

# 春夏秋冬

武蔵野会ニュース No.185 令和4年 4月15日  
発行 社会福祉法人武蔵野会  
本部 東京都八王子市旭町12-4.201 TEL042(631)6341  
<https://musashinokai.jp/>

## 特集 令和4年度事業計画(抜粋)



### トピック 紛争への武力介入はSDGsを破壊する

ロシアのウクライナ侵攻は、SDGs(持続可能な開発目標)を対極に追いやっていきます。貧困や飢餓を生み、教育が奪われ、国民の健康と福祉、ジェンダー平等、安全な水やトイレ、エネルギー、働きがいや経済成長、産業と技術革新の基盤、住み続けられる町、海や陸の豊かさは全て破壊され、不平等が促進され、平和と公正は無視されました。2030年に向け世界が合意した全ての人にとってより良いはずの「持続可能な開発目標」が、ウクライナでは真逆に向かっていきます。武力介入が繰り返される国家間では、SDGsは全く意味をなさず、報復の連鎖を生み、更なる国民の悲劇に繋がっています。

戦時下では、福祉も福祉従事者もありません。福祉は平和が前提です。資源や領土、民族や宗教等をもとに奪い合い、憎みあい、殺しあう中に、人間の尊厳が入り込む余地はありません。権力者が戦争を始める歴史を振り返り、対抗する思考を持つことができれば、最悪の状況を防ぐことにつながると思います、その思考について考えてみました。

人間は科学の進歩によって、様々なウイルスのパンデミックから多くの命を救う一方で、大量殺戮兵器が多くの命を奪うという大きな矛盾を抱えています。人間はなぜ負の行動に對抗できないのか。ハイデガーは「世間は」という曖昧な共通概念に動かされ、個人の考えが飛んでしまう人間の弱さを指摘します。私たちは、ニュースや噂話で「世間では」と話すことで個々の現象を突き詰めずに、無意識な決めつけや無視で安心する傾向があり、何が信頼に値するかという判断が「世間」という考えに影響されてしまうというのです。

吉本隆明は共同幻想論で「国家と個人の関係」を改めて見つけ直します。戦争体験で正しさの基準が崩壊し、何を信じてよいかわからない中、自らの思考で価値観や国家観を組み立て直そうとしました。ハイデガーや吉本の思想を理解する力はありませんが、今こそ「国や世間がそうしている」という雰囲気や自分の意思を決めていないか、人はそういう中で動く可能性があるかと日常的に意識し、どんなに拙くても自分で考え行動することが、紛争に向かわないエネルギーにつながるのではないかと思います。

社会福祉法人武蔵野会理事長 高橋 信夫

# 事業計画書(概要)

## 事業方針

### 虐待事案、不祥事を踏まえた基本方針

法人の中長期の方向性としては「定常化に徹し、法人の規模拡大ではなく法人の役割を拡大する」ことを継続するが、昨年度大島恵の園の継続した多くの虐待事案及び、さくら学園の虐待と隠蔽という不祥事は、武蔵野会を利用している方々、ご家族、福祉関係者、行政の皆様から、武蔵野会と職員への信頼を揺るがす大きな出来事であり、法人としてそれを踏まえた基本方針とする。

虐待、不祥事の原因究明と改善については、第三者委員会、本部対策委員会を始め、法人全施設の施設長、管理職、役職が対策委員となり対応してきた。行政の報告は概ね終了しているが、改善計画は今年度も継続する。

法人役員でコンプライアンス研修を重ね、中長期の課題を6つの重点施策にまとめた。各項目について担当者を決め、完成期日を定めて今年度から実施する。今年度は、基本に戻り利用者への質の高い安定した支援が継続できるように、理念実践の施設運営マネジ

メントの要素(サービスマネジメント、基本業務の理解、職場風土の醸成等)を共有し、定着させるために現場力の強化を最重要とした。合わせて、採用と人材育成、建て替え等利用者の生活の質を守るための資金作りも同様に、法人の持続可能性につながる重要な課題として重点施策とした。以下に中長期の重点施策と項目を示し、その後に重点施策の今年度の計画、全体としての計画を示す。

### 中長期的重点施策

- (1) 現場力の強化
  - ① 武蔵野会職員のあるべき姿の明確化
  - ② 理念実践に向けたやるべきマネジメント、サービスマネジメントの明確化
  - ③ 業務の理解、浸透強化に向けたマニュアル、運営ハンドブックの作成

### (2) 人材採用と定着の強化

- ① 外国人採用の強化
- ② 職員からのリファラル採用導入
- ③ 人事ローテーションによる人材育成
- ④ 人事ソフト運用による適材適所の人事配置と育成

### (3) 資金の確保

- ① 長期資金計画のシミュレーション
- ② 本部繰入金増加に向けた仕組み、

## 重点施策の事業計画

### (1) 現場力の強化

#### ① 支援介護の基本ブック改定

理念研修の資料として支援介護の基本ブックを活用してきたが、記述してある理念、行動規範、倫理綱領を読むだけでは必ずしも実践にはつながらない。実践のための組織や方法等を加え改定する委員会が動き出している。今年度完成する。それまでは、ダイアログ研修や実践報告などを継続し武蔵野会職員のあるべき姿の明確化を徹底する。

#### ② 運営ハンドブックの作成

施設運営のための基本的な業務を共有し、共通した運営ができるように武蔵野会運営ハンドブックを作成する。今年度中に各施設の業務を洗い出し、ハンドブックの内容(項目)を決定し来年度内に完成させる。

### (2) 人材採用と定着の強化

#### ① 昨年度まで各施設に任せていた外国人採用を法人として強化する

介護中心だった外国人雇用が障害者施設でも可能なことをリアン文京や大島施設が示したので、その情報を法人として共有し、ミヤンマー、ベトナムを中心とした雇用ルートを確認する。また、資格取得での継続雇用や、雇用人数の上限など、雇用にあたって、雇用後の留意事項をまとめる。

#### ② リファラル採用の導入

少子化による生産人口の減少、さらにはコロナ禍でエッセンシャルワーカーの重要性が高まっているが、福祉職の減少に歯止めがかからない。法人は採用担当を設け、これまで以上の採用活動をしているが採用困難が続いている。今年度は、法人全体として採用を促進するため職員にも採用活動を促す。職員から推薦を受け、採用に結び付いた場合は、一定のインセンティブを出すリファラル採用を導入する。導入にあたっては規程を設ける。

#### ③ 人事部に関する検討開始

人事異動のための職員情報の一元化、本部経験に基づく本部職員の育成、専門職員の登用等、人事部の導入を前提としての検討に入る。

### (3) 資金の確保

#### ① 長期資金計画の作成

現在、10年先までの建て替え計画は立てているが、目先の建て替えの資金計画に終始し、長期的な資金計画は立てられていない。法人繰入額と総積立額の目標設定、融資上限額の設定、寄付金獲得額の目標を明確にした長期資金計画をたてる。資金計画には、通所施設の立て替えを賃貸物件にするなど、経費節減についての視点を入れる。また人件費については、5年後をシミュレートし、年齢給を廃止し、経験と職能を基本にした給与表を作成し、今年度から新入と中途採用に適用したが、

施策の実施(賃貸を含めた設備投資の経費節減実施、加算制度を活用した収入の強化、基準配置見直しによる増収)

- ③ 指定管理施設の繰り入れ金上限額の交渉
- ④ ファンドレイジング、個人、民間からの寄付金の獲得

### (4) 本部機能の見直し

- ① 本部機能の明確化(財務、人事、リスク管理)
- ② スピード感ある組織運営に向けた本部長の職務権限、決裁権限見直し
- ③ 各機能部門専門人材のキャリア採用による増員
- ④ 機能発揮に向けた外部専門家とのネットワーク構築

### (5) 事務オペレーションの標準化と効率化

- ① 現場事務員の業務の可視化と標準化
- ② 業務の規程簡略化による事務業務の省力化
- ③ 本部による会計の集中管理
- ④ 業務省力化、合理化委員会のメンバー編成も含めた再構築

### (6) 地域福祉への取り組み

- ① 各施設で地域の社会的な課題を把握し、具体的な特徴ある取り組みの実施
- ② 武蔵野会における地域福祉の取り組みの共有と他施設への展開

来年度は全職員対象となるため、説明書を作成し導入を丁寧に行う。

#### ② 本部繰入金を増加する仕組み、施策の実践

各施設で加算制度の活用、基準範囲の見直し等の収入の強化を行い、本部繰入金を増やす。また、本来本部に繰り入れる収支差額を、施設で積み立てているケースがないか精査し、本部で使用できる額を明確にする。区立施設の本部繰入額上限額について本部が交渉する。

#### ③ 企業や個人等からの寄付金の獲得(後援会とは別に)

昨年度末、寄付用パンフレットを作成し、当法人が所属している八王子地区中小企業同友会の企業に定期的寄付金の要請を始めた。その結果を分析し、今年度は各施設の地域の企業に寄付要請を始め、大島恵の園建て替え資金の獲得を本格化する。また、昨年度研修した「企業が税金を納める代わりに社会福祉法人に寄付ができる制度」を活用するため、説明書を作成し企業訪問を始める。

### (4) 本部機能の見直し

① 法人規模の拡大に伴い、本部の職員を増やし役割を分担してきたが、規模拡大による業務の精査が十分でなかったため、業務を明確化し、職務分掌を見直す。

## むさしの武蔵野

### 良い施設を作るために

大島恵の園の不適切支援対策として、法人全体のコンプライアンスを見直し強化することが必要と考え、全職員を対象に研修を実施しました。コンプライアンスとは、狭義では、組織が法令を遵守し違法行為を行わないことですが、広義の意味では、社会(人)の期待や要望に応えることも含まれています。健全な社会的存在である組織として、グレーゾーン領域の中でも「してはいけないこと」、「適切ではないこと」を認識・判断し決定するという強い姿勢、いわば、職業倫理を含む意味の言葉として使われ、また「組織の信用・信頼を低下させるような行動を取らないこと」という意味も含まれています。つまり単にルール・法令を遵守し、違法行為を行わないというだけでなく、いかに優良組織、良い施設を作り上げるかということも、コンプライアンスであり、当然の職務として、職員全員が取り組まなければなりません。

この優良組織を作るための一つのキーワードとして職員の「セルフエスティーム」向上があげられます。職員の「自己肯定感、自己評価」の向上です。「セルフエスティーム」が高いと、無理なく自分自身であることができ、意思決定や対人関係において柔軟性を持ち、思慮深く相手の気持ちを思いやることができ、また自分自身の考えに偏ったこだわりを持つことなく、他者の意見を受け入れることができます。職員一人ひとりの「セルフエスティーム」が高いと施設が良い方向に向かうと考えられます。

この「セルフエスティーム」は、他者との関係の中で培われます。互いに相手が「大切な存在」だと思える関係を作ること、互いに成果や仕事を認めあう関係を作ること、相手の話を充分に聴くこと、自然な笑顔になること、無視するのは最悪の行動です。これらのことを互いに心がけることで、「セルフエスティーム」を高めることができます。それだけでなく、人間関係も良くなりコミュニケーションがスムーズに行われることも期待でき、とても働きやすい、利用者にとっても安心安全な良い施設となっていくと考え取り組んでいきたいと思っています。

八王子福祉作業所 施設長 松岡利明

②①と並行して、法人決裁の効率化、迅速化のため、職務権限、決裁権限を見直す。

### (5) 事務オペレーションの標準化と効率化

①業務省力化・合理化委員会の役割、目的の明確化と計画的実施（法人管理規程の簡略化による事務の省力化）

②本部による会計集中化の具体的検討（各施設の事務業務の精査と可視化）

### (6) 地域福祉の取り組み

①各施設の地域公益活動の共有と他地域への展開（各施設が地域の福祉ニーズを把握し、地域に合った地域公益活動を展開する。地域公益推進委員会各施設の地域公益事業の取り組みを冊子化し共有する）

## その他の事業計画

### (1) 人事計画

昨年度5人の施設長が退職し、今年度も2人の施設長が定年退職となる。現在3人の施設長が定年後の再雇用で継続してもらっている。今年度、課長職から4人を施設長承認とした。次年度以降に向けて係長職の課長昇任、課長の施設長昇任が順調に進むように積

ためのワーキンググループによる事業計画作成とそれに基づくコンサルタントによる基本設計、施工業者の入れと決定。その他、施設の計画的修繕

### (7) 地域社会への貢献

- 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、人材育成
- ④新規事業の量的整備
- ⑤日本福祉大学との連携強化
- ⑥福祉施設でのHIV長期療養者受け入れ課題の研究
- ⑦障害者・高齢者の累犯障害者の地域生活定着促進事業の各地区での実施
- ⑧生活困窮者への地域生活定着支援事業の実施

### (8) 財務基盤の安定化

- ①施設利用率95%以上達成（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法人の資金計画に沿って建て替え資金を各施設で捻出。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。

### (9) 人材育成

- ①研修システム体系化
- ②人材育成方法の開発
- ③研修カリキュラムの推進

極的に人材登用を進める。

### (2) 新しい人事考課制度と給与制度の導入

今年度から導入した新任・中途採用職員の給与と表に続き、次年度から現在の職員への新考課制度と給与表を導入する。年齢給を廃止し、職能給に統合し、昇任基準を明確にする。

### (3) 研修計画

コンプライアンス研修、虐待防止研修は継続する。武蔵野会の運営の核となる法人理念研修は、オンラインによるダイアログ研修を継続する。

### (4) 防災計画

施設、法人の持続可能な基本である災害対策。いつ起こるか分からない地震や火災に加え水害にも備えが必要である。防災委員会の活動が定着、充実してきたため、法人全体の防災訓練や安否確認をさらに充実させる。遅れていた法人のBCPを完成させ、各施設との連携を綿密にする。『防災委員会通信』も意識の喚起に効果的であり継続する。また、法人内防災対策を強化しながら、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、様々な災害に備える体制を確立する。

④実効性のある研修の仕組みづくり

### (10) 人事制度の再構築・法人の組織強化

- ①人事制度委員会による新給与体系、新たな人事考課の導入
- ②本部機能の強化（本部スタッフの増員と役割の確認）
- ③働きやすい職場作り
- ④職員離職率5%以下の実現
- ⑤異動要綱、昇任基準に照らした中堅職員の抜擢。資格取得の促進、キャリア研修の実施

## プロジェクトチーム・委員会計画

- ①研修委員会（支援介護の基本ブック改定委員会）
- ②防災委員会
- ③大島恵の園組織改善委員会
- ④虐待防止委員会
- ⑤人事制度委員会
- ⑥コンプライアンス委員会
- ⑦建て替え委員会（練馬福祉園・八王子生活実習所・希望の里・大島恵の園）
- ⑧業務省力化・合理化委員会（事業計画、事業報告、法人書式、規程、書式、様式）
- ⑨武蔵野会、次の10年計画構想プロジェクト（経営革新委員会）
- 本部機能強化と運営ハンドブックの

### (5) 理事会・評議員会等計画

昨年6月に監事1名、評議員3名が任期を満了し、新たな監事と評議員が選任され、新体制での理事会、評議員会の運営が始まっている。理事会、評議員会は、新型コロナウイルス感染症予防のため会場での出席とZOOMを利用したオンライン出席のハイブリッド方式で実施しており、コロナ禍の中で生まれた新しい様式を今後も積極的に取り入れていく。次年度も6月の定時評議員会では、決算、充実残高の確認を議題とする。決算は6年目となる会計監査人から、今までの監査から得た拠点ごとの課題を把握した上での指摘がされており、各拠点は指摘を改善することで法人会計全般におけるリスクの低減を進める。監査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年1回の開催が義務付けられているが、決算には事業計画の確認が必要との評議員の意見より、今年度も武蔵野会は6月と3月の2回評議員会を実施する。

理事長、本部長、執行理事による業務体制は、今回設定した新たな中長期の課題、6つの重点施策について執行理事を中心に各項目について責任者を決め、完成期日を定めて今年度から実施する。執行理事は、重点項目、担当業務（人材育成、研修、防災、人事制度見直し、建て替え、大型修繕などの資金計画、法人運営のコンプライアンス

作成

- ⑩武蔵野会セミナー担当
- ⑪一般社団法人「みんなの力」の支援担当（本部・各地区）
- ⑫支援実践集担当
- ⑬リスクマネジメント委員会
- ⑭大島恵の園移転プロジェクト
- ⑮地域公益活動推進委員会
- ⑯広報委員会
- ⑰子育て委員会
- ⑱60周年記念誌（法人の記録と歴史の整理）

## 職員採用計画・人事配置計画

### ①職員採用計画

令和2年4月の緊急事態宣言以降は、採用説明会、就職フェア参加をオンラインに切り替え、オンラインでは1名ずつ、もしくは少人数で対応している。オンラインでは最終学年以外の学生の参加もあり、つながることを大事にして3、4年生となったときに法人採用試験の参加を促していく。コロナ禍で各大学への訪問は中止となっているが、大学も対面学習の再開等状況も変わっており、新たな対応を検討していく。

オンラインの長所を踏まえて採用募集地域を拡大し、東京だけでなく、全国への募集活動を検討し、更なる応募拡大につながるようマイナビ等のWeb媒体に載せる写真や原稿、時期を考え、費用対効果の高い採用活動となるよう

ス・ガバナンス等）は、法人の課題解決への対応を行い、隔月の業務執行会議で進捗を確認する。執行理事の取り組みは、理事会、評議員会にて定時報告を行う。

会計監査人による監査以外にも、顧問税理士と本部課長が各施設に訪問し、施設ごとの会計内容を把握し業務内容の確認とアドバイスをしているが、コロナ禍の対応のため、オンライン等も取り入れて実施する。今年度も、理事会4回、評議員会2回を実施し、昨年もコロナ禍のため実施できなかった運営協議会（利用者、家族、地域の意見を法人運営に反映させる）の実施も検討する。

### (6) サービスの質の向上

- ①理念に基づいた支援体制の確立
- ②人権研修の継続、虐待防止体制の継続
- ③利用者の高齢化、重度化、重複化への対応
- ④サービスの標準化
- ⑤業務評価と業務改善
- ⑥リスクマネジメント体制の強化（日常的防災訓練を法人全体で同時期に行い、本部の情報収集と指示ができるようにする。日本福祉大学と連携し、備品の確保など具体的な動きにつなげる）
- ⑦情報提供と開示・保護
- ⑧利用者満足とQOLの向上
- ⑨利用者の生活環境の整備（練馬福祉園、八王子生活実習所の建て替えの

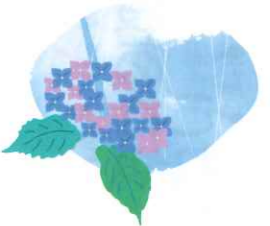
に計画する。採用は引き続きエバンジェリストの養成を行い、若い職員に法人の採用フェア、活動の中心となってもらおう。

内定受諾後のキャンセル防止のため、研修委員会と共に内定者研修を企画・実施し、さらに、行事や実践報告会、法人セミナーへの内定者招待、有償でのインターシップなど工夫して実施する。

専任の採用担当を配置して3年目となり、今までの活動を踏まえて今後の採用活動を見直し、コロナ禍の中、現在の深刻な採用困難の中、採用者を増加できるように対応していく。

### ②人事配置計画

今年度は、施設長1人、課長5人、係長10人、主任11人、合計27人と、今までにない数の昇任人事を行った。大島の入所施設へはここ数年十分な職員配置ができない中、施設の努力で何とか職員の確保をしてきたが、今年度は夜勤ができる女性職員の最低限の確保も難しく法人全体の課題として対応が必要となっている。職住近接のニーズが高まる現在、各施設での求人活動が必要とされるが、施設ごとの取り組みの差も大きいため、施設と連携した求人強化が重点課題となる。



# ニュース ラウンジ

## 企業への寄付金 募集開始

高橋信夫理事長

日本の寄付文化は欧米に比較して低いと言われます。5年前の個人の寄付総額の数字ですが、日本の7756億円に対しアメリカは30兆666億円、人口が日本の約2.6倍としても15倍。イギリスは1兆5000億円、日本の人口の約半分なので日本の4倍。韓国は6736億円、日本の人口の2.5分の1なので、日本の2.5倍という結果になっています。しかし日本人は誰かの役に立ちたいという気持ちは高いという集計が出てくるようですので、寄付金の伸びしろはあると言われています。日本の社会福祉法人は働き手が不足し、経営難となり廃業に追い込まれる例が出てきていますが、社会保障費は現状維持が精いっぱいです。伸びしろがある日本の寄付文化を醸成していくことが、日本の福祉の向上には重要だと思われま

武蔵野会では、本部がある八王子を中心に多摩地区の企業に、武蔵野会への寄付金の協力をお願いしています。協力をお願いするに、まず武蔵野会のことを知ってもらわなくてはなりません。法人概要は武蔵野会のパンフレットでわかりますが、現状をよく知ってもらうためにコンサルタントを活用し、寄付金募集の説明資料を作成しました。資料には、少子高齢社会やコロナ禍等で法や制度の狭間で苦しむ生活困窮者やひきこもり状態の人やヤングケアラー、8050、社会的入院等が増加している、福祉の必要性や期待は高まっていますが福祉従事者は増える兆しがないこと、また武蔵野会が武蔵野児童学園を開設以来60年が経過し、老朽化による建て替えが必要な施設が多く、それに伴う資金が必要なこと等を盛り込み、企業の社会貢献やSDGsの推進にも繋がるので力を貸して欲しいと訴えました。

その資料と法人パンフレット、理事長の依頼文などをいれて郵送しますが、いきなり送付しても見ていただく可能性が低いので、まずは、1件ずつ電話で説明し、資料の送付を希望された企業に送付しています。

まずは、武蔵野会が加入している八王子地区の中小企業同友会約

30社に架電し、協力をお願いしたところ、多くの企業に関心を示していただき、資料を送付し既に寄付を入金していただいた企業もあります。その関係を大切にしながら、現在は多摩地区にある約300社に架電を始めています。この結果を踏まえて、武蔵野会の各地区で企業とのつながりを深め、支援の輪を広げていきたいと思っています。



## ことわらない

### 相談支援事業

山田真由美

「ことわらないってすごいですね」と周囲から何度か言われました。「ことわらない」という言葉の意味、その重みの受け取り方は人によって様々です。この言葉

## 親子向け陶芸イベント 「ココロノホンダナ」 ブックハウスカフェ

千代田区立  
障害者福祉センター  
えみふる

は、情報や知識にアンテナを張っておく必要があります。アンテナが皆さんに向くこともあると思います。その時は、ご協力をよろしくお願いいたします。

本の街神田神保町。数ある本屋の中でひと際存在感を放っている絵本専門店「ブックハウスカフェ」さんとの出会いは昨年11月頃でした。生活介護事業で、陶芸教室の講師をして頂いている田原千先生からメールで「神保町のブックハウスカフェという絵本屋さんの社長と親子向けの陶芸イベントを開催したいという話になった。協力してもらえないか」と打診があったのがきっかけ。

打ち合わせでトントン拍子に内容が決まり、絵本作家マリマリマイチさんご協力の下、絵本「ジャミちゃん」の陶印を作製することになりました。「スタンブなら身体障がいのある方でも参加でき



陶芸イベント「ココロノホンダナ」

す」と田原先生からの提案でした。また、ブックハウスカフェの今本義子社長、田原先生、えみふるの三者が「障がいのある方もない方も一緒の場で」という共通した想いに感銘を受けました。2月のイベントは、結果として障がいのある方の参加はありませんでしたが、今後も場所を交互に変え、継続して開催します。地域資源を今後も活用し、相互理解、心のバリアフリーを目指していきたいと思いま

## 施設あれや これや

第2大島恵の園

昨年度の2月～3月で、風雨や塩害で汚れた屋根と外壁のペンキ塗りを実施しました。足場の組み立てから始め、2か月弱で完成しました。今年度はコロナに気を付けながら、内壁と建具の塗装を実施する予定です。

白鳥福祉館

12月のクリスマス会では、一年を振り返りながら食事と歓談を楽しみました。プレゼント贈呈やクイズ大会、ゲームなどの余興も大変盛り上がりました。費用の一部は葛飾区社会福祉協議会の助成金を利用していただきました。ありがとうございます。

八王子市心身障害者福祉センター

新型コロナウイルスの感染防止のため、通所のグループリハビリを休止していましたが、本年2月からリモートを活用したりリハビリを再開しました。参加者はまだ僅かですが、リハビリ実施方法の一案として検討していきます。

大島恵の園

11月から続いた1週間の応援職員派遣が3月末で終わり、利用者の皆さんから「応援の職員はもう来ないの？」と訊かれます。応援職員の皆さんが優しく接してくだ

さったからに他なりません。全事業所の皆さんに感謝申し上げます。

すぎな愛育園

すぎな愛育園さらさらに「雛人形」が来ました。八王子市社会福祉協議会を通じて地域の方からのプレゼントです。お雛様とお内裏様が並ぶ姿はきれいで、毎年ひな祭りに子どもたちの人気を集めることになりました。

世田谷福祉作業所

昨年11月、「ポッチャ世田谷カッパ」に出場しました。数か月の練習を重ね、全員初心者からスタートした我がチーム、しあわせのりもあわせは、なんと決勝トーナメントに進出し、ベスト8入りをはたしました。

東掘切くすのき園

開設20周年を迎えました。利用者、ご家族、行政はじめ関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。5月には記念式典、大きな工事としてはエレベーターの入れ替えを予定しています。インスタグラムを公開しているアート活動は専門家によるワークショップを毎年で行い活動の充実を図ります。

北町福祉作業所

月に1回、作業所のパウンドケーキを納品している大口顧客の保育園から、卒園遠足の代わりに園児たち数名と保育士さんがケーキを買いに来てくれました。短い時間でしたが、笑顔が絶えない大変楽しい時間を過ごさせていただきました。感謝！

は社会福祉法改正において新たに創設された重層的支援体制整備事業のひとつで、包括的な相談支援の体制を構築するために属性や世代を問わず相談を受けていくこととなっております。2021年度から全国各地で徐々に取り組みは進んでいます。自治体の規模や方針、事業者数等により、その動きは多種多様です。

武蔵野会でも、昨年の秋頃から徐々に相談が来るようになりまし

「ことわらない相談まどぐち」のホームページができました。



施設の利用者様が描いたアート作品で素敵なページができました。武蔵野会のホームページからアクセスできます。

# お知らせコーナー

## 4月

1日(金) 入所式 (東堀切くすのき園)  
8日(金) 入園式(すぎな愛育園・すぎな愛育園さくら)

## 5月

28日(土) 開設20周年記念式典 (東堀切くすのき園)

## 6月

10日(金) 園内サクランボ祭り (九品仏生活実習所)  
15日(水) 2園まつり (第2大島恵の園)  
17日(金) ウェルカム研修 (八王子地区)  
※武蔵野会セミナーは10月22日(土)に延期となりました。

新型コロナウイルス感染症予防のため、行事の開催を中止・縮小する場合があります。開催の有無等、詳細は各事業所にお問い合わせください。



## 法人永年勤続者表彰

令和3年度の永年勤続者表彰が2月17日、ZOOMを使ったオンラインで開催されました。理事長から一人一人に表彰状と記念品が贈呈され、受賞者を代表し、さくら学園の小林俊夫課長が謝辞を述べました。表彰を受けられた皆さんは次の方々(敬称略)です。

### 勤続40年

村山 俊彦 (駒沢生活実習所)

### 勤続20年

小林 俊夫 (さくら学園)  
山田 久美 (練馬福祉園)  
宮崎 久志 (第2大島恵の園)

### 勤続10年

戸村 英司 (武蔵野児童学園)  
草薙 寿 (さくら学園)  
鈴木 純子 (同)  
長谷川 直 (すぎな愛育園)  
宇田川沙紀 (練馬福祉園)  
白石真奈美 (同)  
須藤 大資 (同)  
友澤 忠治 (同)  
石田 真悟 (大島恵の園)  
関谷 僚 (同)  
峯元 秀幸 (同)  
山口 美恵 (同)  
大島 真人 (第2大島恵の園)  
赤崎 正和 (東堀切くすのき園)  
庄山 進 (同)  
田浦 優子 (同)  
本橋 容子 (同)  
織田 留美 (北町福祉作業所)  
梅原 実 (同)  
手塚 圭佑 (八王子生活実習所)  
奥山 翔 (同)  
村山 加奈 (同)  
萬歳 広貴 (八王子福祉作業所)  
菊谷 里子 (大泉町福祉園)  
南坂 周吾 (同)  
鷹嘴香代子 (小平福祉園)  
菅 智子 (同)  
園田 浩樹 (光が丘福祉園)  
赤間 洋明 (リアン文京)  
上野 優 (同)  
須藤 安純 (同)

## ショーケース

### 自主生産品紹介

### 新商品

## オリジナルステーションナリー

### リアン文京

☎03・5940・2822

ポストカード、ノート、メモ帳、マスキングテープ等の自主生産品を製作しています。利用者さんが描いたイラストがプリントされています。オリジナルのキャラクター等、表現豊かなイラストトばかりです。当施設の売店にて販売しています。



オリジナルキャラクターのステーションナリー

## 武蔵野会後援会

社会福祉法人武蔵野会が経営する事業所の利用者のためにより良い環境や施設の充実、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図り、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



ふわふわの蒸しパン

**ぶんにゃん蒸しパン**  
お味は、たまごとよもぎとチーズの三種類があります。カフェBUNBUNではぶんにゃん蒸しパンとして販売していますが、地域や企業とコラボレーションした商品としてイベントなどでは大変好評です。お祝いの席の贈答品としても大人気です。(各種110円)