



東京都社会福祉事業団

事業団通信

Vol.3

平成27(2015)年

8月発行



写真：小山児童学園 盆踊り大会風景

「事業団中期経営計画」を策定しました

当事業団では、今年3月に、中長期的な視点から、10年後の目指すべき将来像の実現に向けて着実に取組を推進するため、今後5年間の道筋を明らかにする「事業団中期経営計画」を策定しました。

事業団は、都立施設がこれまで培ってきた利用者支援のノウハウを継承するとともに、時代の変化にも対応できる柔軟で弾力的な運営を行うため、平成10年の設立以降、都立の児童養護施設及び障害施設を運営受託し、現在は10施設の指定管理者として、利用者本位の質の高い福祉サービスの提供に努めています。また、今年4月からは事業団初の自主運営施設として、日野療護園の運営を開始しました。

東京都が都立施設改革により、今後も施設の民間移譲を推進していく方針の中で、事業団は、現在の東京都の監理団体という立場を離れ、一般社会福祉法人化を前提に、都立施設の民間移譲に積極的に応じていくことにより、東京の福祉施策の牽引役として、これまで培ってきた高水準の福祉サービスと公的な役割を担い続けていくこととしています。

こうした中、事業団では、中期的な視点から、10年後の目指すべき将来像の実現に向けて、着実に取組を推進するため、今後5年間の道筋を明らかにする「事業団中期経営計画」を策定しました。

この計画は、事業団の運営に関し、今後5年間の中期的な視点から、施設運営や事業展開、取組の方向性を明らかにする基本的かつ総合的な計画としての性格を有するものであり、「利用者サービスの向上」「施設整備」「財務基盤の強化」「組織再編・運営体制強化」「人材確保」「人材育成」「魅力ある職場づくり」の7つの計画を包含しています。計画期間は、平成27年度から平成31年度までの5年間とし、この期間を、将来の一般社会福祉法人化を目指して、概ね10年後の自立的経営基盤の確立に向けた「準備期間」と位置付け、必要な取組を進めていくこととしています。

さらなる利用者本位のサービスの充実とそのための基盤づくりに向けて、各施設、本部事務局ならびに職員は一丸となり、事業団を挙げて、計画の取組を着実に推進していきます。

一般社会福祉法人化とは

東京都の監理団体を離れ、都からの特別な人的・財政的支援がなくても、安定的な経営が可能な自立的経営基盤が確立された状態をいいます。

一般社会福祉法人へ移行した場合には、予算・人員の措置や事業の実施の決定にあたって、より一層、法人の自主性や創意工夫に基づき事業を展開することが可能となります。

平成26年度事業報告(概要)

○希望の郷 東村山(仮称)の民間移譲運営事業者に決定

東村山福祉園は、①福祉型障害児入所施設、②障害者支援施設(現地改築)、③障害者支援施設(移転改築)の3つに分割されますが、このうち②障害者支援施設(現地改築)について、民間移譲の公募が行われ、事業団が運営事業者として選定されました。希望の郷 東村山(仮称)は、新たな施設名称として応募計画書において提案したものです。

○中期経営計画の策定

中長期的な視点から事業団が進むべき方向性を定めるとともに、一般社会福祉法人化への具体的な道筋を明らかにするため、「事業団中期経営計画(平成27年度～平成31年度)」を策定しました。

○運営理念に基づく施設運営

第三期指定管理期間の3年目(最終年)である平成26年度は、運営理念に基づき、「利用者本位のサービスの徹底」「公的な役割の強化」「人材育成の充実強化」「運営体制の強化」「地域との連携強化」の5点に重点を置いた施設運営を行いました。

1 利用者本位のサービスの徹底

○児童養護施設では、被虐待児や発達障害児、高齢児童が増加していることを踏まえ、心理的療法や様々な支援プログラムの活用等、専門的な支援の充実を図りました。

○障害施設では、利用者の高齢化や障害の重度化に対応し、医療的ケア、専門職と連携した理学療法、心理的療法などの専門的支援や個別的支援を充実させました。

2 公的な役割の強化

○これまで都立施設が担ってきたセーフティネットとしての公的な役割を引き続き果たすため、特別な支援が必要な児童や利用者を積極的に受け入れるとともに、先駆的な施策に取り組み、その普及啓発を行いました。

3 人材育成の充実強化

○質の高いサービスを安定的に提供するため、人材育成方針及び研修計画に基づき、高い専門性やスキルを備えた職員の育成に努めました。職務を通じたOJTの推進、事務局と各施設の連携による能力・職責に応じた研修の計画的な実施に加えて、自己啓発支援制度を創設し、これらを3つの柱として人材育成に取り組みました。

4 運営体制の強化

○職員一人一人が権利擁護や虐待に関する知識を高め、支援技術を向上できるよう、虐待防止研修を新たに実施することとし、概ね3年に1回の悉皆研修として位置づけました。平成26年度は約300名の職員が受講しています。

○大規模な災害が発生した場合においても、利用者や職員の生命及び安全を確保するとともに施設機能を維持できるように、「事業継続計画(BCP)及び対応マニュアル」に基づき、定期的な訓練や食糧等の備蓄を確実に行いました。

5 地域との連携強化

○地域で生活する障害者を支援するため、計8か所のグループホームの運営を行うとともに、平成26年度から新たに相談支援事業を開始しました。

○施設主催の行事や研修会への地域住民参加を促進するとともに、地域の福祉関連講座への講師派遣等により、地域との相互交流を推進しました。

平成26年度 資金収支内訳表

自 平成26年4月1日 至 平成27年3月31日 (単位: 千円)

区分		社会福祉事業	公益事業	合 計
収入内訳	事業活動	12,325,282	12,695	12,337,977
	施設整備等	0	0	0
	その他の活動	237,578	0	237,578
	収入合計	12,562,860	12,695	12,575,555
支出内訳	事業活動	11,617,782	11,028	11,628,810
	施設整備等	7,987	246	8,233
	その他の活動	816,150	1,612	817,762
	支出合計	12,441,919	12,886	12,454,805
当期資金収支差額		120,941	△ 191	120,750
前期末支払資金残高		836,847	4,039	840,886
当期末支払資金残高		957,788	3,848	961,636

平成26年度 事業活動内訳表

自 平成26年4月1日 至 平成27年3月31日 (単位: 千円)

区分		社会福祉事業	公益事業	合 計
収益内訳	サービス活動	12,218,991	11,810	12,230,801
	サービス活動外	106,291	885	107,176
	特別増減	1,396	0	1,396
	収入合計	12,326,678	12,695	12,339,373
費用内訳	サービス活動	11,588,362	11,352	11,599,714
	サービス活動外	72,714	0	72,714
	特別増減	0	1,396	1,396
	支出合計	11,661,076	12,748	11,673,824
当期活動増減差額		665,602	△ 53	665,549
前期繰越活動増減差額		856,467	5,242	861,709
その他の積立金取崩額 その他の積立金積立額(△)		△ 562,562	△ 215	△ 562,777
次期繰越活動増減差額		959,507	4,974	964,481

平成27年度事業計画(概要)

I 総括

事業団は、「利用者本位のサービスの徹底」「都立施設が担ってきた公的役割の継承」「地域連携による地域福祉の向上への貢献」を経営理念に掲げています。この経営理念の下、児童養護施設及び障害施設の運営に万全を期すことと併せ、地域ニーズ及び社会の状況変化を的確に捉え事業の拡大や新たな取組を行いながら、積極的に地域福祉の増進や社会への貢献に努めるとともに、東京の福祉施策を牽引していきます。

II 重点取組事項

1

事業団中期経営計画の推進

昨年度末に策定した「事業団中期経営計画」に基づき、計画に掲げる各種取組を着実に推進します。

2

日野療護園自主運営の着実な執行

運営体制や業務の見直し等による効率的な施設運営、経営目標指標に基づく執行管理を行い、着実な自主運営を進めます。

3

希望の郷 東村山(仮称)自主運営への着実な対応

東村山福祉園分割後の障害者支援施設のうち、29年度に移転開設予定の施設については、東京都及び移譲先法人と連携を図り、円滑な移行に向けた準備を進めます。また、30年度に開設予定の「希望の郷 東村山(仮称)」の自主運営に向けて、施設整備、体制整備、人材確保・育成を着実に進めます。

4

連携型専門ケア機能モデル事業の着実な実施

生活支援・医療・教育を一体的に提供する「連携型専門ケア機能モデル事業」を東京都と連携し着実に実施するなど、先駆的な施策に積極的に取り組みます。

5

職員の確保・人材育成の充実強化

「事業団人材確保プロジェクトチーム」を設置し、採用制度・採用選考の見直し、採用PR事業の強化策について検討・実施を進めます。

6

虐待や暴力を許さない組織風土の確立

利用者の安全・安心の確保を第一に、施設内虐待や暴力などは絶対に許さないという組織風土確立のため、虐待防止や支援ノウハウに関する研修の充実等、あらゆる取組を進めます。

III 施設運営に当たっての取組方針

1 利用者本位のサービスの徹底

- 利用者一人一人の個性や主体性を尊重した質の高いサービスの提供に努めます。
- 被虐待児や発達障害児への心理的療法、利用者の高齢化・障害の重度化に応じた医療的ケア等、専門的な支援の充実を図ります。

2 公的な役割の強化

- 引き続き、被虐待児童、情緒行動上の問題を抱える児童、強度行動障害を持つ障害者等特別な支援が必要な方を積極的に受け入れます。
- 重度障害者の地域移行に取り組むとともに、蓄積されたノウハウや専門的な支援技術について外部へ発信し、東京の福祉水準の向上に寄与します。

3 人材育成の充実強化

- 平成26年度に改定した人材育成方針及び研修計画に基づき、高い専門性や職に応じたスキルを備えた職員の育成に努めます。
- そのために、OJTの推進、能力・職責に応じた研修の計画的な実施、自己啓発支援制度を3つの柱として人材育成に取り組めます。

4 運営体制の強化

- 各施設の取組に加えて、昨年度から新たに実施した虐待防止研修を継続して行うなど引き続き権利擁護の取組を強化します。
- 困難事例の対応に関して、高い専門性とスキルを備えた外部専門家によるスーパーバイズ等を実施することにより、職員の支援技術の向上や適切な知識の習得を図ります。
- 職員が意欲を持ていきいきと働き続けられるようコミュニケーションの活性化や職場環境の整備に努めます。

5 地域との連携強化

- 短期入所、グループホームの運営のほか、昨年度から新たに実施した相談支援事業により、地域で生活する障害者を支援します。
- NPO等と連携し、利用者の社会参加や地域社会との交流を促進します。
- 施設主催行事や研修への住民参加、福祉講座への講師派遣、地域活動への積極的参加など地域との連携を強化します。

平成26年度 貸借対照表

平成27年3月31日 現在

(単位: 千円)

借 方	社会福祉事業	公益事業	合 計
流動資産	1,400,912	5,930	1,406,842
固定資産	1,431,097	9,143	1,440,240
資産の部合計	2,832,009	15,073	2,847,082
流動負債	467,383	2,082	469,465
固定負債	110,001	0	110,001
負債の部合計	577,384	2,082	579,466
基本金	10,000	0	10,000
国庫補助金等特別積立金	19,686	0	19,686
その他の積立金	1,265,432	8,018	1,273,450
次期繰越活動収支差額	959,507	4,973	964,480
純資産の部合計	2,254,625	12,991	2,267,616
負債・純資産の部合計	2,832,009	15,073	2,847,082

*金額は千円未満を切り捨てたため、各区分を合算した金額と合計額が一致しないことがあります。

平成27年度 資金収支予算

自 平成27年4月1日 至 平成28年3月31日

(単位: 千円)

区分		社会福祉事業区分	公益事業区分	合 計
収入内訳	事業活動	8,845,212	31,811	8,877,023
	施設整備等	0	0	0
	その他	10,553	0	10,553
	前期資金	0	0	0
	収入合計	8,855,765	31,811	8,887,576
支出内訳	事業活動	8,719,415	31,305	8,750,720
	施設整備等	7,425	200	7,625
	その他	43,580	0	43,580
	予備費	85,345	306	85,651
	支出合計	8,855,765	31,811	8,887,576

*平成27年度より、予算額に都派遣職員の給与等は含まれません。

東京都 小山児童学園

職員の良好なチームワークなくして、児童の安定した生活なし

小山児童学園では職員間のチームワークを大切に利用者児童の支援にチームで臨んでいます

小山児童学園では、職員の良好なチームワークこそが、子ども達の安定した生活を支えるという強い信念のもとに、職員が一丸となり、時には学園をあげて日々の課題に取り組んでいます。

本園には寮が4つあり、松・竹・菊（一般寮）は、原則として2歳の幼児から高校生までの児童それぞれ16名が、桜（高齢児寮）には高校生のみ10名が生活しています。

また、近隣には平成19年度からグループホーム“みずき”を設置して、地域の中でより家庭的雰囲気のもと6名の児童が生活しています。



福山園長を囲んで

福山園長に質問！

○園の特徴は？

児童の生活を支える現場の福祉職員は、ほとんどが事業団固有職員が担っています。園での経験年数は3年未満の職員が約4割という状況ですが、皆さんやる気を持って取り組んでいて、職場全体に大変活気を感じています。少ないですが、都派遣職員にも現場を上手にリードしてもらっています。

《 運営の特色 》

1. 特別な支援が必要な児童の受入れに努める

病虚弱や情緒障害、被虐待等の医療や心理的ケアを必要とする児童を多く受け入れている

2. 高齢児童の受入れに努める

中高生の比率が2/3以上となっており、特に都立施設として、情緒・行動上の問題を抱える中高生児童受入れの役割が期待されている

3. 積極的な児童支援の取組に挑戦する

ココカラ（性教育）委員会での活動など、若手職員を中心にして積極的な児童支援の取組に挑戦していること等があげられます

高齢児寮 桜寮より Staff Interview

桜寮は高校生10名（男女5名ずつ）で生活しており、全室一人部屋になっています。基本的には自分のことは自分で考えて行動し、困ったことがあればいつでも相談できる、子ども達が寮での経験を通じて自己選択・自己決定できるようになることを目指して支援を行っています。しかし、最近は高校生達の精神年齢が幼くなっており、‘自立’には程遠い子が増えているのが現状です。16歳、17歳という年齢で入所してくる子ども達もいるので、関係作りに難しさを感じることもあります。長い間周りから心を傷つけられてきた子ども達は、大人への不信感があります。



桜寮リーダー
服部 啓さん（9年目）

子ども達が社会というジャンプの中で迷わないように、常にアタマを明るく輝かせて道を照らしています。これから子ども達に寄り添いながら、子ども達の一歩前を照らし続けていきたいと思っています!!

とにかく子ども達の話聞いてあげることを支援する上で一番大切にしています。子どもがトラブルを起こした時も、何故そうしてしまったのか？まずは子どもの気持ちを聞いてあげることを心がけています。高校生は小さい子達のように甘える訳にはいきません。高校生を‘甘えさせる’は‘話を聞いてやる’ことだと思うのです。

この寮が子ども達にとって快適な“居場所”になってほしいと思っています。

ココロとカラダ（性教育）委員会

●委員会活動の特徴は？

・性教育PTを経て、平成22年度から性教育委員会を立ち上げて5年以上が経過しました。現在も寮の若手職員を中心に看護師や心理職を交えて、通常は計10名のメンバーで定期的に話し合いを行っています。委員会の基本コンセプトは、子ども達がより良い生活をしていけるよう、性だけでなく‘生教育’としての視点を大切にしています。

●活動の成果は？

・私たちの委員会の活動の成果は数値では表せません。ただ取り組みの大切さや実践が園職員全体に浸透されたこと、子ども達が学んだ内容を話題にすることが増えてきたように感じます。これまで多くの手作り紙芝居や絵本・冊子作成と実践、ココカラ新聞の発行、さらには事業団での事例研究発表等を通して、事業団内部はもちろん、対外的にも随分と活動内容や成果を周知することができたと感じています。



●現在取り組んでいることは？

・中高生向けに“デートDVの防止プログラム”を作成中です。間もなく完成するので、この夏休み中に実践を開始しようかと計画しているところです。

●今後の課題は？

・まだまだ発展途上ですが、生活に根ざした性教育（生教育）の展開を続けながら、中高生には一歩踏み込んだ内容でのアプローチを行い、正しい知識を持って自分を大切にすること、人を大切にすることを学んでほしいと願っています。

A3カラー版で各寮に配布している壁新聞

設置年月：昭和25年4月
所在地：〒203-0041 東京都東久留米市野火止2丁目22番地26
事業種別：指定管理事業 第1種児童養護施設
定員：64人
(施設分園型グループホーム6人(再掲))

<http://koyama-gakuen.jp/koyamatop.htm>

小山児童学園

検索



東京都小山児童学園の1年

○大事にしていることは？

職員間のチームワークの大切さです。事業計画にも「職員の良好なチームワークなくして、児童の安定した生活なし」とかかっています。計画を実践するのは私達職員一人一人ですが、それを支えるチームワークを良好に保つことは、時に難しさを伴う奥の深い問題だと思います。だからこそ、その目標に向けて皆が努力するしかないと考えています。

○今後の園の課題は？

社会的養護需要がますます高まる中、都立施設としての公的役割をどのように果たしていくかや、学園の体力を今後さらに高めていくことが求められているように感じます。課題への取り組みが職員のやりがいにも繋がっていくことを願っています。

ココカラ委員会委員長
物江 果菜子さん(6年目)



ココカラ委員会とは…

性教育を『性交、性器、性病・・・など』の狭い枠だけで考えず、「人が人として生きていくために必要な、“ココロ”と“カラダ”と“イノチ”の成長について学ぶこと」、「“生”教育」ととらえる。『“生”教育』を学ぶ機会を児童の「自己肯定感」を育むことに繋げる委員会

ココカラ委員職員紹介



4月

April
4月



対面式

新しい職員を迎入れ、初めて子ども達と対面！
児童福祉施設競技大会「江戸っ子杯」
夏の野球、ドッチボール、秋のサッカー
それぞれ大会に向けて練習に励みます

May
5月

June
6月

July
7月

August
8月

September
9月

October
10月

November
11月

December
12月

January
1月

February
2月

March
3月

7月



7月



盆踊り大会

地域に根差した学園の一大イベント！
地域の方やボランティアの方で学園が一番賑わう日です。
楽しい一日になるよう、子どもと職員で準備します。

7月



8月



8月



長野県飯田市でのホームステイ体験

家族交流が出来ない子に夏の宿泊イベントです

地域の川清掃・川遊び

12月



1月



11月



総合防災訓練 もちつき

7月の「盆踊り」とあわせて
地域自治会との3大地域共催行事と呼んでいます。
地域の方と一緒に実施します。

ボランティア団体主催による クリスマスパーティー

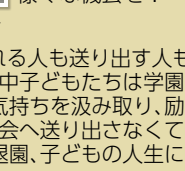
文化的交流も行っています



1月

ピアノ発表会

子どもたちが自信を持てる
様々な機会を！



3月



門出を祝う会

1年の最後、送られる人も送り出す人も期待が少し、不安がたくさんの中子どもたちは学園から巣立って行きます。そんな気持ちを汲み取り、励まし、時には冷たく突き放し社会へ送り出さなくてはなりません、進学、進級、卒業、退園、子どもの人生における門出をみんなで祝います。

人材育成の取組

「事業団人材育成方針」の改定

事業団では、近年の固有職員の採用数増加と、平成 25 年度に実施した「組織・人事制度改革」を受けた取組を踏まえ、固有職員による施設運営・サービス提供を行う体制づくりと人材育成を推進していく必要があります。

固有職員を中心とする組織・人員体制への移行に向けて、職員一人一人が高い専門性を発揮し、利用者や地域のニーズに的確に応えられる職員を計画的かつ効果的に育成することを目的として、今年 3 月に人材育成方針を改定しました。

ここでは、改定した「事業団人材育成方針」の概要をご紹介します。

人材育成の基本方針

事業団にとって、人材こそが最大の資産であり、最も重要な経営資源だとの認識の下、職員一人一人が職層に応じて必要とされる「求められる能力」を備えて、その職責を担える職員になるよう育成するために、「人を育てる組織環境」を事業団職員が一丸となって整備していく必要があります。

職員一人一人が長期的な視点で目標を設定し、自己啓発に取組み、能力向上させることにより、組織力を高めていくことを目指していきます。

事業団として「求める職員像（理想の人材像）」……

○経営理念の実現に向けて、高い専門性を発揮し、利用者支援に取組むことの出来る職員

（「高い専門性」を発揮する力を持つ職員）

○福祉人としての高い倫理感や専門性を追求するプロ意識を持ち、常に自己研鑽に努めることが出来る職員

（「プロ意識」を持つ職員）

○優れた経営感覚を活かして、業務・経営等の改善に取り組み、質の高いサービスの提供に繋げることが出来る職員

（「優れた経営感覚」を持つ職員）

職層に応じた「到達目標」と「求められる能力」……

新たな職責を担える人材を育成するため、事業団が「求める職員像（理想の人材像）」とあわせて、職層に応じた「到達目標」と「求められる能力」を明示し、職員と組織で共有していきます。

このことにより、職員は自らの能力開発の目標やキャリアアップに向けた取組の設定が容易になるとともに、管理監督者は、部下職員の能力開発や人材育成の目標・取組状況をより適切に把握することが可能となります。

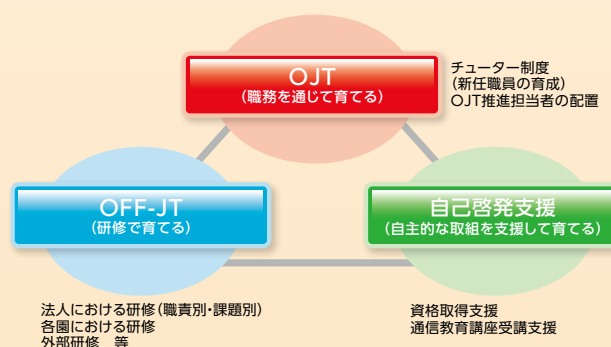
人材育成にあたっての基本的な考え方

基本的な考え方 ……………

事業団のこれまでの取組を継続していくためには、職員一人一人の意欲と能力を最大限引き出し、資質を高める必要があります。

事業団では「人材育成の充実強化」を経営方針に位置付け、①OJT ②OFF-JT（研修）③自己啓発支援を「人材育成の3本柱」に掲げ、職員に求められる能力や利用者本位のサービスの徹底に向けた専門性等の向上を図るなど、事業団全職場を挙げて人材育成に取り組めます。

人材育成の3本柱 ……………



職員の育成に向けた総合的な取組

「事業団人材育成プログラム」の実施 ……………

事業団では、各職員が職層に応じた到達目標を達成するために、計画的かつ効果的に必要な知識・スキルを習得出来るよう、人材育成の3本柱の取組による「事業団人材育成プログラム」を実施していきます。

プログラムでは、職層に応じた「到達目標」の達成及び「求められる能力」の向上を図るため、育成のねらいや取組の役割分担を明確化しました。

人材育成の推進体制 ……………

人材育成の取組を推進するため、キャリアパスの明確化や、各園の研修委員会委員等で構成する「事業団人材確保・育成委員会」の活動の活性化等を行っていきます。

また、人材育成にあたって、本部事務局と各施設、施設間の連携強化や各種取組の効率化を図っていきます。

人材確保・育成委員会の活動

事業団では、今後の事業団運営を担う人材を計画的かつ効果的に育成していくため、各園の人材確保・育成に関与する事業団職員で構成する「事業団人材確保・育成委員会」を設置し、OJTの推進、研修の充実、採用PR事業などをはじめとした人材の確保・育成に関して企画・検討を行っています。

従来から人材育成委員会として運営を行ってきたところですが、今年度からは、多くの職員の採用が必要な状況の中、質の高い職員を安定的に確保するため「事業団人材確保・育成委員会」へと発展改組し、人材確保・育成の充実強化に向けた活動を行っています。

委員会は、各園のOJT推進担当者や研修委員等、各園の人材育成等に関与できる者が2名体制で委員となり、「OJT推進部会」「研修部会」「人材確保部会」の3つの部会を設け、精力的な活動を行っています。人材育成の取組を、現場の声を踏まえて実効性ある取組へ反映していくとともに、本部事務局の取組と各園における人材育成の取組との連携が図られるよう、本委員会における検討や活動を活性化していき、月1回のペースで定期的に開催していく予定です。

三部会部会長より今年度の活動概要紹介

OJT推進部会

OJT推進部会では、人材育成の基本となるOJTを進めるための環境整備を行っています。今年度は「到達目標達成度チェックリスト(仮称)」の作成を行うとともに、チューターを支えるしくみづくりの検討も進めます。



OJT推進部会長
日野療護園
田村委員 (5年目)

研修部会

研修部会では、正規職員(3年目)研修について、委員自らが講師として実施、企画力や発信力の向上を目指して活動しています。その他、採用予定者向けの採用前説明会等の検討や、事業団研修の評価見直しを行っています。



研修部会長
千葉福祉園
中村委員 (14年目)

人材確保部会

人材確保部会では、質の高い人材を安定的に確保するため、採用PR事業の検討や実施、内定者交流会の企画・運営を行っています。委員会全体で積極的に大学や専門学校に訪問し、事業団の魅力を学生に伝えるPRを実施しています。



人材確保部会長
小山児童学園
石川委員 (17年目)

自己啓発支援制度

自己啓発支援制度

平成26年度から新たに創設した「自己啓発支援制度」は、職員の自己啓発を支援するため、職務に関する資格の取得、通信教育講座の受講に対し、資格試験合格や講座受講修了を条件に経費の補助を行うものです。年4回にわけて募集をしています。職員の皆さん、是非ご活用下さい。

資格取得支援制度

対象：正規職員、契約職員、非常勤職員(月16日勤務以上)

自己啓発支援(資格取得)対象資格一覧(※100%交付の資格のみ抜粋して掲載しております)

資格・検定名	対象	支援条件
社会福祉士	・各施設に勤務する福祉職	試験に合格すること
介護福祉士	・各施設で直接処遇を担当する福祉職、看護師	実技試験に合格すること
福祉用具専門相談員	・各施設に勤務し、障害者の福祉用具(補装具)に関する相談等に携わっている職員	都道府県が指定する講習会を修了すること
臨床心理士	・各施設に勤務する心理職	2次試験に合格すること
保育士	・各施設に勤務する福祉職	試験に合格すること

通信教育講座受講支援制度

対象：正規職員、契約職員

大きく「問題発見・解決」「コミュニケーション・折衝・交渉」、「指導育成リーダーシップ」、「経営管理」、「文書・法律・行政」の分野にわけて、全部で100の講座があります。

平成26年度制度利用者より

介護福祉士にずっと興味はありましたが、資格支援制度があったことがきっかけとなり、踏み切ることができ、無事合格することができました！職場内で同じ資格を目指す同僚がいたことで頑張れたのだと思います。少しでも興味がある方は是非受験して欲しいと思います！

東村山福祉園 佐藤 みく奈さん(8年目)



地域社会とつながりを大切に 七生福祉園より地域支援事業のご紹介

東京都七生福祉園では、平成 18 年から日野市内の 8 か所の障害福祉サービス事業所等が連携して障害者の働く機会の開拓に取り組む、日野市授産事業地域連携システム事業『日野わーく・わーく』の事務局を担ってきました。

平成 27 年 4 月からは、JR 中央線豊田駅徒歩 5 分の立地に新設された日野市障害者生活・就労支援センター「にこわーく」を拠点として、新たな機能も加え、障害者支援に係る様々な事業を総合的に展開しています。地域福祉の向上に多大な貢献を果たしていると自負しております。

(七生福祉園 小島一明)



障害者の働く力を発信する「日野わーく・わーく」

『日野わーく・わーく』では、企業からの共同受注や共同販売、アンテナショップの運営、地域に根ざした商品開発や仕事の開拓などに取り組んでいます。日野市の街おこしのルーツとなったニッポン全国物産展準グランプリ受賞の焼きカレーパンを開発するなど、産業・農業・NPO・市民団体等の連携の拠点として福祉の枠を超えて地域の活性化に寄与しています。



就労にチャレンジする「とれ・わーく」

「とれ・わーく」は正式には日野市障害者就労チャレンジ支援事業といい、平成 27 年 4 月から開始しました。アンテナショップで実施されていた企業就労実習が発展し事業化されたものです。販売業務のほか、清掃業務、事務補助作業等の訓練内容を基に、実際の職場と同じような職場環境を提供し、就労意欲の向上や経験の拡充を図っています。また、地域の就労支援機関に対し就労に関する評価情報の提供も行っています。



多様な相談に対応する「ここななお」

指定特定相談支援事業「ここななお」も「にこわーく」に移転し、利便性の向上を図りました。あわせて、日野市障害者等相談支援事業を受託し、基本相談機能の強化も図っています。同じ建物内にアンテナショップが併設されていることで、気軽に相談に足を運ぶことができるようになりました。また、ショップに来店したお客様のご家族が障害をお持ちで、ご来店が、相談支援に繋がるなど、移転の多くの成果が生まれています。



メンタルヘルスケア

悩んでいること 話してみませんか

ストレスマネジメントという言葉を知っていますか。

ストレスマネジメントとは、自分自身で心身の緊張といったストレス反応に気づき、それを解消していくこと。

心身ともに健康でこそ、日々の利用者支援にもより良いコンディションで臨むことができます。こころの病は、誰にでもなり得る病気です。こころの強い、弱いは関係ありません。事業団では研修等の機会に職員のメンタルヘルスへの正しい知識習得を啓発すると同時に不調に気づいた時に、自発的な健康相談を行うことをお勧めしています。

相談窓口のご紹介

相談機関名称	実施機関	対象	内容	電話番号
こころの健康相談室	医療法人社団 こころからだの元気プラザ	事業団職員およびその家族 (※家族：2 親等以内の親族または同居している親族)	電話カウンセリング 面談予約等受付 平日 10:00~19:00/ 土曜 10:00~18:00	0120-57-2138
“健やか”テレホン相談	一般財団法人 東京都人材支援事業団	東京都人材支援事業団 正会員・準会員及びそのご家族の方	電話相談 24 時間・年中無休	0120-295-153
「心の健康づくりセルフケア支援事業」	一般財団法人 東京都人材支援事業団	東京都人材支援事業団 正会員・準会員及びそのご家族の方	面談カウンセリング 平日 9:00~21:00/ 土曜 9:00~16:00 (年末年始を除く)	0120-701-461
「福祉職場で働くあなたのためのこころスッキリ相談」	社会福祉法人東京都社会福祉協議会 東京都福祉人材センター	都内の福祉施設・事業所で働いている (いた) 方	電話相談・面談予約受付 9:00~22:00 (年末年始を除く)	0120-981-134

寄附金の御報告

平成 26 年度は、寄附金を 30 件 8,918,898 円、寄附物品を 218 件 15,759,093 円 (相当) 受入れさせていただきました。ありがとうございました。御厚意は利用者の皆様の為に活用させていただきます。また寄附者の御紹介はホームページに掲載しています。

皆様の御協力に心から御礼申し上げますと同時に、今後とも御支援いただけますようよろしくお願い申し上げます。

事業団への寄附は寄附金控除等、税制上の優遇措置が受けられます。

詳しくは下記担当者へお問合せいただくか、事業団ホームページをご覧ください。

(お問い合わせ先：本部事務局 松浦、梅原)

電話 03-5291-3600)

編集後記

お陰様で「事業団通信」発行 2 年目に入りました。職員から原稿を頂く、時に会ってお話を伺う、編集に取組む時間は、私にとって事務を粛々と執り行うのとは違う刺激を得られる時間です。事業団の職員が自分の職場の課題に誇りをもって取り組んでいることを、取材時に訪れる園での利用者に向き合う職員の姿、また頂いた原稿の言葉から感じる貴重な機会であったりもします。

中期経営計画が発表されました。一般社会福祉法人化にむけて大きな道筋が示されて、具体的な目標を共有することができるようになった今、それぞれの役割の中で職員一人ひとりがどのような想いで計画を遂行しているか、微力ながらお伝えできれば幸いです。

引続き、皆様のご支援を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

(事務局管理係 北裏)