

春夏秋冬



武蔵野会ニュース No. 141 平成23年4月25日

発行 社会福祉法人 武蔵野会

本部 東京都八王子市台町1-19-3 TEL.042(623)8509

<http://www.musashinokai.jp/>

特集 平成23年度事業計画書(抜粋)



リハビリ室での歩行訓練 (小平福祉園)

トーク

Back to normal

大震災による被害状況の視察と支援協議のために東北に行ってきた、行政にいる知人からのメールに、「被災された方々に『がんばれ』とか『お気の毒に』とか言うのはギリギリの状態の被災者をさらに追い込んだり、みじめな気持ちにさせるので適切でない。石巻漁港の人たちは『もう一度美味しい魚を全国に送れる港を!』と声を掛け合って復興を目指しておられたが、このような、できるだけでもとの暮らしを取り戻したいという被災地の方々の気持ちをみんなで共有していくような言葉はないか考えてみた」とありました。

そして、彼が提案した言葉が、「Back to normal (もとに戻す、普段どおりに)」という、6年前にロンドンで発生し、多くの市民が犠牲となった同時多発テロ事件後の英国国民のスローガンです。同国民は、この言葉のもとで、悲観や感傷におぼれず、勇気と連帯感を持って復興に当たり、事件を克服していったそうです。テロと自然災害との違い、横文字という違和感がありますが、思いは共有できる言葉といえます。

この未曾有の災害を乗り越えて復興を成し遂げるには、被災した方々へのいま直ぐの直接的な支援と並行して、息の長い国を挙げての取り組みと、そのための日本経済の途切れのない発展が不可欠です。被災地の方々が少しでも早くもとの生活に戻れること、そして、直接的な被害に遭わなかった地域の人たちは、被災地への支援の気持ちを常に持ちつつ、普段どおりの仕事や活動に邁進していくこと。二つの意味を込めたこの言葉に希望を託したいと願わずにおられません。

なお、武蔵野会では、義援金の募集と被災高齢者の法人施設での受け入れ、東社協を通じた職員の現地派遣を既に行っているほか、法人独自の現地派遣も準備中です。

平成23年度

社会福祉法人武蔵野会

事業計画書

事業方針

法人理念「自分を愛するように、あなたの隣人を愛せよ」を基本に据えた法人運営を強化するため、理念の理解、理念への共感と納得、理念の体験を繰り返すことによって、職員が理念を体得して、『次世代に継承していくサイクル』を核とする理念経営を推進する。

武蔵野会は内外に理念経営を謳い、支援を必要とする人たちに適切な支援を行うために、また、事業所のある地域のみならず、社会全般における福祉の発展・充実に向けて率先して行動し、すべての人が共に生きる社会づくりに貢献する実践を多方面にわたって積極的に展開する。

法人の運営を決定する定例の理事会は、5月、9月、1月、3月に行い、上記の方針に添った具体的な実践を検討する。役員は、昨年度、各地区をそれぞれの理事が担当し、地区での実践報告会や行事などへの参加を行ったが、今年

度も継続し、地区運営、施設運営への助言を行うこととする。懸案である定款変更申請は、昨年末に東京都から連絡が入り、ようやく認可の見通しがたったため、評議員会の準備を行う。

第2期3カ年計画の最終年にあたる今年度、法人は本部職員を増員した上で、本部課長を施設長格の次長とし、本部主任を係長とし、施設運営をより積極的にリードし、法人運営全般を強化できる体制とした。次長を2人おくことにより、経営面の強化と人材育成による利用者支援、施設運営の強化が進み、本部長が中心となり長期的視野に立った次期3カ年計画を作成し理事会に諮る。また、新会計制度の導入を来年度に控え、事務会議を計画的に開催し、本部長が主導することにより混乱のない移行を実現する。

本部体制の強化により次期3カ年に繋ぐために、今年度には、法人として乗り越えなくてはならない大きな課題を控えている。以下

に列挙すると、①4月から運営を開始する練馬区立光が丘福祉園が順調に利用者支援や施設運営ができるように、法人、練馬地区でバックアップしていく。②大きな支出となる武蔵野児童学園の改築のための借地の購入、さくら学園の改築のための借地の購入は、建物の老朽化を考えると今年度内に解決する必要がある。③東京都で初の入所施設の建替えとなる小平福祉園は、視覚障害を伴う知的障害者の施設であり、綿密な建替計画のもとに着実な進捗管理が必須であり、東京都と連携し、法人が契約しているPMC（プロジェクト・マネジメント・コンサルティング）とともに昨年度から打ち合わせを開始しているが、基本設計等、今年度内に重要な決定が必要となる。④西水元あやめ園は年度内に区の補助金を得て1億円近い大規模修繕計画があり、入札など本部の工程管理を伴う。⑤昨年度、文京区の指定を受けた（仮称）新福祉センターは、7つの事業に55人を配置する大きな多機能型施設であり、平成27年度4月開設に向けた、区との定期的な会議により、具体的な年度計画が今年度から本格的にスタートする。

むさしの武蔵野

復興の途に

就こう

外務省のホームページに、東日本大震災に関する世界各地のエピソードが載っていることをご存知でしょうか。各国に設けられた日本大使館が、それぞれの地域で練り広げられている様々な取り組みを伝えるものですが、世界のあらゆる国と地域が、人種や宗教、思想の壁を越えて、日本の為に「祈り、考え、行動」している様子が伝わってきます。

追悼集会やチャリティコンサート、募金活動は言うに及ばず、被災者の受け入れやホームステイを個人の立場で申し出る方もいらっしゃいます。「この二本の手を使って欲しい」と、自らボランティアを志願する方もいらっしゃいます。誰しもが、隣人の苦難困難を我がことのように感じ、居ても立っても居られないのです。

先天性疾患を持つパキスタンの子供たちは、日本の同年代の子供の心理的な苦しみを少しでも和らげられればと、サッカーボールを送ってくれました。また、台湾の小学生は、「すぐにお昼ご飯の時間になるから大丈夫」と、親からもらった一回分の朝食代を寄付し

法人のプロジェクトは3年目の節目の年となる。各チームの計画は、次項に示すが、法人として大きな試みである一般社団法人「みんなの力」成年後見センターのバックアップについては、昨年4人の後見実務を開始したが、その経験を今年度に生かし、後見実務件数を倍増できるように協力する。また、東京都第三者サービス評価事業の認可を「みんなの力」が受け、今年から実施できることになり、法人として評価員の派遣について協力する。厚生労働科学研究の分担研究であるHIVの長期罹患者の福祉施設の利用に関しては、今年度が最終報告であるが、受け入れマニュアルの完成後は、全国社会福祉施設経営者協議会加盟の6000法人に配布されることになっている。

日本福祉大の提携法人として、サミットに提言を持って参加するとともに、参加する各法人の取り組みを法人運営の参考とする。提携法人への訪問は今年も継続し、理事会や施設長会議で報告する。

また、提携法人だけでなく、全国各地で優れた取り組みを行っている法人に学び、社会福祉法人としての実践の幅を広げていく。

人材育成は、三カ年計画に沿って研修計画（5頁に掲載）をたてているが、記録に関する研修を加えている。また、制度が終了するため今年度限定となるが、法人新人研修に加え補助金を活用し、主に通所施設の新人に体験型の研修を前半期とおして計画した。そのうち効果の高い研修については、後半期に、受けられなかった新人に対して実施する。近年、多くなっているうつ病等による休職を予防するため、ストレスマネジメントやメンタルヘルスの研修を継続することと並行し、日本で急速に増えている現代うつ病についての研修を役職、管理職を対象に実施する。また、病院との提携で早めの対応ができる体制を作る。

職員採用については、来年度は新規施設の開設がないため、採用人数は少ないと思われるが、10月の採用試験と併せ、年度前半に東京フォーラムでの説明会やWEBでの求人により、40名程度の新人を確保する。

昨年度末に発生した東北地方を中心とした巨大地震での被災者への支援を、法人として年度を通して実施する。義援金の募金活動や職員派遣、被災した障害者、高齢

者の受け入れなど、救援担当者を決めて、他関係機関と連携して実施する。

事業計画

（法人3カ年計画に添って、次のように実施する）

① サービスの質の向上

（信頼と安心のサービス）

① 理念に基づいた支援体制の確立
一 支援介護基本ブックの個人版の完成と継続活用（3カ年の取り組みの纏めと次期課題の抽出）、接遇トレーニングの教材の開発（マナー接遇トレーニング3級職員養成、倫理綱領の徹底）

② 権利擁護（人権研修の企画と開催、（仮称）人権擁護ブックの作成、具体的事例の啓発活動の推進。虐待防止に関するガイドライン・委員会の定着、権利ノートを活用継続）

③ 施設運営（施設運営ハンドブックの第一版の完成、PDCA式進捗管理方法の徹底・施設版チェックリストの運用と課題抽出・人事システムの導入による業務省力化）

④ サービスの標準化（各マニユア

たそうです。

子供から、お年寄りまで、世界中の人々が日本を支え、復興の途に就くことを願い、惜しみない支援の手を差し伸べてくれているのです。一方で、被災地から遠く離れ、直接の被害を免れた私たち日本人は、どうでしょうか。計画停電を「不公平だ」という方がおり、あつという間にお米や水が商店からなくなる様を見るにつけて、「日本人は、冷静で礼儀正しい」と、世界が報じていることとのギャップを感じざるを得ません。もちろん、その方の置かれた状況によっては、やむを得ないと思える背景があるのかもしれませんが。不安な心理状態を、その方のせいにはできませんから。

私たち日本人は、世界中の人たちが手を差し伸べてくれたように、お互いに支えあい、共に明日を築いていかなければなりません。不安を抱えている人も、そうでない人も、お金がある人もない人も、自分のできる手段で支えあうことが求められています。武蔵野会も私たちの方法で復興に参加します。

東堀切くすのき園

施設長 岡部 智彦

ルの見直しと策定。各施設での運用開始)

⑤業務評価と業務改善(第三者評価の活用、改善点への具体的な対応。昨年との対比と業務改善の徹底)

⑥リスクマネジメント体制の強化(苦情解決事例集の完成とテキスト化、気づきメモの活用状況確認と課題の抽出、3カ年の纏め)

シエル分析等分析手法の向上、重大事故事例集20例の完成。重大事故マニュアルの作成、法人経営リスクへの各対応マニュアルの作成(大規模事故、事件、マスコミ対応等)

⑦情報提供と開示・保護(利用者、保護者、行政、関係団体への情報提供体制の構築、個人情報保護の強化、家族アンケートの実施と纏め)

⑧利用者満足とQOLの向上(家族満足度調査結果分析とサービスの改善)

⑨就労支援プロジェクトの進捗管理(法人としての就労支援のあり方検討)

⑩新規開設施設の運営支援(練馬区立光が丘福祉園)

⑪小平福祉園の建て替え計画の進捗管理(東京都との連携)

⑫児童学園、さくら学園の建て替

えに伴う借地の購入

(2) 地域社会への貢献

(地域福祉の推進)

①地域プラスワン活動へ3カ年纏めと情報の共有化の総括(活動件数累計20件達成)

②地域の福祉人材育成(ボランティア、実習生の受入の質と量の拡大)前年比5%増

③新規事業の量的整備(平成27年4月に運営を開始する文京区新福祉センターの運営準備)

④日本福祉大学との連携強化継続(提携法人サミットへの参加、法人研修等への大学教授の招聘、武蔵野会での日福大の研修実施、提携法人の3法人の訪問を継続)

⑤福祉施設でのHIV患者の受入に関する研究の最終報告(受け入れマニュアルの作成と全国6000法人への配布、法人内外での啓発研修の実施) *厚生労働科学研究の3年目(最終年)

(3) 財務基盤の安定化

(自立健全経営の実現)

①施設利用率95%達成

②事業活動収支差額の最大限の計

上(法人合算) *四半期の執行状況管理

③事業コスト対20年度比削減率3%

④本部繰入金年1億円。各施設の収入の2%を予算化し、収支差額を繰り入れる。

⑤第2回コスト改善コンクルの提案の実践と検証

⑥施設改築、修繕計画対象施設の積極的支援(児童学園、小平福祉園、さくら学園、西水元あやめ園など)

(4) 人材育成

(学習と成長の組織へ)

平成23年度の研修計画添付

①研修システム体系化(人事システムの導入による研修履歴管理、地区・施設研修との連携、研修センターの活用、他機関との連携・共同開発)

②人材育成方法の開発(理念研修の強化・教材の開発・地区研修の実施と3カ年の纏め、地区実践報告会の継続と実践報告集の作成)

③研修カリキュラムの纏め(階層別研修、初任者研修、専門研修、資格取得支援研修等の内容と日程の再確認)

④実行性のある研修の仕組み構築(リアクションペーパー運用と評価制度の確立。記録や書式の研修による書式の開発と運用)

(5) 人事制度・法人の組織強化

(活力と持続的発展性のある組織づくり)

①長期展望構想計画の見直しと再策定

②中期計画の総括と策定

③本部機能の強化継続(人員の増員と役割の強化、本部機能の再確認、各施設の運営への支援)

④人事制度の課題の抽出(人事考課制度・給与体系の見直し及び人事システムの導入による個人情報データ化と管理の徹底、キャリアパスの見直しと第3次人材育成計画への反映、職員配置計画の策定)

⑤働きやすい職場づくり(職場環境調査の実施、現場のメンタルヘルス研修と病院との連携による、うつ病などへの早期対応)

⑥職員離職率3%以下を実現。労災事故の把握と対策、ハラスメント(セクハラ、パワハラ、モラハラ)の把握と研修の実施

平成23年度武蔵野会法人研修計画

区分	研修名称	開催日時	研修内容	テーマ 方法	対象	担当	会場	備考
理念経営	理念A	通年・地区 最低1回	理念の「語り」	他施設での「語り」	管理職	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	
	理念B	通年・地区 最低1回	行動規範の内面化	MY支援介護BOOK作成	主任係長	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	平成23年度完成
	理念C	通年・地区 最低1回	行動規範一部言語化	行動規範一部（事例作成）	リーダー	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	
	理念D	通年 研修ノート提出	理念の理解の言語化	理念を自分に引き寄せる	新規採用者	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	研修シート
人権擁護	倫理綱領と行動規範	通年・地区 最低1回	倫理綱領と行動規範の定着化		一般職員	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	倫理綱領等
	虐待防止	1月16～21の間	虐待防止について	虐待防止マニュアルを使用して	全職層・職種	練馬・大島	練馬	
	人権セミナー	9月10日	人権擁護	障害者権利条約について	全職層・職種	練馬		千代田障害者センター
	HIV啓発研修	通年・地区 最低1回	HIV感染症マニュアル	HIVの福祉問題	全職層・職種	本部		各地区・施設
マネジメント研修	成年後見制度	通年・地区 最低1回	成年後見制度の理解	成年後見リーフレット	全職層・職種	社団法人「みんなの力」		各地区
	LS&OJT A	11月～1月	施設長のセルフマネジメント	多面評価と組織診断	施設長	地区長・施設長	本部	
	LS&OJT B	11月～1月	課長のセルフマネジメント	多面評価と組織診断	課長	地区長・施設長	本部	
	LS&OJT C	11月～1月	係長のセルフマネジメント	多面評価と組織診断	係長	地区長・施設長	本部	
トータル人事制度	LS&OJT D	11月～1月 6月	主任のセルフマネジメント	多面評価と組織診断 図書研修「もしドラ…」	主任	本部・地区長	本部	
	人事制度説明会	4～5月 1H 人事制度説明	人事制度の手引き	人事制度と目標管理	新規 中途採用者	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	手引き
階層別研修	新任役職	4月18日 1回 計30h 講義＆通信課題	主任の心構えと役割	PDCA管理とリーダーシップ 産能大経営センター通信教材 「マネジメントの基本」	新任主任	運営委員	本部	
	新任係長	4月25日 1回 計30h 講義＆通信課題	係長の心構えと役割	指導監督業務とリーダーシップ 産能大経営センター通信教材	新任係長	運営委員	本部	
	新任課長	4月28 1回 計30h 講義＆通信課題	課長の心構えと役割 ミッションマネジメント	ミドルマネジメントとサービス管理 産能大経営センター通信教材「目標管理」	新任課長	理事長・本部長・中島・山内・本部スタッフ	本部	
	新任施設長	4月11日 計30h 講義＆通信課題	施設長の心構えと役割 施設経営の基本	ミッションマネジメントと施設経営管理 全社協通信教材「新任施設長講座」	新任施設長	理事長・本部長・中島・山内・本部スタッフ	本部	
	施設長	10月27～28 2日間	施設経営管理	トップマネジメントとサービス管理	施設長	本部	本部	新会計基準 記録
	課長	11月17～18 2日間	課長業務	ミドルマネジメントとサービス管理	課長	本部	本部	新会計基準 記録
	係長	11月28日	管理監督・指導	指導監督業務とサービス管理	係長	本部	本部	
	主任	9月26日① 10月17日② 1日講義	主任業務とマネジメント	ケーススタディ「マネジメントの基本」 産能大経営センター通信教材	主任	本部 日本福祉大学 産能大経営センター通信教材 本部 地区	千代田障害者センター 本部 地区	通信教材 マネジメント基本
	リーダー	通年・地区 4月・10月	リーダーシップとOJT		リーダー	地区長・施設長	本部	リーダー
	一般職員研修A	通年・地区 4月・10月	目標管理とは何か			地区長・施設長	本部	3年未満
	一般職員研修B	通年・地区 4月・10月	チームワークとは何か			地区長・施設長	本部	3～7年
	一般職員研修C	通年・地区 4月・10月	リーダーシップとは何か			地区長・施設長	本部	ベテラン層8年～
	新任フォローアップ	期首（4月）・期中（9～11） 期末（3月）	振り返り	実践の振り返り 目標の設定	新任職員	HOST地区 地区長 各施設	HOST地区 各施設	
	新任大島宿泊研修	3月26～28	ガイダンス	ガイダンス 理念 マナー等	新規採用職員 中途採用6か月以上	大島地区 葛飾地区	大島 千代田障害者センター	大島地区 葛飾地区
	新任研修（中途採用）	6月21～22	ガイダンス	ガイダンス 理念 マナー等				
トレーナー養成	トレーナー養成研修	通年	法人の基本業務のスキル・知識の平準化 トレーナー養成	法人研修のトレーナーとして活動する者	リーダー以上 法人研修の講義等担当	地区長・施設長	本部	
サービス管理	接遇マナーA	通年・地区 最低1回	接遇マナー	組織人・支援者としてのエチケット・マナー	中途 新任	地区長・施設長	各地区・施設	
	接遇マナーB	通年・地区 最低1回	接遇マナー 事例検討	ロールプレイによる接遇マナー向上運動	全職層・職種	地区長・施設長	各地区・施設	
	接遇マナーC	5月23日	接遇マナー向上運動推進 接遇マナーリーダー養成	地区長推薦 リーダー以上	施設長推薦 接遇向上担当	葛飾	葛飾	
	リスクマネジメントA	通年・地区 最低1回	武蔵野会のリスクマネジメント	安全とリスクマネジメントシステム	新人・一般職員	地区長・施設長	各地区・施設	
	リスクマネジメントB	通年・地区 最低1回	AKTとリスク感性	リスク感性と報告書	一般職員	地区長・施設長	各地区・施設	
	リスクマネジメントC	通年・地区 最低1回	事故分析手法	事故分析と改善手法 SHELL	一般職員	地区長・施設長	各地区・施設	
	リスクマネジメントD（クレーム）	通年・地区 最低1回 6月4日	クレーム対応	クレーム対応	施設長推薦 リーダー以上	世田谷	各地区・施設	
	リスクマネジメントE（業務改善）	12月10日	業務標準化と改善	業務標準化のスキルアップ	施設長推薦 リーダー以上	エイデル	世田谷	
	リスクマネジメントF（マネージャー）	2月4日	RMer養成	RM体制の構築 安全文化の醸成	地区長推薦 リーダー以上	世田谷	世田谷	
	記録の書き方	9月3日	記録の書き方	各種記録の書き方 原理・原則	全職層・職種	エイデル	世田谷	
財務・会計	財務	通年・地区 最低1回	施設経営	新会計基準	施設長・課長	本部	本部	基本テキスト
	財務	通年・地区 最低1回	経営指標による分析	労働分配率等の指標による改善	係長	本部	本部・地区	基本テキスト
	財務	通年・地区 最低1回	財務知識 分析等	財務の基礎知識	主任	本部	本部・地区	基本テキスト
栄養士・看護師	栄養士	10月3日	栄養士		栄養士	練馬		千代田障害者センター
	看護師	10月14日	施設看護師	医療的ケア	看護師	葛飾地区		千代田障害者センター
メンタルヘルス	メンタルヘルス	5月30日	メンタルヘルス	職場におけるメンタルヘルス対策	役職管理職 衛生委員等	本部	本部・地区	基礎資料
	ストレスマネジメント	7月4日	ストレスマネジメント	アサーショントレーニング	一般職 全職種	日本アサーションジャパン		八王子
	セクシャルハラスメント パワハラメント	6月15日 施設長会	セクハラ防止	セクハラ防止対策 パワハラメント防止	施設長	本部	本部・地区	
調査・研究	基本テキスト作成	通年 分担執筆	テキスト作成	基本テキスト作成 1テーマ分担当	主任以上	葛飾		
	支援実践報告	3月提出 各施設 1～2事例	支援実践の報告	各現場での取り組みの報告を、冊子にまとめる				

- ・今年度は推奨研修を指定しません 今後、運営会議などで推奨研修を指定。各施設で推薦する内容があれば本部へ。
- ・専門研修は、各施設の種別が多岐にわたるため法人としては設定しません。各施設で必要に応じて行ってください。
- ・法人研修の目的は、基本理念、福祉の価値・態度やリスクマネジメント、マナー、サービス管理、財務などの福祉経営に関わる内容。その他、組織人、職業人としての基礎知識・技能に関する理解と習熟を目標とします。
- ・継続的な階層別研修としての一般職研修は、今年度中に教材開発 方法 体制を整備する予定。

ニュー ラウンジ

新入園児を迎えて

すぎな愛育園

桜のつぼみが膨らみ始めた4月5日、すぎな愛育園では第32回入園式が行われました。今年は例年より多くの子ども達の入園を迎え、会場であるホールは、園児と保護者でいっぱいになり、賑やかに行われました。



来賓もいっしょに手遊びを

入園式はピアノの曲が流れる明るい雰囲気の中で始まり、大好きな手遊びを楽しんだ後は、恒例となっている「ようこそすぎなへ」を職員一同で歌いました。歓迎の意味を込めて、今日から友達、仲

間だよと歌うと、緊張していた表情の子ども達や保護者は一気に笑顔が綻んだ様子でした。

クラス紹介では、子ども達1人ずつ名前が呼ばれると、恥ずかしそうにする子や、元氣そうにポーズをとる子もみられ、周囲からの拍手に嬉しそうにする様子がうかがえました。

これから子ども達が安心して園生活が送れることを大切に、子ども達の成長を見守りながら毎日楽しく、素敵な日々を一緒に送りたいと願っています。どうぞよろしく願います。

建て替え計画

進行中

小平福祉園

小平福祉園は昭和48年に開設し、37年目となりました。東京都は建て替えの目安を35年としているため、移譲と同時に建て替え計画が始まりました。建て替え事業は東京都の入所施設として、初めてと聞いています。現在建て替え計画は法人、施設、東京都との話し合いで進められていますが、法

人はより良い施設建設に向け、専門家としてコンサルティング会社と、法人が契約し、計画を進めています。

今年度は計画案の策定が一番の目標ですが、中でも一番の課題は、工事中利用者の方をどこで暮らして頂くかです。理想は仮設用地を別に確保し仮設を建て暮らすことですが、確保できない場合は現在の敷地内に建てることとなります。この場合は仮設用のスペースがあまり確保できないため、建物を順次解体し、住み移りながら工事を進めることになります。

小平福祉園の利用者は全員が視覚障害をお持ちです。長い間今の環境での暮らしに慣れていました。最高齢者も89歳となりました。当たり前のことですが、施設建設はどの利用者の方も安心して暮らせることです。特にこの点に配慮した計画を進めたいと思います。



線路わきの見慣れた正面玄関

施設あれやこれや

さくら学園

東日本大震災で被災された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。さくら学園の親睦会では、会員にアンケートを取り会費から50万円の寄付することになりました。社会福祉協議会を通し、被災地に贈ります。

きね川福祉作業所

花の季節の公園清掃作業は、お花見で散らかされたごみの片付けに追われます。利用者の皆様はいつもより長い時間を真剣に取り組んでくれますが、ゴミは持ち帰るという基本的なマナーを守ってほしいと切実に感じる季節です。

生活支援センター すてつぷ

交流スペースに家庭用ゲーム機Wiiを設置し、利用者好評です。皆で誘いあいながら利用し、3障害の障害種別を越えて交流し、楽しみながら仲間を作るコミュニケーションツールとして役立ってくれています。

西水元あやめ園

3月5日にボランティア交流会を開催しました。スライドを見ながら1年間の活動を振り返りました。利用者の皆さんにとって、ボランティアの方々の活動がとても大きな楽しみとなっていることを実感したひとときでした。

法人内全地区で実施 実践事例報告会

八王子地区では、3月2日に昨年に続いて二回目となる「実践事例報告会」を、職員研修の一環として実施しました。

昨年は、発表するための日々の実践記録をまとめる能力、そして、まとめた記録を効果的に相手に伝えるためのプレゼンテーション力の養成を主な目的としました。二回目となる今回は、より実践効果を高めるために、計画的に進めること、そして、その実践を、ていねいに観察し、振り返り、考察していくことを大切にしました。

今回の実践事例報告は、八王子地区の六施設だけではなく、世田谷地区、御殿場地区からの参加もあり、合計、十一の実践事例が報



プレゼンに欠かせないパワーポイントも使えるようになりました

告されました。児童施設や身体障害者福祉センター（B型）のある八王子地区は、施設種別の多さによるバリエーション豊かな実践が報告されました。

今年度の法人内の実践事例報告会は、昨年の八王子地区を皮切りに、法人内全地区、六地区すべてで職員研修として実施されました。今後も、この「実践事例報告会」を、実践を通し自らを内省し、より深い利用者理解が得られるよう、職員教育の一環として継続していきたいと思います。

60名の新たな力 新任研修・辞令交付式

平成23年度新任職員研修および辞令交付式が3月22日から24日にかけて大島でおこなわれました。新任研修参加者は60名。21日の竹芝桟橋22時出発の夜行船に乗り込み、22日の早朝に岡田港に到着。会場のシークリフ波浮に直行となりました。

初日の講義は研修ガイダンス、就業規則・給与規程の説明、午後は大島恵の園と第2大島恵の園の見学をおこない、本部山内次長に

よる「社会福祉法人武蔵野会が目指すもの」の講義、夜は「チームワークとコミュニケーション」の演習をおこないました。

23日は「人事考課と目標管理制度」「基本理念や倫理綱領・行動規範の理解」と続き、法人理念の理解を深めました。その後の「社会人としての接遇マナー」で社会福祉施設でのマナーの重要性を学んだあと、7つのグループに分かれKJ法による「私たちの目指す職員像」をテーマに白熱したグループ討議と発表がありました。

3日目は一人ひとりが「私の誓い」をスピーチしたあと、上野理事長から訓示をいただき、参加者全員の新任研修がとりおこなわれ、武蔵野会職員の自覚を実感しました。



グループ発表も真剣そのもの

八王子福祉作業所

焼き菓子のマフィンに新しい種類が増えました。春限定で、さくらピュールを練り込んだ「桜マフィン」です。さくらの香りが漂い、好評です。これからも季節限定商品の製作に取り組んでいきます。

練馬福祉園

一昨年度の女性のB棟に続き、昨年度は男性のA棟浴室改修工事を行いました。車椅子に座ったままの入浴可能な機械浴槽も導入しました。安全性への配慮はもちろんのこと、入浴がさらに快適なものとなりました。

世田谷区立駒沢生活実習所

世田谷地区交換研修として利用者2名が、就労支援を行っている世田谷福祉作業所で職場体験をしてきました。普段とは違う「職場」の雰囲気の中、2人とも箱折りや紙漉で力を発揮し、とても貴重な体験となりました。

白鳥福祉館

4月1日から多機能型生活介護事業（定員30名）と就労継続支援B型事業（定員15名）を開始しました。新卒の1名を迎え、合わせて利用者48名、職員24名（新任1名）で出発です。





東日本大震災の被災者への支援

3月11日に発生した、巨大地震は、死者、行方不明者併せて三万人、原発事故の避難者を含めて十五万人の方々が避難地生活を余儀なくされるという甚大な被害を今なお与え続けています。

武蔵野会は、「義援金」「被災地への職員派遣」「被災者の受け入れ」「物品の支援」など、息の長い支援活動をしていきたいと思っています。現在、一回目の義援金の募集を、各施設が中心に集めて、

本部で集計し、百三十万円を日本赤十字を通して振り込みました。年四回実施します。派遣と物品の支援については、東京都社会福祉協議会と発達支援協会を中心にした対策本部の指示に基づいた活動を行います。すでに、宮城県への派遣を行っています。西水元あやめ園では、早い時期から高齢者の受け入れを行っています。法人独自の取組としては、宮城県石巻市に、10～15人の職員が休みを使いマイクロバスで行き、主にガレキなどの除去にあたります。年間10回の予定です。復興の道のりにそって地道に支援を継続していきます。

お知らせコーナー

4月

- 1日 一（はじめ）会・入所式（北町福祉作業所）
入所式（きね川福祉作業所）
入館式（白鳥福祉館）
- 8日 新入園利用者歓迎会（大泉町福祉園）
- 18日 新任主任研修（武蔵野会本部）
- 20日 法人事務会議・施設長会議
- 23日～ 23年度講習会開催
千代田区立障害者福祉センター（えみふる）
- 25日 新任係長研修（武蔵野会本部）

5月

- 3～4日 GW行事〈山梨・宝の山ふれあいの里〉
（武蔵野児童学園）
- 12～13日 法人内部監査
- 16日 新任施設長研修（武蔵野会本部）
- 19～20日 宿泊旅行（東堀切くすのき園）
- 20～21日 一泊旅行（白鳥福祉館）
- 23～27日 施設公開（駒沢生活実習所）
- 27日 第244回理事会
- 27日 日帰り旅行（烏山福祉作業所）

6月

- 9～10日 宿泊旅行（東堀切くすのき園）
- 10日 社会見学（千代田区 えみふる）
- 15日 法人職員永年勤続表彰・施設長会議
- 23～24日 宿泊旅行（東堀切くすのき園）



一閑張り

八王子生活実習所では、リサイクル活動の一環で、牛乳パックのリサイクル製品『一閑張り』をつくっています。一閑張りは、今の若い人たちにはなじみのない言葉かもしれませんが、歴史は古く、江戸時代寛永年間（1630年頃）より作られている伝統工芸です。本来は和紙を使用して、竹籠に和紙を張り付けた物です。この伝統工芸の手法をリサイクル製品に生かせないかと考えて、牛乳パ

ショーケース

自主生産品紹介

八王子生活実習所の巻

住所
〒193-0931
東京都八王子市台町1-24-7
電話 042-623-1630

武蔵野会後援会

社会福祉法人武蔵野会が経営する24施設と4つのグループホームの利用者のために、より良い環境や施設の充実・施設の円滑な運営などを、物心両面から支える組織として、武蔵野会後援会があります。皆様のご理解とご協力により、会の拡大をはかり、法人の運営基盤の確立を応援していますので、ご協力をお願い申し上げます。

〒193-0931

東京都八王子市台町 1-19-3

電話・FAX 042-626-9772

年を重ねる事に一閑張りの完成度も高くなり展示・販売展などに出展すると売り切れるほどの自主生産品になりました。和風雑貨店に足を運ぶと和紙で作った一閑張りが置いてありますが、牛乳パックで作った一閑張りも引けを取らない出来に仕上がっています。購入者からも安価で味が出ていると、八王子生活実習所で人気の商品です。

ツクの繊維に注目して製品化をしました。



製作中