

社会福祉法人 大三島育徳会 世田谷区立玉川福祉作業所
世田谷区立玉川福祉作業所等々力分場

事業計画書

1 事業運営に関する考え方

(1) 事業運営に関する今後の考え方

今後の事業運営の視点は三つである。第一に障害者権利条約の批准に伴い整備された障害者虐待防止法や障害者差別解消法を遵守する。また「われらを抜きにわれらのことを決めてはならない」という障害当事者とともに障害の有無にかかわらず、お互いを尊重し支えあう「**地域共生社会**」の実現を目指す。そのために、まず、地域住民の障害者理解を深める取り組みをしていく。

第二に、区の基本理念「障害の有無にかかわらず誰もが住み慣れた地域で自分らしい生活を安心して継続できる社会の実現」 **世田谷区地域包括ケアシステムの構築**を推進するために、各種行政計画に沿って法人事業として取り組む。「せたがやノーマライゼーションプラン」(平成27年度～32年度)の「第5期世田谷区障害福祉計画」などの計画を常に念頭において、**複雑化、多様化した障害者と家族のニーズ**に応えていく。

第三に、**高齢者介護と障害支援**を行っている法人としての役割と機能を高めていくことである。障害者本人、その保護者・家族の高齢化がすすんでいる。ニーズにあった**住まいの確保、医療機関への通院、食事・健康管理、認知症を含めた見守り**などである。本園・分場の利用者・保護者などへの対応は無論のこと、高齢者、障害者に関する専門的な支援を必要とするすべての区民のニーズに応えていく。

(2) 今後5カ年の重点目標

福祉ニーズの多様化に対応する

地域住民への**障害者理解**を促進する

- ・開かれた施設を目指し、地域の施設活用を拡大する。(現在は街情報プロジェクト、玉川支援ねっと)
- ・制度理解やタイムリーな課題について地域向けセミナーを開催する。(毎年1回) 高齢化する利用者・保護者の**住まいの場**を確保する。
- ・障害者グループホームの開設を実現する。(1か所以上)
- ・高齢となった保護者と利用者が一緒に居住できる**住まいの検討**
平成29年開始した「二子のわたし」の移動支援事業所の拡大を図る。
- ・現在は、契約件数H30年14件だが、ヘルパーを確保し20件以上契約する。**高齢施設と障害者施設の職員の協働により「共生型サービス」を検討する。**
- ・**成年後見・家族信託制度**を理解し推進する
- ・現在、後見人利用は2名、補佐人1名であるが、後見人制度は制約が多く利用しにくいという意見もある。家族信託制度も含めメリット・デメリットを理解し保護者会等で啓発を進め、**利用拡大**を図り生活を支える。

）ワンストップサービスの機能を保持する

障害特性や高齢化に伴う変化により、サービスを提供するだけでは、うまくいかない事例が増えている。サービスを使いながら自己決定による生活を送ることができるような総合的なケアマネジメント力を獲得する。

あんしんすこやかセンター・他相談支援事業所と連携を強化し、作業所や相談支援事業所の地域ケア会議への参加を進める。

平成 26 年開設した相談支援センターフォルテ（指定特定相談支援事業所）の相談員の育成及び強化。

法人内の全事業所間のネットワークを強化し、ニーズを取りこぼさないように**窓口機能を強化する。**

区民のニーズに応え、**制度やサービス情報などを提供**できるように職員の理解を深める。

）福祉作業所の役割の充実

工賃アップ、働きがいのある作業活動を支援していく。利用者の希望やアセスメントに基づき一人ひとりの資質および能力、障害程度に合わせた作業（受託作業・官公需・主生産）を提供し、生産活動に必要な知識、技能を育成するとともに職業生活に適應できる力を養っていく。同時に自分にあった働き方を見つけ続けられるよう就労移行支援に取り組む。

毎年実施している保護者アンケートでは、作業所に対して余暇活動の充実を求める声も少なくはない。働くことへのモチベーションを維持するために今後も作業とのバランスを取り提供していく。また、相談支援事業所、移動支援事業との連携を図り作業所外での活動も重視する。

就労継続支援 B 型事業を推進する

・ **自主生産品ブランド「irodori」の展開**

・ 地域と連携した仕事の拡大

・ 新規公園清掃場所の獲得

就労移行支援事業を推進する

・ 定着支援事業の確立

・ **多機能型事業所の利点を活かした支援の拡充**

・ 区立の役割として困難ケースの受け入れの推進

利用者の状況に寄り添う

・ **仲間との触れ合いや社会的つながりを大切にする活動の提供**

・ 安心して過ごせる居場所

例：女性 50 歳、肺癌の治療をしながら通所していたが、体力の低下が顕著となり作業は困難になってきた。しかし本人の「作業所に来たい」という気持ちに応え家族同伴及び看護師シフトの調整などを行い亡くなる直前まで通所され気持ちに寄り添った。（平成 30 年）

2 事業内容

(1) 支援方針

「自分が選んで自分で決める、私らしい生活づくり」という理念に基づき、作業所の中だけにとどまらない利用者支援を行っていることは、当作業所の大きな特色の一つである。すなわち、当作業所の役割として第一には、**利用者一人ひとりの人権を尊重しニーズを的確に把握して、地域で自立した生活を送ることができるよう支援すること。**

第二に、年間を通して安定した作業を提供し、生産活動を通して働く意欲の向上と集団の中で協調・協力について支援すること。

第三に、利用者の個性と人格を尊重し、意思決定や自己選択ができる環境を整え、活動の幅を広げることができるよう支援すること。そして、最後に、法人始め、行政・保健福祉課障害支援担当・相談支援センター・など**関係機関と連携し、地域とのつながりを大事にして、利用者が地域社会の一員として社会参加できるよう支援することである。**

(2) 個別支援計画

() 基本的な考え方

アセスメント及びニーズアンケートに基づいて個別支援計画を立案・実施する。立案に際しては、利用者の**意思決定**を支え本人を**主体**とする幅広い視点で作成する。作業所内の支援にとどまらず、**ケアマネジメント**に基づき社会資源を活用する。就労や高齢化に伴う将来の生活の変化をイメージし、指定特定相談事業所が作成する**サービス等利用計画**と連動した**中長期的な**地域生活を視野にいれ、個別支援計画を作成する。

() 具体的な提案

利用者の情報を把握し**フェイスシート**を適切に作成する

アセスメントに際しては利用者からのヒヤリングを十分に行い、本人のニーズをとらえる。意思表示が十分でない利用者には**コミュニケーションツールの工夫**や、日ごろの観察により**真のニーズ**が何かを検証する

個別支援計画原案作成は支援員会議で協議・検討を行い、**標準化**することで個人の価値観に左右されないようにする

自立支援の視点から、地域での自立生活の可能性を常に念頭におく

障害者相談支援事業所と協力し、個別支援計画面談には必要に応じて保健福祉課障害支援担当・グループホーム・居宅介護事業所等の**関係機関**と連携して利用者の支援計画を検討する

利用者目標は本人が「自分は何をどのようにすればいいのかわかり易く具体的なことばで伝えていく

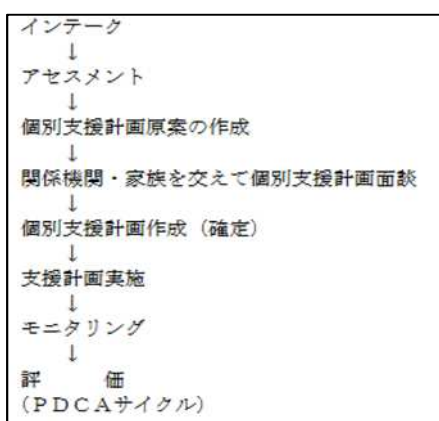
支援計画は、個別支援計画面談後書面で本人の**同意**を得て決定する

計画の実施は、**支援員会議**で周知をはかり支援員が一致した視点で行う

毎月のモニタリングで計画の進捗状況を把握し支援計画の**見直し**を行う

年度末の評価は、計画実施について確認し次年度にむけた支援の基とする

【個別支援計画実施の流れ】



【個別支援計画面談実施回数】

・就労移行支援事業 年4回
(3月、6月、9月、12月)

・就労継続支援B型事業 年2回
(5月、1月)

この間、毎月利用者とモニタリングの面談を行っている。

(3) 活動プログラム (週間・月間)

() 基本的な考え方

作業所に通所している利用者は、障害支援区分では区分1~4と差が大きく、年齢も18歳から68歳までと幅が広いとため、一人ひとりのライフステージに応じたニーズに基づく支援が必要となっている。

障害特性に配慮し個性と人格を尊重した選択肢を広げ、意思決定や自己選択できる良好な環境を整えることで、活動の幅を広げることを基本的な考え方としている。

() 具体的な提案

利用者のニーズに基づいた個別支援計画の目標に沿った活動を行う
 作業時間と休憩時間・その他の活動とのメリハリをつけ、利用者にとって1日の流れがわかりやすいプログラムを構築していく
 利用者の障害特性や家庭環境に配慮し柔軟なスケジュールで対応する
 安全に配慮しながら構造化を進め、利用者が主体的・自立的に動けるように作業所の環境を整えていく
 係活動の取組みをとおして、集団のなかで自分の役割を持ち自己実現できるよう利用者支援を行う

【週間日課予定表】

時間	日 課		備 考
	月・火・木・金	水	
9:00	登所・更衣		
9:15	朝 礼		ラジオ体操 作業内容 連絡事項
9:30	作 業		近 隣 の 散 歩 ダンベル体操
10:30	休 憩		
10:45	作 業		
12:00	昼食・休憩		
13:00	作 業	清 掃	
13:15		クラブ活動	
14:00	ウォーキング 室内体操		
14:15	休 憩		
14:30	作 業	更 衣	
14:45		終 礼	
15:00		帰 宅	
15:15	清 掃		
15:30	更 衣		
15:45	終 礼		
16:00	帰 宅		

(4) 食事(給食)

() 基本的な考え方

健康増進のためバランスのとれた栄養豊かな食事、家庭的な食空間、楽しくおいしい食事、安全な食事を提供し、「Quality of Life」の向上を目指している。

また、より良い食の提供にむけ委託業者の業務内容の見直しを実施する。あわせて委託業者との連携により、厨房内で利用者の企業実習を実施する。

() 具体的な提案

栄養管理について

- (ア) 性別・年齢・身体状況を把握し、食事摂取基準(2015年)に基づき給与栄養目標量を設定している。肥満の割合が多いため、エネルギーのベースを低めに設定している。利用者の栄養アセスメントを行い、個人の状況に対応した食事提供をしている。
- (イ) 利用者の咀嚼状態や障害に配慮し「一口大食」「きざみ食」「除去食」アレルギーに対応した「代替食」、医師の診断に基づいた「治療食」を提供する。
- (ウ) 肥満、やせの対策として食事量の調整を行う。その後利用者が摂取した食事量と体重の変化から提供している食事量が適切かどうか確認している。

食事提供に関して

- (ア) 季節の行事食、イベント食(月1~2回)、選択メニュー(月1回)、ハーフ&ハーフ食(主菜が2種類、月1回)を取り入れたバラエティ豊かな献立を作成する。利用者からのリクエストの多い麺メニューを多く取り入れている(週1回)。



バレンタインデー



ハーフ&ハーフ食

- (イ) 野菜類は冷凍食品の利用を必要最低限に抑え、栄養価の高い旬の食材を利用した献立を提供する。
- (ウ) カウンターでの食事提供により、配膳は適時適温を努めている。委託業者と利用者とのコミュニケーションをとる機会にもなっている。
- (エ) 利用者が給食会議に参加し利用者の嗜好、要望を伺い献立作成に役立てている。
- (オ) 年に1度家族向けの給食試食会を開催している。開催後はアンケートを実施し献立に反映している。

その他

- (ア) 「大量調理施設衛生管理マニュアル」に基づいた衛生管理を行う。
- (イ) 食材費が適正に利用されているかどうか、委託給食会からの原材料報告書、納品書から精査している。
- (ウ) 委託業者との経営者会議を実施し、より良い食提供を図る。

(5) 利用者の高齢化への対応

() 基本的な考え方

開所から 39 年を経過し初年度から通所している利用者を中心に 50 歳代、60 歳代が増え、高齢知的障害者に対する適切なサービスを提供することが求められている。高齢化した利用者は、作業に入ることが難しくなったり、日常生活の機能が低下するなどさまざまな変化が表れている。高齢者を対象に『たんぼぼグループ』を発足し、自分のペースにあった働き方を提案してきた。一方個別に対し、**専門職**（医療・保健、OT・PT・ST など）と連携し利用者の実態を把握し、その情報を保護者・家族と共有化を図っている。

また、たんぼぼグループで**地域資源**を活用したプログラムを展開することにより、仕事だけではない人生の楽しみ方や人との繋がりを体験することは将来のライフスタイルのイメージ化に有効と考える。

一方、利用者の高齢化は本人とともに**高齢化した家族への支援**も必要となる。家庭の支援力の低下に伴ってそれまで行われていた家族によるサポートを、社会資源や福祉サービスにつなげていくことも必要となってくる。今後、保健福祉課障害支援担当ワーカーのほか、同高齢支援担当ワーカーと連携を強化していく。

() 具体的な提案

利用者的高齢化への対応

作業所での日中活動の様子を把握し、専門職と連携してアセスメントを行う。

利用者の変化に応じて個別支援計画を策定し直し、本人・家族と**共通認識**を図る。状況に応じてモニタリングを重ね、保健福祉課障害支援担当ワーカーと連携する。希望に応じて、**ゆるやかな日中活動**ができる「たんぼぼグループ」へ参加、ひいては高齢福祉サービス・**高齢者介護施設**への移行を考え支援する。たんぼぼグループ対象者には年に 1 度、**認知症診断テスト**を行い、小さな変化にも早く気付くようにしていく。

家族の高齢化への対応

体力低下や緊急入院など家族の高齢化に対応し、保健福祉課障害支援担当ワーカーに情報を伝え、必要に応じて介護保険申請など、介護福祉サービスを提案してもらう。同時に、**家族の希望に基づき**、博水の郷相談員と連携し**緊急対応**を行う。家族の支援力低下に伴い、必要な福祉サービスを導入し利用者の安定につなげる。その際は、保健福祉課障害支援担当ワーカー・同高齢支援担当ワーカーとの連携をとり、家族全体を支援する。

(6) 作業活動（創作活動を含む）

() 基本的な考え方

必要な知識・技能を育成すると共に、勤怠・挨拶・生活リズムなど基礎労働習慣の確立を図る。また、利用者の**資質・能力**に応じた作業種目を提供し、作業の構造化をすすめて効率化を図っていく。現在は受託・自主生産・官公需を柱とし、本園・分場の**特性を活かし**、受注、分業を**効率的**に行う。特に、受託作業は市場の変化を受けやすいため、自主生産作業において安定した作業の確保を図り支援効果と工賃アップを目指していく。

() 具体的な提案

5 S (整理・整頓・清掃・清潔・躰) 委員会による定期的なチェックを行い、常に働きやすい環境を維持する。

作業所のタイムスケジュールを掲示し、就労時間と他の生活時間を構造化しメリハリのある支援を行う。

利用者の障害特性に対応した作業スペースを確保する聴覚・視覚へのよけいな刺激を少なくし、個別化する。

作業活動に対する集中度を上げるため、就業時間を4コマに設定し小休憩をはさむことで安定して作業に取り組めるようにする。

作業アセスメントに応じた支援を行い、作業能力の向上を目指す。会議で作業支援の経過を発表し職員全体のスキルアップにつなげる。

治具の開発に努め構造化を進める。解かりやすいマニュアルを提示し、自立的に作業に取り組めるよう支援を行う。

(7) 作業活動以外の所内活動

() 基本的な考え方

利用者が自己選択・意思決定できる場を提供して、自治活動・本人活動を推進していく。活動の中で利用者の役割を作り集団の中で主体的な参加を保障し、達成感や自己肯定感を伸ばしていく。

() 具体的な提案

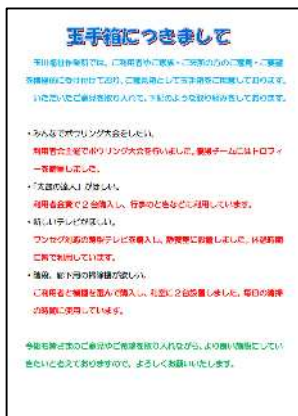
利用者会活動

(ア) 利用者会は作業所において、利用者が主体的に作業所活動に係わり、自分の意見を反映する場とする。行事についての話し合い、自分たちの身近な問題を解決する。社会参加のために必要なマナーを学ぶ機会として活動を進める

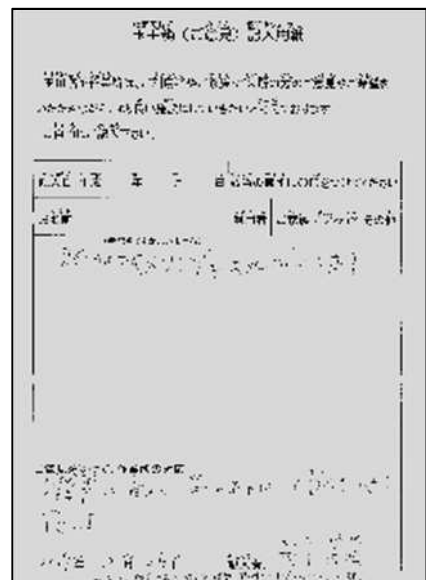
(イ) 利用者会役員や行事実行委員は立候補による選挙で決定し、代表として他の人の意見を取りまとめ運営する

(ウ) 余暇活動の企画を通して、予算やスケジュールの計画を練り交通機関の利用など社会資源の使い方を学ぶ機会とする。

(エ) 利用者の自由意見を投函する「玉て箱」(投書箱)を活用し、利用者の希望・要望を行事、活動に取り入れていく



設置場所



実際の投稿

クラブ活動

利用者会の話し合いを基に希望を取り入れたクラブ内容を決め、余暇活動や社会体験につながる活動に取り組む。

運動プログラムとスポーツ指導の実施

月1回、外部委託の運動指導員によるスポーツ指導を行う。運動不足の解消や健康維持、気分転換、リラックスを目的として、朝礼時のラジオ体操、午後のウォーキング・室内体操やダンス、障害者スポーツポッチャをプログラムに取り入れていく。



スポーツプログラム



ポッチャ体験

(8) 所外活動

() 基本的な考え方

地域との交流、社会参加の機会を増やす。また、活動を通して地域住民の利用者への理解・啓発を深めていく。

() 具体的な提案

利用者会・クラブ活動での外出の機会を定期的につくる

地域清掃に取組み、地域での福祉理解を促進する

地域イベントに参加し irodori ブランドの販売を通じて認知度を高める

(9) 行事(宿泊・祭り等)

() 基本的な考え方

障害特性や加齢などにより、全体行事への参加を望まない傾向が強まってきている。できる限り複数のメニューを提供し、利用者の自己選択・意思決定により活動を選べるようにする。各行事には実行委員を選出し、利用者が主体的に企画・役割を担うことで、他者との協力・自己肯定感の創出を図る。

() 具体的な提案

施設祭り

年に1度開催する玉福まつりは、実行委員により企画を行い地域の来訪者をもてなし自分たちも楽しむ場として実施する。地元でポスター掲示の依頼をし、地域の学生ボランティアを募集し地域交流の機会を推進する。

宿泊訓練

宿泊・日帰りプランを用意しどちらに参加するか選べるようにする。内容もアクティブグループ、のんびりグループと形態を分け、自己選択できるようにする。

施設公開

近隣住民を始め世田谷区内の特別支援学校や支援機関等を対象に事業所の活動内容や障害の理解啓発を目的に施設公開を実施する。見学を通して障害福祉サービス事業の理解を深めていく。

その他行事

各行事の取り組みに関しても利用者の気持ち・ニーズを最優先して実施する。また、地域の行事に積極的に参加をしていく。

月	行事・販売会
4月	入所式 利用者事業計画説明 保護者合同説明会 多摩川癒しの会
5月	地域交流会
6月	障害者オムニバス展
7月	宿泊行事【本園】 給食試食会
8月	施設公開
9月	玉福まつり
10月	日帰り旅行日 尾山台フェスティバル【分場】 だんだんまつり
11月	宿泊行事 多摩川癒しの会
12月	区民ふれあいフェスタ ポロ市
1月	新年会8日 おやコム防災訓練【分場】
2月	同窓会「Be Small」
3月	玉川支援ねっと「利用者交流会」 仕事納め会

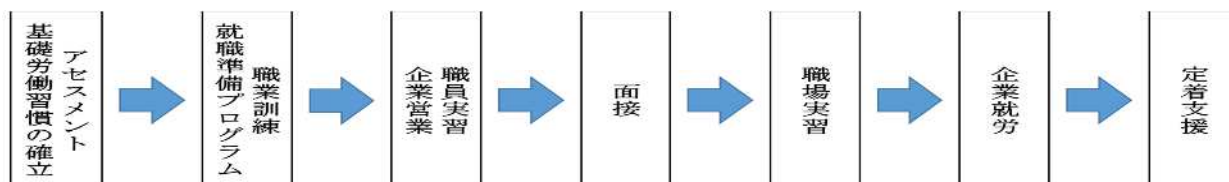
(11) 就労支援の取組み

() 基本的な考え方

障害者の法定雇用率が年々引き上げられ、障害所雇用を促進する企業が増加してきた。それに伴い、制度や職場環境の整え方などに関して企業から相談を受けることも増えてきた。今後は就労を目指す利用者と共に**企業に対する支援**も必要になってくる。玉川福祉作業所では多様化する障害者雇用に対応していくため、情報収集に努め柔軟な就労支援を行っていく。

() 具体的な提案

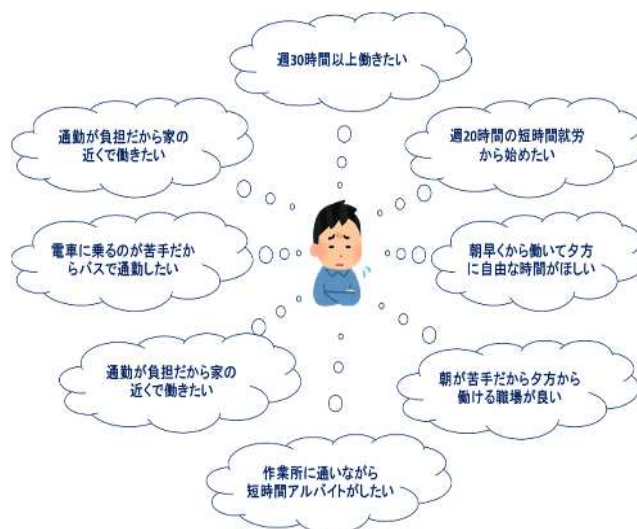
ジョブコーチ方式を取り入れた就労支援の流れ



上記は就労移行支援の基本的な流れではあるが、個々の課題に合わせ固執した形ではなく臨機応変な就労支援を行っていく。また、定着支援に関しては「**ナチュラルサポートの形成**」を念頭に置き、支援機関が直接就労者を支援するだけでなく、**企業側のサポート**も実施していく。

個々のニーズに合わせた就労支援

個々のニーズや障害特性に合わせて様々な勤務形態の企業を紹介していく。就労に対しては本人も家族も不安が大きいため少しでも**不安を軽減**し安心して就労に向かえるよう様々な働き方があることを伝えていく。そして自分に合った環境で働くことを選択できるように情報提供と企業との調整を行う。



(12) 工賃アップの取組み

() 基本的な考え方

工賃向上への取組みは、工賃水準を引き上げることを通じ、障害年金をはじめとする社会保障給付等による収入と合わせて、地域において障害者が、自立した生活を実現するという観点から推進する。

今後も企業と連携した自主生産品の**商品開発**、官公需の活用、作業の徹底した**効率化**や**構造化**による生産性の向上、**工賃アップセミナー**等への参加を通して職員の意識・技術の向上と経営ノウハウの獲得への取組みを推進する。

() 具体的な提案

irodori のブランド展開

コンサルタントを活用しデザイン部門を立ち上げる。商品開発及び販路開拓を行い認知度向上のためSNS委員会によりフェイスブックやインスタグラムへの発信を増やす。展示販売会や福祉イベント以外の一般販売会への出店を増やし、広い客層に働きかける。

作業開拓

(ア) 受託作業

地域の資源と共同して、地元で根差した仕事の開拓を行う。地域清掃作業の受注を積極的にいき、**受託作業の拡大**を図っていく。

法人との連携を積極的にいき、法人内の受託作業を請け負う。具体的には、車いすの清掃メンテナンス作業を軌道に乗せる。

(イ) 官公需

行政からは、突発的な業務量の増減がなく安定した受注が見込まれる。特に**公園清掃**は、地域貢献とともに、利用者の**体力増進**や**就職準備訓練**としても適している作業である。今後は、公園清掃をより効率的に行えるよう構造化をすすめる。さらに**作業精度**を高め、所管課との連携を強め拡大に努めたい。

作業効率化

(ア) 生産ラインの見直し

作業の効率化を進めるために、生産ラインの見直しを日常的に実施する。5S委員会による定期的な点検チェックを行い、部材や機材の配置など**作業動線**を工夫し、設備投資により作業能率を上げていく。

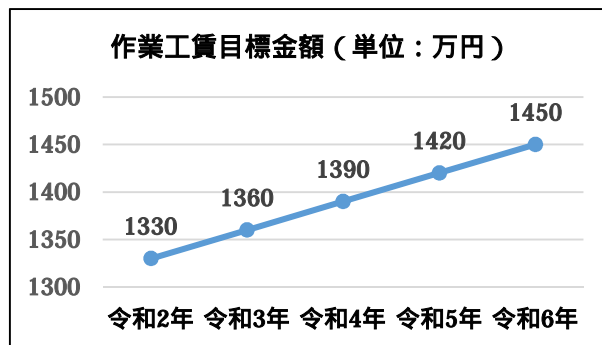
(イ) 標準化・構造化

利用者が働きやすいよう作業の標準化・構造化を行う。具体的には、**作業マニュアル**を作成し、知的障害のある人にもわかりやすく仕事内容を提示する。**工程を単純化**し繰り返し行うことで熟練できるようにする。また、利用者の能力に合わせた作業支援を行い、作業スキルのアップを目指す。

支援員のスキルアップ

職員の人材育成にむけ工賃アップセミナーの参加を奨励する。製品作りに係わる専門技術の習得や、**売れるための経営管理**についての知識を身に付け**レベルアップ**を図る。

令和2年～令和6年度作業工賃目標金額
平成27年から31年の実績を基に作業工賃
目標推移を作成した。



3 家族や地域との連携

(1) 家族との連携

() 基本的な考え方

働く場(施設)での支援と生活する場(家庭)での支援は、切り離されたものではなく、密接につながっていけるよう、情報を共有し、利用者を施設・家族の両面から支えていく。また、サービス提供を行う際にはわかりやすく説明し、利用者・保護者の十分な合意のもと支援を実施していく。そして、事業運営・利用支援などについて、毎年利用者・保護者から意見を聞き取り、事業運営に反映している。

() 具体的な提案

連絡帳

施設からは、利用者の様子・連絡事項などを記入する。家族からは、帰宅後の家庭での様子が記入され翌日施設に届けられる。特に普段と様子が違う場合は、必要に応じて電話などで連絡を取り合う。

個別支援計画面談

就労移行支援事業は最低年4回、就労継続支援事業B型は最低年2回実施する。

保護者連絡会

施設から保護者に連絡事項を伝える場であり、年4回程度実施する。その場合、法人から理事長も参加して法人事業について報告している。基本的には世田谷区からの情報や施設運営に関して資料を添えて報告・連絡する。その際、保護者からの意見を傾聴し、意思の疎通を図っている。また、保護者会と連携し施設行事に共同で取り組んでいる。

利用者・保護者満足度調査の実施

年一度に利用者・保護者に向けてアンケートを実施する。利用者は職員ならびに専門員によるヒヤリング・保護者へは福祉サービス第三者評価のアンケート用紙を活用する。

施設だより・法人だより

年2回法人広報紙「せせらぎ」、年2回作業所広報誌「たまがわ」を発行している。その中で、法人の理念を具体化する活動報告、各事業の様子や施設運営に関してのお知らせや、本園・分場の活動、就労支援・就労継続Bの各事業(作業・イベント行事・実習など)での利用者の様子などを伝えている。

その他の連絡

- ・天候の悪化が予想される時は、天気予報を活用し事前にお知らせを出し注意を促している
- ・天候や災害等非常時の場合、保護者緊急連絡網を活用して周知している。
- ・電話が使用できない場合に備え、保護者メールを整備していく。

(2) 地域との交流・連携

() 基本的な考え方

利用者が**住み慣れた地域**で生き生きと自立した生活が送れるよう、また、安心して作業所のある地域に通えるよう、地域との交流に積極的に取り組んでいる。

活動の場、働く場を地域に広げ、利用者を地域全体で支える**仕組みを構築**する。

() 具体的な提案

「二子玉川街情報プロジェクト」に参加し、街の歴史やイベントの情報発信のポスターの町会掲示板張りやリーフレット配布などの仕事を受注していく。

企業や二子玉川の自治会と連携し、**地域清掃**のチームの一員として活動を継続していく。(第1金曜日)

施設が実施するイベントに、より多くの地域・関係者に参加してもらえるよう、公共施設や町会の掲示板などを活用した広報活動に取り組む。

分場では**地域防災訓練**に施設として参加を継続していく。本園は町会の実施する防災訓練への参加を継続し共助の連携を深めていく。障害者施設として**福祉避難所**の指定も受けており受け入れ態勢の整備を図る。

上記の具体的な方法を通じて、将来的には利用者が通所・帰所時や所外ウォーキングなどの際に、住民の方には見守りの目として支援に協力してもらえる**関係性を築**いていく。

【地域交流の取り組み】

項目	内容	
地域自治会への参加	玉川町会役員会	自主生産品の宣伝用チラシを近隣の喫茶店などに置いてもらい、玉福まつりへの出店やボランティアの参加、二子玉川駅地域清掃など、多岐にわたり連携をしている。
	玉川一丁目町会	
	おやまだいコミュニティ(おやコム)	町会・商店街・小中学校を中心とした地域の自治会であり主に防災訓練やお祭りなどの地域行事の運営・手伝いなどを実施している。おやコムに参加している“おやじの会”は地域パトロールを実施しており、作業所としても心強い存在である。
地域活動への参加	防災訓練	尾山台地域住民が集結する地域全体の防災訓練(年1回)や玉川一丁目町会主催の防災訓練に参加する。
	尾山台フェスティバル	インフォメーション係やゴミ回収係などを担当し、祭りの手伝いをしている。
地域ネットワーク	玉川地域自立支援協議会玉川支援ねっと	玉川地域3障害の関係団体が連携するネットワークに参加している。
作業所行事への招待	施設公開	年に一度作業所での作業体験・利用者との交流会を行っている。
	その他	入所式や玉福まつりなど主要行事で地域の方を来賓として招待している。
地域アルバイト	作業所から近距離の地域で、利用者がアルバイトを行っている。地域アルバイトは、利用者地域との結びつきが強く形成される。	

(3) ボランティア活用

() 基本的な考え方

第一に、**地域住民との交流**。ボランティアを希望する方は、そのほとんどが地域の住民であることが多い。ボランティアの活用、それは地域住民との交流にほかならず、利用者が**安心して暮らせる地域づくり**の一環として受け入れている。

第二に、社会資源の活用。当作業所は、就労移行支援の推進と就労継続支援B型では工賃アップという2つの課題を実施するにあたり、ボランティアを地域の社会資源として位置づけ、作業業務の補助的役割として活躍いただく。

第三に、社会的な啓発活動として。ボランティアを希望する方の中にも、知的障害についてほとんど知識がない場合がある。学校の授業や会社の研修の一環として来ている場合は、よりその傾向が強い。実際に体験・交流し利用者とは接することで1人でも多くの障害理解者を増やし、ノーマライゼーションの実現に一歩でも近づけていく。

また、ボランティア活用にあたっては、施設側の要望だけではなくボランティアのニーズや希望をくみ取り、施設とボランティア相互の意思疎通を図る。家族の閉じこもり防止のためにボランティアを希望された方がおりそのニーズに応えた。

() 具体的な提案

日常活動

(ア) 支援補助

作業所の日常活動に参加して、一緒に作業を行い、休憩時には話し相手になってもらうなど、利用者との交流や支援の補助的役割を担ってもらう。

(イ) 自主生産品製作支援

陶芸・機織り・刺し子などの自主生産品製作において、専門的な技能を持っている方に依頼し、利用者との交流や技術指導の役割を担ってもらう。

行事

「玉福まつり」や宿泊訓練などに参加し、生活面での支援や見守りを依頼し、利用者との交流や支援の補助的役割を担ってもらう。

ボランティア担当の設置

ボランティア担当は、受入時に作業所・障害についてのガイドンスやボランティア活動時の留意事項などを説明する。そして、ボランティアからの要望を反映しながら、時間や曜日の調整を行う。その際、利用者の個人情報保護を徹底するため、「個人情報保護同意書」に署名してもらう。

4 危機管理

危機管理には、災害対策のみならず、いまや事業に欠かせない情報システムやインターネットの活用による情報漏洩、ウィルスへの対策も必須となっているが、その対策については個人情報保護の項に記す。

(1) 災害対策及び防犯対策

() 基本的な考え方

災害には、大きく分けて 火災 地震 水害の3つがあると考えられる。また、その災害から守るべき対象として①利用者②職員③施設本体④近隣の住民の4つがあげられる。

そして、前記 から の災害から、前記①から④の対象を守るには、法人・施設ででき

ることと、世田谷区の協力があること、そして地域自治体及び近隣住民の協力が必要なもの3つに分けている。

防犯については、平成28年度に発生した障害者施設での殺傷事件を受け、防犯意識が高まり、行政により防犯カメラ、カメラ付きインターフォンが設置されたが、ハード面だけでなく、「悪意のある侵入者」を想定した対策、訓練が必要である。

しかし防犯を強調するあまり施設が閉鎖的になることは本意ではなくあくまで**地域社会の一員**である意識は保っていく。

() 具体的な提案

< 共通 >

(ア) 法人・施設で出来るもの

- ・リスクマネジメント委員会の定期的な開催
- ・緊急連絡網の整備
 - 職員メーリングリストを作成し、定期的に訓練実施
 - 保護者のメールアドレスを確認し、定期的に訓練・見直しを実施
- ・緊急時マニュアル（火災・地震・水害）の整備
- ・防災計画（火災・地震・水害）の策定及び防災教育
- ・消防署主催の救急救命講習受講の義務付け

(イ) 世田谷区の協力が必要なもの

- ・災害用物品（救急医薬品、担架、毛布・タオル、ラジオ等）及び食料・飲料の備蓄
- ・世田谷区との防災協定ならびに福祉避難所の継続実施

(ウ) 地域自治会及び近隣住民の協力が必要なもの

- ・施設への理解と、緊急時の施設の開放における**混乱防止**
- ・**地域自治会**との防災協定の締結及び共同防災訓練の実施
- ・地域の防災訓練への参加

< 災害対策 >

火災対策

(ア) 法人・施設で出来るもの

- ・定期的な消防訓練の実施
- ・消火器等消防設備の設置及び日頃のメンテナンス
- ・コンセントの劣化の確認
- ・閉館時における火の元の確認
- ・施設内外可燃物の管理

(イ) 世田谷区の協力が必要なもの

- ・近隣から出火した火災については施設を福祉避難所として開放

(ウ) 地域自治会及び近隣住民の協力が必要なもの

- ・地域との防災協定の締結
- ・日常の連携

地震対策

(ア) 法人・施設で出来るもの

- ・家具等の転倒防止のための器具の設置
- ・定期的な地震訓練の実施
- ・5日間施設に留まる事を想定した備蓄物品の確保
(飲食品に加えて寝袋、服薬、非常用着替えを保管)
- ・震度5以上を想定した訓練
(事業継続計画に基づく訓練・自宅までの経路確認・施設車両帰宅訓練他)

(イ) 世田谷区の協力が必要なもの

- ・施設の耐震化
- ・大地震の際には世田谷区の指示で福祉避難所として地域に開放

(ウ) 地域自治会及び近隣住民の協力が必要なもの

- ・炊き出し等の協力
- ・日常の連携

水害対策

(ア) 法人・施設で出来るもの

- ・多摩川が氾濫すると予測される場合には早期に退所等の対応

(イ) 世田谷区の協力が必要なもの

- ・世田谷区との防災協定に基づき、水防本部として機能
- ・水害に見舞われた近隣住民の避難所として施設を開放

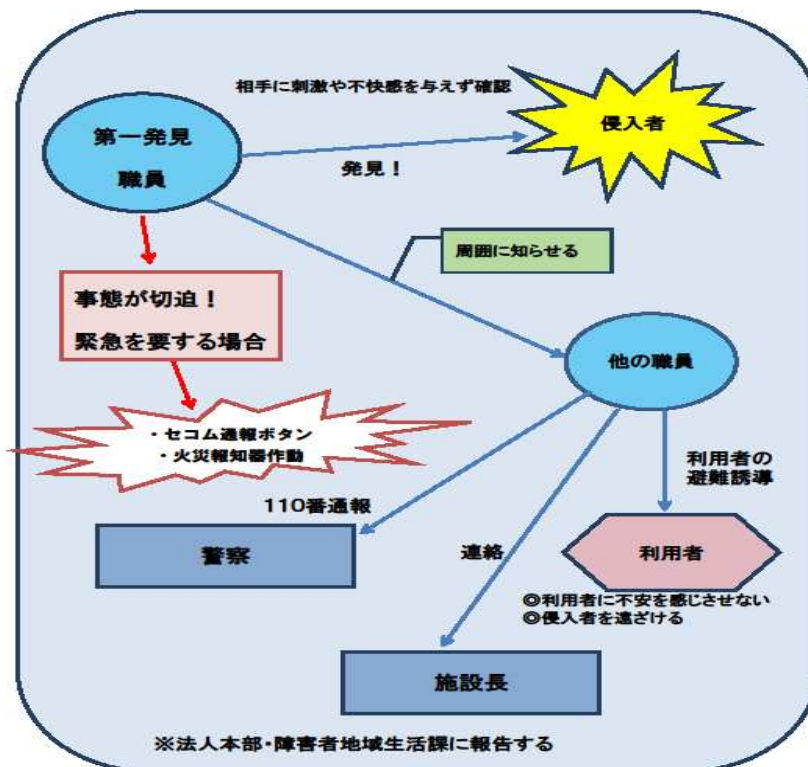
(ウ) 地域自治会及び近隣住民の協力が必要なもの

- ・土嚢の積み上げ等、浸水防止のための作業

防犯対策

防犯（不審者対応）マニュアルを理解し行動できるように訓練する。

侵入者対応フロー図



	確認事項	実施内容
緊急時の安全確保	施設管理者への迅速な情報伝達	運営部：SNS を利用し情報を集約、管理者と同時に法人・区に連絡 職員：メーリングリスト作成し、年3回訓練実施
	利用者への注意喚起、非難誘導等 緊急に対応できる職員体制の確保	一斉放送等で利用者及び職員に緊急連絡 年に一度侵入者を想定した訓練を実施（警察署の指導やさすまた使用） 法人へ応援を要請
	警察等への通報体制	第一に火災報知機を鳴らすことを職員に周知徹底（自動的にセコムにつながり、すぐにセコムが来訪） 状況に応じ職員もしくはセコムが110番通報 セコム緊急通報器設置（職員室2個・作業室1個）
施設の安全確保	門扉・居室等の窓、出入り口の適切な施錠	帰宅時に各職員が割り振られた箇所の点検を行い事務所に置かれた点検票に毎日記入。最終退室者がセコムをかける。 日中も出入り口以外は施錠
	鍵の管理及び破損状況の確認	法人および事務でナンバー管理し、常勤職員が各自保管。退職時に鍵は返還 破損状況：事務で管理保管（破棄せずに） 管理：事務が施錠できる場所に管理保管（破棄せずに）
	自動警報装置・防犯監視システム設置の場合、作動状況点検・警備会社との連絡体制	セコム管理（管理委託業者にも緊急通報が入る） 緊急通報用ベル（セコム）を設置 直通の電話は短縮ダイヤルに登録
	不審者等が侵入しやすい死角などの重点的な安全確保	正面玄関及び裏門に監視カメラの設置 裏口施錠・見周り さすまたを常備
日常の安全確保	来訪者に対する挨拶、声かけ、用件の確認	門扉脇にカメラ付きインターフォンを設置 玄関脇受付にて、確認を徹底 トイレ使用の来訪者は職員付き添い案内し、玄関外に出るまで見守り
	ゲームユーザー（スマートフォン）等による施設への無断立ち入りに対する防止策	敷地内で立ち入りには、声をかけ確認を徹底

（２）健康管理

（ ）基本的な考え方

健康管理については、利用者の健康に関するもの、職員の健康に関するものが考えられる。従って看護師を配置（本園に週3日、分場に週1日勤務）して、利用者及び職員の健康問題に対応すると共に、日常の状態変化に目を配り、利用者および職員の身体的・精神的健康状態の維持管理に努める。

また、利用者の中には障害や疾病により食生活や睡眠時間等の管理が必要にもかかわらず、自己管理が難しく家庭での管理もままならないことがある。地域保健師につないだり、食事制限などのために宅配弁当サービスの利用を促したり等、可能な範囲で対応している。しかし、日中の通所施設だけではできることに限界があるため、今後も外部専門職と連携していきたい。

（ ）具体的な提案

日々の状態を観察し、定期的に健康診断・生活習慣病・肥満予防対策を嘱託医及び看護師の指導のもとに実施

（利用者）嘱託医による内科健診 月1回

嘱託医による精神保健相談 随時

定期健康診断（血液、尿、胸部X線検査等） 年1回

歯科検診、歯磨き指導 年1回

体重測定 月1回

（職員）定期健康診断（血液、尿、胸部X線検査等） 年1回

疾病発生時は嘱託医へ連絡し、指示を受け対応

緊急時における敏速な対応

博水の郷の医務課と連携して不測の事態に対応

職員に対して医療的技術・知識の向上のため勉強会等を実施

健康管理マニュアルの整備

定期健康診断の実施

感染症（インフルエンザ・ノロウイルス等）対策の実施

身体を動かす時間（ラジオ体操・ウォーキング等）を日課に導入

職員ストレスチェックの実施、分析は専門会社に委託（1回/年）

職員メンタルヘルス研修の実施（1回/年）

「人事考課面談」における健康状態の確認と相談（2回/年）

<参考資料>

*10 ストレスチェック調査用紙およびストレスチェック結果表（サンプル）

The image shows a sample of a stress check questionnaire and its results. The questionnaire on the left is titled 'ストレスチェック (職業性ストレス常時調査票67項目)' and contains 17 items. The results on the right are titled 'ストレスチェック結果' and include a 'グラフの見方' (Graph Interpretation) section with three radar charts. The first chart shows 'ストレスの要因と考える点' (Stressors) with a score of 10.5. The second chart shows 'ストレスによって起こる心身の反応' (Stress reaction) with a score of 10.5. The third chart shows 'ストレス反応に影響を与える他の因子' (Other factors affecting stress reaction) with a score of 10.5. The overall score is 10.5.

(3) 衛生管理及び感染症対策

() 基本的な考え方

利用者の健康維持のためには、施設内の衛生保持が大きく影響することは言うまでも無い。特に最近では**感染性胃腸炎**（0-157 やノロウイルスなど）や**新型インフルエンザ**、**耐性ウイルス**などにより、衛生管理及び感染症に対する問題がクローズアップされている。

しかしながら、利用者が公共交通機関を利用して通所してくる以上、感染症を完全に防ぐことは不可能に近い。感染症は一度蔓延すると、作業所としての機能が麻痺し、一時休業も考えざるを得ないような事態に追い込まれてしまうので、利用者の**日中活動を保障**することが危うくなってしまふ。従ってこのような事態を避けるためにも、施設内においては衛生管理を徹底しつつ、**感染症対策を十分整備**することが重要であると考える。

() 具体的な提案

外出後のうがい・手洗いなどの標準予防策の徹底

施設内の室温・湿度の調整

毎日清掃の徹底

作業所館内に数ヶ所、次亜塩素酸（ディゾルバウォーター）噴霧器の設置

インフルエンザや感冒の流行期にはマスクを利用者に配布
利用者・職員のインフルエンザ予防接種
利用者又は職員が感染症に感染した場合における関係する行政機関と連携
職員の衛生管理の知識向上のための勉強会などの実施
衛生管理、感染症に関する講習会への積極的な参加

5 個人情報保護

() 基本的な考え方

情報セキュリティの進化と情報漏洩の危険性は隣り合わせである。法人本部と連携・情報交換を行い、個人情報および情報セキュリティに対して管理・対策を行う。外部だけでなく、同法人内の他事業者に対しても個人情報が漏洩することがないように、情報管理と守秘義務を徹底する。そのため職員研修を年1回実施し、個人情報および情報セキュリティに関する指導・管理を徹底し、PC機器の保守を外部委託（RICOHソリューションズ株式会社）することで、予期せぬウイルス感染やPC機器自体の損傷を防いでいく。

() 具体的な提案

個人情報保護に関するマニュアルの履行

個人情報保護に関する勉強会の開催（法人理事である弁護士による）

委託業者に対する個人情報保護の徹底の要請

職員に対する個人情報保護に関する誓約書提出の義務付け

広報誌やホームページなど、施設側から発信する個人情報に対する事前の意思確認（年1回年度当初、書面による提出）

広報誌やホームページなどに掲載する段階で必要に応じて再度意思確認の徹底
パスワードを利用したパソコン情報の管理の徹底とウイルス感染への対応

個人情報の利用目的及び取り扱う場合の事例

ア．利用目的及び第三者に提供する場合

- 1．利用者本人の健康管理のため
- 2．支援事務のため
- 3．利用者にかかる当施設の管理運営業務のため
- 4．支援・医療・健康管理に必要な場合で、嘱託医・かかりつけ医など第三者の意見助言を求めるため
- 5．利用者の事故防止など安全確保の研究のため
- 6．支援に関する事例研究のため
- 7．実習生などの実習、研修等において指導するため
- 8．法令等による情報提供義務を遂行するため

イ．個人情報を共有及び第三者に個人情報を提供する場合

- 1．施設の嘱託医紹介状や看護サマリーなど情報提供をする場合
- 2．必要な範囲で情報を提供して事務を外部委託する場合
- 3．損害賠償保険などにかかる保険会社等への相談または届出等のため
- 4．その他利用者の権利・利益の保護のため

6 権利擁護

() 基本的な考え方

障害のあるなし関わらず、**住み慣れた地域社会**の中で人としての尊厳が守られ、自立と社会参加が保障されて生きていくことは当然の権利である。それには、利用者の自己選択・意思決定を尊重し、質の高いサービスの提供や地域の関連機関とネットワークを組むなど、地域生活に必要な環境を整えることが重要であるといえる。さらに、**職員の意識の持ち方**、利用者や保護者の個別のニーズに応じた新しい取り組みへの工夫が必要であり、常に「**人権**」を尊重した次のような基本姿勢を堅持し、創意工夫を持って利用者の支援を行うことが必要である。

「私たち職員は、支援が独善的及び一方的になっていないかを、利用者の立場に立って常に自己点検を行い、他者からの批判については謙虚に受け止めるとともに、この基本姿勢に反する行為は相互にこれを見逃さず、改善のための努力を日々行う。」

また、障害者の権利擁護の一環として、法人としても区長による申し立てと、区民による成年後見人と成年後見監督人がセットになった「**世田谷方式**」を推進していく。

() 具体的な提案

利用者の人としての尊厳を大切にし、利用者の性別、年齢、宗教、家庭環境、能力、障害程度等、あらゆる理由における**差別を禁止**する。

利用者の主体性・個性を尊重し、自己選択や意思決定ができるように工夫し支援する。

利用者のプライバシーを守り**侵害**しない。

利用者の人権を擁護する者としての自覚を持ち、利用者と常に**対等**な立場で接するとともに、必要な支援を求められたときには**誠実**に対応する。

利用者への**体罰**や**暴言**等、さまざまな権利侵害は**絶対**に行わない。

利用者の社会参加の機会を広げるとともに、地域の人々の理解が得られるように努力する。

利用者への的確な支援を行うため、**専門性**の向上と**倫理**の確立に向けて、自己研鑽に励む。

利用者と職員は大人として**対等**な関係にあり、年齢に相応しい**敬称**で呼び合うように努力する。

利用者に対して交換条件を持ち出さない。

利用者が嫌がることを**強要**しない。

7 苦情解決

() 基本的な考え方

本法人では「『**苦情**』とは、何らかの不利益を被ったりした場合に**不満を抱くことを言い、またその不満を他者に訴えること**」と定義し「**意見**」との差別化を図っている。本法人は「**利用者主体**」を第一義としているため、潜在的な利用者の「**意見**」をできる限り拾い上げることが重要である。ただ「**意見**」と「**苦情**」は区別しにくい部分もあり、対応を誤らないよう注意を払うことが重要である。そして苦情には「**善意**」によるものばかりで

なく「勘違い」に基づくものもある。意思疎通不足によって意見が「苦情」に発展してしまう場合もある。事前・事後の対応を誤らないために日ごろからの利用者および家族との連絡を密にとり、コミュニケーションを図ることに重点を置くことが重要である。従って「苦情解決」といっても**事後的な対策**に重点を置くのではなく、**事前の対応**の取り組みが重要であるとする。以上のような取り組みにも関わらず苦情が生じた場合は、苦情申立人に対して誠心誠意対応する。

以下、具体的提案においては **事前の取り組み** **事後の対応**に分けて提案する。

() 具体的な提案

事前の取り組み

(ア)「挨拶」を基本とする

- ・利用者、家族、来客、職員同士一人ひとりにきちんと挨拶する
- ・笑顔で接し、言葉かけを多くする
- ・常に身だしなみを整える
- ・丁寧な言葉で、ゆっくりと分かりやすい言葉かけを行う

(イ) 利用者のペースに合わせる

- ・視線を合わせて挨拶や声かけをする
- ・ゆったりとした振る舞い、落ち着いた語りかけで話す
- ・利用者の反応を一つ一つ確かめる

(ウ) 日頃のコミュニケーションを大切にする

- ・職員からの声かけを多くし、利用者に情報を十分に提供する
- ・直接利用者や家族の声を吸い上げるシステムを確立して、利用者・家族の不満を聞く（連絡帳のやり取り、アンケート調査の実施 等）
- ・家族との会話、情報提供、意見交換を行う
- ・上司による指導、職員相互のチェックを行う
- ・苦情マニュアル、接遇マニュアルを整備する

(エ) 納得のいく説明をする

- ・日頃から家族、ボランティアなどとコミュニケーションを良くする。意思疎通のよさが誤解を減らし問題解決へと向かう
- ・日頃から家族などに利用者の状況を説明する習慣を持つ。個別支援計画等定期的な説明と意見交換の機会を設ける
- ・記録を正確に取り、説明は分かり易く正確にする
- ・問題が起きた場合は、時間を置かず速やかに事情を説明する

(オ) 利用者に敬意を持ち、守秘義務を守る

- ・守秘義務を自覚し、プライバシーの保護に努める
- ・安心と安全を心がけ、丁寧で親切な対応をする

(カ) 家族や関係者と情報を共有する

- ・情報をオープンにし、地域で支える福祉を目指す
- ・ご家族に対して「報告・連絡・相談」を徹底して行う

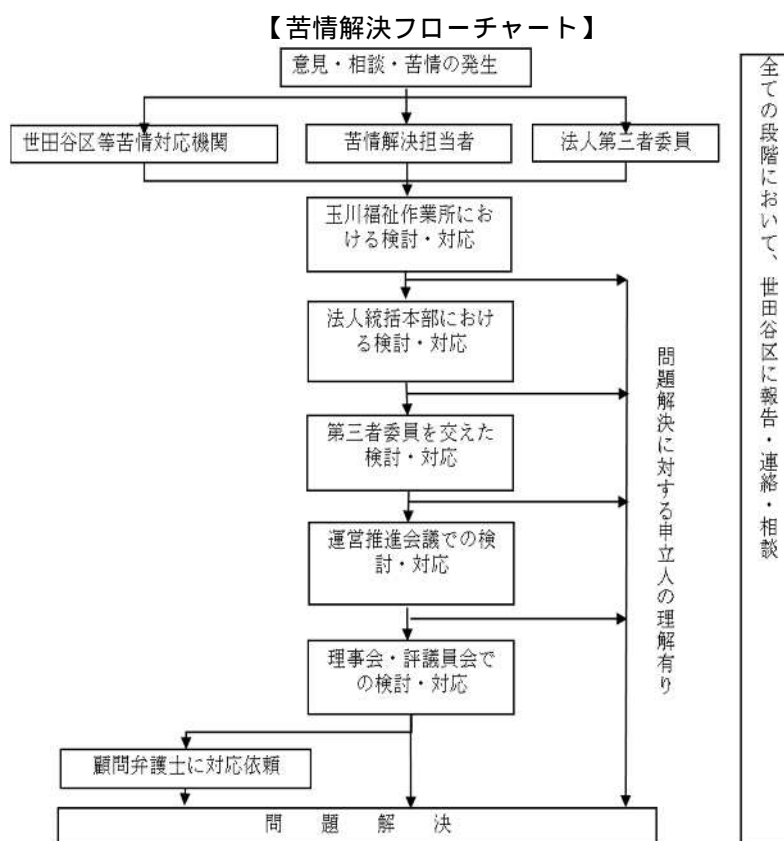
(キ)「玉て箱」(意見箱)を設置する

- ・利用者や家族の意見・苦情が言しやすい環境を整える
- ・匿名でもいいから利用者や家族の意見・苦情を出来る限り収集して、施設運営に反映させる。

(ク)その他

- ・苦情解決担当者・苦情解決責任者を掲示して周知させる
- ・第三者委員がいることを掲示して周知させる
- ・公共機関の苦情処理窓口を掲示して周知させる
- ・万が一に備えて(訴訟リスク) 保険に加入する(傷害保険・賠償責任保険)

事後の対応



- ・上記フローチャートの流れで苦情解決を図っていく
(苦情申立人の理解が得られなければ、下に流れていく)
- ・その他法人の苦情対応規程に基づいた対応を実施する
- ・世田谷区への「報告・連絡・相談」を各段階で徹底して行う

8 職員

(1) 職員配置・人材育成

「人材確保の方法」

本法人はハローワーク渋谷のハートフルワークコーナー(福祉専門窓口)と長年にわたる信頼関係を築き、安心して働くことができる法人であると評価を受けている。毎年、本法人だけの就職面接会を開催し、過去3年間で15人の職員がハローワーク経由で入職している。また、福祉・介護の説明会では、法人職員が年に2回講演を行い、職員確保につ

なげている。急な退職や急病などで職員に欠員が生じた場合、直ちに職員募集を開始し、必要な人物像と資格をハートフルワークコーナーに伝え人材確保の協力を得る。「世田谷区福祉人材育成・研修センター」や「東京都福祉人材センター」主催の就職フェアにブースを出し、人材を確保する。

参考資料（平成 30 年度参加就職フェア）

日付	フェア名	日付	フェア名
4月8日	就職フォーラム	11月1日	ハローワーク週替わり面接会
5月13日	東社協合同面接会	11月9日	八戸企業説明会
5月19日	世田谷おしごとフェア	11月16日	看護協会就職面接会
6月5日	読売理工面接会	12月5日	トウキョー・シゴトワゴン
6月28日	ナースプラザフェア	12月17日	東京 JOB フェスタ
7月16日	世田谷施設長会フェア	2月21日	4月入社面接会
9月30日	東社協合同面接会	3月3日	就職フォーラム

「人材育成」

人材育成の視点

職員が広い視野と自ら考え抜く力を育むように育成していく。高齢者介護・障害者支援にかぎらず、生活困窮者支援、地域における公益的取組みなど広く福祉分野で活躍できる人材を育成していく。

キャリアパス制度に基づく人材育成

各事業所において「個別研修計画」を作成する。法人研修委員会が法人のキャリアパス制度に基づく階層別（6段階）、職種別の研修を実施する。

目標管理（個人/事業所）シートに基づく人事考課

目標管理シート、業務評価表を用いて、上司による面談を半期ごとに行う。目標に対する取組み状況の確認、達成度の評価、課題の把握を行い、新たな目標設定をして育成に取り組む（P D C Aサイクル）。

「職員の質の向上」

エルダー制による育成

エルダー制度（新入職員にエルダー役の職員を1対1で配置し育成するシステム）を導入して、技術的な指導のみならず、新入職員の業務に対する不安感を軽減させる。

人事考課者研修

部下と上司の評価の乖離、上司ごとの評価のズレなどが職員の不満やモチベーションの低下につながるよう法人の人事考課者の研修を行う。加えて、従来の業務評価項目、評点などの見直しを随時行っていく。

(2)働きやすい環境づくり

目標の共有化

複数の職員を共通目標の達成に向けて動機付け、協力させる。毎年、全職員が目標管理制度を用いて「個人」とともに「事業所」としての目標を設定する。

長時間労働の防止

長時間労働を防止するために「残業恒常化の要因分析と対策」「残業の事前申請化」「業務フローの定期的な見直し」を行う。また「休暇の奨励」を行い有給休暇取得率のアップを目指す。

専門職に見合った適切な処遇改善

モチベーションを維持する環境を構築することが重要と考える。具体的には、法人独自のキャリアパス（必要となるスキルの水準やスキルを高めるための機会、昇任・昇格の基準等）制度を運用することで、職員が自らの将来を描くことができる職場づくりになっている。

福利厚生充実

パッケージサービス（ソウェルクラブ）に加入している。加えて「福利厚生委員会」において職員のニーズを取り込んだ企画（例：ホテルビュッフェ、ディズニーリゾート、1泊旅行など）をし、参加した職員間の交流を深めている。

職員配置等の添付資料（別紙2, 3, 4）は巻末に添付

9 運営管理の効率化の提案（給食・維持管理・送迎バス等）

（ ）基本的な考え方

運営管理の効率化については、「サービスの質の向上」と「コストダウン」という二面性を念頭において取り組んでいく。その際「専門性を活かしたコストダウン」がキーワードになる。法人は基本的に専門家である外部業者への委託を考えている。

なぜなら「サービスの質の向上」の面から言うと、委託によって職員はより多くの時間を支援に費やすことができ、ひいてはサービスの質の向上につながるからである。また、「コストダウン」の面から言うと、仮に、法人が独自に上記給食及び維持管理について業務を行うとすると、それに付随する事務作業や人件費などが嵩み、結果としてコスト的にも増加してしまうからである。但し、委託をするにも委託先業者に白紙委任をするのではなく、業者と定期的な会合を持つなど日頃からお互いに意見・要望を出すなどして連絡・連携を密にとることが、サービスの質の向上につながるからである。

（ ）具体的な提案

日常業務（「残業の削減」や「無駄の廃止」のための提案）

- ・データベース化による情報管理（共有サーバーの活用）
- ・分業・分担性、業務のマニュアル化による業務の構築
- ・支援者全体会議、会議の効率的運用とスケジュール管理

給食

- ・給食業務は外部の専門業者に委託する
- ・委託業者には「報告・連絡・相談」を徹底させる
- ・障害や疾病に対応して利用者一人ひとりにあった食事を提供する
- ・選択メニューやバイキングを実施して好きな料理を選ぶ喜びから食事への楽しみ生きる活力へとつなげる

- ・毎月1回、利用者代表（本園・分場各2名）と栄養士、委託業者間で、利用者の嗜好調査や月献立について意見交換し連携を図る
- ・毎月1回、運営部と委託業者経営部と事業運営会議を開催して、適正な食事提供に関する相互確認を行う
- ・委託業者による厨房内の日常の衛生管理と安全管理、及び機器の点検を徹底
- ・委託業者には、施設内厨房を利用者の身近な企業実習の場として提供してもらう
維持管理
- ・管理業務を外部の専門業者に委託する
- ・委託業者には「報告・連絡・相談」を徹底させる
- ・設備や車両については日常の定期点検により経年劣化を最小限に食い止め、修理費等ランニングコストがかからないようにする
- ・使わない電気をこまめに消すなど、省エネに取り組む
- ・管理業者と定例会を開催し、連携をとりながらコストの削減を図る

10 「障害者差別解消法」に対応した取組み

() 基本的な考え方

障害は、本人にその原因があるのではなく、社会に原因があるのであり、社会の側が本人にあったやり方や工夫（合理的配慮）を提供しないことには、本人の障害はなくなる。合理的配慮を提供しないことは差別であるという理解に立ち支援する。

さらに平成30年10月東京都が差別解消法の推進に関する条例を制定し、合理的配慮を義務化したことにより支援者(事業者)としては、常に念頭に置くべき課題となっている。その実施にあたって重要な点は、合理的配慮の提供のプロセスとして「建設的対話」が求められていることである。合理的配慮は、支援者側の一方的な配慮ではなく、「やり取り」を通じて気持ちの通いあった「配慮」が求められているのである。

とりもなおさず「自分で選んで自分で決める」ことが、合理的配慮の根幹である。

() 具体的な提案

「合理的配慮を行うためのフローチャートの活用」し、取り組んでいく。

わかりやすく伝える工夫

- ・具体的に表現：「適当に」「簡単に」などの抽象的な言葉は使用しない
- ・ビジュアルで示す：実際に手本を示したり、見本の写真を見せる
- ・繰り返し伝える：作業の手順を覚えるまでに何回かの練習する
- ・指示はひとつ：二つ以上の指示を出すと後の指示を忘れる場合がある



徹底した構造化をはかる

- ・利用者が、いつも同じ方法、同じ場所、同じ時間で自ら行動できるように支援する
- ・作業部材の置き場や手順などを一つ一つ決めて、マニュアルや表示の見方を教える

職員周知と啓蒙活動

制度の理解に向けた職員研修と地域セミナーの開催による啓蒙活動を行う。

1.1 独自の提案（法人が行う地域公益活動について）

本法人は、「地域における公益的な取り組み」を推進していく。地域の課題が多様化、複雑化しているからである。また、社会福祉法人の存在や必要性を世間にアピールするためでもある。

具体的には、法人本部に設置している地域公益活動室を中心に取り組んでいく。まずは、地域のニーズを探り、ニーズに沿った様々な取り組みを提案し実施していく。活動する人員は、高齢福祉、障害福祉、地域包括支援を複合的に行っている法人の強みを活かし、本法人の職員全体に「地域における公益的な取り組み」の必要性を伝え、積極的に参加をするよう働きかけをしていく。

また、「地域への公益的な取り組み」を行っていることをアピールするために様々な事業に参加する。東京都社会福祉協議会 地域公益活動推進協議会による就労訓練事業「はたらくサポートとうきょう」、世田谷区社会福祉法人地域公益活動協議会「の事業、東京都高齢者福祉施設協議会の「つながれ、ひろがれ、地域の輪」、要保護児童支援協議会などである。

法人が実際に行っている取り組みは、つぎのとおりである。

「コージープレイス」の運営

昨年度より開始した地域の中で問題をかかえている子供を対象とした居場所づくり「コージープレイス」を運営していく。現在は小学4年生男の子1名が利用中であるが、今後、参加人数を増員していく予定である。

就労訓練事業の実施

認定就労訓練事業所として就労訓練を実施する。世田谷区生活困窮者自立相談支援機関の「ぶらっとホーム世田谷」と連携しはたらきたいけれどはたらきづらさを持つ方の支援を行う。



就労訓練事業を発表

あんしんすこやかセンターの見守り活動への協力

7月に開設予定である、地域包括ケアの中核となる「二子玉川あんしんすこやかセンター」の事業に協力し、「地域における公益的な取り組み」を協働で行う。



見守り活動

「世田谷介護普及活動有志の会」への参加

車椅子体験などを通じて、介護の魅力を小・中学生に伝える取り組みを、複数の社会福祉法人との協働により実施する（9法人参加）。また、学生ボランティアの募集、育成を支援する。



車椅子体験



高齢者疑似体験

住宅確保要配慮者居住支援の実施

居住支援法人として東京都から認定を受け、障害者、高齢者世帯、生活困窮者などの住宅確保要配慮者を対象に住宅支援を行っていく。

フードセーフティーネット「パントリーピックアップ」への協力
「ぷらっとホーム世田谷」と協働して「パントリーピックアップ」主に配送の手伝いを行う。

「フードセーフティーネット」とは食べものを用いた支援の概念であり、また、緊急時にすぐ食を確保するためのさまざまな支援の体制・活動の総称



社協広報誌に掲載

東京都社会福祉協議会「福祉の魅力可視化プロジェクト」への参加
未来の福祉人材を育てる「福祉の魅力可視化プロジェクト」に法人職員が参加している。具体的には、中学生の職場体験を受け入れる際に使用する、さまざまなツールを作成している。



「だんだんまつり」の企画・運営

町会をはじめ地域と法人をつなぐまつりとして、地域の方の興味を誘う内容を企画する。



青森せんべい汁



演芸大会

非常災害食の見直し、試食会の開催

法人内各部署における非常災害食の備蓄メニューを定期的に見直す。賞味期限の迫ったものを地域の方に還元する試食会を開催している。毎回アンケートを行い、結果に基づいた変更を検討している。

非常災害食試食会



「多摩川癒しの会」事務局

高次脳機能障害、身体障害、知的障害、認知症などの障害のある方に多摩川の水辺でイベントを楽しんでいただく会を年2回5月と11月に開催する。

その他、地域における公益的な取り組み実績

- ・あいさつ運動(毎月10日)
- ・喜多見団地芋煮会開催(春1回秋1回開催)
- ・買い物困難者への支援(月1回)
- ・鎌田南睦会盆踊り準備、後片付け(7月後半)
- ・喜多見区民まつり参加(11月)
- ・多摩川癒しの会(5月・11月)開催
- ・博水の郷地域向けコンサート開催(年1回)
- ・「砧地域ご近所フォーラム」へ参加
- ・「尾山台フェスティバル」参加
- ・シティコート二子玉川「おたがいさまの会」(見守りパトロール他)参加
- ・鎌田南睦会「どんと焼き」準備の協力
- ・玉川3丁目4丁目町会歳末パトロール参加
- ・「高次脳機能障害連絡協議会」事務局
- ・地域交流室の開放

あいさつ運動



近隣町会祭り設営手伝い



団地デイ芋煮会



多摩川を楽しむ会



職員配置等（就労移行支援）

玉川福祉作業所

職種	職員数			資格等
	常勤 (専従)【兼務】	非常勤 (専従)【兼務】	計 (専従)【兼務】	
管理者	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	施設福祉士
サービス管理責任者	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	精神保健福祉士
就労支援員	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	訪問型職場適応援助者
職業指導員	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	社会福祉士
生活支援員	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	
看護職員	()【 】	1 ()【 1 】	1 ()【 1 】	看護師
医師	()【 】	1 ()【 1 】	1 ()【 1 】	
その他	栄養士	()【 】	1 ()【 1 】	栄養士
	事務員	1 ()【 1 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	

介護福祉士、社会福祉士等の資格がある職員がいる場合、資格と人数を記入してください
（例 社会福祉士 2名）

職員配置等（就労継続支援 B 型）

玉川福祉作業所

職種	職員数			資格等
	常勤 (専従)【兼務】	非常勤 (専従)【兼務】	計 (専従)【兼務】	
管理者	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	福祉施設士 1名
サービス管理責任者	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	精神保健福祉士 1名
職業指導員	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	社会福祉士 1名
生活支援員	5 (5)【 】	3 (3)【 】	8 (8)【 】	介護福祉士 3名
看護職員	()【 】	1 ()【 1 】	1 ()【 1 】	看護師 1名
医師	()【 】	1 ()【 1 】	1 ()【 1 】	
その他	栄養士	()【 】	1 ()【 1 】	栄養士 1名
	事務員	1 ()【 1 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	

介護福祉士、社会福祉士等の資格がある職員がいる場合、資格と人数を記入してください
（例 社会福祉士 2名）。

職員配置等（就労継続支援B型）

玉川福祉作業所等々力分場

職種	職員数			資格等
	常勤 (専従)【兼務】	非常勤 (専従)【兼務】	計 (専従)【兼務】	
管理者	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	福祉施設士 1名
サービス管理責任者	1 (1)【 】	()【 】	1 (1)【 】	
職業指導員	1 (1)【 】	()【 】	1 (1)【 】	
生活支援員	1 (1)【 】	1 (1)【 】	2 (2)【 】	社会福祉士 1名
看護職員	()【 】	1 ()【 1 】	1 ()【 1 】	看護師 1名
医師	()【 】	1 ()【 1 】	1 ()【 1 】	
その他	栄養士	()【 】	1 ()【 1 】	栄養士 1名
	事務員	1 ()【 1 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	

介護福祉士、社会福祉士等の資格がある職員がいる場合、資格と人数を記入してください
（例 社会福祉士 2名）。

職員配置等（就労定着支援）

玉川福祉作業所

職種	職員数			資格等
	常勤 (専従)【兼務】	非常勤 (専従)【兼務】	計 (専従)【兼務】	
管理者	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 】	施設福祉士
サービス管理責任者	1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 】	精神保健福祉士
定着支援員	1 ()【 1 】	()【 】	()【 】	訪問型職場適応援助者
その他	事務 1 ()【 1 】	()【 】	1 ()【 1 】	
		()【 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	

介護福祉士、社会福祉士等の資格がある職員がいる場合、資格と人数を記入してください
（例 社会福祉士 2名）。