

2021年度法人本部事業計画

(2020年度を振り返り)

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。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。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。

またビジョン作成と同時に、外部の情報収集に積極的に取り組む事や、併せて法人の現状や課題把握のため財務分析を行う予定した。しかし、コロナ対応や現場の人手不足に手を取られ十分に行うことが出来なかった。

最後に、2月に東京都から棕櫚亭の活動が評価され「女性活躍推進大賞」を受賞した。それに伴いメディアからの取材も受け、絶好の外部発信の機会に恵まれた。

事業計画重点目標

1)組織整備

○本部体制の強化(経営本部会議への次世代職員の登用)

→2020年度にはピアス、なびいの施設長が経営本部職員から次世代職員へと引き継がれ、次の組織作りは順調に進んでいる。2021年度はさらに経営本部会議にも次世代職員を迎え、経営陣の新体制作りに着手する。。

2)ビジョンおよび中長期計画の策定

○ビジョンプロジェクトの継続

→今年1月には職員全体にプロジェクトの進捗やビジョンのキーワードを共有した。2021年度についてはビジョンおよび中長期計画の完成を目指す。

○現事業の検証と財務分析の実施

→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、コロナ対応等で行えずに2020年度を終わる。来年度は経営本部として優先的にこのテーマに取り組んでいきたい。

3)雇用管理および人材育成

○現給与体制の見直し(最低賃金制度等を考慮した賃金設定)

→前回の給与体系の見直しから5年が経過。国からは最低賃金「全国平均 1,000 円」を目指す方向性が示された。

この様な状況を考慮しながら、先ずは非常勤職員の時給の見直しから着手していきたい。

○中長期計画に基づいた採用計画の策定

定→人材確保がより困難になって来ている現状を踏まえ、今までの様な単年度で行う採用募集ではなく、事業展開も見据えた中長期計画に基づいた採用計画に取り組む。

○学ぶ機会をより充実させる研修計画の策定

→コロナ禍に対応した全体研修の実施の仕方の検討と、職員の仕事への意欲やモチベーシアップにつながるような個別研修計画の策定を目指す。

○事業所を横断した各種プロジェクトの継続

→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。全体研修とは違う小グループ研修の良さを発見できた。

4)広報

○HP の更なる活用による発信

→毎年 HP に新しい企画を立てながら広報に努めてきたが、2020 年度はコロナ対応を優先したため、新しい活用には至らなかった。しかしそのコロナ対応をその時々に報告・発信した事は、メンバーや OB にもタイムリーに情報届けることができた。2021年度は、今年度果たせなかつた新しい企画の実施はもちろんであるが、HP 全体のリニューアルを行い、株式立の事業所等に競り勝つことが出来るものにしていきたい。

令和3年度 棕櫚亭Ⅰ（地域活動支援センターⅡ型）事業計画

【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(死亡1名/保護者希望1名) |

【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

令和2年度総括

棕櫚亭Ⅰは、昨年同様20～70代と幅広い利用者の年齢層、障害種別が広範囲で、かつ将来的に就職希望の方から社会と繋がる場がほしい方まで、目的も様々な方が利用している。今年度の利用者アンケートから見ると、コロナ禍で活動の自粛(閉所やイベント・昼食作りの中止)にもかかわらず、活動評価は概ね良いものであった。これは、特に個別支援に力を入れ、メンバー(利用者)の個別ニーズ把握のために頻回の面接、外来同行、従来取り組むことは多くなかった家族問題の調整や相談支援センターへの働きかけ、他機関との連絡調整等を第Ⅰが主導するなどの支援を重点的になびいと協力しつつ行なった結果といえる。

一方で今後の課題もより明確になった。メンバーの全体的な高齢化により体力・機能低下・内科疾患や認知症の発症等が顕著となった。また、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」が起こることで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。そのため個別支援にもますます力を注ぎ、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を調整検討していく必要があると考えている。

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害者の紹介がますます増えている。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った人、学校に馴染めなかつた若者などである。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を向上させつつ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」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ある。加えて、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」に力を入れる必要があると感じている。

令和3年度事業計画

- ① メンバーのエンパワメント育成の視点を保ちつつ、多様化した個々のメンバーの力量やニーズに対応したユニット(昼食作りの行い方の参考含む)やプログラムの仕組みの構築をしていく。
- ② メンバーの多様化に対応できるように職員の個別支援への力量Upに取り組む。
- ③ なびいとの連携を一層強化して地域におけるニーズを把握し、ニーズに合わせて地域に求められている第Ⅰの役割を認識し、地域に棕櫚亭Ⅰをアピールする方法を検討する。

令和3年度 なびい事業計画

【基礎データ】

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

令和2年度総括

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。新規相談 37 名となっており、本人が高齢、または内科疾患等を抱えている方や、8050 世帯、ひきこもりが昨年同様にあり、通常の本人支援だけに留まらないケースは引き続いている。個別支援では、件数を前年度と比較すると、コロナ対応で一番変化が大きかったのが「面談」「ケア会議」で約 45% 近く減っている。電話面談への切り替えや、面接頻度を下げる、ケア会議を必要最小限に留めたことが反映している。トピックスとしては、事前に病状悪化を把握できず突然の入院になった方が 8 名おられた。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。地活の事業では、コロナ禍の影響もあるが利用者のプログラム参加が減少傾向にあった。今後は新規利用者含めニーズの分析を行い、「相談」と「地活」の両輪でサポートしていくようなプログラムの見直しをしていくことが課題である。

総体としては、利用者から大きな混乱や不満・不安の訴えもなく、協力的に感染予防に取り組んでいただけことで、無事に送ることができた 1 年だった。

来年度は、『精神障害者にも対応した地域包括ケアシステム』や『地域生活支援拠点』の整備を市が進めいくための連絡会等に参加していく中で、なびいの方向性を検討していきたい。

令和3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

- 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
- 定例職員会議での『チーム作り』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
- 利用者層、ニーズ分析

地域活動支援センター事業

○利用者ニーズの分析から現在のプログラムの検証と新しいプログラムの検討を行う

その他・地域貢献など

○地域全体の力の向上

- 計画相談支援連絡会の運営・自立支援協議会参画・くにたち精神しうがいしゃ支援連絡会参画

令和3年度 ピアス（就労移行・生活訓練・定着支援）事業計画

【基礎データ】(R3.2.28)

| | | 2020 年度 | 2019 年度 | 2018 年度 |
|-----------------|--|------------------|------------------|---------|
| 見学者数 | 48 | 43 | 55 | |
| 体験者数 見学→体験率 | 21 48% | 23 52% | 34 62% | |
| 入所者数 | 移行 (内生→移) 4 | 13 5 | 16 5 | |
| | 生訓 (内移→生) (リワーク) 10 9 2 | 12 4 0 | 12 0 2 | |
| | 体験→入所率 $16/21=76\%$ | 16/23=69% | 23/34=67% | |
| 平均請求人数/月 | 移行 19.0 | 27.0 | 29.0 | |
| | 生訓 11.8 | 8.6 | 12.3 | |
| 一日平均利用人数 利用率 | 移行 151人 75.7% | 21.8 人 109.2% | 23.3 人 116.3% | |
| | 生訓 7.3 人 36.4% | 5.3 人 26.5% | 7.5 人 37.6% | |
| 職場実習 | のべ件数 25 件 | 39 件 | 60 件 | |
| | 実人数 16 人 | 22 | | |
| 就職者数 | 10 復職 1 | 10 | 12 (内生訓 1) | |

令和2年度総括

【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。しかし今年度を振り返ると、実際の影響は閉所の 3 カ月前から始まっていた、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集中したこと、で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。

コロナへの対策としては、プログラムの分散実施やオンラインの活用等、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結果となった。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ことにはっとしている。

就労移行の入所者は年々微減している。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の課題を共有した。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と思われる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ったが、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。下半期に新規入所者が続き、生活訓練の入所者は例年と変わらない数字であった。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。

【就労定着支援事業】

事業開始から3年目を迎える、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、メンバーの期待が高いリアルOB会が開催できず、繋がりの感覚が薄まるという状況もあり、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この事業を利用するため、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。

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ことになる。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、オープ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った危機感を強く意識した連携の結果、体験者21人のうち9人がオープナー紹介、そのうち9人が正式利用となった。体験実習(くにたち苑)に関しては、オープナーと連携し、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めた。

令和3年度事業計画

① 就労支援の充実(安定運営)

- 就職者数：目標12名 半年後の定着率9割を目指す
- 職場実習：目標10名(定員の半分)
- 入所者数の確保：毎月目標3名(リワークや転職など、入口を拡げることを意識する)

② 支援力の向上

- 昨年実施のサービス評価を生かし、サービスの質を点検、さらなる向上を目指す
- NHK学園での弁当販売による新たなトレーニング場面を立ち上げ、支援に生かす

③ 就労支援のシステム再構築

- 生訓→移行への流れや仕組みを再構築していく

④ 広報の強化

- ホームページを強化、補助パンフレットも作成し、具体的にどう広報していくか考えていく

⑤ オープナーとの連携

- 広報場面や利用者の入所から定着まで連携し取り組んでいく

令和3年度オーブナー事業計画

【基礎データ】 R3.3月現在(カッコ内 前年度実績)

- 利用者数 365名 うち就業中 248名
- 新規相談者 100名(159名) → 新規登録者 22名(35名)
- 就職者合計 23名(30名) → うちピアス9名(10名) R2年度目標 25名(30名)
- 職場実習者 27名(46人) → 年度目標(30人)
- 退職者 10名(19名)

※1年未満 3名 ※1-3年未満 3名 ※3-5年未満 1名 ※5年以上 3名

令和2年度総括

今年度のオーブナーは、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。また、4月の緊急事態宣言を受け、実質9ヶ月間での稼働となつたため、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ている。

そのような中でも着実に本体機能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、各職員がそれぞれの場面でチエム力を発揮した。

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、プログラムのオンライン化に取り組んだ。代替手段として始めたが好評を得、今では1つのサービスとして定着しつつある。

新規相談は、6月から対面相談を開始した。相談件数が急増したこともあり、対応職員を増やし行った。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で、関係機関の会議が軒並み中止になつたため地域状況が見えなくなってしまった。来年度は地域の状況を把握しネットワーク再構築のために力を注いでいきたい。

令和3年度事業計画

- 本体事業での会議や各ツールを活用し、地域とのネットワークを再構築する。
- よりオーブナー全体が機能するように、職員体制と分担の再構築を行う。
- ピアスとの連携を強化する(くにたち苑の職員体制を含む)。

