2021 年度　法人本部　事業報告

【全体として】

一番大きな取り組みは「棕櫚亭中期計画の作成」であった。集中的にプロジェクトを行い、5 年計画として職員全体で共有できたことは大きい。さらに、5 年後の姿から逆算する方法をコンサルタントから教わったことは大きな収穫であった。また作成の過程では、進捗を施設長会や拡大経営会議で共有し、プロジェクトのみの取り組みとならないよう心掛けた。

次に新しい経営体制としての 5 名での経営会議は、後期に回数を増やし毎週行ってきた。定例のテーマに加え、目標にあげた BCP 作成や給与改定、HP リニューアル、そしてコロナ対応の協議も行ってきたが、特に後期は優先順位をつけ、ものによっては完成時期をずらすなどの現実的な調整を行って対応した。このように今年度は本部が取り扱うテーマや業務が多岐にわたったが、ビジョン同様施設長会や拡大経営との共有をこまめに行ってきた。次年度はビジョンの浸透や生活訓練事業準備の重要な年であることから、この 2 つ会議体とさらに連携しながら法人全体で前に進めるよう取り組んでいきたい。一方課題としては、経営本部メンバーの本部・現場・事務局業務のバランスや分担があげられた。

また、オープナーの事業やなびぃによる武蔵野市の研修講師、ピアスによる群馬県の研修講師など、発信の機会が続いた一方で、身近な地域とのつながりや、制度の情報をどう取り込んでいくかは課題として残った。ビジョンや給与改定等内部で深めるテーマが多かったこともあるが、制度や地域事情が短期間で変わっていく中、次年度はビジョン実現の大事な 1 年目でもあることから、意識して取り組みたい。

＜コロナ対応＞　従来の予防に加え、後期はオミクロン株の拡大に伴い、感染対応を行ってきた。本部が中心となって各事業所の事業継続のための職員体制を調整したが、職員全体の助け合う姿勢が大きく発揮されたと感じている。

＜なびぃ傷害事件＞　2 月中旬に、職員が元利用者から暴力行為を受けるという理不尽な事件が起き、被害届を出したという大きな出来事があった。これまでの「ないように対応してきた」から「今までなかったことの方が幸運だった」という観念の 180 度の転換と、その前提でのハード・ソフト両面の整備の必要性を痛感した。一方で、職員全体での助け合う姿勢がここでも大きく発揮され、創設以来大切にしてきた「人にやさしい組織」の一員であることが、各々の中に自然と根付いていることの表れと言える。

最後に収入面であるが、半期にたてた補正予算通りの決算予想がたっているが、唯一の変動収入であるピアスの個別給付は年間でかなりの減額となりそうである。

しかしコロナ禍による影響が続く中、職員の給与面の処遇を今年度も 100%維持できたことは、何よりよかったと思っている。雇用調整助成金の活用の継続によるところも大きいが、事務局が早め早めに内部決算を行ったことも大きい。

【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）

ピアス施設長（伊藤さん）が加わり 5 名体制で経営会議を進めている。ビジョン作成からコロナや事件対応までと、より幅広い事柄への対応を迫られた後期だった。また途中、1 名が介護で休暇を取らざるを得ない状況になりつつも、全ての事に当たれたのは 5 名体制になった事の強みでもある。

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

中期ビジョンについての基本戦略や、具体的な取り組みを考えるなどをした後期だった。5 年間を逆算しながら中期計画を作る事は法人としても初めての事であったため、自主プロジェクトも頻回に行い議論を重ねた。そのプロセスは苦労も多かったが、コンサルタントの力を借りつつ自分達で計画を作り上げた事は貴重な体験となった。また、施設長会議、拡大経営会議、全体職員会議と様々な会議体を使って職員との共有の意識的に行った。こちらも回を重ねるごとに職員全体にビジョンが浸透していく事を実感できるいい場となった。最終的には３月８日に全体職員会議を行い、5 年間の中期計画を伝え共有した。

○現事業の検証と財務分析の実施

11 月の理事会でも内容を報告し共有を行った。

３）雇用管理及び人材育成

○現給与体制の見直し

「常勤職員の基本給の見直し」「昇給ピッチの見直し」「各等級における最高号俸の見直し」などを行った。また大きな見直しは翌年度以降にゆずるが、人事考課制度の運用ルールの見直しなども併せて行った。またはこれらは３月８日の全体職員会議で報告を行った。

○学ぶ機会をより充実させる研修計画の策定（再掲）

年度初めの育成面接を本部で共有し、個人別の研修計画の策定に取り組む予定であったが、6 月の理事・評議員会からプロジェクトのスタートと切れ目なく議題が続いたため、各人の目標の共有に時間を割けなかった。次年度への継続課題となる。

○事業所を横断した各種プロジェクトの継続

＊防災プロジェクト　BCP 作成を行い、今年度中に出来上がる予定。

＊テレワークプロジェクト　各職員・事業所に貸与した各備品の使い心地のアンケートを実施

＊HP リニューアルプロジェクト 本部を含む各事業所の項目立てまで終了している。今後はそれを元に各事業所で言葉を考え文章を入れ込んでいく具体的な作業に移る。

＊報告書プロジェクト後期からスタート。「質の高い支援」をテーマに各事業のサービス・活動を報告する予定。ただの報告書ではなく読み物としても楽しめるものを目指す。

【Ⅰ　組織運営】

A 役員体制

後期は 11 月に半期の理事会を実施した。また、2 月に起こった傷害事件については、全役員に都度報告をし、アドバイスや意見をもらった。法人としてこのような事件や被害届を出すことは初めてのことだったので、各理事の意見が大変参考になった。

例年年明けに梅林監事に各現場の現金出納帳チェックに来ていただいているが、今年度は実施できなかった。

B 事務局

事務局会議（事務局通信）での情報共有、会計処理、ピアス実績入力他、通常業務は進捗を確認しながら滞りなくすすめることができた。

【経理】

経理では半期決算の状況を 11 月の施設長会で報告・共有、そこで聞き取ったものを半期補正予算に反映させている。また 2 月に 4 半期決算（4 月～12 月）を行い、最終的な決算に近い数字での収支予想と予算執行状況の把握をし、最終補正予算に反映させる予定。

【総務】

総務では雇用調整助成金は前年度に引き続き申請手続きを行い入金が確認されている。理事会等特定の時期や助成金申請・報告、その他調査などによる繁忙期はあるが、通常業務からその都度発生する雑多なその他業務までを処理する流れはここ数年で出来てきて、今ある日々の定型業務を行う事務局としては時間的余裕が生まれてきている。今後は法人本部との役割の曖昧さや各事業所に関わる業務を内容・方法ともに見直し、法人全体の業務効化を図るために何ができるかの検討・実行に取り組みたい
また、次年度は事務局体制の不足が予想されるため、補充が課題としてあげられる。

C 情報発信

リニューアルに本格的に取り組んだ後期の HP であるが、ビジョンプロジェクトや BCP 作成、コロナ対応など急ぎで対応しなければいけないものが下半期に集中したため、完成期を遅らせることとした。また、賛助会通信は後期に 1 回発行済みで、さらに 3 月末に発行予定である。

D 地域貢献

「おいしい時間」は、下半期も弁当を配布する形で継続してきた。10 月以降は毎回 60 食以上を提供してきた。地域へ展開していくときのシュミレーションとして試行している「おにぎりセット」だが、ピアスやオープナーメンバーには利用してもらっているものの、グループ内での活用があまり進んでおらず、来年度工夫していきたい。また、中断していたラボ・くにスタへの夕食弁当も再開することとなり、次年度は第 3 水曜で確定となった。

イベント関係は、上半期は実施できなかったものの、下半期に、福祉の集いにてふれあいスポーツのポスター展示や、立飛ウォールペイントイベントに参加するなど、メンバーの活躍の場が広がった。
当事者活動は、SPJ に加えて、「からふらっと」と協働しての新聞づくりが始まっている。ゆくゆくのビジョンにもつながる大切な活動として、サポートを継続していく。

E 渉外

【国立市】国立市認定審査会、国立市自立支援協議会、社会福祉協議会評議員、国立市社会福祉法人連絡協議会、国立市福祉計画策定委員会

【その他】白梅会理事、はらからの家福祉会評議員、えりじあ福祉会第三者委員、
かいゆう第三者委員、電気神奈川福祉センター評議員、厚生労働省「障碍者に対する差別禁

止・合理的配慮に係るノウハウ普及・相談支援事業に係る提案書技術審査」委員
東京都自立支援協議会・東大和市就労部会

Fリスクマネジメント

新たなオミクロン株への対応は、予防からプラス感染対応へと動いていっている。災害対応としてのＢＣＰとは別に、「事業継続のための職員体制」を日々組んでいく中で、ある程度の助け合いのパターンが見えつつある。次年度はこれを一定の仕組みとして全体で共有していきたい。また、ＢＣＰに関しては、1月と3月に岡橋さんを講師に招いた研修を行いながら、災害プロジェクトを中心に作り上げていった。第1弾としての計画は予定通り出来上がりそうである。また、災害プロジェクトの一環として、12月に2回に分けて職員向けのAED講習を開催した。年度末にはメンバー向け2回目の避難訓練を行う予定である。年間を通じて災害の初動対応シュミレーションや、備品確認、災害学習等、活動の多い1年だった。

2月中旬に元利用者によるなびぃ職員への暴力事件が発生した。まだ進行中ではあるが、警察をはじめ、理事・監事、行政、各関係機関と連絡調整を行いながら、日々の対応を行っているところである。今後は、被害職員、なびぃ利用者、法人の利用者及び職員全体が安心して利用できるようなハード・ソフト両面の整備を早急に取り組んでいく予定である。

【Ⅱ　組織管理】

A人材育成

後期は、全体向け研修として第3者委員の岩崎さんと崎尾さんにオンライン参加してもらい、今年度のヒヤリハットやピアスに出た苦情を共有し意見交換をした。それぞれのテーマでお二人からいただいたコメントやアドバイスによって、自分たちだけでは思いつかない発想をもらうことができたと考えている。ビジョンプロジェクトをはじめ、様々なことに対応したため、全体研修がこの回のみになったが、その分中身の濃い研修になったと感じている。

B雇用管理

後期は、予定通り前期の最終考課からの一時金支給を行った。3月に後期の人事考課と昇給・昇格の決定等流れに沿って進めていく予定である。日常の忙しさの中で、こまめな職員面接ができにくくなっているというのが今年度の課題として残った。

また継続していた職員採用の取り組みに関しては、3月から常勤職員を1名採用することができた。次年度はいよいよ中期計画に位置付けた定期的な職員採用を、資金計画の中に連動させていきたい。

2021 年度　ピアス（就労移行・自立訓練・定着支援）事業報告

【基礎データ】

		2021 年度	2020 年度	2019 年度
見学者数・体験者数		29/20	48/25	43/23
入所者数【月３名】	移行	11 内自→移　6	12 内自→移　5	13 内自→移　5
	自立訓練	11 内移→自　0	10 内移→自　1	12 内自→移　4
一日平均利用人数 利用率	移行	14.1 人/70.6%	15.4 人/77%	21.8/109.2%
	自立訓練	7.5 人/37.5%	7.1 人/35.4%	5.3 人/26.5%
職場実習　【10 人】		33 件　15 人	29 件　16 人	39 件　22 人
就職者数　【12 人】		6	10 ＋復職 1	10

【2021 年度　総括】

コロナへの感染対策を徹底するうち『距離を取る』ことが日常となってしまっていたなか、メンバーによる苦情申し立てへの向き合いを通して、支援や関わりの根本を見直す 1 年となった。事業所内で振り返りを重ね、各職員が振る舞いを意識し、トレーニングを見直すきっかけとなった。交流の場や、定期的なメンバーミーティングで意見交換する場を再び設けるなど丁寧に関わり、『安心できる場』の提供が多少なりとも出来るようになったと感じている。

しかし運営面では、移行入所者は新規５名、一日平均利用者数 14.1 名と落ち込んでいる。一方で、自立訓練の新規入所は 11 名、移行への移籍は６名と、順調であった。リワーク利用は４名（自立訓練１名、移行２名、定着１名）と増え、利用背景や受け入れ方法の幅も広がっている。今後、利用者層やニーズの広がりを掴み、短期利用やポイントを絞ったトレーニングシステムの活用など、柔軟な対応や変化が求められていると実感した 1 年であった。

また、利用問い合わせ数自体が３年前から半減していることから、新パンフレット送付やホームページ更新などの広報を強化した結果、下半期は問い合わせ、見学者数ともに盛り返している。

職場実習 10 名は早々に達成したが、就職者は目標 12 名に対し６名と、成果を上げられなかった。コロナで昨年度の入所者が少ないことも影響しているが、適切なタイミングで就職へ結び付けていたのか、ケースワーク力やチームでの取り組みにも課題があることは否めない。今後入所者数を確保するとともに、ケースワークや会議の質をあげて、オープナーと連携の上、チームで就職者を送り出していきたい。

トレーニングでは、2021 年４月から高齢者配食事業を廃止し、配膳スペースを拡大し、新たに NHK 学園での弁当販売を始めたことが大きな変化で、メンバーの内部実習の場として定着しつつある。基本軸は抑えつつも柔軟な発想で、支援の幅を広げるトレーニングやプログラムの工夫に取り組んでいきたい。また、ニーズにあわせて、事務補助部門の中で軽作業を取り入れていくことを来年度は検討していく。

自立訓練事業は、移行へ移籍していく流れや、個別担当と自立訓練担当、移行部門担当の３者の連携が確立され、うまく循環した一年であった。結果、移行への移籍に要した期間も昨年の平均 15 ヶ月から 12 ヶ月へと短縮した。また、苦情申し立ての件から自立訓練の機能を改めて考え、基本の関わりを丁寧に行い、訓練内容を工夫したこともあってか、中断者が少ない結果となった。

定着支援事業は延べ利用者 30 名、新規利用が６名、事業終了が９名（うち離職による終了１名）、３年定着率 89.2%と順調に推移し盛況である。３年間の有期限の制度の中で、その先のメンバーの『幸せ実現』に繋がるような関わりを意識しオープナーとの連携を図ってきた。今後も幅広い視点での支援を目指していく。

2021年度　オープナー　事業報告

【基礎データ】　R4.3月10日現在（カッコ内　前年度実績）

○利用者数　401名　うち就業中271名
○新規相談者　124名（100名）疾病別　発達38名、統失16名、気分障害27名、解離性、身体　他
紹介元　HW20、本人19、移行15、医療機関11、職業センター6、企業4
○新規登録者　28名（22名）
○就職者合計　23名（23名）→　うちピアス　6名（4名）　R3年度目標　25名（25名）
○職場実習者　31名（27名）→　年度目標（30人）
○退職者　19名（10名）
※1年未満　5名　※1-3年未満　5名　※3-5年未満　1名　※5年以上　2名　※転職6名

【2021年度　総括】

平成30年から始まった障害者雇用率の改正に伴い、特に精神障害の方の雇用率は右肩上がりに上昇した。一方で定着率は50%を割りこんでおり、定着支援の質が問われる昨今となっている。

コロナ禍も丸2年を迎え、今年度は「基本的な感染症対策を行いながら、支援の質をどのように担保するか」を目標にした。職場訪問・面談・オンライン談話室等、通常の支援の中でもオンライン支援に出来るものは切り替えるなど「状況に合わせ、支援を柔軟に変えていく」1年であった。

今年度の本体事業では、新規相談は例年より微増している。外部の就労移行支援・定着支援事業終了からの引き継ぎケースや定着支援からの依頼が増えている。また、各就労支援機関が抱えている困難事例を連携して支援することが重なってあった。また、理由は様々だが休職者や転職を含めた退職者が多かった1年でもあった。

新規登録者・ピアスメンバー共に企業実習や就職活動につながるケースが少なく、応募しやすい求人が少ない状況も重なって難航した。職場実習については31人と目標達成したものの、就職に関しては25人を目指したが結果は23人と未達成で、これは初めてのことである。アセスメントや委託訓練の受け入れも引き続き行ったが、どちらもすぐに就職につながるケースは少なくなっている。

後期には本体事業に加えて、精神障害者就労定着連絡進事業（東京都）・中小企業応援連携事業の2つの受託事業や当事者セミナーを無事終えることが出来た。YouTubeやzoom等新たな発信ツールの活用も定番化し、申込み・視聴回数も好調であった。

外部とのつながりでは、今年度はじめて区市町村就労支援センター主催の定例会へのオブザーバー参加、多摩地区の市区町村センターとのインフォーマルな会議（通称「オフ会」）を国立市と共催でオンライン開催するなど新たな試みを行っている。ネットワークの土台作りや地域の現状を把握するためにも、大事な集まりになっている。

令和3年度は副施設長交代もあり、新チーム作りを目指し、分担の再構築を行ったが、スムーズに進まなかった点も残った。来年度はセンター長交代という新たな節目になる。引き続き、本体事業・受託事業とのバランスをみながらチーム作りを継続していきたい。

2021 年度　棕櫚亭Ⅰ　事業報告

【基礎データ】

登録者数	合計 35　名	
国立市内	31 名／　市外	4 名（調布1名/府中1名/国分寺2名）
男性	20 名／　女性	15 名　【平均年齢　47.1歳】（昨年 -0.5歳）
新規入所者	3　名	
見学者	6　名	【見学待機者】　0名
実習者	6　名	【実習待機者】　0名
退所者	0　名	（年度末で退所予定　2名）→他施設に移行

【2021 年度　総括】

全体の傾向として精神科以外の他科受診の方が増えてきた。それに伴い、不安の増加や生活面での困難が増えるケースも見られ、個別の相談が増えている。また、身体的な健康状態が原因で通所が難しくなってきた方もいる。

全体的な通所人数は増えている。特に午後に増えており、月数回の通所だった方の日数が増えている印象である。背景としては、「いつでも行っていい」というスタンスに変更したことが通所のしやすさに繋がっているケースがあり、メンバーからは「ゆったりした雰囲気で居心地がよくなった」という声もある。

また、メンバーの「小さな自己実現の場」となるようメンバーの声から翌月のプログラムを組み立て、新たな取り組みも導入する「午後のプログラム改革」を行った。事前打ち合わせや個別対応を丁寧に行ったことで、一人ひとりがゆっくり過ごせる場が生まれたことも通所人数の増加につながったと考えている。

また、今年度は昼食作りの再開が大きなテーマの一つでもあった。前期は「食事そのものよりも場を求めている」という気づきから、食事を提供する「場」をリスタートさせた。後期はそれに加え、「達成感を味わってもらえる活動」という点を意識し、一人でも多くの方が調理に触れるきっかけになるよう検討を重ねた。調理工程や調理器具を減らして作業の負担を軽くした結果、調理に挑戦する方や積極的に作業に参加してくれる方が増えた。

今後の課題としては、グループワークの強化が挙げられる。現在はグループワークがスムーズに進まない場合が多く、個別に対応をせざるを得ない場面が増えている。具体的には、スタッフが間に入りメンバー同士が関わりを持てるようフォローをしたり、作業の際には一人ひとりの力量やモチベーションに合わせた作業内容の提案をしたり、今まで以上に一人ひとりが棕櫚亭Ⅰやスタッフに求める内容が異なってきている実感がある。そういった方の対応を考えつつ、棕櫚亭Ⅰの魅力でもあるグループワークに繋げていけるよう検討を重ねていきたい。

2021年度　なびぃ　事業報告

【基礎データ】　3/1 現在

	支援状況　（実人数）					地活利用数（延人数）	新規相談	個別給付（延件数）	
	登録者数	未登録者数	男性	女性	平均年齢			計画相談請求	地域移行地域定着自立生活
2021年度	183	102	144	141	46	1766	34	155	1
2020年度	177	121	150	148	45.3	1632	37	152	0

【2021年度　総括】

◆国立市の動き◆

今年度は市の手違いにより、2万7千円減額となった委託契約から始まった。これに付随して市障害担当課長・係長らによるヒアリング等が行われ、増額要望として見積書を提出したが2022年度は減額分を戻した例年と同じ金額での契約となる見通し。自立支援協議会は、１月に事務局会議、3月に全体会が開催された。専門部会の活動状況に差があり、また事務局会議も年１回しか開催されておらず機能していない状況。協議会をどう機能させていくか、市と連携しつつ働きかけていきたい。また昨年度から設置された『くにたち精神しょうがいしゃ支援連絡会』の２回目が１月に開催された。『精神障害にも対応した地域包括ケアシステム（にも包括）』の内容も含んでいる形にはなっているが、枠組みや内容等に調整・整備不足が散見される。準備会の設置が決まりそちらにも参画しているが、なびぃとしては軌道修正の必要性を感じている。

◆コロナ関連◆

1～2月にかけて、職員２名の陽性者が発生。両名とも家庭内感染の確認が取れ、事業所内での感染ではなかったため通常開所を継続した。引き続き事業所内での感染拡大防止に努めていきたい。

◆利用者関連◆

ご本人の病状悪化やそれに起因する課題等への対応がやや多い印象の１年だった。直接的ではないがコロナによる世間の閉塞感等の影響もあるのではないかと感じる。また２月には元利用者が飲酒した状態で事業所へ立ち入り職員に掴みかかったため、警察への通報・被害届の提出等の対応を行った。再度の来訪を警戒する必要があり、入り口玄関にカメラ付きインターフォンを設置し、来訪者を確認してから開錠という対応をしている。

◆相談支援事業・個別給付事業◆

生活支援部門全体での支援力の検証と向上のため、双方の職員会議にお互いの職員が参加する、事例検討を行うなどした。

会議や研修に延べ11名が参加し、情報収集や共有に努めた。

◆地域活動支援センター事業◆

各プログラムともコロナ禍でも変更なく開催したが、ほぼ新規利用がなく、利用実数は昨年度より若干減少。利用の希望はあるものの、実際の利用につながっていない方がいるため、引き続きタイミングを見ながら声掛けをしていく。今後も「相談」と「地活」の両輪での支援を心がけ、実利用期間や利用目的を確認しながら取り組んでいきたい。