

2024(令和6)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、障がいのある人たちが地域の中で、安心して自分らしく暮らしていけるよう、利用者一人ひとりのおもいに寄り添い、支援していきます。」

1. ミッションを理解し、運営及び支援に生かすための基本的事項

- (1) 社会福祉法人の事業は、社会からの委託。社会への責任。
- (2) 障害のある一人ひとりの人権尊重、権利擁護が責務。
- (3) 利用者が自信を持ち、自分を大事だと思う気持ちを高める。
- (4) 利用者が「できること」「わかること」を増やし、自ら考え行動する「自由度」を高める。
- (5) 利用者の言動には全て理由あり。その理由を理解し支援に生かす。
- (6) 利用者と職員は「対等」「平等」「利用者様」ではなく「利用者」。
- (7) 呼名は「さん」「指示する」ではなく「相談する」「伝える」等の関係。
- (8) 利用者の「自己決定」は「支援付き自己決定」「相談付き自己決定」であることの理解。
- (9) 事業所は「地域」のひとつ。地域での多様な活動が必要。

2. 法人運営方針

平成20年4月に、それまで1法人1事業所だった法人は他団体との合併によって姿を大きく変貌させた。それから15年の間に、事業は年々成長し幅を広げてきた。同時に福祉を取り巻く環境もこの間大きく変化をしている。昨年度、新規事業として重度グループホームや短期入所事業の立ち上げを目指し、準備を進めてきたが、法人内で起こった虐待事案を受け事業は停止する結果となった。改めて今年度は利用者への支援について、法人ミッションを職員各自が真からの理解を深め実践する年としていく。また、現在、事業を行う中で最大の課題は人材確保と人材の育成となっている。これからの法人が成長し事業を継続していくには、この事もしっかりと中心に置き、今後の事業の在り方について考え仕組みを構築していかなければならない。

(1) 役割分担の明確化

法人及び事業所の役割分担の在り方を見直し、確認を行っていく。以前から

の仕組みにこだわらず必要とあれば業務内容を積極的に見直していく。改善が必要と思えることに對し事業所、職員各自が主体となって自分たちのことだという認識を持ち考え行っていくようにしていく。このことを1事業所だけのことに留めず、法人全体の事として共有化していく。その一歩として、再度、職員一人ひとりの働き方、役割を確認し明確にすることで内容の充実を図っていく。

（２） 地域との連携

地域との連携を一つの目標として行ってきた「菜の花の会まつり」は、利用者が主体となる行事へと内容を変更していく。今後は、各事業所と地域の繋がりを強め、地域の中で自分たちの活動がどのように理解されているかをしっかり把握すると同時に、関係性が深まることで緊急事態が生じたときの互助共助の仕組みを築き上げていく。

（３） 健全な経営基盤の確立

各種の事業活動における収益性の高い低いはあるが、公共性の高い事業を運営存続していくことが重要な課題である。各事業の独立性を維持するため事業区分間での協力を当面行っていく。しかし、今後は「人、もの、金」での不測の状況が起こることも考えられるため、法人内に将来構想を検討する組織を立ち上げ、様々な課題に対する対応準備を進めて行く。

（４） 感染症及び自然災害対策

新型コロナウイルスの危険度分類は2類から5類へと緩和され、日常生活は感染拡大前の状況に戻った感もあるが、依然として周期的に感染拡大が見られる。気を緩めることなく基本的な手洗い、アルコール消毒の励行。必要に応じてマスク着用のお願いを利用者、職員に行っていく。状況によっては臨機応変な対応も検討していく。また、近年では地震や台風、大雨による被害は頻繁に起きており、日頃からの備えを十分に行い、緊急時必要となる備蓄品の確保や事業継続計画(BCP)の見直しを定期的に行っていく。

3. 利用者支援方針

各事業所が支援計画を作成し、支援をすすめるにあたって以下の点を大事にする。

- (1) 利用者及び家族のおもいをきめ細かく把握し支援に生かす。

- (2) そのために、利用者の過去から現在までの様子を具体的に理解する。
- (3) 利用者の障害、障害特性を正確に理解し支援計画を作成し実践する。
- (4) 支援計画の作成にあたっては、現在可能な事項を重視し、達成可能な目標を加え実践を進め、適宜見直す。
- (5) 日々の支援においては、利用者の活動をきめ細かく把握し、努力を評価する。
- (6) 利用者の頑張りや職員の支援両方の確認により「共感関係」を深める。
- (7) 中心の活動とともに、多様な活動に取り組み、生活の幅を広げる。
- (8) 利用者の「安全」を大事にしつつ、利用者の自由な活動を大事にする。
- (9) 日常及び季節の行事等を通して近隣の人々との協力、信頼関係を深める。
- (10) 支援に関する職員の合意形成はミッションの具体化を目標に、率直かつ相互尊重の姿勢で行う。

4. 運営組織

(1) 本部役員会

法人三役(理事長、副理事長、常務理事)他事務局1名にて、毎週1回開催。日常業務の報告・連絡や、理事会案件以外の業務について検討し方針を立案実行する。今年度は法人の将来構想についての検討を事務局強化により行っていく。主にはキャリアパス、人材育成確保についての方針を作り上げていく。

(2) 所長会

法人三役及び事業所管理者にて、毎月1回開催。法人からの事務連絡並びに方針について伝えるとともに、事業所からの報告、提案を受け入れ検討を行う。事業所からの提案や検討が積極的に行われるよう所長会の在り方について検討していく。

(3) 主任会

不定期ではあるが、年2回から3回程度実施予定。所長の補佐と行うべき内容の整理と、事業所での課題を抽出しどのような解決をしていくかを整理する。

(4) サービス管理責任者(主任)会

利用者への支援内容を深めていく。会議の内容を深めるためのまとめ役(進

行役)の選任をしっかりと行い。一つの実践方針として発表できることが目標。ケース会議などでは各自の意見が活発に出るような工夫を行う。所長会での話題も必要に応じ情報提供を行う。会の中での役割内容についても再考していく。

(5) 研修部

法人の方針に沿った研修(内容や対象者)について、年度中に次年度に向けて検討していく。全体研修2回実施。うち1回については各所の実践発表の場とする。

(6) 虐待防止部

前年度の取組の変更により、どのような影響があったかを分析し、全職員が虐待防止に向け形だけではなく、本当の理解が深まるよう改善を行っていく。

(7) 広報部

これまで同様、法人や事業所の紹介を行うことを継続する。更に内容を掘り下げる工夫として、職員や利用者からの情報発信も取り入れ、事業所の魅力が表に伝わるような記事の校正を検討する。職員採用のきっかけとなるよう、法人ホームページへの掲載も行っていく。

(8) 防災部

大規模な災害がいつ起きるか分からないことを想定し、事業所ごとの備蓄について再度防災部として確認を行っていく。同時に災害時の事業継続計画(BCP)内容について都度計画の確認と改善を行うよう事業所へ発信していく。

(9) 行事担当

法人ミッション基本事項により、利用者が活躍できるよう行事の内容を検討する。法人主催行事では「法人まつり」はなくし、利用者、職員皆が参加できる新たな行事を企画する。同じく「新年を祝う会」は各所で年の初めを祝い、成人者や永年表彰者については企画を再検討し内容を充実させていく。また、事業所での行事について地域を意識した、地域と一体となれるような内容を検討実施していく。

(10) その他

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 0	所 長 山之内礼子 主任代行 杉山 清 サビ管 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 4	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	9 0	所 長 岩崎 健太 主 任 天野 学 主任代行 高柳 雄一 サビ管 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 1	
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	3 2	所 長 松澤恒太郎 主 任 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	5 2	所 長 稲田竜一郎 サビ管 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	5 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	3 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	13 3	所 長 根本 和茂 副所長 村山 弘明 事務長 海部 雅和 主 任 森内 恵子 主任・サビ管 柏谷 由香 主任代行 木村光太郎
	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 非	6 2	
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	8 3	所 長 小林 大助 主任代行 東江 忠典 サビ管 林 尚美
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 3	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	5 17	所 長 柏谷 信博 サビ管 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	14	嘱 嘱	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	3	所 長 佐藤 明美 サビ管 倉永 零依
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	4	事務局長 茂木 秀光 事務長 白石 賢二

② 職員構成(2024 年 4 月 1 日現在)

	正規職員	非正規職員	嘱託	合 計
男性(名)	3 2	1 4	0	4 6
女性(名)	5 1	3 1	0	8 2
合計(名)	8 3	4 5	0	1 2 8

③ 役員等体制 (任期 2023. 6. 28～2025 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	まある相談支援事業所所長
3	常務理事	茂木 秀光	法人事務局長
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	岩崎 健太	江戸川かもめ第二事業所所長 (令和 6 年 3 月 26 日就任予定)
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	監事	大沼 幸夫	(社福)もぐらの家 施設長
8	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 江戸川区かもめ第一事業所利用者保護者

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 (R5.11.28～)	彦田 松男	元江戸川区社会福祉協議会 職員
監 事	大沼 幸夫	(社福)もぐらの家 施設長
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

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

研修テーマ別に各自が選択し受講できる仕組みを新たに検討する。従来の研修体制についても研修部と協議し徐々に考えていく。

新任職員、中堅職員(初級、中級、上級)、主任・サビ管、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。

① 法人研修予定

研修名	日程	場所
新任職員研修	調整中	法人 3F 会議室
初級中堅研修	調整中	〃
中級中堅研修	調整中	〃

上級中堅研修	調整中	〃
全体研修	調整中	タワーホール 船堀
<u>テーマ別研修</u>	調整中	法人 3F 会議室

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
- ・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、関連団体等研修等

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）

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。

(5) 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。それを通じて、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 スメント相談員	女性	副理事長	佐藤 明美
	男性	常務理事	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。同じく各事業所にも配置する。

法人パワーハラスメント相談員	副理事長	佐藤 明美
	常務理事	茂木 秀光

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。

(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

(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	法人常務理事(事務局長)
4	未定	法人虐待防止部会長
5	大沼 幸夫	第三者委員 (法人監事、もぐらの家所長)
6	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)
7	岡部 知子	第三者委員(おかべ社会福祉士事務所長)

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	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
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)

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	テーマに応じて主任対象、サビ管対象の会議を開催	法人 3F 会議室
研修部会	毎月	法人 3F 会議室
虐待防止部会	適宜	法人 3F 会議室
広報部会	適宜	法人 3F 会議室
防災部会	適宜	法人 3F 会議室

(9) 法人主催行事

行事名	月日	場所
法人文化祭	10月か11月予定	タワーホール船堀
新年を祝う会(成人式)	新年を祝う会は1月事業所で開催。 成人式は別日に開催	各事業所 タワーホール船堀

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。同じく事業所にも衛生推進者を配置する。

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、職員の定期健康診断を年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

前年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類へ変更された。しかし、依然として新型コロナウイルスは変異を繰り返しながら終わりは見えない状況である。よって引き続き感染防止対策は適宜行う。マスクの着用や手洗い消毒などは、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協力を促していく。

《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、引き続き状況に応じて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
- ・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、感染症の予防及びまん延防止のための指針、「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、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。

(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

令和 6 年 1 月 1 日に能登半島で発生した大地震は記憶に新しいところである。東日本大震災以降、日本では震度 6 弱以上は 31 回、震度 6 強以上は 15 回とかなりの頻度で大きな地震が発生している。また、台風以外でも集中豪雨がもたらす災害は、日本各地で毎年のように起きている。改めて、日頃から災害が起きることを想定し、準備、心構えをしていくことが大切である。

《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、地域住民への支援を行う。

以上

2024(令和6)年度事業計画概要

1. 法人本部

2. 菜の花作業所

前年度は、新型コロナウイルスの影響で落ち込んだ事業収入向上に向け、取引先を思い切って変更したことによって、安定的で効率的な運営につなげることが出来た。今年度も継続して受注量の安定と単価アップを目指し、機械類などの設備を更新することで受注量アップに備えていく。法人ミッションを受け、(1)利用者支援…作業所に通所し生きがいを感じられ、社会参加していることを実感できるようにサポートする。(2)人権尊重、権利擁護(3)健全な事業所運営①地域に信頼され地域に根差した作業所を目指す②利用者、家族の希望、提案、苦情等を受け止め、相手の立場に立てるよう努める(4)求められる職員像…心得、挨拶、笑顔、言葉遣い、おもてなしの心を大切に支援にあたる。を運営方針とする。

3. かもめ第一事業所

前年度は、職員体制の変化により利用者、家族、職員からも不安を感じさせる1年となってしまった。その中、高齢化した利用者、家族支援では1名の施設入所、利用者姉妹2人での暮らし実現に至った。今後の課題は統一した利用者支援の確立と、中心になる職員の育成による安定した運営を行うことである。次の方針を柱として取り組む。(1)虐待防止と不適切な支援に関する認識の統一(2)研修の実施…虐待、防災支援をはじめ、職員が自ら興味を持つ研修を選択し、年1回は最低受講するようにする。(3)自然災害対策…特に重点を置き対策をしっかりと行う。(4)個別支援の強化…このことも重点を置く。自分の気持ちを伝えられるよう「個別の表現カード」、作業に意欲を持てるよう「個人の数量記入表」などの導入で成果に繋がる支援を心掛ける。その他、クラブ活動は楽しむから、楽しみながら心身の機能改善を目標とした目的に変更する。

4. かもめ第二事業所

昨年度は、丁寧語による利用者接遇、人材育成、工賃向上、ライフステージに合わせた利用者支援を目標に取り組んだ。工賃向上については HiwaHiwa への大量受注により、大きな成果があった。今年度は虐待防止と権利擁護の観点から細かい気づきでも発信できるチーム力、個々のモチベーションアップ、丁寧語による利用者接遇に努める。(1)安心安全な事業所運営…職員の状況に合わせた業務内容の整理。作業量・事務内容の調整、書類作成業務の簡略化、利用者自身によるタイムカードでの出勤管理等を具体的に行う。(2)利用者の立場に立った権利擁護…利用者に対し支援者側に優位性があることを理解し、日頃の支援について個人レベルではなく全体で考える。自己支援振り返りチェックを、事業所独自に行っていく。ヒヤリハット、提案書の記録等改善し、事業所全体で検討できる仕組みの構築をする。を目標とする。

5. かもめ第三事業所

事業所の安定した運営には職員人材が重要。少数の職員なので個々の職員に求められる資質、能力は多い。専門性や社会性が高い福祉事業者としてコンプライアンスが必要である。多様化する社会の中で利用者一人ひとりにあった利用方法や支援もさまざまである。これらに向け(1)コンプライアンスの確認と共有(2)権利擁護についての取組み…A S G(人権擁護についてのグループ学習)の取組み(3)地域連携…区内中学校他、各種学校からの積極的な実習生の受け入れ。等第三者から見られているという意識を持つ。「教える立場だけでなく見られる立場」という意識を自覚する。目標工賃 11,000 円を目指す。を運営方針とする。

6. すみれ福祉作業所

法人ミッションの下、事業所運営方針として(1)責任…自所は自分の責任として自覚して行動する。(2)経費…公費を意識し無駄遣いを抑える(3)共感と信頼…よりよい人間関係の維持(4)連携…チームで仕事をしていることを自覚し何事も協力して行う。(5)統率力…周囲に目を向け変化にいち早く気づき素早く対応する。(6)明確な目標をもって行動し、結果を出していく。(7)職場の雰囲気…風通しよく明るい職場づくり。(8)地域に自主生産品のアピールを積極的に行っていく。を掲げて取り組む。(8)は地域回覧板を利用し、定期的に駐車場での自主生産販売会を開催。利用者支援では自力通所困難者(高齢など)への通所援助、保護者への事業所参観月間の周知を行う。を実践する。

7. るーぶ

これまで、事業所は何度かの再編又は移転等を繰り返してきた。その間、社会情勢も様々な変化が起こり、都度対応は行ってきたが、起こる事象への対処が主で、先を見据えた計画や方針に沿って事業運営が行えていたとは言い難い一面もある。今年度は 10 年 20 年先を見据え、事業所運営の柱を、法人ミッションを深く理化し構築していく。(1)利用者の権利擁護、虐待防止の徹底…利用者と職員は互いに一人の人格として尊重する。職員は利用者一人ひとりの生活、生きがいを提案提供していく。今までは大丈夫であったことでも、健全な猜疑心の視点を持ち、振り返り検証する。虐待通報、相談は厭わない。(2)職員の育成、定着、職員の処遇の向上…職員の育成は①職員の処遇の向上を常に考える⇒②先ずは職員の定着⇒③職員の育成 という考えで進める。(3)利用者の工賃向上、利用者が主体をもって取り組む作業の構築…時には作業単価が良くても利用者が主体でないものは行わない。(4)地域と繋がる・繋げる…職員が積極的に町会、地域行事に参加していく。を方針とする。

8. さざんくろす篠崎

前年度は、職員が大幅に入れ替わったが、利用者の安定が損なわれることのないよう支援に努めた。しかし、11 月に虐待認定を受けたことは、これまでの支援を振返る機会となった。改めて法人ミッション及び「さざんくろす篠崎」の名称

の意味をうけとめ5つの柱を運営方針にする。(1)利用者の権利・人権を守る…利用者と職員は【平等・対等】会話は丁寧語を心掛ける。(2)職員のスキルの向上(3)人材育成・職員の定着…風通しの良い職場づくり。(4)工賃の向上(5)利用者の確保…様々な理由により前年度3名の退所者があった。ここ数年学校からの実習生受け入れを行っていない。各関係機関と連携し働きかけを行っていく。を方針として行っていく。

9. 江戸川区立福祉作業所

前年度は、新型コロナが5類に移行し、所外行事や全体行事は以前同様実施することがと出来た。今年度は指定管理第三期の3年目になる。引続き工賃アップは課題となる。平均工賃15,000円を目指す。昨年発生した虐待事案の反省に立ち、定期的なチェックリストの実施や研修、虐待防止委員会の活用により虐待の再発防止に努める。サービスの質の向上を目指していく。地域生活支援では、利用者の障害の重度・重複化や高齢化、家族の支援力低下に対し、関係事業所との連携による対応を行う。災害・感染症に対しBCPのブラッシュアップと同時に、福祉避難所対応についても、利用者活動中の発災を想定しての準備を進めて行く。効率的な運営としては、今年度新たに設けられた6:1職員配置の単価設定確保と工賃による報酬体系のランクアップを目指す。

10-1 とらいあんぐる

今年度は所長の退職で大幅な人事異動のもと、新旧職員の協力により、全職員が共通のテーマでチーム一丸となって利用者支援に取り組む。利用者への環境変化による影響を最小限に留め、さらなる支援の向上を目指す。(1)虐待防止・防災・感染症対策を3本柱とした、利用者、職員にとって安心安全な環境作り(2)人材育成・労働管理…ここ数年、職員へのセルフチェックでは、労働環境の改善を求める意見が多く出ている。放置すると利用者支援にも影響を与えかねない。環境改善として、システムの変更、業務の優先順位付け、業務削減を急務として行う。(3)地域社会への参加…コロナの影響で地域社会参加が行えていなかった。今年度は地域の清掃活動を復活し、自然と挨拶を交わすことで繋がりを広げていく。以上を今年度の優先取組みとする。

10-2 とらいあんぐるⅡ型

今年度は、土日祝日、年末年始等、年間94日開所を目指す。4月からは契約者が1名増え、利用者は60名となる。感染症予防などの対応を十分に行い、感染拡大防止に引続き留意していく。余暇活動については、年4回の日帰り活動、またはランチ会を計画する。休日行われる地域のイベントや祭りなどへの参加を通じ、地域社会と交流を図っていく。昼食サービスでは手作りメニューなどバリエーション豊富な弁当を用意し、食の面でも利用者の満足を高められるよう努力していく。(1)余暇活動の多様化の推進と地域生活との交流の促進(2)地域活動支援センタⅡ型事業の継続…区内では3事業所のみの活動となっている。課題解消に

努力する。(3)感染症対策 以上を方針に取組む。

1 1. あるめりあ

前年度は、グループホームから通所先に移動中に利用者が交通事故に遭い、大きな怪我をしてしまった。結果、当グループホームでのサービスを継続することが不可能となってしまった。このことを受け、現在は高齢化からの体調面で不安を抱える方も多くおり、「利用者の心身の健康」を考え、本人にとっての適したサービスとは何かを考えていく。利用者1名が退所となり、関係機関と連携し利用者確保に努める。東小松川の建物は老朽化により雨漏りが発生している。ライフセンターも開設9年目を迎え、設備等に不具合が出てきた。修繕するにも限界があり、必要に応じ買い替えを進めて行く。

1 2. まある相談支援事業所

前年度の重点目標である、機能強化型1事業所として、機関連携や地域づくりに着眼し相談支援を行ってきた。事業開設10年以上となり、拡大した事業を維持することでいっぱいの中、チーム一丸となり、利用者の意思決定に丁寧な対応を行ってきた。今年度は利用者の新規更新とモニタリングは480件ほどを想定している。関係者会議や相談など多くの支援に対する態勢を築き上げていく。また、職員に対しては無理なく勤務が出来るよう労務管理、職務管理を行っていく。

1 3. 菜の花介護センター

移動支援事業は、非常勤職員を主とした通所支援、常勤職員を主とした通院支援、常勤、非常勤による休日の余暇支援と割り振って事業を進めて行く。通院支援は法人内に限らず他法人からの依頼も増えており、依頼に対応できるようなシフト作成。新規職員の採用等職員体制の整備を行っていく。居宅事業は前年度と同規模での支援とする。今年度、現体制では3年目となる。常勤職員、非常勤職員の情報共有、意思疎通をより緊密にしていく。労務管理の一環として、ワークライフバランスの向上を目指す。(1)職員体制の整備(2)職員体制に合わせた支援シフトの作成…緊急時対応できるよう余裕を持ったシフトの作成(3)利用者支援方針…法人ミッションを運営に活かし、利用者ニーズ、地域ニーズにこたえていく。を方針に行っていく。