



嬉泉の新聞 第79号 2019年（平成31年）3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

「社会福祉法人 嬉泉」の平成三十一年度の基本方針

社会福祉法人 嬉泉 常務理事
石井 啓

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

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343名、非常勤者142名、総勢485名（平成31年1月1日現在）という陣容を備えるに至りました。これは、社会福祉法人の規模としては決して小さくはない（サービス業においては常用従業者数100人以下を中小企業という）ですが、経営指標の人件費比率を見ると80パーセントを超えているなど、支出に占める固定費の割合が大きく、経営の安定性に課題がないとは言えません。また収入面においては、利用者数の定員を満たしていない事業所や、構造的に収支バランスの取りにくい事業があり、利用者の確保が課題となっています。

しかしながら、社会福祉事業における人件費支出すなわち職員の存在は、法人の本務たる対人援助サービス提供の為の欠かせない資源であり、この比率の高いことが一概に経営を圧迫するだけとは限りません。練度の高い職員を確保しておくことは、法人にとって掛けがえのない資産であるとも言えます。経営の合理化・効率化を図っていく中でも、徒に人員削減や常勤の非常勤化のみに走

る愚を戒めるところであります。

実際事業所の中には、必要な職員定足数の確保も危ぶまれているところもある一方で、採用においては求職者数の減少が見られていることから、人材の確保が大きな課題となっているのです。同時に離職者数も全体として大きく増えてはいないものの、在職年数の少ない職員の離職が増加傾向にあるなど、定着が課題であると考えます。その中で、近年取り組んできた次世代育成プロジェクトは、産休・育休取得率の向上や育休復帰者の増加という成果を得、それが更に2018年度の東京都女性活躍推進大賞優秀賞の受賞という形で社会的に評価されたことは、喜ばしいことであります。

更に、本法人の提供する対人援助サービスの質ということに目を向けると、先の職員確保・定着の問題につながる形で、療育・保育・相談いずれの領域においても、若干の質的低下の見られることが否めません。短いサイクルでの職員の入れ替わりは育成が追い付かず、練度の低い職員が長期に亘ってサービス提供にあたっていることと同じであり、結果として他の比較的長期に在籍している職員やチームの責任者に負担をかけることになっています。それに耐えかねてバーンナウトして離職する職員も出てくるなどの、負の連鎖が一部で起きていると考えられます。こうした認識のもと、人材の定着・育成を目指して、キャリアパスの再構築を行ってきたところではありますが、その育成活動の要となるスーパービジョンを効果的に行っていくためにも、現場の責任者層の研鑽もまた求められているところです。

3. 展望と方針

(1) 展望

それぞれの拠点により事業数、種別、運営形態は異なりますが、先に掲げた共通理念に基づき、上記の共通課題に取り組んでいきます。また、目指す方向性を示す共通のキーワードとして、「地域支援」「社会生活の支援」「所在地におけるローカライズ」が挙げられます。これらは、自治体からの委託や指定管理の事業拠点においては、大方達成しているところもありましょうし、「相談」や「通所療育」の事業所においては自明のことかもしれませんが、「保育」や「児童療育」の事業所においても、子どもの発達支援に社会性の涵養は求められるところでありますし、「入所療育」の施設であっても、所在地域への支援は責務であります。何より入所者の社会生活を保障していくことは、入所施設の弊害と言われるホスピタリズムを打破するために不可欠な支援であることを強調しておきたいと思います。

(2) 本年度支援方針

「自律性を高める援助」

本年度は、前年度に本法人開催の自閉症実践療育セミナー等において検証し確認した「人間性重視の支援」をベースにして、更に「受容的交流」の立場に立った支援の目指すところの、利用者の「自律性を高める援助」を支援方針に掲げます。

本法人が究極的に志向するのは、全ての人が自己実現し得る共生社会であります。そこに至る最初の大きなマイルストーンは、目の前の利用者の自己実現を支えることです。本法人では自己実現を「その人らしさが発揮され、それが他者から受け容れられていること」と仮定していますが、では「その人らしさ」とは何かというと、それは

その人の主体性に他なりません。また「他者から受け容れられている」という状態は、そこに人間関係という社会性を包摂することを意味しています。つまり、主体性の発揮に際しては、他者との関係性の中で示される準拠枠に沿うことが前提となるので、そこには自分で自分をその枠組みに沿わせるよう統御する自己統制（Self Control）力、すなわち自律性が求められるのです。

このように、利用者の自己実現に至る過程で必要なのは、自分が自分の人生を主人公として生きられるようになるための自己統制力であり、そこで私たち援助者に求められるのは、その自律性を高める援助なのです。

(3) 本年度経営方針

「内部統制の更なる機能化」

本年度は、持続可能な組織を目指して、前年度から引き続き「内部統制の更なる機能化」に努めます。具体的な計画は、次の通りです。

①監事に加えて、内部統制を実施する機関の設置を検討

②外部監査の導入は猶予期間が延長されたが、引き続き今後の施行に向けて予備調査の実施を検討

「人材育成システムによる育成の実行」

本年度は、前年度までに開発したキャリアパス制度を中心に、職員の個別育成計画を作成し、それに基づく育成活動（スーパービジョンと研修）や、その成果を反映した人事考課を実行します。

このような方針の下に、すべての職員が気持ちを揃えて、より良い利用者支援を行っていききたいと思います。

のびろ工務店 営業中

のびろ学園は365日24時間支援を提供している入所施設です。元気がいい子どもたちが毎日学園の中を所狭しと生活しています。開設して42年経つ建物ですが、見学に来られる方たちからは、「とても掃除が行き届いていますね」「施設独特の異臭も感じられません」といつもお褒めの言葉を頂いています。その反面生活する中で様々なことが起きています。「園長、〇号室のガラスが割れました」「園「えー、あそこは強化ガラスが入っているのだけど」・また別日には「ソファアの台座が破れました」「レザイ布を使って、自分たちで張り替えよう」等と日々繰り返し返されています。その度に業者を呼んで修理しては膨大な費用がかさんでしまうため、「のびろ工務店」が登場します。専門業者に依頼しなければならぬ箇所以外は、「日曜大工的に修繕可能な箇所は自分たちで修理していこう」と職員にお願いしています。最近では自ら専門工具を揃えて修繕に取り組んでくれている職員も出てきています。のびろ工務店は今日も営業しています。

第三十二回自閉症実践療育

セミナー報告

平成30年9月22日(土)に、お茶の水の損保会館において、法人主催の第32回自閉症実践療育セミナーを開催し、全国から多くの方にご参加いただき、盛会の内に終えることができました。

法人主催セミナーの長い歴史を振り返ると、昭和41年以降に幼児治療教育研究会としてセミナーがスタートし、15回目を迎えた昭和59年に、「自閉症治療教育セミナー」と称し、その当時、アメリカ合衆国メリーランド州のリンウッドチルドレンズセンターより、レオ・カナーのアシスタントを長く勤めたこともあるジン・M・シモンズ女史をお迎えし行った、治療的なキャリアに基づく講義とワークショップは、参加者に感銘を与えました。そして、主要なテーマである「受容と交流に」に寄せて、心理の現場、医学的な側面から講師の先生をお呼びし、それと併せ故前常務理事石井哲夫の「受容的交流療法」の講義、嬉泉スタッフによる療育実践講座という内容は、「自閉症実践療育セミナー」と名称が変わりな

がらも継続されてきたものでした。今でこそ珍しくありませんが、その当時は今と違い実践に焦点をあてたセミナーの内容は極めてまれでした。しかし日ごろの療育・相談などの実践の中で培ってきたことを発信すること、そして今後の支援に繋げていくことは、故石井哲夫前常務理事が大事にしてきたことでもあり、私達職員にもその志は引き継がれてきました。

そして今回のセミナーは、「人間性重視の自閉症支援」というテーマで、「その人の人間性を大事にし、その人が主体的にその人らしく生きていくこと」「そして関わる支援者としてのあり方を明らかにしていくこと」に焦点をあてたものになりました。具体的には午前中は東京大学学生相談ネットワーク本部精神保健室/コミュニケーションサポートルーム室長渡邊慶一郎先生の「自閉症支援に求められる支援者としての心構え」と題した基調講演。午後は「事例から考える」とし、法人職員による2つの事例検討に、医療の立場から渡邊慶一郎先生、心理の立場から大正大学心理社会学部教授玉井邦夫先生、福祉の立場から社会福祉法人武蔵野 本庄一聖施設長がコメント

ターとして参加くださいました。



午前中の渡邊先生の講演は、医療の話だけにとどまらず、受容的交流の位置づけを、先生の視点でまとめてくださいました。また、午後の諸先生方の温かくも鋭い発言は、ケース内容がその場で整理されていくと同時に、支援者としての自分への問いかけも多くありました。聴講者の方々からも、「根本に信頼関係を築く、心通わせることが第一であり、気持ちに寄り添うことはとても大切で、とても難しいと感じた」「支援者はいろいろな支援のバリエーションや人間の成長が求められるものだと思つた」「あらためて人が人を支援することを大切にしていきたいと思つた」「日々支援をする自分自身について振り返ることができた」等の意見

が多く見られました。改めて、その人らしさを支える、その人が主体的に生きていくことを大事に考える、そんな支援者でありたいと切に感じさせられる時間でした。

(自閉症実践療育セミナー事務局)

樋口 美津子)



第五十四回嬉泉バザー報告

昨年度雨での開催になった嬉泉バザーを、今年は澄み切った青空のもと、11月11日（日）に無事に開催し、盛況の内に終わることが出来ました。例年は10月末の開催でしたが、今年はハロウィン等のイベントなども重なり、子ども達の集客も考え、時期をずらし11月の開催となりました。

はるか昔はよく「何年たっても10月の最後の日曜日に会いましょう」と卒園生や関係者の間で当たり前のようになっていたこともあり、11月の開催はどうかと思いましたが、当日は約770名程の多くのお客様が来てくださいました。私自身はバザーは「嬉泉らしさ」がとても感じられる行事であるという思いがあります。ただ単に、物を集めて利益を上げる、食べるものを用意するということだけでなく、準備段階から沢山の方（嬉泉に関係する保護者の方や職員のみならず、外部の方も含めて）の協力を得て、それぞれの人の力を持ち寄ってバザーに向けてその力が積み上げられていくという過程が、とても大事にされ、そこに職員の自発性や機動力というのが、如何なく発揮さ

れていくからです。ここ数年は保護者の方、地域の方の力に支えられている部分が本当にかなり多く、保護者や職員集団が、これまた色々な年代の人達がうまくかみ合って、新たな力が生み出されていると感じています。あらためて、人の力の結集を感じさせられ、繋がりを大事にしてきたからこそ考えています。



販売部門は、年々献品をいただくことも難しくなりましたが、それでも毎年御協力くださる企業や保護者の方が家から持ち寄ってくださる品物に当日多くの方が列をなしました。食堂部門では、メニューの材料は保護者や地域の方々のご寄付でほとんどまかなうことができました。これは食堂係の職員が熱心に交流を

心がけ、バザーの趣旨なども伝え働きかけ、それに応えてくれた方の温かい思いがあるからこそと思います。今回は食事をする場所に、ご協力いただいた業者やお店のまさに顔写真を掲示し、皆さんにご案内させていただきますました。顔が見える関係づくりに繋がる職員の工夫が大好評でした。子どもコーナーは、チトフナマンが大活躍でした。あちらこちらに登場し、握手や撮影会がなされ、そして職員の練にねった様々なゲームや遊びの提供と共に子ども達に、特別な楽しいひと時を体験してもらうことができたと思います。

そして、今年初の試みで、近隣福祉施設の砧工房・千歳台福祉園さんの出店での参加があり、地域交流の広がりをまた感じる事ができました。このご縁を大事にしたいと思います。



年間を通していろいろな形で協力や応援いただいた関係者の皆様や後援会の皆さまには、この紙面を借りてお礼申しあげます。

（嬉泉バザー実施責任者

樋口 美津子）

*左記、嬉泉バザーの収支報告となります。

係	純益
献品	285,900 円
産直・委託	127,838 円
子どもコーナー	7,750 円
食堂	307,380 円
アウトス他	28,750 円
後援会	12,001 円
総務	289,932 円
合計	1,059,551 円



東京都 女性活躍推進大賞

優秀賞受賞のご報告

この度、平成30年度東京都女性活躍推進大賞優秀賞を受賞いたしましたことをご報告いたします。東京都では、全ての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向け、女性の活躍推進に取り組む企業や団体、個人を表彰しています。この度の受賞について、私たち嬉泉で評価された取り組み内容について、ご紹介いたします。



次世代プロジェクト活動

次世代プロジェクト活動は、今年で9年目を迎えます。「いつまでも働き続けることのできる職場」を目指し、「仕事と子育ての両立」、「多様な働き方を推進」「相談窓口の設置」経

営トップへの提言」「職員への啓発活動」を主軸に活動をしてまいりました。結果、平成30年4月次世代育成対策推進法に伴う、厚生労働省「くるみん認定」の2度目の取得、更に、東京都内社会福祉法人として初の女性の活躍を推進する「えるぼし認定」を取得しました。これにより、現在の育児休業取得率は100%、復職率も100%の実績を達成し育児休業復職後の昇格者実績増、第2子第3子の育児休業取得者実績が大幅に増える経過を辿っています。

- 育児休業取得者の増加／育児休業取得者の職場復帰100%を達成
- 育児取得後のフォローアップの取り組み・安定して働ける制度の導入による多様な働き方の実現
第2子第3子育児休業取得者大幅増(2014年～2017年 18名 取得者対比 27%)
復職後の昇格者2015年～2017年 5名

効果

年度	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
育児取得者数	3	6	13	21	12	14	19
取得者対比率	1.40%	2.70%	5.90%	9.10%	4.80%	5.50%	8.40%

採用活動で活躍する職員 (リクルーター)



採用活動の質の向上

福祉人材職員の確保・定着については社会的に注目されており、嬉泉でもそのような背景の下、働く職員の姿を直接伝えるべく採用活動を展開することに力を注ぎました。応募者の見学・体験・職員との談話を通じて、職場環境や業務の実態を詳細に余すところなく伝え、応募者の立場に立ち仕事へのミスマッチを少なくし、不安を取り除くよう真心こめて対応するところに、嬉泉らしい採用手法を展開しています。

キャリアパス再構築に

向けた取組

平成29年度より、全職員が参加し「人材育成」に主眼を置き納得を得られるような透明性を持ったキャリアパスを策定すべく、委員会活動を展開しました。職員全員の業務を洗い出しそのプロセスやベクトルを共有し話し合い作業を進め、新しい人材育成シートの導入に結びつけています。キャリアパス制度をこれからの法人の財産として更によりよいものとして、成長させるよう努めてまいります。

超過勤務及び

休暇取得実績の分析

超過勤務削減、計画的休暇取得推進における労働環境の整備では、分析結果の公表を行いました。事業形態の違いによる労働環境の課題や、職種・職層における業務課題を改善することと繋げられるよう期待します。

これまでも、法人の長い歴史の中で、職員を支える理解や風土が形成されてきました。職員の誰もが自分らしく働き続けることができ、利用者の自己実現へ向けた職員の安定した働き方改革を推進し続けることが使命であると考えています。

(経営管理室 植村 文)

社会福祉法人嬉泉 事業所紹介



※詳しくは、ホームページをご覧ください。

子どもの生活研究所・療育部門 **療育** **相談**

- めばえ学園（児童発達支援センター）
- おおらか学園療育（生活介護）
- 東京都発達障害者支援センター【TOSCA】＜東京都委託事業＞
- 相談部・こぐま学園
- 相談支援事業所

子どもの生活研究所・保育部門 **保育**

- すこやか園本園ゾウ（認可保育所）
- すこやか園分園クジラ（認可保育所）
- すこやか園分園キリン（認可保育所）
- すこやか広場（お出かけ広場事業）
- 宇奈根なごやか園（認可保育所）
- 鎌田のびやか園（認可保育所）
- 鎌田のびやか園分園（認可保育所）
- 送迎保育ステーション（送迎保育）

嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦 **療育** **相談**

- 袖ヶ浦のびろ学園（福祉型障害児入所施設・短期入所・日中一時支援）
- 袖ヶ浦ひかりの学園（生活介護・施設入所支援・短期入所）
- グループホーム春のひかり
- 袖ヶ浦市地域作業所うぐいす園（就労支援B型・生活介護）＜袖ヶ浦市指定管理＞
- 地域生活支援センターたのしみ

板橋区立赤塚福祉園 **療育** ＜板橋区指定管理＞

- デイセンターきらら（生活介護）
- ワークセンターはばたき（就労継続支援B型）
- 赤塚ホーム（板橋区緊急保護事業）

清瀬市子ども発達・支援センター《とことこ》 **療育** **相談** ＜清瀬市指定管理＞

大田区立子ども発達センターわかばの家 **療育** **相談** ＜大田区委託事業＞