

2025 年度

(令和 7 年度)

事業計画



社会福祉法人
全国スモンの会

2025（令和7）年度 事業計画 目次

社会福祉法人 全国スモンの会

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
2. 法人の理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
3. 法人の基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
4. 法人組織図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

法人本部

1. 法人本部 事業計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

障害者支援施設 曙光園

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
2. 曙光園の理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
3. 曙光園の基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
4. 曙光園 年間スケジュール・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24
5. 生活支援部 事業計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・30
6. 相談支援部 事業計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35
7. リハビリテーション健康部 事業計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・38
8. 調理部 事業計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
9. 事務部 事業計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45

曙光園 特定相談支援事業所

1. 曙光園 特定相談支援事業所 事業計画 47

グループホーム アゼリア

1. グループホーム アゼリア 事業計画 50

2. グループホーム アゼリア 年間スケジュール 54

3. 防火・防災管理 60

社会福祉法人 全国スモンの会

1. はじめに

理事長 岸部 正宏

私が三代目理事長の指名を受け就任し、法人の先人の思いを継承し、「継・進」（継承・進化の略）を内外に唱え3年目を迎えるにあたり、ご挨拶させていただきます。

さて昨年度は、報酬改定、制度改革について大きく考え方に変化があり、今後の法人運営に多大なる影響のある年度でしたが、2拠点の強みをより強固に出来るように世論の流れに合うように見直し、また弱みを見直し改善に取り組んだことで、油断は出来ませんが財務も安定するようになってきております。

昨年度から立案しておりますが、世論の流れに乗りながら、先を見据えた法人独自の長期的な運営を進めていく為の中長期計画を見直し何を新たに取入れ、何を改善するべきかを立案し実行する節目の年度になると考えています。

また昨年の一文字は「結」、今年は「実」と公表させていただきました。2年合わせると

「結・実」です。

意味は、色々な解釈があると思いますが、組織・個人で活動し取り組んできたことが、実を結び組織・個人が成長すること。と理解しました。

まずその為に取り組むことは、今年度も人材育成、財務の安定、設備整備、制度整備、新規事業の開設、地域貢献であると考えています。

どの事項も重要ですが、人材無くして、法人経営は成立しないと思います。事業を順風満帆に継続的に進化する為には、やはり人材だと思っています。

当法人でもここ数年で、各部署の部長級メンバーが次世代の主任・主査級メンバーを中心に色々な方面から育成するシステムが自然に構築されてきております。その成果もあり昨年度は、定着率が向上しています。

昨年度中途入職で体験入職を経て次世代のメンバーとして、支援部に2名入職予定です。

新人研修については各部署の部長級メンバーが計画し、現場で説明する取組が定着していますが、今後はこの計画を立案し遂行するのも主任・主査級メンバーになっていくことと思います。

私は就任以降、毎月テーマを決めた書面を部長級メンバーに配布し、彼らはその内容を各部署の職員全員に伝達できるようテーマ選定理由からどう取

組んで欲しいかを改めて説明し、方向性を示すようにしてきました。

ご利用者の皆様には、毎月開催している懇談会で同様な説明をさせていただいております。

この取組によって、部長級メンバーはもとより主任・主査級メンバーにも、自発的に活動する職員が増えてきたように感じています。

また各部署間での報告・連絡・相談も円滑となり、連携が効率的にされるようになってきております。

また各部の特徴や取組み方にバラツキを感じることもありますが、有事の時に部を飛び越え部長間で検証し、どう取組むか即決で目標達成の為に向かう方向を判断して行動する姿が随所で伺えました。一段階成長した姿を目にすることが出来て、心強く感じるのと同時に、今後が非常に楽しみです。

人材育成、人材定着の肝は、失敗を恐れず個人でトライする仕組みを構築することです。迷っても必ず組織の協力を仰げることが出来ると信じられるチームを構築することです。

トライすることへの不安感が無くなり、トライすることが出来るようになると、本人の自信に繋がり自己成長につながると思います。自己成長することで、仕事に生き甲斐を感じ定着率も安定すると思います。そして組織力も自然とより強固になると考えます。

私の好きな言葉をここで紹介させていただきます。

- 余裕が充分あるうちから危機感を持ち、必要な行動を起こさなければならぬ。
これが安定した事業を行う秘訣。
- どんな仕事でも喜んで引き受け。
やりたくない仕事も、意に沿わない仕事も、あなたを磨き強くする力を秘めていると考え取組む。

今年度も物価高騰など様々な局面が発生すると思いますが、これも法人に課せられた成長過程の課題と考え、組織で知恵を出し合い取組んでいきたいと思っております。役員・関係者の方々には、今年度も更にご協力を賜ることと思っておりますが、よろしく申し上げます。

最後に、この事業計画を一読いただければと、それぞれの拠点と部署が今年度どの様に歩もうとしているか、ご理解いただけると思っております。

2. 法人の理念

私たちは、利用者・職員・社会との絆を深め、
情熱を傾け、信義誠実の原則を重視し、
皆様から信頼され、期待され、
求められる社会福祉法人をめざします。

【経営理念】

『あなたも わたしも共に幸せになる』
『歩み寄る者には安らぎを 去りゆく者には幸せを』

3. 法人の基本方針

1. 私たちは、常に能力・技術の向上につとめ、最良のサービスを提供できるよう努力します。
2. 私たちは、利用者の自主・自立意識を尊重し、真の自立福祉をめざします。
3. 私たちは、利用者の安全・安心・健康の維持を第一と考え、その実現に努力します。

4. 法人組織図

(※個人情報が含まれるため、Web では非掲載とします)

法人本部

1. 事業計画

事務局長 安里 芳樹

はじめに

2017年4月の社会福祉法改正からまる8年が経過した。この間、理事・監事、評議員、評議員選任・解任委員についても改選があり、構成メンバーは少しずつ入れ替わってきた。今年度からは、次の世代交代への準備のための1年とし、これまで以上に、ジェンダーバランスや障害当事者など多くに人材を確保し、ダイバーシティ時代に対応できる体制を確立していく。

岸部正宏が三代目理事長に就任し、2年が経過し、法人運営は安定し、これまでに取り組んできた財務規律の強化及び経営情報の開示、規程・文書管理の見直し、人事考課、職務職位の見直し、勤怠管理のIT化等に取り組み、ガバナンスの充実を図ってきた。

3年目は、多機能型通所作業所の設立に向けて、東京都への申請など、将来の法人経営への大きな一歩を踏み出すことになる。

法人の運營業務・会計業務・ご利用者へのサービス業務（新規業務を含めた）についてであるが、2024年4月1日からは当法人のような民間施設等においても障害者差別解消法の合理的配慮が「努力義務」から「義務」となっている。「合理的配慮を提供しないことは差別」と規定されたことになるため、障害のある人への捉え方は、機能訓練を基本とした「医学モデル」から社会参加を前提とした「社会モデル」へいよいよパラダイムシフトすることになった。法人としては、毎月の課題文研修にて「社会モデル」「パターナリズムの問題点」をテーマとして取り組み、これまで以上に、障害当事者が社会に参加するためのサービス提供が求められている。

これまでの以上に、ご利用者だけでなく、地域の障害当事者、家族、地域住民、企業、教育機関、行政と共に、協働・共創し、地域コミュニティの中心（新しい鎮守）として公益活動を担う事業展開を図っていく。

リハビリテーションを狭義の機能訓練と捉えるだけでなく、日本リハビリテーション協会が提唱するように、「社会の偏見や政策の誤り等のために、奪われ・傷つけられた尊厳・権利・人権が本来あるべき姿に回復することとしてとらえ、リハビリテーションを全人間的復権と表す」ことが私たちにとっても基本的な考え方であり、障害当事者自身のためになるという理由で訓練の対象と捉える「パターナリズム（父権主義・温情主義）」を排除し、ご利用者自らが個別支援計画を作成し、それに基づいて自らがサービスをコーディネートしていくこと（コンシューマーコントロール）、これを大きな目標に掲

げ、豊かなサービス提供に取り組んでいく。

機関運営

当法人は、社会福祉法附則第10条の適用を受けた社会福祉法人である。評議員の人数に関する経過猶予期間終了後、現在は理事6名 評議員9名 監事2名の体制である（任期は2025年度6月予定の評議員会終結の時まで）。2025年度は役員、そして評議員改選の年となる。将来を見通し、理事・評議員について増員を予定している。役員・評議員においてジェンダーバランス、障害当事者等のも考慮し、ダイバーシティ時代に対応できる人材確保を図る。

虐待防止への取り組み

2021年10月から開催されている虐待防止委員会を継続し、虐待防止に努める。虐待防止チェックリストは虐待防止委員会と法人本部それぞれで実施し、より確度の高い実態を把握できるようにする。今年度も引き続き、虐待防止への取り組みと努力を強化する。

虐待の大きな原因であるパターナリズム（父権主義 温情主義）を一掃し、職員のご利用者に対する姿勢をもう一度検証する。「支援」とは何かというソーシャルワークの原点に立ち返り、個人の思いや信条での支援ではなく、チームワーク支援を構築していく。

2021年10月理事会以来、検討事項となっている権利擁護委員会については、義務化された虐待防止委員会を総括した上で、2025年度は設置の可否を含めて検討していく。

ハラスメント防止への取り組み

パワーハラスメント防止法に定められた雇用管理上必要なパワハラ防止措置が、2022年4月1日より中小企業にも義務化された。ハラスメント防止への取り組みとして、外部相談者2名を含む相談窓口を設置し、ビデオ学習や法人幹部への研修に当初から積極的に取り組んできた。

2024年度は、法人顧問社労士が代わり、外部相談窓口が代わったこともあり、外部相談窓口へハラスメントの訴えが徐々に散見されるようになった。2024年度のハラスメント調査項目等も変更し、調査結果を総括し、ハラスメント防止施策の情勢を的確に捉え、新たな方向性を見出し、より具体的な取り組みに発展させていく。

BCP（事業継続計画：新型コロナウイルス感染症対策含む）委員会の取り組み

2024年度にBCP委員会を設立し、2025年度から本格的運用を開始す

る。委員会は3ヶ月に1回（5月・8月・11月・1月）に開催し、自衛消防訓練等を通じて、災害時・非常事態におけるご利用者の生命を守るために、職員の意識改革・労働条件を整備し、避難生活による疾病・障害の重篤化防止の取り組みを強化する。

災害時や非常事態に必要な物品（飲料水・食糧・衛生用品・日用品など）の管理、非常用発電設備の点検・訓練、通信機器の整備、非常用トイレの整備、ゴミ処理等について、日常的確認し、情報を更新していく。

感染症対策については、新型コロナ対策については法人独自の感染対策基準を設け、毎月法人三役（=職員を兼務する理事3名）による会議を開催し、感染状況を分析し、経営会議での検討し、必要に応じて対策を実施してきた。

2025年度からはBCP委員会を基本とし、現場主導での取り組みを強化する。無論、非常事態があれば随時法人三役会を開催し、ご利用者・ご家族に協力を仰ぎ、面接・外出・外泊等の制限について周知を図っていく。

防災については、BCP（事業継続計画）を実効性のある内容に改編した。曙光園とアゼリア双方に防災備品・備蓄食品を充実させ、備蓄場所を確保するために、毎年アップデートを行うため、危機管理委員会を開催した。

近隣地域住民には、納涼祭などの法人が主催するイベントや、総合防災訓練への参加を呼びかけるなど、日常的な交流を図ることで、BCPに基づいた防災拠点としての責任を果たしていく。

2024年10月には、3年ぶりに地域住民の皆様呼び掛け、小平消防署小川出張所の協力により総合防災訓練を実施した。

BCP委員会は常にBCPをアップデートし、より厳しい局面を想定した上で、法人として主体的に取り組んでいく。

地域公益活動推進委員会

2024年に設置した地域公益活動推進委員会を、今年度から、4月、7月、10月、1月の年4回開催する。今年度は、小平市地域活動推進連絡会（小平市社会福祉協議会）の提案があるフードドライブについての取り組みを実施していくとともに、法人としての地域公益活動の方針を確認し、実践していく。

安全衛生委員会

2017年度内に法人の常時使用職員が（非常勤職員を含め）50名を超えたことにより、労働安全衛生法に則る法人全体の職員安全衛生管理規則に従い安全衛生委員会を設置している。

構成員は議長1名、産業医1名（嘱託）、衛生管理者2名、衛生に関し経験を有する事業場の労働者5名（職員過半数代表者2名を含む）である。ほ

かにオブザーバー参加として顧問社労士が毎回出席できており、今年度も継続していく。

毎月1回の安全衛生委員会（会議）実施の他、事業場内巡視（巡視評価表を作成し社労士が巡視する場合もある）、職員の健康診断および健康相談、ストレスチェック等の取り組みを継続していく。

2025年度においても、法令上実施必須となっている健康診断・特定業務従事者検診・ストレスチェックの実施とともに、安全衛生委員会（会議）を毎月1回（原則、第3月曜日 16:30～）開催していく。健康診断やストレスチェック、職員の腰痛予防等に関する検討の他、休職から復職した職員や障害を持つ職員に対する支援体制検討、希望する職員に対する産業医面談などに取り組み、心身ともに健康な職場環境を確立していく。

新規事業への取り組み

多機能事業所開設にむけて、2024年5月に「令和6年度障害者（児）施設整備補助事業」にエントリーしたものの、2024年6月時点で、1年間で部材と人件費が1.5倍高騰し、法人の予算額と合わず、申請を取り下げるに至った。

通所事業所に特化した生活介護事業及び就労継続B型事業は、法人としては初めての取り組みであり、実現に向けて最大の努力をしていくことを再確認し、2025年度も挑戦することにした。

当法人は、利用者・職員それぞれの顔がみえる関係を構築できる適切な事業規模であると考えている。フットワーク良くフレキシブルなサービスを提供し、今日の社会福祉法人の合従連衡的合併等の情勢下にあっても、法人の独自性を確保していくことを目標とする。今までも福祉分野における情勢分析を行い、独自の事業展開を追求してきた。特に2025年度は、新しい時代に合わせた体制構築へシフトしていく重要な年度であると考え、取り組みを強化していく。

（1）居宅支援・重度訪問事業所

法人の新規事業について、2021年から設計を開始した通所事業所設立と2023年1月理事会で確認された「居宅支援・重度訪問事業所」開設については、中堅職員の退職により、曙光園・アゼリアの人員配置が不十分な状態が継続したため、2023年度の事業申請は断念した。2024年度の職員採用状況等と勘案し、事業申請を行う予定であったが、小平市より、事業開始の見通しが立たないのであれば、事業計画を撤回することを勧められ、2024年8月理事会において撤回を決議した。これらの事業は今後、新規事業検討会「はたけを耕す会」と法人本部が協力して推進していく予定である。事業

所として予定していた曙光園職員宿舍 302 号室は、先に改装を終え曙光園・法人の事務所として活用している。

この事業所では、障害のある人の地域生活を支援するために、既存事業所のサービスを受けているご利用者に対して、その一部でも支援をさせていただきたいと考えている。

また、通所事業を始めた時に、地域生活をしているご利用者について生きた情報を得ることで、職員のスキルアップを図ることも大きな目的である。CIL 小平等の小平地域の在宅支援の経験のある事業所から多くのことを学びつつ、事業運営へ再挑戦の予定である。

(2) 公益事業（介護職員初任者研修）

当法人では人材確保の観点から、介護職員初任者研修（東京都福祉局の「介護員養成研修」に位置づけられるもの）の開講を計画し、その事業開始に必要となる定款変更（「公益を目的とする事業」を定款に記載する）については、2022（令和 4）年 1 月 31 日開催の第 108 回評議員会（※決議の省略）において承認されていた。

しかし、その後、複数中堅職員の退職などによって、実際の事業開始に先立つ人員上の問題が生じており、介護職員初任者研修の開講についてはその目処が立たない状態が続いた。そのため、本件については 2024 年理事会において一時撤回を決議したが、法人として「人員配置と現状の福祉情勢を鑑み、一時撤回するが、情勢を見極めた上で必ず展開する」方針を確認し、今年度から申請に向けての検討を開始する。

(3) 多機能型通所事業所

2021 年に申請した「日本財団みらいの福祉施設建築プロジェクトコンペティション」の事業計画を再検討し、地域コミュニティの拠点となる通所施設を目指し、農福連携を基本とし、産学官連携により地域住民が誰でも気楽に訪れることができる、地域に開かれた地域生活の拠点となる通所事業所の建設を目指し、

2024 年 5 月に「令和 6 年度障害者（児）施設整備補助事業」へエントリーした。

2024 年 6 月には、市倉一級建築士事務所と FANTASIA の基本設計に基づき見積額を積算するための図面を作成したが、計画開始からの 1 年間で部材と人件費が 1.5 倍高騰し、法人の予算額と合わず、申請を取り下げることに至った。

2025 年度「令和 6 年度障害者（児）施設整備補助事業」に再挑戦するために、2024 年 8 月より再度、市倉一級建築士事務所と FANTASIA の協力

を得て、基本設計作成を進めてきた。

小平市（2024年12月12日）と東京都・東京都保健福祉財団（2025年1月15日、法人として「農福連携」を中心した事業の必要性等を訴え理解を得ることができた。

東京都への補助金申請が1年延びたことで、地域の農業経営者や小平市・多摩地域における農福連携関係者との信頼関係を構築し、多くの情報を得ることができた。就農登録するのではなく、農家との信頼関係を培い、農家の手伝いを基本とした農福連携の形態での取り組みを進める方針を確認できたのが、これらの関係づくりの一番の収穫である。

2024年度は、地域の農家の許可を得てイチジク・みかんのドライフルーツ作製に実験的に取り組み、農家が自主的に栽培収穫した島唐辛子をいただき乾燥させることができた。

今年度は、実験的食品加工の取り組みを強化し、地域の農家と将来に向けてどのような協働・共創ができるのか、具体的協議を開始する予定である。

また、昨年度は、地域の生活介護事業を行う窯業関係者・染色関係者、人形劇団、カフェ運営事業者などとの繋がりが持て、食品加工品のボトルやパッケージなどのアイデアをいただき、製品の方向性がみえてきた。今年度は、地域や事業者との関係を強化し、製品やサービスの精度を高め、販路についても調査し、開所時には販路を確保できるように取り組みを開始する。

中長期計画

法人は、日々変化する社会福祉情勢に対応するために、情報収集・分析を行い、若い世代に引き継ぐための中長期計画の策定が必須である。計画策定については、法人幹部がたたき台を作成し、法人の将来を支える職員自らが中心になったプロジェクトチームにより、策定するべきであると考えている。

今まで当法人が、地域と開かれた関係性を十分に構築出来なかったことを総括し、基本理念や建物構造が地域に開かれ、障がいのあるなしに関わらずお互いが社会の一員として出会い、お互いの多様性を尊重し、微力ながらSDGs持続可能社会の実践モデルを追求したいと考える。

法人としては、地域生活に必要な支援を提供することを重視し、医療やリハビリテーションにより機能的障害を軽減するという医学モデルだけでなく、社会モデルへの支援体制の移行を図っている途上であり、中長期計画の中で具体的施策を追求したい。

また、人事・給与を含めた働き方改革についても、将来法人の継続的運営ができるシミュレーションを幹部と若い世代を一緒に行えるよう、プロジェクトチームを今年度内に設置する予定である。

経理

2023年度は長年、経理・給与を担当していた職員が退職し、会計責任者・出納職員・事務員総出で会計書類を整理することで、会計業務そのものを見直す機会となった。2024年度は、本部管理部長が中心となり経理業務を担い、外部の会計コンサルタントと協力し、会計業務の効率化と透明性を高めているが、業務量の増大が大きな課題である。兼任する副施設長としての現場管理と経理事務の負担は大きく、改善策を検討する必要がある。

急務とされていた事務部業務の人材確保については、2024年4月に1名の新卒事務員が入職したが、未だ業務量の偏在は解消できていない状態が継続しており、事務部としての経理業務の負担軽減を目指し取り組みを改めて強化していく。

人事

(1) 求人

2019年4月より導入した「準正規職員」「短時間正規職員」について、職員間の理解が深まり、職員個人の働き方に合せた労働環境を提供できている。

東京都における介護職の有効求人倍率は、2023年度の介護関連職種の都内有効求人倍率は、7.61倍と、全職業の1.49倍を大きく上回り、2024年11月現在、介護サービスの職種の有効求人倍率は3.67と数値は低くなっているものの、東京都が実施している介護職員の需給推計では、令和12年(2030年)度には約4万7千人の介護職員の不足が見込まれている。現場感覚では、なかなか求人をして入職に繋がらない状態が続いているが、当法人では、毎年1月に実施している小平市「福祉のしごと相談・面接会」での求人等により、入職者を確保できている。今年度は、先ずミッションを持った働きがいのある仕事であること、ライフワークバランスを配慮した健康優良企業こと、ハラスメントを許さない理念を実践した風通しの良い職場であること、などPRして人材確保に努めたい。

また、当法人では2020年から毎年ネパール人特定技能1号外国人職員を1人ずつ採用し今までに5人のネパール人特定技能1号外国人職員を雇用した。1名が家庭の事情で退職したものの、現在4名が引き続き在職中である。

今後、国が特定技能制度を充実させる方針があるため、当法人としては2025年度も積極的にこの制度を活用し、外国人職員の採用を推進していきたい。現状においては「特定技能1号」の在留資格は最大5年間であるため、彼らを常勤職員として採用することが出来ない(所謂「無期転換」)が可能な

い)。そのため、有期雇用契約職員就業規則を改正し、労働条件・サービスを限りなく常勤職員と同等の資格をする「特定技能 1 号外国人職員」という制度を定めている。

また、特定技能 1 号外国人職員 1 名は、2025 年 1 月の介護福祉士国家試験を受験し、結果発表待ちであるとともに、さらにもう 1 名が 2026 年 1 月の受験に必要な実務経験要件を満たす見込みである。今後も特定技能職員が国家資格を取得できるよう、外部研修や内部職員による教育環境等を充実させていく。

日本政府は 2024 年 2 月 9 日に技能実習制度を廃止し、新たに「育成就労制度」を設けるとした方針を決定した。外国人労働者をめぐる環境が大きく変わる現状において、介護分野における特定技能 2 号が認められるかどうかなどについて、国の動きを注視しているが、現段階では、介護福祉士の国家資格が前提であることは変わらない。そのため、特定技能 1 号外国人職員の継続を希望する職員については、オンライン研修などの充実を図っている。介護分野の特定技能 1 号については、介護福祉士国家資格を取得しなければ、5 年間で在留資格の更新が出来なくなる。2024 年度から、介護福祉士国家試験受験をめざす 2 名の特定技能 1 号職員にオンラインセミナーにて毎週学習機会を保障している。今年度は、学習機会を充実させ、より多くのネパール人職員の在留資格が継続できるように取り組みを強化していく。

出入国管理庁への 3 カ月に 1 回報告が義務付けられている「特定技能所属機関による支援実施状況に係る届出」を作成するための面接について、2020 年度から 2023 年度までは、登録支援機関「ライフジュニア日本語学院」に業務委託していたが、当法人のこれまでの雇用実績による制度に則り、2024 年度から、20 年以上日本で生活されているネパール人による母国語支援の協力を得て、法人独自での面接を実施する体制に移行した。ネパール人職員の本音が、これまで以上に聴けるようになり、順調に機能を果たしている。

(2) 人事考課

人事考課制度は 2022 年度より給与・賞与に適応され、職員にとっても制度の全体像が見えてきていると思われる。2022 年度の人事考課職員へのフィードバック面接を通じて、職員の反応等を分析し、仕事に誇りをもち、生き生きと働くことができるように、職員の意見を聞きながら制度の成熟を図ってきた。

しかし 2023 年度においては、「人事考課制度により、モチベーションが上がるよりは、負の評価を感じる」という職員の意見も散見されたため、評価方法など見直しや修正を行ってきた。2024 年度は、現行制度に則り、目標管理シートの作成・提出など粛々と実施した。

人事考課制度について学習するため、法人本部として社労士にアドバイスを求めているが、現状のシステムを変更するためにはハードルが高く、職員が納得し、意欲的に業務に取り組める評価方法の検討には至っていない。

労務管理

当法人では「多様な働き方改革」に鑑み、「準正規職員就業規則」「短時間正規職員就業規則」を定めており、対象となる希望職員に対して就業規則に則った適切な対応を行っている。

2024年度は、小野寺和子常務理事（曙光園施設長兼任）を中心に、勤怠管理・源泉徴収をマネーフォワード社によるスマートフォン管理システムへ移行してきた。当初は混乱もあったが、職員にも定着し、労務管理業務軽減を図ることができた。

障害者雇用についても、障害者差別解消法・障害者雇用促進法に則り、合理的配慮を行い、ハード面ソフト面での整備を図ることで、障害のある職員の雇用にも取り組んできた。2021年度からはジョブコーチ研修への取り組みを強化し、障害のある職員に対する支援の質の向上を図っている。

2024年度は、障害のある職員だけでなく、日本語を母国語としない外国人職員に対しても、合理的配慮について積極的に対応し、その上での人事考課についての学習を深め、障害のある職員が働きやすい職場を目指してきた。今年度も継続する。

障害のある職員については、ジョブコーチ等の配置についても検討していく。2020年2月に制定した「育児・介護休業および育児・介護短時間勤務制度に関する規程」により、育児・介護休業を取得しやすくしている。Web会議システムやテレワーク支援サービスを活用した在宅勤務体制の活用ノウハウも蓄積されている。今後も、職員の働き方に合わせた柔軟な運営を行いたい。

2020年2月の有期契約職員就業規則改正により、特定技能1号外国人職員が常勤職員同様な労働条件で働くことができる環境を整備し、今までに5人の特定技能1号外国人職員を採用し、現状では4名となっている。出入国管理庁への定期的な報告については、今年度より法人独自での支援体制を導入し、電子申請による定期報告・随時報告を行っている。国際厚生事業団からは受入れ体制としての高い評価を得ており、今後も外国人職員が働きやすい職場をめざし労務管理を充実していく。

2018年度以降、自動車通勤規程により、対象職員に自動車通勤使用登録兼誓約書（運転免許証・自賠責保険・任意保険の写し）の提出を義務づけている。また自転車通勤規程により対象職員自転車通勤使用登録兼誓約書（自転車保険等の写し）の提出を義務づけており、未加入期間等がないよう該当職

員に伝達していく。

情報セキュリティ

個人情報流出対策マニュアルを作成し、職員に個人情報保護の意識啓発を図っている。個人番号の取り扱いにおける特定記録郵便等の対応、FAX 送信における送信先を複数名で確認するダブルチェック、USB メモリによるファイル交換を極力行わない管理体制、法人内パソコンのセキュリティワイヤーによる施錠、万が一の誤送信等への対応等のマニュアル化など、現状の取り組みを見直し、より一層に情報漏洩のないように対応を図っていく。特定個人情報の管理方法や給与等の振込についてのミスを防ぐために、ダブルチェックなどの体制を強化していく。

曙光園運営開始以来の書類を法人として分類整理し、保存年限を過ぎた書類は廃棄する体制を確保した。2024 年 11 月より、週 1 回ペースでの業務委託で実施している。今後も内部統制・書類保存のルールを見直し、SDGs の観点からもペーパーレス化を図っていく。

職員研修

社会福祉法人全国スモンの会の理念と基本方針を理解し、社会情勢を的確に捉え、現場の実践に反映できる職員を養成するために、積極的に研修への参加を図ってきた。

Web 会議システム等を用いたリモート研修が一般化する中で、会議室に大型テレビ・大型ディスプレイを設置し、また空き個室に PC を設置するなど、職員 1 人でリモート研修に出席できる環境整備をより充実していく。

職場内研修（木鶏会）は、法人本部の責任で、常勤職員・非常勤職員のシフトを調整し毎月開催する。より多くの職員が参加できる機会を設け、普段あまり交流することができない部署や役職が異なる職員と交流しコミュニケーションをとる事が出来る貴重な場であるため、今年度もソーシャルディスタンス確保のもと少人数での実施を続ける。

2023 年度（2024 年 1 月 23 日）に、国連職員による「合理的配慮について」の講演を、ご利用者と職員と一緒に研修に参加する形で実施した。

2024 年度も同様な研修を確保するために、正規・準正規職員に対して福祉情勢に関する課題文（主に社会モデル・パターナリズムの問題点等）を提供し、毎月 1 回その感想文を提出させている。職員それぞれの価値観や仕事へのモチベーションなどに刺激になったと思われる。今年度は、法人本部が現場と相談しながら、ご利用者と職員と一緒に学べる企画を実施していく。

毎月の職員会議では、例年同様各部持ち回りで、OJT の一環としてのミニ研修（15 分間程度）を 1 年通じて開催を図ってきた。今年度のミニ研修は、

主任会議を構成するメンバー（主任・主査クラス）の主導による研修と、従来どおりの各部持ち回りの研修をそれぞれ隔月で実施する。

東京都社会福祉協議会主催の講師派遣事業についても、例年通り第1期・第2期について、曙光園・アゼリアそれぞれ2回実施の予定であったが、昨年度からは、東京都社会福祉協議会より、それぞれ1回に縮小された。今年度はこれに変わるオンライン研修を実施する予定である。

社会福祉法人名護学院（沖縄県名護市）との交流研修については新型コロナの流行以降中断していたが、今年度感染状況が収まれば、相互の職員交流を再開させ、今後の事業展開への情報収集と人材育成を図っていく。

法人施設の維持・営繕・防災

2024年度は、東京都中規模改修補助事業により、曙光園調理部保管庫の換気設備設置工事、及び曙光園内壁天井の補修塗装工事を実施した。

食品保管庫は換気設備設置により、防カビの効果が認められ、内壁補修塗装工事は、居室等の出入口上の壁にある亀裂を補修し、地震等で出入口を塞ぐリスクは軽減し、天井を塗装することによりカビも一掃できた。天井と内壁を白色系の同系色で、全体的に塗装したことにより、施設内全体が明るくなり、ご利用者にも好評である。

しかし、開所後42年を経過する曙光園においてはまだボイラー等給排水設備の改修見直し・職員住宅の老朽化・生活介護事業専用スペースの確保など、課題が残っているため解決の方針を確認する。

また、給排水設備・消防設備の劣化は、今年度、検査を実施し、現状の設備を利用しつつ、補修できる工法で修繕予定である。

懸案であるエレベーター新設工事も含めて、中長期改修計画の中で、設置を検討する。

地域交流

地域の小平神明宮八雲祭、白梅学園大学の学園祭、小平西地区・地域ネットワーク（西の風）、小平市内の通所施設や家族会等のネットワークである「卒後の会」への参加等々に、施設長・部長級職員が参加できる体制を図る努力をしたが、関係者個々の団体・個人との関係構築に留まってしまった。

特に、新規事業である多機能型通所事業所は、農福連携に特化した通所事業所であるため、地域の農家の皆様との関係強化に努め、農家の理解をいただき収穫物の加工（ドライイチジク ドライミカン 島唐辛子など）に取り組むことができた。地域との関係づくりの基礎固めに取り組むことができた。

地域の大学との連携強化、地域企業との連携強化・産学連携の強化、コロナ前には毎年取り組んでいた法人主催の「納涼祭」、「総合防災訓練」「食品ロス

運動」については、感染症の状況を見極めながら、呼びかけを行った。

新規事業に関連しては、小平市卒後の会で農福連携の小平市の実情を説明するとともに、小平市手をつなぐ育成会の代表者に特定生産緑地の実態や事業説明などを行った。また、市内のリズム工房の事業や多摩全域での農福連携（八王子アーバンファーム・(株)グッドホーム）、工芸活動（La Mano・東京丸二陶料）との情報交換を積極的に行った。法人の地域へのアピールを強化し、新規事業にむけての新たな一歩を進めていく。研修の項で記載した名護学院との交流研修については、地域交流の観点からも感染状況を勘案しながら再開したいと考えている。

グループホームアゼリアと法人本部との協力強化

現在、法人本部事務局は、グループホームアゼリアの2階を借りて業務に当たっている。2024年度は、法人本部とグループホームアゼリアとの協力体制を強化し、本部職員は、アゼリアのご利用者と積極的に交流を意識して取り組んできたが、食器洗いやゴミ出しなどの協力が留まった。

共同生活援助入居利用者の生活安定を図り、将来の地域生活に向けての取り組みの強化に努めた。入居定員は満床を継続しており、今後ご利用者が地域での自立生活を実現するための支援に取り組んでいきたい。

短期入所4床についても、レスパイト・体験利用等を含めた柔軟かつ円滑な利用を推進し、年間利用率アップを目指し経営の安定を図っている中で、協力できることを見つける努力は不十分であった。

職員から機械浴の地域開放や曙光園利用者の利用の取り組みが提案されたが、「グループホーム事業の目的外」として、東京都からは事業として認められなかった。公益活動についてのグループホーム利用範囲が緩和されれば、という大きな課題があるが、機材の活用方法についての検討を開始している。

スモン被害者団体「全国スモンの会」について

初代会長を中心に全国のスモン被害者の皆様が立ち上げた「全国スモンの会」の成り立ちや趣旨から、当法人においては近年、若い時にスモン被害にあわれた方から加齢による二次障害等についての相談を、毎年数件ではあるものの全国から受けてきた。

2020年以降においてはコロナ禍の影響があったせいか相談件数は「0」であったが、2023年度以降年に数件というペースではあるが相談をうけている。

今年度は、スモン被害者の高齢化により、家族からの相談も増えることが予想される。全国の関係機関へ連絡し、全国のスモン被害者の現状を確認し、

今後も継続的に取り組んでいく。

初代会長が中心となりスモン被害者の皆様が立ち上げた「全国スモンの会」については、当時の資料等を整理し、後世へ伝える取り組みが必要であると考える。定期刊行物「曙光」をはじめとする多くの資料については、立命館大学からデジタル化について提案を受け、2024年9月に大学教授らが来園し、資料を確認し、10月に法人から立命館大学 RISTEX 事務局へ送付し作業に入っている。

作業が終わり次第、大学関係者を協議し、法人の土台となった被害者団体である「全国スモンの会」の歴史を残していく大切な一歩としたい。

法人定期刊行物「曙光」については、今年度も発行を継続する。障害者福祉の枠を超え、薬害・難病などについてメッセージを発信し、法人発足時の理念を継続的に社会に示し、社会的責任を果たしていく。

評議員会、理事会、評議員選任・解任委員会の開催

運営機関に関する会議について、開催案内、役員・評議員・評議員選任解任委員との連絡調整、会議資料作成・送付、議事運営支援、議事録作成に組み込み、会議の円滑な運営を図る。

定例評議員会	2025年 6月 15日(日)	10時
	2026年 3月 22日(日)	10時

定例理事会	2025年 5月 18日(日)	10時
	2025年 10月 19日(日)	10時
	2026年 1月 18日(日)	10時
	2026年 3月 8日(日)	10時

評議員選任・解任委員会	2025年 4月 29日(火)	10時
-------------	-----------------	-----

他に、臨時評議員会・臨時理事会を必要に応じて開催する。

広報活動

(1) ホームページのリニューアル

運営施設 曙光園、グループホーム アゼリア、法人本部のホームページは2023年度に大幅なリニューアルを実施し、暗号化通信等のセキュリティ面のアップデートを行うとともに、携帯電話等のモバイルデバイス等によるアクセスにも対応した。ホームページについては各担当者による定期的な更新

を行っている。

2025年度は、今後の新規事業に向けての準備、また事業展開を見据えた求人活動などで「広報」の役割が重要となる。リニューアルしたホームページの他、以前より定期的に更新している運営施設 曙光園の公式ゆるキャラ®「しょうくん」によるSNS（ソーシャル・ネットワーキングサービス）上での活動などを通じて、積極的な法人・施設の情報公開に努めていきたい。

(2) 定期刊行物『曙光』の発行予定

各号、障害者福祉や、福祉関連医療等の最新事情についての特集を掲載し、質の高い福祉を目指して情報提供をする。法人職員研修の副読本としても使用する。

No.474 （2025年 7月1日発行予定）

No.475 （2026年 1月1日発行予定）

「曙光園だより」の発行：運営施設 曙光園における毎月の行事等を紹介する「曙光園だより」を毎月発行し、おもに各利用者ご家族等に配布する。主任会議を構成する各部署の主任・主査が指導し、担当正規職員（役職にない者）が輪番で編集の任にあたる。

障害者支援施設 曙光園

1. はじめに

施設長 小野寺 和子

1982年7月1日に開所した曙光園は2025年で43年目を迎える。

私が曙光園に入職したのが2008年4月。施設長を拝命したのが2011年8月なので、施設長になって既に14年もの月日が経過した。

従ってこの事業計画を建てるとも今年度で14回目ということになる。

これまで、毎年、ほぼ同じ内容の計画を踏襲してきたが、理事長も変わり、時代も変わる中、今年度の曙光園の事業計画は一言で「継承と存続」とし、特に力を入れて行く。

2024年4月、曙光園は入所定員を50名から40名へと変更した。私は曙光園に入職するまで、福祉の仕事の経験が全くなく、何の知識も無かったため、何故、この狭い建物を全て二人部屋にして、不自由な思いをしながら、ご利用者に生活して頂ければならないのかわからなかった。東京都より秋頃に定員を変更する予定がある法人は申出るようにと言う連絡があった際、何も知らなかった私は定員を減らそうとした。簡単に減らして良いものと思っていた。ところがその頃の東京都は「せっかくそれだけの定員が認められ、入所できる方がいらっしゃるのに、受け入れる人数を減らす(社会資源の活用を無駄にする)など言語道断」と言った対応だった。その頃、既に障害者自立支援法に法律が変わり、措置の時代とは変わりつつあった頃である。

2024年定員を減らしたことにより、逆に報酬改定の制度上、曙光園の評価が上がり、加算が増え、大幅な増収が出来たのを見て、ふとそんなことを思い出した。

また、全国スモンの会は設立時から就業規則上の定年退職の年齢が70歳であった。元気で働く意欲があるのなら、70歳まで働いてほしいと言う、初代会長の願いからである。相良豊光会長がこの規則を通す時。やはり同様に「70歳まで働かせるつもりか？」と都の職員から鼻で笑われたと言う話も思い出した。事情があり、現在、一般の職員の方々は規程上定年65歳になっているが、定年後再雇用制度もあり、実際70歳を過ぎても、本制度を利用して、活躍されている職員の方々が複数名いらっしゃる。

日本で最初の薬害訴訟で勝利し、国庫は一切入れずに設立されたこの「曙光園」は、常に時代の先を行く施設であったと、感じることが多い。

身体障害者施設でこれだけ多くの先天的ではなく中途障害のご利用者を受

け入れている施設も数えるほどしかない。それだけ働く職員も教科書どおりには行かない知識やスキルが求められる。

私のような、何の知識も経験も無い女性が、今日までこの曙光園で施設長を務めさせて頂く事ができたのも、周りの全ての方々のご理解とご支援の賜物であると同時に、常識に囚われない無知さが逆に、福祉業界ではあまりなじみのない、ICT の活用、事務業務関係のクラウドによる一元管理システムの活用や、健康経営関連の取組と各称号の取得。企業型確定拠出年金の導入や福利厚生のアウトソーシング、また女性が家庭と仕事を、出来る限りストレスなく両立できるような柔軟な勤務形態の仕組みづくりを取り入れて来たからなのではないかと思っている。

今後もこの「曙光園」を「継承」し「存続」させるために、古い常識に囚われることなく、ご利用者も職員もいきいきと心身ともに健やかに活躍し生活して行けるようにする為に、アンテナを張り巡らせ、たとえその時は周りから理解されず嘲笑されたとしても、常に正しいと思う道を信じて、種をまき、土台を作ることを、今年度の曙光園の事業計画とする。

2. 曙光園の理念

利用者の生命と健康及び、人権を守ることを使命とし、
その使命のために尽力します。

3. 曙光園の基本方針

1. 私たちは、いつも明るく元気な笑顔で、日々の支援サービスに努めます。
2. 私たちは、利用者と職員の信頼関係を大切にしよう努めます。
3. 私たちは、利用者のプライバシーを守り、人権を尊重し、正しい情報提供に努めます。
4. 私たちは、仲間同士の個性を大切にし、思いやりを持って行動しよう努めます。
5. 私たちは、利用者の安全・保護を優先し、知識と技術の習得に努めます。
6. 私たちは、幸せと喜びを与え、人に役立つ仕事をするよう努めます。

4. 曙光園 年間スケジュール

4月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	火		花見(予備日)	○	
2	水		花見(予備日)	○	
3	木		花見(予備日)	○	
4	金			○	
5	土		健康吹き矢		
6	日		読書の日		
7	月			○	
8	火			○	
9	水			○	
10	木			○	
11	金	職員会議 経営会議		○	
12	土		法人設立記念日	○	
13	日		映画の日		
14	月		音で遊ぼう		
15	火	地域公益活動推進委員会 部長級会議 リハビリ会議		○	
16	水	会議(支援、事故、アク ティビティ、サービス、 環境)		○	
17	木			○	
18	金			○	
19	土		ドッグセラピー 曙光園利用者親睦会 ゲーム	○	
20	日		お茶の会(調理)		
21	月	安全衛生委員会			
22	火	身体拘束適正化委 員会		○	
23	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
24	木		男性身体計測	○	
25	金		女性身体計測 ワークショップ	○	
26	土		懇談会 クッキー販売		
27	日		木鶏大学		
28	月			○	
29	火			○	
30	水			○	

5月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	木			○	
2	金			○	
3	土		健康吹き矢		
4	日		読書の日		
5	月			○	
6	火			○	
7	水			○	
8	木			○	
9	金	職員会議 経営会議		○	
10	土		カラオケ		
11	日		映画の日		
12	月		音で遊ぼう	○	
13	火			○	
14	水			○	
15	木			○	
16	金			○	
17	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
18	日	理事会	お茶の会(調理)		
19	月	安全衛生委員会		○	
20	火	BCP委員会 部長級会議 リハビリ会議		○	
21	水	会議(支援、事故、アク ティビティ、サービス、 環境)		○	
22	木			○	
23	金		ワークショップ	○	
24	土		クッキー販売		
25	日		木鶏大学		
26	月			○	
27	火			○	
28	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
29	木		男性身体計測	○	
30	金		女性身体計測	○	
31	土		懇談会	○	

6月				7月						
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス 実施日	日	曜日	組織	利用者	昼間サービス 実施日	
1	日		読書の日		1	火	開所記念日		○	
2	月			○	2	水			○	
3	火			○	3	木			○	
4	水			○	4	金			○	
5	木			○	5	土		健康吹き矢		
6	金			○	6	日		読書の日		
7	土		健康吹き矢		7	月			○	
8	日		映画の日		8	火			○	
9	月		音で遊ぼう	○	9	水			○	
10	火		買い物の日	○	10	木			○	
11	水		買い物の日	○	11	金	職員会議 経営会議		○	
12	木		買い物の日	○	12	土		カラオケ		
13	金	職員会議 経営会議	買い物の日	○	13	日		映画の日		
14	土		カラオケ		14	月		音で遊ぼう	○	
15	日	評議員会	お茶の会(調理)		15	火	地域公益活動推進委員会 部長級会議 リハビリ会議		○	
16	月	安全衛生委員会	買い物の日	○	16	水	会議(支援、事故、アクティ ビティ、サービス、環境)	健康診断	○	
17	火	部長級会議 リハビリ会議	HACCAP会議	○	17	木			○	
18	水	会議(支援、事故、アクティ ビティ、サービス、環境)	買い物の日	○	18	金			○	
19	木		買い物の日	○	19	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
20	金		買い物の予備日	○	20	日		お茶の会(調理)		
21	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		21	月	安全衛生委員会		○	
22	日		クイズ大会 クッキー販売		22	火	身体拘束適正化 委員会		○	
23	月			○	23	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
24	火			○	24	木			男性身体計測	○
25	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○	25	金		女性身体計測 ワークショップ	○
26	木		男性身体計測	○	26	土			懇談会	
27	金		女性身体計測 ワークショップ	○	27	日			木鶏大学	
28	土		懇談会	○	28	月				○
29	日		木鶏大学		29	火				○
30	月			○	30	水				○
					31	木				○

8月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	金			○	
2	土			○	
3	日		読書の日		
4	月			○	
5	火			○	
6	水			○	
7	木			○	
8	金	職員会議 経営会議		○	
9	土		健康吹き矢		
10	日		映画の日		
11	月			○	
12	火			○	
13	水			○	
14	木			○	
15	金			○	
16	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
17	日		お茶の会(調理)		
18	月	安全衛生委員会	音で遊ぼう	○	
19	火	BCP委員会 部長級会議 リハビリ会議		○	
20	水	会議(支援、事故、アク ティビティ、サービス、 環境)		○	
21	木			○	
22	金		ワークショップ	○	
23	土		カラオケ		
24	日		クッキー販売		
25	月			○	
26	火			○	
27	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
28	木			男性身体計測	○
29	金			女性身体計測	○
30	土			懇談会・納涼祭	○
31	日			木鶏大学	

9月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	月			○	
2	火			○	
3	水			○	
4	木			○	
5	金			○	
6	土		健康吹き矢		
7	日		読書の日		
8	月		音で遊ぼう	○	
9	火			○	
10	水			○	
11	木			○	
12	金	職員会議 経営会議		○	
13	土		カラオケ		
14	日		映画の日		
15	月	安全衛生委員会		○	
16	火	部長級会議 リハビリ会議		○	
17	水	会議(支援、事故、アク ティビティ、サービス、 環境)		○	
18	木			○	
19	金			○	
20	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
21	日		お茶の会(調理)		
22	月			○	
23	火			○	
24	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
25	木			男性身体計測	○
26	金			女性身体計測 ワークショップ	○
27	土			懇談会 クッキー販売	
28	日			木鶏大学	
29	月			○	
30	火			○	

10月					11月						
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス 実施日	日	曜日	組織	利用者	昼間サービス 実施日		
1	水			○	1	土			○		
2	木			○	2	日		読書の日			
3	金			○	3	月			○		
4	土		健康吹き矢	○	4	火		買い物の日	○		
5	日		読書の日		5	水		買い物の日	○		
6	月				6	木		買い物の日	○		
7	火			○	7	金		買い物の日	○		
8	水			○	8	土	総合防災訓練	健康吹き矢			
9	木			○	9	日		映画の日			
10	金	職員会議 経営会議		○	10	月		音で遊ぼう 買い物の日	○		
11	土		カラオケ		11	火		買い物の日	○		
12	日		映画の日		12	水		買い物の日	○		
13	月			○	13	木		買い物の日	○		
14	火	地域公益活動推進委員会 部長級会議 リハビリ会議		○	14	金	職員会議 経営会議	買い物の日予備日	○		
15	水	会議(支援、事故、アクティ ビティ、サービス、環境)		○	15	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム			
16	木			○	16	日		お茶の会(調理)			
17	金			○	17	月	安全衛生委員会		○		
18	土		ドッグセラピー 曙光園利用者親睦会 ゲーム		18	火	BCP委員会 部長級会議 リハビリ会議		○		
19	日	理事会	お茶の会(調理)		19	水	会議(支援、事故、アクティ ビティ、サービス、環境)		○		
20	月		音で遊ぼう	○	20	木			○		
21	火		ドライブ	○	21	金			○		
22	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	ドライブ	○	22	土		○		
23	木			ドライブ	○	23	日		クイズ大会		
24	金			ワークショップ	○	24	月		○		
25	土			懇談会 クッキー販売		25	火		○		
26	日			木鶏大学		26	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
27	月			ドライブ	○	27	木			男性身体計測	○
28	火			ドライブ	○	28	金			女性身体計測 ワークショップ	○
29	水			ドライブ	○	29	土			懇談会 クッキー販売	
30	木			男性身体計測	○	30	日			木鶏大学	
31	金			女性身体計測	○						

12月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	月			○	
2	火			○	
3	水			○	
4	木			○	
5	金			○	
6	土		健康吹き矢		
7	日		読書の日		
8	月		音で遊ぼう	○	
9	火			○	
10	水			○	
11	木			○	
12	金	職員会議 経営会議		○	
13	土		カラオケ		
14	日		映画の日		
15	月	安全衛生委員会		○	
16	火	部長級会議 リハビリ会議	HACCAP会議	○	
17	水	会議(支援、事故、アク ティビティー、サービス、 環境)		○	
18	木			○	
19	金			○	
20	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
21	日		年末お楽しみ会 お茶の会(調理)		
22	月			○	
23	火		クリスマスキャロ リング	○	
24	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
25	木		男性身体計測	○	
26	金		女性身体計測 ワークショップ	○	
27	土		懇談会 クッキー販売		
28	日		木鶏大学		
29	月			○	
30	火			○	
31	水			○	

1月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	木		正月行事		
2	金		正月行事		
3	土		初詣		
4	日		読書の日		
5	月			○	
6	火			○	
7	水			○	
8	木			○	
9	金	職員会議 経営会議		○	
10	土		カラオケ	○	
11	日		映画の日		
12	月			○	
13	火			○	
14	水			○	
15	木			○	
16	金			○	
17	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム	○	
18	日	理事会	お茶の会(調理)		
19	月	安全衛生委員会	音で遊ぼう	○	
20	火	地域公益活動推進委員会 部長級会議 リハビリ会議		○	
21	水	会議(支援、事故、アク ティビティー、サービス、 環境)		○	
22	木			○	
23	金		ワークショップ	○	
24	土		クッキー販売		
25	日	評議員会	木鶏大学		
26	月			○	
27	火	身体拘束適正化 委員会		○	
28	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議	自衛消防訓練	○
29	木			男性身体計測	○
30	金			女性身体計測	○
31	土		懇談会	○	

2月				
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日
1	日		読書の日	
2	月			○
3	火		節分	○
4	水			○
5	木			○
6	金			○
7	土		健康吹き矢	
8	日		映画の日	
9	月		音で遊ぼう	○
10	火			○
11	水			○
12	木			○
13	金	職員会議 経営会議		○
14	土		カラオケ	○
15	日		お茶の会(調理)	
16	月	安全衛生委員会		
17	火	BCP委員会 部長級会議 リハビリ会議		○
18	水	会議(支援、事故、アク ティビティー、サービス、 環境)		○
19	木			○
20	金			○
21	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム	
22	日		木鶏大学	
23	月			○
24	火			○
25	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議 自衛消防訓練	○
26	木		男性身体計測	○
27	金		女性身体計測 ワークショップ	○
28	土		懇談会 クッキー販売	

3月				
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日
1	日		読書の日	
2	月			○
3	火		ひな祭り	○
4	水			○
5	木			○
6	金			○
7	土		健康吹き矢	
8	日	理事会	映画の日	
9	月		音で遊ぼう	○
10	火			○
11	水			○
12	木			○
13	金	職員会議 経営会議		○
14	土		カラオケ	
15	日		お茶の会(調理)	
16	月			○
17	火	安全衛生委員会		○
18	水	部長級会議 リハビリ会議		○
19	木	会議(支援、事故、アク ティビティー、サービス、 環境)		○
20	金			○
21	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム	
22	日	評議員会	クッキー販売	
23	月			○
24	火			○
25	水	虐待防止委員会 主任会議 福祉用具会議	給食会議 自衛消防訓練	○
26	木		男性身体計測	○
27	金		女性身体計測 ワークショップ	○
28	土		懇談会	○
29	日		木鶏大学	
30	月			○
31	火			○

5. 生活支援部 事業計画

2025 年度の目標

1、利用者の日中の過ごし方の選択肢を増やす

平日（月一金）と週末（土、日）の日中活動の内容を創作・生産活動と余暇活動（個人の嗜好、行事、余暇プログラム参加、外出）を区別し、ご利用者の日常生活をよりメリハリのあるものにする支援を目標とする。

2、施設内外での新たなサービス提供

施設外の行事では昨年度も新型コロナウイルス対策により外出行事がなかなか行えなかった。

今年度は一層の外出機会を増やし、ご利用者の心身の充実を図る。また感染予防を継続するとともに施設内外でも楽しめるプログラムの一層の強化を図る。

3、地域移行に向けた取組と中間施設としての役割を果たす

社会制度・社会資源の活用訓練の取り組み、地域移行後をした際の自身が取り入れる必要なサービスの把握・実施計画等を計画する。全職員に法人の意義や施設が目指す方針を内部研修を通じ熟知・知識として取り入れて、日々の支援に活かしていく。外出訓練については自立訓練（機能訓練）（日中事業）のご利用者だけでなく生活介護（日中事業）ご利用者にも個別の希望に添えて取り組んでいく。

社会制度・社会資源の活用訓練の取り組み、地域移行後をした際の自身が取り入れる必要なサービスの把握・実施計画等を計画する。全職員に法人の意義や施設が目指す方針を内部研修を通じ熟知・知識として取り入れて、日々の支援に活かしていく。

外出訓練については自立訓練（機能訓練）（日中事業）のご利用者だけでなく生活介護（日中事業）ご利用者にも個別の希望に添えて取り組んでいく。

4、個別支援プログラムの充実化

ご利用者一人ひとりの目標に沿ったプログラムへ力を入れていく。

主として「余暇活動日に担当支援員とともに散歩に出かける」、「散歩時や広いスペースを利用し、車椅子自走操作向上を図る」「立位の安定や歩行できるよう

に自己リハビリを強化する」など個別に取り組んでいくことを今年度も強化していく。

上記4つを軸に生活支援、心身の維持・向上を目指し日々支援を行っていく。

ご利用者一人一人について、相談支援部、リハビリテーション健康部、調理部、事務部と連携し、個別支援計画を作成することやそれに基づいた個別支援プログラムの充実を目指す。計画に沿った充実したサービスを個々に提供できるよう、各部署との連携を強化していく。

上記4点を中心に利用者支援に努め、自立支援を目指すとともに健康管理や社会性を身につけて社会で自立した生活を送っていただけるよう支援していく。

その他の計画として以下のものをおこなう。

・生活介護（日中事業）

創作的活動の他に、利用者の日常生活（食事、睡眠、排泄、入浴、保清、整容、更衣掃除、洗濯など）社会生活（買い物、受診、金銭管理など）、余暇（個人の嗜好、行事、外出）、環境美化などの支援。日常生活の支援は、ご利用者のADLに合わせて、自身でできることが減らないよう注意する。

社会生活の支援も、各ご利用者の必要に合わせて対応し、自己選択、自己決定、自己責任といった自主性を損なうことのないように行う。

年中行事の支援は、ご利用者の生活に潤いと充実をもたらすよう、お花見、納涼祭、年末お楽しみ会等季節行事に併せ実施。読書の日、ワークショップ、音で遊ぼうなどのクラブ活動の実施、地域の社会資源を活用した行事等は平日（月一金）に行う。

カラオケ、映画の日、ゲームなどの余暇活動は週末（土、日）に行う。

環境美化の支援は衛生的で明るい生活環境を提供するため、シーツ交換、居室タオル交換・清掃、施設全般の清掃及び営繕を行う。また、季節毎の衣類や寝具の入れ替え等を支援し環境整備に努める。

・自立訓練（機能訓練）（日中事業）

定められた訓練期間に自立に向けた訓練を行い、地域移行して暮らすことへの自信を高める。随時、相談支援部員、生活支援部員、リハビリ健康部員との相談を行い、具体的な地域生活・社会生活を想定しながら、障害者手帳の活用、公共施設や公共交通機関などの社会資源の具体的な活用法を身につける。

・施設入所支援

個々のご利用者の特性に合わせ、適切な生活リズムを保ちながら、充実した日常生活・社会生活・余暇活動が主体的に行えるよう、夜間生活を支援する。

・生活支援部会議実施

ご利用者が安心・安全、健康的な生活を送っていただくために下記会議を実施し、支援サービスの充実を図り、また施設環境の整備に繋げる。

- ・事故防止委員会 月 1 回
毎月の事故に対しての原因・対策検討、インシデント分析
- ・アクティビティー委員会 月 1 回
集団レクリエーション・個人余暇活動、日中作業活動の報告
- ・支援部会議 月 1 回
業務進捗等確認、連絡事項、調整、業務標準化、マニュアル見直し
- ・サービス向上委員会 月 1 回
ご利用者の意見・懇談会提案事項の検討、OJT 発表
- ・環境美化委員会 月 1 回
園内での環境・設備改善
- ・個別支援計画会議 随時
- ・ボランティア会議 随時
- ・福祉用具会議 月 1 回
- ・主任会議 月 1 回
- ・虐待防止委員会 月 1 回
- ・利用者支援を考える会 随時

・個別支援計画の作成と支援サービスの提供

ご利用者一人ひとりの目標設定をし、目標達成に向けた取り組みや日常生活の状況を基に計画を作成。支援サービスの提供については、ご利用者またはご家族の意向を反映した内容とし、提供内容の説明、ご利用者、ご家族の理解、同意を得た支援計画を作成。

定期的に支援計画を評価し見直しを実施する。

個別支援計画に基づき、心身の状況に応じ、支援サービスの提供を行い、QOLの向上を目指す。

個別支援計画は作成後、半年に 1 度モニタリングを実施。

自立訓練者は、3 か月に 1 度モニタリングを実施。

・各種マニュアルの整備と見直し（業務標準化）

各種マニュアルを作成し、それに沿った日々の業務を遂行。また、適宜見直しを行い、作業手順を常に最新にして統一された適切なサービス提供、サービス内容の質の向上、職員の作業負担軽減等、利用者の生活環境の整備、向上に努める。

・職員（福祉人）の資質・専門性の向上

各種研修の実施により福祉人として必要な知識・対人援助技術の向上を図る。

- 新人研修・社会人研修
- 医学・リハビリ講習
- 人権擁護・プライバシー保護
- 身体拘束防止・虐待防止
- 介護技術（福祉用具など）
- 感染症予防
- リーダー研修

・地域との交流（連携強化）

地域行事への参加やボランティアの方々との交流を持つ。夏の納涼祭や秋の消防訓練の参加呼びかけなどを実施する。多くの近隣住民の方の参加が得られ曙光園の認知度も向上してきた。今年度も地域自治体との連携や地域行事への参加実施を継続し地域との連携を図る。

・レクリエーション、行事の開催（アクティビティー活動）

多種多様なレクリエーション、季節行事の開催を行う。ご家族との交流機会となるよう行事案内や毎月行事便りとして郵送にて送付実施。

外出援助（グループ援助）、ドライブ、買い物の日等の園外行事、その他余暇活動を通じ、社会参加を支援する。

・苦情解決

ご利用者または、ご家族からのサービスに関する苦情に迅速かつ適切に対応するために相談窓口の設置と苦情解決体制の整備を行い、内容の記録を行う。

・環境美化

居室及び共有スペース、施設の周囲等の生活環境を快適な状態に維持するために日々の居室清掃、環境整備業務を行う。また、高所清掃や車椅子・杖等の点検なども実施し安全かつ衛生面において保清に努める。

・年間スケジュール

散歩	随時（月曜日～金曜日 天候による）
外出支援	随時
日中作業活動	月曜日～金（土）曜日

余暇体操	日中活動日以外の土日
健康吹き矢	第1土曜日
カラオケ	第2土曜日
曙光園利用者親睦会	第3土曜日
ゲーム ※曙光園利用者親睦会企画	第3土曜日
読書の日	第1日曜日
映画の日	第2日曜日
習字の日	月2回
音で遊ぼう	第2月曜日
ドッグセラピー	隔月、第3土曜日
ワークショップ	第4金曜日
買い物の日	2回/年 (6月、11月)
ドライブ	2回/年 (5月、10月)
お花見	3月下旬(開花予想で変更あり)
法人設立記念日	4月12日
曙光園開所記念日	7月1日
七夕	7月7日
納涼祭	8月最終土曜日
小平市障害者作品展	11月末～12月初め
クリスマスキャロリング	12月第3週頃
年末お楽しみ会	12月第3日曜日
正月行事	1月1日、2日
初詣	1月3日
節分	2月3日
ぴゅああーと展見学	2月第3週頃
ひな祭り	3月3日

6. 相談支援部 事業計画

はじめに

昨年度も、新しいケースを数多く経験し、結果として多くの知識を得ると共に、新たな社会資源と繋がることができた。

今年度も、臆することなく新しいことに取り組み、研鑽を図りたい。

1、コーディネートの質を高める

これまで、地域移行に特化して事業計画を立ててきたが、実際に地域移行を促進するためには、「地域移行」という言葉に捉われ過ぎず、多方面へ関心を向け、より多くの情報を収集することが必要だと考えている。

例えば、曙光園への入所問合せは、問い合わせへの対応だけでなく、またとない情報収集の機会になっている。

入所等の問い合わせは、行政や病院だけではなく、基幹相談支援事業所やCIL、入所施設担当者等、多方面からの相談がある。

そうした外部の担当者に対応する際に、こちら側からの説明に留まらず、先方の情報を聞き取りすることで、今まで認識していなかったこと、持っていた情報が過去の情報になっていた等、多くの情報が収集できる。

そうした経験から、ルーチンワークで得られる情報と外で起きている変化には、大きな隔たりがあることを日々感じており、現実の生きた情報を、日々の業務の中で収集していく技術は、相談員としての質を高める力になると考えている。

【具体策】

- ・引き続き、ご家族、行政関係者、医療関係者等、ご利用者を支える支援者との情報共有を心掛けることで、情報の質を高める。
- ・研修会および連絡会等の機会に積極的に参加し、先の動きを敏感に捉える。

2、楽しさと安心を全面に出し、入所促進を図る。

ここ数年、個人情報に注意しながら入所者の日々の様子を撮影した画像を、入所案内等の広報活動に利用することがすっかり定着している。

視覚からのアピールは、文字だけでは伝えきれない多くの情報を提供することができ、良いアピールになっている。

入所希望者の見学や面談の際には、曙光園の“中間施設”という役割をより一層明確にしながらも、訓練や練習だけではない、曙光園だからこそ提供が可能な

“楽しい”サービス（行事、レクリエーション）についてアピールを継続していきたい。

機能訓練へのモチベーションを上げることも大事な取り組みである。

ただ、そうした訓練の大切さだけに焦点を当てることで、努力することを知らず知らずのうちに強要してしまう恐れがある。

「生きていて良かった。」と、まずはそう思っただけのようなアプローチ、言い換えると、仲間と共に生きる楽しさを強調したい。

楽しさを全面に出し、そうした活動へ参加する意欲を高めることの先には、自ずと機能向上へのモチベーションを上げることに繋がるものとする。

引き続き、退所までの期間を具体的に設けず、それぞれのペースで訓練に取り組んでいただけることをご説明し、ご本人もご家族も安心してご利用いただけるように対応したい。

【具体策】

- 年2回以上、空床案内を発送。

入所者の笑顔溢れる画像を盛り込みつつ、全国スモン会のコンセプトである地域移行に向けた活動をアピールする。

- これまで何度か入所に繋がったご利用者をご紹介いただいた関係機関を訪問し、(※) 改めて曙光園をご紹介する。



短期入所のリピーターを増やし、待機者を作ることができる。

(※) 改めて曙光園をご紹介する際のポイント

- 入所後には、ご本人とそれまでの関係者が、疎遠になりがちであることから、ご紹介いただいた関係機関を訪問する際に、ご本人の活動の様子を画像でまとめたものを持参する。
- これまでの入所案内の事例紹介では、入所受入れの段階を中心に、紹介してきたが、今後は、退所時の調整、退所後のフォローについてもご紹介したい。
発症→入所→退所→退所後の段階を分かりやすくフローチャートで示し、各段階で、こういった支援を提供しているのかを、ご理解いただくことで、「安心」を強調したい。
- ご紹介する事例は、これまで高次脳機能障害者が多かったが、障害の内容を様々にすることで、曙光園が多様なニーズに対応していることを改めてご認識いただく。

3、個別支援計画への参画

新型コロナウイルスの影響により、外出以外の訓練プログラムを検討していく中、地域移行に必要なスキルを養うために必要なことは、外出訓練だけではなく、日頃の積み重ねが重要であることを認識している。

そうした日頃の積み重ねには、生活支援部の個別支援計画が基礎になっていることは言うまでもない。

これまで、個別支援計画作成に関しては、オブザーバーとして関わってきたが、もう一步踏み込んで、生活支援部との意見交換を活発にしたい。

【具体策】

- 生活支援部担当国会議へ出席する。
- 各種会議等へ出席し、活発に意見交換をする。

7. リハビリテーション健康部 事業計画

はじめに

本年度は、各部署と情報共有し関係強化することによりチームアプローチでご利用者の健康維持・増進に努める。

また、ご利用者には昨年度同様個性を活かした自己実現に向けて、「自立し自律した日常生活」を目指してもらえるよう努める。自立に関しては、自身で出来る事は自身で行うという事の意識付けは日々生活の中で随時行えている。しかし、自律に関しての自己決定支援が弱いと思われる。ご本人の選択した目標を達成する為に各部に意見を求め集約した評価結果を各部に伝え、ご本人の思いとすり合わせていく。そして、自信や意欲が落ちないように目標を細分化し、段階を追いながら最終的に目標達成ができなくても本人が納得できるまでを施設全体で進められるようにする。

リハビリテーションの充実

本年度も総合リハビリテーションとして職員とご利用者が共に考え、共に実現して行く機能訓練を提供する。

専門職が、ご利用者の運動機能や生活歴についての共通理解を持ち、その上で専門的関与を行っていく。

手段的日常生活動作（Instrumental Activities of Daily Living：IADL）の訓練を実施していく。

ご利用者の状況、本人の希望、能力を評価し、より実生活にそくした訓練を積極的に実施できるよう努める。

本年度も園芸活動を実施する。ご利用者と共に植物を育てることによって健康の増進や生活の質の向上が図れればと思う。生活支援部と協力して植物の管理、調理部と協力し作物の試食等を積極的実施していく。

健康管理・衛生管理

ご利用者は、固定的な「障害」のほかに、入所の時点で併存疾患を有する方が多い。

また、ご利用者の高齢化が進んでいることから、依存疾患・慢性疼痛等に対するケア・管理の必要度が高まっている。

週 1 回立川新緑クリニックの内科医による往診を実施。往診がスムーズに行えるよう医師と密にコミュニケーションをとっていく。

年に1回曙光園でご利用者健康診断を実施。健康診断の結果は主治医へ報告し主治医からご利用者へ説明して頂く。看護師からも日々の処置時に自身の現状を主治医からのコメントや健康診断の結果を交えて説明し健康状態に意識を持ち続けてもらえるように努める。

また、朝の体操時に自身のセルフチェックを喚起し自身の身体に関心を持ってもらえるよう本年度も継続して努める。

生活環境衛生の向上に努める。各感染症の知識を共有する為にも、施設全体へ向け年間を通して感染症対策・予防方法を周知徹底する。

例年通りご利用者全員（希望者）に対しインフルエンザワクチンの予防接種を実施。また、新型コロナワクチン等他の予防接種は、対象ご利用者に確認を取りながら随時実施する。

また、グループホームからの通所ご利用者の健康管理も同時に行っていく。

摂食・嚥下機能、口腔衛生・言語訓練

歯科医師による、摂食・嚥下機能、口腔衛生各領域の評価・治療を進めていく。変化があるご利用者については、担当医師の指示のもと定期的に評価・治療を依頼する。

療法士による言語訓練を集団・個別共に継続して行う。

福祉用具の適正使用

園で保有している福祉用具を使用しご利用者が自分に合った福祉用具を迅速に選定、導入していく。足りないものに関しては業者へ協力を依頼する。

本年度も、福祉用具会議で議論し、施設全体で補装具、車椅子などの製作に関り、車椅子・各種装具の適正使用に努める。

施設内外研修会

リハビリテーション健康部職員が医療・リハビリ分野の施設内勉強会を実施する。

今年度も積極的に外部の研修に参加する。研修で学んだことを、施設内で周知していく。周知の方法としては、伝達講習や資料作成し配布等行っていく。

精神衛生・こころの健康

生活歴や原病に基づく心理過程、集団・共同生活に伴う心理的ストレスを共に理解し、ご利用者が安心して安らげるような支援をおこなっていく。

専門領域については、月1回精神科医師のカウンセリングを継続実施する。昨年度より生活支援部職員がカウンセリングに参加する。日々の様子を医師へ

伝える事でより良いカウンセリングを実施することが出来ているので今年度も継続する。

協力医療機関との連携

協力医療機関とご利用者の情報共有、健康状態の相談等行いご利用者の健康増進に努める。

リハビリテーション健康部月間予定

毎週火曜日	立川新緑クリニック内科医による往診 火曜日が祝日の時は次の水曜日
毎週木曜日	訪問歯科
第3火曜日	リハビリテーション健康部会議
最終日曜日	精神科医によるカウンセリング
毎月最終 木曜日・金曜日	利用者身体計測 木曜日：男性、金曜日：女性

リハビリ健康部年間予定

7月 第3水曜	利用者健康診断（血液検査、胸部レントゲン撮影等）（来園）
10月 or 11月	インフルエンザワクチン接種（利用者・職員）（来園）
随時	新型コロナワクチン予防接種（受診）
対象者・ 希望者随時	各種予防接種（受診 or 来園）

8. 調理部 事業計画

はじめに

2024年度は「食育」をテーマに「規則正しい生活リズム、バランスのとれた食事」の大切さを伝え、身体と心の健康に取り組んだ1年であった。

2025年度は「食と福祉」をテーマにご利用者満足度アップに取り組む。

バランスの取れた食事はもちものことだが食べ物を摂取しなければ当然栄養にはならないため、ご利用者一人ひとりの摂取状況の調査を行い、食事摂取量の向上を目指し障害を持っている方が食べやすいよう現在使用している食器が食べる動作に適しているか総合的な食器の見直しや自助具の提案など課題を明確にして1年間で達成することを目標に掲げ、満足度アップに取り組む。

食材に関しては物価高騰の出口が見えない中で食材を見直し、正し栄養価は下げず栄養士、調理師、調理員が協力しご利用者の健康を守るという使命を認識し献立の質を落とさず安心、安全な食事提供をする。

職員に関しては高齢化も課題ではあるが2024年度は職員の離職率を下げることに繋がった。その要因としては安心して働ける職場、職員の健康面、環境面、待遇面でも施設長、副施設長のバックアップもあり下げることに繋がった。理事長による毎月の「テーマ」や事務局長の課題感想文が自分たちの振り返りにもなり一人ひとりが自主的に各部連携や業務に関わる提案が出てくるようにと部員の前向きな気持ち、姿勢がご利用者を支えることに繋がっている。

厨房機器については2025年度から耐用年数が10年超える機器が出てくるので最新の調理機器入れ替えも順次行い、作業の効率化を図る。

今年度も感染症等に注意し現状に甘んじることなく一つひとつの献立を丁寧に、料理を通じて心のバランスを身体から感じて頂けるよう提供していきたいと考える。

栄養と健康 臨床栄養管理

栄養は不足しても過剰になっても、身体に負担がかかり、偏った食生活を続けると、生活習慣病にもつながる。よって、日々の生活の中で、食事はとても重要なものであると位置づけ、ご利用者・職員の健康を維持するためにも、栄養面でのバランスの取れた食事を提供する。

併せて、「健康」と同時に「美味しい」にもこだわり、「食の楽しみ」を感じてもらえるよう、いっそう真心を込めた食事の提供を心掛ける。

また、「食べる力」も身につけてもらえるよう、「心と身体の健全」を目指し、ご利用者と食の話題を共有しながら、バランスのとれた食事を摂取することで

起こる心身の変化や不調の改善などについて説明をすると共に、食べることの楽しさ、食材の栄養価や生産情報等も含め様々な食の重要性を伝えられるよう総合的にアプローチしていく。

またリハビリテーション健康部と協力し、身体状況（身長・体重・BMI・体脂肪率・腹囲等の計測、生活活動状況）及び、臨床検査データ（貧血・鉄代謝検査、総蛋白・アルブミン・電解質・摂取エネルギー（カロリー）、摂取塩分、摂取水分、食物アレルギー等）に合わせ、栄養摂取状況（必要栄養量、栄養指示内容、食事形態）を調査の上、ご利用者の栄養状態を把握し、より個々に適した食事の提供に努めるとともに、結果を他部門と共有し、ご利用者の健康維持管理に役立てる。

食の充実 食材の管理

食とは生命を維持し、心身が健康で幸福な生活を送るのに欠かせないものである。今年度も健全で充実した食生活を実現できるよう、嗜好調査（年2回）、利用者調査（毎月）、栄養マネジメントを実施し、ご利用者の意見を反映できるよう努める。

また、偏食の改善への取り組みや正しい摂取動作についても観察し、他部門と連携しご利用者個々に応じた食形態や自助食器の提案、日々の状態にあった正しい姿勢での食事摂取の為に食席の高さ調整など、摂取動作の見直しも随時行っていく。

併せて、アレルギーへの対応や咀嚼力・嚥下力に応じた食形態にも対応する。

食材の管理では、ご利用者・職員への食の安全に十分注意を払うと共に、適切な温度帯で管理し、賞味期限を把握して欠品がないように心掛ける。

近年の物価高騰に伴い関係各社と最新の情報を共有しながら、食材の確保にも努めていく。

また、食品庫、冷蔵・冷凍庫の整理、整頓、清潔が保てるよう納品を都度確認していく。

併せて、定期的に管理表に準じた点検・清掃を行い衛生管理の徹底に努める。

イベント食

年間計画として、施設行事や季節行事に付随する、イベント食を計画する。併せて、調理部主催のイベント食は年に2回（6月、11月）実施できるよう計画する。

また、前年に引き続き、調理部主催によるお茶の会を毎月実施していく。

2024年度で4回実施したご利用者参加型のお茶の会も、好評を得ることができたため、継続して2025年度も実施する。参加後のアンケートでは、毎年

様々な意見を受け、次年度への更なる内容の充実に繋げている。

今年度のテーマは「地域移行に向けた取り組み」の一環としてオープントースターを使用した参加型お茶の会を年4回予定している。

調理過程や調理器具などを使用し食材の準備から完成までご利用者が楽しみながら学べる場として取り組む。

非常食の管理

非常用備蓄食材の管理は曙光園3ヶ所（食品別毎の推奨温度で保管できる場所）、アゼリア2ヶ所で行っており、それぞれの品目、数量、消費期限を管理する。

また、保存場所の温度・湿度管理も非常食温度管理表で実施する。

消費期限が切れる食材については、都度切れる前に購入を実施し不足の無いよう注意を払い補充していく。

今年度も使用食材においては事前に懇談会等でご利用者へ説明した上で非常食体験とし献立に反映し、食品ロスを発生させないように再利用していく。

またBCP（事業継続計画）では災害を想定しご利用者、職員、そして地域住民分の非常食の確保を行う。地域の安全にも力を入れていく。

衛生管理・環境感染症対策

安全かつ安心して給食の提供を行うため、調理部職員の健康、衛生管理維持を徹底し、月1回の細菌検査、年に2回のノロウイルス検査（ノロウイルス多発時期）を実施する。

併せて、手洗い・うがいの励行、トイレの衛生管理も徹底して行う。

また、感染症対策は、リハビリテーション健康部、生活支援部と連携し、内部研修等で職員の衛生意識をより一層高め、感染の予防に努める。

前年に続き、新型コロナウイルスの感染症予防に伴い、出勤前、出勤後の検温や施設内、厨房内のマスク着用等、徹底した衛生管理を実施する。

食事環境として、最適な空間づくりを心掛け、衛生的かつ過ごしやすい雰囲気づくりを目指す。

昨年に続き、衛生に重点を置き、日々の清掃を強化し、食堂、厨房全体を衛生に保てるよう、清潔で明るい環境づくりを徹底し、安全な食事の提供を心掛ける。また、食育の推進の1つでもある「共食」の場として、引き続き食事時には音楽の提供を行い、リラックスした環境の中、食を楽しんでもらえるようバラエティーに富んだ食の提供に努める。

研修

衛生管理（衛生講習会）、調理技術の習得（随時）等、内部研修を充実させる

ために、給食会議等の時間を利用し、更なる「食」のプロフェッショナルを目指し、調理部職員間で勉強会を実施していく。

併せて、各部の内部研修や外部研修（栄養管理講習等）にも参加し、知識の向上や人材の育成に取り組んでいく。

9. 事務部 事業計画

はじめに

日々変化する社会情勢と障害福祉を取り巻く環境について情報収集に努め、ご利用者及びご家族等の関係者・職員及びその家族にとって、安心できる施設運営の一助となるような事務業務に励む。

経理業務

証憑等ペーパーレス化が進む中でも証憑類の整理保管を過不足なく行い、効率的な業務を行うことにより、即断即決の状況下でも判断が下せる経営データ作成に努める。

特に今年度は、会計業務について、会計ソフトの入力について業務継承を視野に事務職員の実務を通しての研修を行う。

庶務業務

行政やご家族等関係者からの連絡が電話だけではなく、メールなどのインターネットを介したツールに移行して行くことを考え、SNSの活用の他、メールの送受信についてアドレス・ドメイン管理などの整理を行い、連絡漏れなどの防止に努める。

感染症対策は昨年度から継続して行い、衛生備品の在庫管理や面会対応について、その時点で最大限の対応が出来るよう心掛ける。

契約書や規程関連・起案文書の管理を遅滞なく行い、常に文書関連の更新が行われている状態にする。

常に清潔な環境づくりに心がけ、働きやすい職場づくりに寄与する。

総務業務

各種申請や報告関連について電子化が進み、その対応として電子申請サイトへの登録を推進している。これらの業務を個人情報などの漏洩などに細心の注意を図りつつ、事務部内で共有し、業務の遅滞を防止する。

各部署と連携を取り、職員の福利厚生や、人員配置基準 1.5 : 1 などの加算体制を維持するためだけではなく、安心して働くことのできる職場環境を創出するために、人材採用・継続雇用などのための施策を積極的に推進する。

その他

昨年度に続き、業務の効率化・標準化・職員間の業務共有、引継ぎなどを行な

う。

業務のマニュアル化や電子化を推進し、有休取得率の向上・残業時間削減などに取り組み、業務効率を前年度対比 20%~30%向上することを目標とする。

曙光園 特定相談支援事業所

1. 曙光園 特定相談支援事業所 事業計画

はじめに

これまで紆余曲折を経た結果、曙光園特定相談支援事業所の進むべき方向は多角的な情報収集を根拠とした、質の高い支援という結論に至った。

研修、連絡会等、情報の集まるところへ積極的に向き、より多くの情報を集めることで、曙光園特定相談支援事業所ならではの付加価値を更に高め、ご利用者によりご満足いただける支援を目指したい。

1、曙光園特定相談支援事業所の「付加価値」

1) 医療面の情報に精通した支援

当法人の曙光園入所者は、疾患や事故による中途障害者の割合が多く、医療面での情報を多く保持していることを利点としている。

当事業所は、障害サービスの調整のみならず、健康面でのフォローにも注力し、医療機関や訪問看護、サービス提供事業所と医療情報を共有することで、質の高いケアマネージメントを提供する。

福祉関係者として、医療関係者との価値観の違いから、連携に難しさを感じる場面がこれまで多々あった。

それでも、入院や通院等の医療が重視される場面に積極的に関わり続け、医療関係者の考えを理解し、医療制度に関する知識を増やすことで、医療関係者との連携が得意な事業所としての付加価値を更に高めていきたい。

2) サービス等利用計画に記載されない制度にも強い支援

特定相談支援事業所の役割としては、施設入所、生活介護、訪問介護といった、サービス等利用計画案に反映される制度のマネジメントが中心になる。

当事業所のご利用者には、サービス開始時や更新時の申請、福祉用具や住宅改修に関する手続き等、従来はご本人や身元保証人の方が行政窓口で直接相談していた部分についても対応し、窓口を一元化することで、満足度の高いサービスを提供する。

弱点として、①精神障害のみのサービス調整の経験が少ない②区分の高い障

害者に特化してきたことで、軽度の方へ適用するサービス調整について、勉強不足を感じる。

以上の2点については、一層注力していく。

3) 外部とのネットワークを駆使したサービス調整

入所施設ということから、これまで広げてきたネットワークは、小平市内に留まらず、都内の広域に及ぶ。

業種については、行政、病院、訪問看護事業所、訪問サービス事業所、福祉用具業者、相談支援事業所等の障害サービス関係者だけでなく、地域包括支援センター、ケアマネージャーといった介護保険関係者、成年後見人事務所と、多岐に渡る。

そうしたネットワークに、同法人の各拠点が持つネットワークを合わせることで、ご利用者へ多くの選択肢を提供することができる。

本年度は、曙光園→アゼリア→一人暮らしという経過のご利用者について、住宅改修の申請と、改修工事中にはアゼリアでの短期入所をコーディネートした。

このコーディネートは、一見してそう難しくないように思われるかもしれないが、ご本人のニーズに合わせて住宅をカスタマイズすること、また、迅速に短期入所を確保することは、日頃のネットワークがあってこそ実現できたことである。

既存のパターンに捉われず、いずれの業種の関係者とも、常に良好な関係を保つことで、当事業所をご利用になる皆さまへ、より多くの選択肢を示していきたい。

2、感染防止対応に重点を置いた対人援助技術の構築

1) コロナウィルスとの共存での対応

どのような状況下にあっても、柔軟な対応を模索していくことは、相談支援専門員としての成長の機会と考えて取り組む。

また、今後も、一つ一つの事例について、その時々状況を鑑み、新たな方策を考えだす努力を継続していく。

こうした努力と経験は、支援の質を向上させ、曙光園特定相談支援事業所の基礎となる「付加価値」へと発展すると考えている。

【具体策】

- ① 日程にゆとりを持って連絡調整ができるように、翌々月までのモニタリング予定を常に把握する。

- ② モニタリングの予定月に添って対応するが、それに拘らず、利用者の状況に応じて、柔軟に対応する。
- ③ リモートでの面談が可能な方には、リモートによるモニタリングを実施していく。
- ④ 直接訪問や面談に制限があるからこそ、課題を先送りにせず、相談があれば電話連絡を中心にスピーディーに対応する。
- ⑤ 相談支援体制の基礎作りとして、得られた情報を確実に記録に残し、常に情報の分析に努める。
→そうした分析により、ご本人と関係者の皆さまが望まれている、課題等を常に把握し、状況に変化があっても、適切に対応することが可能となる。

グループホーム アゼリア

理事長 岸部正宏

(グループホーム アゼリア 施設長兼任)

1. グループホーム アゼリア 事業計画

1 事業目的

同法人で運営中である障害者支援施設と連携を図り、地域移行を円滑に行うとともに地域での生活が困難になった方々の受入ができるよう、地域社会での暮らしと入所施設での暮らしの中間を担うことを本事業の目的とする。

ご入居者においては、平日作業所へ通いながら地域社会で生活する為の自立訓練（生活訓練・社会訓練等）を目的とする。

また短期入所の方においては、ご利用期間中ご利用者が地域社会で生活する為の自立訓練（生活訓練・社会訓練等）を目的とする。ご家族（身元保証人）に休養を取って頂くことも目的とする。

2 運営方針

- 1) 入居者の人権尊重
- 2) 入居者の生活ニーズへの対応
- 3) ソーシャルリハビリテーション
(社会で生き抜くための人柄・心のリハビリテーション)
- 4) 自立支援

3 事業所名等

- ・事業所名：グループホーム アゼリア
- ・所在地：〒187-0032 東京都小平市小川町 1 丁目 3041 番 3
- ・ユニット名：グループホーム アゼリアⅠ
グループホーム アゼリアⅡ
グループホーム アゼリア 短期入所

4 利用定員数

- ・共同生活援助 10 名（アゼリアⅠ・Ⅱ 各 5 名）
- ・併設型短期入所 4 名

5 利用者

主たる障害は身体。身体障害者手帳をお持ちの方で重複障害の方も利用可能。

- 1階のグループホーム アゼリアⅠは、重度心身障害者
- 2階のグループホーム アゼリアⅡは、地域移行を目指す身体障害者
- 併設型短期入所は身体、精神、知的障害を対象としご家族（身元保証人）のレスパイトケア及び、地域生活のための自立訓練の経験の場として利用して頂く。

6 職員体制

- 管理者 1名
- サービス管理責任者 1名（防火管理責任者兼務）
- 世話人 5名以上（同法人兼務者含む）
- 生活支援員 8名以上（夜間支援員・同法人兼務者含む）
- 看護師 1名

7 支援内容

相談支援、入浴・排泄、調理・食事介助、余暇支援、就労支援、健康（服薬）管理、金銭管理、緊急時の対応、行政手続き代行、夜間支援、通院同行（ご家族と相談）、地域との交流、家族との交流など。

8 利用者及び職員の一日の動き

時 間	平 日		休 日	
	職 員	利 用 者	職 員	利 用 者
7:00	起床支援・朝食準備	起床・身支度	起床支援・朝食準備	起床・身支度
7:30	朝食・服薬管理	朝食・服薬	朝食・服薬管理	朝食・服薬・身支度
9:00	身だしなみチェック 送り出し	身支度・通所準備 作業所出発	身だしなみチェック 余暇活動支援	身支度 自由活動
9:30	片付け他			
11:30			昼食準備	自由活動
12:00			昼食・服薬管理	昼食・服薬
13:00			余暇活動支援	自由活動
16:00	受け入れ・体調チェック	帰宅・検温	体調チェック	検温
	入浴介助	入浴	入浴介助	入浴
17:30	夕食準備他	自由活動	夕食準備他	自由活動
18:00	夕食・服薬管理	夕食・服薬	夕食・服薬管理	夕食・服薬
19:00	片付け他	片付け手伝い 居室清掃 自由活動	片付け他	片付け手伝い 居室清掃 自由活動
21:00	就寝支援 服薬管理	就寝準備 服薬・検温	就寝支援 服薬管理	就寝準備 服薬・検温
	夜間巡回	(就寝)	夜間巡回	(就寝)

9 年間行事予定

- 1) 季節に応じた余暇活動
(外出行事・ケイタリング等)を休日に1回/月(親睦会)
- 2) 第三者評価
施設調査 3年/回 (2021年度実施、2024年度実施)
利用者調査 毎年
- 3) 嘱託医による往診 1ヶ月/回 (第三者土曜日午後
週を変更の場合もあり)
- 4) 避難訓練 1ヶ月/回 (別紙1 防災訓練年間計画)
- 5) 懇談会 1ヶ月/回 (月末最終日曜日)

10 職員研修・会議予定及び内容等

従業者等の質的向上を図るため、研修・会議の機会を次の通り設ける。

- 1) 採用時研修 採用後1カ月以内
- 2) 内部研修・外部研修受講
 - 2) - 1 外部研修予定
 - ・グループホーム従事者基礎研修
 - ・高次脳機能障害支援者養成研修
 - ・強度行動障害支援者養成研修 など
 - 2) - 2 内部研修予定
 - ・ミニ研修 (各部門・主任会) 1ヶ月/回
 - ・人権・権利擁護 (外部講師) 2回/年 など
- 3) スタッフミーティング 1ヶ月/回
- 4) 虐待防止委員会 1ヶ月/回
- 5) 感染症対策委員会 3ヶ月/回
- 6) 事故防止委員会 3ヶ月/回
- 7) 身体拘束適正化委員会 3ヶ月/回

11 避難訓練実施時期及び内容等

非常災害に関する具体的計画を立てておくとともに、非常災害に備えるため、定期的に避難・救出その他必要な訓練を行う。

- 1) 毎月1回 自衛消防訓練の実施
- 2) 毎年10月 総合防災訓練を実施 (同法人訓練に参加)

2. グループホーム アゼリア 年間スケジュール

4月スケジュール					5月スケジュール						
日	曜日	職員 会 議	利用者 行 事	曙光園 開所日	備 考	日	曜日	職員 会 議	利用者 行 事	曙光園 開所日	備 考
1	火			○	アゼリア開 設記念日	1	木			○	
2	水			○		2	金			○	
3	木			○		3	土				憲法記念日
4	金			○		4	日				みどりの日
5	土					5	月			○	こどもの日
6	日					6	火			○	振替休日
7	月			○		7	水			○	
8	火			○		8	木			○	
9	水			○		9	金	職員会議 経営会議		○	
10	木			○		10	土				
11	金	職員会議 経営会議		○		11	日				
12	土			○	法人設立記念 日	12	月			○	
13	日					13	火			○	
14	月					14	水			○	
15	火	部長級会議 地域公益活動推進 委員会		○		15	木			○	
16	水			○		16	金			○	
17	木	曙光園支援部 会議		○		17	土				
18	金			○		18	日	理事会			
19	土			○		19	月	安全衛生委員会		○	自衛消防訓練
20	日					20	火	部長級会議 BOP委員会		○	
21	月	安全衛生委員会 スタッフ ミーティング 感染症対策委員会			自衛消防訓練	21	水	曙光園支援部 会議		○	
22	火	ケース会議 事故防止・身体拘 束適正化委員会		○		22	木			○	
23	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○		23	金			○	
24	木			○		24	土				
25	金			○		25	日		懇談会 アゼリア行事		
26	土					26	月	スタッフ ミーティング		○	
27	日		懇談会 アゼリア行事			27	火			○	
28	月			○		28	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
29	火			○	昭和の日	29	木			○	
30	水			○		30	金			○	
						31	土			○	

6月スケジュール

日	曜日	職員 会 議	利用者 行 事	曙光園 開所日	備 考
1	日				
2	月			○	
3	火			○	
4	水			○	
5	木			○	
6	金			○	
7	土				
8	日				
9	月			○	
10	火			○	
11	水			○	
12	木			○	
13	金	職員会議 経営会議		○	
14	土				
15	日	評議員会			
16	月	安全衛生委員会		○	自衛消防訓練
17	火	部長級会議 HACCP会議		○	
18	水	曙光園支援部 会議		○	
19	木			○	
20	金			○	
21	土				
22	日				
23	月	スタッフ ミーティング		○	
24	火			○	
25	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
26	木			○	
27	金			○	
28	土			○	
29	日		懇談会 アゼリア行事		
30	月			○	

7月スケジュール

日	曜日	会 議	利用者 行 事	曙光園 開所日	備 考
1	火			○	
2	水			○	
3	木			○	
4	金			○	
5	土				
6	日				
7	月			○	
8	火			○	
9	水			○	
10	木			○	
11	金	職員会議 経営会議		○	
12	土				
13	日				
14	月			○	
15	火	部長級会議 地域公益活動推進 委員会		○	
16	水	曙光園支援部 会議		○	
17	木			○	
18	金			○	
19	土				
20	日				
21	月	スタッフ ミーティング 感染症対策委員会 安全衛生委員会		○	海の日 自衛消防訓練
22	火	ケース会議 事故防止・身体拘束 適正化委員会		○	
23	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
24	木			○	
25	金			○	
26	土				
27	日		懇談会 アゼリア行事		
28	月			○	
29	火			○	
30	水			○	
31	木			○	

8月スケジュール

日	曜日	職員	利用者	曙光園 開所日	備 考
		会 議	行 事		
1	金			○	
2	土			○	
3	日				
4	月			○	
5	火			○	
6	水			○	
7	木			○	
8	金	職員会議 経営会議		○	
9	土				
10	日				
11	月			○	山の日
12	火			○	
13	水			○	
14	木			○	
15	金			○	
16	土				
17	日				
18	月	安全衛生委員会		○	
19	火	部長級会議 BCP委員会		○	
20	水	曙光園支援部 会議		○	
21	木			○	
22	金			○	
23	土				
24	日				自衛消防 訓練
25	月	スタッフ ミーティング		○	
26	火			○	
27	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
28	木			○	
29	金			○	
30	土		曙光園納涼祭	○	
31	日		懇談会		

9月スケジュール

日	曜日	職員	利用者	曙光園 開所日	備 考
		会 議	行 事		
1	月			○	
2	火			○	
3	水			○	
4	木			○	
5	金			○	
6	土				
7	日				
8	月			○	
9	火			○	
10	水			○	
11	木			○	
12	金	職員会議 経営会議		○	
13	土				
14	日				
15	月	安全衛生委員会 部長級会議		○	敬老の日
16	火			○	
17	水	曙光園支援部 会議		○	
18	木			○	
19	金			○	
20	土				
21	日				
22	月	スタッフ ミーティング		○	自衛消防 訓練
23	火			○	秋分の日
24	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
25	木			○	
26	金			○	
27	土				
28	日		懇談会 アゼリア行事		
29	月			○	
30	火			○	

10月スケジュール

日	曜日	職員	利用者	曙光園 開所日	備 考
		会 議	行 事		
1	水			○	
2	木			○	
3	金			○	
4	土			○	
5	日				
6	月				
7	火			○	
8	水			○	
9	木			○	
10	金	職員会議 経営会議		○	
11	土				
12	日	総合防災訓練			
13	月			○	スポーツ の日
14	火	部長級会議 地域公益活動推進 委員会		○	
15	水	曙光園支援部 会議		○	
16	木			○	
17	金			○	
18	土				
19	日	理事会			
20	月	安全衛生委員会 スタッフ ミーティング 感染症対策委員会			
21	火	ケース会議 事故防止・身体拘束 適正化委員会		○	
22	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
23	木			○	
24	金			○	
25	土				
26	日	懇談会 アゼリア行事			
27	月			○	
28	火			○	
29	水			○	
30	木			○	
31	金			○	

11月スケジュール

日	曜日	職員	利用者	曙光園 開所日	備 考
		会 議	行 事		
1	土			○	
2	日				
3	月			○	文化の日
4	火			○	
5	水			○	
6	木			○	
7	金	職員会議 経営会議		○	
8	土				
9	日				
10	月			○	
11	火			○	
12	水			○	
13	木			○	
14	金			○	
15	土				
16	日				
17	月	安全衛生委員会 スタッフ ミーティング 部長級会議 BCP委員会		○	自衛消防 訓練
18	火			○	
19	水	曙光園支援部 会議		○	
20	木			○	
21	金			○	
22	土			○	
23	日		懇談会 アゼリア行事		勤労感謝 の日
24	月	スタッフ ミーティング		○	振替休日
25	火			○	
26	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
27	木			○	
28	金			○	
29	土				
30	日				

12月スケジュール

日	曜日	職員 会議	利用者 行事	曙光園 開所日	備考
1	月			○	
2	火			○	
3	水			○	
4	木			○	
5	金			○	
6	土				
7	日				
8	月			○	
9	火			○	
10	水			○	
11	木			○	
12	金	職員会議 経営会議		○	
13	土				
14	日				
15	月	安全衛生委員会		○	
16	火	部長級会議 HACCP会議		○	
17	水	曙光園支援部 会議		○	
18	木			○	
19	金			○	
20	土				
21	日				
22	月	スタッフ ミーティング		○	自衛消防 訓練
23	火			○	
24	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
25	木			○	
26	金			○	
27	土				
28	日		懇談会 アゼリア行事		
29	月			○	
30	火			○	
31	水			○	大晦日

1月スケジュール

日	曜日	職員 会議	利用者 行事	曙光園 開所日	備考
1	木		正月行事		元日
2	金		正月行事		
3	土		初詣		
4	日				
5	月			○	
6	火			○	
7	水			○	
8	木			○	
9	金	職員会議 経営会議		○	
10	土			○	
11	日				
12	月			○	成人の日
13	火			○	
14	水			○	
15	木			○	
16	金			○	
17	土			○	
18	日	理事会			
19	月	安全衛生委員会		○	自衛消防 訓練
20	火	部長級会議 地域公益活動推進 委員会		○	
21	水	曙光園支援部 会議		○	
22	木			○	
23	金			○	
24	土				
25	日		懇談会 アゼリア行事		
26	月	スタッフ ミーティング 感染症対策委員会		○	
27	火	ケース会議 事故防止・身体拘束 適正化委員会		○	
28	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
29	木			○	
30	金			○	
31	土			○	

2月スケジュール

日	曜日	職員	利用者	曙光園 開所日	備 考
		会 議	行 事		
1	日				
2	月			○	
3	火			○	
4	水			○	
5	木			○	
6	金			○	
7	土				
8	日				
9	月			○	
10	火			○	
11	水			○	建国 記念日
12	木			○	
13	金	職員会議 経営会議		○	
14	土			○	
15	日				
16	月	安全衛生委員会			
17	火	部長級会議 BCP委員会		○	
18	水	曙光園支援部 会議		○	
19	木			○	
20	金			○	
21	土				
22	日		懇談会 アゼリア行事		自衛消防 訓練
23	月	スタッフ ミーティング		○	
24	火			○	
25	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
26	木			○	
27	金			○	
28	土				

3月スケジュール

日	曜日	職員	利用者	曙光園 開所日	備 考
		会 議	行 事		
1	日				
2	月			○	
3	火			○	ひな祭り
4	水			○	
5	木			○	
6	金			○	
7	土				
8	日	理事会			
9	月			○	
10	火			○	
11	水			○	
12	木			○	
13	金	職員会議 経営会議		○	
14	土				
15	日				
16	月	安全衛生委員会		○	自衛消防 訓練
17	火	部長級会議		○	
18	水	曙光園支援部 会議		○	
19	木			○	
20	金			○	
21	土				春分の日
22	日	評議員会			
23	月	スタッフ ミーティング		○	
24	火			○	
25	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
26	木			○	
27	金			○	
28	土			○	
29	日		懇談会 アゼリア行事		
30	月			○	
31	火			○	

3. 防火・防災管理

グループホームアゼリアにおける2025年度の防災訓練を下記の日程にて実施することとする。

(別紙1)

実施日	実施場所	訓練想定	訓練項目	参加対象者	訓練内容
4月21日	建物全体	火災	通報 その他	施設職員	建物内 火災設備等の確認・理解 火災報知器通作動システム 消火器、スプリンクラー設備など
5月19日	建物全体	火災 地震	避難	施設職員	震度5以上の地震を想定 1階、2階利用者の避難誘導経路確認。 非常用発電機の操作確認。
6月16日	建物全体・地域	火災 地震	通報 その他	施設職員	近隣地域の避難場所の確認 地震後の火災を想定。 火災報知器、通報システムの操作確認。
7月22日	建物全体	火災	避難 消火	施設職員	消火器の取扱い、設置場所確認。 消火器の設置場所を確認。 1階台所の出火想定。消火訓練。(消火器持参)
8月24日	建物全体	地震	その他	入居者 施設職員	災害体験 備蓄している非常食の試食。 施設内にある防災グッズ体験。
9月22日	建物全体	火災 地震	避難	施設職員	災害時のライフライン確認 衛生用品、感染症対策備品等の確認。 備蓄場所、備蓄量の確認。
10月12日	曙光園 (総合防災訓練)	火災 地震	消火 避難	入居者 施設職員	消防体験 消防署への協力依頼し、曙光園にて、消火設備の 説明や消火活動の体験。
11月17日	建物全体	その他 不審者対策	避難	施設職員	1階食堂より不審者の侵入を想定し、通報者と避難者の取るべき行動を確認し、安全対策を検討する。夜間想定として、夜勤者2名における通報、入居者の避難誘導実施。
12月22日	建物全体	地震	通報 避難	施設職員	地震後の停電を想定。 EVが使用できない事を想定し利用者の避難誘導経路、非常用発電機などの設置の演習実施。
1月19日	1階食堂	火災 地震	通報 避難	施設職員	災害発生時の避難誘導体験 夜間想定として、夜勤者2名における通報、入居者の避難誘導実施。
2月22日	建物全体	火災 地震	避難	入居者 施設職員	避難体験 避難経路を確認し、実際に居室から屋外へできる限り安全に避難する。
3月18日	建物全体	地震	その他	施設職員	災害時のライフライン確認 災害時における初動体制、備蓄食料の配置確認。 非常用発電機の操作確認。

* 実施予定日、毎月第4月曜日。日中の時間帯に実施。(10月は、総合防災訓練へ参加)

* 入居者が参加の場合は、作業所が休日、日中の時間帯に安全に配慮して実施。
2025(令和7)年 8月 2026(令和8)年 2月 日曜日 日中の時間帯に実施予定。