令和４年度法人本部事業報告

全体として

中期計画をスタートさせその浸透・共有に苦慮した１年であった。そのため理事懇談会（９月・12 月）や評議員懇談会（１月）を開催するなど、外部の委員の意見を聞く機会を多く持ちその打開に努めた。また懇談会としたことで通常の理事会・評議員会以上に率直な意見をお聞きする時間を持つことが出来た。これは計画全体を見直す参考になったのはもちろんの事、組織を経営していく際に問われる姿勢についても教示いただく貴重な機会となった。また、拡大経営会議を使った現場との共有についても、「現４事業の目指すべき方向性」をテーマとし現場と乖離しない工夫をしつつ議論を再開させた。

この様に中期計画の推進にかなりの力を注ぐ中、それ以外にも法人本部として進めなければならない事柄も多かった。特に後期はインボイス制度への準備や、再雇用制度の見直し、年明けには国立市の指導監査への対応など多岐にわたった。現場との兼任のため時間的に余裕がない中での作業となった。前期に本部業務の再分担を行っているが、それがスムーズに進む様より工夫が必要である。

一方、外部との繋がりについては、地域貢献で続けている「食」を通した活動で国立社協や SSW とのつながりができ、定着してきている。また国立市地域福祉計画策定委員会や国立社協のまごころプラン推進・評価委員会に各職員が委員として参加している。中期計画がより充実したものになるためにも、今後国立市と繋がりを深めていく事は大切だと考えている。

さらに国全体の動きに関して言えば障害者総合支援法、障害者雇用促進法、精神保健福祉法など大きな制度の改正が予定され、法定雇用率の引き上げを始め様々な変化が予想される。今後はその変化を見据えつつ前記した「現４事業の目指すべき方向性」を決めていく事も必要となってくる。

重点目標

１）**中期計画スタート○計画実現に向けた様々な取り組みを軌道に乗せる**

Ａビジョンプロジェクトの継続

Ｂ新規事業の立ち上げ

→前期の前半にいくつかの機関を見学や意見交換等をした。あわせて新規事業のための物件探しを行った。しかし、5.6 月に開催した理事会・評議員会での意見や現場状況、本部状況を踏まえ、後期は中期計画の見直しを前提とした取り組みを行った。

具体的には・・・・4～6月　国立市、育て上げネット、長谷川病院、国立社協、国立社協（CSW）と懇談。併せて、新規事業のための物件探し・随時（内見は 5～6 件）

11 月　コンサルタント（橘川氏）との相談　12 月　理事懇談会、評議員懇談会、拡大経営会議

２月　ビジョンプロジェクト（プロジェクト会議、拡大経営会議）での新たな検討ポイントの共有

結果、2023 年度開始予定の新規事業に関しては時期の再検討を行い、１年程度遅らせることとした。

Ｃ資金計画の立案

→経営会議にて 2022 年度分・５年間分の素案作成

Ｄ計画に注力できるような余力を確保する

２）**外部状況の注視○身近な地域とのつながりや法制度の変化を意識的に取り込む**

Ａ身近な地域の動きや活動を積極的にリサーチしていく

Ｂ国立市や市内事業所とのつながりをさらに深めていく

Ｃ次の法改正に向けた動きや情報を意識的に取り込む

→前期は本体事業を通して、オーブナーが国立市就労支援事業との連携を深めたり、ピアスのお弁当を通して国立社協やSSW（スクールソーシャルワーカー）などとの新しいつながりもできた。法人としてもう一歩踏み込むところまでは余裕がなく取り組めなかった感も残る。また情報という点では、就労系については厚労省の視察や各種研修を通して共有したが、生活系に関しては特に制度改正に関する情報の取り込みが本部として弱かった。後半はそこに力を入れて情報取集していきたい。

後期につては、国立市及び市内に関しては、「生活困窮に関するプラットフォーム作り」に関する会議、国立社協の「まごころプラン推進・評価委員会」、市・健康福祉部との意見交換、市からの障害者雇用に関する相談等で接点が増えていった。これが単発で終わらぬような積極的関与を続けたい

3）リスクに対応する体制作り○なびぃの傷害事件を教訓に、ソフト・ハード双方の面から対策をとる

Ａ安全に配慮した各事業の職員配置

Ｂ支援に影響ない範囲でのインターフォン等の機器の活用

Ｃメンバー・職員双方が安心して活動できる場所の確保

→　なびぃについては、土曜日の男性職員の事務局出勤は上半期で終了とし、それ以外のインターフォンと鍵の施錠を継続している。また、12/13 に法務少年支援センターの職員の方に参加いただき、元メンバーの事例の共有を行った。

4）本部体制強化の継続

○各本部職員の業務分担を見直し、現場との兼務がスムーズに進められるようにする。

→前期に本部の業務分担を見直した、雇用調整助成金や役員会の招集等についてはスムーズに委譲された。一方で、分担はしたものの兼務とのバランスについては課題が残る。

後期には報告書ＰとHPリニューアルに取り組んだ。どちらも令和５年６月に完成予定である。また虐待防止委員会の開催は 2/22 に全体研修とからめて行った。IT 化については、コンサルタントの瀧澤氏との振り返りを行った上で、法人としての一旦の方向性を決めることとしている。

5）広報の充実

○リニューアルされるHP を活用し、新規事業を始め棕櫚亭を知ってもらう工夫をする

→　4）参照

組織運営

Ａ役員体制

→理事会５回、評議員会を１回開催。また今年度は理事懇談会２回、評議員懇談会１回を行い主に中期計画へのご意見等を伺う機会を設けた。さらに令和５年５月23日度の理事改選に向けての準備も行い、今期で退任予定の谷水理事の後任としてJHC 板橋の清家氏を、評議員はSASEC の石崎氏を迎え１名増員とした。また谷水理事については今後も何らかの形でアドバイスや意見をいただく事をお願いしている。

Ｂ事務局・・通常業務、事務局会議、事務局通信の継続

→毎年年度末から続く業務（予算・決算、監査等）と日々の業務（会計入力、ピアス実績入力等）を、事務局会議や日々のやり取りの中で進捗を確認しながら進めている。また事務処理効率化に向けたペーパーレス化にも着手し、各事業所や外部とのやり取り、各種申請もデータやオンラインでの処理に徐々に切り替えている。また後期にはインボイス制度の申請も行った。この様に多岐に亘る事務局業務であるが、現時点では滞りなく行っているが、会計を一つとっても年々複雑になる中、現場の負担軽減を考えた何らかの検討は必要だと思っている。

C 情報発信・・HP リニューアルを活用した広報、賛助会通信

→　賛助会通信を 11 月に発行

D 地域貢献・・おいしい時間、ラボくにスタ、SPJ、新聞つくりサポートの継続

食を通して

①おいしい時間（第１水曜）65 食×250 円・・継続

②ラボくにスタ（第３水曜）40 食×200 円・・継続

③社協学習支援（毎週月曜、７月～）高校生＋支援者分、無料・・継続

社協学習支援（毎週月曜、２月～）中学生＋支援者分、無料・・継続

④銀風工房（市内の学習支援・フードバントリー活動団体・第３金曜）５食×200 円

社協との連携が根付きつつある。

当事者活動へのサポート

①SPJ　毎月第２土曜日に開催。９月から通常の集合型スタイルに戻す。参加者は 15 名前後で徐々にコロナ前の活気が戻ってきている。

②「からふらっと」との新聞作り　12 月に「からふらっと」メンバーへのインタビューを実施。年明けから制作に携わる４人のメンバーで文字起こしから文章の執筆、編集、デザインまで役割を分担しながら作業を進めている。GW 明けの発行を目指す。

E 渉外

【国立市】認定審査会、自立支援協議会、社会福祉協議会評議員、社会福祉法人連絡協議会、地域福祉計画策定委員会、社会福祉協議会まごころプラン推進・評価委員会、櫻の杜ハウス運営委員会

【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（兼虐待防止委員会参加）、電気神奈川福祉センター評議員、厚生労働省「障害に対する差別禁止・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、東大和自立支援協議会就労部会

F リスクマネジメント・・事業所のソフト・ハード面の対策作り、コロナ感染に対応した職員体制作り

→事業所の対策作り・・重点項目３）参照

コロナ感染の体制作り・・明確な体制作りまでには至らなかったが、職員で感染者が出た場合は事業所間で連絡調整をしながら業務に影響が出ない様な体制を組むことが出来た。

Ⅱ組織管理

A 人材育成・・職員研修、各種プロジェクトの継続・改変

→　研修に関しては、メンタルヘルスセルフケア研修（1/17 実施）・佐々木真一氏を迎えて（3/17 実施）と、職員自身に目を向ける研修を組み実施。

各種プロジェクトに関しては、防災プロジェクトが BCP に則った防災訓練や学習を行った。（12/2　救命講習、12/9　BCP 研修、2/7　災害初動訓練、3/1 防災訓練）

B 雇用管理・・新給与関係のスタート、定期的な職員採用を資金計画に連動させる

→　前期には新給与体系は予定通りスタートした。また、新たに最低賃金の見直しに合わせて非常勤の時給の見直しも行った。後期については、令和４年度に定年を迎える職員を対象とし継続雇用の仕組みつくりを検討したが、理事会や中小企業振興センターの和田氏のアドバイスをいただいた結果、今回はこれまでに則った個別の契約を行うこととした。具体的検討は次年度以降に定年制も含め持ち越すこととなった。また、今年度「健康企業宣言」を行って職場の健康作りに下半期も取り組み、「銀の認定」をいただいた。

令和４年度　ピアス（就労移行・生活訓練・定着支援）事業報告

基礎データ　令和５年２月末現在

		2022年度	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度
見学者数		46	29	48	43	55
体験者数 見学→体験率		22 48%	20 69%	25 48%	23 52%	34 62%
入所者数	移行	16	11	12	13	16
	移行（内生→移）	7	6	5	5	5
	生訓	12	11	11	12	12
	生訓（内移→生）	1	0	1	4	0
	生訓（リワーク）	1	1	2	0	2
平均請求人数/月	移行	21.8	17.2	19.1	27.0	29.0
	生訓	15.9	12.2	11.7	8.6	12.3
一日平均利用人数 利用率	移行	16.8 83.8%	14.1人 70.6%	15.4人 77.1%	21.8人 109.2%	23.3人 116.3%
	生訓	9.1 45.5%	7.5 37.5%	7.1人 35.4%	5.3人 26.5%	7.5人 37.6%
職場実習	のべ件数	30件(内生訓4)	33件	29件	39件	60件
	実人数	17名(内生訓3)	15	16	22	
就職者数		12	4	10	10	12（内生訓1）
退所者数	移行	13	3	4	3	2
	生訓	5（移籍除く、復職3、職リハ1）	3	3	7	5

2022年度　方針

就労支援の充実

①安定運営：就職者上半期５名、下半期５名、半年定着率100%、職場体験実習10名（実人数）、移行の１日利用平均18名に回復、新規入所2.5名/月（うち自立訓練→移行への移籍者を半数）

就労支援の質

②トレーニング部門の見直し：軽作業中心のトレーニング、既存システムの運用について柔軟な対応、活気があり質を保ったトレーニング

③ケース検討の充実：１年サマリーの実施、見立てや方向性を考えるためのケース検討の実施

その他

④広報：広報先を広げる、広報活動の継続

⑤連携：就労定着支援事業の支援内容の質について検討

全体として

前年度落ち込んだ数字を回復させるために掲げた目標数値を意識した１年だった。広報先を広げていくことはできたとは言えないが、日々の丁寧な支援が次の利用者の紹介につながったことで定期的な入所が続いた。また今年度も見学数は回復しているが、その後体験につながる数は半分以下。連絡を待つばかりではなく、こちらからもその後の動向を知り、積極的に関わっていく姿勢をもつことが必要であると職員間で共有した。

就労移行支援事業

就職者・実習・新規入所すべて無事に達成することができた。今年度の就職者は例年よりも利用期間が長かった。理由は生活訓練を利用して就職することが定着してきているからである。今後も多機能の強みを生かし、既存のシステムを柔軟につかって、確実に就職者を出していきたい。

また、入所が増えたことと利用者層の広がりから、トレーニングにも影響がでたため質を保つことに工夫が必要になった。また就労プログラムはコロナの影響で休止していたグループを再開、ＣＥＳも一定数の参加者に提供が出来ている。感染対策を行いながら、コロナ前のグループの力を活かしたピアスのサービスを提供していく動きを再開した１年だった。

安定運営面だけでなく、自分たちの質の点検はメンバーの声を聞きながら、その都度話し合いをしてきた。場面やプログラムの多さ、いろんな経験を提供できるのがピアスの売りである。この支援をよりよい質で提供し続けるために自分たちの検証を続けていく。

自立訓練事業

生活訓練は新規利用者が１２名と例年通りの入所、その分移行への移籍は７名と流れを途絶えさせず送り出すことができた。今年度退所は５名いるが、うち３名はリワークのため復職、１名は職リハという進路が決まっていた方で、もう１名は就労以外の選択をする道を選んだためであった。移籍するための明確な基準はないが、ケースを通してプラン作りが確立しつつあるように感じる。また、場所が離れているため限られた職員との関わりになってしまうが、第Ⅱの様子や利用者について共有することを意識的に行い、全体で共有することができていた。下半期は、集団活動をした経験がないなどのメンバーが入所することが多かったため、第Ⅱの雰囲気づくりに苦慮した。しかし、おしごと講座の導入や日々の声掛けなどから、少しずつ利用者の変化も感じることができている。利用者層に合わせて仕組みや声掛けを変化していく必要があり、常にアンテナをたてて今何が必要なのかを考えていきたい。

今年度は、第Ⅰと生訓の連携が活発に行われた。２回の合同プログラムの開催を通して、現状の共有ができる機会が増えたことは今までなかった取り組みになった。メンバーにとってもお互いの事業所がみえやすいようになったのではないか。生訓の利用者層の広がりを考えると第Ⅰの移籍はこれから増えていく可能性がある。今後も、連携したプログラムやイベントを継続的に行っていきたい。

定着支援事業

一年間の定着支援事業利用者総数 29 名、毎月の平均利用者数 19.3 名（単価の枠 20 名）

３年定着率は 88%

今年度も定着率を維持することができた。しかし、支援の質を保つという点では、日々の業務に追われて共有の時間をもつことができなかった。通所しているメンバーへの支援が優先になることは今後も変わりないが、支援のポイントや今後の支援の方向性などについては、やはりきちんと共有していこうと確認したところである。来年度は、2018 年 10 月から始まったこの事業を、プログラムとあわせて総括していきたい。

※連携：オープナー・Ⅰ

オープナーとは合職を４回、就労施設長会５回行い、数字や現状をタイムリーに共有することを意識した。そのことが、就職者の目標を達成した要因の一つだったと考えられるだろう。一方で、支援の質に関することや、組んで支援することの日常については、なかなかふりかえりができなかった。来年度どのように取り組んで行くかについては、引き続き継続テーマとしたい。

なびぃ（地域活動支援センターⅠ型）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（年２回）
○相談支援全体の方向性の模索　→　『ニーズ分析とチーム作り』検討
→　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
○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　〈分析後実施〉
○新体制に併せたプログラム開催曜日の変更
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（事務局）・くにたち精神しょうがいしゃ支援連絡会参画
基幹・拠点・にもの実現に向けた市との協働と働きかけ

【総括】
コロナ禍をきっかけに『外に出ないで済む生活、人と会わないで済む生活』様式が定着してしまっているメンバーは少なくない。それはスタッフ側にも言えることで『外へ出る』『人と集う』きっかけ作りやアプローチが弱くなっていたと感じている。習慣化してしまった『コロナ禍対応』を変えていくための意識改革を心掛け、支援・事業の内容を徐々に変えていきたい。地域との交流も最小限の会議にとどまっている。その限られた中で、市の会議などでは、なびぃが他の関係機関と協同し力を発揮したものもあるが、行政との関係を緊密にするには物足りない。コロナ禍による防戦一方だった状況から、長期在院等の精神保健福祉の課題に少しでも貢献できる存在になるためにも反転攻勢に転じていきたい。

10月には人事異動が完了し担当や役割は回り始めた。一方で『安心に配慮された場づくり』のようなマニュアル化できない臨機応変な支援の質の担保のために多くの時間を要した。新たな大きな動きよりも、日常の支援の安定維持を優先に取り組んだ半期だったと言える。また２月には週２日勤務の非常勤スタッフが入職してくれたため、土曜日の体制が充実。この体制が維持できるのであれば、次年度は土曜日を活用した地活プログラムの充実も検討したい。

相談支援事業
新規は後期微増している。検討課題としては、市内 GH 在住+他市支給決定の場合、要綱上地活（棕櫚亭Ⅰ含め）を利用できない状況である。将来的に市へ要綱変更の働きかけをしていくための検討・準備が必要であると考えている。
相変わらず介護、8050、子育て、虐待、DV、離婚、貧困、ひきこもり、遺産相続、自己破産、家族の犯罪等々の背景を抱えた方の支援や病状悪化への危機介入等、緊張感を伴う対応が相変わらず日常の中に散見される。本人への福祉サービス的支援だけに留まらない、広範囲に及ぶ生活課題を抱える方の支援をしていくために、三者会を窓口にした各所（市 しょうがい・包括・ふくふく・子家セン・子育て支援課・生保、保健所、多摩総、医療機関、介護保険事業所等）との連携・ネットワークを維持・拡大していきたい。

地域活動支援センター事業
コロナ対策にメンバーはもちろんの事、職員も慣れてしまい「来る・参加する」ことが気軽にできにくい状況だと感じている。地活利用の伸び悩みの原因のひとつとして、支援の力点が個別支援中心、現状維持のケースワークにとどまり、生活の質が上がるようなギアチェンジの支援がしにくくなっていることが挙げられる。
プログラムでも、現在でもフリースペースが時間制限で限定的な利用になっていたり、お楽しみ会の頻度が減っていたりと縮小したままになっている部分がある。コロナが５類になることをもって、他プログラムも含め少しでも早く利用しやすい方向に改善していかなければならない。

令和４年度　棕櫚亭Ｉ事業報告

【基礎データ】

登録者数	37名　／平均年齢44.9歳					R4（36名）46.2歳
内　訳	国立市内（34）　市外（3）					市内(32) 市外（4）
性　別	男性（22）　女性（15）					男(22) ／女(14)
新規入所者	7名					4名(男2) ／(女2)
見学者	19名　問い合わせ20名					見学（10名）
（紹介者）	市(3)	なびい（4）	訪看（1）	ピアス(1)	本人（1）	
実習者	9名					実習（7名）
退所者	3名					退所０

＜総括＞

令和４年度は利用者を増やすために、Ｉのシステムやソフト面を改めてスタッフ間で見直し、変更する内容についてはメンバーの意見も聞き取るよう取り組んできた。利用料の廃止、移送費の導入、お茶代システムの変更、目的別のミーティングにする等を変えてきた。メンバーはそれぞれ自分の意見を出しつつ、変化を受け入れてくれている。後期からは就活中の方で日中活動の場がない法人利用メンバーの受け入れを行っている他、見学希望の連絡を受けた際には、その方の利用の目的に合わせたプログラムを見てもらうよう工夫し紹介者と調整をした。その結果、利用者が１１月から増え始めた。

また、メンバーが主体的になれるような場面作りを意識し、自宅以外の自分の居場所・誰かと話せる場所として選んでもらう施設になることを目指してきた。具体的には、公園清掃ミーティング・プログラムミーティングを導入したことが大きい。ディスカッションをメンバー主導にし、メンバー自身の予定に合わせた日程決め・困ったことや自分の提案などをみんなで共有した。

同時に職員側もメンバー同士の話しの輪を広げていけるよう意識し、関わってきた。メンバーからは「○○さんと話しがしたい。」「賑やかでうれしい。」「プログラムには参加しないけど、他の人たちとおしゃべりしたい。」との声があり、活気がでてきている。

しかし、課題としては、プログラムやグループワークの打ち合わせなど意図的に準備をしていても、振り返りやメンバーに対してのアフターが不十分であった。そのため、翌日（時には翌々日）に必ずスタッフ間で振り返りをするように改善した。

☆法人内でのプログラム連携

Life プログラム➡第3回　12/19「現代型不眠について」　　第4回「食生活について」3/14

絵画➡合同絵画教室

令和４年度　オープナー事業報告

【参考データ】R5.3月３日現在(カッコ内　前年度同期実績)
○利用者数　　450名 うち就業中286名
○新規電話相談者 154名(124名)
　→　疾病別（手帳有無関わらず診断されている）
　発達46名、統失29名、うつ13名、そう１名、躁鬱８名、神経症４名、知的７名、身体２名
　※電話相談のため、疾病を確認できない方が多い。
紹介元 本人37名、HW13名、医療機関４名、職業センター８名、Ｂ型３名、外部生訓６名、外部移行７名、特別支援校１名、不明７３名

○新規登録者　　43名（34名）
○就職者合計　　26名(23名)/目標24名　→うちピアス12名
○職場実習者　　37件(35件)/目標36件　→うちピアス23件
○退職者　　23名(19名)
　※１年未満３名　※1-3年未満６名　※3-5年未満10名 ※5年以上４名

〈令和４年度 方針〉
- 職員体制（チーム力の維持）と役割分担の整理（継続）
- ネットワークの構築と活用　国や都の同行をリアルタイムに把握できるよう、外部会議にも積極的に参加し、情報収集を行っていく。
　自分たちの支援を振り返るためにも、地域からの見られ方を意識していく。

全体として

今年度は、職員体制の変更に加え、昨年度未達だった就職件数をはじめとした各目標を確実に達成するよう、定期的な状況確認を心がけて進めてきた。本体事業・各受託事業も含めて無事達成しつつ、次々変わる情勢の収集に対応してきた１年であった。

本体事業では、新規相談の数の増加が著しいものの、引き続き新規登録者で就職活動にまで繋がるケースは少ない状況が続いている。

定番化してきたオンライン支援については、感染対策の緩和の影響でニーズが減少し、その分対面や訪問での支援数が戻りつつある。そのため一気に職員の外出が多く、職員が掴まえられない等の状況が増え、一部メンバー（ご家族）からの苦情に繋がったケースがあり反省したい。また、ピアスとの連携は忙しさにかまけず丁寧におこなっていきたい。

一方、対面支援数が戻った余波で、計画していたスケジュールが後ろ倒しになるなか、適宜調整をしつつ、精神障害者就労定着支援連絡会（ライブ・オンデマンド配信）、当事者セミナー（ライブ・オンデマンド配信）など、各イベントは予定通り開催することが出来た。

さらに前期に行ったナカポツセンターと区市町村センターとの顔が見える関係作りについては、国立市就労支援センターと連携し、圏域各センターとオンラインを中心とした交流会「たまほく」を立ち上げ、他センターと風通し良く、運営していくこととなった。

中小企業応援連携事業についてはノルマ増加と予算交渉によって次年度予算は約340万増となる予定である。

最後になるが来年度は、雇用促進法他改正法の動きから従前の支援等に加え、さらに「なかぽつの求められる機能・役割」は変化していく。丁寧な支援と各実績目標を達成しつつ、「この地域に求められる・この地域らしいセンターのかたち」そしてそれにこたえられるような「支援の質の向上」を模索していきたいと考えている。