

春夏秋冬



武蔵野会ニュース No. 157 平成27年4月5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27年度事業計画(抜粋)



ディズニーシーに1泊
(世田谷区立九品仏生活実習所)

トピック 仕事と育児の両立

仕事と育児の両立を支援する大きな柱として、保育所の待機児童の解消が緊要な課題です。国や自治体も努力していますが、保育所増設のための用地・物件の不足、保育士の不足さらには「子どもの声が騒音」として近隣住民が反対する事例もあつたりして、速やかに解消とはいかず、特に、0歳から2歳までの年齢層の待機児童が一番多いそうです。

武蔵野会でも、昨年春、育児休業明けに子どもを預ける保育所が見つからず、やむなく退職に至った女性職員がいて、とても残念な思いを私もしました。若い職員との対話を目的としたダイヤログ研修では、施設内保育所の設置要望もあり、法人の運営会議でも議論しましたが、コストやニーズの継続性等の面で難しさもある施設内保育所の設置よりも、認可保育所以外も含め、多様な保育の場から職員が一番預けやすいところを選べるよう、バウチャー(利用券)の交付のような形で支援はできないかとの意見も出ました。

全国で一番出生率が低い東京都では、地価が高く、親の通勤時間が長いなどの状況を踏まえた「認証保育所制度」を創設したり、この4月からは練馬区が、子どもを夜まで預かる幼稚園への区独自の助成制度を始めるなど、行政側の工夫と努力が続いています。

武蔵野会も、社会福祉法人として経営している児童発達支援センターや児童デイサービス事業と併せ、多くの職員を擁する事業所として、職員の仕事と育児の両立への取り組みに、さらに努力していく必要があります。今年度から始まる法人の第4期中期計画では、人材育成の一環として、「職員の子育て支援制度」を本格的に検討し、実施していくこととしました。子育て中又は子育て予定の職員を応援する効果的な制度や、より良い職場環境をぜひつくりたいと思います。

社会福祉法人武蔵野会理事長 上野 純宏

平成27年度 社会福祉法人武蔵野会 事業計画(抜粋)

事業方針

今年度は第4期中期計画の1年目、法人長期計画の10年目にあたり、次の10年を描く年度となる。また、これからの3年間は武蔵野会の運営の中心が次世代に渡るパトゾーンに入る。「支援介護の基本ブック」の作成から、理念の理解と周知を進め、理念経営を推進してきた10年間に施設、利用者、職員数は倍増した。今年度はその10年を振り返り、次の10年に向かい、次世代に引きつぐ具体的な準備の年度である。武蔵野会DNAの継承は、法人の理念「自分を愛するよう、あなたの隣人を愛せよ」にもとづく経営の継承である。地区、施設での理念研修、マイ支援ブックの作成と語り、ダイアログ研修、各地区での実践事例報告会や支援実践集の作成は、理念実践の発表による共有の場とこれまで実践の記録を残す意味で大変

に重要である。武蔵野会が武蔵野会として今後も継続していくためには欠かすことのできない基本的な実践として継続する。その実践の継続を土台として、次世代のリレーの育成と人事を適切に行う。今年度は16人の昇任(施設長1、課長2、係長5、主任8)を行った。新任役職を中心にスパービジョン研修を重点目標とし育成に力をいれる。また、向後10年の法人経営について若い職員を中心に検討するプロジェクトチームを立ち上げる。

法人の経営課題の柱の中で、「サービスの質の向上」が最重要目標となるのは変わりないが、今年度を起点として、ここ数年は「財務基盤の安定」が継続的な重点課題である。4施設の建て替えが集中するため、法人が一体となって資金計画を作成し、着実に執行していかなくてはならない。そのためには、各施設が利用者や

地域の福祉ニーズに十分応えることと健全な経営を継続し、法人への安定した繰入金確保すること、が前提となる。各施設の利用率の向上、プラスワン新規事業は施設重点目標とし、広義の地域包括ケアの実践に積極的に関与し、複合的、非定型な福祉ニーズに対応する。

社会福祉法人をとりまく状況は、内部留保やイコールフットイング等の風評を受け、社会福祉法人改革の方向で社会福祉法の改正に向かっている。社会福祉法人として真摯に受け止めることは必要だが、社会福祉の担い手として主体的に実践を主張し発信力を強めることが重要になってくる。

これまでも、当法人は、利用者支援の充実を強化しながら、十分とはいえないまでも、社会福祉法人の役割として社会貢献事業を行ってきた。厚生労働科学研究費補助金エイズ対策研究事業「HIV長期療養者の福祉施設の受け入れ」、触法障害者の地域定着支援、法人成年後見の推進、東北大震災被災地への毎月1回の支援等である。それらの取り組みを継続強化するとともに、今年度からは、法

改正に伴う生活困窮者の支援(東京都のきずな事業への参画、法人独自の実践)、福祉の裾野を広げるための福祉教育(実習やボランティアの受け入れ、高校などの教育の現場での講義等)を検討し、具体的な実践に繋げ、発信していく。「法人の組織強化」としては、本部機能の拡充のため、本部を都心近くに移動し、職員を増員して体制を整える。本部の世代交代をスムーズに行うため、運営委員だけでは無く施設長も本部の仕事の一翼を担うよう役割を果たす。職員採用計画については昨年度の離職率(2%弱)を継続できれば、新規施設がない今年度は余裕を持って取り組めるが、学生の減少や福祉離れの課題が解消されたわけではないので、昨年同様に法人説明会や採用試験を計画する。「働きやすい職場づくり」としての計画は、子育て支援制度の当事者検討会の設置、海外研修、メンタルヘルス(ストレスチェック、健康ダイヤル)などに力を入れる。防災関係では、各事業所での防災訓練はもちろん、*各地区での防災チームの結成*管理職、役職が取得している防災士の資格を生

事業計画

(法人3か年計画の1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の継続的な活用。マイ支援ブックの全員の完成。実践集や事例報告会での実践の記録と報告による理念実践の確認。

②権利擁護・人権研修の継続。虐待防止対策の継続、生きづらさを抱えた人への積極的関与

③施設運営・職員育成計画の充実(スパービジョンの徹底、PDCA式進捗管理の実施、施設長

チェックマニュアルの活用。人事システムの本格的な始動。)

④サービスの標準化・各マニユールの見直しと策定。標準化のための適切な人事配置と役割付与

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。各施設の支援状況や環境の相互確認方法の検討。(法人内での支援の相互確認体制)

⑥リスクマネジメント体制の強化・施設長のリーダーシップの強化*苦情解決事例集、気づきメモ、シエル分析、虐待防止プログラムを活用し様々な事故の防止に繋げる*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・個人情報保護規程の周知と対策の実施、ホームページの充実と定期的更新

⑧利用者満足とQOLの向上・理念研修の実施、東京都福祉サービス第三者評価の分析と改善の徹底、発達障害など支援が難しい利用者に対する支援者の共通理解と対策、家族支援の方法、医療的ケア体制等、地域資源を

むさしの武蔵野 排除しない 社会へ

一昨年6月に成立した障害者差別解消法の施行まで、あと1年となりました。28年4月からは、障害への配慮を怠ることによって障害者の社会参加が阻害されることも含めて差別と捉え、社会全体に障害者差別を解消する責任が生じるようになります。そのため、何を差別とするか、どこまでが合理的な配慮と考えられるのか、社会全体で共有するためガイドライン作りが進められています。障害者差別解消法制定の契機になったのは、国際条約である障害者権利条約ですが、日本は採択の翌年には条約に署名(参加の意思表示)しており、国際的にはその翌年に条約が発効しました。しかし日本国内での発効は昨年の2月です。署名から締結・国内発効までに6年半近くを要しました。その間に様々な国内法の整備が行われたのであり、28年の差別解消法施行により、いよいよ社会全体で条約が求める社会の実現に取り組むこととなります。

障害当事者の皆さんやご家族、私たち支援者には未成熟と感じられても、社会一般の評価では日本は福祉国家となります。私たちは成熟した福祉国家として、しばしば未成熟な日本と比較対象とするのがスウェーデンなどの北欧諸国です。格差に注目してしまうと、はるかに遠い目標となり、羨望と挫折を感じさせられます。

北欧と日本の違いを、格差を生んでいる背景や思想から考えると、北欧の社会には日常に「権利条約」があるということがつかれます。権利条約が求めているのは、インクルージョンされた(排除しない)社会と自立する権利であるということ。つまり誰もが自らの自立する権利を主張できるということであり、誰もが全ての他人の権利を受容できる社会であるということ。多数派(健常者)と少数派(障害者等)といった発想はありません。インクルージョン(排除しない)の思想が全ての国民に浸透しているということです。ガイドラインを守ることは必要ですが、障害者を個人として尊重できるようにすることが、実は差別解消の近道であり、その為に私たちの社会に発信する力の強化が求められていると感じています。

八王子福祉作業所

施設長 石野哲朗

H27年度 武蔵野会法人研修計画(案)

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 研修ノート提出	理念の理解の言語化	理念を自分引き寄せ		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		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	練馬
	虐待防止フォローアップ		虐待防止について	フォローアップ		全職層・職種	練馬	練馬
	武蔵野会セミナー		人権擁護	障害者権利条約について		全職層・職種	星陵会館	プロジェクト
経営課題研修	HIV啓発研修	随時	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
	成年後見制度	随時	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
	定着支援	随時	知的障害者の触法問題	触法障害者問題・定着支援課題		役職以上	本部	本部
	生活困窮者問題	随時	生活困窮者自立支援法について	生活困窮者問題		役職以上	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		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 1回 計30h	主任の心構えと役割	PDCA管理とリーダーシップ		新任主任	運営委員	本部
	新任係長	4月 1回 計15h	係長の心構えと役割	部下指導と育成		新任係長	運営委員	本部
	新任課長	4月 1回 講義	課長の心構えと役割	組織マネジメント		新任課長	理事長・本部長・山内・本部	本部
	新任施設長	4月 1回 講義	施設長の心構えと役割	施設経営の基本		新任施設長	理事長・本部長・山内・本部	本部
	施設長	6月17日 8月19日 10月14日 12月16日 2月17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・ドラッカー レポート 「経験の棚卸し」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			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			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			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			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23-25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	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ヶ月以上	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 知識の標準化(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	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	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	各地区・施設	基本テキスト
	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 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	6月7日	クレーム対応	クレーム対応		施設長推薦	鳥山福祉作業所	各地区・施設
	リスクマネジメントE(マネージャー)	10月4日	RMer養成	RM体制の構築 安全文化の醸成		施設長推薦	鳥山福祉作業所	各地区・施設
就業支援サービス管理	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	就業支援部	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	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・地区
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	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	補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
	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
調査・研究	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
	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	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	葛飾

平成27年度の法人研修について
 ・平成27年度は、本計画を基本に実施。平成28年度に向けては、研修センターの運営並びに研修企画について、これまでの成果を振り返り、再構築を行う。適切な業者とコンサルティング契約を結び、1年をかけ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。
 ・今年度は、マネジメント領域では多面評価研修の拡張、BCPは安否確認システムと事業継続研修、経営課題研修として触法問題・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。
 ・施設長研修は施設長会議と同日に年5回行う。6月生きにくさを抱えた障害者等の地域定着支援 8月施設長のリーダーシップ10月経営マネジメント①12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。
 ・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、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「経験の棚卸し」が入る。
 ・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ない。各施設で必要に応じて行う。
 ・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が目標。
 ・ダイアログ研修は、ワールドカフェ方式で継続。
 ・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となります。研修センターも新任就職のスーパービジョン等、様々な形で運動する。

活用した多職種連携体制の構築。
 部会のまとめの具体化。
 ⑨利用者の生活環境の整備*小平福祉園の本設の進捗管理と引越し支援*児童学園の建て替えの進捗管理*さくら学園の建て替えの進捗管理*八王子福祉作業所の建て替えの進捗管理
 ⑩地域福祉ニーズへの対応*練馬区でのGH*八王子地区での生活介護、GH、シヨートステイなど葛飾区でのGH*各地区での地域包括ケアの実践

(2) 地域社会への貢献

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
 ③福祉教育、人材育成(ポランティア)の育成推進、実習生の受入の質と量を拡充、学校での福祉講師
 ④新規事業の量的整備(練馬区、八王子市、葛飾区、文京区)
 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、武蔵野会管理職の大学院への研修実施、提携法人間での防災ネットワークの具体的取り組み)

(3) 財務基盤の安定化

①施設利用率95%以上達成
 ②法人の資金計画に添って、建て替え建築資金を準備。
 ③施設が地域福祉ニーズを把握し新規事業を積極的に実施し、支援の充実に伴い法人への繰入金も確保

(4) 人材育成

(学習と成長の組織へ)
 *平成27年度の研修計画添付
 ①研修システム体系化(人事システムの完全導入、産能大とのコンサルによる研修体制の再構築)
 ②人材育成方法の開発(理念研修の強化・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、若い職員でのPTの推進)
 ③研修カリキュラムの推進(施設長研修の定期的実施、次世代育成研修としてのダイアログ研修の継続)
 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の運用と活用。1年かけての研修体系の構築)
 ⑤職員離職率3%以下を実現。理念による福祉実践を徹底し自己実現につなげる。労災事故を減らす。ハラスメント(セクハラ、パワハラ、モラハラ)の防止と職場風土調査による管理職の意識強化。むさしの生活クラブの利用促進、子育て支援等職員福利厚生の強化)

(5) 人事制度の再構築

法人の組織強化
 (異動要綱、昇任基準の再検討。資格取得の促進、キャリア研修の実施)
 ①次期10カ年計画の策定(若手職員によるPTの発足)
 ・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)

ニューズ ラウンジ

4月オープン

文京総合福祉センター 障害者支援施設 リアン文京

所在地 文京区小日向2-16-15
電話 03・5940・2822
FAX 03・5940・2823
最寄り駅 有楽町線・江戸川橋駅



→外観・南西部の全景



3階
子育てひろば江戸川橋
園庭→



←外観・東面の全景

施設建て替え 進行中 小平福祉園

昨年11月から新施設の工事がはじまりました。11月1日には敷地内の工事務所で、住民説明会が行われました。参加した住民の皆様には工事の理解を頂き、安心しています。工事の終了は今年10月で、これに合わせ10月中の引っ越しを予定しています。新しい施設は28



骨組みが出来つつある工事現場

年度から地域支援サービスとして、新規に3つ通所事業を始めます。

このため新施設工事期間中は、2度目の引っ越しの準備、備品の購入計画、関係機関への書類の提出、更に通所事業の計画と利用者確保など短期間で取り組む課題が山積みです。一方仮施設での生活も安定した現在、新しい施設の期待と環境が変わることへの不安など、

施設あれや これや

世田谷区立駒沢生活実習所
利用者の意思決定支援の一環として、サービス等利用計画セルフプランの作成サポートを始めました。31名が希望され、本人、家族同席の面談であらためて生活全般についての希望や課題をうかがうことができました。

福祉白鳥館
ヨガセラピーの体験会を開催しました。当日は11名利用者が参加し、指導者と一緒に呼吸法を中心とした体操をすると、少しずつ身体が温まりとてもリラックスした時間となりました。

希望の里
開設から25年を経て、建物の壁にあちこちひび割れが目立っていました。次に地震がきたら崩れるのではと心配でしたが、昨年度末にかけて修繕を行いました。所々壁の色が違いますが見た目より安全第一です。

西水元あやめ園
平成11年、あやめ園の開設当初より生活されている利用者の方が「百歳」のお誕生日を迎えられました。お祝いに駆けつけて下さった葛飾区長より賀状や記念品を贈呈され、ご家族と一緒に笑みを浮かべ、心温まる幸せなひと時となりました。

練馬区立生活支援センター すてっぷ
練馬区のエコ楽らく倶楽部という団体の方を講師に招いてチリトリ製作の講座を行いました。一斗缶や自転車の廃材をリサイクルして出来上がったものは名付けて「エコ楽らく塵取り」です。環境に優しいすぐれものです。

世田谷区立烏山福祉作業所
4月1日、3名の方が入所され、新しい年度がスタートしました。今年度からは就労移行支援事業がなくなり就労継続支援B型事業のみの運営になります。これまで就労移行にいた利用者はB型に異動しました。

練馬福祉園
地域の方々に楽しみながら施設を知っていただく機会として、講師をお迎えし竹細工ワークショップを開催しました。竹は水に濡らすと柔らかくなる性質があり、参加者の皆さんは試行錯誤しながら、素敵な籠を編んでいました。

八王子福祉作業所
就労移行支援事業の利用者に、離職して再就職を希望される方が増えています。多くの方が働く自信を失い欠けています。挫折したのではなく転機が訪れたと考えられるように、新しいスタートを応援したいと思えます。

利用者や職員の心のケアも大切な取り組みとなっています。

さくら学園

さくら学園の宿願である生活棟の建て替え工事がいよいよ始まり、1月19日から仮囲い工事が始まり、建設敷地にある作業棟の解体が行われました。

解体は思ったより早く、始まる



思い出深い作業棟が解体される

きます。想い出の詰まった建物が消えていくのは、見るに忍びない感があります。しかし、利用者に安心できる生活棟が用意されます。今回の工事は、生活棟と管理棟の二つの建物を現在の1寮に繋がるように立てる計画です。建設面積5,300㎡という大きな工事になります。管理棟の中には、利用者の日中活動室も用意されます。来年の8月頃には利用者の皆さんは新しい建物に移り、安心できる生活を満喫されているでしょう。

弁護士による 出前講座

世田谷福祉作業所

2月21日、公開講座「障害を持つ人と社会をつなぐ『弁護士による出前講座』」を開催しました。

講師は、弁護士・社会福祉士の浦崎寛泰氏。同氏が代表をつとめる東京TSネットは、地域でトラブルに巻き込まれた障害のある人をネットワークで解決するための活動を展開しています。

地域の方々と立場を越えて一緒に学ぶことを目的とし、参加を呼びかけたところ、近隣の交通機関



小グループで活発に行われた事例検討

人事往来 (管理職)

【定年退職】

練馬福祉園

施設長 中島通子

八王子市心身障害者福祉センター

施設長 上林 悟

【施設長人事】

練馬区立大泉町福祉園

施設長 金子陽介(異動・昇任)

八王子市心身障害者福祉センター

施設長 峯尾常雄(新任)

練馬福祉園

施設長 我妻 弘(新任)

さくら学園

施設長 宮原康輔(異動)

大島第2恵の園

施設長 岡部智彦(異動)

東堀切くすのき園

施設長 金澤正義(異動)

世田谷区立駒沢生活実習所

施設長 木村文孝(異動)

八王子生活実習所

施設長 安田喜人(異動)

リアン文京

総合施設長 山内哲也(異動)

【課長人事】

武蔵野児童学園

課長 矢口俊夫(昇任)

大島恵の園

課長 野田久美子(異動・昇任)

お知らせコーナー

4月

- 1日 リアン文京歓迎会
辞令交付式 (各施設)
- 3日 入園式 (すぎな愛育園、きらきら)
- 4日 文京総合福祉センター開所式
- 7日 みんなの力(提携法人)理事会
- 8日 法人運営会議
- 15日 施設長会議
事務会議
- 25日 中平マリコさんコンサート(大島両施設)

5月

- 13日 法人運営会議
- 14・15日 法人内部監査
- 22日 ウェルカム研修 (八王子地区)
- 27日 第264回理事会、第9回評議員会
- 29~6/12 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)
- 30日 めぐみまつり2015 (大島両施設)

6月

- 10日 法人運営会議
- 17日 施設長研修・会議
職員永年勤続表彰

シューケース 自主生産品紹介 新商品

北町福祉作業所

☎03・3559・0361

「きたまち工房トウインクル」では、春の季節に合わせてパウンドケーキ「桜小倉」を作製しています。このケーキの特徴は、桜の花の塩漬けとさらしあんが入っています。材料は国産にこだわり、添加物は一切使用していません。



八王子福祉作業所

☎042・626・0631

パルティールの中身はスポンジですが、秘伝のひと手間で超しっとり生地に変身。しっとり感をチョコレートが優しく包み込んだケーキです。口に入れるととろけるように消えていきます。チョコレート、ラム、オレンジ、アーモンドの4つの味で新発売!



パルティール
1個 140円、4個箱入 560円

武蔵野会後援会

社会福祉法人武蔵野会が経営する25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