

2021年度 ホワイトストーン運営委員会

事業報告書

1. はじめに

スタッフ全員で希望や関係性づくりに丁寧に取り組むことを決め、ストレングスモデルに徹底して取り組みました。利用者一人一人が自分の希望や興味などに気付き、悩みながら挑戦することを応援し、その結果多様な職に就くことが出来ました。しかし、年間の利用登録者が減少し就職も昨年度 24 件に比べ 17 件と実績が大きく減少しました。

また、より就労支援に力を入れるために工賃が発生する作業を徐々に減らし 7 月末で廃止しました。

その一方で職員が面談室やスタッフルームに居て関わりが減った時期があり、支援を見直し利用者との関わりを増やすよう検討を重ねました。

2. 求職者支援（仕事を探している人の支援）

働く準備ができていのかどうかなどの基準は設けず、働きたいと希望する障害や病気を持つ方どなたでも受け入れ、ストレングスモデルを柱とした支援を実施しました。例年精神・知的・発達障がいを持つ方の利用が多数を占めていましたが、身体に障害を持つ方や癌や難病を患った方が増えたため、症状等について事業所内外で学び支援に取り組みました。また、仕事の経験がなく希望する仕事のイメージがつかない人に職場見学・職場実習を調整し、イメージが具体的となり就職につながる方も多くみられました。再利用した方にはそれまでの就職・離職も含めたこれまでの経験を一緒に振り返りながら自分のやりたいことをもう一度見直し希望職種への就職に繋がりました。

感染対策により利用時間制限等の時期もありましたが、職員から「Aさんの強みは〇〇だね」と伝えるうちに利用者同士の交流の中でお互いの強みを伝えあう姿が見られ、それらの強みも盛り込んで支援を実施しました。また、就労者の来所も昨年度と比べ増え求職者にとって就労者との交流が刺激となる様子が見られました。

また、ICT を利用した面接が増えましたが企業側も私たちも不慣れでトラブルが起きました。一方で ICT が進んだことと身体に障害を持つ方が増えたため、在宅就業、ライバー（録画ではなくライブで動画配信して賃金を得る）等の職業に挑戦した人もいました。

3. 就労者支援（すでに就労している人への支援）

働くことを通して就労者がより充実した生活を営むことができるよう支援を

行いました。面談、職場訪問など直接会って支援することを重視し取り組みました。就労者にも企業にも業務の面談の際などに同席し一緒に行くことは出来るけれども、代わりに伝えることは出来ないことを丁寧に説明し支援を実施しました。

就労定着支援事業は本年度 8 名の利用がありました。1 名はステップアップのための契約、1 名は体調管理のための利用、6 名は何かあったときのために利用したいという就労者の希望による契約でした。支援という契約を結ぶ中で、何かあったときのために利用を含め支援関係が適切かどうかや、就労定着支援事業をどのように説明するとよいかを職員間で検討しました。

就労者が集まって食事や交流をする就労者の会「これから」は、今年も食事会などは開催できませんでした。2 年以上開催出来ておらず就労者からは開催を待ちわびる声も聞かれます。その代わりではないですが、新型コロナウイルスが一時落ち着いた時期に、食事提供なしでゲーム大会を開催したところ大勢の就労者が来所し久々の交流の場となりました。

4. 作業、プログラム

7 月末でせんべいラッピング作業を廃止しました。終了にあたり作業を徐々に法人外他事業所に引き継ぎ、利用者には就労支援に注力するためと丁寧に説明しました。職員・利用者等関係者に混乱はありませんでしたが、寂しがる声等がきかれました。以前に就職した方からは就職してから作業で学んだことがいきたという意見はありましたが、より就労支援に集中するためであることを説明することでご理解いただきました。

集団で開催するプログラムは人数を制限し不定期で実施しました。普段の様子や面談などからニーズを集め、スタッフミーティング等で話し合い実施しました。例えば仕事のイメージがつかない方などには、履歴書の書き方や OB からの話や面接等就職活動に関するプログラムを実施しました。その他ニーズに合わせて、一人暮らしとお金等生活に関するもの、アンガーマネジメント、SST、CBT、WSM、WRAP、マインドフルネスなどを実施しました。プログラムの定期開催の要望が利用者からも職員からもあり、今後検討していくこととなりました。

5. 地域交流

本郷通商店街のお祭りなどは実施されませんでしたが、お互いに声を掛け合い、交流を続けました。商店街から突然「今花植えるから手伝って」と声がかかりその場に居たスタッフで商店街の花植えを行いました。その際は感染防止対策のため時間制限を設けており利用者がおらず一緒には行いませんでした。今後感染状況に合わせて利用者と共に本郷通商店街との交流を続けていきます。

また、JR 白石駅の花壇清掃活動「宿根草」に例年通り参加しました。

6. りとるわん

えほん図書館りとるわんとして運営をし、みなさんが過ごしやすいように壁紙の張替えやキッズスペースの拡大等も行いました。当事業所の得意を活かし失業中のお母さんへの面接練習も行いました。多いときはひと月で100名を超える利用がありましたが、感染拡大により1月から休館しました。

7. 広報

今までとは異なる状況の中、自分たちの強みの発信と伝える対象を考え、広報誌作製、パンフレット作製、看板のデザインの見直し、ICTを使った見学会などに取り組みました。

また、ホームページを刷新し携帯電話やiPad等のような端末で見ても見やすく工夫しました。定期的に更新しながら、facebookによる普段の様子も随時発信しました。感染状況が落ち着いていた時期には相談室、病院、区役所、大学等に訪問し直接お会いしてホワイトストーンの活動をお知らせしました。他にも試験的にリタリコ仕事ナビによる広報も6月から利用し、メールでの問い合わせが15件、見学は1件ありましたが登録にはつながりませんでした。

成果の一部として見学26件、新規登録18件ありました。前年度と比較してみると、特に相談室と区役所保護課からの紹介が減少しており、原因を調べると感染拡大により相談室が業務を制限したこと、区役所保護課はまずは少額でも収入を得ることを目的に就労継続支援B型事業所への紹介を積極的に行っていることが明らかになりました。

8. 人材育成

支援の質の向上のためストレングスモデルの読み合わせ、定期的な個別スーパービジョン、勉強会などを行いました。技術やノウハウではなく、理念や哲学や支援職としての立ち位置を学ぶことを大切に取り組みました。

個別スーパービジョンは管理職から各職員に月1回程のペースで実施し、支援者としての成長を支えました。実施にあたって管理職が北海道医療大学奥田先生に助言を受けました。またグループスーパービジョンも支援に行き詰まりを感じた際に不定期に開催しました。

各職員は各自の年度目標と役割に沿って研修に積極的に参加しました。目標に合わせて管理職から指示として参加する場合と、自ら参加する場合とがありました。各自の年度目標に沿って学ぶことで支援者としての成長を支えましたが、学んだことを共有する時間が少なかったため今後の課題となりました。研修は支援に関するものだけではなく、情報の発信に関する研修等にも参加しまし

た。

9. その他

【運営委員会】

本年度6回開催されました（全てオンライン開催）。広報と利用者獲得の議題が多くありました。

【実習生の受け入れ】

援助職を目指す学生の実習受け入れを行いました。新型コロナウイルスの影響で延期や中止となる場合もありました。

【バーンアウト防止について】

自分たちが感情労働に取り組むものであることを意識し、意図的にスタッフがお互いに声をかけ、役割や業務量を調整しました。事故や病気で利用者が亡くなるなど感情が大きく動く出来事がありましたが、その度にお互いに声を掛け合い話し合う時間を取りバーンアウト防止に努めました。

【権利擁護等】

朝のミーティングなどでも折りにふれて権利について話し合い、支援と権利とがつながるように努めました。本年度、使用者（雇用者）による虐待の疑いで通報を一件行いました。

【ロビー活動】

現行の制度では就労者が沢山出るとは想定しておらず、当事業所のように就労者が多い場合収入が減る制度設計となっています。その点について、正当な評価を得られるように、国会・道議会・市議会の議員に働きかけました。

また、様々な人が働きやすい社会の実現のため LGBT 等マイノリティの方が働きやすくなることについて道議員と意見交換を行いました。

ホワイトストーン ホームページ

※ホワイトストーン 白石で検索すると

<https://whitestone-rakusou.jimdofree.com/>が含まれるページが出てきます。



以上

2021年度 コンポステラ運営委員会

事業報告書

1. はじめに

2021年度も、「どんな障がいや病気を抱えていても働ける」「誰も除外しない」という支援理念を基に昨年度同様にIPSモデルに基づいて就労移行支援・就労定着支援事業による就労支援を行いました。その結果26件の就職（うち復職1件／前年度35件）がありました。地道に行ってきた周知活動の成果もあってか様々な機関からIPSの特徴を理解した上でのご紹介も増え、多様な利用者との出会いにつながりました。他方で、求職者支援、就労者支援を行う中で、利用者の権利が脅かされる場面にも立ち会うこともあり、即時チームで情報を共有し、迅速に必要な対応をしました。

年度途中から、新職員を1名迎え、管理者（SV）1名、就労支援員（ES）4名、生活支援員（CM）2名（非常勤含む）の7名体制となりました。今まで単独のCMで担ってきた生活支援は2名体制となり、それぞれの知識を持ちより多角的な検討と支援が可能になりました。またマンパワーが充実したことによりチーム全体の迅速な活動、重層的な支援を行うことができました。

前年度から講じていた感染対策により、プログラムや共に食事をする等の人が集う機会が減り、利用者や就労者それぞれのつながりが希薄になってしまいました。そのため今年度は感染対策を行いながらも人と人とがつながることを意識し、具体的にはホールでのコーヒーやお茶の焙煎、ハンドドリップでのコーヒー提供等さまざまな活動を工夫しました。

2. 求職者支援

昨年度は障がい者求人での就職が多かったのに対し、今年度は一般求人に関障がいをオープンにして就職する方が多くいました。このことは利用者それぞれが『やりたい仕事』を探すことを徹底した結果と考えられます。中には、過去の経歴から他事業所の利用を断られた方、「就職はまだ早い」と言われ続けてきた方、障がい者手帳をもっていない方など様々な方がいましたが、その方の希望をうかがい一人ひとりにあわせた支援を行うことを心掛けました。

利用開始から半月ほどで就職が決まる方がいる一方で、仕事への不安や体調不良など様々な理由から、応募することを躊躇し時間を要する方もいました。しかし、仕事に焦点を当てた会話の中で、本人の興味あることや本来やりたかったことなどについて話し合い、その一歩を踏み出すことを応援しました。また、就職したものの短期間で離職される方もいましたが、たとえ一日だったとしてもその「働いた経験」の意味を本人と共有し、次の就職に向けての資源になるよう

関わり続けました。

昨年度以降の感染対策により利用者同士の接点の少なさが課題となっていました。2月より2019年度から中断していたお昼のミーティングを再開しました。さらに相互交流や経験の分かち合いの機会になるよう就活茶話会やOBOGを招き経験をうかがう会等のプログラムを行いました。また、個別の希望に応じたプログラムや、支援職に関心のある利用者に向け、職員勉強会（支援に関する書籍の抄読会）に参加できる機会を随時提供しました。

3. 就労者支援（就労定着支援・じょぶじょぶ）

職場で本人が力を発揮するために、直接顔を合わせ、励まし、勇気づけることを意識した機会を作るよう心掛けました。特に就職直後は、職場訪問だけでなく通勤時などに短時間でもお会いすることを大切にしました。感染拡大などで職場等への訪問が難しい場合も、電話・メール・オンラインでの面談等、様々な方法で本人と接点をもつようにしました。また、働く中で生活や家族のことで不安や悩みを抱えた方には、CMも加わって職業生活を支えました。

【就労定着支援事業】

今年度末時点での利用者15名、制度開始後4年間の利用総数37名となりました。

面談や職場訪問等本人との関わりは保ちながらも、サポートの存在が本人と職場の力を奪っていないかを常に意識し、双方が関係の中で自ら課題を解決できるような支援を心掛けました。また、支援の目的と達成度、その時々必要性を本人と振り返ることで、定着支援を利用できる期間内であっても契約を終了した方が数名ありました。利用を終了された方々は必要に応じて相談機関等の他資源のご紹介を行うとともに、希望者は「じょぶじょぶ」として緩やかな関わりを続けています。

【じょぶじょぶ】

コンポステラから就労したOBOGの会です。昨年度に引き続き、花見や忘年会など人が多く集まり飲食を共にするイベントは中止しましたが、感染状況を見据えながら、予約制の土曜開所は2か月に一度開催し、じょぶじょぶSST（夜間・土曜開所時）や、ささやかな新年会を行いました。仕事に就いてから生じた困りごとや、キャリアアップ、転職のご相談などもあり、個別の支援を行うと同時にその方が使いやすい資源の情報提供を行いました。

長く続く感染症対策の状況下において、多くの方が孤立・孤独の状況下にいることが懸念されました。そのため、わずかな接点ではありますが、SNSなどを活用しました。

4. 復職支援（休職者支援）

在職中の方で、疾病により休職された方の職場復帰支援に取り組みました。就労移行支援事業／就労定着支援事業として4名の利用がありました。うち2名が復職を達成しましたが、2名は離職となりました。離職した方は再度コンポステラの就労移行支援を利用し就職活動に取り組みました。

休職者支援では、仕事の中での役割、やりがいといったことを再確認していく中で、本当に復職したいのかが明確でなくなる場合もあります。そのような時も本人が「これからの人生をどうしていきたいか」という点を重視し、復職のみならず離転職といった選択も含めた、広い視点で支援を行いました。また、休職により孤立し他者との関係をうまく構築できなくなる方も多いため、その回復を意識して、全職員が切れ目なく関わるよう心掛けました。SST、運動プログラム等を通しての他者との交流の提供はもとより、一緒に昼食を買いに行くといった小さな活動も日々積極的に行いました。

5. 生活支援

それぞれの就労を支えるために、就職活動中から就職後も引き続き生活支援を行いました。生活面での困りごとについては昨年に引き続きCMが中心となって関わりを持ちました。緊急性や、生活の状況、使いやすい言語など、利用者の状況が非常に多様であるため、その都度、CM以外も含めた職員間で検討し、試行錯誤しながら必要に応じて通院同行、障害年金申請・更新の支援、生活保護課同行なども行いました。

長引く新型コロナウイルス感染症の影響により、収入の減少・補填に関する相談も多く、必要に応じて相談支援機関等の社会資源へ「つながる」ための支援も行いました。ワクチン接種の情報については現利用者・OB OG問わずメールやSNSで配信するなど、個別での支援に加え多くの方へ発信したことは今年度の特徴でもありました。

6. 支援の質の向上

利用者自身が主体的に目標に向かって取り組む支援を目指し、職員それぞれが事業所内外の学びの機会を増やして資質向上に取り組みました。

事業所内の取り組みとしては、2020年度より実施している月1回の職員勉強会の継続、週1回の抄読会、事例検討会、個別スーパービジョン（各職員月1回程）、講師を招いた勉強会を行いました。また例年受けているIPSモデルのフィデリティ調査ではアウトリーチ回数が減っている状況が明確になり、改めてその意味や自分たちが大切にしたいことを話し合う機会となりました。

外部研修はICTを利用した研修や学会に積極的に参加しました。就労支援に関することだけでなく、権利擁護について等幅広い分野の研修に参加することで新しい視点を獲得する機会になりました。

日々の業務で生じる小さなミスやインシデントを職員内で共有し、業務改善に活かしています。事故としては車両事故、記録破損の2件発生しました。

7. 広報・周知活動

当事業所の支援理念を必要としている人に届くよう周知活動を行いました。活動に当たっては、感染状況に応じて訪問、対面のみならず、ICTも活用しました。特に医療機関への周知活動をきっかけに、精神科デイケアでの就労支援プログラムの提供の機会を頂き、見学につながった方もいました。

媒体としては、広報誌の作成（8月）や動画配信、SNS発信、ホームページの情報掲載を継続して行いました。

また、私達が取り組む個別就労支援の成果と現行制度との乖離解消とともに就労が孤独・孤立問題のカギになることを伝えるため、ロビー活動や行政との情報交換に力を入れました。昨年に引き続いて国会・市議会議員等との意見交換や、JIPSA（日本IPSアソシエーション）と連携してIPSの普及と報酬制度改定にむけた厚生労働省担当専門官との意見交換などを実施しました。少しずつですが、IPSの支援理念と現制度との乖離に関心と問題意識を持ってもらえている手ごたえを感じています。

【発表・話題提供機会】（抜粋）

- ・北海道文教大学講義「ストレングスモデルとIPS」
- ・日本精神障害者リハビリテーション学会第28回愛知大会演題発表
- ・札幌市精神障害者家族連合会 精神療養講座「すべての人に就労の機会はある ～IPSモデルの実践を通じて～」

8. その他

今年度も運営委員会を2ヶ月に1回開催しました（計7回）。新規の運営委員やオブザーバーの参加もあり、活発な議論がありました。

コンポステラ・からびな家族会の開催協力も継続し、コンポステラの活動報告や現利用者家族へのご案内なども行いました。

尚、実施を計画していた市民向けの『お仕事&福祉なんでも相談会』は感染状況を鑑み開催しませんでした。

苦情は2件あり、法人として苦情解決委員会を立ち上げ対応しました。

以上

2021年度 からびな運営委員会

事業報告書

1.はじめに

迅速な対応を意識しながら求職者・就労者の希望とストレングスに着目した支援をおこない、就労系事業所への紹介30件（内、自法人への紹介1件）、一般就労38件となりました。

相談では、寄せられる相談をいったん受けとめ必要に応じて他の機関につなぐなどの丁寧な対応を心掛けてきました。新規相談においては、本人のみならず、家族や関係機関からも漠然とした不安や就職活動に関する相談が多く寄せられましたが、電話や来所相談の中である程度、課題が解消できたこともあって登録に至る方は多くはありませんでした。

札幌市から各区役所の窓口や就労継続支援A型/B型などへ配布されたパンフレットにより新規相談件数が一時的に増加しましたが、新型コロナウイルス感染拡大が繰り返される中で支援実人数は減少しました。このことから、仮に配布がなければ相談件数がさらに減少していたものと予想され、課題である「支援を必要としている方にどう支援を届けるか」という取り組みの必要性を改めて感じています。

運営委員会は新たに2名のオブザーバーを迎え、予算執行状況や活動について6回開催され検討しました。

2.就業・生活相談支援事業

一般就労を希望する障がいのある求職者と、すでに働いている就労者への支援を主軸に就労と職業生活の相談と支援をおこないました。

今年度は、コロナ禍の影響による求人数の減少と前述したパンフレット配布により、就労継続支援A型/B型に在籍しながら一般就労を目指す方（A型2名/B型4名）、高校や大学等に在学中の学生（5名）の登録がありました。就労継続支援事業所や学校に在籍している場合は、本人と所属先に連携する意思の確認を取って、所属先が就活支援の主体となり、からびなはサポートする形で連携しました。しかし、所属先との方向性や目標、支援で大切にしていることのすり合わせなどに課題があり、特に就労継続支援事業所の場合、本人の動きや希望の変化をタイムリーに把握できず、支援が遅れてしまうこともありジレンマを感じました。

■相談支援状況 ※カッコ内は前年度

延べ支援件数 7,073（7,584） 新規相談件数 223（223）

登録者数 290(335) うち、新規登録 60(91)

就職 38(64) 離職 31(26)

＜重点取り組み＞

- ① 主に家族や福祉サービス等とのつながりの少ない利用者の孤立防止にむけて、積極的に連絡を取るなどの支援の実施

【結果】

給付金の申請の相談に乗る中で生活困窮状態を把握したケースがありました。生活保護の申請に同席し、その後も担当者へ進捗の確認をしました。その他、給付金や優先ワクチン接種の情報提供をおこないました。

- ② 生活支援における多様なニーズに応えられるよう、生活支援機関等（特に相談支援事業所）との連携を強化

【結果】

自立支援協議会北区地域部会並びに相談支援部会へ出席し意識的に取り組んでいましたが、オンラインでの開催であったこともあり具体的な連携強化には至りませんでした。

- ③ 就業者の職場定着に向け企業や他の支援機関等と、情報共有し適切な支援が実施できるように図る

【結果】

現在、大手企業を中心に求人への応募段階で支援の必要性に関わらず支援機関への登録を推奨する動きが広がっています。一方、支援対象となる本人が、からびなへ登録や職場への介入を求めている場合もあり、利用がないまま登録解除期限に至る等の事例が多数ありました。そのため、企業や関係機関に対し、支援の必要性と本人との共有について確認と検討をお願いしました。

3. 就労者支援型地域活動支援センター事業（～NAV I 就労者支援）

働く障がい者等の学びと交流の場～NAV I は、感染予防の観点から、ほとんどをオンラインで開催しました。

オンラインでの開催は、感染予防やその不安から来所できない利用者に対応できる一方で、参加者間の意思疎通のしにくさと個々の通信環境・ITリテラシーの課題もあり、限界を感じながらの開催でした。試行錯誤しながらでしたが、オンラインでも季節感を感じられるような「スイカ割り」や、職員のペットにも参加してもらって、少しほっこりした時間をお届けする「もふもふの会」など、工夫を凝らして実施しました。

感染状況が落ち着いた10月には、1年半ぶりに対面を再開したところ参加者が増加し、特に参加者同士が相互に話をするような内容では6～9名（オンラインでは参加平均2～3名ほど）となりました。このことから、あらためて対面で

の利用者同士の緩やかな場の必要性を実感しました。

① 日中プログラム

求職者・就労者を対象に仕事をするうえで役立つことを目的とした「自分を知ろう（主に自己理解やストレス対処）」、参加時間の中で自由に入退室でき、思い思いに過ごすことができるプログラム「フリー」、「働くことについて考えよう」を開催しました。しかし、オンラインでは夜のプログラム参加者と同一であること、学びよりも交流のニーズが多く、開催目的との乖離があることから11回の開催にとどまりました。

② ～NAV I（カラナビ）

就労者を対象に参加者同士の緩やかな交流を目的とした「茶話会」「フリー」などのプログラムと、健康向上や不安軽減に役立つ「自分の元気に役立つことを考えよう」や「マインドフルネス」「ウォーキング」などを実施しました。

土曜開催については、「余市ブルーベリー狩り」を企画しましたが、感染拡大により開催を見送りました。

4. ジョブサポーター（J S）事業

障がい者の就労や職場実習時に、本人、家族、企業、学校、福祉サービス事業所などからの依頼に応じ、延べ12名の支援を実施しました。

高等支援学校からは、職場実習の事前協議において数件の依頼がありました。その後の面談の中で本人からJ Sを利用しない意向が示されたり、実習先企業側の受け入れ体制が十分でJ S支援が不要となるケースなどがあり、結果的には2名の支援のみでした。新卒の就職者の支援もあり、状況にあわせて家族や職場と連携をとりながら本人をサポートしました。支援する中で紆余曲折もありましたが、その方自身の工夫と努力もあり、本人にとの協働で定着に向けた支援を実施しました。

また、からびなの相談支援利用の方や、過去J Sを利用した方からの依頼には、職場との関係性や本人の意思を大切にしながら支援しました。本人の意向で退職に至ることもありましたが、長期的な視点に立ちながら何が本人にとって良いのかを一緒に考えました。

市内4事業所8名のJ Sで構成する「ジョブサポーター連絡協議会」参画や、地域障害者職業センターのジョブコーチとの情報交換会を実施し、情報交換・ケース検討等を通し、支援技術の向上とお互いの現状を共有しました。

5. 権利擁護等

今年度の虐待相談は1件のみでしたが、昨年度の虐待事例で加害者の再接近があり、動揺した対象者に心理的フォローと職場や関係機関と連携した調整、および支援の引き継ぎをおこないました。

その他権利擁護に関して2件、弁護士会への労働相談と情報提供をおこないました。ともに相談と情報提供のみにとどまりましたが、いずれも企業の雇用姿勢と責任に疑問が感じられるものでした。

6. 啓発活動

支援を必要とされている方に情報がいきわたり、適切な支援が実施できるよう啓発活動をおこないました。

① 講師活動等

- 6月 札幌北高校定時制教員向けに、からびなの支援や一般就労に向けて活用できる福祉制度などの説明（感染拡大により、対面は中止し資料配布のみ）
- 1月 豊明高等支援学校2年生向け、卒業後に活用できる支援をテーマに事例をもとにグループワークを実施
- 2月 北海道難病連から依頼を受け、当事者とその家族、関係者向けに就労支援をテーマにオンラインにて講演

② からびなを含む市内5カ所の就業・生活相談支援事業所のパンフレットが行政により各役所の窓口、就労継続支援A型/B型へ配布されました。

7. 支援体制

これまでも課題となっていた職員のケースの抱え込みに加え、職員間のコミュニケーション不足、職務負担のアンバランス等が課題となり、休職する職員も出てしまいました。これまでも改善に向けて、朝ミーティング、グループ・個別スーパービジョンを実施してきましたが、根本的な解決とはならず、理事会主導のもと ①職員間のコミュニケーションの活性化と主体性の引き出し ②ケースロード管理 ③支援のチーム構築を目標にケースロードの見える化と管理者業務の見直し等に取り組んでいるところです。

<からびなのブログ>

アドレス：<https://ameblo.jp/karabiner2019/> QRコード
プログラムの開催内容などについて確認することができます。



以上

2021年度 就労支援委員会

事業報告書

2021年度の就労支援委員会は事業計画に基づき、下記のような事業を行いました。

● 研究事業

昨年度、「有効な就労移行支援とアセスメント～就労移行支援事業所に対するアンケート調査から～」というテーマで日本職業リハビリテーション学会若手による職業リハビリテーション研究の促進に係る助成事業を受け、全国の就労移行支援事業所にアンケート調査を行いました。その結果について、日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会で発表しました。また、その際にいただいたコメントを参考に、分析を続けています。

● WRAP 関連事業

新型コロナウイルスの蔓延が続き、オンラインによる活動も検討しましたが、今年度については見送りました。

● I P S（個別職業紹介とサポート）モデル勉強会の実施

一昨年度2月より、I P Sモデル勉強会は新型コロナウイルス感染拡大のため中止しております。オンラインによる活動も検討しましたが、今年度については見送りました。

● 職業リハビリテーション学の抄読会

一昨年度3月から始めた「職業リハビリテーション学」の抄読会を月1回オンラインで継続して行いました。各回5～8名の方が参加し、現在までに第9章までを読み終えました。地域や状況に合わせて参加ができるICT環境ならではの良さも感じています。

● フィールドワークの実施

新型コロナウイルスの感染状況をみながら検討する計画でしたが、予想よりも蔓延が長期化したため、今年度は実施を見送りました。

● 学会発表等

今年度は、新型コロナウイルスの蔓延が続き、多くの学会がオンライン開催となりました。委員会のメンバーで日本精神障害者リハビリテーション学会第28

回愛知大会に発表する方の動画作成とチェックを行いました。

また、日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会の研修基礎講座「就労支援の現場における人材育成～ワーク・エンゲイジメントとグループスーパービジョン～」のグループスーパービジョンのデモンストレーション作成に協力しました。この内容は法人の YouTube チャンネルより視聴が可能ですので、ぜひ、ご覧下さい。

活動報告

4月23日 26日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
5月12日 27日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
6月2日 25日 29日	就労支援委員会 就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読
7月1日 5日 21日 29日	就労支援委員会 就労支援委員会（グループスーパービジョン動画撮影） 「職業リハビリテーション学」抄読会 就労支援委員会
8月17日 30日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
9月15日 17日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
10月7日 25日 30日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会 就労支援委員会（日本精神障害者リハビリテーション学会動画チェック）
11月8日 22日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
12月6日 13日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
1月13日 14日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
2月3日 15日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会
3月3日 14日	就労支援委員会 「職業リハビリテーション学」抄読会

以上

2021年度 地域ネットワーク委員会

事業報告書

過年度より「人と人が出会う場をつくる」という委員会理念のもとで「孤立を感じないゆるやかなつながり」を大事にする活動を行ってきましたが、新型コロナによって「つながり」の活動が難しくなり、夜のお茶の間、青空の茶の間ともやむを得なく活動を休止しました。

他の活動も検討しましたが、中核となる夜のお茶の間も開催できず、感染状況の予測も難しかったため、委員会開催もできない1年となりました。

一方で今まで夜のお茶の間などに参加していた方などから「再開はいつになりますか？」と再会を待ち望む声が多数寄せられ、今まで行ってきた地道な活動の意義を感じました。

以上

2021年度 その他の事業

事業報告書

2021年度も前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染対策に注意を払いながらの活動となりました。法人内での感染・クラスター発生防止及び感染発生時の体制整備、ワクチン接種と副反応についての対応など、コロナ抜きには語れない一年でした。各事業においても集団や飲食に関するイベントは避け、換気や消毒といった対策を継続し、利用者・職員等多くの協力もあって、事業所内感染を防ぐことができました。

また、各委員会の報告にある事業のほかに、例年通り法人職員等の資質向上への取り組み、法人全体の運営にかかる整備などの活動を行いました。

ICT活用も進み、コロナに関連して出勤できない職員はオンラインでのテレワーク勤務などの活用が進んだと思われます。しかし、対人援助が中心である当法人事業は、テレワークでの限界も感じました。

一方で、依然として成果とは裏腹の収支バランスや、コロナ禍をどのように乗り越えていくかも大きな課題として残っています。

● 法人システムの維持と見直し

過年度より実施している新型コロナウイルス関連の感染拡大防止体制、子の看護休暇・特別休暇制度、行動マニュアル、ワクチン接種時ルールなどの整備・改変を行いました。また、定例の虐待防止委員会、安全管理委員会などは、対面会議の難しさからオンラインで開催しました。

過年度より検討していた職員の待遇改善と管理職交代のスムーズ化等について、職員給与基準を見直し、号俸給見直しと管理職手当化を10月より行いました。

また、法人事業の円滑運営を目指し、全事業を監督する「事業部長」職を2月より設置し、総務部長である本多が着任（兼務）しました。今後、体制整備を進めいずれ総務部長と事業部長をそれぞれ別に選任していきたいと考えています。

● NPO 法人コミュネット楽創 2020年度 事業報告・支援報告会

2020年度の各委員会の活動や施設の事業についての成果を広く知ってもらうことと、当法人を支えてくださる方をはじめとした社会に対し、より説明責任を果たしていくことを目的に開催しました。

本年度は感染対策のため動画配信による開催となりました。動画配信方式は2回目ではありますが、まだ手探りな実施となりましたが8月中旬から9月中旬にかけて動画を公開し報告しました。

● インターネット・SNS・ICTの活用

法人Facebook、Twitter（新規開設）、Instagram（新規開設）にて、イベント等の告知を行いました。また、昨年度開設したYouTubeチャンネルはコンテンツも増え徐々に視聴数も増加しました。昨年度同様、報告会もこのYouTubeチャンネルで行い、多くの視聴がありました。各SNSで「コミュネット楽創」を検索していただければ幸いです。そして「いいね」もよろしくお願いします。

その他、各事業所も含めZOOMを使った会議や打ち合わせなどICT活用が進みました。それらのオンライン対応が増えたためZOOMの有料アカウントを契約し利用しました。

また、セキュリティ向上のため、UTMの各事業所での導入に向けて、コンポステラに試験導入しました。今後ホワイトストーン、からびなにも設置する予定です。

総務部にてテレワーク助成金を受け、PC、オンライン対応機器を整備しました。

● 総会・理事会等

2021年度通常総会は5/20にコンポステラで行いました。感染対策のためオンラインとのハイブリットで滞りなく開催しました。

理事会は、今年度の定款変更によりオンラインでも開催し、4/1、4/12、4/27、5/11、6/4、6/14、6/28、7/15、7/28、8/12、8/26、9/9、9/21、10/5、10/28、11/11、11/30、12/15、1/7、1/18、2/2、2/14、3/2、3/22の計24回開催され、短期的な対応のみならず、将来を見越した長期の体制整備など、幅広く法人運営について話し合いました。

● 健康経営・心の健康づくり計画の策定と実施

健康経営を目指して、心の健康づくり計画の一環として今年度は、職員への定期健診とストレスチェック、インフルエンザワクチン接種（希望者）の他に、新型コロナウイルスワクチン接種時の業務義務免除などを実施しました。しかしコロナ禍もあり、このほかの健康増進活動を活発に行うことはできませんでしたが、残業時間の抑制などは、職員それぞれが意識を高め、順調に進めることができました。

また、体調不良で休職に至る職員が出たときには、個々の状況にあわせて本人、上司、総務部とともに無理のかからない復職をめざした対応に努めました。

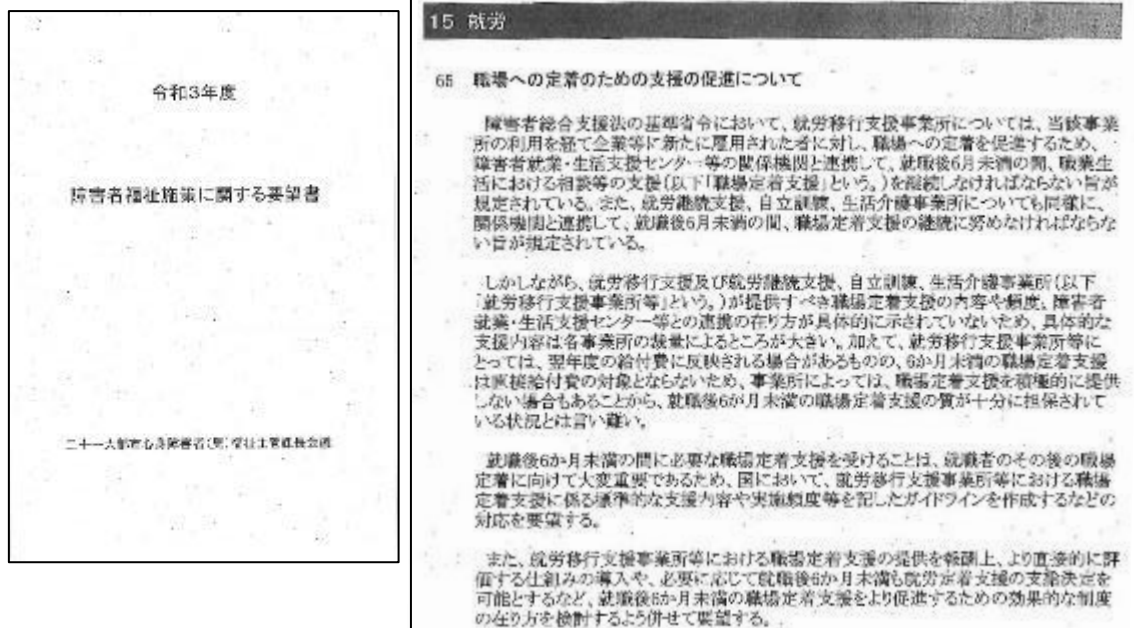
● ロビー活動・行政への働きかけ

障がい者就労支援において高い成果を上げている当法人ではありますが、現行制度との乖離により収入が非常に厳しい状況となっています。そのことに関する制度改正や、正当な評価を得られるように、政治家や行政に働きかけました。

広報等の送付、プレスリリースなどを行い、複数の政党・会派へのロビー活動、

厚生労働省の担当者との会談を行いました。

また、2020年に提出した札幌市長への陳情書によって、札幌市の障がい福祉課長も参加している「二十一大都市心身障害者（児）福祉主管課長会議」によって要望書が国に提出されました。



● 法人研修・職員研修・その他

サービスの向上に向けて、下記のとおり法人研修を実施しました。

- 6月・10月 新人研修
- 8～9月 職員研修 2020年度事業報告・支援報告会
- 10月 パワーランチ（計4回）
- 11月 総括（書面とメールによる）
- 12月 職員研修
- 3月 学会報告会
- 総括（対面実施）
- パワーランチ（計5回）

12月の職員研修は美唄すずらん病院の築島先生をお迎えし、札幌の精神保健活動の歩みについて山本理事長、藤原コンポステラ所長との鼎談形式で学びました。10、3月のパワーランチは、コロナ禍において交流の少なくなった事業所を超えた職員同士や理事との交流を目的に、昼食を食べながら話をするオンライン昼食会として実施し、毎回4～8名ほどの参加があり様々な話題を語りあいました。

これ以外に、職員の自主的な勉強会の開催や、主任主催による勉強会、法人の次代リーダー養成を考えた「マネージャー養成研修」も随時行われました。

また、JIPSA 会員として他事業所の JiSEF フィデリティ調査にも本多が派遣されました。法人内でもこの調査をホワイトストーンとコンポステラの相互で行い、国立精神医療研究センターの研究協力にもなっています。

以上

※ 2022 年 3 月 31 日時点での従業員数

ホワイトストーン	常勤 6 名
コンポステラ	常勤 6 名 非常勤 1 名（総務兼務）
就業・生活相談室からびな	常勤 5 名 非常勤 1 名
各事業共通の支援職員	非常勤 1 名
総務部	常勤 2 名（からびな兼務 1 名） 非常勤 1 名

計 21 名

<用語集>

※ ストレングスモデル：アメリカで開発された支援モデル。個人とそのとりまく環境との強みを生かしその人らしい生活をおくる力となる科学的根拠に基づいたモデル。

※ ICT(Information and Communication Technology)：通信技術を使って人とインターネット、人と人がつながる技術のこと。SNS, メール, チャット, 防災アラート等によるやり取り, 遠隔授業等。

※ アンガーマネジメント：自分の怒りの感情を客観的に見て適切にコントロールするための心のトレーニング方法

※ SST(Social Skills Training/社会生活技能訓練)：社会生活におけるコミュニケーション技能の訓練

※ CBT(Cognitive Behavioral Therapy/認知行動療法)：認知に働きかけて気持ちを楽にする心理療法の一種

※ WSM (Wellness Self-Management/健康自己管理ワークブック)：『疾病管理とリカバリー (IMR)』の発展版で、認知行動療法を基礎にして 57 課から成り立っている

※ WRAP(Wellness Recovery Action Plan /元気回復行動プラン)：アメリカ

で精神症状を経験した人たちによってつくられた、リカバリーに役立つツール

※ マインドフルネス：「今、この瞬間の体験に意図的に意識を向け、評価をせずに、とらわれのない状態で、ただ観ること」（日本マインドフルネス学会 HP）。

※ スーパービジョン：人援助職が自分自身の援助の在り方について理解を深めるため、指導役からの助言を得る面接

※ LGBT：女性同性愛者、男性同性愛者、両性愛者、出生時とは異なる性自認を持つ人など、性的な少数者を表す総称

※ IPS(Individual Placement and Support/個別職業紹介とサポートモデル)：アメリカで開発された就労支援モデル。個別就労支援(一人一人の希望を重視し、迅速にその目標達成に向けた就労支援)をするモデル

※ フィデリティ：実践が、研究で良い結果を得た実践モデルにどの程度近いのか、そのモデルへの再現忠実度を測る概念。

※ アウトリーチ：支援が必要な人に対し、訪問等の積極的な働きかけを行い支援すること。

※ ケースロード：支援員一人あたりが受け持つ担当の利用者の数。

※ ワーク・エンゲイジメント：仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態。

※ ストレスチェック：厚生労働省より50人以上の企業に義務化され、それ以下の企業には努力義務とされる制度

※ ケースマネジメント(ケアマネジメント)：利用者のニーズをアセスメントし、必要なサービスを提供または調整し、それをモニタリングしながら利用者の地域生活を促す支援技法。

※ リワーク支援：精神疾患などの不調から休職をした人に対して行う、職場復帰を目指した支援。

※ リカバリー：非常に幅広い意味があると近年ではされ、「パーソナル・リカバリー」「社会的リカバリー(就労やネットワークなどを含めた様々な機会の拡大)」「臨床的リカバリー(症状や機能の回復)」があるとされている。このうち「パーソナル・リカバリー」は精神疾患の当事者個人のものであり、当事者自身が歩むものとされている。

※ インテンショナル・ピアサポート (IPS/Intentional Peer Support)：問題や悩みに注目するのではなく、お互いの学びと成長を意図した会話を通して、お互いを主体とした対話を重視したありかた。