なびい 2 / 市役所 1 / 相談支援事業所 1
見学者	6 名【見学待機者】1 名
実習者	4 名【実習待機者】1 名
退所者	2 名（1 名/病気療養中だったが亡くなる 1 名/保護者希望による）

【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

【総括】

棕櫚亭Ⅰは、昨年同様 20 代～70 代と幅広い年齢層で障害種別も様々、かつ利用目的も、将来的に就職のためのワンステップとしたい方から、社会と繋がる場としたい方まで様々なメンバーが登録している状況である。最初の緊急事態宣言を受けての閉所期間と、その後多くの恒例行事（カラオケ・バーべキュー・忘年会・新年会・初詣・初釜・各種歓送迎会・地域運動会や地域の季節ごとの祭りへの参加・遠出のお出かけイベント他）を全て自粛し、毎日の昼食作りも自粛期間が多く、メンバーに対し心苦しい場面が多い 1 年であった。

しかしメンバーアンケートから見ると、メンバーの活動に対する評価はコロナ禍での状況を勘案しても、概ね良いものであった。これは、イベント活動が出来なかつた代わりに個別支援に力を入れ、メンバーの個別ニーズに応じるための頻回の面接、外来同行、従来取り組むことは多くなかつた族問題の調整支援や相談支援センターへの働きかけ、他機関との連携強化を、なびいと協力しつつ重点的に行なった結果と思われる。

一方で、今後の課題がより明確になった 1 年でもあった。高齢化するメンバーの体力・機能低下、内科疾患や認知症の発症等が昨年より顕著となり、支援方法が以前より複雑になった。また、「家族の高齢化により介護・支援の立場の逆転」が起こることで、家族を支える立場となつたメンバーのストレスや不安が増加するケースが昨年より増加した。

また、利用希望見学者や新規登録メンバーは、以前より力量が低下しており、細分化された既存の地域福祉サービスにのれない、あるいは漏れた方々が増加していると感じる。例えば長期の引きこもりの人、就労継続 B 型などの定期的で時間が決められている活動にマッチしきれなかつた人、学校に馴染めなかつた若者、母語が外国語の人など様々である。そのため、今後ますます個別支援に力を注ぎ、家族の支援機関を含めた機関との連携体制を強化することを意識して活動調整の必要を感じている。

加えて、棕櫚亭Ⅰの今後の在り方として地域福祉サービスを底支えする存在として、今後も増加が見込まれる多様化する地域ニーズ（困りごとを持っている方）に対応するべく、自分たちのスキル向上を意識しつつ、職員の力量とも付け合わせをしながら「今までとは違う支援が必要な方」に棕櫚亭Ⅰを利用していただけるように活動や支援の検討をしていきたいと思っている。

なびい事業報告

【方針】

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 → 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

支援対象者	298名	A 契約	95名	男性	150名
前年度	279名	B 契約	33名	女性	148名
前年度	228名	旧契約	49名	平均年齢	45.3歳
計画有	110名				

【総括】

今年度はコロナ禍で感染予防を第一に、どう事業活動を行うかに腐心した一年であった。特に前期は1回目の緊急事態宣言下で大幅な活動縮小が必要となり、利用実績・支援回数等はその影響が大きく出ている。面談等の延期や開所時間変更等が必要な際には、利用者への丁寧な説明と代替え手段等でのフォローを心掛けた。そのかいあってか大きな混乱や不満・不安もなく、またなびいでの感染クラスターの発生もなく無事に年度を終えた。

こうした状況下でも、新規相談は37名/年と平時とほぼ変わらない。本人が高齢、または内科疾患等を抱えている方や、8050世帯、ひきこもり等々、多分野連携が必要な相談が引き続いている。相談内容が多岐に渡ってきている中で、利用者層とそのニーズも多様化しており、分析・整理が必要だと感じている。

支援件数を前年度と比較すると「面談」「ケア会議」で約45%近くと最も大きく減っている。電話面談への切り替え等を行い必要最小限に留めたことを反映している。また病状悪化による入院になった方が8名おられたが、共通して『支援チームが出来てない・機能していない』といった特徴があり、早めの把握・介入が困難な状況にあった。特に支援拒否傾向がある方のチーム作りは難しいため、すぐに形にはならなくても諦めずチーム作りにアプローチし続けることが必要だと感じている。

地活事業では、コロナ禍であったことを加味しても参加人数減少傾向が見られるため、特に新規利用者を中心としたニーズの分析とそれに合うプログラムの検討・見直しの必要性を感じている。引き続き「相談」と「地活」の両輪でサポートしていく形を維持したい。

生活支援部門での事例検討については3密を避けるため開催を断念した。ただ日常的には、なびい/棕櫚亭Ⅰ間での職員相互乗り入れ・職員会議への相互参加を行い、コロナ禍での活動状況や利用者対応等をリアルタイムで具体的に共有・ディスカッションすることができた。特に危機介入等の緊急を要する際は、両事業所がその境目なく協働して、柔軟かつ迅速な支援に繋がったのではないかと思う。

国立市は第6期しようがい福祉計画の中で『精神障害者』にも対応した地域包括ケアシステム』『地域生活支援拠点』『基幹相談支援センター』についての整備計画を掲げている。こうした動きに、自立支援協議会への参画も含めて引き続き積極的に関与し、市内および精神障害者のためのサービス充実に寄与したい。

ピアス（就労移行・生活訓練・定着支援）事業報告

		2020年度	2019年度	2018年度
見学者数	50	43	55	
体験者数	27	23	34	
見学→体験率	54%	52%	62%	
入所者数	移行 (内生→移)	12 5	13 5	16 5
	生訓 (内移→生) (リワーク)	11 1 2	12 4 0	12 0 2
	体験→入所率	9/27=70%	16/23=69%	23/34=67%
平均請求人数/月	移行	19.1	27.0	29.0
	生訓	11.7	8.6	12.3
一日平均利用人数 利用率	移行	15.4人 77.1%	21.8人 109.2%	23.3人 116.3%
	生訓	7.1人 35.4%	5.3人 26.5%	7.5人 37.6%
職場実習	のべ件数	28件	39件	60件
	実人数	17人	22	
就職者数	10 復職 1	10	10	12 (内生訓 1)

【方針】

- ① 就労支援の充実（安定運営）：就職 12 名、半年定着率 90%、広報活動による入所者数の確保
 - ② 支援力の向上：フォーマルな会議＋スマートトークによる横のつながりを意識
 - ③ 就労支援に関する工夫への取り組み：定員に適した場面設定について検証
 - ④ 地域（外部）への発信と連携：地域貢献活動に引き続き取り組む
- ⇒①②のメリハリのある取り組みを意識し、ピアス全体、メンバースタッフ共に循環を促進していく。

【就労移行支援事業】

上半期は、新型コロナによる事業所初の閉所・在宅支援への切り替えが一番大きな出来事だった。しかし年度を通して振り返ると、実際の影響は閉所の 3 カ月前から始まっていて、①新規入所者を受け入れられなかったこと、②就職活動の停滞により就職者が下半期に 7 名と集中したこと、によって、一日平均利用人数の減少が年間を通して続いた。結果、特に就労移行の収入減が顕著となり、下半期は複数同時に新規入所の体験者を受け入れながら職員の休業も確保する、という難題に取り組むこととなった。

新型コロナの影響で、「おいしい時間」の準備や企業見学などの外部との接点が少なくなり、メンバーにとって内向きにならざるを得ないことが多かった。しかし、コロナ対策をしながら、プログラムの分散実施やオンラインの活用等工夫を続けた結果、メンバーに大きな不利益になることもなく、むしろ職員の発想を広げることとなった。そして、そのような中でほぼ予定通りの就職者を出すことができたこと、大きく体調を崩すメンバーがいなかつたことは、メンバーの頑張りであり、職員一同ほっとしている。

就労移行の入所者は 12 名。年々微減しているが、今年度は生活訓練からの入所者の割合が多かつた。ピアスの強みである「移行と生活訓練を活用した就労支援」を前面に出した周知について、課題を共有した。と同時に、定員 20 名ずつの移行と生活訓練になって丸 3 年、それぞれにどのくらいの入所者数、実利用人数、移籍数などの目安を再構築する時期であることを確認している。

就労移行の利用中断が減ったのは、2 事業の色を分けた成果が出ていると言えるが、昨年に続き利用延長ケースが出ている。生活訓練から利用していれば、移行を延長せずにすんだケースもあったのではないか。引き続き支援力の向上、各場面を有効に提供する力をチームでつけていきたい。

【自立訓練（生活訓練）事業】

今年度は新型コロナの影響を受けつつも、それを逆手に取って、就労移行への移籍の仕組みづくりに取り組んだ1年であった。場や作業の違いが指標になり、メンバー職員とも分かりやすくなっている。コロナ禍中で行った仕組みの変化は、『雰囲気の変化』などメンバーに余計な負荷を強いてしまったこともあるが、昨年度以上移行へ移籍出来たのは成果であり、循環の促進に繋がった。

新規入所者には、就労移行のトレーニングを無理なく利用するのに通所の土台作りのため生活訓練事業の利用を促す方針は変わらず。コロナ禍の影響で、20年2月から6月の間は入所がストップしてしまったが、この2月末時点で10名の新規入所者があったのは、例年と変わらない数字である。これは紹介元オーブナーの尽力によるところが大きい。退所は3名であったが、うち1名はリワーク利用の復職である。

生活訓練では、利用日数が各人少ないので、平均7名/1日となっている。移行の基礎訓練期利用者と合わせて、12名前後の実利用者があると、ピアスⅡや事業自体に活気があり、相互作用も生まれやすいボリュームではないか、と確認している。

事業開始から7年。今総括では、生活訓練事業を開始した2014年から現在までの利用状況も振り返っている。実利用者のうち、半数が移行へ移籍する前に退所をしていることが分かった。これは昨今移行の利用中断が減ったこととも関係するが、今後は中断要因を分析しながら、生活訓練を中断にならない手立てについて考えていく必要がある。及びピアスの生活訓練を効果的に使ってもらえる利用者層についても検討するが、新規入所者を増やしたいジレンマとの戦いでもあり、難しいところである。

今年度は今までピアスⅡで大事にしてきた『雰囲気』に変化があった。メンバー同士の「よこの繋がり」や「グループ感」といった、コミュニケーションを礎に作ってきたものが、コロナ禍で制限されたり、苦手なメンバーが増えたりした。ピアスの就労支援において、生活訓練事業はどのような位置づけなのか、メンバーにサービスをどう利用してもらうか、私達はそのために何ができるのか、を改めて考えた1年であった。

【就労定着支援事業】

事業開始から3年目を迎えて、在宅支援への切り替えがやりやすかったこともあり、支援を継続し定着率を維持できた1年であった。その一方、コロナ禍によって契約更新不可となり退職せざるを得なかったメンバーがいたり、メンバーの期待が高いリアルOB会が開催できずに繋がりの感覚が薄まったり、という状況もあった。オンラインOB会やピアス通信に加えて、メールでのピアスだよりを配信するなど、できることを探って取り組んできた。

事業開始当初とは異なり、現在は就職者のほとんどが利用するため、就職者が一定数いる限り、比較的安定した運営ができる。また、報酬単価を決める定着率は9割以上を維持していく、ピアス本体事業を広報していく上でアピールできる数字である。年度中に3年6ヶ月を迎えた利用終了者は3人で、いずれも就労継続中である。あと1~2年は微増傾向が続く見込みだが、報酬単価の設定が月平均請求20人以下であるため（現在月平均16人）、そことのバランスを見ながら運営していく。

今年度、給与収入が上がって自己負担額が発生するケースが出てきた。自分にどのようなサービスが必要かを本人が実感し、こちらがそれに見合うサービスを提供できるかがシビアに問われる事になる。同時に、事業利用3年後を見据えて、本人自身が職場と調整していく力を身につけていくよう支援するなど、卒業をイメージした支援も必要である。

そのような中で、オーブナーとはメンバーに必要な支援は何かを互いに考え、役割分担や連携についてこれまで以上に工夫を重ねた。特に事業がスタートするまでの就職後6ヶ月間は、本人もどのように支援を利用するか手探りであるが、こちらもどこをポイントに役割分担をするか見極めながら、その後の就労定着の土台になる支援体制を作っていく。また前述2事業の新規入所者に関しては、4~6月の3ヶ月間を見学受け入れできなかつた危機感を強く意識した連携の結果、体験者27人のうち9人がオーブナー紹介、そのうち9人が正式利用となった。体験実習（くにたち苑）に関しても、オーブナーと連携し、自らの特性がより浮かび上がった有益な実習として取り組むことができた。

オープナー 事業報告

【方針】

- ① 3つの事業と本体事業のバランスを取りながら、滞りなく運営していく
- 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

【総括】

令和2年度のオープナーは、新型コロナウィルス感染拡大により、対面が基本の相談や訪問に対して大きく影響を受けた。3月からの緊急事態宣言時には、開所に必要な人員以外は在宅勤務、サービスについても縮小し、コロナウィルスの感染拡大防止に迅速に対応した。新規相談は6月にずれ込み、定着支援では対面での面接・会社訪問に代わり、電話でのフォローなどに代替した。コロナウィルスは社会への影響が大きいのと同様に、障害者雇用に対しても、就職活動、労働契約の更新、労働条件、就労へのモチベーションの低下、在宅勤務による新たな課題の顕在化など、様々な面で大きな打撃だった。

このように、事業は実質9ヶ月間での稼働となったため、就職者数・職場実習数の目標値を変更している。また、メンバーの就活では、ハローワーク主催の合同面接会・実習面談会が中止になり、就活期間が長くなるなどあおりを受けた。

しかし本体事業と東京都の受託事業について、概ねの成果を出すことができた。特に後期は、職員の退職やイベントごとも重なり、タイトなスケジュールとなつたが、職員会議や打ち合わせについてもオンラインで共有した結果、各職員がそれぞれの場面でチーム力を発揮することができた。

さらに、コロナ禍においてあらためて支援方法を振り返り、支援の質を下げないことを意識した。年間を通して面談や企業訪問、プログラムは対面とオンライン化のハイブリッドで取り組んだ。代替え手段は現在1つのサービスとして定着しつつある。

新規相談は、件数が急増したこともあり、対応職員を増やして行った。特に今年度は、定着支援事業が終了し引継ぎを求めるケースや就職が決まってからの相談が多く、求職相談よりも職場定着の相談が目立っている。

コロナ禍での定着支援では、在宅勤務の業務や雇用管理にまつわる支援の難しさを実感した。また、自宅待機の期間が長くなることで、生活リズムや家族との関係性についての課題などが顕在化し、生活支援対応に苦慮したケースもあった。

東京都からの受託事業である、医療機関・就労支援機関モデル事業、精神障害者就労定着支援連絡会、中小企業応援連携事業ともに、当初の目標を達成している。しかし病院の中で行うモデル事業の出前講座や、会場に集合する連絡会はオンラインでの開催し中小企業の訪問はズームの活用を試みた。

最後に、コロナ感染拡大防止の影響は今後も続くと考えている。その中で、オンラインのメリットを感じている。来年度は事業運営においてサービスの質を下げない工夫とともに、分断された地域の状況を把握しネットワークの再構築のために力を注いでいきたい。

T