

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私たち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、こころと思いを大切に、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. 現状の問題

2023年度は、ポスト・コロナとなるはずのところ年度後半には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が、幸い本法人においては利用者・職員共若干の罹患者が出たもののクラスターの発生とはならなかった。しかしながら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330名、非常勤者149名、総勢479名（2024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。様々な意味で負担の増えることであるが、社会の公器たる社会福祉法人として経営における透明性担保のためには致し方なしである。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。また4月からの報酬改定に伴う各事業の収支の増減が法人経営に及ぼす影響についても試算を急ぐ必要がある。更に諸物価の高騰による光熱水費及び給食食材費の支出増による収支バランスの変化についても明確化し、関係各所への働きかけも必要となろう。

2) 人事制度の見直し

収支の中で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。前々年度より「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本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。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、応募者総数361名(前年比90.0%)、内75名採用(採用率20.7%)という結果を得た。そして新卒内定者についても、採用数29名のうち13名の内定辞退(辞退率44.8%、※前年度辞退率55%)はあったものの、2023年3月1日現在の常勤雇用者離職率は8.6%(※前年は13.6%)、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。引き続き、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る。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、その支援方法もティーチ（構造化）やABAが主流となってきている。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」を切り捨て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。受容的交流はその部分を補完する可能性があると思われるので、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のである。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、それがまだなされていないことが問題である。

3. 課題と方針

(1) 課題

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。職員全員が自

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。そのためインナーコミュニケーション促進も継続課題である。前年度に開設したインスタグラムの活用による情報共有や各事業拠点における中期計画策定プロジェクト活動による協働も更に行っていく。

片やアウターコミュニケーションとして求められていることは、様々なステークホルダーに対する情報発信である。それは大きく次の3つに集約される。

- ① 広く世間一般に対する広報活動
- ② 求職者に対する採用活動
- ③ 同業他社に対するコンサルテーション

これらの活動は前年度まで経営企画室の中で理事長直轄として行ってきた。本年度からは、これらを更に促進させるために「本部事業部」として実施する。これらの事業活動の中で実績として積み上げられることが嬉泉のブランディングとなるのを期待するところである。

人事管理については、「人事体制見直しプロジェクト」にて構築した「キャリア育成型人事制度」をリリースし、そこへの移行を図っていく。「キャリア育成型人事制度」は、入職後3年以上経過した職員に対してキャリア・ノンキャリアのいずれかのコースを選択してもらい、キャリアコースについては拠点間異動を伴うジョブローテーションを課し、管理職を目指すために必要な多様な経験を積んでもらうことで効果的な育成を図る。対してノンキャリアコースはキャリアの頂点が主任職である代わりにエリア限定で原則拠点を越えた異動がないというシステムである。この新たな人事制度へのスムーズな移行が本年の課題である。

(2) 本年度支援方針

昨年度からの援助テーマは、「相手の立場に立ってみる」「相手に映る自分を見つめる」「互いに認め合いながら、支えあう」であった。3年間のテーマを積み重ねて、受容的交流の基本姿勢として徐々に浸透してきていることもあるが、少々難解なところもあるようで、継続してテーマとして使っていくことがよいと考える。「相手の立場に立ってみる」は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。

「相手に映る自分を見つめる」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た。「互いに認め合いながら、支えあう」は、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で、相互的な成長を目指すという、より交流や相互関係を意識したものである。

この援助テーマで、3年間行った全体研修をはじめとした支援事例を振り返るおりに、感じさせられることは、相手を深く知ろうとすることは、おのずと支援者の自己覚知がすすみ、己に向き合うことで人間としての成長を得て、そのことがさらに対人援助に反映していくのだということである。対人援助を行う上で、自他ともに、人の理解ということが第一になるということは云うまでもないことであるが、自分を振り返り変化していくことは、難易度が高く、非常に高い山であるということも経験されていることであろう。常に更なる高みが存在し、なかなか行き着かないのだけれども、上るごとの充実感是对人援助の醍醐味であろう。

今年度の援助テーマには、支援者の自己覚知の視点と、利用者との関係性の深まりを通じた理解の広がりを中心とした「己に向き合い、自他とのかかわりを深める」というテーマを重ねて、支援力の向上を目指したいと考える。

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」「互いに認め合いながら、支えあう」に加えて「己に向き合い、自他とのかかわりを深める」とする。

(3) 本年度経営方針

今年度も「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」を経営方針とし、以下の4点を重点項目とする。

①内部統制の強化

経営組織のガバナンス強化、事業運営の透明性向上等を目的とする会計監査人を設置するため、2024年度においては、会計監査人候補者の選定、予備調査及び予備調査で指摘された事項の改善を行う。また、業務運営を統括する管理職の資質向上を目的とした、内部統制及び法令遵守に関する研修を実施する。

②事業活動支援体制の強化

理事長の諮問機関である「運営会議」、意思決定機関である「経営会議」、情報共有を役割とする「情報連絡会」を設置する。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（Zoom）の活用を図るとともに、グループウェア（サイボウズ）の活用を推進し、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。

③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。また、2025年度から導入する新しい人事制度との連動により、将来を担う人材の育成を図っていく。

④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、社会情勢に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。

なお、資金運用及び新規事業実施についての検討については、必要に応じて、資金運用・新規事業検討委員会において行う。

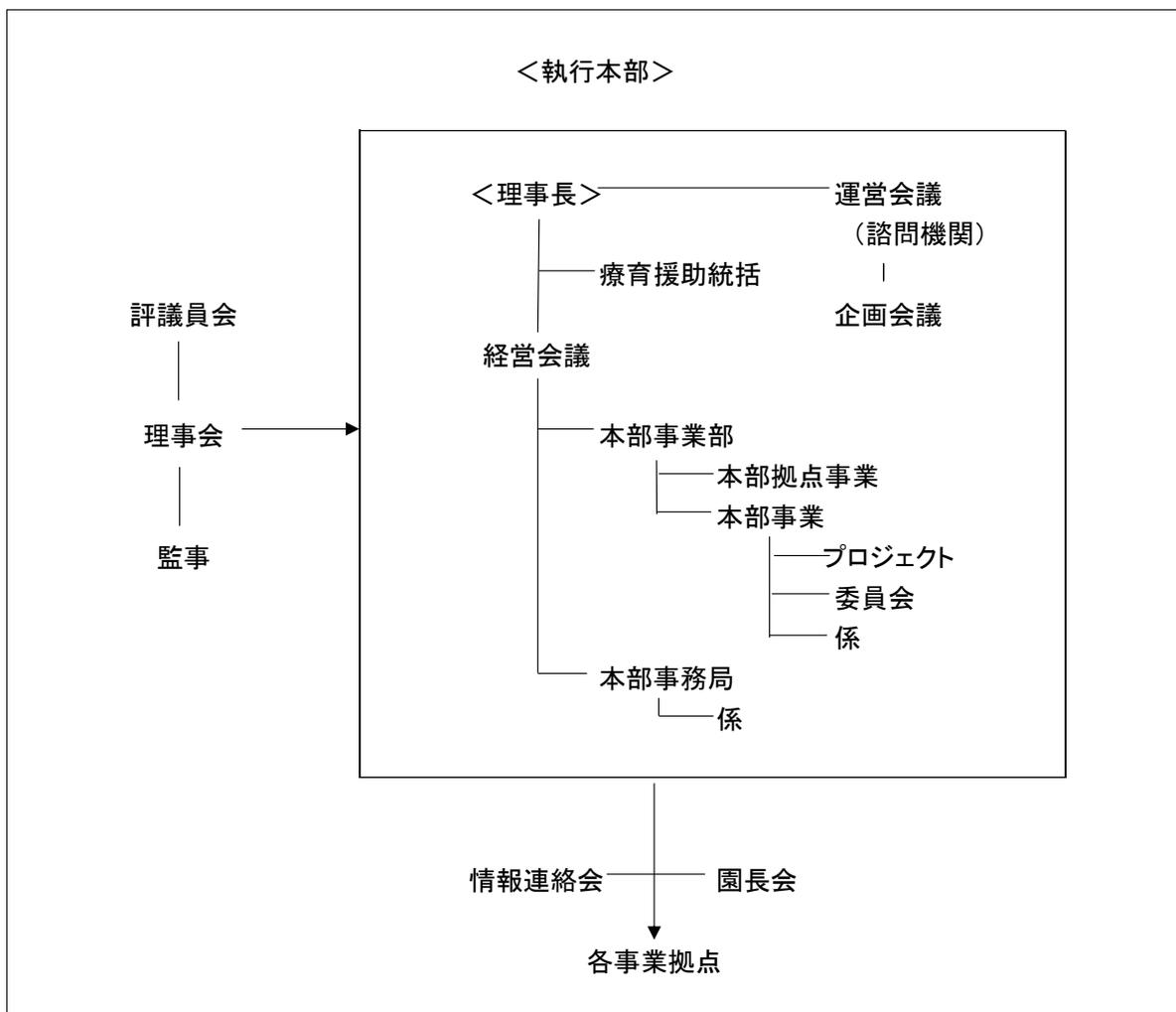
4. 法人業務執行体制

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。執行本部に前年度までの一室二局に代わって「本部事業部」と「本部事務局」を置く。また理事長の諮問機関としての運営会議と、それに提案する事項を企画する企画会議、運営会議で検討された企画案を決定する経営会議を開催する。更に理事長の要請により現場の援助活動を理念的に統括する「療育援助統括担当理事」を置き、必要に応じて全事業所の援助業務へのスーパービジョンを行う。

尚本年度より、東京都発達障害支援センター（こどもトスカ）及び子どもの生活研究所相談支援事業所の2事業は本部拠点の所管となる。

更に法人の諸課題に対応するために各種プロジェクト並びに委員会を置く。プロジェクト・委員会の業務執行にあたっては園長会メンバーにてチームを編成し、必要に応じてそれ以外のメンバーも配置する。



以下、「本部事業部」及び「本部事務局」、各種委員会の概要を示す。

1) 本部事業部

本部事業部は、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 広報係

- ・ 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 職員採用係

③ 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）

④地域連携係（コンサル等）

- ・法人外での研修講師やコンサルテーション

⑤本部拠点事業

（１）東京都発達障害者支援センター こどもトスカ

東京都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者支援の中核的機関として、18歳未満の発達障害児・家族および関係者からの相談業務、区市町村の発達障害者支援体制整備に向けた体制作りへの助言・協力を行う。またペアレントメンター養成・派遣事業については、引き続き自治体単位の事業化に向けた啓発をより強化する。さらに、2024年度4月より発達障害者支援体制整備事業の拡充に伴い、新たに広域的支援人材が配置され、地域における強度行動障害を有するケースについて、現場で支援にあたる中核的支援人材に対する指導および助言を行う。

（２）相談支援事業所

子どもの生活研究所相談支援事業所は、めばえ学園、おおらか学園、板橋区立赤塚福祉園の利用者の他、一部OBや外部の利用者を受け入れている。その中で相談支援専門員1名の体制で、より充実した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と安定した事業運営を遂行するために、随時利用者数の調整を行っていく。また引き続き、世田谷区自立支援協議会など地域の資源にアクセスする機会を活用し、地域の資源情報を随時更新しながら、利用者および保護者のニーズに即した相談に活かしていく。

⑥委員会

（１）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）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

⑦法人プロジェクト

（１）経営計画策定プロジェクト

（２）テキスト作成

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

（３）研修体系化

⑧療育援助

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）援助活動推進

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。

2) 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会計・労務係

- ・法人本部会計（寄付含）
- ・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

②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）

③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

④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

⑤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

⑥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）

⑦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

⑧名簿管理係

- ・法人関係者の名簿管理

⑨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

⑩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

5. 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

④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

7. 経営計画（法人中・長期計画）

前年度に引き続き、「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
 - ・長期計画完成図

社会福祉法人緑泉 長期計画		KISEN	
計画の期間	10年～		
主となる目標	経営方針や今後の事業目標、展開		
具体性	テーマや概要		
作成方法	トップダウン方式		

経営理念	基本方針 経営理念の実現のための道筋	行動方針 基本方針を実践するために職員はどうか
<p>●「経営上でどのような未来像を目指すのか?...ビジョン</p> <p>私たち職員が実現したい未来は？</p> <p>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。</p>	<p>① 援助サービス</p> <p>「受容的交流理論」に基づいた援助サービスを提供する</p>	<p>実践・SVを通して受容的交流理論を学び、それを生かした援助サービスを行う</p>
<p>●「その未来像に向けてどんな手段・行動をとるのか?...ミッション</p> <p>私たち職員が社会で果たすべき役割は？</p> <p>私たちは、支援者と利用者が互いに認め合いながら自分らしく生きることが出来る私たちの援助活動を社会に広げていく。</p>	<p>② 利用者</p> <p>利用者の主体性をもった生き方を支援する</p>	<p>利用者に信頼される存在になれるよう、相手の立場に立って誠実に向き合う</p>
<p>●経営方針、目標、手段など、経営を行う上で大切にすべき根本的な考え方...バリュー</p> <p>そのミッションを実現に導く独自価値は？</p> <p>受容的交流理論 ～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・かか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という考え方～</p>	<p>③ 職員</p> <p>法人理念を理解し、それに基づいたより良いサービスを提供する</p>	<p>日々の業務の中で学ぶ姿勢を持ち、チームワークを重視して業務にあたる</p>
	<p>④ 法人・事業所</p> <p>明確なコーポレートガバナンスによる持続可能な組織をつくる</p>	<p>コンプライアンスを重視して業務にあたる</p>
	<p>⑤ 地域・社会</p> <p>社会の福祉ニーズに対応し、専門性を生かした事業運営を通して社会に貢献する</p>	<p>自らの職務が社会貢献であることを認識し、着実に遂行する</p>

人事理念 人材に対する根本的な考え方・人材育成の指針
<p>福祉という人間の幸せに関わる仕事そのものに価値を置き、プロとして責任を果たすことができる人材 人間に対する深い関心と思いやりを持ち、相手を理解しようとし続け、利用者の自己実現を支援する人材 日々研鑽し、スーパービジョンを受けながら、明確な支援観を持って成長していきける人材</p>

社会福祉法人緑泉 経営計画策定プロジェクト2023

- ・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) 施設整備

- ・子どもの生活研究所設備改修

8. 年次計画

1) 本部事業部

① 広報

- ・ 法人ホームページ運用管理
4月1日よりホームページを全面リニューアル
- ・ 法人SNS（インスタグラム）の運用管理
法人内外に向けて定期的な情報発信を行う
- ・ 法人パンフレットの編集
パンフレットの年度内リニューアルに向け情報整理
- ・ 嬉泉新聞の発行
第90号、91号の発行を予定
- ・ アウトス運営
アトリエ・アウトス展（6月）玉川高島屋
アトリエ・アウトス展（11月）世田谷美術館
アートフレンズ展（5月）千葉市美術館
アトリエ・アウトス作品展示（11月）植草学園大学学園祭
2025年カレンダー作成

② 職員採用

正規職員及び非常勤職員の採用は、原則として本部事業部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

③ 人材育成

ア) 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。そのことが支援の質の向上、職員の定着にもつながる。

イ) 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。

ウ) 法人主催の職員研修

1) 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；2025年年度末開催予定

場所；浦安ブライトンホテル東京ベイ（予定）

対象；全職員

2) 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；2025年3月

場所；嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦（予定）

対象；2025年度新規採用職員、2024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。

3) 階層別研修

事業所を超えて、同じ職層、職種 of 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。

4) 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。

5) 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；2024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

6) 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

④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) 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

2) コンサルテーション事業に関しては試行的に進める。

2) 療育援助

①研究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。

ア) 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理事会・評議員会の開催

ア) 理事会

6月 2023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 2025年度事業計画及び当初予算

イ) 評議員会

- 6月 2023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会計監査人の設置

会計監査人候補者の選定、予備調査及び予備調査で指摘された事項の改善を行う

④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

⑤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。

⑥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

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。

9. 役員・評議員

※役員・評議員名簿を添付

10. 事業計画

※年間行事等実施計画を添付

11. 実施事業

※事業一覧表を添付

[役員・評議員名簿]

2024年4月1日現在

【役員】

理事長 石井 啓 (福)嬉泉 袖ヶ浦のびろ学園 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 大田区立こども発達センターわかばの家 センター
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6月23日より2025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 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

2024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				情報連絡会 経営会議・園長会				ニュースレター発行	1	辞令交付式 第1回採用説明会
5月	24	監事監査 (事業)		情報連絡会						第2回採用説明会
	22	監事監査 (会計)		経営会議						
6月	7	理事会		情報連絡会		新人フォローアップ研修				第3回採用説明会
	24	評議員会		経営会議・園長会						
7月				情報連絡会 経営会議				ニュースレター発行		第4回採用説明会
8月				情報連絡会 経営会議・園長会						
9月	30	理事会		情報連絡会 経営会議				ニュースレター発行		第5回採用説明会
10月	18	評議員会		情報連絡会 経営会議・園長会				嬉泉の新聞発行		第6回採用説明会 計画会議 ()
11月				情報連絡会 経営会議				アトリエ・アウトス展		第7回採用説明会
12月	16	理事会		情報連絡会 経営会議・園長会						第8回採用説明会
1月				情報連絡会 経営会議				ニュースレター発行		内定者交流会
2月				情報連絡会 経営会議・園長会						計画会議 () 人事調整会議
3月	17	理事会		情報連絡会 経営会議		全体職員研修 新人研修		嬉泉の新聞発行		人事調整会議 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)

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
本部事業	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	—
	子どもの生活研究所	相談支援事業	
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	—
	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	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