



## 特集 平成25年度事業計画書(抜粋)



和太鼓を使っでの音楽活動  
(東堀切くすのき園)

### トリーク ランニング

空前のランニングブームが続いているそうです。今年の東京マラソンでは3万6千人が走りましたが、参加申し込みは30万人を超えていたとのこと。健康やダイエット、ストレス解消などを目的に手軽に楽しめる運動として、現代人に最適なのでしょう。脳が活性化する、ポジティブ志向になる、といった精神面のメリットもあるようです。

皇居1周5kmを走る、東社協知的発達障害部会主催の福祉マラソンには、武蔵野会各施設からも多数の利用者が参加しています。25年目となる今年の大会でもたくさんの方の完走報告がありました。ちなみにこの大会は、現在武蔵野会の理事も務める廣本肇氏が前記部会長の時代に始まったものです。

一方、福祉マラソンの伴走のほか、フルやハーフなど、各地のマラソン大会で走っている職員の話もよく耳にします。職員採用試験時の履歴書の趣味、特技欄に、「マラソン」と書く受験者も増えてきました。かくいう私も、アップダウンのある皇居1周はまだ無理ですが、河川敷5kmの大会に5年前から参加して、毎年、完走証を貰っています。

「人間が時速4kmで歩くのに対し、自動車は80kmと約20倍。一方、人が1km歩くのに必要なエネルギーは40数キロワットです。むのに対し、自動車で移動すると860キロワットと、やはり20倍。資源を節約し、環境破壊を減らすためにも、『便利で贅沢』を見直す必要があるのではないか」という趣旨の提言を少し前の新聞で読みました。

マラソンは無理でも、日常生活でできる限り歩くことには努めたいものです。車いすでの外出も含め、福祉現場が率先して、歩くこと、走ることを広めて、人にも環境にも良い社会づくりに貢献できればと願っています。



# 平成25年度 社会福祉法人武蔵野会 事業計画書（抜粋）

## 事業方針

武蔵野会は、法人の理念「自分を愛するように、あなたの隣人を愛せよ」にもとづく理念経営を基本とする。昨年度スタートした第3期3か年計画の中心も、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こととしていて、その方針は今年度も継続する。昨年度から始めた種別部会は今年度、その検証の場として、方針に添った活動が具体的に進むようにする。また各地区での実践事例報告会や支援実践集は、法人内の他施設の優れた取り組みを知り、取り入れるきっかけとするため、より高い目標を持ち継続する。西水元やめ園への期限付き出向の例は、高齢化の進む知的障害者施設にとって、ますます重要になる。今後、高齢者施設と知的障害者施設間相互の出向や異動を積極的に行う。法人の事業計画の中心は、現在

経営している事業所の利用者支援の向上にある。各事業所の経営を安定させ、職員の育成を丁寧に行うことが施設長には求められる。

次世代のリーダーの育成は急務であるのはもちろんだが、それと同時に、職員採用が非常に困難な中、メンタルヘルスに留意した職員育成が重要である。そのため、施設長会議の日を活用し、人材育成に関する施設長研修を定期的に実施する。

今年度以降、法人の最も重要な課題は人材の確保である。平成27年度の文京福祉センターの運営開始のためには、今年度と来年度で200人程度の採用が必要である。そのために、今年度の採用試験は4月から始める計画を立てた。法人説明会を昨年度から今年度当初にかけて毎月行い、説明会に対応した採用試験を行う。今年度は9月までに予定採用人数の目処をたてる。本部を先頭に各事業所の施設長以下法人が一体となって人材

確保にあたる。

理事会は年4回実施する。法人の安定した経営のため、事業計画・報告、予算計画・決算、大型修繕固定資産の取得、新規事業の開始、規程の改正など法人の重要な案件を審議する。今期は役員の変更が行われる。

経営面では、ここ数年は施設だけでは資金が用意できない大きな建替えや土地の取得が続き、法人全体での資金計画が必要である。昨年、各施設が提出した資金計画に基づき、本部繰入金を増やし、小平福祉園の仮設建設と施設の新社、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、八王子地区での障害者施設の開設準備など今年度の計画に備える。

上記の他、平成25年度の法人としての主な方針は以下のとおりである。

- ①平成27年度運営開始の文京福祉センターの職員採用、人事配置、設備の準備
- ②新会計制度の導入（来年度まで導入期限があるが、今年度4月から導入する）

- ③次世代育成研修の実施（管理職・役職、役職になる職員の育成研修）
- ④建て替えのバックアップと進捗管理、資金計画（武蔵野児童学園、さくら学園、八王子福祉作業所）
- ⑤新規事業の開始と準備（すぎな愛育園の片倉分園の開始、さくら学園の就労継続B型の開始、八王子市の障害者施設の準備、各地区のGH、CHの開設計画の準備）
- ⑥社会貢献事業の継続と新規立ち上げ

\*地域生活定着支援事業の開始準備（触法障害者・高齢者のGH、生活困窮者及び家族への支援）

\*法人後見の推進（各地区での被後見人の候補者の選定、研修の実施）

\*HIV長期罹患者の福祉施設の受け入れ推進（全国での啓発研修の実施、マニュアルの配布）

\*被災地支援の継続（南相馬市でのバスバックボランティアの継続）

⑦防災、減災の対応強化  
\*各施設の地震対策の見直し

と実施。特に入所施設の家具などの転倒防止の徹底。

\*昨年度協定を結んだ日本福祉大提携法人の災害時ネットワークの対応の周知

\*防災士取得者の避難所設営などの研修の実施

\*各地区での災害ネットワークの構築によるネットワークの重層化

## 事業計画

（法人3か年計画の2年目計画に添って、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活用、倫理綱領の徹底
- ②権利擁護・人権研修の継続。具

体的な人権擁護事例を取り上げ、人権意識を実践的に培う

- 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、施設長チェックマニュアルの効果的な活用、人事システムの定着と活用
- ④サービスの標準化・各マニュ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・東京都福祉サービス第三者評価の継続受審。指摘の減と的確な改善
- 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。シエルフ分析を事故防止につなげる。重大事故事例集を用いた研修の実施

各施設で作成したBCPの日常訓練の実施

⑦情報提供と開示・保護・個人情報保護の強化、巡回点検の実施

- ⑧利用者満足とQOLの向上・第三者評価の分析改善の徹底、種別部会での医療的ケア、重度者の対応の中間纏めの共有、就労移行支援部会の纏めと実施、GH、CH部会でのあり方検討
- ⑨小平福祉園の建て替え（仮設建

## むさしの 武蔵野 長崎で 学んだこと

先日、長崎県雲仙市にある社会福祉法人南高愛隣会を訪問しました。武蔵野会の第3期中期計画にある、触法障害者の地域生活定着支援事業に関する情報を得るのが目的でした。南高愛隣会は触法障害者の支援においては、全国でも先駆的な取り組みを数多く行い、「長崎モデル」と呼ばれ、福祉分野だけではなく、司法分野も巻き込み多くの注目を集めています。昨年、八王子地区で企画した瑞宝太鼓も南高愛隣会の就労継続支援A型のメンバーです。

今回の訪問で、地域生活定着支援センターの役割や社会福祉法人が運営する指定更生保護施設の現状、矯正施設に入る前の裁判への立ち会いの必要性など多くのことを学びました。しかし、最も感銘を受けたのは、2時間以上にわたって、福祉について熱く語る田島理事長の話や訪問者を受け入れる職員の方々の心配りです。朝10時から、16時30分に長崎空港に向かう列車に乗るまで、分刻みの計画を練っていたいただき、就労継続支援

事業A型・B型施設を2カ所、更生保護施設と自立訓練施設とグループホームで行っている地域社会内訓練事業など、多くの事業をみることができました。また、それぞれの事業所を案内していただいた方々は個性的で優しくとても魅力的でした。

田島理事長のお話の中で、印象に残ったのは、理事長が行動を起こされた時々が、日本の福祉の節目になっていることです。支援を必要としている人達にとって、絶対に変わる必要があると思ったら、法律でも制度でも変えるという強い思い、しかも、その思いを感情的ではなく、現実に対応する案と予算の裏づけをデータとして示して訴えていく、その行動力は、熱い思いと冷静な頭脳そのものでした。

武蔵野会の理念を実行に移すとは、こういうことだと反省させられました。歳を重ねる毎にパワフルになる田島理事長に学び、そこに働く職員、そこで生活する利用者にも数多くを学びました。この学びを武蔵野会に生かしていきます。

武蔵野会 本部長 高橋信夫



# 平成25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
理念経営	理念A	通年・地区	理念の「語り」	他施設での「語り」		施設長・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	理念の語り	MY支援介護BOOK作成と理念の「語り」		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(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・ホーム提出	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
	虐待防止研修	1月予定	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
	武蔵野会セミナー	7月20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
	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
経営課題の準備研修	触法知的障害者	施設長会 10月	知的障害者の触法問題	触法障害者問題		施設長	東京都地域定着支援センター	本部
	生活困難者の福祉的課題	施設長会 1月	生活困難者の福祉的課題	生活困難者問題		施設長	本部	本部
マネジメント研修	リーダーシップ&OJT A	4・6・8月(施設長会)	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	合同会社 ユナイテッド	本部
	リーダーシップ&OJT B	11月(1日)	課長のセルフマネジメント	多面評価と組織診断		課長	合同会社 ユナイテッド	各地区・施設
	リーダーシップ&OJT C	11月(1日)	係長のセルフマネジメント	多面評価と組織診断		係長	合同会社 ユナイテッド	各地区・施設
	リーダーシップ&OJT D	1-2月(主任研修)	主任のセルフマネジメント	多面評価と組織診断		主任	合同会社 ユナイテッド	各地区・施設
トータル人事制度	人事制度説明会	4・5月 1日 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
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
	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
	新任課長	4月26日 1回 計30h 講義 & 通信課題	課長の心構えと役割	セルフ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 ミッションマネジメント」		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		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 本社通信教材「新任施設長講話」		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31日 1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 BCP担当並びに課長以上 避難所運営 模擬演習		施設長	防災研修センター	本部
	課長	10月31日 1日間	ダイアログ研修	係長のリーダーシップと役割		課長	防災研修センター	本部
	係長	5・6・7・9月 1回 PM ①1月30日 1日講義 ②2月14日 1日講義 ③2月25日 1日講義 いずれか1回	主任業務とマネジメント (主任のセルフマネジメント共通)	リーダーシップと部下指導 (現場の上長としてのあり方)		主任	合同会社 ユナイテッド	本部
	リーダー	通年 6-2月 1回 PM	ダイアログ研修 リーダーシップとOJT	「リーダー」のリーダーシップと役割		リーダー	地区長・施設長	各地区・施設
	一般職員研修A		ダイアログ研修	武蔵野会の理念経営について		5年未満	本部	本部
	一般職員研修B		ダイアログ研修	武蔵野会の理念経営について		6-9年	本部	本部
	一般職員研修C		ダイアログ研修	武蔵野会の理念経営について		ベテラン層10年～	本部	本部
	新任フォローアップ	期首(なし) 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	大島地区	
新任研修(中途採用)	6月19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6か月以上	葛飾地区	葛飾地区	
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
サービス管理	BCPマネジメント研修	10月31日	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		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 SHIEL		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)	6月8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 (マナー)	11月18日	RM策定	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	本部	
財務・会計	財務	2月 施設長会	施設経営分析	施設経営分析		施設長	本部	本部
	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
	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
栄養士・看護師	栄養士	6月24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
	事務員研修会	12月	事務員	新会計基準 事務管理関係		事務員	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(推奨)	2月	職場のメンタルヘルス	職場におけるメンタルヘルス対策		施設管理職 専任職員等	メンタルヘルスケア協会	本部・地区
	メンタルヘルス研修	10月 施設長会	職場のメンタルヘルス推進	EAPの活用 施設内メンタルヘルスマネジメント		施設長	メンタルヘルス協会	本部
	職場のストレスマネジメント	9月	援助職のストレスマネジメント	職員のスプレッドシート対策		全職層・職種	臨床心理士他	本部
業務評価スキル研修	職場のハラスメント防止研修	12月 施設長会	セクハラ防止	セクハラ・パワハラ等の防止		施設長	メンタルヘルス協会	本部
	施設経営・サービス分析	通年	業務評価・分析	第三者視点による経営・サービス分析スキル		施設長	福祉第三者評価機構	本部
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テーマ分筆担当		主任以上	葛飾	葛飾
	支援実践報告	3月提出(各施設 1-2事例)	支援実践報告	各現場での取り組みを報告			各地区	各地区・施設
	支援実践集	3月提出	支援実践集	各現場での実践報告を冊子にまとめる			本部	本部

**平成25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が充ちました。各研修の実務と法人の継続的研修のあり方について部会で検討します。  
 ・今年度は、マネジメント領域では多面評価研修の拡張、BCPは避難所運営、経営課題の準備研修として触法問題・貧困者支援、ダイアログ研修は、係長、リーダー層を行います。  
 ・推奨研修「メンタルヘルス」「触法障害者」「グループホーム運営」を随時本部より指定しますので、外部研修の際は活用ください。(推奨は、必須ではありません)  
 ・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を昨年度、ダイアログ研修を試行しました。全階層で行う予定ですが、3か年に1回程度と考えています。

- ① 地域プラスワン事業の立案
- ② 施設プラスワン活動の実施
- ③ 地域の福祉人材育成(ボランティアの育成推進、実習生の受入の質と量を拡充し採用につなげる)
- 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具体的な準備開始)
- 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後の取り組み)
- ⑥ 福祉施設でのHIV患者の受入に関する研究の継続(全国での啓発研修の実施)
- 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」のバックアップの強化)
- ⑧ 障害者・高齢者の累犯障害者の地域生活定着支援事業の開始の準備
- ⑨ 生活困窮者への地域生活定着支援事業の検討(地区のプラスワン事業でも検討)
- ⑩ 児童学園建て替えに伴う土地の購入と新築の設計、補助金の申請準備
- ⑪ さくら学園の全棟の改築準備(法人計画(防災施設)の推進、補助金の申請)

## (2) 地域社会への貢献 (地域福祉の推進)

- 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24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)
- ⑤ 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)
- ⑥ 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の継続と中間発表、PTの推進)
- ⑦ 研修カリキュラムの推進(施設長研修の定期的実施、次世代育成研修の具体化)
- ⑧ 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。昨年実施した記録や書式の研修で得たものの具体化)
- ⑨ 長期計画の見直しと策定(入所施設への異動システムの再検討。キャリア研修の検討)
- ⑩ 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)
- ⑪ 人材確保計画(大島、さくら学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への対応強化)
- ⑫ 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)
- ⑬ 職員離職率5%以下を実現。労働災害の把握と対策、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

## (3) 財務基盤の安定化 (自立健全経営の実現)

- ① 長期計画の見直しと策定
- ② 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)
- ③ 人材確保計画(大島、さくら学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への対応強化)
- ④ 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)
- ⑤ 職員離職率5%以下を実現。労働災害の把握と対策、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

## (4) 人材育成 (学習と成長の組織へ)

- 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の継続と中間発表、PTの推進)
- ③ 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。昨年実施した記録や書式の研修で得たものの具体化)
- ④ 長期計画の見直しと策定(入所施設への異動システムの再検討。キャリア研修の検討)
- ⑤ 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)
- ⑥ 人材確保計画(大島、さくら学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への対応強化)

## (5) 人事制度の再構築・法人の組織強化

- ① 長期計画の見直しと策定
- ② 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)
- ③ 人材確保計画(大島、さくら学園、西水元あやめ園など、採用困難地域、職種への対応強化)
- ④ 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)
- ⑤ 職員離職率5%以下を実現。労働災害の把握と対策、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



## ニューラウンジ

### 児童発達支援事業

### 「きらきら」開設

#### すぎな愛育園

児童発達支援センター「すぎな愛育園」は、昭和55年開設から34年目を迎えました。近年、入園希望が多く待機せざるを得ない状況が続いています。今年度、八王子市から用地の賃借料と通園バス運行に要する費用を補助していただける目途が立ち、同市の南部地域



素足でのカケッコが似合う園庭

の片倉町に、すぎな愛育園の分園として、児童発達支援事業「きらきら」を開設することになりました。南部地域は若い世帯が多く、定員20名ですが、すでに17名の入園が決まっています。これまで年少児の多くは入園出来ず待機になっていましたが、今年度は全員入園できることになりました。

「きらきら」は、ただ今準備中です。完成するまではすぎな愛育園に通園しています。建物はログハウスで芝生があり裸足で出て遊べます。周囲は樹木が多く、緑に囲まれています。そんな環境を活かした支援をと、職員は胸を膨らませていきます。

### きたまちホームの現況

#### 北町福祉作業所

「きたまちホーム」は昨年の9月に定員5名（男性3名、女性2名）で開設しました。北町福祉作業所から歩いて10分ほどのところにあります。このホームは、作業所の利用者の後見人の方から、土地を使ってほしいという申し出が

あり法人が建てました。作業所を利用されている5名の方がホームの利用を希望されました。現在、世話人3名と生活支援員1名が交替でサポートしています。

利用者の生活は、今まで家庭で生活されていた方々なので、入浴・就寝時間等はまちまちであり、利用者のこうした生活スタイルを大切にしながら、生活のルールづくりを進めています。

また、楽しみにしている食事は、食材を宅配してくれる業者に依頼し、世話人が調理し提供しています。午後4時に作業所からケアホームに戻ると、皆さん「今日の世話人は誰かな？」とホームでの生活を楽しんでいるようです。



笑顔があふれる利用者の皆さん

## 施設あれやこれや

### 白鳥福祉館

4月から葛飾ろう学校を卒業した女性利用者一名が仲間入りしました。彼女のコミュニケーションの中心は手話。

職員は全員、講習会で手話の基礎を学びました。これからは実用的な手話を彼女から学びながら、交流を深めていきます。

### さくら学園

今年度から、新たに就労継続支援（B型）の事業を行います。すぐに利用が始まる訳でなく、決まった仕事があるわけでもありません。2、3年かけて、利用者が生き生きと働ける場所づくりをしたと考えています。

### 大島恵の園

まだ少し肌寒さの残る3月3日と10日にご家族を招き、利用者・ご家族・職員が一緒になり、いろいろな話に花を咲かせながら、明日葉などを使った大島ならではの「お花見弁当」を楽しみました。

### 八王子生活実習所

年度末に全館の外壁塗装を行って、化粧直しでびかびかの建物になりました。満開の桜のもと、例年のない華やいだ雰囲気です。今年度も利用者・家族・地域のために職員一同で頑張っています。

### 武蔵野児童学園

3月に高校3年生10名が無事、学園を卒業しました。

進学、就職、職業訓練と、進む道は異なりますが、学園での思い出を胸に、力強く羽ばたいて欲しいと願っています。

### 練馬福祉園

3月23日、バザーを実施しました。「桜咲け」、開花を願って2月の厳寒時にこのタイトルをつけました。

ところが開花が観測史上最速で、当日は嬉しい誤算で満開の桜の木々の下、多くの来場者で活気に溢れました。

### 千代田区立障害者福祉センター

施設の出入口には、トートバッグが3つぶら下げてあります。レジ袋なしで買い物にけるように用意したものです。

ゴミの削減を目的に、利用者の皆様に呼びかけています。地域に根ざす事業所として、環境を守るための小さな取り組みです。

### 九品仏生活実習所

昨年の秋から約3ヶ月かけて屋根と外壁の塗り替えが行われました。屋根はレンガ色、壁はライトベージュになりました。綺麗に塗り替えられた建物に、桜草やハナミズキの花が映え、気分が晴れやかになります。



## 現場での悩み・情報の交換 虐待防止研修

法人の虐待防止プロジェクト主催の虐待防止研修が1月15日に千代田区立心身障害者福祉センターにて開催され、法人の各事業所より69人の支援職員等が参加しました。

今年で4回目となる研修の第一部は、知的障害者の犯罪事件の弁護活動で有名な副島洋明弁護士による「虐待防止法の意味するもの」と題した講演でした。昨年10月の虐待防止法施行以降も続発する施設内虐待の事例を、生々しい現場写真なども交え告発する講演でしたが、「これまでの弁護士活



グループディスカッションによる事例検討

動を通じて思っているのは、知的障害者を守るには専門職たる福祉施設職員しかない」という、私たち施設現場に関わる職員への激励と啓発の講演でした。

第二部は、法人が定めた虐待防止ガイドラインに沿って全施設一斉に実施されたモニタリングの結果報告や、各施設の支援困難ケースへの対応などを、グループディスカッション形式で検討を進めました。

参加者は、それぞれの現場で抱える支援上の悩みや情報を交換することで、違った視点からの支援方法などを学ぶ有意義な時間となりました。

## せたがや福祉区民学会での事例報告

### 駒沢生活実習所

2月23日「せたがや福祉区民学会」が開催されました。第4回大会では「地域での実践を学問にする世田谷学の提唱」を大会テーマとして、世田谷区長および今大会の開催校である昭和女子大学理事長の講演につづき、福祉活動に関する56の実践研究発表が行われ、



パワーポイントを使っての栄養士・支援員の報告



# 社会福祉法人 武蔵野会 創立50周年記念式典のご案内

本年、創立50周年を迎えることができました。これもひとえに皆様の日頃からのご指導ご鞭撻の賜物と心より感謝申し上げます。

つきましては、日頃の感謝の気持ちを込めまして下記のとおり50周年記念式典を挙行政いたします。ご臨席いただけます方は、担当の森（八王子福祉作業所・TEL：042-626-0631）へお申し出ください。

記

日時 平成25年6月22日（土）  
午前11時～  
（受付開始 午前10時30分）  
会場 グランドプリンスホテル新高輪 飛天  
（東京都港区3-13-1）



## ショーケース 自主生産品紹介

世田谷区立  
世田谷福祉作業所

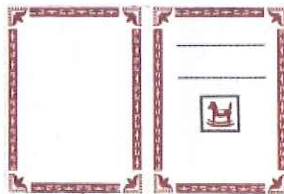
住所 〒154-0002  
東京都世田谷区下馬2・31・34・101  
電話 03-3414-0141

新製品の手漉きグリーティングカードです。外側は楽譜の表紙をイメージし、内側にはピアノが奏でる五線譜の中に「For You」の文字が隠れています。

シンプルなデザインなので多目的にお使いいただけます。



1個入 200円  
（封筒付き）



外側デザイン

## 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

## お知らせコーナー

- 4月
- 1日 入所式（北町福祉作業所・きね川福祉作業所）
  - 入館式（白鳥福祉館）
  - 3日 お花見会（武蔵野児童学園）
  - 6日 26年度第1回採用試験
  - 10日 法人運営会議
  - 12日 新利用者歓迎会（大泉町福祉園）
  - 16日 新任主任研修
  - 14日 葛飾地区さくら祭出店（東堀切くすのき園）
  - 17日 事務会議、施設長会議・研修
  - 19日 新利用者歓迎会（九品仏生活実習所）
  - 24日 新任係長研修
- 5月
- 8日 法人運営会議
  - 9・10日 法人監事内部監査
  - 24・25日 宿泊旅行（白鳥福祉館）
  - 25日 26年度第2回採用試験
- 6月
- 8日 法人リスクマネジメント研修
  - 12日 法人運営会議
  - 19日 施設長会議・研修
  - 22日 法人創立50周年記念式典
  - 24日 法人栄養士研修