

社会福祉法人 練馬山彦福祉会

2025 年度事業計画

目次

法人	事業計画	1
山彦作業所	「事業の課題と目標」	3
	事業計画	4
やまびこ第二作業所	「事業の課題と目標」	7
	事業計画	8
ワークショップ石神井	「事業の課題と目標」	11
	事業計画	12
やまびこ三原荘	「事業の課題と目標」	15
	事業計画	16
3 相談支援事業所（山彦/第二/ワーク）	「事業の課題と目標」	19
	事業計画	20
チャレンジワークやまびこ	「事業の課題と目標」	23
	事業計画	24

2025 年度法人事業計画

社会福祉法人練馬山彦福祉会理念

1. 労働や共同生活の場を通して相互に育ち合う環境を作ります。
2. 私たちは、地域に根ざした活動を行います。
3. 差別のないだれもが安心して暮らせる地域社会をめざします。
4. 一人一人が働くことの喜びと生活の豊かさを実感できる機会を広げます。
5. 日常の関りを通じて一人一人の想いを受け止め、必要性に応じた活動を事業に取り入れます。
6. 社会生活に困難を抱えている人に関わる施策と法律の整備改善を求める運動に参加します。

■2024 年度全体を振り返って

コロナ等の感染が下火になったとはいえ、まだまだ感染症に罹患した方も多くいて、各施設では、マスクや消毒などの予防策を講じたままの1年でした。それでも各施設においてバスレクやバザー等を復活をすることが出来て皆さんに活気が戻ってきたように感じます。

また、2024 年は各施設で、それぞれ万全を期して運営しておりましたが、昨年に続いて利用者の事故死が1件ありました。改めて危機管理や予防策の徹底の重要性を重く受け止めて、次年度もより力を入れて参りたいと思います。

■法人の 2025 年度目標と取り組み課題

課題①職場環境の整備・人材育成について

目標 1) 職員の資質の向上やキャリアアップに向けた支援

理事・各所管理者等と働き方や職場の人間関係、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会をこれからも確保し、職員1人1人がやりがいを持って仕事に従事できるようにします。

目標 2) 職場環境の整備・育児介護との両立

職員の諸事情等の状況に応じた勤務・短時間正職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の情報提供を行います。

また、有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例：1カ月に1回は取得）を定めた上で、取得状況の定期的な確認、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組みます。

目標 3) 経験に応じた研修・職員採用について

法人内のそれぞれの職場で、経験に応じた研修計画を年度初めに作成し、研修制度の構築をはかります。正規職員のみでなく日頃の利用者と接する非常勤職員も交替で経験に合わせた研修に参加できるように配慮します。

③また、職員採用時は他産業からの転職者、有資格者、年齢等にこだわらない幅広い採用を行います。

課題②中長期計画の策定について

目標 今までの話し合いを元に、より具体的な内容とスケジュールを立てて無理の無い範囲で行動に移して行きたいと考えています。その為にも各施設の雇用と運営の安定が不可欠となります。

課題③相談支援事業の在り方検討

目標 他の相談支援事業所が閉鎖に追い込まれて状況の中、どうしたら存続可能か、各所で行っている相談支援がまとまって出来るのか等、地域性も考慮しながら今後の在り方を定期的な会議の中で模索して形にしていきたいと考えています。

課題④就労移行支援事業所の在り方について

目標 運営持続が厳しい中、関係機関との連携を密にし障害者就労の意義や雇用の在り方を法人全体として考え支えていきたいと思えます。

課題⑤事業継続（BCP）のあり方を考える

目標 各施設でBCPを作成し昨年度末から全体の話し合いを行っています。今後も定期的に話し合いを行い日頃から各施設で出来ること、予防策を模索していきます。災害を最低限に食い止めて被害を抑える工夫を考えて行きます。地域的に協力できる施設や協力者を増やして利用者の安全を確保します。

課題⑥法人としての社会貢献事業を考える

目標 法人主催のフードパントリーを継続し、昨年度末から始まった子ども食堂に設備の提供を持続して行きます。地域の方に、より法人の意義や運営を理解していただき、応援者や協力者を増やして行きたいと考えています。そのことが障害者の理解を深め、啓蒙を広める事につながると考えています。

課題⑦就労選択支援事業への対応

目標 2025年10月より実施される就労選択支援事業は、就労系福祉サービスを新規希望する方は原則として利用することになる事業です。事業主体は安定して就職者を輩出している就労移行支援事業所等が担うことを想定されています。制度の主旨や当事者の実情に沿った就労選択支援事業が地域で適切に実施されるように、法人としては事業を開設することも検討して就労選択支援事業に対応していく必要があります。

2025 年度 山彦作業所「事業の課題と目標」

■2024 年度全体を振り返って

2024 年度は、新入所者 3 名を迎え 34 名でスタートしました。新入職の非常勤職員も 3 名増え、活発な作業所活動を行うことができました。自主製品の弁当作業は安定して継続でき、新たにビーズ作業の製品化へ取り組みました。下請けの DM 作業は多くの利用者が関り、企業側からの信頼を得て依頼案件数増加につなげることができました。公園清掃、磁石作業に取り組める利用者も増え、全体的に利用者の仕事に対する意識が上がったと感じています。コロナの影響で中止していたレクリエーションも形を変えて復活し、皆で楽しむことができました。

■事業所の 2025 年度の目標と取り組み課題

課題① 生産活動の充実と利用者工賃の向上

- 目標① : 自主製品(ビーズ)への計画的な情報収集、生産数、商品数の増加
: 弁当事業の安定した継続、新たな宣伝方法、キャンペーンの実施
: 業務担当の複数化(公園清掃等)
: 手当の見直し

課題② きめ細かな支援計画に基づく就労、生活支援

- 目標② : 利用者が前向きに取り組める場面を増やす
: 利用者の特性、個々のニーズに対する対応、情報共有の場を設ける
: 支援スキル向上のための各職員研修受講
: 就労希望の利用者への一般就労への支援

課題③ 利用者の余暇活動充実に支援していく

- 目標③ : レクリエーションの継続、見直し
: 仕事と楽しみのメリハリをつけていく
: 土曜日開所を行い、利用者と職員の交流をはかる

山彦作業所 2025 年度事業計画

1, 山彦作業所基本方針

- (1) 山彦作業所は、障害者の働きたいという願いに応えます。
- (2) 山彦作業所は、仕事を通じて利用者の物心ともに、豊かな地域生活を目指します。
- (3) 山彦作業所は、地域福祉の充実を目指します。

2, 利用定員 30 名 (就労継続支援 B 型)

3, 職員構成 管理者(サービス管理責任者兼務) 1 名、職業指導員 1 名、生活支援員 6 名、目標工賃達成指導員 1 名 相談支援事業所兼務員 1 名、事務員 1 名、栄養士 1 名、調理員 4 名

4, 開所日 原則週 5 日 (月～金) 8:30～17:15

※イベントや職員研修によって土日開所、平日早帰りする場合あり。

5, 利用者支援

(1) 個別支援の充実

働きながら住み慣れた地域で生活が送れるよう、それぞれの能力に応じた個別支援計画を作成する。アンケート等で利用者・家族の意向を踏まえ、ケース会議を開催する。個別支援計画は、6 ヶ月に 1 回定期的に見直し面談等にて説明し、利用者や家族に意見を聞きながら同意を得る。利用者の適性や状況に応じ、その意向を踏まえながら、関係機関と連携し支えていく。

(2) 作業支援

利用者がわかりやすい作業環境を提供し、作業を通じて働く喜びや達成感を感じ社会参加と自立を支援し、意欲や自信につながるよう支援する。作業所内の整理、整頓を心掛け、障害特性にあった視覚的支援(個別化、パーティションの利用等)を取り入れていく。また効率的な作業資材の流れを意識して、所内の空間を有効に活用する。

生産活動内容は、①弁当製造②磁石作業③公園清掃④ダイレクトメール発送作業⑤ビーズ作業。

(3) 就労支援実習と及び求職活動等の支援

利用者の障害状況に配慮し、本人の能力、意欲を尊重し、利用者の希望を叶えるため就労支援をおこなう。就労を支援する関係機関と連携して就労につなげていく。

(4) 生活支援の充実

担当職員を決め、利用者及び家族との関係を密に取りながら生活支援を充実させてい

く。必要に応じて連絡ノートをもちいるなど、きめ細やかに対応していく。

すべての利用者と職員（短時間勤務労働者含む）が年に1回定期健康診断を受診して、協力医より助言を受ける。

自分達の問題は自分達で解決していくことを目標に利用者同士の親睦交流を図れるよう利用者自治会を支援していく。定期的な話し合いの時間を設け自治会主催の行事を支援していく。

給食負担金額350円：安全かつ良質な給食を提供するため月1回給食会議を行う。利用者のリクエスト献立に取り入れる等、利用者の意見も取り入れる機会を作っていく。また利用者の投票でメニューを決定する「お楽しみ給食」を実施し、給食提供を行う。

その他の活動：お花見 納涼祭 障害者フェスティバル 日帰り旅行等

6、非常災害等への対応

BCPを基に年に1回以上訓練と研修を実施し、大規模震災や感染症流行に備える。避難訓練や防災訓練は利用者参加の上、年に2回以上実施する。また、火災受信機や誘導灯、消火器を備え、定期的に消防点検を行い、防災備蓄として水や簡易食料、衛生用品等を準備する。夜間の監視業務は警備会社による夜間機械警備を行う。

事故や緊急トラブル発生時に安全に事業所活動ができるよう、事故マニュアルを定期的に確認します。事故等の原因・対処方法、その後の状況を明確にするとともに、常にその確認ができるようにしておく。

7、運営

（1）職員会議

連絡調整・確認等のため、朝・終礼をおこなう。また以下の会議を定期的に開催する。

- ・合同職員会議：法人内全事業所職員の会議。毎月第二水曜日実施。
- ・合同支援会議：事業所内職員の会議。毎月第二水曜日実施。支援の好事例、家族からの謝意等の情報共有、作業や就労プログラム活性化、支援情報の共有、レクの検討等。
- ・給食会議：第一月曜日：栄養士、調理員、職員

（2）苦情解決

社会福祉法人練馬山彦福祉会の苦情解決規定に基づき、解決に努めます。利用者、家族の苦情にいつでも対応できる環境を作り、誠実かつ迅速に対応します。

（3）虐待防止・身体拘束等適正化

虐待防止マニュアルや身体拘束等適正化指針に則り、利用者の人権を最大限に尊重し、適切な事業運営を行う。虐待防止委員会及び、身体拘束等適正化委員会を年に1回以上実施する。また、虐待防止研修等を通じて、職員間で日常の支援のあり方を検証・確認する。

（4）広報・情報公開

定期的に法人広報誌「まうんてんえこお」の発行を行う。また、法人のホームページや事業所のSNSアカウントに事業活動に関する情報を公開する。

（5）家族懇談会

作業所状況の共有や家族の悩みの解消、家族同士の親睦交流を図るとともに、施設運営への理解や協力を得る目的に家族懇談会を実施する。

（6）地域関係機関との連携

- ・福祉事務所、保健所、相談支援事業所と連携して、利用者の地域生活支援を進めるため地域密着連携事業への参加、協力を行う。

- ・事業内容の充実をはかるために、やまびこの会後援会と連携をとる。

- ・全国の共同作業所と連携し、運動や研修・交流を深めることを目的にきょうされんに加盟して活動する。

- ・同じ地域に住んでいる方への地域貢献として、社会的に困っている人たちを支援している「こども食堂 かめさん食堂」への厨房設備の設備提供などの支援を行う。

(7) 研修

職員の力量・専門性を高めることを目的に、職員の外部実習、研修を定期的に行う。個々の職員の経験年数や課題に応じて計画的に研修を進める。また、サービス管理責任者研修や相談支援専門員研修、強度行動障害支援者養成研修等への参加を積極的に行う。

(8) 福祉サービス第三者評価

3年に一度、専門機関による福祉サービス第三者評価を受審し、その結果を基に施設運営の充実・改善に取り組む。(次回は2027年度受審予定)

(9) 体験実習

特別支援学校の1, 2年生を対象とした体験実習の機会を設けていく。就労継続支援B型事業所の体験、見学を通して生徒の視野を広げてもらう時間を提供する。

地域の医療・福祉学校からの施設実習の受け入れを積極的に行い、ボランティアや施設見学者等を受け入れていく。

(10) 業務改善及び働く環境改善

現場の課題の見える化：現場の職員が考える課題とは何か、日々利用者と接する中で、その課題に対し、どう向き合ってきたかなど、現場の声に耳を傾け、状況や支援実績などをいつでも・どこでも・誰でもすぐに把握できるようにしていく。

作業手順書を引き続き活用し、作業の情報共有を行い、1人の職員への負担を減らしていきます。業務管理の手法の1つ5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)を取り入れ、5S活動日を決め実践し、利用者・職員が気持ちよく仕事ができるように整備していく。

8, 事務・会計

- ・会計処理や帳簿入力処理を滞りなくすすめ、会計責任者がタイムリーに予算執行状況などを把握し、適正な予算執行に向けた見通しをもてるようにしていく。

- ・帳票類の整理や保管を規定に沿って進めていく。

- ・給与や社会保険、労務管理では、職員の状況の変化や制度の変更や更新などに適切に対し、ミスや漏れ等がないように進めていく。

- ・処遇改善加算や補助金、給付金などで利用できるものには、積極的に取得をしていく

- ・上記を行っていくうえで、効率的にすすめるためのIT化やデジタル化、ミスや漏れを防ぐための相談体制や仕組みづくりについて検討し、導入を図っていく。

2025 年度 やまびこ第二作業所「事業の課題と目標」

■2024 年度全体を振り返って

20 歳代から 80 歳代までの 36 名が在籍し、新規入所者が 7 名、退所者が 3 名と新規入所者が多く、所内の雰囲気にも変化が感じられました。退所者のうち 1 名は介護保険との併用で利用されていた方で身体的な事情で通所が困難になり、利用者のご家族の高齢化について考えていかなければと痛感しています。2024 年度は、バスレクを 2 回行いました。普段、見られないような楽しそうな表情や会話を目にし、お互いが少し近い関係になればと感じました。

■事業所の 2025 年度目標と取り組み課題

課題①利用者同士や職員とのコミュニケーションの機会を増やし、相互理解を促す工夫を取り入れます。

目標①作業中心の日々の活動では会話も少なくなりがちなので、「昨年度から始めた自己表現スペースの活用」、「挨拶や感謝の気持ちを伝える習慣を身につける」「レク活動を増やす」ことで、コミュニケーションがとりやすい環境を作ります。

課題②高齢化による健康課題や病状のコントロールの難しさを抱えながら通所を継続するために、家庭訪問や同行通院を行い、高齢者分野も含めた関係機関との連携を強化します。

目標②高齢化への対応として、高齢者分野の研修や学習によって知識を広げ、利用者やご家族の安心へつながるよう取り組みます。また、利用者やご家族の生活・健康課題の把握のため家庭訪問や同行通院、利用者と話し合う時間の確保に努めます。利用者の希望や課題等を関係機関と情報を共有・連携し対応していきます。

課題③就労への取り組みを強化します。

目標③近年就労者がいない状況が続いていますが、自分に合った働き方ができれば就労したいと感じている方もいます。まず、利用者本人の希望を聞き、実際の求人を閲覧しながら現状とすり合わせ、利用者だけでなく職員の研修としても就労継続 A 型、就労移行支援への見学や学習会の開催、ハローワークの活用方法を学ぶ機会をつくります。今年 10 月から始まる就労選択支援の認識を深め、活用していくことも検討します。

やまびこ第二作業所 2025 年度事業計画

1. やまびこ第二作業所基本方針

- (1) 個々の希望や思いを大切にし、より自分らしく地域で暮らすことができるよう支援します。
- (2) 安心して作業所に通って、できることを広げ、自信へつなげられるよう支援します。
- (3) 関係機関のつながりを大切にして、利用者の支援に活かします。

2. 利用定員 30 名（就労継続支援 B 型）

3. 職員構成 管理者（サービス管理責任者兼務） 1 名、職業指導員 2 名、生活支援員 4 名、目標工賃達成指導員 2 名

4. 開所日 原則週 5 日（月～金）9：00～15：45 ※イベント等により土日祝開所する場合あり。

5. 利用者支援 方針

- 個々の希望や思いを大切にして、作業所に安心して通えるよう支援します。
 - 関係機関と連携を取り合いながら、安定した地域での生活を送れるよう支援します。
 - 健康や生活の向上に役立つような取り組みをすすめます。
- (1) 個別支援
- ①「個別支援計画」利用者と面接のうえ作成し、計画に基づいて支援をします。また、「中間見直し」・「振り返り」を行います。
 - ②日頃から職員間の情報交換や朝夕のミーティング、支援会議等を通して、担当以外の利用者についても状況の把握を行います。
 - ③健康診断は利用者全員が行うよう工夫します。健診結果に対して、共通の課題など振り返りを行い、維持管理を行います。すべての利用者と職員（短時間勤務労働者含む）が年に 1 回定期健康診断を受診して医師より助言を受けます。
 - ④利用者同士、職員とコミュニケーションの機会を増やすためにレクリエーション等の活動を行います。
 - ⑤利用者ミーティングを行い、利用者と職員が一緒になって安心して通える作業所を目指し、思いや願いを安心して言える雰囲気作りに努めます。また、定期的に月間予定表を配布して、作業所の予定やお知らせが行きとどくようにします
 - ⑥関係機関と日頃の連携を強化し、維持に努めます。また、相談支援事業や就労移行支援事業とも連携を行い、より利用者の思いや希望・願いに沿った取り組みをします。
- (2) 作業支援
- ①より主体的に働き、本人の自信につなげられるような支援に取り組みます。病気や障害を抱えながら作業所で働く事を相互に理解し合えるよう関わります。

②作業を切れめなく行えるよう、週間作業予定表を活用し計画的にすすめます。また、作業予定表を掲示し利用者が作業の見通しを立てやすくなるようにします。

③「作業の場」と「休む場」を分けることで、「フリー」をしている人が安心して過ごせ、休める場を確保します。

④工賃支給

- ・工賃要領に基づき、作業時間等を勘案して決定した工賃を現金で支払います。
- ・賞与は、年2回支給します。
- ・目標工賃：平均工賃月額 15,000円
- ・労働者としての観点から、働く自覚の向上を図り、少しずつ労働条件を整備します。「残業手当」「休日出勤手当」等は通常時給1.5倍とします。

(3) 就労支援

利用者だけでなく職員の研修としても就労継続A型、就労移行支援への見学や学習会の開催、ハローワークの活用方法を学ぶ機会をつくります。

6. 非常災害等への対応

BCPを基に年に1回以上訓練と研修を実施し、大規模震災や感染症流行に備えます。避難訓練や防災訓練は利用者参加の上、年に2回以上実施します。また、火災受信機や誘導灯、消火器を備え、定期的に消防点検を行います。防災備蓄として水や簡易食料、衛生用品等を準備します。夜間の監視業務は警備会社による夜間機械警備を行います。

事故や緊急トラブル発生時に安全に事業所活動ができるよう、事故マニュアルを定期的に確認します。事故等の原因・対処方法、その後の状況を明確にするとともに、常にその確認ができるようにしておきます。

7. 運営

(1) 職員会議

月一回第二水曜日に法人全体の職員会議を行います。支援の好事例、家族からの謝意等の情報共有を行います。所内に関しては週1回頻度で定期的に夕方より実施します。日常業務の確認・検討及び予定確認や、作業確認等を行います。

(2) 苦情解決

社会福祉法人練馬山彦福祉会の苦情解決規定にもとづき解決に努めます。

(3) 虐待防止・身体拘束等適正化

虐待防止マニュアルや身体拘束等適正化指針に則り、利用者の人権を最大限に尊重し、適切な事業運営を行います。虐待防止委員会及び、身体拘束等適正化委員会を年に1回以上実施します。また、虐待防止研修等を通じて、職員間で日常の支援のあり方を検証・確認します。

(4) 広報・情報公開

定期的な機関誌の発行を行います。また、法人のホームページにて事業に関する情報を提供します。

(5) 家族懇談会

作業所状況の共有や家族の悩みの解消、家族同士の親睦交流を図るとともに、施設運営への理解や協力を得る目的に家族懇談会を実施します。

(6) 地域関係機関との連携

- ・練馬区・東京都との連携を深め、利用者の地域生活支援を円滑に進める事を目的に、様々な会議に可能な限り参加します。
- ・事業内容の充実をはかるために、やまびこの会後援会と連携をとります。
- ・法人内各事業所をはじめ相談支援事業、就労移行支援事業とも連携支援し、充実と交流を図ります。

(7) 研修

職員の力量・専門性を高めることを目的に、職員の外部実習、研修を定期的に行います。個々の職員の経験年数や課題に応じて計画的に研修を進めます。また、サービス管理責任者研修や相談支援専門員研修、強度行動障害支援者養成研修等への参加を積極的行います。

(8) 福祉サービス第三者評価

3年に一度、専門機関による福祉サービス第三者評価を受審し、その結果を基に施設運営の充実・改善に取り組みます。(次回は2026年度受審予定)

(9) 体験実習

正式な実習を行う前に体験実習の機会を設けています。体験実習を通じて作業所の雰囲気や作業内容にふれていただいた上で、入所の申し込みをしていただいています。

地域の医療・福祉学校からの施設実習の受け入れを積極的行います。また、要望に応じてボランティアや施設見学者等を受け入れていきます。

(10) 業務改善及び働く環境改善

現場の課題の見える化：現場の職員が考える課題とは何か、日々利用者と接する中で、その課題に対し、どう向き合ってきたかなど、現場の声に耳を傾け、状況や支援実績などをいつでも・どこでも・誰でもすぐに把握できるようにしていきます。

作業手順書を引き続き活用し、作業の情報共有を行い、1人への職員への負担を減らしていきます。

業務管理の手法の1つ5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)を取り入れ、5S活動日を決め実践し、利用者・職員が気持ちよく仕事ができるように整備していきます。

8. 事務・会計

日々の会計処理や経理処理での帳簿入力処理を滞りなくすすめ、会計責任者がタイムリーに予算執行状況などを把握し、適正な予算執行に向けた見通しを持てるようにしていきます。

給与や社会保険、労務管理では、職員の状況の変化や制度変更、更新などに適切に対応し、ミスや漏れ等がないようにすすめていきます。

処遇改善加算や各種補助金、給付金などで活用できるものには積極的に取得していきます。

2025 年度 ワークショップ石神井「事業の課題と目標」

■2024 年度全体を振り返って

2024 年度は、ウィズコロナの取組として作業の充実を図りつつも余暇活動に力を入れることができました。地域で開催される春の象徴的なお祭りである「照姫祭り」へレクとして参加することから始まり、夏には練馬区福祉施設ボッチャ大会に初参加して予選 1 位突破という好成績を収めることができました。また、秋には 4 年ぶりにワクワクフェスタ（ワークバザーから名称変更）を地域の他機関と共同開催し、さらに冬には同じく 4 年ぶりのバスレク企画も復活させることができました。（実施は 3 月）作業に関しても目標とする自主製品販売会に 5 回参加するだけでなく、新しく区の委託販売の取組も活用させていただき、販売の機会がさらに広がりました。また、受注作業も既存の取引先との信頼関係を深めつつ、練馬区共同受注からも大型案件を新規で 1 件受注することができました。

年度内には施設内で転倒事故が発生してしまったこともあり、来年度以降は働いている利用者及び職員の安全を最優先事項としながら、作業や余暇活動を継続していくことと、非常時でも事業を継続できるように日頃から訓練や研修を積み重ねていくことが必要です。

■2025 年度目標と取り組み課題

課題①高齢化や障害の多様化により長い時間働くことが困難な人が増えている

目標①健康プログラムとして誰でもできるスポーツや運動の定期実施

健康的に長く働くために、ボッチャと石神井公園ウォーキングを定期的の実施します。

（案としては毎月第二水曜日の午前中に健康プログラムを定期開催）

課題②利用者のやりがいや成長につながる活動を用意し、結果として工賃増を図る

目標②余暇または地域交流活動を年に 5 回以上実施

利用者のやりがいにつながる活動を多く実施することにより、今まで以上に作業に参加する時間を増やして、結果としてよりたくさんの仕事をこなせるよう目指します。

課題③平常時も非常時も安心・安全に通える事業所を維持する

目標③各種マニュアル見直しを含む BCP 研修と訓練を年に 2 回以上実施

研修ではマニュアルや BCP を再確認して修正を図る。修正したマニュアルや計画に沿って訓練を行い、それをマニュアルの見直しにつなげていく。

ワークショップ石神井2025年度事業計画

1. ワークショップ石神井基本方針

- (1) 利用者の仲間と共に働きたい願いに応えます。
- (2) 利用者の健康で豊かな生活をしたい願いに応えます。
- (3) 障害があっても安心して暮らせるまちづくりを関係者と地域の方々とすすめます。

2. 利用定員 30名（就労継続支援B型）

3. 職員構成 管理者（サービス管理責任者兼務）1名、職業指導員3名、生活支援員1名、目標工賃達成指導員2名

4. 開所日 原則週5日（月～金）9：00～15：30 ※イベント等により土日祝開所する場合あり。

5. 利用者支援

(1) 個別支援

利用者が安定して通所できるように心身の健康に重点を置きます。利用者自身の障害や不安、苦手意識を理解しながら、希望を持って行動できるよう支援します。支援にあたっては、個別支援計画を作成して目標を明確にします。また、関係機関と連携して支援します。

(2) 作業支援

個別支援計画や利用者個々の要望や適正を踏まえ、作業に関する技術指導や作業編成を行います。得意分野を伸ばし苦手分野を補えるようにチームワークの向上を目指します。

工賃は時間給を基本とします。外勤作業や休日イベント販売は原則として参加者に支給します。作業量や収入の違いがわかる月別収支報告を年間を通して行います。

事故防止や作業効率化のために、作業場の環境整備を図ります。整理整頓や清潔を維持するほか、視覚的にわかりやすい作業空間を作り、利用者が自立的に動きやすくします。

東京都内や練馬区内の他事業所と連携し、共同で仕事を受注する仕組みやイベント販売に参加します。

生産活動内容は、①ダイレクトメール発送作業②商品パック詰め③自主製品製作・販売④農作業（外勤）⑤アパート清掃（外勤）⑥外清掃（外勤）となります。

(3) 就労支援

一般就労への意欲や準備が整ってきた利用者には、練馬区障害者就労支援センターや就労移行支援事業所と連携して就労につなげます。就労移行支援事業所チャレンジワークやまびことの多機能型施設としての強みを生かすため、日ごろから作業や余暇活動での交流を実施し、それから一般就労に向けた最新情報を利用者に提供していきます。

(4) 生活支援

生活の幅と楽しみを作ることを目的に、毎月第二水曜日に絵画と自主制作を行います。（午前のみで終了）また、就労や社会生活に必要な情報提供や能力を身に付けること目的

に、必要に応じてミーティングやグループワーク等を実施します。

余暇活動の充実や地域交流を目的に、利用者の意見を取り入れながら日帰りバス旅行や地域のお祭り・イベントに参加します。

健康管理を目的に、毎朝ミーティング後に体操を実施します。（ラジオ体操、NHK みんなの体操、練馬区健康いきいき体操の3種を日替わり）また、腰痛などの身体の痛みを予防する目的でスポーツや健康プログラムを企画して実施します。

すべての利用者と職員（短時間勤務労働者含む）が年に1回定期健康診断を受診して医師より助言を受けるよう進めます。必要に応じて練馬区福祉健診を利用します。

6. 非常災害等への対応

BCPを基に年に1回以上訓練と研修を実施し、大規模震災や感染症流行に備えます。避難訓練や防災訓練は利用者参加の上、年に2回以上実施します。また、火災受信機や誘導灯、消火器を備え、定期的に消防点検を行います。防災備蓄として水や簡易食料、衛生用品等を準備します。夜間の監視業務は警備会社による夜間機械警備を行います。

事故や緊急トラブル発生時に安全に事業所活動ができるよう、事故マニュアルを定期的に確認します。事故等の原因・対処方法、その後の状況を明確にするとともに、常にその確認ができるようにしておきます。

7. 運営

（1）職員会議

職員間の連絡調整や事業内容確認のために以下の会議を定期的に行います。

- ・朝礼、終礼：常勤、非常勤合同で毎日実施。
- ・合同職員会議：法人内全事業所職員の会議。毎月第二水曜日実施。
- ・合同支援会議：事業所内職員の会議。毎月第二火曜日実施。支援の好事例、家族からの謝意等の情報共有、作業や就労プログラム活性化、支援情報の共有、レクの検討等。

（2）苦情解決

社会福祉法人練馬山彦福祉会の苦情解決規定に基づき、解決に努めます。利用者、家族の苦情にいつでも対応できる環境を作り、誠実かつ迅速に対応します。

（3）虐待防止・身体拘束等適正化

虐待防止マニュアルや身体拘束等適正化指針に則り、利用者の人権を最大限に尊重し、適切な事業運営を行います。虐待防止委員会及び、身体拘束等適正化委員会を年に1回以上実施します。また、虐待防止研修等を通じて、職員間で日常の支援のあり方を検証・確認します。

（4）広報・情報公開

定期的に法人広報誌「まうんてんえこお」の発行を行います。また、法人のホームページや事業所のSNSアカウントに事業活動に関する情報を公開します。

（5）家族懇談会

作業所状況の共有や家族の悩みの解消、家族同士の親睦交流を図るとともに、施設運営への理解や協力を得る目的に家族懇談会を実施します。

（6）地域関係機関との連携

地域のネットワーク会議等へ積極的に参加し、福祉事務所、保健相談所、相談支援事業所、医療機関等とつながりを深め、利用者の地域生活支援を促進します。また、練馬区や練馬区

内他事業所と連携して地域交流イベントや地域貢献活動を実施します。

全国の共同作業所と連携し、運動や研修・交流を深まることを目的にきょうされんに加盟して活動します。また、事業活動の充実を図るためにやまびこの会後援会と連携します。

（７）研修

職員の力量・専門性を高めることを目的に、職員の外部実習、研修を定期的に行います。個々の職員の経験年数や課題に応じて計画的に研修を進めます。また、サービス管理責任者研修や相談支援専門員研修、強度行動障害支援者養成研修等への参加を積極的行います。

（８）福祉サービス第三者評価

３年に一度、専門機関による福祉サービス第三者評価を受審し、その結果を基に施設運営の充実・改善に取り組みます。（次回は 2026 年度受審予定）

（９）体験実習

特別支援学校の 1，2 年生を対象とした体験実習の機会を必要に応じて設けていきます。就労継続支援 B 型事業所の体験、見学を通して生徒の視野を広げてもらう時間を提供します。

地域の医療・福祉学校からの施設実習の受け入れを積極的行います。また、要望に応じてボランティアや施設見学者等を受け入れていきます。

（１０）業務改善及び働く環境改善

現場の課題の見える化：現場の職員が考える課題とは何か、日々利用者と接する中で、その課題に対し、どう向き合ってきたかなど、現場の声に耳を傾け、状況や支援実績などをいつでも・どこでも・誰でもすぐに把握できるようにしていきます。

作業手順書を引き続き活用し、作業の情報共有を行い、1 人への職員への負担を減らしていきます。

業務管理の手法の 1 つ 5S 活動（整理、整頓、清掃、清潔、躰）を取り入れ、5S 活動日を決め実践し、利用者・職員が気持ちよく仕事ができるように整備していきます。

8. 事務・会計

日々の会計処理や経理処理での帳簿入力処理を滞りなくすすめ、会計責任者がタイムリーに予算執行状況などを把握し、適正な予算執行に向けた見通しを持てるようにしていきます。

給与や社会保険、労務管理では、職員の状況の変化や制度変更、更新などに適切に対応し、ミスや漏れ等がないようにすすめていきます。

処遇改善加算や各種補助金、給付金などで活用できるものには積極的に取得していきます。

2025 年度やまびこ三原荘「事業の課題と目標」

■2024 年度全体を振り返って

2024 年度は、入居者の高齢化と重度化の対応に苦慮した 1 年でした。その中でも、特に高齢化や重度化した入居者の次の生活の場を見つけることの難しさを実感し、地域包括支援センターなどの高齢者関係のサービスとの連携が大切だと感じる 1 年となりました。また、コロナ等の影響で 5 年間中断していた小グループレクリエーションを再開し、カラオケグループと映画グループに分かれ、どちらも楽しかったとの感想が聞けました。

■事業所の 2025 年度目標と取り組み課題

課題①入居者の高齢化と重度化への対応について

目標 1) 地域包括支援センター等と連携

早い段階から将来の生活をイメージできるように地域包括支援センター等と連携し説明会の開催する。

目標 2) 健康維持

毎月の入居者ミーティングを利用し、健康維持のアドバイスや注意喚起を行い必要に応じて訪問看護や他の関係機関と情報共有を行う。

目標 3) 日中活動の在り方について検討する

高齢化や重度化等のため、日中活動を週 3 日以上行える入居者が少なくなっているため、GH としてどう考え何が出来るかを検討する。

課題②業務内容の整理、明確化と職員間の負担軽減

目標 1) 職場環境の整備

スタッフミーティングや支援会議を活用し、入居者支援や状況の共有はもちろんだが、仕事上での悩み・疑問や改善点等を話しやすい環境を作る。

目標 2) 支援マニュアルの作成や見直しを行う

グループホームでは職員が 1 人の時間が多くあり、現場で早急に判断をしなければならぬ時があるため、日々の業務内容や非常時の対応など BCP 等を使い確認する。

目標 3) 人員確保

現在、GH での業務内容が増えています。今後、三原荘の仕事内容はもちろん、やりがいや魅力を伝えることで非常勤職員の増員をする。

やまびこ三原荘 2025 年度事業計画

1. やまびこ三原荘基本方針

- ・ 入居者の生活の安定を図り、健康の維持増進と生活の質の向上を目指す
- ・ 入居者どうしが良好な関係を築いていけるように支援し交流を図る
- ・ 安心して、快適に暮らせる住環境を提供する
- ・ 関係機関と連携し、地域福祉の向上に資する活動を行う

2. 入居定員 17 人 （主たる対象者：精神障害）

〔本体〕 1F：男性 2 人（滞在型） 2F：女性 4 人（滞在型） 3F：男性 4 人（通過型）

※ 通過型期限は 3 年 2F は原則通過型と同じ入居期限 3 年とする。

〔サテライト〕 7 人（滞在型）

3. 職員構成 常勤世話人：3 人（うち 1 人は、管理者及びサービス管理責任者を兼務）

非常勤：6 人 顧問医：1 人

4. 職員出勤日 月～金曜日 8：30～20：00 土 8：30～17：15 日 6：00～12：00

・ 夜間体制：宿直は原則として週 4 回（火～木と土）宿直以外の時間帯は常勤世話人が携帯電話を交替で持ち、緊急時の連絡をうける。 ※祭日等により職員が休みとなる場合あり。

5. 入居者支援

（1）生活の安定・向上

①個別支援計画の作成とモニタリング（定期面談）

入居者との面談を行い個別支援計画の作成やモニタリングを 6 ヶ月ごとに行う。

②個別面談

入居者全員に対して原則週 1 回支援記録の確認を行う。原則入居者の居室で行い生活の様子や体調管理等の相談にも応じる。

③関係機関との連絡・連携

個別支援計画・モニタリング作成時に文書で情報交換を行う。その他、必要に応じて関係機関との連絡やカンファレンス等を行う。

④健康管理等生活支援

入居者の状況に合わせ、健康管理、服薬指導、金銭管理等の生活支援を行う。

⑤健康診断とそれに合わせた対応

入居者と職員（短時間勤務労働者含む）の健康診断を年 1 回行う。毎月、入居者ミーティング内で健康維持のアドバイスや注意喚起を行う。

⑥家族との連絡・相談

必要に応じて家族と連絡を取り家族も交えた相談などを行う。

⑦顧問医との相談

毎月、顧問医に状況を報告し支援についての助言をうける。

⑧食事サービス

バランスのとれた手作りの食事を提供し、生活リズムを整えることを目的に食事提供を行う。
朝食＝日・木曜日。夕食＝火・木曜日。昼食＝土曜日

⑨余暇支援

生活の質の向上を目的に、入居者個別または数人での楽しみにつながる支援を行っていく。

⑩退居への準備

入居者の状況に応じて、退居への準備と次の生活の場の確保を行う。60 歳以上の入居者については、将来の生活の場をイメージできるように地域包括支援センター等と連携していく。

⑪退去者の支援

退去者の状況に応じて生活支援を行う。

(2) 入居者どうしの良好な関係づくり

①入居者ミーティング

原則入居者全員と世話人が参加し毎月、第2週木曜日（誕生会）、最終火・木曜日（どちらかに参加）に来月の予定や連絡事項、その他行事などの話し合いなどを行う。

②ユニットミーティング

必要に応じてユニットごとにミーティングを行う。

③食事会

入居者が全員参加し、入居者同士や職員との交流を目的に年2回以上行う。

④誕生会

毎月第2木曜日に誕生月の入居者がいた場合は誕生会を行う。

⑤レクリエーション行事

年2～3回。多くの入居者が参加できるように希望を聞き、内容ごとにグループで行う。

⑥ミニレク

入居者の希望に応じて個別または少人数で職員と企画してレクリエーションを行なう。費用は基本個人負担で行うが必要に応じてレク費を活用する。

⑦交流ノートの活用

入居者同士の交流を目的に、交流室に自由なことを書き込めるノートを置き、入居者同士の情報交換や親睦を深めることに活用する。

(3) 住環境の維持・改善

①建物及び敷地内の維持管理

入居者が快適に過ごせるように、共用スペースや外回りの清掃を中心とした維持管理を行う。

②近隣住民との良好な関係作り

地域生活を円滑に行っていくために町内会への加入等、近隣住民との良好な関係作りを行う。

(4) 関係機関との連携

①地域内連絡会などへの参加

保健相談所が主催する地域関係者連絡会、練馬区障害福祉サービス事業者連絡会、練馬区共同ホーム連絡会、東京都共同ホーム連絡会、きょうされん等に参加し情報交換などを行う。

②「まうんてんえこー」による広報活動

法人の広報誌である「まうんてんえこー」にて広報活動を行う。

③やまびこの会後援会

やまびこの会後援会の活動に対して協力していく。

6. 非常災害等への対応

BCP を基に年に 1 回以上訓練と研修を実施し、大規模震災や感染症流行に備えます。避難訓練や防災訓練は入居者参加の上、年に 2 回以上実施します。また、火災受信機や誘導灯、消火器を備え定期的に消防点検を行います。防災備蓄として水や簡易食料、衛生用品等を準備します。

事故や緊急トラブル発生時に安全に事業所活動ができるよう、事故マニュアルを定期的に確認します。事故等の原因・対処方法、その後の状況を明確にするとともに、常にその確認ができるようにしておきます。

7. 運営

(1) 運営会議

① 法人事務局会議

月 2 回、法人各事業所の施設長や理事長が参加し、運営上の特に重要な事項について検討し入居者の入退居についての判断も行う。

② 三原荘支援会議

毎月、常勤世話人や参加可能な非常勤職員も含めて個別支援計画の確認など入居者に直接関わる支援のことや三原荘内の問題点などを話し合う。

③ 合同職員会議

毎月第二水曜日に法人全事業所職員が参加し、支援の好事例、家族からの謝意等の情報共有し、各所の報告や運営上の課題を検討する。

(2) 業務改善及び働く環境改善

① 三原荘スタッフ会議

毎月、常勤世話人と非常勤職員が参加し勤務の予定や入居者の情報交換、支援方針や課題を確認し、支援状況や支援実績などを把握できるようにします。

② 業務管理の手法の 1 つ 5S 活動（整理、整頓、清掃、清潔、躰）

5S 活動日を決め実践し、利用者・職員が気持ちよく仕事ができるように整備します。

(3) 苦情解決体制

- ・ 練馬山彦福祉会の苦情解決規定に基づき苦情相談と解決に努める。
- ・ 第三者委員との懇談を年 1 回以上行う。

(4) 研修

職員の力量・専門性を高めることを目的に、内部研修の実施や外部研修への参加を行う。研修内容は研修計画に沿って、管理者、中堅、新人、非常勤の階層に合わせて研修を行い、サービス管理責任者や相談支援員の資格対象者は積極的に取得する。

(5) 第三者評価

3 年に一度、専門機関による福祉サービス第三者評価を受審し、その結果を基に施設運営の充実・改善に取り組みます。（次回は 2025 年度受審予定）

2025 年度 3 相談支援事業所の課題と目標

■2024 年度を振り返って

- ・利用者や家族の高齢化に伴い、高齢分野との繋がりが増え始めている。
- ・計画相談の役割が関係者間で浸透してきたことや新型コロナウイルスの流行で抑えていた動きが活発になったこともあり、ヘルパーやグループホームなどの事業者探しの依頼が増えている。
- ・関係機関との関わりが増え、事業者、利用者・家族、関係機関との調整を求められるケースが増えてきた。
- ・法人内 3 箇所の相談支援事業所で行う Zoom ミーティングや定例会議は定着し、日報や集計方法の統一など事務的な準備を進めてきており、統合に向けた具体的な提案をできる準備が整ってきている。

■2025 年度目標と取り組み課題

課題 1. 高齢化や新たな制度にも対応できる、質の高い支援が求められている

目標 ① スケジュール管理を徹底する

利用者やその家族の状況を確認して意向に添った支援を行うには定期的なモニタリングが必須であり、もれがないようにモニタリング時期を把握出来るようなスケジュール管理の工夫が必要であり今後、ソフトの導入も検討していきたい。

目標 ② 介護分野・就労分野に積極的に関わっていく

利用者や家族の高齢化により介護保険との関わりが増えつつあり、障害と介護保険の違いを理解し利用者や家族の支援に活かせるように研修や実践で学んでいきたい。

また、就労に関しては短時間労働や就労選択支援制度が新設されるため、情報収集を行い対応に備えたい。

目標 ③ 相談支援専門員の支援力の向上を図る

幅広い知識を得て利用者支援に活かせるよう、人権・権利擁護、障害や制度の理解
地域連携等に関する研修に積極的に参加したり、精神障害・高次脳機能障害・強度行動障害を中心に 3 所でケース検討を行い、利用できるサービスや当事者対応など共有を図る。

課題 2. タイムリーな地域情報を的確に法人内職員に伝えていきたい

目標： 法人内職員と情報を共有する

法人全体の視点を広げ支援力向上を目指せるように、相談支援業務を通して得た地域情報を法人内の職員会議や作業所のミーティング等で情報共有を図る。

課題 3. 法人内の 3 つの相談支援事業所の統合を提案する

目標： 指定更新の時期（12 月）に合わせて案の提出を目指す

相談支援専門員の緊急時に対応できるようにするためだけでなく、統合することでより安定した運営と支援力向上が期待できる。

統合にあたり法人内の他事業所へ影響がでないように財政面を含めたシミュレーションを行い、年度の中間期を目標に統合計画案を作成し職員会議や理事会へ提案したい。

2025年度 山彦相談支援事業所事業計画

やまびこ第二相談支援事業所事業計画

ワークショップ石神井相談支援事業所事業計画

1. 職員構成 管理者 1名（非常勤）

相談支援専門員 1～2名（兼務）（山彦相談支援事業所のみ2名）

2. 目的

障害者が自立した日常生活または社会生活を営むことが出来るよう、利用者の意向を踏まえ、適正な相談支援を行うとともに自らその提供する計画相談支援の評価を行い、常にその改善を図ります。また、行政機関、サービス提供事業者との連携を図り、地域において必要な社会資源の改善、開発に努めることを目的とします。

3. 事業内容

開所日 月曜日～金曜日

サービス提供時間 11：00～16：00（山彦相談支援事業所）

9：15～16：00（やまびこ第二相談支援事業所）

（ワークショップ石神井相談支援事業所）

事業実施地域 練馬区（通常の事業実施区域外は交通費を実費請求）

サービス提供内容

- （1）利用者からの日常生活全般に関する相談業務
- （2）サービス等利用計画の作成に関する業務
- （3）継続的なモニタリング業務
- （4）地域の障害者福祉サービス事業者等の情報提供業務等

4. 支援

【基本相談支援】

障害者等からの相談に応じて情報提供等を行い、区や指定障害福祉サービス事業者との連絡調整を行います。

【サービス等利用計画の作成】

指定障害福祉サービス等の支給決定等の申請に係るサービス等利用計画案を作成します。また、支給決定等が行われた後に、関係者との連絡調整（サービス担当者会議等）を行い、サービス等利用計画の作成を行います。

計画作成については、アセスメントを通して家族状況等の把握に努め、将来の生活等に対する意向を利用者とその家族から聴き取り、課題を抽出し具体的な目標を一緒に考えます。

【モニタリング】

支給決定等の有効期間内において、利用者が継続して障害福祉サービス等を適切に利用することができるよう、サービス等利用計画が適切であるかどうかにつき、見直しを行います。

す。また、見直しの結果に基づき、サービス等利用計画を変更するとともに、関係者との連絡調整または新たな支給決定等に係る申請の勧奨を行います。

定められたモニタリング期間が適切でない場合、支給決定機関と相談しながらモニタリング期間の変更を行います。

モニタリング実施時期によって偏りが出ないように計画的に取り組みます。

【情報提供】

利用者やその家族が将来の暮らしについて考える機会を得られるよう、障害福祉サービス等に関する情報を提供します。利用者が障害福祉サービス利用を希望した場合、情報提供や事業者探し等、関係機関と連携を図りながら行います。

【法人内事業所との情報共有】

支援を通して知り得た施設情報・地域情報・各種制度に関する情報等を法人内の相談支援事業所間で共有し、支援に活用します。

【記録】

計画作成時に聞き取った内容及び利用者・家族・関係者からの連絡や相談内容等の記録を行い、モニタリングや次の目標の指針とします。

【秘密保持】

サービス提供をする上で知り得た利用者およびその家族に関する秘密を正当な理由なく第三者に漏らさないことを徹底し、信頼を得て相談しやすい環境作りを行います。

個人情報を関係者等に伝える際、事前に利用者とその家族の同意を得ます。

5. 緊急時・非常災害の対応

- (1) 計画相談支援の提供により事故が発生した場合は、関係行政機関および利用者の家族に連絡を行うとともに、必要な措置をとります。
- (2) 併設している事業所の防災計画に沿って対応します。
- (3) 作成した BCP を元に、自然災害や感染症に対応可能な体制作りを目指します。

6. 運営

- (1) 3 所の統合に向けて

3 所の運営の安定・支援の充実・業務の効率化を図るため「主たる事業所と従たる事業所」として一体的な運営の具体案を年度の中間期までにまとめ、法人内の職員や理事会に提案し持続可能な事業所を目指します。

- (2) 職員会議

日々の活動の点検や改善、事業計画の実施をはかるため、下記の職員会議を行います。

練馬山彦福祉会の全事業所会議……………月 1 回（第 2 水曜日）

3 相談支援事業所合同会議……………月 2 回（第 1・3 火曜日）

オンラインミーティング……………毎週月曜日

- (3) 苦情解決

社会福祉法人練馬山彦福祉会の苦情解決規定にもとづき、解決に努めます。

- (4) 広報・情報公開

相談支援事業所の状況等、多くの方々へ周知するため、法人内の事業所と協力し、定期的

な機関誌の発行やホームページの掲載等を行います。

（５）身体拘束・虐待防止

利用者の人格を尊重する視点に立ったサービスに努め、また、身体拘束・虐待の防止に必要な措置を講じるとともに、身体拘束・虐待を受けている恐れがある場合はただちに防止策を講じ区へ報告します。

（６）合理的配慮

日常の業務や支援において、積極的に声をかけるなど必要な合理的配慮の提供に取り組みます。

（７）地域関係機関と連携

- ①練馬区と連携を深め、運営や福祉サービス等に関する情報収集と支援の向上を目的に、練馬区主催の全体会に参加します。
- ① 利用者の地域生活支援を円滑にすすめることを目的に、保健相談所・総合福祉事務所等の公共機関や介護事業所・地域医療機関・教育機関等と積極的に連携を図ります。
- ③他相談支援事業所との交流と連携・情報収集・支援の向上を目的に、東・西地区相談支援従事者会に参加します。
- ④きょうされんに加盟する全国の事業所等と連帯し、共同の運動や研修・交流を深めることを目的に活動します。
- ⑤福祉サービス以外の地域活動団体等と繋がりを作り支援の枠を広げます。

7. 研修

人権意識・知識・技術の向上を計り支援に活かせるよう、様々な研修に参加します。

身体拘束・虐待防止のための研修や意思決定支援の研修を通して、向き合い方・関わり方・解決方法を探り障害を持つ方の人権を守れるよう努めます。また、発達障害や行動障害など障害特性の知見を深める事を目的とした研修、情勢や施策に関する研修、介護保険移行に関する研修など、必要に応じた研修を受講します。

（法人内研修・中部センター研修・都や自治体主催の研修・きょうされん・練馬福祉人材育成研修センター等を活用します。）

8. その他

（１）今後の検討課題

- ①一人の相談支援員が担当する利用者の人数について、障害種別・障害の重さ・生活環境などの違いにより一概には言えませんが目安となる適正な人数について検討していきたいと考えます。
- ② 相談支援業務への配置換えを可能にし、支援者として視野を広げることができるように、受講対象者には相談支援初任者（現任者）研修の受講を積極的に勧めていき、相談支援業務に配属された職員へのバックアップ体制も整えていけたらと思います。

（２）ゆうあい訪問への取り組み

台東区の「こらーるたいとう」が月１回の陽和病院への訪問をしています。長期・社会的入院患者の退院促進を目的とした活動です。その活動に参加をし、患者はもちろん、病院との関係を強化しながら、地域移行、地域定着等の地域相談のスキルを高めていきます。

2025 年度 チャレンジワークやまびこ「事業の課題と目標」

■2024 年度全体を振り返って

年度内の一般就労は2名です。希望する区内での就労や働き方、職種の視野を広げるなど、それぞれが新たな可能性を見出し、実現することができました。

前年度を振り返ると、診断ではみられない障害を併せ持つ可能性の方が増えているように感じる状況がありました。このような状況に対応していくため、障害に関する研修を通じて最新の情報を収集し、その知見を支援に活かす取組を行ってきました。

事業運営では新たな取組や地域との連携を築き、実践的な進展を遂げることができた一年でした。まず、社会的企業「ソーシャルファーム」への見学を実施しました。この取組は、就労に困難を抱える方々が働く新しい枠組みとして注目されており、東京都も応援するプロジェクトです。社会的困難な背景を持つ方々の就労を支える仕組みを知る機会に支援の視野を広げています。

また、地域との連携も大きく進展しました。地域ボランティアの受け入れを行い、「働くを考える」をテーマに4名の方と8回にわたり学習会など協同活動を展開しました。活動後には意欲的な感想が多く、地域住民が就労支援の現場に触れることで理解と共感が広がり、事業所の存在感を高める基盤を築く意義ある交流となったことを示しています。

さらに、障害者職業センターからのヒアリングも重要な進展の一つです。このセンターは、全国的な雇用研究を行う独立行政法人です。きっかけは、先方の研究部門から「効果的な就労支援のための人材育成に関する調査の対象」として最初に選ばれたことです。この過程で得た知見は、支援の質向上に直結するものでした。

また、区・都の就労支援に関する連絡会を通じて法制度の動向を把握し、法人内で情報共有を図りました。さらに障害者雇用を真摯にとらえる企業とも意見交換を行い、後の企業見学にもつながるなど、単なる交流を超えた実践的な協力関係が生まれつつあります。

加えて、都立盲学校からの職場実習を受け入れました。また特別支援学校からの就労アセスメント件数も多く、地域において就労移行支援への期待がますます大きくなっていることを実感しています。

2024 年度は、こうした外部との接触を通じて単なる機会の創出に留まらず、支援の質向上や具体的な連携の深化に結びついた一年でした。次年度はさらに地域や関係機関、企業とも協力を強化し、利用者一人ひとりに寄り添った支援を展開していきたいと考えています。25 年 10 月からは働き方の自己決定を支える「就労選択支援」が施行されます。就労支援の専門性を活かし地域で安心して利用ができるよう事業開設に向けて検討を推し進めます。

他方で就労促進の背景に、数や成果を挙げる＝単に雇用の創出という社会全体の方向性が懸念されます。定着率の低さは全国的な問題のようです。働くがゴールではなく長く働くこと、そのためにどんなことが考えられるかも大事に次年度につなげていきたいことです。

■2025 年度目標と取り組み課題

- | | |
|------|---------------------------------|
| 課題 1 | 地域での認知。取組や事業を知られているとはいえない現状が大きい |
| 目標 1 | 地域交流の充実（地域交流事業、ボランティア受入、学校など） |
| 課題 2 | 施設内で職種や職場環境の体験に乏しさがある |
| 目標 2 | 企業見学や職場実習の機会を増やす |
| 課題 3 | 25 年 10 月から施行の新制度「就労選択支援」事業への対応 |
| 目標 3 | 事業開設に向け準備と検討を推し進める |

チャレンジワークやまびこ 2025 年度事業計画

1. チャレンジワークやまびこ 基本方針

- ・利用者の働きたい想いをサポートします。
- ・チャレンジという言葉通り失敗も含めた様々な体験をして学び就労を目指します。
- ・本人の目的とペースに合わせたプログラムを提供します。
- ・福祉就労とは違い、一般企業に貢献できる社員として就職できることを目指します。

2. 利用定員 6 名（就労移行支援）

3. 職員構成 管理者（サービス管理責任者兼務） 1 名、職業指導員 1 名、生活支援員 1 名、就労支援員 1 名

4. 開所日 原則週 5 日（月～金）9：00～15：30 ※イベント等により土日祝開所する場合あり。

5. 利用者支援

（1）個別支援

利用者が安定して通所できるように心身の健康に重点を置きます。利用者自身の障害や不安、苦手意識を理解しながら、希望を持って行動できるよう支援します。支援にあたっては、個別支援計画を作成して目標を明確にします。また、関係機関と連携して支援します。

（2）就労支援

- ・履歴書やプロフィールシートなどの作成を通じ自己理解を深める。
- ・個別の理解や状況に応じたビジネスマナーを学ぶ機会を設ける。
- ・スーツ着用の機会を設けて、就労意欲を向上させる。
- ・必要に応じて各場面を想定しながら模擬面接を行う。
- ・就職面接に必要な応じて同行する。

また B 型事業 ワークショップ石神井との多機能型施設としての強みを生かすため、日ごろから作業体験や余暇活動での交流を実施し、両事業所において一般就労に向けた最新情報を利用者に提供していきます。

（3）生活支援

規則的な生活習慣を身につけるために、毎日の日報に体調や睡眠時間を振り返る項目を設け、課題発見と自己認識を促します。また就労や社会生活に必要な情報提供や能力を身に付けること目的に、必要に応じてミーティングやグループワーク等を実施します。

余暇活動の充実や地域交流を目的に、利用者の意見を取り入れながら日帰りバス旅行や地域のお祭り・イベントに参加します。

健康管理を目的に、毎朝ミーティング後に体操を実施します。（ラジオ体操）また、腰

痛などの身体の痛みを予防する目的でスポーツや健康プログラムを企画して実施します。

6. 非常災害等への対応

BCP を基に年に 1 回以上訓練と研修を実施し、大規模震災や感染症流行に備えます。避難訓練や防災訓練は利用者参加の上、年に 2 回以上実施します。また、火災受信機や誘導灯、消火器を備え、定期的に消防点検を行います。防災備蓄として水や簡易食料、衛生用品等を準備します。夜間の監視業務は警備会社による夜間機械警備を行います。

事故や緊急トラブル発生時に安全に事業所活動ができるよう、事故マニュアルを定期的に確認します。事故等の原因・対処方法、その後の状況を明確にするとともに、常にその確認ができるようにしておきます。

7. 運営

(1) 職員会議

職員間の連絡調整や事業内容確認のために以下の会議を定期的に行います。

- ・朝礼、終礼：常勤で毎日実施
- ・合同職員会議：法人内全事業所職員の会議。毎月第二水曜日実施。
- ・合同支援会議：事業所内職員の会議。毎月第二火曜日実施。支援の好事例、家族からの謝意等の情報共有、作業や就労プログラム活性化、支援情報の共有、レクの検討等。

(2) 苦情解決

社会福祉法人練馬山彦福祉会の苦情解決規定に基づき、解決に努めます。利用者、家族の苦情にいつでも対応できる環境を作り、誠実かつ迅速に対応します。

(3) 虐待防止・身体拘束等適正化

虐待防止マニュアルや身体拘束等適正化指針に則り、利用者の人権を最大限に尊重し、適切な事業運営を行います。虐待防止委員会及び、身体拘束等適正化委員会を年に 1 回以上実施します。また、虐待防止研修等を通じて、職員間で日常の支援のあり方を検証・確認します。

(4) 広報・情報公開

定期的に法人広報誌「まうんてんえこお」の発行を行います。また、法人のホームページや事業所の SNS アカウントに事業活動に関する情報を公開します。

(5) 家族懇談会

作業所状況の共有や家族の悩みの解消、家族同士の親睦交流を図るとともに、施設運営への理解や協力を得る目的に家族懇談会を実施します。

(6) 地域関係機関との連携

地域のネットワーク会議等へ積極的に参加し、福祉事務所、保健相談所、相談支援事業所、医療機関等とつながりを深め、利用者の地域生活支援を促進します。また、練馬区や練馬区内他事業所と連携して地域交流イベントや地域貢献活動を実施します。

全国の共同作業所と連携し、運動や研修・交流を深まることを目的にきょうされんに加盟して活動します。また、事業活動の充実を図るためにやまびこの会後援会と連携します。

(7) 研修

職員の力量・専門性を高めることを目的に、職員の外部実習、研修を定期的に行います。個々の職員の経験年数や課題に応じて計画的に研修を進めます。また、サービス管理責任者研修や相談支援専門員研修、強度行動障害支援者養成研修等への参加を積極的行います。

(8) 福祉サービス第三者評価

3年に一度、専門機関による福祉サービス第三者評価を受審し、その結果を基に施設運営の充実・改善に取り組みます。（次回は2026年度受審予定）

（9）体験実習

特別支援学校の1，2年生を対象とした体験実習の機会を必要に応じて設けていきます。就労移行支援事業所の体験、見学を通して生徒の視野を広げてもらう時間を提供します。

B型ワークショップ石神井を主体とした地域の医療・福祉学校からの施設実習の受け入れで事業紹介など積極的に行います。また、要望に応じてボランティアや施設見学者等を受け入れていきます。

（10）業務改善及び働く環境改善

現場の課題の見える化：現場の職員が考える課題とは何か、日々利用者と接する中で、その課題に対し、どう向き合ってきたかなど、現場の声に耳を傾け、状況や支援実績などをいつでも・どこでも・誰でもすぐに把握できるようにしていきます。

業務手順書を引き続き活用し、情報共有を行い、1人への職員への負担を減らしていきます。

8. 事務・会計

日々の会計処理や経理処理での帳簿入力処理を滞りなくすすめ、会計責任者がタイムリーに予算執行状況などを把握し、適正な予算執行に向けた見通しを持てるようにしていきます。

給与や社会保険、労務管理では、職員の状況の変化や制度変更、更新などに適切に対応し、ミスや漏れ等がないようにすすめていきます。

処遇改善加算や各種補助金、給付金などで活用できるものには積極的に取得していきます。