

2022年度事業報告

社会福祉法人 嬉 泉

1. 事業概況

(1) 法人全体

○人事制度の在り方の課題

本年度の本法人は、事業数（本部を含む）25を数え、この仕事に従事する職員の員数は、常勤者336名、非常勤者166名、総勢502名（2023年3月31日現在）という陣容を備えるに至った。また事業活動の総収入は、約28億円（2022年3月31日現在）である。収支の中で人件費比率が75パーセントと高い割合にあることの要因は、前年度に分析したようにメンバーシップ型雇用による常勤総合職の比重が高いことにある。それを非常勤職員による常勤換算や専門職中心のジョブ型雇用に切り替えていくことをせずにメンバーシップ型雇用を敢えて選択する理由は、人材を確保しやすく、また法人の求める人材像に合わせて長期的な視野で人材育成することが出来るからと、欠員の生じた部署への補充を他から回す「ジョブローテーション」が出来るからである。しかしながら、近年の職員における価値観の変化（仕事に対して生き甲斐よりも生活の糧を得る手段だとの割り切り）や、それに伴う仕事に向かう姿勢の変化（仕事よりもプライベートを優先するために転職を忌避するなど）が強まってきており、ジョブローテーションを実行しにくくなってきている。こうした現状への対応が求められていることから、法人として「人事制度見直し検討プロジェクト」を立ち上げたところである。次年度も引き続き検討を行っていく。

○採用活動の状況

上記雇用形態のあり方に関する問題のほか、それ以前の問題としていかに人材を確保するかということがある。これは本法人だけのことではなく、福祉業界全体、否産業界における問題である。そのような状況下で本年度は、現在の社会状況にあわせた採用活動に取り組み、充実した展開ができた。時節柄もありオンラインによる採用説明会、相談会、動画コンテンツ拡充と配信などを行ったほか、Face to 福祉などのオンライン採用イベントにも多数参加し、応募者総数412名（前年比91.3%）、内採用者100名、（採用率24.2%、前年度比+5.0%）との結果であった。新卒内定者については、内定者数21名のうち7名が辞退に至ったものの、採用パンフレットのリニューアル制作や動画コンテンツの制作・就職相談会のオンライン活用により、学校紹介（8名）は大幅に伸ばす結果となった。2022年3月31日現在の法人全体の離職率は13.8%（※前年度14.2%）さらに、採用後1年未満の早期離職率18.0%、（※前年度は23.9%）、採用後3年未満の離職者（新卒）は34.3%、厚生労働省が示す医療福祉業界の早期離職者（大卒）の推移38.

6%と比較しても、本法人の人材定着への課題はある。そうした課題への取り組みとして、多様で柔軟な働き方に資する体制整備（くるみんマーク取得、超過勤務是正、有給休暇取得率増等の啓発活動）や、定年後の再雇用制度の整備による雇用形態変更後継続労働者の増員、更にハラスメント労働者アンケートの取組・ハラスメント研修などが行われた。引き続き、魅力ある職場をどう作っていくかということも取り組むべき課題である。

○サービスの質的向上に向けた人材育成の取り組み

次に、これも継続課題のサービスの質の問題である。サービスの質の高さを追求するための育成主義キャリアパス体制は、主に理事長が各拠点で説明を繰り返す中で、「職員主体の課題意識や目標設定を法人として望ましいものに落とし込むためのガイドラインや枠組である」ということ、これまで法人として培ってきたスーパービジョンを補助するツールであるという理解が少しずつ広がってきている。個人や事業所単位ではツールやシステムを対象や目的に合わせて活用している事例、独自の育成手法やツール、研修を作り実施し、支援者の育成、育成者の育成に効果を上げている事例も出てきており、今後、ツールを活用した育成の事例や育成の工夫の共有を望む声が増えてくると思われる。一方で、職員の個性及び働き方の多様性も幅広くなり、人材の活用と教育と育成のバランスをとって事業運営を行う必要性が高まってきている。支援者、育成者、運営者、管理者の全職層において、支援者支援が重要であることは共有されてきたが、それにどう取り組むかが新たな課題である。

○再構築された法人理念の浸透という課題

事業所、拠点間での相互協力は無論のこと、あらゆる職層、職種、年代を超えての職員相互の支えあい、育てあう体制の強化が引き続き求められている。スタートさせた法人理念再構築の「ここから未来プロジェクト」がゴールを迎え、新たな理念がリリースされた。後はこれら理念の内容すなわち、ミッション（法人の日々行うべき使命）、やビジョン（到達したい将来像）、バリュー（法人がこれまで培ってきた価値や強み）、スピリット（職員が共有すべき精神）を法人内外に浸透させていくことが課題となる。

（2）各事業拠点

1) 「子どもの生活研究所」は、めばえ学園、おおらか学園、東京都発達障害者支援センター、すこやか園（保育拠点より今年度より子どもの生活研究所拠点に編成）の同じ建物にある事業所の実質的な運営を有機的に連携させた「クローバーシステム」を基盤として、子どもの生活研究所こぐま学園、特定相談支援事業所との関係も含めて法人内の他の事業との協力体制を図りながら、事業運営を行った。社会福祉法人嬉泉の基幹となる療育・保育の実践学習の場として、受容的交流理論の継承・発展に取り組み、職員の質的向上に務めると共に、法人の職員研修の場としての位置づけであるが、昨年度に引き続き今年度もコロナ禍のために職員の交流がほとんどできなかったため、内部研修に関しては法人のオンライン研修とこぐま学園が機能した。各事業とも、感染防止措置を行いながら、出来るだけ以前の事業の再開を目指して運営を行った。年度後半よりは、外出などの活動が少しずつ回復している。また、公益的な取り組みについても、オンラインの活用や集合形式で回復してきているものに

は参加している。新型コロナウイルスの感染に関しては、各事業とも単発的に数名の罹患者が中心であったが、おおらか学園において、12月にクラスターの状況になり対応を行った。拠点の新たな中長期計画の策定の会議が始まった。法人幹部と拠点の主任が交流を持ちながら、情報を共有し持続可能な事業運営を行っていく取り組みにもなっている。

相談支援事業所は、世田谷区による「特定相談支援事業」「障害児相談支援事業」の指定を受け、めばえ学園、おおらか学園、赤塚福祉園の利用者を中心に、その他の事業所を利用する区内の利用者も含め、サービス等利用計画の作成やモニタリングでのサービス提供を行った。こぐま学園は、自主運営の通所療育機関として、年齢や、地域、所属先にかかわらず、発達障害児・者、及びその家族に対して専門的な療育支援を実施している。法人独自の事業としての特質を生かし、利用者との信頼関係に根ざした一貫性のある支援の継続に努めた。運営に関しては、新型コロナウイルスの感染拡大防止を最優先し、感染防止措置を取るのみならず、各ケースの状況に応じて実施の有無を判断しながらの実施となった。めばえ学園は、児童発達支援センター機能の充実においては、幼稚園・保育園に所属する児童について機関連携をはかる等、多様なニーズに対応した。また地域支援として地域住民向けの講座を企画した。これについては集客ができず開催に至らなかったため、今後の課題としたい。そして今年度は、世田谷区が主催する世田谷区委託事業の児童の支援機関が集う連絡会に参加し、情報交換等連携を図り、めばえ学園の事業について啓発を行った。これによって、つながったケースもあった。おおらか学園は、コロナ禍の中であるが、出来るだけ通常の生活形態に戻して安心感を持って生活をしてもらいたいと考えて、昨年と同様に対策をしながらも再開できるものに関しては、行うようにした。外出の活動は、プール活動、施設内宿泊体験（外出はしない）、土曜日開園、公園への外出で、マスクや大きな声を出さずに参加できる利用者を対象とした。利用者の動向は、新規の入所者はいなかった。昨年度より、1名の利用者が行動障害のために家庭での生活が難しくなり、短期入所施設を長期利用して欠席していたが、新たに年度途中で同様に1名が欠席することになり、結果的にその2名が入所施設移行とその待機で退所することになった。行動障害の状態ではなくても、高齢化により徐々に利用者の家庭生活が難しくなっている状況は進んでおり、成年後見人の選定をすすめることもあった。利用実績は、利用者の退所や、長期の欠席、長期の短期入所利用などで、利用率が低下して収入減となっている。今後、新規の利用者の受け入れに力を入れていく考えである。東京都発達障害者支援センターでは、東京都が2023年1月より、発達障害者支援センター機能の成人と児童に分けて支援の充実を図ることが決定し、成人部門の他法人への移管のための引継ぎと、嬉泉が担当する児童部門の運営を開始させるための準備を行った。事業内容としては引き続き、相談支援と区市町村の発達障害者支援体制整備に向けてのバックアップの二つの柱で運営した。東京都からの法人受託の研修事業については、前年度は新型コロナウイルスの感染状況に合わせて、実技やディスカッション形式の研修以外はオンラインだったが、今年度は全研修を集合研修にて予定通り実施した。

2) 「嬉泉の保育」は、2022年度に法人の拠点再編により、宇奈根なごやか園と鎌田のびやか園の2園で新たに一つの拠点となった。すこやか園は拠点としては別となったが、保育や

人材育成に関する事柄を主として、これまで同様に協力しながら事業運営を行った。保育拠点としての意思決定は、引き続き月1回開催される保育会議（指導主任以上が参加）の中で、健全な事業運営やサービスの質を確保するために、各園の運営管理や人材育成における取り組みについての検討や情報共有をする等、運営管理面での助け合いにつながった。また、新たに主任以上が参加する「嬉泉の保育の会」を月1回開催し、年度前半は昨年度策定した保育理念（仮）の共有を実施、後半は保育拠点の今後の事業運営について長期的な見通しを持って対応していくために、中期計画策定作業を開始した。同会議は、主任以上の職員が場長からのSVを受ける、保育観を確かめる場としても機能した。拠点内研修としては、昨年度に引き続き園長が各園を横断的に行き来し、職員との対話を通して子どもの主体性を育む保育の在り方を伝えたり、職員が自身の考えを整理する手助けをしたり、職員の子どもへの関わりを認めたりすることで、仕事への意欲や自信につながるよう支援を行った。また、3園の主任と園長が幾つかのチームに分かれて新人研修を企画運営し、この取り組みを通して主任の育成も行われた。拠点としては中堅職員の研修がないため、今後実施を考えていきたい。

2園の事業運営については、新型コロナウイルス感染症の影響により、保育園の利用控えが懸念されたが、乳児クラスは2園共に定員を満了し、幼児クラスは送迎保育ステーション枠を除いてほぼ定員を満了した形で運営することができた。年度前半に実施された世田谷区による「巡回指導」では自園の事業報告を行い、概ね適正な運営が為されていることが確認された。また、幼児・保育施設における不適切保育や送迎バス置き去り事故といった重大事故の発生を受けて、行政より現状把握のための実態調査（アンケート、訪問）が入った。これを機に改めて、職員の対応や事故防止対策等の確認と見直しを行った。年度末までに保護者や地域からの意見はあったが苦情には至らず、改善に向けての対応を行った。

新型コロナウイルス感染症については、引き続き必要な感染症予防対策（消毒、換気等）を実施。活動内容や行事に制約がありつつも、実行可能な形に変えながら保育を行った。夏の流行期には複数の園児や職員が罹患したが、2022年度より保育園における濃厚接触者の範囲特定が行われなくなったことで、利用児の登園自粛や休園措置が減少した。一方で、職員自身や同居家族の罹患に伴う職員の休みは変わらずあり、少ない職員数での事業運営を余儀なくされた。休んでいた職員の復帰後に健康だった職員が体調を崩す等、休職者も含めて慢性的なマンパワー不足があったため、人材紹介会社経由で職員を採用し補ったが経費が嵩んだ。宇奈根なごやか園では年度後半にハラスメント相談が発生し、法人の協力を得てハラスメント防止研修を行った。今後も職場環境における心理的な安全が確保されているか、人間関係が構築されているかを確認する等、再発防止に向けての取り組みを行っていく。

3) 「嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦」は、今年度で3年目となるが、引き続き新型コロナウイルス感染症に振り回された一年であった。児童部、成人部共に入所施設は数回のクラスターが起り、その対応に労力を費やした。しかし両学園共に罹患した利用者は重症化することなく治癒したことは幸いであった。また、入所以外の通所施設に於いては数名の罹患者はあったものの、クラスターになることなく過ごすことが出来た。袖ヶ浦の拠点においてクラス

ターが発生すると、その対応に総力を向けざるを得ず、その為、その間に行うべき研修や打合せ、行事などが縮小もしくは実施することが出来なかったことや、日常業務はもとより育成面での大きな影響があったと感じている。入所施設でのコロナクラスター時には利用者だけでなく、職員も相当数の罹患者があったため、利用者支援を継続することが一番の課題であった。利用者の生活を維持するためには最低でもある程度の職員配置をする必要があるが、それに満たない状態が発生し、そこをどのように補うのが最大の課題であった。大きな問題点は利用者の多くが重度と判定されており、落ち着いて過ごしているように見えても、それは慣れている職員が対応しているからであり、ひとたび職員が変わるとすぐに状態が悪化してしまうことである。その為、他の事業所からの応援を直接入所施設に入れる事は出来ないため、連携している通所施設から入所施設に応援を送り、通所施設に別の事業所から応援を送るといった形をとった。このことでなんとか入所施設の運営を維持することが出来た。また背景には児童部、成人部の部内で日常的の支援場面での連携を取っていたことが、この事態を乗り切ることが出来た大きな要素である。恐らくこの連携体制がなければ、入所施設の支援が破綻していたのではないかとと思われる。今年度、コロナと同様に大きな影響を与えたものとして、支援員の不足がある。児童部、成人部共に支援員不足が継続し、結果的に長期間にわたり補うことが出来なかった。そのことによる打合せや研修などが縮小もしくは実施出来ないことの影響は大きく、支援への理解不足、職員間の支援に対する考え方のすり合わせが出来ない等々、多岐に渡って影響があった。もう少し早い時期に補充することが出来るのではないかと考えていたが、予想以上に難航し、後期になってしまった時点で、派遣職員を導入することにした。しかし、今回、3名の派遣職員を採用したが、どの職員も短期間での採用で終わってしまった。それは個々の職員の問題なのか、入所施設としての支援体制が馴染まないのかは分からない。しかし、やはり重度の利用者への対応については育成期間が必要であり、働きやすい環境を作ることも必要であるが、支援に対しての理解を深め、利用者への思いを持つことが出来るような育成をしていく事が大切であると思われる。その為にも次年度以降、研修体制の見直しと育成の充実を検討していきたい。

4) 「板橋区立赤塚福祉園」は、責任者クラスの職員による運営会を組織し、福祉園全体として、一体的な運営に努めた。また、新型コロナウイルス感染拡大に伴い板橋区から示された運営方針に基づき、園内における感染防止対策の徹底、飲食を伴う不特定多数の人と接触する場所への外出の制限等、感染防止対策に重点をおいた運営を行った。なお、職員・利用者ともに感染者が確認されたが、板橋区との協議の上、園全体としては、休園することなく運営を継続することができた。しかしながら、感染状況への不安等から利用を自粛する利用者も多く、引き続き、生活介護事業と緊急保護事業においては大幅な利用率の低下につながった。指定管理者独自事業としては、引き続き、延長サービスを実施した他、生活介護事業において園内宿泊（防災宿泊）を実施した。休日開園を予定していた地域総合防災訓練については、職員のみでの参加とした。また、生活介護事業と就労継続支援B型事業の自主生産品統一ブランド「ATB」については、板橋区内外のイベント等への積極的な参加を通じて、ブランド力の向上及び販売活動の強化を図ってきたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響に

より対面による販売が中止となっていることに対応するために、他団体との共同によるオンラインの活用に取り組んだ。なお、ATBラスクについては、近年の日本経済における物価高騰に伴い、必要経費が現状の販売価格を上回ったことなどから一時休止とし、これを機会に、利用者中心の生産活動としての持続可能な取組みへと見直す方向とした。

5) 清瀬市子どもの発達支援・交流センターは、「地域と連携・交流しながら地域にくらす親子をささえる」を基本理念として、法人が長年にわたり培ってきた実績に基づく理念「受容的交流」や、現スーパービジョン体制の下に心身の発達に遅れやかたよりのある子ども、さらに社会生活上何らかの問題を持つ子どもの相談・訓練指導を通して成長・発達を援助し、地域での育ちを支えることを目的とし運営を行った。また、対象となる本人や家族だけではなく、その方を取り巻く関係者への支援をする等、地域の支援力の向上に努めると共に、相談・療育・支援の場の提供だけではなく、地域療育の拠点となることを目指し、地域活動にも積極的に参加をしながら連携に努めた。各事業については、引き続き感染症対策を講じながら、相談・療育・児童発達支援事業を展開していった。

6) 大田区立こども発達センターわかばの家は、心身の発達に遅れや偏り、またその疑いのある就学前の乳幼児に対し、基本的な自立や社会性を育むことを目的とし、早期に発達に必要な支援を行う。法人のミッションである『誰もが自己実現し得る共生社会の実現』を目指し、大田区の定める運営方針により「乳幼児への支援」「保護者との連携・支援」「関係機関との連携」「地域と触れ合う施設づくり」を行った。その実践においては、本法人が長年培ってきた実践の基本にある支援理念『受容的交流の立場にたった利用者支援』に立脚し、「子どもが家族をはじめとする周囲の人と安心・安定した人間関係を形成することと、その人間関係を通して子ども自身の自発性や主体性を育成・強化し、社会性を促していくこと」、「家族が安定し、子どもを理解し自信を持って子育てに当たることができるよう支援すること」、「地域の支援機関との連携・協力を積極的に図るとともに、乳幼児期の療育意義の啓発・普及、地域における支援の向上に寄与し、本人や家族の地域での暮らしを支えていくこと」、「地域での切れ目のない支援の実現に寄与していくこと」を目指して事業を実施した。今までの委託事業の経過において事業が拡大し、すでに施設の物理的条件からも対応可能な範囲を超えている現状に対して、「区立施設としての方向性を中長期的な視点で検討いく必要がある」という課題認識のもと、区への提案、協議に繋げていくことを目標に、「中期計画策定プロジェクト」を継続して行った。各事業及び全体の「現状把握」(ステップ1)が一通り終了し、今後は「目標設定」(ステップ2)の検討に入っていく。月1回、法人の経営層(理事長)を交え、管理者、各事業の指導監督層(指導主任、主任)参画による協働のプロセスが、組織作りにおいても有意義であり、次年度も継続していく。

2. 法人全体

(1) 法人運営

1) 法人の事務処理体制

① 経理関係

	会計責任者	出納職員	契約担当者	現金保管責任者
職・氏名	理事長 石井 啓	事務局長 小池 朗	理事長 石井 啓	事務局長 小池 朗
発令月日	2019. 10. 16	2020. 4. 1		

② 公印等管理

	代表者印管理	法人印管理
職・氏名	理事長 石井 啓	理事長 石井 啓

2) 資金関係

① 寄付金

寄付者	目的	金額
一般寄付者他	運営費(本部)	51,710,776 円
一般寄付者他	運営費(施設)	4,624,809 円
合 計		56,335,585 円

② 地方公共団体補助金

東京都	サービス推進費他	221,590,495 円
千葉県	サービス推進費割愛分他	34,934,330 円
世田谷区	運営費他	387,154,700 円
板橋区	委託料	420,183,000 円
大田区	〃	391,631,651 円
渋谷区	運営費	13,003 円
袖ヶ浦市	相談支援事業委託料他	18,486,061 円
君津市	療育支援事業委託料	9,734,597 円
富津市	療育支援事業委託料他	5,442,598 円
清瀬市	委託料	90,085,120 円
狛江市	運営費	987,720 円
調布市	運営費	52,616 円
川崎市	運営費	124,104 円
東京都福祉保健財団	借入金利息補助他	482,458 円
合 計		1,580,902,453 円

3) 実施事業一覧

※2023年3月31日現在

事業拠点	事業所	施設種別	施設長氏名	定員	職員数
子どもの生活研究所 【療育】	めばえ学園	障害児通所支援（児童発達支援センター）*2	坂田由紀子	20	9
	おおらか学園	障害福祉サービス事業（生活介護）*2	沼倉 実	20	12
	子どもの生活研究所（相談部・こぐま学園）	児童の福祉増進につき相談に応じる事業、相談支援事業		—	2
	東京都発達障害者支援センター（こどもトスカ）	公益事業	坂田由紀子	—	3
	すこやか園（ゾウ、キリン）	認可保育所*2	稲垣 修	71	34
子どもの生活研究所 【保育】	宇奈根なごやか園（カモシカ）	認可保育所*2	佐瀬美穂	80	24
	鎌田のびやか園（ライオン、シロクマ）	認可保育所*2	坂田 朗	97	36
	すこやか広場	地域子育て支援拠点事業	稲垣 修	—	—
嬉泉福祉交流センター 袖ヶ浦	袖ヶ浦のびろ学園	福祉型障害児入所施設 *1	藤田桂子	50	38
	短期入所 袖ヶ浦のびろ学園	障害福祉サービス事業（短期入所）	藤田桂子		
	袖ヶ浦ひかりの学園	障害者支援施設 *1	松田 香	53	44
	短期入所 袖ヶ浦ひかりの学園	障害福祉サービス事業（短期入所）	松田 香		
	日中一時支援 たのしみ	日中一時支援事業	松田 香		
	子ども発達支援センター たのしみ	障害児通所支援*2	藤田桂子		16
	相談支援事業所 えにし	相談支援事業	石井 啓	—	2
	グループホーム 春のひかり	障害福祉サービス事業（共同生活援助）*2	石井 啓	4	3
	袖ヶ浦市福祉作業所うぐいす園	障害福祉サービス事業（生活介護）*2	松田 香	20	3
	袖ヶ浦市福祉作業所うぐいす園	障害福祉サービス事業（就労継続支援B型）*2	松田 香	30	2

板橋区立赤塚福祉園	デイセンター きらら ワークセンター はばたき	障害福祉サー ビス事業（生 活介護） *2	小池 朗	60	27
		障害福祉サー ビス事業（就 労継続支援B 型） *2		40	10
	赤塚ホーム	板橋区緊急保 護事業	小池 朗	8	8
清瀬市子どもの発達支援交流センター （とことこ）	公益事業	岩澤寿美子	—	11	
大田区立こども発達センターわかばの家	公益事業	大岩香代子	—	52	

注) 事業の種類 *1：第一種社会福祉事業

*2：第二種社会福祉事業

職員数：常勤職員 合計336名

(非常勤職員166名)

4) 施設整備（100万円以上、千円未満切り捨て）

①鎌田のびやか園

- ・園庭芝生化事業

総費用 4,415千円（自己負担金203円）

②袖ヶ浦のびろ学園

- ・すずめグループGHPエアコン設置

総費用 1,793千円（自己負担金1,793千円）

- ・整理室大型洗濯機設置

総費用 2,987千円（自己負担金2,987千円）

(2) 経営企画室

1) 理事会・評議員会関係

① 理事会並びに評議員会の開催状況

ア 理事会

回	開催日	出席数	議事内容
1	2022.6.13	4	2021年度事業報告、2021年度決算報告、2022年度資金収支補正予算、諸規程の整備、基本財産の処分、2022年度第1回評議員会（定時評議員会）の開催
2	2022.9.26	5	2022年度資金収支補正予算、諸規程の整備、2022年度第2回評議員会の開催、理事長の職務執行状況
3	2022.12.16	6	2022年度資金収支補正予算、内部通報規程

			の制定
4	2023. 3. 20	6	2022年度資金収支補正予算、2023年度事業計画、2023年度資金収支当初予算、諸規程の整備、第三者委員の選任、理事長の職務執行状況

イ 評議員会

回	開催日	出席数	議 事 内 容
1	2022. 6. 28	5	2021年度事業報告、2021年度決算報告、基本財産の処分
2	2022. 10. 14	5	理事会開催状況、理事長の職務執行状況

② 監事による監査

ア 監査実施日

- ・事業監査…2022年5月23日（月）
- ・会計監査…2022年5月19日（木）

イ 実施場所

- ・事業監査 子どもの生活研究所
- ・会計監査 嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

ウ 監査内容

2021年度における理事の業務執行状況及び法人の財産状況

エ 監査結果

事業実施報告、決算書、決算附属明細表ならびに財産目録は適正

③評議員選任・解任委員会

ア 開催なし

イ 委員

選出区分	氏 名	職 業 等
監 事	大森 行雄	東京地方税理士会 専務理事
事務局員	小池 朗	板橋区立赤塚福祉園園長 本部事務局長
外部委員	矢島 卓郎	目白大学 名誉教授
外部委員	渡邊慶一郎	東京大学 相談支援研究開発センター 教授

2) 職員採用

① 新規職員採用の概要

ア 新卒者については、昨年に引き続き、コロナ蔓延防止による採用活動の「進化」を求められる1年であった。採用説明会は、集合型をとりやめ、オンライン型採用説明会を毎月実施した。

イ コロナ禍での採用活動「進化」への備えとして、オンライン用プレゼンテーション

の再構築、オンライン就職相談会による間口の拡大ときめ細やかな対応（参加総数45名 前年比195%）、嬉泉福祉現場のリアルボイスの発信（職員インタビュー動画の制作（5名））を展開した。「色とりどり2」採用パンフレットの2023年度版（スマホ検索とセットで知ることのできる職場「嬉泉」）をコンセプトに再検討を進め次年度も採用ソーシャルコンテンツの充実を図るよう計画に繋いだ。

ウ 有料求人フェア「Face to Fukushi」に5年連続出展、2023卒向けにはオンラインで参加し、2024卒向けに秋葉原会場でリアルをした。

9月開催オンラインブース：38名 採用内定実績4名

3月開催ブース訪問者：101名 採用内定実績：次年度につなぐ。

費用対効果が高い採用イベントとして有効手段であり、年々他法人の参加意識も向上し、競争も増えた。競争倍率が高く希望する時期（4月5月）の出展ができなかったことも要因となった。秋口に出展したイベント企画の参加学生数も昨年度の半数に留まり、期待に反した結果となった。

エ 昨年に引き続き、「インターネット検索、インターネット求人媒体」からの応募が倍増した成果があった半面、特に、大手求人サイトが、ハローワーク等の求人を転載している結果、不確かな情報も加わったことで情報の誤差や思い違いといった偏りも多く散見された。また、新規総合職採用と中途採用者の欠員補充採用で通年の採用活動を行っているため、「総合職」の理解、欠員採用のマッチングが難しく、採用には繋がり難い結果であった。全体の応募者総数名に対し、不採用・辞退総数が76%であった。（表①参照）

オ 内定者確保のための施策強化を図った

1) 採用内定者に対しては迅速に、職場体験・アルバイトのオファーを行い、採用者49名中40名の8割が採用日に併せリアル体験を実施した。採用前のインターンシップの効果は採用後のミスマッチや、3年未満の早期退職を軽減させる取り組みとして、次年度以降の方針にも重視していきたい。また、体験を通し未経験者の就職との乖離も目立ち、採用内定後の辞退にもなった。

（職場体験参加者56名中10名の内定後辞退となった）

2) 1月に、内定者交流会を実施した。3年ぶりにリアルで実施ができた。嬉泉らしい雰囲気「人とつながる」をコンセプトで自己紹介や交流ゲームを実施した。内定者間の関係が深まり法人職員としての意識付けが高まった有効な企画として定着し、新人研修へ繋いだ。

② 応募経路別の採用比率（応募総数）

応募媒体別	常勤		不採用	辞退	非常勤		不採用	辞退
	応募	採用			応募	採用		
せたがや Hoiku Work	3	0	1	2	6	4	1	1
マイナビ福祉	64	6	36	21	21	6	11	4
リクオブ	51	4	40	7	29	5	20	4
福祉のお仕事	3	0	1	2	0	0	0	0
ハローワーク	24	3	14	7	10	2	6	2
face to FUKUSHI	6	4	1	1	0	0	0	0
求人BOX	7	2	3	2	8	3	1	4
法人HP	12	3	2	7	14	9	2	3
マイナビ	19	5	2	12	0	0	0	0
保育パートナーズ	2	0	0	1	0	0	0	0
その他	0	0	1	0	14	8	3	3
タウンワーク	0	0	0	0	0	0	0	0
人材紹介	4	2	1	1	0	0	0	0
学校紹介	9	7	0	2	0	0	0	0
東京都福祉人材センター	6	2	2	2	0	0	0	0
ジョブオブ	1	0	0	1	0	0	0	0
コメディカルドットコム	0	0	0	0	2	0	0	2
クリエイト	1	0	0	1	0	0	0	0
ジョブメドレー	64	6	38	18	27	13	13	1
カイゴジョブ	0	0	0	0	1	1	0	0
千葉県社会福祉事業団	8	5	2	1	0	0	0	0
合計	284	49	144	88	132	51	57	24

③ 過去3年間の正規雇用労働者の中途採用者比率

（2021年4月1日労働施策総合推進法の改正による公表の義務化）

中途採用比率	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
		68%	67%	71%	80%

④ 職員数の推移

2014年4月1日から2022年4月1日の間の職員数の推移は下表の通りである。

	常勤職員	非常勤職員	派遣・出向社員	計
2014年4月1日	335	141	派遣2	478
2015年4月1日	360	156	派遣2	518
2016年4月1日	367	160	派遣1	528
2017年4月1日	343	136	派遣2	481
2018年4月1日	352	137	派遣5	494
2019年4月1日	349	131	派遣3	483
2020年4月1日	352	123	派遣2出向1	478
2021年4月1日	337	126	派遣1出向3	467
2022年4月1日	334	149	派遣7出向4	494
2023年4月1日	337	144	派遣2出向0	483

※嘱託契約（医師等）を除く ※出向元 千葉県社会福祉事業団

3) 福利厚生

①次世代育成事業

ア 活動概要



(1)東京都働きやすい福祉の職場宣言事業情報の公表継続をしている。「人事情報」「人材育成」「キャリアパス」「ワークライフバランス」「職場風土・福利厚生」などを指標とし、「働きやすい職場」に関する情報を東京都福祉財団のHPに公表。

働きやすい職場宣言事業所として他法人とのオンラインセミナーへ積極的に参加して職員の定着課題を年2回の情報交換を図っている。

(2)2011年度より10年間連続して次世代育成対策推進法のもと「職員一人ひとりが生き生きと目標をもって働ける職場」を目指し、くるみん認定に向け子育てや介護をしながら両立して働くことのできる職場環境改善に取り組んでいる。

(3)2022年4月1日育児休業法が大幅に改正し、規程の見直しを実施した。育児休業に向けた休暇制度や復職に関する啓発も職員に向けたツールを更新し、分かりやすく運用できるレベルで公開した。2022年度、育児休業実績は取得率・復職率ともに100%であった。過去、くるみん認定があった年度は休業実績数も20名前後と増加傾向となり、兄弟児の出産で複数回の育児休業者も多くなってきている。(これは、制度の整備、啓発活動の効果と捉える。また近年、男性職員からの育児休業制度の利用取得も一定数定着している。

(4)労働時間管理においては、毎年事業所・職種・職層別に分析結果を経営会議において発信している。超過勤務実績は、平均2時間、有休消化率75%（前年80%）であった。コロナに関する特別休業を優先取得していることもあり、取得率は少し伸び悩んでいる。また、事業所により取得率の差があるのも事実とし、管理者へは引き続き啓発を行うべく労働時間の管理に加え、超過勤務・有給休暇取得実績2021版の情報公開を実施した。（5月度情報連絡会）

(5)2020年6月1日、労働施策総合推進法の改正により「職場におけるハラスメント防止措置」が義務となり、理事長より「ハラスメントは許しません！」というメッセージを全職員へ伝え、職場におけるハラスメント規程を施行し、相談窓口の設置、全職員への啓発に継続して取り組みを図っている。2022年度は、拠点ごとにハラスメント研修をするとともに、全職員へハラスメントアンケートを実施し法人内へ結果を共有した。反響は様々あるものの、事実を公表し、「ハラスメント」の根底から考える機会を設けた。

また、法人内相談体制の整備を行い、内部外部の相談窓口を公表した。

(6)2021年4月1日施行「高年齢者雇用安定法の一部が改正」処遇や福利厚生についても安定して70歳までの継続雇用を示す中、65歳以上の雇用継続者は2022年度非常勤144名中、23名（15.9%）がとなっている。

(7)女性活躍推進法においては、次世代育成推進法と併用した行動計画を2022年度策定するために準備を進めている。また、以下雇用データは厚生労働省「両立支援の

広場」HPへ公開掲載をすすめたい。今後もすべての職員が輝ける職場を目指し活動継続する。

○労働者の雇用実績データ(2023年4月1日現在)

(年齢・雇用年数)

	常勤	非常勤
平均年齢	38.3歳	49.1歳
平均雇用年数	8.8年	5.5年

(正規職員・年齢別雇用率)

	20歳～34歳	35歳～44歳	45～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
男性	32	37	10	13	9	0
女性	109	55	32	29	9	2
構成比	41.8	27.2	12.4	18.3	5.3	5.9

※法人職員の8割を20代～40代半ばが占めている

(雇用年数別職員配置率)

	～3年未満	～5年未満	～10年未満	～20年未満	～30年未満	30.1年以上
構成比	117	32	80	71	26	11
	34.7	8.9	23.7	21.0	7.7	3.2

※法人職員の4割強を入職5年未満が占めている

○2022年度所属別離職率																
所属	めばえ	おおらか	子研	すこやか	トスカ	宇奈根	鎌田	のびろ	ひかりの	春のひかり	たのしみ	うくいす	赤塚	清瀬	わかば	合計
2021/4/1現在人数 (A)	6	13	2	35	4	27	37	33	44	3	17	6	45	12	50	334
2022年度離職者 (B)	1	2	0	3	1	7	4	7	2	0	2	0	5	3	9	46
離職率 (B/A) %	17%	15%	0%	9%	25%	26%	11%	21%	5%	0%	12%	0%	11%	25%	18%	13.8%
内訳	1年未満(早期)	1	2		1		2		3				2		1	
	3年未満						1	1	2	1			1		2	
	3年～5年未満						1	2		1				1	1	
	5年～10年未満				1	1	2	1	1					2	4	
	10年～				1		1		1				2		1	
	定年									「2」						

○育児休業取得実績は以下の通り (2011年度プロジェクト開始～当年度)

○育児休業取得者 実績

2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
3	6	13	21	12	14	19	9	14	20	14	11
			くるみん認定		東京都モデル事業主として選定	くるみん認定 女性活躍L星認定	東京都女性活躍推進大賞優秀賞			くるみん認定	くるみん認定
プロジェクト化					★子の看護休時間単位開始		★出産祝い・復職祝い金制度	★育児の為に休暇1日	★子の看護休暇拡大		育児休業法大幅改正

4) 広報

①「嬉泉の新聞」の発行

「嬉泉の新聞」では、福祉関係有識者や法人役員等の関係者、又は法人理事長による巻頭言、法人内トピックスの紹介、運営・財務にかかわる情報等、法人に関わる各種情報の公開等を行っている。年2回の定期発行とし、作成した新聞は、利用者、法人関係者、協力者、関係諸機関・団体等に無料配布している。また、職員採用説明会等で配布をしている。

●発行状況：第86号（11月発行）／ 第87号（3月発行）

●発行部数：第86号 2,500部 ／ 第87号 2,500部

●内容：

<第86号> 6ページ

・巻頭言「受容的交流療法が表すもの」

東京大学 相談支援研究開発センター 渡辺慶一郎

・「道半ばにして峻しく遠く」 理事長 石井啓

・受容的交流の継承を考える 療育援助局長 沼倉実

の事業報告、決算報告

<第87号> 6ページ

・巻頭言 対談：「受容的交流療法が表すもの」

東京大学教授 渡辺慶一郎・理事長 石井啓

・法人理念をリニューアル「新しい嬉泉始まります」

PMVVSS シンボルマーク

②法人ホームページ

法人公開情報（各種届出公開、嬉泉新聞、採用情報、）

事業所公開情報（第三者評価・講座等）の最新情報を更新公開を随時更新実施。

③アトリエAUTOSの活動内容

■作品展開催

ア 「アートフレンズ展」 出展

・期間：2022年5月24日（火）～5月29日（日）

・場所：千葉市美術館

イ アトリエ・アウトス展 主催

・期間：2022年6月15日（水）～6月21日（火）

・場所：玉川高島屋6階ホワイトモール

・後援：世田谷区

ウ 「六本木アートナイト2022」 出展

・期間：2022年9月21日（水）～9月25日（日）

・六本木ヒルズ1階ヒルズカフェ

エ アトリエ・アウトス展 主催

- ・期間：2020年11月11日～11月15日
- ・場所：世田谷美術館区民ギャラリーB
- ・後援：世田谷区

■その他

ア 2023年カレンダー（ポストカード仕様）制作販売および配布（1000セット作製）

④バザーの開催

※本年度は実施せず

⑤新人職員歓迎会

※本年度は実施せず

⑥旅行予約サイト『じゃらんコーポレートサービス』を活用し、職員の有給休暇の計画的な取得促進を図った。

⑦永年勤続表彰

目的・内容：勤続10年以上の職員を対象に、全体職員研修において表彰を行った。

⑧新型コロナウイルスへの対応

学校休業等により休業せざるを得なくなった職員、医師等から休業が必要とされた妊娠中の女性職員及び濃厚接触者として休業せざるを得なくなった職員については、特別有給休暇の対象とした。また、感染経路が業務によることが明らかな場合及び複数の感染者が確認された事業所で勤務していた職員については労災保険給付の申請を行った。

5) 人材育成

①キャリアパス制度の運用

- ・キャリアパス運用係が法人キャリアパス体制の枠組みの中での研修の体系化の作業に着手し、拠点や事業毎で行っている研修を洗い出し、分類を進めた。今後、法人職員としてキャリアアップしていく上で必要な研修が明確になり、研修の整理統合、強化すべき研修、加えるべき研修の開発等の課題も明らかにしていく。
- ・キャリアパス体制に合わせて作成した育成ツール、面談や書類等の作成の年間スケジュール、人事考課との連動等は、概ね制度に合わせて運用された。今後、法人が求める人材育成の実を上げるべく、従来からのスーパービジョン体制や拠点や事業所、個人の育成研修の工夫を反映、融合していけるよう、ツール等の使用法の研修、ツール自体の改良、育成技能の研修の開発等が課題となる。

②法人主催の職員研修

ア) 育成者研修プロジェクト（療育合宿）

- ・ コロナ禍により、実施できなかった。
- ・ 実施方法が多くの実業所の事情に合わなくなっている実情があるが、支援、育成、運営といった様々な研修内容についてのOJTの場として重要であり、実施の検討が望まれる。

イ) 新人研修

- 新人研修（法人全体）

日時：2023年3月18日（土）9：30～12：00

場所：子どもの生活研究所（2022年期中採用職員は所属拠点）

参加者：2022年度期中採用職員、2023年度新規採用職員
理事長、場長（代行）、運営スタッフ

内容：・新人職員紹介
・拠点紹介
・法人職員としてのガイダンス

○ 拠点新人研修・フォローアップ研修

日時：2022年度中

場所：各拠点

参加者：2021年度中途採用職員、2022年度新規採用職員他（拠点による）

内容：・2022年度法人全体の新人研修で不足したガイダンス
・育成研修のスタート、定着のための研修
・拠点・事業所独自に必要な内容等
※内容や企画運営に関してはガイドラインを設けた。

ウ) 全体職員研修

A 全体職員研修まとめ（集参形式）

日時：2023年2月18日

場所：浦安ブライトンホテル 東京ベイ

参加職員：常勤全職員

内容：・実践発表
・今年度の振り返り（バスセッション：全職員）・発表
・「ここから未来プロジェクト」発表
・今年度の振り返り（拠点/場長）
・次年度に向けての展望
・懇親会（会食・永年勤続表彰・余興）

B 全体職員研修そなえ（オンラインライブ）

日時：2023年3月18日（土）13：00～16：00

場所：既職職員：各拠点・事業所（オンライン）

新規採用職員：子どもの生活研究所

参加者職員：常勤全職員（2023年度新規採用職員）

内容：・2022年度法人事業計画・方針
・2023年度拠点事業計画・方針

エ) 職層別研修

・管理職層がハラスメントや会計、予算決算失効管理の研修を実施した。

オ) 事業拠点間職員交流研修

・事業所や拠点を越えた専門職職員の横のつながり、法人への帰属感の涵養を目的にした集まりを持った。

- ・法人主催ではなく数名の主任の企画運営で、他事業で行っている外部講師による支援（研修）、施設見学等を行った。

(3) 療育援助局

1) 研究啓発系の活動

ア) 受容的交流教材開発プロジェクト

受容的交流理論の解説や研修に使うためのテキストを作成するための研究を行った。そのための基礎研究として、石井哲夫の文献研究を行い、疑問点の抽出、リストアップ、整理を行った。また、法人内支援職員に、受容的交流の実践の基礎データとして、それぞれの実践レポートを提出してもらい、分析に取りかかっている。

イ) 啓発コンテンツ開発プロジェクト

故・石井哲夫の過去の文献や映像をアーカイブして活用できるようにするための資料収集をした。過去のセミナー等の講演の映像に関しては、時代的な価値観の差や用語の変化などが確認されて、そのままの使用には適さないことが確認されている。

ウ) 啓発活動検討プロジェクト

1) 全日本自閉症支援者協会関東ブロック研修会

以下の研修企画運営に関わる中で、法人理念等の啓発に努めた。

- ・6/4 『障害者虐待防止・身体拘束適正化に向けて』 オンライン
- ・9/3 PCAGIP による事例検討会（全自者協 SV 研修と合同開催）
- ・12/3 PCAGIP による事例検討会後の経過報告（全自者協 SV 研修と合同開催）講演会『地域でのスーパーバイザー養成を目指して』 オンライン
- ・2/11 『支援現場でのコンサルテーションの活用について』 オンライン

2) 援助活動推進系の活動

法人内の「援助テーマ」を提示して、法人の対人援助の研修の方向性を示した。昨年度の「援助テーマ」は【相手の立場に立ってみる】であったが、このテーマは法人内の職員に浸透してきていたため、引き続きのテーマとして残して、これに加えて【相手に映る自分を見つめる】とした。職員研修の際に活用してもらうことを意図したが、昨年ほどのインパクトはなかったようで、浸透にはもう少し時間がかかると思われる。次年度には引き続きテーマの中に残して浸透を図りたいと考える。

3) 発達障害者相談支援スキルアップ研修実施結果

ア) 相談研修

- ・相談研修 I 「成人期の発達障害者の支援・家族への支援を考える（生活の視点から）」
日時：8月24日(水) 13:30-16:30
講師：柏木理江(東京都発達障害者支援センター 相談員)
内容：「成人期の発達障害者支援・家族支援について」の講義、事例提供を踏まえ、

参加者によるグループディスカッションを行う。

会場：ワイム貸会議室高田馬場

定員：20名 参加：20名

- ・相談研修Ⅱ「幼児期の発達障害児の支援・家族への支援を考える」

日時：8月27日(土) 13:30-16:30

講師：原口英之氏(所沢市こども支援センター発達支援エリアスーパーバイザー)
齋藤崇 (めばえ学園 [児童発達支援センター])

内容：「幼児期の発達障害児支援・家族支援について」の講義、事例提供を踏まえ、
参加者によるグループディスカッションを行う。

会場：ワイム貸会議室お茶の水

定員：20名 参加：18名

- ・相談研修Ⅲ「学童期から思春期の発達障害児とその家族への支援を考える」

日時：9月5日(月) 13:30-17:00

講師：岩崎博樹先生(東日本少年矯正医療・教育センター 矯正医官)
田中義也(清瀬市子どもの発達支援・交流センター 臨床心理士)
菅原良武(袖ヶ浦のびろ学園 支援員)

内容：「学童期から思春期の発達障害児支援・家族支援について」の講義、事例提
供を踏まえ、参加者によるグループディスカッションを行う。

会場：ワイム貸会議室高田馬場

定員：20名 参加：23名

- ・相談研修Ⅳ「発達障害者との面接のあり方 当事者を交えて」

日時：9月28日(水) 14:00-17:00

講師：渡辺慶一郎氏(東京大学相談支援研究開発センター 副センター長)
当事者3名

内容：発達障害のある当事者の方と講師の模擬面談を観察し、講師による解説、参
加者によるグループディスカッションを行う。

会場：ワイム貸会議室高田馬場

定員：20名 参加：19名

イ) 実技研修

- ・実技研修Ⅰ「アセスメント技術を高める」

日時：8月5日(金) 10:00-16:00

講師：近藤直司氏(大正大学 教授)

内容：「アセスメント方法、事例検討の進め方について」の講義、事前課題のフォ
ーマットの修正(演習)をし、ケース発表を行う。また、それを基にした事例
検討会議を進めていくノウハウやケースを人に伝えることについて学ぶ。

会場：ワイム貸会議室高田馬場

定員：20名 参加：25名

- ・実技研修Ⅱ(連続研修)「発達障害のある人への支援における SST の適用と支援者

としてのあり方」

日時：10月5日(水) 10月19日(水) 11月2日(水) 13:00-16:30

※3回連続研修

講師：岡田澄恵氏 (SST 普及協会認定講師)

河島京美氏 (SST 普及協会認定講師)

清水有香氏 (SST 普及協会認定講師)

内容：発達障害のある人への支援における SST の適用を学び、実習を通して支援者としてのあり方を振り返る。

会場：ワイム貸会議室高田馬場

定員：20名 参加：24名

ウ) 実地研修

・実地研修①

日時：2023年1月30日(月) 10:00-15:00

講師：坂田由紀子 (めばえ学園 園長) / 保護者

内容：発達障害児の療育についての講義・見学、保護者からの講話を通して、支援者としてのあり方を振り返る。

会場：子どもの生活研究所

定員：10名 参加：16名

・実地研修②

日時：2023年1月31日(火) 10:00-15:00

講師：沼倉実 (おおらか学園 園長) / 保護者

内容：発達障害者への支援についての講義・見学、保護者からの講話を通して、支援者としてのあり方を振り返る。

会場：子どもの生活研究所

定員：10名 参加：13名

(4) 本部事務局

1) 職員研修

事務処理の基本的事項についての共通理解を図ることと個々のスキルアップを目的として、事務員研修を実施した。

①「基礎から学べる研修動画 (E-ラーニングで学ぶ 社会福祉法人財務会計)」動画視聴
(厚生労働省ホームページにて公開)

・参加職員 事務職員各自受講

②「福祉の森・操作教育研修」

・今年度は実施せず

2) 業務の効率化の推進

①グループウェア及びオンライン会議システムを活用し、新型コロナウイルスに関する拠点

間の情報共有をはじめとして、法人内の情報共有の円滑化を図った。

- ・グループウェア サイボウズOffice
主任以上の職員及び経営企画室職員対象
- ・オンライン会議システム Zoomミーティング
拠点ごとにアカウントを取得

②人事・給与に関する業務の集約化・一元化を図るために、健康保険・厚生年金保険の一括適用事業所の申請を行い、2022年5月1日より運用を開始した。引き続き、給与事務の集約化を進める予定である。

(5) プロジェクト・委員会

1) ここから未来プロジェクト

経営会議にて、法人理念を決定するプロジェクトを実施（昨年度より引き続き）。

理念はMVVSS（ミッション、ビジョン、バリュー、スピリット、スローガン）に言語化し、全体職員研修での周知を目標とした。

回	開催日	議事内容
1	2021. 10. 20	・キックオフミーティング 要旨の説明、共有プロジェクト名の決定、理事長インタビュー
2	2021. 11. 17	理事長インタビュー、嬉泉らしさ討議
3	2021. 12. 15	ミッション考案
4	2022. 1. 19	ミッション決定 バリュー討議
5	2022. 4. 19	バリュー、ビジョン考察
6	2022. 5. 25	特別アドバイザー福田敏也氏の参加 バリュー決定 スピリット討議
7	2022. 6. 15	ビジョン考案、討議
8	2022. 7. 20	スピリット案検討
9	2022. 8. 17	スピリット決定 ビジョン討議 パーパス（組織が社会に存在する意味）討議
10	2022. 9. 14	パーパス決定 ビジョン決定
11	2022. 10. 19	事務局で策定したビジョン案討議
12	2022. 11. 16	ミッション、ビジョン再検討、決定
13	2022. 12. 21	スローガン決定
14	2023. 1. 18	ロゴマーク提案
15	2023. 1. 25	ロゴマーク検討、決定
16	2023. 2. 15	活動報告内容の確認

MVSSに加えてパーパスを設定した法人理念を、2023年2月18日の全体職員研修にて「活動報告」として職員に向けて発表。併せてロゴマーク・スローガンを配したポスターと小冊子（「新しい嬉泉、始まります。」）を配布した。

2) 人事制度見直しプロジェクト

新たな人事制度の検討を行うことを目的としてプロジェクトを設置した。2023年度も引き続き検討を進めていく予定である。

回	開催日	議事内容
1	2022. 7. 22	キックオフミーティング、要旨の説明
2	2022. 10. 6	新たな人事制度の検討

3) 内部統制委員会

昨年度活動を踏まえ、内部統制として、管理者に求められる要素、知識等の整理を行ない、内部研修を企画実施した。

回	開催日	議事内容
1	2022. 6. 16	会議開催予定。管理者向けの研修の実施計画(案)作成。
2	2022. 7. 25	研修計画作成
3	2022. 8. 18	研修の事前質問についての共有、報告書等の検討
4	2022. 9. 8	研修「管理者として最低限押さえておかないといけない会計実務のポイント」
5	2022. 12. 1	研修企画検討
6	2023. 1. 23	研修内容に付いての検討
7	2023. 2. 21	研修企画検討
8	2023. 3. 9	研修「予算・決算・執行管理の基本」

4) 社会貢献委員会

昨年度、委員会活動にて開催した勉強会「社会貢献事業基礎講座社会福祉法人の連携による社会貢献事業の提案」を踏まえ、さらに委員の学びを深めるための取り組みとして行う法人における各拠点ないし各事業所を対象に、私たちが学んだものを発表する取り組みを行う。次年度はその啓発資料を基に委員による各事業所への啓発活動を進めていく。

回	開催日	議事内容
1	2022. 6. 3	発表用資料作成作業の確認
2	2022. 12. 6	法人職員への啓発活動の内容に関する、理事長、事務局長へのプレゼンテーション

(5) 運営改善・人権擁護等

1) 苦情解決

① 苦情解決実績

2022年度中の苦情申出件数 0件

② 苦情解決第三者委員

※2023年3月31日現在

事業所	氏名	性別	推薦区分	職業等
世田谷	小沼肇	男	関係団体	日本社会事業大学客員教授
	大原隆徳	男	関係団体	社会福祉法人正夢の会監事
	金子恵美	女	関係団体	日本社会事業大学教授
袖ヶ浦	請井征力	男	関係団体	社会福祉法人佑啓会市原市福祉会館館長
	宮本秀樹	男	関係団体	常磐大学コミュニティ振興学部准教授
	小島直子	女	地域代表	袖ヶ浦市社会福祉協議会会長
赤塚	田中英治	男	地域代表	板橋区民生・児童委員協議会下赤塚地区会長
大田	堀江敏雄	男	地域代表	大田区鶴の木地区民生委員児童委員協議会会長
	田中美津恵	女	地域代表	大田区六郷地区民生委員児童委員協議会会長
清瀬	池永和子	女	地域代表	清瀬市民生児童委員協議会会長

2) 第三者評価事業の受審

下記施設・事業において、東京都認証機関による第三者評価事業を受審した。

- ① 福祉型障害児入所施設袖ヶ浦のびる学園
- ② 障害者支援施設袖ヶ浦ひかりの学園
- ③ 生活介護事業所おおらか学園
- ④ 児童発達支援センターめばえ学園

3) 人権擁護委員会、事故防止委員会、サービス向上委員会等、各拠点における委員会の活動を通して、職員の運営改善・人権擁護に対する意識向上に努めた。

(6) 災害対策

各拠点において新型インフルエンザ等の感染症に対応した事業継続計画（BCP）策定を進めた。なお、2023年度には災害対策委員会を設置し、感染症に対応した法人全体の事業継続計画（BCP）の策定を行う予定である。

[役員・評議員名簿]

【役員】

理事長 石井 啓 (福)嬉泉 グループホーム春のひかり 管理者
理事 高橋利一 (福)至誠学舎立川 顧問
潮谷義子 元(福)慈愛園 理事長
山根美江子 (福)嬉泉 保育・療育統括アドバイザー
亀谷一雄 元(福)嬉泉 事務局長
沼倉 実 (福)嬉泉 おおらか学園 園長
監事 中島健一 (学)愛知学院大学 教授
大森行雄 東京地方税理士会 専務理事

*任期： 2021年定時評議員会より2023年定時評議員会まで

【評議員】

評議員 吉岡則重 元東京都福祉保健局 次長
安田正貴 元(財)世田谷区保健センター 理事長
金子尚弘 元(学)白梅学園 白梅学園大学子ども学部 教授
小島直子 袖ヶ浦市社会福祉協議会 会長
田村紀子 一般社団法人親泉会 常務理事
前川長慶 元嬉泉後援会 会長
藤岡孝志 (学)日本社会事業大学 名誉教授

*任期： 2021年定時評議員会より2025年定時評議員会終結時

年間行事等実施報告

2022年度

項目 月	法人運営（理事会・評議員会）		職員会議等		職員研修		広報・啓発事業		人事・職員採用		拠点行事	
	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容
4月			14	情報連絡会(web)					1 16	辞令交付式 採用説明会		
5月	19 23	監事監査 監事監査	12 25	情報連絡会(web) 経営会議（子研）								
6月	13 28	理事会 評議員会	9 15	情報連絡会(web) 経営会議・園長会（子研）				アトリエ・アウトス展 (15～21)	18	採用説明会		
7月			11 20	情報連絡会(web) 経営会議（子研）					20 27	採用説明会（web） 採用説明会（web）	16	赤塚夏祭り
8月			4 17	情報連絡会(web) 経営会議（子研）			5 24 27	実技研修Ⅰ 相談研修Ⅰ 相談研修Ⅱ			28 29	袖ヶ浦夏祭り
9月	26	理事会	8 14	情報連絡会(web) 経営会議（子研）			5 28	相談研修Ⅲ 相談研修Ⅳ	10	採用説明会		
10月	14	評議員会	13 19	情報連絡会(web) 経営会議・園長会（子研）			5	「嬉泉の新聞」発行 実技研修Ⅱ	16	採用説明会		
11月			10 16	情報連絡会(web) 経営会議(子研)				アトリエ・アウトス展 (11～15)	19	採用説明会（web）		
12月	16	理事会	8 21	情報連絡会(web) 経営会議（子研）								
1月			12 18 25	情報連絡会(web) 経営会議（web） 経営会議・園長会（子研）			30 31	実地研修① 実地研修②	5	内定者交流会(web)		
2月			9 15	情報連絡会(web) 経営会議・園長会（子研）	18	全体職員研修						
3月	20	理事会	9	情報連絡会(web)	18	全体職員研修・新人研修		「嬉泉の新聞」発行	10	人事発表		