

# 春夏秋冬



武蔵野会ニュース No.200 令和8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/>

## 令和8年度 法人事業計画



葛飾区内の桜を使って草木染～made in 葛飾～ 白鳥福祉館

### トピック

### 春夏秋冬第200号を

迎えて

本号をもちまして、広報誌『春夏秋冬』は二〇〇号を迎えることができました。ここまで積み重ねてくることができましたのは、利用者の皆さま、ご家族の皆さま、地域の皆さま、関係機関の皆さま、そして日々現場を支えてきた職員一人ひとりのお力添えがあつてこそです。心より感謝申し上げます。

二〇〇号という節目は、単なる数字ではありません。その一号一号には、それぞれの時代の出来事があり、支援の工夫があり、何より、利用者の皆さまの毎日の暮らしがありました。うれしかったこと、悩んだこと、乗り越えてきたこと、その積み重ねが今日の武蔵野会を形づくってきたのだと思います。

私たちがこれまで大切にしてきたのは、理念、使命、目指す姿、そして日々の行動のよりどころを、言葉だけにせず、実際の支援の中で確かめ続けることでした。その中心にあるのは、利用者の皆さまの「ふだんのくらしのしあわせ」。一人ひとりの大切な幸せを守り育てていくことです。特別なことではなく、安心して過ごせること、笑顔になれること、自分らしくいられること。その積み重ねこそが、私たちの願いです。

社会は大きく変わり続けていますが、だからこそ、変えてはならないものがあります。利用者のために、ご家族のために、職員のために、そして地域のために、これからも長く安定して運営を続けていくこと。その責任をしっかりと胸に刻みながら、武蔵野会はこれからも一歩一歩、歩みを重ねてまいります。

社会福祉法人武蔵野会 理事長 山田 貴美

# 令和8年度 社会福祉法人武蔵野会 事業計画書(抜粋)

## 事業の目的・方針

- (1) 事業目的
- ・「自分を愛するようになんたの隣人を愛せよ」の理念に基づく福祉実践
  - ・人格の尊重と良質な福祉サービスの提供による、支援を要する人のWell-beingの向上
  - ・地域共生の福祉のまちづくり

## (2) 事業方針

- ・適正な事業運営を行い、持続的で良質な福祉サービスを提供する。
- ① 人格の尊重  
利用者の意思を尊重し、合理的配慮に基づき個人の尊厳を配慮する。
- ② サービス向上  
サービスの継続的な品質改善を行い、時代に求められる利用者本位の良質な福祉サービスを提供する。
- ③ 財務安定  
経営分析を行い、健全な財務を確保し、安定した事業運営に努める。
- ④ コンプライアンス徹底  
関係法令や諸規定等を遵守した運営に努め、コンプライアンスを

徹底する。

## ⑤ 地域貢献

- ・地域の人々との共生を重んじ、地域共生社会の町づくりに寄与する。
- ⑥ 活力ある組織づくり  
活力ある職場環境を創出し、働き甲斐のある職場環境を整備する。
- ⑦ 人材確保・育成・定着  
豊かな人間性と専門知識・技術を持つ職員を育成する。
- ⑧ 建物保全と環境整備  
安全で快適な施設環境の整備を行う。

## 重点課題

### (1) 法人重点課題

- ① サービスの質の標準化  
・個別支援計画の法人標準化  
・事故・ヒヤリハットの法人横断共有  
・虐待防止委員会の機能強化  
・感染対策・災害BCPの実効性向上  
・情報管理ガイドライン改定 (SNS等含む)
- ② 人材基盤の再構築 (人材育成)  
・階層別研修体制の見直しと

- ・地区標準化の推進
- ・新任施設長の伴奏的運営支援
- ・多様な雇用形態の職員層への実効性のある研修供給体制 (人材確保)
- ・年間採用目標人数の設定
- ・学校訪問と説明会への参加
- ・SNS・WEB広報の活用
- ・インターン・実習受入強化
- ・外国人材支援体制整備
- ・(定着支援・活力ある職場づくり)
- ・休業及び復職支援体制の強化
- ・管理者のラインケア強化
- ・面談の質の向上
- ・心理的安全性の高い組織づくり

### (持続可能な労務基盤の整備)

- ・職員のエリア制度の導入検討と運用基準の明確化
- ・就業規則及び関連規程の見直し (休暇制度や勤務条件整備)
- ・働きやすさ向上策の検討 (休暇取得や時間外労働の実態把握)
- ・制度内容の理解促進と職員周知
- ③ 安全管理体制の強化 (事故防止・感染対策・災害対策・情報管理)  
・年次安全総点検の実施  
・安全関連委員会の横断共有  
・法人リスク一覧表の作成
- ④ 経営基盤の安定化

## 〈財務管理〉

- ・事業所別収支分析
- ・コスト削減策の実施
- ・人件費率管理
- ・利用稼働率の向上
- 〈建物保全・設備管理〉
- ・設備、更新優先順位整理
- ・法定点検管理の可視化
- ・備蓄、設備点検の定期実施

## (2) 部門別重点課題

### ① 入所支援

- ・入所施設における運営体制の整備
- ・虐待ゼロ体制に向けた虐待防止体制の構築
- ・個別支援における意思決定支援の定着
- ・安心・安全で清潔な居住環境の整備
- ・利用者の社会参加と活動の機会の保障
- ・自然災害対策における B C M (Business Continuity Management) の展開

### ② 生活介護

- ・生活介護事業における運営体制の整備
- ・個別支援における意思決定支援の定着
- ・安心・安全で清潔な活動環境の整備
- ・利用者の社会参加と活動の機会の保障
- ・自然災害対策における

B C M (Business Continuity Management) の展開

### ③ 就労支援

- ・就労支援事業における運営体制の整備
- ・就労アセスメントの検討と見直し
- ・安心・安全・衛生的で作業しやすい作業環境の整備
- ・工賃向上と多様な働き方への対策

### ④ 児童支援

- ・5領域のアセスメントと総合的プログラムの体制強化
- ・「安全計画」及び安心・安全・衛生的で冒険・挑戦できる環境の整備
- ・放課後等デイサービスの事業評価と事業継続の検討
- ・自然災害対策における B C M (Business Continuity Management) の展開

### ⑤ グループホーム

- ・共同生活援助における運営体制の整備
- ・世話人等の支援方法の標準化と品質管理の向上
- ・安心・安全で清潔な居住環境の整備
- ・利用者の社会参加と活動の機会の保障
- ・自然災害対策における

B C M (Business Continuity Management) の展開

### ⑥ 相談支援

- ・相談支援における適正な運営体制の整備
- ・自然災害対策における B C M (Business Continuity Management) の展開

### ⑦ 地域施設／地域活動支援センター

- ・地域センター・利用施設における運営体制の整備
- ・安心・安全で清潔な活動環境の整備
- ・自然災害対策における B C M (Business Continuity Management) の展開

### (3) 人材確保の取り組み

- (4) サービス評価と継続的改善の仕組みづくり
- (5) 法人共通の育成基盤整備と階層別研修の見直し
- (6) 理念に基づく経営と虐待防止の徹底
- (7) 職員の定着と活力ある職場づくり
- (8) 安全管理体制の強化
- (9) 一般的な業務管理体制の確立
- (10) 地域公益活動の評価と見直し

## むさしの 武蔵野

そばにいる人  
として

新年度を迎え、私たち武蔵野会も、ご入所ご入園、そしてご入社された方々とともに、新たな始まりを迎えました。

人生の始まりである誕生のとき、私のそばには「お母さん」がいてくれました。深く大きな愛情を持って、大切に見守ってくれていたことと思っています。

成長や役割、環境等の変化に伴い、そばにいる人はご家族から友人、恋人、職場の人たち、人それぞれに変わっていきます。人生を誰と過ごし、そして最後にどのような方にそばにいて欲しいでしょうか。

今、私たちは利用者の方々のそばに存在です。楽しさや喜びを分かち合うだけではなく、時には不安や悲しみを感じ合うこともあります。

かつて私が支援員として従事し

ていた際、通院に付き添った利用者の方が急変されたことがありました。病室でご家族の到着を待ちながら、「もう少し、何かできなかったのか」と自問し、自分の力不足を責め続けていました。ご家族や私たちの願いも届かず、その利用者の方はお亡くなりになりました。私よりも年下の方でした。

ご葬儀のお見送りのとき、お母さんが私の前に立ち止まりました。そして、「大変なときに、そばにいてくれて、ありがとうございます」と声をかけてくださいました。

返す言葉も見つからず、頭を下げたまま、ただ立ち尽くしてました。涙が止まりませんでした。

人生の始まりにそばにいらした「お母さん」からの言葉には、「そばにいてくれる人」への大きな期待、そして願いを感じました。

私たちは利用者の方の大変なとき、大切なときにそばにいます。

武蔵野会法人为本部長

富山 孝行

# 令和8年度 法人事業所重点課題（概要）

## 八王子市心身障害者福祉センター

開所から45年が経過し、建物の老朽化が顕著です。利用者満足度調査でも、施設整備への評価が低くなっています。本年3月に八王子市から施設移転について公表がありました。が、時期や場所が未定のため、移転までは現施設で事業を継続することとなります。その間も八王子市と協同して施設整備に努めますが、利用者の安全確保が最優先であることを肝に銘じ、維持管理に務めます。本年度は会議室扉の修繕を8月頃に予定しています。他の修繕も予算の許す範囲で積極的に行っていきます。

## 練馬区立大泉町福祉園

当園は「利用者の権利擁護」を重点課題とします。自分の事を自分で決める権利、意思決定は、言葉の理解や伝えることが苦手な方でも、目に見える情報を使った合理的配慮で、本人が理解し伝えられる可能性があります。微細な身体の動きで表現される方もいるので、職員が読み取る力を高め、利用者にとって合理的配慮を考えるため、アドボカ（権利擁護委員会）が中心となり、定期的な啓発活動を年間通して行っていく予定です。

## 練馬福祉園

当園の重点課題は、利用者の尊厳

上を図り、ケース検討を重ねることでエビデンスに基づく支援につなげます。

## 西水元あやめ園

今年度の重点課題を「サービスの質の向上」とします。大切にしたいのは、法令や定められた基準、施設のルールをきちんと守ること。その上で、サービスの標準化を進め、職員による支援の差をなくし、地域ならではのやさしさや、相手を思っ少し踏み込む「お節介」の心も大切に、安心感と温かみのある施設づくりを目指します。

## 小平福祉園

経営基盤の安定を重点課題とします。当園は入所支援を基本とし、地域ニーズに応え、生活介護や就労継続支援、児童発達支援、放課後等デイサービスを展開してきました。枝葉をしっかりと伸ばすためには、太い幹を支える根を必要としますが、社会や地域の情勢を踏まえた細やかな経営判断を行うとともに事業の根幹となる基盤の安定化を図っていきます。

## 世田谷区立

### 九品仏生活実習所

近年では、入職数カ月で離職するケースが多くありました。理由は様々ですが、施設では、新任職員に対する接し方がある程度標準化することを進めていきます。そのためには、育成期間や方針を定め、定期的なフィードバック面談が必要ですが、今何に悩み困っているか、共有しながら本人が安心して働ける環境を

と権利を最優先とした支援力の向上です。支援の内容や方法を振り返り、職員一人ひとりが支援のプロフェッショナルであることの自覚と倫理観を高め、安心・安全なサービス提供を徹底します。重度の障害をお持ちの方が多いからこそ、意思決定支援を細やかに、一人ひとりが希望される生活、人生とは何かを考え、寄り添い続けます。建て替えて支援しやすい構造、設備になったことを強みに、全職員で活発な議論を行い、多角的な実践を積み重ね、利用者皆様に信頼いただける事業所であり続けられるよう、支援の質の向上に努めます。

## 八王子生活実習所 リンクス柵田

組織活性化と業務改善を重点課題とし、「やるべきこと」「やりたいたいこと」「できること」を整理し、「やること」の効率化を図ります。活動や職員会議等を活用し「提案↓検討↓実行↓振り返り」を充実させ、組織活性化につなげます。利用者や職員が共に考え取り組む時間を増やし、多角的な視点で柔軟に対応できる「チーム力・マネジメント力向上」に取り組みます。誰もが生き生きと楽しく働けるサービスへの質の向上を目指します。また、計画が進む建て替えに向け、ポジティブに一丸とされる組織を目指します。

作っていきます。

## きね川福祉作業所

当所は、働く場の提供や出来る限り自立した日常生活が送れるよう支援しています。今年度の重点課題は、利用者の働く権利の保障と工賃アップです。昨年の平均工賃は月額3万円未満でしたが、本年度は3万円アップを目指します。今年度は特に公園清掃料のアップが見込めることから受注量の維持と自主生産品の売り上げ実績を上げ、目標工賃の達成を目指します。

## 希望の里

利用者の安全で安心した働く場の提供を第一に考えています。特に今年度は、「利用者送迎の安全性向上に努める」を重点課題としました。当所は、利用者のほとんどが送迎を利用しており、安全運転はもちろんのこと、運転者の管理や指導、車両管理は欠かせません。事業所全体で運転者の安全意識向上と体調管理の共有など大切な命を預かって送迎していることを意識し事故ゼロを目指します。

## 大島恵の園

大島地区は、隣接する2事業所が連携し、業務全般の標準化のため共通の重点課題を設定しています。その一つが研修システムの再構築です。近年、虐待防止やコンプライアンスに関する知識の更新が不可欠となる一方、職員不足や利用者の重度化で研修機会の確保が難しくなっています。このため、業務時間内で無理なく法定研修が受講でき

## 世田谷区立 駒沢生活実習所

重点課題は、サービスの質の向上です。今年度はハードとソフトの両面から取り組みを進めます。①限りあるスペースを効果的に活用する支援環境の整備、②わかりやすい日中活動の組み立て、③4グループ体制の定着、④きめ細かい利用者の把握とサービス提供。これらの実践を通じサービスの質の向上を目指します。今年度の取り組みを確実に進めていくことで利用者にも職員にも魅力ある駒沢生活実習所を目指します。

## 世田谷区立 世田谷福祉作業所

本年度は、サービスの質の向上を重点課題とします。一人ひとりの意思決定を尊重し、自ら選択し主体的に生活できるよう支援を行い、権利擁護の視点を徹底し、尊厳が守られる環境づくりに努めます。その上で、個別ニーズに丁寧に向き合い、支援の質を高め、安心・安全で満足度の高いサービスを目指します。また、職員の専門性向上やチーム連携の強化を図り、安定した支援体制を整えます。更に、利用者や家族の意見を積極的に取り入れ、継続的な改善を重ねることで、信頼される事業運営を目指します。

## 白鳥福祉館

重点課題は「心理的安全性の高い組織作り」です。利用者や職員にとって意思決定しやすい環境作りのため、語り合う時間を大切にし、コ

るeラーニングを試行的に導入します。知識・技術の体系的習得を通じて人材育成を進め、支援及び運営の標準化を推進する基盤整備を本課題の目的とします。継続的な学習環境を整え、職員の定着と専門性向上を図り、利用者支援の質の均一化と向上につなげます。

## 第2大島恵の園

利用者の権利擁護推進に取り組みます。日々の利用者の生活場面の観察、関わり、面談等で本人の気持ちや考えを確認し、その人らしい生活を支えることが重要であると考えます。自身が選択して決定する機会を大切に、必要に応じて周囲がわかりやすく支援することが求められます。利用者の自己実現に向けサポートする前向きな職員の思いや行動が、適切な支援に大きな影響を及ぼすと考えます。それに伴い職員は多くのことを学び、利用者をよく知り、障害を理解し、地域や関係機関と連携し、利用者が安心して暮らせる環境を整えることを基本としながら、利用者が自己実現できるように取り組みます。

## ジョブ・サポート プラザちよだ

当工房は、材料調達先を直接仕入れへ切り替え、「自主生産」による完全な自社ブランドとして新たな歩みを目指します。これにより、地域や顧客のニーズを柔軟に取り入れた独自の商品開発が可能となり、サブの付加価値を高め、地域における存在感をより一層向上させます。製造から販売まで利用者が深く

ミニユニケーションを活性化させ、価値観を共有することで透明性の高い組織作りを基盤とします。それらを礎に、支援の標準化、良質な支援の提供、職員育成の推進、財政基盤の強化に取り組み、単年度の課題達成を目指すとともに、中長期を見据えた強い組織作りを職員一丸となって構築します。

## 練馬区立光が丘生活支援センターすてっぷ

グループダイナミクスを活かした職員育成を重点課題とします。すてっぷでは、経験があり、支援力も高い職員が多く、個別のアドバイスや少数の話し合いで早く結果に結びつく一方、アドバイスになりやすく、全体での話し合いが少ない現状があります。ダイバーシティを活かした話し合いの必要性を課題と感じており、利用者支援を行うにあたり、利用者自身の可能性を広く受け止める力の育成と、本人の意思を捉えるために多くの関係者の意見を聞き、本人像をイメージ出来るチームを作る力をつけることが課題です。

## 東堀切くすのき園

呼称など人権擁護に関することや、意思決定支援への対応を見直し、検討を進めます。職員間で気付きの洗い出しや情報交換を行い、支援内容が継続性を重視しているか、経験則から導き出したものか等、改めて検討機会を設けています。利用者や家族の要望を職員間で共有し、個別支援計画へ反映し、言葉での意思表示が困難な利用者も多い中、客観的指標に基づくアセスメント力向

携わることで、働く喜びや自信を育み、地域との交流を生み出します。一つひとつのお菓子を通じて地域住民と関わりを深め、当施設を「交流の拠点」へと進化させます。私たちは、「はたらく」を通じて、誰もが役割を持ち、互いに支え合う「絆社会」の実現を全力で推進していきます。

## 北町福祉作業所

「組織作り、総合的な職員満足度上昇、働き甲斐ある職場づくりと内部統制」を重点課題とします。支援を行う上で、職員間の連携、方針や認識の統一は重要です。そのため職員面談や会議などを通して、支援方針や方法などの認識のズレを修正し、職員間の相互理解を進め、適切な支援を行うための協力体制や環境を強化します。相互理解や相互指摘ができる職員育成を行い、職場環境を整え、利用者支援の質を高めます。

## 武蔵野児童学園

「児童の意見表明の保証」を重点課題とします。子どもの権利擁護を支援の土台とし、安心して生活できる基盤を整え、一人ひとりに合わせた発達を保証します。生活の中で子どもの意見が大事にされることは、「大切にされている」というメッセージとなり、自信を持つことができ、困りごとを相談できる力につながります。共に過ごし、子どもの様々な気持ちの揺らぎを受け止め、安心や安全を感じながら安定した日常生活を送ることができるよう、職種や経験

によらず、自分が何ができるのかを考え続け、サポートし合える職員集団を目指します。

### やむを得ない

「採用力強化」と「離職防止」を最優先事項に掲げ、職員が安心して働ける環境整備を推進します。核となるのが「支援の質の標準化」です。経験や勘に頼らず、誰もが一定水準以上のケアを提供できる業務の仕組み化・マニュアル化を徹底します。これにより、新人職員の不安を解消して早期離職を防ぎ、チーム全体の専門性を底上げします。質の高い支援が安定して提供される体制は、福祉専門職の誇りや成長実感に繋がります。結果として外部への魅力発信を強化します。働きがいと支援の質の向上を両立させ、地域に信頼される施設運営を目指します。

### リアン文京

入所施設で夜間に地震が発生した場合を想定し、「暫定期（発災後約6時間）」の訓練を実施した結果、必要物品の備えが不十分であることがわかりました。そのため今年度前半は、必要備品（災害用トイレ・衛星通信機器等）の整備を進めます。また、暫定期を想定した訓練を通して事業でも実施し、検証と課題整理を行います。子育てひろば江戸川橋や老人福祉センターなど、地域の方々が利用される施設でも、開館中に訓練を実施し、防災を共に考える機会をつくっていきます。

### 練馬区立光が丘福祉園

「オール光が丘、ワンチーム」す

## ニューコース ラウンジ

### 練習の成果を力に！ 利用者様と職員が一体と なつて完走した充実の日

#### ジヨブサポーター・ プラザちよだ

本年2月に開催された「心をつなげる福祉マラソン大会」（東京都社会福祉協議会知的発達障害部会主催）は、知的障害のあるランナーが伴走者と手を取り合い、それぞれの目標に向かって駆け抜ける、温かな熱気に包まれていました。当日は少し肌寒い天候でしたが、会場は参加者のやる気と周囲の活気にあふれていました。ジヨブサポーター・プラザちよだからも、2 kmコースに2名、10 kmコースに1名がエントリー。共に走る職員も、利用者の方と一緒に完走の喜びを分かち合うため、今日までこつこつ練習を積み重ねて本番に挑みました。

レーススタイルはまさに十人十色。全力でダッシュして一休みを繰り返しながら進む人がいれば、一歩ずつ着実なペースを

べての人の居場所と出番を」を目指し、前年度の基本路線を継続・発展させます。

利用者本位のDX化等を推進、ニーズに応じた活動プログラムと意思決定支援、外出や外活動を拡充させ、利用者の社会参加とQOLを高めます。

接遇マナー向上や支援手順の統一、職員間協働等で利用者の安全安心満足（ポスビタリティ）を高め組織活性化を図ります。

地域・関係機関との交流・協働を推進、大規模災害時の体制整備や事業継続計画（BCP）拡充を図ります。

### 八王子福祉作業所

最重要課題は「支援と作業を一体として捉えた『働く場づくり』の再構築」です。受注量減少や利用率低下が課題となる中で、作業を単なる生産活動として捉えるのではなく、利用者一人ひとりの特性や強みを活かした支援の場として再整理します。作業工程の細分化や役割の明確化、関係機関との連携強化を通じ、多様な働き方を実現し、工賃向上と安定した利用につなげることで、支援と作業の質を同時に高めることで、地域から選ばれる事業所を目指します。

### 世田谷区立 烏山福祉作業所

烏山福祉作業所、ぽーとからすやま、からすやまホームは、それぞれ種別は異なりますが、利用者が安心して暮らし、仕事や活動を通して社会参加ができるよう地域連携を高めていくことを重点課題とします。烏

山福祉作業所は、利用者自身が社会の一員として地域の中で働くこと文化芸術活動による自己表現を通して地域とつながる取り組みを続けています。ぽーとからすやまは、サテライトを活用した「ゆるからカフェ」がスタートします。からすやまホームは、「さくら交流会」などの機会に地域連携推進会議を開催し地域連携を強化します。

### 千代田区立障害者 支援センターえみふる

えみふるは地域拠点として6事業を運営していますが、様々な職員が法人理念の下、日々の支援を行っています。帰属意識や支援の質向上のため、法人クレドを用いた理念研修を定期的に実施し、職員一人ひとりが普段の支援を通じて理念に立ち返り、語る機会を通じて利用者支援の向上、仕事の魅力向上、職場環境の向上と「正のスパイラル」へつなげていきます。理念を支援の原点として進めています。

### すぎな愛育園

人材確保が厳しく働き方も多様化する中で、職員間の情報共有は重要です。特に短時間勤務の職員は打合せや会議に参加する機会が少なく、情報が伝わりにくい状況があるため事業運営に支障を来す可能性があります。更には職員が職場で疎外感を持ち、仕事のやりがいや意欲低下につながりかねません。法人や事業所の動向、決定事項やマニュアル周知など情報共有の徹底を課題とし、一体感を持って事業所運営に取り組んでいきます。

守り続ける人もいます。沿道からの家族や地域の方々による温かい声援を背に、各々が自分のペースで風景や風を感じながら、自分だけの2 km、10 kmを走り抜きました。

単に順位を競うのではなく、利用者と職員、そしてボランティアが一体となつて進む姿は、この大会の意義そのものを象徴していました。ゴール後、清々しい表情を浮かべる参加者の間に不思議な一体感と絆が生まれ、数字という記録以上に「誰もがスポーツを心から楽しめる環境」の尊さを肌で実感する、非常に充実した一日となりました。



練習の成果を力に～充実の一日

### 居場所作りサテライト

#### ぽーとからすやま

世田谷区内5カ所の「ぽーと」は、基本相談のほか居場所機能の設置も求められています。ぽーとからすやま（以下当所）では、開所時から一軒家を活用した居場所を設置・運用してきました。個別利用以外にイベント開催や、地域課題でもある居場所不足を補うことを目的として、令和7年10月にサテライト「ココハちとから」を開設しています。現在週2回開所しており、主に当所の利用者が気軽に雑談を楽しみたい、環境で作業をしたいとの理由で利用されています。また、当所の受託事業である精神障害者ピアサポーター活躍支援事業と共催し当事者間の茶話会の実施や、専門職と当事者が参加する研修会を開催するなど、当事者同士のつながりやピアサポーターの普及啓発にも取り組んでいます。

烏山地区五者連携会議（まちづくりセンター、社協、地域包括支援センター、児童館、ぽーと）で、地域包括ケア・参加と協働の地域づくりを目標に協議を重ね、5月から月1回、多様な人たちが集まる場所として「ゆるからカフェ」の開催が決定しました。誰もがゆるやかに気軽に立ち寄れる、集まった人たちが一緒に地域の居場所をつくっていく、「ココハちとから」が烏山地域の新たな発信の場となっていく予定です。



### 練馬福祉園

農地および外構工事と合わせて進めていました、喫茶室が完成しました。現在オープンに向けて準備のため、営業開始まで今しばらくお待ちください。詳細は追ってお知らせします。ご期待ください。

### 白鳥福祉館

「白鳥ワークショップ」と銘打って開催しているアート活動。たくさんの方を更に形にできないかと自主生産品に取り入れられました。一押しはアート×ボールペン。白鳥福祉館のもう一つの主力商品になりそうです。

### 大島恵の園

大島では桜があらちちらで力強く咲いています。風の強い大島でも簡単には散らない大島桜に励まされる人も多いはず。椿の潔い散り方とはまた対照的で美しいです。自然の豊かさに日々力を頂いています。

### 第2大島恵の園

今年度は、2名の異動職員と6年ぶりの新任職員1名を迎えました。新たな職場では利用者の顔と名前を覚えることから始まり、業務内容の習得はOJTの真つ最中です。利用者60名、職員45名の

### 八王子生活実習所

正門の桜が満開の中、日本財団福祉車両助成事業にご支援いただき、日産キャラバン（車椅子4台仕様）が納車されました。新しい方が入所され、安心安全な送迎サービスを継続するため、大切に使用させていただきます。

### 光が丘福祉園

光が丘公園の満開の桜と豊かな緑の中で、新たに利用者お二人を迎え今年度がスタート。「オール光が丘、ワンチーム」すべての人の居場所と出番を、「そして、「笑顔いっぱい、夢いっぱい、花いっぱい」を期して一同頑張ります。

### 希望の里

今年度も手作り作品展が開催され大盛況でした。希望の里は利用者が丁寧に磨きあげた千支の木工作品、型抜きやイラストを表紙に貼った様々な模様のメモ帳を出展しました。土曜日活動で作品展の見学に出かけ、皆で楽しい時間を過ごしました。

### きね川福祉作業所

きね川福祉作業所では、3月31日に慰労会を開催しました。飲み物やお菓子を食べながら、スライド動画で1年間を振り返りました。新年度を迎えるにあたり、それぞれの抱負を語っていただくなど大変盛り上がった慰労会でした。

# お知らせコーナー

## 4月

- 1日(水) 新入園者歓迎会 (光が丘福祉園)
- 1日(水) 入園式・入所式 (小平福祉園)
- 16日(木) 新年度会 (きたまちホーム)

## 5月

- 30日(土) こどもまつり (小平福祉園)

## 6月

- 16日(火) ハピひか屋台 (光が丘福祉園)

去る3月19日、法人本部にて全施設長が見守る中、令和8年度新入職職員の辞令交付式が行われ、山田理事長から15名の新任職員に直接辞令が手渡されました。これからの活躍を期待しています。配属先は左記のとおりです。

佐藤 瑠飛 (武蔵野児童学園)  
 谷本 紗樹 (同)  
 山中 貴夫 (同)  
 石田 里歩 (同)  
 中峰 陽菜 (同)

## 新任職員辞令交付式

### 法人本部



辞令を受け取った新任職員の皆さん

- 植村 心咲 (八王子福祉作業所)  
 張 芸馨 (練馬福祉園)  
 宮澤 結友 (同)  
 荻原 純怜 (小平福祉園)  
 小林明日香 (世田谷区立世田谷福祉作業所)  
 杉山野乃佳 (西水元あやめ園)  
 加藤 遥 (東堀切くすのき園)  
 大場 広基 (第2大島恵の園)  
 原 まなみ (千代田区立障害者福祉センターえみふる)  
 金子 凌空 (文京総合福祉センターリアン文京)

## 新施設長紹介

### 法人本部

令和8年度から新たに施設長へ昇格した職員に理事長から辞令交付がありました。配属先は左記のとおりです。

- 伊藤 圭 (武蔵野児童学園)  
 松本 安裕 (希望の里)  
 金井紳之介 (西水元あやめ園)  
 保永 寿代 (白鳥福祉館)  
 小杉健太郎 (東堀切くすのき園)  
 望月 真純 (世田谷区立烏山福祉作業所)



手前中央の本部長と理事長を囲む6人の新施設長

## 外国人採用の状況

### 法人採用担当

現在武蔵野会では外国にルーツを持つ職員が30名在籍してい

ます。多様な背景や経験を持つ仲間が加わることで、支援のあり方にも新たな視点が生まれています。様々な視点で共に福祉をつくる仲間が増えることを私たちは嬉しく思っています。

### 〈正職員〉

- 八王子生活実習所 1名
- 光が丘福祉園 1名
- 小平福祉園 2名
- 練馬福祉園 1名

### 〈契約職員〉

- 武蔵野児童学園 1名
- さくら学園 6名
- 練馬福祉園 2名
- 大島恵の園 5名
- 第2大島恵の園 4名
- 西水元あやめ園 1名
- リアン文京 6名

## 武蔵野会後援会

社会福祉法人武蔵野会が経営する施設と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