

沿革

- 1948 国立武蔵野学院の外郭団体として発足  
東京都板橋区にある救護施設を養護施設「徳風寮」に転換
- 1962 国立武蔵野学院児童園舎の寄贈を受け、八王子市に「児童寮」移転
- 1963 社会福祉法人武蔵野会の設立認可  
養護施設「徳風寮」を「武蔵野児童学園」に名称変更
- 1967 「武蔵野児童学園」保育寮を増設
- 1968 「富士学園」事業開始(静岡県御殿場市)
- 1970 「東京苑」事業開始(静岡県御殿場市)
- 1980 「すぎな愛育園」事業開始(八王子市)  
「八王子市心身障害者福祉センター」事業開始
- 1982 「武蔵野児童学園」児童寮を増築
- 1984 「東京都練馬福祉園」事業開始
- 1989 「希望の里」事業開始(八王子市)  
「大島恵の園」事業開始(大島町)  
知的障害者生活寮「楳原寮」開設(八王子市)
- 1993 「富士学園」を廃止し「東京苑」に統合  
「東京苑」の施設名を「さくら学園」に変更
- 1995 「第2大島恵の園」事業開始(大島町)  
知的障害者生活寮「楳原寮」を閉鎖し、  
知的障害者グループホーム「柘植寮」を開設(大島町)
- 1998 「葛飾区白鳥福祉館」事業開始(葛飾区)
- 1999 「葛飾区西水元あやめ園」、「葛飾区西水元在宅サービスセンター」事業開始(葛飾区)
- 2000 「葛飾区白鳥福祉館」が知的障害者通所授産施設に変更(葛飾区)
- 2001 「葛飾区西水元あやめ園」、「葛飾区西水元在宅サービスセンター」が  
「西水元あやめ園」、「西水元在宅サービスセンター」に名称変更
- 2002 「葛飾区東堀切くすのき園」を開設(葛飾区)  
知的障害者グループホーム「しろがねホーム」開設(港区)  
「武蔵野児童学園」にグループホーム「すずらんホーム」開設

- 2003 「世田谷区立駒沢生活実習所」を世田谷区から受託
- 2004 「葛飾区白鳥福祉館」、「葛飾区東堀切くすのき園」が事業移管され、  
「白鳥福祉館」、「東堀切くすのき園」に名称変更
- 2005 「きね川福祉作業所」を事業移管(葛飾区)  
「世田谷区立九品仏生活実習所」を世田谷区から受託  
「武蔵野児童学園」にグループホーム「ひまわりホーム」開設  
知的障害者グループホーム「ふじもりホーム」開設(八王子市)
- 2006 「東京都練馬福祉園」が移譲により「練馬福祉園」と名称変更  
練馬区から「練馬区立北町福祉作業所」を受託  
「西水元在宅サービスセンター」が介護予防通所介護事業開始
- 2007 すぎな愛育園児童デイサービス「こすもす」事業開始(八王子市)  
「東京都八王子福祉作業所」、「東京都八王子生活実習所」を移譲、  
「八王子福祉作業所」、「八王子生活実習所」として運営開始  
世田谷区から「世田谷区立世田谷福祉作業所」を受託  
「練馬区立光が丘障害者地域生活支援センター すてっぷ」を受託
- 2008 「世田谷区立烏山福祉作業所」を受託
- 2009 知的障害者入所更生施設「東京都小平福祉園」を移譲、  
「小平福祉園」として運営開始  
児童デイサービス「えとわる」を「練馬福祉園」内に開設  
グループホーム「からすやまホーム」を開設(世田谷区)  
「さくら学園」が第1さくら寮を建設
- 2010 「千代田区立障害者福祉センター えみふる」を受託し、  
グループホーム「ふあみりあ」を併設  
「武蔵野児童学園」のグループホーム「なのはなホーム」開設
- 2011 練馬区から「練馬区立光が丘福祉園」を受託

組織概要

法人名 社会福祉法人武蔵野会  
 設立 昭和38年6月22日  
 所在地 〒193-0931 東京都八王子市台町1-19-3  
 代表者 理事長 上野純宏  
 役員 上野純宏(理事長)  
 金森仁(弁護士)  
 青木昌子(元武蔵野会合同家族会会長)  
 中島通子(練馬福祉園施設長)  
 廣本肇(社会福祉法人つるかわ学園理事長)  
 渡邊瞭(元エーザイ株式会社顧問)  
 青木秀雄(明星大学教授)  
 今坂康志(医師・大泉病院副院長)  
 村山悦正(元八王子市選挙管理委員会事務局長)  
 高橋信夫(法人本部長)  
 監事 春日完和(元家庭裁判所首席調査官)  
 谷口健吉(税理士)  
 職員総数 961人(常勤622、非常勤339)(23年4月現在)

お問い合わせ

〒193-0931 東京都八王子市台町1-19-3  
 TEL : 042-623-8509  
 FAX : 042-623-8539  
 E-MAIL : musashinokai@voice.ocn.ne.jp

アクセス



出身大学一覧

明治学院大学、武蔵野大学、日本福祉大学、日本社会事業大学、淑徳大学、東京福祉大学、日本大学、東北福祉大学、立教大学、東洋大学、道都大学、上智大学、駒澤大学、慶應義塾大学、明治大学、法政大学、早稲田大学、青山学院大学、東京福祉保育専門学校、國學院大学、大妻女子大学、昭和女子大学、桜美林大学 等(順不同)

武蔵野会事業概要



# EDUCATION SYSTEM

CLOSE UP!

## 教育研修システム

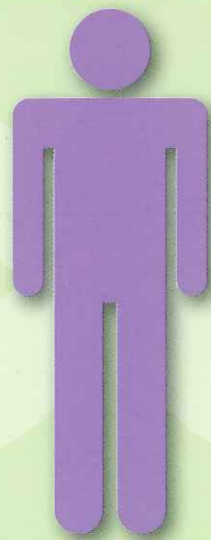
武蔵野会ではすべての職員を対象に年数回の教育研修を実施しています。法人理念、行動規範、倫理綱領を掲載した支援介護の基本ブックを中心に行う理念研修では支援に関する考え方を学び、基礎からより高度な専門知識へと理解を深めます。伊豆大島の施設での新人研修合宿をはじめ、エリアごとのきめ細かな研修や管理職向けの経営研修などを実施。海外ボランティアの受け入れも行っていきます。

新規採用職員研修では基礎的な知識を学び、職員、リーダー、管理職、施設長など、役職に応じて能力を育成する研修を職層別に教育プログラムを用意しています。

配属された各施設において、施設種別・職種別専門研修等を実施します。先輩のきめ細かい指導で、現場で実践しながら知識や技術を深めていきます。

### 配属先研修 (OJT)

### 職層別研修



### 資格取得の支援

武蔵野会では日本福祉大学と提携し、社会福祉士や介護福祉士等の国家資格取得を支援することで、複雑化する社会福祉問題に対応できる人材を育てています。

職層ごとに職務基準を設け、職員の成長が利用者支援の向上に繋がるようにキャリアアップできる研修を計画しています。また、施設長がトレーナーとなり、次世代を担う管理職の育成に力を注いでいます。

### キャリアアップ研修

## 福利厚生

- 社会保険完備(雇用、労災、厚生年金、健康)
- むさしの生活倶楽部加入(ホテル利用や習い事など各種割引※JTBえらべる倶楽部含む)
- 職員寮あり(「さくら学園」「小平福祉園」「大島恵の園」「第2大島恵の園」月2万円程度で利用可能)
- 資格取得支援(社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士・ケアマネジャーの資格を取得すると、合格祝い金として3万円を支給)

自らの専門性を深め

さらなる領域へと

自己を高める人材育成

武蔵野会の教育研修システムは、法人全体、各地区、各施設ごと、また、管理職、役職、職員という単位で実施され、それぞれにフィードバックを行い、密接に関連づけられています。システムを実効性あるものとするため、研修後は各施設にて報告することが義務づけられています。



採用時宿泊研修



新人フォローアップ研修(地区別)



係長研修



施設長研修

専門性に優れた質の高いサービスとあたたかい心で利用者支援と地域福祉の向上に貢献します

武蔵野会の特色は、大きく三つあります。

まずは「たくましさ」。

法人の草創期より多くの先達が、そこに支援を必要とする人たちがいれば、さまざまな困難を乗り越えて施設づくりを行って来ました。

長年の施設経営の実績が評価されて、自治体からの委託等を含め、現在、6つのエリアで24施設(50を超える事業)を運営しています。次に「やさしさ」です。

法人の理念「自分を愛するように、あなたの隣人を愛せよ」のもと、行動規範や倫理綱領、「支援介護の基本ブック」等を作成し、日々その実践に努めて、サービスの向上を図っています。

体系的な研修制度に基づき、人材の育成・定着にも力を注いでいます。そして三つ目が「あたらしさ」。

近年、社会福祉法人のあり方が問われていますが、

武蔵野会では、徹底した経営改革の推進に取り組む一方で、全国14法人と日本福祉大学との提携、厚生労働省科学研究の分担受託、成年後見制度の推進など、新たな取り組みを積極的に進めています。

武蔵野会は今後も、社会福祉法人として高い公益性を追求しながら、利用者支援と地域福祉の一層の向上に努力してまいります。

福祉の職場を希望されるみなさんのご参加を、心よりお待ちしております。



社会福祉法人武蔵野会 理事長  
上野純宏  
Sumihiro Ueno

笑顔のために、  
すべきこと、できること。

## 法人の理念

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」を基本理念に、あるがままの自分を理解し受け入れ、絶えず啓発することによって、あなたの隣人と対等な関係を築き、隣人があるがままに理解し、受け入れることをめざします。

## 行動規範

武蔵野会で働く職員は、つねに武蔵野会の理念の理解と実践に心がけねばなりません。

- 1 わたしたちは、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 わたしたちは、利用者一人ひとりが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 わたしたちは、利用者をより深く理解するために、目に見える行動だけではなく、人間の内面に目を向けます。
- 4 わたしたちは、職員が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 わたしたちは、利用者の能力向上のみに意識をとられず、利用者との行動を共にすることにより、お互いを分かり合える関係を作ることに主眼をおきます。



