令和４年度法人本部事業計画

全体として

コロナ禍での活動も 3 年目を迎える。感染予防はもちろん感染対応も余儀なくされる中で制限も多く不自由さは否めない。しかし、令和４年度はそこに留まらず、3 年かけて完成させた「棕櫚亭中長期計画」をスタートさせる。途中、コロナに阻まれもしたが、かけた時間だけ職員と新しいビジョンの共有する時間が持てた事は幸いだった。
また、計画の中で令和５年度に「生活訓練事業」を開始することも決定した。その準備の年となるのが令和４年度である。法人が長年念願としてきた新たな事業展開となるわけだが、各本体事業を抱えての取り組みなので、かなりのエネルギーが必要となる。そのため職員全員が意欲的に取り組める様、各種プロジェクトを立ち上げ職員が何らかの形でこの計画に関われるような仕組みを作っていく。また計画の進捗については、経営層だけでなく、施設長会や拡大経営会議のメンバーも巻き込みつつそこを核として進めていきたい。

さらに、現場の人事も大きく動く。施設長を長年勤めていた職員がその職を降り他施設に異動する事や、次世代職員が施設長、副施設長の担うなどの人事を組んだ。この様に次世代職員を抜擢しつつこちらも数年かけて新体制を作っていきたい。

一方、外部との繋がりであるが、法人本部や各事業所の職員が研修の講師を務めるなど情報発信という点では機会を持つことが出来た。しかし、身近な地域とのつながりや、地域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ている。令和 4 年度はビジョンを実現していく大切な初年度であるため、意識的に取り組んでいきたい。

重点目標

１）中長期計画スタート

○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　新規事業プロジェクトの立ち上げ

C　資金計画の立案

D　計画に注力出来るよう余力を確保する（IT プロジェクト、助けあいプロジェクト発足）

２）外部状況を注視していく

○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繋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

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取る

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

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

5）広報の充実

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

Ⅰ組織運営

A 役員体制

来年度は役員改正が予定されているためその準備をすすめていく。

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ているため、これを継続していく。

C 情報発信

6月を目途に HP がリニューアルされるため、それを活用し広報に努める。賛助会通信も定期的に発行する。

D 地域貢献

「おいしい時間」は、弁当を配布する形で継続。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。

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、さくら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、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

なびぃの傷害事件を教訓にした、ソフト・ハード面での対策作りに取り組む。また、コロナ感染にも対応した事業継続のための職員体制の仕組みつくりにも取り組む。

II　組織管理

A人材育成

例年行っている研修については、本部が中心となり今年度も行っていく。また、人材育成の一環を担っていた各種プロジェクトについては、中長期計画に絡んで始まる新たなプロジェクトと併せて改変していきたい。

B雇用管理

令和3年度に見直した新給与体系がスタートする。また人事考課制度については開始から5年が過ぎたが大きな見直しは中長期計画との連動を考え令和6年度に行う予定である。

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。また中長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。

2022年度　オープナー　事業計画（案）

【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、新規相談は昨年度から続き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。

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。そのため目標値達成はかなり厳しく、就職に関しては未達成になる見込みである。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。

本体事業に加えて、精神障害者就労定着連絡促進事業（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。

【2022年度　事業計画】

〈中ぽつとしての在り方を模索する〉

- 既存の地域ネットワークへの参加やオープナー主体のネットワークから、ニーズを把握する。
- 幅広い新規相談者（生活困窮や他機関連携を要するケース）に対応するために、利用者の実情に合わせた対応を行っていく。
- 実績（就職者・実習者）の目標達成、支援の質の維持・向上

【法人内への意識】

- ピアスとオープナーが連携・協働することで、就労支援の質を高める

2022 年度　ピアス（就労移行・自立訓練・定着支援）事業計画（案）

【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。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。ニーズの広がりを掴み、短期利用など柔軟な対応がさらに求められている。

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。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。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が、今後も幅広い視点での支援を目指していく。

【2022 年度　事業計画】

就労支援の充実

① 安定運営：就職者上/下半期５名ずつ、半年定着率 100%、実習 10 名
　新規入所 2.5 名/月（うち自立訓練からの移籍者を半数）
　リワークや短期間利用など受け入れ拡大の試行を続け、移行 1 日利用平均者数を 18 名に回復させる

就労支援の質

② トレーニングの見直し：移行における軽作業中心のトレーニング導入を検討する
　既存システムを柔軟に運用し、活気があり質を保ったトレーニングを提供する

③ ケース検討の充実：1 年サマリー、方向性を考えるためのケース検討などタイミングをのがさず実施する

その他

④ 広報活動の充実：広報先を広げ、パンフレットの送付や手渡し・声かけを徹底する
　ホームページ更新の充実、医療機関への出前講座、ピアス通信配布を継続する

⑤ オープナーとの連携：実習時期からケースにあわせた連携、就労定着の支援内容の質について検証する

2022 年度　なびぃ　事業計画（案）

【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。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。

【2022 年度　事業計画】

４月+9 月の人事異動＞生活部門全体でのフォローとメンバーに安心してもらえる丁寧な引き継ぎ

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　→　ニーズ分析の実施と支援への反映

→　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

○ニーズ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

○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・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

2022 年度　棕櫚亭Ⅰ　事業計画（案）

【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。しかしその一方で、午後のプログラム改革や通所スタンスの変更を通して、一人当たりの通所日数は増えた。「いつでも行っていい」というスタンス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、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。

【2022 年度　事業計画】

・スタッフ体制の変更後も現状のサービスの質を維持していく

・グループワークを通して「育み合える場」を作れるよう、メンバー一人一人により目を向けていく

・棕櫚亭Ⅰを地域により知ってもらうために出来る活動を模索していく。