

社会福祉法人きょうされん
第6次中期事業計画(2022年度~2024年度)

【第2リサイクル洗びんセンター(通称:昭島センター)の改修】

-到達点と現状の課題-

- 開所当時は、現在の第1リサイクル洗びんセンターの建物に第2リサイクル洗びんセンターも入っていました。2012年にメンバーの増加と作業の拡大により、隣にある東都生協昭島センターの建物を賃貸契約し、第2リサイクル洗びんセンターとしました。
- 昭島センターの建物は、元配送センターで倉庫から直接トラックに荷物を乗せていたため、外壁がなくシャッターしかありません。エアコンが効かないため夏は暑く冬は寒い環境です。また、障害のある人が働くことを想定して建築されていないため、エレベーターがなく2階で作業することが難しい状況です。
- 第1事業部のリユース食器事業は、一年前まで第2リサイクル洗びんセンターの建物のプラットホーム(屋外)で作業をしていましたが、顧客から高い品質管理を求められ、衛生環境を整えるため、2021年4月に立川市に新たな場所を借りて移転しました。衛生環境は向上し、品質管理はできるようになりましたが、新しい作業場所の家賃が発生し、収益が出ていません。

計画I 第2リサイクル洗びんセンターの建物(東都生協昭島センター)を購入し、建て替える

- 現在の建物を建て替えて、①リユース食器洗浄工場の整備、②食品加工作業の衛生環境の整備、③あらたな作業を実施するための作業スペースを確保する。
- 障害のあるメンバーの高齢化やさまざまな障害に応じて、広い通路や段差のない作業場などメンバーが安全に作業でき、窓から日差しが入る明るい空間やエレベーター設置で移動をしやすくなるなどメンバーが快適に過ごすことができるよう環境整備をおこなう。
- 環境に配慮した設備を取り入れ、環境負荷低減のとりくみを実践する。
- 建物の有効活用については、開設当初より連携して事業をすすめてきた東都生協関係者からも意見をもらい、地域に開かれた施設として活用できるよう、地域関係者の方々にも相談しながら改修について検討をすすめる。

【メンバー給料の財源を確保する】

-到達点と現状の課題-

- メンバー一人ひとりの働きがいや「もっと給料がほしい」という声を大切に、洗びんセンター設立時より「メンバーに高い給料を支払う」という理念を守り続けてきました。また2019年度には給料改定を行ない昇給の仕組みを導入しましたが、新型コロナウイルスの影響で、メンバーの給料財源を確保することが難しい状況が続いています。
- 新型コロナウイルスの感染拡大により、第1事業部のリユースびん・リユース食器の受注は大幅に落ち込みました。また、第2事業部が受託していた東都生協の商品案内のチラシセット作業も2021年9月で受託が終了し、これまでメンバー工賃の財源の柱となっていた作業が無くなってしまいました。既存の作業の受注量拡大と新たな作業の確保が急務となっています。

計画2 メンバーの給料を増やし、仕事へのやりがいを持てるようにする

- 昇給財源を確保するため、既存の作業の受注拡大や新規事業など営業推進部を中心に各事業部と連携しながら営業活動を強化する。
- 各事業部を中心に、販売状況や損益などの事業分析をより綿密におこない、生産活動によって収益を生み出す構造を確立する。生産性の追求だけでなく、付加価値を付けた仕事についても検討をすすめる。
- 自己評価表を活用した目標設定やそれぞれが得意なことを確認しながら、メンバーの仕事に対する意識を高め、一人ひとりがやりがいを持てるようにする。

【意思決定支援の実践を積み重ねていく】

-到達点と現状の課題-

- 設立以来、メンバーの自治活動を重視し、自分たちのことを自分たちで決めるための話し合いをする場、自分の意見を伝える場として、メンバー自治会「にじの会」をつくってきました。けれども、自分の気持ちを言葉で伝えることが難しかったり、経験や情報不足により、自分の気持ちや願いに沿った選択をすることが難しいメンバーもいます。
- 今後、一人ひとりのライフステージが変化の中で、その人にあった情報提供をおこない、意思決定ができるしくみをつくることが重要になっています。メンバーの一番近くにいる法人職員が、それぞれの違いや個性を尊重し、一人ひとりの尊厳を大切にしていくために、法人全体で学習し、実践を積み重ねていくことが求められています。

計画3 メンバーが自分のことを自分で決めることができるように支援する

- メンバー一人ひとりが、自分にとってよりよい選択ができるよう、日々の活動や生活の中で、さまざまな選択肢の提示や実際に体験する機会を意識的に増やしていく。
- 自分の好きなものを選ぶ、自分のことを決めるというゆたかな経験を積み上げる中で、メンバーの気持ちを引き出し、一人ひとりがそれぞれのライフステージにあった生活を送ることができるように支援する。地域の権利擁護に関わる団体とも連携して支援をすすめていく。
- 職員が意思決定支援についての理解を深め、実践に活かしていくことと同時に、「にじの会」ではメンバー自身が自分のことを考え、自分で決めることの大切さを実感できるよう、一緒に学習する。

【環境問題への意識を高め、社会に発信していく】

-到達点と現状の課題-

- 福祉と環境をつなぐという大きな志のもとに、リサイクル洗びんセンターを開所して以来、障害のある人がびんのリユース事業にとりくみ、環境事業をすすめてきました。びんの洗浄だけでなく行政の資源ごみ回収用コンテナの洗浄やリユース食器の洗浄など、さまざまなリユース事業にとりくむ中で、社会的にも環境事業者として認識されるようになり、社会全体へ環境問題の解決に向けた発信をすることが期待されています。
- 法人内の活動状況を見直すと、ごみの分別が徹底されていない、電気やエアコンがつけたままなどの資源を無駄使いしている場面もあります。まずは、自分たちの日常の活動を見直す必要があります。

計画4 環境事業にとりくむ事業者として、環境へのとりくみを深め、広げていく

- 環境委員会を設置し、メンバーと職員がともに自分たちのこれまでの実践を再確認していくとともに、ペーパーレス、ごみの分別・削減、事業所の美化、フードロス問題など、環境問題やSDG's(持続可能な開発目標)の学習をおこないながら、過去と未来を結びつけ、地球温暖化対策について法人全体でとりくむ。
- 事業所のボイラーや電力などについて、クリーンエネルギー(大気汚染や地球温暖化の原因となる物質を排出しない)の使用が可能かどうかの検討をおこなう。取引先や関係機関の環境のとりくみについて学び、組織全体で環境負荷低減に向けた仕組みを考えていく。
- 現在のリユースのとりくみを多くの方に発信するとともに、環境配慮型社会の実現に向けて、環境団体と協力しながら、多くの企業や地域の人たちへ発信していく。さまざまな企業や団体と交流・連携をすすめる。

【安全対策を強化する】

-到達点と現状の課題-

- 2016年度に、リサイクル洗びんセンターの製品倉庫内のびんが倒壊し、メンバーが大ケガをするという大きな事故を起こしてしまいました。再発させないためにも、安全衛生委員会を中心に、安全パトロール・ヒヤリハット・無事故日数表示などさまざまな安全対策にとりくんでいますが、第1事業部も第2事業部も作業内容や作業環境がケガや事故につながりやすい状況にあり、引き続き安全衛生に対すとりくみが必要です。
- 新型コロナウイルスの感染拡大により、法人内でも感染が広がり、メンバーが自宅待機となってしまいました。緊急時にも必要な支援が継続できるよう、現在のBCP(事業継続計画)^{※1}を活用しながら、災害時や緊急時のさまざまな状況に対応できるように準備しておくことが大切です。

計画5 災害や非常時に対する備えと安全に過ごすための対策をすすめる

- 安全衛生委員会を中心に決められたルールを徹底し、安全に対する意識を法人全体で高めていく。それぞれの部署で、作業工程や人の動き方などを再確認し、レイアウトの見直しや必要な設備の導入などをすすめる。作業服や使用する道具などについても安全性や快適性をあらためて確認し、検証をおこなう。
- 災害時や緊急時に迅速に対処できるように、BCPを活用しながら状況に応じて随時更新する。安否確認アプリを活用し、緊急時も職員体制を確保し、事業所運営を継続できるようにしていく。
- さまざまな状況を想定した避難訓練を実施し、メンバー・職員一人ひとりが緊急時に対応できる力をつける。家族、関係機関と非常時の対応を確認し、近隣企業とも関係性を構築しながら非常時に協力できるようにしていく。

※1)BCP(事業継続計画)とは、自然災害や感染症によるクラスターなどが発生した際に、法人事業所が早期に事業を復旧させるための方針・体制・手順を示した「計画書・マニュアル」で、Business Continuity Planの略称。法人では非常災害発生時と新型コロナウイルス感染対策のBCPをそれぞれ作成している。

【誰もが安心して暮らせる地域をめざす】

-到達点と現状の課題-

- 法人として昭島市障害者自立支援推進協議会・昭島市障害者地域支援協議会および専門部会、昭島市差別解消地域支援協議会、昭島市障害者（児）福祉ネットワーク（以下協議会）や、昭島市のイベント等に積極的に参加し、障害のある人たちの声を障害福祉施策に反映させられるよう、さまざまな団体とのつながりを広げてきました。
- 障害者権利条約のもと、障害のある人がゆたかな地域生活を送るためには、地域の障害福祉施策の充実が欠かせません。昭島市内においても、民間の事業者の独自の努力によって多くの障害のある人の生活が支えられています。これからも地域団体の方々と連携し、昭島市の福祉施策の充実に力を注いでいく必要があります。

計画6 関係団体と連携し、地域の福祉向上に努める

- 地域の関係団体と連携し、障害のある人の現状と地域に足りない障害福祉施策を検討し、障害のある人たちが地域で安心して暮らしていくことができるよう施策の充実をすすめる。
- 福祉関係団体だけにとどまらず、地域の企業やさまざまな団体と交流し、障害のある人の暮らしや生活、障害について多くの人たちに知ってもらい、障害のある人たちが暮らしやすい、差別のない地域社会づくりをすすめていく。

【職員の支援力と組織力を高める】

-到達点と現状の課題-

- 職員の育成については、一人ひとり年間の目標をたてて、研修を受講する仕組みのもとにすすめていますが、中長期の育成計画はまだ作成できていません。職員が自分の業務に責任を持ち、専門性を高めていくことができるよう、法人全体の将来を見据えた育成計画の策定が必要になっています。
- 法人の職員体制を安定させ、組織力を上げるため、数年ごとに人事異動をおこなっています。法人事業所それぞれで業務内容が異なるため、異動によって、一時的に支障が出ることもありますが、さまざまな業務での経験を増やすことで幅広い視野をもつことができるようにしています。

計画7 職員一人ひとりが仕事への意識を高め、組織力を上げていく

- 「法人理念」や「社会福祉法人きょうさんのめざす職員像^{※3}」を確認・共有・理解し、中長期的なキャリアプランをたて、達成状況の振り返りをおこない、力をつけていく。
- 組織の一員として、職員ひとり一人が連携を意識し、互いの事業所や業務を理解するために法人職員会議やメーリングリストを活用して、情報共有をはかる。チームで仕事をするという意識を持ち、日頃から発信と受け取りの双方のコミュニケーションを大切にする。
- 計画的に有給休暇を取得するなど、ストレスをためない労働環境を整え、ゆとりを持ってメンバーと向き合うことで、虐待や苦情を防いでいく。

※2)「社会福祉法人きょうされんのめざす職員像」は、法人設立 20 周年の節目となった 2013 年度に法人職員育成の柱として、法人独自の理想の職員像を職員全員で検討して作成した。「願いを受け止め未来を創りだす力」を大きな目標とし、土台となる土、3 つの木の幹、木の枝葉で、法人職員に必要な力を表現している。

各事業所の3年間の目標

1. リサイクル洗びんセンター

【既存事業の拡大と新規事業の獲得】

- 年々昇給するメンバーの給料財源確保と昭島センター購入費用を生み出すため、事業の拡大をおこない、生産活動によって収益を確保していく。
- 営業推進部を中心に、既存事業の拡大や新規事業を獲得するための営業活動を活発にすすめていく。
- リユース食器事業が、SDG'sに関わる事業としてリサイクル洗びんセンターの柱となるようにしていく。安定した品質確保に向けた環境の整備、受注拡大を意識した作業現場を昭島センターに設置する計画をたてていく。
- 新規事業獲得や既存事業の拡大をメンバーと一緒に考え、意見を聞く場を定期的に設ける。
- 老朽化している全自動洗びん機を中心に生産機器の買い替え、設備の修繕などの計画を立てていく。

【メンバーの高齢化などそれぞれの状況にあった支援をおこなう】

- メンバー一人ひとりに寄り添い、安心して長く通所できるような働き方や出勤が安定しないメンバーへのていねいな働きかけをおこない、その人に合った働き方をメンバーと一緒に考えていく。
- 高齢化や障害の特性によって、現状の作業に関わることが難しくなっているメンバーが増えている。そのため、作業以外の活動メニューなどの検討や、高齢化に対応した介護予防などの視点を重視し、個別の状況に応じた対応ができるようにしていく。
- レクリエーションや行事の回数および開催方法を工夫し、メンバーが楽しむことのできる場を継続してつくっていく。「にじの会」役員を中心に、メンバー主体の自治会活動を充実させていく。
- 職員間のコミュニケーションを大切にし、お互いに助け合う体制(チームで支援する)を確立する。さまざまな視点からメンバーを支援する体制をつくっていく。

2. 虹のセンター25

【関係団体と協力し、基幹相談支援センター^{※3}の創設をめざす】

- 昭島市障害者プラン(令和3年度~令和5年度)にある通り、基幹相談支援センターの設立に向けて外部の支援機関と連携し、昭島市内により良い相談支援体制を構築できるようとりくんでいく。
- より良い相談支援体制を構築するために、職員一人ひとりが相談支援員としての知識・相談力のスキルアップに努める。

【精神科病院に入院中の方の退院支援をおこなう】

- 退院後、安心して地域生活を送ることができるよう、住む場所や日中活動の場など必要なサービスを提供する。地域の受け皿として人的・社会資源の充実・確保に努める。
- 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」^{※4}の会議体を活用し、事例報告をおこない昭島市全体の課題として、地域と一緒にとりくんでいく。

【メンバーによりそった支援をおこない、地域活動支援センターの役割を明確にする】

- 個別対応に必要なメンバーが多く、メンバーが自分らしい社会生活に一步ふみ出せるような地域活動支援センターの役割を検討していく。
- メンバーの意見を聞きながら、年々変わる利用層に対応したプログラムやイベントなどを検討・実施する。

【虹のセンター25 ならではの地域づくりを模索する】

- プログラムを企画し、地域のボランティアが活躍できる機会を提供し、障害のある方と地域の方が交流できる場をつくる。
- 個別支援や虹のセンター25のプログラムを通じて、地域の方々に障害理解を広める。
- 昭島市障害者自立支援推進協議会・昭島市障害者地域支援協議会および専門部会、昭島市障害者（児）福祉ネットワークへ継続して参加し、関係機関と連携し、社会資源の課題を抽出し、昭島市の福祉施策を充実させる。

【すべての業務・活動・相談記録等を整理する】

- 担当職員の変更や緊急時の対応の際にメンバーへの支援方法が変わらないようにするため、だれが見てもわかりやすい書式に変更していく。外出先でもスケジュールが把握できるよう、電子化を検討する。

※3) 基幹相談支援センターとは、障害者総合支援法に基づく地域の相談支援の中核的な役割を担う機関で、総合相談、専門相談、地域の相談支援体制の強化等のとりくみを地域の特性に応じて総合的におこなうセンターである。

※4) 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」とは、精神障害者が地域の一員として、安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、社会参加（就労）、地域の助け合い、教育が包括的に確保されたシステムのこと。

3. グループホームフラワー

【メンバーが安心して生活できるように、安定した職員体制づくりをおこなう】

- グループホームコパン（ユニット・男性棟）に、男性の正規職員を配置し、男性メンバーの生活支援をていねいに対応していく。フラワー・コパン全体でも正規職員が増えることで、手厚い利用者支援が可能な職員体制を実現する。
- メンバーがグループホームの生活で困ることがないように、ホームの中で起こったことや、必要なことを職員（非常勤職員含む）全体で分かるように、話し合いや日々の連絡を円滑にできる体制をつくる。

【非常時に備え、BCP(事業継続計画)を見直す】

- メンバーや職員（非常勤職員含む）が分かりやすく、最新情報が入ったBCPになるよう随時更新し、実際の場面で使えるように訓練をおこなう。
- 非常時に困らないように、備品や食料の整備と点検をおこなう。

【より豊かで、その人らしい生活を送るために個別支援を充実させる】

- 移動支援などさまざまな社会資源を活用しながら、生活の幅や経験の機会を増やす。
- 個別支援計画（自分の目標・なりたい自分）を日々の生活で意識できるように工夫をする。
- 意思決定（自分で考え自分で決める）を大切にして、生活の変化に合わせた柔軟な対応をおこなう。