

# 2022(令和4)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できるよう、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

昨年度も新型コロナウイルス感染症との闘いが続き、第4波、第5波、第6波と感染の波が押し寄せた。それに対して、感染対策を逐次整えながら運営してきたが、9月、2月前後には法人内でも複数の感染者が発生した。事業はウィズコロナの視点で事業・行事の縮小や形態変更等を行いながら継続した。

今年度も新型コロナウイルス感染症への対応が、大きな課題である。ウィズコロナの視点での取り組みが求められる。「うつさない、うつされない、ひろげない」を合言葉として、感染状況を勘案しながらの事業運営を傘下事業所とともに進める。

就労関係で生じている作業受注の減少には、区紹介制度、事業所間の融通や法人ホームページでの作業募集等も行い、併せて自主生産品の開発等も含めた態勢を作っていく。

事業活動の面では、昨年度、報酬改定によるグループホームの収入減、コロナ禍による利用自粛に伴う収入減等が生じた。今年度も同様事態が想定されるため、利用自粛時の在宅支援、安心安全な支援環境の構築、利用者の新規確保、不要不急な支出の抑制等を図る。

労務管理面では、4月より処遇改善臨時特定交付金の活用によるベースアップを常勤職員、非常勤職員共に実施する。10月には育児介護休業法改定に伴う産後パパ育児休業の導入、12月にはストレスチェック等を行い、職員が働きやすい職場環境の構築を進める。

第二次中・長期計画は、策定して四年目となる。大きな課題である職員の確保、人材育成、給与体系と連携した人事考課制度等を、前年度に引き続き「人材確保プロジェクト」で論議し方向性を出すとともに、そのシステムを作り上げていく。併せて、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う。

新規事業の検討は、地域に根差した法人を体現できるよう「障がいのある人

もない人も若い人も高齢の人も気軽に立ち寄れるような施設」のイメージで設計案を作り上げていく。

更に、国連が提唱するSDGs（持続可能な開発目標）の目標のひとつである「すべての人々に健康と福祉を」は、江戸川区の「誰もが安心して自分らしく暮らせるまち」作りという視点、また私たちの法人が目指す「住み慣れた地域で共に生きる」という理念とも一致する。「SDGsの達成＝共生社会の実現」として取り組みを進める。

## 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

これまでの感染症対策を引き続き実施するとともに、新型コロナ禍の長期化に伴う危機意識の低下対応も含めて、「うつさない、うつされない、ひろげない」を合言葉に、感染者が出たとしても二次感染者やクラスターが発生しない事業運営を行う。併せて、感染者発生時の職員応援も含めて、法人として助け合える態勢を作る。

#### ② 円滑な事業運営をするための人材の確保と育成

継続的な法人運営・事業運営には、人材確保が喫緊の課題である。「人材確保プロジェクト」において、職員の確保、人材育成、給与体系と連携した人事考課制度の見直し等を引き続き論議し方向性を出すとともに、そのシステム作りを進める。

また人材確保の一環として、ホームページが、来訪者にとって魅力ある内容となるよう法人紹介・事業紹介だけでなく、福祉事業が働きがい

のある魅力的な仕事であることを発信する場とする。身近なトピック等も含めて情報提供を行い、法人を知ってもらう機会とする。

引き続き、ハローワーク等の関係機関、大学、専門学校等にも、求人情報を登録するとともに、必要に応じ説明会を実施する。介護実習等も積極的に受け入れ、有為な実習生には法人への就職を勧める。併せて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。

### ③ 研修の充実・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。併せて経験や職層、職種に応じてどのような支援スキル、管理スキル、資質が求められるのかを、人事考課制度との関連性も考慮しながら、形にしていく。

サービスの質の向上では、上記研修等による支援スキルの向上とともに、各事業所、法人虐待防止部会員を中心として虐待防止セルフ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の向上を図る。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。

### ④ 報酬改定を受けた事業展開

令和3年度実施された報酬改定において、報酬率の改定とともに、令和5年度を年限として、虐待防止体制の構築及び感染症対応体制の構築として、事業継続計画の策定や実効性のある組織づくり、対応態勢の構築が求められた。それらを各事業所必須の取り組みとして推し進める。

グループホームで顕著な事業収入減についても、今年度も同様事態が想定されるため、効率的な職員配置による人件費の抑制、不要不急な支出の抑制、安心安全な支援環境の構築等を図る。

### ⑤ 新規事業の検討

各事業所、差異はあるが、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。区や都、国等の社会的ニーズも勘案しながら、新たな事業の内容や運営方針として何が必要か等を検討する。施設イメージとして、法人ミッションに基づき、利用者・ご家族の思いに寄り添った運営とともに、地域に根差した法人として「障がいのある人もない人も若い人も高齢の人も気軽に立ち寄れるような施設」となるよう考えていく。併せてその事業に必要な人材の

確保についても検討する。

#### 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。併せて昨今の新形コロナ禍による事業運営の見直し、利用自粛等による収入減などの課題も生じてきている。

これらに対して、法人ミッションに基づいた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

オの「既存事業の在り方も含めた新規事業の検討」については、各事業所、施設・設備の経年劣化や既存施設の流用のための運営しづらさなどが顕在化している。それも勘案した法人全体としての事業指針を考えていく必要がある。

#### ⑦ 国連が提唱するSDGs(持続可能な開発目標)に即した事業運営

SDGsで掲げる「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現」という理念は、私たちの法人が目指す「住み慣れた地域で共に生きる」(共生社会の実現)という理念とも一致する。江戸川区もSDGs未来都市に選定され、共生社会の考えとして「誰もが安心して自分らしく暮らせるまち」作りを謳い、「SDGsの達成=共生社会の実現」としてSDGsに積極的に取り組んでいる。

事業所としても、それらの動向に即して、17の国際目標の中の福祉分野に限らず、環境に配慮した自動車・電化製品・物品等の購入、節電・節水等も含めた取り組みを実践していく。

### 3. 運営体制

#### (1) 運営事業所一覧

No.	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 1		所長 山之内礼子 主任 鈴木孝明 サビ菅 伊藤純
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 7 非 3		所長 柿崎典子 主任 長澤 篤
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		所長 岩崎健太 主任 柏谷由香
	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
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 稲田竜一郎 サビ菅 鈴木歩未
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 4 非 1		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 12 非 4		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 主任 西村 涼 分室主任 村中晃治
	福作分室 ベリイソイズ (就労継続B型)	江戸川区北小岩 2-14-17	20	常 5 非 4		
9	とらいあんぐる (生活介護)	江戸川区中葛西 1-39-12	20	常 7 非 3		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 1 非 4		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 6 非 18		所長 根本和茂 サビ菅 井出 光
	あるめりあ2.3 (共同生活援助)	江戸川区中葛西 1-38-18	8	常 1 非 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 6 非 1 嘱 4		所長 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 2 非 9		所長 加藤貴之
14	法人本部事務局	江戸川区中葛西 2-7-2	-	常 5 非 1		副理事長 佐藤明美 事務局長 南波清也 事務長 白石賢二

(2) 職員構成(2022年4月1日現在)

	正規職員	非正規職員	嘱託	合計
男性(名)	38	17		55
女性(名)	49	36	5	90
合計(名)	87	53	5	145

(3) 役員等体制(任期2021.6.24~2023年定時評議員会迄)

	役職	氏名	備考
1	理事長	山口 勇	元特別支援学校長
2	副理事長	佐藤 明美	本部
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	茂木 秀光	江戸川区立福祉作業所長
6	理事	齊木 博	江戸川区グループホーム統括コーディネーター、医ケア児コーディネーター
7	理事	杉田 泉	江戸川区相談支援事業所連絡会
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2021.6.24~2025年定時評議員会迄)

	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	小原 誠太郎	江戸川区立みんなの家所長 東京都手をつなぐ育成会理事
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) 法人相談役

氏名	任期	備考
加藤 智恵子	2021年6月24日から 2025年定時評議員会まで	江戸川菜の花の会前理事長

#### (7) 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

新任職員、中堅職員(初級、中級、上級)、主任・サビ菅、所長等の職層・職種に応じて求められる資質・支援スキル・管理スキルを明確にし、それに基づいた人材を育成する。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。

### ① 法人研修予定

研修名	日程	場所
新任職員研修	4/19(火) 5/18(水) 6/22(水) 2/15(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	7/20(水) 10/19(水)	〃
中級中堅研修	7/17(水) 11/16(水)	〃
上級中堅研修	9/24(水) 12/21(水)	〃
主任・サビ菅研修	年 2 回	〃
管理職研修	前期・後期各 1 回実施	〃
全体研修	9 月 3 月	船堀タワーホ ール

### ② 職場内研修(OJT)

新規採用職員には、作業時間、及びグループ会議や支援員会議等を通して、支援の方法、事業所としての動きや考え、基本的事務、業務について教えていくとともに、日常的に現場におけるタイムリーな助言指導を行う。中堅、主任等についても経験年数や求められる資質・スキルに応じたOJTを行う。併せて、本人のキャリアパスを見据えたOJTも行う。

### ③ 職場外研修(OFF-JT)の推進

法人研修以外にも、部外研修として、就労支援や支援技術、虐待防止、権利擁護、苦情解決、個人情報保護、リスクマネジメント、情報（記録）管理、災害対策、感染症対策、社会福祉情勢等について学ぶ機会を作り、資質・スキルの向上を図り、職員が最新の情報を得てサービスを提供出来るような状態を作る。

- ・ 東京都福祉人材センター研修
- ・ サポーターズカレッジ研修
- ・ 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

### ④ 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、保育士、公認心理士等)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

⑤ 職業倫理の確立

社会福祉従事者としての職業倫理の確立と専門性の向上を図るとともに、社会人としての資質を身につける。

⑥ 関係法規の理解

障害者総合支援法、障害者虐待防止法、障害者差別解消法等、関連法制度について理解を深め、法制度に則った運営・支援を行う。

⑦ 福祉人としての成長

利用者主体のサービス提供態勢を構築するため、職員各々が一般社会人としての常識・ルールを身につけ、豊かな人間性に裏打ちされた支援を提供できるような資質・スキルを身につける。

(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、神経内科、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、職員に配布し掲示する。

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

各事業所、職員数が少ないため該当事業所ではないが、働きやすい職場環境の構築と、職員が自分のメンタルの状況を客観的に気付く手段として、年一回ストレスチェックを行う。厚労省が Web 上で行っている「ストレスチェック実施プログラム」の使用も薦める。

併せて、ストレスチェック制度の目的である「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」を行い、働きやすい雰囲気を醸成する。

### (3) 労務管理

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、課題に対応する。

#### 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。また 2022 年 10 月に男性の育児休業取得促進を図るため施行される産後パパ育休(出生時育児休業)等の活用も周知する。

#### 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スメント相談員	女性	副理事長	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、「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	佐藤 明美
	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 of 休暇取得の徹底や、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。

ア. 年次有給休暇の取得を計画的に促進する。

イ. 産前産後休業、育児休業等、子の看護休暇、産後パパ育休(出生時育児休業)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。

ウ. 時間外勤務をしなくてもよい働き方を推進する。

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。

### ⑤ 法改正等に対する取り組み

#### ア. 働き方改革関連法

2020 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。労働時間を正確に把握し、時間外労働の削減を図るとともに、有給休暇も年 5 日以上 of 取得を計画的に推進する。

また同一労働同一賃金を前提とした賃金体系のあり方についても検証していく。

#### イ. 改正女性活躍推進法

2022年4月より義務化される女性活躍推進法に基づく行動計画策定を行う。そのための女性労働者の「活躍状況の把握」と「課題分析」を行い、行動計画を「策定」⇒「社内周知」⇒「外部公表」し、東京労働局に策定届を届出て情報の公表を行う。

#### ウ. 短時間労働者への社会保険加入

2022年10月から適用拡大が図られる。継続して2か月以上使用される、または使用される見込みである週の所定労働時間が20時間以上である者も対象となる。法人でも該当者がいることから、遅滞なく適用できるような態勢を作る。

#### (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	山口 勇	法人理事長(委員長)
2	佐藤 明美	法人副理事長
3	南波 清也	事務局長
4	岡部 知子	社会福祉士(まある嘱託)
5	佐々木 大助	法人虐待防止部会長(江戸川かもめ第三所長)
6	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)
7	田島 洋子	苦情解決第三者委員(元区障害者福祉課係長)

8	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	山口 勇	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	市川市福祉公社理事長

## 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 山口 勇
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(1G、2G)	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
人材確保プロジェクト	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12日(土)	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、疾病の早期発見や生活習慣病の予防等を目的として、定期健康診断を年 1 回受診(入所は 2 回)する。また年齢に応じて、付加健診、乳がん・子宮頸がん検診等を行う。

- 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、神経内科、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IT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、IT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) コンプライアンス遵守

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 12 年目となる。その風化も取り沙汰される中、各地で震度 5 強の地震が発生するとともに、大型台風の襲来やゲリラ豪雨等も頻繁となっている。

法人として、江戸川区立福祉作業所が前年度末より防災物品の取り扱いを始めたことも相まって、防災の意識向上を更に進めていく必要がある。防災備蓄品の整備等も進んではいるが、引き続き、首都直下型地震や江戸川区の課題である浸水対策への対応が急務である。社会的弱者、災害弱者と言われる障害のある人たちの命を守るためにはどうあるべきかを考えながら、防災物品・非常用食料品の確保、連絡体制の構築等を行う。

以上