

法人

1. 法人理念

1) ミッション

「誰もが自己実現し得る共生社会の実現」

2) 支援方針

「受容的交流の立場に立った利用者支援」

3) 経営方針

「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」

2. 現状と課題

前年度は、新型コロナウイルス禍の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。

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は、常勤者349名、非常勤者129名、総勢478名（2021年3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、27億円（2020年3月31日現在）である。引き続いての課題は、収支構造の問題であり、支出に占める固定費の割合が高く、人件費比率が75パーセントを超えている。しかし社会福祉は、特に人が基本であり、職員の存在は法人にとってかけがえない資産でもある。人件費が高い＝マイナスとはとらえず、むしろそうした現状の中で、いかに体制を整備し効率性を高めていくかが課題である。もう一つの収支構造の問題としては、利用定員に満たない事業と、構造的に収支バランスの取りにくい事業があることである。定員割れの事業については、利用者の安定的な確保が課題である。一方で相談支援事業のように、そもそもの事業スキームに問題があると思われるものについては、単純な収支だけの判断でなく、社会貢献の観点からも存続の可否を考える必要がある。その上で法人内でのコンセンサスをいかにしていくかが課題である。

次に、これも継続課題のサービスの質の問題である。働き方改革・就労環境の改善に法人として取り組み、一定の成果を上げてきたが、一方で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の稼働は、端緒についたばかりである。育成の実践力不足は課題であり、研修や協力体制を広く法人で整え、実を上げる策を引き続き模索していく必要がある。

また、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、育てあう体制強化が求められる。それを実現するための運営組織の再編成の試みを始めたところであるが、コロナ禍により思う

に任せないところがあったので、今後はそこをどうしていくかが課題である。

3. 展望と方針

(1) 展望

受容的交流は支援の理念だけでなく、運営の理念でもある。職員全体が、自分の仕事を自分の意志でよくしようとすると同時に、独りよがりではなく、周囲と相談し、折り合い、納得しあい、力を合わせることで組織の中で自己実現を目指すことを求めている組織を目指していきたい。そしてサービスの質・人材育成の根幹である受容的交流を理解し、伝え合い、高めあうための手がかかりとして、今年度も「支援テーマ」を設ける。実践や育成、受容的交流の中で実際の現場の中で意識できる“キーワード”や“投げかけ”となる重点を置きたいこと、テーマを共有するための“手がかかり”とする。管理運営を担う職員が支援テーマを狙い通りに活用して実を上げ、育成を担う職員は、育成する対象者への育成テーマとして活用し、そしてすべての職員が主体的なテーマについて考え、周囲の人と語り合い、学びあい、スーパービジョンや育成を受け、受容的交流の実践に結び付け、高め、広めていくことと同時に、その成果を集約することを目指していく。

(2) 本年度支援方針

昨年度の支援テーマは、「アセスメントを考える」であった。このテーマの下、援助実践におけるダイナミズムをも包括したアセスメントについて、職員が改めて考える機会となり、アセスメントの重要性や深さについて共通認識を持つきっかけとなった。

今年度は、そのことを踏まえて、より受容的交流の本質である「相手の立場に立ってみる」をテーマに、アセスメントについての技術を広く深く向上させていくことを考えていきたい。利用者、保護者・家族の意思や気持ちに沿い、そこに根差した利用者の自己実現を更に効果的にすすめるための援助実践を目指して、職員の力を集結させたいと考える。

(3) 本年度経営方針

・事業活動支援体制の強化

理事長の諮問機関である「経営会議」の協議体として役割を明確にするために、情報共有を役割とする「(仮称)情報連絡会議」を設置する。評議員会・理事会とそれぞれの役割に応じた業務執行を通じて、個々の事業運営を法人全体で把握し、支援する体制を強化し、持続可能な組織形成を目指す。

・人材育成主義人事制度の定着化

キャリアパス体制での育成活動、新人事考課制度を人材育成システムの中核と位置づけ、全体として育成主義人事制度と名付け、公正な人事管理を推進し、引き続き、働き甲斐のある職場づくりを目指す。そして、人材育成の基盤である「職員全体が生き生きと目標を持って働きやすい職場」となるよう定着化を図ってい

く。

- ・安定した事業継続のための財務基盤の強化

安定した事業継続のためには、必要な人材を確保するための財源が必須である。そのために、年間を通じて安定的な利用者の確保を図る他、法人全体で、継続的な支出の管理に努め、将来に備えた積立金等を計画的・段階的に確保する。

4. 法人業務執行体制

通常事業における業務執行は、従来どおり基本的に同一エリア内にある複数の施設・事業所から成る「事業拠点」を運営単位とし、その事業場の長である場長の責任のもとで運営を行う。

拠点を越える法人全体の事業については、上記の「執行本部」により業務を執行する。執行本部に理事長の業務を補助する経営管理室を設置する。経営管理室には、法人業務の企画立案について理事長を補佐するための企画担当と、業務を遂行するための運営担当を置く。また、法人職員の人材育成に取り組むための人材育成部を置く。

法人業務執行体制として、理事長が提示した法人業務の企画立案を諮問する経営会議を設置し、経営会議の検討結果を受けて理事長が決定した事項を執行するための研究啓発局、本部事務局の2局及び園長会を置く。執行本部に法人の諸課題に対応するため各種委員会を設置する。

法人の諸課題に対応するために各種委員会を置く。委員会の業務執行にあたっては園長会メンバーにて委員会を編成し、必要に応じてそれ以外のメンバーも配置することができる。

以下、「経営管理室」及び二局、各種委員会の概要を示す。

1) 経営管理室

- ①評議員会・理事会運営
- ②人事管理事務
- ③経営会議・園長会事務
- ④人材育成企画
- ⑤研修企画
- ⑥キャリアパス運用
- ⑦採用事務
- ⑧次世代育成・働き方改革係
- ⑨福利厚生企画係
- ⑩子育て支援相談係
- ⑪雇用管理改善等相談係
- ⑫法人情報発信（ホームページ管理含む）
- ⑬ハラスメント相談窓口

2) 研究啓発局

- ①自閉症実践療育セミナー運営係

自閉症実践療育セミナーの企画・運営

②アウトス運営係

「アトリエ・アウトス」の作品管理及び各種展示会の企画・運営

③法人広報係

パンフレット作成、「嬉泉の新聞」の企画・編集

④バザー企画係

嬉泉バザー、嬉泉ふれあい祭りバザーの企画

3) 本部事務局

①規程整備検討係

法令改正及び実態に合わせた各種規程の整備

②法務対応係

定款変更事務及び法令改正に係る情報収集

③予算・決算編成係

予算編成業務、決算書及び財務諸表の作成

④契約・資産管理係

法人にかかる契約のチェック、有形・無形資産の管理

⑤名簿作成係

法人関係者の名簿作成及び管理

⑥福利厚生運営係

⑦公文書・公印管理係

4) 委員会等

①災害対策委員会

法人全体に係る事業継続計画の策定、災害対策に関する情報共有

②事故防止委員会

事故情報の共有及び事故防止対策の検討、職員への啓発

③情報セキュリティー委員会

個人情報管理状況のチェック及び職員への啓発

④人権擁護委員会（虐待防止委員会）

人権擁護・虐待防止に関する職員への啓発

⑤サービス評価委員会

サービス評価等に関する自己点検の推進、職員への啓発

⑥キャリアパス運用委員会

キャリアパス運用についての検討

⑦社会貢献（SDGs）委員会

社会貢献事業の実施の検討

⑧援助理論・技術研究開発委員会

「受容的交流」の理念の研究及び支援力の向上

⑨資金運用・新規事業検討委員会

資金運用及び新規事業実施についての検討

貢献事業協議会への参加

6. 第七次中・長期計画

前年度の第六次中・長期計画を踏まえ、新たに法人としての「第七次中・長期計画」を以下のとおり策定し、概ね5年間を目途に逐次実施する（実施予定期間：2018年度から2022年度）。

1) 法人経営

- ・事故防止対策規程の策定（本部事務局）※2018年度内規として策定済
- ・職員行動規範の策定（本部事務局）※2018年度策定済
- ・苦情解決体制要綱の改定（本部事務局）※2018年度改定済
- ・災害対応ガイドラインの策定（本部事務局）※2020年度策定済
- ・事業継続計画の策定（本部事務局）

2) 事業運営

- ・袖ヶ浦市における新規グループホームの開設
- ・袖ヶ浦市福祉作業所うぐいす園指定管理更新 ※更新済み
- ・板橋区立赤塚福祉園指定管理更新 ※更新済み
- ・清瀬市子どもの発達支援・交流センター指定管理更新
- ・大田区立こども発達センター（わかばの家）業務委託継続更新

3) 人材育成

- ・キャリアパス制度の構築（経営管理室）※2018年度実施済
- ・人事制度の再構築（経営管理室）※2018年度実施済
- ・研修体系の整備（経営管理室）

4) 施設整備

- ・袖ヶ浦ひかりの学園改修・増築※2018年度着工済
- ・子ども発達支援センターたのしみ改修・増築
- ・子どもの生活研究所設備改修

7. 年次計画

1) 経営管理室

①理事会・評議員会の開催

ア) 理事会

- 6月 2020年度事業報告及び決算報告
- 9月 第1次補正予算、中間報告等
- 12月 第2次補正予算、諸規程見直し等
- 3月 2022年度事業計画及び当初予算

イ) 評議員会

- 6月 2020年度事業報告及び決算報告
- 10月 中間報告等

※上記のほか、定款に定められた議決事項及び重要な事項を審議するため、適宜理事会並びに評議員会を開催する。

②監事監査の実施

定款第18条及び監事監査規程に定める監査を以下の通り行うほか、必要に応じて随時監査を行う。

ア) 定期監査

財産状況の監査及び業務執行状況の監査

イ) 決算監査

事業報告原案の監査及び決算報告原案の監査

③職員採用

正規職員の採用は、原則として法人単位で行う。

多様な人材を確保するために、多岐にわたるリクルートソースを活用し求人活動を展開する。

④福利厚生

ア) 次世代育成事業

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育てをしている労働者の職業生活と、家庭生活との両立を支援するための行動計画を策定し、実施する。

イ) 新任職員歓迎会

※本年度は実施せず

⑤キャリアパス制度の運用

人材育成を主眼におき、人事賃金制度、評価体制、研修体制など法人の運営体制を再構築することを目的として導入したキャリアパス制度を運用する。運用状況や課題等のアセスメントを行う。

⑥法人主催の職員研修

ア) 療育合宿研修（課題分析と改編に向けて試験的に実施する。）

目的・内容；自閉症児・者と生活を共にしながら、「受容的交流」を体験的に学ぶ。特に管理職層の職員の支援能力の向上、チーム支援等の運営能力、育成・スーパービジョンの力の向上に主眼を置く。個々の職員が自分を見直し、自分の課題に取り組む。また、法人理念と方針に基づく実践力の向上とその育成・継承を目的とした研修の形式や内容の検討を行う。

期間；2021年8月、12月

場所；嬉泉福祉交流センター[袖ヶ浦]

対象；試験的な実施として園長会メンバーその他

規模；職員数20～30名前後、参加児・者定員20名程度

イ) 新人職員研修

○新人研修（拠点ごと・法人ガイドライン準拠）

目的・内容；配属された拠点・事業所で法人職員として仕事をしていく上で必要不可欠なオリエンテーションとガイダンスを実

施する。可能な範囲で懇親を行う。

期間；2021年4月中

場所；拠点

対象；当年度新規採用職員、前年度中途採用職員

※拠点の責任体制・研修体制の中で、法人ガイドラインに準拠しかつ拠点・事業所と個々の新人職員に即した研修内容を企画し実施する。

○フォローアップ研修（拠点ごと・法人ガイドライン準拠）

目的・内容；配属された拠点・事業所で新人職員への入職後のフォローアップを行い、職場への適応を確認、推進を行う。可能な範囲で懇親を行う。

期間；2021年6～9月中

場所；拠点

対象；当年度新規採用職員、前年度中途採用職員

※拠点の責任体制・研修体制の中で、法人ガイドラインに準拠しかつ拠点と個々の職員に即した研修内容を企画し実施する。

※拠点の階層別、職種別、全体研修等と同時開催も可とする。

○全体新人研修（集合）

目的・内容；法人職員としての仕事の仕方のオリエンテーション・ガイダンスを実施する。可能な範囲で懇親を行う。

期間；2022年3月

場所；嬉泉福祉交流センター〔袖ヶ浦〕あるいはWEBで

対象；次年度新規採用職員、当年度中途採用職員

※スタッフとして研修係と各層の在職職員（管理者層、中堅職員、新人職員）の一部が参加

ウ) 全体職員研修

○まとめ

目的・内容；拠点・事業所の援助実践の報告、研鑽の機会とし、全職員が法人・拠点・事業所の年度の方針やテーマに沿った実践や研修の成果を振り返る。全事業所の職員が一堂に会し、嬉泉職員としてのアイデンティティ形成、職員間のコミュニケーションの促進、懇親を図る。

期間；2022年2月

場所；浦安ブライトンホテル（予定）あるいはWEB

対象；全職員

○そなえ

目的・内容；理事長及び局長からの事業方針、支援テーマ等を発表し、それを受けて全職員が次年度の自身の支援（業務）

の仕方を検討する。

全事業所の職員が一堂に会し、嬉泉職員としてのアイデンティティ形成、職員間のコミュニケーションの促進、懇親を図る。

期間；2022年3月（状況によりまとめと同日に行う）

場所；拠点（WEB）あるいは浦安ブライトンホテル

対象；全職員

エ）階層別研修

事業所を超えて、同じ職層、職種の職員が一堂に会し、職層や職種に求められる独自の業務や使命を共有するとともに、法人職員共通の課題に取り組む。特に、管理者層、リーダー層の意識・能力の向上に主眼を置く。

オ）事業拠点間職員交流研修

法人としての一体感を醸成するために、また、専門職や職員個々の優れた能力等を有効に活用するために事業拠点間の交流研修を積極的に進める。

2）研究啓発局

①広報・啓発事業

ア）啓発活動

1）自閉症実践療育セミナー（仮）

（全日本自閉症支援者協会関東ブロックと共催）

時期；2021年度内、共催のため未定

会場；未定 ウェブ併用

定員；未定であるが、ウェブ併用で以前よりも多数を見込む。

予算；未定 ※必要経費は、受講料収入と関東ブロックの活動費にて賄う。

2）保育実践セミナー（仮）

（世田谷区内の保育園と共催）

時期；2021年度内、共催のため未定。

会場；未定 ウェブ併用。

定員；未定であるが、ウェブ併用で多数を見込む。

予算；未定 ※必要経費は、受講料収入にて賄う。

イ）『嬉泉の新聞』の発行

編集方針；有識者の巻頭言、各事業所からの報告、利用者作成の紙面、その他本法人に関わる各種情報の公開を目的に発行する。

発行状況；年2回（9月、3月）、毎回2～3千部発行

主な配布先；

1)行政関係 厚生労働省、東京都、千葉県、袖ヶ浦市、世田谷区、板

橋区、大田区、清瀬市の各関係部署、児童相談所、福祉事務所等

2)関係団体 社会福祉関係団体、日本知的障害者福祉協会関東ブロック加盟施設、補助・助成団体

3)その他学会、大学、マスコミ関係、各種セミナーの参加者、嬉泉後援会員、保護者、地域協力者

予算（経費）；750,000円

ウ) アトリエAUTOSの活動

ギャラリーでの作品展及び作品・複製品（ポストカード等のグッズ）の販売を通して、アトリエAUTOS（絵画もしくは陶芸の作者である施設利用者6名）の活動を紹介するとともに、ソーシャルメディア（インスタグラム）を活用した情報発信を行い、広く社会に向けて、自閉症に対する理解を求める。

②バザーの開催

新型コロナウイルス感染症の社会情勢の中で、従来のバザーの形で開催することは難しい。

感染症の動向をみながら、地域との交流についての新たな活動を委員会にて模索していく。

3) 本部事務局

①事務員研修

各事業所及び各役割分担に基づいて別々に業務を遂行している事務職員に対して、事務処理の基本的事項について共通理解を図ることによって、個々のスキルアップを行うと共に、個別目標を設定することで、自分の現状を顧みることと、スーパービジョンを通して今後の仕事の方向性を定める。

併せて、直接支援部門との交流を行い、事務部門の業務の質のレベル向上と、業務関係の強化を図る。

②業務の効率化の推進

事務部門の業務全体を見直し、人事・給与に関する業務について、集約化・一元化を進め、法人全体に関わる業務と各拠点・事業所における業務の整理を行い、業務の効率化を図る。

4) その他

①運営改善・人権擁護等

ア) 苦情解決体制の整備

「社会福祉法人嬉泉苦情解決要綱」に基づき、各施設においてそれぞれ、苦情解決責任者、苦情受付担当者を選任し、さらに事業所ごとに第三者委員を委嘱して、利用者及び保護者からの苦情申し立てに適宜対応する。

イ) 第三者評価事業の受審

該当施設において、東京都認証機関による第三者評価事業を受審する。

ウ) 理事会主導による取り組み

理事会開催毎に、各事業所の人権擁護・虐待防止の取り組み状況について報告し、法人を挙げてこの課題に取り組む。

②災害対策

ア) 災害対応ガイドラインの検証

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検証する。

イ) 法人事業継続計画の策定

現在、事業所ごとに策定されている事業継続計画について、法人事業所を横断する計画の策定を進める。

8. 役員・評議員

※役員・評議員名簿を添付

9. 事業計画

※年間行事等実施計画を添付

10. 実施事業

※事業一覧表を添付

[役員・評議員名簿]

社会福祉法人嬉泉

【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 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6月24日より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： 2019年4月1日より2021年度定時評議員会まで

別紙(事業計画書関係)

年間行事等実施計画

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			21	経営会議					1 17	辞令交付式 第1回採用説明会		嬉泉ふれあい祭り
5月	21 24	監事監査(会計) 監事監査(事業)	19	経営会議					22	第2回採用説明会		
6月	7 25	理事会 評議員会	16	経営会議・園長会		新人フォローアップ研修			26	第3回採用説明会		
7月			21	経営会議					17	第4回採用説明会	17	赤塚福祉園祭り わかば夏祭り とことこ講座
8月			18	経営会議		夏季合宿研修						袖ヶ浦夏祭り
9月	27	理事会	15	経営会議				自閉症実践療育セミナー	11	第5回採用説明会		
10月	15	評議員会	20	経営会議・園長会					16	第6回採用説明会		
11月			17	経営会議				嬉泉バザー	13	第7回採用説明会		
12月	20	理事会	15	経営会議・園長会		冬季合宿研修						
1月			19	経営会議					6	内定者懇親会		袖ヶ浦餅つき 子研餅つき 21 ひかりの親子新年会
2月			2 16	経営会議 経営会議		全体職員研修						
3月	18	理事会	2 16	経営会議 園長会		新人研修			2	人事発表		

※経営会議は14時から 園長会は16時から

事業一覧

拠点	事業名(通称)	事業種別	備考
子どもの生活研究所 [療育]	めばえ学園	児童発達支援センター	—
	おおらか学園	障害福祉サービス事業(生活介護)	—
	子どもの生活研究所(相談部・こぐま学園)	児童の福祉の増進についての相談に応ずる事業	—
		相談支援事業	—
	東京都発達障害者支援センター(トスカ)	発達障害者支援センター運営事業	—
子どもの生活研究所[保育]	すこやか園(ゾウ)、分園(キリン)	認可保育所	—
	すこやか広場	地域子育て支援拠点事業	—
	宇奈根なごやか園(カモシカ)	認可保育所	—
	鎌田のびやか園(ライオン)、分園(シロクマ)	認可保育所	送迎保育ステーション事業も実施
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(主たる障害を自閉症とする)	生活介護、施設入所支援も実施
		障害福祉サービス事業(短期入所)	—
	袖ヶ浦ひかりの学園	障害者支援施設	生活介護、施設入所支援を実施
		障害福祉サービス事業(短期入所)	—
		地域生活支援事業(日中一時支援)	—
	子ども発達支援センターたのしみ	児童発達支援センター	—
		児童発達支援事業及び放課後等デイサービス事業	—
	相談支援事業所えにし	相談支援事業	地域療育支援事業も実施
	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)	—
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、生活介護)	—	
板橋区立赤塚福祉園	デイセンターきらら	障害福祉サービス事業(生活介護)	—
	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)	—
	赤塚ホーム	板橋区緊急保護事業	—
清瀬市子どもの発達支援・交流センター(とことこ)		—	児童発達支援事業も実施
大田区立こども発達センター(わかばの家)		—	児童発達支援事業、相談支援事業も実施