

2023年度事業報告

社会福祉法人 嬉 泉

1. 事業概況

(1) 法人全体

本年度は、ポスト・コロナとなるはずのところを年度後半にまた新たな感染が広がり、第10波の襲来かと言われる様相を呈した。本法人においても1事業所でクラスターが発生したほか、同じく猛威を振るったインフルエンザや原因不明の感染症に少なからず罹患した者も居たので、見えざる脅威である感染症への対策はBCPも含めて更なる充実が求められることを再認識させられた。

1) 経営状況

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331名、非常勤者141名、総勢472名（2024年4月1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30億円（2023年3月31日現在）である。遂に総収入が合計30億円を超え、外部からの会計監査を入れる必要が出てきた。実際は収入の内約3割を行政からの指定管理・業務委託の事業の分が占めており、法人が主体的に関与できる収入額としては約20億円というところである。またそうした法人直営の事業については建物設備の老朽化に伴う修繕・購入コストが嵩んできており、この先の各事業の在り方について長期的な見通しを持つ必要が増してきた。そのための「経営計画（法人中長期計画）の策定に着手したところであるが、まだ完成を見ていない。

2) 人事制度の見直し

支出の中で7割超を占める人件費の問題は、その比率の高さではなく、人材の質的向上をどのように確保するかにある。それはすなわち人材育成という課題であるが、そのベースには雇用形態の問題がある。前年度より「人事制度見直し検討プロジェクト」を実施し、メンバーシップ型雇用を前提としながらも時代の変化に対応した「キャリア育成型」とも言うべき新たな人事制度の構築を行ってきた。年間を通しての検討により一応の制度設計の完成を見たが、実際の施行はこれからであり、職員への丁寧な説明や制度移行にあたって必要となって来るであろう調整事項に、次年度一杯程度の期間を掛ける必要があるようである。

3) 採用関係

人材難は引き続き問題である。これは日本社会の構造的問題であるが、そのような中で本年度は、必要な人材確保にむけた採用活動に取り組み、所定の成果を挙げた。オンラインを

活用したコンテンツを充実させ、採用説明会、相談会、動画コンテンツ配信などを行ったほか、初めてインターンシップ制度を立ち上げ、1月から始まったインスタグラムにおいて新卒採用PRに注力した。就職イベントは、地域開催するイベントに複数参加し、期中応募者総数342名（前年比90.0%）、内65名期中採用（採用率20.7%）、新卒採用に於いては採用数29名（辞退13名、内定承諾数16名）という結果を得た。新卒採用内定辞退（辞退率44.8%、※前年度辞退率55%）はあったものの、2023年3月31日現在の常勤雇用者離職率は14.2%（※前年は14.8%）、新卒者採用後3年未満の早期離職率は離職率6.2%、（※前年度は18%）と合わせて、人材の定着に向かう兆しが見えてきた。次年度も魅力ある職場作りに取り組んでいきたい。

4) 人材育成

引き続きサービスの質も問題である。第三者評価等での指摘はないが、総体として今いる支援者が対応できる利用者の幅の狭まりを感じさせる事象が複数の事業所において認められた。特に行動障害の激しい利用者について対応が難しくなっている。通所事業所で職員の入れ替わりによって未経験かそれに近い職員の割合が増えたり、入所施設で長期に亘る療育と調整された環境によって状態の落ち着いた利用者にはしか接する機会のない職員が多くなっていたりと、法人全体の職員の経験値が不足してきていると言える。それは単純な経験不足というだけの問題ではなく、援助理念や思想、援助方法の継承が十全になされていないことも問題である。まさに人材育成という課題に他ならない。育成主義キャリアパス制度は、システムとして人材育成を行う器を整備したと言える。あとはその器に注ぐべき中身、つまり援助の理念、思想、技法であるところの「受容的交流」をどう整理するか、なのである。毎年度設定している「援助テーマ」は無論その一つであり、併せてテキスト作成のプロジェクトも進行してはいる。だがまだ途半ばであり、かつての「自閉症支援の嬉泉」からは大きく後退を余儀なくされている現状である。

5) ブランディングその他

かつての「自閉症支援の嬉泉」の名声は、石井哲夫というカリスマの存在とその指導力によって職員の支援力が常に引き上げられていたことにあった。加えて社会的にも自閉症という障害がマイノリティだったという時代背景もある。今や発達障害の名の下に自閉症はメジャー化し、その支援方法もTEACCH（構造化）やABA（応用行動分析）が主流となってきた。それらを否定するつもりは毛頭ないし、むしろ学ぶべきものは多いと感じる。しかしそれらだけでは自閉症、特に行動障害のある利用者の支援を行うには不十分であるとも感じている。それらは「エビデンス」に囚われる余り、「目に見えないこと」が置き去りにされてしまうきらいがあり、利用者の内面（感覚や気持ちなど）を捉え得ないが故に行動障害という形で表出されている利用者の真意に辿り着けないことが少なくない。受容的交流は、そうした利用者の「成長可能性」を信じて社会性の発達を援助するアプローチであるので、その部分を補完する可能性があると考え。そのことを明確化し、情報発信やコンサルテーションという形で同業他社等に提供できれば、それが嬉泉の存在価値となると考える。

だがそのためには、受容的交流そのものの明文化が不可欠であり、それをまだなしえていないことが問題である。

(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・相談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た。また、感染防止に努めながら、法人内他事業所との交流研修も徐々に復活させて職員研修を行った。こぐま学園を含めて他の事業所との交流が生じる研修は、感染の状況により臨機応変に行われた。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い、外出などの活動が回復している。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、今年度も1月にクラスターの状況になり対応を行った。運営の持続性に関しては、拠点内だけでなく法人全体としての課題である。昨年度より始まった拠点の中長期計画の策定の会議は、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として引き続き行った。各事業の方向性がまとまりつつあり、来年度は拠点全体の計画策定に入る予定である。各種委員会に関しては、災害対策、虐待防止・身体拘束の禁止、感染症まん延防止をはじめとした事業所に必要とされている項目の研修や訓練を拠点合同で行った。設備・環境の整備としては、園庭の樹木が古く大きくなり倒木の恐れもあるために、園庭で活動する際の安全面から大規模な伐採を行った。また、厨房設備の老朽化から、床の養生を含めて、機器の入れ替えなどの改修工事を行った。新規では、児童の安全対策強化として補助金を使った監視カメラの増設と正面門扉のオートロック化と内門の交換の設置工事を行った。相談支援事業所は、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。今年度は、より充実したサービスの提供および安定した事業運営を行うために、相談支援専門員の主任資格を取得し地域との連携を図った。こぐま学園では、感染の状況を見ながら療育体制を復活させて、さらに、卒園者の保護者会を久しぶりに開催した。めばえ学園では、地域連携や保護者連携、区内関係機関連携など児童発達支援センターとしての機能を発揮するように活動す

るとともに、利用児童の増加に努めた。おおらか学園では、利用者には出来るだけ通常の生活形態に戻して、見通しのある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（外食含む）、土曜日開園での近隣商店への買い物、公園への外出で、コロナ禍前の活動状況におおむね近づいた。室内行事で大きいものは、秋祭りとクリスマス会で、秋祭りは、子研内の保育所との合同開催で保育所のご家族も一緒に、にぎやかに行った。また、長年利用している利用者では、主に養育に当たる親の高齢化により徐々に家庭生活に支障をきたしている状況は進んでおり、相談支援事業所と協働して支援機関連携をしながら対応している。発達障害者支援センターこども TOSCA は、東京都における発達障害支援の中核的機関として、発達障害児・家族および関係者からの相談支援、区市町村の発達障害者支援体制整備に向けた助言や協力などの地域支援、関係機関の支援者育成を目的とした支援者支援等を行った。相談支援については、引き続き、来所相談、電話相談、オンライン相談を実施したが、待機期間が生じる予約相談よりも、問い合わせ時にその場で相談を希望するニーズが高かったため、ニーズに即して迅速な対応に努めた。すこやか園は、嬉泉の保育拠点と共同で職員研修に当たり、丁寧に相手の気持ちを受け入れていく保育を心掛け行った。職員の健康管理及び、園内の衛生管理を徹底しながら、通常の保育を運営することができた。また行事（プール・お泊り会・保護者参加行事）に関しても再開している。

2) 「嬉泉の保育」拠点（以下、保育拠点とする）は、すこやか園（子どもの生活研究所拠点）と共に、保育や人材育成に関する事柄を主として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、保育会議（月1回、指導主任以上が参加）の中で行い、区の動向や施策についての情報共有、拠点内研修の検討、拠点事業の振り返りや次年度計画の検討を実施した。また、宇奈根と鎌田については、新たに事業所運営会議（隔月1回、指導主任以上が参加）を開催し、運営状況の報告や相談、事業内容の振り返り等を行い、場長からのSVを受けた。鎌田は当初より主任が参加し、主任の考えや思いと法人の運営方針にずれがないか等を確認する機会になった。後期には、宇奈根も主任の参加を予定していたが、保育体制が整わず実現しなかった。次年度は当初より主任以上職員を参加メンバーとしていく。保育拠点にて作成した保育理念については、年度内に法人理念との整合性を確認し、内容の調整は不要との判断に至った。今後は保育理念という形ではなく、法人理念を職員に分かりやすく説明する際に活用していくことになった。昨年度より開始している中期計画策定については、主任以上が集まる会議（月1回、嬉泉の保育の会）の中で引き続き検討を行った。3C分析に時間を要したため進捗は思わしくないが、STEP2の未来年表まで作業を終えた。根拠となる数字や情報をどう読み取るかを考え、参加メンバーによる意見交換を通して、主任を含めた職員の事業運営に対する自我関与が高まった。区内における0歳児の定員割れが深刻な状況の中、次年度より「はじめてのおともだち事業（0歳児定期保育）」が単年度事業として実施される等、区も様々な施策を考えている。中期計画の策定にあたっては、今後の区の動向をよく注視しながら考えていく。拠点内研修については、新人フォローアップ研修（年2回）、階層別研修（主任研修、グループリーダー層研修、各1回）、交流研修（サッカー教室等）を行った。新人研修と階層別

研修は、3園の主任と管理職（園長、副園長）が幾つかのチームに分かれて企画運営を担い、これを通して主任の育成も合わせて行われた。階層別研修実施後の振り返りの中で、グループリーダーと副主任の役割が明確になっていない可能性が浮上したため、今後の研修やねらいを考えるよりも先に、両者の役割や責任の範囲を明確にする作業を開始した。交流研修の一つとして行われている5歳児を対象としたサッカー教室については、鎌田のびやか園本園において卒園後も続けたいという声に応じて、卒園児を対象とした学童サッカー教室を土曜日に開催している。今年度は人数が増えたことから学年を分けて2部制で実施した。同園は砧南小学校に近いこともあり、卒園後も気軽に立ち寄れる場、相談できる場としても機能している。小学校の長期休暇時には、小学生ボランティアとして在園児に関わる等、次世代育成にもつながっている。宇奈根なごやか園と鎌田のびやか園の事業運営については、乳児クラスは年度末までに定員を満了し、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。毎年行われる世田谷区による巡回指導や一般指導検査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。感染症対策については、新型コロナウイルス感染症の5類移行に合わせて、これまで制限をかけていた保護者の園内への立ち入り等を徐々に解除していった。ただ、ここ数年減少していた様々な感染症が流行したため、感染症予防対策についてはあまり変更せず継続した。また、4月より策定が義務付けられた「安全計画」に基づいて、子どもや保護者への安全教育、保護者への園での取り組みの伝達、職員に対する園内環境点検や保育環境の見直しをはじめ、食事・睡眠・水遊びといった事故が発生しやすい場面での対応、不適切保育（子ども理解）について考える研修を各園にて行った。送迎保育ステーション事業では、送迎バスに児童置き去り防止装置を設置し運用を始めた。送迎バスの打合せ（月1回）において、その都度運用状況の確認や職員への注意喚起を行った。苦情対応については、年度末までに保護者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。

3) 「嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦」は、感染症対策を行いながらも、コロナ禍以前の生活を少しずつ取り戻していく一年であった。具体的には実習生や研修生の受け入れ、研修の実施、新規の短期入所の受け入れを数年ぶりに再開したり、行事等の余暇活動が以前の活気を取り戻してきたといったことである。しかし余暇活動の充実により利用者の生活は豊かになったが、一方で職員の経験不足による支援力の低下が感じられる一年でもあった。これはここ数年行事などの活動を行えなかったための職員による経験不足に起因すると思われるので、あくまでも一時的な支援力の低下であると思われる。従って数年かけ職員の経験値を増やしていく事で対応は可能であると推測している。しかし、研修に関しては利用者を取り巻く環境変化、特に家庭環境が変化し、週末帰宅が出来なくなっている状況が慢性化している為、以前のような集合研修を実施できなくなった。以前は集合研修を主として行ってきたが、そのような研修を企画しても参加人数が限られてしまう為、可能な部分はオンデマンド研修にし、人権擁護や虐待防止など集合型研修が効果的な研修については的を絞るなどの実施方法の改善を要すると思われる。また、今年度は職層別研修として副主任を対象とした研修を複数回に分けて実施した。同じ立場の職員と話しをする事での気づき、いつもの組織体制とは別の職員との交流を持つこと

での視野の広がりなど、効果的な研修の場を持つことができた。このような研修を定期的に実施できる体制を整えることが支援力の向上だけでなく、職員間の交流が広がることでの職場への定着にも繋がるのではないかと期待している。更に今年度の大きな問題として児童部、成人部共に不適切と思われる支援があり、行政に通報することがあった。児童部は1回、成人部は2回、加えて、成人部では外部から行政への通報が1件あった。合わせて4件中3件に関しては虐待にはあたらないという判断が行政からあったが、1件については調査がまだ実施されていない。不適切な対応ではないのか、と職員から疑問としてあがった背景には支援力低下の問題だけでなく、人権擁護、虐待行為への理解が進んだことによるものと考えている。いずれについても事態の調査を行った上で会議を持ち支援について検討した。のびろ学園、ひかりの学園共に重度の利用者が多く、自傷や他傷などの行動障害、その事による周りの人の安全性が脅かされる事態が頻回に起こる中ででの対応は的確かつ迅速に対応する必要がある。しかし、それは対応力や経験豊富な職員にとっても困難な事であり、その為にもその都度、どのような対応が望ましかったのか職員同士で振り返ることで職の孤立を防ぐことが大切であると考えます。またこのように支援についてオープンに話しが出来るような環境を整えておくことがより必要であり次年度への継続課題としたい。

4) 「板橋区立赤塚福祉園」は、生活介護事業44名(定員60名)、就労継続支援B型事業38名(定員40名)、計82名でスタートしたが、年度途中の入所施設への移行等により、年度末の在籍者数は、生活介護事業39名、就労継続支援B型事業は変動なく38名となった。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、国の指針における新型コロナウイルス感染症が、感染症法による分類変更され、これを踏まえた板橋区による感染症対策の基本方針に基づいた運営を行った。なお、新型コロナウイルス感染症は感染症法による分類が5類感染症に変更されたものの、感染状況への不安等から利用を自粛する利用者もいた為、生活介護事業と緊急保護事業においては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、園内宿泊(防災宿泊)も実施した。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症の影響により販売手法も多様化された中、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、近年の日本経済における物価高騰などから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中、製作品が渋谷のセレクトショップでの販売につながっている。今年度の10月より、板橋区による「板橋キャンパス跡地等における障がい者施設の整備」における既存設備を活用した短期入所事業の整備として、板橋区と協議の上、短期入所事業(利用定員2名/日)を開始した。なお、次年度より送迎事業(緊急保護事業含む)の導入を予定している。区立福祉園の民営化の検討については、検討の進捗状況及び今後の予定について、利用者・家族向けに説明会が開催されることになっていたが、現状、明確な方針は示されていない。次年度以降に板橋区としての方針が示される予定である。

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、環境を整えることで安心・安全に過ごせる環境調整をはかってきた。相談・療育・支援の場の提供だけではなく、地域の支援力の向上に努めることで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。相談支援の充実・強化については、特別支援教室利用を目的に知能検査の実施を主訴とした相談は多い。心理士、言語聴覚士などの専門性を持った職員がかかわることで多角的なアセスメントが展開できる基盤をとことこでは整えている。アセスメントした内容や今後必要であろう支援については、保護者に丁寧に説明することはもちろん社会資源を有効に使うことのハードルを下げているように関わっている。保育園への出前講座の機会を設け、親子のコミュニケーションや子どもへのかかわりについて一緒に考えることでとことこへの相談につながる前段階での対応力を考えてもらう機会となった。療育体制の充実については、職員のスキルアップを目指し、相談・療育・巡回などで経験のある職員の陪席の時間を確保できる体制を整えた。また「ケース会義」を月2回行うことでセンター内の相談の理解につなげたいと考えた。保護者へのアンケートを実施し、療育内容についての更なる充実について振り返る機会となった。家族支援の充実については、療育内容の報告、保護者相談として年に1~2回の経過報告を行っている。もちろん必要に応じて随時保護者との面談を子ども担当、親担当で行っている。保護者支援としてペアレントグループを継続した。ママ友に我が子のことを話してもなかなか理解してもらえない、そうした思いや、心配事困り感を持っているのは自分だけではないという孤独感を軽減できる場となっている。同時にどう対応すると親子ともにストレスなく過ごすことができるのか、といったことを話し合い自らが気付く場になっている。児童発達支援事業（通園）については、相談支援を入口にして小集団での療育が適している14名の利用があった。近年の傾向として並行利用がほとんどである。集団としての年間計画、月間計画、週間計画それぞれの連動はもちろん個別支援計画とどう連動させていくかを今まで以上に意識した1年であった。そのためには職員の専門性を活かした組み方、グループとしての曜日ごとの凝集性をどう育てていくか、等の工夫をおこなった。

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。法人理念に基づき、大田区の定めるところの運営方針により「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『受容的交流理論』の考え方に立脚し、「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。全体的なこととして、本年度も、増大したニーズに対する区立施設としての今後の方向性を検討すべく、法人の理事長、管理者、指導監督層（主任）の協働作業としての「中期計画策定プロジェクト」を、毎月、継続して実施した。現状把握からの次のステップとして「目標設定」の検討へと進んだが、区への提案までには至らなかった。国の子ども施策、障害児施策の動向の中での今後の大田区の動きに注目するとともに、来年度の継続課題とする。本年度末に、「ふれあいはずぬま分室」が、同敷地内に新築された施設へと移転した。次年度4月1日から「西蒲田分室」へと名称変更となり、同施設を利用する他事業者との調整等、本施設の円滑な運用については次年度の課題となる。また、大規模工事として「本館施設のエレベーターの取替え工事」についても、業者・工程が決定し来年度の着工の予定となった。各事業においては、それぞれの計画に基づいて事業実施した。特に経年の課題となっている初回相談の待機期間軽減と多様な相談への効率的な対応を目的とし、「相談体制の整備」を行った。また早期支援事業（療育事業）における親子療育の強化と保護者支援の充実に向けた取り組みを重点的に行った。

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)	52,355,562 円
一般寄付者他	運営費(施設)	1,529,071 円
合 計		53,884,633 円

②地方公共団体補助金

東京都	サービス推進費他	200,490,983 円
千葉県	サービス推進費割愛分他	38,207,543 円
世田谷区	運営費他	546,803,237 円
板橋区	委託料	434,852,000 円
大田区	〃	424,114,245 円
袖ヶ浦市	相談支援事業委託料他	20,413,338 円
君津市	療育支援事業委託料	9,851,515 円
富津市	療育支援事業委託料他	5,346,474 円
清瀬市	委託料他	92,364,144 円
狛江市	運営費	854,520 円
川崎市	運営費	2,395,996 円
東京都福祉保健財団	借入金利息補助他	44,026 円
合 計		1,775,738,021 円

3) 実施事業一覧

※2024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	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	8

	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	13
	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	—	2
	すこやか園(ゾウ、キリン)	認可保育所 *2	稲垣 修	71	34
	すこやか広場	地域子育て支援拠点事業	稲垣 修	—	—
嬉泉の保育	宇奈根なごやか園(カモシカ)	認可保育所 *2	佐瀬美穂	80	21
	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	43
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	40
	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		14
	相談支援事業所 えにし	相談支援事業	松田 香	—	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	勝又 啓	4	2
	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	松田 香	20	4

		護) *2			
	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	3
板橋区立赤塚福祉園	生活介護事業	障害福祉サ ービス事業 (生活介 護) *2	小池 朗	60	22
	就労継続支援B型 事業	障害福祉サ ービス事業 (就労継続 支援B型) *2	小池 朗	40	11
	赤塚ホーム	板橋区緊急 保護事業	小池 朗	2	2
		短期入所事 業*2	小池 朗	6	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	—	10	
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	—	51	

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330名
(非常勤職員145名)

4) 施設整備 (100万円以上、千円未満切り捨て)

①子どもの生活研究所

- ・アプローチ門扉 (すこやか園)
総費用 1,682 千円 (自己負担金 340 円)
- ・園庭植栽剪定 (すこやか園)
総費用 1,740 千円 (全額自己負担)
- ・厨房床等改修工事 (めばえ学園・おおらか学園・すこやか園)
総費用 1,397 千円 (全額自己負担)
- ・給湯機入替 (めばえ学園・おおらか学園・すこやか園)
総費用 4,150 千円 (全額自己負担)

②嬉泉の保育

- ・窓ガラスへの遮熱フィルム貼付工事 (宇奈根なごやか園)
総費用 1,735 千円 (自己負担金 289 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	2023. 5. 9	6	2022年度事業報告、2022年度決算報告、2023年度資金収支補正予算、2023年度第1回評議員会（定時評議員会）の開催
2	2023. 6. 23	5	理事長の選定
3	決議省略	6	東京都板橋区立赤塚福祉園赤塚ホーム指定障害福祉サービス事業（短期入所）運営規程の制定
4	2023. 9. 25	6	2023年度資金収支補正予算、職場におけるハラスメントの防止に関する規程の一部改正、2023年度第2回評議員会の開催、理事長の職務執行状況報告
5	2023. 12. 18	5	2023年度資金収支補正予算、嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦における軽トラック廃車手続き上の不適切行為に関わる関係者の処分
6	2024. 3. 18	6	2023年度資金収支補正予算、2024年度事業計画、2024年度資金収支予算、定款の変更、評議員会の開催、諸規程の整備、施設長人事、職員の定年後の継続雇用、理事長の職務執行状況報告

イ 評議員会

回	開催日	出席数	議事内容
1	2023. 6. 23	5	2022年度事業報告、2022年度決算報告、役員を選任
2	2023. 10. 16	4	事業実施状況報告
3	決議省略	7	定款の変更

②監事による監査

ア 監査実施日

- ・事業監査…2023年5月19日（金）
- ・会計監査…2023年5月23日（火）

イ 実施場所

- ・事業監査 大田区立こども発達センターわかばの家
- ・会計監査 嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

ウ 監査内容

2022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、コロナ蔓延防止解禁後採用活動の「進化」を求められる1年であった。採用説明会は、オンライン型採用説明会とリアル参加を両方選択でき、毎月実施。きめ細やかな対応をすることができた。

イ 結果、採用内定に至った学生の9割が2回以上の説明会に参加傾向があり、特に、就職希望が児童療育に集中したが、内定後の職場体験により、法人採用の総合職の理解を得ることができ、配属後の辞退防止につながった。

ウ 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、大手求人サイトや人材紹介会社による、ハローワーク等の求人を転載する結果、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、欠員採用のマッチングが難しく、採用には繋がり難く辞退・不採用になる傾向が高く出た。不採用・辞退総数が82.4%、ここ数年で高い実績となった。(表①参照)

エ 内定者確保のための採用施策強化を図った

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33名全数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、有効である。特に、福祉系学部以外からの採用にも3名を入所施設配属へ繋げた。

(職場体験参加者33名中16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。嬉々らしい雰囲気「人とつながる・春か

らの新生活」をコンセプトで自己紹介や交流ゲームを実施した。また、Instagramによる広報活動に採用行事を動画配信することで採用実績校へPR活動を行った。

②応募経路別の採用比率（応募総数）

応募媒体別	常勤				採用・内定 後辞退	非常勤				採用・内定 後辞退
	応募	採用	不採用	辞退		応募	採用	不採用	辞退	
せたがやHoiku Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
マイナビ福祉	46	7	23	16	4	1	3	0	0	0
リクオブ	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0
福祉のお仕事	6	3	0	3	1	0	1	0	0	0
ハローワーク	32	4	18	10	21	4	14	3	2	2
face to FUKUSHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
求人BOX	1	0	1	0	3	1	1	1	0	0
法人HP	23	11	3	9	7	4	1	2	1	1
マイナビ	18	9	2	7	0	0	0	0	0	0
保育パート ナーズ	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0
その他	4	2	1	1	2	2	0	0	0	0
タウンワーク	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
人材紹介	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
学校紹介	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
東京都福祉人材センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ジョブオブ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
コメディカルドットコム	3	0	1	2	0	0	0	0	0	0
クリエイト	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ジョブメドレー	134	11	66	56	28	5	14	9	4	4
カイゴジョブ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
千葉県社会福祉事業団	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	273	47	119	106	69	18	36	15	7	7

③イベント別参加・応募人数実績

開催日	応募経路別	参加者数	選考希望	内定	辞退	新規採用	期中採用	新卒	既卒
4月15日	第1回採用説明会	12	5	3	2	1	0	1	0
5月13日	第2回採用説明会	7	1	0	0	0	0	0	0
6月10日	第3回採用説明会	13	3	0	0	0	0	0	0
7月15日	第4回採用説明会	7	1	1	0	1	0	1	0
9月2日	第5回採用説明会	7	5	4	1	3	0	3	0
10月21日	第6回採用説明会	7	4	4	0	4	0	3	1
10月16日	世田谷区民間保育園連盟主催 就職フェア	4	0	0	0	0	0	0	0
11月18日	いたばし福祉・保育のしごと 相談・面接会	11	1	0	0	0	0	0	0
11月18日	福祉のしごと就職フェアinちば	5	0	0	0	0	0	0	0
11月23日	福祉の仕事 就職フォーラム	19	0	0	0	0	0	0	0
	個別オンライン	30	27	16	3	7	4	5	8
	個別面接	5	5	5	0	2	3	0	5
	実習生	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	127	52	33	6	18	7	13	14

④過去7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	2023年度	2024年度
	68%	67%	71%	80%	70%	70%	71%

⑤職員数の推移

2014年4月1日から2024年4月1日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
2024年4月1日	331	141	派遣3出向0	475

※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。
2023年度2期目の更新に於いては、基準をクリアし認定を得ることができた。
また、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回の情報交換を継続して図っている。
- (2) 2011年度より12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) 2023年度、育児介護に関する規程「子の看護等休暇」の制度見直し、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も更新した。2023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、職員体制・ニーズにあわせきめ細やかな制度の整備、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



○育児休業取得実績データ（2011年度プロジェクト開始以降）

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	3	6	13	21	12	14	19	9	14	20	14	11	12
認定				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		
トピックス	次世代育成対策推進法 プロジェクト化		初男性育児休業		★子の看護級時間単位			出産祝い・復職祝い金 ＊制度改正	育児のための休暇 ＊制度改正	子の看護級休業 小学校3年生 ＊制度改正		育児休業法 大幅改正	子の看護級休業10日 ＊制度改正

男性育児休業取得実績（継続）

4) 広報

K I S E N 広報チームとして、毎月1回の会議を実施した。理事長率いる広報チームは、「嬉泉新聞」「法人ホームページ」「SNS」「パンフレット」等、法人の広報媒体ごとにステークホルダーを考え、発信するテーマを共に考える機会をもつことができた。特に、2023年度は10年ぶりに法人ホームページサイトと採用サイトをリニューアル企画を主軸にし、SNSの活動も開始しそれぞれのコンテンツが連動して活動できる広報チームとして進行している。

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なっている。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88号（8月発行） / 第89号（3月発行）
- ・発行部数：第88号 2000部 / 第89号 2000部

内 容：

<第88号> 10ページ

- ・巻頭言、対談「受容的交流療法が表すもの」後編
東京大学教授 渡辺慶一郎・理事長 石井啓
- ・事業報告、決算報告

<第89号> 6ページ

- ・巻頭言 「課題を媒介とした交流」 日本抱っこ法協会名誉会長 阿部秀雄
- ・「阿部先生の巻頭言を受けて」 療育援助局長 沼倉実
- ・「山崎晃資先生を偲ぶ会東京レポート」 わかばの家 施設長 大岩香代子
- ・「ヘラルボニーについて」、「アトリエ・アウトス展 世田谷美術館」
すこやか園 園長 稲垣修

- ・「アフターコロナにおける取組み」 子どもの生活研究所編
こどもTOSCA センター長 坂田由紀子
- ・「アフターコロナにおける取組み」 ～感謝！！～ 袖ヶ浦編
袖ヶ浦ひかりの学園 園長 松田香

②法人ホームページ運用管理

開設後、約10年を経過した現行ホームページの全面リニューアルに向けた活動を行った。ホームページというメディアのステークホルダーを再設定し、構成を全て見直した。当方の意図に対して丁寧に対応できる制作会社を選定し、コンテンツの整理・新設、写真・動画素材の充実などを図り、新ホームページは2024年度春、公開予定となる。

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：2023年5月23日（火）～5月28日（日）
- ・場所：千葉市美術館

イ アトリエ・アウトス展 主催

- ・期間：2023年6月14日（水）～6月20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2023」 出展

- ・期間：2023年9月21日（木）～9月26日（火）
- ・六本木ヒルズ1階ヒルズカフェ

エ 「植草学園大学学園祭」

- ・期間：2023年11月11日（土）～11月12日（日）

オ アトリエ・アウトス展 主催

- ・期間：2023年11月7日（火）～11月12日（日）
- ・場所：世田谷美術館区民ギャラリーB

●株式会社ヘラルボニー関連

ア JAL 国際線エコノミークラス機内食スリーブ

2023年12月～ 作品：秋山住江『寝てるクジラ』

2024年3月～ 作品：市川浩志『魚トリンドリン』

2024年6月～ 作品：浜ノ園武生『カオジロハゲワシ』

イ JAL スカイミュージアム装飾パネル

2023年12月～ 作品：秋山住江『寝てるクジラ』市川浩志『魚トリンドリン』
浜ノ園武生『カオジロハゲワシ』

ウ 大和リース株式会社 SOCIAL ART MUSEUM プロジェクト

千葉公園仮囲い装飾

2023年12月29日～作品：秋山住江『寝てるクジラ』『逆立ちしてるシマウマ』市川浩志『魚トリンドリン』市川浩志『マレー大韓馬鳥』浜ノ園武生『カオジロハゲワシ』

エ 三井不動産、木更津アウトレット工事仮囲い装飾

2024年3月18日～作品：浜ノ園武生『川岸の町』秋山住江『逆立ちしてるシマウマ』

●その他

ア 2024年カレンダー（ポストカード仕様）制作販売および配布（500セット作製）

4) 人材育成

1. 研修企画担当

A 参集形式

ア) 全体職員研修・まとめ

日時：2024年3月2日（土）

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：・講義「本当の自分・本当の気持ち」 阿部秀雄先生

・実践発表「Hさんのミカタ」 佐藤 宏治

・今年度の振り返り（バスセッション：全職員）/発表・コメント

・今年度の振り返り発表；グループ/コメント；場長

・法人からの発表

「新しい人事制度」結果報告；佐瀬 美穂（プロジェクト事務局）

就業規則等の改訂；小池事務局長

・報告書作成/提出

イ) 新人研修

日時：2024年3月16日（土）

場所：子どもの生活研究所

参加者：2023年度期中採用職員（1月1日）、2024年度新規採用職員
理事長、場長（代行）、運営スタッフ

内容：・自己紹介；新人・場長・運営スタッフ

・拠点紹介；場長

・法人職員としてのガイダンス

・報告書作成/提出

B 法人ガイドライン準拠研修

ウ) フォローアップ研修

日時：2024年4月～10月

場所：各拠点

参加職員：拠点所属職員

※原則入職 1～3 年の職員を対象として拠点毎に設定した

内容：・法人ガイドライン準拠（要理事長承認）

・配属拠点、事業所の特徴に則したオリエンテーションとガイダンス

・配属拠点、事業所での職員の適応確認、推進

・報告書作成／提出

エ) 全体職員研修・そなえ

日時：2024年3月末～

場所：各拠点

参加職員：拠点所属全職員

内容：・法人事業計画方針（執行三役）ビデオの視聴

・新年度拠点事業計画に関する会議や研修等との合わせて実施等あり

・報告書作成／提出

オ) 階層別研修

・内部統制委員会の活動として、管理職層を対象に実施した。

※内部は統制委員会の報告を参照

※事業拠点間職員交流研修（仮）、療育合宿研修（仮）は企画運営体制が整わず未実施

C 東京都発達障害者相談支援スキルアップ研修

ア) 相談研修

・相談研修Ⅰ「乳幼児期の発達障害～理解と支援～」

日時：9月9日（土）13時30分～16時30分

講師：田中哲氏（子どもと家族のメンタルクリニック やまねこ院長 精神科医師）

江村久美子（めばえ学園 児童発達支援管理責任者）

内容：乳幼児期の発達障害の講義、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：子どもの生活研究所

定員：20名 参加：24名

・相談研修Ⅱ「思春期の発達障害～理解と支援～」

日時：9月20日（水）13時30分～16時30分

講師：木村一優氏（医療法人新新会 多摩あおば病院 精神科医師）

高濱明子（清瀬市子どもの発達支援・交流センター 公認心理士）

内容：思春期の発達障害の講義、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：ワイルド会議室お茶の水

定員：20名 参加：29名

・相談研修Ⅲ「発達障害への支援～教育から社会へ～」

日時：10月23日（月）13時00分～16時00分

講師：渡邊慶一郎氏（東京大学相談支援研究開発センター副センター長）

柏木理江（東京都発達障害者支援センターこどもTOSCA 相談員）

会場：ワイム貸会議室お茶の水

内容：教育から社会へ移行する発達障害への支援の講義、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

定員：20名 参加：14名

・相談研修Ⅳ「強度行動障害について」

日時：1月23日（火）13時30分～16時30分

講師：沼倉実（社会福祉法人嬉泉 理事）

鳥飼知之（袖ヶ浦のびろ学園 主任支援員）

内容：強度行動障害についての講義、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：子どもの生活研究所

定員：20名 参加：16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3日（木）10時00分～16時00分

講師：近藤直司氏（大正大学名誉教授）

内容：アセスメントの方法、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を修正（演習）し、ケース発表を行う。また、それをもと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：ワイム貸会議室お茶の水

定員：20名 参加：15名

・実技研修Ⅱ「発達障害がある人へのソーシャルスキルズ・トレーニング～SSTという支援方法を知ろう～」

日時：11月22日（木）10時00分～16時00分

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：30名 参加：16名

・実技研修Ⅲ「発達障害の計画相談支援技術を高める」

日時：12月4日（月）13時30分～16時30分

講師：宇治原誠氏（社会福祉法人嬉泉子ども発達支援センターたのしみ副センター長）

内容：事例を通して実践的な研修を行う。参加者に発達障害にかかる事例（サービス等利用計画など）を持ち寄ってもらい、ケースを通して共に学び合う

会場：ワイルド貸会議室お茶の水

定員20名 参加：7名

ウ) 実地研修

・実地研修①

日時：2月28日（水）10時00分～12時30分

講師：坂田由紀子（子どもの生活研究所 めばえ学園 園長）

内容：めばえ学園の取り組みについて講義・VTR視聴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：15名

・実地研修②

日時：2月29日（木）10時00分～12時00分

講師：沼倉実（おおらか学園 園長）

内容：おおらか学園の取り組みについて講義・見学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：11名

2. キャリアパス運用担当

・各拠点で育成ツールを活用し、面談の実施、書類の作成等、概ね制度に合わせて運用された。

・キャリアパス制度の運用にあたり、各拠点における育成活動について共有をはかり、現状の課題について検討を行った。

・キャリアパス体制の枠組みの中で、研修の体系化作業に着手し、各拠点および事業所で実施、活用している研修の洗い出しと分類を行った。

3. 専門職会担当

2年目になる専門職会では、1年目に引き続き各事業所を知る、それぞれの事業所での役割や専門職の立場でのアセスメント、指導・対応放、その他日頃の疑問を共有できる場とすることを目的に年に4回、会を開催した。

①2023年6月17日 大田区立こども発達センターわかばの家

事業所の全体説明、わかばの家における専門職の働きについての説明の後グループディスカッションを行った。希望者は施設見学

②2023年9月7日 嬉泉福祉交流センター 袖ヶ浦

事業説明、施設見学後全体での話し合い（主に袖ヶ浦におけるSTの働き方、立ち位置についての意見交換が行われた）

③2023年10月28日 清瀬市子どもの発達支援交流センターとことこ

3グループに分かれて清瀬におけるケース報告、ケースについての意見交換その後同職種ごとの3グループに分かれての話し合い

④2023年12月2日 子どもの生活研究所

STによる「吃音について」の勉強会を行い、その後グループに分かれての話し合い

年間の日程を年度初めに立てその後の会については、初めての事業所に関しては事業所紹介を含めてグループでの話し合いを行った。各会の後に係の打ち合わせを行い、アンケートややっていきたいことなどを時間を置くことなく話し合えたことは良かった。2巡目の事業所に関しては、ケース報告や勉強会など、職員の意見を取り入れて計画を立てることができた。

<一年を振り返って・次年度に向けて>

“専門職が孤立しないように” “相談しあえる環境を作る”ことの必要性は会を重ねていく中でも重要だと感じたという意見や、法人内の専門職同士で話すことが職種の理解だけにとどまらず法人理解にもつながったという声は少なくなかった。専門職会で得た知識を各事業所で共有することができることにも意味がある。最後の勉強会では発表する側は他事業所の専門職と連携する意味や人前で伝えることが研修そのものにもなった、等の意見も出た。2024年度に向けての参考にできると良い。2023年度は4回の開催だったが、係としてはそれがMAX、参加者は勤務の関係で毎回は難しいかもしれないが4回あることで参加の機会は作れると思う、等々の意見が出た。勤務の一環としてこうした場を提供してもらえることは、大変ありがたいことである、それを各自が各事業所に何らかの形で返してくれることを望みたい。

4. 地域連携担当

A) 法人独自のコンサルテーション・講師派遣

ア) 研修講師

- ・ 狛江市社会福祉協議会虐待防止研修「強度行動障害と虐待防止」
- ・ 足立区障がい福祉センター公開講座「強度行動障害の理解」
- ・ 葛飾区生活介護事業所研修会「行動障害のある自閉症者の理解と支援」

イ) コンサルテーション

※法人独自のコンサルテーションは依頼がなく未実施だった

※東京都障害者支援施設等支援力育成派遣事業にてコンサルテーションを行った。「他法人との連携による人材育成事業」の項参照

ウ) 他法人との連携による人材育成事業

- ・ 一般社団法人全日本自閉症支援者協会主催「発達障害支援スーパーバイザー養成研修（SV研修）」事務局を受託し、研修を運営した。また、常任理事会で「SV研修のあり方検討会」や「前任マスター会」を組織し、内容検討を行う中で、法人理念に通じる方針の維持に努めた。

- ・嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦における「発達障害支援スーパーバイザー養成研修」実務研修の受講を2名受け入れた。
- ・同協会関東ブロック研修会運営事務局スタッフとして1名を追加派遣した。（計3名）
- ・東京都強度行動障害支援者養成研修の運営委員、研修講師を派遣した。
- ・東京都社会福祉協議会主催の強度行動障害支援指導者養成アドバンス研修への運営委員を派遣した。
- ・東京都障害者施設等支援力育成派遣事業運営委員、支援スタッフ（強度行動障害支援チーム）リーダーを派遣した。派遣実績：3事業所にコンサルテーションを行った。

エ) その他

- ・東京都立板橋特別支援学校運営協議会委員を受託し、実施した。
- ・東京都教育庁「強度行動障害のある児童・生徒への効果的な指導の在り方検討委員会」に、検討委員（理事長）作業部会スタッフ（担当）として関与した。

※東京都の発達障害者相談支援スキルアップ研修は、研修企画担当枠内で企画運営した。

(3) 療育援助局

受容的交流による支援の維持向上・伝承を図るために、以下の係を中心とした活動を行った。

1) 研究啓発の活動

受容的交流の解説や研修に使用するテキスト作成のための文献研究と資料整理を引き続き行った。作成の取り組みの中で、嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦の嘱託講師阿部秀雄先生の研修資料が受容的交流の解説としてとても秀逸であるということで、阿部先生に法人全体の研修資料としての使用許諾と再編集の依頼をお願いし、「2023年度版心のケアテキスト」と、以前のテキストを改変した「生活施設における心のケア」の2冊を作成した。事業所には職員研修に活用できるようにテキストデータとして情報共有した。年度末には職員配布用に1,000部を製本に向けた編集を行った。

2) 援助活動推進の活動

法人内で援助テーマをリニューアルした形で提示する3年目のテーマになった。過去2年分の援助テーマである「相手の立場に立て見る」「相手見映る自分を見つめる」に関しては、受容的交流の基本的な心構えとして定着してきていることもあり、さらなる定着と新職員への提示を意図し、それらを残してテーマを重ねる形で構成した。今年度に加えた援助テーマは、「互いに認め合いながら、支えあう」である。支援者と利用者や家族、関係者等の生活や活動、思いの意図や方向性を相互に理解し認め合うことで、援助が効果的に機能することと、その中で支援者も支え支えられることで、喜びや意欲、成長が大きく得られるということをあらわしたものである。この援助テーマに沿った形で、全体職員研修のケース発表とグループディスカッションが行われた。

(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」

・日時 2024年1月30日(火) 14時から

・場所 板橋区立赤塚福祉園(ハイブリッド方式)

・参加職員 19名

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、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

副主任以上の職員及び事務職員対象

・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・一元化については、健康保険・厚生年金保険の一括適用事業所の運用に続き、労働保険についても一括適用の運用を開始した

(5) プロジェクト・委員会

1) 経営計画プロジェクト

「経営計画」として法人理念に基づいた法人としての中・長期計画を、経営会議においてプロジェクト・チームを編成し、策定に向けて活動した。年間で10回のセッションを行い、長期計画(経営理念・基本方針・行動方針・人事理念)の策定が完了した。以後、中期計画策定に向けて2024年度へ持ち越し、活動を続ける。

2023年度活動記録を以下に添付する。

日時	内容
第1回ミーティング (2023年4月19日)	理事長による方針説明
第2回ミーティング (2023年5月17日)	・長期計画 STEP1 経営理念 → 策定済み(確認・共有) ・長期計画 STEP2 基本方針 → 項目ごとに討議
第3回ミーティング (2023年6月21日)	・長期計画 STEP2 基本方針 → 項目ごとに討議
第4回ミーティング (2023年7月19日)	・長期計画 STEP2 基本方針 → 討議 ・長期計画 STEP3 行動方針 → 討議

第5回ミーティング (2023年8月16日)	・長期計画 STEP2 基本方針 → 討議 ・長期計画 STEP3 行動方針 → 討議
第6回ミーティング (2023年9月20日)	・長期計画 STEP3 行動方針 → 決定 ・長期計画 STEP4 人事理念 → 決定
第7回ミーティング (2023年10月20日)	・長期計画 STEP4 人事理念 → 討議・決定
第8回ミーティング (2023年11月15日)	・中期計画 理事長による概要説明
第9回ミーティング (2023年12月)	・中期計画 STEP1 現状把握 ・長期計画を落とし込んだ策定ツール確認
第10回ミーティング (2024年1月17日)	・中期計画 STEP1 現状把握 人事分析、会計分析資料の確認

2) 人事制度見直しプロジェクト

昨年度に引き続き、新しい人事制度の検討を行い完成した。2024年3月2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した。

採用については、従来通りメンバーシップ型雇用を基本とし、職員の欠員といった必要に応じてジョブ型雇用を併用する。従来の給与体系に基づいたキャリアパスは主任までとし、原則拠点間異動を行わない「ノンキャリアコース」と呼称していく。一方、将来を担う人材（管理職）の育成を目的とした「キャリアコース」を新設し、定期的なジョブローテーションを行う。このコースを選択した副主任以上の職員については、新たな給与体系のもと給与支給を行う。

今後のスケジュールとして、2024年度は新人事制度に向けての移行期間とし、職員への周知や制度設計の再確認を行っていく。また、次年度入職3年目以上の職員は、2024年12月までにコース選択を行い、2025年度からはコースに応じてジョブローテーションや給与支給を実施予定。

回	開催日	議事内容
1	2023. 4. 19	キックオフミーティング、要旨の説明
2	2023. 5. 17	昨年度の検討内容・課題・具体案の共有、意見交換
3	2023. 6. 21	修正版具体案の確認 異動ルール及び見なし要件の検討 キャリアコース選択職員の昇給額試算
4	2023. 7. 19	修正版具体案の確認 異動ルール及び見なし要件の検討
5	2023. 9. 20	基本給シミュレーション
6	2023. 11. 1 5	基本給及び職務手当シミュレーション
7	2023. 12. 1 4	職員周知資料の検討
8	2024. 2. 21	職員周知資料の検討→完成

3) 内部統制委員会

昨年度に引き続き、内部統制として、管理者に求められる要素、知識等についての内部研修を企画実施し、その定着に取り組んだ。

講師：小池事務局長 対象：各事業の会計責任者（園長）、拠点の事務主任

回	開催日	議 事 内 容
1	2023. 6. 5	委員会の目的の共有と、今年度活動内容の検討。 管理者向け研修の実施計画（案）作成
2	2023. 8. 17	研修実施「収入構造を知る～収入の意味を理解して適切な事業運営を～」 講師：小池事務局長
3	2023. 9. 11	研修の振り返りと今後の活動についての検討
4	2023. 12.	第2回管理者向け研修企画検討
5	2024. 2. 8	研修実施「令和5年度障害福祉関係指導監督職員研修（事業者向け）復命研修 講師：小池事務局長
6	2024. 2. 29	研修の振り返りと事後アンケート実施
	2023. 3	研修アンケートまとめ

4) 社会貢献委員会

法人職員に対して、社会貢献事業に関する基本的な知識を深めるなか、法人において行われている全ての事業が社会貢献事業であることの意識や理解を深めること、さらに既存の事業において新たな社会貢献を創出するきっかけを与えることを目的とした社会貢献事業に関する啓発活動用の資料の作成を行った。作成した啓発ツールは、法人各拠点・事業所に配布し、各管理者の基、社会貢献事業に関する啓発活動を行っていくこととする。

（参考資料）

「社会貢献事業に関する啓発資料（私たちの仕事）」「パワーポイント（私たちの仕事）」

5) 災害対策委員会

感染症に対応した法人の感染症対策指針を策定した。

回	開催日	議 事 内 容
1	2023. 5. 24	各拠点の現状確認
2	2023. 8. 7	各拠点のBCPの共有、現状確認と意見交換
3	2023. 11. 8	法人感染症対策指針の確認
4	2024. 1. 31	法人感染症対策指針の確認

6) 社会貢献事業

①地域の各種在宅障害者等対象の各種相談事業

・子どもの生活研究所における「こぐま学園」の事業を本年度も引き続き行った。活動の内容は子供の生活研究所の報告を参照。

②災害時における各種支援活動

・子どもの生活研究所における世田谷区との福祉避難所協定の締結を本年度も引き続き行った。研修、訓練、マニュアルの改訂に防災委員会委員長が参加した。

7) 運営改善・人権擁護等

(1) 苦情解決

① 苦情解決実績

2023年度中の苦情申出件数 0件

② 苦情解決第三者委員

※2024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
	小島直子	女	地域代表	袖ヶ浦市社会福祉協議会会長
	小倉正敬	男	地域代表	元・千葉県立袖ヶ浦高校教員
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	大田区鶉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ろ学園
- ②障害者支援施設袖ヶ浦ひかりの学園
- ③板橋区立赤塚福祉園（生活介護事業）
- ④板橋区立赤塚福祉園（就労継続支援B型事業）

(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。

(4) 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、2024年度は災害対策委員会において、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。

(5) ハラスメント対応

①職員アンケート

- ・対象 管理職を含む全職員
- ・実施時期 2023年10月
- ・回答数 346名

②相談件数

- ・外部相談窓口 1件
- ・内部相談窓口 2件

【役員】

理事長 石井 啓 (福)嬉泉 嬉泉の保育 統括園長
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： 2023年定時評議員会より2025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 理事長
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

2023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			13	情報連絡会(web)					3	辞令交付式		
			19	経営会議（子研）					15	採用説明会（ハイブリッド）		
5月	19	監事監査	11	情報連絡会(web)					13	採用説明会（ハイブリッド）		
	23	監事監査	17	経営会議（子研）								
6月	5	理事会	8	情報連絡会(web)				アトリエ・アウトス展 (14～20)	10	採用説明会（ハイブリッド）		
	23	評議員会	21	経営会議・園長会（子研）								
7月			6	情報連絡会(web)					15	採用説明会（ハイブリッド）	15	赤塚夏祭り
			19	経営会議（子研）								
8月			16	経営会議（子研）			3	実技研修Ⅰ 「嬉泉の新聞」発行				袖ヶ浦夏祭り
			17	情報連絡会(web)								
9月	25	理事会	14	情報連絡会(web)			9	相談研修Ⅰ	2	採用説明会（ハイブリッド）		
			20	経営会議（子研）			20	相談研修Ⅱ				
10月	16	評議員会	12	情報連絡会(web)			23	相談研修Ⅲ				
11月			9	情報連絡会(web)				アトリエ・アウトス展 (7～12)				
			15	経営会議(子研)								
			22	園長会（子研）			22	実技研修Ⅱ				
12月	18	理事会	20	経営会議（子研）			4	実技研修Ⅲ				
1月			11	情報連絡会(web)					23	相談研修Ⅳ	12	内定者交流会(子研)
			17	経営会議（web）								
2月			7	経営会議（子研）			28	実地研修①				
			8	情報連絡会(web)			29	実地研修②				
			21	経営会議・園長会（子研）								
3月	18	理事会	6	経営会議（子研）	2	全体職員研修		「嬉泉の新聞」発行	14	人事発表		
			14	情報連絡会(web)	16	新人研修						