

春夏秋冬



武蔵野会ニュース No. 153 平成26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26年度事業計画(抜粋)



丹沢「あじさいの里」にて
(世田谷区立駒沢生活実習所)

トピック 社会福祉法人制度改革

先日、全国経営協会の社会福祉法人役員研修を受講したときのこと。ある講師の方から「ガバナンス（内部統制）は、企業では社長の暴走を防ぐために必要だが、社会福祉法人では理事長が寝ているのを防ぐために必要といわれている」との笑話を紹介されました。

つまり、社会福祉法人に対する内部留保過大の批判や、NPOや企業とのイコールフットイング（競争条件の平等化）論に反論するためには、社会福祉法人にしかできないことに取り組む必要があるのに、それができていない法人も多いということです。

内部留保については、その定義についての議論や、職員の処遇改善、老朽施設の建て替え、社会貢献事業など、使途についての議論が進むに連れて理解されつつあるようです。

しかし、イコールフットイング論に対しては、社会福祉法人として相当の覚悟をもって今以上の公益性の追求に取り組み、かつ、それを社会に分かってもらう必要があります。

施設サービスにあつては、長年の経験や職員の専門性などを活かした質の高いサービスの提供に努めるとともに、より重度の方々や低所得の方々を支える必要があります。そして、これを基本としつつ、制度的福祉から漏れた福祉ニーズなどに積極的に対応していくことが、これからの社会福祉法人の活路を開くものといえます。

武蔵野会では、三期に及ぶ中期計画で、理念経営に基づくより良い施設サービスの提供、各施設・地区でのプラスワン事業の実施、法人としての成年後見制度・HIV長期療養者・累犯障害者に関連した取り組みなどを展開中です。

全国の社会福祉法人と連携しながら、今後予想される社会福祉法人制度改革に、的確に対応していきたいと思っております。

社会福祉法人武蔵野会 理事長 上野 純宏

事業計画(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している。第3期3か年計画の3年目となる今年度も、職員が理念理解を深め、利用者支援に着手に結びつくように、実践の場を通して理念を検証していく方針は継続する。各地区、各施設の理念研修、マイ支援ブックの作成は理念経営の基本であり、語りを中心

質の向上の為、介護福祉士などの資格取得を各施設で推進していく。社会福祉法人の存在の意味を問われる社会情勢の中、武蔵野会の利用者支援の方向は、施設や法人の枠を超え、地域でのネットワークのもとに包括的におこなうこと

によって、利用者のニーズを最大限に満たす環境を整えていく。そのためにも、今年度から八王子、葛飾、練馬で始める計画相談が、利用者主体の意思決定支援につながるように地域資源の開発や連携を意識して実践していく。また、社会福祉法人の社会的使命として、法の狭間で生きにくさを抱えながら生活している障害者や高齢者等を地域で支えていくため、昨年度から手がけた累犯障害者の地域定着支援の実践を更に生活困窮者までに推し進め、社会福祉法人としての真価を率先して示す。厚生労働科学研究(HIVの長期療養者の福祉施設受け入れ)、法人成年後見の推進、被災地支援は継続する。日本福祉大学との提携では、前年度に、提携する13法人との災害ネットワークが組まれて、今年度、具体的な活動に入る。さらに、

今年度は、「社会人の学び直しリカレント事業」への協力や「スーパージョン研究センター」の推進組織への参入などが加わる。次期3か年計画への足がかりの年度として、長期展望を踏まえながらも3年先を見据えた次期目標について具体化する。中長期目標の設定とその達成には、新人採用や人材育成、とりわけ次世代のリーダーの育成が必要条件である。多面評価やダイアログ研修を継続し、運営理念を共有しながら、若い世代の職員が法人の今後10年の青写真を描ける土台作りの年度にする。

27年度4月から運営を開始する(仮称)新京福祉センターは、60名を超える職員が必要となり、法人としては、これまでにない大きな新規事業となる。事業の基本となる職員の採用説明会は昨年12月から始め、3月には1回目の採用試験を行った。今年度も4月当初から、説明会や福祉系大学の就職課の訪問を継続して実施する他、福祉系以外の大学へのDMや訪問を積極的に行う。7月までには新京福祉センターの内定者の目処をたてるため、コンサルティングを活用し、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。併せて、大島・御殿場地区施設や高齢者施設

の職員確保には特化した計画による採用を行う。

むさしの武蔵野「備えと知恵」の必要性

2月の大雪は、30年に1度の異常天候で、関東甲信地方に大きな災害の爪痕を残し、孤立する地域も出て自衛隊の災害救助が行われる事態となりました。東京は平均30cm程度の降雪と発表されましたが、八王子生活実習所の屋上の積雪は110cmもありました。幸い事業所に被害はありませんでしたが、市内の商店街アーケードや自宅のカーポートが雪の重みで倒壊し被害も各所で出ました。大雪の時に新潟に所用で帰る職員がいて、大丈夫かと声をかけましたが「新潟ではふつうです」とのことです。「豪雪地帯では1mの積雪があってもこれを災害とは言わない。何故ならそのための備えがあつて対処できる」という防災専門家の談話を思い出しましたが、わずか10cmの積雪に対処できない大都市では、めったに雪が降り積もらないため、いざ降り積もるとそのための「備えや知恵」がなく大混乱に陥ります。こうして「想定外の災害」となっていくのだなと思えました。

町内では住民が総出で雪かきをされていたり、立ち往生している車両を近隣の方が協力して動かし

今年度の法人経営計画は、平成27年度に予定している小平福祉園、武蔵野児童学園、さくら学園、八王子福祉作業所を初めとして平成40年度まで続く、建て替え及び新設事業の長期資金計画の起点的年度となる。東日本大震災の復興工事、予想される大震災の防災工事、オリンピックの準備による諸工事の集中による技術者や職人の不足、消費税増税による材料費の高騰等の影響で建築価格に3割を超える値上がりが生じているため、各施設が計画的に一定額を安定して法人に繰入れることが重要になる。意思決定機関である理事会の開催は、例年通り5月、9月、1月、3月を計画。昨年度、定款変更の認可を受けて、7月から開催した評議員会は理事会と同じ月に、理事会の前に行う。

事業計画

(法人3か年計画の3年目の計画に添って、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の考課確認、倫理綱領の浸透確認
② 権利擁護・人権研修の継続。権

利擁護・虐待防止の取り組みのまとめ、次期課題の抽出。

- ③ 施設運営・施設運営ハンドブックの作成方法の見直し、PDC A式進捗管理の実施状況の取り組のまとめと課題抽出、施設長チェックマニュアルの活用の確認、課題抽出。人事システム導入の具体的な課題確認
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。シミュ分析を事故防止につなげる。重大事故事例集のテキスト化と研修の強化。各施設で作成したBCP(事業継続計画)に基づく日常的訓練の実施と計画の見直し
⑦ 情報提供と開示・保護・個人情報保護の保護策の強化、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、重度者の対応の最終まとめの共有、就労移行支援部会の最終まとめと実施、G H部会のあり方検討のまとめと課題抽出
⑨ 小平福祉園の本設建設の進捗確認と引越し準備

(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実施
② 施設プラスワン活動の実施とまとめ、課題抽出
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新京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、武蔵野会での大学院の研修実施、提携法人間での防災ネットワークの具体的取り組みの実施、社会人リカレント事業への協力、スーパージョン研究センターの推進組織への参入)
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

ていたりする風景があららこちらで見られ、「地域社会」や「近所」をすぐく身近に感じました。さらに、雪かきに出てこられている住民の多くがかなり高齢の方が多く、「高齢社会」を具体的に肌身に感じました。統計的には2025年には東京では75歳以上の方が人口の30%を超えると言われてます。超高齢化社会の到達に伴い、深刻な「支え手の不足」は着々と進行していきます。大雪はいつ降るのか予想できない部分もありますが、「支え手の不足」は予想できる現実です。この現実に対処するために武蔵野会の各事業所でもその「備えと知恵」をどのように蓄えていくのかが問われるのだと感じています。武蔵野会が10年後に「想定外の事態」と言わないように、自分たちの住む地域社会に今からどのような福祉サービスが必要であるのかを具体的に検討していくことが大切だと思います。そして、必要なニーズに気づいたら、その課題を具体的に解決する方策を考え実行することであると思います。地域のサービスの創発が武蔵野会の理念をさらに輝くものにすると考えています。

八王子生活実習所 施設長 山内哲也

平成26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」	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	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	平成26年度までに完成 支援介護BOOK
	理念C	通年・地区	行動規範一語一語	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	新規研修シート
	理念D	通年・研修ノード提出	理念の理解の言語化	理念を自分引き寄せ	一般職員	地区長・施設長・研修担当	各地区・施設	倫理綱領等 プロジェクト
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			全職層・職種	東地区	各地区・施設
	虐待防止研修	1月27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	東地区	練馬
	虐待防止フォローアップ	6月23日	虐待防止について	フォローアップ		全職層・職種	東地区	練馬
	武蔵野会セミナー HIV啓発研修	11月15日 随時	人権擁護 HIV感染マニュアル	障害者権利条約について HIVの福祉問題		全職層・職種	本部	各地区・施設 プロジェクト
経営課題研修	定着支援	於主任・係長・課長研修	知的障害者の施設問題	施設障害者問題・定着支援課題		役員以上	本部	本部
	生活困窮者問題	於主任～施設長研修	生活困窮者自立支援法について	生活困窮者問題		役員以上	本部	本部
マネジメント研修	リーダーシップ&OJT A	12月18日 施設長研修	施設長のセルフマネジメント	新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	12月上旬	課長のセルフマネジメント	新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	1月	係長のセルフマネジメント	新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 3回に分けて	主任のセルフマネジメント	新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回 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15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	「マネジメントの基本」 産能人経営センター通信教材 「非営利組織の経営」 P・D・Fラッガー レポート		新任主任	運営委員	本部
	新任係長	4月21日 1回 計15h 講義 & 通信課題	係長の心構えと役割 部下指導と育成	指導監督業務とリーダーシップ 「多面評価からの課題形成と改善」		新任係長	運営委員	本部
	新任課長	4月25日 1回 講義	課長の心構えと役割 組織マネジメント	「多面評価と」サービスマネジメント 「多面評価からの課題形成と改善」		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28日 1回 講義	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 「多面評価からの課題形成と改善」 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	4月16日 6月18日 8月20日 10月15日 12月17日 2月18日	福祉経営マネジメント	法人理念 福祉動向 経営マネジメント リスク管理など		施設長	本部	本部
	課長	12月上旬	定着支援と生活困窮者	新多面評価と組織診断		課長	合同会社 ユナイテッド	本部
	係長	1月	定着支援と生活困窮者	新多面評価と組織診断		係長	合同会社 ユナイテッド	本部
	主任	1月-2月 2回開催	定着支援と生活困窮者	新多面評価と組織診断		主任	合同会社 ユナイテッド	本部
	リーダー	通年 通信課題	「非営利組織の経営」 P・D・Fラッガー レポート 「経験の糧」と伝達	「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	毎月1-2回/年	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	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	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	10-19年	本部	本部	本部	
一般職員研修D		ダイアログ研修	武蔵野会の理念経営について	20年以上	本部	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	各施設	
新任大島宿泊研修	3月25-27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12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	千代田障害者センター 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
BCPマネジメント研修	BCPマネジメント研修	11月25日	大規模災害対策とBCP策定	BCPと安否確認システムの構築		BCP推進担当者	八王子・御殿場地区	千代田障害者センター
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	7月29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 接遇担当	葛飾地区	千代田障害者センター
	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	施設長推薦	各地区・施設
	リスクマネジメントD	6月7日	クレーム対応	クレーム対応		施設長推薦	島山福祉作業所	基本テキスト
リスクマネジメントE	10月4日	RM策定	RM体制の構築 安全文化の醸成		施設長推薦	島山福祉作業所	基本テキスト	
就労支援サービス管理	通年・地区 最低1回	自主生産品におけるコンプライアンス	品質管理 商品成分表示 関連法規		一般職員	就労支援部会	各地区・施設	
財務・会計	財務(通信)	7月	施設経営分析	施設経営分析		施設長	本部	本部
	財務(通信)	7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・地区	本部・地区
	財務(通信)	7月	財務知識 分析等	財務の基礎知識		主任	本部	本部
栄養士・看護師	栄養士	10月31日	栄養士	嚥下困難者の食事指導など		栄養士	葛飾地区	千代田障害者センター
	看護師	10月28日	施設看護師	外部講師による看護研修		看護師	練馬地区	千代田障害者センター
	事務員研修会	10月20日	事務員研修会	新会計基準他 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	ストレスマネジメント	12月1日	援助職のストレスマネジメント	「マインドフルネス」		全職層・職種	外部機関	本部
	セクハラ・パワハラ研修	通年・各施設 最低1回	セクハラ防止	セクハラ・パワハラ等の防止		施設長	本部	本部
業務評価スキル研修	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	葛飾地区	葛飾
	クレーム対応事例集作成	通年	事例集作成	クレーム対応の事例集の作成			世田谷地区	各地区・施設
	支援実践報告	随時 年1回	支援実践報告	各現場での取り組みを報告			各地区	本部
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26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を通じて、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販、BCPは安否確認システムと事業継続研修、経営課題研修として施設問題・貧困者支援、ダイアログ研修は、2-5年目の一般職員が対象です。
 ・施設長研修は施設長会議と同日に6回行います。4月生活困窮者自立支援法、6月ハラスメント防止 8月リスクマネジメント(安否確認システム)、10月経営マネジメント①、12月多面評価研修、2月経営マネジメント②などを行う予定です。
 ・新規には、「ストレスマネジメント」では「マインドフルネス」、「生活困窮者自立支援法」または、就労支援部会のテキスト研修「自主生産品におけるコンプライアンス」が入ります。
 ・また、階層別研修では、リーダー研修に「非営利組織の経営」レポートと「経験の糧」が入ります。
 ・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。
 ・ダイアログ研修を全階層で行いますが、3か年に1回程度と考えています。
 ・本年度は、「社会福祉法人の人材育成」について天竜厚生会(静岡)、聖徳会(大阪)、昭徳会(愛知)と武蔵野会がメンバーとなって日本福祉大学のスーパービジョンセンターとの共同研究を行うことになりました。研修センターも様々な形で連動していきます。

- ① 研修システム体系化(人事シ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、地区実践事例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)
- 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%以上達成
 ② 法人の資金計画にそった、各施設の法人への繰り入れ金の確保
 ③ 事業コスト対25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 生活困窮者への地域生活定着支援事業の検討(法制化に基づく各市町村での事業内容の検討、地区のプラスワン事業としての検討)
- ⑥ 障害者・高齢者の累犯障害者の地域生活定着支援事業の各地区での実施、自立準備ホーム開始の準備
- ⑦ 生活困窮者への地域生活定着支援事業の検討(法制化に基づく各市町村での事業内容の検討、地区のプラスワン事業としての検討)
- ⑧ 障がい者・高齢者の累犯障害者の地域生活定着支援事業の各地区での実施、自立準備ホーム開始の準備
- ⑨ 生活困窮者への地域生活定着支援事業の検討(法制化に基づく各市町村での事業内容の検討、地区のプラスワン事業としての検討)

- 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)
 ・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、職種への特化した対応の強化)
 ・施設整備計画の長期計画に沿った確実な整備推進(40年度までの建て替え)
- ② 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)
- ③ 本部機能の強化(本部の都心移転による人員増員と役割強化)
- ④ 人事制度の見直し(人事考課制度・給与体系の見直し及び人事

- 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)
 ・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、職種への特化した対応の強化)
 ・施設整備計画の長期計画に沿った確実な整備推進(40年度までの建て替え)
- ② 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)
- ③ 本部機能の強化(本部の都心移転による人員増員と役割強化)
- ④ 人事制度の見直し(人事考課制度・給与体系の見直し及び人事

- 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)
 ・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、職種への特化した対応の強化)
 ・施設整備計画の長期計画に沿った確実な整備推進(40年度までの建て替え)
- ② 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)
- ③ 本部機能の強化(本部の都心移転による人員増員と役割強化)
- ④ 人事制度の見直し(人事考課制度・給与体系の見直し及び人事

人権擁護の マネージャー養成 第5回虐待防止研修

マスコミ報道で虐待の問題がしばしば取り上げられる中、さる1月20日、千代田区神田駿河台のえみふるを会場に、武蔵野会として5回目の虐待防止研修を一日かけて行いました。今回からは、武蔵野会の各施設における人権擁護の取り組みを推進するために、虐待防止マネージャーを養成する研修として位置づけています。



見て見ぬふりが虐待を助長。早期発見、早期対応が肝心と野沢氏

午前中は、毎日新聞論説委員で障害福祉に関する各種審議会でも活躍中の野沢和弘さんにご講演いただき、重度知的障害のある息子さんとの関わりや障害者虐待事件の取材を通して得た見識に傾聴しました。野沢さんは「虐待の芽はどこにでも生まれうる。小さなうちに気づく感性や謙虚さが重要」と強調、「現場の職員の心のコンディショニングを常に良くすべき」と職員研修や自己啓発を通じた支援方法の開発と相互連携の大切さを訴えました。

午後は小グループに分かれ、法人施設での事例を参照しながら、虐待を招かない施設にするためにどう行動すべきかを議論し発表しました。自分が勤める施設を代表して集まったこともあり熱心な意



グループ討議。職員相互に何でも言い合える関係づくりが大事

見交換が続き、同様に全施設から参加した施設長もグループ討議を行い、改めて上司部下、支援員同士の円滑なコミュニケーションや人材育成、メンタルヘルスの重要性を実感でき、明日からの業務に活かせる研修となりました。

建て替え推進 委員会の発足

当法人は50年の歴史を持つていて、運営している事業も子どもから老人、児童養護、知的障害の諸事業、老人養護、相談支援、グループホーム、累犯障害者の支援と幅広く行っています。事業を行っている場所も、法人立の事業所、東京都民間移譲の事業所、指定管理者で受託している事業所、賃貸借の家屋とさまざま、建物や土地の所有形態もいろいろです。建物はインフラとして重要なものですが、使用年月とともに老朽化が進み、その耐用年数を勘案して建て替え事業を計画していきます。

具体的には、民間移譲の練馬福祉園、八王子生活実習所、八王子福祉作業所、小平福祉園の4事業所と、法人立の武蔵野児童学園、



白鳥福祉館

3月2日に「第26回心をつなげる福祉マラソン大会」に参加しました。当日は小雨が降り、あいにくの天候でしたが、参加した2名の利用者の方は無事に5キロを完走。本番は練習よりも良いペースでゴールをすることができ、達成感に満ちた表情をされていました。

八王子市市身障害者福祉センター
全国統一要約筆記認定試験を当センターで行いました。八王子市では平成26年度から、この試験で認定された方が、新たに市の要約筆記者として登録されることとなります。要約筆記の統一試験は八王子市では初めての実施です。

練馬福祉園

3月5日、石神井消防署において救命講習受講優良証が署長から授与されました。当園は毎年二回普通救命講習を実施し、全ての支援員は3年ごとに受講して機能の向上を図っております。

すぎな愛育園

4月4日午前中はすぎな、午後さらさらの入園式が行われました。新入園の親子は緊張顔、迎える親子はニコニコ笑顔。「ようこそすぎなへ」のオリジナル曲で迎えました。さらさらは片倉(現・所在地)で初めての入園式となりました。

千代田区立障害者福祉センター
区内の障害者をお招きし、少し遅い新年懇親会を2月11日に開催しました。アトラクションでは、お笑い歌謡漫談の玉川カルテットと民謡歌手の斉藤たまえさんが出演し、とても楽しい催しとなりました。

光が丘福祉園

年3回、地域交流を目的とした「地域交流会」を実施しています。3月は地域サークルのオカリナ演奏を地域の方や近隣の保育園児と共に唄ったり手拍子をして楽しみました。自主製品の販売やミニバザーも盛況でした。

八王子生活実習所

親の介護困難で4名が入所施設に移行します。利用者は介護者の高齢化の前に住み慣れた地域と暮らしてから断絶した生活を余儀なくされます。鍵は通所施設が地域包括支援の一翼を担うことです。無力感を拭拭してこの課題に果敢に挑戦していきます。

第2大島恵の園

開設20年目となる今年度は、日中活動室の増設やグループホーム柘植寮の改修、家族会の皆様が建設されたためじろ荘の補修等が完了。個々に応じ、地域と連携した支援メニューや行事の工夫も行い、利用者の快適さが高まり笑顔が広がる施設づくりに努めます。



建て替え予定の武蔵野児童学園

さくら学園、希望の里、大島恵の園、第2大島恵の園の5事業所、八王子市の土地に法人で建設したすぎな愛育園、この全10事業所の老朽の度合いや耐震性を考慮して、順次、建て替えをしていきます。現在、小平福祉園が平成26年度着工予定で建て替え計画を進めています。このあと、さくら学園、武蔵野児童学園、八王子福祉作業所の建て替え計画をほぼ同時に進めることになりました。法人は、利用者の皆さんが安全な環境で安心して生活できる建物を造るため、また、建て替えたのち35年以上、この建物を利用していくことになり、将来を展望しながら、建て替えを進めて行きます。

そのため、福祉に特化したコンサルティング会社と契約をし、こ

こに所属する専門性の高い一級建築士チームと、理事長、本部長、施設整備担当本部次長、当該事業所の施設長で「建て替え推進委員会」を設置し、月1回のペースで新築後の事業計画、この事業計画を基にした基本設計の検討を開始しました。

建て替え推進委員会は、関係する諸法律、諸法令、諸条例、施設設備基準、施設配置基準等への適合から、諸室の必要面積や配置に至る詳細な打合せまでを含み、福祉と設計の専門家同士が協力して、武蔵野会ブランドに相応しい事業計画の作成と実施を目指しています。

相談支援事業所 「もなか」開設 八王子地区

この3月に武蔵野会本部近くの台町1丁目に障害児・者相談支援事業所「もなか」を開設しました。「もなか」は「最中」と書きますが、「ちょうど真ん中」、「真っ只中」という意味です。いつでも、利用される方を中心に地域社会の中のと真ん中に据えて、「もつとなかま」とかがやいて」と願



法人本部と八王子生活実習所の近くにあり。 (看板は製作中)



新任研修・辞令交付式

67名参加

今年も大島での新任研修並びに辞令交付式が執り行われました。

平成26年度新任職員研修参加者は67人で、8グループに分けての受講でした。

3月26日～28日の2泊3日で就業規則、給与規程の説明、大島恵の園、第2大島恵の園を見学、そして「虐待防止ガイドライン」「E

A Pとメンタルヘルス」「人事考課と目標管理制度」「社会人としての接遇マナー」の研修。KJ法による「私たちのめざす職員像」をテーマに各グループで話し合いまとめてもらいました。

倫理綱領、行動規範で法人の一員としての基本を周知してもらい、そして「武蔵野会のめざすもの」の講義を受け、理念の大切さを受けとめてもらいました。辞令交付式の前のスピーチでは、この研修で学んだこと、これから向かう職場での抱負を語ってもらいました。上野理事長の挨拶の後、辞令の授与を行い無事終了しました。

お知らせコーナー

4月

- 1日 辞令交付式 (各施設)
- 4日 入園式 (すぎな愛育園、きらきら)
- 5日 法人採用試験 (東堀切くすのき園)
- 9日 法人運営会議
- 15日 新任主任研修 (本部)
- 16日 法人事務会議・施設長会議
- 21日 新任係長研修 (本部)
- 25日 新任課長研修 (本部)
- 28日 新任施設長研修 (本部)

5月

- 14日 法人運営会議
- 15・16日 法人内部監査
- 15日 ウェルカム研修 (八王子地区)
- 28日 第257回理事会
- 30～6/13 障害者福祉施設作品即売会 (八王子市心身障害者福祉センター)
- 31日 めぐみまつり2014 (大島両施設)

6月

- 18日 施設長会議・施設長研修
職員永年勤続表彰

ショーケース

自主生産品紹介

新商品

白鳥福祉館

この春の新商品は「桜のアイシングクッキー」です。

サブレ生地を桜の花びら型に、桜色のアイシングを盛り込むことで、クッキーの花を咲かせました。生地の柔らかさとアイシングのほのかな甘さがマッチしております。是非1度ご賞味ください。



桜のアイシングクッキー
3枚入り120円、5枚入り200円

職員募集のご案内

平成27年度新卒採用者向けの職員募集を行っています。また、既卒の方は随時、採用試験も行っています。ご相談ください。詳しくは、HPをご覧ください。

<http://www.musashinokai.jp>

書類送付先及び問い合わせ先

社会福祉法人 武蔵野会本部
〒193-0931 東京都八王子市台町1-19-3
電話：042-623-8509
FAX：042-623-8539
採用担当：高橋 信夫

人事往来 (管理職)

定年退職

森 直貴 (八王子福祉作業所 施設長)

八王子福祉作業所

新施設長・石野 哲朗

練馬区立光が丘障害者

地域生活支援センター

新施設長・三澤 朋洋

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6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