令和６年度　事業報告　本部

＜全体として＞

今年度はこれまでの意識からの変革・脱却の年であったと感じている。数年にわたる中期計画作成の変遷を経た年だったこと、設立からの理事体制の世代交代の時期だったことがこれらを後押しする要因であったと言えるが、これまでに比べて課題の抽出が早くできたことが何よりも大きかったと考えている。

次世代のことをより具体的に考え、中期計画の完成や次期理事体制、職員育成、職員採用等を計画的に取り組み、形作っていった一年であった。また、流動的で先の見えないリスクの高まる外部状況の中で職員が安心して働けるよう、医療、法律の専門家として医師（やすらいクリニック：安来先生）や弁護士（多摩南山法律事務所：増田弁護士）との顧問契約を取り交わしたことも変革の一つである。さらに新規事業に取り組めない中でいかに収入を確保するかという点でも、行政から提示された委託額で事業を執行するのではなく、事業にみあった委託費の増額要求をしたのも同様である。このように、能動的な変革と今後を見据えた組織作りを意識的に行った年であったと振り返っている。

職員が繋がり合ってより力を発揮できるようコミュニケーションの機会を多く作り、それぞれのキャリア形成を考えて配置したり、従来の育成面接に加えて複数での定期面談も行ったり、施設長会などの会議体に法人業務をおろすことなどを通して、職員育成にも意識的に取り組んでいる。しかし一方で、本部職員の担う業務が繁雑で、かつ全員が揃わないこともある現状があり、次世代にどのように渡していくのか難しさも感じている。一人一人を大切に育て、その力を結集し中期計画に向かって同じベクトルで進みながら、魅力ある強い組織となっていくことを目指したい。

＜重点目標＞　【職員を大切にし、元気で働きやすい組織を目指す】

〇引き続き「中期計画の最終的な手直し」と「職員の採用・育成」に力を入れた。特に中期計画では「3 年間の取り組みの方向性」（重点項目）に沿った各事業所の計画を項目ごとに作成しながら各所の計画も微調整した。引き続き施設長会を中心に、時には事業所ごとに経営会議に来てもらうなどの工夫をしながら、丁寧な作業を行った。それを 11 月の理事会、12 月には評議員懇談会にて役員の方々に報告し、その後 12 月に職員全体会に橘川さんにも参加いただき、8つの重点項目と各項目に沿った各事業所の計画を共有した。

また、後期は、報告会・報告書プロジェクトで準備を進め、3 月に地域の関係者や機関を招いての報告会を開催した。社協 CSW の方々に講演いただき、中期計画の地域との協働などのテーマを周知することができた。苦情・防災プロジェクトも企画運営や研修の場というだけでなく、職員同士のコミュニケーションの場面を意識的に作った。一方、「経験者の採用」については、ハローワークに相談し求人票の工夫をしたり、面談会等に複数参加したことで、例年以上の応募に対応した。また、学生アルバイトも複数人採用し、今後につなげている。

〇雇用管理（労務問題）に関しては、今後に向けて管理ソフトの導入を検討しており、東京都の職場環境改善等事業補助金の申請も行った。

〇後期に追加した「事務局版中期計画の作成」であるが、事務局会議を使ってこれまでに 3 回作成に向けて作業を行っている。この機会に本部と事務局の整理につながる作業を継続していきたい。もう一点追加した「備忘録の活用」については、更新のみで活用まで取り組めなかったので、次年度へ引き継ぎたい。

〇なびぃは懸念事項であった安全面の改善のため、別物件に移転することを決定した。これを機に、より相談しやすく地域に開かれた場所にし、同時に、市内に二つある「機能強化型相談支援事業所」として、「地域生活支援拠点」等、市と共に地域をどう作っていくか、機を捉えた動きをしていきたい。

Ⅰ組織運営

A 理事会・評議員会　役員体制

11/22、3/21　理事会開催　　12/21　評議員懇談会開催

理事会では、補正予算、非常勤給与規程（最低賃金改定）等、育児介護休業規程（法改正）等について審議いただいた。また、中期計画については、評議員懇談会でも報告させていただいた。理事・監事・評議員の皆さんからは、「わかりやすくてよい」などの評価と共に、実際に実行していく上でのアドバイスもいただいた。また、役員（理事・監事）の改選に向けて、現理事・監事の皆さんに意向を確認し、来期に備えた。

B 事務局

・**通常業務**…会計入力やピアス実績入力は進捗を確認しながら安定した事務処理が行えている。
・**事務局会議**…月1回開催し、通常の情報共有等と中期計画の作成に着手した。
・**事務局通信**…12 月と 3 月に発行。
・**その他**…規定にない事務処理について記載している備忘録を随時更新した。

C 情報発信

HP・・引き続きリニューアル準備。おおむね準備は終わったが最終稿は来年度に持ち越した。
賛助会通信・・10 月に発行。

D 地域（社会）貢献

◆食を通じた貢献

・夏休み期間の中学生への夕食弁当が、その後再開し現在に至っている。さらに単発の小学生への昼食弁当の依頼も受けた。SSW との関係が、顔の見えるものになりつつある感触を得ている。
・地域貢献ミーティング後のおいしい時間の配膳・販売のシフトがうまく回っている。また、75 食×2 の 150 食をよりよい形で配布するための努力を振り返りミーティングで話し合い、試行した。

◆当事者発信

ふらったー新聞・・後期 4 号発行。インタビュー先が国立社協から国分寺社協の居場所（ぽかてら）に移り、新たな広がりが出てきている。

E 渉外

・各種委員

【国立市】障害区分認定審査会、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、櫻の杜ハウス運営委員会、くにたち市権利擁護推進審議会　【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・ハラスメント窓口）、多摩在宅支援センター円理事、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

F リスクマネジメント

◆防災

・防災プロジェクト　11/21、2/6

・訓練、研修　12/13　救命講習、2/4 初動訓練②、2/19防災訓練②・BCP 改訂版共有

＊避難所マニュアルの作成・事業再開計画（BCP の改定）作成を目指した。来年度全体共有予定。

◆苦情解決（虐待防止）

・担当者会議　11/14、2/26（第三者委員参加）

・研修　全体 2/20・25

＊今年度は会議の頻度を増やし、各事業所での状況をこまめに共有した。また、担当者で研修を企画し、全職員に向けて実施した。

◆感染症

・感染症対策委員会（施設長会）　今年度より、施設長会に委員会を設置し、後期はほぼ毎月各事業所の感染状況を共有した。大きなクラスター等は発生しなかった。

・研修　3/11 全体研修・訓練

◆ハラスメント　12/11　本部で研修を受講した。全体職員に向けて来年度開催予定。

Ⅱ組織管理

A 人材育成

・研修　佐々木氏による研修　10/4、11/1、12/6、1/10、2/7

各回とも 20 名強の職員が参加した。

・面接　通常の育成面接に加えて、複数担当者による面談も実施。

・各種会議　施設長会議　10/31、11/19、1/31、2/27、3/18

拡大経営会議　10/11、12/17　　全体職員会議　12/18、1/24、3/7

B 雇用管理

・処遇の改善　東京都最低賃金の改定に伴う非常勤給与規定の改定を 11 月の理事会にて審議。

令和 7 年 4 月施行の改正育児介護休業法に沿った育児・介護休業規程改定を

3 月の理事会にて審議。

・採用　非常勤支援経験者及び調理・ドライバーの採用に向けて 1/18 面談会　2/19 面談会参加。

令和６年度　事業報告　ピアス（就労移行・生活訓練・定着支援）

＜基礎データ(移行・生訓)＞　R7.3.31 現在(カッコ内　前年度実績)

		2024 年度	2023 年度	2022 年度	2021 年度
見学者数		27	34	56	29
体験者数		26	29	27	20
入所者数	移行（18） (内生→移)(6) (リワーク)	17 (7) (0)	14 (5) (2)	18 (8)	11 (6)
	生訓（18） (内移→生) (リワーク)	9 (0) (0)	18 (2) (1)	12 (1) (1)	11 (0) (1)
一日平均利用人数 （利用率）	移行 （18 人 90%）	12.7 (68.6%)*	15.4（77.1%）	16.6（83%）	14.1（70.5%）
	生訓	8.9（42.3%)*	8.9（44.7%）	9.0（45%）	7.5（37.5%）
職場実習	のべ件数	42 件	30 件	32 件(内生訓４)	33 件
	実人数（移行 10）	移行 17　生訓３	移行 18　生訓2	移行 13、生訓３	移行 15
就職者数（上5/下5）		11(6/5) 1 生訓より	10（5/5）	12（7/5）	6（4/2）
退所者数 （移籍就職復職除く）	移行	2	4	3	3
	生訓	5	9	5	3
弁当売上個数		30, 068	28,094	29,300	22,214

＜令和６年度　方針＞

1. より多くの人にピアスを利用してもらう

【安定運営(経営)】就労移行・就労定着・生活訓練

① 就職者/上・下半期とも５名・合計 10 名、半年離職者0
② 新規入所/両事業合わせて月３名(移行 12 名、生訓→移行６名、生訓 18 名)、
定着支援事業へのスムーズな利用開始へ
③ 区市町村就労支援センターを中心としたつながりをひろげる
④ 移行の１日平均利用者数 18 名、定着支援の１ヶ月利用者数 20 名
⑤ 職場実習/年間 10 名以上

2. 移行の機能を中心に検証し、改善へとつなげる

【就労支援の質(サービス)】

＜就労移行・定着支援＞

① 両事業の一体的サービスが移行に与えている影響(主にトレーニング)を検証し、改善へとつなげる
② １年ケース検討の充実(全員に実施、チームで把握)
③ ケース複数体制での取組み(節目ごと)により抱え込まない、複数の目でより良い質を目指す
④ 外部からの学び、外部とのつながりの機会をより増やす
・選択支援事業にどう取り組むか・より幅の広い層の受入れに対応できるように
・常に外向きの視点を取り入れる
⑤ 質の共有や相談・連携の機会を増やし、事業の意義を整理する【定着支援】

＜生活訓練＞「安心の場であり、かつ就労を目指せる生活訓練」をめざす

① グループ性を高める活動の充実を行うことにより、集団やその中の活動・コミュニケーションの機会を増やす
② 安心して利用する・移行の部門体験の質をより良いものにしていくために、移行との情報共有の工夫を進める
③ 移行への移籍の目安を検討することで、生活訓練の機能を明確にしていく

1. 【安定運営（経営)】　『より多くの人にピアスを利用してもらう』　<3 事業>

今年度の就職者は 11 名(うち６ヶ月未満の退職者１名)で目標を達成し、来年度は最高単価に戻すことができた。前期は移行の入所が少ないという危機感から、一丸となり取り組み、受け入れ時の対応をより柔軟にし、優先して予定を組むために体制を工夫した結果、後期は盛り返している。丁寧な受け入れをすることで紹介元との信頼関係が深まり、次の紹介へとつながっている。平均利用者数も盛り返しつつある。生訓は移行への移籍も多かったが、退所者も少なく入所も増え、概ね例年通り。職場実習は例年を上回るペースで

あった。

より多くの人に利用してもらうために、今年度は外部との関わり方もより意識をした。区市町村センターへの訪問や、ケースの受け入れを通して顔の見える関係を取り戻すことに重きを置いた。その結果、昨年度に比べて紹介元の幅が広がったり、立て続けに紹介を頂いたりと入所数の増加にも繋がった。パンフレットも更新し、地域の関係機関と協働で、地域への周知については企画中である。

2. 【就労支援の質（サービス）】　『移行の機能を中心に検証し、改善へとつなげる』

<就労移行>

前期に検証をおこなった結果、生訓からの移籍の目安を作ることで改善につながるのではと、後期は視点を変えて取り組んだ。生訓（ピアスⅡ）の機能を整理し、作業の提供の仕方や利用の仕方も含めて枠組みを基本に戻したことで、移行への移籍のタイミングが分かりやすくなり、前期は 1 名だった移籍が後期は 6 名となっている。

ケース共有会議は増えているが、一方で日々の共有が足りていない感もあり、工夫の必要がある。 ケース検討に関しては、6 ヶ月のサマリーに加え、1 年という枠にこだわらず必要に応じて行った。結果、職員がひとりで抱えすぎず支援の方針を考えるきっかけにもなった。

複数体制に関しては、複数の視点で関わることで本人理解に繋げることができた。今後もタイミングに応じて連携し、個別支援とトレーニングやプログラムとの連動にも取り組んでいきたい。

前期から取り組んでいるチェックリストの細分化を進めた。小グループで話をした後に職員会議で共有をし、主任 2 人がまとめるという形で取り組み、完成することができた。改めてチェックリストについて深く掘り下げて話ができる良い機会となった。

今年度は外部からの学びにも力を入れ、前期には他施設との合同職員会議を行った。後期はオンラインで選択支援事業の研修の受講をしたり、職員発信での研修を企画したりと職員研修にも力を入れ、B型や生訓、特例子会社に見学に行き、職員会議の中で共有をした。利用者層が広がっている中、視点を広げていけるよう日々の支援に活かしていきたい。

<定着支援事業>　「質の共有や相談・連携の機会を増やし、事業の意義を整理する」

〈データ:(　)内は前年度〉
利用者総数:28 名(26 名)　毎月の平均利用者数:21 名(17 名)※目標 20 名
今年度新規利用:就職者 10 名中 10 名(8名)　6 ヶ月定着率 91%
今年度利用終了:5 名　／満期終了 3 名(4 名)　離職による終了 2 名(2 名)
定着率:86.2%(81.6%)　／3 年間の利用者総数 29 名中　定着者数 25 名(40/45 名)
OB 会:12 回　フォローアップ CES:9 回　メール配信:15 回

就職者全員が利用しており、安定運営できている。定着率についても維持できている。一方で、ピアス内の共有会議は時間がつくれないことが続いており、改善したいところである。一方で、今年度は OB 会を全職員が順番に担当し、メールのお知らせにも工夫を凝らし、参加人数を増やすことができた。

定着支援はその人の何を支援していくのか、支援者の視点や価値観も影響する。オープナーとも連携し、支援について話をする時間をとっていきたい。

<生活訓練>　「安心の場であり、かつ就労を目指せる生活訓練」をめざす

グループ性と主体性を大事にしながら丁寧な関わりを心がけており、今年度は大きなトラブルなく、安心の場を提供できている。生活訓練を長く利用しているケースの移籍の検討を行い、無理のない移籍であることを確認したことで、予定どおり移籍することができた。

移行への流れを作れたことはいいが、「移行への移籍の目安を検討することで、生活訓練の機能を明確にしていく」という今年度の方針については、生訓のチェックリストの細分化を行い完成したところである。来年度はこれを実際の支援に活かしていく。

また、1 日平均利用人数は後期の方が下がった。送り出したら迎え入れるという、風通しのいい生活訓練であり続けるためにも入所の流れを滞らせないように、引き続き力を入れていく。

令和６年度　事業報告　なびぃ

＜基礎データ＞ R7.3.31 現在(カッコ内　前年度実績)
登録　175 名
新規相談　39 名
　　障害内訳　うつ、双極性障害 9 名・統合失調症 7 名・発達障害 6 名・知的障害 4 名・
　　神経症 1 名・その他・不明 14 名（重複あり）

　　紹介元　関係機関 9 名・市役所 9 名・法人内 8 名・本人 6 名・家族知人 4 名
　　病院 2 名・その他 1 名

＜全体として＞

昨年度は国立市内で行われてきた会議（自立支援協議会・計画相談連絡会・くにたち精神障害者支援連絡会）がやっと本格的に動き出した年であった。目的と協議内容が整理され、各関係機関との統一感が出てきていると感じている。国立市の委託相談事業を受けているなびぃは、中心的な役割を期待されており、今後基幹相談支援センターや地域生活支援拠点に発展する可能性のある話し合いにも参画している。

外の会議に出る機会が増えた分、通常業務が過密気味になったといえる。相談と地活プログラムを運営するうえで、職員体制にはこれまでになく新しいアルバイトのべ 4 名を配置し、業務を行った。

そのような中、利用者からの苦情はなかったものの、１０月に法人から貸与されている携帯電話を紛失する事故が起きた。個人情報に対する希薄さが招いた事故と振り返っている。

相談支援では、介護保険と障害のサービスのはざまに立つ年齢の利用者の支援に難しさを感じている。一人暮らしの継続と不安を埋めるニーズが精神科病院への入院の希望という現実。複数の関係機関と連携しながら支援を行っていっても不穏はおさまらず、電話をかけることが止まらなくなるなど、地域での安心と落ち着いた生活につながっていない。また、計画相談を通じた事業所からの深刻な相談は、利用者の事業所へのハラスメントの事案であった。暴言や脅し、まちぶせといった行動が止まらず、ターゲットになった職員や他の利用者を守りながらの日常業務が限界を迎えるなど福祉の領域を超えた相談が２件あった。ほかには、急な親亡き後の相続・家から出られない状態の長期化など散見される

長期在院者の退院支援を地域移行支援で行っていた３名のうち１名は、今年度グループホームでの生活をスタートした。あとの２名は保護者の拒否や死別などアクシデントがあり中断しかけたこともあったが、現在は退院に向けて動き出している。

地域では「地域生活支援拠点」と「基幹相談センター」の整備について市として令和８年度末までの整備を目標に向けての動きが始まった。具体的には、計画相談の報酬加算、機能強化型の滝乃川学園（みなも）と椋棡亭（なびぃ）が市の整備に協力する形で話し合いが始まった。まずは、市内の相談支援体制を強化することを目標に研修を行い、取り組んでいくことが決まっている。

防犯と防災の視点で引っ越しを考えていたが、この年度末に良い物件が見つかった。今後は利用者だけでなく、地域の方々や関係機関との交流、当事者の拠点になる場所として活用してもらえるようなぴぃにしていきたいと考えている。

令和６年度　事業報告　棕櫚亭Ⅰ

<基礎データ> R7.3.31 現在(カッコ内　前年度)

登録者数	40名　/ 平均年齢 47.1歳					R5(41名)/47.1歳
内 訳	国立市内(37) 市外(3)					市内(38)/市外(3)
性 別	男性(23)　女性(17)					男(24) / 女(17)
新規相談者	15名　(内、1名 再利用)					12名
紹介者	市(4)	なびい (7)	本人・家族(2)	他機関(2)	その他０	
見学者	15名					12名
実習者	7名					9名
新規入所者	6名					10名
退所者	5名					4名

<全体として>

●利用者数等のデータや利用者層は大きな変化はない。実利用者は29名。1/3(13名)が保険的登録者。

●新規相談の傾向は、日中の居場所をと支援者から勧められて見学に来る引きこもりの方や、いままでの通所先に通えなくなったとの理由から通所先を探している方の2グループ。

●今年度後期は、外に出ていく支援(ショートステイや GH の見学、自宅の掃除、生保受給の相談・手続き支援、フードバンクの登録、借金問題や離婚問題での法律事務所同行、精神科外来同行、認定調査の同席、B型・移行の見学同行)などが、前年度に比べ多くなっている。同行支援はデータのカウントに入っていないが、Ⅰの役割を振り返る意味でも来年度からは見えるようにしていきたい。

〈令和６年度 方針と総括〉

★「メンバーがセルフケアの力や、社会生活を営んでいくための力を身につけていけるような取り組みを行う事を目標に、メンバーへのていねいな対応や支援を心掛ける」

①　それぞれのメンバーのトピックスを押さえ、必要に応じた支援に繋げられるよう意識していく

⇒毎月ごとに生活面やⅠでの様子などの振り返りをし、1年の流れが見えるよう作成していく。

4 月より毎月の職員会議時に、メンバーのその月の状況や支援などのトピックスを共有し、一覧表に記入している。メンバーの変化など経過が把握しやすくなり、職員間で対応や声掛けなど考えることができるようになった。

②　メンバーの様々なニーズやチャレンジに対応できるようチーム作りをしていく

⇒日々の共有やメンバーとの関わりについての振り返りを意識的に行っていく。

○通所し始めは、場や人(職員・他メンバー)に慣れていくことを大事に、そのために参加しやすいプログラムの相談や負担がないよう自由に来所してもらうような声掛けを行っているのは変わらず。通所に慣れてきた方は、それぞれの目標や自分がやりたいと思っている事(就労したい、B 型に行って工賃を稼ぎたい、来る日数を増やしたい、Ⅰの公園清掃をして体力を付けたい、自立に向けて練習したい等々)等を聞きながら、今後の具体的なチャレンジの内容や、ステップの仕方について話し合っている。また日々のメンバーとの関わりの工夫の一つとして、雑談タイムの話題(介護や家族について等)を意識して投げかけるようにしている。8050問題を抱えているメンバーも増えてきており、親の相談や愚痴など「面談とまでは思っていないが話したい。聞いてほしい。」といった場面から、新たなニーズがキャッチできることもあった。生活の中で困っている事(減薬の影響・身体の痛み・過食・金銭問題・隣人の問題等)はむしろ面談の中ではなく日常の雑談から出てくることも多く、職員の情報共有を基にして、面談の中で今後のプランやスケジュールなどを一緒に考えていくなどの取組が出来始めたのではないかと思っている。

○メンバー同士でお互いの声を聞きあい、労いあい・励ましあうような場面も変わらずある一方、コミュニケーションの取り方(相手や自分の言葉の使い方)・や距離感の問題などの悩みがそれぞれあり、職員と相談していくことや、時にはディスカッションプログラムの中で話し合いながら、人との関わりを学び合うこと、育みあうことを意識したグループワークに取り組んでいるが、安心して気づきや工夫ができていくような場所作りはまだまだ手探り中である。

令和６年度　事業報告　オープナー

＜基礎データ＞R7.3.31 現在(カッコ内　前年度実績)
○利用者数　583 名 うち就業中 348 名
○新規電話相談者 200 名(207 名)
・障害・疾病別(診断書ベース)
発達 40 名、統失 21 名、気分障害 33 名、知的 24 名、身体 11 名、神経症圏 7 名、その他 9 名
※電話相談のため、疾病を確認できない方も
・紹介元 本人 62 名、HW 25 名、職業センター 7 名、移行 18 名、移行以外 32 名、行政 6 名、
医療機関 15 名、企業 1 名、区市町村就労支援センター 12 名、その他 37 名
・登録または継続相談 40 名
○新規登録者　67 名(51 名)
○就職者合計　33 名(31 名)/目標 28 名 → うちピアス 14 名
○職場実習者　44 名(47 人)/目標 39 名 → うちピアス 19 名
○退職者　31 名(24 名)
○アセスメント　19 名(17 名) 他機関からの依頼 6 名

〈令和６年度 方針〉
●オープナーのサービスの質の担保と職員の支援力向上
●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拡大・なかぽつとして、「地域に求められるセンター像」の模索
●当事者発信を応援していく

〈令和６年度 総括〉
障害者就業・生活支援センターが厚生労働省から障害者就労支援の基幹型・ハブ機能を担うこととされた令和 3 年頃から、オープナーでは支援力強化やネットワーク形成などの取組みに力を入れてきた。具体的には都内にある 6 センター間でも情報交換や行政との交渉を行ないながら、オープナーの圏域である 11 市とネットワーク形成等にも力を入れてきている。その結果、委託金の大幅な増額や、多摩北部圏域のネットワーク「たまほく」を立ち上げることができた。また、この間障害者雇用率の引き上げや除外率の引き下げなどの障害者雇用制度も追い風があり、当事者からの新規相談件数・就職支援件数も高止まりしている。本体事業に加え、委託されている 2 事業（精神障害者就労定着連携促進事業・中小企業障害者雇用応援事業）など大きな事業を抱えながら職員は丁寧に仕事をこなしている。

令和 6 年度オープナーは事業受託の上でたてなければならない各数値目標（支援数・就職者・実習者等）を達成したうえで上記 2 事業等においても、イベント集客数やそのアンケート評価も高く、良い成果を上げたと考えている。

新規相談は年間 200 名前後という数で高止まりしており、都内なかぽつ 6 センターの中でも多い。また、地域での活動を活発に行なっていることも影響しているのか、相談者の障害種別、紹介元も多様化している。そのような中でも、他機関を巻き込みながらできるだけ断らずに迅速に対応していることはセンターの売りといってもよい。圏域（11 市）での連携強化の中で、自立支援協議会委員や圏域の市の就労支援センター運営等にかかわることも多くなったが、とはいえ、地元国立市との協働は引き続き力を入れている。昨年度共催した、働く当事者の講演会である当事者セミナーも市報に告知され市民を含む 200 名の参加を頂き、市民啓発として成功をおさめた。また、市役所・国立社協と「働きづらさを抱えた人」に関する意見交換を行なう中で、引きこもりの方の実習コーディネートを行なっている。令和 7 年秋に始まる「就労選択支援事業」に関しても、先行する特別支援学校（武蔵台学園）で教員・圏域就労支援センターセンター長が集まっての情報交換会も行った。

上記状況の中で職員の業務量や密度も高まり、心身の負担度が高くなっているが、今年度は夕会の開催や「職員の気持ちを話す」会議の試行や、分担された役割の中でも職員相互の助け合いの中で乗り越えてきている。

【各種委員等】東京都自立支援協議会委員・国立市自立支援協議会委員・小金井市自立支援協議会委員・東大和市自立支援協議会就労支援部会委員・調布市こころの健康支援センター運営委員・武蔵野市就労支援ネットワーク構成委員・立川市子ども若者支援ネットワーク委員・高障求（JEED）「職リハ専門人材育成に係る研修のシラバスの作成作業部会」委員・東京都障害者雇用優良取組企業 選定委員　他