

2023(令和5)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

前年度は、新型コロナウイルス感染症対応3年目であった。12月には法人でも利用者・職員合わせて54名の感染が確認されたが、行事等が再開され出し、一部事業所では宿泊旅行を行うことが出来た。法人としても、2月には100名余の職員が一堂に会して、全体研修を行うことが出来た。また令和4年1月に生じた江戸川かもめ第二事業所のネット販売トラブルに伴い、7月には損害賠償も含めた対応を行うとともに再発防止策を講じた。

今年度は、四法人が合併して「江戸川菜の花の会」となって15年目となる。節目の年として、これまでの実績を礎として、新たな事業の立ち上げに取り組む。法人の課題として挙げられている利用者の高齢化、重度重複化、家庭支援力の低下等を勘案し、重度の利用者にも対応できるグループホームや短期入所等の機能を持つ事業所の建設を、令和6年10月開設を目途に進める。そこを地域との共生を体現できる場としていく。

新型コロナウイルス対策は、引き続き必要ではあるが、5月には感染分類が5類へ引き下げられる。ウイズコロナ・アフターコロナの視点で、制限緩和に応じた事業運営・行事の再開等に取り組む。

事業活動の面では、前年開設したECサイト「菜の花商店」(ネット販売)の対象拡大を図る。現在2事業所のみの利用を、他事業所の自主生産品の販売も行う形にしていく。

労務管理面では、非正規職員の時給単価引き上げや、女性活躍推進法に基づく法人行動計画に則り、働きやすく働き続けられる環境づくりを推進する。

大きな課題である職員の確保・人材育成については、「人材確保プロジェクト」での提案も勘案し、選ばれる職場・法人となるよう検討・検証を行い、継続的な法人運営・事業運営に資する人材の確保に努める。また即戦力人材の確保の一環とし、法人退職者再雇用制度(カムバック制度)の運用も始める。

防災面では、首都直下型地震が高確率で想定されており、防災対策が喫緊の課題となっている。関東大震災 100 年目という節目の年でもある。「福作防災」を活用した備品整備やBCP（事業継続計画）を実効性あるものにするための見直し等に取り組む。

併せて、第二次中・長期計画も 5 年目となる。課題として取り上げている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も引き続き進める。

国連が提唱するSDGs（持続可能な開発目標）についても、SDGsの達成＝法人が目指す共生社会の実現として取り組みを継続する。

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 新規事業の推進

四法人が合併して「江戸川菜の花の会」となって 15 年目という節目の年として、重度の利用者にも対応できるグループホームや短期入所等の機能を持つ事業所建設を、令和 6 年 10 月開設を目途に進める。

昨年 11 月の理事会にて建設に向けた方向性が決議された。これまで中長期計画に基づいて検討してきた新規事業を、具体化する作業段階に入る。建築士にも入ってもらい定期的に新規事業建設委員会を開催し進める。

併せて、事業申請に係る作業、利用者ニーズの確認、財政面での収支や建設に係る費用の検討、運営する人材の確保等についても具体的に進

める。

② 新型コロナウイルス感染症対策

本年 5 月 8 日にて感染症危険度分類が 2 類から 5 類へと引き下げられる。これまで三密状態の解消、消毒・除菌・換気の徹底、健康状態の確認、感染者・濃厚接触者発生時の対応・対策等を行ってきたが、引き続きこれらを実施するとともに、マスク着用の緩和等、社会状況に応じて、事業所においても感染防止対策の緩和等を取り入れ、ウィズコロナの視点で、コロナ禍以前の運営状況に出来る範囲で近づけていく。

③ 円滑な事業運営、継続的な法人運営の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、人材確保が必須である。併せて、確保した職員に、目標意識をもってモチベーション高く働き続けてもらうためには、福祉のプロとしての人間力の形成とともに、キャリアアップのために必要となる法人としての基準や条件を明確化(キャリアパス)することが重要である。

引き続き「人材確保プロジェクト」において、キャリアパスについても検討するとともに、それと連動する形での人事考課制度、給与体系、研修体系についても現状・現制度の検証を進め、具体的方策を考えていく。

また人材確保の一環として、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、ホームページも含めて、実習生や来訪者、地域に発信していく。

ハローワーク等の関係機関、大学、専門学校、民間求人媒体等にも、求人情報を登録し、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。有料求人にも必要に応じて利用する。

④ 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

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。

⑤ 災害や感染症に対する事業継続計画の実効性の確保

今般の新型コロナ対応で求められたように、我々の事業は、同じような感染症、大規模災害が生じた際には、エッセンシャルワークとして継続的な事業運営、早急な事業再開が出来る体制の構築が求められている。大規模災害に関しては、関東大震災から 100 年目の年であるとともに、首都直下型地震が 30 年以内に 70%の確立で発生すると言われており、対策は喫緊の課題である。

これらの事態に備えるため、前年度作成した事業継続計画 (BCP) の周知、研修・訓練を実施するとともに、事業所の地域性や利用者状況を勘案した実効性のある事業継続計画を作り上げるべく、中身の見直しを進める。併せて「福作防災」等を活用した備品整備、ローリングストック等も進める。

⑥ 新たな法人経営方針の確立・財政基盤の確立

2019 年に作成した第二次中・長期計画も 5 年目に入る。残り 5 年を見据えて、事業所への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検証していく必要がある。計画に則って進めている新規事業所の建設についても、その事業の財政面での健全運営が課題となる。

これらに対して、法人ミッションに基づいて、第二次中・長期計画後半 5 年のあり方を既存事業のあり方も含めて検証するとともに、更なる 10 年に向けた将来構想として考えていく。

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「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、事業所として取り組めることを実践していく。併せて、更なる SDGs の趣旨の周知と、現場でどのような取り組みが出来るかを

職員間で話し合う機会を持つなど、実践的取り組みの幅を拡げていく。

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
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 非	7 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 非	8 3	所長 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 非	8 1	所長 岩崎健太 主任 柏谷由香 主任代行 天野学 サビ菅 坪井加奈
	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 非	2	
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 非	4 1	所長 佐々木大助 主任代行 窪園恭子
5	るーぷ (就労継続B型)	江戸川区春江町 4-18-15	30	常 非	4 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 非	6 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 非	4 1	所長 平山琴絵
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 非	12 4	所長 南波清也 副所長 柏谷信博 事務長 海部雅和 主任 田川裕佳子 主任 西村 涼 分室主任 村中晃治
	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 非	6 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 非	7 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 非	1 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 非 嘱	5 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		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	5 1	所長 佐藤明美
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 5	所長 加藤貴之 サビ提 浮川禎弥
14	法人本部事務局	江戸川区中葛西 2-7-2	-	常 非	4 1	理事長 山口勇 事務局長 茂木秀光 事務長 白石賢二

(2) 職員構成(2023年4月1日現在)

	正規職員	非正規職員	嘱託	合 計
男性(名)	38	15		53
女性(名)	47	33	1	81
合計(名)	85	48	1	134

(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	茂木 秀光	前江戸川区立福祉作業所長
4	理事	南波 清也	江戸川区立福祉作業所長
5	理事	上田 庸司	特例子会社 リベラル(株)取締役事業部長
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(2021年6月24日から2025年定時評議員会まで)

区分	氏名	備考
外部委員	大沼 幸夫	(社福)もぐらの家 施設長
外部委員 (R5.6.28～)	岡部 知子	おかべ社会福祉士事務所長、 相談支援専門員、社会福祉士
外部委員 (R5.6.28 まで)	田島 洋子	元江戸川区障害者福祉課愛の 手帳相談係長
事務局員	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、2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	4/18(火) 5/17(水) 6/21(水) 2/14(水) (フォローアップ研修) 他事業所体験研修 4 か所	法人 3F 会議室 または web
初級中堅研修	7/19(水) 8/30(水) 他事業所体験研修 2 か所	〃
中級中堅研修	9/20(水) 10/18(水)	〃
上級中堅研修	11/15(水) 12/20(水)	〃
主任・サビ管研修	年 2 回	〃
管理職研修	前期・後期各 1 回実施	〃
全体研修	9/8(金)、3/1(金)	タワーホール 船堀

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
- ・ サポートーズカレッジ研修
- ・ 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 茂木 秀光

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）

T E L 0 1 2 0 - 9 2 2 - 3 0 7

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	南波 清也

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

「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 女性活躍推進法対応

2022年3月に、改正女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し都労働局に提出した。その計画に謳った有給休暇の取得は、義務化された年 5 日取得も含めて取りやすい環境が作られている。

併せて、本年 3 月には、計画に則り、法人退職者再雇用制度(カムバック制度)を制定した。引き続き、有給休暇取得の推進、再雇用環境の整備、子育てしやすい職場環境の構築等を進める。

(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(まある所長)
3	茂木 秀光	事務局長
4		法人虐待防止部会長
5	大西 純子	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)
6	岡部 知子	第三者委員(おかべ社会福祉士事務所長)
7	大沼 幸夫	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	茂木 秀光	事務局長
第三者委員	岡部 知子	社会福祉士(おかべ社会福祉士事務所長)
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 茂木 秀光

(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
新事業建設委員会	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
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 11 日(土)	新川さくら館
新年を祝う会	1 月 26 日(金)	タワーホール船堀

※ 感染症防止対策を徹底しながら実施する。

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

本年5月8日に、新型コロナウイルス感染症の感染症危険度分類が2類から5類へ変更されるが、引き続き感染防止対策は徹底して行う。マスクの着用等については基本個人判断となるが、国指針に基づき、事業者側からの感染拡大を予防するとともに、事業所で感染者が発生した時には、利用者にもマスク着用の徹底を求めるなどを行う。

《本部での感染対策》

本部では、会議が多く行われるとともに、多数の人が出入りすることから、引き続き下記のような感染対策を実施する。

- ・感染防止に配慮した会議設定(常時換気や出席者間のスペース確保、会議の効率化(時間短縮、必要事項の事前周知、web開催等))
- ・入室時の手指のアルコール消毒
- ・会議終了時の机等のアルコール消毒
- ・本部事務局及び3階会議室の机、手すり、ドアノブ等の定時アルコール消毒。
- ・換気

(4) 感染症対策の強化

これまでの対策に加えて、感染症及び食中毒等に対する予防及び罹患者発生時に備えた感染対策マニュアル、「事業継続計画(感染症 BCP)」に則った対応を行う。

(5) 感染症対策委員会(事業所)

感染対策委員会では、事業所内での感染症(食中毒を含む)の発生や発生時の感染拡大を防止するため、感染対策の計画立案やマニュアルの作成・整備、職員への研修など、感染症予防のための活動を行う。また、施設内で感染症が発生した場合は、作成したルールに基づいて適切に対応し、施設内の感染症の終息を目指す。また委員会で決定した感染対策の実施状況の確認を行い、実効性あるものとする。委員会の内容についても職員に周知し、対策の徹底を図る。

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。

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 茂木 秀光
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。

(3) 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。

(4) 大規模地震・災害対応

関東大震災から 100 年目の年であるとともに、東日本大震災から 13 年目となる。その風化が懸念される中、首都直下型地震、南海トラフ地震への対応が求められている。大型台風やゲリラ豪雨等の風水害、温暖化による海水面の上昇等も生じている。

法人が指定管理を行っている江戸川区立福祉作業所は、防災物品の販売(「福作防災」)を行っており、防災意識の向上は法人としての責務と言える。その周知・涵養を地域とも協働しながら進めていくとともに、防災備蓄品の整備、施設対策、首都直下型地震対応、江戸川区の課題である浸水対策を進めていく必要がある。

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、対策を進める。併せて災害発生後に、エッセンシャルワークとしての社会福祉事業を、いかに早期に再開していくかが重要となる。昨年度作成したBCP(事業継続計画)の見直し等を進め、実効性あるものにしていく。

《具体的対応》

大規模災害が発生した際には、法人「危機管理対応マニュアル」に則った運営を行う。併せて「事業継続計画」に則り、発災後、一刻も早い事業再開が出来るような態勢を作る。

- ① 大規模地震が、利用者在所時に起こることを想定し、利用者・職員数に見合った備蓄品を確保するとともに、地域の要支援者も利用することを想定した対策を考える。また備蓄品の定期的な入れ替えを行う。
- ② 活動時間外に震度 5 強以上で、地域に甚大な被害が生じるような災害が生じた場合には、非常時参集職員が登所し、利用者やご家族の安否確認を行う。
- ③ 減災の視点で、書庫や冷蔵庫等の転倒防止や事業所内の物品の置き場所の検証、避難場所の確保等を行う。
- ④ 発災時は、地域町会、消防団等とも連携し、利用者の支援とともに、地域住民への支援も行う。

以上

2023(令和5)年度 事業計画 概要

1. 法人本部

2. 菜の花作業所

前年度は、受注量の増加には至らなかったものの、安定的に作業を提供することができた。また新型コロナウイルスの影響で中止や延期になっていた外出行事等を、感染予防対策に万全を期すことで徐々に再開することができた。利用者のモチベーションアップに繋がった。

今年度、コロナ禍になり落ち込みが続いている事業収入アップのため、以前より検討していた取引先の思い切った変更を行い、より安定的で効率的な運営に繋げる。併せて、新たな取引先との信頼関係を構築し、継続した受注量の安定と単価アップを目指す。また、新規利用者獲得と利用者の作業スキルのアップを図っていく。

3. かもめ第一事業所

前年度は、高齢化や発達障害・精神障害などの個別対応や、通所出来ない方への在宅支援など、多様化したニーズへの対応を迫られた。また新型コロナでは、12月に所内にてのクラスターが発生した。

今年度は、引き続き職員の虐待防止の意識を高め、利用者一人ひとりに応じた支援を、全職員がチームとして提供できるようにする。課題である利用者的高齢化や介護者であるご家族の高齢化・認知症問題にも取り組んでいく。危機管理面では、地震・火災・AEDの訓練を実施する。併せて防災グッズを徐々に購入し、災害に備える。感染対策は新型コロナウイルスの分類が2類から5類に移行することを考慮し、消毒等を徹底しながらも、マスクの着用の緩和などご家庭の意向も確認しながら進めていく。

4. かもめ第二事業所

今年度は、HiwaHiwaの作業ミスへの対応から始まり、本館も含めた体制の立て直し、菜の花商店の立ち上げ等を行った。新型コロナウイルスの感染が拡大した場面もあったが、作業量や作業収入、行事の実施などは徐々に以前の形に近づいた。利用者においては、高齢化・重度化による生活介護施設との併用利用や退所者が散見された。

今年度は、虐待防止と権利擁護の観点から、細かい気付きでも発信し合えるチーム力の向上、敬語をベースとした利用者接遇の環境構築に努める。

人材育成の面では、法人内外の研修や事業所内研修、OJTを通して職員の支援力向上を目指す。また、人材確保や地域貢献を目的とし、より多くの実習や見学を受け入れていく。作業の面では、HiwaHiwaのECサイトにおける売上拡大や本館での優先調達法の活用等を軸とし、平均工賃2万円を目指した仕事量の確保を行う。

その他、状況に応じた感染症対策の見直しや、事業継続計画に基づいた研修や訓練の実施、SDGsの実践など、事業所に求められている社会的責任を常に意識した運営に取り組む。

5. かもめ第三事業所

前年度も、コロナ禍により利用者支援・作業共に制約を受けた。計画していた行事等の縮小や中止等をせざるを得ない場面もあった。

今年度は、「心も体も健康になれる事業所」を目指す。コロナ禍により社会が変容し、制限を受ける生活が多い中で、福祉サービス事業者として心身への健康に関する取組が必要であると考えた。ご利用者だけでなく保護者も対象とした取り組みを行う。

併せて、コロナに関する制約が緩和されることを受けて、アフターコロナに向けた安心安全な支援環境の構築・行事等の再開も行う。さらに、少ない職員集団で効率的に利用者のサービスの質の向上が図れるように、事業所及び支援者のマネジメント力の向上を目指す。

これらの取り組みを通じて、利用者・職員・保護者の三者が、元気に安心して居られる事業所を作り上げていく。

6. るーぷ

昨年度、事業所で発生した新型コロナウイルス感染は、全て家庭感染によるもので、懸念していた所内での二次感染、クラスターには至らずに済んだ。

今年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症対策に取り組んでいくと同時に、2019年から続くコロナ禍で落ち込んだ利用者工賃の回復・向上を目標とし、新たに自主生産として缶バッジの作成や野菜の栽培に着手していく。

同様に、コロナ禍で大きく制限を受けていた余暇活動も段階的に再開し、地域や事業所外とも積極的に関わりを持って行く。

7. すみれ福祉作業所

前年度は、ご家族の高齢化や病気等による家庭での支援力低下により、作業所に通所出来なくなるケースや病気による長期欠席等があり、その対応に追われる年だった。それらに対し相談支援や行政と連携して対応した。

今年度も安心・安全に作業が出来る環境を維持するとともに、引き続き感染症予防対策を実施していく。また、行事等においても、無理なくできる範囲で再開し、利用者が楽しめるような活動を企画していく。併せて、サービスの質の向上のため、アットホームな雰囲気をもたらし居心地良いと感じる環境の醸成に努める。

地域生活支援面では、ご家族の高齢化による支援力低下等を念頭に置き、関係機関と密に連絡を取り合いながら、福祉サービスの活用を促すと共に、利用者一人ひとりに寄り添った支援に力を入れる。

8. さざんくろす篠崎

前年度は、新規利用者が1名・退所者が1名だったため、利用者数（17名）に変動はなかった。新型コロナウイルス感染拡大が継続していたが、時期を見て宿泊訓練を行った。

今年度は、新型コロナウイルス感染が落ち着いてきてはいるが、感染予防対策の徹底（手洗い・うがい・消毒）を第一に行う。昨年同様、感染状況を見ながら余暇外出を行い、利用者の日常が充実出来る様にする。

また、今年度は地域に根づく施設を目指し、地域の自治会の行事に参加し、顔がわかる関係を築けるようにする。

また、利用者支援のスキルアップを目指し、職員育成に力を入れるとともに積極的に研修への参加を促しサービスの質の向上を図る。

9. 江戸川区立福祉作業所

前年度は、新型コロナによるクラスターが年末に生じたがワクチン接種の効果もあり重症化には至らなかった。コロナの流行以降2年間実施できなかった合同運動会、個人タクシーの協力を得ての遠足、祭りなどの行事を感染症対策しながら行うことが出来た。

今年度は、新型コロナ関係の制限緩和により受注量の回復が見込まれる。課題であった工賃向上の取組として月1人平均14,000円を目指す。また、福祉作業所は福祉避難所となっている。いつ起きてもおかしくない災害に対しての備えを早急に進めていく。併せて本館、分室の一体管理を継続し職員の意思疎通を図り、利用者、家族、関係者にとって安心、安全な事業所づくりを推進する。

10-1 とらいあんぐる

前年度も、新型コロナウイルスの影響を受けながらの運営となったが、11月には3年振りに旅行を実施することが出来た。日帰りではあったが、このコロナ禍の3年間様々な社会活動を自粛してきた為、利用者、職員ともに大きなイベントとなった。そんな中、年末にはクラスターが発生し、自主的に通所を控える利用者が多く、5名以下での開所という日も数日あった。

今年度は、これまでの新型コロナウイルスの感染予防対策を継続しつつも、感染症上の類型が5類に移行後の感染状況や、それによる社会の動きを見ながらコロナ対策内容の見直しを行い、活動の幅を広げていく。感染症以外では、全職員の防災や防犯対策への認識を強化し、BCPに沿って日頃から訓練に力を入れていく。

また、4月からは6年振りに新卒の利用者を受け入れることになる。その人が一日も早く新しい環境に慣れるよう支援するとともに、その影響を受けやすい重度利用者たちの支援をチームで取り組んでいく。また、できるだけストレスの少ない支援内容、環境を作っていくために、共通の認識を持って職員一丸となって支援にあたる。

10-2 とらいあんぐるⅡ型

前年度は、10周年の節目の年であった。新型コロナウイルスの影響も弱まり、日曜、祝日の利用者数も増え、事業も順調に推移した。しかし12月になると、新型コロナの感染が急拡大した。Ⅱ型の利用者、職員も感染者が相次ぎ、年末には休所を余儀なくされた。結果、当初予定より少ない94日の開所となったが、事業収入は、前年とほぼ同等となった。

今年度は、土日祝日、年末年始等、年間95日開所する。4月から新規の利用者が2名加わり、Ⅱ型の利用者は56名となる。前年度に引き続き1日の利用人数の上限を30名以下で運営する。5類への移行後も基本的な感染予防に加え、事業所内や備品等の消毒をしっかりと行い、二次感染者やクラスターを発生させないよう感染拡大の防止も引き続き取り組んでいく。

江戸川区で、地域活動支援事業の報酬改定があるとされている。新たに代理受領通知書の発行も必要となる。事業収入の減少や書類上の不備がないようしっかりと準備を進める。

行事に関しては、新型コロナ感染対策緩和の社会状況を考慮した上で、年4回の日帰り外出を計画する。地域のイベントや祭りへの参加などを通じ、地域社会と交流を図る。また、昨今の食材費の高騰もあり、昼食代を100円値上げし、500円に変更する。昼食のメニューやおやつの選択肢も増やせるようになり、食の面でも利用者満足度を高めていけるよう努めていく。

11. あるめりあ

前年度は「安定した事業運営」を目標とし、退職者が出る事はなかった。コロナ対策も実施してきたが、12月に利用者11名、職員4名の感染が確認され、陽性者と他利用者(濃厚接触者)が同居する中で支援を行った。感染症BCPにそって対応し、年末には収束した。

今年度、コロナウイルス感染症については感染症法上の分類が2類から5類へ引き下げとなる。引き続き感染症対策を行い、社会情勢等を見ながらウィズコロナの視点でこれまで制限していた活動を可能な限り再開していく。

併せて「安定した事業運営」「サービスの質の向上」を目標に、その為の「人材育成」や「支援・業務のマニュアル作り」を推し進める。

利用者状況として、コロナ禍での運動不足による体重増加、高齢化により体調面での不安を抱える方もいる為、運動の取り組みや健康状態に配慮した支援を行っていく。

12. まある相談支援事業所

コロナ禍に入り3年が過ぎ、社会では、自粛生活、テレワークなど、ニューノーマル(新常態)な生活様式が根付いた。こうした中、前年度は、相談支援業務においては、新型コロナウイルス感染防止を徹底した上で、WEBを利用した面談や電話での対応等を探り入れながら、安心・安全な相談環境の構築を図り、更新やモニタリングの計画相談を行った。

今年度の年間対応件数は、新規更新とモニタリングを含め、約 1,800 件が見込まれ、月約 120 件のケースに取り組むことを想定している。効率的に相談業務を行うために、地域性、職員の力量や資質を加味しながら相談内容を整理し、利用者一人ひとりの思いに寄り添った計画作成を進める。

併せて、大雨や台風、地震等の災害時や感染症蔓延時の事業所の事業継続計画を定期的に見直していく。また、無理なく勤務できるよう、ワーク・ライフ・バランスを考慮した労務管理、業務管理を進める。

1 3. 菜の花介護センター

前年度は、春先こそ朝夕の通所支援に余裕のあるシフトが組んでいたが、年度途中に非常勤ヘルパー 4 名が退職し、支援員が少ない状態での支援を余儀なくされた。1 2 月には、職員、ヘルパー、利用者の新型コロナウイルスの感染や濃厚接触者の連絡が相次ぎ対応に迫われ、逼迫した支援状況となった。

今年度は、通院支援、余暇支援、居宅介護の 3 本柱を中心にした支援を行っていく。特に余暇支援に関しては、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、各事業所の兼業登録している職員への協力を促していく。また、休日のみならず、平日の支援依頼にも対応出来るよう、職員のシフト調整をしていく。

4 月には 1 名のヘルパーの配置転換も予定されている。新たな非常勤ヘルパーの確保も見込めない状況の中、朝夕の通所支援は、緊急性や必要性の高いものの支援を優先し、規模は縮小していく。

併せて職員との意見交換の機会を多く作り、情報の共有や意思疎通を図るとともに、労務管理の一環として、余裕を持ったシフト作成、有給休暇の取得、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。