

2020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、前年度に引き続き苦難の年であった。言うまでもなくそれは、本法人に限ったことではない新型コロナウイルス禍という全世界規模のパンデミックによるものである。そうした非常事態下にあつて、各事業とも行事を中心に自粛による中止など大幅な活動内容の変更を余儀なくされた。しかし、大きな混乱もなく本務である利用者支援業務を全うできたことは、職員各位の努力によるところが大である。特に入所施設において、徹底した感染防止対策と職員のプライベートも含めた行動自粛により、入所者に陽性者を一人も出さなかったことは特筆すべきである。

この事態を通じて学び得た、以下の2点について特に記す。

1点目は、感染防止対策を前提とした「新たな援助活動の実践」が為されてきたということ。これはご利用者の生活全般を支援する入所施設において特に顕著であったが、施設内行事や外部研修等のイベントが大幅に減った分きめ細かくご利用者に関わることが出来、これまで気づき得なかった本当のニーズを引き出してそれに応えるといったケースが見られたり、制約の多い中で工夫を重ねることで、ある部分においては以前実施した同じものよりも、ご利用者にとっては更に楽しめる内容になった行事ができたということがあった。

2点目は、緊急事態宣言下の移動自粛により否応なしに求められた職員間のコミュニケーション形態の変化による「会議等の持ち方の見直し」を余儀なくされた、ということである。「コミュニケーションの基本は対面で」という常識自体が通用しなくなり、電話やメール、SNSといったツールを介さざるを得なくなったことは、逆に単なる情報伝達とその共有ということに主軸を置く会議は、ZOOM等の会議ツールを使用すれば十分で、むしろ出欠席の確認や採決、会議資料の共有など、逆にWEB会議の方がやりやすいことが分かったことも多くあった。特に移動を要せずに開催できるという点は、本法人のように広域で事業展開をしている場合でもストレスなく行えるという圧倒的なアドヴァンテージが感じられた。しかしながらその一方で、WEB会議の欠点というか弱点と思われることとして、映像と音声のみのやりとりとなるため、それ以外のコミュニケーション上必要な様々な情報（例えば、直接対面の場合では感知される言葉のちょっとしたニュアンスの違いであったり、会議に臨んでいる態度や姿勢であったり、もっと漠然としたその場の空気感であったり等々）が殆ど欠落してしまうことは、出席者同士の相互理解や議論による課題検討といった内容の会議には適さないことが明らかになった。どうしてもその部分は直接対面の会議にせざるを得ないということが改めて分かった。

本年度の事業数は全25事業であり、また職員数は、常勤349人、非常勤132人の総勢

481人となった(令和3年3月31日現在)。引き続き、運営体制の合理化に向けた管理システムの拡充と、職員の資質の向上を目指して研修体制の充実を図る中で、キャリアパス制度の定着がなされてきたところであり、職員の中に育成という概念が共有されてきたことの感じられる一方で、懸念されていた育成活動の悪い意味でのルーティンワーク化も始まってしまった。これは今後新たな課題として取り組むべきことであろう。

職員採用においては、前年度に比して2割ほど応募者の増加が見られた。これはコロナ禍という状況が作用したと考えられ、打撃を受けたサービス業からの転職や、新規採用を控えた一般企業から方向を変えた新卒求職者によるものと考えられる。あくまでも一時的な増加と思われたが、この機を逃すことなく採用活動に結びつけることができた。また千葉県立袖ヶ浦福祉センターの廃止決定に伴い、運営主体の社会福祉法人千葉県社会福祉事業団も2022年度末で解散することになって職員の再就職あっせん事業が始まり、本法人もエントリーをしたところ、複数の応募を得て6名を採用することが出来た。職員の離職については、結果的に前年度を上回る退職者数となってしまった。これは、入所施設など比較的同業他社に流れにくい業種は失職への恐れからか退職者が少なく、保育などもともと流動性の高かった業種は少しでも好条件のところにということから退職者が多かった。またコロナへの感染リスクの高さを憂えて在宅ワークの可能な仕事に転じる例もあった。このように、コロナ禍による影響が業種によって明暗分かれることになった。

今一つ触れざるを得ない事項として、袖ヶ浦ひかりの学園のご利用者2名の死がある。詳細は袖ヶ浦の拠点報告に譲るが、このお二人の亡くなったことが何故法人としての特記事項になるかといえ、それはこのお二人が幼少期より長きに亘って本法人の支援を受けて来られたからである。つまりお二人の人生のほとんどに本法人が支援者として関わってきたということだ。法人の理念に掲げるとご利用者の自己実現というものが、ご本人たちの生涯を終えるにあたって達せられていたのか。または、そこに関わる我々支援者は十分な支援を提供できていたのか。厳密な意味で確かめる術はないが、それ故一層真摯にその検証を行い、次に活かすことを本法人としてせねばならない。そのことを改めて認識させられた。

(2) 各事業拠点

1) 「子どもの生活研究所」の療育部門は、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、さらに保育所(すこやか園・宇奈根なごやか園)などの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、今年度に関しては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こぐま学園が多少機能したくらいにとどまった。また、公益的な取り組みについても、同様に中止となることが多く、後半に多少の連携などの動きができるようになったが、例年と比べると少なかった。今後は、オンライン等の活用で可能なところは積極的に参加するように環境も整備していく。また、保育部門拠点と連携・協力し運営を行った。

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の利用計画を作成し、サービス利用を援助するとともに他事業所利用の区民のサービス利用計画作成等の援助を行った。他の事業所との連携は年度前半は中断していたが、後半には感染防止対策をしながら行った。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、専門的な療育支援を発達障害児・者、及び家族への支援を実施する予定で14名の利用者との契約をしていたが、緊急事態宣言下では、感染拡大防止のため療育を中止したために、利用者には返金の措置をして大幅な減収となった。卒園生の交流会も開催は中止した。めばえ学園は、児童発達支援センターとして受け入れの幅を広げると同時に多様なニーズに対応し、乳幼児期の療育をさらに強化していけるように、幼児期の療育意義の啓発、普及に努めた。並行通園の保育園や幼稚園が休園する中、めばえ学園の利用を代替で行うなど利用者た家族の生活の変化に合わせた支援や調整をした。おおらか学園は、コロナ禍で家庭や地域での生活が大きく変化して影響を受ける利用者の状況を想定して、利用制限はせずに通常の開園で運営をした。それでも何人かの利用者は変化に耐えられず生活がとても不安定になってしまい、行動障害の対応に集中的に当たることになった。また、家族が亡くなったり高齢による養育困難状況が何人か問題が表面化して、それぞれ生活の移行の支援を行った。東京都発達障害者支援センターでは、相談支援は、実件数が2,228件で、そのうち未受診・未診断が半数以上を占めた。また相談内容としては、診断・相談・支援を受けられる機関について、現在の生活に関わることについてのことが主流であった。発達障害者支援体制整備に向けてのバックアップについては、区市町村の支援体制整備に向けた助言、区市町村事業への協力、事例検討会への参加を含めた機関コンサルテーション、また行政・教育・雇用就労・司法・福祉関係機関等が計画する研修等へ講師派遣等を行った。また本年度は、困難事例に対する発達障害者支援センターの機能強化と、成人期の発達障害者やその家族に対する地域における支援力向上を図ることをねらいとし、精神科医に概ね年12回、弁護士に概ね年3回来所して頂き、ケース検討会を設定する等して、職員へのスーパービジョンを実施した。さらに、東京都ペアレントメンター養成・派遣事業を受託し企画・運営を行った。本年度新たに21名のメンターを養成し、計117名による138回の活動を行った。新型コロナウイルス感染拡大の影響により、実技研修および実地研修については中止としたが、その他の研修については感染拡大防止を徹底し、定員の削減、研修形態の変更等の対応をとり実施した。

2) 「子どもの生活研究所」保育部門は、法人執行本部のもと、理事長(拠点場長)・園長・副園長・事務主任による保育部門会議を月1回のペースで開催した。これまでは、3園の足並みを揃える等、運営管理面の強化を目的とした情報共有や作業を中心に行っていたが、2020年度は法人における保育ビジョンを考えることを目的として行われた。各自の保育観や価値観を伝え合う中で法人が大事にしてきたことを確認し、会議にて企画した新人研修やリーダー層研修の実施等を通して、保育の課題や育てたい職員像が徐々に明らかとなっていった。次年度も同様の目的で会議を開催すると共に、職層や職種、年代を越えて職員相互の支え合いや育て合いが実現するような人材育成の機会を作っていきたい。

新型コロナウイルス感染症による4月の緊急事態宣言発令に伴い、保護者に登園自粛を求める縮小保育、ライフラインに欠かせない職業についている家庭のみが利用できる応急保育を経て、9月30

日に世田谷区より発出された『新しい日常における保育対応ガイドライン』に則り、各園の状況に応じた環境設定と保育内容の見直しが行われた。不特定多数の他者との交流、多人数での会合や行事は避けることが求められていたため、老人施設や学校との世代間交流や地域に開かれた子育て支援は実施することが難しかった。多人数が参加する行事については、必要に応じて取り止める、規模を縮小して実施する等、行事のねらいや在り方を再考する機会となった。

保育に関しては、「子どもが主体性を持って、自発的・意欲的に友達や保育者と関わることを進めると共に、相互の信頼関係を土台として、様々な体験を積み重ね学び合う」という受容的交流理論に基づいた保育を行った。乳児期の子どもには保育者や保護者との愛着関係を基盤とし、一人一人の発達過程や心身の状態に応じた適切な援助及び環境を整えた。3歳児以上の幼児には、日々の活動等を通して考える機会が持てるようにし、自発的に遊びが展開するよう促した。また、5領域の教育的取り組みを設定し、それに対応する関わりを行った。特に5歳児クラスの子どもには、仲間関係が広がり社会性の発達が促されるよう関わった。感染拡大防止対策により、三密を避けての保育が求められていたが、愛着関係の形成や社会性の発達において避けられない部分もあり、葛藤しながらの保育となった。

保護者支援については、感染拡大防止対策により、多人数で行う会合や行事を通して子どもの育ちを共有することが難しくなった。緊急事態宣言中には、要配慮・要支援家庭を中心に電話相談にて相談対応を行い、日常的には連絡帳や通信といった書面にて子どもの姿を保護者と共有することが多かった。園内への保護者の立ち入りが可能な時期には、送迎や個人面談といった機会を捉えて子育ての苦労を共有し、相談対応を行った。

3)「嬉泉福祉交流センター袖ケ浦」は、今年度は新型コロナウイルス感染症への対策に迫られた一年であった。現在もまだ継続中ではあるが、初めての事であり、対策にもすぐに講じることが出来ず、後手に回ることもしばしばであった。その中で一番大きな対策としてはのびろ、ひかりの両学園が帰省を中断したことである。家族と直接の交流が持てないことは、療育的支援の観点からは大きな障害になると思われたが、施設という状況下において、一人の感染者でも全体に及ぼす影響は計り知れず、今回の対応に関してはやむを得ないと考えている。幸いにも現状では利用者、職員共に一人の感染者も出ずに年度末を迎えられたが、まだ感染拡大の状況は継続しているため、引き続き対策をとりつつ、今の生活が少しでも利用者にとって過ごしやすい環境に整えていくことが課題である。この新型コロナウイルス感染症による影響は各事業所全てにあるが、特に運営面からみると利用率の低下につながる事業と、大きく影響しない事業に分かれる結果となった。

袖ケ浦のびろ学園においては、今年度は新型コロナウイルス感染症により今までの入所や短期入所のスタイルに変化が見られた。学校などの休校や社会全体の活動の自粛により生活リズムの崩れや、見通しの立たない生活を余儀なくされ、ストレスを抱えることになった子どもたちの状態の悪化や家族の在宅勤務の弊害などから、児童虐待のケースが増加した。そのような事態に対応し、未就学児童の短期入所を積極的に受け入れた。短期入所事業については、3度の緊急事態宣言の発令により、利用のニーズはあったものの自粛をお願いせざるを得ず低い利用率にとどまった。袖ケ浦ひかりの学園においては、家庭への帰省を中断するということが利用者の生活にと

って大きな影響を与える懸念があったが、利用者は当初の予想より、かなり落ち着いてこの事態を受け入れることが出来た。今年度、残念なことに二人の利用者が病気により亡くなることがあった。一人は通常の検診においてがんが見つかったが、すでに治療が難しい状態であり、ご家族と相談した上で今まで通り、学園での生活を続けた。その対応の中で問題点や課題もあったが、本人にとっての生活、または最後を看取っていくことの難しさを改めて痛感させられた。利用者が安心して最後まで過ごすことが出来るように支えていくために何が必要なのか、職員一人一人があらためて考えさせられた出来事であった。また、えがお袖ヶ浦（袖ヶ浦市相談支援事業）が拡充され、2021年1月18日に基幹相談支援センターが開所した。基幹相談支援センターは、袖ヶ浦市がNPO法人ぽぴあに委託し、そこから再委託をされる形で相談支援事業所えにしが受託し、参画した。児童発達支援事業は緊急事態宣言が発令されても変わらずに利用を受け入れていたことや利用児の増加に伴い、利用率が大幅に増えた一方で放課後等デイサービスは、檜の実特別支援学校・君津特別支援学校・市原特別支援学校・長浦小学校・昭和小学校・奈良輪小学校・蔵波小学校の児童が利用したが、今年度は新型コロナウイルス感染症により緊急事態宣言が発令され、学校の休校や利用の自粛が続き利用率が大幅に減少した。袖ヶ浦市福祉作業所うぐいす園では、特に生活介護事業への利用希望が定員を上回ることが見込まれたため、袖ヶ浦市と協議し、条例を変更、次年度からは生活介護事業の定員を12名から20名に増員することとなった。袖ヶ浦の事業所を全体的にみると前年度は離職者が増加してしまっていたが、今年度については減少した。人材育成などを通しての業務に対する理解を深める等の試みによる成果もあったが、このコロナ禍の状況による離職への不安という心理的影響もあったと考えられる。引き続きキャリアパス制度を活用した人材育成を通して、業務遂行の困難さをやりがいに転化していけるような取組をしていく必要がある。

4) 「板橋区立赤塚福祉園」は、福祉園全体では、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、宿泊旅行を含めた行事の中止、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。デイセンターきらら（生活介護事業）においては、コロナ禍ではあったが、区立福祉園平準化基準の範囲内において「在園時間の延長」を行った。また、以前は取り組むことが少なかった園内での活動に力を入れるなど工夫し、サービスの提供に努めた。しかしながら、数名の利用者が、年間を通じて利用を自粛している他、都外入所施設への移行が保留となるなど影響が大きくなっている。ワークセンターはばたき（就労継続支援B型事業）においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、イベントやキャンペーン等の中止、自粛が相次ぎ、ラスク販売や企業からの受注作業依頼は減少しており、工賃の減少傾向は続いている。この状況に対し、販路開拓の一つとして、インスタグラム等のSNSを活用した情報発信にも取り組んだ。赤塚ホーム（緊急保護事業）については、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により利用率は半減しているが、緊急を要する利用については、従来通り、板橋区との協議により対応した。板橋区との関係については、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た。2021年度以降には板橋区としての方針が示される予定であ

る。地域との関係においては、地域包括ケアシステム「板橋区版A I P」の支えあい会議下赤塚に会議体の構成員として参画するとともに、板橋区社会福祉法人施設等連絡会の活動については、地域公益活動としてのフードドライブへの協力など、活動が縮小されている状況ではあったが積極的に参加した。

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。2020年度は様々な制約や安全・安心をより丁寧に配慮した形で事業を進めていかなければならない状況であった。そうした中ではあったが、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、地域活動にも事情が許す範囲で参加をしながら連携に努めた。今までにない状況下で“当たり前のことが当たり前でない”ことからの工夫が支援者側だけでなく家庭内や所属先でも生まれた一年であった。

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、基本的な自立の育成と集団生活への適応を高めることを目的とし、早期に必要な支援を行う施設として、区の定める運営方針に基づき「乳幼児の支援」「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。支援にあたっては、引き続き、本法人が長年培ってきた実績や実践の基本にある『受容的交流による利用者支援』に基づき、「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になること」、「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・普及に努め、本人や家族の地域での暮らしを支えていくこと」を基本の目標として、事業運営を行った。本年度は、新たに「西六郷分室」が開設され、わかばの家全体の機能を4施設体制として、再配置、拡充した。それによって、初回面談までの待機期間を減少させることを最優先課題とし、併せてニーズに合った特色ある療育と保護者支援プログラムの実施、地域支援の機能の充実に向けて取り組んだ。その結果、初回面談の待機期間が減少し、療育や関係機関との連携の充実等の成果が見られたが、反面、さらなるニーズの拡大に繋がり、各事業とも対応が間に合わない状況となっている。わかばの家の役割と今後の方向性について、大田区とも相談、検討をしていく必要がある。

また、昨年度から大田区の所管が「障がい者総合サポートセンター」に移ったことで、大田区の「切れ目のない支援」のしくみにおける位置づけが明確になり、本年度は就学後の引継ぎと連携を目的としてサポートセンターと数回にわたる打ち合わせを行った。

一方本年度は、今までに経験のない状況として、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣

言の発令に始まり、年間を通してコロナ禍での対応と対策に迫られたが、随時大田区との連絡を取りながら、基本的な感染防止対策に努めるとともに、極力、利用者への混乱や不安に繋がらないような配慮と工夫に努めた。

その他運営面において、働き方改革に伴う「業務改善委員会」を設置し、各事業とも複雑化・煩雑化している業務を見直すとともに、効率化に向けて取り組んだ。

2. 法人本部

(1) 法人運営

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	2020. 6. 11	6	2019年度事業報告、2019年度決算報告、諸規程の整備について、2020年度第1回評議員会（定時評議員会）の開催、評議員候補者の推薦、評議員選任・解任委員会の開催
2	2020. 9. 29	6	2020年度資金収支補正予算、諸規程の整備、2020年度第2回評議員会の開催、理事長の職務執行状況
3	2020. 12. 21	6	2020年度資金収支補正予算、諸規程の整備
4	2021. 2. 22	決議省略	施設長の人事
5	2021. 3. 19	6	2020年度資金収支補正予算、2021年度事業計画、2021年度資金収支予算、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

イ 評議員会

回	開催日	出席数	議 事 内 容
1	2020. 7. 13	決議省略	2019年度事業報告、2019年度決算報告
2	2020. 10. 19	5	役員、評議員及び顧問の報酬等並びに費用弁償に関する規程の一部改正

② 監事による監査

ア 監査実施日

- ・会計監査…2020年6月4日(木)
- ・事業監査…2020年6月5日(金)

イ 実施場所

- ・会計監査 大田区立こども発達センターわかばの家
- ・事業監査 電話による応答にて実施

ウ 監査内容

2019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 開催日 2020年6月12日（金）
 イ 開催場所 書面にて開催
 ウ 内容 評議員の退任に伴う選任について
 エ 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	目白大学人間学部人間福祉学科 教授・学部長
外部委員	古屋 龍太	日本社会事業大学専門職大学院 福祉マネジメント研究科 研究科長

2) 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

3) 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)	11,420,622 円
一般寄付者他	運営費(施設)	6,650,926 円
合 計		18,071,548 円

② 地方公共団体補助金

東京都	サービス推進費他	223,505,790 円
世田谷区	運営費他	357,632,477 円
千葉県	サービス推進費割愛分他	10,683,150 円
袖ヶ浦市	相談支援事業委託料他	5,986,550 円
板橋区	委託料	437,066,000 円
清瀬市	〃	84,012,000 円

大田区	〃	378,296,453 円
狛江市	運営費	797,283 円
目黒区	無償化対象児童分助成金	21,350 円
木更津市	巡回相談料	560,000 円
東京都福祉保健財団	借入金利息補助他	1,146,322 円
合 計		1,499,707,375 円

4) 実施事業一覧

※2021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	樋口美津子	20	7
	おおらか学園	障害福祉サービス事業（生活介護）*2	沼倉 実	23	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		—	1
	東京都発達障害者支援センター（トスカ）	公益事業	坂田由紀子	—	7
子どもの生活研究所 【保育】	すこやか園（ゾウ、キリン）	認可保育所*2	稲垣 修	71	37
	宇奈根なごやか園（カモシカ）	認可保育所*2	佐瀬美穂	80	27
	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	37
	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	井上光孝	50	33
	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）	井上光孝		
	袖ヶ浦ひかりの学園	障害者支援施設 *1	松田 香	53	47
	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		
	地域生活支援センター たのしみ	相談支援事業、障害児通所支援*2	石井 啓	—	16
	日中一時支援 たのしみ	日中一時支援事業	松田 香		
	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	松田 香	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 活介護） *2	松田 香	1 2	7
		障害福祉サ ービス事業（就 労継続支援B 型） *2		3 0	
板橋区立赤塚福祉園	ディセンタ ー きらら	障害福祉サ ービス事業（生 活介護） *2	小池 朗	6 0	3 0
	ワークセンタ ー はばたき	障害福祉サ ービス事業（就 労継続支援B 型） *2	小池 朗	4 0	1 2
	赤塚ホーム	板橋区緊急保 護事業	小池 朗	8	1 0
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	－	1 0
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	－	5 4

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 3 4 9 名

5) 施設整備

① 嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

- ・ 袖ヶ浦ひかりの学園 エアコン設備設置工事（厨房）
総費用 2,900 千円 （全て自己負担金）
- ・ 袖ヶ浦ひかりの学園 中庭人工芝設置工事
総費用 1,450 千円 （全て自己負担金）

（2）経営管理室

1) 職員採用

① 新規職員採用の概要

ア 新卒者については、昨年同様に、経団連の就職協定である3月広報活動解禁、6月選考活動解禁、10月内定解禁が継続されたが3月の解禁早々にコロナ感染拡大防止、緊急事態宣言により計画していた就職活動は自粛し、大幅に狂わされる幕開けとなった。4・5月の採用活動は中止を早々に決定し、例年通り、新卒者に向けたマイナビ2021を稼働させ告知を実施した。従来、福祉系学生（保育士養成校含む）の就職活動は秋以降であったが、その変動はあまりみられなかった。スタートは2か月遅れであったが、オンライン型イベント出展、WEB 個別相談会、対面型説明会と、展開・実施できたことで、応募者数も減少することなく様々なニーズに適宜対応することができた。これは、手法別の採用率でも手ごたえがもてる結果がでている。

更に、職場体験の実施も難しい1年間でできるだけ就職に乖離がでないよう、内定後の体験は重視し、感染症対策ルールを策定した。職員のインタビューを中心にした採用動画を作成し、ホームページにリンクしたYouTube動画配信を5月早々に開始した。

イ 有料求人フェア「Face to Fukushi」に出展した。今年は、オンライン出展に対応することが求められ、開催1か月前からの準備期間にもかかわらず、多くの新卒者に対するきめ細かな対応が新卒学生の評価を得ることができた。

ブース訪問者：53名 5月以降の説明会参加人数：19名 採用内定実績：9名
3年間出展し、費用対効果が高い採用イベントとして有効である。（表④）

ウ ハローワーク渋谷、木更津、東京都人材センターとは担当者による連携を図り、求人掲載していない職種での紹介が実績に結び付いた。

エ 本年度は、「インターネット検索」からの応募が急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、新規総合職採用と期中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となっている。

オ 内定者確保のための施策

（1）1月に、オンライン内定者懇談会を実施した。職員との懇親を中心に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ている。

（2）内定者に対して、アルバイトのオファーを行い、5名の内定者が参画し過去において最も多い人数であった。採用前のインターシップの効果は新卒者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。

カ 2021年4月1日労働施策総合推進法の改正が予定され中途採用の比率公表が義務となるため、公表の準備のため別表で過去3年分の数値を確認した。（表⑤）

② 正規雇用労働者の応募経路別の採用比率（応募総数）

2020年度	応募	説明会 のみ	内定	辞退	新規 採用	期中 採用	新卒	既卒	採用率
4月20日第1回採用説明会	中止								
5月23日第2回採用説明会	中止								
5月24日FUKUSHImeets	説明会へ誘導								
6月20日第3回採用説明会	10	5	3	2	1	0	1	0	18%
6月27日第4回採用説明会	11	2	6	3	3	0	3	0	
7月18日第5回採用説明会	8	2	4	2	2	0	2	0	
9月26日第6回採用説明会	5	5	0	0	0	0	0	0	
10月24日第7回採用説明会	10	6	3	1	2	0	2	0	
個別オンライン	13	4	9	1	7	1	2	6	62%
個別面接（対面）	37	8	29	4	9	16	2	23	68%
辞退・不採用	139								
合計	233	32	54	13	24	17	12	29	18%

③ 2020年度 常勤職員採用結果

1	4	2	3	29
0	0	1	0	12
1	6	2	3	29
1	0	0	0	2
0	0	2	1	21
0	6	1	2	18

④ 正規雇用労働者の応募媒体別採用数

応募媒体	応募	内定	採用
せたがや Hoiku Work	2	1	0
マイナビ福祉	36	5	5
リクオプ	39	7	7
福祉のお仕事	11	1	1
ハローワーク	26	4	4
face to FUKUSHI	19	9	4
求人BOX	27	6	6
法人HP	14	4	3
マイナビ	21	5	3
保育パートナーズ	10	2	1
その他	19	9	6
タウンワーク	6	0	0
学校紹介	2	1	1
コメディカルドットコム	1	0	0
合計	233	54	41

⑤ 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)

採用年度	2018年度	2019年度	2020年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	68%	67%	71%

⑥ 職員数の推移

2014年4月1日から2021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

※嘱託契約（医師等）を除く ※出向元 千葉県社会福祉事業団

2) 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の申請を実施し、全ての事業において公表が実施された。公表にあたっては、「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、事前審査・ヒアリング調査を実施した。2021年1月22日付で「働きやすい職場」に関する情報を東京都福祉財団のHPに公表された。
- 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「誰もが働き続けることのできる職場」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。2021年1月22日付、3年間の行動計画について審査を受け、第3期くるみん認定を取得した。
- 3) 2020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、くるみん認定年度は休業実績数も20名前後と増加傾向となり、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、2020年度はうち、2名が男性の育児休業者であり、1か月間の育児休業利用もあった。
- 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81%（前年比102.5%）であった。休暇管理についても管理者側が率先して働きやすい職場にすべく努めた結果が反映している。
- 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、全職員への啓発に取り組んだ。
- 6) 2021年4月1日施行「高年齢者雇用安定法の一部が改正」される対応を準備する為、非常勤職員の定年後の契約について就業規則を改訂した。これまで嘱託契約としていた定年後の再雇用制度を明確化し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ことができた。制度改訂により、非常勤126名中、18名（14.2%）が2021年度65歳以上の雇用継続者となる見込である。
- 7) 2020年度をもって女性活躍推進法は第2期行動計画を満了した。採用、人事面など必要とされているデータは全て達成し厚生労働省HPへ掲載をした。今後もすべての職員が輝ける職場を目指し継続する。

イ 育児休業取得実績

	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	2019 年度	2020 年度
子研	1	1	5	1 1	5	5	8	3	1	9
セタック	1	1	3	3	3	0	—	—	—	—
袖ヶ浦	1	2	3	2	2	2	3	1	0	5
赤塚	0	1	2	1	1	1	2	3	1	3
清瀬	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0
大田	—	1	0	3	0	6	4	1	6	3
計	3	6	1 3	2 1	1 2	1 4	1 9	8	8	2 0
備考				くるみん 認定取得			2 期 くるみん 認定得 (2018 年 認定)	えるぼし 三ツ星 東京都 表彰		3 期 くるみん 認定

※実績人数は、育児休業開始日の属する年度

② 新人職員歓迎会

※本年度は実施せず

③ 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。

④ 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。

※拠点ごとに実施

3) 人材育成

① キャリアパス制度の運用

- ・委員会を作り、事業所長による管理運営とは別の視点から、キャリアパス体制の運用、育成を考えた。
- ・育成者の抱える困難さ、育成者の育成が進まない要因、育成者に求められる能力等、育成者の育成という喫緊の課題に対応するための情報収集と課題分析を進めた。
- ・キャリアパス体制を導入したことで育成者が育成を業務として捉えることは促進されたが、既定の形式に則って既定の面談や書類を作成することで終わってしまう傾向が生まれてきている。
- ・今後も育成が実を上げたための策や研修を検討し、企画していく必要がある。

② 法人主催の職員研修

ア 全体職員研修（まとめとそなえ）

日時：2021 年 3 月 13 日（土）13:00～17:00

場所：全拠点（オンライン研修）

内容：2020 年度のまとめと 2021 年度方針、テーマの発表と共有

※人材育成部策定のガイドラインにそって各事業所の 2020 年度のまとめを予め行い、集約したものをベースに法人全体でのまとめを行った。

参加職員：全常勤職員（個別の事情で欠席有）

イ 全体新人研修

日時：2021年3月13日（土）9：00～12：00

場所：新規採用者配属予定拠点（オンライン研修）

内容：「次年度の新人職員へのオリエンテーション・ガイダンス、新人職員・法人管理職層の紹介」

参加職員：2021年度新規採用職員、2020年度中途採用職員

※新型コロナウイルス感染防止のため、新人フォローアップ研修、事業所間職員交流研修は実施しなかった。

※2020年度新規採用職員を対象とした法人全体での新人研修は2019年度内には行わず、2020年4月以降に各拠点、事業所で行った。

※療育合宿研修も新型コロナウイルス感染防止の観点から実施しなかった。また、研修体系整備の観点からプロジェクト化して対応することとなった。

③ 育成者研修プロジェクト

- ・ 研修体系の整備と人材育成の課題分析、課題解決の観点から、育成者研修の模索を行うことを目的に療育合宿研修をプロジェクト化して実施することとなった。
- ・ 2021年夏を目途に、従来からの参加利用者を対象に、経営会議メンバーが研修総務、園長会メンバーが研修参加者となり、これまでと形式は大きくは変えずに療育合宿を実施し、育成者研修としての療育合宿の意味や価値を再検討することから始めることとなる。

（3）研究啓発局

1）広報・啓発事業

①自閉症実践療育セミナー

※今年度はコロナ禍のため中止にした

②「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理事等の関係者による巻頭言、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82号（10月発行）／ 第83号（3月発行）

●発行部数：第82号 2,500部 ／ 第83号 2,500部

●内容：

<第82号>

- ・巻頭言「新型コロナウイルス下に思うこと」理事長 石井啓
- ・各事業所の取り組み

...袖ヶ浦福祉交流センター、赤塚福祉園、すこやか園

- ・お知らせ（バザー、セミナー等、法人行事の中止について）
- ・2019年度の事業報告、決算報告
- ・職員によるリレーエッセイ

<第83号>

- ・巻頭言「自閉症の人のターミナルケアを考える」～インフォームド・コンセントの大切さ～ 理事長 石井啓
- ・「利用者の終末期に寄り添う」～実践を通して、援助者として思ったこと、感じたこと～
- ・袖ヶ浦市「基幹相談支援センター」についての報告
- ・「ひかりの学園の新しい新年会」～コロナ禍での新しい生活の工夫
- ・「働きやすい職場宣言」調査結果等の報告
- ・職員によるリレーエッセイ

③インターネット・ホームページ管理

「嬉泉新聞」とともに、本法人にかかわる各種情報の公開を目的として、よりアップ・トゥ・デイトな情報を発信している。今後、法人の情報発信として、研究発表内容、石井哲夫前常務理事の講演のビデオ配信など順次掲載して、より情報発信力のあるコンテンツにしていく方針となった。

ホームページの主な掲載内容

- ・インフォメーション（嬉泉バザー開催のお知らせ他）
- ・嬉泉について
- ・嬉泉事業所案内
- ・法人公開情報（運営財務に関する公開情報他）
- ・採用情報
- ・アトリエ・アウトスについて
- ・嬉泉新聞アーカイブ

④法人パンフレット・事業所パンフレット

各事業所がそれぞれに作成した事業拠点ごとの事業所パンフレットとともに、本部及び各事業所において活用している。

⑤アトリエAUTOSの活動内容

- ・作品販売

「社会福祉法人嬉泉における著作権物の取扱内規」を作成し、本年度もギャラリー一段々色と委託販売契約を結んでいる。

- ・作品展開催

ア 「感性のコラージュ 障がい者アート展」 出展

- ・期間：2020年8月27日（木）～9月2日（水）
- ・場所：京王百貨店新宿店6階ギャラリー
- ・企画：ギャラリー一段々色

イ 「2020 パラアート東京」 出展

- ・期間：2020年8月19日（水）～8月23日（日）
- ・場所：東京芸術劇場ギャラリー
- ウ アトリエ・アウトス展 主催
 - ・期間：2020年11月11日（水）～11月15日（日）
 - ・場所：世田谷美術館区民ギャラリーB
 - ・後援：世田谷区
- エ 障害者アート展 出展
 - ・期間：2021年1月13日（水）～1月19日（火）
 - ・場所：めいてつ・エムザ（石川県金沢市） 5階美術サロン
 - ・協力：段々色ギャラリー

■その他

- ア 2021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）
- イ CDジャケットに絵のデータを使用したいという申し出を受けた。

2) バザーの開催

①嬉泉バザー

※本年度は実施せず

②嬉泉ふれあい祭りバザー

※本年度は実施せず

(4) 本部事務局

1) 職員研修

①管理職研修

- ・内容 施設長のための社会福祉法人会計入門研修の受講
（東京都福祉人材センター研修室主催・収録型WEB研修）
- ・参加職員 管理職各自受講

②事務員研修

- ・内容 「小規模法人の財務会計に関する事務処理体制強化研修」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) 業務の効率化の推進

グループウェア及びオンライン会議システムを導入し、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の導入
- ・オンライン会議システム Zoomミーティングの導入

(5) 運営改善・人権擁護等

1) 苦情解決

① 苦情解決実績

2020年度中の苦情申出件数 0件

② 苦情解決第三者委員

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
	安藤真洋	男	関係団体	社会福祉法人武蔵野理事長
	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	瀧下史代	女	地域代表	入新井地区民生委員
	岡崎照幸	男	地域代表	馬込地区民生委員
	守安富美子	女	地域代表	田園調布地区民生委員
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 就労継続支援B型事業所板橋区立赤塚福祉園
- ④ 生活介護事業所板橋区立赤塚福祉園

3) 人権擁護委員会、事故防止委員会、サービス評価委員会等、各拠点から選出された職員による法人の各種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

災害発生時の初期対応、応急支援活動、復興支援活動等に関する事項を定めるため災害対応ガイドラインを策定した。また、事業継続計画（BCP）の検討も引き続き行った。

(7) 新型コロナウイルス感染症への対応

2020年4月7日の緊急事態宣言の発出を受けて、「新型インフルエンザ等対策特別措置法において、社会福祉施設は『サービスの停止等が利用者の生命維持に重大・緊急の影響がある介護・福祉事業』と規定されている趣旨を踏まえ、各自治体の方針に基づき、適切な感染防止対策を徹底し、事業運営を行う。」「事業運営にあたっては、事

業運営に必要な職員数を確保した上で、感染拡大防止のため、職員の出勤数の制限を行う。この場合に、出勤を制限された職員については、出勤が予定されていた日及び時間を自宅待機（有給）とする。」との法人の対応方針を理事長名にて発出するとともに、各拠点における事業運営への影響を集約し、法人内の情報共有を図った。その後も、法人としての対応方針を示し、感染防止対策の徹底を図った。また、学校休業等により休業せざるを得なくなった職員及び濃厚接触者となり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。

2020年11月には、鎌田のびやか園において、陽性者が発生し、世田谷区の指示のもと、2週間程度の休園措置をとり、集団感染には至らなかった。年度末にかけて、他の拠点において、陽性者の発生は見られたが、職員の日々の感染防止への努力により、感染が広がることがなかったことは幸いであった。

[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	(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 本部事務局長
	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： 2019年度定時評議員会より2021年度定時評議員会まで

【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 教授

＊任期： 2017年4月1日より2021年定時評議員会終結時

年 間 行 事 等 実 施 報 告

2020年度

項目 月	行 事				職員研修・職員会議等		広報・啓発事業		職員採用		そ の 他	
	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容
4 月	1	辞令交付式 嬉泉ふれあい祭り（中止）			15	経営会議（子研）				採用説明会（中止）		
5 月					27	経営会議（web）				採用説明会（中止）		
6 月					26	経営会議・園長会（子研）		アトリエ・アウトス展 （中止）		採用説明会（20, 27）	11	監事監査（4, 5） 理事会 評議員会（決議省 略）
7 月		子研夏祭り（中止） 赤塚夏祭り（中止）		わかば夏祭り（中止）	22	経営会議（大田）			18	採用説明会		
8 月	6	袖ヶ浦夏祭り			19	夏季合宿研修（中止） 経営会議〔清瀬〕						
9 月					15	経営会議〔袖ヶ浦〕			26	採用説明会	29	理事会
10 月					21	経営会議（子研）			24	採用説明会	19	評議員会
11 月		嬉泉バザー（中止）			19	経営会議（子研）		アトリエ・アウトス展 （11～15）				
12 月					23	経営会議・園長会（大田） 冬季合宿研修（中止）					21	理事会
1 月				袖ヶ浦餅つき（中止） 子研餅つき（中止） 子研〔保育〕餅つき（中 止）	19	経営会議（子研）			7	内定者懇談会		
2 月					5 24	経営会議〔袖ヶ浦〕 経営会議（子研）						

3 月				3	経営会議（子研）					19	理事会
				13	新人研修・職員全体研修						
				17	経営会議・園長会（子研）						
				31	園長会（子研）						