法人

２０２４年度事業報告

社会福祉法人　嬉　泉

１．事業概況

（１）法人全体

本年度は、法人内の事業所において不適切な支援が行われ、行政からの虐待認定を受けたことは、法人の一大事であった。当該事案についての詳細は事業所からの報告に譲るが、本件が象徴することは法人における利用者支援理念の否定であり、それが顕在化したという意味で大袈裟でなく法人の危機であると認識している。従ってここで論ずるべきは、本件の具体的な発生機序の追求や再発防止策について言及することではなく、法人理念を否定する事案が発生するに至った背景を考察し、この危機的状況をどう乗り越えていくべきかということである。その意味で本件は、単純に直接行為をした職員だけの問題ではなく、それを管理監督する立場、事態の発生を防ぎ得なかった事業所、引いては法人職員全体の人権意識の持ち方の問題とも言えるかもしれない。これまでも虐待防止への取り組みは、研修の実施や倫理綱領・行動規範の整備を含めた施策を行ってきているが、それでも虐待が起きてしまったことに対して、強い自責と遺憾の念を禁じ得ない。そもそも法人の支援理念である「受容的交流」の考え方は利用者ファーストを旨に、我々支援者との信頼関係でその発達を支えるものであるから、我々の中に充分な理念の共有があれば虐待などは起こり得ないはずなのである。つまり裏を返せば現状は、まだまだ「受容的交流」の考え方すなわち支援理念が職員間に浸透しきれていないということである。一方でそれが個人の価値意識に根差す業であるとの理解に基づけば、それを変革していくことの困難さは並大抵ではなく、それこそ中長期のスパンで取り組むイノベーションが必要である。そしてそのイノベーションとは、ここ数年法人の課題として取り組んできている理念の言語化や、それを職員で共有するための方策でもあるインナーコミュニケーションの促進が、その嚆矢である。すなわち問題の認識とその解決に向けた課題への取り組みはすでに始まっているが、まだまだイノベーションの実現までの途は半ばであるというのが現状であり、更なる取り組みが求められている。

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３３６名、非常勤者１４０名、総勢４７６名（２０２５年4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。前年度に引き

続き総収入が合計３０億円を超え、会計の外部監査を導入するべく監査法人との契約を行った。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コンプライアンスの遵守に務めていく。

法人直営の事業については、引き続き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更に増してきた。そのための「経営計画（法人中長期計画）の策定を行ってきたところであるが、まだ完成を見ていない。前年度の報酬改定による各事業の収支の増減は、幸いトータルとして法人経営に支障を来たす程のことはなかった。しかし諸物価の高騰による光熱水費及び給食食材費等の支出増による収支バランスの変化は、本年度への繰越残高減となり、施設整備等の積み立てや引き当てへの影響が現れてきている。

２）人事制度

「人事制度見直し検討プロジェクト」が終了し、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がなされた。全職員への説明とそれに基づくコース選択が人事意向調査によって実施され、いよいよ新制度施行の初年度を迎えた。実際の運用とその効果が出るのはこれからであり、職員のエンゲージメントの変化等を意識のモニタリング調査によって確認していく必要がある。

３）採用関係

少子高齢化という日本社会の構造的問題が続く限り、人材難は変わらぬ問題である。であるが、そのような中で前年度は、オンラインを活用したコンテンツを更に充実させ、一定の成果を挙げた。特に新卒採用に於いては、インターンシップ、就活セミナー、個別相談会、動画コンテンツ配信などを行ったほか、法人として初めて執り行った内定式、内定者交流会を通じて新卒学生が嬉泉の魅力を体験できる企画を通じ新卒学生の確保に注力した。結果、新卒募集は応募総数３８名内定者２４名、内辞退７名（辞退率２９．１%、※前年度辞退率４４%））はあったものの、２０２５年４月期採用として１７名の学生が入職した。一方で期中採用に於いて、応募者総数２７７名（前年比８０．０%）、期中採用６０名（採用率常勤採用率１５．０%、非常勤採用率２３．４%）、という結果であった。２０２４年３月３１日現在の常勤雇用者離職率は１１．８%（※前年は１４．２%）、新卒者採用後３年未満の早期離職率は離職率２３．１%、（※厚労省発表福祉業界３４．８%）であった。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、新卒学生の採用力を向上する計画に注力し、次年度も魅力ある職場作りに取り組んでいきたい。

４）人材育成

引き続き法人全体の職員の経験値が不足してきている問題だけではなく、先に述べた不適切な支援の顕在化という問題も、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の問題に帰結すると感じる。そのための研修やスーパービジョンを制度化した育成型キャリアパス・システムのバージョンアップを図るべく研修体系の整理に着手したがまだ完成を見ていない。そうしたシステム面の問題もあるが、より本質的には職員を現場においていかにエンパワメントしていくかが問題である。

５）利用者支援

国の「強度行動障害支援者養成研修」は氷山モデルを理論的背景に、アセスメントに基づく環境調整を行うことを旨とし、それを以て強度行動障害の状態にある障害者の多数を占める自閉症者への「標準的支援」としている。それを否定するつもりはないが、同時にそれだけでは自閉症の支援を行うには不十分であると考える。「標準的支援」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）を取り扱わないが故に、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。受容的交流はその切り捨てられている部分にこそ支援の本質を見出しているので、「標準的支援」を補完する可能性があると思われる。そこ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することが嬉泉の存在価値となり得るのである。その価値をまずは他ならぬ我々職員自身が共有する必要があるが、現状まだそれがなされていないのが問題である。

２．年次報告

（１）本部事業部

１）広報

広報係として、原則毎月１回の会議を実施した。

昨年度リニューアル作業をした法人ホームページを４月に公開。それに連動して「ＳＮＳ」、すなわち公式 Instagram（インスタグラム）および公式 YouTube を活用し、若い層に向けて法人をアピールした。これらの取組みは採用活動においても一定の効果を上げている。

「嬉泉の新聞」については有識者との鼎談を掲載し、それをホームページと連動させる取り組みを行った。また、法人パンフレットについては、法人の理念や歴史について紹介するブランドブックとしての役割を果たすものとしてリニューアルした。さらに、法人ノベルティグッズとしてクリアファイル・ボールペンを企画・作成し、ボールペンは職員に配付すると共に EC サイトを利用しての販売を企画している。

①嬉泉の新聞」の発行

「嬉泉の新聞」では、福祉関係有識者や法人役員等の関係者、又は法人理事長による巻　頭言、法人内トピックスの紹介、運営・財務にかかわる情報等、法人に関わる各種情報の公開等を行なっている。年２回の定期発行とし、作成した新聞は、利用者、法人関係者、協力者、関係諸機関・団体等に無料配布している。また、職員採用説明会等で配布をしている。

・発行状況：第９０号（８月発行）　／　第９１号（３月発行）

・発行部数：第９０号　２０００部　／　第９１号　２０００部

＜第９０号＞　１０ページ

・鼎談：「課題を媒介とした交流」～心のケアとしての受容的交流療法～＜前編＞

（日本抱っこ法協会名誉会長　阿部秀雄氏・石井理事長・沼倉理事）

・「嬉泉の広報戦略活動について」　広報係　植村公祐

・事業報告、決算報告

＜第９１号＞　８ページ

・鼎談：「課題を媒介とした交流」～心のケアとしての受容的交流療法～＜後編＞

（日本抱っこ法協会名誉会長　阿部秀雄氏・石井理事長・沼倉理事）

・「職員の声」～阿部先生の講義を受けて～

・「『ＫＩＳＥＮと繋がる』－支援現場と協働した２０２５新卒採用活動について」

本部事業部　職員採用係　植村文

②法人ホームページ運用管理

　４月よりリニューアル運用開始。特により若い層に向けて法人をアピールすることを目的として、スマートフォンでも見やすいよう、デザイン・機能を一新した。トップページに最新 Instagram フィードを配置するなど、ＳＮＳとの連動を図っている。

③法人公式ＳＮＳ

　昨年度１月より始動した公式 Instagram は「若い世代」「法人への求職を考えている人」をターゲットとして精力的に法人をアピールしており、年間１００回以上のフィードを記録し、フォロワー数４００を超えた。20～30 代前半からのアクセスが約半数を占めており、一定程度の目的は達していると言える。

　公式 YouTube には、法人で働く職員のインタビューや、有識者との鼎談の模様などの動画をアップロードし、ホームページに連動させることで、より効果的に法人をアピールするものとなっている。

④アトリエＡＵＴＯＳの活動内容

ア　「アートフレンズ展」出展

　・期間：2024 年 5 月 21 日（火）～5 月 26 日（日）

　・場所：千葉市美術館

イ　アトリエ・アウトス展　主催

　・期間：2024 年 6 月 12 日（水）～6 月 18 日（火）

　・場所：玉川髙島屋 6 階ホワイトモール

　・後援：世田谷区

ウ　「植草学園大学学園祭」

　・期間：2024 年 11 月 9 日（土）～11 月 10 日（日）

エ　アトリエ・アウトス展　主催

　・期間：2024 年 11 月 12 日（火）～11 月 17 日（日）

　・場所：世田谷美術館区民ギャラリーＢ

オ　HERALBONY の企画展「PARADISCAPE」展示

　・作品：秋山住江『逆立ちしてるシマウマ』

　・場所：「SHIBUYA SKY GALLERY」

カ　2025 年カレンダー（ポストカード仕様）制作販売および配布（500 セット作製）

２）職員採用係

①母集団の拡大形成

ア　新ホームページのエントリー機能の活用 応募者数の拡大を実現。特に意欲的な応募者の増加

が顕著。
イ　今年度より、就職説明会を取りやめ２月～「ゆるっと就活セミナー」４月～「嬉泉と繋がる就活セミナー」とし、Instagram や HP を活用し情報発信を行った。結果、応募者を引き付ける取り組みとして毎回セミナーからの応募者が誘引。
②中途採用選考フローの改善に努めた
ア　応募事業所で一次面接を完全実施、選考日時の短縮を達成した。(前年度比２週間程度早まり平均１１．４日で選考をつないだ)また、資格職（看護師・栄養士など）の欠員補充を直接応募で実現できた。半面、応募総数は３００名を推移したが、インターネット検索と求人媒体が応募者増加の要因だが、不確かな情報も散見された。
③課題と改善策
ア　中途採用での不採用・辞退率の増加（85%）
イ　インターネット情報の誤差対応の必要性。
　中途採用の求人票作成に時間を要していたため、求人サイト用のマスターデータを構築した。全拠点、全職種作成に努めたい。
④新卒内定者確保のためのイベントを計画・実施
ア　入職式（新規採用者対象）　2024 年 4 月 1 日　16 時～18 時
　例年昇格者を含めた辞令交付式を行っていたが、入職式として執り行い、管理職との交流の場（名刺交換）を実施した。
イ　2025 卒　内定式　　2024 年 10 月 11 日（水）　13 時～16 時　子どもの生活研究所
　新卒学生 11 名出席し、役員メンバー・リクルーターとの交流を行った。内定式に出席した 11 名全員が内定承諾の上嬉泉への就職を実現した。
ウ　2025 卒　内定者交流会　　2025 年 1 月 7 日（火）　　10 時 30 分～17 時　袖ケ浦
　新卒学生 14 名が出席し、石井理事長、拠点採用担当・リクルーターとの交流をおこなった。また、嬉泉福祉交流センター袖ケ浦の 4 事業所の協力を仰ぎ職員へのインタビュー・事業所訪問を通じて「事業や働く職員を知る」ことで就職の実現へ繋いだ。
エ　採用内定から何度も交流を図り、徐々に知り合えることで新人研修や、その後の定着まで視野に採用係として取り組むことができた。

⑤応募経路別の期中応募総数(中途採用・既卒者)採用比率

2024 年度　常勤採用率 15.0%、非常勤採用率 23.4%

応募媒体別	常勤		不採用	辞退	非常勤		不採用	辞退	採用・内定後
	応募	採用			応募	採用			
せたがや Hoiku Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0
マイナビ福祉	15	1	9	5	9	2	4	3	1
リクオプ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福祉のお仕事	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ハローワーク	24	2	14	8	22	7	12	3	1
face to FUKUSHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
求人BOX	0	0	0	0	1	1	0	0	0
法人HP	11	5	3	3	7	3	1	3	1
マイナビ	2	0	1	1	0	0	0	0	0
保育パートナーズ	2	0	1	1	3	1	2	0	0
その他	18	6	1	11	5	4	1	0	0
タウンワーク	1	0	1	0	0	0	0	0	0
人材紹介	1	1	0	0	0	0	0	0	0
学校紹介	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東京都福祉人材センター	2	0	1	1	0	0	0	0	0
ジョブオプ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
コメディカルドットコム	3	1	1	1	10	1	5	4	0
クリエイト	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ジョブメドレー	94	11	45	38	40	4	23	13	1
カイゴジョブ	1	0	1	0	1	0	1	0	0
千葉県社会福祉事業団	0	0	0	0	0	0	0	0	0
三茶おしごとカフェ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LITALICO	5	0	2	3	0	0	0	0	0
合計	179	27	80	72	98	23	49	26	4

⑥新規採用　イベント・就活セミナー応募結果

開催日	応募経路別	参加者数	選考希望	内定	辞退
	３月就活セミナー	18	5	5	1
	４月就活セミナー	9	2	2	2
	５月就活セミナー	13	2	1	0
	６月就活セミナー	6	1	1	0
	７月就活セミナー	10	4	3	0
	８月就活セミナー	8	2	1	0
	９月就活セミナー	8	4	1	1
	１０月就活セミナー	9	6	4	2
	１１月就活セミナー	3	2	2	0
	１２月就活セミナー	2	1	0	0
	個別セミナー（５月）	1	1	0	0
	個別セミナー（９月）	3	2	1	0
	個別セミナー（１１月）	1	1	1	0
	個別セミナー（１２月）	6	5	2	1
	世田谷区民間保育園連盟主催　就職フェア			0	
	世田谷区民間保育園連盟主催　就職フェア	0	0	0	0
	いたばし福祉・保育のしごと　相談・面接会	0	0	0	0
	福祉のしごと就職フェアinちば	0	0	0	0
	福祉の仕事　就職フォーラム	0	0	0	0
合計		97	38	24	7

	応募数	入職者数	採用率
新卒応募数	97	17	17.50%
既卒応募数	31	10	32.20%

⑦過去８年間の正規雇用労働者の中途採用者比率・採用数の推移

(２０２１年４月１日労働施策総合推進法の改正による公表の義務化)

中途採用比率　計算	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
全体採用者数	41	44	44	48	41	42	40	
新卒採用者数	13	13	15	12	9	15	13	17
中途採用者数	28	31	29	36	32	27	27	採用済９人（2025.4.1入職者）

中途採用比率	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	68%	70%	66%	75%	78%	64%	68%	#DIV/0!

⑧職員数の推移

２０１４年４月１日～２０２５年４月１日（１１年間）

	常勤職員	非常勤職員	派遣・出向社員	計
2014 年４月１日	３３５	１４１	派遣２	４７８
2015 年４月１日	３６０	１５６	派遣２	５１８
2016 年４月１日	３６７	１６０	派遣１	５２８
2017 年４月１日	３４３	１３６	派遣２	４８１
2018 年４月１日	３５２	１３７	派遣５	４９４
2019 年４月１日	３４９	１３１	派遣３	４８３
2020 年４月１日	３５２	１２３	派遣２出向１	４７８
2021 年４月１日	３３７	１２６	派遣１出向３	４６７
2022 年４月１日	３３４	１４９	派遣７出向４	４９４
2023 年４月１日	３３７	１４４	派遣２出向０	４８３
2024 年４月１日	３３１	１４１	派遣３出向０	４７５
2025 年４月１日	３３６	１４０	派遣２出向０	４７８

※嘱託契約（医師等）を除く　※出向元　千葉県社会福祉事業団

３）人材育成

①研修企画担当

ア　全体職員研修・まとめ

日時：２０２５年３月１日(土)

場所：TKP ガーデンシティ PREMIUM 品川 HEART

参加職員：常勤全職員

内容：・講義「神経発達症に医療ができること」

医療法人社団新新会　多摩あおば病院副院長　木村一優先生

・清瀬市子どもの発達支援交流センターについて　西村和久

・実践発表「事例発表」　中莖里実

・SV　木村一優先生
・グループ討議（テーマ「仕事上の困りごと」）
・グループ発表
・総評　石井啓理事長
・永年勤続表彰　13 名
・法人発信事項～KISEN 広報活動～　　石井啓理事長
・報告書作成／提出

イ　新人研修

日時：２０２５年３月１５日（土）
場所：大田区立こども発達センターわかばの家
参加者： 2024 年期中採用者（1 月～）、2025 年度新卒採用者
　　理事長、場長（代行）、運営スタッフ
内容：・自己紹介；新人・場長・運営スタッフ
・ガイダンス　執行本部三役
　嬉泉のめざすもの～理念と求められる職員像～　石井啓理事長
　援助テーマについて　　沼倉実療育援助統括理事
　組織的な仕事の仕方　　小池朗事務局長
・拠点紹介；各拠点の強みを知ろう！　　場長
・グループワーク　各拠点の強みから響いた言葉
　　法人の一員として大切にしたいこと
・グループ発表
・報告書作成／提出

ウ　フォローアップ研修

日時：２０２４年４月～１０月
場所：各拠点
参加職員：拠点所属職員
※原則入職 1～3 年の職員を対象として拠点毎に設定した
内容：・法人ガイドライン準拠（要理事長承認）
・配属拠点、事業所の特徴に則したオリエンテーションとガイダンス
・配属拠点、事業所での職員の適応確認、推進
・報告書作成／提出

エ　全体職員研修＜そなえ＞

日時：２０２５年３月末～

場所：各拠点

参加職員：拠点所属全職員

内容：・2025 年度にむけて（執行三役）ビデオの視聴

・「現状の問題」「課題と方針」　石井啓理事長

・「支援方針について」　沼倉実療育援助統括担当理事

・「経営方針について」　小池朗事務局長

・報告書作成／提出

オ　階層別研修

※事業拠点間職員交流研修（仮）、療育合宿研修（仮）は企画運営体制が整わず未実施

カ　東京都発達障害者相談支援スキルアップ研修＜相談研修＞

・相談研修Ⅰ「思春期の発達障害～理解と支援～」

日時：9 月 6 日（金）13 時 00 分～16 時 00 分

講師：木村一優氏（医療法人新新会　多摩あおば病院副院長　精神科医師）

中莖里実（清瀬市子どもの発達支援・交流センター　公認心理師）

内容：思春期の発達障害の講義、事例 提供を踏まえ、参加者によるグループディスカッションを行う

会場：ワイム貸会議室高田馬場

定員：20 名（参加：25 名）

・相談研修Ⅱ「乳幼児期の発達障害～理解と支援～」

日時：9 月 7 日（土）13 時 00 分～16 時 00 分

講師：田中哲氏（子どもと家族のメンタルクリニックやまねこ院長）

青木翠（児童発達支援センターヒツジ　主任児童指導員）

内容：乳幼児期の発達障害の講義、事例提供を踏まえ、参加者によるグループディスカッションを行う

会場：ワイム貸会議室新宿西口

定員：20 名（参加：20 名）

・相談研修Ⅲ「青年期の発達障害～教育から社会へ～」

日時：11 月 26 日（火）13 時 00 分～16 時 00 分

講師：渡邊慶一郎氏（東京大学相談支援研究開発センター副センター長）

柏木理江（東京都発達障害者支援センターこども TOSCA 相談員）

会場：ワイム貸会議室お茶の水

内容：教育から社会へ移行する発達障害への支援の講義、事例提供を踏まえ、参加者によるグループディスカッションを行う

定員：20 名（参加：20 名）

・相談研修Ⅳ「強度行動障害について」

日時：1 月 24 日（金）13 時 00 分～16 時 00 分

講師：沼倉実（社会福祉法人嬉泉　理事）

坂下幸生（おおらか学園　副園長）

内容：強度行動障害についての講義、事例提供を踏まえ、参加者によるグループディスカッションを行う

会場：ワイム貸開始議高田馬場

定員：20 名（参加：16 名）

・相談研修Ⅴ「家族支援について」

日時：2 月 17 日（月）13 時 00 分～16 時 00 分

講師：岩澤寿美子（清瀬市子どもの発達支援・交流センター　センター長）

草野牧子（大田区立子ども発達センター　相談支援事業所　主任相談支援専門員）

内容：家族支援についての講義、事例提供を踏まえ、参加者によるグループディスカッションを行う

キ　東京都発達障害者相談支援スキルアップ研修＜実技研修＞

・実技研修Ⅰ「発達障害がある人へのソーシャルスキルズ・トレーニング

～SST という支援方法を知ろう～」

日時：10 月 31 日（木）10 時 00 分～16 時 00 分

講師：岡田澄恵氏（SST 普及協会認定講師）

河島京美氏（SST 普及協会認定講師）

清水有香氏（SST 普及協会認定講師）

内容：発達障害のある人への支援における SST の適用を学び、実習を通して支援者としてのあり方を振り返る

会場：ワイム貸会議室お茶の水

定員：30 名（参加：26 名）

・実技研修Ⅱ「アセスメント技術を高める」

日時：11 月 7 日（木）10 時 00 分～16 時 00 分

講師：近藤直司氏（大正大学名誉教授）

内容：アセスメントの方法、事例検討の進め方についての講義、事前課題のフォーマットを修正（演習）し、ケース発表を行う。また、それをもとにした事例検討会議を進めていくノ

ウハウやケースを人に伝えることについて学ぶ

会場：ワイム貸会議室お茶の水

定員：20 名（参加：21 名）

ク　実地研修

・実地研修①

日時：2 月 6 日（木）10 時 00 分～12 時 00 分

講師：大岩香代子（子どもの生活研究所　めばえ学園　園長）

内容：めばえ学園の取り組みについて講義・VTR 視聴を通して支援者としてのあり方を振り返る

会場：子どもの生活研究所

定員：10 名（参加：15 名）

・実地研修②

日時：2 月 7 日（金）10 時 00 分～12 時 00 分

講師：大岩香代子（おおらか学園　園長）

内容：おおらか学園の取り組みについて講義・見学を通して支援者としてのあり方を振り返る

会場：子どもの生活研究所

定員：10 名（参加：7 名）

②キャリアパス運用担当

・各拠点が育成ツールを活用し、面談の実施、書類の作成等、概ね制度に合わせて運用された。

・キャリアパス制度の運用にあたり、各拠点における育成活動について共有をはかり、現状の課題について検討を行った。

・キャリアパス体制の枠組みの中で、研修の体系化作業に着手し、各拠点および事業所で実施、活用している研修の洗い出しと分類を行った。

③専門職会担当

３年目になる専門職会では、今までに引き続き各事業所（業務）を知るに加え「家族支援」というテーマに基づいて各事業所なりの会の持ち方を工夫していく形で年に 4 回、会を開催した。2023 年、2024 年では“専門職が孤立しないように”“相談しあえる環境を作る”ことの必要性に即した活動になっていた。2025 年度に向けては、2024 年度をふまえ、専門職としての視点やそれを支援にどう活かすか、を他の職員と共有していくときの課題等を検討していく会としたい。

ア　2024 年 7 月 5 日　　大田区立こども発達センターわかばの家　20 名参加

事業所の全体説明、わかばの家における家族支援の発表　その中で OT による保護者への研修内容を短くデモンストレーション。その後グループディスカッションを行った。希望者は施設見学

イ　2024 年 9 月 28 日　　子どもの生活研究所　　26 名参加
　子研（おおらか学園、こどもとすか、めばえ学園）での家族支援説明、グループに分かれ 3 つの台本でのロールプレイ（支援者、相談者、観察者）
ウ　2024 年 11 月 16 日　　嬉泉福祉交流センター袖ケ浦（会場わかば）　17 名参加
　たのしみでの取り組み（事例）　その後グループに分かれ事例を基に話し合い
エ　2025 年 2 月 1 日　清瀬とことこ（会場わかば）　17 名参加
　清瀬での家族支援の取り組み事業の発表、事例発表、グループでの話し合い

４）地域連携係
①研修講師
・狛江市社会福祉協議会生活介護事業所　麦の穂
　講義「虐待防止」とスーパービジョン
・足立区障がい福祉センター 幼児発達支援室　地域向け講座
　講義「強度行動障害支援の基礎」
・葛飾区生活介護事業所研修会
　講義「強度行動障害支援の基礎」と事例検討
②コンサルテーション
・社会福祉法人いたるセンター　包括ケアセンター
「支援記録の整備について」
③他機関主催の研修・コンサルテーション・調査研究事業等への協力
ア　全日本自閉症支援者協会
・発達障害支援スーパーバイザー養成研修（ＳＶ研修）事務局受託、研修運営
・関東ブロック研修会運営事務局スタッフ派遣
・厚生労働省研究事業「強度行動障害を有する者の集中的支援の取組推進にむけた調査研究」に係る検討委員派遣
イ　東京都福祉保健財団「強度度行動障害支援者養成研修」に係る運営委員会委員派遣、講師派遣
ウ　東京都社会福祉協議会「強度行動障害支援指導者養成特別委員会」に係る委員派遣、同「強度行動障害アドバンス研修」に係る講師派遣
エ　東京都障害者施設等支援力育成派遣事業に係る運営委員派遣、同支援スタッフ（強度行動障害支援チーム）派遣
オ　千葉県「サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修」講師派遣
カ　文部科学省委託調査研究事業「発達障害のある児童生徒等に対する支援に関する家庭・教育・

福祉の連携に関する調査研究」に係る検討委員派遣
キ　東京都「強度行動障害集中的支援準備委員会」に係る委員派遣

（２）療育援助

受容的交流による支援の維持向上・伝承を図るために、「援助テーマ」を職員に提示して日々の援助活動に生かしてもらえるようにした。

法人内で援助テーマをリニューアルした形で提示する４年目のテーマになった。過去３年分の援助テーマである「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」に関しては、受容的交流の基本的な心構えとして定着してきているが、さらなる定着と新職員への提示を意図し、それらを残してテーマを重ねる形で構成した。今年度に加えた援助テーマは、「己に向き合い、自他とのかかわりを深める」である。

対人援助を行う中で相手を深く知ろうとするということは、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理解に反映していくのだということをあらわした。対人援助を行う職員とは、直接支援職、間接支援職を問わず、嬉泉で働く職員のすべてを指している。直接的な援助行為だけでは、利用者の生活、人生を支えることにはたどり着かないのは云うまでもない。環境の整備、食事の提供や送迎、諸々の手続き等々、援助の範囲はとても広くどれも利用者支援のための重要な援助行為である。また、職員同士の関係、関係機関の方々との関係も同様に、人と人が協働して行う援助の効果を高めていくためには、とても重要な事柄であるととらえられる。何よりも利用者を中心において支援を考えるという姿勢を貫きながら、相互に信頼関係を深め、そのために自らの成長と変革をしていくことを礎にして人とかかわることが、関係する人のすべての育ちを追及している"嬉泉らしさ"の源流であると考えられる。各事業所には、職員が目にする場所に掲示して、折に触れて振り返ってもらえるようにした。年度のまとめでは、この援助テーマに沿った形で、全体職員研修のケース発表とグループディスカッションが行われた。

（３）本部事務局

１）法人の事務処理体制

①経理関係

	会計責任者	出納職員	契約担当者	現金保管責任者
職・氏名	理事長 石井　啓	事務局長 小池　朗	理事長　　石井　啓	事務局長 小池　朗
発令年月日	2019.10.16	2020.4.1		

②公印等管理

	代表者印管理	法人印管理
職・氏名	理事長 石井　啓	理事長 石井　啓

２）資金関係

①寄付金

寄付者	目的	金額
一般寄付者他	運営費(本部)	5,475,000 円
一般寄付者他	運営費(施設)	939,475 円
合　　計		6,414,475 円

②地方公共団体補助金

支出元	内容	金額
東京都	サービス推進費他	217,824,053 円
千葉県	サービス推進費割愛分他	38,989,844 円
世田谷区	運営費他	864,418,101 円
板橋区	委託料	443,754,860 円
大田区	〃	519,707,842 円
清瀬市	〃	92,058,000 円
調布市	運営費	541,332 円
狛江市	〃	4,638,008 円
袖ケ浦市	相談支援事業委託料他	25,956,466 円
君津市	療育支援事業委託料	9,603,128 円
富津市	〃	7,175,136 円
川崎市	運営費	1,156,296 円

東京都福祉保健財団	借入金利息補助	31,594 円
合　　計		2,225,584,660 円

３）施設整備（１００万円以上、千円未満切り捨て）

①子どもの生活研究所

・門扉改修工事（すこやか園分園キリン）

　総費用　1,714 千円（全額自己資金）

②嬉泉福祉交流センター袖ケ浦

・変圧器交換工事（袖ケ浦のびろ学園）

　総費用　1,433 千円（全額自己資金）

４）理事会・評議員会関係

①理事会並びに評議員会の開催状況

ア　理事会

回	開催日	出席数	議　事　内　容
1	2024.6.7	6	２０２３年度事業報告、２０２３年度決算報告、２０２４年度第１回評議員会（定時評議員会）の開催、２０２４年度資金収支補正予算、諸規程の整備
2	2024.9.27	6	２０２４年度資金収支補正予算、諸規程の整備、定款の変更、２０２４年度第２回評議員会の開催、理事長の職務執行状況報告
3	2024.12.20	6	２０２４年度資金収支補正予算、評議員候補者の推薦、評議員選任・解任委員会の開催
4	2025.3.14	4	２０２４年度資金収支補正予算、２０２５年度事業計画、２０２５年度資金収支予算、諸規程の整備、職員の定年後の継続雇用、施設長人事、理事長の職務執行状況報告

イ　評議員会

回	開催日	出席数	議　事　内　容
1	2024.6.24	5	２０２３年度事業報告、２０２３年度決算報告
2	2024.10.18	5	定款の変更

②監事による監査

ア　監査実施日

・事業監査…２０２４年５月２４日（金）

・会計監査…２０２４年５月２２日（水）

イ　実施場所

・事業監査　子どもの生活研究所

・会計監査　子どもの生活研究所

ウ　監査内容

２０２３年度における理事の業務執行状況及び法人の財産状況

エ　監査結果

事業実施報告、決算書、決算附属明細表ならびに財産目録は適正

③評議員選任・解任委員会

ア　開催日　　２０２５年１月１６日（木）

イ　開催場所　子どもの生活研究所

ウ　内容　　評議員の辞任に伴う選任について

エ　委員

選出区分	氏　　名	職　　業　　等
監　　事	大森　行雄	東京地方税理士会　専務理事
事務局員	小池　朗	板橋区立赤塚福祉園園長 本部事務局長
外部委員	矢島　卓郎	目白大学　名誉教授
外部委員	渡邉慶一郎	東京大学 相談支援研究開発センター 教授

５）福利厚生

①次世代育成活動概要

ア　東京都働きやすい福祉の職場宣言事業情報の公表継続をしている。「人事情報」「人材育成」「キャリアパス」「ワークライフバランス」「職場風土・福利厚生」などを指標とし、「働きやすい職場」に関する情報を東京都福祉財団の HP に公表。

また、働きやすい職場宣言事業所として他法人とのオンラインセミナーへ積極的に参加して職員の定着課題を年２回の情報交換を継続して図っている。

イ　２０１１年度より１３年間連続して次世代育成対策推進法のもと「職員一人ひとりが生き生きと目標をもって働ける職場」を目指し、くるみん認定に向け子育てや介護をしながら両立して働くことのできる職場環境改善に取り組んでいる。

ウ　２０２４年度、育児休業実績は取得率・復職率ともに１００％であった。過去、くるみん認定があった年度は休業実績数も２０名前後と増加傾向となり、兄弟児の出産で複数回の育児休業者も多くなってきている。これは、職員体制・ニーズにあわせきめ細やかな制度の整備、啓発活動の効果と捉える。また近年、男性職員からの育児休業制度においては、これまでの実績を超え、1か月単位以上の利用取得も一定数定着し職場の理解も拡充していると捉えている。

エ　労働時間管理においては、毎年事業所・職種・職層別に分析結果を情報連絡会において発信している。超過勤務実績は、平均１．２時間、有休消化率８９％（前年８５％）であった。また、事業所により取得率の差があるのも事実とし、管理者へは引き続き啓発を行うべく労働時間の管理に加え、超過勤務・有給休暇取得実績２０２４版の情報公開を実施した。（７月度情報連絡会）

オ　少子高齢化社会による「高年齢者雇用安定法の一部が改正」処遇や福利厚生についても安定して７０歳までの継続雇用を政府が示す中、６５歳以上の雇用継続者は２０２４年度末、非常勤（嘱託ワーカー含）１４８名中、２６名（１７．５％）平均年齢は５１．５歳であった。

カ　女性活躍推進法においては、雇用データを厚生労働省「両立支援の広場」HP へ公表した。２０２４年度新たな行動計画を公表し、次年度更新後もすべての職員が輝ける職場を目指し活動を継続する。

②労働者の雇用実績データ(２０２５年４月１日現在)

ア　雇用平均　（年齢・雇用年数）

	正規	非正規
平均年齢	39.9歳	52歳
平均雇用年数	9.4年	7.8年

イ　正規職員分布（年齢）

	計	～３４歳	35～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳～
男性	96	25	32	15	9	7	8	0
女性	240	103	60	22	20	19	14	2
	構成比	38%	27%	12%	9%	7%	6%	1%

ウ　正規職員分布（雇用年数）

計	～３年	3.1～5年	5.1～10年	10.1～15年	15.1～20年	20.1年～
336	111	35	74	54	19	43
構成比	34%	10%	22%	16%	5%	13%

エ　所属別・法人全体の雇用経過別離職率

（2024 年度入職 3 年未満の離職率 23.1%　厚労省公表 34.8%）

所属		めばえ	おおらか	子研	すこやか	トスカ	宇奈根	鎌田	のびろ	ひかりの	春のひかり	たのしみ	うぐいす	えにし	赤塚	清瀬	わかば	合計
2024/4/1現在人数（A）		9	13	2	34	3	23	42	35	42	1	15	5	2	44	11	50	331
2024年度離職者（B）		**1**	**1**		**3**		**3**	**5**	**4**	**8**		**2**			**7**	**1**	**4**	**39**
離職率（B/A）%		11%	8%	0%	9%	0%	13%	12%	11%	19%	0%	13%	0%	0%	16%	9%	8%	11.8%
前年2023年度		0%	15%	0%	11%	0%	17%	5%	8%	18%	0%	29%	13%	0%	16%	0%	29%	14.5%
内訳	1年未満(早期)	1	1						1	1		1						
	3年未満						2	2		4					1		3	
	3年～5年未満				2				2	1								
	5年～10未満				1		1	2	1	1		1			2		1	
	10年～							1							4	1		
	定年									1								-

オ　育児休業取得実績データ（２０１１年度プロジェクト開始以降）

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	3	6	13	21	12	14	19	9	14	20	14	11	12	23
認定				くるみん認定		東京都モデル事業主として選定	くるみん認定 女性活躍L星認定	東京都女性活躍推進大賞優秀賞			くるみん認定			育休取得者過去最多（男性：４名）
トピックス	次世代育成対策推進法 プロジェクト化		初男性育児休業			＊制度改正		出産祝い・復職祝い金＊制度改正	育児のための休暇＊制度改正	子の看護休暇休暇拡大＊制度改正（小学校３年生）		育児休業法大幅改正	子の看護休暇１０日有給拡大＊制度改正	＊制度改正子の看護等休暇拡大

男性育児休業取得実績（継続）

カ　２０２４年度公表　（前年 2023 年度有給休暇・超過勤務実績）

拠点	有休付与日数	有給使用日数	一人当たり有休使用日数	有休消化率	【参考】有休消化率（2022年度）	一人当たり月平均残業時間
子どもの生活研究所	1084	1023.5	14.8	94%	92%	1.8
嬉泉の保育	1283	1219.5	14.2	95%	93%	1.2
袖ケ浦	1944	1374.0	10.0	71%	65%	0.6
赤塚福祉園	846	850.0	17.3	100%	90%	1.5
わかばの家	1014	1003.5	13.7	99%	97%	1.3
清瀬	239	217.0	14.5	91%	94%	1.2

法人全体	有休付与日数	有給使用日数	一人当たり有休使用日数	有休消化率	【参考】有休消化率（2022年度）	一人当たり月平均残業時間
	6410	5687.5	13.3	89%	85%	1.2

６）職員研修

事務処理の基本的事項についての共通理解を図ることと個々のスキルアップを目的として、事務員研修を実施した。

①「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）」動画視聴

（厚生労働省ホームページにて公開）

・参加職員　事務職員各自受講

②「福祉の森・操作教育研修」

・日時　２０２５年1月２４日（金）１４時から

・場所　板橋区立赤塚福祉園（ハイブリッド方式）

・参加職員　１２名

７）業務の効率化の推進

①グループウエア及びオンライン会議システムを活用し、法人内の情報共有の円滑化を図った。

・グループウエア　サイボウズＯｆｆｉｃｅ　副主任以上の職員及び事務職員対象

・オンライン会議システム　Ｚｏｏｍミーティング　拠点ごとにアカウントを取得

②人事・給与に関する業務の集約化・一元化については、健康保険・厚生年金保険の一括適用事業所の運用に続き、労働保険についても一括適用の運用を開始した。

（４）プロジェクト・委員会

１）経営計画プロジェクト

昨年度に引き続き、「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、策定に向けて活動した。昨年度は長期計画の策定まで完了、今年度は中期計画策定のために活動した。年間で１０回のセッションを行い、主に現状分析に関する討議を行った。2025 年度へ持ち越し、活動を続ける。

2024 年度活動記録を以下に添付する。

日時	内容
第 11 回ミーティング （2024 年 4 月 19 日）	中期計画　STEP1　現状把握 人事分析、人材マトリクスの指標作成
第 12 回ミーティング （2024 年 5 月 15 日）	人材マトリクスの指標決定、育成アセスメント票との連動
第 13 回ミーティング （2024 年 6 月 19 日）	人材マトリクスのデモ運用結果確認　①清瀬

第 14 回ミーティング （2024 年 7 月 17 日）	人材マトリクスのデモ運用結果確認　②赤塚
第 15 回ミーティング （2024 年 9 月 18 日）	拠点現状分析の確認、課題抽出
第 16 回ミーティング （2024 年 10 月 23 日）	全拠点　人材マトリクス結果の確認
第 17 回ミーティング （2024 年 11 月 20 日）	全拠点　人材マトリクス結果の分析①
第 18 回ミーティング （2024 年 12 月 18 日）	全拠点　人材マトリクス結果の分析②
第 19 回ミーティング （2025 年 1 月 16 日）	全拠点の強み・弱みを集約、分析① 　法人共通および各拠点の強み弱みの確認
第 20 回ミーティング （2025 年 3 月 19 日）	全拠点の強み・弱みを集約、分析② 　施設・設備に関する資料の必要性を確認

２）キャリアパス検討プロジェクト

本プロジェクトは、2025 年度の新人事制度開始に先駆けて行われる、11 月の人事調査に合わせて、制度設計の微調整（コース名の変更等）、主任以上職員から集めた質問事項に対するＱ＆Ａの作成、職員向け説明資料や動画の作成、これらの資料の発信を 10 月に行った。以降は、「職員キャリアパスフレーム（昇格要件のみ）」と「育成ツール（育成研修シートのみ）」の見直し、「育成ツール運用の手引き」と「人事考課の手引き」の文言修正を行った。

次年度は職員キャリアパスフレームのブラッシュアップ、経営計画策定プロジェクトからの引継ぎを受けて、人材傾向を把握するための評価基準を作る作業を実施予定。

回	開催日	議　事　内　容
1	2024.5.15	キックオフミーティング プロジェクトの目的、今後の進め方の確認
2	2024.6.19	新人事制度説明資料、Ｑ＆Ａの確認
3	2024.7.17	新人事制度説明資料、Ｑ＆Ａの再確認 キャリアパスフレーム見直しに向けて、考え方の整理
4	2024.8.21	キャリアパスフレーム（簡易版）の修正部分確認 新人事制度説明資料 及び Ｑ＆Ａ　再々確認
5	2024.9.18	修正資料の確認 ・新人事制度説明資料×２、Ｑ＆Ａ

		・キャリアパスフレーム（昇格要件部分） 作成資料の確認（パワポ資料）
6	2024.10.23	育成ツールの文言確認
7	2024.11.20	育成ツール運用手引き、一部修正部分の再確認
8	2024.12.18	育成ツール運用てびき、人事考課のてびき 修正版の最終確認
9	2025.3.19	職員キャリアパスフレームの読み替えについて（１回目）

３）研修体系化プロジェクト

各事業所内ではそれぞれの事業所に必要な研修が独自に行われている。工夫された各研修の意味合いをキャリアパスと連動させて考えることで法人内の研修としてタグ付けし体系化を構築するためにまずは各事業所内で行われている研修を一覧化し、その内容が専門性に関わる研修か、組織力に関する研修か、を等級ごとに振り分けて検証をおこなった。次年度はそれをどう法人内でキャリアパスフレームと連動させ人材育成、キャリアアップの寄与につなげるかが課題となる。

４）災害対策委員会

災害発生時の対応を明確化するため、ＢＣＰの更新状況や防災備蓄の管理状況、関係機関との連携、防災意識の向上など、各拠点の取り組みを共有し、推進を図った。感染症及び食中毒の予防及び蔓延防止のための研修と訓練についての取り組みについて、進捗状況を確認し、資料等の共有をした。

回	開催日	議　事　内　容
1	2024 年 7 月 23 日	各拠点の現状確認 職員参集計画の確認
2	2024 年 10 月 23 日	各拠点の BCP の共有、現状確認と意見交換 自然災害についての情報交換
3	2025 年 1 月 24 日	各拠点の感染症及び食中毒の予防及び蔓延防止のための研修、訓練の共有 2025 年度職員参集計画の参集アンケートについて検討

５）虐待防止委員会

各拠点の虐待防止に関する研修やセルフチェックなどを共有し、実施状況を確認し、より充実したものとなるように活動を行った。また、法人としての「身体拘束への指針」の必要性があったため、会議にて作成を行い、委員会としての案を作成した。

回	開催日	議　事　内　容
1	2024 年 6 月 27 日	各拠点の研修、セルフチェックの現状を確認し共有
2	2024 年 8 月 28 日	「すべての利用者の人権を守るための指針」の読み合わせを行う。法人としての「身体拘束への指針」の作成をすることを委員会より提案し、作成することになった。
3	2024 年 10 月 4 日	指針策定にむけて、資料集めを行う
4	2024 年 12 月 23 日	指針の下案つくりを行う
5	2025 年 2 月 5 日	指針の最終確認を行い、委員会としての案が完成。

６）社会貢献事業

①地域の各種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」の事業を本年度も引き続き行った。活動の内容は子どもの生活研究所の報告を参照。

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を本年度も引き続き行った。研修、訓練、マニュアルの改訂に防災委員会委員長が参加した。

７）運営改善・人権擁護等

１）苦情解決

①　苦情解決実績

２０２４ 年度中の苦情申出件数　０件

②苦情解決第三者委員　※２０２５年３月３１日現在

事業所	氏 名	性別	推薦区分	職　業　等
世田谷	小沼肇	男	関係団体	日本社会事業大学客員教授
	大原隆徳	男	関係団体	社会福祉法人正夢の会監事
	金子恵美	女	関係団体	日本社会事業大学教授
袖ケ浦	請井征力	男	関係団体	社会福祉法人佑啓会市原市福祉会館館長
	小島直子	女	地域代表	袖ケ浦市社会福祉協議会会長
	小倉正敬	男	地域代表	元・千葉県立袖ケ浦高校教員
赤塚	田中英治	男	地域代表	板橋区民生･児童委員協議会下赤塚地区会

				長
大田	堀江敏雄	男	地域代表	大田区鵜の木地区民生委員児童委員協議会会長
	田中美津恵	女	地域代表	大田区六郷地区民生委員児童委員協議会会長
清瀬	池永和子	女	地域代表	清瀬市民生児童委員協議会会長

８）第三者評価事業の受審

下記施設・事業において、東京都認証機関による第三者評価事業を受審した。

①福祉型障害児入所施設袖ケ浦のびろ学園

②障害者支援施設袖ケ浦ひかりの学園

③すこやか園（認可保育所）

④宇奈根なごやか園（認可保育所）

⑤鎌田のびやか園（認可保育所）

⑥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）

⑦大田区立こども発達センターわかばの家（児童発達支援センター・児童発達支援事業）

９）ハラスメント対応

①職員アンケート

・対象　管理職を含む全職員

・実施時期　２０２４年１１月１５日～２９日　オンライン回答（匿名）

・回答数　　１８１名（回答率：３７．９％）

②相談件数

・外部相談窓口　０件

・内部相談窓口　２件

３．事業概況（各事業拠点）

（１）本部拠点事業は、東京都発達障害者支援センターこども TOSCA と相談支援事業所で構成した。 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児支援の中心的機関として、相談対応や地域支援を実施した。自治体の支援体制整備を促す「Q-SACCS」活用支援、ペアレントメンター育成・派遣事業を行い、広域支援人材配置や運営委員会設置にも関与した。相談支援事業所は、法人内外の利用者に対しサービス計画の作成・モニタリングを実施した。高齢化による生活拠点移行支援を強化し、関係機関と連携を図りながら利用者に対応した。新規受入休止を経ても安定した事業運営を維持した。

（２）「子どもの生活研究所」は、今年度より、拠点の事業構成の変更があり、おおらか学園、めばえ学園、こぐま学園、すこやか園となった。これまで同拠点であった東京都発達障害者支援センターと相談支援事業所は法人本部事業拠点に移ったが、法人本部とともに「運営会」は合同で行い、協力体制を図りながら事業運営を行った。大きな混乱はなかったものの今年度組織変更と合わせて、場長、施設長の異動や報酬改定等の制度変更が重なり、各事業の運営体制の安定を図ることに注力する必要があり、事業所間の積極的な連携や交流を進めるには至らなかった。一昨年度より始まった「中長期計画策定会議」で、今年度は、子どもの生活研究所全体の「あるべき姿の」検討を行ったが、社会福祉法人嬉泉の基幹となる療育・保育・相談の実践の場として、複合施設としての特色・機能を生かし、受容的交流理論の継承・発展に取り組んでいくことが望まれる。コロナ禍を経て、それまで伝統的に積み重ねてきた全体の交流行事や交流保育が中断した状況が続いているので、今後に向けて、事業所間の実質的・日常的な交流、連携を進めていくことで、職員の育成や、支援の質の向上繋げていくことが課題となる。各事業においては、事業所単位の支援を実施していくとともに、利用児者の地域での育ち・生活をさせる視点から地域の関係機関との連携を作り、利用者の生活全般の向上に努めた。また各事業とも、地域の協議会やネットワーク会議、イベントなどに参加し、情報交換や情報共有、発信に努めた。また、利用者の確保に努め、経営の安定を図るべく、各事業とも行政の各所管への説明の機会を持ち、一定程度支援や運営状況への理解を得ることができた。各種委員会に関しては、災害対策、虐待防止・身体拘束の禁止、感染症まん延防止・苦情解決、事故防止、情報セキュリティ等、それぞれ年 4 回の委員会を開催し、事業所に必要とされている項目の研修や訓練を全事業所合同で行った。設備・環境の整備としては、すこやか園分園キリンの門扉の取替工事やすこやか広場の入り口前の土留めに関する作業のための調査については実施ができた。また、新規では各事業所においてそれぞれで運用していた NAS（データ共有・保管機器）について、セキュリティ対策とバックアップ機能を持った一つの機器に集約し、データの管理と安全性を強化することや、近隣の月極駐車

場閉鎖に伴う敷地内の駐車場及び駐輪場新設を行った。しかしながら、その他の整備事項については、作業のための状況調整が必要であったり費用の面から実施には至らず、専門業者との相談等引き続き検討を重ねることとなった。老朽化や経年劣化により、修繕や改修が立て続けに控えている中、引き続き、優先順位や費用との兼ね合いを検討しながら、計画的にすすめていく必要がある。

（３）「嬉泉の保育」拠点（以下、保育拠点とする）は、保育事業と共に地域における子育て支援施設として何ができるかを考え、各園が情報共有しながら必要な取り組みを進めた。宇奈根では、鎌田本園にて先行して実施している保育所体験会（地域子育て支援事業）の取り組みを共有し、次年度の本格実施に向けて準備を進めた。鎌田本園では、世田谷区が募集する認可保育所活用型放課後児童クラブ（小学校１年生対象）の事業者として選定され、次年度４月の開設に向けて準備を進めた。鎌田分園の送迎保育では、送迎バス利用児が定員を満たしたことから、車両設備の購入や幼児席の追加を行った。2024 年度はすこやか園（子どもの生活研究所拠点）を含む保育３園にて第三者評価を受審し、毎年行われる世田谷区による巡回指導や一般指導検査と合わせて各園が事業運営の点検を行い、概ね適正な運営が為されていることが確認された。一方、10 月には東京都サービス推進費の監査を受け、鎌田にて返金を伴う不備（2022 年度分）を確認、指導を受けた。今年度は拠点より各園の運営会議の充実を図った。会議が毎月開催されることで、迅速な意思決定や計画的な事業運営につながった。参加職員が場長からＳＶを受ける場としても定着した。一方、拠点の運営会議は隔月開催になったが、情報共有ツール（サイボウズ）の活用により、必要な情報共有や意思決定ができた。保育３園の主任会も定例化し、現場のより具体的な情報交換や業務改善（保育記録の統一作業）の検討等を進めることができた。また、長期的な視点にたった事業運営を行うために、今年度も中期計画の策定作業を進めた。KJ 法を活用し、拠点のあるべき姿を具体的に検討。主任からは、「長期的な視点に立って物事を考える機会になっている」との意見が上げられ、管理者育成にもつながった。人材育成については、法人理念の理解促進を目的として、各園にて援助テーマの説明を行い、保育実践とつなげて理念（バリュー）の理解がなされるよう努めた。今年度の援助テーマ（己に向き合い、自他との関わりを深める）は難しいため、職員の習熟度に応じて一つ目の援助テーマから段階的な理解を求めている。また、保育拠点で企画している新人フォローアップ研修は年２回実施し、昨年度同様に横と縦のつながりをテーマに展開した。研修後のアンケートで効果を検証し、主任はその結果を職員育成に活かすことができた。交流研修（サッカー教室、園長による各園の訪問）では、引き続き、子ども主体の保育とは何かを考えると共に、職員の育成に努めた。その中で、困難さを抱えている子どもの理解は進んでいるが、その子どもを含めたグループ運営、グループとしての保育をどのように組み立てていくかという共通の課題が保育３園にて浮き彫りとなった。職員の定着については、

法人キャリアパス制度の仕組みを活用しながら、育成担当者が中心となって職員とのコミュニケーションを図っているが、保育士の離職が多く大きな課題となっている。職員の定着に向けて働きやすい環境づくりと個々の職員への支援を継続すると共に、職員が自己の成長を確認できるような仕組みを考えていきたい。

（４）「嬉泉福祉交流センター袖ケ浦」は、昨年度に起こった不適切と思われる支援に対して、どのように対応していくのか模索しながらのスタートであった。この事柄に対して真摯に向き合う必要があるとの考えから、まず初めに法人理念や行動規範など基本の部分に立ち返り、理解に努めることから始めた。この取り組みの効果もあり、今年度に関しては不適切な支援と思われるような事案はなかった。今後についても途切れることなく研修や育成の場をもつことが大切であり、継続することでより利用者の立場に立った支援へとつながることになるはずである。のびろ学園、ひかりの学園共に重度の利用者が多く、自傷や他傷などの行動障害、その事による周りの人の安全性が脅かされる事態が頻回に起こる中での対応は的確かつ迅速さが必要ではあるが、その根本となるも考えとして、人権擁護や虐待防止に向けた意識は重要である。
また今年度も引き続き副主任対象の職層別研修を実施した。同じ立場の職員と話しをする事での気付き、いつもの組織体制とは別の職員との交流を持つことでの視野の広がりなど、効果的な研修の場を持つことができた。
現在、児童部と成人部に区分けされてはいるが、間接業務に関しては合同で運営していた。この体制での有効性はあるものの、反面、スケールが大きくなることで問題性が見えにくくなることや、特に直接支援の現場との乖離が目立つようになってきており、この点に関しては体制変更を必要としていると感じる。特に入所施設においては生活における支援を通して療育を進めていることからも、今一度、生活について考えを改める機会を持ち、より良い支援に向けた体制構築を目指すことが次年度への課題である。

（５）「板橋区立赤塚福祉園」は、福祉園全体として、責任者クラスの職員による運営会を組織し、一体的な運営に努めた。また、板橋区による感染症対策の基本方針に基づいた運営を行った。なお、感染状況への不安等から引き続き利用を自粛する利用者もいた為、生活介護事業と緊急保護事業においては利用率の低下につながった。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、園内宿泊（防災宿泊）も実施した。休日開園を予定していた地域総合防災訓練については、地域の都合に伴い、不参加となった。また、生活介護事業（デイセンターきらら）と就労継続支援Ｂ型事業（ワークセンターはばたき）の自主生産品統一ブランド「ＡＴＢ」については、板橋区内外のイベント等への積極的な参加を通じて、ブランド力の向上及び販売活動の強化を図ってきたが、コロナ禍を経て販売手法も多様化された中、他団体との共同によるオ

ンラインの活用に取り組んだ。なお、近年の日本経済における物価高騰などから利用者中心の生産活動としての持続可能な取組みへと見直し、製作品が渋谷のセレクトショップでの販売につながっている。短期入所事業（利用定員２名/日）については、今年度の７月より送迎事業（緊急保護事業含む）を開始した。権利擁護については、今年度より、板橋区民生委員（行政書士）を権利擁護・虐待防止委員会の外部委員として迎え、園全体の取り組み強化を図った。区立福祉園の民営化の検討については、２０２６年度からの５年間についても指定管理者制度による運営が継続となった。

（６）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る」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のある子ども、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、環境を整えることで安心・安全に過ごせる環境調整をはかってきた。相談・療育・支援の場の提供だけではなく、地域の支援力の向上に努めることで地域療育の拠点となることを目指し、地域活動にも積極的に参加をしながら連携に努めた。相談支援の充実・強化については、特別支援教室利用を目的に知能検査の実施を主訴とした相談は多い。心理士、言語聴覚士などの専門性を持った職員がかかわることで多角的なアセスメントが展開できる基盤をとことこでは整えている。アセスメントした内容や今後必要であろう支援については、保護者に丁寧に説明することはもちろん社会資源を有効に使うことのハードルを下げていけるように関わっている。保育園への出前講座の機会をさらに広げ、親子のコミュニケーションや子どもへのかかわりについて一緒に考えることでとことこへの相談につながる前段階での対応力を考えてもらう機会となった。療育体制の充実については、職員のスキルアップを目指し、相談・療育・巡回などで経験のある職員のケースに陪席の時間を確保できる体制を整えた。また「ケース会義」を月 2 回行うことでセンター内の相談の理解につなげたいと考えた。保護者へのアンケートを実施し、療育内容についての更なる充実について振り返る機会となった。家族支援の充実については、療育内容の報告、保護者相談として年に 1〜2 回の経過報告を行っている。もちろん必要に応じて随時保護者との面談を子ども担当、親担当で行っている。保護者支援としてペアレントグループを継続した。ママ友に我が子のことを話してもなかなか理解してもらえない、そうした思いや、心配事困り感を持っているのは自分だけではないという孤独感を軽減できる場となっている。同時にどう対応すると親子ともにストレスなく過ごすことができるのか、といったことを話し合い自らが気付く場になっている。児童発達支援事業（通園）については、相談支援を入口にして小集団での療育が適している 17 名の利用があった。近年の傾向として並行利用がほとん

どである。集団としての年間計画、月間計画、週間計画それぞれの連動はもちろん個別支援計画とどう連動させていくかを今まで以上に意識した 1 年であり職員の専門性を活かした組み方、グループとしての曜日ごとの凝集性をどう育てていくか、等の工夫をおこなった。センター内での適応、少人数の中での支援を考えるだけでなく、所属園での適応や、先生方の支援とどうリンクさせていくがは、重要なことと考えた。そのために、園との連携日を設け、センターの職員が所属園での様子を見、先生方と支援会議を行い、児の理解を深め、双方が児にとってより良い対応を一緒に考える時間をとれたことは、貴重であった。園によっては、大きな集団では見ることのできない一面をセンターでの少人数内の児の様子を見学してくださり、新たな一面をストレングスととらえてくださる機会となったことは大きい。

（7）大田区立こども発達センターわかばの家は、心身の発達に遅れや偏り、またその疑いのある就学前の乳幼児に対し、基本的な自立や社会性を育むことを目的とし、早期に発達に必要な支援を行うという区の方針の下、法人のミッションである『誰もが自己実現し得る共生社会の実現』を目指し、大田区の定める運営方針により「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」を継続して行った。
その実践においては、本法人が長年培ってきた対人援助の基本にある『受容的交流の考え』に立脚し、「子どもが家族をはじめとする周囲の人と安心・安定した人間関係を形成することと、その人間関係を通して子ども自身の自発性や主体性を育成・強化し、社会性を促していくこと」、「家族が安定し、子どもを理解し自信を持って子育てに当たることができるよう支援すること」、「地域の支援機関との連携・協力を積極的に図るとともに、乳幼児期の療育意義の啓発・普及、地域における支援の向上に寄与し、本人や家族の地域での暮らしを支えていくこと」、「地域での切れ目のない支援の実現に寄与していくこと」を目指して活動をした。
今年度、大田区の委託事業評価があり、令和 7 年度から 12 年度の 5 年間の事業委託が継続して決定した。本年度も、社会情勢やニーズの変化に対応した区立施設としての今後の方向性を検討すべく、法人の理事長、管理者、指導監督層（指導主任・主任）の協働作業としての「中期計画策定プロジェクト」を、毎月、継続して実施した。それにリンクして、子ども家庭庁より提示された「児童発達支援ガイドライン」に基づき、地域のインクルージョンに向けての中核的な役割を担う方向性を踏まえた中長期の区立施設としてのわかばの家のあるべき姿を検討した。今後、大田区の児童福祉計画に沿って、具体的な事業の計画を区とすり合わせて、大田区の児童発達支援の計画の中で今後のわかばの家の果たす役割について具体的な検討に入ることになる。
本年度より、「ふれあいはすぬま分室」が「西蒲田分室」へと場所と名称が変更となり、リニューアルした環境で相談事業の役割を担った。少人数での運営となるため、効率的な運用を目指して運営の仕方の検討をしていく。

児童発達支援センター（単独通所）と児童発達支援事業（親子通所）の東京都福祉サービス第三者評価を受審した。結果はおおむね基準をクリアしたものであるが、改善点などは検討しサービスの向上に努めていく必要がある。
設備・環境として、わかばの家の施設の老朽化に伴って、今年度は本館の照明の LED 器具への全交換とエレベーターの交換工事を行い、事業への影響は最小限にて無事に終了した。今後も、施設設備の老朽化に伴った対応が多くなっていくことが想定されるため、区と協議をしていく。

［役員・評議員名簿］　　２０２５年3月３１日現在

【役員】

理事長	石井　啓	(福)嬉泉 袖ケ浦のびろ学園 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　施設長
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 年定時評議員会より 2025 年定時評議員会まで

【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（～2025 年 1 月 16 日）
	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　理事長
	前川長慶	元嬉泉後援会　会長（～2025 年 1 月 16 日）
	藤岡孝志	(学)日本社会事業大学　名誉教授
	板井　斎	世田谷区議会議員（2025 年 1 月 16 日～）
	小野多規子	一般社団法人親泉会　理事・事務局長（2025 年 1 月 16 日～）

＊任期：　2021 年定時評議員会より 2025 年定時評議員会終結時

年　間　行　事　等　実　施　報　告　　２０２４年度

項目／月	法人運営（理事会・評議		職員会議等		職員研修		広報・啓発事業		人事・職員採用		拠点行事	
	日	内　　容	日	内　　容	日	内　　容	日	内　　容	日	内　　容	日	内　　容
４月			11 17	情報連絡会(web) 経営会議（子研）					3	辞令交付式 入職式 就活セミナー	1	入園式（各事業）
５月	22 24	監事監査 監事監査	9 15	情報連絡会(web) 経営会議（子研）						就活セミナー	25	保護者交流会（清瀬）
６月	7 24	理事会 評議員会	13 19	情報連絡会(web) 経営会議・園長会（子研）	15	保育フォローアップ研修	1	法人 HP リニューアル アトリエ・アウトス展		就活セミナー		
７月			4 17	情報連絡会(web) 経営会議（子研）						就活セミナー	3 15	とことこ公開講座 赤塚夏祭り
８月			8 21	情報連絡会(web) 経営会議・園長会（子研）			3	実技研修Ⅰ 「嬉泉の新聞」発行		就活セミナー	13 19	袖ケ浦夏祭り お泊り会（保育） 赤塚福祉園祭り
９月	27	理事会	12 18 24 25	情報連絡会(web) 経営会議（子研） 拠点計画会議 拠点計画会議			9 20	相談研修Ⅰ 相談研修Ⅱ		就活セミナー		

10 月	18	評議員会	10 23	情報連絡会(web) 経営会議（Web）			23	相談研修III		就活セミナー		運動を楽しむ会（保育）
11 月			12	情報連絡会(web)			22	アトリエ・アウト 実技研修 II	11	2025 卒内定式 就活セミナー	10	大田こども祭り
12 月	20	理事会	12 18	情報連絡会(web) 経営会議・園長会（子研）			4	実技研修III		就活セミナー		
１月			9 29 31	情報連絡会(web) 拠点計画会議 拠点計画会議			23	相談研修IV	7	内定者交流会 人事調整会議	6 25	袖ケ浦餅つき とことこ公開講座
2 月			13 19	情報連絡会(web) 経営会議・園長会（子研）			28 29	実地研修① 実地研修②		人事調整会議		
3 月	14	理事会	9 13	経営会議（子研） 情報連絡会(web)	1 15	全体職員研修 新人研修		「嬉泉の新聞」発行 法人パンフレット発刊		2025 新人研修 人事発表		卒園式（各事業）

実施事業一覧

※２０２５年3月３１日現在

事業拠点	事業所	施設種別	施設長氏名	定員	職員数
本部事業部	東京都発達障害者支援センター（こどもトスカ）	公益事業	坂田由紀子	―	４
	子どもの生活研究所（相談部・こぐま学園）	児童の福祉増進につき相談に応じる事業、相談支援事業		―	２
子どもの生活研究所	めばえ学園	障害児通所支援（児童発達支援センター）*2	大岩香代子	２０	１０
	おおらか学園	障害福祉サービス事業（生活介護）　*2	大岩香代子	２０	１３
	すこやか園（ｿﾞｳ､ｷﾘﾝ）	認可保育所*2	稲垣　修	７１	３５
	すこやか広場	地域子育て支援拠点事業	稲垣　修	ー	ー
嬉泉の保育	宇奈根なごやか園（カモシカ）	認可保育所*2	佐瀬美穂	８０	２２
	鎌田のびやか園（ライオン、シロクマ）	認可保育所*2	坂田　朗	９７	４３
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*1	石井　啓	５０	３６

	短期入所　袖ケ浦のびろ学園	障害福祉サービス事業（短期入所）	石井　啓	５０５３	
	袖ケ浦ひかりの学園	障害者支援施設　*1	松田　香	５０５３５３	４１
	短期入所　袖ケ浦ひかりの学園	障害福祉サービス事業（短期入所）	松田　香		
	日中一時支援　たのしみ	日中一時支援事業	松田　香	５３－	
	子ども発達支援センター　たのしみ	障害児通所支援*2	石井　啓		１４
	相談支援事業所えにし	相談支援事業	松田　香		２
	ｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾑ春のひかり	障害福祉サービス事業（共同生活援助）　*2	勝又　啓	４	１
	袖ケ浦市福祉作業所うぐいす園	障害福祉サービス事業（生活介護）　*2	松田　香	２０	３
	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）*2	松田　香	３０	２
板橋区立赤塚福祉園	生活介護事業	障害福祉サービス事業（生活介	小池　朗	６０	２１

		護）　*2			
	就労継続支援Ｂ型事業	障害福祉サービス事業（就労継続支援Ｂ型）*2	小池　朗	４０	9
	赤塚ホーム	板橋区緊急保護事業	小池　朗	2	6
	赤塚ホーム	短期入所事業*2	小池　朗	6	7
清瀬市子どもの発達支援・交流センター（とことこ）		公益事業	岩澤寿美子	10	１１
大田区立こども発達センターわかばの家		公益事業	沼倉　実	―	５６

注）事業の種類　*1：第一種社会福祉事業

*2：第二種社会福祉事業

*3：おおらか学園めばえ学園園長兼務のためカウント重複

職員数：常勤職員　合計３３７名

（非常勤職員　１４７名）