

春夏秋冬



武蔵野会ニュース No. 145 平成24年4月15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 TEL042(623)8509

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

特集

平成24年度事業計画書(抜粋)



織物班の作業 (さくら学園)

トピック 高齢者の住まい

当法人唯一の高齢者施設である葛飾区の西水元あやめ園で、利用者の皆さんの昼食のご様子を拝見していたときのことで、エプロンを着けた一人の年輩の男性が、女性利用者とお話しながら食事介護をしておられました。近くにお住まいのこの方は、入所中の奥様のために、食事の時間にほぼ毎日来ておられるそうで、とてもほほえましい光景でした。

かつて都内の特別養護老人ホームは、設置ゼロの区もあるなど、区部では極端に設置が少なく、区部の方もほとんどが、八王子や青梅など多摩地域の施設に入所せざるを得ない状況でした。しかし現在、20年前と比べて施設総数が148から412か所へと約3倍近くに増えた都内の特養ホームは、所在地域も逆転して、市部よりも区部のほうが多くなっています。東京都が行った設置法人に対する用地取得費の特別助成や、各区の積極的な取り組みなどの成果といえます。

介護を要する状態になっても住み慣れた地域で暮らし続けられることは、急速な高齢化の中で重要な目標であり、特に待機者の多い特養ホームのほかにも、近年は、認知症高齢者グループホームや介護付き有料老人ホーム、国土交通省所管のサービス付き高齢者向け住宅などの整備や、24時間在宅ケアを含めた地域包括ケアシステムの構築が進んでいます。

西水元あやめ園は、その活動の発表で東京都福祉保健局長賞を受賞した「自立排泄支援の取り組み」や、胃ろうを造設した方の経口摂取を復活させた取り組みなど、利用者の方々のQOLの向上のため、施設を挙げて努力しています。

身近な地域で専門性の高いケアを受けながら、安心の老後生活を送る。同園の存在が、このような理想に近づきつつあることを感じて、うれしい一日でした。

社会福祉法人武蔵野会 理事長 上野 純宏

事業計画書（抜粋）

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」に基づいた支援体制の確立は継続した目標であり、理念は着実に浸透している。今年度から始まる第3期3か

年計画では、職員が理念を体得し、利用者支援に確実に結びつくように、実践の場を通して検証していく。

支援介護の基本ブックの実践事例の書き換え（個人版基本ブックの作成）と、その発表による理念研修の継続に加え、今年度は、役職を中心とした専門部会を設け、本部で行う定例会を通して日々の支援実践を検討する。

特に、医療的対応が必要であったり、障害が重いために特別な介護を必要とする方への支援の向上に理念の実践を生かしていく。その実現に向けて、医療との連携を深めていく。

また、支援の確認や、共有の場として、恒例の各地区での実践事例報告会や支援実践集の編纂だけ

ではなく、東京都や国の研究報告会等で積極的に発表していく。

3か年計画の中心は理念の実践によるサービスの質の向上にあるが、社会福祉法人の存在意義であり、重要な使命である社会貢献についての重点項目は以下の5点とする。

①各地区の地域プラスワン事業

②累犯障害者（障害者、高齢者）

の地域生活定着支援事業③厚生労働科学研究所の分担研究である「H

IV長期療養者の受入れにおける福祉施設の課題と対策に関する研

究」の継続④障害者、高齢者の成年後見事業の促進（法人後見の推

進）⑤東日本大震災被災地支援の

継続（武蔵野会災害派遣チームの

組織、事業継続計画の一環として

の災害時の地域支援などを含む）

武蔵野会が今年度に特に力を入

れるのは災害時の対応であり、利

用者支援の基本となる各施設の事

業継続に対する備えである。

なかでも、東日本大震災以来、

継続している地震への対応は、喫

緊の課題である。東北への被災地

支援を継続しながら、神戸や東北から学び、利用者の生活を守る具体的な方法論を確立する。そのために、今年度は全管理職が防災士研修を受け、実践的な知識や技術を身につける。

経営面では、大きな建替えを控え、中期的な予算計画が必要で、各施設の本部繰入金も、事業活動費の5%とし、3か年で3億円を最低限度の目標とした。この3年間で、小平福祉園の仮設建設と引越、さくら学園の全棟建替え準備、児童学園の老朽化に伴う建替え用地の取得、八王子福祉作業所の建替え準備などが計画される。その次の3か年計画にも継続する。

各施設での積立金を法人主導で予算化し、建替え計画を実行する。また、新会計制度導入に向けての準備の年とする。

人材育成では、新任、中堅職員

の育成はもとより、法人運営を担

う次世代のリーダーの育成が急務

である。役職を中心としたプロジェクトの運営により、法人全体の動きに役職が積極的に参画し、

法人の3か年計画を推進する。

今年度の法人研修計画において

むさしの野 多職種による 武蔵 地域連携力の強化

函館市で在宅療養の患者さんを支えている医師 岡田晋吾氏（北美原クリニック理事長）は講演の中で、「病室内でできることはすべて在宅でできる。

むしろ家でしかできないこともある」「病院のスタッフは地域を知らず、地域のスタッフは病院の現状を知らない。知らない者同士の間を、患者と家族は右往左往させられる」と語っています。

75歳以上の後期高齢者は、2030年には5人に1人、2055年には4人に1人になると推計される中、4月より改正介護保険法が施行しました。「高齢者が地域で自立した生活が営めるよう、医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく提供される『地域包括ケアシステム』の実現に向けた取り組みを進める」ことを目的としています。

高齢者が住み慣れた地域で、在宅生活を中心としながらも、必要に応じて施設やケア付きの住宅などを利用し、地域連携による支援によって生活が継続できるシステムを構築するため、特に医療と介護の連携強化がその中心的課題と

ら継続していくが、新しく加えたのは、各地区、施設で研修を企画し、補助金を活用して年間を等して実施していく様々な研修である。

また、法人が課題として掲げている、災害時の事業継続計画（BCP）に関する研修、障害者の触法理解の研修、虐待防止のためのホールディングスキルの研修は今年度の特徴である。

日本福祉大との提携は5年目を迎え、2月に行われる法人サミットに参加する。これまでのサミットで各法人の報告を共有し、連携が深まり、今年度中には提携14法人で防災協定が結ばれる予定である。提携法人は全国に位置しているため、広域の大災害時には有効に機能すると考えられる。

職員採用については、昨年度から法人ホームページやWEB報告などで、法人職員のコメントを掲載するなど準備し、4月に法人説明会を実施し、6月に第1回の採用試験を行う計画を立てた。

意欲のある学生に法人を知ってもらい、早い時期に25年度の採用者の目処をつける。例年の10月の採用試験は、計画通り実施するが、不足を補うことにし、3か年では、1回目の試験を中心に新人を採用

していく。

今年度は、新しい施設運営はないが、27年度開設の文京福祉センターを視野に入れた採用とする。採用の大きな条件となる給与については、今年度中に見直す。

事業計画

（法人3か年計画に添って、以下のように実施する）

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・支援介護基本ブック個人版の全職員の完成と更新、理念実践の日々の確認、倫理綱領の徹底
- ② 権利擁護・人権研修の継続と実践確認の徹底、虐待防止の実践と実践の確認、虐待防止啓発パンフレット、ニュースの活用、累犯障害者・高齢者への対応の着手
- ③ 施設運営・施設運営ハンドブックの作成継続、PDCA式進捗管理方法の徹底、施設版チェックリスト（施設長チェックマニユアル）の活用、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・各マニユアルの見直しと策定。各施設での運用継続、形骸化の防止

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。昨年度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・苦情解決事例集の活用、気づきメモを改善につなげる。シエル分析を事故防止につなげる。重大事故事例集を事故防止につなげる。（BCPについては本部で行う課題とする）

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、個人情報保護策の強化、家族アンケートの実施と纏め、人事・情報管理システムの導入と定着

⑧ 利用者満足とQOLの向上・第三者評価の分析改善の徹底、医療的ケア、重度者の対応向上、就労移行に対する支援のあり方の追求

⑨ 小平福祉園の建て替え（仮設建設、利用者の引っ越しと生活の安定）

⑩ 児童学園建て替えに伴う土地の購入

⑪ さくら学園の全棟の改築準備（計画と設計、補助金の申請）

なっています。

老老・認認介護が社会問題化され、家族と同居でも1日のほとんどの時間を1人で暮らす高齢者が多い中、特別養護老人ホームである当園も地域の社会資源として、より地域の方々を支える機能を備えていく必要があります。地域で介護支援を必要とする方々が、この地域でサービスを受けることができよかつたと思える社会となるためにも、私たちが多職種による地域連携力を身に付けることを目指していかなければなりません。岡田先生は「地域の患者の人生に寄り添う医療」を目指し「どう死ぬかということ、実はどう生きるかということ。在宅での看取りは患者さんの人生に深く触れ、物語に参加できる、しあわせな体験」であり、「医療者には人を幸せにする力がある。」とも語るように、私たちが地域の一員として介護サービスを必要としている高齢者の元に幸せを運ぶ力となるためにも、制度全体が施設から在宅介護へと移行している中、より地域に視点を向けた取り組みが期待されていると感じています。

西水元あやめ園

施設長 吉倉 美佐子

(2) 地域社会への貢献

(地域福祉の推進)

- ① 地域プラスワン事業のための地域調査の実施
- ② 施設プラスワン活動の実施
- ③ 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充)
- ④ 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)
- ⑤ 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、提携法人間での防災ネットワークの締結)
- ⑥ 福祉施設でのHIV患者の受入に関する研究の継続
(医療機関との連携、マニキュアの活用と啓発活動)
- ⑦ 成年後見制度(法人後見)の推進
(一般社団法人「みんなの力」のバックアップ)
- ⑧ 障害者・高齢者の累犯障害者の地域生活定着支援事業への着手

(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 事業活動費収入の5%を予算化し本部に繰り入れ。3カ年合計3億円。
- ③ 事業コスト対23年度比、削減率3%
- ④ 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、八王子福祉作業所)

(4) 人材育成

(学習と成長の組織へ)

*平成24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、地区実践報告会の継続と支援実践集の作成、役職を中心とした専門部会、PTの推進)
- ③ 研修カリキュラムの推進
(階層別研修、初任者研修、専門研修の継続による段階的な育成計画)
- 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継続。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 長期計画の見直しと策定
・ 法人経営モデルの確立(医療、教育と連携した多面的な支援の実現)
- ② 中期計画の策定
・ 施設整備計画の長期的見直し
・ 学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への早期対応)
- ③ 中期計画の策定
(法人の第3期中期目標の総括と第4期中期計画の策定、各施設の中期計画の策定及び達成支援、「地区」「プロジェクト」の中期計画の作成及び達成支援)
- ④ 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、本部の都心への移転)
- 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。健康ダイヤルの利用促進)
- 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

(6) プロジェクトチーム、委員会計画

- ① 虐待防止関連強化(大島・練馬地区)
- ② リスクマネジメント環境推進(世田谷地区)
- ③ 人材育成・研修(本部)
- ④ 新任職員用教育テキストの作成(葛飾地区)
- ⑤ 50周年記念行事推進(八王子・御殿場地区)
- ⑥ 相談センターの創設(本部)
- ⑦ 一般社団法人「みんなの力」の支援
- ⑧ HIV長期療養患者の福祉施設受け入れに関する調査研究の継続
- ⑨ 武蔵野会セミナーの推進(練馬地区)

- ① 長期計画の見直しと策定
・ 法人経営モデルの確立(医療、教育と連携した多面的な支援の実現)
- ② 中期計画の策定
・ 施設整備計画の長期的見直し
・ 学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への早期対応)
- ③ 中期計画の策定
(法人の第3期中期目標の総括と第4期中期計画の策定、各施設の中期計画の策定及び達成支援、「地区」「プロジェクト」の中期計画の作成及び達成支援)
- ④ 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、本部の都心への移転)
- 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。健康ダイヤルの利用促進)
- 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

- ① 長期計画の見直しと策定
・ 法人経営モデルの確立(医療、教育と連携した多面的な支援の実現)
- ② 中期計画の策定
・ 施設整備計画の長期的見直し
・ 学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への早期対応)
- ③ 中期計画の策定
(法人の第3期中期目標の総括と第4期中期計画の策定、各施設の中期計画の策定及び達成支援、「地区」「プロジェクト」の中期計画の作成及び達成支援)
- ④ 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、本部の都心への移転)
- 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。健康ダイヤルの利用促進)
- 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

- ① 長期計画の見直しと策定
・ 法人経営モデルの確立(医療、教育と連携した多面的な支援の実現)
- ② 中期計画の策定
・ 施設整備計画の長期的見直し
・ 学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への早期対応)
- ③ 中期計画の策定
(法人の第3期中期目標の総括と第4期中期計画の策定、各施設の中期計画の策定及び達成支援、「地区」「プロジェクト」の中期計画の作成及び達成支援)
- ④ 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、本部の都心への移転)
- 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。健康ダイヤルの利用促進)
- 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24年度武蔵野会法人研修計画

区分A	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	理念の語り	MY支援介護BOOK作成と理念の「語り」	施設長・管理職	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	平成26年度までに完成 支援介護BOOK 研修シート
	理念B	通年・地区	理念の語り	行動規範一部言語化	主任係長	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	
	理念C	通年・地区	行動規範一部言語化	行動規範一部言語化	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	
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
	虐待防止研修	1月16日	虐待防止について	虐待防止ガイドラインなどを活用して	全職層・職種	練馬・大島	練馬	プロジェクト
	武蔵野会セミナー	7月14日	人権擁護	障害者権利条約について	全職層・職種	練馬	練馬	プロジェクト
	HIIV啓発研修	通年・地区 最低1回	HIIV感染症マニュアル	HIIVの福祉問題	全職層・職種	本部	各地区・施設	プロジェクト
	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・施設	リーフレット プロジェクト
	知的障害者法問題	通年・地区	知的障害者法問題の理解	知的障害者法問題リーフレット	管理者役職者	本部	各地区・施設	リーフレット プロジェクト
マネジメント研修	LS&OJT A	通年・地区 最低1回	暴力防止とホールディングスキル		全職層・職種	本部	本部	補助金活用型
	LS&OJT B	10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	みらいコンサル	本部	多面評価シート
	LS&OJT C	11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	各地区・施設	多面評価シート
	LS&OJT D	12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	各地区・施設	多面評価シート
トータル人事制度	LS&OJT E	12月	主任のセルフマネジメント	多面評価と組織診断	主任	地区長・施設長	各地区・施設	多面評価シート
	人事制度説明会	4/5 11 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	新任主任	4月16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	産能大経営センター 通信教材
	新任係長	4月24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	産能大経営センター 通信教材
	新任課長	4月27日 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	産能大経営センター 通信教材
	新任施設長	5月15日 1回 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	全社協通信教材
	施設長	10月25-26 2日間	危機管理のトップマネジメント	BCP（事業継続計画）マネジメント	施設長	防災研修センター	本部	防災研修センター 防災研修ステキスト
	課長	10月25-26 2日間	危機管理のトップマネジメント	BCP（事業継続計画）マネジメント	課長	防災研修センター	本部	防災研修センター 防災研修ステキスト
	係長	7月2日 1日間	包括的虐待防止プログラム トレーナー養成研修	虐待防止と怒りのセルフマネジメント	係長	外部講師	本部	
	主任	① 9月24日 ② 10月15日 1日講義	主任業務とマネジメント		主任		本部	
	リーダー	通年・地区	リーダーシップとOJT	声掛けノートと業務考課	リーダー	地区長・施設長	各地区・施設	声掛けノート 業務考課の手引き
	一般職員研修A	通年・地区	各地区の研修テーマ	各地区別の研修テーマに沿って	5年未満	入江感動経営研究所	各地区・施設	補助金活用型
	一般職員研修B	通年・地区			6-9年	本部	本部	
	一般職員研修C	9月-2月（1月）	包括的虐待防止	虐待防止と怒りのセルフマネジメント	ベテラン層10年 以上	本部	本部	
	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	研修シート
新任フォローアップ （大島以外）	4月1日	組織におけるコミュニケーション	コミュニケーション	新任職員	入江感動経営研究所	HOST地区 各施設	補助金活用型	
新任フォローアップ （大島）	6月28日	新任フォローアップ	振り返り	新任職員	入江感動経営研究所	HOST地区 各施設	補助金活用型	
新任大島宿泊研修	3月27-29日	組織理解 支援者の姿勢・態度	ガイダンス 理念 マナー等	新規採用職員	大島地区	大島	大島地区	
新任研修（中途採用）	6月19-20日	支援者の姿勢・態度 ふりかえり	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		葛飾地区	千代田障害者 センター	
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	トレーナー	地区長・施設長	各地区・施設	
BCP マネジメント研修	BCPマネジメント研修	10月25-26 2日間	BCP策定課題と対策	災害時の施設事業継続計画	BCP推進担当者	防災研修センター	本部	
	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	中治 新任	地区長・施設長	各地区・施設	基本テキスト
サービス管理	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	基本テキスト
	接遇マナーC	5月21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	基本テキスト
	ホスピタリティ研修	7月3日・7月5日（1.5日）	ディズニールランドフィールドワーク	サービス業のホスピタリティについて学ぶ	職員5年未満	入江感動経営研究所	フィールド	補助金活用型
	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	基本テキスト
	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	基本テキスト
	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 SHIEL	一般職員	地区長・施設長	各地区・施設	基本テキスト
	リスクマネジメントD （クレーム）	通年・地区 最低1回 6月9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	基本テキスト
	リスクマネジメントE （業務改善）	12月8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）	11月17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	基本テキスト
	記録の書き方	9月11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	
専門講座	自閉症ケア	6月23-24日	自閉症のコミュニケーション	絵・写真カードシステム	支援員・介護職	入江感動経営研究所	本部	補助金活用型
専門講座	介護技術	9月8-9日	身に優しい介護技術	古武術介護&福祉機器扱い	支援員・介護職	入江感動経営研究所	本部	補助金活用型
財務・会計	財務	12月19日 施設長会	施設経営分析	施設経営分析	施設長	本部	本部	基本テキスト
	財務	6月	経営指標による分析	労働分配率等の指標による改善	課長・係長	本部	本部・地区	基本テキスト
	財務	7月	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
	財務	7月19日	財務知識 分析等	財務の基礎知識	事務員	本部	本部・地区	基本テキスト
栄養士・看護師	栄養士	10月1日	栄養士	BCP策定における災害時の食事・栄養課題	栄養士	本部	千代田障害者 センター	
	看護師	10月12日	施設看護師	BCP策定における医療・看護課題	看護師	本部	千代田障害者 センター	
メンタルヘルス	メンタルヘルス	8月22日 施設長会	メンタルヘルス	職場におけるメンタルヘルス対策	役員管理職 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6日	ストレスマネジメント	アセッショントレーニング	一般職 全職種	日本アセッションジャパン	八王子	本部
	セクハラ防止対策 パワハラ防止	6月20日 施設長会	セクハラ防止	セクハラ防止対策 パワハラ防止	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。		葛飾		

平成24年度の法人研修について

- ・研修センターの運営並びに研修企画については研修部会が発足しますので、そこで、各研修の実務と継続的研修のあり方について検討する仕組みになります。
- ・今年度は、マネジメント領域ではBCP（事業継続計画）、人権擁護では、包括的虐待防止プログラム、その他、補助金活用型研修、事務員研修が入ります。
- ・今年度も推薦研修を指定しません。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、職業者としての基礎知識・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を今年度は試行したいと思っております。

リニューアルラウンジ

正門の改修

工事完了 東堀切くすのき園

これまで東堀切くすのき園では、利用者送迎時に、マイクロバスが狭い正門にバックで入り、利用者が乗降していました。本来、正門から車両が入る事を想定していなかったため、正面玄関前にバスが駐車すると、利用者の皆さんは大きく回り込まないと玄関を利用出来ない状態が続いていました。そこで、今回、利用者の安全な



玄関前に広いスペースができました

通行と、送迎バスのスムーズな出入りの為に大規模な改修工事を行いました。

古い門柱を撤去し、新たに門を造り直しました。門の幅は4メートルとし、収縮門扉に替えました。車両が停車中でも通行可能な様に、正門とは別に通用門を新たに造った事で、安全且つ使い勝手が良く、外見も落ち着いた感じになりました。正門に隣接していた花壇も撤去した事で、新たに広いスペースが生まれ、利用者のレクリエーション、軽運動等の活動に利用の幅が広がりそうです。

「虐待防止研修」 全ての人の 尊厳を守るために

虐待防止プロジェクト

昨年6月に障害者虐待防止法が成立（施行は今年10月）、武蔵野会でも重点課題として取り組んでいます。去る1月23日、法人としては3回目の虐待防止研修を開催しました。会場の千代田区立障害者福祉センターえみふるには、各施設から利用者支援のリーダー

シップをとっている職員と施設長など68人が結集しました。

今回の研修は、上野理事長による「武蔵野会のおかれた立場とこれからの役割・法制度・施策動向を踏まえて」という講演から始まり、プロジェクトチームからは、虐待防止に関する法人各事業所の取り組みの経過報告と課題分析を行いました。

グループ討議は、「業務の中で自分が気になっている、人権侵害や人間としての尊厳を傷つけていると考えられるケースを具体的に挙げ、その問題点を分析する」というテーマで熱のこもった意見交換を行いました。

参加者は自分の掲げた課題を改善するための行動計画を作成、各職場で実践に移すこととしました。半年後にはフォローアップを行います。



利用者支援の向上と職場の活性化につなげよう



すぎな愛育園

去る3月22日に第32回卒園式が行われ、15名の園児が卒園しました。式典は大勢が見守る中、証書を受け取り、眩しい笑顔と逞しさが満ち溢れていました。すぎな愛育園での思い出を胸に楽しい学校生活を送って下さい。

九品仏生活実習所

地域からいただいた一鉢の桜草。種を収穫し育て、今年も沢山咲かせました。その桜草を地域の公園や施設に置かせてもらい始めて2回目の春。目で楽しんでもらう地域への恩返しプロジェクト進行中です。

希望の里

最近、昼休みのウォーキングが定着してきました。毎回6〜7人の利用者が施設周辺を20分程度の時間をかけて歩きます。丁度よい運動と気分転換になります。足元に咲く野の花や芽吹きだした木々を眺めながら、皆さんマイペースで歩いています。

練馬福祉園

1月14日に新春バザーを開催しました。地元のフリーマーケットの出店もあり、寒さにもかかわらず盛況でした。今後も地域交流の核として2〜3ヶ月毎に実施する予定です。

大規模空調

工事完了

西水元あやめ園

昨年の10月下旬から12月初旬にかけて、西水元あやめ園は館内全てのエアコンを交換する工事を行いました。

当施設は開設から12年が経過し、建物設備には所々不具合が見られるようになって来ました。エアコンについても例外ではなく、この数年の間に故障が目立つようになり、その度に利用者の皆様には大変ご不便をお掛けしていました。

そこで、昨年度、葛飾区の大規模修繕補助事業の申請を行い、区との協議を重ねた結果、今年度の補助金交付が決定となり、工事を行うこととなりました。



おかげでこの冬は快適でした

冬前にした着工となり、寒さに対する対策も検討しながら工事を進めましたが、本格的な寒波を前に工事は無事終了し、ほっと胸をなで下ろしました。

今季の冬は寒い日が多かったですが、新しくなったエアコンで、皆さん快適に安心して過ごすことが出来ました。ご協力頂きました皆様、ありがとうございました。

頑張った

福祉マラソン大会

世田谷区立

世田谷福祉作業所

3月11日に恒例の『心をつなげる福祉マラソン大会』が開催されました。皇居の周回コースに総勢400名のランナーの参加がありました。

今大会では東日本大震災から1年目の日に当たり、東日本大震災追悼式典も開催されました。当作業所でも8名のランナーが参加しました。

雲一つ無い晴天に恵まれたマラソン日和でした。準備運動を入念に行い、円陣を組んで士気を高め、各施設揃いのユニフォームを身に

纏い団結心も一層高まりました。スタート時刻には、皆一瞬にしてランナーの表情に変わりました。

1周5kmのコースは、平坦な道だけではありません。スタミナを奪う急な坂道。ランナーたちは歯を食いしばって走り続けます。千鳥ヶ淵を越えれば後は下り坂。

沿道には、力一杯の声援が皆の背中を後押しします。桜田門内にあるゴールテープを切ったランナーには、この日の青空のように晴れ晴れとした表情で笑顔の花が咲いていました。

大勢のランナーや伴走者や、沿道の応援者とともに、大震災被災者への追悼と復興への祈りを込めた大会になったように思います。



スタートを待つ。法人内4施設が参加

第2大島恵の園

新年度、伊豆大島という強みを活かしつつ、多様なニーズや生きづらさを抱えた利用者へ寄り添いながら、オリジナルブランドや支援メニューの開発、エレベーターやエアコン、活動室増設などを予定。iPadの導入や与那国馬とのふれあい活動なども行います。

白鳥福祉館

新体系事業（生活介護、就労継続B型）の2年目、創意工夫が求められています。新しい職員4名を迎え、新たな気持ちで取り組みます。

東堀切くすのき園

施設玄関付近の安全性と利便性向上の為に、正面の門と花壇を撤去し、入り口の幅を拡張する改修工事を行いました。これからは送迎バスが停車していても利用者の方が通行し易くなります。

また、「アロマセラピー」の地域公開講座を開催しました。当日は保護者の方や近隣の方が集まり、アロマを通して隣同士でマッサージをしい、リラクゼーション効果を体験しました。

八王子生活実習所

24年度を迎えました。新人職員、異動職員を合わせ5名の職員が入り、総勢35名のチームとなります。今年にはチームビルド研修を導入し、一人一人が役割と責任を自覚し、問題解決と業務改善に取り組みたいと思います。



23年度の 被災地支援報告

支援は、「被災地の障害者への支援」「月1回宮城県石巻市での支援活動」「義援金の募金活動」の3つの方法で行いました。

障害者の支援では、障害者施設への職員派遣は4月から東社協の計画に添って行い15人105日派遣しました。原発被害で福島施設から千葉の鴨川青年の家へと避難した障害者支援へは8月から1月

まで切れ目無く継続して1名ずつ150日派遣をしました。

石巻へは、毎月1回金曜日の夜にマイクロバスで現地に向かい、朝から夕刻まで瓦礫の処理や泥出などの活動に従事し、9回実施して延べ120人を派遣しました。全回に参加した職員や複数回参加した職員もいました。また、施設

で参加できるように協力した職員、つまり職員全体で行った支援活動でした。

義援金は3回に分けて募金活動を行い、合計で303万円を日本赤十字社に送金しました。

お知らせコーナー

- 4月
- 1日 新任職員フォローアップ研修
 - 2日 入所式 (東堀切くすのき園、北町福祉作業所、きね川福祉作業所)
 - 入館式 (白鳥福祉館)
 - 4日 入園式 (すぎな愛育園)
 - 16日 新任主任研修 (本部)
 - 18日 法人事務会議・施設長会議
 - 24日 新任係長研修 (本部)
 - 27日 新任課長研修 (本部)
- 5月
- 1日 第1回研修部会 (本部)
 - 10・11日 法人内部監査 (本部)
 - 15日 新任施設長研修 (本部)
 - 18~6/1 障害者援護施設作品即売会 (八王子市心身障害者福祉センター)
 - 22日 口腔衛生研究会 (東堀切くすのき園)
 - 24日 第248回理事會 (本部)
 - 25・26日 一泊旅行 (白鳥福祉館)
 - 30日 第1回成年後見部会 (本部)
- 6月
- 2日 めぐみまつり2012 (大鳥地区)
 - 20日 施設長会議・施設長研修
 - 職員勤続表彰 (本部)
 - 27日 第1回種別部会 (本部)
 - 28日 新任フォローアップ研修 (大鳥)



さくらマフィン 100円



さくらメレンゲ 100円

八王子福祉作業所では「今月のマフィン」として毎月季節にあつた新商品のマフィンを販売しております。3月の新商品は「さくらマフィン」と「さくらメレンゲ」です！

「さくらマフィン」は国産の天然サクラエキスをふんだんに使用したペーストを生地に混ぜ込んでいます。桜のやさしい香りと生地ほのかな桜色は、今の時期にぴったりの春らしさを演出しています。マフィンの上には塩付けのサ

ショーケース 自主生産品紹介 八王子福祉作業所の巻

住所 〒193-0931
東京都八王子市台町3-17-30
電話 042-626-0631



クラの花をトッピングしており、見た目にも春を感じていただけるのではないのでしょうか。「さくらメレンゲ」も同じペーストを使いほのかな桜色。口に入れるとカリカリ、サクサク、その後口の中でふわっととけて桜の香りがひろがります。値段はどちらも100円、マフィンは5個パックや箱詰めもご用意できます。どちらも春だけの限定商品となっておりますので、ぜひ一度ご賞味ください。

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