

2015年度 事業計画

社会福祉法人 かたるべ会

はじめに

社会福祉法人「かたるべ会」は障害がある無しに関わらず、社会人として普通に暮らせる社会（ノーマライゼーション）の実現に向け活動します。

また、仕事（社会参加）、生活（衣食住）、余暇という生活のリズムがバランスよく保たれ、メリハリのある生活が確保されることも重要です。

しかし、現状は大変厳しい社会です。障害者が地域の中で普通に暮らすためには、多くの壁が存在しています。かたるべ会は、その壁の一つ一つを壊しながら、普通に暮らせる環境を開拓していきます。そして、その力の源は、「現状の社会に対する強い問題意識」と、人が人として大切にしたい社会の実現をしようとする「心」と「行動力」です。（かたるべ会基本理念抜粋）

2014年度は、「生きがい」「自立」「認め合うコミュニケーション」を軸に、社員、入居者、ご家族、職員、「みんな大切な人達」であるという意識を強化しながら取り組んできました。仕事として処理するのではなく、「心を込めて」一人一人の「命」と「生活」を大切にするという意識を育てながら取り組んできました。特に、「ありのままの自分プロジェクト」と称し、社員、入居者、職員、それぞれが「ありのままの生き様」を発表していただくことで、過去の様々な生き様を知ることができました。

「学生時代いじめを受けていたが誰にも話せなかった」、「先生はいじめを知っていたが助けてくれなかった」、「親にも言えなかった」、「職員に言ってもどうせわかってももらえない」など、これまでの人生の中で話すことができなかった、「ありのまま」の貴重な体験や気持ちを発表して頂きました。

彼らのこれまでの人生は、「ありのままの自分」を表現することで、バカにされたり、批判されたり、時には存在そのものを否定されたりしたことで、口を閉ざすようになってしまったことも多々あったのだと思います。「職員に言ってもどうせわかってももらえない」という言葉が、その多くを物語っているのだと思います。

2015年度は「ありのままの自分プロジェクト」を更に強化いたします。

社員、入居者、職員、ご家族の方々と「ありのままの自分」について語り合い、認め合い、「一人ひとりが大切な人たちであり、必要な人たちである」という文化を構築し、それを啓発します。しかし、「ありのままを認める」ということは、反社会的行為をも認めるということではありません。「罪を憎んで人を憎まず」です。

一人ひとりが大切な人たちであり、必要な人たちです。

2015年度は、一人一人の「ありのまま」を認め合い、「一人一人が必要とされてい

る」と感じられる社会を更に目指します。

< 2015年度事業計画のポイント >

- (1) 「ありのままの自分プロジェクト」を強化
- (2) 自分の仕事が人の役に立っている（必要とされている）と感じられる労働環境
- (3) 必要とされていると感じられる生活環境
- (4) 認め合うコミュニケーション（信頼関係）
- (5) 職員体制の強化

2015年度 授産活動支援事業計画

【目的】

かたるべ社は、障害を持った人達が授産活動を通じて充実した日常生活を送るとともに、その活動が社会に貢献し、一人ひとりが必要とされていると実感してもらえることを目指すものである。

【活動内容】

- ・ 社会人としてメリハリを意識した活動のリズムを作る。
- ・ 受注作業を中心に創作活動、販売活動、演劇活動など形に捉われずに様々な活動を行い個々の可能性を見つける。
- ・ 出張作業・企業実習等など外に向けた活動を積極的に進め、社員が具体的に仕事をイメージ・体験できる機会を増やしていく。
- ・ 工賃アップを目標に売上・単価を意識して授産活動に取り組む。
- ・ 受注作業を中心に出張作業、販売活動などを含めた取引先の新規開拓を積極的に行う。
- ・ 日常の作業において、職員は社員を教育するのではなく、それぞれの長所に注目することで可能性を引出したり、個性を活かして取り組めるような工夫をする。
- ・ 一人ひとりが活躍して社会に参加しているという意識が持てるようにする。
作業内容の説明、取引先への同行などを積極的に行う。
- ・ 作業や職場内での役割、コミュニケーションを通して一人ひとりが人の役に立っている（必要とされている）と感じられる労働環境を意識する。
- ・ 事業所間のコミュニケーション・連携を意識して必要な時に協力し合える体制を作る。

2015年度 就労支援事業計画

【目的】

障害を持った人たちが一人の社会人として、個々の障害の状況を配慮し、本人が必要とされていると感じる職場に就労し、生きがいの持てる人生に繋がる支援をする。

【活動内容】

※ 社員への対応

- ・ 就労への憧れ、関心、意欲を高められるようなコミュニケーションを心掛ける。
- ・ 社員とのコミュニケーションから本人の希望を聞き、強みに注目し、本人が必要とされていると感じる職場でのジョブマッチングを考えていく。
- ・ 社員の様々な状況を考え、精神的な安定を配慮し、就労を考える。
- ・ 職場見学、職場実習、ボランティア活動に取り組む。(横浜市職場体験実習等の活用)
- ・ かたるべ会 OBOG が就労している企業を訪問し、モチベーションを高めていく。

※ 企業開拓・企業啓発

- ・ 既存の求人に捉われず、企業へのアプローチを継続していく。
- ・ 新しい視点から企業との連携を図り、社会的労働・社会的貢献へと展開していく。
- ・ (企業内での職域開拓、創作作品の販売展開等)
- ・ 独自の情報収集に加え、様々なネットワーク(第一生命プレミアム・ネット、北部就労促進ネットワーク、てつなぎつづき等)を活用し情報交換、企業開拓等を行う。
- ・ セミナー等に参加し、企業と関わり、常に就労に繋がるチャンスを伺う。
- ・ 企業の雇用担当者へのかたるべ訪問を積極的に進める。
- ・ 関わりのある企業へカルチャーチェンジ(肯定される文化)を伝えていく。

※ 就労者アフターフォロー

- ・ 就労者の状況、職場環境等にアンテナを張り、それぞれに必要な支援をする。
- ・ 企業内での新しい職域開拓を行う。(アイデアの提案)
- ・ 就労者たちのコミュニケーションの場として、就労者の会を開催する。
(社員も含めて、お互いに交流の場としていく)
- ・ 状況に応じて、個別にコミュニケーションを取る場を作っていく。

2015年度 居場所作り支援事業計画

【目的】

個々の状況に応じのびのびと過ごす事の出来る場所を確保する事で心身の安定を図ります。一人ひとりが必要な存在である事、大切な存在である事を実感できる居場所また、安心して仲間同士 憩と高めあいの環境を作り地域生活を支援していく事を目的としています。

【活動内容】

- ・ 今現在、行き場がない方への環境の提供(手帳未所持・発達障害など)

- ・ 作業や今までやってきたことに捉われず、新しいことに果敢にチャレンジし、新しい自分を発見して生きがいに繋げていく。
- ・ 一人ひとりの抱えているものと向き合い、自分の存在が肯定出来るように自信が持てるようなコミュニケーションをとり、個々の状況に応じた支援をしていく。
- ・ 選択肢を増やし自己判断での自立支援を行っていく。
- ・ 生活リズムの確立のための日中の居場所作り。
- ・ 他事業所、短期入所、その他関係機関と連携を取り、包括的な支援をしていく。
- ・ 状況に応じて、その都度 ご家族とも積極的に関わっていく。
- ・ 地域支援、地域連携を含め、かたるべ会以外の障害者に対し、その人の立場、状況、環境に応じた適切な支援を行っていく。

2015年度 ジャスミン事業計画

【目 的】

社員一人ひとりに合わせた活動を企画実行することにより、社員一人ひとりの可能性を探し、生かし、日々必要とされていると感じることが出来るように、社員一人ひとりが夢を持ち、その夢の実現に向け活動出来るようにすることを目的とします

【活動内容】

※職域開拓に向けての活動

- ・ ボランティア清掃から有料清掃活動
- ・ 肉まん作り、販売
肉まんの材料準備から、作る流れ作業、包装、販売の各段階 一人ひとり役割を分担し、自主商品に自分が貢献していることを誇りに感じる事が出来るように工夫します。

※心の安定に関する活動

- ・ 音楽活動（イベントに向けての合唱と個人の意思を尊重したネットカラオケを利用）
- ・ 習字
- ・ 内観
- ・ 太極拳
- ・ 依存症特別支援

※地域交流、社会との相互理解、国際交流の促進活動

- ・ 地域密着の販売活動 特に地域に住む高齢者のニーズに合わせる販売
- ・ 取材活動
- ・ 「10円で命を救う」活動
中国で人身売買された障害者を救う活動を行う NPO に協力して、ジャスミンにて 10円募金を行い、それを NPO に寄付して、中国の障害者の命を救うと同時に、ジャスミ

ンの社員が人間としての責任感と誇りを感じてもらおう。

2015年度 共同生活援助事業計画

【目的】

入居者一人ひとりが必要とされていると感じられるよう入居者の立場にたった質の高い援助と心身の健康保持に努める。個々の障碍の状況に配慮しつつ、精神的、経済的自立を支援し自己判断、自己決定、自己責任を根本においた支援を行う。

・各ホーム定員

主たる事業所 ハイツマモル 5ホーム 定員合計27名

グリーンハイツ6名 第2グリーンハイツ4名 アムール6名 ハイツマモル5名

アローズ6名

主たる事業所 セルフィッシュ 5ホーム 定員合計25名

セルフィッシュ5名 ビーンズ6名 フォレスト6名 第2ビーンズ2名

アポロ6名

主たる事業所 ジャスパー 3ホーム 定員合計17名

ジャスパー6名 マモルハウス5名、スカイ（3月開所）6名

3事業所13ホーム合計69名

【活動内容】

・ 食事の提供

入居者の希望 健康面を考慮した食事、栄養バランスのとれた食事を提供する。

・ 生活に関する相談、援助

入居者の自己判断、自己決定、自己責任のもと、入居者にとって指導ではない適切な相談、援助を行う。

・ 健康管理

日常的に入居者の健康状態に留意し、必要に応じ医療機関に通院する。必要に応じ食事、運動等入居者の健康に配慮する。

・ 金銭管理の援助

入居者と相談の上必要に応じ金銭を管理する。自己管理できる環境を工夫する等、円滑に自主生計が行える様援助し、必要に応じ銀行等との連絡調整を行う。

・ 職場等との連絡調整

入居者に関わる重要連絡事項、体調不良等必要に応じ連絡調整を行う。

・ 入居者に対する余暇支援

当法人事業の生活本舗利用等の既存の社会資源の提示、ガイドヘルパー派遣の連絡調整を行う。

- ・ 入居者に対する緊急時の対応
入居者の生命、安全を第一に考えた速やかな対応。防災、避難訓練を定期的に行う。
- ・ 地域との調整
自治会の活動に積極的に参加し、地域清掃、防災訓練、自治会行事へ参加する。
- ・ 入居者との援助内容の確認（共同生活援助計画）
入居者と話し合いの上、入居者の援助が必要な部分、場面を「援助内容申し合わせ事項」上に書面化し、その内容を基本とした援助を行う。入居者と中長期的に実現可能な夢や希望を話し合い、将来の展望としてその具体的支援を考えていく。
- ・ 一人暮らしへ移行した人への援助
定期的な訪問し、金銭管理方法、買物、役所手続き、食事、近隣との関係調整、ヘルパー派遣の連絡調整等必要に応じた生活の援助を行う。
- ・ 必要に応じて社会資源活用の調整等ご家族への支援も行う。
- ・ 援助者の定期的な他グループホーム勤務
援助者は月1回以上所属するグループホーム以外のホームに勤務する。その事によって援助内容の相互点検をはかり、開かれた環境のもと援助者相互の意見を取り交わすことにより、援助の質を高める。
- ・ 援助者会議
月に2回各グループホーム職員で会議を行う。1ヶ月に1回 4エリア（スカイ、ジャスパー、マモルハウス）（セルフイッシュュ、フォレスト、ビーンズ）（アムール、アポロ、第2グリーンハイツ）（ハイツマモル、グリーンハイツ、アローズ）に分かれてエリア会議を行う。各エリアにエリアマネージャーを置き1か月に1回エリアマネージャー会議を行う。2ヶ月に1回 全グループホーム合同の合同援助者会議を行う。
- ・ 職員の役割
指導、教育、訓練ではなく援助の視点を持ち、おおらかな対応と細やかな配慮により入居者自身が自分で出来たことで自信が持て自立へとつながる、援助者が表立たない援助を行う。心を込めて一人ひとりの入居者と向き合い大切な人であると思ってもらえるよう援助をしていく。
また入居者一人ひとりの存在を尊重し認め合い、「一人ひとりが必要とされている」と感じられる社会を目指す。その為に何が必要か常に問題意識を持ち障害者の問題は自分の問題と考え模索し、行動し社会的啓発活動を行う。

2015年度 移動支援事業計画

【目的】

充実した生活・余暇を過ごしてもらいたい。

生活や余暇をどう過ごして良いか分からずにいる方は大勢います。

実際に一人で外出して自分なりの余暇を過ごしている人はほんの一握りです。そのような状況の中で、移動支援事業は障害のある方の生活・余暇における選択肢の幅を広げ、地域行事への参加や買い物など地域生活を営む上で適切な支援を提供する事を目的とします。

【活動内容】

- ・ 移動支援にあたっては障害者の意思及び人格を尊重して、常に障害者の立場に立った支援をすることに努めるものとする。
- ・ 職員は屋外での移動が困難な障害者が地域における自立生活及び社会参加を促すよう、身体その他の状況及び置かれている環境に応じて、移動の支援を適切に行うものとする。
- ・ 職員は地域との結びつきを重視し、横浜市、他の障害福祉サービス事業者、その他の保健医療サービス及び福祉サービスを提供する者との連携に努めるものとする。
- ・ ガイドヘルパー制度の利用方法や内容の情報を周知します。
- ・ 職員（ガイドヘルパー）は知的障害者移動支援従業者養成研修等を修了したものとする。
- ・ 登録ヘルパーに関しては年1回の研修と必要時に職員が付き添いし、ヘルパーの質の向上を目指します。
- ・ 「緑区移動支援事業者連絡会」や各関係機関が開催している研修へ積極的に参加し、移動支援事業を含む諸制度の状況把握に努める。

2015年度 生活本舗事業計画

【目的】

豊かな経験や想像力が持てる様な普通の暮らしを送れるサポートを目指します。
一人ひとりが自立した生活と、生きがいの持てる様な暮らしをサポートする活動を目的とします。

【活動内容】

※ ライラック

- ・ 関係者内外、障害の有無を問わず、一緒に遊びに行ける人が出来るような友達作りの環境や情報を提供する。
- ・ 恋愛中、恋愛をしたいと思っている方から希望があればコーディネート的な役割を行う。
- ・ 異性との交際支援。当事者同士ではなかなか進展しない状況においての余計なお世話的な支援を行う。
- ・ 交際に発展した場合に考えられる様々な障壁（親、職場、支援者、本人の不安）が出てきた場合の壁を乗り越える支援を行う。

※ バンジョークラブ

- ・ プロ演奏者講師により 第1、3火曜日はレッスンをを行う。
- ・ 横浜ジャグフェスティバルなど様々なイベントへの参加。
- ・ 参加者は障碍の有無を問わず幅広く募集する。

※ あそび本舗

- ・ 余暇情報の不足から、休日どう過ごして良いか分からない方への余暇情報の提供を継続して行い(余暇情報誌の発行や相談)、休日気軽に立ち寄れる場所の提供や体制作りも併せて目指す。
- ・ 多目的な行事・イベントを企画し、様々な外出・余暇経験の場を提供する。
- ・ 休日の過ごし方がマンネリ化している部分への制度を利用したアプローチ。
- ・ サークル活動として、同じ趣味を持つメンバーとの活動を通じながら、個別の余暇ニーズに近い形を意識し活動していく。

2015年度 短期入所事業計画

【目 的】

個々の心身の状況やご家族の心身の状況に配慮した短期的なレスパイトを目的とし、個々の状況に応じてその後の生活基盤の構築も目的とする。

【活動内容】

- ・ 受け入れ態勢
ご家族の体調不良や緊急を要する案件など理由は様々だが、いつでも利用出来る体制を整え短期利用中はもとより今後につながる社会資源の調整、開拓を行う。
- ・ 食事の提供
短期利用者の希望、健康面を考慮した食事を提供する。
- ・ 生活に関する相談、援助
短期利用者の自己判断、自己決定、自己責任のもと自分で解決しかねる問題、助言が必要な状況、経験がないことにより自己判断しかねる事項等状況を考慮し、短期利用者にとって指導ではない適切な相談、援助を行う。
- ・ 服薬管理
状況に応じて服薬援助する。
- ・ 健康管理
短期利用者の健康状態に注意し、必要に応じて、食事等配慮する。
- ・ 短期利用者に対する緊急時の対応
短期利用者の生命、安全を第一に考えた速やかな対応。ご家族、関係機関との連絡調整。
- ・ 短期利用者との援助内容の確認
短期利用者、ご家族との話し合いの上、短期利用者の援助が必要な部分、場面を书面化し、その事柄の援助内容を基本とした援助を行う。

- ・ 援助者間の情報の共有
短期利用者が関わっている各関係機関と必要な情報交換を行う。

2015年度 社会啓発・交流事業計画

【目的】

カルチャーチェンジ外部啓発と福祉を通じて、一人ひとりが生きがいを持ち、お互いに認め合う文化・必要とされている社会を実現する。

【活動内容】

※ カルチャーチェンジ外部啓発

- ・ かたるべ会主催の交流会を実施し、カルチャーチェンジをテーマにした法人の取り組みを伝えることから、外部への啓発をする。
- ・ 見学や訪問等、外部の方と関わる際にカルチャーチェンジを意識した対応をすることにより、お互い認め合い、肯定する文化を伝えていく。

※ 地域交流

- ・ 行政、福祉機関、企業、学校等、幅広く交流・連携し、地域の活性化をしていく。
- ・ 地域交流を通して、社員・入居者の新しい職域や活動の場を開拓していく。
- ・ 社員、入居者の新しい可能性の開拓を通して、地域で関わる方々、一人ひとりも「たいせつなひとたち」「必要とされている」という意識を拡げていく。

2015年度 相談支援事業計画

【目的】

自立した生活を支える為に、計画相談を通して個々の抱える問題の解決や適切な事業利用に向けたきめ細かいマネジメントを行う。

【対象者】

- ・ 障害福祉サービスまたは地域相談支援を利用するすべての障害者。

【活動内容】

- ・ 支給決定時
支給決定、支給決定変更前に、現在利用している、もしくはこれから利用するサービス事業者等との連絡調整を行いながら情報の共有を図り、個々の状態に応じた適切で総合的なサービス等利用計画書の作成を行う。
- ・ 支給決定後
サービス等の利用状況の検証を行い計画の見直し（モニタリング）を行う。

サービス事業者との連絡調整を行いながら適切に支援が行われているかの確認をしていく。

- ・ 必要な既存の社会資源の調整と共に地域にとって必要な社会資源の構築も視野に置いて、地域の多様な機関とネットワーク構築を図る。

2015年度 職員研修事業計画

【目的】

職員一人ひとりの支援の力量・資質を向上させ、理念実現に向けてかたるべ会業務に貢献できる人材の育成。また職員間コミュニケーションも意識し、一人ひとりが信頼関係を築き、必要とされていると感じる職場を実現していく。

【活動内容】

※新人職員

- ・ 採用後1ヶ月、新人職員研修で下記項目を実施する。
基本理念、支援に当たっての留意事項、カルチャーチェンジ指針、EQ、元気玉を探すコミュニケーション、支援のあり方（元気玉）
- ・ 採用後1～2ヶ月、各事業所で所属長・エリアマネージャーにより実施する。
法人規約・規定、法人ガイドライン、リスクマネジメント、GRIDYの使い方、スカイプ・LINEの使い方、障碍の基礎知識、福祉施策
新人職員研修（障碍者支援センター主催 5日間）申し込み
- ・ 採用後3ヶ月、事業所訪問
授産施設、グループホーム全ての法人内施設を訪問する。（2日間）
- ・ 採用後随時、安全運転講習（授産職員対象）
個別に実技講習を実施し、書面にて振り返りをする。
必要に応じて再実技講習を実施し、安全運転を意識していく。

※その他、職務に応じた研修

- ・ 食品衛生管理責任者講習（年1回）
- ・ グループホーム学会、グループホーム連絡会（随時）
- ・ 防火管理責任者講習、市作連定例会・研修会（随時）
- ・ 会計、法務、税務等に関する研修。

※全職員共通

- ・ 職員全体研修（年2回）
法人基本理念の認識、障碍者への仕事・生活・余暇の支援をしていく上で、職員間コミュニケーションを深め、支援の質を高め、一人ひとりが大切な人たちであり、必要とされていると実感できる研修を行う。

- ・ 救命講習
成人に対する心肺蘇生と AED の使用方法を主体とした 3 時間の講習（消防署で実施）
各事業所、各エリアで定期的実施（随時）
- ・ レベルアッププログラム
人財（材）育成を目的にレベルアッププログラムを実施する。
法人独自の書式「職務記述書」「レベルアップ診断シート」を使用する。
プロセス
 - ① 自分自身で職務を記述し、職務に対する自己評価を記入する。
 - ② 上司の評価を記入し、お互いのギャップを認識する。
 職員間で定期的に話し合うことが重要であり、仕事に対するお互いのギャップを認識し、職員一人ひとりが必要とされていると感じて仕事に取り組むことが目的である。
- ・ ジョブランク制度
貢献度および職務能力に応じた賃金体制である。
規定の評価票を使って自己評価をし、所属長面談、理事長面談をする。
年度末に 1 年の振り返り、次年度に向けた話をし、直接相談ができる機会になる。

2015年度 健康管理事業計画

【目 的】

社員・入居者・職員を問わず、いつまでも身体・精神ともに充実した生活が送れるように健康面から様々なサポートを行う。また、社員・入居者・職員を含め「個人情報保護法」に基づき相談窓口は特定の担当者のみ対応とし、個人情報の取り扱いに細心の注意を払い業務にあたることとする。

【活動内容】

※健康診断

- ・ 第 1、第 2、第 3 かたるべ社 ・ ジャスミン社員—— 年 2 回
- ・ GH 入居者—— 年 1 回（各職場で対応）
- ・ 職員 授産・移動支援・相談支援職員—— 年 1 回
 - GH・短期入所職員—— 年 2 回（労働安全衛生規則による）
 - GH アルバイト・ガイドヘルパー職員——（本人と相談の上実施する）
 - 40 歳以上の社員・入居者・職員に人間ドック
（以後 5 年ごとに 1 度、人間ドックを受診する）
 - 40 歳以上の女性社員・職員に婦人科健診
- ・ 健診項目は各位の状況に応じて調整する

- ・ アフターフォローについて
健診の結果を受けて再検査の案内および実施確認

※感染予防

- ・ 感染予防マニュアルに従い、衛生管理を徹底する
- ・ インフルエンザ予防接種の実施（職員・社員）
- ・ インフルエンザ・ノロウイルス等の流行については、状況に応じて対応していく
（感染拡大を防ぐため、事業所閉鎖もありうる）
- ・ 衛生管理の徹底——手洗い、うがいの励行、流行時マスクの着用
授産 ——除菌ハンドソープ使用、次亜塩素酸ナトリウムによる除菌、
ペーパータオルを使用 嘔吐物があった場合、処理セットを使う
ジャスミン——上記に追加して、食材管理の徹底
調理時におけるアルコール消毒（職員及び社員）
GH ——除菌ハンドソープ、ペーパータオル使用
調理時におけるアルコール消毒（職員）
嘔吐物があった場合、処理セットを使う

2015年度 防火防災事業計画

【目的】

火災をはじめとする災害の発生の予防、職員及び社員・入居者の生命、身体の保全を図るため、各事業所における防火防災活動の一層の活性化を期するとともに、防火防災管理体制の充実強化を図ることを目的とする

【活動内容】

※防災・避難訓練の実施

- ・ 授産施設は年2回（各事業所ごと）
1回目は地震時の防災避難と避難場所への経路確認
2回目は消防署員立会いの火災発生通報・消火器使用訓練
- ・ GH各事業所
GH法人合同防災避難訓練 地震時の防災避難と避難場所への経路確認 年1回
地域開催の防災・避難訓練への参加 年1回 各事業所
GH連絡会主催の横浜市民防災センターの見学 年1回

※防火・防災設備の点検及び備蓄品の管理

- ・ 授産施設（各事業所）
法人自主点検 年2回
消防署の立ち入り検査 年1回

- ・ GH（各事業所）

 - 消防設備法定点検 年2回 各所轄消防署に年1回提出する

 - 法人自主点検 年2回

 - 消防署の立ち入り検査 随時

※その他

- ・ 災害時の対策マニュアル（職員用・ご家族用）の更新
- ・ 防火管理責任者の設置・消防計画の作成（授産施設）
- ・ 浸水想定区域内の施設における避難確保計画の作成（第2かたるべ社対象）
- ・ 横浜市主催の災害時連絡訓練参加（携帯メール使用）年1回