

法人

1. 法人理念

スローガン『懸命に生きる。その生き方を支える。』

1) パーパス（社会に存在する理由）

私たちは、自閉症をはじめとした生きにくさに苦しむ人々を手助けすることを通じて、自分らしさを受け容れ合える社会を実現したい

2) ミッション（社会で果たすべき役割）

<だから>私たちは、支援者と利用者とは互いに認め合いながら自分らしく生きることを支えあう独自の援助活動を社会に広げていく

3) バリュー（ミッションを実現に導く独自価値）

<その活動の中心にあるのは>『受容的交流理論』の考え方

～人を人として尊重し、受け容れる、受け容れられることを通して生まれる信頼関係・関わりを重視することで人の中で生きていく力を育て合う理論～

4) ビジョン（実現したい未来）

<その実践の先にあるのは>私たちは、かかわる一人ひとりが安心でき、主体性を発揮し、自己実現を目指す共生社会を実現する

5) スピリット（大切にすべき精神）

私たちは、先入観にとらわれず、ひとりひとりを見つめぬきます

私たちは、こころと意思を大切に、育つ力を信じぬきます

私たちは、とことん質を追求し、仲間とともに高めあいます

私たちは、互いの信頼関係を重視し、誠実に向きあいます

私たちは、支援の中で、自分および利用者が社会的存在であることを常に意識します

2. 現状と課題

年頭に岸田首相による新型コロナウイルスを5類感染症に移行する予定との発表があり、長きにわたるコロナ禍も漸く終息の見通しが出てきた。しかしそれは、感染症対策の終わりを意味しない。インフルエンザやノロと同様、感染予防に努め且つ感染拡大の防止に腐心しなければならない疾病が増えたということである。本法人の本務である対人援助業務、特に入所施設などの生活支援を中心とした事業所においては、感染防止対策の強化・徹底に努める必要がある。ポスト・コロナに気を抜くことなく、ウィズ・コロナと心得て対応していく。

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339名、非常勤者166名、総勢505名（2023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、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勤を忌避するなど）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。本年度も引き続き検討を行っていく。

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前年度は、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。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、応募者総数401名（前年比97.3%）、内100名採用（採用率25.0%前年比プラス6%）という結果を得た。そして新卒内定者については、採用数24名のうち7名の内定辞退（辞退率24%、※前年度辞退率55%）はあったものの、2023年3月1日現在の常勤雇用者離職率は13.8%（※前年は14.2%）、採用後1年未満の早期離職率は離職率18%、（※前年度は24%）と合わせて、人材の定着に向かう兆しが見えてきた。引き続き、魅力ある職場作りに取り組んでいきたい。

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。

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）、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。

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引き続き目指していきたい。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りとして、本年度もキーワードになる「援助テーマ」を掲げる。これによりすべての職員が主体的に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ていくことを期待する。

法人経営の課題である人事管理の在り方については、停滞している人事配置が管理職のみならずあらゆる人材の育成を妨げつつある事態への対応として、引き続き「人事体制見直しプロジェクト」にてメンバーシップ型雇用の是非という根本的などころからの見直しを図っていく。また法人内の職員間（とりわけ職層間）のコミュニケーション促進も継続課題であるが、これについては各事業拠点における中期計画策定プロジェクトに理事長が参加することにより、指導監督層の職員との協働を通してコミュニケーションを深めていくほか、経営層による次なる取り組みとして「経営計画（法人中長期計画）策定プロジェクト」を新たに実施する。

（2）本年度支援方針

一昨年度からの引き続きの援助テーマは、「相手の立場に立ってみる」であった。受容的交流の支援における基本的な姿勢や考え方として、実際の具体的な動きを伴うテーマにしたことで、職員の中にも対人援助における視点という意味合いで浸透している。昨年度は、そのことを踏まえ、受容的交流の支援をすすめていく上で、実際の支援場面の検証と支援者の育成に向けた手続きとして求められる客観的な視点を取り入れて、「相手に映る自分を見つめる」を加えたものにした。この視点は多少の難解さがあり職員への浸透にはもう少々の検討が必要な感触であった。

今年度は、そこから一歩進んで、自らの援助活動を振り返りながら、スーパーバイズを活用して援助実践として洗練させ、利用者、保護者・家族の意思や気持ちに沿い、さらに利用者と気持ちをそろえて同じ方向を向きながら効果的な援助活動を構築していくことを目標に、「互いに認め合いながら、支えあう」というテ

ーマを加えて、より交流や相互関係性を意識した支援方針とし、職員の力を集結させたいと考える。

今年度の援助テーマは、これまでの「相手の立場に立ってみる」「相手に映る自分を見つめる」に加えて、「互いに認め合いながら、支えあう」とする。

(3) 本年度経営方針

「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」

・事業活動支援体制の強化

前年度に引き続き、理事長の諮問機関である「経営会議」、情報共有を役割とする「情報連絡会」を設置する他、執行本部内の有機的な連携を目的とする「運営会議」を新たに設置する。また、事業計画の策定と中間期における見直しを目的とした「計画会議」を設置し、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、自律的かつ持続可能な組織形成を目指す。なお、これらの会議体については、オンライン会議（Z o o m）の活用を図るとともに、グループウェア（サイボウズ）の利用範囲を副主任までの職員を拠点の場長の判断で拡大するなど活用を推進し、法人内の情報共有の推進、コミュニケーションの活性化に積極的に取り組む。

・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「職員一人ひとりが生き生きと目標を持って働ける職場」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

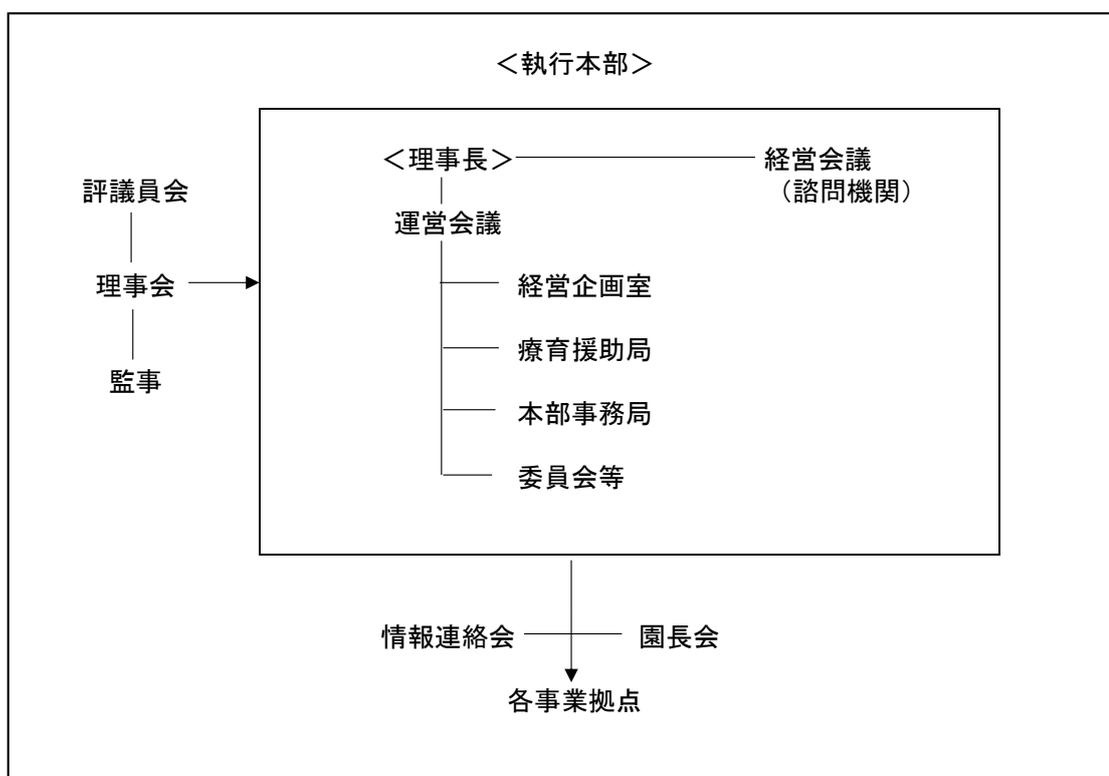
安定した事業継続のためには、必要な人材を確保するための財源が必須である。そのために、特に、法人自主事業において、年間を通じて安定的な利用者の確保を図る他、法人全体で、継続的な支出の管理に努め、将来に備えた積立金等を計画的・段階的に確保する。また、人件費については、国の処遇改善事業を活用して財源を確保する他、委託・指定管理事業については、社会情勢の応じた処遇改善が図られるよう各自治体に働きかけ、引き続き、職員の給与改善に取り組む。

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業務執行体制としては、「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企画室を設置する。また法人、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療育援助局、本部事務局の2局及び園長会を置く。

更に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、「経営企画室」及び二局、各種委員会の概要を示す。

1) 経営企画室

経営企画室は、法人業務の企画立案について理事長を補佐する。また人材確保や育成、情報発信といった法人の重点課題に取り組む理事長直轄の法人業務を遂行するために、以下の係を擁する。

① 人事採用・広報係

- ・ 人事管理事務
- ・ 職員採用
- ・ 法人ホームページ運用管理
- ・ 法人パンフレットの編集
- ・ 嬉泉新聞の発行
- ・ バザー企画
- ・ アウトス運営

② 会計・労務係

- ・ 法人本部会計（寄付金）
- ・ 労務管理事務（社会保険、給与情報、雇用保険、労働保険、次世代育成対策推進、女性活躍推進）
- ・ 福利厚生企画

③ 総務係

- ・評議員・理事会運営事務
- ・法人内各種会議運営事務（経営会議・園長会・情報連絡会等）

④ 人材育成係

- ・法人内外の研修会の企画立案と運営支援（研修企画担当）
- ・キャリアパス運用にあたっての課題抽出と対応（キャリアパス運用担当）
- ・専門職間の「横のつながり」の形成と法人への帰属感の涵養（専門職支援担当）
- ・法人外での研修講師やコンサルテーション（地域連携担当）

2) 療育援助局

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

① 研究啓発係

受容的交流の説明や研修・啓発に使用するテキストや映像のコンテンツなどの作成やアーカイブのまとめなどを行う。また、法人内・外への研究や啓発を推進する。

② 援助活動推進係

法人内の事業所の支援の状況を検討し、必要な対応策を提案する。また、法人全体の援助活動の方向性を示す「援助テーマ」について検討と検証を行う。

3) 本部事務局

法人本部の事務局として、各拠点の事務的な取り纏め（業務の平準化や集約化など）を行うために、以下の係を擁する。各係は拠点の事務職員が分担する。

① 評議員会・理事会資料係

評議員会・理事会の議案資料作成及び保管

② 規程整備係

法令改正及び事業実態に合わせた各種規程・マニュアルの整備

③ 法務対応係

事業に係る定款変更事務及び法令改正に係る情報収集

④ 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、内部監査に係る自己点検の実施（年4回）

⑤ 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

⑥ 名簿管理係

法人関係者の名簿管理

⑦ 福利厚生運用係

職員に対する福利厚生に関する情報提供及び実施状況の把握

⑧公文書・公印管理係

発信・收受文書の管理、公印の適正な使用及び保管

4) 委員会等

①人権擁護委員会（虐待防止委員会）

人権擁護・虐待防止・身体拘束等の禁止に関する職員への啓発

②社会貢献委員会

社会貢献事業の実施の検討

③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

④内部統制委員会

内部統制のあり方についての検討

⑤災害対策委員会

事業継続計画（感染症対策・蔓延防止）を含む災害対策の検討

⑥その他

事故防止、情報セキュリティ、苦情解決、サービス向上については、拠点ごとの運用とし、法人全体の情報共有を本部事務局において実施することとし、必要に応じ法人でのプロジェクトを立ち上げる。

- ・経営計画（法人中長期計画）策定プロジェクト（新規）
- ・人事制度見直しプロジェクト（継続）

5. 他機関との連携

1) 他法人との連携による人材育成事業

- ・法人における全日本自閉症支援者協会主催の「発達障害支援スーパーバイザー養成研修」事務局の受託
- ・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」実務研修の受け入れ
- ・同演習スタッフ派遣
- ・同協会関東ブロック研修会運営スタッフ派遣
- ・東京都強度行動障害支援者養成研修への講師運営スタッフ派遣
- ・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研修への講師運営スタッフ派遣
- ・東京都支援力育成派遣事業運営・支援スタッフ派遣等

6. 社会貢献事業

本年度は、以下の事業を法人及び各拠点における社会貢献事業として実施する。

①地域の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」事業

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

- ・嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦における袖ヶ浦市との福祉避難所協定の締結

③その他の事業

- ・法人における世界自閉症啓発デー・日本実行委員会への協力
- ・子どもの生活研究所、嬉泉の保育における世田谷区社協が主導している「社会福祉法人地域公益活動協議会」への参画
- ・嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦における袖ヶ浦市社会福祉施設等連絡協議会の活動への参加
- ・赤塚福祉園における板橋区社会福祉法人施設等連絡会の活動への参加、下赤塚地域の活性化を目的とする地域のNPO法人等の地域団体との協働
- ・清瀬市子どもの発達支援・交流センターにおける清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会への参加

6. 経営計画（法人中・長期計画）

本年度は、新たに「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・チームを編成して策定する。以下の項目もそれによって変更になることがあるが、ここでは本年度に積み残されたものを記す。

1) 法人経営

- ・事業継続計画の策定（法人単位）の策定

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
(現指定管理期間：2026年度まで)
- ・板橋区立赤塚福祉園指定管理更新（現指定管理期間：2025年度まで）
- ・清瀬市子どもの発達支援・交流センター指定管理更新
(現指定管理期間：2026年度まで)
- ・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
(現業務委託期間：2024年度まで)

3) 人材育成

- ・研修体系の整備（経営企画室）

4) 施設整備

- ・子どもの生活研究所設備改修

7. 年次計画

1) 経営企画室

①理事会・評議員会の開催

ア) 理事会

- 6月 2022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

1 2月 第2次補正予算、諸規程見直し等

3月 2024年度事業計画及び当初予算

イ) 評議員会

6月 2022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

正規職員及び非常勤職員の採用は、原則として経営企画室が窓口業務を担い拠点との連携協力のもと採用業務の一元管理を行う。多様で柔軟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。また、東京都働きやすい福祉の職場宣言を継続して情報公開を行う。

- ・ホームページリニューアルに向けて、情報公開における採用情報コンテンツの拡充を図る
- ・学校紹介、実習生、リファラル採用などの取り組み強化
- ・オンラインとリアル手法を取り入れた採用活動の展開

④ 福利厚生

ア) 次世代育成・働き方改革

「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」に基づき、「職員一人ひとりが生き生きと目標を持って働ける職場」を目指し、更に充実した3年間の行動計画を推進し5期連続(13年目)くるみん認定を目指している。

また、子育て支援に関する休暇・諸手当は以下の通りである。

(諸手当)

出産準備手当金、育児休業復帰手当金

(法人独自の休暇支援)

出産育児参加休暇(男性職員)、子の看護休暇小学校4年生の始期に達する日まで拡大

イ) その他各種制度手当

退職金制度の加入(常勤職員対象)住宅手当・扶養手当・通勤手当・宿日直手当・夜勤手当・給食指導手当

単身赴任手当・運転業務手当・研修、出張費用助成

ウ) 健康ライフプラン制度

健康診断費用助成、産業医による健康相談(拠点別)、インフルエンザ予防接種助成(一人1000円)、法人じゃらん契約の利用提供、職員宿舎(袖ヶ浦)各種特別休暇制度、永年勤続表彰

エ) 事業所独自制度

職員駐車場完備(袖ヶ浦)、公用車貸出(子研・袖ヶ浦)

被服貸与、職員用休憩室、職員カフェ等

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と連動した研修の体系化を進め、研修の充実を図っていく。

⑥ 地域連携

東京都の発達障害者相談支援スキルアップ研修や法人独自のコンサルテーション事業等の企画・運営を行う。

1) 令和5年度東京都発達障害支援体制整備事業(専門的人材研修)

発達障害者相談支援研修相談支援スキルアップ研修

時期; 2023年度内に相談研修4回、実技研修2回、実地研修2回予定。

2) コンサルテーション事業に関しては試行的に進める。

⑦ 専門職研修

法人内に在籍している心理職やSTなど「ひとり仕事」になり易い専門職間の横の繋がりを促進すると共に法人への帰属感を涵養する機会を作る。当面は「専門職会」を定期開催する。

⑧ 法人主催の職員研修

ア) 全体職員研修(まとめ・そなえ)

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。法人事業方針・計画等を発表し、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; 2024年3月2日(土)

場所; 浦安ブライトンホテル東京ベイ(予定)

対象; 全職員

イ) 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ガイダンスを実施する。可能な範囲で懇親を行う。

期間; 2024年3月

場所；嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦（予定）

対象；2023年度新規採用職員、2022年度期中採用職員※

※2024年度期中採用職員への事務ガイダンス等は都度行う。

ウ) 階層別研修

事業所を超えて、同じ職層、職種の職員が、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。

エ) 事業拠点間職員交流研修（仮）

法人キャリアパス育成体制に見合った研修体系を構築し、同時に拠点・事業所独自の研修を法人内で共有していく。また、専門職や職員個々の優れた能力等を有効に活用していく。

オ) 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。一般職層の職員の研修に留まらず、指導職層、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取り組む。また、理念や支援方法の継承を目的とした研修の形式や内容の検討を行う。

期間；2023年 社会情勢により実施を検討。

場所；嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

対象；未定

規模；職員数20～30名前後、参加児・者定員20名程度

カ) 法人ガイドライン準拠研修

法人ガイドラインに準拠して、拠点・事業所ごと新人研修・フォローアップ研修を実施する

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およびフォローアップを実施する。可能な範囲で懇親を行う。

期間；2023年4月～9月

場所；拠点

対象；当年度新規採用職員、前年度期中採用職員、1～3級職員

2) 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

受容的交流の解説や研修に使用する支援例のシミュレーション映像を作成する。また、受容的交流を包括的に解説するテキストを作成する。それらを用いて、法人内外に対して教材として公開し、受容的交流の研究・啓発を推進することを目的とする。

イ) 啓発コンテンツ開発プロジェクト

故石井哲夫常務理事の行った講演活動や著作を中心に、法人内外の受容的交流に関する映像や文献を研究し、アーカイブを作成し、使用しやすいように編集するなど現代でも使いやすい資料を作成し、研究研修の材料として整備することを目的とする。

ウ) 啓発活動検討プロジェクト

受容的交流の啓発や法人内の援助活動の発表など、法人の活動を外部に発表するセミナーや研修会などの場を検討する。

②援助活動推進系の活動

ア) 基準検討と援助テーマの検討

法人内事業所の支援の状況等、園長会などを通して検討し必要な研修内容や研修プランについて提言・提案を行う。各事業の活性化を促すことを目的とする。

また、法人全体の支援や研修の方向性を示す「援助テーマ」について検討や検証をして法人職員に示すことで、支援力の向上に資することを目的とする。

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、業務連携の強化を図る。

ア) 社会福祉法人会計基礎研修

厚生労働省「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）」

イ) 福祉の森・操作教育研修

業務用アプリケーション「福祉の森」操作教育研修

②業務の効率化の推進

人事・給与等の法人全体に関わる業務については、前年度に実施した社会保険事務に加え、労働保険事務の経営企画室への集約化・一元化を進め、本部事務局においては、各拠点・事業所における業務を中心とし、事務部門全体の役割分担を明確にし、一層の業務の効率化を図る。

4) 運営改善・人権擁護等

①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。

②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。

③理事会主導による取り組み

必要に応じ理事会において、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。

④ハラスメントの防止

「ハラスメント防止対策について嬉泉が取り組む指針」に基づき、法人内部の相談窓口としての雇用相談窓口（ハラスメント、子育て支援、雇用管理改善）及び外部相談窓口を設置する。また、拠点ごとにハラスメント防止に関する研修を実施する他、全職員を対象としたアンケートを実施する。

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 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： 2021年6月25日より2023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 名誉教授

*任期： 2021年6月25日より2025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

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	
	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容	日	内 容
4月			13	情報連絡会					3	辞令交付式
			19	経営会議・園長会				ニュースレター発行	15	第1回採用説明会
5月	19	監事監査 (事業)	11	情報連絡会					13	第2回採用説明会
	23	監事監査 (会計)	17	経営会議						
6月	5	理事会	8	情報連絡会		新人フォローアップ研修			10	第3回採用説明会
	23	評議員会・理事会	21	経営会議・園長会						
7月			13	情報連絡会				ニュースレター発行	15	第4回採用説明会
			19	経営会議						
8月			10	情報連絡会						
			16	経営会議・園長会						
9月	25	理事会	14	情報連絡会					2	第5回採用説明会
			20	経営会議				ニュースレター発行		
10月	16	評議員会	12	情報連絡会				嬉泉の新聞発行	14	第6回採用説明会
			18	経営会議・園長会						計画会議 (10~17)
11月			9	情報連絡会				アトリエ・アウトス展	18	第7回採用説明会
			15	経営会議						
12月	18	理事会	14	情報連絡会					9	第8回採用説明会
			20	経営会議・園長会						
1月			11	情報連絡会					12	内定者交流会
			17	経営会議				ニュースレター発行		
2月			8	情報連絡会					7	計画会議 (8~14)
			21	経営会議・園長会						人事調整会議
3月	18	理事会	14	情報連絡会	2	全体職員研修		嬉泉の新聞発行	6	人事調整会議
				経営会議		新人研修			13	人事発表

※情報連絡会・経営会議は14時から ※合宿研修時期未定 (実施の場合) 14

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	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(こどもトスカ)	発達障害者支援センター運営事業	—
	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	—
嬉泉の保育	宇奈根なごやか園(カモンカ)	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	生活介護事業(デイセンターきらら)	障害福祉サービス事業(生活介護)	—
	就労継続支援B型事業(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・障害福祉サービス事業(短期入所)	—
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