



2021年4月1日、社会福祉法人いたるセンターでは、17名の新入職員をお迎えしました。皆様のあたたかいご支援をお願いいたします。



日頃は、社会福祉法人いたるセンターに多大なるご支援ご鞭撻を賜り、誠にありがとうございます。さてこの度、「社会福祉法人いたるセンター・2020年度・総括」を策定しましたので、ご報告申し上げます。

2020年度 総括

いたるセンターは、地域において「一人も取り残さない」ための福祉サービスを提供し、地域包括ケアを意識したコミュニティの拡大を図ります。

1 2020年度の目標

「進取の精神」いたるイズム」を確立し、持続・継続可能な地域共生社会の実現に寄与し

2020年度 いたるセンター 総括

社会福祉法人いたるセンター 理事長

谷山 哲浩

ます。

2 事業方針

(1) それぞれの意義や目的、特性に即した福祉サービスの追求

就労、介護、看護、保育など、それぞれの福祉サービスの原点に立ち返り、支援マニュアルの再編を進め、支援ニーズに対するきめ細やかな対応の実現に努めます。

▼コロナウイルス感染症拡大を受け、サービスの持続継続が図れるよう、事業継続計画（BCP）の策定を先んじて推進しています。ご利用者様および職員の安全確保に欠かせないため、まずこちらを優先して取り組みを始めま

した。

(2) 支援の質の向上に注力できる体制と環境の再整備

働き方改革や同一労働同一賃金を見据え、賃金体系を見直すとともに、時間外労働の軽減やメンタルヘルスケアを意識した環境整備を行います。

▼働き方改革と同一労働同一賃金については、非常勤職員にも年2回賞与（一時金）支給を開始しました。また、契約職員は初級職員、準職員は中級職員とする職務分掌により、賞与支給対象者を明確化しました。時間外労働は昨年上半年対比で69%削減しました。また、メンタルヘルスケアでは、ストレスチェックの

目次 contents

- 01** 2020年度 いたるセンター 総括 谷山哲浩理事長
- 02** 2020年度 事業部 総括
- 03** * 阿佐谷福祉工房
- 04** * あげぼの作業所
- 05** * 目黒本町福祉工房 * 目黒のぞみ寮 * イタル成城 * 包括ケアセンター・グループホーム * ビヨビヨおうちえん * パン工房プクプク * サポートウイズ * クローバー * 杉並区障害者地域相談支援センター 高井戸(すまいる高井戸) * SDGs推進室 * 法人本部
- 06** 2020年度 事業部 総括 採用関連情報

いたる賛助会入会のご案内

「いたる賛助会」では、「いたるセンター」の活動を支援していただける方を募集しています。「幸せな地域社会を作りたい」がこの会設立の趣旨であります。
年会費 1口5千円(何口でも可)
郵便振り込み 00110712892
(問) 330927346 事務局山本まで

施行を継続して行い、不安のある職員については、産業医および公認心理師の支援の下、職員の面談等を進めました。

(3)専門性と管理能力を発揮できる横断的なコミュニケーションの確立

同一階層・同一職種などの会議やプロジェクトを新設し、事業部や施設の枠を超えた横断的なコミュニケーションを活性化します。

▼自己申告制度をスタートし、自己申告書を正職員全員に配布、それに基づく面談を法人本部にて進めました。この結果やデータを活かし、本人の特性と意向を尊重した人材配置を行い、その専門性や管理能力を存分に発揮できるようにしました。

(4)SDGsに基づく「一人も取り残さない」地域包括ケアの推進

・世田谷地区に訪問看護ステーション（サテライト型）を新設

・共生型グループホームの新設
・障害者グループホームの「社

員独立制度（のれん分け）の推進

▼一部グループホームの老朽化が進んでおり、杉並区今川に新規グループホームを、世田谷区成城に共生型グループホームを新設しています。また、サポートウイ

ズ事業部の各部門（移動支援・居宅介護支援・訪問看護）を杉並区阿佐谷北の一拠点に集約し、いたる相談室もこの傘下に加え、地域包括ケア推進の足掛かりとしました。

(5)「ゆりかごから墓場まで」の切れ目のない総合福祉サービスの実現

学童保育、放課後等デイサービス、高齢者デイサービス（リハビリ）、高齢者グループホームの新規立ち上げ

▼新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、今期における新規事業の立ち上げは見合わせました。

以上のように、昨年度も積極的に様々な取り組みを行い、堅調に推移しました。今年度も変わらぬご支援のほど、よろしくお願い申し上げます。

2020年度

事業部 総括

阿佐谷福祉工房

施設長 池田 佳津男

2020年度はご利用者様の満足度を高めるため活動内容の一部見直しを図ることや職員のスキル／専門性を向上させることを目標に掲げてスタートしました。

しかしながら、想定をはるかに超える新型コロナウイルス感染症の蔓延により事業運営ならびに活動内容に大きな支障をきたしてしまいました。何よりもご利用者様や職員が新型コロナウイルス感染症に感染しないよう対策をすることが最優先となりました。

その結果、予定していた行事や催事はことごとく中止せざるを得ず、楽しみにしていたご利用者様には申し訳ない気持ちで一杯です。ご利用者様やご家族には感染防止のために様々なご協力を頂き、深く感謝いたします。

職員も同様に感染防止のために最善の努力をしてくれたことに感謝したいと思えます。

そのような状況ではありませんが、生活介護事業部では新たに「選択プログラム」を導入し、ご利用者様のご希望を聞きながら新しい活動を加えさせて頂きました。

まだ十分な時間を費やすまでには至っていませんが、ご利用者様には積極的に参加してもらい、楽しんで頂けると思います。今年度も同様の活動を実施する予定ですが、状況が許せば活動範囲も広がっていきたいと考えています。

また就労継続支援B型を中心に、杉並区が実施している農福連携活動の一環で農園をお借りして農作物の栽培を開始しました。農園の広さ等都合で限られた人数しか参加できませんでしたが、秋には収穫体験にも参加して多くの

野菜を収穫しました。収穫した野菜は施設の給食で全てのご利用者様に食べて頂きました。農園活動は今年度も引き続き実施致します。

研修に関しては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり外部研修への参加も限定的となつてしまいました。杉並区の「施設間体験研修」への参加も3名にとどまりました。

重点目標として掲げた職員のスキルと専門性の向上に関しては、十分な成果を上げることが出来ませんでした。

継続して推進中のアメーバ経営は、グループリーダーを中心に取り組んでおり、定着しています。

あけぼの作業所

所長 高木 知子

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、新しい生活様式が推進された1年でした。三密を回避するため、大学の入学説明会やオンラインキャンペーンはWEBに変わり、ペーパーレスにより、デジタル化へ変化しております

す。就労継続B型ワーキンググループの主要作業である、学校案内、カタログ等の封入封緘が減少しており、令和3年度は状況を鑑みながら、今後の作業内容の方向性を考えしていきます。

I 顧客満足度No.1事業所を目指す

新型コロナウイルス感染症の拡大により、見学・実習の自粛を行いました。

II 地域に開かれた施設を目指す

新型コロナウイルス感染症の拡大によりボランティア、杉並工業高校のインターシップの受け入れを自粛しました。引きこもりの子を持つご家庭や不安をお持ちの方の電話相談を行いました。

III ISO9001認証事業所に相応しい品質マニュアルの整備

P D C A サイクルを用い品質マニュアルの整備を継続します。誰もがマニュアルを使用することで標準化出来るよう整備します。

IV アメーバ経営の定着と推進

リーダー中心のアメーバ経営を展開しています。経営の視点を持つ職員が増えるようグループを運営し、ベクトルを合わせて、経営に参加する体制を整えました。

V 職員の知識と支援力の向上

事業部別・グループ別会議を利用して、支援内容の確認や提案、改善を行っています。O J T を用い内部研修や外部研修への参加で得た学びを現場に活かしていきます。福祉の知識と併せて、コミュニケーション能力や社会人の基礎能力を向上させます。

VI 職員の定着と育成

今年度も数名の入退職がありました。4月に職員のグループ間の移動という大きな改革を行いました。あけぼの作業所の職員が全ご利用者様の状況を理解し、支援が出来ること、生活介護と就労継続B型の事業部の融合、支援の標準化が目的です。生きがいと働きの見つけられる職場環境を目指します。

目黒本町福祉工房

施設長 森川 正

I 業務の標準化（生活介護・就労B）及び一体化による組織力の強化

II 人財育成と定着への職員支援（サポーター制度を基盤とする）

III 目黒本町福祉工房の区立メリットの活用

2011年2つの区立施設が合併、2012年指定管理としておかげ様で9年が経ちました。「一体化・標準化・人財育成」のもと、職員一体となって基準を確認し、共に伸びゆく場所を形成していきます。また、新しい発展への布石を打った異動人事が発令され、各現場再編成の大きな改革が行われたと捉えています。今後は多機能・区立施設として人員的特徴（国家資格者・重度対応の人員基準）をより活かすべく、サポーター制度を基盤として、一体運営と工房内研修・配属後サポーター3か月を行い、評価と適正を見極め人財育成に本町工房全体で取り組みます。

IV アメーバ経営の実践

アメーバ採算については、総サービス提供高・経費合計の把握を綿密に各グループで実行し、物品管理・経費を各グループ単位で案分しました。課題としては、久遠チヨコレートの受注作業と、催事にかかる労務時間予測が立たず、残業時間の増加を招きました。半面外販が中止を余儀なくされましたが、キッチンカーによる販売は大きく健闘しました。

V 地域社会への貢献

目黒区立のぞみ寮の運営を安定化させ、人事異動も実施、地域生活支援に寄与しました。また、目黒区利用時間外活動支援事業（日中一時支援）にも9月から参画し、来期は新規2名を加え5名予定（定員10名）。また、さんまるしえでカレー弁当販売を開始。併せてキッチンカーを利用し法人内既存ネットワークやすぎなみフェスタやSDGsフードロスイベント・三井関連含め新規開拓も行いましたが、「本町まつり」等が中止となりボランティア受入やバザー等へ参加もままならず特異性の高い年となりました。課題としては、催事

経費を鑑み、人員・出店タイミングを勘案し黒字実施をベースに収支分析を行い、ご利用者様の役割提供を増やし、工賃還元とすることが肝要としました。

**目黒のぞみ寮
ゼネラルマネージャー
阿久津 庄司**

指定管理2年目を迎え、ご利用者様が安心して生活ができる環境づくりに注力しました。

ご利用者様については、昨年度後半に1名退寮され、新たな入居者の受け入れ準備を目黒区と連携しながら進め、体験利用を経て8月に入居され、60代男性のご利用者様で長く独り暮らしをされていたため集団生活に慣れるのに時間を要しましたが、現在は安定して生活されています。

運営上で配慮した点は、ご利用者様の健康管理と個別支援計画です。

健康管理については、日常的な通院同行や持病悪化に伴う通院同行や入院などもあり、平均年齢が55歳を超えるご利用者様状況を考えると益々重

要性が増してくると感じています。

また個別支援計画については、「のぞみ寮共同生活のルール」を定め、ご利用者様に説明し理解を求めました。個を尊重しつつ、各自が思いやりをもって共同生活するための指針になればと願っています。

次に短期入所ですが、今年度はご利用のニーズが高まり、昨年度比で240%増の120日程度の利用実績となりました。

長期のご利用の方もおりましたが、新規で6名の方と契約をいたしました。

イタル成城
施設長 五木田 義之

「生活介護」、「短期入所」、「共同生活援助」の3事業体イタル成城の開設から6年が経過しました。

「生活介護事業部」は障害平均支援区分5.1であり、知的障害のご利用者様を中心に、重度受け入れ施設としての責務を担っています。

また、現状1名であります。医療的ケアの必要なご利用者

様に通所して頂いています。(他、入院中ご利用者様2名在籍)

地域共生社会実現を目指す流れとして、砧社会福祉協議会と連携し成城3施設(エリザベート成城様・成城つくしんぼ保育園様)共同で地域8989(ワクワク)ネットワークとしての活動を昨年度に引き続き行う予定でしたが、新型コロナウイルスの流行により、今年度は目立った活動はできていません。しかしながら、コロナ禍においても連携・情報交換は継続しています。

そして何よりも新型コロナウイルスの感染拡大に大きな影響を受けた一年でした。4月から5月の緊急事態宣言下における自粛要請等、活動の縮小があり、年間を通して外出行事や各種イベントなどは中止せざるを得ない状況がありました。

そのなかでも、感染防止に最大限の注意を払いつつ、制限された中でも変わらないサービスを提供することに努めました。結果一人も陽性者がでなかったことは、関係者皆の努力の賜物であると感謝して

ます。

「短期入所事業所(みつばち)」は、生活介護同様、知的・発達障害及び身体障害の方の受け入れが主となり、5歳から64歳までの方を対象にご利用をいただいています。重度区分のご利用者様の利用割合は年間を通じ8割強を連続年達成出来ています。

令和2年度は、ご利用者様のご家族からの、新規契約者が増えて月平均、2〜3件ありました。一方で、全体としてはコロナの影響により前日や当日のキャンセルが多かったことで、受け入れ人数の調節が困難な側面もありました。またコロナの影響で、新規の契約をされてもご利用に至らないケースが多く、経営的に厳しい状況にある中、区からの、重度加算に

関してはコロナの影響を鑑みて返納の猶予措置を頂きました。課題としては、年度途中に職員の退職が2名生じ、人員補充が潤滑に行えず、ご利用者様の受け入れ、医療ケアの受け入れが出来ない結果となってしまったことをお詫びします。然るべき人員配置及び人材育成

が急務であると実感しています。

今年度は安定した職員の確保が出来、ご利用者様の受け入れ環境を安定させること、またコロナ感染症の収束状況を考察して、受け入れ環境を整備して置くことが必要です。そのことで開所日数、受け入れ人数の増加を図り、特に医療ケアのご利用者様の受け入れを前向きに実施していきたいと考えます。また並行して、グループホームと短期入所の一体化を目指し、より柔軟な組織体によく努めていきます。

「共同生活援助事業所(バンブル)」は、高齢化・重度化対応に備え、下期から、「日中サービス支援型グループホーム」として事業類型を変更しました。このことに伴い新たに「グループホーム」における重度化対応に関する指針」を定めるとともに、いたる訪問看護事業所をはじめ、地域の医療機関・訪問看護事業所とも医療連携をし、連絡会を準備しています。

また新たに東京都独自のグループホーム体制強化支援事業にもエントリーし(世田谷区

ではバンブルのみ)安定運営に向け布石を打ったところです。

包括ケアセンター・グループホーム
ゼネラルマネジャー 白瀧 則男

2020年度重点項目の総括については、

I 杉並地区でジャズ・ポルカの移設を行い、世田谷地区で新規共生型グループホームを開設する。

今川地区での住民の反対運動や新型コロナウイルス感染症の影響で建設が遅れ、開設が3〜4か月遅れ年度の開設となりました。

II 女性グループリーダー(サービス管理責任者)を新たに増やす。

女性のグループリーダーは3名誕生させ、サービス管理責任者は1名立てました。グループリーダーとしての活動時間が増え、リーダー会議にも積極的に参加し、全体が活性化しました。

III 海外技能実習生・新入職員
の教育

海外技能実習生は、ワルツで夜間帯の業務を行って

ます。日本語の習熟度は充分とは言えませんが一人で夜間勤務ができるようになりました。新入職員については一部の方については十分に時間をかけながら教育をしていきます。

IV 世話人・パートナースタッフの研修参加

▼例年参加している「全国グループホーム研修会」は新型コロナウイルス感染症の影響により中止になりました。外部研修はリモートにて世話人等のスタッフが参加しました。パートナースタッフ（非常勤職員）の研修については「すまいる高井戸」春山所長を講師に招き14名で行い、職員から好評価を得ました。

全体的な総括としては、今年度より夜間勤務を世田谷・練馬地区に関しては新夜勤としました。夜間勤務の場合、休憩時間のうち4時間を勤務としたため、現状のグループホーム人員では対応できず残業時間が多く発生しました。次年度は杉並地区も新夜勤体制に対応するため人員の調

整が急務です。新型コロナウイルス感染症に関しては、幸いに1名も感染者がいませんでしたが（2/10現在）作業所等で感染の疑いがあった場合は作業所閉鎖等で通所できなくなり、入居者が発熱や体調不良になると日中支援をしなければならなくなりました。また、職員の発熱で出勤停止となつたため一時人員の手配で混乱し、PCR検査の結果に一喜一憂しました。次年度までにコロナ禍が収まることを祈念してやみません。

「こどもをのこちゃん」
所長 花山 隆洋

まず、保育園を取り巻く環境の変化について、保育需要の減少と運営補助金に陰りが出ていることを示します。

女性の社会進出を受けて保育園の需要が高まり、待機児童対策のために保育園の増設が続いていましたが、待機児童数も落ち着きを見せたことで増設はひと段落してきました。

特に、0歳児については育休制度の普及により需要が急速に鈍化しており、小規模保育

園の新設は3年前で終了し、新設の認可保育園でも0歳児クラスの設置を求められなくなつてきています。

また、待機児童対策として手厚く支給されていた補助金が2019年度を境に見直しが行われ、少しずつ減額されるようになってきました。必要保育士数などに変更はないため運営に厳しさが増してきました。

2020年度総括としてましては、ピヨピヨおうちえん（本園）小規模型事業所内保育事業及び、ピヨピヨおうちえん荻窪駅前（駅前園）小規模保育所ともに、コロナ感染症防止対策を徹底して実行し、罹患や事故なく、安全・安心な運営を実施できました。

コロナ罹患防止の取組み実施においては、登所児童保護者様からの、ご不便のご容認と、絶大なるご協力によって、両園とも罹患者ゼロで運営できたことが、今期においては、一番大事な報告事項です。

また、コロナ感染症蔓延の影響下で、駅前園の第三者評価及び、短期目標に掲げた事業は実行できませんでした。

パン工房フクフク
マネジャー 杉岡 和彦

2020年度はチョコレート事業部の最後の再建年度という位置づけで最大限の取り組みをして参りました。

特に職員の人員削減に関しては雇用契約に則り最大限それぞれの職員個々のご希望に沿った形をとりながら双方納得する形で整理を進めさせて頂きましたが、その結果として人員削減の対応が当初の目標から数か月ずれ込みました。

また昨年2月以降のコロナ感染症の拡大の為、一時、荻窪店を休店せざるを得ない状況となり、その後、客足も前年比70%〜80%までしか戻らず、結果的に黒字化できず、年間を通して大幅な赤字となりました。

一方、パン事業はコロナ感染症の影響を受けながらも、職員の人員整理が功を奏し、ある程度の成果（幾つかの単月黒字達成）を出すことができました。また事業の立て直しと共に

行政との連携強化にも取り組んだ一年でもありました。昨年度から懸念事項となつていたA型事業における出張所（荻窪店・浜田山店）の申請の対応が完了し（受理完了）、東京都・杉並区との更なる連携を進めて参りました。

しかし、現時点では行政側から改善要求をいくつか提示されている状況であり、まだまだ密接な連携は道半ばであると感じております。

サポートワイズ
マネジャー 塚田 充昭

サポートワイズは、相談からサービス提供までをワンストップで実現させる事業所開設を実現させるため、いたる相談室、居宅介護支援の相談部門と訪問看護と移動支援、居宅介護のサービス提供部門を一拠点化いたしました。

2021年度は0歳から100歳までを対象とする、いたる式地域包括ケアシステムの具現化を目指して、総合相談支援センターとしての内容機能をさらに充実、確立させていく所存です。

ヘルパー派遣事業（移動支援、居宅介護（通院介助）、訪問介護）では、新型コロナウイルス感染症により、支援の中止・縮小、支援内容の変更を余儀なくされました。そのような状況の中でも、ヘルパーの皆様とご利用者様の皆様、関係機関の皆様のご協力のお陰で、事業を維持・継続することが可能となったことは筆舌に尽くし難く存じます。

2021年度も引き続き万全の感染予防を行いながら、事業を維持・継続させて行きたいと考えております。また、新規ヘルパーの確保とヘルパーの定着や支援力向上にも努めたいと考えています。

居宅介護支援（介護保険ケアプラン作成）では、地域の高齢者や高齢障害者に向けた支援を行ってきました。地域包括ケアを実現させるため、高齢部門の中核を担い、自立した生活の実現に向け、効率的なサービスを必要な方に提供できるようなケアマネジメンツを提供していきたいと考えております。

2021年度はケアマネー

ジャーの増員と主任ケアマネージャーを配置することにより、特定事業所の要件を満たし、更なる相談支援機能強化を通して、より高度化・複雑化している地域課題を解決するための準備をしていきます。

訪問看護では、2019年7月に新規開設して以来、居宅介護支援事業者や一次救急、二次救急などの病院や診療所などと連携することにより、多数の在宅療養患者様の紹介をいただきました。呼吸器管理、救急、小児、精神看護など各々の専門性を十分に発揮することで地域での信頼度はかなり高い位置にあるといえます。またリハビリテーションの療法士を複数雇用したことにより、ご利用者様の自立した生活の実現に寄与しております。さらに今年には相談支援事業との一拠点化により、介護支援専門員や相談支援員との双方向の情報交換が可能になったことも、更なるご利用者様満足度向上に寄与していくことと考えます。2021年度は訪問看護ステーションの多拠点化

を実現させ、いたる式地域包括ケアシステムの具現化を目指していきたいと考えております。

いたる相談室では、各ライフステージに応じて必要な情報の提供、サービス事業所とご利用者様をつなげるサポートを行ってきました。ご利用者様の訴えを可能な限り丁寧に傾聴した上で、ご利用者様や家族の希望や不安に寄り添う形での相談支援業務に取り組みてきたつもりですが、十分力を尽くせなかったこともあり、その中で毎回モニタリングに協力してくださる事業所スタッフ、声をかけて力をくださるご利用者様・ご家族様には本当に感謝しております。

一方今年にはコロナ禍で、ご利用者様の活動もだいぶ制限され、課題解決のための取り組みや新しい活動の開始も延期になっていく案件が多くあります。ご高齢のご家族も多い中、感染を不安視されるのは致し方ないと考えております。

2021年度は一拠点化の強みを活かして、介護支援専門

員、訪問看護、移動支援事業所との連携を今まで以上に強めるなど、この環境を相談業務に活かしていく所存です。

クローバー
施設長代理 仙石 宏樹

I 2019年度の12月に運転可能な職員が退職となり深刻な配置人員不足のため開所日を限定するといった対応を余儀なくされましたが、本年度は人員配置を立て直し、適正な利益率を達成できる体制作りに進進します。昨年より引き続き最低二名の運転可能職員の欠員補充及び育成が前提条件となりますが、6月以降の目標受け入れ数を宿泊で一日平均4泊、日帰りで2.6人を目指します。

▼ コロナウイルス感染拡大で、年度初めには緊急事態宣言が発令されました。クローバーはその影響を大にうけることとなり、利用を自粛するご利用者様が多発し、上期は月平均54泊、下期は63泊となりました。利用の自粛に伴って、当初

Ⅱ 隣接区及び就労支援型の事業所への利用斡旋を積極的に行います。

緊急事態宣言解除後の6月より積極的に就労支援事業所に利用案内を行いました。宣言前にご利用いただいていた方々が大幅に利用の自粛をされている中、新たな層を確保できたことで昨年度と比較して最大8割強まで受け入れ数を戻すことができました。しかしながら2021年1月に宣言再発令となり年度内の利用斡旋は相当困難な状況となつてしまいました。

Ⅲ 技能実習生の日本語力及び業務遂行能力の育成に尽力します。12月を一定の目的として事業所のサービス支援力を高める人材に育成します。

技能実習継続の可否にかか

予定していた職員5名での事業運営も見直すこととなり、9月より職員4名での事業運営となりました。したがって事業計画、予算の大幅な見直しを余儀なくされた一年となりました。

わる試験に合格となり当分の間、業務継続できることとなりました。日常業務は滞ること無く遂行できるようになり特に同性介助の配置をするうえで欠くことのできない人材となっております。

IV 引き続き阿佐谷福祉工場の職員との連携を進めます。
業務マニュアルのロジックツリーの作成や業務フォローマットの一部共有、職員の支援力の向上を目指します。

▼コロナウイルスの感染拡大防止のため全体の会議自体は行うことを控えざるを得なかったのですが、予定していた通り生活介護事業部のご利用者様個人のフェイスシートをクローバーと連動させた新しいものを作り変えました。現在徐々に導入するに至っております。生活介護事業部のご利用者様個人の支援については標準化できたといえます。支援力強化の基盤は作ることでできました。

V 職員育成を強化し、事業を

継続させるために不可欠な人材に育成します。また、虐待防止についての研修も引き続き積極的に受けてまいります。(最低でも外部研修は2回を予定)

▼この目標については新職員の資質も大いに影響しますが、契約業務、利用の幹旋および送迎業務まで滞ることなく遂行できる非常に優秀な職員に育成することができました。

VI アメーバ経営を定着させ、職員各々が数字を追いかけ事を常態化します。

▼各々の職員が常に受け入れるご利用者様を意識しながら業務にあたるのが当たり前となりました。日ごとの採算まで意識的に考えられるようになりました。しかし年度の最初より緊急事態宣言が発令され、運営の継続自体が不透明な時期もありました。採算と感染症対策といった、ともすれば相反するベクトルのなかでバランスを取りながら運営することが、非常に難しい一年でした。

杉並区障害者地域相談支援センター高井戸(すまいる高井戸) センター長 春山 陽子

I 相談事業

(1) 一般的な相談・アウトリーチ

2020年度は、相談件数は、1月末現在ですでに8,913件となり、2019年度の10,806件を今年度は上回ることが予測されます。特に、4月5月の電話相談は、前年との比較で200件以上も上回り、相談終了後すぐに電話が鳴り続けている状況でした。コロナの影響で、ご利用者様の不安が増大し、新規ご利用者様が大幅に増えたためと思われまます。

3月中旬から5月は区の指導に従い、相談員は2グループに分かれ、隔日で支援を行いました。Aチームは、センター長のグループで、緊急対応や家庭訪問、施設訪問など、在宅勤務はなく支援をしたため、4月に入職した相談員の負担が大きく、退職に至ってしまいました。

(2) アウトリーチによる相談

今年度計画の60件をすでに1月末の段階で超え、100件以上になりました。件数増加と相談の質を確保した評価で前期の区のモニタリングで104点の高得点をもらいました。

(3) ピア相談

1月末で1,141件で、昨年度の1,042件をすでに上回っています。

(4) 専門相談(臨床心理士)

1月末で85件。4月5月は区の指導で中止、6月より再開しました。

II 地域連携・ネットワーク事業

(1) 地域ネットワークの形成

杉並地域自立支援協議会の本会や各部会、差別解消会議は、リモートを中心に開催され、リアルな会議は減少しました。毎年開催のシンポジウムも、パネル展示に変更し準備をしていたが中止になりました。

(2) 情報発信

すまいる高井戸通信を毎月平均1650部発行しました。

(3) 地域人材の育成

障害者福祉会館祭りや夏まつり、えほん展は、中止となり、区民の方向け表現講座は、少人数で実施しました。

III 本人の自立を支援する事業

(1) 自立を支援する事業

ストロベリーカフェは6月より再開、オープンルームは密になるため中止し、継続した支援が必要な人には新たなグループワークを立ち上げ実施しました。

(2) ピア相談員の育成・充実

入門講座は中止とし、育成講座を3名の受講生に5回開催しました。

(3) 当事者活動

つどい会、すまねっとクラブは、2グループに分け6月より活動を再開し、ナチュラルカフェは定員を半分にして実施しました。

IV 地域移行プレ事業

5病院5名の方の支援を行い、支援は継続中です。

V 法人職員研修(虐待防止委員会からの派遣)

昨年度は、新人研修と全ての事業所を廻り全48回開催。2020年度は密を避け新人研修、阿佐福生活介護、GHパートナー(2回)、イタール

成城（2回）開催。目黒本町福祉工房・イタル成城虐待防止委員会に参加しました。

SDGs推進室
室長 渡邊 菜都

2020年度の重点目標は、
 (1)SDGs推進室の役割、使命に関して、(2)調査、研究
 (3)外部有識者との協力、(4)新
 人職員の採用と育成、(5)三井
 不動産リアルティ株式会社様
 への事業計画①メンバーが離
 職なく安定して就業できるた
 めの方策について②内勤業務
 に関して③外勤業務に関して
 ④指導員間の情報共有と指導
 技術に関してでした。
 (5)三井不動産リアルティ株
 式会社様への事業計画の①、
 ②に関しては新型コロナウイルス
 の影響で予定した月に実
 施できませんでしたが、予定
 した内容はすべて実施いたし
 ました。③は新たに加わった
 外勤指導員へ引継ぎを行いま
 した。新型コロナウイルス感
 染症対策のため外勤に従事す
 る人数やルートの見直しを行
 いました。④は指導員間の情
 報共有及びメンバーの安全配

慮のためメンバーの情報を整
 理収集しフェイスシートにま
 とめました。その他に新型コ
 ロナウイルス感染防止のため
 、自宅待機をしなければなら
 ない期間がありましたので、メン
 バーや保護者へフオ
 ローアップのお電話や、自宅
 待機中の課題を提供いたしま
 した。
 一方(1)SDGs推進室の役
 割、使命に関して、(2)調査、
 研究、(3)外部有識者との協力
 に関しては、新型コロナウイルス
 の影響で、外部との関係
 性を築けず、当事業部の使命
 や役割を整理し、当事業部と
 して何をするか十分な議論が
 できませんでした。
 (4)新人職員の採用と育成に
 関しては、他事業部から異動
 した職員には既存の事業を引
 き継げるよう、OJTを中心
 に育成いたしました。

法人本部
事務局長 中島 學

**I 法人本部ガバナンスの再強
 化について**
 経営会議とマネジャー会議
 の役割と責任は明確化し、

職務権限や決済基準は整備
 できましたが、マネジャー
 および統括リーダー、グ
 ループリーダー教育は新型
 コロナ禍の影響もあり、十
 分できませんでした。
**II 働き方改革のあり方につ
 いて**
 職位階層別の業務分掌を見
 直し、定期昇給額改定まで
 準備しましたが、上期の活
 動増減差額の大きな計画未
 達により実現できませんで
 した。しかし、同一労働・
 同一賃金の成功については
 は、微額ながら非常勤の方
 々にも賞与の支給が可能
 になりました。職員の心身
 の健康については、特にメ
 ンタル面においてホットラ
 インを設け、職員の相談に
 対応できる体制を整えま
 した。

**III 障害者支援の在り方につ
 いて**
 法人統一の支援マニュアル
 の作成に至りませんでした
 が、虐待防止、BCPにつ
 いては繰り返し学び、対策
 マニュアルを整備しま
 した。
**IV 新規事業への果敢なる挑戦
 について**
 現行事業に加えて「ゆりか
 ごから墓場まで」の切れ目
 のない総合福祉サービスの
 実現を目指しましたが、新
 しい事業の検討にとどまり
 ました。令和3年度に立ち
 上げる新規事業の模索を続
 けます。
**V 法人本部のシステム化につ
 いて**
 給与計算業務は外部委託が
 終了しました。年末調整も
 進めます。支援ケース記録、
 国保連請求業務については
 「ほのぼの」を導入し、タ
 ブレット端末により効率化
 を進めました。法人の会計
 監査法人については令和3
 年度本格化させます。
**VI 法人本部機能の活性化につ
 いて**
 学卒の新規採用は17人を数
 え、多くの仲間を迎え入れ
 ましたが、リーダークラス
 の退職については残念な結
 果となり、課題を残しまし
 た。総務・広報、業務管理、
 資産管理については、初期
 の目標を達成しました。

いたる広報委員

発行責任者= 谷山 哲浩
 社会福祉法人いたるセンター
 〒167-0032
 東京都杉並区天沼1-15-18
 TEL: 03-3392-7346
 FAX: 03-3391-8039
 Eメール: info@itarucenter.com
 HP: http://www.itarucenter.com/
 発行日/2021年4月15日

ご意見・ご感想がござい
 ましたら、上記のFAX、
 Eメール等でお声をお寄
 せ下さい。
 いたる広報委員まで。



就職合同説明会（新卒対象）

- あさがくナビ・就職博 | 2021年5月11日（火）
東京ポートシティ竹芝 東京都立産業貿易センター・浜松町館（4階展示ホール）
- キャリアタス福祉フォーラム | 2021年5月15日（土） 会場未定
- あさがくナビ・就職博 | 2021年6月16日（水） 新宿NSビル
- マイナビ2022・福祉・介護業界就職セミナー | 2021年6月20日（日）
新宿NSエルタワー（予約制）

ZOOM見学会&説明会&選考会（新卒対象）
 2021年5月6日（木）・2021年5月20日（木）・2021年5月27日（木）
 ※お問合せ・お申込みは、法人本部・人事採用担当:山本義彦、樋口まで(03-3392-7346)

