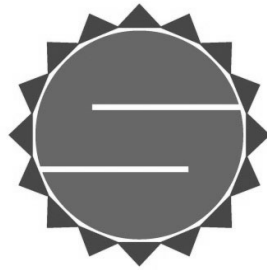


# 2026 年度

(令和 8 年度)

## 事業計画



社会福祉法人  
全国スモンの会

## 2026（令和8）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 . . . . . 6
3. 法人の基本方針 . . . . . 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 . . . . . 22
3. 曙光園の基本方針 . . . . . 22
4. 曙光園 年間スケジュール . . . . . 23
5. 生活支援部 事業計画 . . . . . 29
6. 相談支援部 事業計画 . . . . . 34
7. リハビリテーション健康部 事業計画 . . . . . 36
8. 調理部 事業計画 . . . . . 39
9. 事務部 事業計画 . . . . . 43

### 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 . . . . . 44

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 . . . . . 47
2. グループホーム アゼリア 年間スケジュール . . . . . 51
3. 防火・防災管理 . . . . . 57

# 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)を内外に唱え昨年2期目を迎えました。

新年度を迎えるにあたりご挨拶させていただきます。

さて昨年度も運営について、制度、報酬の両面で大きく考え方に変化がありました。

その一つが地域連携推進会議の開催が、共同生活援助事業所では義務化されました。

1 月定例理事会において設置要綱が承認され、昨年度末に地域連携推進会議を地域の関係者にお集まりいただき開催しました。

障害者支援施設(曙光園)・共同生活援助(グループホームアゼリア)で会議を開催しております。

また第三者評価 利用者調査に於いては、襟を正す意味でも、昨年度より共同生活援助事業所でも毎年受審することに変更しております。

今年度も上期・下期に、地域連携推進会議の開催を予定しております。

今年度は、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、何を新たに取り入れ、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。

年初めに

標語 : 挑戦する組織(チーム)

目標 : 具体化(具現化)

目的 : 組織風土改革

基本指針: 愚公移山 (ぐこういざん)

行動計画: 具体的に目標を達成する為の6つの手順を推奨と公表させていただきました。

今年の目的に掲げさせていただきました。

組織風土改革は、

法人の歴史・経営層の姿勢・色々な法人内の制度・職員間のコミュニケーションの習慣など、組織風土はさまざまな要因の積み重ねで形成されています。この

風土を短期間で変えることは容易ではないと思います。

しかし、組織風土は、職員のモチベーションや法人の運営・活動、イノベーションの創出に影響を与える重要な基礎であると考えております。

要は、組織力を高める上で欠かせない視点ではないでしょうか。

今年度の目標・目的を常に意識して取組むことで、2拠点の強みをより強固にすることが出来るとともに、世論の流れに合うように見直すことを効果的に実行していくことが可能になると考えています。

弱みを見直し改善に取組むことで、油断は出来ませんが総合的に組織力が向上し、財務も昨年より安定するようになってくると思います。

また今年度は、拠点を新設する基礎となる重要な節目の年になると思います。その為にも段階的に組織風土改革を推進してまいります。

ここ数年チームで積み上げてきた目標をいよいよ達成するために、具体化して段階的に向かって大胆に行動することで、大きな成果をつかみやすくなる年だと考えております。

本年は、当法人もこれまで粘り強く各職員が、努力、準備してきたことが実を結びこれまで身につけてきた経験をさらに活かすべく、具体的に新たな取組に色々とチャレンジしていこうと計画をしております。

今年の一文字は、「 具 」です。

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、新規事業の開設準備、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。その成果もあり職員の平均勤続年数が8年と定着率が向上しています。

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、彼らが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、自発的に周囲と相談・許可等必要な段階を踏みながら活動する職員が確実に増え

てきております。

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現場で随所に伺えるようになりました。

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。

- 失敗したところでやめてしまうから失敗になる。  
成功するところまで続ければ、それは成功になる。
- 苦しいときにこそ、明るい希望を失ってはならない。  
また、成功したときこそ、感謝の心、謙虚な心を忘れてはならない。
- 高く自らを導いていこうとするならば、あえて障壁に立ち向かっていかなければならない。  
その際、一番の障壁は、安逸を求める自分自身の心。  
そのような自分自身に打ち勝つことにより、障壁を克服し、卓越した成果をあげることができる。

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、よろしくお願い致します。

最後に、この事業計画を一読いただけますと、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、ご理解いただけたと思います。

## 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。

# 法人本部

## 1. 事業計画

事務局長 安里 芳樹

### はじめに

2025年度は、理事・監事、評議員、評議員選任・解任委員についても改選により、地域活動で活躍している方々、障害当事者、及び障害のある子どもをもつ家族など、多彩な人材を、新に理事・評議員・監事に迎え入れることができたことは、大きな収穫であった。このことは、地域連携を強化し、地域の新しい鎮守的役割をめざす法人にとっては、重要な布石となったと考える。

機関運営については、次の世代交代を念頭におき、ジェンダーバランスを考慮し、障害当事者など多くに人材を確保し、時代の流れを注視しつつ、ダイバーシティの実現に対応できる体制を確立していく。

岸部正宏理事長のリーダーシップにより、法人運営は安定し、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、ガバナンスに加え、リーダー層研修やオンライン研修など、業務充実を図ってきた。今年度は、多機能型通所作業所開所に向けて、多くのことが動き出す中で、各部長・現場職員が、法人に対して自由に提案できる風通しの良い職場環境を整備することが急務である。法人の将来にとって、大きな一歩を踏み出す年度となる。

2024年4月1日からは、民間事業者においても、障害者差別解消法によって「合理的配慮を提供しないことは差別」と規定された。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」へパラダイムシフトが確立された。

法人としては、毎月の課題文研修にて「社会モデル」「パートナーリズムの問題点」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。職員それぞれの考え方が「医学モデル」から「社会モデル」へ移行できる実践経験を培える取り組みを強化していく。

法人は、コミュニティの中心（新しい鎮守）として、地域公益活動推進会議と地域連携推進会議の活動を活性化させ、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・共創できるコミュニティの力を底上げし、地域に必要な不可欠な存在になることを目指していく。

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むことを目標に掲げ、新規事業の取り組みから地域に発信していく。

## 機関運営

2025年6月の改選以降、現在は理事7名 評議員9名 監事2名の体制である。任期は、理事は2027年度6月予定の評議員会終結の時まで、評議員は2029年度6月予定の評議員会終結の時までである。

これからも、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っていく。

2026年度は、理事には、地域で障害のある子どもへの支援活動をされている方、障害のある子どもをもつ家族、障害当事者でありインクルーシブ社会への造詣が深い大学教授が就任され、評議員は、地域の知的障害のある子どもの親の会のメンバーと、ご利用者の家族の他、地域の若手飲食店経営者にも就任いただいた。多彩な人材を、新に、理事・評議員・監事に迎え入れることができたことは、大きな収穫である。

2026年度は、地域連携を強化し、地域の新しい鎮守的役割をめざす法人として、重要な一歩を踏み出すことになると思う。

## 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での調査は継続出来ている。今年度も引き続き、虐待防止への取り組みと努力を強化していく。

虐待の大きな原因である「医学モデル」を基本とした支援を検証し、「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するという目標を実現するためには、現状を総括し、社会福祉法や障害者差別解消法の理念である「社会モデル」を基本とした支援を具体化するために、新しい実践を試みる。

## 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、2025年度は、昨年度の外部相談担当2名は留任したが、昨

内部相談窓口担当は、ハラスメントアンケート調査の結果を尊重し、事務局長 1 名から部長級 3 名体制に変更した。

相談窓口担当へハラスメントの訴えが徐々に散見されるが、正式な相談に至るまで至っていない。2025 年度のハラスメント調査結果を分析し、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している。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、また、地域の防災拠点として役割を果たすために、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今年度も強化していく。

2025 年 11 月、総合防災訓練実施に合わせて、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のチェックを行い、ストックの更新をしたが、長年更新できていないものが多かったことを教訓にし、日常的確認を怠らず、ローリングストックへの取り組みを強化していく。

感染症対策については、非常事態があれば、2025 年度に更新した感染症対策マニュアルを活用し、現場主導での取組みを強化し、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。

2025 年 10 月、曙光園において、無症状の新型コロナウイルス感染症への罹患により、職員ご利用者含めて 38 名が感染するクラスターが発生した。罹患者の全ての症状は軽く、感染から陰性確認までの期間は、3 日間 1 名 4 日間 4 名 5 日間 9 名 6 日間 10 名 7 日間 6 名 8 日間 1 名 9 日間 5 名 10 日間 1 名 13 日間 1 名 平均 6.3 日間であった。これまでの経験を活かした速やかな対策を実施し、14 日間で収束することができた。新型コロナウイルス感染症は、弱毒化したことで無症状のまま感染が拡がるという新たな対応が必要になってきた。ご利用者の体調を十分に考慮し、病院受診・外出等について細心の注意を図っていく。

2025 年 11 月には、地域住民の皆様と呼び掛け、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。雨天のため、残念ながら、地域住民の皆様には参加いただけなかったが、今年度は雨天時実施のプログラムを含め、より充実した総合防災訓練を実施していく。

## 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、2025年度から、4月、7月、10月、1月の年4回開催してきた。今年度は、より地域の声に耳を傾け、地域に貢献できる活動強化していく。

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継続する。月1回食糧等を回収し、社会福祉協議会へ寄付として届ける。

法人としての地域公益活動の重要な窓口として、2028年5月開所予定の「多機能型通所施設」を機能させるために、今年度から多機能型通所施設開設準備室が、地域連携の機能を果たしていく。

## 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。

2026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、退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

### （1）居宅支援・重度訪問事業

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「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」ことを決議した。居宅支援・重度訪問事業所では、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ったが、今年度は取り組むことができなかった。

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舎302号室は、先に改装を終えており、当面は後述の多機能型通所事業所の設立準備室として運用していく。

## **(2) 介護職員初任者研修（公益事業）**

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な定款変更（「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ている。そのため、本件についても2024年理事会において「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」方針を確認している。

## **(3) 多機能型通所事業所**

多機能事業所開設にむけて、2024年5月に「令和8年度障害者（児）施設整備補助事業（令和7年度補正予算枠）」にエントリーし2025年6月に事業計画書を東京都へ提出し、同年9月に補助協議書を東京都から国に提出した。

昨年度申請予定が、資材等の高騰により申請を見送った経緯もあり、建物を「二棟二階建」から「二階建1棟 平屋1棟」に図面を変更し建築予算の圧縮を図った。

東京都への補助金申請が1年延びたことにより、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し、多くの情報と地域との関係づくりを進めることができた。

2025年度は、2024年同様に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。

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、具体的協議を開始している。

農福連携からの食品加工品（チリペッパーソース熟成・充填、ドライフルーツ製造、野菜真空パック等）作業内容の具体化を図り、作業プログラムの作成を進めた。

チリペッパーソースボトルづくりは陶芸講師や型作りを専門業者に協力を仰ぐことができ、アクセサリーについては、ジュエリーデザイナーが試作品を作製し講師として協力してもらえることになった。

また、メディア活動については、動画制作・配信などの情報を得て、専門家の協力も得ることができた。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。

2025年12月～2026年1月には、地域の特別支援学校6校を訪問し、新規事業としての多機能型通所施設の概要を説明し、2026年度の現場実習について意見交換を行い、2027年5月開所については、各校とも高い関心があるという感触を得ることができた。

2026年度の現場実習、2027年度に特別支援学校の卒業生をご利用者として向かい入れる基盤作りに取り組むことができた。

## 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

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と一緒に進めるよう、プロジェクトチームを今年度内に設置する予定であったが、新規事業申請等に追われ、対応する時間がなかった。

## 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、改善策を図っていく。

急務とされていた事務部業務の人材確保については、2026年2月に1名の有名企業経験のあるベテランが入職した。業務量の偏在は解消に努め、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。

全国の介護職有効求人倍率は、介護職の有効求人倍率（2025年秋頃）：介護関係職種は、全職業平均（1.18倍程度）を大きく上回る3.71倍（2025年9月時点）であり、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も入職に繋がらない状態が継続しているが、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、入職者を確保できた。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。

2022年1名が家庭の事情で退職し、2025年に1名退職し、現在3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2026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」ができない)。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、在籍中の特定技能1号外国人職員のうち1名が、2026年1月の介護福祉士国家試験を受験した。合格の場合は2026年4月中旬に介護福祉士国家資格取得が見込まれる。さらにもう1名が2027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とともに、介護福祉士国家資格取得者が対象となる在留資格「介護」(特定技能1号と異なり、更新に期間の上限がない、家族滞在可能、訪問介護系サービスに従事などのメリットがある)への切り替えを必要に応じ適切に行っていく。

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。2025年度から、介護福祉士国家試験受験をめざす3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た。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。

出入国管理庁への年1回の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3カ月に1回の面接について、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、30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、2025年度も充実を図り、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、順調に機能をしてきた。

## (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、仕事に誇りを持ち、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。

2025年度から評価基準を、考課①考課②の職員自身による選択制を導入した。考課①はこれまでの同じ評価方式で、主任級以上と希望する職員を対象とし、考課②は、考課①を簡易にした評価基準であり、将来の管理職等をめざすのでは、ワークライフバランスを大切にしたい職員が利用しやすい制度をした。考課①と考課②は職員に希望があれば、年度内において変更できる柔軟な制度とした。

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、現状のシステムのマイナーチェンジを図ってきたが、昨年度の変更により職員から意見を求め、意欲的に業務に取り組める評価方法について追求する必要がある。

## 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しての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は、障害当事者の

合意形成など十分な対応ができてない。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に心がけていく。

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3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、定期報告・就労ビザの電子申請な効率化を図ってきた。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を図っていく。

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への伝達強化を図っていく。

## 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るが、今年度はより強化を図る。

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いく。

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を図っていく。

職場内研修（木鶏会）は、法人本部が、毎月、障害者問題等の新聞記事を障害のある人が置かれる現状や優れた実践例や障害当事者の意見などを課題文として提供し、感想文の提出を継続していく。

正規・準正規職員に対して福祉情勢に関する課題文は、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する予定であったが、十分な取り組みはできなかった。

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してきた。

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きた。

## 法人施設の維持・営繕・防災

開所後 43 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検討していく。

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を検討していく。

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、設置を検討していく。

## 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っていく。

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）に取り組みことができた。地域との関係づくりを新規事業多機能型通所施設を窓口に展開していく。

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、取り組みを強化していく。

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い、新規事業多機能型通所における活動を強化していく。

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を留まった。

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、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。すでに「曙光」については既刊全号についての電子化が終了しており、現在は全国スモンの会の法人理事会議事録および事業計画書の電子化が進行中である。なお、これらの電子化データの利活用については立命館大学側にてプロジェクト「医療や福祉、病や障害の歴史的資料・記録の保存と利活用に必要な倫理的配慮」が進行しており、倫理的配慮に基づく実務的な資料運用のガイドラインを今年度末までの予定で策定中となっている。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、資料的観点からも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、議事録作成に取り組み、会議の円滑な運営を図る。

定例評議員会	2026年 6月21日(日)	10時
	2027年 3月21日(日)	10時

定例理事会	2026年 5月24日(日)	10時
	2026年 10月18日(日)	10時
	2027年 1月17日(日)	10時
	2027年 3月 7日(日)	10時

他に、臨時評議員会、臨時理事会、評議員選任・解任委員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。

2026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.475 (2026年 7月1日発行予定)

No.476 (2027年 1月1日発行予定)

### (3) 「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

今年度、理事長による年始の一文字は具体化の「具」である。

入職して 18 年。入職当初、東京都による、様々な業務改善指導から始まり、今日に至るまでは実に長い道のりでした。

法人に関わる大勢の方々のおかげで、他法人に吸収合併されることなく、独自性を打ち出し、定員の変化や様々なサービスを提供できるようになる等、新たに受け入れるご利用者や引き続き支援対象のご利用者の ADL の変化にも柔軟に対応も出来、併せて職員の定着率向上による資質の底上げも達成しつつあり、曙光園のサービスについて、本年度は現場職員、またご利用者のご希望に合わせた行事等新たな取り組みが提供できるよう、具体的に動き出して行く。

ゼロからイチを生み出すことは大変ではあるが、そこでしか味わえない達成感がある。ご利用者と全職員が一丸となって協力し、それらに取り組むことで、曙光園として更なる発展が出来るよう、施設長として支える。そのために、ご利用者、職員ともに安心安全な環境を提供できるよう、安全衛生委員会等で意見聴取し環境改善にも継続して努める。

新規事業の開始も控え、法人のトライアングルの重要な一部とし、いちばん古くても、法人のルーツとして伝統を守りつつ、新たな事業所や組織と共存共栄できるよう、役割を果たす。またそのための後進の育成にも力を入れる。

これまで地域とのつながりの部分で役割を果たせるよう、試みる矢先に新型コロナウイルスが発生し、計画実施が遅れてしまったが、それらを取り戻すべく、2026 年度は地域と関わる機会も増やし、地域からも認知され、愛される施設となるよう尽力する。

上記について、具体的な計画を元に皆の協力を仰ぎながら実行することを 2026 年度の事業計画とする。

## 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するよう努めます。
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	水		花見(予備日)	○
2	木		花見(予備日)	○
3	金		花見(予備日)	○
4	土		健康炊き矢	
5	日		読書の日	
6	月			○
7	火			○
8	水			○
9	木			○
10	金	職員会議 経営会議		○
11	土			
12	日	法人設立記念日		
13	月		音で遊ぼう	○
14	火	地域公益活動推進委員会 部長級会議 リハビリ会議		○
15	水	会議(支援、事故、アク ティビティ、サービス、 環境)		○
16	木			○
17	金			○
18	土		曙光園利用者懇談会 ゲーム	
19	日		お茶の会(調理)	
20	月	安全衛生委員会		○
21	火	身体拘束適正化委 員会		○
22	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
23	木		男性身体計測	○
24	金		女性身体計測 ワークショップ	○
25	土		懇談会 クッキー販売	
26	日		木鶏大学	
27	月			○
28	火			○
29	水	監事監査		○
30	木			○

5月				
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日
1	金			○
2	土		健康炊き矢	
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		カラオケ	
10	日		映画の日	
11	月		音で遊ぼう	○
12	火			○
13	水			○
14	木			○
15	金			○
16	土		曙光園利用者懇談会 ゲーム	
17	日		お茶の会(調理)	
18	月	安全衛生委員会		○
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		クッキー販売	
24	日	理事会	木鶏大学	
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
31	日			

6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		買い物の日	○
10	水		買い物の日	○
11	木		買い物の日	○
12	金	職員会議 経営会議	買い物の日	○
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 地域連携推進会議	買い物の日 ○
17	水	会議(支援、事故、アク チビティ、サービス、 福祉)		○
18	木		買い物の日	○
19	金		買い物の日	○
20	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム	
21	日	評議員会	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
28	日			木鶏大学
29	月			○
30	火			○

7月				
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日
1	水	開所記念日		○
2	木			○
3	金			○
4	土		健康吹き矢	
5	日		読書の日	
6	月			○
7	火			○
8	水			○
9	木			○
10	金	職員会議 経営会議		○
11	土		カラオケ	
12	日		映画の日	
13	月	安全衛生委員会	音で遊ぼう	○
14	火	地域社会活動推進委員会 部長級会議 リハビリ会議		○
15	水	会議(支援、事故、アク チビティ、サービス、 福祉)	利用者健康診断	○
16	木	会議(支援、事故、アク チビティ、サービス、 福祉)		○
17	金			○
18	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム	
19	日		お茶の会(調理)	
20	月			○
21	火	身体均等適正化 委員会		○
22	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 ○
23	木			男性身体計測 ○
24	金			女性身体計測 ワークショップ ○
25	土			懇談会
26	日			木鶏大学
27	月			○
28	火			○
29	水			○
30	木			○
31	金			○

8月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	土			○	
2	日		読書の日		
3	月			○	
4	火			○	
5	水			○	
6	木			○	
7	金			○	
8	土		カラオケ		
9	日		映画の日		
10	月		音で遊ぼう	○	
11	火			○	
12	水			○	
13	木			○	
14	金	職員会議 経営会議		○	
15	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
16	日		お茶の会(調理)		
17	月	安全衛生委員会		○	
18	火	BOP委員会 部長親会議 リハビリ会議		○	
19	水	会議(支援、専攻、アク ティビティー、サービス、 環境)		○	
20	木			○	
21	金			○	
22	土				
23	日		クッキー販売		
24	月			○	
25	火			○	
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	木			男性身体計測	○
28	金			女性身体計測 ワークショップ	○
29	土			懇談会	○
30	日			木鶏大学	
31	月				○

9月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	火			○	
2	水			○	
3	木			○	
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		カラオケ		
13	日		映画の日		
14	月	安全衛生委員会	音で遊ぼう	○	
15	火	部長親会議 リハビリ会議		○	
16	水	会議(支援、専攻、アク ティビティー、サービス、 環境)		○	
17	木			○	
18	金			○	
19	土		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
20	日		お茶の会(調理)		
21	月			○	
22	火			○	
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 秋祭り	
27	日			木鶏大学 クッキー販売	
28	月				○
29	火				○
30	水				○

10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			○
13	火			○
14	水	地域公益活動推進委員会 部長級会議 リハビリ会議		○
15	木	会議(支援、事故、アク ティビティ、サービス、 環境)		○
16	金			○
17	土		ドッグランロー 曙光園利用者懇話会 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、サービス、 環境)		○
22	木			○
23	金		ワークショップ	○
24	土			
25	日		木鶏大学	
26	月		ドライブ	○
27	火	身体拘束適正化委 員会	ドライブ	○
28	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
29	木		男性身体計測	○
30	金		女性身体計測	○
31	土		懇談会 クッキー販売	○

11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			○
4	水		買い物の日	○
5	木		買い物の日	○
6	金		買い物の日	○
7	土		健康吹き矢	
8	日	総合防災訓練	映画の日	
9	月		音で遊ぼう 買い物の日	○
10	火		買い物の日	○
11	水		買い物の日	○
12	木		買い物の日	○
13	金	職員会議 経営会議	買い物の日	○
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	BOP委員会 部長級会議 リハビリ会議	地域連携推進会議	○
18	水	会議(支援、事故、アク ティビティ、サービス、 環境)		○
19	木			○
20	金			○
21	土		曙光園利用者懇談会 ゲーム	
22	日		クイズ大会	
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
29	日		木鶏大学	
30	月			○

12月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	火			○	
2	水			○	
3	木			○	
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		カラオケ		
13	日		映画の日		
14	月	安全衛生委員会	音で遊ぼう	○	
15	火	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		曙光園利用者親睦会 ゲーム		
20	日		年末お楽しみ会 お茶の会(調理)		
21	月			○	
22	火			○	
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		
27	日		木鶏大学 クッキー販売		
28	月			○	
29	火			○	
30	水			○	
31	木			○	

1月					
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日	
1	金		正月行事		
2	土		正月行事		
3	日		正月行事		
4	月			○	
5	火			○	
6	水			○	
7	木			○	
8	金	職員会議 経営会議		○	
9	土			○	
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	理事会	お茶の会(調理)		
18	月	安全衛生委員会	音で遊ぼう	○	
19	火	地域社会活動推進委員 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			○	
24	日				
25	月			○	
26	火	身体拘束適正化 委員会		○	
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	○	
31	日		木鶏大学・クッキー 販売		

2月				
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日
1	月			○
2	火			○
3	水		節分	○
4	木			○
5	金			○
6	土		健康吹き矢	
7	日		映画の日	
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	BOP委員会 部長級会議 リハビリ会議		○
17	水	会議(支援、専攻、アクト イニシアティブ、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	

3月				
日	曜日	組織	利用者	昼間サービス実施日
1	月			○
2	火			○
3	水		ひなまつり	○
4	木			○
5	金			○
6	土		健康吹き矢	
7	日	理事会	映画の日	
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、専攻、アクト イニシアティブ、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	評議員会	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			○
31	水			○

## 5. 生活支援部 事業計画

### 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（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メリハリのあるものにする支援を目標とする。

#### 2. 外部とのより深い関りと生活充実度の向上を目指す

感染症対策によりコロナ流行期よりなかなか十分な外出が行えていない。定例の外出行事（買い物の日や作品展見学、花見）などの全体行事のみならず、個別外出で公共交通機関を利用した積極的な外出支援を行えることも目標とし社会とかかわる機会をどんどん増やし、利用者の生活充実度向上を目指したい。

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

#### 4. 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「自己リハビリにてADL向上のために毎日取り組む」ことや「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」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。

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。

施設全体で何ができるかを考え、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衰退しないよう注意する。

社会生活の支援も、一人一人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、利用者の生活に潤いと充実をもたらすよう、お花見、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はリモートにより実施、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、ドッグセラピー等の余暇活動は週末（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。

また、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活用法を学ぶ。

・ **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に、夜間生活を支援する。

## 1. 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
- ・生活支援部会議 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  
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
- ・利用者支援を考える会
- ・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。

個別支援計画を作成後、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。

## 2. 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、ご利用者の生活環境の整備、向上に努める。

### 3. 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

### 4. 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。

### 5. 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を実施。

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、その他余暇に対する情報提供を行い、社会参加を支援する。

### 6. 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。

### 7. 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。

## 8. 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
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	毎月2回
音で遊ぼう	第1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
曙光園秋祭り	9月最終土曜日
総合防災訓練	11月第2日曜日
小平市障害者作品展	11月末～12月初め
年末お楽しみ会	12月第3日曜日
正月行事	1月1日、2日、3日
初詣	1月2週目
節分	2月3日
ぴゅああーと展見学	2月第1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、入退所を数多く経験し、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、情報量を増やし、「地域移行力」を高める

実際に地域移行を促進するためには、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、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や、持っていた情報が過去の情報になっていた等、多くの新しい情報が得られる。

そうしたやり取りから、外で起きている変化を日々感じとり、得られた情報を業務の中で生かせるように模索を続けることは、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】

- 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、昨年以上に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へ積極的に参加し世の中の動向等、先の動きを敏感に捉える。

### 2、曙光園からの情報発信を促進する

ここ数年、個人情報に抵触しないように、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（イベント食、レクリエーション等）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、先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、肌で感じて頂けるよう邁進していきたいと考えている。

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。

入所のご希望があれば、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、全国スモンの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。
- 調査等で訪問される行政のご担当者様には、可能な限り、施設内をご案内し、都内では数少ないリハビリができる中間施設として、機能訓練を必要とする方への社会資源の一つとしてご理解いただく。
- 各種研修会、連絡会へ参加する機会には、曙光園のパンフレットを持参し、広報活動に努める。

### 3、各部署との連携

各部署との連携における相談支援部の役割は、各部署が、日々ご利用者へ提供している支援内容を正確に外部へ発信することである。

また、外部からより多くの情報を収集し、各部署へ必要な情報を提供していくことも大切な役割である。

そうした内外への発信を継続することで、曙光園が期待されている社会資源としての役割について共通認識を図り、施設全体のサービスの質の向上に寄与したい。

#### 【具体策】

- 曙光園の窓口として、ご利用者のご家族、行政関係者、医療機関等からの連絡は、もれなく施設長と関係部門長へ報告し、情報の分散と混乱を防ぐ。
- 情報を迅速に共有するため、ケース記録を有効活用する。
- 新規入所相談を受けた際は、各部署の専門的な意見を集約し、単に入所の可否だけでなく、課題と今後方向性も併せてご提示できるように努める。
- より多くの情報を簡潔にまとめ、法人内の各会議の場で積極的に発信する。

## 7. リハビリテーション健康部 事業計画

### はじめに

本年度も、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」を目指してもらえよう努める。

自立に関しては、自身で出来る事は自身で取り組む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会議等で各部に伝え、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（外出、買い物、服薬管理等）を生活支援部と協力して実施していく。

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

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を図る。育てた結果を他者と共有する手段として作物の試食を実施する。おいしく調理した食物を食べる事で達成感を感じて頂ければと思う。

### 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。

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、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ミニ研修を実施する。

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、ミニ研修、伝達講習、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。

### 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 15日	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

2025年度は「食と福祉」をテーマにご利用者の「満足度アップ」を目標に掲げ、ご利用者担当を持ち、食事の摂取量、摂取動作の調査や個々の食事に適した自助具の提案などコミュニケーションを大切にして身体と心の健康に取り組んだ1年であった。

2026年度は新たに「食支援と自立」をテーマにご利用者の生活の質を高めることを目指し、食事全体の「満足度アップ」の向上に取り組む。

バランスの取れた食事はもちものことだが、食べ物を「口腔から食べる」働きを維持できるよう、ご利用者一人ひとりの摂取状況の調査を行い、食材の大きさや硬さなども考慮しながら、障害のある方が食べやすいように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に見直しや個々に合った自助具の提案など、ソフト・ハード両面を見直し、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。

また今年度もインフルエンザ、ノロウイルス感染症の脅威にも対応するため、職員に対しては、手洗い、マスク着用の重要性、食中毒の発生を許さないよう衛生管理を行う。食材に関しては物価高騰の見えない出口、先行き不安の中、食材や仕入れ先を見直すなど対応をする。

但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ものの、一方では2025年度の離職率を下げることに繋がった。その要因としては調理部員ひとり一人がコミュニケーションを大切に仲間に対して尊重する気持ちをお互いに持ち協力する姿勢が見えた。

また安心して働ける職場、職員の健康面、環境面、待遇面でも法人のバックアップもあり離職率を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なり、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2027年度予定の新規事業を見据えた機器の選定、施

設間厨房の機器入れ替え、作業動線も視野に入れながら進め、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。

## 1. 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ります。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はもとより、安心・安全な提供にも心掛ける。

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。

## 2. 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だと思います。

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、ご利用者の意見を日々の献立に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となるよう、トロミの濃度や食材の刻み方等、日々の状態にも対応できるよう、工夫する。

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、毎日の検収や在庫チェック表を照らし合わせながら、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受け取り時に、その場で確認していく。

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。

### 3. 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は、ご利用者同士のコミュニケーションと憩いの場を提供できるように毎月実施していく。

2025年度4回実施したご利用者参加型のお茶の会に関しては、今年度より参加型調理体験会へ名称を変更して、食事に関わる学びの会として実施予定。終了後、ご利用者へアンケートを取り感想を聞き、次回の学びになるように振り返りを行う。

今年度のテーマは「地域移行に向けた取り組み」の一環として電子レンジを使用した参加型調理体験会を年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。

### 4. 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し、品質管理を徹底する。

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。

今年度も食品ロスを発生させない為に、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、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備蓄数量（曙光園＝100食×3日分、アゼリア＝50食×3日分）の確保と、非常時献立（3日分）の用意を行う。地域の安全にも力を入れていく。

2027年度、新規事業所でも非常食の備蓄が必要となるため、準備を進める。

## 5.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、5Sを徹底的に強化することで、食堂・厨房の環境美化を習慣化し、清潔で明るい環境づくりに努め、ご利用者・職員の心身の健康と快適さ・幸福を維持し、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、引き続き食事時間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。

## 6.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

ここ数年、福祉のみならず社会情勢の変化が急速に変化して行く中、ご利用者を始め、利害関係者が不利益にならないために、様々な状況を冷静に分析し、更なる業務の効率化と組織の強化を目指します。

### 経理業務

今年度は、昨年度に引き続きスピード感を持って会計処理を行ってゆきます。

また、多機能通所施設の開所計画が進行して行くことを踏まえ、研修の参加なども含めた就労会計制度の学習と業務に関係する職員のスキルアップを図ります。

ソフトの導入などにより、証憑関連のペーパーレス化を推進します。

### 庶務業務

社会全体がパソコンや通信によるツールを使用して業務することが常識となる中、未だ効果的に使い切れていないのが課題となっているため、率先して学び、職員へ発信して行くことで法人全体の業務効率化を目指します。

その取り組みの中で、文書管理・備品管理・BCPに関連する業務のマニュアル化・電子化を推進して行きます。

### 総務業務

昨年度に引き続き、電子化に向けた取り組みを継続するが、それに伴うリスクを把握し、申請漏れや業務担当・進捗状況が共有できる仕組みの構築を推進します。

新たな加算取得が見込まれるため、人員配置・資格要件・必須書類などの管理を今まで以上に厳格化します。

安定した運営基盤のために、人材確保に注力し、新規採用・雇用継続に向けて待遇アップ・研修機会の拡大など様々な施策を推進して行きます。

### その他

業務効率化に関して、組織として自らが課題と捉え、改善して行くスタンスを醸成します。同じ人員でも手厚い支援、同じ時間でも少ない人員など従来と比較して5%のコスト削減（ヒト・カネ・モノ）を目指し、その最大の恩恵をご利用者が受け取れるようにして行きます。

# 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、曙光園特定相談支援事業所は、実践で得られる多角的な情報を根拠とした、質の高い支援を目指し、フィールドワークに力を入れてきた。

今年度は、日々の相談支援業務に加え、東京都相談支援従事者主任研修で得た学びを元に、次の事項について具体的に取り組んでいきたい。

- ① 地域連携
- ② 後続の育成

### 1、 サービス更新と定期モニタリング

#### 1) 新規相談者への対応

新規の利用相談の傾向として、

- ① 特別支援学校新卒者
  - ② これまで他の事業所の支援を受けていた
- という2点のケースが多い。

ここ数年、中途障害のため計画相談を利用したいという相談は無いが、そうした相談があれば積極的に対応し、これまでの経験を活かして先々のことを踏まえた基礎作りに携わりたい。

ただ、曙光園の新規入所者に限って言えば、援護地の計画相談支援事業所の支援が受けられることを優先したい。

その理由として、援護地の事業所が持つ情報量は圧倒的であり、後々地域移行を進める段階になって効力を発揮することを、昨年度曙光園から地域移行をされたご利用者の事例から再認識したためである。

#### 2) 業務ソフトの活用による効率化とスケジュール管理

業務ソフト「福祉見聞録」をこれまで以上に活用し、効率化を図る。

昨年度、法人内の新規の業務ソフト採用を検討する機会に参加したが、現状で利用している福祉見聞録は、制度を確実に反映させており、利用する側をリードしてくれるシステムであることを強く認識した。

コストの関係から、業務ソフトを利用している計画相談支援事業所は僅かであることを踏まえると、福祉見聞録を利用していることは、当事業所の大きな強みである。

人員が少ないことが課題ではあるが、ソフトを活用することで、業務の効率化を図り、かつ複雑なスケジュールを管理することが可能であることを踏まえ、相談員の使う時間は書類作成よりもご利用者と向き合う時間に使うべきと心得え、定期モニタリングに捉われず、フットワークの良い対応を心掛けていきたい。

## 2、 支援の質を高める活動

### 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。

特に、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支援の質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が、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。

日々そうした対応を続けることで、制度の変化をいち早く捉え、より質の高い支援をご利用者へ提供することを目指したい。

## 3、 主任相談支援専門員としての活動

### 1) 地域連携

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、都内の広域に及んできたが、今年度は「地域連携」を意識し、小平市内で開催される連絡会に積極的に参加したい。

- 小平市地域自立支援協議会
- 相談支援事業者連絡会

特に、上記に関しては、令和10年設置を目標に、小平市基幹相談支援センター立ち上げが動き始めていることを念頭に、主任相談支援専門員として参画し、地域連携を学びながら得た情報を、曙光園特定相談支援事業所のご利用者へ還元して行きたい。

## 2) 後続の育成

主任相談支援専門員の役割として、相談支援従事者初任者研修および現任研修の実習担当、スーパーバイザーとしての役割を担うことから、後続の育成について、具体的な気付きや着眼点、手法についての知識を得ることができると期待している。

しかしながら、本分である計画相談支援自体の業務を圧迫することが無いように、常に管理者へ相談しながら、主任相談支援専門員としての役割に対応していきたい。

また、この機会を得た学びは、同法人の曙光園サービス管理責任者等と常に共有し、法人全体の後続の育成に寄与したいとも考えている。

# 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)  
サービス管理責任者 柴田元春

## 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 6名以上（同法人兼務者含む）
- 生活支援員 10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
6:00	起床支援	起床・身支度	起床支援	起床・身支度
7:00	朝食準備	起床・身支度	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  
(2018年度・2021年度・2024年度実施)  
利用者調査 毎年 \*2025年度より
- 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)
- 6) 地域連携推進会議 6ヶ月/回 (半年/回)

## 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11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

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

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	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	地域連携推進会議	○	
17	水	曙光園支援部 会議		○	
18	木			○	
19	金			○	
20	土				
21	日	評議員会			
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			○	

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	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				
13	月			○	
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				
20	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
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			○	自衛消防訓練
28	火			○	
29	水			○	
30	木			○	
31	金			○	

8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	土			○	
2	日				
3	月			○	
4	火			○	
5	水			○	
6	木			○	
7	金	職員会議 経営会議		○	
8	土				
9	日				自衛消防訓練
10	月			○	
11	火			○	山の日
12	水			○	
13	木			○	
14	金			○	
15	土				
16	日				
17	月	安全衛生委員会		○	
18	火	部長級会議 BCP委員会		○	
19	水	曙光園支援部 会議		○	
20	木			○	
21	金			○	
22	土				
23	日				
24	月	スタッフ ミーティング		○	
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		懇談会		
31	月			○	

9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	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	安全衛生委員会		○	
15	火	部長級会議		○	
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		○	敬老の日
22	火			○	国民の休日
23	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	秋分の日
24	木			○	
25	金			○	
26	土		曙光園納涼祭		
27	日		懇談会 アゼリア行事		
28	月			○	自衛消防訓練
29	火			○	
30	水			○	

10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			○	
2	金			○	
3	土			○	
4	日				
5	月				
6	火			○	
7	水			○	
8	木			○	
9	金	職員会議 経営会議		○	
10	土				
11	日	総合防災訓練			
12	月			○	スポーツの日
13	火	部長級会議 地域公益活動推進 委員会		○	
14	水	曙光園支援部 会議		○	
15	木			○	
16	金			○	
17	土				
18	日	理事会			
19	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		○	
20	火	ケース会議 事故防止・身体拘束 適正化委員会		○	
21	水	虐待防止委員会 福祉用具会議 主任会議		○	
22	木			○	
23	金			○	
24	土				
25	日	懇談会 アゼリア行事			
26	月			○	自衛消防訓練
27	火			○	
28	水			○	
29	木			○	
30	金			○	
31	土			○	

11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			○	文化の日
4	水			○	
5	木			○	
6	金	職員会議 経営会議		○	
7	土				
8	日				
9	月			○	
10	火			○	
11	水			○	
12	木			○	
13	金			○	
14	土				
15	日				自衛消防訓練
16	月	安全衛生委員会 スタッフ ミーティング		○	
17	火	部長級会議 BCP委員会	地域連携推進会議	○	
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		
23	月	スタッフ ミーティング		○	勤労感謝の日
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				
30	月			○	

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

2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			○	部分
4	木			○	
5	金			○	
6	土				
7	日				
8	月			○	
9	火			○	
10	水			○	建国 記念日
11	木			○	
12	金	職員会議 経営会議		○	
13	土			○	
14	日				自衛消防訓練
15	月	安全衛生委員会			
16	火	部長級会議 BCP委員会		○	
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		○	
23	火			○	天皇誕生日
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		

3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			○	ひな祭り
4	木			○	
5	金			○	
6	土				
7	日	理事会			
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		○	
17	水	曙光園支援部 会議		○	
18	木			○	
19	金			○	
20	土				
21	日	評議員会			春分の日
22	月	スタッフ ミーティング		○	振替休日
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			○	自衛消防訓練
30	火			○	
31	火			○	

### 3. 防火・防災管理

グループホームアゼリアにおける2026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27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25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22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27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。消化訓練。(消火器持参)
8月9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28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26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。
11月15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。
12月28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25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14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29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。(11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。  
2026(令和8)年 8月 2027(令和9)年 2月 日曜日 日中の時間帯に実施予定。