令和７（2025）年度　本部　事業報告

【令和７年度計画】

市民に棕櫚亭のことを知ってもらうための活動を実施する	未実施
地域と連携しながら家庭への食の提供を継続、少しずつ広げていく	継続、増加
引き続き他団体との協働による活動を継続・拡大する	継続実施
資金計画の見直し	実施
新規事業の実施と検討、現事業のより良い実施のための検討	実施
職員処遇の見直し	実施（残業、非常勤賃金）
当事者発信の機会や活動参加の応援やサポートの継続	継続実施
職員間のコミュニケーションの機会をより多く作る	研修実施
考課表やキャリアパスの見直しに取り組む	継続検討中
必要な人材の採用	継続実施
雇用管理や休暇取得について検討する	一部実施（雇用管理）

【全体として】

なびぃの改修工事に関する方針の変更や、他市からの事業受託の申し出に対し時間をかけて検討し、理事会にも議論いただいた。また、例年の「人事考課」「次年度人事配置」などに加え、最低賃金の改定に伴う非常勤給与規定の改定、欠員及び次年度に向けての採用活動、ハラスメント研修等の企画実施など、状況に応じた取り組みに追われた。このように、外部状況の変化、とりわけ雇用管理にまつわる法改正が毎年のようにあり、規程の改定やシステムの導入など、経営本部で扱う事項が年々増えている。それに加え、それぞれに理由はあるが年度内の職員の退職も続き、採用にまつわる業務も途切れることがなかった。

現場との兼務状況は変わらず、経営本部業務を次世代職員たちと一緒に行うところまで至らなかった。そのため、本来行うべき「今後の組織体制を５年１０年単位で描く」検討の時間が十分に取れなかったことが反省点である。

しかし欠員補充・常勤職員の採用となったこと、国立市との委託事業（なびぃ）に関する厳しい交渉の結果、増額予算となったこと、オーブナーの年度内の再配賦を獲得できたことは法人運営の成果と言える。

【Ⅰ組織運営】

A 理事会・評議員会　役員体制

選任解任委員・理事・評議員ともに改選を行い、理事と評議員に１名ずつ交代があった。特に理事に関しては、関戸先生に 20 余年にわたって法人を支えていただき感謝している。新しく入っていただいた安来先生は以前からご縁があったが、国立に開院されるにあたって声をかけさせていただいた。

半期理事会を 11 月に開催し、補正予算を審議・承認していただきながら、新しい体制つくりが進んでいる。内部的には施設長会メンバーが参加するようになり、事前に理事・監事に意見をもらいたい点を話し合う等の工夫を行った。

B 事務局

＜通常業務＞　会計入力およびピアス実績入力は、担当者と進捗を確認しながら安定した事務処理を行った。

＜事務局会議＞月１回開催し情報共有。

＜事務局通信＞後期１回発行し、スケジュール等の情報発信を行った。

＜その他＞中期計画についてはフォルダ整理・書類整理ができた一方で、着手していない項目も残っている。

C 情報発信

① HP のリニューアル・・　年度内に完了し、スタートした。

② 賛助会通信・・11 月に発行した（中期計画、事業報告、決算報告等）。

D 地域貢献

① 社協からの就労マッチング事業により、1名に仕事体験（来客対応や資料作成）を提供した。法人として事務局が受け入れたことにより、ピアスの事務補助トレーニングとしての提供につながる成果や学びが得られた。

② 当事者発信・・SPJ→10年史を発刊。新旧交代となり、青梅の家族会への講師など他からも声がかかった。
新聞作り→副代表をおいて体制を厚くし、現在5号を作成中。連携先が国立社協から日野社協へ。

③ 食・・毎月のおいしい時間（75）やラボ・くにスタ（40）、なかよしコープ（7）に加え、個人に対する食の提供が少しずつ増えている（4～5家庭）。

月	火	水	木	金
取りに来る　【中3・1食】			取りに来る　【中3・1食】	
リングリンク配達（富士見台）【高3・1食】			SSW配達（北）【母子・2食】	

＊中2男子：学校の給食がない時に来所。社協やSSWと連携中／＊リングリンクにて手渡し（北）【母子・4食】：本人通えず保留／＊新規小1・母（富士見台？）：現在調整中

・来所時間に幅があるが、事務局が無人にならないよう意識して対応している。受け渡しや食事するただの場所ではなく、事務所の中で過ごしてもらうよう声をかけたところ、近況を話しながらお弁当を待つ時間が定着してきている。

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　、RGK（リカバリーの学校@くにたち）連携協議会委員

【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

① 防災・・拡大経営会議に企画の場を移して、初動訓練、連絡訓練、救命講習、初動訓練、BCP研修を開催。

② 苦情・虐待防止・・虐待防止研修、担当者のオンライン研修、全体研修（第三者委員中川さん参加）実施

③ 感染症・・施設長会にて定期的に対策委員会を開催。2回の全体訓練・研修を開催。感染拡大はなかった。

④ 人権・個人情報保護・・研修開催。

⑤ ハラスメント研修・・拡大経営会議メンバーがオンライン受講。

【Ⅱ組織管理】

A 人材育成

① 育成面接に加え複数担当者による面談の対象者を変えて継続実施
・新人研修・・育成システム・棕櫚亭の歴史・ピアについて・自分を知る、の各テーマで実施。

② 施設長会（感染症対策委員会）・拡大経営会議（災害プロジェクト）
・施設長会（毎月）・・事業所運営に加えて感染症対策、法人運営の視点で考えていく場として位置付けた。毎回感染症の有無についての共有し、予算の確認や新規事業（就労選択支援事業）、残業状況、熱中症対策、苦情対応などを話し合った。また、各事業所の状況を共有し、欠員の出た事業所の助っ人体制についても確認した。
・拡大経営会議(1/4M)・・防災プロジェクトからの移譲し、各訓練や研修の企画運営を分担し、予定通りに実行した。防災物品等の購入については保管場所や予算の問題があり、購入に踏み切れないものがあり、建物の構造上、けが人を運ぶ際の手段も決めきれないでいるなど課題が残っている。次年度も新しい顔ぶれで継続予定。

B 雇用管理

① 最低賃金改定に伴う非常勤給与規定の改定。数年先のシュミレーションを行い、引き上げ額を決定した。

② 雇用管理システムの購入と試験的導入：PCと連動したタイムカード一式を試験的に導入、運用を検討中。

③ スケジュール管理システムの導入：都の「職場環境改善助成金」で研修を2回実施、全職員で運用を開始した。

令和７（2025）年度　ピアス事業報告

【令和７年度計画】

◎運営

・ピアスが活気ある場であるように、より多くの方にピアスを利用してもらう

・新規事業である就労選択支援事業に取り組む

◎支援

知的障害の方々などより幅広い層に利用してもらえるように、外部との合同会議や研修等で学びを深め、既存のトレーニングやプログラムを見直す

【全体として】

年度当初より準備し、計画通り 10 月に就労選択支援事業「オクト」を無事にスタートすることができた。そこに注力しながらも、新規入所者の受け入れペースを落とさず運営した結果、利用人数が増加し、特に就労移行、定着支援ともに前年度を上回る数字となった。また、年間 10 名就職したことにより、最高基本単価を維持することができた。

メンバー間のトラブル対応やクレームが出たメンバーへの対応に追われた時期もあり、職員の対応やチーム連携がどうだったのかふりかえり、次に活かしていきたい。

【計画及び項目ごとの報告】

○安定運営

利用人数の増加 平均利用人数は、就労移行 16.6 名、生訓 8.8 名と上半期下半期にかけて回復。 新規入所は、移行新規 10 名、生訓新規 12 名、生訓→移行 4 名、移行→生訓 1 名。

就職者数と課題 年度の就職者数は前期 4 名・後期 6 名の計 10 名。最高基本単価を維持することができた。就職決定までの期間が長期化している利用者も増えており、支援の進め方について再検討を進めている。

入所促進の取り組み 問い合わせ件数は例年並みだが、安定した入所につなげるためにはさらなる増加が必要。パンフレット発送や関係機関へのアプローチを継続する。

生活訓練の長期化への対応 メンバー各々のテーマが支援が進むにつれ薄れていくことがあるため、個別支援計画やチェックリストを活用し、支援の軸を再確認していく必要がある。

○就労選択支援事業オクト

10 月開始後、5 名の利用があった。市外の精神障害の方 1 名、特別支援校在学中の知的障害の方 4 名。特別支援学校からのアセスメント利用は初の取り組みであり、その内容やフィードバックを試行錯誤で行った。職員全員が関われるようその都度担当を決めて調整した。今後はケースを通じてアセスメント内容をブラシュアップし、支援方法を工夫しながら構築していく。また、本人への適切な情報提供をするために地域資源とのゆるやかな連携も進める。

○就労支援の質

＜就労移行支援事業＞

- １年ケース検討の充実　全員実施し、複数の視点で支援の質向上を図った。
- トレーニング・プログラムの見直し

：厨房コースを掲げたが、利用者層の変化や体調不安定により機能しにくい状況であった。
：長く実習先として機能していたくにたち苑を終了、トレーニングの質の維持が必要になる。
：NHK 配膳実習は目的に応じて柔軟に調整し提供した。

- 「自分で気づく」機能の不足 チェックリストを活かしきれておらず、適切な負荷やフィードバックが不十分。個別担当の複数制を試験導入しているが、議論の場が確保できなかった。
- 外部との学びの機会 研修参加は難しかったが、ライズとの合同会議や外部機関との意見交換を実施。オクトを通じて知的障害支援の経験を積み、支援の幅を広げる必要がある。

＜生活訓練事業＞

- グループ性向上 後期は毎月茶話会を開催し、新規メンバーの馴染みやすさが促進された。
- 移行への移籍目安の検討 スムーズかつテーマがぶれずに移籍することを目指し、移行の部門体験前からチェックリストを活用する方向で検討した。
- 移行との情報共有の工夫 基礎期 1 か月終了後の振り返りを実施したケースあり。生活訓練職員が面談に同席することで、メンバーの目標の明確化につながった。

＜定着支援事業＞

- 利用者総数 33 名、平均月利用は 25.8 名となり、これは前年度の 21 名より増加している。
- 新規利用は就職者 11 名中 10 名。6 ヶ月定着率 100%。
- 3 年定着率は 96.4%となり、次年度は最高単価となった。
- OB 会・メール配信など、つながりの支援は継続できたが、新年度はさらに工夫したいと計画している。
- 長年続けてきたフォローアップ CES は今年度で終了。エッセンスを日ごろの支援に活かしていく。
- 職員間の共有体制 定着支援の共有は前期 1 回・後期 1 回にとどまり、計画通り進まず。 今後は 2 か月に 1 回の定例化を目指す。

＜その他＞

全職員で助け合えるチームづくりのための職員ミーティング、市内の就労移行連絡会を通した連携などを行った。これらについては引き続き継続していく。

【参考データ】

	見学	体験	入所			
			移行	生訓	定着	選択
2025 年度	46	25	14	13	10	5
2024 年度	37	26	10	9	10	—

	平均利用人数			就職者数	退所者数（就職以外	
	移行（1 日	生訓（1 日	定着（1 月		移行	生訓
2025 年度	16.6	8.8	25.8	10	6	5
2024 年度	12.7	8.9	21.0	12	2	5

宅配弁当	月平均弁当数
2025 年度	2,591
2024 年度	2,506

令和７（2025）年度　なびぃ　事業報告

【令和７年度計画】

A 地域の精神科長期在院の課題を常に気にかけ、職員の退院促進、退院支援への意識を高くする。
　他の支援好事例から、退院支援の知識や学びを得る。
B 地域創りのために、積極的に外に出掛け、顔なじみを作る。
D なびぃメンバーが当事者発信について興味を持てるような機会を作る。
E 他の関係機関と共通する課題を把握する。
F 職員同士の交流を大切にする。
　プログラムの振り返りを行い、次への発想を得る。

【全体として】

『外へ』の展開：　前期は職員異動による引継ぎが優先され、この状況を顧み、後期は出張プロや外出企画など「外」に意識を向けるようにした。通所困難なメンバーや家族（３月に家族講座実施）へ支援を広げる試みを行った。

電話相談への対応：　件数増に伴い「繋がらない」との苦情や緊急時の対応に支障が発生。一律のルール化はせず、職員の意識改革や外部研修の活用により、繋がりやすさと丁寧な傾聴の両立を目指した。

長期入院患者の地域移行支援：　前期は、精神疾患に加齢がともなうと自立した生活が難しくなる当事者の支援を考えさせられた。後期は病院面会を機に新規の地域移行ケースを受託。地域の精神科長期在院という課題に対し、「くに精連」等と共有している。

事業運営の土台：　毎夕の「振り返り」など密なコミュニケーションにより、職員間で助け合い、安定した運営を維持。

【各事業】

国立市委託事業：自立支援協議会（部会/事務局）、くに精連、機能強化型体制加算の取り組みに中核的な立場で参加。

相談支援（委託）：新規相談は例年並みだった。直近では若年・病歴の浅い層の紹介が特定の医療機関から増えており、見立てが不十分な段階での連携に難しさがある。

地域活動支援センターⅠ型：フリースペースは盛況。「和食の会」などの食事プログラムが人気。今後はグループに馴染めない層への個別配慮や、「出張ぷちプロ（仮）」による外出のきっかけ作りを進める。

計画相談（指定特定）：即時の計画作成を求める新規ケースが多い。新規・更新数は例年通りだが、モニタリング件数が増加。フォローの重みが増すと同時に、収入面でも成果が見られた。

地域移行・定着（指定一般）：継続２件に対応中。うち１件は退院に向け動いているが、医療連携や地域の受け皿不足という課題に直面している。

自立生活援助（個別給付）：５月に精神科を退院した難治性統合失調症の方１名に対し、現在も継続支援中。

【参考データ】

◎個別支援

内容	前年度	2025年度
面接相談	737	798
電話相談	7705	7918
メール	-	134
同行	234	210
訪問	300	473
関係機関調整	1290	1278
ケア会議	84	59
その他	-	53
計	10350	10923

◎新規相談

	2024	2025
委託（相談・地活）	24	12
計画相談	13	8
地域移行・定着	2	0
自立生活援助	0	0
中断・終了		23
合計	39	43

◎紹介元

病院５、市９、内部４、関係機関15
本人５、家族・知人３、その他２

◎障害内訳（2025年度）

統合失調症	6
うつ・双極	14
神経症圏	5
知的障害	2
発達障害	8
人格障害	0
その他	5
不明	3

令和7（2025）年度　棕櫚亭第一　事業報告

【令和7年度計画】

1，メンバーへのていねいな対応や支援を心掛ける

＝「メンバーが健康に日常を過ごせるようになることや、自分の気持ちを言葉にしていくこと、相手の話しを聞くといったコミュニケーションを学んでいくための場所でありたい」と掲げた目標のひとつ。

2，安心できる場作りのために「アサーションプログラム」に取り組む

＝Ｉの中で「自分も相手も大切にする」ことを基本において、メンバーそれぞれが自分にとっての「良いコミュニケーション」が学びあえるように、プログラムとして取り入れていく。

【全体として】

●メインの利用者層は40～50代の方。利用者数は一日平均で10名を超え、安定した人数確保ができるようになった。
39名中6名の方がほぼ１年間来所や相談なく「なにかあった時のために」と登録継続をしている方々。
年度末に２年間通して利用のなかった2名の方が退所している。

●今年度の特徴としては楽器演奏を楽しむメンバーが増え、演奏グループ活動が活発だった。
お昼の時間や１５時以降にメンバー同士が声をかけあって楽器を弾いて楽しみ、さらに他メンバーを誘うという新たなコミュニケーションが生まれるきっかけになり、お互いが元気になっていく様子が見られた。
徐々に外部への活動に広がり、福祉関連イベントのステージに３回立つことができ、ステージに出ないメンバーは応援グッズを作り、当日会場に集まるなどの活動につながっている。
活動グループから３人がステップアップ（就労移行・シルバー人材センター・喫茶わかば）のチャレンジができている。
その他のイベントとして「福祉のつどい」「市民祭」などを通して、事前準備や当日の来客対応などメンバーの新しい体験やチャレンジになるような機会を作ることに努めた1年だった。

【項目ごとの報告】

1，メンバーへのていねいな対応や支援を心掛ける

①　メンバーの生活面やＩでの様子など毎月ごとに振り返りをし、情報共有している。
健康面・作業面での声かけの仕方や支援の役割分担、特に新しいメンバーの様子やプログラムへの参加の仕方についてなど、本人へのアドバイスにばらつきがないよう話し合っている。
また、次のステップ（Iの中での作業含む）に背中を押すタイミングや、同居家族を含めた支援の進め方、関係機関との連携などは特に気を付けておきたいポイントである。
②「Lifeプログラム」（健康管理や生活スキルの学び）をより日常生活を送るうえでプラスになるものを取り上げた。外部講師による「食生活について」「口腔ケア」など、今年度もピアス生訓と合同で行った。
その他のPMプログラムについても、メンバー同士のつながりや新たな体験、気づきなどが得られるよう事前打ち合わせや声掛けを行った。
③　６か月ごとの定期面談
＝メンバーの要望を聞き取るためや支援方針のためにも、Ｉの半年の振り返りのなかで心配事、希望　　などを聞き取っていくことになった。今年度より定期通所しているメンバー全員に行うことにした。
新たに目標設定をする方、実はと日頃の不安を話される方については、相談をする良い機会だった。

2，安心できる場作りのために「アサーションプログラム」に取り組む

①メンバーが「健康に日常を過ごせるようになる」ために「自分の気持ちを言葉にしていく」「相手の話を聞く」といったコミュニケーションを学んでいく場、安心できる場を作るための取り組。

②「良いコミュニケーションとは」をテーマにスタートしたが、しっくりこないとの意見あり。「その日の気分や体調で人への接し方が変わることがあると気付いた、みんなに知ってもらっていると安心する。」という声が上がる。

③今後は「アサーション」ではなく「体調や症状によってお互いにうまくコミュニケーションを取れないこともある」ことを前提に、「コミュニケーションについてどんなことを感じ、考えているのか」を話しあい他の人のことも知っていくためのディスカッションプログラムに方向転換していく予定。

【参考データ】

					前年度
登録者数	39名　　/ 平均年齢　47.9歳				
内　訳	国立市内（36）　市外（3）				
性　別	男性（23）　女性（16）				
新規相談者	7名				13名
紹介者	市　2	なびぃ　3	本人・家族　0	他機関2	
見学者	9名				１２名
実習者	6名				９名
新規入所者	4名				10名
退所者	2名				7名

令和 7(2025)年度 オープナー 事業報告

【全体として】

● **事業実績**（就職者は目標達成、職場実習に課題）：一般企業への就職者数は 39 名と順調に推移し目標（30 人）を達成した。一方、直接雇用に繋がらない「職場実習（34 件）」は未達（目標 43 件）となった。その背景には、企業の体験実習日数の短期間化や、主に新規相談の方の早期就職希望が影響していたと考えている。

● **地域連携**（新制度を契機に認知度が高まった）：10 月開始の新制度「就労選択支援事業」への対応を契機に、各自治体からの講師依頼や会議参加が急増した。これまでの地域へのアプローチが実を結び、広域機関としての認知が高まった。

● **組織体制**（ベテランの兼任・退職に伴う新体制構築）：ベテラン職員の他事業所（ピアス）との兼任、12 月の中堅職員の退職が重なったが、イベントと個別、地域への関わりを行いながらも安定運営を最優先した。後期は非常勤職員も配置されたことで安定感を増すことができた。

【計画及び項目ごとの報告】

地域づくり（自治体・各機関との協働）

【成果】府中市、小金井市、東大和市、国立市などの一部自治体や機関と「顔の見える関係」として、円滑な連携が定着した。

【課題】雇用先となる一般企業や商工業者を巻き込んだ「企業向けの取り組み」に着手できなかった。

情報発信の拡大（利用者との発信活動）

【成果】月 1 回の「しごと談話室」継続や、市民向け「当事者セミナー（160 名参加）」など、メンバーとの発信活動は確かな成果をあげることができた。

【課題】ノウハウは蓄積しているが、さらに踏み込んだ新たな発信場所の開拓や開催方法の検討には至らなかった。

職員の支援力向上（サービスの質担保）

【成果】相談者が抱える多様・複雑な課題に対し、日々悩みながらも現場での柔軟な対応を重ねることで、支援の知識・幅を広げることができた。

【課題】多忙により系統的な外部研修の確保が難しく OJT 中心となった。今後は事例振り返りと各職員が関心のある研修を企画していく機会を設けたいと考えている。

ノウハウの共有（職員間の相互研鑽）

【課題】日常業務の維持が最優先となり、事例検討などノウハウを丁寧に「共有・蓄積する時間」の確保が困難だった。

【地域活動・外部実績(主なもの)】

■ 実施イベント： 「多摩就労支援ネットワーク連絡会議」を開催（テーマ：障害者雇用の現在とこれから／講師：慶應大 中島隆信氏）。また、事業者等 10 団体が参加する「就労選択支援情報交換会」を主催した。

■ 委員・講師派遣： 東京都、国立市、小金井市、東大和市の「自立支援協議会」等へ委員を受任している。また、訪問型職場適応援助者支援スキル向上研修（JEED）や東京ジョブコーチ能力向上研修等の講師を全職員が務めた。

【受託事業】

・精神障害者就労定着連携促進事業：年 2 回 連絡会（講師：駒木野病院 院長 田氏、株式会社リゾートトラスト北澤氏等）の開催し、精神障害者の就労定着促進のためのノウハウの周知、および関係機関の連携を強化を目的に実施した。また、5 つの医療機関での交流プログラム（計 15 回）をデイケアと共同開催し、医療機関に就労支援・障害者雇用についての情報提供を行った。

・中小企業障害者雇用応援連携事業：後期、非常勤職員の配置により 目標 225 件を上回る 243 件となった。採用に向けての準備と雇用継続に向けての企業サポートを実施した。結果、初めての雇用に繋がった企業やさらなる障害者雇用の増員など、雇用促進につながった。

【参考データ】

登録者数	就職者数	職場実習件数	職場定着率(6 ヶ月)	職場定着率(1 年)
660 名 （新規 83 名）	39 名 （目標概ね達成）	34 件 （目標 43/R6 実績 48）	100%	97.1%