令和８年１１月１１日
障　害　福　祉　部
障害者地域生活課

世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者の指定

１　主旨

世田谷区立障害者福祉施設条例（以下「条例」という。）第１４条第３項に基づき、世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者の候補者の適格性審査を実施し、令和９年４月からの指定管理者候補者を選定した。

当該指定管理者候補者を指定管理者として指定するための議案を令和８年区議会第四回定例会に提出する。

２　施設名称及び実施事業等

	施設名	所在地	実施事業
1	世田谷区立世田谷福祉作業所	世田谷区下馬二丁目 31 番 6 号	生活介護 就労移行支援 就労継続支援Ｂ型
	世田谷区立世田谷福祉作業所分場	世田谷区下馬二丁目 31 番 15 号	就労継続支援Ｂ型

３　指定期間及び指定管理者候補者名

７年間（令和９年４月１日から令和１６年３月３１日まで）

	指定管理者候補者名及び所在地	施設名称
1	社会福祉法人　武蔵野会 八王子市旭町１２番４号 日本生命八王子ビル２階２０１	世田谷区立世田谷福祉作業所 世田谷区立世田谷福祉作業所分場

４　選定方法等

（１）選定方法

令和８年３月にとりまとめた「世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方報告書」により、選定にあたっては公募によらない適格性の審査を基本としたところである。条例施行規則第１３条により設置された世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会において、改めて選定方法を協議し適格性の審査で実施することとした。

その上で以下の①～③の審査基準に基づき、事業者から提出された事業計画書等の書類審査、財務審査、及びヒアリング審査を行い、指定管理者候補者を選定した。なお、提出された事業計画は、別添「事業計画書」のとおり。

① 障害福祉サービスに係る事業を十分に行う能力及び実績を有していること。
② 施設の効用を最大限に発揮させることができること。
③ 施設の管理を効率的かつ安定的に行う能力を有していること。

（２）選定委員会の構成

氏　名	役　職　・　所　属　等
○石渡　和実	東洋英和女学院大学名誉教授
佐藤　繭美	法政大学現代福祉学部教授
ユコフ　美加	区民（知的障害者団体関係者）
村井　やよい	区民（身体障害者団体関係者）
石井　啓	社会福祉法人嬉泉理事長
杉中　寛之	障害福祉部長
伊藤　美和子	世田谷区玉川総合支所保健福祉センター保健福祉課長（～令和８年３月３１日）
藤田　健司	世田谷区玉川総合支所保健福祉センター保健福祉課長（令和８年４月１日～）

※「○」は委員長

（３）選定委員会開催状況

第１回選定委員会　令和８年３月１３日

・選定方法及び書類審査項目の審議、財務審査について

施設調査　令和８年７月２８日

・施設職員聞き取り、支援状況見学

第２回選定委員会　令和８年８月４日

・書類審査の結果及びヒアリング審査項目の審議、財務審査結果の報告

第３回選定委員会　令和８年８月１８日

・プレゼンテーション及びヒアリング審査

・候補者の決定

５　選定結果

「４　選定方法等（１）選定方法」の審査基準に基づき、選定委員会において事業者から提出された事業計画書の審査、財務審査、ヒアリング等の結果を総合的に評価した結果、当該施設について「適格」であるとの評価を受け、次期指定管理者の候補者として選定した。なお、選定結果は別紙のとおり。

６　選定理由

当該施設は生活介護と就労移行支援、就労継続支援Ｂ型の多機能型として運営されている中、利用者の気持ちに丁寧に寄り添い、意思決定支援に基づく一人ひとりに応じた支援を実践している。強度行動障害のある利用者支援に向けた環境整備など、多様な障害特性に応じた支援の工夫も講じられている。併せてカフェ事業等を通して利用者の社会参加を促進し、生活の質的向上に取り組んでいる点等が評価された。

なお、今回の評価結果を基に指定管理期間４年目に中間評価（施設調査）を実施する。

7　今後のスケジュール（予定）

令和８年１１月　　区議会第四回定例会（指定管理者の指定の提案）

令和９年　４月１日　次期指定管理者による管理運営開始

別紙

＜世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者選定結果＞

			世田谷区立世田谷福祉作業所（分場含む）
			社会福祉法人武蔵野会
財務審査		評価結果	B
審査項目		配点	点数
書類審査	法人概要	５６	４９
	施設の事業実績及び自己評価	５６	４５
	事業計画書	８４	６５
	支援内容	４２０	３４５
	家族や地域との連携	８４	６５
	危機管理	１１２	９０
	個人情報保護	２８	２１
	権利擁護	５６	４６
	虐待防止対策及び虐待対応	５６	４６
	差別解消・障害理解	５６	４２
	苦情解決	２８	２２
	職員について（人材育成・職員配置等）	１６８	１３２
	運営管理の効率化の提案	２８	２２
	ＤＸ推進の取組み	５６	４４
	独自提案	２８	２５
書類審査　小計		１，３１６	１，０５９
ヒアリング		７００	５７２．５
合計点数		２，０１６	１，６３２ （８０．９％）
合格基準 （配点合計の７０％）			１，４１２

備考

１　財務審査は、公認会計士が４段階評価（A（良好な法人と考えられる。）、B（おおむね良好な法人と考えられる。）、C（改善が必要な法人と考えられる。）又はD（破綻状態にある法人と考えられる。）を行い、A～Cを合格とした。

２　審査項目ごとに７名の選定委員の合計点数を表示した。

３　支援内容は、個別支援計画、障害特性に合わせた支援等１２項目で評価した。

参考資料

会議録要旨

会議名	世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第１回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和８年３月１３日（金）　１５時００分～１６時００分
開催場所	オンライン開催
出席者	石渡委員、佐藤委員、ユコフ委員、村井委員、石井委員、杉中委員、伊藤委員
会議次第	１　報告事項 （１）指定管理者選定委員会について （２）選定対象となる施設について ２　審議事項 （１）現指定管理者に対する評価 （２）選定方法及び指定期間について （３）指定管理者候補者選定までの流れ （４）書類・ヒアリング審査の審査項目と視点 （５）財務審査、審査方法及び合格基準
主な意見	【審議事項】 （１）現指定管理者に対する評価について ・事業評価の次期選定への反映は行わないことを出席委員全員一致で承認された。 （２）選定方法（適格性審査）及び指定期間について ・令和８年３月にとりまとめた「世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者制度に係るあり方報告書」において、選定方法は公募によらない適格性審査を基本とし、指定期間は７年間としており、改めて現指定管理者の運営状況等を踏まえ協議した結果、出席委員全員一致で適格性審査にて指定管理者候補者を選定することとした。なお、適格性審査で合格しない場合は、急ぎ公募にて次期指定管理者の募集を行うことが確認された。 （３）指定管理者候補者選定までの流れについて ・第１回選定委員会以後は区議会へ適格性審査にて選定することの報告、選定委員による事前審査、公認会計士による財務審査を経て、選定委員で施設調査を実施し、第２回選定委員会で事前審査の結果及びヒアリング項目の審議を経たのち、第３回選定委員会でヒアリング審査を行い指定管理者候補者を決定するという流れで進めることを出席委員全員一致で承認された。 （４）書類・ヒアリング審査について ・審査項目について協議し、「支援内容」や「障害理解の促進」、「権利擁護」等、項目ごとに審査することが出席委員全員一致で承認された。 （５）財務審査、審査方法及び合格基準について ・公認会計士に財務審査を依頼し、４段階で評価いただくこと、審査結果を第２回選定委員会で報告することを出席委員全員一致で承認された。
その他	事務連絡等 ・今回より指定期間が７年間となり、指定期間の中間年（４年目）に中間評価（施設調査）があることを確認いただいた。

参考資料

会議録要旨

会議名	世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第２回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和８年８月４日（火）　１０時～１２時
開催場所	世田谷区役所第二庁舎４階２・４・２会議室
出席者	石渡委員、佐藤委員、ユコフ委員、村井委員、石井委員、杉中委員、藤田委員
会議次第	１　委員長の選任 ２　事前審査の結果報告　（１）審査方法・合格基準、書類審査評価基準の再確認 （２）書類審査・財務審査の結果について報告 ３　審議事項　（１）書類審査・財務審査について （２）ヒアリングについて ４　事務連絡
主な意見	【審議事項】 （１）書類審査・財務審査について 【委員からの意見・確認等】 ・施設側では、施設において医療的ケアを実施することに対し課題が多いと捉えていると感じた。強度行動障害の方への対応について、環境を整えることにより、本人の意向に沿う活動に繋げている。 ・多機能型施設の利点を生かした支援が行われている。 ・施設調査で堅実運営されていることが確認できた。 ⇒書類審査にあたる考え方の確認として、施設調査は施設実態の把握を目的として実施したものであり、書類審査はあくまで提案書類上の記載を基に行うということを確認した。 ⇒書類審査の点数は、第３回選定委員会終了までは変更できることを確認した。 ⇒財務審査について、審査結果を書面で共有し、当該法人はＢ評価であることを確認した。 （２）ヒアリングについて ・第３回で実施するヒアリング審査では、法人側からの説明を受けたのち質疑応答に入ることとし、各委員の質問順や質問内容等を確認した。 【委員からの意見・感想等】 ・施設調査により実際の支援状況が確認できたのは良かった。 ・施設の危機管理対策など提案書の記載内容について、事業計画などを含めてもう少し詳しくお聞きしたい。
その他	・事前に各委員からの質問事項を法人へ送付し、法人からの回答を事務局から各委員へ共有した上で、ヒアリングの場で追加質疑を行うことを確認した。

参考資料

会議録要旨

会議名	世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第３回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和８年８月１８日（火）　１５時００分～１７時００分
開催場所	世田谷区役所第二庁舎５階　２・５・１会議室
出席者	石渡委員、佐藤委員、ユコフ委員、村井委員、石井委員、杉中委員、藤田委員
会議次第	審議事項 （１）ヒアリング審査 （２）集計結果報告、総合評価及び指定管理者候補者決定について
主な意見	【審議事項】 （１）ヒアリング審査 ・事業者のプレゼンテーション・回答を受けて、各委員がヒアリング審査の内容を採点した。 ≪委員からの主な質問と法人・施設からの回答≫ ・法人全体で ICT 化に取り組んでいるか。 →武蔵野会として進めていくよう考えているが、法人全体の取組みというより、各施設の状況に合わせた形で取り入れている。ICT 化自体は業務の軽減化ではなく、利用者と向き合う時間の確保のために行うものと考える。 ・工賃について、詳しくお聞きしたい。 →基本給と時間給と手当の３本立て。利用者・ご家族ともに工賃支給日を楽しみにしている。また、多機能事業所としての利点を生かし、カフェ作業を含めて色々な作業に関われるようになっている。 ・強度行動障害の方たちへの支援についてもう少し補足してほしい。 →入所する前からアセスメントを始め、どういったタイミングで行動が起きやすいかなどをリサーチし組み立てていく。職員同士がお互いにコミュニケーションを図る中でチームでアプローチし、うまくいったことは共有して支援の統一化を図り、うまくいかなかったことについては原因の分析を行うことでチームとしての対応の改善を図っている。そういった関わりの蓄積をもとに支援を行っていく。 ・災害対策について、詳しくお聞きしたい。 →複合災害も想定し、現状に合わせた備蓄物品の見直しやマニュアルの改訂を行っている。 ・強度行動障害の方の受け入れ及び支援について、今後の受け入れはスペースも限られているが、地域の中でどうやって強度行動障害の方の支援を行っていくのか。 →強度行動障害の方の受け入れにはハード面だけでなく職員育成も必要となり、法人内の中核的人材が施設を回り職員サポートをするという取組みも行っている。 多世代の利用者と交流し、興味や活動を広げていき、人と人との関わりを深め、最終的に集団で活動する楽しさを知ってもらうために、小さな関わりから始めている。 （２）集計結果報告、総合評価及び指定管理者候補者決定について 事前審査、財務審査、ヒアリング審査の結果、合格基準を満たし、適格性があると評価したため、当該法人を次期指定管理者候補者に決定した。 【委員からの意見・評価】 ・施設調査により、施設全体の支援がよく見えた。 ・地域共生について良い取組みを行っているが、イベントごとだけでなく、日常生活の中での障害との共生についてもっと進めてほしい。 ・強度行動障害の方の支援について、チームでの対応を行っている点が評価できる。 ・災害対策について、毎年見直しを行うとのことだったので、中間評価で確認したい。 ・ICT 化の推進は情報共有や事務改善にも資する取組みであるため積極的に進めてほしい。

Ⅰ　法人に関する資料

１　法人の理念・地域福祉に対する考え方

（１）法人の理念

武蔵野会は、法人理念である「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」を法人運営の根幹に据え、人権尊重を基盤とした福祉実践を推進します。また、「人と人、人と社会をつなげ、共生社会の実現を目指す」ことを法人のミッションとして掲げています。

この理念は、単なる標語ではなく、知的障害のある方一人ひとりの尊厳と意思を尊重し、その人らしい暮らしを地域の中で支えるための実践哲学です。利用者一人ひとりの障害特性、生活歴、希望、強みを踏まえ、本人中心の個別支援を行います。

また、知的障害のある方が地域社会の一員として、安心して暮らし、学び、働き、人とつながりながら生活し続けられることを大切にします。そのため、利用者支援に加え、家族支援、地域住民との交流、多職種連携、地域公益活動等を通じ、障害のある方を含めた包括的な支援と地域共生社会の実現を目指します。

指定管理者としては、公共性、公平性、継続性を重視し、利用者本位の支援、権利擁護、虐待防止、地域との協働を法人運営の重要な柱として位置付けます。行政、地域住民、関係機関との信頼関係を大切にしながら、地域に根差した安定的かつ継続的な施設運営を行い、地域福祉の推進に取り組みます。

また、法人として、指定管理施設において良質な福祉サービスが適切に提供されているかを責任をもって管理監督します。利用者支援の質の向上、法令遵守、権利擁護、虐待防止、安全管理等について継続的に確認・改善を行い、法人全体で支援の質を支える組織運営を進めます。

武蔵野会では、この理念とミッションを実践するため、「尊厳」「幸福」「地域」「専門性」「個別化」「連帯・協働」「挑戦」「真摯さ」という価値観（バリュー）を大切にします。

「尊厳」では、一人ひとりの人格と意思を尊重し、その人らしい人生を支えることを基本とします。「幸福」では、安心・安全だけでなく、生きがいや希望、生活の質の向上を重視します。「地域」では、地域社会とのつながりを大切にし、利用者が地域の一員として自然に暮らし続けられる支援を行います。「専門性」では、福祉専門職としての知識・技術・倫理を高め、多様化・複雑化する課題に対応できる実践力を重視します。「個別化」では、一律的な支援ではなく、一人ひとりの障害特性、生活歴、価値観、希望に応じた支援を行います。「連帯・協働」では、行政、医療、教育、地域団体、相談支援機関等との多職種連携を進め、制度や分野を超えた支援ネットワークづくりを行います。「挑戦」では、新たな地域ニーズや制度の狭間にある課題に対して、柔軟かつ創造的に取り組みます。「真摯さ」では、利用者や地域住民の声に誠実に向き合い、信頼される福祉実践を積み重ねます。

世田谷区においては、地域とのつながりを重視した施設運営を行います。地域イベントへの参加や地域交流活動、町会、学校、関係機関等との連携を通じ、障害のある方が地域社会の一員として自然に関わりながら暮らし続けられる地域づくりを進めます。

また、地域の相談支援機関、行政機関、医療機関等との連携を図りながら、地域生活を支えるネットワークづくりを進めます。地域の中で孤立しやすい方や複合的な課題を抱える方に対しても、多職種協働による支援を行い、地域共生社会の実現を目指します。

さらに、地域住民との交流や福祉理解の促進を通じて、障害のある方への理解を深め、誰もが安心して暮らし続けられる地域づくりを進めます。

こうした理念を実践するため、武蔵野会では、「理解する」「共感する」「実践する」「振

り返り共有する」という理念サイクルを組織全体で継続的に運用します。全職員がクレドカードを活用し、法人理念や倫理綱領、権利擁護、虐待防止、支援の行動規範等について学び続けるとともに、支援実践を振り返り共有することで、理念を具体的な支援行動へ結びつけます。

加えて、事故防止、苦情解決、個人情報保護、災害対応、感染症対策等についても、指定管理施設としての責任を踏まえ、継続的な研修と組織的改善を行います。オンライン研修、ケース検討、支援会議等を通じ、理念を日々の支援実践に落とし込みます。

武蔵野会は、理念を実践し続ける「継続性」と「組織力」こそが、地域から信頼される福祉法人・指定管理者の基盤であると考えます。今後も、人権尊重を核とし、人と人、人と社会をつなぐ実践を通じて、多職種連携、地域公益活動、包摂的支援、人材育成を推進しながら、地域共生社会の実現に取り組みます。

（２）地域福祉に対する考え方

武蔵野会は、世田谷区において、障害のある方が地域社会の一員として安心して暮らし続けられる地域づくりを大切にし、地域に根差した福祉実践を進めます。知的障害のある方一人ひとりの尊厳と意思を尊重し、地域生活を支えることを地域福祉実践の基本とします。

また、世田谷区地域福祉計画や障害福祉計画の理念・方向性を踏まえ、行政、地域住民、相談支援機関、医療機関、学校、町会、関係団体等との連携を重視しながら、地域の福祉課題に対応します。地域の協議会やネットワークにも積極的に参画し、多職種協働による地域づくりを進めます。

地域福祉の推進にあたっては、利用者支援だけでなく、地域住民との交流や地域活動への参加を通じて、障害のある方への理解促進、スティグマの解消、人権擁護に取り組みます。障害のある方が地域の中で自然に関わり、役割を持ちながら暮らし続けられる地域共生社会の実現を目指します。

また、ボランティアや実習生の受入れを積極的に行い、次世代の福祉人材育成を進めます。地域の学校や関係機関と連携し、福祉教育や交流活動を通じて、子どもの頃から障害理解や共生社会について学ぶ機会づくりを行います。

さらに、地域の相談支援機関や相談支援専門員との連携を重視し、個別支援計画とサービス等利用計画の連動を深めます。利用者一人ひとりの人生、地域生活、家庭、日中活動、将来の暮らしまでを見据え、本人中心の視点に立った個別支援計画の策定を進めます。

加えて、８０５０問題、ひきこもり、生活困窮、虐待、孤立等、複雑化・複合化する地域課題に対しても、世田谷区が推進する重層的支援体制整備事業の理念と方向性を共有し、制度横断的な支援、多機関連携、アウトリーチ、地域づくりを重視した実践を進めます。

そのため、武蔵野会では、福祉サービス提供だけでなく、地域の関係機関や住民とつながり、支援を調整・協働できるソーシャルワーク機能を重視します。法人独自の研修制度や実践を通じて、相談支援、地域連携、権利擁護、多職種協働等を実践できる福祉人材の育成を進めます。

今後も武蔵野会は、行政・地域住民・関係機関との協働を重視しながら、利用者支援の質の向上と地域共生社会の実現に向けた地域福祉実践を進めます。

２　法人の事業実績　　法人事業経歴

年　月　日	経　　歴
昭和３８年　６月	・社会福祉法人武蔵野会の認可を得る ・児童養護施設「武蔵野児童学園」を八王子市に開設 定員５０名
４３年　４月	・知的障害者入所更生施設「富士学園」を御殿場市に開設 定員６０名
４５年　１月	・知的障害者入所更生施設「東京苑」を御殿場市に開設 定員１００名
５５年　４月	・知的障害児通園施設「すぎな愛育園」及び障害者福祉センターＢ型「八王子市心身障害者福祉センター」（八王子市受託）を開設 すぎな愛育園定員４５名
５９年　４月	・知的障害者入所更生施設「東京都練馬福祉園」を東京都より受託 定員８０名
平成　元年　５月	・知的障害者通所授産施設「希望の里」を八王子市に開設 定員３０名
９月	・知的障害者入所更生施設「大島恵の園」を東京都大島町に開設 定員８２名
５年　３月	・富士学園を東京苑に統合するため廃止
４月	・東京苑の定員を１００名から１６０名に変更し、「さくら学園」と名称変更
７年　４月	・知的障害者入所更生施設第２大島恵の園を大島町に開設 定員８２名 ・グループホーム「柘植寮」を大島町に開設　定員４名
１０年　４月	・知的障害者通所授産施設「葛飾区白鳥福祉館」を葛飾区から受託 定員４５名 ・特別養護老人ホーム「西水元あやめ園」及び「西水元在宅サービスセンター」を葛飾区より受託 西水元あやめ園定員８０名、ショート利用２０名 ・在宅サービスセンター定員２０名
１２年１１月	・居宅支援事業所「あやめ」を葛飾区に開設
１４年　４月	・知的障害者通所更生施設「東堀切くすのき園」を葛飾区から受託 定員４５名 ・グループホーム「しろがねホーム」を港区に開設　定員５名
１５年　４月	・知的障害者通所更生施設「世田谷区立駒沢生活実習所」を世田谷区から受託　定員４０名
１７年　２月	・共同生活援助施設「ふじもりホーム」を八王子市に開設 定員５名
４月	・知的障害者通所更生施設「世田谷区立九品仏生活実習所」を世田谷区から受託　定員４２名
１７年　４月	・知的障害者通所授産施設「きね川福祉作業所」を葛飾区から受託 定員４０名
１８年　４月	・知的障害者通所授産施設「練馬区立北町福祉作業所」を練馬区から受託　定員４７名

１０月	・すぎな愛育園児童デイサービス「こすもす」を八王子市に開設 定員１０名
１９年　４月	・知的障害者通所授産施設「八王子福祉作業所」を東京都から移譲 定員６０名
	・知的障害者通所更生施設「八王子生活実習所」を東京都から移譲 定員３６名
	・知的障害者通所更生施設「世田谷区立世田谷福祉作業所」を世田谷区から受託　定員４５名
１０月	・練馬区立障害者地域生活支援センター「すてっぷ」を練馬区から受託
２０年　４月	・知的障害者通所授産施設「世田谷区立烏山福祉作業所」を世田谷区から受託　定員６０名
	・知的障害者通所更生施設「練馬区立大泉町福祉園」を練馬区から受託　定員５０名
２１年　４月	・知的障害者入所更生施設「小平福祉園」を東京都から移譲 定員４２名
	・児童デイサービス「えとわる」を練馬福祉園内に開設 定員１０名
７月	・グループホーム「からすやまホーム」を世田谷区に開設 定員４名
２２年　１月	・千代田区立障害者福祉センター「えみふる」を千代田区から受託
２３年　４月	・練馬区光が丘福祉園を区から受託　定員３４名
５月	・練馬区北町福祉作業所　出張所　開設　　定員１０名
２４年　６月	・八王子市で放課後等デイサービスを開始　定員１０名
９月	・練馬区でケアホーム「きたまちホーム」を開設
２５年　４月	・八王子市で児童発達支援事業「きらきら」を開始
２６年　３月	・八王子生活実習所特定相談支援事業もなか
４月	・練馬福祉園特定相談支援事業るみえーる
	・東堀切くすのき園特定相談支援事業
	・白鳥福祉館特定相談支援事業
	・きね川福祉作業所特定相談支援事業
２７年　４月	・リアン文京（施設入所４０、生活介護４５、短期入所１０ 自立訓練＜生活６、機能訓練９＞、就労継続Ａ型１０、 Ｂ型１０、放課後デイ２０、地域活動支援センター１０、 日中短期事業８）
	・文京区委託事業（軽度障害者入浴、子育て広場江戸川橋、子どもショート）
	・文京区委託事業（軽度障害者入浴、子育て広場江戸川橋、子どもショート）
	・文京区指定管理事業（文京福祉センター江戸川橋:老人センター、地域福祉振興施設）
１１月	・共同生活援助事業所「ふじもりホーム」がサテライトユニット「hachiwell lab house」を併設

２８年　４月	・障害者支援施設「小平福祉園」を施設整備で建替え完了
	・「文京福祉センター湯島」を文京区から受託
	・世田谷福祉作業所特定相談支援事業
８月	・障害者支援施設「さくら学園」を施設整備で建替え完了
２９年　２月	・障害福祉サービス事業所「八王子福祉作業所」を施設整備で建替え完了
３月	・児童養護施設「武蔵野児童学園」を施設整備で建替え完了
８月	・すぎな愛育園」保育所等訪問支援事業開始
３０年　４月	・八王子福祉作業所　就労定着支援事業開始
１０月	・児童発達支援事業所「きらきら」の建物を増築し児童発達支援センター事業開始
３１年　１月	・武蔵野会として初めての重度障害者向けグループホーム「おおいずみまちホーム」を開始。
４月	・世田谷区烏山地域障害者相談支援センター事業「ぽーとからすやま」開始
７月	・生活介護事業所「リンクス椚田」を八王子市にて開始
令和２年　４月	・世田谷区立世田谷福祉作業所生活介護事業開始
３年　４月	・児童発達支援事業所「きらきら」にて放課後等デイサービスを開始（定員１０名）
６年　４月	・世田谷福祉作業所分場（就労継続支援Ｂ型事業）開始（定員１５名）
	・世田谷福祉作業所の定員２０名（５名増員）に変更
	・就労継続支援Ｂ型事業「千代田区立ジョブ・サポート・プラザちよだ」を千代田区から受託
９月	・文京区放課後等デイサービス「ロード」（定員２０名）を開設
１１月	・文京区障害者緊急時受入れ支援事業を開設
７年　４月	・リアン文京ワークプレイスぶんぶん就労継続支援Ａ型事業廃止
	・リアン文京ワークプレイスぶんぶん就労継続支援Ｂ型事業の定員１０名から２０名に増員
	・グループホーム柘植寮の廃止
	・大島恵の園の定員５０名から４０名に減員
	・第２大島恵の園の定員８０名から７０名に減員
	・烏山福祉作業所　生活介護６名から１２名に増員 就労Ｂ型６０名から５４名に減員
８年　４月	・千代田区基幹相談支援センター新規事業開始

Ⅱ　施設の事業実績及び自己評価

1　指定管理期間の実績（令和４年４月～現在）（分場は令和６年４月～現在）

（１）支援方針・個別支援

法人理念に基づき、利用者一人ひとりの人格と意思を尊重した支援を基本とし、安心して利用できる環境づくりに努めた。個別支援計画については、利用者本人及び家族との面談を実施し、サービス等利用計画との整合を図りながら作成した。また、定期的なモニタリングを実施し、利用者の状況やニーズの変化に応じて支援内容の見直しを行った。

支援にあたっては、利用者の得意なことや強みに着目し、自信や達成感につながる活動機会を提供するとともに、関係機関との連携を図りながら継続的な支援を実施した。

（２）活動プログラム・作業活動

就労継続支援Ｂ型及び生活介護の各事業において、利用者の障害特性や能力に応じた活動プログラムを実施した。受託作業や自主生産活動については、作業工程の見直しや環境調整を行い、多様な利用者が参加できるよう工夫した。

また、アート活動、創作活動、運動プログラム、レクリエーション活動等を継続的に実施し、日中活動の充実を図った。利用者の興味や関心を反映した活動を取り入れることで、主体的な参加を促進した。

（３）工賃向上及び就労支援

工賃向上を重点課題として位置づけ、既存受託作業の安定確保に加え、新規受注先の開拓や自主生産品の販路拡大に継続して取組んだ。自主生産品については地域イベントや販売会への出店機会を積極的に確保するとともに、カフェ事業を活用した販売活動を実施した。

また、共同受注事業への参画や地域企業との連携を進めることで安定的な作業量の確保に努めた。利用者の能力や障害特性に応じて作業工程を細分化し、誰もが役割を持って参加できる作業環境づくりを行った。

（４）食事・健康管理

栄養バランスの取れた給食提供に努めるとともに、疾病やアレルギー等に配慮した個別対応を実施した。また、健康診断や歯科健診、日常的な健康観察を通じて健康状態の把握に努めた。

感染症対策については、手洗い、手指消毒、換気等の基本的な対策を継続し、利用者及び職員の健康管理体制の維持に努めた。

（５）高齢化・重度化への対応

利用者の高齢化や障害の重度化が進む中で、個々の身体状況や生活状況に応じた支援を実施した。活動内容や作業内容を柔軟に見直し、無理なく参加できる環境を整備した。

また、相談支援事業所や介護保険サービス事業所等との連携を図り、将来を見据えた支援体制づくりに取組んだ。

（６）地域交流・家族との連携

施設祭や地域イベントへの参加、地域住民との交流事業等を通じて地域とのつながりを深めた。また、カフェ運営を地域交流の場として活用し、障害理解の促進に努めた。家族との連携については、連絡会や個別面談を実施し、利用者支援に関する情報共有や意見交換を行った。

（７）危機管理・権利擁護・虐待防止

防災訓練や避難訓練を定期的に実施するとともに、事故防止及び感染症対策に継続的に取組んだ。また、利用者の尊厳と権利を守ることを施設運営の基本とし、虐待防止及び権利擁護に関する取組みを継続的に実施した。

施設内に虐待防止委員会を設置し、定期的な会議を開催するとともに、虐待防止責任者及び虐待防止担当者を中心とした組織的な推進体制を整備した。また、「障害者虐待防止法」に基づき、全職員を対象とした虐待防止研修や権利擁護研修を計画的に実施した。

職員による支援の振り返りやセルフチェックを定期的に行い、不適切な支援の早期発見と改善に努めた。利用者への声掛けや支援方法についても定期的に検証を行い、利用者の人格や意思を尊重した支援の徹底を図った。

さらに、利用者や家族からの相談や意見を受け止める体制を整備するとともに、苦情解決制度の周知を行い、利用者が安心して意見を表明できる環境づくりに努めた。身体拘束等の適正化については、身体拘束適正化委員会を開催し、身体拘束を行わない支援を基本としながら、職員への周知及び研修を継続的に実施した。

（８）職員育成・運営管理

職員研修やＯＪＴを計画的に実施し、専門性の向上に努めた。また、キャリアデザインシート等を活用した人材育成を進めた。

さらに、ＩＣＴ機器の活用や情報共有体制の整備を進め、業務効率化と支援の質の向上に取組んだ。

（９）特色ある取組み

本施設では、就労移行支援・就労継続支援Ｂ型及び生活介護に加え、相談支援事業を実施するとともに、地域交流の拠点となるカフェを運営し、多機能施設として地域生活全体を支える支援体制の構築に取組んできた。

令和６年度には分場を開設し、本園との一体的な運営を開始した。分場の開設により、利用者の障害特性や活動ニーズに応じた環境選択が可能となり、活動の幅を広げることができた。また、本園と分場の機能を活かしながら、利用者一人ひとりに適した活動環境や作業機会の提供を行った。

カフェ運営については、地域住民が気軽に立ち寄ることができる交流拠点として運営するとともに、利用者に対して接客、配膳、販売等の実践的な就労機会を提供した。地域イベントとの連携や自主生産品の販売も行い、利用者の社会参加機会の拡大につなげた。

また、相談支援事業所との連携により、施設利用中の支援だけでなく、地域生活全般を見据えた支援を実施した。利用者本人だけでなく家族への支援や関係機関との調整を行い、地域で安心して生活を継続できる体制づくりに努めた。

さらに、利用者の高齢化や障害の重度化が進む中、多様な支援ニーズに対応するため、本園、分場、相談支援事業、地域資源を有機的に結び付けながら、切れ目のない支援体制の構築を進めた。

２　指定管理期間の実績に対する自己評価

（１）支援方針・個別支援

利用者本人の意思を尊重した支援を継続することで、活動への主体的な参加や自己決定の機会を増やすことができた。個別支援計画を中心とした支援体制は定着しており、利用者一人ひとりに応じた支援の実現につながっている。

（２）活動プログラム・作業活動

利用者の障害特性や興味関心に応じた活動を提供したことで、活動参加率や意欲の向上につながった。アート活動やレクリエーション活動は利用者の自己表現や交流の機会となり、生活の質の向上に寄与した。

（３）工賃向上及び就労支援

受託作業の確保や自主生産品販売の強化、カフェ事業を活用した販売活動等に継続して取組んだ結果、工賃は毎年度着実に増加している。特に令和6年度以降は新たな作業機会の確保や販売活動の充実により大幅な向上が見られた。

工賃向上は利用者の働く意欲や達成感の向上につながっており、作業への参加意識や責任感の醸成にも寄与している。また、利用者の特性に応じた作業工程の工夫により、多様な利用者が役割を持って活動できる環境づくりを進めることができた。

今後も安定した受注確保に加え、自主生産品の販路拡大やカフェ事業の活用を進め、更なる工賃向上と就労機会の充実に取組んでいく。

指定管理期間を通じて工賃向上に継続的に取組んだ結果、令和4年度と比較して令和7年度は2,544円増加し、約20%の向上となった。

【工賃実績】

年度	月額平均工賃
令和4年度	12,748円
令和5年度	12,804円
令和6年度	13,984円
令和7年度	15,292円

（4）食事・健康管理

日常的な健康管理と適切な給食提供により、利用者が安心して施設を利用できる環境を維持することができた。感染症対策についても継続的な取組みを行い、安全な施設運営につながった。

（5）高齢化・重度化への対応

利用者の身体状況や生活状況に応じた支援を実施することで、安心して通所を継続できる環境を整えることができた。一方で、今後さらに高齢化が進むことが見込まれるため、関係機関との連携強化が必要である。

（6）地域交流・家族との連携

地域交流事業やカフェ運営を通じて地域住民との交流機会を創出し、施設活動や障害福祉に対する理解促進につなげることができた。また、家族との継続的な情報共有により、家庭と施設が連携した支援体制を構築することができた。

（7）危機管理・権利擁護・虐待防止

防災、事故防止、感染症対策を継続的に実施したことで、安全で安心な施設運営を維持することができた。また、権利擁護に関する研修等を通じて、利用者の尊厳を守る支援意識の向上につながった。

虐待防止委員会の開催、定期研修、セルフチェックの実施を通じて職員の権利擁護意識の向上を図った。虐待事案は発生しておらず、日常的なケース検討や情報共有により、不適切支援の予防と早期対応に努めた。また、利用者や家族が相談しやすい環境整備を進め、安心して利用できる施設運営につなげることができた。

（8）職員育成・運営管理

職員研修やＯＪＴの実施により、支援技術や専門知識の向上を図ることができた。また、ＩＣＴ活用による情報共有や業務効率化を進め、支援の質向上につなげることができた。

（9）特色ある取組み

分場開設による支援機能の拡充は、利用者の活動環境の選択肢を広げるとともに、障害

特性や個々のニーズに応じた支援を実現する上で大きな成果となった。本園と分場が相互に機能を補完することで、より柔軟で質の高いサービス提供につながっている。

カフェ運営については、利用者にとって実践的な就労体験の場となるだけでなく、地域住民との自然な交流を生み出す場としても機能している。障害のある方と地域住民が日常的に関わる機会を創出することで、障害理解の促進と地域共生社会の実現に寄与している。

また、相談支援事業との連携により、利用者の生活全体を視野に入れた包括的な支援が可能となっている。福祉サービスの利用調整や家族支援、関係機関との連携を円滑に行うことで、利用者が地域で安心して暮らし続けるための基盤づくりに貢献している。

これらの取組みは、本施設が単なる通所施設ではなく、「働く」「活動する」「相談する」「地域とつながる」という複数の機能を併せ持つ多機能施設としての強みを発揮したものであると評価している。

今後も、本園と分場の連携強化、カフェを活用した地域交流の充実、相談支援機能との更なる連携を進め、地域共生社会の実現に向けた施設運営を推進していく。

(10) 総合評価

指定管理期間を通じて、利用者主体の支援を基盤としながら、工賃向上、地域連携、安全管理、人材育成等の各分野において着実な成果を上げることができた。特に分場開設による支援機能の拡充、カフェ運営を活用した地域交流の推進、相談支援事業との連携による包括的支援体制の構築は大きな成果である。

今後は、利用者の高齢化や支援ニーズの多様化への対応をさらに進めるとともに、人材確保・育成、工賃向上、DX 推進及び地域共生社会の実現に向けた取組みを強化し、より質の高い施設運営を目指していく。

Ⅲ　事業計画

（1）事業運営に関する今後の考え方・今後７カ年の重点目標

世田谷区が推進する「地域共生社会」の実現に向けた各種施策や福祉政策との整合性を図りながら、障害福祉分野における地域拠点施設としての役割を果たす。

「地域とともに育ちあう、多機能共生福祉拠点へ」を基本的考え方として、“働く・暮らす・つながる”を支え、利用者支援の充実、地域共生社会の推進、多機能型施設としての機能強化を段階的に進める。7 年間を「基盤強化期」「展開期」「成熟期」の 3 段階に分け、安定的かつ持続可能な施設運営を目指す。

今後７カ年の重点目標

【第 1 期】（2027 年度～2029 年度）

重点目標

- 多機能型施設運営の安定化
- 利用者支援体制の充実
- 地域交流基盤の強化
- ＩＣＴ活用の基盤整備

主な取り組み

①支援体制の充実

- 就労継続支援Ｂ型・生活介護の連携強化
- 利用者特性に応じた活動グループ編成
- 個別支援計画の質向上
- 意思決定支援の推進

②多様な作業活動の整備

- カフェ業務の安定運営
- 自主生産活動の見直し
- 軽作業・地域受託作業の拡充
- 利用者特性に応じた役割設定

③地域交流の推進

- 地域イベント参加拡大
- 商店会・町会との連携強化
- ボランティア受入体制整備
- カフェ、コミュニティガーデンの活用

④ＩＣＴ・業務改善

- デジタル記録導入検討
- ＳＮＳ・ホームページ活用強化
- 業務マニュアル整備
- 職員間情報共有体制強化

⑤防災・感染症対策

- ＢＣＰ見直し
- 福祉避難所機能整備
- 備蓄更新
- 実践的防災訓練実施

【第 2 期】（2030 年度～2031 年度）

重点目標

- 地域共生事業の拡大

- 工賃向上施策の本格展開
- 高齢化・重度化対応強化
- 地域福祉機能の拡充

主な取り組み

①工賃向上・事業拡大

- 自主製品ブランド化
- 地域販売機会拡充
- オンライン販売拡充
- カフェ事業収益向上

②高齢化対応

- 健康維持プログラム充実
- 専門職連携強化
- 少人数活動拡充
- 介護保険分野との連携推進

③地域共生型事業

- 多世代交流企画
- 地域ワークショップ開催
- 地域住民参加型イベント定着
- 地域活動団体との協働事業

④アート・文化活動

- 地域展示会開催
- アート活動の商品展開
- 表現活動プログラム拡充
- 地域文化活動との連携

⑤人材育成

- 専門研修体系充実
- 中堅職員育成
- 働きやすい職場づくり推進
- メンタルヘルス対策強化

【第 3 期】(2032 年度～2034 年度)

重点目標

- 地域福祉拠点としての機能確立
- 持続可能な施設運営
- 地域包括支援体制への貢献
- 利用者主体活動の充実

主な取り組み

①地域福祉拠点機能

- 地域福祉ネットワーク強化
- 地域相談機能充実
- 災害時地域支援体制確立
- 地域資源との連携深化

②利用者主体運営

- 自治会活動再開
- 利用者参加型イベント企画

- ピア活動推進
- 利用者の役割創出

③持続可能な施設運営

- ICT 活用定着
- 業務効率化推進
- 安定的事業運営体制確立
- 地域協働による運営強化

④地域への発信

- 福祉理解啓発活動
- 地域交流事業定着
- 実践発表・情報発信
- 福祉教育活動推進

（２）支援方針

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」の法人理念を基盤とし、利用者一人ひとりの人格、意思、価値観を尊重した支援を実践する。この理念を単なる標語としてではなく、「相手を尊重する姿勢」「互いを認め合う関係性」「安心して自分らしく過ごせる環境づくり」として、日常支援の中で具体化していく。また、利用者のみならず、家族、地域住民、職員、ボランティア等、施設に関わるすべての人が互いに支え合える地域共生型施設運営を目指す。

Ⅳ　施設事業内容

１　支援内容

（１）個別支援計画

（ｉ）基本的な考え方

個別支援計画については、利用者本人の希望や強みを重視し、「できないこと」ではなく「できること」「やってみたいこと」に着目した計画作成を行う。

（ⅱ）具体的な提案

作成にあたっては、本人面談、家族との意見交換、関係機関との情報共有、多職種連携を丁寧に実施し、本人中心支援を推進する。

また、モニタリングについては形式的な確認ではなく、本人の生活の質（QOL）や満足感の変化を重視し、必要に応じて柔軟な見直しを行う。

（２）活動プログラム（週間・月間等）

（ｉ）基本的な考え方

利用者一人ひとりの障害特性、年齢、体力、希望に応じた多様な活動プログラムを提供する。活動内容については、作業活動、健康づくり、アート活動、音楽活動、地域活動、余暇活動、学習活動等をバランスよく組み合わせ、生活の充実につなげる。また、「役割」「達成感」「楽しみ」を感じられる活動構成を重視する。

（ⅱ）具体的な提案

①就労移行支援

就労移行支援では、基礎体力向上、ビジネスマナー、接客訓練、パソコン訓練、実習支援等を行い、個々の特性に応じた就労準備を進める。また、地域企業との連携や職場実習を通じて、実践的な就労経験を積む機会を提供する。

②就労継続支援Ｂ型

Ｂ型事業では、カフェ運営、自主製品製作、軽作業、地域受託作業等、多様な作業機会を提供する。利用者の得意分野や体力に応じて役割を細分化し、「自分らしい働き方」を実現できる環境づくりを進める。

③生活介護

生活介護では、健康活動、創作活動、感覚活動、運動プログラム、音楽活動、リラクゼーション、作業活動等を実施する。また、安心して過ごせる環境づくりを重視し、一人ひとりのペースに合わせた支援を行う。

提案プログラムの例示については以下の通り。

就労移行支援・就労継続支援Ｂ型

時間	月	火	水	木	金
９：００～	登所（健康チェック・出欠確認)、着替え等				
	作業（公園清掃等の屋外作業週３日～４日）				
１０：３０頃～	休憩（概ね１０分～１５分）				
	作業（公園清掃等の屋外作業週３日～４日）				
１１：３０～１２：００	ワークアウト、スタディ、余暇 ・繁忙期は作業継続の場合あり ・就労移行支援は仕事、プログラムを継続				
１２：００～１３：００	昼食・昼休み				
１３：００～	作業（公園清掃等の屋外作業週３日～４日）				
１４：１５頃～	休憩（概ね１０分～１５分）				
	作業（公園清掃等の屋外作業週３日～４日）				
１５：３０～	ティータイム、降所準備（着替え等） ・就労移行支援は仕事、プログラムを継続				
１６：００	降所				

・上記のほか、月１回～数回、午後の半日を使ったレクリエーションの実施、生活介護事業の利用者との合同プログラム、利用者自治会活動の実施等。

・移行は、作業に個別プログラム、就職のための座学等を含む

生活介護

時間	月	火	水	木	金
８：３０～１０：００	送迎・登所、余暇活動（登所した利用者から順次）				
１０：００～	作業・運動・創作等の日中活動				
１１：００頃～	休憩（水分補給等）				
	作業・運動・創作等の日中活動				
１２：００～１３：００	昼食・昼休み（余暇活動）				
１３：００～	作業・運動・創作・お楽しみ等の日中活動				
１４：００頃～	休憩（水分補給等）				

	作業・運動・創作・お楽しみ（ティータイム）等の日中活動
１５：００～	降所準備（着替え等)、余暇活動（送迎車両乗車までの間)
１５：３０～ １７：００	降所・送迎

・その他、月１回～数回、午後の半日を使ったレクリエーションの実施、就労事業の利用者との合同プログラムの実施等。

（３）食事（給食）

（ⅰ）基本的な考え方

給食については、「食べる楽しみ」と「健康維持」の両立を重視する。季節行事食、ご当地メニュー、選択食、イベント給食等を取り入れ、利用者が楽しみを持てる食事提供を行う。また、嚥下状態、アレルギー、健康状態、加齢による変化に応じた個別対応を実施し、安全で安心できる食環境を整える。

（ⅱ）具体的な提案

①安全な食事の提供

・委託業者について適切な業務遂行を監督、指導。
・食材の原産地等の報告を適宜受ける。

②衛生管理

・調理員や栄養士の細菌検査や衛生講習会への参加。
・厨房内の清掃の徹底、害虫駆除の定期的実施等による、感染症や食中毒予防。
・食事提供に携わる職員の衛生服、衛生帽、手袋の着用。
・残菜や食事提供を通して出るゴミの適切な分別、廃棄。
・給食日誌の作成、共有。
・利用者や職員の食事前の手洗いや手指消毒の励行。

③特別食の提供

・刻み食、軟菜食、ソフト食等、咀嚼や嚥下能力に対応した食事形態。
・やせ、肥満や生活状況に応じた増減量での提供。
・体質やアレルギー、服薬との調整等に対応した味付けの変更、食材の除去、代替食材での提供。
・上記について、利用者個々の健康状態等に変化があった際の迅速な対応変更。

④食事環境の工夫

・安心、快適、楽しい食事となるようなランチルームの環境整備。

⑤メニューを選べる機会の提供、食事文化やマナーに触れる機会

・えらべるランチやバイキングの実施。
・ご当地メニュー、季節のメニュー、企画メニュー等、イベント給食の実施。
・カトラリーの使い方や簡単なテーブルマナーに触れられるような企画の実施。

⑥より良い食事提供に向けた取り組み

・検食簿の記入、共有。
・給食会議の開催を通して、食事提供内容の検証や施設と業者との連携強化。
・利用者アンケートや家族向け試食会等の実施、意見の反映。
・残菜調査の実施。

（４）利用者の高齢化への対応

（ⅰ）基本的な考え方

利用者の高齢化・重度化に対応するため、健康維持活動、身体機能維持訓練、少人数活動、静養環境整備等を進める。また、介護保険分野や医療機関との連携を強化し、将来的なライフステージ移行を見据えた支援を行う。

（ⅱ）具体的な提案

・理学療法士や作業療法士への相談、リハビリ等の活動提供。
・毎日の健康チェックの強化（検温に加え、血圧測定等の実施）。
・定期健康診断や嘱託医による健康指導、また主治医との連携。
・日課や活動量、活動内容等の個別化を図り、その人らしく過ごせる支援の提供。
・障害福祉、介護保険の枠を超えたケースカンファレンス等の実施。

（５）障害特性に合わせた支援

（ⅰ）基本的な考え方

利用者一人ひとりの障害特性、生活歴、価値観、得意不得意を理解し、「その人らしい生活」の実現を支援することを基本とする。支援にあたっては、画一的な対応ではなく、個々の特性に応じた合理的配慮を行い、安心して過ごせる環境づくりに努める。また、本人主体の支援を基本とし、利用者の意思決定を尊重しながら、できることを増やし、自己選択・自己決定につながる支援を推進する。さらに、家族、相談支援専門員、医療機関、地域関係機関との連携を図り、地域生活を支える包括的な支援体制の構築に取り組む。

（ⅱ）具体的な提案

①発達障害・自閉スペクトラム症への支援

視覚的支援（スケジュール表、写真、イラスト等）の活用、見通しを持てる環境整備による不安軽減、刺激を調整した静かな空間の確保、ルールや手順の明確化による安心感の提供、感覚過敏に配慮した環境づくりを行う。

②知的障害への支援

わかりやすい言葉と具体的説明による支援、繰り返し学習による生活スキル向上、成功体験を積み重ねる支援、本人のペースに合わせた作業提供、自己肯定感を高める関わりを行う。

③精神障害への支援

体調変化の早期把握、安心して相談できる関係づくり、医療機関との連携強化、ストレス軽減への配慮、無理のない日中活動の提供を行う。

④重症心身障害・身体障害への支援

安全な移乗・介助技術の向上、福祉機器の活用推進、医療的ケア対応力の強化、バリアフリー環境整備、姿勢保持や健康管理への配慮を行う。

⑤強度行動障害者への支援

環境調整として、刺激を減らした落ち着ける空間の確保、スケジュールや活動内容の視覚化、見通しを持てる一日の流れの提示、急な予定変更を避ける配慮、感覚過敏に応じた照明、音、人数調整を行う。コミュニケーションでは、写真、絵カード、ＩＣＴ機器等の活用、短く具体的な言葉掛け、本人が意思表示しやすい方法の導入、要求や不安を表現できる手段の確保、否定的表現を避けた関わりをする。また、行動障害軽減への支援として、行動が起きる前兆の把握、パニック時の安全確保と冷静な対応、成功体験を積み重ねる支援、好きな活動や安心できる活動の活用、不安軽減につながるルーティン化をする。職員体制の専門性向上としては、強度行動障害支援者養成研修の受講推進、支援方法の統一、ケース検討会の定期実

施、ヒヤリハット共有、職員の精神的負担軽減への配慮を行う。

（６）医療的ケア等の対応

（ⅰ）基本的な考え方

利用者一人ひとりの身体状況、健康状態、生活リズムに応じた丁寧な介護支援を実施する。食事、排泄、移動、更衣等の日常生活支援においては、単なる介助ではなく、「本人の力を活かす支援」を重視し、できることを維持・継続できるよう支援する。また、介護技術の向上を図るため、介護技術研修、姿勢・移乗研修、身体負担軽減研修、医療的ケアに関する学習等を継続的に行い、安全で安心できる介護体制を整備する。さらに、高齢化や重度化への対応として、看護師、理学療法士、作業療法士等の専門職との連携を強化し、身体機能維持や健康管理に取り組む。

（ⅱ）具体的な提案

研修の受講、法人他施設での実地研修や外部研修を通して、車いすの操作や移乗、歩行介助等の基本的な介護技術のスキル向上、たん吸引等の医療的ケアの資格取得と計画的な職員配置。

・栄養士や言語聴覚士と連携し、利用者一人ひとりの咀嚼・嚥下機能や体質、健康や栄養状態に基づいた適切な栄養ケアや食事の提供。

・着替えや排泄支援におけるプライバシーの保護の徹底と同性介助。

・理学療法士や作業療法士と連携し、身体機能やＡＤＬの維持・向上を目的としたリハビリテーションや機能訓練の実施。

・心理職や精神科医と連携し、コミュニケーション支援や環境への適応に向けた支援の実施。

（７）工賃アップの取り組み

（ⅰ）基本的な考え方

自主製品開発、販売機会拡大、カフェ事業強化等を通じて工賃向上を目指す。また、利用者のモチベーション向上や役割意識につながる仕組みづくりを進める。

（ⅱ）具体的な提案

基本的人権や権利擁護の観点から施設利用者全員に一定額の支払いを保証することに加え、特別な作業・役割等に手当を付与することで、頑張った分だけ工賃の上積みが期待できる仕組みにより、作業意欲の向上につなげる。授産収入から必要経費を差し引いた収益を利用者工賃として現金支給する。工賃規程に基づき、『月給＋時間給＋作業手当』の３層構造により支給額を算出する。また、収入状況に応じて年２回、ボーナスを支給する。工賃規程は、収入状況や利用者の取り組み状況等から、最適な支給方法を検討し、随時見直しや改訂をする。各作業のスキルアップや効率的な作業システム導入等により、日々の作業量を管理し、売り上げ目標を年間計画で立て、工賃検討や戦略会議等を実施しながら、工賃アップ・目標達成に向けて取り組む。

自主生産品の開発は、地域ニーズを踏まえた商品、季節商品や限定商品の企画、利用者の得意分野を活かした製品づくり、デザイン性や品質向上への取り組み、地域特産品を活用した商品開発を行う。

販路の拡大としては、地域イベントやマルシェへの出店、ＳＮＳを活用した情報発信、オンライン販売の拡大、行政、企業、学校等への販売機会拡大、常設販売スペースの活用を行う。

カフェの運営を活かし、接客を通じた社会参加機会の創出、利用者の役割や達成感の向上、地域住民との自然な交流、施設理解促進による地域共生、自主製品販売拠点としての活用を行う。

（８）就労支援の取組み

（ⅰ）基本的な考え方

就労希望者に対しては、職場体験、実習、面接練習、定着支援等を実施する。また、就労後も企業、家族、関係機関と連携し、長期的な定着支援を行う。

（ⅱ）具体的な提案

・２年間の就労移行支援計画の基本スキームの策定、実施。

・個別の課題に沿って、仕事への取組、道徳・マナー習得、就労に向けたモチベーションの維持等の支援。

・世田谷区知的障害者就労支援センターすきっぷ、ハローワーク渋谷と連携し、ネットワークを活かした就労先、企業実習・職場体験等の開拓。

・商店会や地元企業等と作業委託契約を交わし、作業所への通所を続けながら、施設外で働く機会の確保。

・就労後も必要な定着支援を行い定着につながるサポート。

・就労継続支援Ｂ型事業の利用者に対しても就労の可能性を探り、必要な支援の展開。

（９）作業活動（創作活動を含む）

（ⅰ）基本的な考え方

①就労継続支援Ｂ型

「仕事＝働く」という意識を高めながら作業意欲の向上と技術習得に向けた支援を深める。難易度や作業環境（屋内・屋外）等を踏まえた上で、利用者個々のニーズや課題に基づいて、受注、官公需、自主生産等の各作業を提供する。また、作業工程を細分化することや利用者個々の特性に応じた工程を作り出すことで、多くの利用者が多様な作業に携わり、やりがいや責任感を感じられる環境を整える。そのためにも自助具の開発や物理的な環境を整える。

②生活介護

日常生活に活かせるようなコミュニケーションや指先訓練等を作業の一部として行うことに加え、生活介護独自の作品や製品づくり、施設内外や地域清掃の一部に携わることで、地域社会を担う一員としての意識ややりがいの醸成につなげる。

（ⅱ）具体的な提案

①就労継続支援Ｂ型

ア　受託加工

既存の取り組みにとらわれず幅広い作業内容を受託することでスキルアップや意欲向上へとつなげたり、すべての利用者が自分の得意な作業・好きな作業を見つけられるようにする。納期やノルマの厳守、クオリティの維持・向上、資材や在庫の管理等は、利用者・職員が一丸となって意識していけるような環境作り、雰囲気作りを行う。おもな受託作業は以下の通り。

・製品や部品の加工、組み立て（菓子箱や部品の組立、包装紙折りつけ作業等）

・封入、梱包作業（書類やキット等の封入、梱包、発送作業等）

・ラベル貼り

・ポスティング
・清掃作業（屋内外の清掃、除草、簡単な剪定作業等）

イ　官公需

年間通して安定的な作業受託となっているため、さらなる作業スキルや精度、効率向上等を図る。おもな官公需作業は以下の通り。

・公園清掃、除草
・自転車のリサイクル作業
・慶祝はがきの作成
・書類の封入、発送作業

ウ　自主生産

オリジナル商品の開発、製造、販売において、利用者の取り組みやすさも念頭に置いた仕組みを整える。独自の人材採用やデザイナー、パティシエ、コンサルタント等との連携を通して、より質の高い商品開発、製造や販売戦略等を進める。施設併設のショップやカフェ『しあわ世のもりあわせ』の集客・売り上げアップに向けたＰＲ活動等にも力を入れる。おもな自主生産作業は以下の通り。

・製菓…焼き菓子、パン、デザート等の製造。
・紙漉…手すきカード、名刺、はがき、雑貨等の製造。ワークショップの開催。
・販売…イベントや企業への出張販売。ショップやカフェでの接客、調理、販売。

②生活介護

・紙素材をちぎる作業…就労継続支援Ｂ型の紙漉作業の原料になるもの。
・作品・商品づくり…ショップで販売したり、店頭、施設内に飾るもの。
・園芸作業…施設まわりの花壇やプランターの手入れ、花や野菜等の栽培。
・館内や施設周辺の清掃…施設で使用する備品の手入れや館内の清掃等
・コミュニケーション練習…自分の気もちを適切な方法で伝える方法の獲得等。
・指先訓練…作業療法士等の助言をもとに、日常生活を送るうえで必要な手先、指先の感覚、使い方が身につくような訓練の実施。

(10) 作業活動以外の所内活動

（ⅰ）基本的な考え方

利用者の健康増進・維持や社会性の向上等を目的とし、映画鑑賞、カラオケ、季節イベント、お菓子づくり、レクリエーション等を実施し、生活の楽しみや人との交流、生活上の学びにつなげる。

（ⅱ）具体的な提案

①就労継続支援Ｂ型

ア　ワークアウト

・マシントレーニング…運動器具を使用した筋力トレーニング。
・屋外運動…近隣の道路や公園等を使用したウォーキング、ジョギング。
・ラジオ体操…音源に合わせて実施する。
・ストレッチ…理学療法士等の助言をもとに策定した短時間でできるメニューを実施する。
・ヨガ…全身を使うものやフェイスヨガ等のなかで、簡単で短時間でできるものを実施する。

イ　スタディ

反復で取り組むことができるように独自のワークシート等を作成して実施する。

・文字を書く練習…氏名や住所、施設名等、自分自身に密接した用語を書く練習。
・計算…簡単な足し算、引き算の計算や、金種を読む練習、買い物をする練習等。
・時計やカレンダーを読む…デジタルやアナログ時計、カレンダーを読む練習。
・コミュニケーション練習…自分の気もちを適切な方法で伝える練習等。
・脳トレ…クロスワードや間違い探し等、楽しく頭を使うようなワーク。

ウ　余暇

一人または少人数で楽しめるような活動で、待ち時間や自宅での余暇等を適切に過ごすきっかけにつなげたり、そうしたツールを発見するきっかけづくりにもなるようなグッズ、内容を提供する。

・卓上ゲーム…ボードゲーム、パズル、創作活動等
・趣味…読書、音楽鑑賞、動画視聴、端末のゲームやカラオケ無料アプリ等

②生活介護

ア　運動

・マシントレーニング…運動器具を使用した筋力トレーニング。
・屋外運動…近隣の道路や公園等を使用したウォーキング、ジョギング。
・ストレッチ、マッサージ…理学療法士等の助言をもとに策定したメニューで実施。
・軽スポーツ…ボウリングやボール、ボッチャ等を使用したスポーツ。

イ　アート

・アート展への出展や施設内に飾ることをめざした作品制作。

ウ　お楽しみ

・調理…お菓子や簡単な料理等をつくる。
・リラクゼーション、音楽活動、手芸等…専門職や講師等の助言、進行をもとに策定したメニューで実施。
・外出…車両を使用したり、徒歩で近隣に出かけて、喫茶や目的地でのレジャー等を楽しむ。
・上映会…映画や舞台映像等の鑑賞会。

③その他

・レクリエーション…月に１～数回、半日程度の枠でフロア全体を使ったレクリエーションを行う。実施の際には、利用事業にかかわらず利用者が自由に楽しめるような企画、コンテンツで実施する。

(11) 所外活動

（ｉ）基本的な考え方

①就労移行支援・就労継続支援Ｂ型

就労に向けた取り組みの一環として、区役所体験実習や喫茶ＪＯＹ実習、企業実習等への参加を奨励する。また、共同受注では作業意識の向上を図るとともに、他施設との交流の場を創出していく。商店街等の地域清掃へ参加し、地域社会の担い手としての意識をもてる機会をつくる。

②生活介護

運動やお楽しみ等の日中活動の機会を活用して、近隣資源の活用や行動圏や経験のひろがりにつなげる。

（ⅱ）具体的な提案

①就労移行支援・就労継続支援Ｂ型

ア　区役所体験実習

就労移行支援事業の利用者にとっては、利用開始後、比較的序盤の経験作りとして行う。就労継続支援Ｂ型事業の利用者は、個々の目的に沿って参加する。必要に応じて通勤練習や実習に向けた練習を施設で行う等のサポートをする。

・喫茶実習…喫茶ぴあ粕谷店での実習。

・区役所実習…区役所各庁舎内での事務補助等の実習。

イ　喫茶ＪＯＹ実習

ＮＰＯ法人ＪＯＹが運営する店舗で喫茶業務の実習をする。内容は、区役所体験実習の喫茶実習と同様の位置づけで行う。

ウ　共同受注

世田谷セレ部を通して募集のある共同受注作業（封入作業や商店街の落書き消し・清掃作業等）に参加する。他施設の利用者や職員とともに働くことで刺激を受ける利用者も多く、作業に対する意識の高まりや作業所以外の場所で作業をする経験の体得を期待できる活動となる。特に、実習に参加するのはまだハードルが高いと感じている利用者にとっては、自分のペースや作業能力にある程度の配慮を得ながら取り組むことができる貴重な場となっている。

エ　出張販売・製品の納品・材料の買い出し等

世田谷区内のイベントや企業の社員向けに自主生産品の出張販売を行う。また、就労支援の一環および社会参加、生活圏の拡大を見すえ、製品の納品や作業に必要な材料の買い出し等を利用者が単独で行う機会を提供する。徒歩圏内から公共交通機関を利用する場所まで、利用者の能力や支援目標に合わせて、機会を提供する。道中でイレギュラーな事態が起きた際の対応方法も練習したり、取引先とすぐに連絡がとれる体制を整えておくことで、職員が迅速にサポートできるようにする。

②生活介護

（６）作業活動や（７）作業活動以外の所内活動に記載した活動の機会を利用して、所外での活動における目的を達成できるようにする。

(12) 行事（宿泊、祭り等）

（ⅰ）基本的な考え方

施設祭、販売会、地域交流イベント、宿泊行事等を継続実施する。利用者が準備段階から主体的に参加できるよう工夫し、「参加する楽しみ」だけでなく「役割を持つ喜び」につなげる。

（ⅱ）具体的な提案

①入所式

・開催時期…４月初旬

・開催場所…作業所内

・参加者……利用者、職員、家族、来賓

・開催目的…新入所者の歓迎セレモニー

・開催内容…祝辞、新入所者・新入所者家族の挨拶等

②施設公開行事

・開催時期…夏（８月ごろ）

・開催場所…作業所内

・参加者……地域住民、利用者、職員、ボランティア

・開催目的…地域住民・団体、特別支援学校の学生や保護者、利用者の家族や支

援者等の施設内見学・説明の機会
・開催内容…施設内見学、作業体験、模擬店出店等
③旅行
・開催時期…６月ごろ～１１月ごろ（１泊２日）
・開催場所…利用者の希望する場所
・参加者……利用者、職員、ボランティア
・開催目的…団体旅行を通して宿泊の体験をするとともに、交流を図る。
・開催内容…３～４回に分けて実施。行き先や内容は利用者の希望を参考にし、旅行会社に予約やコーディネートを委託する。
④２０歳を祝う会・新年会
・開催時期…１月上旬～中旬ごろ
・開催場所…作業所
・参加者……利用者、職員、家族、ボランティア、来賓
・開催目的…新成人のお祝い、新年のお祝い、地域生活努力者賞お祝い
・開催内容…祝辞、来賓挨拶、懇談等
⑤日帰りツアー
・開催時期…通年
・開催場所…都内・東京都近郊各所
・参加者……利用者、職員、ボランティア
・開催目的…外出や余暇活動の一環、リフレッシュや利用者同士の交流等
・開催内容…車両や交通機関等を利用し、少人数体制で日帰りの外出をする。行き先は、ツアー企画を提示し、利用者が行きたい企画を選ぶ。
⑥宿泊体験
・開催時期…通年
・開催場所…作業所
・参加者……生活介護の初年度利用者または一泊旅行はハードルが高い利用者、職員
・開催目的…自宅以外のところで生活（宿泊）する機会の提供
・開催内容…日程調整し、作業所の浴室や休憩室等の設備を使用し、１泊する。
⑦その他
・地域のイベント…商店会や町会が季節ごとに開催するイベントに企画、運営から参画する。開催内容や開催日時等に応じて、施設としての参加方法や利用者の参加方法を検討する。
・アート展等…おもに世田谷区内で開催されるアートイベントにおいて、当施設の利用者が作品を出展したイベントは、見学ツアーを企画し、実施する。

２ 家族や地域との連携
（１）家族との連携
（ⅰ）基本的な考え方
家族連絡会、面談、電話相談、リモート相談等を活用し、家族との丁寧な情報共有を行う。また、家族の高齢化や介護負担等にも配慮し、関係機関と連携した支援を進める。
（ⅱ）具体的な提案
日々の連絡に活用している連絡帳はサービス提供記録を兼ね、より有効に運用・活

用できるよう工夫を行う。法人及び施設の広報紙発行時に配布するほか、施設からの通信『せたふくだより』は月１回配布する。災害対策として、緊急時の対応の一つである通信手段の確保を継続し、メール等を使った緊急連絡をより充実させる。災害発生を想定した福祉避難所運営・ＢＣＰへの理解と協力を求めていく。個別支援計画やモニタリングのためのサービス担当者会議は、６カ月ごとを基本とし、計画変更の際や利用者本人または家族から希望があった際には随時、実施する。また、会議の際には、ケースワーカーや相談支援専門員、他の障害福祉サービス事業所の同席も依頼し、多面的に支援をとらえられるようにする。

（２）地域・関係機関との交流・連携

（ⅰ）基本的な考え方

地域共生社会の実現に向けて、町会、商店会、学校、社会福祉協議会、地域活動団体等との連携を積極的に推進する。地域イベントへの参加や施設行事の地域開放に加え、地域住民が日常的に施設へ立ち寄れる環境づくりを進める。また、地域清掃活動、防災訓練、ワークショップ、販売会、多世代交流活動等を通じて、障害理解促進と地域交流を図る。地域における福祉資源として、施設設備やスペースの有効活用を進め、地域福祉活動の拠点機能強化を目指す。

（ⅱ）具体的な提案

・コミュニティガーデンの開催
・施設交流行事の開催、商店会や町会、その他地域団体主催のイベントへの参画。
・『しあわ世のもりあわせ』をはじめとする施設の設備・機能を提供したサロンやワークショップの開催、その企画の受け入れ。
・福祉系実習生の積極的な受け入れ。
・広報紙、ホームページ、ＳＮＳ等を活用した情報発信。
・世田谷地区４施設で連携して開催する研修会、イベント等の運営、開催。
・世田谷エリア自立支援協議会への参加、同協議会との連携。
・『ぽーと』やあんしんすこやかセンター、行政機関、他の障害福祉サービス事業所や相談支援事業所との連携した包括支援体制の構築。

（３）ボランティア活用

（ⅰ）基本的な考え方

地域住民や学生ボランティアの受け入れを積極的に行い、地域交流や福祉理解促進につなげる。活動内容については、ボランティア自身の学びや生きがいにもつながるよう工夫する。

（ⅱ）具体的な提案

・ボランティア担当職員を配置し、連絡窓口を明確にする。
・ボランティア登録票を活用し、ボランティアのニーズを把握し、活動内容とのマッチングを図る。
・世田谷ボランティアセンターが主催している夏ボラ等の受け入れをする。
・法人広報紙、施設広報紙等の配布。
・イベント手伝いのボランティアとしての依頼だけでなく、施設行事に来賓として招待する。

３ 危機管理

（１）災害対策・防犯対策（災害・犯罪を想定した危機管理体制を含む）

（ⅰ）基本的な考え方

災害、事故、感染症等に備え、防災訓練、ＢＣＰ整備、備蓄管理、緊急連絡体制整備を継続的に行う。また、福祉避難所として地域との防災連携を強化する。

（ⅱ）具体的な提案

①災害対策

・ハザードマップ等を参考に、地震や豪雨等の災害発生時の被害状況の想定。
・上記に基づき、利用者支援中の初動（発災直後）、安全確認、避難誘導のマニュアル整備、訓練の実施。
・夜間や休日発災を想定した、職員参集、安全確認、事業再開に向けたマニュアル整備、訓練の実施。
・福祉避難所の開設準備、受け入れ、開設後の運営等の想定訓練の実施。
・法人防災委員会主導による総合防災訓練の実施。
・安否確認システムや１７１災害伝言ダイヤルを使用した訓練の実施。より効果的な安否確認ツールの検討。
・ＭＣＡ無線訓練の実施。

②火災対策

防火管理者を配置した管理の下、消防計画に準拠した訓練を定期的に実施する。

・法定訓練（初期消火、通報、避難誘導、総合）、自主点検の実施。さらに実践的な訓練の実施。
・消防用設備の法定点検
・火気使用取り扱い指導、監督
・利用者数の適正管理
・職員への防災指導
・火元責任者への指導、監督
・防火対策の推進

③防犯対策

・警察署指導の下での防犯訓練の実施。
・防犯カメラや警備システムの適切な管理、使用、点検。
・近隣での犯罪情報が発報された際の安全確保等のマニュアル整備。

④事故対応

・事故対応マニュアルに沿って、事故の予防と事故発生時の対応、事後対応に区分しフローシートと手順書で職員に提示する。法人の基本マニュアルや事故区分をもとに、施設独自に起こりうる事故や苦情等も含めた基準を設け、適切に活用する。

（２）健康管理

（ⅰ）基本的な考え方

定期健康診断、歯科検診、日常健康観察を実施し、早期発見・早期対応に努める。また、運動プログラムや健康教育を通じて健康維持支援を行う。

（ⅱ）具体的な提案

①日常の健康管理

日々利用者の様子の把握に努め、顔色や全身状態の他、個々に体温、食事量、排泄、睡眠、発作、服薬状況等必要な情報を収集し、早期に適切な対応を行う。

②定期健康診断の実施

体重測定・血圧測定・レントゲン・尿・血液等の各種検査、及び歯科検診等年１回実施する。また、毎月１回嘱託医による健康診断を実施する。健診結果を健康手帳に記入し健康管理に活用する。

③健康相談

利用者の高齢化にも配慮し、嘱託医の指導の下に家族と密接に連絡を取りながら、利用者の健康維持に努める。また、看護師による健康相談も随時実施する。

④健康増進・維持活動の実施

生活習慣病・肥満等の予防を図るため、身体を動かす機会を積極的に日課に取り入れる。また、必要に応じて屋外活動の実施前に血圧測定等を実施し、日常的な体調把握に努める。

（３）衛生管理及び感染症対策

（ⅰ）基本的な考え方

利用者が安心・安全に過ごせる環境を維持するため、日常清掃、定期消毒、設備点検等を徹底する。厨房設備については、衛生管理マニュアルに基づき、食材管理、温度管理、調理器具消毒、害虫対策等を適切に実施し、食中毒防止に努める。また、感染症発生時には迅速な対応ができるよう、職員研修や対応訓練を定期的に行う。感染症流行時には、衛生管理、換気、消毒、健康チェック、情報共有を徹底し、継続的なサービス提供体制を確保する。

（ⅱ）具体的な提案

ア　感染症マニュアルを更新し、感染症の予防と罹患してからの対応に区分したフローシートと手順書で以下の項目について周知する。

①感染対策の基礎知識
②感染管理体制
③健康管理
④感染対策（手洗い・嘔吐物処理）
⑤感染対策（おむつ交換）
⑥感染対策（リネン類の処理）
⑦感染症発生時の対応
⑧空気感染の予防策と対応（結核）
⑨飛沫感染の予防策と対応（インフルエンザ・レジオネラ・新型コロナ）
⑩接触感染の予防策と対応（ノロウイルス、腸管出血性大腸菌、ＭＲＳＡ、緑膿菌、疥癬虫）

イ　感染症流行時

①感染予防対策

・通達に基づいた予防策の実施、励行。呼びかけ、家庭への協力依頼。特に、手洗い、うがい、マスクの着用、消毒、人混みを避ける、換気をする等、基本的なことを徹底する。
・職員の出退勤時、利用者の登降所時、来訪者の入館前の健康チェックや手指消毒の徹底。
・予防接種の推進。

②感染拡大防止対策

・陽性者が発生した場合の保健所の指示に基づいた対策の周知と、事業再開に向けた手順の確認や見直し、改訂。

③その他
・利用者や家族の不安や懸念事項をこまめに把握し、個別の事情を鑑みた柔軟な通所受け入れ。また、通所方法や作業所での支援について、個別支援計画にも反映させる。
・ストレスの緩和につながるプログラムや活動の計画、実施。
・感染流行状況に応じ、安全に外出行事やイベントを開催する方法の検討。

４ 個人情報保護
（ⅰ）基本的な考え方
個人情報保護法に基づき、利用者及び家族の個人情報について適切な管理を徹底する。紙媒体については施錠管理を行い、電子データについてはアクセス権限設定やパスワード管理等を実施する。また、ＳＮＳやホームページ等で写真や情報を使用する際には、本人及び家族へ十分な説明を行い、同意を得たうえで適切に運用する。職員研修を通じて個人情報保護への意識向上を図り、情報漏えい防止を徹底する。
（ⅱ）具体的な提案
当法人の個人情報の利用と保護に関する規程及び特定個人情報取扱規程に準拠し、①情報利用の目的の特定、②目的外の利用の制限、③取得に関する規則、④個人情報保護管理者、⑤個人データおよび個人情報データベースの適正管理、⑥個人データの第三者提供の制限（同意の徹底)、⑦保有個人データに関する事項の公表、⑧保有個人データの開示、⑨保有個人データの訂正、追加、削除、利用停止等、⑩保有個人データおよび保有個人データベースの破棄等、⑪苦情対応、⑫苦情及び異議の申出、⑬職員等について周知徹底する。特に施設内における書類の保管については、鍵付きの書庫への保管を徹底し、関係機関との連絡等においてはその内容に応じた安全策を講じ、個人データの漏えい、滅失又は棄損を防止する。デジタルデータの保管については、データーサーバ内で職員階層別にアクセス権を設定した上、職員個人のパスワードの設定等で個人データの安全管理に組織として取り組む。

５ 権利擁護
（ⅰ）基本的な考え方
利用者一人ひとりの人格と尊厳を守ることを支援の基本とし、虐待防止、身体拘束廃止、意思決定支援、合理的配慮を推進する。職員に対しては、権利擁護研修や事例検討を継続的に実施し、「利用者主体」の支援意識を施設全体へ浸透させる。また、日常支援においては、利用者の思いや希望を丁寧にくみ取り、「選ぶ機会」「自己決定の機会」を保障する支援を行う。
（ⅱ）具体的な提案
行動規範を定め、それらの説明を支援介護の具体的事例をもって作成した「支援介護の基本ブック」を用いて施設内で定期的に研修を行う。
（行動規範例示）
１．私たちは、自分を理解し、啓発することによって、困難に立ち向かい、福祉の仕事に邁進します。
２．私たちは、利用者一人ひとりをあるがままに理解し、必要な支援をきめ細かく実施します。
３．私たちは、利用者のより深い理解のために、目に見える行動だけでなく、人間の内面に目を向けます。

４．私たちは、職員の存在が利用者にとって大きな影響を与える可能性があることを自覚し、安心・安全・満足をもたらすかかわりを実践します。利用者が混乱した言動をとるときに、もっともその実践が必要なことを認識します。
５．私たちは、利用者の能力向上のみに意識をとらわれず、利用者と行動を共にすることにより、お互いをわかり合える関係をつくることに主眼をおきます。

・法人人権セミナーや施設内外での研修の実施、参加を継続し、職員の人権擁護の意識や倫理感を高める。
・身体拘束や虐待の禁止（職員倫理綱領）については法人規程に基づいて厳守する。
虐待防止指針にそって、虐待防止プログラムを活用し徹底して取り組む。
虐待防止委員会を設置し、職員セルフチェックリスト、体制整備チェックリスト、早期発見チェックリスト等、日ごろより潜在化する虐待に繋がる不適切な支援等を明確にし、支援スキルの向上に努める。
・意思決定支援
法人が定めた『意思決定支援ガイドライン』に基づき、利用者
一人ひとりの個性、価値観、想いを尊重し、最大限、利用者の自己実現や自己肯定感の高まりにつながるよう努め、意思の確認や選択の機会を設ける。
・合理的配慮
利用者が日々の活動や社会生活を送るうえで、やりたいことを達成できたり、困難さを感じていることが解消されるよう、一人ひとりに合ったきめ細やかな支援や配慮を行う。そのために、利用者や家族向けアンケートを実施し、細かなニーズの把握に努める。

6　虐待防止対策及び虐待対応

（ⅰ）基本的な考え方

利用者一人ひとりの尊厳と権利を守ることを支援の基本とし、虐待のない安心・安全な施設運営を推進する。

職員一人ひとりが権利擁護の意識を持ち、利用者主体の支援及び合理的配慮を実践するとともに、虐待を未然に防止するための組織体制の整備に努める。

また、虐待の早期発見及び迅速かつ適切な対応を行うことで、利用者及び家族が安心して利用できる施設運営を目指す。

（ⅱ）具体的な提案

・虐待防止委員会を定期的に開催し、虐待防止に関する取組みの検証及び改善を行う。
・虐待防止、権利擁護、身体拘束等の適正化に関する研修を計画的に実施し、職員の意識向上と支援力の向上を図る。
・職員セルフチェックや支援場面の振り返りを実施し、不適切支援の早期発見と改善につなげる。
・利用者及び家族が相談しやすい環境を整備し、苦情・相談体制の充実を図る。
・虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに事実確認を行い、関係機関との連携のもと適切に対応する。
・身体拘束等については、利用者の安全確保を最優先としつつ、法令及び指針に基づき適正な運用と最小化に努める。
・職員間の情報共有やケース検討を充実させ、支援の属人化を防ぎ、組織的な支援体制を構築する。

・風通しの良い職場環境づくりやメンタルヘルス対策を推進し、虐待発生リスクの低減を図る。

７　差別の解消・障害理解の促進

（ｉ）基本的な考え方

障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、障害を理由とした差別や不利益な扱いを防止し、すべての人が安心して利用できる環境づくりを進める。合理的配慮については、利用者一人ひとりの特性や状況に応じて柔軟に対応する。また、職員研修を通じて障害理解や多様性理解を深め、無意識の偏見や固定観念に気づける支援文化づくりを推進する。地域交流やイベント等を通じて、地域住民への障害理解啓発にも取り組み、共生社会の実現に寄与する。

（ⅱ）具体的な提案

関係法令の定める虐待防止に関連した事項について積極的に取り組む。

①虐待防止の根拠となる武蔵野会の基本理念を事業所として共有する取り組み

倫理綱領・行動指針・掲示物等による周知徹底を基本に、理念研修や「支援介護の基本ブック」「権利ノート」による学習を継続する。日頃の支援について理念が十分反映されているか、定期的な虐待防止委員会や事業所内での虐待防止研修を通じて継続的に確認し共有する。

②虐待防止責任者の設置と虐待防止委員会

虐待防止委員会の定期的な開催により、虐待防止のための体制づくりとして虐待防止マニュアルやチェックリストの作成を行い、支援内容を点検する。

③事故防止等リスクマネジメントの取り組み

日々のヒヤリ・ハット事例を着実に把握・分析し、潜在するリスク要因や虐待の予兆を明らかにして、早めに対策を取ることにより、不適切な支援や事故、虐待を防止する。

④利用者・家族の声を受け止める苦情・相談体制

利用者・家族の多様な意見や要望を受け止められるよう努め、利用者自治会や家族面談、苦情・相談受付や区市町村の虐待防止センター等、多様な相談機関の情報提供等相談体制を整備する。

⑤職員のメンタルヘルス向上

職員の過度のストレスや職場で孤立等からの不適切な支援を防止するため、専門家によるカウンセリング（武蔵野会健康相談ダイヤル）やメンタルヘルス・ストレスマネジメント研修の実施等を通じて、支援員の心身の健康増進に努める。

⑥第三者評価、組織サーベイ等による風通しの良い職場づくり

福祉サービス第三者評価のほか、ボランティア・実習生・見学者等を積極的に受け入れることや、組織サーベイの実施による客観的な視点により、事業所を地域社会に開かれたものとすることに努める。

８ 苦情解決

（ｉ）基本的な考え方

利用者や家族からの意見・要望・苦情については、サービス向上につながる重要な機会として真摯に対応する。施設内相談窓口の設置に加え、第三者委員による客観的な視点を取り入れ、公平性・透明性を確保する。また、苦情内容については職員間で共有し、再発防止や支援改善につなげる。利用者本人が安心して意見を表明できるよ

う、わかりやすい説明や相談しやすい環境づくりを進める

（ⅱ）具体的な提案

「福祉サービスに関する苦情解決についての規程」を定め潜在化している問題やニーズの把握、それに基づくサービスの提供、サービスの実施の考課の検証と見直しという手順を明確にする。また、利用者とその家族から出る苦情に関しての事実の把握、対応の検討と対応方針の説明を十分に実施し、結果の報告書作成によって同意を得られるシステムを構築する。利用者・家族に向け、施設の苦情受け付け窓口の受付担当者や苦情解決第三者委員をポスター等で明示する。また、施設内処理が不適当な苦情や当事者が外部での処置を希望する場合は、世田谷区や東京都運営適正委員会等を紹介し、公的機関との連携の中で解決を図るとともに、苦情内容や対応について職員間で共有しサービスの向上につなげる。

9 職員育成

（1）人材確保・職員配置

（ⅰ）基本的な考え方

利用者一人ひとりに丁寧な支援を行うため、障害特性や支援内容に応じた適切な職員配置を行う。また、看護師、栄養士、相談支援専門員、専門職等との連携を図り、多職種協働による支援体制を整備する。新人職員から中堅職員、管理職まで段階的な育成体制を整え、支援の質向上と安定的な施設運営につなげる。

（ⅱ）具体的な提案

職員採用・職員配置

・法人本部にて採用担当を置き、採用活動を充実させる。

・少子化等、新卒の学生の確保は厳しい状況であり、福祉従事者採用専門の求人団体との連携を更に強化し、福祉系大学とのオンラインでの連携や一般大学での採用活動を拡大する。

・施設においては地域性を活かした採用活動を強化徹底する。

・職員離職率（正職員）の推移は、令和４年度 23.1%、令和５年度 36.4%、令和６年度 27.3%、令和７年度退職者なしであった。休暇制度の活用や法人内他施設への異動などの調整とともに、より働きがいが持てるよう、待遇や人事考課の見直しを図り、離職率の低減に努める。

・法人のスケールメリットを活かし、必要とされる資質や職層の職員を計画的に配置する。

別紙「職員配置等」参照

別紙「管理者（候補者）の経歴等」参照

別紙「サービス管理責任者（候補者）の経歴等」参照

（2）人材育成

（ⅰ）基本的な考え方

福祉サービスの質の向上を図るためには、人材育成を重要な経営課題として位置付け、職員一人ひとりの専門性向上と働きやすい職場環境づくりを推進する。利用者主体の支援を基本とし、障害特性への理解、権利擁護、虐待防止、感染症対策等に関する研修を継続的に実施し、専門的知識と実践力を備えた人材育成に努める。また、職員同士が互いに学び合い、支え合える組織風土を醸成し、チーム支援の充実を図ることで、安心して働き続けられる職場環境づくりを推進する。さらに、キャリア形成支

援や資格取得支援を通じて、職員の意欲向上と定着促進を図り、地域福祉を支える人材育成に取り組む。

（ⅱ）具体的な提案

・理念に基づいた支援体制の確立を目指し「クレドカード」を活用した理念の具現化と日々の実践を進める。
・支援実践集の作成、実践事例報告会、理念研修等地区内、施設内研修を整備し、全職種・全階層が等しく学びの機会を得ることによって支援力の底上げを図る。
・人事システムの導入や法人内研修の横断的運営（法人研修委員会）により、研修システムの体系化をすすめ、人材育成を強化する。（法人研修計画の見直し）
・目標管理システムに変るキャリアデザインシートの運用とスーパーバイズ研修の導入による人材育成方法を構築する。
・研修カリキュラムの推進
・オンライン化の推進
・現況に対応し未来を見据えた人事考課制度の見直しと活用（人事制度委員会）
・人事システムの導入による個人情報のデータ化と管理の徹底

（３）働きやすい環境づくり（人材定着）

（ⅰ）基本的な考え方

職員が安心して長く働き続けられる職場環境づくりを推進する。具体的には、業務改善、ＩＣＴ活用、情報共有強化、相談体制整備、メンタルヘルス対策等を進める。また、育児、介護、体調等、個々の事情に配慮した柔軟な働き方を推進し、ワークライフバランス向上を図る。職員同士が互いを尊重し支え合える職場風土づくりを進め、理念に基づくチーム支援を実践する。

（ⅱ）具体的な提案

①理念による福祉実践を徹底し、やりがいのある仕事として自己実現につなげる。
②安全衛生管理規定に則り衛生推進者を選任し、メンタルヘルス研修やストレスチェック等により病気への早期対応を行う。
③組織サーベイの実施やハラスメント防止により、より良い職場の風土を醸成する。
④「福利厚生倶楽部（リロクラブ）」に加入して福利厚生の充実を図る。
⑤２４時間電話での相談が可能な健康相談ダイヤルの活用、東京都社会福祉協議会の運営する「福祉のしごとなんでも相談」等を周知し心身の健康を維持する。
⑥業務の効率化による残業の最小化やワーク・ライフ・バランスの維持を図る。
⑦子育て支援制度委員会において職員の意見を検討し、子育てを応援する体制を構築する。

１０ 運営管理の効率化の提案（給食、送迎バス、維持管理等）

（ⅰ）基本的な考え方

安全かつ快適な施設環境を維持するため、計画的な設備点検・修繕を実施する。また、光熱費削減、省エネルギー化、ＩＣＴ導入、業務効率化等を進め、持続可能な施設運営を目指す。施設設備については、利用者の高齢化や重度化にも対応できるよう、バリアフリー環境整備や安全対策を継続的に進める。

（ⅱ）具体的な提案

コスト改善の視点を常に持ち、各職員が気づきメモで提案を行い、改善やあらたな取

り組みを実施していく。法人２６施設のスケールメリットを活かし給食・送迎車両・建物管理業者等との契約交渉やＯＡ機器等事務製品の共同購入を効率的に行い経費削減する。また、行政関係手続き等、法人本部での事務一括処理を一層すすめていくことで効率化を図る。定期的な施設運営管理の巡回指導により、より透明で無駄のない経営を行っていく。人事では法人全体の職員を効率的に活用することで専門性を低下させることなく多様な雇用形態の導入により人件費の適正化を図る。

１１　ＤＸ推進の取組み

（ｉ）基本的な考え方

ＩＣＴ及びデジタル技術を活用し、利用者支援の質向上と業務効率化を推進する。記録業務や情報共有の効率化を図ることで、職員が利用者支援により多くの時間を確保できる環境づくりに努める。また、ＤＸ推進を通じて、職員の業務負担軽減、人材定着、情報管理強化、感染症や災害時における事業継続体制の充実を図る。さらに、利用者や家族、関係機関との円滑な情報共有を進め、地域に開かれた持続可能な福祉サービスの実現を目指す。

（ⅱ）具体的な提案

ＡＩ活用による記録補助、福祉機器活用、ＳＮＳ発信の充実、オンライン販売の拡大、地域とのデジタル連携、カフェ事業のキャッシュレス化、勤怠管理システム導入、ペーパーレス化を推進する。

１２　その他（独自の提案）

（ｉ）基本的な考え方

当施設では、「福祉」と「地域」をつなぐ多機能型施設として、地域交流カフェ、アート活動、多世代交流、地域イベント、カフェやコミュニティガーデンの活用等を積極的に展開する。また、「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」の理念を基盤とし、支援する側・される側という一方向ではなく、「共に支え合う地域づくり」を実践する施設運営を目指す。利用者、家族、地域、職員が互いを尊重し合える関係性を育みながら、世田谷区における地域共生社会の実現に貢献していく。

１　本園・分場・地域機能を活かした一体運営

本園と分場を一体的に運営することで、

- 就労活動
- 生活支援
- 地域交流
- カフェ運営
- 自主生産活動

を有機的につなげ、多様な活動環境を実現している。利用者は固定的な活動に限定されるのではなく、その日の体調、意欲、ライフステージに応じて活動選択ができる柔軟な支援体制を構築する。また、活動場所が複数存在することで、利用者自身が「地域の中で働く」「役割を持つ」という実感につながる環境づくりを進める。

２　地域交流カフェを核とした地域共生型運営

施設併設カフェについては、単なる作業提供の場ではなく、

- 地域住民との交流
- 多世代交流

- 福祉理解促進
- 地域活動拠点

として運営する。カフェ営業を通じて、利用者が自然な形で地域社会と接点を持つことができる環境を整える。また、

- ワークショップ
- 地域イベント
- 展示会
- 地域会議

等にも活用し、「地域に開かれた福祉施設」を実現する。

3 「働く」と「生活」をつなぐ支援

就労継続支援Ｂ型と生活介護を柔軟につなぐことで、利用者一人ひとりの状態変化や希望に応じた支援を行う。例えば、

- 作業参加と休息のバランス調整
- 少人数作業
- 接客体験
- 創作活動
- 健康活動

等を組み合わせ、「働くこと」だけを目的としない、その人らしい社会参加を支援する。また、高齢化や障害特性に応じて無理なく役割を持ち続けられる環境づくりを進める。

4 地域資源を活用した多様な活動展開

地域商店会、学校、地域団体、ボランティア等と連携し、施設外での活動機会を積極的に創出する。

- 地域販売会
- 商店街イベント
- 清掃活動
- 地域交流企画
- アート展示
- 多世代交流

等を通じて、利用者が地域社会の一員として活躍できる機会を広げる。また、施設側が地域へ出向くだけでなく、地域住民が自然に施設へ立ち寄れる環境づくりを進め、「福祉施設と地域の垣根を低くする」ことを目指す。

5 アート・表現活動による社会参加

創作活動やアート活動を、単なる余暇活動としてではなく、「自己表現」「社会参加」「地域交流」の重要な機会として位置づける。作品展示、地域イベント、ワークショップ等を通じて、利用者の表現活動を地域へ発信し、障害理解促進につなげる。また、アートを自主製品や地域装飾へ展開する等、活動成果を地域社会へ循環させる取り組みを進める。

6 多機能型施設としての総合支援力

当施設では、

- 就労支援
- 生活介護
- 地域交流
- 相談支援
- 家族支援
- 健康支援
- 高齢化対応
- 防災機能

を総合的に展開することで、利用者の地域生活を包括的に支える体制を構築する。また、「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」の理念を基盤とし、支援する側・される側という関係にとどまらず、地域住民、利用者、家族、職員が互いを尊重し支え合う地域共生型施設運営を実践する。利用者一人ひとりが地域の中で役割や生きがいを持ち、安心して暮らし続けることができる地域福祉拠点を目指す。