



## 特集 令和2年度事業計画(抜粋)



桜の下で“よーいどん”  
(武蔵野児童学園)

### トピック

#### グローバル化の先の 持続可能な福祉社会

広井良典氏の著作「人口減少社会のデザイン」には、今後の日本に関する様々な分析とそれに基づく考えや提言が記されており、興味深く大いに考えさせられました。

特に、グローバル化後の社会の考え方は、これからの日本にとって重要な示唆だと感じました。これまで漠然と抱いていた危機感に明確な輪郭を与えていただいたので、少し紹介したいと思います。

今の世界情勢は、グローバル化で国益を得ていた大国が、国益に繋がらないと判断するや否や、保護主義を唱える自国中心主義に変わってきています。広井氏は、グローバル化の先には大きく異なる二つの姿があると言います。『一つは強い「拡大・成長」志向や利潤極大化、そして排外主義とセツトになったナショナリズム的な方向。もう一つは、ローカルな経済循環やコミュニティから出発し、それをナショナル、グローバルイズムへと積み上げながら「持続可能な福祉社会」と呼ぶような姿を志向する方向』

詳細な説明は省きますが、広井氏は『「持続可能な福祉社会」というコンセプトの主眼は「環境」の問題と「福祉」の問題をトータルに捉える点にある。人口を含めて拡大・成長の時代においては「経済」という点に一義的な価値が置かれる傾向が強くなるが、成熟・定常化或いは人口減少の時代においては、持続可能性に関する「環境」の視点、富の分配の公正に関する「福祉」の視点を総合的に見ていく必要がある』と述べています。社会的な孤立が世界でも顕著な日本において、私は「福祉が日本を変える」と、大学などで話してきましたが、それは、極端に言えば、自分の能力を人のために使用することで社会は変わるという福祉思想を意味していました。広井氏は、AIが出した結論を、人類の歴史、世界の経済や思想の変遷など様々に分析し、日本の将来の在り方が「持続可能な福祉社会」と結論づけています。

極端な少子高齢社会で都市集中型の日本は、格差や孤立からくる生活困窮が加速しています。国の言う地域共生社会を生み出す日本の方針は、とりわけ大都市東京の課題に取り組むことから始まると思います。

# 令和2年度 社会福祉法人武蔵野会 事業計画書(概要)

## 事業方針

### (1) 武蔵野会の持続可能性の追求と基本方針

高齢者の増加、人口の減少、経済の萎縮に伴う社会保障費の減少など、今後の日本の福祉の未来に拡大要素がない中で、10年後を見据えて、武蔵野会を持続可能にする視点を事業計画に反映させた。これからの法人の基本方針は、「定常化に徹し、地域共生社会の実現のために、法人規模の拡大ではなく、法人の役割を拡大する」とし、法人は地域公益事業を広く展開し、各施設は地域に密着して、地域福祉のネットワークの核となり、地域住民、民生児童委員、福祉団体や行政と連携し、地域での役割を拡大する。法人、施設ともに、役割にはSDGsへの貢献、企業CSRも視野に入れる。

### (日本の社会福祉法人の持続可能性)

東京は人口が集中しているが、地方では人口減少に伴い経営が破綻する社会福祉法人が見えられた。国は法人合併を視野に法人連携を推進し、東京近県でも法人連携による地域公益事業が見られるようになった。社会福祉法人が連携して一般社団法人化する例もある。提携法人として関わっている日本福祉大学が昨年実施した「社会福祉法人の連携や合併のための検討委員会」

に参加して国の情報を得たが、今年度も、社会福祉法人の持続、日本の社会福祉法人の存続に関して情報を収集し、武蔵野会の将来に亘る持続可能性について対応策を検討し具体化したものから中長期計画に加える。

### (人材確保と育成)

武蔵野会の持続可能性のための継続した大きな課題は人材の確保である。法人役員の確保、施設長の確保、施設長の定年退職による管理職、役職の昇任と、それに伴う一般職の育成と新任採用での確保等、法人の役員から新任職員まで、幅広い人材確保である。特に施設長の世代交代は大きなリスクであるが、新しい力により、武蔵野会に新しい風が吹き込むチャンスでもあり、法人は福祉の現状を的確に捉え、「自分愛するよう」にあなたの隣人を愛せよ」の基本理念のもと、社会福祉法人としての役割の拡大を継続して果たす集団としての力を向上させていく。

職員採用については、昨年度から法人本部に担当者を配置した結果、広報活動や募集方法が大きく広がり、成果もあつた。今年度はその経験を生かし、採用計画を拡大させた。法人としては、昨年繋がった福祉系大学経営者協議会との連携を深め、福祉施設への就職率向上を共通目標として活動を拡げる。

職員の人材育成については、各施設の役職者を中心としたプロジェクト

中心となつて防災対策を進める。

### (理事会・評議員会等計画)

平成29年度の法改正に合わせて選任した執行理事5名中3名が昨年度で定年退職し退任となった。今年度から新たに3名の執行理事を選任し、内部役員も世代交代を進め今後の法人運営の安定化の準備とした。新型コロナウイルスの感染予防のため3月に中止とした評議員会は、決議の省略にて理事の選任を行い、6月の定時評議員会では決算、充実度の確認を議題とする。

決算は今年度で4年目となる会計監査人が、今までの実地検査の実績を考慮しながら往査を行い、会計全般における法人リスクの低減を進める。結果は監査報告書として監事と理事長が受け、理事会を経て、評議員会に諮る。評議員会は決算時の開催が義務づけられているが、決算には事業計画の確認が必要との評議員の意見により今年度も武蔵野会は3月と6月の2回に分けて評議員会を実施する。

### (防災計画)

災害対策は、法人、施設の持続可能の基本である。いつ起こるか分からない地震や火災に加え、記憶に新しい想定外の水害にも備えが必要である。防災委員会の活動が軌道に乗り、法人全体の防災訓練や安否確認訓練が定着した。防災ニュースも意識の喚起に効果的であり継続強化する。全国の福祉施設でも災害対策は課題の中心になっていて、東京都社会福祉協議会や経営者協議会でも強化している。東京都では「災害福祉広域支援ネットワーク」を組み、平時の取り組みを推進し、発災後の取り組みを強化するのが目的である。法人としては、東京都のネットワーク、日本福祉大学の防災ネットワークと連携し、法人の防災委員会が

1回(利用者、家族、地域の意見を法

チームが行ってきた研修計画や講師育成などの様々な取り組みを継続して充実させる。また、武蔵野会の運営の核となる法人理念研修は、ダイアログの形式を継続し、テーマの一部を現状の福祉の課題に変更する。理念の実践は、福祉思想の形骸化から空洞化が続いていると言われる日本にとって重要であり、福祉従事者とその課題に臨むしかない状況である。更に人口の集中が止まない東京都の複雑な福祉の課題(貧困、孤立、住宅問題、介護離職、8050等の高齢者問題、発達障害等の生きにくさに起因する登校拒否や大人のひきこもり、虐待、アディクシヨン、子どもの貧困や療育などの二次的障害等)を武蔵野会の職員全体で共有し、できることから継続して実施する姿勢が重要である。福祉従事者が同じ認識を持つて、各地域住民と共に地域福祉を推進することが日本の福祉思想の空洞化を埋めることに繋がり、武蔵野会は意識してこれらを実践する。



何が大切か、常に考える

人運営に反映させる)を実施する。

### (2) 第5期中期計画

今年度は第5期中期計画最後の年度となり、現在検討中である法人の10カ年長期計画とリンクした第6期中期計画へスムーズな移行を行う。現在の国情から考えて、都の福祉関連予算が増加するとは考えにくく、地域公益事業などの新規事業にはファンドレイジングを法人として導入し、寄付文化の少ない日本ではあるが、企業献金の可能性を広げ、法人に資金調達のための職員を配置する。法や制度の狭間で多様な生きにくさを抱える人たちへの支援では、法人内で様々な取り組みが続いているが、地区、事業所による取り組みの差が大きい現状もあり、全体がよく理解を深め、適切な支援を受けることにより、地域社会で当たり前の生活に繋げるといふ社会福祉法人としての役割を果たす。すでに始まった施設長の世代交代では、将来の管理職を担うべく役職の育成を行い、今年度は例年よりも多い役職の昇任を行い世代交代に備えた。採用難の中、新人の採用は継続した重点課題とする。

現在の大きな課題である練馬福祉園の建替計画では、今までのコンサルタントに代わる新しいコンサルタントと契約を結んだ。仮設工事のために隣の施設と敷地を共有しているため、隣の施設の建て替え完了後の着工ではあるが、大規模施設の建て替えにあたり、仮設用地なしでの建て替えには周到な準備と設計が必須である。理事会で進捗を確認しながら着実に計画を進める。

## むさしの 武蔵野 相模原事件に 思うこと

3月30日、世間を震撼させた相模原障害者施設殺傷事件の加害者である植松聖に対する死刑判決が確定した。これを機にもう1度この事件の報道資料等をさらって考える機会とした。

1月に始まった裁判は、被告の責任能力の有無に重点が置かれ、被害当事者や障害福祉関係者が強く望んだ「動機」の解明や事件の背景、真相には迫らなかった。新型コロナウイルスで日本や世界が騒然とする中、事件は早々に忘れ去られようとしているが、私たち福祉従事者に求められていることは何よりも「事件を忘れない」事である。「2度とこの種の事件を起こさないために、障害者への差別や偏見をなくしていくために、真相を究明し続けることが私たちの社会に対するあり方を考える大切な機会となり、失われた命に対する報いとなつたはずである」と、JD(日本障害者協議会)の藤井克徳代表は、翌日の声明で述べている。

加害者の特異な成育歴や反社会的行動が事件の遠因とも言われているが、福祉施設で3年半支援員として働いたということが何とも気持ち重くする。支援員時代に職員としてあるまじき言動があつたにせよ「障害者は不幸しか作らない」「生産性の無い人は生きる資格がない」といった偏見や優生思想の形成にかかわる出来事があったとして一つひとつの出来事をつまびらかにし、事件と向き合い続けることが犠牲者や家族に対する私たちの責務ではなかるうか。

私たち福祉従事者は、誰もが平等で差別や格差のない、より良く生きることに前向きでいられる社会の実現を目指している。その考えや思想は人によつて多少の深淺はあるが、普段の実践の中であまり意識することはないかもしれない。専門職にありながら普段の生活の中で何気なくつぶやいてしまつてしまふこと。この事件はそれぞれの心の深いところに実は存在する差別意識、優生思想について改めて考え、自分自身を理解する機会にもなつたように思う。

世田谷区立駒沢生活実習所

施設長 木村 文孝

### (3) 利用者高齢化、重度化、重複化への対応

各施設では、高齢化、重度化、重複化に加え、強度行動障害、発達障害、精神障害など、対応が難しい利用者への支援が求められている。法人内の施設の実践を、事例報告会や実践集等で共有することはもちろん、計画的に職員が資質向上のための研修を受け、法人全体で支援力を向上させる。高齢化、重度化、重複化については、地域の医療機関、専門機関、行政など多職種が連携しながら、個別のニーズに応じた支援を実現する。ソフト面での対応だけでなく、施設内の環境面などハード部分での対応も計画的に実施する。基幹相談支援センター、基幹的相談支援センターの複数受託から、知的、身体的など様々な相談を通じたこの分野への精通、地域自立支援協議会の運営参加を通して、地域の関係機関との共通の目的に向け情報を共有して協働していけるように、法人内のバックアップ体制も整える。

## 事業計画

### (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職員の完成及び書き直し。各地区での実践事例報告会には、他地区からも積極的に参加し、発表することで、支援内容や取り組み姿勢を共有する。ダイアログ研修は法人理念の確認、他施設職員との意見交換

の有用性を確認したので、今年度もテーマを一部変更して継続する。

### ②人権研修の継続

虐待防止対策の継続、触法障害者等生きにくさを抱えた人への積極的関与を継続し、支援が必要な人への地域の中での情報の提供、共有を行い、生活、就労の個別支援につなげていく。子ども等の貧困への対応、地域包括支援の推進を実践する。今年度の武蔵野会セミナーは、社会の課題となつてい8050問題の背景とも言われる「引きこもり」をテーマに実施予定だったが、感染症対策として中止とした。

### ③施設運営

職員育成計画の充実（法人としての新たなスーパービジョンの徹底、計画的な法人研修計画、PDCA進捗管理の実施、施設長チェックマニュアルを用いた理事長面接の継続と活用、組織サバイブの結果からの組織改善の取り組みと評価、職員給与の検討）

### ④サービスの標準化

各マニュアルの見直しと策定、標準化のための適切な人事配置と役割の付与、職種間の連携によるサービスの質の向上を目指す。

### 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受審については、施設の負担を検討し、通所施設等、施設によっては隔年とする。受審した施設は指摘に対する改善を速やかに行う。各施設の情報を共有し、支援方法や運営について常に改善をしていく。

### ⑥リスクマネジメント体制強化

世代交代による後退がないように、施設長は責任を持って部下の個別育成計画を推進する。法人内での事故を教訓に、怪我、誤投薬等の防止と事故等の各所への連絡を行う。苦情解決事例集、気づきメモ等を活用し、シエル分析、虐待防止プログラム等で様々な事故の防止に繋げる。防災委員会による法人全体の防災訓練や安否確認が定着し、今後も継続していく。日本福祉大学と連携し、備品の確保など具体的な動きに繋げる。

### 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、マイナンバーへの的確な対応を継続する。新人採用に対応するホームページの見直しと変更を行う。紙面の充実と定期的更新を法人、各施設で行う。法人としての情報セキュリティの構築を行う。

### ⑧利用者満足とQOLの向上

法人全体での理念研修の実施、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共通理解と積極的な支援。支援のための多職種連携と地域資源を利用した地域包括支援の実践、増加する医療的ケアに対応するためのネットワークを各地区、施設で見直し、再構築する。

### ⑨利用者生活環境の整備

練馬福祉園、八王子生活実習所の建て替えのための、ワーキンググループによる事業計画の作成とそれに基づくコンサルタントによる基本設計と実施設計、施工業者の入札と決定。その他

施設の計画的修繕を行う。

### ⑩地域福祉ニーズへの対応

練馬区の重度グループホームの安定運営、リアン文京での地域公益的な取り組みの継続、小平福祉園の地域公益的な取り組みと継続、八王子地区での生きにくさを抱えた方の受け入れと支援、各地区での地域包括ケアの実践（フードバンク、子ども食堂、地域サロン、地域の学校との連携、少年院等矯正施設の退所者、依存症患者、LGBTの受け入れ促進）を継続する。

## (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継続実施

### ②施設プラスワン活動の継続実施

### ③福祉教育と人材育成

ボランティアの育成推進、実習生受け入れの質と量の拡充、学校での福祉教育の推進、施設での学校授業の実施と職員の講師派遣を継続する。

### ④新規事業の量的整備

リンクス柗田のグループホームとシヨートステイ事業の開始。リアン文京の地域生活支援センターの拡大。

### ⑤日本福祉大学との連携強化

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、武蔵野会役職の提携法人への訪問実施、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、大学院での武蔵野会の理念経営の講義継続。

### ⑥HIV長期療養者の福祉施設での受入れ課題の研究

福祉施設として研究参加の継続、全国での啓発研修への講師派遣の継続を行う。

### ⑦成年後見制度（法人後見）推進

一般社団法人「みんなの力」のバックアップ（身上監護チームへの参加など）を継続する。

### ⑧障害者・高齢者の累犯障害者地域生活定着支援事業の各地区での実施

更生保護施設、自立準備ホームへの参入計画、法人化した生きにくさを抱えたネットワークへの中心的な関与、多摩地区地域支援力向上委員会の運営会議に参加する。

### ⑨生活困窮者への地域生活定着支援事業の実施

中間的就労の実施。各市町村のネットワークに参加する。各地区での自立支援機関との連携を図るとともに、東京都「はたらくサポートとうきょう」での実践を継続する。

## (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%以上の達成（各施設で地域ニーズに応えることで、結果として収入増を図る）。

②法人の資金計画に添って、建て替え資金を各施設で捻出する。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、事業の充実に伴い法人への繰入金を確保する。

### ①次期10カ年計画の策定

法人経営モデルの確立を行う。医療・教育と連携した多面的な支援の実現を行う。人材確保計画では、大島めぐみの園、さくら学園、西水元あやめ園、練馬福祉園、リアン文京など、入所施設を中心とした採用困難施設、職種への特化した対応の継続（採用年齢幅の拡大、採用地域の拡大、福祉企業への委託、連携、ホームページの活用）を行う。施設整備計画の確実な実行では、令和10年度までの建て替え計画の進捗確認を実施する。

### ②本部機能の強化

本部業務の見直しと今後の強化計画を策定する。

## (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、研修委員会による横断的な法人内研修の運営を行う。

### ②人材育成方法の開発

キャリアデザインシートとの運用とスーパーバイズ研修の導入。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を行う。

### 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、eラーニングシステムの開始を行う。

## (5) 人事制度の再構築・法人の組織強化

### ①職員離職率5%以下の実現

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、法制化されたパワハラ、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、子育て支援等職員の福利厚生強化を図る。

### ②働きやすい職場づくり

全施設でのストレッチの実施、組織サバイブの実施。現場のメンタルヘルス研修とうつ病などへの早期対応。子育て支援制度委員会の再開。武蔵野会健康ダイヤルの継続を行う。

### ③人事制度の見直し

人事考課制度の見直し及び人事システム完全導入による個人情報データの管理の徹底を図る。

### ④職員離職率5%以下の実現

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、法制化されたパワハラ、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、子育て支援等職員の福利厚生強化を図る。

## 法人総合防災訓練 を終えて

法人防災委員会

令和元年度の法人総合防災訓練（累計参加者数360名）が1月31日に、セコム安否確認訓練が3月11日に全事業所で行われました。今年度は災害発生時の初動訓練として、入所施設は職員が一番手薄な夜間、通所施設は利用者送迎時を想定し、委員会が作った「誰が見ても動ける分かりやすい指示書（スタータキット）」を基に行いました。キットは、まだまだ手直しが必要で、訓練後にも手直しを重ね、継続して訓練を行った施設もありました。

実施後アンケートでは「自分の出来なさを感じたのが一番の気づきでした。全員が一度はこの訓練を経験することが大切だと思いました」に代表されるように訓練が目的ではなく、これを出発点としてスタータキットを練り直し、それを全職員が確認しあうことが重要だと思えます。

想定外の災害が起こる昨今、今後も様々な災害を想定し訓練を行

うことで緊急時の対応に備えます。まさに「備えあれば憂いなし」です。



様々な想定で危機に備えます

## 令和2年度 新任職員研修 法人研修委員会

令和2年度に新採用となる新任職員24名を迎え、千代田区立障害者福祉センター「えみふる」において2月18日に内定者研修を行いました。参加者の大半が卒業式を控える学生の皆さんで、名刺交換ゲームやブレインストーミング、グループワークと発表、といった内容で実施しました。はじめは皆さん初々しく緊張した面持ちでしたが、ワークを通して次第に仲間同士打ち解け合い、終盤は笑顔も多く見られました。研修の最後は、理事長や本部長、着任予定施設長から一言を頂き、これから迎える新生活に不安と期待の入り交じった表情が印象的でした。

また、3月23日・24日の新任職

員研修は、感染症予防対策から中止となり、法人本部で辞令交付式のみ執り行いました。委員会では全ての新任職員が同じ研修を受けられるよう、予定していた研修を着任施設で実施できる内容に変更しました。着任後3か月以内（WEB研修は4か月以内）で全員が受講し、半年後のフォローアップ研修で再び同期の職員と顔を合わせる予定です。



様々な意見をまとめていきます

## 無駄ゼロキッチン リアン文京

昨今では、フードロス問題等の飲食に関連する社会問題が多発しています。また、国連で採択されたSDGs「持続可能な開発目標」についても注目度が高まっています。リアン文京ワークプレイスぶんぶんでは、これらの要素を組み合わせて、障害のある方達が主体となり社会に働きかけていく企画として「ムダゼロキッチン」を考えました。廃棄されそうになった消費期限



### 白鳥福祉館

新年度は数年ぶりに利用者が入所します。生活介護の男性2名と女性1名、就労継続B型の女性1名です。この内3名は特別支援学校の卒業生です。利用者の皆さんが、自分らしい生活を築けるようお手伝いさせていただきます。

### 光が丘すてっぷ

すてっぷでは、大規模災害時に携帯電話会社が提供する「災害用伝言版」で安否確認をします。年間を通して毎月1日と防災週間に防災クイズを発信。利用者の皆さんには、スタンプリーを楽しみながら、利用に慣れてもらっています。

### 八王子心身障害者福祉センター

当センターは本年4月に40周年を迎えました。これまで障害者福祉の拠点として、多くの皆様にご利用いただき、様々な事業を実施してまいりました。今後も利用者の皆様と共に歩み続けるセンターでありたいと思えます。

### 東堀切くすのき園

2月15・18日に葛飾区掘切で開催した第5回くすのきART展に、4日間で300名をこえる方々が来場。八王子生実、白鳥福祉館、大島恵の園両施設に加え、今回は千代田区のえみふるからも出展。

## ハートオブストーリー 日米グループ展覧会入選 第2大島恵の園

平成2年11月に開催予定の、第3回HEART OF STORY BIENNIALE OF THE EASTの東京展覧会に第2大島恵の園から2名の作品が見事入選となりました。

この展覧会は2年おきに開催されており、今回は昨年の4月から10月まで日本国内の障害者アーティストの作品募集がありました。第2大島恵の園で日頃から絵画を行っている方たちの作品を応募したところ、2名の方が東京展覧会に入選となりました。国内から僅か36名しか選ばれないということから、入選した方はもちろんのこと、施設を上げて喜んでいきます。作品と作家並びに作風は以下の通りです。



【赤いカメ】(アクリル絵の具)  
作家：金子政司氏  
作風：過去に見たことがある景色や動物を記憶のまま作品化する。伊豆大島から見える景色やカメや馬・魚などを素朴なタッチで描く。金子氏の作品はこれまでもぐみまつりや町町の工房で販売され人気がある。



【カメ】(アクリル絵の具)  
作家：三宅裕子氏  
作風：見たものを独自の色彩感覚でカラフルに大胆に描く。今回入選したカメの他、魚などを他の人が想像し得ない色彩で表現できる。

この入選をきっかけに、第2大島恵の園の創作活動はこれまで以上の盛り上がりを見せています。同展覧会には、世田谷福祉作業所の田村紗英さんと、さくら学園の和田哲也さんの作品も入選しました。おめでとつございませう。

(編集部)



【冬の紗英の部屋】田村紗英氏  
(世田谷福祉作業所)

色とりどりの造形と作家・観覧者どうしの交流で賑やかな会場となりました。

### 大泉町福祉園

2月16日、練馬区北泉町会と総合防災訓練を行いました。地域住民の皆様が集まり、AED訓練や豚汁・お汁粉の炊き出しを行い、首都直下型地震や台風災害がいつ来てもよいよう想定しながら緊張感をもって実施しました。

### 光が丘福祉園

地震でガスと水道が使えないという想定で、ご飯とレトルトカレーの炊きだし訓練を行いました。いつもと違う配膳に、きざみは？アレルギーは？と、戸惑うことばかりでした。今回の気づきを次の訓練に活かしていきます。

### 北町福祉作業所

感染症対策で、マスクの着用や会話の自粛もしているある日の午後、作業室で重たい雰囲気を感じた職員が「みなさん元気に声を出しましょう」と賛同を求め、みんなで「エイ、エイ、オー」と声を出しました。良い感じで作業が進んだことは言うまでもありません。

### 世田谷福祉作業所

「せたふく」、ついに引越しました。築50年越えてエレベーターのなかった福祉施設が、モダンでバリアフリーな作業所に生まれ変わりました。新型コロナウイルス感染症が落ち着いたら、ぜひ遊びに来てください！



キッチンカーがおいしいスープを運びます

# お知らせコーナー

## 6月

19日 お楽しみ給食【東堀切くすのき園】

## 7月

ありません

## 8月

29日 サマーフェスタ【武蔵野児童学園】  
\*夏休み旅行【武蔵野児童学園】

## 9月

5日 夕涼み会 【すぎな愛育園】  
13日 敬老会 【西水元あやめ園】  
20日 敬老会 【西水元あやめ園】  
26日 GENKIまつり【きね川福祉作業所】  
27日 わたぼうし祭【八王子生活実習所】

## 10月

24日 第19回くすのき祭  
【東堀切くすのき園】

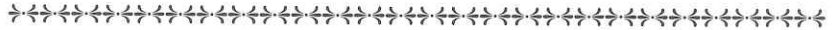
感染症予防のため、開催を見合わせる場合があります。開催の有無は各事業所にお問い合わせください。

【6月27日(土) 武蔵野会セミナーは、中止となりました】

令和2年の始まりと共に、法人事業所の全ての車両にドライブレコーダーが導入されました。通信機能が搭載されている最新機種は、万が一の際に車両内部の様子や事故状況をいち早く保険会社に連絡するシステムを備えています。日ごろから法人職員は、車両の安全運行に努めています。レコーダーの設置で、さらに利用者と職員の安全が期待できそうです。



私たちの安全を守ります



一つずつ心を込めて作ります

一閑張り  
八王子生活実習所  
042・623・1630  
網籠に牛乳パックの再生和紙を張り付け、柿渋を塗り、乾燥させて作る一閑張り。仕上げに味のあつ文字や絵を描けば完成です。何ともほんわかとした雰囲気のある作品は、インテリアとしても十分に合格点。アクセサリーなどの小物入れとしても最適です。

# ショーケース

自主生産品紹介

新商品

## 大判焼き

03・3326・8001

烏山福祉作業所

工房 asi の大判焼きは小倉や抹茶、紫芋のあんがたっぷり。仕上げの焼印がポイントです。のし紙で包装したお祝い品として、あるいはイベント用にツナコーンやハムチーズなどのキッズ向けメニューも登場します。烏山の隠れた名品、大判焼き。ただいま、商品名を募集中です。



是非、出来立てを  
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27施設と9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