

# 2021（令和3）年度事業計画

## 社会福祉法人 江戸川菜の花の会

### 江戸川菜の花の会ミッション

「私たちは、障がいのある人々が、地域の中でその人らしい暮らしが出来るよう、一人ひとりの思いによりそい、支援してまいります。」

### 1. 全体状況

昨年度は、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックをWHOが発する中、4/7には、我国でも最初の緊急事態宣言が発せられた。それに伴い各事業所感染防止資材・用品の確保もままならない中、利用者へ利用自粛をお願いし在宅支援等を行ってきた。また9月には、一部事業所で感染者が発生しその対応に追われるなど、年度を通して新型コロナウイルスに翻弄される一年であった。

今年度は、新型コロナウイルス感染症がいまだ収束しないため、ウィズコロナの視点での事業運営が求められている。傘下事業所にあっても、例年のような事業計画は作成したものの、感染状況を勘案しながらの事業運営としている。

引き続き法人全体で感染防止対策に取り組むとともに、活動制限や利用制限等でこの間生じている閉塞感が少しでも解消できるような運営、また感染時、法人内事業所が職員応援も含めて連携協力できるような態勢を作っていく。就労関係で生じている作業受注の減少には、事業所間の融通も含め新たな作業開拓、自主生産品の開発等を推進する。

今年度より実施される報酬改定は、全体的には0.56%のアップとなったが、当法人で主に支援している中軽度利用者に関しては、微増もしくは減収となる単位設定が多い。それを見据えた事業運営が求められている。

労務管理面では、働き方改革の一環として、引き続きワーク・ライフ・バランスの視点で、有給休暇の計画的な取得、時間外勤務の縮小等を推し進める。働きやすい環境づくりとしてパワーハラスメントも含めた各種ハラスメントの防止、子育てや女性が働きやすい環境づくりを行う。また同一労働同一賃金の視点での業務の検証も行う。

併せて、第二次中・長期計画を策定して、三年目となる。課題としてあげられた職員の確保、サービスの質の向上、法人カバナンスの強化、経営体質の改善等の取り組みを引き続き行っていく。

更に、国連が提唱するSDGs（持続可能な開発目標）には「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」が掲げられている。江戸川区の第六期福祉計画にも共生社会の実現に向けた取り組みとして組み入れている。共生社会の実現は、法人理念の一つでもあり、地域に根差した法人として、区と同じ視点でこの取り組みを行っていく。

## 2. 運営方針と重点目標

### (1) 運営方針

- ① 江戸川菜の花の会の理念を運営に生かすとともに、第二次中・長期計画を柱にした運営を行う。
- ② 法人傘下事業所に対して、利用者の権利擁護に努め、利用者ニーズや家庭のニーズ、地域ニーズに基づいた、柔軟で質の高いサービスの提供、信頼関係に基づいた支援を行うことを求める。
- ③ 長期的に安定した法人運営を心がけ、効率的かつ社会福祉状況に応じた運営を行う。
- ④ 都、区、関係機関・団体、区内関係障害者団体、保護者会、及び当法人関係事業所等と連携し、利用者が、地域の中で安心・安全な生活が出来るような法人運営を行う。

### (2) 重点目標

#### ① 新型コロナウイルス感染症対策

昨年一部事業所で感染者が発生した。それらへ対応する中で、グループホームでは支援職員の応援も含めて、法人内での連携協力の必要性が求められた。感染防止対策を徹底しつつ、いざという時には、利用者に出来るだけ負担のない形での支援を提供するために、感染症に対する正しい知識の習得や、感染時のシミュレーション等を行う。また感染事案、及び濃厚接触者の発生等、感染の恐れがある事象が生じた際は、法人が定める「新型コロナウイルス感染症マニュアル」「事業継続計画(新型コロナ対策 BCP)」に則り対応する。

併せて、法人行事も含めて、ウィズコロナの視点で、感染状況等を勘案しながら、無理のない運営を行う。

新型コロナの予防接種に関しては、具体的日程方法等は明示されていないが、必要に応じ、利用者にとって不安の軽減となるような接種支援等を行う。

## ② 報酬改定を受けた事業展開

今年度報酬改定が実施され+0.56%の改定となった。重度重複や医療的ケア、強度行動障害のある利用者支援、相談支援、地域生活支援等は一定の改善が図られたものの、中軽度利用者に関しては、減収となるような設定となっている。江戸川菜の花の会の主たる事業である就労継続支援B型は微増、生活介護、グループホームは減収となる。

改善のためには、支援区分の高い方の受け入れや工賃の向上、新たな視点での事業展開が必要となる。引き続き効率的な事業運営を行い、今回の改定による影響を最小にとどめるとともに、新たな体系を前提とした事業運営のあり方を検証していく。

## ③ 円滑な事業運営をするための人材の確保と育成

人材確保として、ハローワーク等の関係機関、大学、専門学校等に求人情報を登録する。介護実習等も積極的に受け入れ、実習生に対して、法人への就職を勧めていく。中高生も含めて職場見学等を積極的に受け入れ、次世代の福祉人材を育成する。

また法人人材確保プロジェクトの提言を受けて、新たな人材確保・人材育成の方向性を見出していく。

## ④ 人材の育成とサービスの質の向上

人材育成面では、経験や職層、個人スキルに応じた職員の研修ニーズをつかみ、それに対応した研修が提供出来るよう、法人研修のみならず、職場内研修、職場外研修、自己啓発研修の推進等も含めた研修を行う。

サービスの質の向上という面では、上記研修等による支援スキルの向上とともに、虐待防止チェックリストによる支援の振り返りや、それを題材としたグループワーク、苦情解決第三者委員による事業所訪問等により意識を向上させる。併せて職員間でお互いに意見出来るような職場環境の醸成を行う。

## ⑤ 新規事業の必要性の検討

利用者の重度・重複化、高齢化、強度行動障害、発達障害、精神障害等への対応が求められている。事業所によりその割合に違いはあるが、法人として、区や都、国等の社会的ニーズも勘案しながら、新たな事業の検討や運営方針として何が必要か等を検討していく。併せて既存事業の在り方についても検証する。

## ⑥ 新たな法人経営方針の確立・財政基盤の確立

第二次中・長期計画に則り、次なる10年を見据えた場合、事業所への計画的な資本投下や、新たな地域ニーズに対応する投資をどうするか、

また質・量双方における人材確保など、法人経営上の課題を抱えている。

これらに対して、法人ミッションを主眼に置きつつ、その実現に向けて明確なビジョンを打ち出し、具体的な行動計画を立案し、実行・検証・見直しを行いながら運営していく必要がある。

それらを以下の視点から検証していく。

- ア、「事業所管理」から「法人単位の経営」へ
- イ、ガバナンスの確立、経営能力の向上
- ウ、多角的な事業展開
- エ、長期資金の確保
- オ、既存事業の在り方も含めた新規事業の検討
- カ、コンプライアンス意識の浸透

### 3. 運営体制

#### (1) 運営事業所一覧

	事業所名	住 所	定員	職員数		管理者等
				常	非	
1	菜の花作業所 (就労継続B型)	江戸川区中葛 西 2-8-2	30	常 7 非		所長 山之内礼子 主任 鈴木孝明
2	江戸川かもめ第一事業 所(就労継続B型)	江戸川区中葛 西 2-8-1	40	常 8 非 3		所長 稲田竜一郎 主任 柿崎典子
3	江戸川かもめ第二事業 所(就労継続B型)	江戸川区中葛 西 2-8-213	40	常 10 非 1		所長 茂野洋子 主任 山口由香
	分室 ヒヴァヒヴァ (就労継続B型)	江戸川区中葛 西 2-7-2	10	常 2 非		
4	江戸川かもめ第三事業所 (就労継続B型)	江戸川区西葛 西 7-28-18	20	常 4 非 1		所長 佐々木大助 主任 増田京香
5	るーぷ (就労継続B型)	江戸川区春江 町 4-18-15	30	常 4 非 2		所長 石野田佳代子
6	すみれ福祉作業所 (就労継続B型)	江戸川区上一 色 3-27-3	20	常 6 非 1		所長 峯垣外真澄 主任 樋熊亜希子
7	さざんくろす篠崎 (就労継続B型)	江戸川区上篠 崎 2-4-21	20	常 3 非 2		所長 茂野洋子 主任 田川裕佳子
8	(指定管理) 江戸川区立福祉作業 所 本館(就労継続B型)	江戸川区西小 岩 3-25-15	75	常 11 非 3		所長 茂木秀光 副所長 柏谷信博 事務長 海部雅和 主任 平山琴絵
	福作分室 ベリソイズ (就労継続B型)	江戸川区北小 岩 2-14-17	20	常 6 非 4		主任代行 長澤篤 分室主任 村中晃治

9	とらいあんぐる (生活介護)	江戸川区中葛 西 1-39-12	20	常 非	7 4	所長 佐藤望 主任 松澤恒太郎
10	とらいあんぐるⅡ型 (地域活動支援センターⅡ型)	江戸川区中葛 西 1-39-12	30	常 非	1 1	所長 加藤貴之
11	あるめりあ1.4 (共同生活援助)	江戸川区東小 松川 3-34- 14-401	8	常	5	所長 岩崎健太 副所長 根本和茂
	あるめりあ2.3 (共同生活援助)	江戸川区中葛 西 1-38-18	8	非 嘱	17 1	
12	まある相談支援事業所 (特定相談支援・児童相 談支援)	江戸川区中葛 西 1-38-18	-	常 非 嘱	6 5 2	所長 杉田泉 主任 水鳥玲子
13	菜の花介護センター (居宅介護・移動支援)	江戸川区中葛 西 1-38-18	-	常 非	2 11	所長 佐藤明美
14	法人本部事務局	江戸川区中葛 西 2-7-2	-	常	5	事務局長 南波清也 事務長 白石賢二

(2) 職員構成(2021年4月1日現在)

	正規職員	非正規職員	合計
男性	39名	15名	54名
女性	50名	37名	87名
合計	89名	52名	141名

(3) 役員等体制(任期2019.6.14~2021年定時評議員会迄) 本年6月改選

	役職	氏名	備考
1	理事長	加藤 智恵子	元東京都手をつなぐ育成会理事長
2	副理事長	山口 勇	元特別支援学校長
3	常務理事 事務局長	南波 清也	前江戸川区立えがおの家所長
4	理事	上田 庸司	特例子会社 リベラル(株)取締役事業 部長
5	理事	佐藤 明美	菜の花介護センター所長
6	理事	茂木 秀光	江戸川区立福祉作業所長
7	理事	齊木 博	江戸川区障害者グループホーム統括コ ーディネーター
8	監事	大沼 幸夫	(社福)もぐらの家 施設長
9	監事	松本 浩一	松本浩一税理士事務所長

(4) 評議員 (任期 2017. 4. 1～2021 年定時評議員会迄) 本年 6 月改選

	役職	氏名	備考
1	評議員	福岡 徹	元江戸川区立福祉作業所長
2	評議員	中島 敏夫	(社福) いすず会一之江あゆみの園施設長
3	評議員	星谷 徹	宇喜田・三角町会 副会長
4	評議員	大西 純子	(一財)市川市福祉公社 理事長
5	評議員	高津 民雄	葛西第一地区民生・児童委員保護司
6	評議員	國澤 あや子	葛西第二地区民生・児童委員
7	評議員	出川 大輔	中野区立かみさぎこぶし園長
8	評議員	今井 郁子	江戸川区手をつなぐ育成会副会長 江戸川区かもめ第二事業所利用者保護者
9	評議員	矢田 真知子	江戸川区手をつなぐ育成会副会長 (社福)共慈会「相談支援虹の会」管理者

(5) 評議員選任・解任委員会

氏名	備考
大沼 幸夫	(社福)もぐらの家 施設長
田島 洋子	元江戸川区障害者福祉課愛の手帳相談係長
白石 賢二	法人本部事務長

(6) 役員会等

理事会	理事会(6月、3月、その他随時)
評議員会	定時評議員会(6月、3月、その他随時)
本部役員会	週1回(理事長、副理事長、常務理事、事務局)

4. 事業運営

(1) 人材育成

① 人事考課の推進 職務・業務評価表による評価

(前期対象 4月～9月、後期対象 10月～3月)

人材育成・能力開発、人材活用・組織構築、公正処遇・公正配分(賞

与・昇給・昇格・昇進)を目的として、個々の職責にあった業務を課し、評価を行って能力開発に結びつける。

また職務・業務評価面談を通じて、職員個々の長所、課題点、位置づけ、次なる目標等を明確にし、モチベーションの維持向上につなげる。併せて、職員個々の支援スキルのアップ、事業所全体のサービスの質の向上につなげる。

## ② 法人研修の実施

経験年数や職層、職種、役職に応じた研修を実施する。新型コロナウイルス感染対策として、研修時間の短縮、webでの開催も検討する。

研修名	日程	場所
新任職員研修	4/20(火)、5/19(水) 11/17(水)(フォローアップ研修)	法人 3F 会議室 または web
初級中堅研修	6/16(水)	〃
中級中堅研修	7/21(水)	〃
上級中堅研修	10/20(水)	〃
主任・サビ菅研修		〃
管理職研修	前期・後期各 1 回実施	〃
全体研修	9/10(金)、3/4(金)	船堀タワーホール

## ③ 職場内研修(OJT)の推進

日常的な現場でのタイムリーな助言指導とともに、本人のキャリアパスを見据えたOJTを行う。

## ④ 職場外研修(OFF-JT)の推進

- ・ サポートズカレッジ研修
- ・ 他事業所間交流研修
- ・ 東京都手をつなぐ育成会地域法人協議会研修
- ・ 東京都社会福祉協議会、江戸川区、東京都、関連団体等研修

## ⑤ 自己啓発研修の推奨(SDS)

資格取得(社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士等)も含め、自主的な学びを推奨し、職員資質の向上、モチベーションの向上を図る。

- ・ 資格取得時の手当 5,000円

## (2) 職員のサポート体制 ～気持ちよく働き続けるために～

新型コロナウイルス感染対策のため、様々な制約が社会的にも職場的に

もあることから、そのような閉塞感の中でも出来るだけ、気持ちよく働き続けてもらうために下記対応で臨む。

- ① 職員の悩みごと相談窓口 本部事務局長 南波 清也
- ② メンタルヘルス相談医（法人協力医）

医療機関名	増村メンタルクリニック
医師名	増村 年章
所在地	江戸川区西葛西 6-17-5 関寅ビル 3-6F
電話番号	03-5659-0733
診察科目	精神科、診療内科、内科

③ **メンタルサポートネットカウンセリング**

日頃より職員の動向に気を配り、話を聞く態勢を作るとともに、必要に応じ法人が契約している無料相談窓口「東京メンタルヘルス・カウンセリングセンター」を紹介する。またその周知パンフレットを、職員に配布するとともに掲示する。

東京メンタルヘルスカウンセリングセンター

(職員の家族も含めた職場や家庭等での悩み相談)

TEL 0120-922-307

④ **ストレスチェック制度**

「職員のメンタルヘルス不調の未然の防止」「職員自身のストレスの気づきの促し」「ストレスの原因となる職場環境の改善」を目的として厚労省の「ストレスチェック実施プログラム」を活用することなどを周知していく。

(3) **労務管理**

福祉サービス充実のための人材確保・育成とともに、昨年4月1日に施行された働き方改革関連法に則った職員の働く環境の整備を行う。併せて、本年4月に施行される「改正女性活躍推進法」を見据えた女性の登用。昨年6月から義務化されている「パワーハラスメント防止措置の義務化」の周知等を行う。

必要に応じ、法人嘱託社会保険労務士の指示、助言等を受けながら、課題に対応していく。

## ① ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を図り、その両方を充実させる働き方・生き方ができるような環境を作る。それを通して、優秀な人材の確保、職員の意欲向上・定着、長時間労働の削減・業務効率の向上につなげる。

## ② セクシャルハラスメント、パワーハラスメント及び

### その他のハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マナーハラスメント及び職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするような行為、その他いじめや嫌がらせも含めて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為等を予防する。

#### ア. セクシャル・ハラスメントの防止

職場において相手方の望まない性的言動や行為により、不利益を与え就業環境を害する行為(セクシュアルハラスメント)に対して、法人の就業規則第30条「セクシャルハラスメントの禁止」に基づき、気持ちよく働ける職場環境を作るために、以下の委員を置く。

法人セクシャルハラ メント相談員	女性	理事 佐藤 明美
	男性	理事 茂木 秀光

#### イ. パワー・ハラスメントの防止

2019年6月に施行された改正労働施策総合推進法により、昨年6月からの「パワーハラスメント防止措置の義務化」が謳われている。その趣旨に則り、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為等がないような職場環境の醸成を目指す。そのため、上司部下という立場に限らず、お互いの人格を尊重し、相互に理解協力し合い、適切なコミュニケーションがとれるよう、必要に応じ指導する。

法人の就業規則第31条「パワーハラスメントの防止」に基づき、防止の為の委員を置く。

法人パワー・ハラス メント相談員	副理事長	山口 勇
	外部理事	齊木 博

### ③ 効率的な業務遂行

有給休暇が年10日以上付与される職員に対する年間5日以上のお休み取得の徹底や、時間外勤務の多い事業所の業務内容や人員配置の見直し等を行う。またNO残業Day等を推奨する。併せて、勤務時間を適切に管理するため、時間外勤務を許可制とし、職員勤務状況を管理・指導する。

### ④ 次世代育成支援

職員が、仕事と子育てを両立させられるような働きやすい環境を作ることによって、継続的に能力を発揮できる状況を作る。

- ① 年次有給休暇の取得を計画的に促進する。
- ② 産前産後休業、育児休業等、子の看護休等が取りやすい職場環境の構築とともに、雰囲気作りを推進する。
- ③ 時間外勤務をしなくてもよい働き方を推進する。

## (4) 労務管理体制

柴田経営労務管理事務所 柴田久志 社会保険労務士

TEL 03-3864-7255

## (5) 経理管理体制

- ・福祉会計サービスセンター TEL 03-3254-3033
- ・清水会計事務所 TEL 03-5422-1834

## (6) 法務関係

東京都手をつなぐ育成会(地域法人協議会)顧問弁護士の活用

未来市民法律事務所 中村裕二 弁護士

TEL 042-724-5321

## (7) 権利擁護、苦情解決体制

### ① 法人虐待防止委員会 7月、2月開催(必要に応じ随時開催)

	氏名	役職名
1	加藤 智恵子	法人理事長(委員長)
2	山口 勇	法人副理事長
3	佐藤 明美	法人理事(菜の花介護センター所長)
4	南波 清也	事務局長

5	岡部 知子	社会福祉士(まある囑託)
6	佐々木 大助	法人虐待防止部会長(江戸川かもめ第三所長)
7	大西 純子	苦情解決第三者委員(法人評議員、市川市福祉公社理事長、社会福祉士)
8	田島 洋子	苦情解決第三者委員(元区障害者福祉課係長)
9	大沼 幸夫	苦情解決第三者委員(法人監事、もぐらの家所長)

## ② 法人苦情解決体制

役割	氏名	備考
苦情解決責任者	加藤 智恵子	理事長
苦情受付担当者	南波 清也	事務局長
第三者委員	田島 洋子	元区障害者福祉課係長
第三者委員	大沼 幸夫	もぐらの家施設長
第三者委員	大西 純子	社会福祉士

## ③ 法人障害者差別解消法対応

役割	氏名	
対応責任者	理事長	加藤 智恵子
対応受付担当者	事務局長	南波 清也

## (8) 会議

会議名	開催頻度	場所
所長会議	毎月	法人 3F 会議室
主任・サビ管会議	9月3月を除く毎月	法人 3F 会議室
事業検討部会	適宜	法人 3F 会議室
研修部会	毎月	法人 3F 会議室
虐待防止部会	毎月	法人 3F 会議室
広報部会	適宜	法人 3F 会議室

### (9) 法人主催行事

行事名	月日	場所
菜の花の会まつり	11月13日	新川さくら館
新年を祝う会	1月	タワーホール船堀

※ 新型コロナウイルス感染状況を勘案しながら、中止や延期、規模の縮小、分散開催等も含めて検討していく。

## 5. 医務

### (1) 健康管理

衛生推進者	事務長	白石 賢二
-------	-----	-------

衛生推進者は、下記の業務を推進し、働きやすい環境を構築するとともに、感染症予防等に努める。傘下事業所に対しても下記事項を計画的に実施することを指導し確認を行う。

- ア 労働者の危険又は、健康障害を防止するための措置に関すること。
- イ 労働者の安全又は、衛生のための教育の実施に関すること。
- ウ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- エ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。

#### ① 健康診断

労働安全衛生法第66条に基づき年1回(宿泊事業従事者  
年2回)を実施する

ア.胸部X線 イ.心電図 ウ.身長測定 エ.体重測定 オ.視力検査  
カ.聴覚検査 キ.検尿 ク.血液検査 ケ.血圧 等

#### ② インフルエンザ予防接種

補助として、1,000円を支給する。(接種した人のみ。年1回)

### (2) 関係医療機関(法人協力医)

医療機関名	増村メンタルクリニック
医師名	増村 年章
所在地	江戸川区西葛西 6-17-5 関寅ビル 3-6F
電話番号	03-5659-0733
診察科目	精神科、診療内科、内科

### (3) 感染症予防・対応

インフルエンザ、ノロウイルス、新型コロナウイルス等の感染症予防として、感染症マニュアルに沿った予防策を講じる。併せて、事業所、職員に対して、感染防止の取り組みを周知する。感染者が出た場合には、法人と事業所が連携し、感染拡大防止に努めるとともに、感染症マニュアルに則った感染者対応を行う。

### (4) 新型コロナウイルス感染症対策

三密を避けることや体調管理、消毒を徹底し、新型コロナウイルス感染症対策として以下のような対応を行う。

#### ① 感染防止対策

##### ア 入室者対応

- ・非接触型体温計による検温
- ・手指のアルコール消毒
- ・体調のチェック

##### イ 消毒

- ・定時のアルコール消毒

10:00、13:00、15:00 に、本部事務局及び3階会議室の、机、手すり、ドアノブ等をアルコール消毒する。

##### ウ 換気

サーキュレーター及び窓の一部を開けて、常時空気が入れ替わる状態にする。

##### エ 会議室の利用

常時換気や出席者間のスペースの確保、会議の効率化(時間の短縮、必要事項の事前周知、web開催等)を行い、感染機会の減少を図る。緊急事態宣言時は、最大で10名までの利用とする。

#### ② 感染に備えて

感染事案、及び濃厚接触者の発生等、感染の恐れがある事象が生じた際は、法人が定める「新型コロナウイルス感染症マニュアル」「事業継続計画(新型コロナ対策BCP)」に則り対応する。

## 6. 危機管理

### (1) 事故防止・対応

- ① 「緊急時対応マニュアル」により対処する。職員全員が常に事故の可能

性を予見しながら行動し、事故防止に努める。またヒヤリ・ハット報告を行い、事故原因の解消につなげるとともに、定期的に見直しを行い、継続した取り組みを行う。

各事業所で発生した事故等は、速やかに法人本部に報告を行う。本部では情報の収集と対応を検討する。

- ② 万一重大な事故、自然災害等が起きた場合には、法人は事業所と連携を図り、減災の視点で、被害を最小限にとどめるための対応を行う。

## (2) 情報漏えい対策

職員の入職時に、「誓約書兼機密および個人情報の守秘に関する同意書」を提出させるとともに、就業規則第85条に秘密の保持に関する規定の周知により、個人情報、法人情報の漏洩防止を図る。

### ① 個人情報文書・データ等の取扱い

「個人情報の保持に関する法律」、および法人の「個人情報保護指針」「個人情報、IT機器の取り扱いについて(周知文書)」に基づき、法人に関係する個人情報について、守秘義務の遵守、文書等の適切な管理を徹底する。

### ② パソコン・ネットワーク管理

「ネットワークシステムの運用管理に関する規程」「個人情報、IT機器の取り扱いについて(周知文書)」に則り、パソコンについては、パスワードの設定やセキュリティソフトにより、個人情報の漏洩を防止する。サーバーについては、職責によるアクセス制限を設ける。また、データの持ち出しや個人パソコンの持ち込みを禁止する等を徹底する。

### ③ 障害福祉サービス費請求事務

法人「ネットワークの運用管理に関する規程」「障害福祉サービス費等のオンライン請求システムに係わる規程」に則り、利用者個人情報の漏洩を防止する。

### ④ 特定個人情報(マイナンバー関連書類・データ等)の管理

特定個人情報は、法人「特定個人情報取扱規程」に則り、決められた目的以外には使用せず、取扱責任者、取扱担当者以外は取り扱わない。

職名	氏名
管理責任者(法人)	事務局長 南波 清也
取扱責任者	事務長 白石 賢二
取扱担当者	事務員 石井 明美

#### ⑤ 個人情報漏洩時の対応

個人情報漏洩時は、状況の確認とともに、法人、関係機関に事態を報告する。また I T 関係に起因するものについては、専門機関に依頼し漏洩情報の拡散防止対策を実施する。さらに再発防止のためのシステムを専門業者も含めて検討し実行する。

#### ⑥ テレワーク(在宅勤務)対応

新型コロナウイルス感染症対応の一環として、緊急事態宣言下等において、テレワーク(在宅勤務)をする場合には、I T 機器、個人情報の持ち出しは事業所長の了解のもと行い、情報の持ち出しはパスワードを設定の上、最小の単位で行う。

### (4) コンプライアンスについて

法規範、法人規範、倫理規範を遵守し、現場においても、社会的規範に基づいた対応とともに、利用者支援マニュアルや各種業務手順等に則った職務の遂行、利用者支援を行う。

また予算の適正執行や内部統制の確立を通して、健全な事業所運営を指導する。併せて、研修等を通じて意識の浸透に努める。

### (5) 防災

東日本大震災から 10 年が経過したが、風化が懸念されている。首都直下型地震が、今後 30 年間のうちに 70% の確立で発生するとされており、大型台風の来襲やゲリラ豪雨等も近年頻繁となっている。江戸川区の大半は、荒川水系での堤防決壊等が生じた場合、3~5m 程度の浸水になると予想されており、区はそのような事態の時には区外に避難するよう呼びかけている。

そのような状況を想定しながら、社会的弱者、災害弱者の範疇に入る障害のある人たちの命を守るにはどうあるべきかを、所長会、主任・サビ管会議等を通して検証するとともに、防災物品・非常用食料品の確保、連絡体制の構築等を行っていく。

以上

## 2021 年度事業計画案概要（事業所）

1	<b>法人本部</b>
2	<b>菜の花作業所</b>
	<p>前年度は、新型コロナウイルス感染症により、主たる作業であるクリーニングも大幅な受注減となった。利用者も、度重なる行事等の中止や社会情勢の変化で、ストレスを抱え不安症状を示す者もいた。</p> <p>今年度は、引き続き新型コロナ感染予防に努めるとともに、コロナ禍の中でも利用者の元気を取り戻す運営を行う。また減少している受注量の確保に努める。職員の職場定着を図るため、研修などへの参加機会を作り、人材育成に取り組むとともに、働きやすい職場環境を作っていく。</p>
3	<b>かもめ第一事業所</b>
	<p>前年度は、新型コロナウイルス感染症により、1年を通して利用率の減少、受注作業の減少があった。</p> <p>今年度は、新型コロナウイルス感染症対策を引き続き行うとともに、減少した受注量、及び利用者工賃、利用者の利用率を元の水準に戻す為“工賃確保と作業種の再編”“利用率向上へのアプローチ”を重点目標に掲げ行っていく。</p> <p>また、現在通っている利用者の高齢化や、近年の入所希望者に発達障害や精神障害の方が増えている点を考慮して、“多様化・高齢化への対応”も引き続き重点目標に掲げ、支援力、サービスの質の向上を図っていく。</p>
4	<b>かもめ第二事業所</b>
	<p>前年度は、受注作業が大幅に減り収入減となった。利用者も体験したことない状況でストレスを抱え、パニックになる者もいた。</p> <p>今年度は、引き続き新型コロナ感染症予防に努めるとともに、コロナ禍の中で可能な限り行事の再開を目指し、利用者が通常の生活が送れるような運営を行う。また、職員の支援力向上を目指し、職員の経験年数やスキルに応じたOJTを実施し、サービスの質の向上を図る。更に、支援の基礎となる権利擁護意識の向上の為に勉強会を行い、虐待防止や支援力の向上を図る。</p>

5	<p><b>かもめ第三事業所</b></p> <p>令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大の中、第一期の緊急事態宣言下には在宅支援を実施した。こうした取り組みを通して、社会的に必要不可欠な仕事である福祉サービス事業者としての役割を再認識した年度となった。</p> <p>令和3年度は、引き続き、新型コロナウイルスの感染状況や行政対応を勘案しながら、状況に応じた感染防止を行う。また、権利擁護の取り組みとして、Advocacy Study Group (ASG) を立ち上げる。ASGを通して、利用者尊重の視点、ストレングスを活かした支援、自己決定について学ぶとともに、権利擁護に関する法令、第三者評価や苦情解決、成年後見制度についても学び、支援の質の更なる向上を目指す。</p>
6	<p><b>るーぷ</b></p> <p>前年度は、コロナの影響で利用自粛を要請して在宅支援を行った。新型コロナウイルス感染症対策に追われる一年であった。課題である定員の充足は、実現には至らなかった。仕事は、箱折作業が減少した。</p> <p>今年度は、引き続きコロナ感染防止対策を行うとともに、感染者が出た場合を想定した準備を進めていく。仕事量の確保については、新規作業の受注を視野に入れながら、既存の業者にもアピールし、収入増と仕事量を確保していく。前年度提供する事の出来なかった活動についても無理のない形で提供できる方法を検討し実施していく。</p>
7	<p><b>すみれ福祉作業所</b></p> <p>前年度は、新型コロナウイルス感染症対策に必要な物資が不足する中、それらの確保や作業の受注量確保に追われる一年だった。</p> <p>今年度は、引き続き新型コロナウイルス対策として、三密の防止、消毒の徹底、感染症予防意識の向上に努める。また行事等が制約を受ける中ではあるが、出来る範囲で利用者が楽しめるような活動を行う。併せて、利用者の高齢化や障害の重度化、ご家族の高齢化による支援力低下等を見越して、関係機関と連携し、福祉サービスの活用を促すと共に、利用者ひとりひとりに寄り添った支援を行う。</p>
8	<p><b>さざんくろす篠崎</b></p> <p>前年度の課題である利用者増は、新規利用者がおらず、定員20名に対し13名で推移した。また新型コロナウイルス感染症対策のため、外出行事が出来ず、室内でのお楽しみランチや行事に変更した。</p> <p>今年度は引き続き新型コロナウイルス感染予防に努めながら、昨年出来なかった行事等を無理のない形で実施していきたい。また、利用者獲得のため、実習生やご家族への丁寧な対応や説明、特別支援学校・学級等との情報交換を行っていく。併せて、所長が他事業所との兼務となるため、齟</p>

	<p>齟齬が生じないように、今まで以上に報告・連絡・相談を徹底していくとともに、職員同士で確認することを徹底していく。</p>
9	<p><b>江戸川区立福祉作業所・ベリィソイズ</b></p> <p>2020年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により事業の大幅な見直しを余儀なくされた。利用者への工賃支払額の減少、行事の中止や内容の変更、予定されていた研修の中止、保護者会を一度も開催できないなどの影響が生じた。</p> <p>今年度は、コロナ対策として昨年度から継続して取り組んでいることを、気を緩めずに行い、利用者、職員の感染防止に努める。利用者の工賃向上を図るため、防災用品あっせん事業を導入する。併せて、福祉避難所開設のための備蓄品等の確保や、受入態勢の整備を計画的に進める。</p> <p>職員の業務・職務については、勤務年数に応じて、業務の理解や実践内容が深まるような研修やOJTのあり方を検証していく。</p>
	<p><b>-1 とらいあぐる</b></p> <p>前年度は、感染予防策を徹底して行ったが、利用者1名、職員1名の感染者が出た。</p> <p>今年度は、定員を20名に変更する。定員30名だったが施設入所等で利用者が減り、実員は20名前後で推移しているとともに、新型コロナで求められている三密状態を解消し、利用者にとって安心・安全な環境を作るためである。また経営的な視点も含まれる。また新型コロナ感染症対策を徹底し、利用者、職員ともに安心して通所、勤務ができる環境を作る。活動面では、活動が制限される中ではあるが、安全に利用できるまでは、密を避けて事業所内での活動を中心に行う。</p>
10	<p><b>-2 とらいあぐるⅡ型</b></p> <p>前年度は、新型コロナウイルスの影響を受け、常にリスクを抱えての事業所運営となった。4月の緊急事態宣言下は、1日の利用者数が10名以下の日が続いた。6月以降、徐々に利用者数は回復したが、1日当たりの平均利用者数は、前年度の27名から16名に減少した。</p> <p>今年度は、土日祝日、年末年始等、年間96日開所の予定とする。前年度に引き続き、新型コロナウイルスへの対策も継続して行い、ソーシャルディスタンス確保のため、1日の利用者数も定員の30名以下とする。余暇支援として、年4回ある第5土曜日に、日帰りの行事を計画し、Ⅱ型の魅力や利用者の満足度を高めていく。</p>

11	<b>あるめりあ</b>
	<p>2020年度は、新型コロナ対策により、利用者にとっては外出制限や活動制限があり、我慢を強いられる日々であった。9月には利用者5名職員2名が感染し、収束までで一カ月を要した。その間、支援体制の確保や利用者の日中も含めた支援等、様々な課題が生じた。</p> <p>今年度は、引き続き新型コロナウイルス感染対策として、換気・消毒・体調管理やソーシャルディスタンスを徹底するなど基本の対策を行い、利用者が安心して生活できる場を確保していく。また「安定した事業運営」「人材育成」「支援業務のマニュアル/構造化」に重点を置いた運営に取り組んでいく。</p>
12	<b>まある相談支援事業所</b> <p>2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大に伴って、訪問や会議等業務遂行に支障があったが、感染防止対策を徹底し予定件数の計画相談を行った。業務上の特徴的なこととしては、本人のみならず家族状況の変化によって、住まいや日中活動の場の変更を余儀なくされたケースが例年よりかなり多かった。</p> <p>今年度は、平成25年の事業開始から9年目となる。江戸川区第6期障害福祉計画のスタート年度であり、また障害福祉サービスの報酬改定が行われる。年間対応件数は、新規更新とモニタリングを含めて約2600件となる。月間約210件に取り組んでいく。新型コロナウイルス感染症対策については、これまでの取り組みを継続して徹底し予防に努めるとともに、大雨や台風、地震等災害時も含めた、事業運営での各種通信機器の活用を進める。</p>
13	<b>菜の花介護センター</b> <p>2020年度は、新型コロナウイルスによる外出自粛の影響で、土日の余暇支援の依頼が減少した常勤職員1名の異動もあり、支援件数、支援時間数共に減少となった。移動支援は、1回目の緊急事態宣言が解除された6月以降は概ね通常に戻った。</p> <p>今年度は、引き続き支援時の感染防止対策を徹底していくと共に、新型コロナウイルス収束後の余暇支援の依頼増を見越し、それに対応できる職員体制を早急に整備していく必要がある。また、請求業務やサービス提供責任者業務の分担、ワーク・ライフ・バランスの向上等の課題にも取り組んでいく。</p>