

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

【せたがや榎の木会 就労継続支援B型ミッション】

働くことを通して喜びを感じ、充実した生活を送れるよう支援します

人は、人との関係の中で育つ。施設は、利用者も支援者も共に成長する場である。開設当初から一貫して大事にしていることは、心情理解と共感、そして肯定的な関わりによって利用者の主体性を育てていくという支援者としての姿勢である。また、工房で行うさまざまな活動は、主体性発揮のエネルギーとなる「楽しさ」を軸とし、その活動を通して仲間と共に成長し、「働き、楽しみ、チャレンジする」という大人の課題に挑戦する利用者を今後も変わらず支えていく。

利用者の平均年齢が35歳を超えてくる今後は、家族を含めて高齢化・重度化の課題に直面することが予想されるが、相談支援事業所を始めとする関係機関と連携を密にし、本人の意思を汲み取りながら、ライフステージの変化に柔軟に対応できるよう準備していきたい。

安心・安全な施設であることは、利用者・家族のみならず、地域の信頼を得る上でも重要なキーワードとなる。事故の未然防止策として、ヒヤリハットの蓄積と分析を進めると同時に、職員の連携を大事にし、事故が起きてしまった時には、反省とともに前向きに再発防止策を議論できる職場環境をつくっていく。また、集団生活の場として、感染症のリスクを認識し、感染症を拡大させぬよう対策を徹底する。

食品を取り扱う作業が多いことから、衛生管理を怠らず、食品衛生法や食品表示法等の法令を順守し、利用者にもわかりやすく伝え、衛生習慣を身につけていくことにより、商品価値を高め、販路拡大を図っていく。

そして、地域に開かれた施設を継続し、見学者やボランティア、学校や企業の実習等を積極的に受け入れ、利用者が地域へ出ていく所外活動と合わせて、地域社会の理解と協力が得られるよう働きかけていく。

(2) 今後5カ年の重点目標

就労継続支援B型の使命を果たす

働く、給料を使う、仕事への意欲が増すというB型ならではの循環を中心に据え、「持てる力を発揮する」「仲間と協力する喜びを感じる」「次のステージにチャレンジする」、こうした充実感を味わえるよう支援していく。また、青年期から壮年期、老年期まで長い期間を過ごす場として、利用者一人ひとりの主体性を尊重し、安定の度合いを確かなものにするを前提とした上で、大人の課題に立ち

向かう。「仲間関係 親近関係や一定の距離を保つこと」「責任感 自分の課題は自分ですること」「期待に応える 頼まれたこと、できることは気持ちよく取り組む」「可能性を広げる 新たなことにチャレンジする」「暮らしを豊かにする 好きなことを楽しくする」など生活の基盤となる土壌を耕していく。

高齢化・重度化を包括支援で支える

利用者の高齢化もさることながら、彼らを支える家族の高齢化による影響は大きく、暮らし方を左右されかねない。あんしんすこやかセンターと連携し、家族の変化に早めに対応していくことが重要となる。

ライフステージの変化については、利用者本人の意思決定に寄り添いながら、成年後見制度の利用も視野に入れ、相談支援事業所・区保健福祉課・グループホーム・居宅介護や移動支援事業所・医療機関等、利用者と関係する機関が一堂に会してケース会議を開き、包括的に支援していく。

食品を扱う施設として法令を遵守する

自主生産としての焼き菓子製造を始め、受託作業であるドライフルーツの袋詰めや宅配寿司の箸セットなど、食品関連の作業が多いことから、各種法令を遵守し、商品価値を向上させるとともに、お客様から信頼される施設となる。特に、2020年4月からの新食品表示法への完全移行では、栄養成分等の新しい表示が求められ、2021年からの食品衛生法の改定では、HACCPに沿った厳しい衛生管理が求められるため、計画的に準備し、利用者のやりがいとなっている食品関連事業を今後も継続していく。

知的障害者に対する理解・啓発を進める

障害者差別解消法の定着に向け、知的障害者と関わる経験を多くの人に提供する。世田谷ボランティア協会との複合施設であるため、会議室を利用する地域の人たちとふれあうチャンスは多い。また、ボランティアや企業・学生の実習受け入れ、また所外活動での地域の商店利用など、関わりの機会が多くあることを活かし、職員は常に地域交流の視点と合理的配慮の見本となる意識を持って行動し、社会的障壁を少しずつ低くしていく。

職員が育つ施設として運営していく

皆で学ぶ姿勢を基本に置きながら、実践論文の作成とケース会議の充実を職員養成の大きな柱と位置付けて、日々のエピソード記録や個別の年間まとめ、またアセスメント会議や個別支援計画・評価会議を通して、地道な実践と真摯な議論により、人材育成を進めていく。また、法人内外で実践報告を行い、支援者としての地力を付けていく。

2 事業内容

(1) 支援方針

関係の築きやすさ、深まりを意図してグループ担当制とし、楽しさを軸とした多様な活動を展開し、主体的な生活、充実した生活を多面的に実現する。主体性発揮

の根源は、気持ちを大事にしてもらえた、わかってもらえたという実感にあり、また、上手くいった、努力できた、我慢できた、役に立った等を評価されるところにある。利用者が持ち味を発揮し、仲間の中で認められる喜びを感じ、一步步自己実現に向かって歩めるよう、心情理解と共感、そして肯定的な関わりを支援の柱とする。

主体性を発揮する場を設ける

行動に振り回されず、一人一人の思いを把握することが、主体性を発揮する前提である。そのために、「ありのままの自分が受け入れられている」という安心感のもとで存分に持ち味を発揮できるよう、それぞれの関心を活かしたクローズアップの場面を随所に設ける。

仕事と楽しみのバランスの中に充実感を求める

就労支援継続B型の利用者は、生活力・行動力・わかり方・関心の持ち方等の面から、生活の各局面が広がっていく。仕事と楽しみのバランスが、充実した生活の土壌であるという視点から、施設内外の活動を組み立てていく。活動への参加については、主体となる利用者の意志や個性の尊重と同時に、障害特性や仲間との関係性に配慮していく。

(2) 個別支援計画

() 基本的な考え方

支援者全員で利用者の全体像をアセスメントし、利用者・家族の意向及び支援経過を踏まえた上で、一人ひとりの課題やストレンクスを見極め、個別支援計画へとつなげていく。サービス等利用計画ともリンクする必要がある。

計画の立案・実施・見直し・評価・次年度の立案というサイクルが、円滑かつ効果的に進むようサービス管理責任者の下で個別支援計画会議を行っていく。

() 具体的な提案

個別支援計画の作成手順

アセスメントの作成

《 利用者・家族の意向調査 》

《 実践に基づく個別支援計画会議の開催 》

個別支援計画の作成

《 利用者・家族との面談及び同意 》

支援の実施

《 ケース会議の開催 》

モニタリング

《 個別支援評価会議の開催 》

《 日々のエピソード記録から年度のまとめを作成 》

個別支援評価の作成

作成体制

担当職員、サービス管理責任者、管理者だけでなく、職員全体の意見を個別支援計画会議において反映させながら作成する。

利用者・家族の同意

利用者、家族、管理者、サービス管理責任者、担当職員の同席の下で個別面談を行い、説明・同意の手続きを進める。

ケース会議

職員ミーティングにおいて、一人ひとりの課題やストレンクス等についての気づきを出し合い、職員全体でより良い支援の方向性を検討していく。

(3) 活動プログラム(週間・月間等)

() 基本的な考え方

就労継続支援B型として、作業を軸に一日を組み立てる。作業の導入から始まり、作業時間、その後の休憩時間の活用を工夫し、メリハリのある作業リズムを作る。作業の場面では、利用者が「自分の仕事」として自信を持てるよう支援する。休憩の場面では、一人ひとりの持ち味をクローズアップすることで「仲間と過ごす楽しさ」を味わえるよう支援する。

() 具体的な提案

リズムある一日を組み立てる

9時出勤、16時帰宅。7時間の日中活動のうち作業時間は午前・午後約2時間である。朝体操と午前・午後の休憩時間を全体の集まりとし、担当職員が日替わりで司会役となって一人ひとりの発表をリードし、気楽に自分のことを伝える自己表現の場とする等、集中と発散を組み合わせ、持続性を高めていく。

月間プログラムに生活の張りや期待感を盛り込む

月例活動は「誕生会」「お茶会」「給料日買い物」、そして「体操指導」と「美術教室」を隔月で実施し、ほぼ週1回のペースでさまざまなプログラムを提供する。一週間の中に期待するイベントがあることで、日々の生活に張りや期待感が生まれる。

(4) 食事(給食)

() 基本的な考え方

福祉施設として適切に給食業者の選定を行い、健康食、安心・安全な食材、栄養バランス、適温配食、また必要に応じてアレルギー等の個別対応をする。食事場面は社交の場でもある。同じテーブルを囲むことで人柄をわかり合える。就労生活は、和やかな仲間関係がベースとなるので、食事の時間が、仲間感覚を培っていくひとときとなるよう配慮する。

() 具体的な提案

一般メニューは健康食とする

- ・献立表は、食事の内容や基準エネルギー量（平均 600 kcal）等を記入し、毎月各家庭に配布する。
 - ・盛り付けは、個々の利用者の状況に合わせて、主食の量を標準もしくは中盛で準備する。
 - ・アレルギー対応や刻み等、希望がある場合には、できる限り対応する。
- 特別メニューで楽しみを演出する
- ・セレクトメニューもしくはセルフメニューの日を週 1 回設け、選ぶ楽しみや自分でひと手間加えて食べる楽しみを提供する。
 - ・行事食として「お誕生会 & 秘密のお茶の日」「お給料日やったーランチ」等、工夫を凝らしたメニューを毎月提供する。
 - ・毎月、翌々月の誕生者と栄養士で食事懇談会を開催し、誕生会の日のメニューに誕生者の希望を反映させる。
- 給食サービスの向上を図る
- ・残菜調査を毎日実施し、利用者の嗜好や健康状態の変化などを把握する。
 - ・毎月、施設長・施設栄養士・委託業者調理員の構成で食事提供会議を開催し、献立や個別の食事提供形態等について検討し、サービスの向上を図る。

(5) 利用者の高齢化への対応

() 基本的な考え方

令和元年度の利用者の平均年齢は 35 歳、5 年後は 40 歳以上の利用者が 16 名となり、親の高齢化と相まって、暮らし方を個別・具体的に相談していく段階に入る。親の高齢化では、地域のおんしんすこやかセンターとの連携が必要となり、子の高齢化では、ここ数年で機能し始めた相談支援センターと連携しながら、一人ひとりのライフステージに合わせ、本人の意思を汲み取りながら、主体的な生活をどの様に描いていくかが問われる。課題の抽出だけでなく、青壮年期からの肯定的な関わりにより、これからの生活に期待を持てるようプラスのイメージを持って次のライフステージへの転換を支えていく。

() 具体的な提案

老化に向けて時間をかけて共通認識に立つ

年齢による変化というのは、当事者としては認めにくい場合もある。現実の姿を肯定的に解釈して、折り合える日常を作っていく。

年齢相応のプライドに配慮する

状態に変化が見られた場合は、無理のない程度の日課に基づき、仲間との関係や新しい出会いを通して良い刺激を与えながら、年齢相応のプライドに配慮した丁寧な対応で精神の安定を図っていく。

機能低下に気づく普段の姿との違いに気づく関心、センスを持って関わって

いく。体力、気力、疾患、生活リズム、また誤嚥等のリスクを避けるため、食事形態等の工夫が必要となる。また、排便の確認、時差出勤、定期的な休みなど、状況に合わせた配慮を適切に進めていく。

高齢者福祉への移行に向けて計画的に生活の組み立てを変える

年齢で画一的に受給サービスを変えるものではないが、コンディションに応じて移行の心づもりを作っていく。先に移行する先輩の姿を皆で肯定的に捉えながら、仕事中心の場から過ごしの際に、本人も周りもソフトランディングできるようにじっくり話し合う場を重ねていく。

(6) 作業活動(創作活動を含む)

() 基本的な考え方

働くことは大人にとって、障害の軽重に関わらず、充実感を得る中心的な領域である。自分の丁度に合わせて持てる力を発揮することが「楽しく働く」「一所懸命働く」「チャレンジする」ことにつながっていく。一人ひとりの利用者の適性に合わせ、力を発揮できる作業種を用意し、作業提供は指示的に偏らず、お願いする姿勢で折り合いを求め、感謝を伝えて主体的に働く姿勢を育てていく。

() 具体的な提案

グループ担当制で責任体制を明確にする

仲間関係の持ちやすさなどに配慮したグループ編成とし、グループ担当制で運営する。担当制にすることで、利用者一人ひとりとの関係の深まりと責任体制の明確化が図られる。

班体制で運営する

作業は、クッキー班、ドライフルーツ班、受託作業班の3班に分かれて行う。作業種の振り分けは、利用者の意向、特性(巧緻性、体力、作業意欲、知的要素など)を踏まえて、年度ごとに職員会議で検討し、決定する。

頑張る土壤を作る

毎月の給料は、施設長・主任が、利用者一人ひとりに現金でお渡しする。その際に、担当職員が日々記録した「いいね!」メモ(すてきな姿やがんばる姿)を確認しながら評価と感謝を伝え、頑張っている自分を感じる機会とし、次への意欲につなげていく。

(7) 作業活動以外の所内活動

() 基本的な考え方

施設は利用者にとって職場であると同時に、一日の大半を過ごす暮らしの場でもある。青壮年期にあって、対等な仲間と和やかに過ごす場は、単に楽しいだけでなく、「私は私でいいのだ」との自信の基盤になるものと捉えている。そのため、施設での作業活動以外の仲間との活動は、仕事と同じく重要なものである。

() 具体的な提案

《日常的に》

朝の体操をリーダーシップの場とする体を動かすことで心身ともにすっきりと一日を始め、仕事に向かう準備をする。利用者一人ひとりが体操のリーダーを担い、自分が中心となって注目されるうれしさを味わう。また、仲間や職員、ボランティアと一緒にあって体を動かし、一体感を得る。さらに体操リーダーに着目することで、人に合わせていくことや指示を聞いて折り合うことも意図していく。

休憩時間を発表の場とする

作業の緊張を緩めると同時に、気楽に自分の伝えたいこと(自分の仕事、休日や家庭での出来事、実習への意欲など)を発表する場面として、全体の集まりの中で自己表現の機会を設ける。自分の話を聞いてくれる仲間がいるという心地よさを得て、和やかな仲間関係を築く。また、施設長の話の時間を設け、予定の確認・周知、希望の聴取にも活用していく。

《月行事として》

誕生会(月に1回)は主役になる

誰もが年に一回主役になれる機会。仲間から祝福をもらい、大事にされる自分、仲間の中の自分を実感する。それぞれが、けん玉・ダンス・歌など「自分の得意」を発揮して祝うパフォーマンスの場でもあり、経験を重ねながら自信をつけ、いきいきと皆の前に出る積極的な姿を大切にする。

体操指導(隔月)を設ける

専門の体操指導員の下で、ストレッチ・リズム体操・ダンスなどを通して、仲間と一緒に体を動かし、リフレッシュする時間とする。

美術教室(隔月)を設ける

専門家の指導を受け、描画等を通じて、日頃の作業や過ごしの中では得られない開放感を味わう。豊かな感性で描かれた作品は、アート展へ出展し、仲間と共に鑑賞に出かけるのも楽しみの一つとなる。

餅つき・節分・バレンタインデー・ホワイトデー・七夕などの季節行事を楽しむ

季節行事は、「そろそろ～」と期待をもって心待ちにするもの、個人では実施しづらい餅つきなど、折々の節目を仲間と和やかに祝うゆとりを持つ。

(8) 所外活動

() 基本的な考え方

所外活動は地域参加の機会である。商店街での買い物、交通機関での移動、お茶会の場所の選択等を通じて、利用の仕方、お金の使い方、行動の取り方等々、社会が求めていることを感じながら、折り合える自分を積み上げていく機会になる。また、「～の行事に向けてがんばろう」と目標に向かう気持ちを生み出し、一

体感を感じた後の楽しい余韻は、明日への活力となって心に刻まれる。

また、所外活動は、障害者に対する理解・啓発の機会でもあり、職員は、常に地域交流の視点を持ち、合理的配慮の手本を示すくらいの気持ちで地域に出ていく。

() 具体的な提案

《月例外出》

給料の積立・買物をする

毎月の給料日に 1,000 円ずつ積み立てをして金融機関の活用に慣れる。そして、給料日に「自分が働いて得た給料」で家族におみやげを買って帰る。働いて給料を得るだけでなく、それを使い、喜び、充足感を仲間と分かち合ったり、家族から感謝されることが働く意欲につながる。社会資源の活用、お金の使い方、社会的マナーの習得など成人期の地域生活の幅を広げていく。

お茶会（月に一回）を開く

グループ単位で地元の喫茶店等を活用し、日頃の仕事の頑張りを労い合う。社会人としてごく普通に行われる職場の仲間とお茶する時間を味わう。配慮が必要な点は承知し、支えながら社会的な経験を積む。また、仲間の喫茶実習先に応援に行き、頑張っている姿を見て憧れを抱いたり、影響し合う関係を大切にする。

《季節外出》

自然体験教室に参加する

年に 1 回、さつまいも掘りなどを行う。自然に親しむ良い機会であり、利用者によっては、のびのびと土と戯れる。また、自分が収穫した物を家族や仲間にお土産として持ち帰り、感謝されることで誇らしさを味わう。

納涼会に家族を招く

季節の節目に、自分の給料から積み立てたお金で家族を招待する。自分がごちそうするという晴れがましさを味わいながら、家族への感謝を伝え、利用者・家族・職員が一体となって親睦を深める機会とする。

(9) 行事（宿泊、祭り等）

() 基本的な考え方

自分たちの生き方を世に問う発信の場として、こんな楽しみ方、こんなやり方、こんな関心の持ち方があることを率直に見てもらう。同世代との違いがあっても、こんな私たちの在りようもいいものだと思えるよう、利用者と一緒に進められたらよい。

() 具体的な提案

日帰り・一泊旅行に出かける

日頃の仕事の頑張りを労うバス旅行、車内の和やかな企画、目的地での体験型の企画、思い出が自己肯定感のベースになることを知って、主体的に楽しみ

る内容で構成する。

おたがいさまフェスタを開催する

年に一回、同じ建物で運営する世田谷ボランティア協会、ケアセンター「ふらっと」と一緒に「おたがいさまフェスタ」(お祭)を開催し、「下馬ショータイム」で得意なことを披露したり、「ゲーム大会」にお客様を巻き込んで楽しんだり、利用者がもてなす立場となってフェスタを盛り上げる。家族会も豚汁販売やバザーで協力する。

ふれあいフェスタ、アート展、スポーツの集い等に参加する

外部団体主催のイベントに参加し、下馬福祉工房の元気さ、表現力を広く外に向けて発表する。ふれあいフェスタでは、団体PRコーナーに出演し、テーマソングである「しもまるくん くりだそう」の曲に乗ってダンスを披露し、自分たちの魅力を存分にアピールする。アート展では、美術の時間に制作した個性的な作品を出展する。そして、スポーツの集いでは、自分がかんばるだけでなく、応援し応援されることで、仲間がいることの心地よさを味わう。共生社会の実現に向けて、これらに積極的に参加していく。

(11) 就労支援の取組み

() 基本的な考え方

楽しく働く、一所懸命働く、チャレンジする、利用者によって働き方はさまざまであるが、働くことで自分の力を発揮し、頼りにされることで自己肯定感を持つという点では皆同じであろう。働き、給料を得て、それを使い、また労働意欲が湧くという良い循環を基本としながら、一人ひとりの働き方を応援していく。

() 具体的な提案

多種の仕事を用意する

手先の器用さ・スピード・丁寧さ・室内・屋外・数字の理解など、仕事によって求められるスキルはさまざまである。多種類の仕事の中から利用者の力量に応じた作業種の選定を自己選択・自己決定の原則のもとに行う。

スキルアップできる仕組みを作る

一つの仕事の中でも、また異なる仕事へ移行することによってもスキルアップできる。上達の視点を持ち、作業工程の工夫などにより、利用者が成長を実感できるような作業プログラムを提供する。

納品や販売で社会性を育む

焼き菓子や受託作業の納品及びさまざまな場所での販売を通じて、お客様や地域の人たちと顔なじみになり、お互いに影響し合うことで労働意欲や社会性を養っていく。

工房外の仕事にチャレンジする

喫茶実習・区役所実習は、長期にわたって工房を利用する方々の生活に変化を与え、社会性を身につける貴重な取り組みとなっている。仲間から離れた実

習の場で緊張感や達成感を味わい、仲間の見学応援を受けて晴れがましさを感じ、回を重ねる毎に自信をつけていく。

保護的就労や就労支援センターすきっぷへの道を探る

自信をつけた先に就労の希望や可能性がある利用者は、保護的就労や「すきっぷ」実習等へのチャレンジを進めていくと同時に、スムーズな移行のための相談支援や定着支援を行っていく。

(12) 工賃アップの取組み

() 基本的な考え方

働いて対価を得ることは、社会的な評価そのものであり、大人としての自覚を促し、自己肯定感に直結していく。さらに工賃アップは本人、工房、そして関係者の努力の成果として大きな励みになる。利用者が、安心して生活していけるだけの所得補償が難しい現在、少しずつでも収益を増やす努力が必要である。

() 具体的な提案

単発受注も積極的に受ける

単発、短期作業は比較的単価が良い。法人内に就労継続支援B型事業所が6か所あることを強みに、情報交換を密にし、共同受注を実現していく。

官公需を受ける

障害者優先調達推進法の制定により、官公需の増加が期待できる。今まで行ってきた公園清掃・館内清掃に責任を持って取り組み、障害者施設の信頼度を上げていく。

コンプライアンスの意識を持つ

食品表示法や食品衛生法の改正により、福祉施設であっても一般企業と同じようにラベル表示の適正化や衛生管理の徹底を求められるようになった。従来のように品質を上げるだけでなく、法令を遵守した生産活動をしなければ事業を継続できないことを認識し、具体的な変更点を学び、計画的にコンプライアンスを進めていく。

焼き菓子をリニューアルし、販路を拡大する

平成30年度に工賃アップ補助を受け、厨房のレイアウトを変更して工程の効率化を図り、生産性を上げるとともに、コンサルタントのアドバイスにより焼き菓子の価格の適正化を行うこととなった。工房の顔となっている「しもまるファミリークッキー」の価格だけは据え置き、その他については、令和元年度にリニューアルし、10月より値上げをして工賃アップを目指す予定である。その後は、販路拡大に力を入れ、社会貢献活動を行う企業、昭和女子大学や日本大学等近隣の大学、地域の出張所等と新たなつながりを持ち、出張販売ができるよう営業していく。

3 家族や地域との連携

(1) 家族との連携

() 基本的な考え方

知的障害者を主たる対象とする工房においては、家庭との連携が核になる。家族による生活面や精神面の支えがあって、利用者の生活が成り立っている。家族との信頼関係なくしては、私たちの実践も実を結ばない。時には思うに任せず、期待に応えきれないこともあるが、立場の違いから生まれる見方の違いを互いに承知し、率直に話し合いながら折り合える関係を築いていく中で、職員もまた育っていく。

() 具体的な提案

《情報共有》

日常的に連絡を取り合う

連絡帳を通じて担当職員と利用者家族が日常的に連絡をとり、日々の情報を相互に伝えあう。また、デリケートな側面については、電話等で直接話をするなどして齟齬を生まないように心がける。

家族会を開催する

家族会を年 8 回開催し、施設活動の報告や家族からの意見聴取等、情報提供や意見交換に努める。エピソード記録である「私たちの実践」の配布は、家族会に参加できない家族への報告ともなり、また、職員にとっては誠実に利用者に向かい意識を喚起する機会となる。

個別面談で話し合う

個別面談を行い、一年の評価と次年度の個別支援計画の説明を行うとともに、利用者の状況等について話し合う。また、必要に応じて随時面談の時間を設定する。信頼関係を大切にし、共通目標・共通認識のもとで利用者の支援に当たり、制度内容・施設運営のあり方、それを担う職員について等、できるだけ多くの情報を発信する。

納涼会で親睦を深める

毎年 8 月に納涼会を開催し、利用者が自分の給料から家族を招待して楽しんでもらう企画となっている。利用者・家族・職員・ボランティアが一堂に会し、食事をしながらゲーム等で盛り上がり、ざっくばらんに親睦を深める機会であり、利用者も誇らしく参加する。

下馬会として活動する

毎年 3 月に開催する「おたがいさまフェスタ」では、家族が協力して、炊き込みご飯と豚汁を作って販売したり、家庭から物品を持ち寄ってバザーを行ったり、クッキー販売を手伝ってくれたりと活躍する。工房の関係者が総動員で作り上げるお祭りの一翼を担い、打ち上げでは一人ずつ感想を述べてもらって楽しく一年を締めくくる。

(2) 地域との交流・連携

() 基本的な考え方

就労系の利用者は、販売活動等に関わる地域が広い。大事なことは、ご縁のあった方と声をかけ合い、顔なじみになることである。職員のリードで明るく言葉を交わしたり、楽しげに過ごす姿を見せて元気を届けることが、知的障害者独自の地域貢献であり、翻って応援をもらえる土壌になると考える。ここに双方向の関係が成り立ち、障害を持つ彼らの主体的な生き方の一つの表れとなる。

() 具体的な提案

地域住民、各団体の見学を積極的に受け入れていく

関心を寄せてくれる人の存在は、大変有難い。一期一会の出会いを大切に、訪れた人の心に残る関わりや活動があることを期待するとともに、職員としても自分たちの支援が見られていることを意識する機会としたい。

複合施設の祭を共催する

毎年3月第2日曜日に世田谷ボランティア協会、ケアセンター「ふらっと」と合同で、“おたがいさまフェスタ”を開催する。地域住民、地域にある施設・公共機関等に広く声をかけ、参加を働きかける。工房の利用者による「朝体操」「手つなぎウォーキング」「クッキー教室」「下馬ショータイム」「ゲーム大会」「ギターで流し」などが繰り広げられ、利用者の魅力を地域の人たちにアピールする絶好の機会となる。

地域のお客様になる

給料買い物、お茶会、母の日買物、父の日買物等で地域の社会資源を利用する。また商店街を歩いている通所途中、実際の買い物にも利用する。ご迷惑にならない配慮をしつつ、回数を重ねることで気心が知れてきて、合理的配慮をお願いできる関係にもなっていく。

地域の団体との交流を継続する

地域の特性を活かし、ボランティア協会関係の手話ダンスグループ「輪の会」やパブリックシアターの「小学生のための演劇ワークショップ」など、さまざまな団体との交流を続けていく。子どもから大人まで、純粹に交流を楽しむ仲間として回を重ねる毎に関係が深まっていくのを感じる取り組みである。

(3) ボランティア活用

() 基本的な考え方

多様性を認める共生社会の実現に向けて、ボランティアは、単に障害者福祉の制度的な穴埋めではなく、成果主義の社会を関係的な社会に変える力であり、住みよい社会を作るエネルギーである。ボランティアを積極的に受け入れ、利用者の日常を知ってもらい、理解を深める機会とする。また、利用者の活動や生活の幅の広がりを下支えする力としても期待している。

() 具体的な提案

開放感のある施設にする

地域に開かれた施設として、地域住民やボランティアセンターの利用者等が気軽に見学などできるように敷居を低くし、多くの方々の作業・清掃等の応援ボランティアにつなげていく。

幅広く活躍の場を設ける

芸術、趣味等ボランティアの特技、得手の分野での応援により、余暇支援の幅を上げられるよう、文化的活動での指導・応援ボランティアを積極的に受け入れる。

企業の新入社員研修や小中学生の福祉体験、また大学生の介護等体験やインターンシップもボランティアの延長線上にある。知的障害者に関心を持ってくださる方々の存在に感謝し、利用者との関わりを大事にしながら、理解・啓発の機会としたい。

4 危機管理

(1) 災害対策・防犯対策（災害・犯罪を想定した危機管理体制を含む）

1) 災害対策

() 基本的な考え方

東日本大震災、熊本地震、西日本豪雨など、近年、日本各地で大災害に見舞われる事態が多く発生している。不測の事態に備えて、最新の情報に基づき、できる準備は整えるが、間に合わない部分を現場の知恵でどれだけフォローできるか。そのために、「日常的に危機意識をテーマにする職員集団であること」「管理者一人の判断でなく現場の情報と知恵とを持ち寄り合議体制が組めること」「その上で管理者が英知ある判断を下すこと」「管理者の指揮の下で一致団結して事に当たること」こうした職場風土を築くことが、危機管理につながると考える。

() 具体的な提案

防災訓練、避難訓練を行う

火災、地震対策について、原則的な対応策をマニュアルとして整備しておく。防災計画に基づいて3ヶ月に1回を目途に防災訓練、避難訓練を行う。

備蓄を進める

個人用持ち出し袋・アルファ米・寝具・照明・非常用トイレ等、毎年計画的に備蓄を進めている。なお、服薬のある利用者の1週間分の予備薬を預かっている。

緊急時の連絡方法を確認しておく

緊急時に備え、家族との災害伝言ダイヤル171利用訓練、家庭との連絡方

法の確認、緊急カードの作成を行っている。

福祉避難所の役割を果たす

世田谷区と災害時福祉避難所協定を結び、首都直下型地震を想定した「福祉避難所マニュアル検証訓練」を実施している。今後は、下馬2丁目北町会とも連携し、地域の防災訓練等に積極的に参加していく。

2) 防犯対策

() 基本的な考え方

施設の管理及び防犯体制、職員間の連絡体制を含めた緊急時対応の体制を構築することにより、利用者の安全確保を図っていく。地域に開かれた施設運営を行うことが、地域住民との連携協力につながり、不審者の発見等防犯体制の強化にもつながることから、日頃から家族やボランティア、地域住民との関わりを密にし、地域の一員として活動していく。

() 具体的な提案

緊急時の施設長・主任への迅速な情報伝達、利用者の注意喚起や避難誘導、警察への通報等、緊急時に利用者の安全確保ができるよう職員体制を整える。

通常使用しない出入り口の施錠を徹底することともに、防犯カメラの作動状況の点検や警備会社との連絡体制の確認を定期的に行う。

警察や警備会社に協力を仰ぎ、定期的に防犯訓練や防犯講習を実施する。

(2) 健康管理

() 基本的な考え方

「健康」は生活の基盤であるが、利用者自身での管理は難しいため、健康の維持・増進、病気やケガの予防・回復、服薬等について、個別支援計画に基づき、利用者・家族・グループホーム及び関係機関との情報共有と連携を図る。特に、家庭は、健康面のバックグラウンドであり、影響力も強いことから、共通理解を深めることが重要となる。施設内では、看護師を中心に施設長・主任・担当職員が、利用者の健康について情報交換を密にし、身体面は嘱託医・精神面は障害者地域生活課から派遣される心理士のアドバイスをもらいながら、健康管理にあたる。

() 具体的な提案

臨機応変に適切な対処をする

利用者の既往歴や現在の健康状態を把握した上で、朝の会での健康観察を始めとし、日々の健康状態に気を配る。処置が必要な場合は、家庭医療の範囲で看護師の判断を得て適切に対処する。また、対応に迷った場合には、家族に連絡・相談するとともに、嘱託医の指示を仰ぐ。

各種健診を行う

毎月の嘱託医健診（体重・血圧測定及び問診）、年1回の定期健康診断を全利用者が受け、病気の早期発見に努める。歯科検診及び歯磨き指導は、専門医に
来訪してもらい、希望者が受診する。

インフルエンザ予防接種を行う

集団感染予防のため、嘱託医に施設に来てもらって予防接種を行い、できるだけ多くの利用者・職員が受けられるようにする。

生活習慣病予防など健康管理についての知識を深める

年1回、家族向けに嘱託医講話を実施し、成人期の利用者に必要な生活習慣病予防の最新情報を得る。また、広報紙「からだげんき」を看護師が作成発行し、一般的な健康知識を確認したり、感染症などへの注意喚起を行う。

（3）衛生管理及び感染症対策

（ ）基本的な考え方

通所施設は、長時間にわたり集団で生活する場であるとともに日常的に外のコンディションが持ち込まれるため、様々な感染症が発生し、広がりやすい。まずは、感染症を持ち込まないようにすること、そして感染の拡大を抑えることが重要であり、そのためには、職員全員が感染症についての知識を共有し、危機意識を持った上で、「せたがや櫨の木会感染症対策マニュアル」に基づいて衛生管理を徹底し、感染症対策を適切に行っていくことが必要となる。

特に、食品を扱う作業においては、食品衛生法に則った衛生管理を行うことが、利用者の仕事に対する自信を育み、就労施設としての地域からの信頼につながると考え、利用者に衛生習慣が定着するよう根気よく支援していく。

（ ）具体的な提案

職員の教育・啓発をする

毎年法人が行う「感染症対策研修」を受講し、感染症についての正しい知識を得るとともに、感染症に対する危機意識を持ち、嘔吐物処理訓練を行って、どの職員が行っても適切な処理ができるようにしておく。

利用者の衛生指導を行う

利用者の健康観察及び体調不良があった場合の報・連・相をすみやかに行うとともに、毎日、衛生チェック表に基づいて「手洗い」「白衣・マスク・手袋の着用」の状況を確認し、衛生習慣が定着するよう一人ひとりに必要な支援を行っていく。

衛生状態を保つ

日常的な整理整頓はもちろんのこと、利用者・職員共に清掃を励行し、看護師・栄養士による定期的な次亜塩素酸消毒を行い、施設内を衛生的に保つ。また、感染症拡大防止のため、手洗いの後は使い捨てペーパータオルを使用する。

5 個人情報保護

() 基本的な考え方

個人の人格尊重の理念のもと、個人情報保護の重要性と社会福祉法人の社会的責任を認識し、事業活動のあらゆる面で個人情報保護に配慮するとともに、守秘義務を負う職員の教育を積極的に行っていく。なお、「社会福祉法人せたがや櫨の木会個人情報保護規程」(平成19年11月12日施行)、「世田谷区個人情報保護条例」(平成20年1月1日施行)の定めるところに従い、厳正に管理する。

() 具体的な提案

規定等を遵守する

個人情報保護に関する上記規定等を全職員に周知するとともに、個人情報保護管理責任者を設けて管理を徹底する。

安全に管理する

施設が保有する個人情報については、その利用目的の範囲内で、できる限り最新かつ正確な内容を保持するよう努める。また、個人情報が記載されたファイルやUSBメモリ等については、施錠したキャビネット等に保管する等、漏洩のないよう安全に管理する。

利用者・家族に同意を得る

施設の利用開始にあたっては、個人情報の提供について、使用目的を説明した上で、利用者・家族と「サービス利用に係る情報提供同意書」を取り交わす。また、施設内外での利用者作品の展示やそれに係る氏名及び写真の掲示等にあたっては、使用目的ごとに利用者・家族の意向を聴取し、同意書を取り交わす。

6 権利擁護

() 基本的な考え方

「障害者の権利に関する条約(障害者権利条約)」(平成26年1月20日公布及び告示)「障害を理由とする差別の解消に関する法律(障害者差別解消法)」(平成28年4月1日施行)「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(障害者虐待防止法)」(平成24年10月1日施行)及び「社会福祉法人せたがや櫨の木会虐待防止規程」(平成24年10月施行)などにに基づき、利用者の人権を尊重し権利を擁護するとともに、「法人倫理綱領・職員行動規範」に基づき、健全で良質な支援を提供する。また、これらの条約等から、守られるべき権利を主張することが難しい障害者に対して、支援者は代弁者の役割を持つことを自覚して関わる。「人権を守る仕事であるがゆえに、人権を脅かす仕事にもなる」ことを自覚し、社会の期待や信頼に応える職業人としてのあり方を身につける。そのためには、外部の目を身近に感じられること、自己覚知に向けて振り返る時間を設けること、支援に対する研究的視点を養い、幅広い視点で見られるようになる

ことが大切である。

そして、積極的に外部の目が入る施設運営を行うことで、透明性のある事業運営を行うとともに、地域の権利擁護に対する意識向上を図る。

() 具体的な提案

条約と法令を周知する

「障害者の権利に関する条約」「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）」「社会福祉法人せたがや櫨の木会虐待防止規程」を全職員に周知徹底する。

研修等での学びを共有する

権利擁護の研修に参加した職員は、職員間で情報を共有し、職員全体の権利擁護の意識を高める。

自分たちの問題に引き寄せて考える

報道される不祥事対岸の火事視せず、その都度、勉強会の資料として活用し、教育啓発に努めていく。

7 苦情解決

() 基本的な考え方

利用者の権利を擁護し、社会性や客観性を確保した上で、苦情に適切に対処するために、「社会福祉法人せたがや櫨の木会苦情解決実施規程」及び「苦情解決実施細則」に従い、法人から委嘱された第三者委員と共に、当事者の納得が得られるよう誠意をもって苦情の円滑・円満な解決を図り、施設・法人に対する社会的信頼の向上につなげていく。

() 具体的な提案

体制を整備する

苦情解決に関する上記規程等を利用者・家族・職員に周知し、次表のように苦情解決責任者・苦情受付担当者・第三者委員の氏名を施設内に掲示して、施設サービスに係る苦情の申し出がスムーズに行われよう体制を整える。

苦情解決責任者	管理者（施設長）
苦情受付担当者	主任
第三者委員	近隣の福祉関係者に委嘱

第三者委員の役割を果たす

第三者委員は、その役割を明確にした上で、地域の福祉経験者等に担っていただき、日頃から交流の機会を作って施設や利用者についての見識を深め、苦情の申し出があった場合にスムーズに聴取や助言を行えるよう関係を構築して

おく。

8 職員

(1) 職員配置・人材育成

職員配置・管理者等については「様式2・3・4」の通りとする。

様式2

職員配置等（就労継続支援B型）

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 】	()【 】	()【 】		
サービス管理責任者	()【 1 】	()【 】	()【 】		
職業指導員	(3)【 】	()【 】	()【 】	社会福祉士 1名	
生活支援員	(6)【 】	()【 】	()【 】	社会福祉士 1名 介護福祉士 1名	
看護職員	()【 】	(1)【 】	()【 】		
医師	()【 】	(1)【 】	()【 】	嘱託医	
その他	栄養士	()【 】	(1)【 】	()【 】	
	事務員	(1)【 】	()【 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	()【 】	

() 基本的な考え方

対人援助職の基本視点は、合理的な見方と情緒的な見方との融合にある。一足先に大人になり支援者の立場を得た者は、利用者と懐深く付き合うことが求められ、それは負の状態の時にこそ問われるというのが福祉人材育成の根幹である。受容的、肯定的、寛容的な付き合い方の中で、「あなたはそれでOK」と注ぎ込むことが、穏やかな人柄を醸成し、かつ次のステップへの力につながっていく。こうした関係的視点に立てる人材育成を意図する。

そして、「人は最大の資産」との組織視点に加えて、自己実現や生活の充実を求める個々の職員の視点にも配慮しつつ、職員一人ひとりが、自分の将来像を描き、それに向けてキャリアアップできるよう支えていく。

楽しいところに人は集まり、仲間の真剣な姿に触れて自分も、と士気をあげる。こうした目的意識を持った職場づくりが第一である。主体が発揮できる環境の中でこそ支援の醍醐味に気づき、努力も頑張りも手ごたえも自分の肥やしとなる。楽しく実力をつけられる職場を目指す。

() 具体的な提案

職場ミーティングを活性化する

利用者帰宅後、職員全員で一日を振り返り、客観的な事実確認、心情把握と解釈、対応策の検討を行い、明日の支援につなげる。

スーパーバイズの体制をつくる

グループ担当制で責任範囲を明確にし、かつ施設長・主任のOJTにスーパーバイザーの役割を加味して支援の具体化を図り、専門職への歩みを支える。

法人研修制度に基づき、個別研修計画に沿って必要な研修を受講する。

ア 法人研修

- ・職員の専門的な質的向上を図るため、外部講師等を招くなどして、法人職員全員が参加する法人セミナーを開催する（年2～3回）。
- ・それぞれの職員が個々に必要な知識・技能等を学び、今後の支援に活かすため、階層別研修を開催する。
- ・日頃の支援の振り返りや、専門職としての成長、チームワークの醸成、地域への障害理解を目的とした法人実践報告会を開催する。
- ・法人内の他施設の支援を実際に肌で感じ、考える機会として、また、法人職員交流の機会として、法人内他施設現場研修を実施する。

イ 施設外研修

必要な知識・技能の取得や、他施設の職員と交流することで刺激を受けることを目的として、世田谷区が主催する福祉施設職員研修や東京都社会福祉協議会が主催する研修等を積極的に受講する。また、研修報告書を作

成するだけでなく、同僚に報告する機会を設け、職場全体で共有して日々の支援に活用する。

研究会活動への参加を促す

「世田谷福社區民学会」における発表や「りはねっと」での事例検討に参加することで、支援者としての力をつけていく。

法人人事考課制度を活用する

職場のミッションに基づき、個人の目標や期待される職員像について、施設長面談にて確認し、公平な評価を行い、待遇に反映させる。

(2) 働きやすい職場づくり

() 基本的な考え方

人は、仕事が生きがいや人生の目標になると同時に、私生活の安定や充実があってこそ長く働き続けることができる。それは法人にとっても、貴重な人材が離職することなく成長していくことにつながっていく。このようなワーク・ライフ・バランスの視点を持ち、職員一人ひとりの「仕事と生活の調和」の実現に法人全体として取り組んでいく。

また、福祉の仕事は「感情労働」と言われ、精神的な消耗から「バーンアウト(燃え尽き症候群)」が指摘される。「社会福祉法人せたがや櫛の木会安全衛生管理規程」に基づいて、毎年1回の定期健康診断を行うとともに、職員全員がストレスチェックを受けることにより、心と体の健康づくりを継続的に行っていく。

なお、令和元年より、法人に働き方改革委員会を設置し、働き方改革の本格実施に向け、さまざまな課題を検討していく。

() 具体的な提案

多様な働き方を認める

子育て・介護などによる時差勤務の要望に応える等、多様な働き方を認め、職員の職場定着を図る。

ノー残業デーを設ける

長時間労働の改善のため、ノー残業デーを設けることにより、職員に対してワーク・ライフ・バランスの意識付けを行う。

業務の効率化を図る

限られた時間内での業務効率を考え、作業時間内に職員が声をかけ合って、15分交代で事務室にて支援記録を記入する取り組みを継続していく。

休暇を取りやすくする

リフレッシュ休暇や夏季休暇、また年次有給休暇を取りやすくするため、職員個々の意向を聞きながら、計画的に休みが取れるようマネジメントしていく。

ストレスチェックを活用する

法人が、専門機関に委託して行う「ストレスチェック」を毎年職員全員が受け、メンタルヘルスのセルフケアに努めるとともに、職場全体のストレス傾向の分析に基づいて、施設長・主任を中心に細やかな声かけを心がけるなど、相談しやすい職場環境をつくっていく。

ハラスメントを防止する

法人本部及び施設にハラスメントの相談窓口を設け、不適切な業務指示や行き過ぎた教育指導をチェックする体制づくりを進めるとともに、さまざまなハラスメントに関する研修を受講し、管理職を始めとして全職員がハラスメントの正しい知識を持ち、人権侵害のない職場を目指す。

9 運営管理の効率化の提案(給食、維持管理等)

() 基本的な考え方

障害者の地域生活を充実させる点において、効果・効率を合理的に追及する姿勢を持ち、事業運営をする。一方で、ノーマライゼーションの視点から、社会的な水準を維持するための諸経費はきちんと確保する心構えで臨む。

委託業者とは、障害福祉の領域で補完関係にあり、障害者の暮らしやすさを求めて忌憚なく意見交換し、程よい緊張感で効率的・効果的な契約遂行を求めていく。

なお、世田谷区の環境方針に基づき、省エネルギーや資源の再利用など環境配慮の取り組みを進めていく。

() 具体的な提案

食事提供会議の開催

月1回、給食調理員・施設長・栄養士で食事提供会議を開き、利用者の要望を共有した上で、栄養バランスが良く、食事時間が楽しみなものになるようアイデアを出し合い、改良を重ねていく。

エネルギー削減に取り組む

「E C Oステップせたがや」のシステムに基づき、水光熱費(照明、エアコン等)、通信費(電話)、印刷費、また購入物品の選定等について工夫を重ね、職員全員が共通認識を持って行動していく。

ゴミの再利用率を上げる

施設から出るゴミは、事業系廃棄物として専門業者に処分を委託している。可燃ゴミ・不燃ゴミ・古紙・ビン類・缶類・ペットボトル等を適切に分別することで、再利用率を上げていく。

10 障害者差別解消法に対応した取組み(周知方法含む)

() 基本的な考え方

障害の有無にかかわらず多様性を認め合う共生社会を実現するためには、地域住民との協働が欠かせず、障害者通所施設は、地域へ出ていく活動も多いことから、その最前線にいても過言ではない。

焼き菓子の納品・販売や給料買物・お茶会等の所外活動においては、常に理解啓発の視点を持ち、地域の人たちとの自然なふれあいを通して差別の解消や合理的配慮の提供についての具体例として啓発を積み重ねていく。社会的障壁は、日常の中にたくさんあるが、社会に合理的配慮を求めるばかりでなく、施設において青年期・壮年期の利用者の社会性をしっかり育てていくことも重要な役割となる。

() 具体的な提案

外来者への理解啓発

ボランティアや介護等体験の学生等、興味を持って来てくださる方には、「知的障害のある方々との初めての出会いに臨んで」と題したプリントをお示しし、お互いにわかりあう関係になるための基本的な姿勢について説明させていただく。

職員への周知

「障害者差別解消法リーフレット」を使って、不当な差別的取扱いや合理的配慮の意味を学ぶとともに、利用者と地域へ出た時に、自分たちの行動こそが合理的配慮の手本になるのだという意識を持って活動する。

利用者の社会性を育む

さまざまな所外活動を通して地域交流を積み重ね、利用者が実体験から社会的ルールを身に付けていけるよう肯定的に支えていく。

1 1 その他（独自の提案）

テーマ「区立施設として知的障害者福祉をリードする」

() 基本的な考え方

世田谷区において、成人期の知的障害者を支えてきた17年の歩みの中で、私たちは多くの財産を得た。支援の分野においては、真摯に利用者に向き合い、多くのケース会議と実践を積み重ね、利用者との確かな信頼関係を得て、「私らしく生きる」「私の場はここにある」と思える施設として成長してきた。また、就労継続の分野においては、自主生産や受託作業で地域とつながりながら、知的障害者が地域の中で働くためのさまざまなノウハウを蓄積してきた。そして、地域との関係においても、開かれた施設として地域住民や企業・商店、教育機関等との交流を進め、自然なふれあいを通して知的障害者の理解啓発を行ってきた。それらを自分たちだけのものとせず、広く関係機関と分かち合い、地域住民と連携し、世田谷区全体の知的障害者福祉がより豊かなものとなるよう寄与していく。

() 具体的な提案

スーパーバイズできる人材を活かす

支援の原点を見失うことなく、大切に育ててきた人材が、働き盛りの年齢と

なり、スーパーバイズできる存在になっている。その力を活かし、「法人の実践報告会」を広く関係機関に周知して、支援の深まりを多くの支援者で共有したり、「りはねっと」等、支援者が集まる事例検討の場で議論をリードしたり、「世田谷福祉区民学会」で毎年実践発表を行い、地域の人たちに私たちの実践を伝えたりと、世田谷区全体の支援の質の向上につながるようなアクションを起こしていく。

就労継続支援B型のコンプライアンスをリードする

自主生産の分野において、世田谷区の福祉施設は、原材料の吟味・デザインの一新など努力を重ね、一般商品と比べて遜色ないほどの素敵な商品を作れるようになった。今後、これを一般市場に乗せて行くためには、法令順守の意識づけが重要となる。食品表示法や食品衛生法に則って安心安全な商品を作ることが世田谷区全体の自主生産活動の信頼度アップと今後の事業継続につながると考え、情報発信やノウハウの共有など先頭に立って自主生産品の質の向上をリードしていく。

地域を耕す

障害者差別解消法において合理的配慮が求められるようになったが、知的障害者の合理的配慮は一般的には理解されづらく、支援者が橋渡しをしながら、一歩ずつ進んでいくしかない。開かれた施設として、多くの人たちとの交流を深めてきた下馬福祉工房だからこそ、社会的障壁を低くしていける可能性があるかと確信している。自主生産品を通しての企業の社会貢献事業や近隣の学校・区民センター等との新たなつながりに挑戦するなど、利用者と直接ふれあう体験から知的障害のある人たちの魅力を感じ取っていただき、また彼らの生きづらさも伝えていきながら、誰もが安心して住み続けられる世田谷を目指して、知的障害者の理解啓発の最前線にいるものとして地域を耕していきたい。