

2024（令和6）年度事業計画

特定非営利活動法人 杉並いずみ

第一・第一（堀ノ内）・第二（方南）

特定非営利活動法人杉並いずみ 法人理念

「障害者を含め広く一般市民を対象に、障害者の就労と地域生活への支援事業、地域社会との交流活動等を行い、障害者が自立し地域の人と共生するまちづくりに寄与することを目的とする。」定款の法人目的を理念とする。

1. 全体状況

令和5年度は、新型コロナウイルスの分類が5月より「感染症5類」に変更され、前年度までの社会活動における制限が解除され、施設運営もコロナ前を目途に徐々にでも自粛傾向からの改善が望まれるところでした。

しかしながら当法人の令和5年度事業計画においては、以前より減少傾向にあった利用者数も定員80名に対し実利用者が62名と、利用率が75%と厳しい状況となっていること。また、実利用者62名中31名が50歳以上と高齢化も進み、このままでは5年後の安定的運営が見えない状況でありながら、改善策が示されないうえ、5月以降施設長不在の期間が発生するなど、「運営の改善」より「運営の維持」が中心となっていました。

そういう状況下で起きたこととして、地域事情や制度、社会情勢等の周知が停滞し、利用者支援においても作業や生活面のスキルを向上させる取り組みに至らず、そういう現状を肯定する状態となっていました。

その状況を改善すべく、まず利用者の確保から取り組み年度後半より対象を知的障害者と共に精神障害も視野に入れました。それに加え知的障害の利用者層も、将来的に就職を希望する人の相談も受け、3名の入所に繋がったことは今後の事業展開に新たな展開を持てたと考えています。その他受注作業においては、10月から新たに2事業所より受託作業の提供を受けるようになり、利用者に提供できる作業内容も増え、工賃の上昇にも繋がっています。このように年度後半より施設状況に変化が見られる中、この状況をより発展させるべく事業を展開し、「運営の維持」回復に繋がりたいと考えています。

そこで令和6年度の事業を進めるにあたり、運営方針を当法人の基本に立ち返り運営の基盤とすることを提案したいと思います。当法人については昭和52年に山内氏を発起人とし、「杉並育成会作業所」により設立、運営が行われたことが起点となって

います。ここで設立の基本となっている「ご家族の思い」への意識を再度事業の中心とし、杉並区及び近隣地域の方々の幅広い相談の実施及び施設としての受け入れを行い、当事者及びご家族が安心して生活できる地域作りに貢献できる事業を進めたいと思います。

令和6年度は継続して新型コロナウイルス感染症対策に取り組みながら、就労継続支援B型としての事業を細分化し、進めていきたいと思っています。

新たな取り組みとして、利用者相談の受付体制を明確にし、相談をスムーズに進める体制を確立します。相談担当の資質として、相談経験があり関係機関との連携が求められるほか、前年度より実績のある企業就職者への定着支援も実施するため、当初は施設長と経験者が担当し、1年後よりOJTを行い、引き継ぐ体制づくりも行いたいと思います。

次に現在実施している事業への対応として、高齢者層、B型を継続的に利用して貰える壮年期前の人と、就労を希望されるそれぞれの人への対応について、プログラムの検討・実施を進めていきます。

高齢者層については、長年当法人を利用してくる人が多いので、可能な限りの対応を検討したいと思います。利用者が現在の作業を提供できる間は、状況に合わせて作業を提供し、継続的な取り組みが困難になった場合は、ADLの維持と社会参加を図りながら、緩やかに介護保険に繋がる展開を検討したいと思います。検討にあたり、自立訓練も選択肢と考えたいと思います。

継続的に利用している人に重度化が進んでいますが、まず職員が重度という概念に捉われ過ぎず、対象者の「できること」に着目し、支援計画にも反映し利用者ごとのマイルステップを図ることを進め、ご家族とも共有していきたいと思っています。アート活動については、掲示の協力を頂いている事業者に引き続きお願いし、いずみの周知活動として取り組むとともに、杉並区主催の「ふれあいフェスタ」に出品し、利用者のモチベーション向上に繋がりたいと思います。

就労を希望される人については、日常作業を通して巧緻性や継続性などの作業スキルを把握し、通所や休憩時における時間の管理に着目しながら、関係機関や企業、地域事業所において実習を行い、社会経験と就労意欲の向上を図り、ハローワークとも連携し職場開拓を進めるとともに、精神系の利用者対策として、今年度より実施される短時間雇用（週10～20時間）も視野に地域での職場開拓も行いたいと思います。

そしてこのような事業を展開するにあたり、各職員の担当と職務範囲の確立が必要となりますので、主任、常勤、非常勤の職務分掌の周知と支援スキルや福祉サービス全般の知識向上を進めていきます。

主任については現在第二が不在となっており、主任の配置や職務内容について再度精査するとともに、管理者としての知識、支援力の習得を進めていきます。

ただし、職員に求めるだけでなく、向上心を持ち法人の業務発展に貢献した職員に

応えるべく、評価制度を導入し、より一層業務意識が高まるよう設定したいと思います。

いずみ第二においては、開発商品が好評な状況にあり、引き続き研究・開発に努めていきます。販路については地域との関係を重視しながら、現在の委託販売やオンライン販売など販路の維持に努め、目標時間工賃として1万5千円を目処としますが、販売委託費や職員体制なども鑑みながら、効率的な運営を心掛けていきたいと思っています。

最近では支援学校生等を中心に利用希望者が増加しているので、個々の特性を把握し、場合により外部ボランティアの協力を得ながら、織りや染物など作業内容の検討もしたいと思っています。

また第二いずみの今年度の重点事項として、現施設の利用が12月末までとなっており、移転先の確保が必要となっています。

作業を伴う施設は移転先への条件もあり、限られた中で選択することになりますが、本年の8月を目途に移転先の確保を図りたいと思っています。

その移転先の規模や設備状況により、第二いずみ単独での移転になるか、老巧化が懸念されている堀ノ内との一体化も検討したいと思っています。

事業所共通の取り組みとして、虐待防止委員会を充実させ研修を行い、職員会議等でもケース事例を全体で議論できるように努めてまいります。職員の研修機会にも力を入れ、都及び区の主催する研修へ積極的に参加をし、他所の職員と交流しながら「考える」機会を設けたいと思っています。

2. 基本方針

- (1) 福祉サービスの利用者の利益と家族及び地域における社会福祉の推進をし社会福祉事業の公明かつ適切な実施の確保及び社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図り、社会福祉の増進に努めます。
- (2) 個人の尊厳と保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、またはその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切な福祉サービスを提供します。
- (3) 利用者、家族、関係者及び地域がもつ福祉サービスに対するニーズに沿った事業展開を図ります。
- (4) 利用者の「快適な暮らしや健康で幸福な生活」を確保するため、個人の尊厳が守られる暮らしに必要な選択の自由、自己決定及び自己実現を図るための事業を展開します。
- (5) 個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービス提供のため、職員の社会福祉従事者としてまた社会人としての資質向上を図り、人材育成に努めます。

3. 運営方針と重点目標

(1) 運営方針

- ①サービスの提供にあたり利用者、保護者、関係者と十分に話し合い、理解を得やすいように説明責任を果たします。
- ②利用者とその家族の意向をくみ取り、本人の意向を重視しながら、より成長できる環境設定を行います。
- ③安全と安心を保障し、健康でやりがいを持って通所できる環境を提供します。
- ④各事業所との連携を強化し、利用者の情報を共有し、共通認識の下で支援を行います。
- ⑤職員確保の厳しい状況ではありますが、法人理念を理解し、利用者重視の職員育成を行い、成果に合わせ職員を評価する制度を導入します。

(2) 重点目標

① 利用者支援

利用者が安心して通所できる環境を維持しながら、各利用者の「強味」や「できること」に重点を置き、自己肯定感に繋がる支援を心掛けていきます。

そのために、各職員が利用者をしっかり観察し、「小さな変化」を見逃さないようにしていきます。その他、前年度より再開した全事業所合同によるスポーツイベントなど、利用者交流が深まる機会を計画的に実施します。

② 権利擁護

ア.意思決定支援

利用者が可能な限り。生活や社会参加において自身の意思が反映できるよう、意思の確認や意思及び選好を推定したうえ、ご家族や GH 等と共有し、利用者の負担にならないよう支援を行います。

イ.利用者主体の支援

各利用者の個性を尊重することは重要ですが、固定概念として捉えると提供する作業が同一化するなど、利用者の成長を阻害する要因にも繋がります。

各利用者の内面を注視しながら、徐々に可能性を拓げ利用者・職員双方の達成感に繋がるよう取り組みます。

ウ.利用者育成支援

年頭いずみの取り組みとして、理事長より「肯定」していく事が表明されました。「肯定」することは障害の有無に限らず重要な事であり、本年より一層取り組む所存です。取り組みとして、個別支援計画に利用者の成長度を明記し、その成長過程や今後の取り組みを利用者・ご家族と共有していきます。

そこに利用者の成長度や興味・関心を加味し、社会体験に繋げるべく関係機関

や事業所との連携に努め、社会参加の機会を創造していきます。

エ.利用者持続可能な生活支援(サステイナビリティ)

生活面の支援は B 型施設にとって重要不可欠なものと捉え、利用者の生活が豊かになるよう、ご家族や GH と状況の共有に努めながら、制度の知識を深めるための研修参加をはじめ、制度の活用及び生活支援事業者との連携に努め、いずみと地域の連携を強化していきます。

オ.高齢化対策

本計画の冒頭にも記述しましたが、高齢者対策は目立った取り組みがされておらず、しかしながら利用者の大勢を占めている重要な案件です。

B 型施設の立脚として作業継続が挙げられますが、高齢化に伴い継続的な作業の提供が利用者のためになるかという点を考慮し、必要と思われる利用者に対しては、健康及び生活スキルの維持を図るようなプログラムを取り入れ、利用者自身が尊厳を持てるようボランティア活動なども取り入れていきます。

この事業の実施については、障害福祉サービスの自立訓練も検討します。

③ 関係機関との連携

利用者の地域生活を支えるにあたり、相談支援事業所を中心に他機関とも綿密な連携を図ります。また、受注作業や自主生産品を販売している提携先との連携を続けながら、新たな企業から受注が得られるよう情報交換を行います。

④ 具体的な内容と行動指針

ア.地域の中核施設となる

当法人は歴史もあり、杉並区において代表的な施設であったが、この数年来存在感に以前ほどのものを感じられない状況です。今後は地域の盟主として再度地域支援の中核を担うよう、まず相談支援の充実を図ります。それはいずみの入所に限定せず、幅広く相談を受け、地域からの信頼を築くとともに多くの方の将来に貢献できる施設を目指します。

イ.地域研修事業

ア.で提起した地域の中核を目指す事業については、いずみだけの上昇志向では成し得ず、同時に地域全体の支援力上昇も求められます。それを進めるため支援に必要な知識、制度、社会情勢などを地域全体で学ぶことが必要としますので、地域合同研修をいずみを中心となり実施します。

⑤ 研究事業

高齢障害者の生活力維持や、中重度の知的障害の方への支援など、新たな取り組みを進めるためには、高齢者施設や関係機関との共有や合同研究が不可欠です。事業推進にあたり、職員のチーム化を図り、利用者の動向など連携の機会を定期的に設け、サービスの向上に努めていきます。

⑥ 地域との連携

施設を運営するにあたり、地域との関係は重要で、生活、防災においては双方が「知っている」関係でいることが必要と思います。

杉並いずみの利用者には高齢者も多く、生活面を支えるため、今まで以上に民生員の方よりご支援をいただきたいと思います。地域防災との連携については、地域防災の啓発に繋げるイベントに参加し、防災意識の維持・向上と関係者にいずみへの理解を深める機会にしたいと思います。町会については地域のイベントに参加させて貰い、施設の周知と売上向上を図りたいと思います。

また、昨年より実施している社会福祉法人でのボランティア活動の拡充をはじめ、地域イベントへの参加も進めていき、利用者の活動範囲を広げるとともに施設の周知を図っていきます。

また、新型コロナウイルスの影響で実施していなかった「いずみ祭り」について、過去の実施方法にこだわらず、利用者の希望に即した形態で実施したいと思います。

(1) 施設概要

① サービスについて

ア. 障害者総合支援法に基づく福祉サービス、就労継続B型支援事業所。

通所による就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった方は一般就労等への移行に向けて支援する。職業支援と生活支援を柱に、相談業務、健康管理、職場実習支援、余暇活動等を行う。また、何らかの理由により、自主通所が困難となった方向けに送迎サービスを行います。

本年度は240日の開所予定です。

イ. 地域相談支援事業

利用者、ご家族からの相談を受付ける体制を明確にし、且つ相談をスムーズに進める体制を確立するため専門の担当者を配置します。そして杉並区及び近隣地域の方々の幅広い相談の実施及び施設としての受け入れを行い、当事者及びご家族が安心して生活できる地域作りに貢献できる事業を進めたいと思います。

ウ. 地域生活支援事業(継続可能な生活支援)

現在サービスを利用されている人は、高齢者層、B型を継続的に利用して貰える壮年期前の人、将来的に就労を希望されるなど、各利用者が思いや希望を持っていますので、利用者に合わせてプログラムの検討・実施を進めていきます。特に利用者の半数近くを占める高齢者層については、ADLの維持と社会参加を図りながら、緩やかに介護保険に繋がる展開を検討したいと思います。検討にあたり、自立訓練も選択肢と考えたいと思います。

② 名称、所在地、利用定員

施設名	所在地	現員	定員
杉並いずみ第一	〒168-0063 杉並区和泉 4-44-4	35	40
杉並いずみ第一 (堀ノ内)	〒168-0013 杉並区堀ノ内 3-9-11	15	20
杉並いずみ第二 (方南)	〒166-0062 杉並区方南 1-52-20	18	20
合計		68	80

連絡先

施設名	電話	ファックス
杉並いずみ第一	03-5377-2121	03-3313-3430
杉並いずみ第一 (堀ノ内)	03-3317-0831	03-3317-0831
杉並いずみ第二 (方南)	03-3321-4485	03-3321-4485

③ 設立

- 昭和 52 年 3 月 親の会の鉛筆販売の売り上げを基金に有志のご厚意を頂き
発足する。こころみ学園園長川田昇先生の所有地を借用し、
下高井戸 4 丁目の建坪 15 坪木造平屋建てを建築する。
- 昭和 58 年 4 月 杉並区より方南公益質店跡を貸与され、和泉 4 丁目へ移動する。
- 昭和 60 年 4 月 堀ノ内に第二いずみを開所。
- 昭和 63 年 4 月 旧公益質店を鉄筋 2 階建てに建て替え、杉並区より貸与される。
- 平成元年 4 月 第三いずみを 2 階作業室に開所。
- 平成 13 年 4 月 方南町に第四いずみを開所。
- 平成 21 年 4 月 杉並区知的障害者育成会より運営主体を N P O 法人杉並いずみ
へ変更。
- 平成 22 年 4 月 障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業所（就労継続
支援 B 型）として杉並いずみ第一・第二の 2 施設となる。

④事業種別

障害福祉サービス事業 就労継続支援 B 型事業

⑤職員構成（令和6年4月1日現在）

常勤 14名 非常勤 11名 計 25名

職種	和泉	堀ノ内	方南	事務局
管理者（施設長）	1（兼務）			
サービス管理責任者 および主任支援員	1（兼務）		1	
常勤支援員	4	1	2	1
非常勤支援員	5	4	2	
目標工賃達成指導員	1	1	1	

⑥サービス提供時間

平日 9時から16時

⑦提供作業内容

施設名	受注生産	自主生産品
杉並いずみ第一	幼児雑誌付録作成、 タオル折り、各種DM封入、 公園清掃、ポスティング等	手焼きせんべい
杉並いずみ第一 （堀ノ内）		
杉並いずみ第二 （方南）	公園清掃	手芸品

⑧防災計画

各施設3か所の防災計画に従い行動する。また、年3回避難訓練を各所にて実施する。その他、消防法規定の防火設備、対象物の年に年4回の定期点検を実施する。避難場所の確認、救急救護方法（AED他）、備蓄物の点検、連絡方法の完備等備えが万全となるよう進めます。

⑨BCP計画の訓練実施

BCPについては、災害時と感染症対策それぞれ作成し、状況に合わせて更新していきます。またBCP計画作成にあたり、以下の取り組みを行います。

ア.各施設より指定避難施設への移動訓練を行います。

イ.地震対策として、建築物の診断を実施します。

ウ.災害時への対応として、水、食物、寝具、簡易トイレ等を確保します。

エ.地域に利用者や施設の理解を深めてもらうため、町会が行う防災訓練への参加へ参加し、地域との連携に努めます。

職名	第一		第二	役割
施設長	茂木			自衛消防隊長
副施設長	大久保			自衛消防隊長代理
主任支援員	大久保	大内		自衛消防副隊長・ 通報連絡初期消火 担当
事務員	辻村			通報連絡担当
常勤支援員	伊藤 五十里 大野	吉田安 梅田	後藤 吉田 久保木	初期消火・避難誘導 担当
非常勤支援員	木俣 布野 岡村 茂木 諸石	谷口 佐藤 清水 小林	薮島 橋本 大代	

(2) 利用者状況

1 利用対象者

【就労継続支援B型事業】

18歳以上の心身障害者（主に知的障害者）で自主通所が可能な方。ただし、「障害者福祉サービス受給者証」の交付を受けていることが必要です。

2. 事業予定

(1) 中心的な対応

今年度の事業として、以下の項目を中心に取り組みたいと思います。

- ① 相談受付体制の充実。
- ② 一人ひとりが作業にかかわる働き方ができるよう、作業内容の検討や細分化を行い、工賃アップに繋がります。
- ③ 加齢による体力や気力の低下などのある利用者には、個々の状況に合った作業や活動を提供します。
- ④ コロナ以降自粛していた、各所ごとのイベントや全体行事を再開します。

(2) 個別支援計画

施設利用前の実習時よりアセスメントを開始し、障害特性、作業嗜好、体力、適切なコミュニケーションと取り方などを把握していきます。入所一か月で利用者の希望

を中心に計画を作成し、その後6か月毎の更新においては、その6か月間の進捗状況を評価し、利用者の自己肯定感を高められるような支援計画を作成していきます。この支援計画の周知会義を6か月ごとに設けて職員全員に周知し支援をします。

① 利用者主体の支援

各利用者の個性を尊重することは重要ですが、固定概念として捉えると提供する作業が同一化するなど、利用者の達成感を阻害する要因にも繋がります。

各利用者の内面を注視しながら、徐々に可能性を拡げ利用者・職員双方の達成感に繋がるよう取り組みます。

② 利用者キャリア発達支援

利用者がその人らしい生活を送るため、個別支援計画の重要性を所内で再認識し活用していきます。そして内容が利用者主体になっているか、前回の支援計画作成時からの変化を捉えているか、利用者の希望を把握しそれを適えるための具体性を持っているかなどの視点を持ち、その内容を実現し利用者の育成に繋げるという体制を確立します。

(3) 活動プログラム（日課・週間・月間等）

日課・週間をもとに、作業を中心としてプログラムを通して働く力、地域で生活する力の向上を目指します。特に働く力については、持続性や作業領域の拡大を図ります。またプログラムは一人ひとりの利用者の年齢や体力、健康状態などを考慮し、利用者や家族の意向も十分に反映させて柔軟に対応します。

*プログラム中の作業には、週1~3回の公園清掃を含みます。

*就職を希望されている方、参加を希望された方を対象に、座学の時間を設けます。

① 利用者持続可能な生活支援(サステナビリティ)

生活面の支援はB型施設にとって重要不可欠なものと捉え、利用者の生活が豊かになるよう、日々体調面の把握を行い、家庭やGHとの連携に努めながら、すまいるや障害者福祉会館との情報共有により、余暇活動の充実を図ります。

② 高齢化対策

現在60歳以上利用者が利用者全体の25%に及び、50歳以上を含めると全体の半数を占めています。この高齢化の状況でまず留意することは、健康面とけがの防止と考えます。けがについては、バリアフリー化されていない施設では階段の上降を含め移動時の支援を徹底し、健康面については昼食時の見守りや食物の刻みなどを行っています。健康状態についても健康診断の奨励や診断書の提出を求めるなど、状況把握に努めていきます。また、状況により本人了解のうえ、受診同行も実施します。作業面については、午前と午後各10分休

憩を取り、細かい作業や運搬などは極力回避するなど負担の軽減に努めています。その他作業姿勢にあった椅子の提供など体の負担にも配慮します。

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
8:50	体操 朝礼 作業	体操 朝礼 作業 座学	体操 朝礼 作業 ダンス	体操 朝礼 作業 座学	体操 朝礼 作業
12:00	昼食 休憩	昼食 休憩	昼食 休憩	昼食 休憩	昼食 休憩
13:00~	作業	作業	作業 ダンス	作業	作業
15:40~	掃除 終礼	掃除 終礼	掃除 終礼	掃除 終礼	掃除 終礼
16:00	帰宅	帰宅	帰宅	帰宅	帰宅

※上記以外のプログラム【レク活動】年1回

以上実施（外出も含む）

【内科健診】 年1回実施

【予防接種】 年1回実施

（4）行事

- ①歓迎会（入所式）・・・新規利用者がいる場合に各所にて実施
- ②スポーツ交流会・・・3施設合同のスポーツイベントの実施
- ③施設公開等・・・見学希望者は随時受付
- ④新年会・・・1月に実施
- ⑤祝う会・・・二十歳を祝う・節目を祝う・勤続年数を祝う

（5）就労支援の取り組み

現在地域における就労ニーズは高く、今後の利用者確保のためにも就労支援の取り組みは積極的に進めるべきものと考えています。日常の作業において作業適性、体調、生活習慣等を把握し、個別支援計画とも連動しながら就労への準備を整えていき、委託訓練や企業体験実習を経て企業就労を目指していきます。

就労については、本人ニーズを確認し、福祉サービス併用可の短時間就労も活用したいと思います。

(6) 工賃アップの取り組み

工賃アップは利用者支援の中心として取り組みます。

- ①現在の受注の他、関係機関からの話しには積極的に対応し、継続的に作業が提供できることと、重度の方が作業の幅が広がるよう対応します。
- ②自主生産品については、既存の販売先との関係や生産量を考慮しながら、地域イベントを中心に参加します。また出店については、手数料等も考慮し、できるだけ売り上げの還元が図れることを念頭に置き判断します。

(7) 利用者の高齢化・重度化への対応

①ロコモティブシンドロームを防ぐための対策

体力低下や体の動きを維持するため、毎朝ラジオ体操や休憩時間後のストレッチを実施しています。その他週刊プログラムとして、健康体操を取り入れ、アンチエイジングに取り組んでいます。

- ②備品や部材の配置など、利用者目線に立ち、安全な環境とするため注意を払います。

6. 権利擁護

(1) 事業所としての取り組み・方針

虐待は障害者の尊厳や人格の尊重に深刻な影響を及ぼす大きな問題であり、昨今の社会情勢として最も重要視されているところです。いずみとしては「職員倫理規定」及び杉並いずみサービスガイドラインを基本に取り組みますが、職員の意識向上を図るため、年3回以上の研修を実施します。

- ① 私達の職務はソーシャルワークです。社会からは最も障害者を理解し、障害者の良き支援者であると見られています。当然、障害福祉サービスは質の高いサービス(利用者支援)が求められます。そこには虐待や不適切な支援は消失しますので、高質なサービス・支援を行い、②・③・④を取り組みます。
- ② 福祉の専門職として虐待(身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、ネグレクト、経済的虐待)を行いません。
- ③ 利用者が安心・安全・納得ができる育成支援・合理的配慮支援等高質なサービスを提供し、豊かで幸せな暮らしを実現できるようにします。
- ④ 虐待の芽となりやすい職員の孤立を防ぐために、風通しの良い職場環境作りと研修を積極的に利用して人材育成に努め、チーム支援体制のもとで行います。

(2) 虐待防止委員会

法人として法の趣旨に則り、以下の対応を行う。

- ① 虐待防止のための計画づくりと研修計画
- ② 虐待防止のチェックとモニタリング
- ③ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討

名称	構成員	実施内容
虐待防止委員会	施設長、主任、各所支援員	法人受付窓口、研修計画 マニュアル作成
虐待防止委員会	委員長 大久保 江理子（副施設長） 委員 茂木 幹雄（施設長） 大内 留美子（堀ノ内主任） 伊藤 貴司（常勤支援員） 吉田 さと（常勤支援員）	虐待防止受付窓口設置 各保健福祉課との連携 施設内研修計画の作成実施 職員チェックリスト活用 事例検討 ヒヤリハット集計、調査など
虐待防止責任者	大久保 江理子（副施設長）	

④研修計画

- ・事業所全体での権利擁護・虐待防止研修 年2回
- ・事業所全体での身体拘束に関する研修 年2回
- ・職員会議における事例検討会 年4回

(3) 身体拘束等の禁止

- ① 利用者または他の利用者の生命または身体を保護するため、緊急時にやむを得ない場合を除き、身体拘束その他の利用者の行動を制限する行為をしない。
- ② 身体拘束・行動制限等を行う場合には、各所の虐待防止委員会で、緊急やむを得ない場合の要件に該当するかどうかを審議し、書面により利用者本人や家族詳細に説明して、理解を得たうえで関係職員に周知して実施する。
- ③ 身体拘束等の実施にあたっては、審議の経過、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況と理由、その他必要な事項を記録するとともに、常に経過報告、再検討を行い、要件に該当しなくなった場合は直ちに解除し、これらを個別支援計画に明記します。

(4) 苦情解決

前年度より利用者保護の観点から第三者委員を配置し、施設への苦情や問題点などの受付に取組みました。また現状の施設内における苦情窓口等については、入所時に説明をさせていただき、周知を図っています。

第三者委員	所属
渡邊英夫	どんまい福祉工房施設長
中嶋純子	杉並育成会理事

② 他の苦情受付窓口

役割	氏名	職種
苦情解決責任者	大久保 江理子	副施設長
苦情受付担当者	大内 留美子	主任支援員
	辻村 佳子	主任事務員

杉並区保健福祉部 障害者生活支援課

杉並区保健福祉部 障害者施策課

東京都社会福祉協議会 福祉サービス運営適正化委員会事務局

7. 医務

(1) 健康管理

健康管理については、利用者の高齢化もあり、日々の配慮と健康維持に努めます。

- ① 利用者の健康維持と異常の早期発見のために、定期健康診断（杉並区基準の適合者のみ）の受診奨励と、各自の健康状態を把握するため、健康診断表の提出をお願いします。
- ② 家庭に対しては、三者面談などを活用し健康状態の確認や、状況により医療情報等を提供し、健康や疾病に関する注意を喚起します。
- ③ 高齢化対策(ロコモティブシンドローム)はロコモ体操を採り入れて運動不足を補います。

(2) 感染症予防・対応

感染症については、持ち込まない、持ち出さない、拡げないを基本に対応していきます。

- ① 施設内の入る際の手指消毒を行います。
- ② 咳やくしゃみをしていると時のマスク着用と、適宜換気を行います。
- ③ インフルエンザの対策として、予防接種を行います。
- ④ 施設内の清掃を一日一回行う。すべてのウィルス感染症等流行時には共用部分の消毒を行います。
- ⑤ 石鹸、アルコール消毒液等を常備し手洗いとうがいを徹底します。
- ⑥ 感染症予防の研修に参加します。

8. 危機管理

利用者が日々安心して通所できる環境整備に努めます。

(1) 対象とする危機

- ① 利用者や職員等の生命、身体、財産に被害が生じた事件や事故。利用者に対する虐待や行方不明など。
- ② 感染症または食中毒による利用者や職員への健康被害
- ③ 自然災害や火災による施設被害。(BCP 併用)
- ④ 情報漏洩、盗難等の犯罪被害。
- ⑤ 職員の法令違反、不祥事。

(2) 事故防止・対応

- ① ヒヤリハット・事故報告を早期に各所職員に周知して対策を供にします。虐待防止委員会においてヒヤリハット報告の集計・分析を行うことにより、事故防止に努めます。
- ② 施設において各種保険(施設賠償保険、動産保険、傷害保険等)に加入し、事故発生時に迅速に対応できるようにします。

(3) 緊急時対応等

緊急事態が起きた場合は「施設緊急時対応マニュアル」にもとづいて速やかに対応し、経過報告、原因、対応策を法人ならびに杉並区等関係機関に報告をします。

(4) 情報漏えい対策

- ① 個人情報文書・データ等の取り扱い
 - ① 法人の定める「個人情報に関する基本姿勢」に基づき、個人情報等の漏えい防止対策を実施します。
 - ② 個人情報は適正な方法で取得し、取得時には利用目的の通知・公表を行います。
 - ③ 個人ファイルについては、すべて事務所内や各施設の施錠できる保管庫で管理します。職員が個人情報の閲覧及び情報の更新を行う場合は、サービス管理責任者や 管理者を通して行います。
 - ④ 施設で取り扱う個人情報は、利用者支援上、特に必要な情報のみに限定し、従事職員の責任と権限を明確に定め、管理・閲覧に対する制限を設けます。

(5) 職員の法令違反

内部通報体制を整備し、施設内における早期発見及び浄化機能を強化します。

(6) 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、決められた目的以外には使用せず、取扱責任者、取扱い担当者以外には取り扱いません。取扱いに関しては管理区域、取扱区域を設け、漏えいを防止します。

職名	氏名
管理責任者	施設長 茂木 幹雄
取扱担当者	主任事務員 辻村 佳子

9. 防災

(1) 自衛消防体制

利用者の安全を保障するために、防火管理者を中心に、火災、震災等の災害に対応できるよう年3回以上の訓練を実施します。その際、事前に杉並消防署に通知書を送付し、終了後は報告書を作成し保管します。

(2) 大規模地震・災害対策

- ① 災害時・緊急時の対応策として、消防計画や施設緊急時対応マニュアル等、各マニュアルを適宜見直し、緊急時に実際に職員が動ける体制を整えます。
- ② 緊急時体制（連絡体制、避難誘導體制）・避難経路、避難場所の確保・被災後の安全確認・杉並区や地域との協力体制を確立し、職員・利用者、ご家族に周知します。
- ③ 防災備蓄用品（飲料水、食料、医薬品、日用品、防災用機材等）を定期的に確認し、大規模災害時に備えます。

10. 家族（保護者）との連携

(1) 家族との連携

本年度は家族との連携をより良いものとするため取り組みます。

- ① 利用者の家族との連携を目的に年2回「いずみ連絡会」を開催し、活動内容、利用者状況、行事内容、福祉制度等について周知し、その他家族に相談させていただき事案がある場合随時開催させていただきます。出席の困難な家族に対しては、連絡会資料の配布により情報共有を図ります。月間広報についても毎月、全員に配布し情報提供を行うと共に、利用者および保護者に対し、年度利用調査アンケートを年一回実施しご意見をいただきます。
- ② 本年度より、利用者家族の他、地域の方々より相談を受ける体制づくりを行い、より多くの家族と交流をもち、地域連携に繋がるよう支援いたします。

1 1. 地域との連携

地域との連携は、事業所を継続するうえで重要な案件として取り組みます。

(1) 地域交流

- ① 地域行事には積極的に参加させていただき、施設の周知に努めますが、参加するだけではなく、利用者を地域のボランティア活動にも参加させてもらい、双方向の関係作りができるよう努めます。
- ② 地域との連携を進めるため、方南、永福等の町会や商店街と関係を持てるよう、杉並区とも連携します。

(2) 地域関係団体・事業所との連携

地域関係団体・事業所との連携は事業所運営の命題として取り組みます

① 地域事業者との連携

ア.「仕事ねっと」や「就労支援ネットワーク実務担当者会」、「地域法人協議会」等に参加し、各機関の持つ情報や活動の方向性等を吸収し、いずみの運営に反映したいと思います。また、いずみが中心となり、地域の就労支援施設との連携を進め、地域発展に繋がるよう研修会を開催します。

イ.相談支援事業者向けに、施設公開などを実施し、いずみの周知をより進めて相談対象者の確保に繋がります。

ウ.「杉並区手をつなぐ親の会」との関係は大変貴重なものと捉え、親の会が持つ情報や活動方針を伺い、いずみの運営に反映させていただきたいと思います。また、親の会の活動にはできるだけ参加させていただき、関係性を深めていきたいと思います。

② 特別支援学校等実習を積極的に受け入れます。

特別支援学校の卒業生の移行先と考えてもらえるよう、学校のニーズや生徒状況、実習受け入れ時のプログラム等学校側と協議し、より良い社会体験の機会となるよう努めます。

③ GHとの連携

杉並いずみ利用者が利用しているグループホームについて、利用者が自立した生活を営むことができるように、支援ワーカーやGH世話人と連携し、事業者連絡会等を適時に開催し情報交換等を行います。

④ 東京都手をつなぐ育成会との連携

事業所の職員に対するメンタルヘルスケアにおいて東京都手をつなぐ育成会が

契約する「指定相談医」を必要の際に利用していきます。また、東京都手をつなぐ育成会所属の弁護士への基本相談も必要に応じて利用していきます。

今後も、東京都手をつなぐ育成会の地域法人協議会の一員として、各種行事や研修等に積極的に参加していきます。

12. 会議・委員会

(1) 会議

会議名	回数	内容
三役会議	適時	①経営報告 ②事業報告
職員会議	月1回	①研修報告②各所支援員会議報告③次月行事・販売予定④各担当の報告⑤施設運営状況報告⑥職場内研修
主任会議	週1回	①事業運営の問題点②施設運営役割③研修計画④いずみ連絡会⑤年間計画⑥個人情報管理⑦重要事項説明書⑧事業計画・報告⑨翌月の予定・職員勤務⑩危機管理委員会
支援員会議	月1回	①利用者ケース会議 ②今・次月予定確認③事故報告
各種会議	随時	①企画・予算 ②評価・決算 ③各委員会
工賃評定会議	年2回	①工賃の見直し
研修報告会	職員会議内	① 研修の報告

(2) 委員会

虐待防止委員会 (身体拘束適正化委員 含む)	月1回	①研修の実施②職員チェックリスト作成及 び確認③事例検討④ヒヤリハット分析
送迎サービス委員会	月1回	送迎サービスについての確認等
広報・自主芸術委員会	月1回	アート活動・WEBや月間及び季刊誌の 編集・打合せ等法人広報に係る事全般
健康管理・衛生管理委 員会	月1回	健康管理及び維持推進と感染対策等の研 究、取り組み

1 3. 人材育成

人材育成は事業を実施する上で、必要不可欠な要素として取り組むながら、職員の意識や関心など個々の考えも考慮しながら進めていきます。

(1) 基本の徹底

法人の基本方針及び事業計画を法人全体に説明周知し、事業活動に反映します。

(2) 法人内職員研修

職員が社会福祉従事者としてまた社会人としての資質向上を目的として、年間を通し、適時、入職年次別・職種別・事業所別・雇形態別等の悉皆研修を実施します。
(職員会議内研修会・その他)

(3) 法人外職員研修

東京都手をつなぐ育成会、及び全国手をつなぐ育成会連合会等の研修及び人材育成に効果的と思われる研修への参加を奨励します。

内容を判断し、研修者を派遣します。

(4) 事業所主催の職員研修

毎月行われる職員会議において、意見交換なども含め研修会を開催します。

その他、地域施設も含め交流を持ちながら共に学ぶ機会を設定します。

1 4. 労務管理

(1) 職員健康管理

- ① 年1回、定期健康診断を受診して職員自らが健康状態を把握し、必要があれば検査、または専門医の受診を勧めます。

(2) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントは職員の人権を傷つけ、職員の心の健康を害し、組織の風土の悪化、職場の士気の低下をまねきます。

具体的な対応として次のことを実施します。

- ① 「セクシュアル・ハラスメント防止要綱」に基づき、セクシュアル・ハラスメント防止のため委員を置き相談・解決できる環境を整備します。

セクハラ防止担当委員	大内 留美子（主任支援員）
------------	---------------

- ② パワー・ハラスメント防止のため委員を置き、相談・解決できる環境を整備します。

パワハラ防止担当委員	大久保 江理子（副施設長）
------------	---------------

- ③ 職員の異変にすぐに気が付くことができるように、日頃のコミュニケーションの充実を図るとともに、面談の機会に職員個人や職員間の問題について情報を収集します。
 - ④ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについての研修を実施し職員自身への行動の気付きを促します。
 - ⑤ 担当だけでなく組織として問題解決にあたり、必要な措置を迅速且つ適切に講じます。
- (3) メンタルヘルス・ストレスチェック制度
- ① メンタルヘルス・ストレスチェック制度が未整備なため、早急に制度の確立を行います。当面は東京都手をつなぐ育成会が契約する指定相談医の協力を必要の際には得ていきます。

(4) 次世代育成支援

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため実施します。

- ① 年次有給休暇の取得を計画的に促進します。
- ② 次世代育成支援についての研修を実施します。
- ③ 家族への啓発活動を行います。（家族への見学会など）

(5) 職員相談窓口の設置

職務上の悩みや疑問点。法令違反の通報等、職員が直接相談できる窓口を設置し

ました。

令和6年度 職員相談窓口担当理事 松浦 隆太郎氏

15. 指導・監査・調査等

(1) 施設利用調査の実施

利用者および家族に対して、毎年1回「利用調査アンケート」を実施し、満足度調査を行います。家族等がかかえる生活課題やニーズ等を明確にし、利用者の生活実態を踏まえたサービスを展開するための情報とします。

(2) 福祉サービス第三者評価の結果の反映

令和5年度第三者評価を受診した。その結果を踏まえて一つ一つ改善していきます。

16. その他

(1) 広報活動

毎月各所単位の情報誌をそれぞれ発行と合わせ、広報誌の発行を季刊誌として定期的に行います。またホームページを通じて施設紹介の動画や情報を発信します。

(2) 資金計画

① 収入・支出のバランス経営管理を行います。

② 事業計画に沿った予算を組みます。

③ 本年度障害福祉サービスの報酬改定が行われました。加算の要件を熟知し収入を得るようにします。

④ 各種団体からの助成や寄付について、情報収集し施設内設備の充実を図ります。

17. 杉並いずみ職員構成（令和6年5月1日現在）

	第一	第一 (堀ノ内)	第二 (方南)	事務局
施設長	茂木 幹雄			
副施設長	大久保 江理子			
サービス 管理者	大内 留美子	大内 留美子	大久保 江理子	
主任支援員	大久保 江理子	大内 留美子	大久保 江理子	辻村 佳子
常勤支援員	伊藤 貴司	吉田 安利	後藤 匠太	
	五十里 昌之	梅田 良子	吉田 さと	
	大野 麻菜		久保木真奈美	
	水江 純一			
	橋本いづみ			
非常勤 支援員	木俣 芳勝	清水 正道	齋島 愛理	内野 真弓
	布野 勝也	佐藤 昌世	谷口 みどり	
	茂木 隆代	小林 栄	大代 治子	
	岡村 カオル			
	諸石 晴美			

18. 予算（別紙）