

2021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、新型コロナウイルス禍の非常事態が引き続き、各事業とも感染症対策を前提とした事業運営の継続を強いられた。また年度の後半にはオミクロン株による感染拡大の第六波があり、すべての拠点で陽性者が確認されたのをはじめ、袖ヶ浦のびろ学園においてクラスターが発生するなどの甚大な影響があった。職員の献身的な働きのおかげで、いずれもそれ以上の感染拡大を防ぐことが出来、ご利用者への援助活動を大きく損なうことがなかったことは特筆すべきことである。特に入所施設である袖ヶ浦のびろ学園でのクラスター対応では、同じ敷地内の袖ヶ浦ひかりの学園入所者へは一切感染を広げることなく収束させることが出来た。事態の対応に当たったすべての職員の働きは、称賛に値すると考える。

そのような中で本法人は、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337名、非常勤者147名、総勢484名（2022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。収支構造として、支出に占める固定費の割合が高く、人件費比率が70パーセントを超えている現状は変わらずで、引き続きの課題ではある。人件費比率の高さの一因は、上記のように常勤職員数の多いこと、それも従来の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が今日的なトレンドであろうが、本法人はその時流には乗らない。常勤総合職を主たる雇用形態とするメンバーシップ型雇用を敢えて選択する理由は2つある。ひとつは、未経験から育成することを基本としているため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ことである。いまひとつは、職務の領域を狭く固定しないことで「ジョブローテーション」を行い得ること。つまり欠員の生じた部署への補充を他から回すことが出来るということである。これらのメリットは、雇用期間に定めがあったり短時間労働であったりする非常勤や、職務における専門分野を限定する専門職を中心にマネジメントするジョブ型雇用では確保しづらいものであり、人の暮らし全般に関わる対人援助業務を行う社会福祉事業従事者には、スペシャリストよりもむしろそうしたジェネラリストが多く求められると考えるが故である。

本年度は、その様な人材を採用するにあたり、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、正規総合職職員の応募者総数332名（前年比140%）、内46名、（採用率13.8%）とい

う低い結果であった。新卒内定者については、19名のうち10名が福祉ではない一般企業への就職を決めて内定辞退に至る（辞退率52.6%）ということもあった。これは、福祉業界に限らず社会全般として終身雇用体制が崩れ人材の流動化が促進していることの顕れとみられ、2022年3月31日現在の採用後1年未満の早期離職者11名（離職率23.9%、※前年度は10%）と合わせて、人材定着への大きな課題である。そうした課題への取り組みとしては、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。

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を実際に運用してみたの現状としては、育成ツール、育成状況把握票が有効に活用されていない（活用の仕方、導入の狙いが共有できていない）ことや、人材育成部が上手く機能せずキャリアパス運用係が当初目標とした拠点の育成者の相談役になれていない、育成者のニーズを把握しきれていない、またはニーズに合っていない（困っているところと噛み合っていない）といったことが散見された。育成に注力している事業所や個人はあり、育成対象者の支援力の育成やチーム運営力の育成ができている育成者もいるが、キャリアパス育成体制やツールがその活動のプラスになっていると実感している事例は少なく、「別物」と捉えられている傾向がある。実はあるがツールや体制が形骸化しているケース、実もなく書類と面談をやれば良いという育成活動自体が形骸化をしているケースもある。キャリアパスツールが有効活用され、育成活動や事業所運営の効率化（有望な人に時間と労力をかける）に繋がるようにすることが必要である。そのための嬉泉のキャリアパス育成研修の体系化・理論化（拠点研修係、療育援助局とコラボレーション）が課題となる。

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。特にジョブローテーションを実施するために必要とされる柔軟な人事配置や、管理職層や指導監督職層の世代交代といったこともなされ難い現状があり、スムーズな人事異動や管理職及び指導監督職の後継者育成が大きな課題である。そこに向けた取り組みのひとつとして、理事長をはじめとする経営層が陣頭に立って「ここから未来プロジェクト」をスタートさせた。これは、法人理念の再構築をゴールに、今一度法人の日々行うべき使命や到達したい将来像、法人がこれまで培ってきた価値や強み、職員が共有すべき精神（行動規範など）といったものを言語化し、法人内外に示して共有することで、職員の法人へのアイデンティティを涵養するということが目的である。だが、まだまだ端緒についたばかりであるので、次年度以降にどのような成果が出るかを待たねばならない。

（2）各事業拠点

1) 「子どもの生活研究所（療育）」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つたため、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多少機能したくらいにとどまった。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。また、公益的な取り組みについても、オンラインの活用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あったが、二次感染は最小限でおさまっていた。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をし、サービス利用の援助を行った。また支援会議を開催するなど地域の相談機関、サービス提供機関と連携を図りながら相談支援事業を実施した。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防止から、緊急事態宣言下ではケースを中止していたが、まん延防止措置に移行してからは、子研内の職員が担当しているケースに関しては、感染防止措置を取りながら行った。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。主に自閉症をはじめとする発達障害を抱える乳幼児に対し、生活の安定を図るとともに「人として基盤となる人間関係と自我を育てる療育実践」を行った。同時に子育ての主体である家族が子どもの実態を理解し、自信を持って子育てにあたれるようになるための支援に努めた。おおらか学園は、支援においては、「受容的交流理論」の理念に基づき、個々の利用者が家庭及び地域社会の中で心身ともに安定し、より良い生活を実現することを旨とした支援活動を行うことを基本として引き続き行っている。コロナ禍の中であるが、出来るだけ通常的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、以前から行っていたものの中で、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。東京都発達障害者支援センターでは、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相談支援では、実件数が2,221件で、2020年度とほぼ同等の件数であった。また例年通り未受診・未診断がそのうちの半数以上を占める結果であった。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については、発達障害者地域支援マネージャーが中心となり、区市町村の支援体制整備に向けた助言、機関コンサルテーション、研修講師の派遣等を行った。

2) 「子どもの生活研究所(保育)」は、法人の理念のもと「子どもの幸せと心の豊かさを育むために『その子らしさ』を尊重し、子どもを中心に据えた保育を考える」ことを目指してきた。職員

が子どもとの関わりの中で『その子らしさ』への気づきを得、他職員との対話を通して理解が深められるようにするために、3園の管理者が保育拠点内を横断的に行き来し、それぞれの強みを活かして他職員と関わる形式の職員研修を行った。新型コロナウイルス感染症の罹患者が出る等、その機会は想定より少なくなったが、新しい取り組みとして次年度も継続していきたい。

法人の経営方針である「明確なコーポレートガバナンスによる持続可能な法人経営」については、児童福祉法等の関係法令を遵守し、保育所保育指針や世田谷区保育の質ガイドラインに基づいた事業運営がなされているか自己評価を行うとしていた。3園共に、毎年行われる世田谷区による「巡回指導」を受け、その中で自園の事業運営の報告を行い、概ね適正な運営が為されていることが確認された。また、2園が世田谷区による「一般指導検査」（10月 鎌田のびやか園、11月 すこやか園）を、3園が「第三者評価」を受審。第三者評価については年度末に素案が提出されたため、これを踏まえて次年度事業内容の見直し等を行っていききたい。

今年度も理事長（拠点場長）・園長・副園長・事務主任による保育会議を月1回のペースで開催した。WEBでの開催が多かったが、前年度の会議において互いの保育観や保育ビジョンについての話し合いを行っていたことから、必要最小限の情報伝達や確認のみで3園が安心感を持ちながら同じ方向性で事業運営を行うことができた。また、保育会議に参加している副園長が主催し、育成担当の要となる主任を交えて行う月1回の会議（副園長・主任会）の中では、場長や担当管理者も参加し、「職員として自分が子どもに関わる時、子どもにどのような人に育ててほしいと考えているか」を意識的に言語化する等、互いの保育観を確かめ合う作業を行った。年度後半には、これらの保育観を他職員に伝えるための共通言語とすべく、保育理念策定プロジェクトを立ち上げ、保育会議メンバーが中心となり検討を行っている。完成後は、主任を交えて保育理念の共有を行い、他職員への伝達へとつなげていききたい。

3園の運営管理や人材育成、委員会活動等における取り組みについては、保育会議以外にもメールや電話にてやり取りし、情報共有を行った。特に委員会活動に関しては、コロナ禍で対面での会議ができない分、期日を設けて各自が作業し、これを共有するという形式を取った。この形式に慣れてきたことで、委員からの反応が早く返ってくるようになり、昨年度よりも円滑に情報共有ができた。今年度、保育拠点内の連携をはかりながら運営管理や人材育成について考えてきたが、単年ではなく中長期的な見通しを持った計画立案の必要性が課題としてあがった。次年度は保育拠点として、中長期計画の策定を行っていききたい

他に、法人研究啓発局内の一つの班（好事例収集班）に、保育3園の管理者が参加。今年度の法人支援テーマである「相手の立場に立ってみる」を意識して実践し、気付いたことを職員と振り返ってまとめ、12月に開催した法人内児童施設職員対象の事例発表会の中で報告した。発表の仕方や資料の作成等、改善の余地は多々あるが、若い職員にとっては他職員との関わりが参考になったり、改めて自分の保育を振り返ったりする等、よい機会となった。

3) 「嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦」は、昨年度に続き新型コロナウイルス感染症への対応に追われた一年であった。特に1月にのびろ学園において利用者及び職員の多数が感染し、クラスターとなったことも大きな出来事であった。幸いにも罹患した利用者、職員においては軽症であり、他の事業所に感染が及ぶことがなかったことは、職員の努力によるものであると感じている。今

現在も新型コロナウイルス感染症は流行しており、いつまたクラスターが発生するかもしれない状況ではあるが、感染予防を行いながら、今回の反省点等を生かし備えておくことを徹底したい。また、感染症の予防等に伴い、両学園共に帰宅を控える時期があったが、面会などなるべく家庭とのきずなを絶やさないように努めた。その点ではオンラインを利用した面会などを取り入れ、直接ふれあうことは出来なくとも、少しでも交流を図ることが出来るようになってきている。しかし利用者、ご家族にとって十分に交流を持てているとは言い難い状況ではあるが、感染症への対策としてはやむを得ないことであると考えている。ここ数年にわたってのびろ学園の在籍者が少なく、定員を下回っていたが、今年度に関しては満床となり久しぶりに学園の活気も戻ってきた。特に年少児の利用が大きく増加した。この事はのびろ学園のニーズはまだ多くあり、存続していく可能性を多く残している事を実感することが出来た。満床になったことで運営的な面は安定したが、逆に新入園児が多数いたことで職員の対応が追い付かない部分も散見され、その点に関しては改善の必要性がある。ひかりの学園においては疾病に伴う退園者があった。また、それ以外にも疾患や怪我による自宅療養を余儀なくされるケースがあり、その事での利用率の低下及び減収となった。今後の大きな課題であると認識している。職員の離職についてだが、今年度は増加している。特に直接支援に係る人材の占める割合が大きい。定着しやすい職場環境を作ることも必要ではあるが、外部研修など中堅職員にとって必要となる研修を実施できないことへの対応策を検討していきたい。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。施設整備として、敷地内に老朽化した建物が多くあり、今後10年程度の設備計画を立て、見直しをもって取り組むための流れを検討実施したい。

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、園内宿泊（防災宿泊）を含めた行事の中止、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、家族連絡会の分散開催等、感染防止対策に重点をおいた運営を行った。なお、東京都の感染者数の増加に合わせて、職員・利用者ともに感染者が確認されたが、板橋区、保健所との協議の上、事業毎の休園に留めることで、園全体としては、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、特に、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が、休日開園を予定していた地域総合防災訓練については、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止となった。また、デイセンターきららの自主製作品とワークセンターはばたきのラスク等の統一ブランド「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。

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、2020年度に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。支援においては、本法人の支援理念『受容的交流の立場にたった利用者支援』を根幹とし、「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、実践を行った。事業運営においては、法人の経営方針である『明確なコーポレートガバナンスによる持続可能な法人経営』に基づき、委託事業者として求められる遵守事項の徹底を図る他、社会福祉法、児童福祉法、大田区立心身障害児通所施設条例その他諸法令の定めるところに従い、利用者支援や内部統制についての自己点検の実施し、職員の労働環境や業務の改善に留意した運営に努めた。その結果、利用者調査等における満足度も高く、事業運営において一定の評価を得られているが、これまで増加するニーズに対応して事業の拡充とともに様々な運営努力を重ねてきている中で、既に業務量が許容範囲を超えた状況となっている。そのような現状を見直し今後の方向性を検討すべく、年度後半から、法人の経営層（理事長）を交え、管理者、指導監督層（指導主任、主任）の協働による「中期計画策定プロジェクト」を開始した。次年度も継続し、大田区とのやり取りにつなげていく必要がある。新型コロナウイルスへの対応については、本年度も「夏まつり」や単独通所の外部施設を利用したの行事等の開催を見合わせ、各事業とも可能な限り基本的な感染防止対策に留意した運営に努めた。年間を通して、当施設内での感染の広がりは見られなかったものの、一部利用者や職員の感染が発生し、併せて家族や子どもの所属機関等周辺環境の感染拡大の影響により、一時期出勤できない職員が複数重なるなど、通常運営に支障をきたす状況に陥ることもあった。その都度大田区の担当者との連絡を取りながら調整を行い、保護者への情報発信をなるべく迅速に行うとともに、感染拡大防止と安全な運営を心がけた。

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)	30,884,852 円
一般寄付者他	運営費(施設)	7,298,178 円
合 計		38,183,030 円

② 地方公共団体補助金

東京都	サービス推進費他	209,557,656 円
千葉県	サービス推進費割愛分他	33,957,600 円
世田谷区	運営費他	355,547,495 円
板橋区	委託料	425,341,000 円
大田区	〃	382,318,023 円
目黒区	無償化対象児童分助成金	8,400 円
袖ヶ浦市	相談支援事業委託料他	8,568,847 円
千葉市	サービス推進費他	4,931,440 円
市川市	一時保護委託費	845,222 円
清瀬市	委託料	84,014,000 円
狛江市	運営費	702,307 円
川崎市	運営費	78,924 円
東京都福祉保健財団	借入金利息補助	68,890 円
合 計		1,505,939,804 円

3) 実施事業一覧

※2022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	20	11
	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		—	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	34
	宇奈根なごやか園（カモシカ）	認可保育所*2	佐瀬美穂	80	28
	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	34
	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	42
	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		13
	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	4
	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	ディセンター 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	28
		障害福祉サー ビス事業（就 労継続支援B 型） *2		40	12
	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	—	12
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	—	49

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337名

(非常勤職員147名、出向職員4名)

4) 施設整備（100万円以上、千円未満切り捨て）

①嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

- ・袖ヶ浦のびろ学園 GHPエアコン設置
総費用 1,793千円（全て自己負担金）
- ・袖ヶ浦のびろ学園 大型洗濯機設置
総費用 2,987千円（全て自己負担金）
- ・袖ヶ浦ひかりの学園 車両購入
総費用 3,537千円（全て自己負担金）

(2) 経営管理室

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	2021.6.7	6	2020年度事業報告、2020年度決算報告、2021年度資金収支補正予算、諸規程の整備、2021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	2021.6.25	6	理事長の選定、役員等賠償責任保険契約の加入、嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦におけるグループホーム整備計画、評議員選任・解任委員会委員の選任、理事長の職務執行状況
3	2021.9.27	4	2021年度資金収支補正予算、2021年度第2回評議員会の開催
4	2021.12.20	6	2021年度資金収支補正予算、諸規程の整備

5	2022. 3. 18	5	2021年度資金収支補正予算、2022年度事業計画、2022年度資金収支予算、諸規程の整備、職員の定年後の継続雇用、第三者委員の選任、施設長の人事、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	2021. 6. 25	5	2020年度事業報告、2020年度決算報告、役員を選任
2	2021. 10. 15	4	理事会開催状況他

② 監事による監査

ア 監査実施日

- ・事業監査…2021年5月14日(月)
- ・会計監査…2021年5月26日(水)

イ 実施場所

- ・事業監査 オンラインにて実施
- ・会計監査 嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

ウ 監査内容

2020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 2021年6月23日(水)

イ 開催場所 子どもの生活研究所

ウ 内容 評議員の任期満了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 名誉教授
外部委員	古屋 龍太 (~2021. 6. 25)	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
外部委員	渡邊慶一郎 (2021. 6. 25~)	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、4月のみを集合型リアル開催とし、5月以

降はオンライン型採用説明会へ切り替え毎月実施した。

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リニューアル制作、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71名 前年比 392%）、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自主制作（5名））を展開した。「色とりどり」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は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4年連続出展をした。今年度も、オンライン出展に対応することが求められ参画した。

春開催ブース訪問者：29名 採用内定実績：1名

秋開催ブース訪問者：4名 採用内定実績：0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ったが、今年度は参加学生を選考へ取り込むことに苦戦した。他法人の参加意識も向上し、競合も増えたことや、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。出展時期の再検討が求められる。

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332名に対し、不採用・辞退総数が83%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56名中50名の9割近く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、オンライン内定者11名との交流会を実施した。嬉泉らしい雰囲気でもオンラインでの交流を図った。内定者間と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 正規雇用労働者の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
	応募	採用		
せたがや Hoiku Work	13	2	6	4
マイナビ福祉	40	3	28	9
リクオプ	110	7	83	14
福祉のお仕事	6	2	2	1
ハローワーク	69	8	55	6
face to FUKUSHI	1	1	0	0
求人BOX	12	0	10	1
法人HP	26	5	13	8
マイナビ	13	4	4	5
保育パートナーズ	3	0	1	2
その他	10	3	5	2
タウンワーク	0	0	0	0
人材紹介	3	1	2	0
学校紹介	0	0	0	0
東京都福祉人材センター	1	0	0	1
ジョブオプ	0	0	0	0
コメディカルドットコム	5	1	1	3
クリエイト	0	0	0	0
ジョブメドレー	14	4	5	5
カイゴジョブ	1	1	0	0
千葉県社会福祉事業団	5	4	1	0
合計	332	46	216	61

③ 正規雇用労働者の男女別 / 新卒既卒 区分

常勤採用者 区分別	生活支援員 児童指導員	保育士	相談員	厨房	事務等	医務 その他	合計
男	8	0	1	4	2	2	17
女	4	8	1	7	3	6	29
新卒	2	5	0	2	0	0	9
既卒	10	3	2	9	5	8	37

④ 正規雇用労働者の応募後のコンタクト経路

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
3月3日	FUKUSHI meets オンライン	29	1	1	0	1	0	1	0
4月17日	第1回採用説明会	20	4	4	3	1	0	1	0
5月22日	第2回採用説明会	12	1	1	0	1	0	1	0
6月26日	第3回採用説明会	14	3	1	1	0	0	0	0
7月17日	第4回採用説明会	7	1	0	0	0	0	0	0
9月11日	第5回採用説明会	5	0	0	0	0	0	0	0
10月16日	第6回採用説明会	3	0	0	0	0	0	0	0
10月28日	FUKUSHI meets オンライン (秋)	4	0	0	0	0	0	0	0
11月13日	第7回採用説明会	4	1	1	0	1	0	1	0
12月11日	いたばし福祉の仕事相談会	17	4	2	0	1	1	0	2
	個別オンライン		23	15	1	10	4	2	12
	個別面接		48	29	5	7	17	1	23
	実習生		2	2	0	2	0	2	0
	合計	115	88	56	10	24	22	9	37

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)

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

⑥ 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

※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回の交流を図っている。
- (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) 2021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。次年度においては、2022年4月1日付育児介護休業法の大幅な改正を機に、管理職の制度の理解は一定に得られている為今後は、中間管理職層への啓発を目標に次年度以降も継続した活動を展開する方向。また近年、男性職員からの育児休業制度の問い合わせも増加傾向である。(今年度は14名中6名が兄弟児の出産での取得者となった)
- (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、全職員への啓発に継続して取り組みを図った。さらに、次年度へ向け行動計画としてハラスメント研修、職員アンケートなど啓発に向けた取組を定着して計画している。
- (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正した。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。制度改正により、非常勤149名中、23名(15.4%)が2022年度65歳以上の雇用継続者となっている。
- (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来期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。

・正規雇用労働者の雇用実績データ(2022年4月1日現在)

平均年齢	38.7才
平均雇用年数	8.9年

(年齢別)

	～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳
男性	69	10	7	7	8
女性	170	24	13	18	8
構成比	71.5%	10.1%	5.9%	7.4%	4.8%

(雇用年数別職員配置数)

	～5年未満	～10年未満	～15年未満	～20年未満	20.1年以上
	151	85	39	23	36
構成比	45.2%	25.4%	11.6%	7.4%	4.8%

※入職5年未満が約半数を占めている

(正規雇用者2021年度離職率)

全体	～5年未満	～10年未満	～15年未満	～20年未満	20.1年以上
15.4%	21.1%	14.1%	5.1%	4.3%	5.5%

・育児休業取得実績は以下の通り

	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	2021年度
子研	1	1	5	11	5	5	8	3	1	9(2)	7(1)
セタック	1	1	3	3	3	0	—	—	—	—	—
袖ヶ浦	1	2	3	2	2	2	3	1	0	5	4(1)
赤塚	0	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1
清瀬	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0
大田	—	1	0	3	0	6	4	1	6	3	2
計	3	6	13	21	12	14	19	8	8	20	14
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、()は男性育児休業取得者数

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。

⑤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。

4) 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で育成担当者を対象にした調査を実施し、手順や書式、形式に捉われ形骸化する要因、育成者の抱える困難さ、育成者の育成が進まない要因、育成ツールの問題点等、課題分析を進めた。その中でツールや体制に合わせさせるのではなく、従来からあるスーパービジョンや育成の努力をツールや体制に落とし込めるようになることの重要性が確認され、そのための説明や相談を実施することとなった。
- ・ 好事例収集プロジェクトでもスーパービジョンの有用性、個々の育成者の努力や工夫は確認でき、事業所や拠点として育成研修の体制を強化する指向性も出てきてはいる。今後、支援同様「良い育成とはどのようなものか」を共有していく必要性が明らかになってきた。
- ・ 調査その他の情報収集から、個々に育成活動を進める中で研修ニーズも明らかになってきた。キャリアパス体制の中で自己研鑽を有効に効率よく進めていくために研修の体系化が必要になってきている。また、受容的交流の学びためのテキストを望む声は多く、研究啓発局（療育援助局）との連携を深めていく必要性が明らかになった。

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、実施の目途が立たないままに経過した。新型コロナウイルス感染の収束まで保留とする。
- ・ 育成者と育成対象者が利用者の反応を共有できる場で行うOJTの必要性は必要不可欠であり、袖ヶ浦拠点の研修係と協働で可能な規模で可能な体制での実施を模索する。
- ・ 育成者育成には、支援のスーパービジョンだけでは不足であることが明らかになってきた。育成者の育成能力を高め、広げる研修の模索は継続する必要がある。

イ) 新人研修

○ 法人全体新人研修

日時：2022年3月19日（土）16:30～18:00

場所：新人は各自宅等 全拠点（場長、本部）

参加者：2021年度4月以降の中途採用職員、2022年度新規採用職員
理事長、場長（代行）、運営スタッフ

内容：・新人職員自己紹介

・拠点紹介

・法人職員としてのガイダンス

※法人職員共通のガイダンスで不足する内容、拠点・事業所独自に必要な内容は、拠点新人研修・フォローアップ研修等で補填することとした。

○ 拠点新人研修・フォローアップ研修

日時：2021年6月～9月

場所：各拠点

参加者：2020年度中途採用職員、2021年度新規採用職員他拠点ごと

内容：・2021年度法人全体の新人研修で不足したガイダンス
・新人職員の定着、育成研修のスタートを切るための研修
・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

新型コロナウイルス感染症の再拡大により、全事業所職員の集合研修は見送り、拠点単位での集合に留めて実施した。

A 事前研修

日時：2022年2月21日～3月18日

場所：各拠点・事業所

参加職員：全職員

内容：ビデオを視聴し、全職員が各自、2021年度業務等の振り返りを行った。

ビデオ；2021年度法人事業報告（理事長・研究啓発局長・事務局長）

※各職員の振り返りは研修報告書として提出。拠点場長（代行）が取りまとめ、取り入れ、拠点の振り返りとして、オンラインライブの全体職員研修（3/19）内で報告した。

B 全体新人研修（オンラインライブ）

日時：2022年3月19日（土）13:00～16:00

場所：各拠点・事業所（オンラインで接続）

参加者職員：全職員（個別の事情で欠席した職員は、後日録画視聴）

内容：・2021年度拠点事業報告（事前研修での各職員の振り返りを含む）

・2022年度法人事業方針・計画（（理事長・研究啓発局長・事務局長））

・表彰（永年勤続、特別）

エ) 職層別研修

キャリアパス育成体制の運用、定着が進まず、課題の分析、研修ニーズの特定も未明で企画運営が進まなかった。

オ) 事業拠点間職員交流研修

新型コロナウイルスの感染状況の影響もあり、法人単位での交流研修は実施できなかった。

(3) 研究啓発局

1) 広報・啓発事業

①援助理論研究係

今年度は3つのプロジェクトチームを立ち上げ活動を行った。活動内容は以下の通りとなる。

ア 児童好事例収集チーム

法人の価値観で行った保育・療育実践事例として、今年度の支援テーマである「相手の立場に立ってみる」を意識して実践し、気付いたことなどを、保育園3園（すこやか園、宇奈根なごやか園、鎌田のびやか園）と子研療育めばえ学園で12月18日に事例発表会を行った。会場23名、WEB26名が参加。参加者アンケートからも、法人の価値観の内部共有や、確かめ、若い職員の気づきに繋がった。

イ 全国自閉症支援者協会関東ブロックチーム

全国自閉症支援者協会関東ブロック研修会の企画・運営に参画した。9月・12月に2回研修会を実施した12月11日の研修会は、藤岡孝志氏の「支援者支援の必要性」の講義と、PCAGIPの手法でケース検討したことの経過報告とコメント。いずれも直接的に受容的交流の研究啓発ではなかったが、嬉泉として大事にしている内容で法人外部と繋がれる場となった。

ウ 援助理論情報発信チーム

法人の援助理論に関する情報発信を行った。これまでの故石井哲夫に関する映像などをアーカイブとして映像で管理できるよう、確認、整理した。以前に石井がシリーズで連載していた子宝通信をホームページ公開に繋げるよう準備をした。また内部職員向けに、研修資料等の共有ができるようにした。

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84号（10月発行）／ 第85号（3月発行）

●発行部数：第84号 2,500部 ／ 第85号 2,500部

●内容：

<第84号> 8ページ

・巻頭言「支援者支援の重要性」

社会福祉法人嬉泉評議員/日本社会事業大学大学院社会福祉学研究所 研究科長
藤岡孝志

・「受容的交流とは何かを考える」 理事長 石井啓

・ 2020年度の事業報告、決算報告

・ お知らせ（法人行事「嬉泉バザー」の開催中止について）

- ・ 職員によるリレーエッセイ

<第85号> 6ページ

- ・ 巻頭言「嬉泉の”ここから未来”に向けて」 理事長 石井啓
- ・ 「ここから未来プロジェクト」二ご一緒に …経営管理室 広報業務アドバイザー 内田哲也
- ・ 2022年度の基本方針
- ・ 職員によるリレーエッセイ

③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 アトリエ・アウトス展 主催（コロナ禍のため中止）

- ・ 期間：2021年6月16日～22日
- ・ 場所：玉川高島屋6階ホワイトモール

イ 「アトリエ・アウトス3人展」出展

- ・ 期間：2021年8月18日～8月24日
- ・ 場所：上野松坂屋ギャラリー7階「上野が好きギャラリー」
- ・ 企画：ギャラリー一段々色

ウ ガーデンカフェときそらアート展 出展

- ・ 期間：2021年10月16日～10月29日
- ・ 場所：ガーデンカフェときそら
- ・ 企画：ガーデンカフェときそら

エ アトリエ・アウトス展 主催

- ・ 期間：2021年11月10日～11月14日
- ・ 場所：世田谷美術館区民ギャラリーB
- ・ 後援：世田谷区

オ 障害者アート展 出展

- ・ 期間：2022年1月14日～1月18日
- ・ 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）

2) バザーの開催

※本年度は実施せず

(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 2021年12月1日（水）13時から

・参加職員 拠点事務給与計算担当職員及び経営管理室職員

※対面・オンライン併用（ハイブリッド方式）にて実施

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

指導主任以上の職員及び経営管理室職員対象（2022年度より主任以上の職員まで使用範囲を拡大）

・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日より適用されることとなった。2022年度には、給与事務の集約化を進める予定である。

3) 給与制度改定プロジェクト

近年の最低賃金の上昇傾向及び社会保険適用拡大への対応を目的として、給与制度の見直しを行った。また、2022年2月からの新たな処遇改善事業にも対応し、2022年4月より、常勤職員、非常勤職員ともに、給料額のベースアップ及び処遇改善手当の支給率の改定を実施した。

(5) 運営改善・人権擁護等

1) 苦情解決

- ① 苦情解決実績

2021年度中の苦情申出件数 0件

- ② 苦情解決第三者委員

※2022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
	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 認可保育所すこやか園
- ④ 認可保育所宇奈根なごやか園
- ⑤ 認可保育所鎌田のびやか園
- ⑥ 大田区立こども発達センターわかばの家
(児童発達支援センター、児童発達支援事業)

- ## 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

災害対策委員会において、web171を利用した安否確認マニュアルを整備した。
また、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。

[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 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

2021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			15	情報連絡会(web)					1	辞令交付式		
			21	経営会議（子研）					17	採用説明会		
5月	14	監事監査	13	情報連絡会(web)					22	採用説明会（web）		
	26	監事監査	19	経営会議（子研）								
6月	7	理事会	10	情報連絡会(web)			アトリエ・アウトス展 （16～22）	26	採用説明会（web）			
	23	評議員選任・解任委員会										
	25	評議員会・理事会	16	経営会議・園長会（子研）								
7月			8	情報連絡会(web)					17	採用説明会（web）	17	赤塚夏祭り
			21	経営会議（袖ヶ浦）								
8月			5	情報連絡会(web)								袖ヶ浦夏祭り
			18	経営会議（子研）								
9月	27	理事会	9	情報連絡会(web)					11	採用説明会（web）		
			15	経営会議（web）								
10月	15	評議員会	14	情報連絡会(web)			「嬉泉の新聞」発行	26	採用説明会（web）			
			20	経営会議（子研）								
11月			11	情報連絡会(web)			アトリエ・アウトス展 （10～14）	13	採用説明会（web）			
	20	理事会	17	経営会議（子研）								
12月			2	情報連絡会(web)								
			15	経営会議・園長会（子研）								
1月			13	情報連絡会(web)					6	内定者交流会(web)		袖ヶ浦餅つき 子研〔保育〕餅つき
			19	経営会議（子研）								
2月	18	理事会	2	経営会議(web)								
			10	情報連絡会(web)								
			16	経営会議(web)								
3月			9	経営会議(web)	19	全体職員研修・新人研修	「嬉泉の新聞」発行	11	人事発表			
			10	情報連絡会(web)								