



2023年4月3日、令和5年度新入職員の入職式が、代々木・オリンピックセンターで行われました。新たな8名の仲間とともに、職員が一丸となって、地域福祉のニーズにお応えすべく、邁進いたします。

「令和5年度の目標」 「福祉の基本は人」という原点から「人を大切にする経営」の推進を基本ベースとしつつ、あらためて法人の未来像を明確且つ、共有化し、今後の活動強化の体制構築を図っていくための第一ステップの年とします。

①法人の事業方向の明確化 事業ドメイン(福祉・医療・教育・農業・介護)の再検証を行い、あらためて設定する事とします。

以上、健全で安定的な財務基盤を確立するとともに、法令等遵守の徹底、人権の尊重、包括的支援の充実、サービスの質の向上、安心安全な環境整備に努め、多様な地域福祉ニーズにこたえてまいりたいと存じます。

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。

①福祉マインドの醸成と、支援技術の向上のための啓蒙活動、各種研修の実施を通じて、職員の行動基準を具体的且つ、明確化して利用者支援の質向上を図ります。

「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。

社会福祉法人いたるセンター 令和5年度 法人事業方針

社会福祉法人いたるセンター 理事長 谷山 勝崇



目次 contents

01 社会福祉法人いたるセンター 令和5年度 法人事業方針 谷山勝崇理事長
02 事業所通信 令和5年度 事業部方針
03 *法人本部 *阿佐谷福祉工房 *あけぼの作業所 *イタル成城 *目黒本町福祉工房 *のぞみ寮 *さんまるしえ *パン工房ブクブク *包括ケアセンター・グループホーム *サポートウイズ *クローバー・マルコ *すまいる高井戸
04 事業所通信 令和5年度 事業部方針 *ピヨピヨおうちん(保育) *SDGs推進室 *HOYA事業 各施設における「マスク着用」に関する方針について

「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。



事業所通信・令和5年度 事業部方針 (重点目標を中心に 抜粋して紹介)

■ピヨピヨおうちん(保育事業)ーゼネラルマネジャー-花山 隆洋

①開設8年目に入る本園と6年目に入る駅前園が一体となって地域の子育て施設としての基盤を作り、ピヨピヨおうちんの今後の展開計画作成を進めていきます。

■SDGs推進室ー統括リーダー 渡邊 菜都

①メンバー就業面、生活面に関するフォローアップ/保護者や支援機関との連携の強化を図り、年間計画をたて、メンバー向け研修と面談等を実施します。



■HOYA事業ーマネジャー 水谷 弘

①HOYAとの事業連携を継続的に安定拡大させ、相互の信頼度を高めます。

いたる広報委員

発行責任者ー谷山 勝崇 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

各施設における「マスク着用」に関する方針について

令和5年2月10日に新型コロナウイルス感染症対策本部決定「マスク着用の考え方の見直し等について」および基本的対処方針の変更により、令和5年3月13日以降、マスク着用は個人の主体的な選択を尊重し、個人の判断に委ねることとなりました。



事業所通信・令和5年度 事業部方針 (重点目標を中心に 抜粋して紹介)



■法人本部

事務局長 中島 学

(1) 人材の定着・採用・育成の取り組み強化

①新卒職員研修から、年4回の全体職員研修、リーダー研修、中級職員研修、常勤職員研修、非常勤職員研修などをより充実させ、職階と職責、職掌に合わせた

人材育成を行います。また、支援技術の向上だけでなく、新卒研修では専門外部講師によるビジネスマナー研修を本格的に導入するなど、社会人および福祉人としての素養の習得に努めます。

②経営企画室と人事労務部門が連携し、社会保険労務士を加えた新プロジェクトを立ち上げ、「人を大切に」労働環境の再構築・再整備を進めます。

③人材開発室を中心として、組織の一員としての職員のコミュニケーション能力の向上を図るとともに、信頼感や助け合い精神に担保された風通しの良い組織風土の醸成を目指します。

(2) 中長期計画の策定

①いたるセンターの5つの事業ドメインについて、現行事業との検証を進め、中長期事業計画のベクトルを再設定します。

②共同生活援助(グループホーム)事業と保育事業の今後の在り方を中心に、多角的に経営分析を行い、各事業のポジショニングと方向性を定めていきます。

(3) 共同生活援助事業については、包括ケアセンター・グループホーム事業部と連携・協働し、人員の確保および配置の見直しを緊急課題とします。また、施設老朽化にかかる移転や建て替えについては、地域や住戸の条件を明確化するとともに、利用者実態に即した棲み分けや定員の見直し等の検討をします。

(4) 地域共生社会の実現を見据え、社会福祉法人に求められる地域における公益的な取り組みについて、地域社会の一員として社会貢献活動を牽引することを目的とします。具体的には、当法人の「地域における公益的な取り組み」の整理と検証、法人全体として取り組むべき「三方よし(法人・利用者および職員・地域社会)」の地域社会貢献施策の立案と実行について議論を進めます。

■阿佐谷福祉工房

施設長 齋藤 直人

- ①利用者様が充実できる活動や楽しめる活動を積極的に取り入れます。
- ②職員の支援者としての職業意識を高めます。
- ③職員のスキルアップ及び専門性を向上させます。
- ④グループの枠を超えて事業部全体で協力できる体制を構築します。
- ⑤今まで手つかずの修繕を積極的に行い、環境整備からサービスの質の向上を図ります。



■あけぼの作業所

施設長 山田 弘子

①ご利用者の将来を見据え、個々に適した支援方法を確立します。

②ご利用者との日々の関わりを大切に、ご利用者が安心して過ごせる場所であり続けられるよう支援力の向上を目指します。

③業務マニュアルの作成と定期的な更新を実施し、経験年数に関わらず、一定水準の業務が行える職場を目指します。

④職員間で「頼ること」「助けること」が自然に行え、「ありがとう」がふれる職場を目指します。



■イタル成城

施設長 五木田 義之

①応援体制の強化/三事業所との効果的な応援体制を構築する。三部門リーダーの人配置転換を実施し、感染症や災害時等の緊急時にも対応できる強固な組織体制を構築する。

②サービスの質向上/業務改善の視点を持って5S活動推進と業務標準化を推進していく。職員個々の利用関係者への接遇マナーや援助技術の質及びモチベーション向上のため研修参加を推進する。世田谷区研修費補助を活用し、座学だけではなく積極的に施設見学を実施し支援や運営に活かす。通所は支援の根拠を明確にし、プログラムの整理を必要に応じて行う。

③働きやすい環境づくり/職員間の連携が円滑な風通しが良い職場環境づくりを行う。面談やミーティング等により職員との相互理解の促進、メンタルケア体制を推進する。

④地域連携/コロナ2019の収束に伴い、利用者の外出機会確保並びに活動や仕事体験、職員研修等を通しての他事業所との交流を推進する。また家族等の支援関係者、及び地域との連携を重視し、家族会や地域ネットワーク(8989ネットワーク)に参画を継続し、地域社会福祉ニーズの拡充と発信を進める。

■目黒本町福祉工房

施設長 池田 佳津男

①業務の標準化及び一体化による更なる組織力の強化/工房全体で業務の標準化を図りより質の高い組織を目指します。サービス管理責任者・統括リーダー、グループリーダーの職責を明確にすることで、事業部と工房全体の組織力の向上に繋がります。

②人材育成と定着への職員支援(サポーター制度を基盤とする)/職員心得を遵守し、「三ばり運動」を推進し実践することで、人材育成と定着を図ります。

③目黒本町福祉工房のスケールメリットの活用/事業所内において、グループ間や事業部間で当たり前のよう相互支援ができる基盤を作ります。

④地域社会への貢献/日中一時支援事業・さんまるしえのぞみ寮と連携し、地域福祉連携の向上に貢献していきます。隣接の障害者支援施設に対しても積極的に交流を図り、地域福祉の向上を目指します。

⑤事業継続計画の実践/利用者、職員共に安全・安心な施設運営を目指し、感染症対策及び災害対策の徹底を図り、事業継続計画を実践していきます。



■のぞみ寮

管理者 山本 義彦

①利用者の高齢化等に伴ってより一層の健康管理に努めるとともに、必要に応じて医療機関との連携を強化します。

②目黒本町福祉工房との連携を強め、交流を深めることで、職員の支援力の向上を図り、且つ目黒地区における事業の一体感を醸成します。

③2022年度下期に策定した「のぞみ寮障害支援ハンドブック」に従い、職員の業務知識を向上し、支援のサービスを均一にすることを旨とする。新規職員に対する導入時研修においても活用します。



■さんまるしえ

店舗担当 表 尚哉

- ①商品の売上拡大
- ②施設の認知度アップ
- ③顧客満足度アップ
- ④目黒本町福祉工房との連携強化
- ⑤喫茶収入の拡大とその有効活用
- ⑥SDGsの一環としてのエコ活動の推進



■パン工房プクプク

統括リーダー 池田 史暢

- ①事業部の年間黒字を必達目標とし、事業の安定化をさらに進めます。
- ②課題克服に向けご利用者様の教育、活動の場の確保に取り組みます。
- ③ご利用者様がさらに製造に関われるように支援の強化を実施して参ります。焼き菓子等の商品開発を引き続き行い、ご利用者様が製造に関われる機会を創出することでパン以外の取り組みもチャレンジしていきます。
- ④外販拡大としては、区役所・区民センターなどの既存の販売機会拡大に加え、企業との連携を視野に入れて活動を実施して参ります。
- ⑤A型利用者の受け入れを引き続き進めてまいります。



■包括ケアセンター・グループホーム

マネジャー 水谷 泰三

- ①老朽化したグループホームの建て替え計画を策定し、建て替えを進めます。また、法人所有のいたるホーム、ブルース及びバラードの跡地活用についても計画します。
- ②体制強化支援事業補助金を活用し安定経営を目指します。体制強化Iを6ユニット、体制強化IIを2ユニット取得し、経営支援に充当します。
- ③職員の労働環境を整備するため、人員の適正な配置を見直すとともに必要な人員の採用を進めます。
- ④入居者の高齢化に対応するため、施設の建て替え・移転計画を進めるなか、将来の施設グループ化を進めます。
- ⑤包括ケアセンター・グループホーム事業部の組織を強固にします。一人ひとりの職責・役割要件を明確にして、責任と自覚を持って業務に取り組めるように進めます。
- ⑥入居者様が安心してその方らしい生活が営めるように、人権を第一にした支援を実践します。

■サポートウイズ

マネジャー 塚田 充昭

①「誰一人取り残さない」サービスの提供を実現して、法人の理念である「共生社会の実現」に寄与します。

②いたる式地域包括ケアシステムの実現に寄与し、すべての方が住み続けたいと希望する地域において『安心・安全』な生活が続けられるように、個々の技術や知識の向上を目指します。

③法人の基本方針である「人を大切に」する経営に基づき、職員の幸福度向上を目的とした事業部運営を行います。



■クローバー・マルコ

施設長代理 加藤 大貴

①育児休業職員が復帰予定である6月以降、正職員が4名となる条件のもと、活動増減差額が対前年比で10パーセントの増収を目指します。

②OJTやOFF-JTを活用した研修の実施や事業部会議にて、利用者支援について悩んでいることや困っていることの共有化を図り、職員の利用者支援の質向上を図り、虐待防止に努めます。

③職員が子育てしやすく又ゆとりある生活を営めるように、子の看護休暇や年次有給休暇が取得しやすい環境の整備に努めます。

④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を育成します。具体的には契約業務ができる職員を増やし、潜在的なご利用者を取りこぼさないよう対応します。



■すまいる高井戸

ゼネラルマネジャー 阿久津 庄司

- ①管轄の基幹相談支援センター・福祉サービス係や保健センター等との連携をスムーズに行い、相談支援を充実させる。
- ②緊急時のコーディネート業務(3年目)/障害福祉サービスを利用していない方の緊急時対応計画の作成、緊急時の対応、必要な連携等)を、基幹相談支援センターや特定相談支援事業所等と連携をし、支援を行う。
- ③精神障害者の地域生活を支援する事業(4年目)/地域移行プレ相談支援事業や精神障害者の退院支援等を病院や保健センター、区と一般相談支援事業所等と連携をしながら支援を行う。
- ④地域における意思決定支援、虐待防止、差別解消に向けて、法人や事業所等と取り組み、杉並区で障害者への適切な支援ができる専門性のある支援者を育てていく。
- ⑤相談の質の向上及び保持/日々の面談、訪問および家庭訪問の支援の質をあげることはもちろん、仕様書での区からの委託事業を一通りできるスキルを、職員全員が持つことを目標とする。毎日のミーティングやOJT、外部研修だけでなく、職員会議や面談等で相談員の自己覚知を促し、研鑽に向けて日々の精進を目標とする。

