

嬉泉の新聞 第88号 2023年（令和5年）8月発行  
発行＝社会福祉法人嬉泉  
東京都世田谷区船橋1-30-9 (〒156-0055) TEL 03-3426-2323  
<http://www.kisenfukushi.com> E-mail : [kisen@kisenfukushi.com](mailto:kisen@kisenfukushi.com)

## 対談：「受容的交流療法が表すもの」を受けて〈後編〉

渡辺慶一郎氏（東京大学教授）× 石井 啓（本法人理事長）

今号は、第86号にて巻頭言「受容的交流療法が表すもの」をご寄稿いただきました、東京大学相談支援研究開発センター 教授（医学博士）渡辺慶一郎先生と、社会福祉法人嬉泉 石井啓理事長との、2022年10月に子どもの生活研究所にて行われた対談の模様の後編をお届けいたします。

前号の前編から引き続きの内容となります。是非ご覧ください。

また5ページに掲載したQRコードより、全編を掲載した特設ウェブサイトにアクセスいただけます。



**渡辺慶一郎先生×石井啓理事長  
対談（後編）**

石井…幹部職員の間では今先生とお話ししているようなことを話したりもします。でもそれは広がっていきにくい考え方、やり方かもしれない。それは外向けにもそうだし、内部に対しても、世代で区切りたくないのですが、新しく職員になつてくれた人たちに、なかなか伝えようとしても伝えていくといふ。

そもそも仕事とかその暮らしの中での身の処し方つていうのは、本当に違つてきていてるというギャップはすごく感じるところもあるので、やはり課題は残るなと。

それでも、ある意味、先生のようなお立場の方からそういうおっしゃつていただけたというのは「あ、やっぱりそうなんだ」という納得感はありますし、じやあそれを前提としてどうしていこうというふうな思い切りもできそうだな」と思つたのは、やはり内部の人間だけで言つても、しょせん身内の遠吠えみたいな感じになっちゃうところもあるので。

そういう意味では、違う立場から

言つていただけるのはすごく意味がある、あります。

渡辺…人とかかわることが大事なんだよ、とか言い始めると「何言つてんの？そんなの当たり前でしよう？具体的にどうするの？」って批判されま

すね。大学の現場では合理的配慮が一時盛り上がり、今度は障害者差別解消法が改正され、私立大学も義務化されるのでまたトピックとして盛り上がります。障害や病気の人への配慮を法律で決めるつていうパラダイムシフトがあつたわけで、それまでは親切心でお手伝いしましょう、ということだったのが「法律違反になるからやらなきゃ」ということになつて、そのためには色々な委員会を作りなさいとか綱領とかルールを作りなさいとか、大学の中でそういう流れになつてゐるわけです。

そうすると、その制度を実現するために「様々な支援室が」できたりして、その枠組みができることで、障害者や病気がある人はその支援室にまかせよう、みたいな。気持ちの上で分断というか、離れて行つてしまふ、それは自分のテリトリーの問題じや

ない、というようなことが起こりうるのではないかと心配しています。

だから、基本的にことだけど「適切に理解して、受け止めて、いいタイミングで適切に働きかける」って、本当にシンプルなことだけど、繰り返し発言してもいいのではないかと思いま

す。

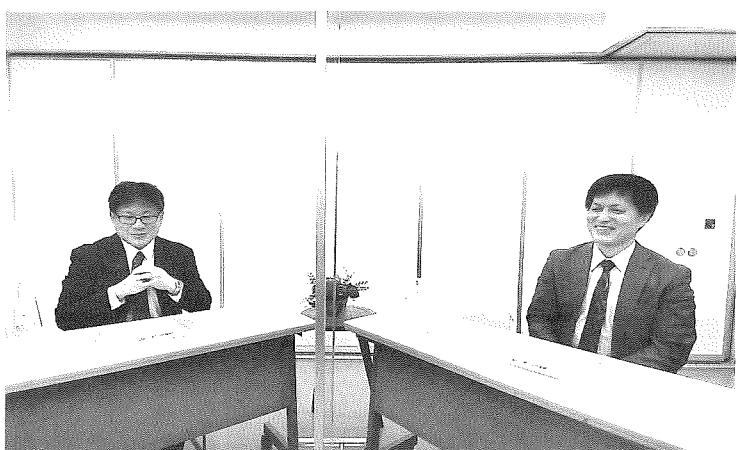
石井…今の自閉症とか強度行動障害のある人の支援はわかりやすいところに流れようとしている気がしています。そのことに限つたことではないのですが、石井哲夫がかつて批判された言葉の中に「(石井の療育手法は)名人芸」というのがありました。石井だからできるけど、他の人にはできないじゃないかと。そういう批判がすぐありました。

渡辺…僕は反対に「名人芸」上等だと思うんですね。精神科の領域でも神田橋條治先生とか名人がおられまして、異なる漢方薬を左右の手に出して、どちらが良いかわかるとか。そういうやり方は多分、ほかの人は殆ど真似ができないんですけど、そういう頂点があり得る、いろいろな可能性があるということを僕らが知る

だけでも意味があると思います。その名人を否定すると、もうDSMみたいな操作的判断基準で「眠れますか？食べますか？気分はどうです？」と何項目以上チェックしたらうつ病、それで思考停止になつてしまう。誰でもできるから、評価者間の差を少なくする意味はあるのですが、難しいケースでなかなか治療が展開しない場合は手詰まりになつてしまふんです。だから名人芸はあつた方が良いし、ほんの人にできなかから普及する価値は無いというのは、私は受け入れがたいですね。できなくとも近づくことはできると思いますし。まあでも僕はこっち側の人間なんで、ちょっと遠吠え的な感じもありますけど。

しまつてゐるところもあつて、ある意味それは致し方ないとこどもあると思うのですけど。確かに誰でもできるものではないつていう、先生がおっしゃるように名人芸が一方であつて、そこに近づいていくことが、よりよい実践というものが持つてゐる可能性もあるつてことは私も本当にそう思つてますし、嬉泉が今やつてることだと思つてゐるんですけど。ただその、名人芸と奉つてもらわなくていいんですが、ある種の優位性みたいなものを認めてもらいたいっていう気持ちもあるし、そうじやないと、やはり実際に現場の職員のモチベーションといふか、「自分たちがやつていることって、本当にいいんだろうか」とか、そういうことが担保されない危険性があるなつてちょっと思つてるんですね。そのあたりでもう少しなんとかならないか。汎化しなくてもいいけれど、ある人にはそういうやり方が非常に有効な部分があると、それは誰もがやるわけではないけど、ある種の価値があるんだ、つていうところにはなりたい、という気持ちがあります。

渡辺…僕は土台って考えています。車の両輪に例えると、技術、テクニック



というか、例えばタイムアウトとかクールダウンとか構造化といったものはあるけど、その一方で態度とか心構えも大事です。当事者に全然興味がなくて、その与えられた時間だけ決

研修をします、なんていうと安っぽくなつちやうからなかなか発信しにくいですよね。私は大学生の支援の集まりで、石井哲夫先生の著書にある「Nちゃん」の事例を話させてもらうことがありますよ。その際には受容的交流を

があると想像しますが、一方で「前に出て合理的配慮についてどうする」と言っている人たちからすると「心を取り扱う」のはちょっと違和感があるといふか、大事なんだけど、あまり触れてこない領域なのがと。

自閉症の方に精神分析的あるいは精神療法的ににかかわるのは、本当に複雑な、深いところまで取り扱うことになると思うんですけど、多くの臨床家はそこまでは踏み込まないで、軽いガイダンスと少ない薬物療法を採用すると思います。本人を混乱させにくい、本人との関係が崩れにくくから安全だという主張がありまして、精神療法は少数派とも言えるのですが、一方で京都大学のグループなどは精神療法の可能性を研究し、成果を出版したりしています。

石井：なるほど、精神療法的アプローチ：確かに精神分析的な評価、それは批判的な文脈だつたかもしれないですが、はあつたと思います。実際、（石井哲夫に）フロイトからの影響も多分にあると思いますので。でも、そういう意見も福祉の現場ではなかなか難しいと言いますか…、渡辺先生のようにの方に語つていただくと、非常に説得力があるんですけど、我々が言つても「何言つてるんだ？」という感じにはなりかねないかなと。でも、確かに今おつしやつていただいたことは

私は（受容的交流を）精神科の言葉にちよつと組み替えて、精神療法的アプローチと説明しています。不安や抑うつのように表面に現れている症状ではなくて、成長可能性とか、心を取り扱う、ということを説明する

私は（受容的交流を）精神科の言葉にちよつと組み替えて、精神療法的アプローチと説明しています。不安や抑うつのように表面に現れている症状ではなくて、成長可能性とか、心を取り扱う、ということを説明する苦肉の策なんです。精神療法を本格的に研究されている方々にとつては

的に研究されている方々にとつては、私の主張も表面的で甘いんだと批判

渡辺：はい。

私は今、集団での認知行動療法の臨床研究を企画して行っているのですが、外側に現れる表面的なことや、行動を変えて、とか、気持ちを変え、というやり方は、それはそれで効果があつて。ダイレクトに心に働きかけても変わらないから、あえて外側から働きかけるという印象なんです。

だから先ほど石井理事長もおっしゃつたように、効果を否定するものではなくて、共存するということだと思うんですけど。

ただ、やはり認知行動療法をやつていて本当に思うのは、例えば不安になりやすい気持ちが、考え方を少し修正したり、広げたりすることで不安になりにくくなりました、というのはもちろんなんですが、例えば人前で発表ができるようになった、これからいろいろなことができるかもしれない嬉しい、という感じに感想を言つてください。

いうふうに機能してほしいと思うのです。例えばパニック発作という症状が抑制されてよかつただけではなくて、本人のベースとなる気持ちとか考え方などがぐつと変わつて、その人の人生があつて良いのですが、もう少

し踏み込んだところまで浸透していくと、本当に良いなと思います。表面的な症状のコントロールだけでも、本当にそれが大変な人もいるので、それに意味がないと言つているわけではないのですが。

石井：本当にそうです。私もさつき申し上げたように、そういうアプローチを否定するわけではなくて、むしろ有効な部分もあるし、それを使いこなせば非常に強力な武器になる

だらうと思います。要するにその使いこなす側の支援者とか事業者の方が、本質的には何を大事にするのか？といふところで。その当事者の気持ちの部分にかかわっていくとか、その人が樂になつて幸せを感じられるとか、自發的になれるとかつていうところが大事で、そこに到達するためにはいろいろなアプローチの方法があるつていうことだと思うんですけど。

思い返すと石井哲夫も、行動の変容とか表面的な気持ちが変わるだけのところ終わつてしまつことになりがちだというようなことをよく言つてゐたような気がします。構造化とか

渡辺：そうなんです、本当に。子どもの精神科臨床で、「学校で着席できない」という困りごとに対していろいろ助言したり、薬を処方したりして着席できるようになつたというケースがありました。それで本人は褒められて嬉しいとか、教室に居場所がてきて良かつたというメリットはあるのですが、何というか：不満げな顔をして「この薬飲むと、なんかちょっと変な感じ（いつもの自分ではない）」と。表面の行動は抑えけど、なんかちょっと違う。生き生きと、主体的に、のびのびと、というような時間の過ごし方が損なわれてしまつてゐる。でも、そういうことをちゃんと考へなければならぬのは受容的交流のキーワードを出すまでもなく、本当はやらなければならないんですけど。

少し脱線しますが、私もサイコドラマの研修を何度か受けたことがありました。それは石井哲夫先生の受容的交流の本にたびたび出てくるか

てしまふのではなく、その人が主体性を持つてるのか？というのが到達点であつて、ややもするとそこに目が向かなくなる恐れがあるから土台が先だ、という言い方をしていましたね。

渡辺：そうなんです、本当に。子どもの精神科臨床で、「学校で着席できない」という困りごとに対していろいろ助言したり、薬を処方したりして着席できるようになつたというケースがありました。それで本人は褒められて嬉しいとか、教室に居場所がきて良かつたというメリットはあるのですが、何というか：不満げな顔をして「この薬飲むと、なんかちょっと変な感じ（いつもの自分ではない）」と。表面の行動は抑えけど、なんかちょっと違う。生き生きと、主体的に、のびのびと、というような時間の過ごし方が損なわれてしまつてゐる。でも、そういうことをちゃんと考へなければならぬのは受容的交流のキーワードを出すまでもなく、本当はやらなければならないんですけど。

少し脱線しますが、私もサイコドラマの研修を何度か受けたことがありました。それは石井哲夫先生の受容的交流の本にたびたび出てくるか

ら興味を持ったんですね。自分が主役になつて、2回ほど小説の生き立ちとか、そういうのは全然関係なくて、日常の些細なことがテーマだつたんですが。（サイコドラマの中で）うまい言葉で何かを言われたわけでもなく、ただこう、ダイレクトに響があつて。体を揺らされたら涙がこぼれるんじやないかという感じになつたんですね。そのドラマの内容は自分の生き立ちとか、そういうのは全然関係なくて、日常の些細なことがテーマだつたんですが。（サイコドラマの中で）うまい言葉で何かを言われたわけでもなく、ただこう、ダイレクトに響があつて。体を揺らされたら涙がこぼれるんじやないかという感じになつたんですね。自分が主役になつて、2回ほど小説の生き立ちとか、そういうのが到達点であつて、ややもするとそこに目が向かなくなる恐れがあるから土台が先だ、という言い方をしていましたね。

石井：そうですね。具体的、直接的にその人の生活の中でかかわるというより、それらを一旦脇に置いて、サイコドラマの中の人物になるのですが、その時にどうしてもそこに投影されるものがあつて。直接的にその人の行

動とか、関係性そのものに触れるのではないけれど、間接的になることで、逆に迫つてくるものがあるのでないかと思います。私自身がそこまで行った体験はないですが。

渡辺…分かつていただいてありがとうございます。

サイコドラマの研修に行つた、とか同僚に言うと「えー?」みたいな反応なんですよね…。

石井…今の話と直接つながるかわからませんが、利用者の方に何かを伝えようとするときに直接、面と向かってだと、非常に構えられて緊張が強くなったり、拒否されてしまつたりになりがちなこともあるのですが、その人が聞いている場で別の人、例えば家族の方とかに、一見その人のことじやないことを話す中で、その人の行動の改めてもらいたいところなどに触れたりすると、すごくそのことと本人が感じてくれて、自分から改めてくれたという経験がありました。それに近い感じなのかと。

渡辺…ああ、今「オープンダイアログ」という概念を連想しました。私もちゃ

ることがあるんですが、本人の前で支援者同士がミニカンファレンスみたいな場所で行うことあるらしいです。本来なら本人がいない場所で行うことですが、自分たちの解釈を目の前で話して聞かせるという。オープンに話をして、考えを共有するというか、無理やり決められたゴールを求めるのではなくて、いろいろな意見、解釈があり得てそれで良いのだというメッセージかと思つています。直接本人と一対一で行う精神療法ではない手法が今、注目されているし、私自身も導入したいと考えています。

石井…そういう手法が実際にあるんですね。

渡辺…はい。それで今、私も同僚と複数で相談者に会つようにして、時々自分たちもそれをやつてみてるので、一对一でやるより良いですね。ダイレクトに正論をぶつけるんじゃなくて、いろんな解釈があるし、正解は

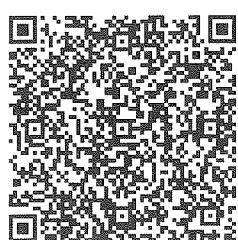
人と実践しているわけではないのですが。

例えば引きこもつている人がいて、医とかケースワーカーがやり取りすることがありますが、本人の前で支援者が複数、心理の先生とか担当医とかケースワーカーがやり取りすることがあるんですね。支援者同士がミニカンファレンスみた

点といふか、課題について。つまり、(SST、CBTなど) 様々なテクニックは普及したけれど、それらは当事者の気持ちの面ではまだ成熟したものではなく、だからその後トラブルが起こつてると。そういうことを例えれば国や、東京都に発信していくという視点はあるのではないかと思います。評価してもらえない、ではなく、こういう問題点があるから(そこにアプローチできる受容的交流を) 提案するという道はあるのではないかと

石井…ありがとうございます。そのあたりも言葉の選び方とかもありますけど、またご相談させていただきながらやりたいなと思いました。ありがとうございました。

渡辺…ありがとうございます。それは当然の状態だつたりする、ということを、国や都に発信していくルートはあるのではないかと思いました。



左記のQRコードより、本対談を掲載した特設ウェブサイトにアクセスすることができます。

# 2022年度社会福祉法人嬉泉事業報告

## 1. 法人全体

### (1) 人事制度の在り方の課題

本年度の本法人は、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336名、非常勤者166名、総勢502名（2023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。收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、ジョブローテーションを実行しにくくなっている現状への対応として「人事制度見直し検討プロジェクト」を立ち上げ、検討

### (2) 採用活動の状況

雇用形態のあり方に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本年度は、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。

人材の確保・定着の課題への取り組みとして、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継続労働者の増員、ハラスメントアンケート・ハラスメント研修など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。

### (3) サービスの質的向上に向けた人材育成の取り組み

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、これまで法人として培ってきたスーパーバイジョンを補助するツールであるという理解が少しづ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おり、今後、ツールを活用してきた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本年度は、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。

人材の確保・定着の課題への取り組みとして、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継続労働者の増員、ハラスメントアンケート・ハラスメント研修など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。

### (4) 再構築された法人理念の浸透という課題

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合い、育てあう体制の強化が引き続き求められている。法人理念再構築の「ここから未来プロジェクト」がゴールを迎へ、新たな理念がリリースされた。今後は、拠点の新たな中長期計画の策定の会議が始まった。法人幹部と拠点の主任が交流を持ちながら、情報を共有し持续可能な事業運営を行っていく取り組みにもなっている。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やモニタリングでのサービス提供を行つた。

## (5) 苦情解決実績

苦情申出件数 0件

## (6) 第三者評価受審事業所

- ・袖ヶ浦ひかりの学園
- ・おおらか学園
- ・めばえ学園

## 2. 各事業拠点報告

### (1) 子どもの生活研究所

「子どもの生活研究所」は、めばえ成者、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に有されてきたが、それにどう取り組むかが新たな課題である。

### (2) 各事業拠点報告

#### (1) 子どもの生活研究所

「子どもの生活研究所」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、すこやか園（保育

拠点より今年度より子どもの生活研究室拠点に編成）の同じ建物にある事

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」を基盤として運営した。

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合い、育て

あう体制の強化が引き続き求められ

ている。法人理念再構築の「ここから

未来プロジェクト」がゴールを迎へ、

新たな理念がリリースされた。今後は、

ミッショ（法人の日々行うべき使命）、やビジョン（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である。

関として、年齢や、地域、所属先にかかわらず、発達障害児・者、及びその家族に対して専門的な療育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。東京都発達障害者支援センターでは、2023年1月より、成人部門は他法人へ移管された。

## (2) 嬉泉の保育

「嬉泉の保育」は、法人の拠点再編により、宇奈根なごやか園と鎌田のびやか園の2園で新たに一つの拠点となりた。そこやか園は拠点としては別となつたが、保育や人材育成に関する事柄を主として、これまで同様に協力しながら事業運営を行つた。新たに主任以上が参加する「嬉泉の保育の会」を月1回開催し、年度前半は昨年度策定した保育理念(仮)の共有を実施、後半は保育拠点の今後の事業運営について長期的な見通しを持つて対応していくために、中期計画策定作業を開始した。

2園の事業運営については、新型コロナウイルス感染症の影響により、保育園の利用控えが懸念されたが、乳児クラスは2園共に定員を満たし、幼児クラスは送迎保育ステーション枠を除いてほぼ定員を満たした形で運営する

ことができた。年度前半に実施された

世田谷区による「巡回指導」では自園の事業報告を行い、概ね適正な運営が為されていることが確認された。また、

幼稚・保育施設における不適切保育や送迎バス置き去り事故といった重大事故の発生を受けて、行政より現状把握のための実態調査(アンケート、訪問)が入つた。これを機に改めて、職員の対応や事故防止対策等の確認と

見直しを行つた。年度末までに保護者や地域からの意見はあつたが苦情には至らず、改善に向けての対応を行つた。

宇奈根なごやか園では年度後半にハラスメント相談が発生し、法人の協力を得てハラスメント防止研修を行つた。今後も職場環境における心理的な安全が確保されているか、人間関係が構築されているかを確認する等、再発防止に向けての取り組みを行う。

## (3) 嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

「嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦」は、児童部、成人部共に入所施設は数回のクラスターが起り、その対応に労力を費やした。クラスターが発生する

あつた。

連携している通所施設から入所施設に応援を送り、通所施設に別の事業所から応援を送るという形をとることで、入所施設の運営を維持すること

が出来た。

今年度、コロナと同様に大きな影響を与えたものとして、支援員の不足がある。児童部、成人部共に支援員不足が継続し、結果的に長期間にわたる補うこと出来なかつた。そのことによる打合せや研修などが縮小もしくは実施出来ないことの影響は大きく、支援への理解不足、職員間の支援に対する考え方のすり合わせが出来ない等々、多岐に渡立つて影響があつた。

重度の利用者への対応については育成期間が必要であるが、支援に対しての理解を深め、利用者への思いを持つことが出来るような育成をしていく事が大切であると思われる。その為にも次年度以降、研修体制の見直しと育成の充実を検討していきたい。

## (4) 板橋区立赤塚福祉園

「板橋区立赤塚福祉園」は、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、感染防止対策に重点をおいた運営を行つた

瀬する利用者も多く、引き続き、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つた。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他、生活介護事業において園内宿泊(防災宿泊)を実施した。休日開園を予定していた地域総合防災訓練については、職員の

不足が継続し、結果的に長期間にわたる打合せや研修などが縮小もしくは実施出来ないことの影響は大きく、支援への理解不足、職員間の支援に対する考え方のすり合わせが出来ない等々、多岐に渡立つて影響があつた。

重度の利用者への対応については育成期間が必要であるが、支援に対しての理解を深め、利用者への思いを持つことが出来るような育成をしていく事が大切であると思われる。その為にも次年度以降、研修体制の見直しと育成の充実を検討していきたい。

## (5) 清瀬市子どもの発達支援・交流センター

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」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も子ども、さらに社会生活上何らかの問題を持つも子どもの相談・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、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開拓していくた。

### (6) 大田区立こども発達センターわかばの家

大田区立こども発達センターわかば

の家は、「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」の運営方針のもと、法人の実践的基本にある「受容的交流」の考えに立脚した運営を行った。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。今までの委託事業の経過において事業が拡大し、すでに施設の物理的条件からも対応可能な範囲を超えて現状に対して、「区立施設としての方向性を中長期的な視点で検討いく必要がある」という課題認識のもと、区への提案、協議に繋げていくことを目標に、「中期計画策定プロジェクト」を継続して行つた。各事業及び全体の「現状把握」(ステップ1)が一通り終了し、今後は「目標設定」(ステップ2)の検討に入つていく。月1回、法人の経営層(理事長)を交え、管理者、各事業の指導監督層(指導主任、主任)参画による協働のプロセスが、組織作りにおいても有意義であり、次年度も継続していく。

## 貸借対照表

社会福祉法人 嬉泉  
2023年3月31日現在

資産の部				負債の部			
	当年度末	前年度末	増減		当年度末	前年度末	増減
流動資産	937,490,573	888,841,684	48,648,889	流動負債	235,897,915	248,576,269	△12,678,354
固定資産	2,206,139,915	2,237,310,191	△31,170,276	固定負債	302,072,528	333,630,689	△31,558,161
基本財産	1,797,310,583	1,882,944,470	△85,633,887				
その他の固定資産	408,829,332	354,365,721	54,463,611	負債の部合計	537,970,443	582,206,958	△44,236,515
純資産の部							
				基本金	1,111,718,279	1,111,718,279	0
				国庫補助金等特別積立金	400,733,558	446,213,722	△45,480,164
				その他の積立金	131,000,000	66,000,000	65,000,000
				次期繰越活動増減差額	962,208,208	920,012,916	42,195,292
				(うち当期活動増減差額)	107,195,292	120,330,345	△13,135,053
				純資産の部合計	2,605,660,045	2,543,944,917	61,715,128
資産の部合計	3,143,630,488	3,126,151,875	17,478,613	負債及び純資産の部合計	3,143,630,488	3,126,151,875	17,478,613

## 資金収支計算書

社会福祉法人 嬉泉

(自) 2022年4月1日 (至) 2023年3月31日

勘定科目		予算(A)	決算(B)	差異(A)-(B)
事業活動による収支	児童福祉事業収入	64,600,000	72,307,061	△7,707,061
	保育事業収入	774,247,340	803,891,539	△29,644,199
	就労支援事業収入	18,150,000	15,962,034	2,187,966
	障害福祉サービス等事業収入	2,006,842,092	2,013,761,525	△6,919,433
	相談事業収入	1,100,000	1,350,900	△250,900
	利用料収入	3,044,000	3,441,490	△397,490
	借入金利息補助金収入	130,000	56,458	73,542
	経常経費寄附金収入	53,705,000	56,335,585	△2,630,585
	受取利息配当金収入	260,480	216,149	44,331
	その他の収入	47,392,000	47,056,440	335,560
事業活動収入計 (1)		2,969,470,912	3,014,379,181	△44,908,269
事業活動による支 出	人件費支出	2,187,934,356	2,131,872,381	56,061,975
	事業費支出	244,636,243	233,392,536	11,243,707
	事務費支出	414,755,416	388,583,754	26,171,662
	就労支援事業支出	18,150,000	15,962,034	2,187,966
	支払利息支出	2,415,000	1,898,397	516,603
	事業活動支出計 (2)	2,867,891,015	2,771,709,102	96,181,913
事業活動資金収支差額 (3)=(1)-(2)		101,579,897	242,670,079	△141,090,182
施設整備等による収支	収入 施設整備等収入計 (4)	0	0	0
	支 出 設備資金借入金元金償還支出	22,195,000	22,193,000	2,000
	固定資産取得支出	9,227,244	9,131,169	96,075
	ファイナンス・リース債務の返済支出	10,060,520	9,878,928	181,592
	施設整備等支出計 (5)	41,482,764	41,203,097	279,667
	施設整備等資金収支差額 (6)=(4)-(5)	△41,482,764	△41,203,097	△279,667
その他の活動による収支	収入 その他の活動による収入	1,110,000	841,000	269,000
	その他の活動収入計 (7)	56,496,333	841,000	55,655,333
	支 出 長期運営資金借入金元金償還支出	4,169,520	4,164,000	5,520
	積立資産支出	66,313,767	66,313,767	0
	その他の活動による支出	73,866,972	73,866,972	0
	その他の活動支出計 (8)	199,736,592	144,344,739	55,391,853
その他の活動資金収支差額 (9)=(7)-(8)		△143,240,259	△143,503,739	263,480
予備費支出 (10)		0	0	0
当期資金収支差額合計 (11)=(3)+(6)+(9)-(10)		△83,143,126	57,963,243	△141,106,369
前期末支払資金残高 (12)		676,501,343	676,501,343	0
当期末支払資金残高 (11)+(12)		593,358,217	734,464,586	△141,106,369

## 事業活動計算書

社会福祉法人 嬉泉

(自) 2022年4月1日

(至) 2023年3月31日

勘定科目		当年度決算(A)	前年度決算(B)	増減(A)-(B)
サービス活動増減の部	収益	児童福祉事業収益	72,307,061	75,222,750
		保育事業収益	803,891,539	745,668,245
		就労支援事業収益	15,962,034	19,762,850
		障害福祉サービス等事業収益	2,013,761,525	1,941,112,036
		相談事業収益	1,350,900	1,086,658
		利用料収益	3,441,490	2,653,800
		経常経費寄附金収益	56,335,585	38,183,030
		その他の収益	45,625,591	39,396,320
		サービス活動収益計(1)	3,012,675,725	2,863,085,689
		サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	180,803,036	171,000,912
サービス活動外増減の部	費用	人件費	2,133,186,148	2,046,220,992
		事業費	233,392,536	214,633,059
		事務費	388,583,754	362,131,595
		就労支援事業費用	15,962,034	19,817,858
		減価償却費	106,388,381	97,726,382
		国庫補助金等特別積立金取崩額	△45,640,164	△48,445,109
サービス活動費用計(2)		2,831,872,689	2,692,084,777	139,787,912
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)		180,803,036	171,000,912	9,802,124
サービス活動外増減の部	収益	借入金利息補助金収益	56,458	68,890
		受取利息配当金収益	216,149	195,239
		その他のサービス活動外収益	1,430,849	1,686,817
		サービス活動外収益計(4)	1,703,456	1,950,946
	費用	支払利息	1,898,397	2,137,893
		サービス活動外費用計(5)	1,898,397	2,137,893
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)		△194,941	△186,947	△7,994
経常増減差額(7)=(3)+(6)		180,608,095	170,813,965	9,794,130
特別増減の部	収益	固定資産売却益	0	169,999
		拠点区分間固定資産移管収益	582,489,360	0
		特別収益計(8)	582,489,360	169,999
	費用	固定資産売却損・処分損	87,831	159,368
		国庫補助金等特別積立金積立額	160,000	2,627,748
		拠点区分間固定資産移管費用	582,489,360	0
		その他の特別損失	73,164,972	47,866,503
		特別費用計(9)	655,902,163	50,653,619
		特別増減差額(10)=(8)-(9)	△73,412,803	△50,483,620
		△73,412,803	△50,483,620	△22,929,183
当期活動増減差額(11)=(7)+(10)		107,195,292	120,330,345	△13,135,053
繰越活動増減差額の部				
前期繰越活動増減差額(12)		920,012,916	809,682,571	110,330,345
当期末繰越活動増減差額(13)=(11)+(12)		1,027,208,208	930,012,916	97,195,292
基本金取崩額(14)		0	0	0
その他の積立金取崩額(15)		0	0	0
その他の積立金積立額(16)		65,000,000	10,000,000	55,000,000
次期繰越活動増減差額(17)=(13)+(14)+(15)-(16)		962,208,208	920,012,916	42,195,292