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が引き続き、各事業とも感染症対策を前提とした事業運営の継続を強いられた。また年度の後半にはオミクロン株による感染拡大の第六波があり、すべての拠点で陽性者が確認されたのをはじめ、袖ケ浦のびろ学園においてクラスターが発生するなどの甚大な影響があった。職員の献身的な働きのおかげで、いずれもそれ以上の感染拡大を防ぐことが出来、ご利用者への援助活動を大きく損なうことがなかったことは特筆すべきことである。特に入所施設である袖ケ浦のびろ学園でのクラスター対応では、同じ敷地内の袖ケ浦ひかりの学園入所者へは一切感染を広げることなく収束させることが出来た。事態の対応に当たったすべての職員の働きは、称賛に値すると考える。

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の員数は、常勤者３３７名、非常勤者１４１名、総勢４７８名（２０２２年２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（２０２１年３月３１日現在）である。収支構造として、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現状は変わらずで、引き続きの課題ではある。人件費比率の高さの一因は、上記のように常勤職員数の多いこと、それも従来の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が今日的なトレンドであろうが、本法人はその時流には乗らない。常勤総合職を主たる雇用形態とするメンバーシップ型雇用を敢えて選択する理由は２つある。ひとつは、未経験から育成することを基本としているため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ことである。いまひとつは、職務の領域を狭く固定しないことで「ジョブローテーション」を行い得ること。つまり欠員の生じた部署への補充を他から回すことが出来るということである。これらのメリットは、雇用期間に定めがあったり短時間労働であったりする非常勤や、職務における専門分野を限定する専門職を中心にマネジメントするジョブ型雇用では確保しづらいものであり、人の暮らし全般に関わる対人援助業務を行う社会福祉事業従事者には、スペシャリストよりもむしろそうしたジェネラリストが多く求められると考えるが故であ

る。

前年度は、その様な人材を採用するにあたり、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。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４１２名（前年比１８０%）、内７９名採用（採用率１９．１%）という結果を得た。しかしその一方で、新卒内定者については、１８名のうち１０名が福祉ではない一般企業への就職を決めて内定辞退に至る（辞退率５５%）ということもあった。これは、福祉業界に限らず社会全般として終身雇用体制が崩れ人材の流動化が促進していることの顕れとみられ、２０２２年2月1日現在の採用後1年未満の早期離職者１１名（離職率２４%、※前年度は１０%）と合わせて、人材定着への大きな課題である。そうした課題への取り組みとしては、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雇用形態変更後継続労働者の増員などが行われた。引き続き、魅力ある職場をどう作っていくかということも取り組むべき課題である。

次に、これも継続課題のサービスの質の問題である。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を実際に運用してみての現状としては、育成ツール、育成状況把握票が有効に活用されていない（活用の仕方、導入の狙いが共有できていない）ことや、人材育成部が上手く機能せずキャリアパス運用係が当初目標とした拠点の育成者の相談役になれていない、育成者のニーズを把握しきれていない、またはニーズに合っていない（困っているところと噛み合っていない）といったことが散見された。育成に注力している事業所や個人はあり、育成対象者の支援力の育成やチーム運営力の育成ができている育成者もいるが、キャリアパス育成体制やツールがその活動のプラスになっていると実感している事例は少なく、「別物」と捉えられている傾向がある。実はあるがツールや体制が形骸化しているケース、実もなく書類と面談をやれば良いという育成活動自体が形骸化をしているケースもある。キャリアパスツールが有効活用され、育成活動や事業所運営の効率化（有望な人に時間と労力をかける）に繋がるようにすることが必要である。そのための嬉泉のキャリアパス育成研修の体系化・理論化（拠点研修係、療育援助局とコラボレーション）が課題となる。

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。特にジョブローテーションを実施するために必要とされる柔軟な人事配置や、管理職層や指導監督職層の世代交代といったこともなされ難い現状があり、スムーズな人事異動や管理職及び指導監督職の後継者育成が大きな課題である。そこに向けた取り組みのひとつとして、理事長をはじめとする経営層が陣頭に立って「ここから未来プロジェクト」をスタートさせた。これは、法人理念の再構築をゴールに、今一度法人の日々行うべき使命や到達したい将来像、法人がこれまで培ってきた価値や強み、職員が共有すべき精神（行動規範など）といったものを言語化

し、法人内外に示して共有することで、職員の法人へのアイデンティティを涵養するということが目的である。だが、まだまだ端緒についたばかりであるので、本年度以降にどのような成果が出るかを待たねばならない。

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け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テーマを設けるが、今回からその呼称を「支援テーマ」改め「援助テーマ」とする。この変更は、本法人における言葉の用法として、「支援」は法人や拠点、事業所で行われる組織的活動全般を指す用語とし、一方「援助」は個々の利用者と援助者（チームも含む）との間で行われる個別的活動を指す用語と整理したことによる。同じく本年度から「研究啓発局」から改称された「療育援助局」も同じ趣旨によるものである。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、職員処遇の面で前年度から給与改定プロジェクトを立ち上げて検討し、待遇改善の方向性を打ち出したことに加えて、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、新たに「人事体制見直しプロジェクト（仮）」を立ち上げ、メンバーシップ型雇用の是非という根本的なと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課題であるが、これについては先に述べた理念再構築の「ここから未来プロジェクト」を引き続き実施することに加えて、各事業拠点における中期計画策定プロジェクトに経営層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。

（２）本年度支援方針

昨年度の援助テーマは、「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、より対人援助における視点が明確に意識されるようになり、受容的交流の支援のベクトルが全体として明確になったと考える。これは、受容的交流の本質の一つであり、今年度も引き続きのテーマとしていきたいと考える。

今年度は、そのことを踏まえて、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」を加えて、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、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支援がつくられるように、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、「相手の立場に立ってみる」「相手に映る自分を見つめる」とする。

（３）本年度経営方針

・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。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、前年度から管理職層を対象に開始したグループウエア（サイボウズ）の利用者を主任層の職員まで拡大し、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

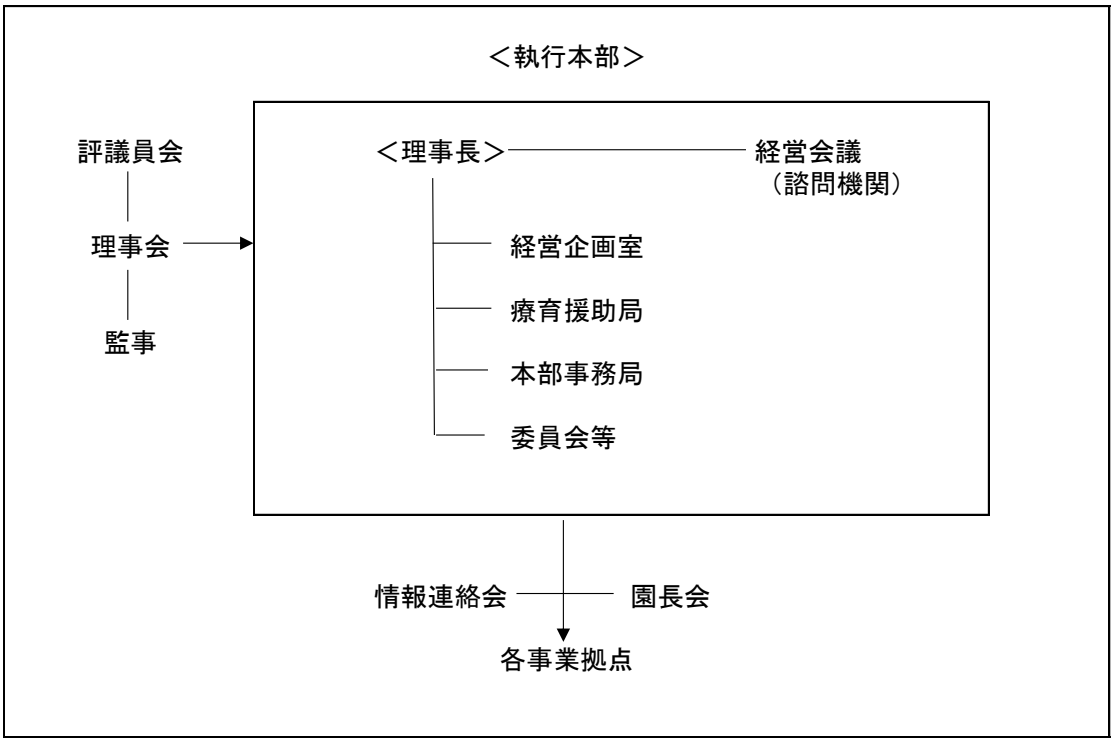
安定した事業継続のためには、必要な人材を確保するための財源が必須である。そのために、特に、法人自主事業において、年間を通じて安定的な利用者の確保を図る他、法人全体で、継続的な支出の管理に努め、将来に備えた積立金等を計画的・段階的に確保する。また、人件費については、国の処遇改善事業を活用して財源を確保し、職員の給与改善に取り組む。

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・総務係

・法人本部会計（寄付含）
・人事管理事務
・職員採用
・労務管理事務（社会保険一括適用、次世代育成対策推進、女性活躍推進）
・福利厚生企画
・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）
・雇用相談窓口（ハラスメント、子育て支援、雇用管理改善）

② 人材育成係

・法人全体に関わる育成研修企画立案・推進
・キャリアパス運用に基づく育成体制の維持向上

③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）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、昨年度は研究啓発局として同様の活動をしていたが、より療育や援助活動の研究・啓発、推進に特化した活動を行うべく局名を改称し、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名簿作成係
法人関係者の名簿作成及び管理

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・収受文書の管理、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その他

事業継続計画（感染症対策蔓延防止）を含む災害対策、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。

・ここから未来プロジェクト

・人事制度見直しプロジェクト

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ケ浦における袖ケ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」事務局の受託及び嬉泉福祉交流センター袖ケ浦における「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、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協力

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ケ浦における袖ケ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．第八次中・長期計画

前年度の第七次中・長期計画を踏まえ、新たに法人としての「第八次中・長期計画」の策定を行う。なお、第七次中・長期計画の実施状況は以下の通り（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）※２０２１年度策定済（事業拠点ごと）

２）事業運営

・袖ケ浦市における新規グループホームの開設
・袖ケ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　※更新済み
・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
※更新済み

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

・袖ケ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※２０２１年度改修済み
・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　　２０２１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　　２０２３年度事業計画及び当初予算

イ）評議員会

６月　　２０２１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。

・採用活動用　新パンフレットの制作「色とりどり」

・実習生へのアプローチ強化

・採用動画コンテンツの拡充

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」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第５期行動計画を策定し、２年間の行動計画を推進し５期連続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（袖ケ浦）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（袖ケ浦）、公用車貸出（子研・袖ケ浦）

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を運用する。運用状況や課題等のアセスメントに見合った対策を講じていく。

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。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；２０２２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ケ浦

対象；未定

規模；職員数２０～３０名前後、参加児・者定員２０名程度

イ）新人職員研修

〇新人研修（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；２０２２年４～５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。

〇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；２０２２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。

〇全体新人研修（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ケ浦（予定）
対象；２０２３年度新規採用職員、２０２２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（管理職層、指導監督職層、一般職層の一部）が参加
※２０２２年度中途採用者へのガイダンス等は都度行う。

ウ）全体職員研修
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；２０２３年２月１８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

エ）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。

オ）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。

２）療育援助局
①研究啓発係の活動

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たり、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。全日本自閉症支援者協会関東ブロックと共催、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企画を、集合やウエブ併用など現状に合った方法で企画することを目的とする。

１）全日本自閉症支援者協会関東ブロック研修会
（全日本自閉症支援者協会関東ブロックと共催）

時期；２０２２年度内、共催のため未定
会場；未定　ウエブ併用
定員；未定であるが、ウエ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）令和４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；２０２２年度内に、
相談研修４回、実技研修２回、実地研修２回予定。
会場；未定、ウエブ併用。
定員；未定であるが、ウエブ併用で以前よりも多数を見込む。
予算；東京都よりの委託費内で実施。

②援助活動推進係の活動

ア）　基準検討プロジェクト

法人内事業所の支援の状況を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・提案を行い、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、業務連係の強化を図る。

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、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。

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	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	袖ケ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：　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

２０２２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			14 20	情報連絡会 経営会議・園長会					1 16	辞令交付式 第１回採用説明会
５月	19 23	監事監査（会計） 監事監査（事業）	12 18	情報連絡会 経営会議					21	第２回採用説明会
６月	13 28	理事会 評議員会	9 15	情報連絡会 経営会議・園長会		新人フォローアップ研修			18	第3回採用説明会
７月			14 20	情報連絡会 経営会議					23	第4回採用説明会
８月			4 17	情報連絡会 経営会議・園長会						
９月	26	理事会	8 14	情報連絡会 経営会議					10	第5回採用説明会
10月	14	評議員会	13 19	情報連絡会 経営会議・園長会				嬉泉の新聞発行	15	第6回採用説明会 計画会議（11～20）
11月			10 16	情報連絡会 経営会議				嬉泉バザー アトリエ・アウトス展	19	第7回採用説明会
12月	16	理事会	8 21	情報連絡会 経営会議・園長会					17	第8回採用説明会
１月			12 18	情報連絡会 経営会議					5	内定者懇親会
２月			9 15	情報連絡会 経営会議・園長会	18	全体職員研修			 22	計画会議（7～16） 人事調整会議
３月	20	理事会	9 15	情報連絡会 経営会議		新人研修		嬉泉の新聞発行	8 10	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
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(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ケ浦	袖ケ浦のびろ学園	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)	―
	袖ケ浦ひかりの学園	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)	―
	袖ケ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