

2025年度事業報告

社会福祉法人 嬉 泉

1. 事業概況

(1) 法人全体

2024年度の不適切支援・虐待認定という重い反省を受け、2025年度は各分野で是正と基盤整備を進めた。とりわけ人権意識の見直しについては法人理念の浸透に力点を置き、その具体的な実践としてインナーブランディング・プロジェクトを推進した。また外部監査の初受審、「キャリア選択型」新人事制度の施行、「入職後の立ち上げ」の見直し、研修体系の整備、受容的交流の実践整理に基づくテキストの作成など、主な取り組みは動き出した。一方、複数の施設における設備老朽化や物価高騰による経費の高止まり、管理職の指導力の差、中途採用者の定着、支援理念の現場実装のばらつきなど、継続して向き合うべき課題は残っている。また年度末に続けて発生した2件の支援上の事故（うち1件は利用者が死亡する重大事故となった）については、様々な要因が絡む中でどちらも現場におけるマネジメントの不全という実態が浮き彫りになり、先の不適切支援への対応とはまた別の観点での組織的な対応が求められることとなった。

外部監査を初めて受け、資産・設備の保全計画の見える化、職務の役割分担とけん制の明確化、文書の保管と証拠の整理、規程運用の徹底といった改善点が示された。中長期の経営計画は、老朽化対策、設備更新の優先順位、財源の考え方、人事理念の策定、業務のデジタル化まで含めた案をまとめ、毎年見直す形で運用する方針を整理した。光熱費や食材費の高止まりに対して、省エネ改修の先行着手、購買の見直しなどを進めた。総収入はおおむね前年並み、単年度収支は均衡に近い水準だったが、経費増で繰越金はさらに薄くなり、施設整備の積立への影響は続いている。監査により内部の仕組みを改善する具体課題が明確になり、次年度に向けた土台は整った。中長期計画は課題整理の段階まで深めたが、課題への取り組みの具体化及び優先順位付けの作業は残っている。

2) 人事制度

新制度を全法人で施行し、配属や等級、処遇の考え方を改めて説明。コース選択のフォロー面談、運用初年度の職員アンケート、仕事への意欲と組織への愛着の調査も実施し、基準となる数値を把握した。制度の理解は概ね広がったが、評価の伝え方の質、昇格基準の運用のばらつき、異動の見通しへの不安などが残った。仕事への意欲と組織への愛着は全体としてわずかに改善し

た一方、忙しさが過度な部署や役割期待が不明確な部署では改善が伸びなかった。

3) 採用関係

入口の取り組み（オンライン相談、インターン、SNS での案内）を継続強化するとともに、「入職後の立ち上げ」を標準化し、相談役（指導担当）の配置を全拠点に広げた。入職後 1 か月・3 か月・6 か月の面談を必須化し、仕事内容と期待値を事前に確認する仕組みを入れた。中途採用では、職務要件の明確化、評価基準表の共通化、実際の仕事の事前説明、入職前の準備研修を試行した。新卒の内定辞退はさらに減少、初年度離職は横ばい〜微改善。相談役の配置範囲は広がったが、相談役自身の育成と負担の分散が課題。定着を考えるにあたり、新規採用者のみならず全ての職員のメンタルを支える観点から、「支援者支援コーディネーター」配置の必要性がある。キャリア採用者の採用については、配属前の期待合わせと配属後の実地指導の質の差が定着の結果に直結していることが再確認できた。

4) 人材育成

研修体系の再編が進み、法人共通の基礎研修、職種別の専門研修、階層別の管理者研修、虐待防止・権利擁護の必須化、事例検討や専門的助言（スーパービジョン）を体系に組み込む見通しが立った。一方、キャリアパスとの整合が改めて課題として表面化し、キャリアパスフレームにおける「必要とされる職務遂行能力」と既存研修の関連付けや、不足している研修の企画等が今後の作業として残された。法人内における全体職員研修は、嬉泉の事業に協力して頂いている有識者による講義と現場の実践発表並びにそれへのライブ・スーパービジョンをセットにした内容が定着してきた。またその職務の性質上「一人職場」となりやすい心理や言語の専門職をつなぎ孤立を防ぐとともに法人職員としてのアイデンティティを涵養する目的で行っている「専門職会」も機能してきた。外部に向けては東京都からの委託事業であるスキルアップ研修に法人内の各事業所職員が事例提供やグループワークのファシリテーターとして参加協力する体制が軌道に乗ってきたとともに、本年度から法人内事業所の現場を使った実地研修をオプションで実施したところ予想以上の参加者があった。このことは、コンサルテーションを主軸として本格的に開始した地域連携事業と併せて、法人理念のミッションを実現する大きな要素として期待できるものと言えよう。

5) 利用者支援

受容的交流の内部テキストの作成を進めた。そのプロジェクト“キセンヲツナグ”において行われた議論の中で受容的交流の本質的な価値や、理論的な整理が行われ、その成果を用いて「受容的交流アプローチ」という新たな実践の呼称が生まれた。今後はこの呼称を使用して嬉泉の実践

を社会に広めていく。テキストそのものの完成は、2026 年度中に持ち越された。国の示す「標準的支援」の考え方そのものには受容的交流と共通した部分が少なくなく、支援対象の苦手を補う手法の中には受容的交流アプローチに取り込み得るものもある。ただ、それらの明確な形やツールを有する方法を受容的交流アプローチに取り入れるためには、援助理論の理解と実践力を有する職員が集まり、標準的な支援を受容的に理解し、交流して取り込む道を探る必要がある。

6) 法人理念の浸透と人権意識の見直し

人権意識の見直しにあたっては、法人理念の浸透を重視した。その具体策として、各事業拠点で選ばれたインナーブランディング・プロジェクトのメンバーが推進役となり、「KISEN BOOK（法人理念をまとめた冊子）」を題材に、理念の内容をいかに職員同士で共有し合うかをゼロから考え、自由な方法で実行した。方法に決まりは設けず、読み合わせ、対話の場づくり、事例との照らし合わせ、日々の業務への落とし込みなど、多彩な工夫が生まれた。年度末の職員全体研修会では各拠点から活動報告があり、取り組みの多様さが共有された一方、決まった形がないがゆえの難しさも率直に語られた。この取り組みが直ちに人権意識を底上げしたとまでは言えないが、職員が改めて法人理念と向き合い、理念に謳われる「人と人が支え合うための関係性を築く上での尊厳の尊重」を自分事として意識化する機会にはなった。このインナーブランディングの取り組みは、人権意識の見直しを端緒として始めたが、それだけにとどまらず、むしろ法人理念に掲げる「（職員を含む誰もが）自己実現を目指す」というビジョンの実現に繋げ、法人に対するエンゲージメントを高めることも目的としている。

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。

法人ホームページは安定して稼働しており、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を続けた。これらの取り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」については前年度に引き続き、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、前年度リニューアルした法人パンフレットに続き、全拠点のパンフレット・リーフレッ

トのデザインの統一を図ってデザイン会社と制作を進めているが、完成は次年度に持ち越しとなった。

さらに、ボールペンやクリアファイルといった法人ノベルティグッズ・アウトスグッズ等を、西武グループが運営する EC サイト「CHOOSEBASE」を利用して販売開始。ホームページへのバナー掲載も行っている。

加えて、非営利団体向けプラットフォームである「Syncable」を活用して、より多くの方々による法人への支援の窓口を広げた。

これら「KISEN」としてのブランディングを強化する動きに伴い、法人ロゴマークの商標登録に向けて、弁理士事務所と連携して手続きを進めている。

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。今年度は年3回の発行。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た。次年度については、近年のWEB媒体の普及などに伴い、これまでの事業報告・決算報告をホームページへの掲載に変更や発行部数を再検討することが望ましい。また、内容については、第95号、96号を法人60周年記念号と位置付け、特集号を企画し、95号より紙面デザインも刷新する予定。

・発行状況：第92号（7月発行）／ 第93号（12月発行）／ 第94号（3月発行）

・発行部数：各2000部（内訳：内部600部、外部1400部）

＜第92号＞ 8ページ構成

・巻頭言：支援者としての「存在」のありようへの気づきと調整、回復

～支援者支援がめざすこと～ 評議員、日本社会事業大学名誉教授 藤岡孝志氏

・事業報告、決算報告

・アトリエ・アウトスより「ヘラルボニー関連」 すこやか園 園長 稲垣 修

・法人パンフレットのリニューアルについて 理事長 石井 啓

＜第93号＞ 8ページ構成

・鼎談：「支援者支援がめざすこと」＜前編＞

評議員、日本社会事業大学名誉教授 藤岡孝志氏・石井理事長・小池事務局長

・スキルアップ研修事業について こどもトスカ センター長 坂田由紀子

・嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦 地域連携推進会議の取り組みについて

袖ヶ浦ひかりの学園 園長 松田 香

＜第94号＞ 8ページ構成

・鼎談：「支援者支援がめざすこと」＜後編＞

評議員、日本社会事業大学名誉教授 藤岡孝志氏・石井理事長・小池事務局長

・嬉泉のコンサルテーションサービスについて

地域連携係 北川主任

②法人ホームページ運用管理

法人のお知らせを掲載する「嬉泉の報」にて定期的に情報を更新（年間46件）。嬉泉の新聞第93号と連動した企画として、鼎談記事および紹介動画掲載を行った。また、地域連携事業「嬉泉の社会福祉コンサルテーション」ページを新設し、法人の持つノウハウを社会へ広げていく活動に繋げている。

③法人公式SNS

公式Instagramは引き続き、「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、フィード（投稿）は年間122回、フォロワー数は1年間で200増え、600フォロワーを超えた。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。

④アトリエAUTOSの活動内容

ア 「アートフレンズ展」出展

- ・期間：2025年5月20日（火）～5月25日（日）
- ・場所：千葉市美術館市民ギャラリー

イ アトリエ・アウツ展 主催

- ・期間：2025年6月11日（水）～6月17日（火）
- ・場所：玉川高島屋6階ホワイトモール
- ・後援：世田谷区

ウ アトリエ・アウツ展 主催

- ・期間：2025年10月28日（火）～11月2日（日）
- ・場所：世田谷美術館区民ギャラリーB

エ 「植草学園大学学園祭」

- ・期間：2025年11月8日（土）～11月9日（日）

オ 2026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新卒採用の早期化・母集団の拡大形成の安定化・地域学生採用の課題

2026年度は、新卒採用を軸とした母集団形成の安定化と、採用から定着までの一体的運用への転

換を進めた。具体的な取組内容および実績については、就職セミナー、個別相談、職場体験を軸とした採用導線の再構築を図り、応募者との関係性を積み重ねる採用活動を展開した。

その結果、年間を通じた採用活動において、セミナー参加者 56 名、選考希望者 20 名、内定者 14 名、内定後辞退 7 名となり、応募から内定までの接続は一定の成果を上げた一方、辞退および定着に関する課題も明確となった。

また、就職活動の早期化により「出会いから意思決定までの期間が短縮」され、採用活動のスピードと質の両立が求められる状況となった。また、地方学生との採用には至らず地域的偏り、内定者実績に結び付くことができない課題は入所施設配属に至らず配置減の要因に直結した。

②新卒内定者確保のためのイベントを計画・実施

ア 2026 卒内定者交流会・内定式

2026 年 2 月 5 日（木） 10 時～16 時 嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

新卒学生 8 名出席、袖ヶ浦職員・理事長・袖ヶ浦施設長・シニアリクルーターとの交流を行った。内定式に出席した 8 名全員が内定承諾の上嬉泉への就職を実現した。

また、嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦の 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」ことで就職の意欲も高まった。

イ 2026 卒・キャリア新規採用者 スタートアップ研修（25 卒ステップアップ研修）

2026 年 3 月 14 日（土） 10 時～16 時

内定者交流会およびスタートアップ研修を近い日程で実施し、理念共有と職場理解の促進を図った。入職前から関係性を構築することで、入職後の不安軽減と定着支援につながった。

③キャリア採用の動線強化

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。また、ハローワーク渋谷とタイアップし、保育士就職相談会を毎月定期開催を図ることができた。次年度以降、拠点の採用活動に引継ぎ、継続して活動を行う予定。

④キャリア採用の課題

職務要件の明確化および面接前説明を導入し、マッチング精度の向上を図った。ホームページエントリーボックスを新設。個別相談会へ誘導を図った。一部改善は見られるものの、定着率および質のばらつきは継続課題である。

⑤2027 年度に向けて

採用活動を単独施策としてではなく、「採用・配置・育成・定着」を一体として設計する体制へ

と発展させる。特に以下の点に重点を置く。

- ・入職後の立ち上げ支援（スタートアップ研修等）の体系化
- ・拠点採用担当（バディ）の入り口の対応力、および標準化
- ・採用要件とキャリアパスの接続（募集要項編オンデマンド制作と HP への公開）
- ・採用データの可視化および戦略的活用（費用対効果）

⑥2025 採用活動総体結果

常勤応募総数

常勤	応募数	入職者数
新卒（26卒）	61	11
キャリア期中	130	12
キャリア新規	44	6
計	235	29

非常勤応募総数

非常勤	応募数	入職者数
新卒（26卒）	0	0
キャリア新規	19	7
キャリア期中	93	14
計	112	21

⑦26 卒新卒学生応募経路

応募経路別	申込者数	参加者数	選考希望	内定	内定後辞退
2月就活セミナー	1	1	1	1	1
3月就活セミナー	9	7	2	2	2
4月就活セミナー	6	4	3	1	1
5月就活セミナー	8	6	1	1	1
6月就活セミナー	5	4	3	1	1
7月就活セミナー	4	4	2	2	0
8月就活セミナー	2	2	1	0	0
9月就活セミナー	3	2	0	0	0
10月就活セミナー	10	7	5	3	1
11月就活セミナー	1	1	0	1	0
12月就活セミナー	1	1	0	0	0
2026年1月就活セミナー	4	2	1	1	0
2026年2月就活セミナー	0	0	0	0	0
2026年3月就活セミナー	4	4	4	3	1
FUKUSHI meets!（2025.4.27）	2	2	0	0	0
FUKUSHI meets!（2026.2.2）	1	1	1	1	0
合計	61	48	24	17	8

⑧キャリア期中採用応募経路別採用結果

応募媒体別	常勤		不採用	辞退	非常勤		不採用	辞退	採用・内定 後辞退
	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	10	1	4	5	1	0	1	0	0
リクオブ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福祉のしごと	1	1	0	0	0	0	0	0	0
ハローワーク	9	1	6	2	19	5	9	5	1 非常勤
face to FUKUSHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
求人BOX	1	0	0	1	0	0	0	0	0
法人HP	10	3	3	4	8	3	3	2	0
保育パートナーズ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	6	3	0	3	5	2	1	2	0
PTOTST ネット	0	0	0	0	0	0	0	0	0
人材紹介	2	1	0	1	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	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ジョブオブ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
コメディカルドットコム	4	0	2	2	1	0	1	0	0
ジョブメドレー	81	2	41	38	59	6	32	21	1 非常勤
カイゴジョブ	5	0	1	4	0	0	0	0	0
三茶おしごとカフェ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LITALICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	130	12	58	60	93	16	47	30	2

⑨キャリア新規（4 月入職）応募経路別採用結果

応募媒体別	常勤		不採用	辞退	非常勤		不採用	辞退	採用・内定 後辞退
	応募	採用			応募	採用			
せたがや Hoiku Work	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Re就活キャンパス	1	0	0	1	0	0	0	0	0
マイナビ2026	1	0	0	1	0	0	0	0	0
マイナビ福祉	0	0	0	0	1	0	0	1	0
リクオブ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福祉のしごと	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ハローワーク	5	1	4	0	4	0	3	1	0
face to FUKUSHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
求人BOX	0	0	0	0	0	0	0	0	0
法人HP	18	4	2	12	4	4	0	0	1 常勤
マイナビ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保育パートナーズ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	2	1	0	1	1	0	0	1	0
PTOTST ネット	0	0	0	0	1	1	0	0	0
人材紹介	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ジョブオブ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
コメディカルドットコム	1	0	0	1	5	2	2	1	0
ジョブメドレー	15	1	6	8	3	0	2	1	0
カイゴジョブ	1	0	0	1	0	0	0	0	0
合計	44	7	12	25	19	7	7	5	1

⑩常勤職種・男女別採用数

キャリア期中 (2025.4.2～ 2026.3.31入職)	常勤採用者 区分別	生活支援員 児童指導員	公認心理師	保育士	相談員	厨房	事務等	医務 その他	合計
	男	5	0	0	0	1	0	0	6
	女	3	0	0	0	3	0	0	6
	計	8	0	0	0	4	0	0	12

キャリア新規 (2026.4.1入職)	常勤採用者 区分別	生活支援員 児童指導員	言語聴覚士	保育士	相談員	厨房	事務等	医務 その他	合計
	男	1	0	0	0	0	0	0	1
	女	1	0	2	0	0	2	0	5
	計	2	0	2	0	0	2	0	6

⑪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

(2 0 2 1 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)

キャリア採用比率 計算	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
全体採用者数	41	46	41	45	56	47	39	53	29
新卒採用者数(前年度募集)					9	15	12	17	11
キャリア採用者数	28	31	29	36	47	32	27	36	18
キャリア採用比率	2018年度 68%	2019年度 67%	2020年度 71%	2021年度 80%	2022年度 84%	2023年度 68%	2024年度 69%	2025年度 68%	2026年度 62%

⑫職員数の推移

2 0 1 4 年 4 月 1 日～2 0 2 6 年 4 月 1 日 (1 2 年間)

		常勤職員	非常勤職員	派遣・出向社 員	計
2014 年 4 月 1 日		3 3 5	1 4 1	派遣 2	4 7 8
2015 年 4 月 1 日		3 6 0	1 5 6	派遣 2	5 1 8
2016 年 4 月 1 日		3 6 7	1 6 0	派遣 1	5 2 8
2017 年 4 月 1 日		3 4 3	1 3 6	派遣 2	4 8 1
2018 年 4 月 1 日		3 5 2	1 3 7	派遣 5	4 9 4
2019 年 4 月 1 日		3 4 9	1 3 1	派遣 3	4 8 3
2020 年 4 月 1 日		3 5 2	1 2 3	派遣 2 出向 1	4 7 8
2021 年 4 月 1 日		3 3 7	1 2 6	派遣 1 出向 3	4 6 7
2022 年 4 月 1 日		3 3 4	1 4 9	派遣 7 出向 4	4 9 4
2023 年 4 月 1 日		3 3 7	1 4 4	派遣 2 出向 0	4 8 3
2024 年 4 月 1 日		3 3 1	1 4 1	派遣 3 出向 0	4 7 5
2025 年 4 月 1 日		3 3 6	1 4 0	派遣 2 出向 0	4 7 8
2026 年 4 月 1 日		3 2 1	1 4 4	派遣 5 出向 0	4 7 0

※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 全体職員研修（まとめの研修）集合

全体職員研修では、2025 年度研修テーマとして「互いに認め合いながら、支え合う」と昨年までのテーマ「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、支え合う」「己に向き合い、自他とのかかわりを深める」を踏まえ法人全体としての振り返りとまとめの研修として開催した。

日時：2026 年 2 月 21 日（土）

会場：TKP ガーデンシティ PREMIUM

参加者：230 名

プログラムとしては、午前は永年勤続表彰、木村一優先生（医療法人社団新新会 多摩あおば病院副院長 児童精神科医師）による講義「神経発達症の特性～医療の視点から～」、宇奈根なごやか園の主任保育士小堀勇士さん、副園長青木絵未さんによる実践発表「個別支援から集団に戻った A 君とのかかわり」と園紹介、午後にはインナーブランディングプロジェクトによる各事業所発表を行った。

② 全体職員研修（そなえの研修）配信

2025 年度は、3 月中旬に三役からの 2026 年度に向けた動画による配信を行い全職員の視聴につなげた。

③ スタートアップ研修・ステップアップ研修

従前の新人研修をスタートアップ研修とし 2025 年度から社会人・法人職員としてのスタート作り、帰属意識・法人理念の理解の機会として位置づけた。同時に開催したステップアップ研修は 2 年目に向けた職員を対象に 1 年を振り返り「法人の一員としての自覚」を言語化・共有する機会として新たに位置付けた。両研修共通のねらいとして「同期×世代縦断の交流」「理念の再確認」が軸となる。

日時：2026 年 3 月 14 日（土）

会場：アルカディア市ヶ谷私学会館

対象：スタートアップ研修 2026 年度新卒採用職員（内定者 6 名）
2026 年度キャリア新規採用職員（5 名）
ステップアップ研修 2025 年度新卒採用職員（17 名）
2025 年度キャリア新規採用職員（6 名）
2025 年度期中採用職員（9 名）

④ 専門職会

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。2025 年度は、年間 4 回の会を通して「何をどう伝えるか？」をテーマとし、それぞれの事業所からの視点で実践を共有するとともに工夫を凝らした進め方（「伝える難しさ」についてのディスカッション、行き違いのロールプレイ、「保護者の立場に立って聴くとは」、所見の伝え方、子どもに伝えるロールプレイ）など事業所ごとに視点を変えた会が開催できた。「伝える」その背景には法人の援助テーマの「互いに認め合いながら、支え合う」「相手の立場に立ってみる」その理念をどう理解しているか、と大いに関連するところであることを再認識した。

日時：2025 年 7 月 12 日（土）	清瀬担当	15 名参加
2025 年 10 月 25 日（土）	わかば担当	22 名参加
2025 年 11 月 22 日（土）	袖ヶ浦担当	14 名参加
2026 年 1 月 17 日（土）	子研担当	15 名参加

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：7 月 4 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）

野間口翔子（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：21 名）

- ・相談研修Ⅱ「乳幼児期の発達障害～理解と支援～」

日時：9 月 13 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）

二階堂奈央実（大田区立こども発達センターわかばの家 指導主任）

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：ワイム貸会議室高田馬場

定員：20 名（参加：21 名）

- ・相談研修Ⅲ「保育所における発達に課題がある子どもへの支援について考える」

日時：10 月 3 日（金）14 時 00 分～17 時 00 分

講師：佐瀬美穂（宇奈根なごやか園 園長）

小堀勇士（宇奈根なごやか園 主任保育士）

和賀茜（すこやか園 主任保育士）

会場：社会福祉法人嬉泉 子どもの生活研究所

内容：保育所における発達に課題のある子どもへの支援をテーマに、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：12 名（参加：12 名）

- ・相談研修Ⅳ「発達障害のある子どもの家族への支援について」

日時：11 月 8 日（土）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）

江村久美子（子どもの生活研究所めばえ学園 主任）

内容：発達障害のある子どもの家族への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

会場：社会福祉法人嬉泉 子どもの生活研究所

定員：12 名（参加：13 名）

- ・相談研修Ⅴ「強度行動障害における昨今の課題」

日時：1 月 14 日（水）13 時 00 分～16 時 00 分

講師：竹矢恒（一般社団法人あんぷ 代表）

大塚康子（相談支援事業所えにし 相談支援専門員）

内容：強度行動障害のある発達障害児者を取り巻く昨今の課題等についての講義、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

定員：12 名（参加：10 名）

- ・相談研修Ⅵ「青年期の発達障害～理解と支援～」

日時：2 月 28 日（土）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 精神科医師）

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）

内容：青年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

定員：20 名（参加：14 名）

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：7月26日（土）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 の適用を学ぶ

会場：ワイム貸会議室高田馬場

定員：30 名（参加：21 名）

- ・実技研修Ⅱ「アセスメント技術を高める」

日時：8月7日（木）10時00分～16時30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：19 名）

ク 実践発表「通所施設における発達障害のある人への支援の実際」

日時：1月24日（土）13時00分～16時00分

講師：石井啓（社会福祉法人嬉泉 理事長）

西川輝（板橋区立赤塚福祉園 副園長）

小熊祐慈（おおらか学園 副主任）

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）

鈴木雅士（袖ヶ浦ひかりの学園 主任支援員）

内容：受容的交流についての講義、通所施設における発達障害者への取り組みの発表、発表を踏まえた質疑応答、参加者を交えた全体討議を行う

定員：20 名（参加：24 名）

ケ 体験研修「1 日体験研修を通して、発達障害者への理解と支援を学ぶ」

日時：袖ヶ浦ひかりの学園：10/28・29・30・11/18・19・20・12/10・11・19

おおらか学園：10/10・15・24・11/7・12・21・12/5・10・19

内容：障害者支援施設（入所）および生活介護事業所（通所）における 1 日体験を行う

定員：各日 2 名 36 名（参加：21 名）

4) 地域連携係

① 実施内容

- ア 法人独自のコンサルティング事業の本格実施に向け、広報活動、相談窓口を開設した。
広報、外部研修等での営業を通じて、依頼獲得に努めた。
- イ 強度行動障害支援体制整備事業等の関係機関への意見具申を行った。
- ウ 関係団体等の活動に法人理念に則って関与し、普及啓発、社会貢献を行った。
- エ 特別支援教育、医療等との連携のパイプづくりを行った。

② 実績・成果（数値・変化・効果）

- ア ・チラシ等作成・修正・配布、受付フロー作成・修正・稼働、主要スタッフ決定
・独自の内容の研修の講師、支援会議アドバイザー等の実績：9件
・コンサルティング仮契約締結：2件、契約相談継続中：1件
- イ ・法人職員2名が広域的支援人材に任命された。
・集中的支援に係る運営委員に上記2名が任命され、実施に向け東京都の規模で事業の目的に合致した申請を選別できるような受付フロー、申請受付窓口（メール）の整備を提言採択され、試験的に事業を開始した。
・集中的支援の試行1件、受付後の事業実施の可否のためのヒアリングを1件実施し、その経過で明らかになった課題を都担当者と共有した。
- ウ ・全日本自閉症支援者協会福井大会における児童療育部会担当の分科会を通じて法人理念の普及啓発を行った。
・東京都社会福祉協議会知的障害部会等の活動を通じて、法人理念を反映した提言や活動を継続して行った。
- エ ・特別支援学校運営連絡協議会、強度行動障害医療研究会等への関与を継続して行った。

③ 課題（未達・改善点）

- ア ・運営、人員体制等の整備
・実績を上げる
- イ ・事業を開始する前から、国の定める支援の狙いや体制と人口問題など東京都特有の課題や支援現場の状況が乖離している部分が多く見られる。東京都や市区町村の担当部署の認知、理解度は低い。
- ウ ・法人独自の理念や支援方法で貢献できる部分は多いが、十分に果たせていない。

- ・法人外での役割を果たすことが法人の価値と理念や支援方法の向上に繋がるが、実践が少ない。

エ ・教育や医療との協働、連携は進んでいない。

④ 2026 年度への接続（2026 年度計画との関係・反映内容）

③の課題に対して、ア～エの活動の中で以下のように取り組んでいく。

- ・法人コンサル事業の実績を上げる。実績を上げるために必要かつ有効な体制等を整備する。
- ・国事業や研修に関わり、法人の強みを活かせる独自研修の企画を運営する。一般社団あんぷとコラボレーションで進める。
- ・国、都県、拠点市区での地域連携に係る他機関の事業に関与し、協働しながら進める。
- ・支援者団体、教育、医療等の団体、協議会、研究会、調査研究に積極的に関わる。

（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５年目のテーマになった。過去４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」「己に向き合い、自他とのかかわりを深める」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として継続的に提示した。

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が行われた。また、今年度より新人研修をファーストステップ・ステップアップ研修においても、あらためて解説を含めた内容で講話をし、そなえの研修においても全職員向けの 2026 年度の方針として援助テーマを中心に説明をした。また、受容的交流アプローチの解説としてキセンヲツナグプロジェクトチームでも、事例提示を中心に援助テーマを使った解説内容として活用しているところである。

このテーマに関しては、受容的交流アプローチの基礎となる内容であるという認識が職員の各種研修報告からもうかがえるようになってきているところである。今後も継続して療育援助の指針としていくことが望ましいと考えられる。

(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)	9,385,480
一般寄付者他	運営費(施設)	2,409,553
合 計		11,795,033

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	205,153,693
千葉県	サービス推進費割愛分他	34,327,859
世田谷区	運営費他	427,066,017
板橋区	委託料	469,600,440
大田区	//	505,619,760
清瀬市	//	94,078,000
調布市	運営費	284,850
狛江市	//	987,399

袖ヶ浦市	相談支援事業委託料他	22,167,170
君津市	療育支援事業委託料	8,981,656
富津市	//	6,083,498
東京都福祉保健財団	借入金利息補助	19,062
合 計		1,774,369,404

施設

3)

整備（１００万円以上、千円未満切り捨て）

子どもの生活研究所

- ・すこやか園トイレ改修工事

総費用 6,787 千円（自己資金 4,312 千円）

- ・すこやか園分園キリン空調機入替工事

総費用 6,380 千円（自己資金 6,380 千円）

- ・子どもの生活研究所 UGS 設置及び高圧線引き込み工事

総費用 1,540 千円（自己資金 1,540 千円）

嬉泉の保育

- ・宇奈根なごやか園屋根補修工事

総費用 1,120 千円（自己資金 1,120 千円）

- ・宇奈根なごやか園玄関入口周り改修工事

総費用 1,925 千円（自己資金 1,925 千円）

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	2025.6.6	5	2024年度事業報告、2024年度決算報告、役員候補者の選任、顧問の委嘱、2025年度第1回評議員会（定時評議員会）の開催、評議員候補者の推薦、評議員選任・解任委員会の開催、会計監査人候補者の選任、諸規程の整備、2025年度資金収支補正予算、定款の変更
2	2025.6.23	5	理事長の選定、評議員選任・解任委員会委員の

			選任
3	決議省略	7	すこやか園改修工事に係る一般競争入札の実施
4	2025.9.29	5	2025年度資金収支補正予算、諸規程の整備、2025年度第2回評議員会の開催、評議員選任・解任委員会委員の選任、理事長の職務執行状況
5	決議省略	7	すこやか園改修工事に係る施工業者の選定
6	2025.12.12	5	2025年度資金収支補正予算、定款の変更、2025年度第3回評議員会の開催、諸規程の整備
7	2026.3.13	4	2025年度資金収支補正予算、2026年度事業計画、2026年度資金収支予算、諸規程の整備、施設長人事、職員の定年後の継続雇用、子どもの生活研究所エレベータ改修工事に係る施工業者の選定、板橋区立赤塚福祉園送迎バス業務委託に係る業者選定、理事長の職務執行状況

イ 評議員会

回	開催日	出席数	議 事 内 容
1	2025.6.23	6	2024年度事業報告、2024年度決算報告、役員の選任、会計監査人の選任、役員、評議員及び顧問の報酬等並びに費用弁償に関する規程の一部改正、定款の変更
2	2025.10.10	5	事業実施状況報告
3	決議省略	7	定款の変更

②監事による監査

ア 監査実施日

- ・事業監査…2025年5月16日（金）
- ・会計監査…2025年5月22日（木）

イ 実施場所

- ・事業監査 赤塚福祉園

- ・会計監査 嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦

ウ 監査内容

2024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会計監査人による監査

ア 予備調査

- ・実施日 2025年4月22日（火）、23日（水）
- ・実施場所 赤塚福祉園

イ 期中往査

- ・実施日 ア)2025年11月19日（水）、20日（木）
イ)2026年2月19日（木）、24日（火）
ウ)2026年3月17日（火）
エ)2026年3月19日（木）
- ・実施場所 ア)子どもの生活研究所
イ)嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦
ウ)法人本部
エ)赤塚福祉園

④評議員選任・解任委員会

ア 開催日 2025年6月18日（水）

イ 開催場所 子どもの生活研究所

ウ 内容 評議員の選任について

エ 委員

※2026年3月31日現在

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	小林 亮太	子どもの生活研究所すこやか園 指導主任 事務員
外部委員	矢島 卓郎	目白大学 名誉教授
外部委員	小沼 肇 (2025年9月	元・小田原女子短期大学 学長

	～)	
--	----	--

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 14 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 2025 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 78% であった一方で、業所間における運用のばらつきが課題として残った。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 2025 年度版の情報公開を実施した。（8 月度情報連絡会）

また労基法に即した正しい休暇管理を促進するための休暇管理簿の改訂を法人として実施し、2026 年 4 月より運用を開始する。

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 2025 年度末、非常勤（嘱託ワーカー含）144 名中、平均年齢は 52.8 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。2026 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。また、入職 3 年未満離職率：26.7% → 23% 以下・常勤職員離職率：11.8% → 10% 以下を目標とする。

②労働者の雇用実績データ(2026 年 4 月 1 日現在)

ア 雇用平均 （年齢・雇用年数）

	常勤	非常勤
平均年齢	38.3歳	52.8歳
平均雇用年数	9.9年	7.9年

イ 正規職員分布（年齢）

	～34歳	35～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	合計
男性	23	31	11	8	9	6	1	0	89
女性	102	52	20	25	17	14	1	1	232
計	125	83	31	33	26	20	2	1	321

ウ 正規職員分布（雇用年数）

	人数	構成比
勤続年数	～3年	96 30%
	3.1～5年	39 12%
	5.1～10年	71 22%
	10.1～15年	48 15%
	15.1～20年	24 7%
	20.1～	43 13%

エ 所属別・法人全体の雇用経過別離職率

（入職3年未満の離職率 26.7％ 厚労省公表（医療福祉業界別）40.8％と比べて定着の兆し）

○2025年度所属別離職率				※離職人数 41人（2025年度離職者数）－ 1人（年度途中入退職者数） ÷ 336人（2025.4.1在籍数）													
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
2025/4/1現在人数（A）	8	13	2	36	4	21	44	33	40	1	15	6	2	41	12	58	336
2025年度離職者（B）	0	4	0	4	0	4	4	6	5	0	1	0	0	7	1	4	40
離職率（B/A）％	0%	31%	0%	11%	0%	19%	9%	18%	13%	0%	7%	0%	0%	17%	8%	7%	11.9%
内 訳	1年未満(早期)			1										2			
	3年未満					1		2	2		1			3		2	
	3年～5年未満			1			1	1	2								
	5年～10未満			1		2	2	1							1	1	
	10年～		3	1		1	1	1						1		1	
	定年	1							1	1				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	2025年度
	3	6	13	21	12	14	19	9	14	20	14	11	12	23	19
認定				く 認 定 み ん		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 認 定 み ん		く 認 定 み ん	育児取得者 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 * 制 度 改 正	育 児 の た め の 休 暇 * 制 度 改 正	小 学 校 3 年 生 休 暇 子 の 看 護 休 暇 * 制 度 改 正		育 児 休 業 法 大 幅 改 正	子 の 看 護 休 暇 1 0 日 有 休 大 拡 大 * 制 度 改 正	子 の 看 護 休 暇 大 拡 大 * 制 度 改 正	

男性育児休業取得実績（継続）

カ 2025年度公表データ（前年2024年度有給休暇・超過勤務実績）

拠点	職員数	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 (2023年度)	一人当たり 月平均残業時間
子どもの生活研究所	69	1112	990.7	14.8	89%	94%	1.3
嬉泉の保育	80	1276	984.5	14.2	77%	95%	1.5
袖ヶ浦	127	2069	1272.5	10.0	62%	71%	0.9
赤塚福祉園	51	881	809.0	17.3	92%	100%	2.5
わかばの家	73	1061	886.0	13.7	84%	99%	1.0
清瀬	15	277	239.0	14.5	86%	91%	0.5
法人全体	職員数	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 (2023年度)	一人当たり 月平均残業時間
	415	6676	5181.7	13.3	78%	89%	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。

「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

7) 業務の効率化の推進

①グループウェ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。

- ・グループウェア 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 Zom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。長期計画は策定済、今年度は中期計画策定のために活動した。年間で9回のセッションを行い、各拠点の現状分析を集

約するとともに、法人全体の現状分析を設定し、課題設定を行った。AI も活用し、中期計画の柱を

- ・法人の主たるサービスである 「援助サービスの充実」
- ・援助サービスを担う基盤である 「人事」
- ・持続的な組織を運営していくための「法人経営」
- ・社会貢献のための 「地域社会との連携」

と設定し、具体的な分野別行動計画を盛り込んだ計画書作成に着手している。

2025 年度活動記録を以下に添付する。

日時	内容
第 21 回ミーティング (2025 年 4 月 16 日)	建物（固定資産）の確認 各拠点の強み弱みの集約
第 22 回ミーティング (2025 年 5 月 21 日)	拠点の強み弱みを AI 分析 拠点ごとの財務分析
第 23 回ミーティング (2025 年 6 月 18 日)	AI による中期計画案の確認
第 24 回ミーティング (2025 年 7 月 16 日)	AI による中期計画案の確認、修正 建物資産についての確認（主に袖ヶ浦） 人事計画
第 25 回ミーティング (2025 年 8 月 4 日)	袖ヶ浦 建物資産の確認 人事分析資料の確認 長期計画とリンクした中期計画フォーマットの作成、確認
第 26 回ミーティング (2025 年 9 月 17 日)	中期計画案 現状分析カテゴリの整理 「利用者」「職員」「援助サービス」「人事計画」「地域社会」の 5 項目 分野別行動計画を現状の活動と接合させる
第 27 回ミーティング (2025 年 10 月 22 日)	現状分析カテゴリの見直し 「利用者」を他項目へ割り振り 中期計画、人事計画の柱（テーマ）見直し
第 28 回ミーティング (2025 年 11 月 21 日)	中期計画の柱を「援助サービスの充実」「人事」「法人経営」 「地域社会との連携」に設定 現状分析から課題設定へ→重点課題と日常課題に分ける
第 29 回ミーティング	重点課題と日常課題の再設定

(2025 年 12 月 17 日)	分野別行動計画の再構成、実施主体の編成など
--------------------	-----------------------

2) キャリアパス検討プロジェクト

2025 年度より新人事制度が開始となった。年度前半は、昨年度一部の修正に留まった職員キャリアパスフレーム内の「組織における役割・責任（職能定義）」部分について、拠点毎にローカライズしやすいよう修正を行った。修正にあたっては、1 等級から 8 等級までのつながりを重視すると共に、法人理念や援助テーマの理解及びこれに基づく支援や下位職の育成について明文化を行った。このフレームの改訂については、研修体系化プロジェクトと作業を分担しており、研修体系化プロジェクトが作成する「求められる能力」部分の完成を待って、本プロジェクトにて「求められる業務」と「期待される取組姿勢」を修正する予定となっていたため、フレームの修正についてはここで中断した。

年度後半には、昨年度の経営計画策定プロジェクトより引継ぎを受けた、人材傾向を把握するための評価基準作成に向けて、その前段となる育成アセスメント票の見直しを開始した。まずは、育成アセスメント票の「発揮能力（支援能力を除く）」と「情意」の項目部分について整理、修正を行った。次に、「成果」にあたる各職種における業務内容の整理作業に着手した。

10 月中旬、育成アセスメント票と職員キャリアパスフレーム内の「求められる能力」部分の整合性が取れていないことが浮き彫りとなったため、本プロジェクトにて業務内容及びこれを遂行するために必要な能力を整理し、その結果を研修体系化プロジェクトに渡すことになった。当初、年度末に引渡し予定だったが、本プロジェクトでの作業が遅れたため、次年度に持ち越しとなっている。

次年度は引き続き、業務内容及びその業務を遂行するために必要な能力を整理し、育成アセスメント票・人事考課票の見直しを進めていく。

2025 年度活動記録

回	開催日	議 事 内 容
1	2025.4.16	「職員キャリアパスフレーム」の見直し（用語修正等）
2	2025.5.21	「職員キャリアパスフレーム」の見直し（用語修正等）
3	2025.7.16	「職員キャリアパスフレーム」の見直し ・ 1～3 等級、修正版の確認 ・ 4～6 等級、叩き台への意見収集
4	2025.8.4	「職員キャリアパスフレーム」の見直し ・ 4～6 等級、修正版の確認 ・ 1～6 等級と 7 等級以上とのつながりを確認 ・ 保育拠点版との整合性

		・フレームのその他の部分とのつながりを確認
5	2025.9.17	①職員キャリアパスフレームの最終確認 ・「組織における役割、責任」の文言等 ・「必要な資格」部分の削除 ・コース名の表記（アドバンス、スタンダード） ②評価基準作成に向けた考え方の整理
6	2025.10.22	育成アセスメント票の整理・見直し（1回目） ・発揮能力（基本的能力）
7	2025.11.21	育成アセスメント票の整理・見直し（2回目） ・発揮能力（マネジメント能力、人材育成力） ・情意
8	2025.12.17	育成アセスメント票の整理・見直し（3回目） ・育成アセスメント票のイメージ共有、他

3) 研修体系化プロジェクト

2025年度は各事業所で独自に実施されている OFF-JT について、①他事業所の職員が参加できるもの、②且つ、法内事業における必須研修は除いた上で残った研修を挙げ、ターゲットとなる等級を改めて確認し既存のキャリアパスフレームに振り分ける作業を行った。実際には該当する研修が少なく、また1級～3級に向けた研修が多い現状がある。キャリアパスフレームと連動して研修を体系化していくためには、OJT の視覚化やそれに伴ったスキルマップの作成が必要だが、多岐に渡る事業があるため、課題が残った状況である。

4) インナーブランディングプロジェクト

今年度新設のプロジェクトであり、法人の価値の共有をトップダウンではなく『下から上への浸透』『壁打ちのコミュニケーション』というキーワードをもとに活動を行った。『嬉泉の理念や価値観を法人内に浸透させていくと同時に、職員一人ひとりが目の前の業務や実践を通してそれを「自分ごと」として理解し、日々 の行動に反映させるための取り組み』というインナーブランディングの原則を用い、各拠点・事業所単位で、法人の KISENBOOK 中の言葉を用いて活動を開始し、2月の全職員参加のまとめの研修にて発表を行った。同時に職員の働きがいの数値の定点で効果測定（アンケート）を10月に実施し、まとめの研修にて職員へのフィードバックを行った。次年度は働きがいに関するアンケートは実施しつつ、各拠点や事業所単位で生まれたムーブメントの醸成と浸透を支えていく。

5) キセンヲツナグツナグ〜テキスト作成プロジェクト

2026年に法人設立60周年を迎えるにあたり「60周年記念事業」として、「受容的交流のテキスト作成」（主に新人職員に向けたもの）に取り組んだ。「事務局会議」と保育や支援現場での経験を積んだ選抜職員を主なメンバーとした「全体会議」を交互に行い、そこに毎回プロのライターと助言者として渡邊慶一郎先生にご参画いただき、検討・作業を重ねた。その経過により、メンバーの体験談や事例、取材等を通して材料がそろい、テキストの構成や内容が明確になってきた。次年度もプロジェクトを継続し、年度半ばには、テキストを完成させる。

2025年度の活動記録

回	開催日	議 事 内 容
前	2024.2.13	キックオフミーティング (プロジェクトの目的、名称決め、今後の進め方、受容的交流についての意見交換)
前	2025.3.5	事務局会議(構成案の検討)
前	2025.3.27	事務局会議(方向性の検討)
1	2025.5.1	全体会議(受容的交流とは何か、「見とり・見立て・かわり・ふり返り」の4つのステップについての意見交換) *ライター取材→子研 *メンバーより、事例作成・提出
2	2025.6.5	事務局会議(今後のスケジュールの確認・検討、受容的「理論」「療法」の名称統一について)
3	2025.7.3	全体会議(ライターより提案の企画案Ver1についての検討、受容的交流についての意見交換) *7.22 ライター、デザイナー取材→袖ヶ浦
4	2025.8.7	事務局会議(袖ヶ浦取材の感想、企画案Ver2、4つのステップについての検討) *メンバーへのアンケート実施
5	2025.9.4	全体会議(受容的交流「理論」「療法」→「受容的アプローチ」への変更、4つのステップについての意見交換、共有)
6	2025.10.9	事務局会議(ライターより企画修正案Ver3検討)
7	2025.11.6	全体会議(事務局会議の経過説明、企画案の説明・共有、事例フォーマットの提示と説明、援助テーマの共有)
8	2025.12.11	事務局会議、メンバーからの事例集、鈴木構成案の共有
9	2026.1.8	全体会議(事例部分のシナリオ、絵コンテ、イラストレータ

		一のサンプル共有、各メンバーへのヒアリング)
10	2026.2.5	事務局会議（各パートで使用する事例の選定と検討）
11	2025.3.5	事務局会議（各パートの事例、原稿等の検討、今後必要な材料についての確認） ＊ライター取材 →渡邊先生、わかばの家、子研

6) グループホーム拡張プロジェクト

グループホームの老朽化対策に加え、特に袖ヶ浦ひかりの学園の利用者が、より本人の望む暮らしや将来の生活について具体的に検討していく必要性が高まっている。一人ひとりの意向に寄り添った生活の選択肢を確保し、かつグループホームの安定した支援体制を維持していくため、プロジェクト・チームを編成し運営規模の検討を行った。

検討の結果、利用者主体の暮らしを支える基盤構築と安定経営の実現に向け、2027 年度に「（仮称）第 2 春のひかり（定員 4 名）」、翌 2028 年度に「（仮称）第 3 春のひかり（定員 7 名）」を順次開所する方針である。次年度は開所に向けた準備を進めるとともに、安定した運営体制を継続できるようさらなる検討を重ねる。

2025 年度活動記録

回	開催日	議 事 内 容
1	2025.12.15	プロジェクトの目的、今後の進め方の確認
2	2026.1.9	経営安定化への試算、検討
3	2026.2.17	測量の進捗、物件や土地の検討範囲を広げる
4	2026.3.18	賃貸・中古物件の動向の確認 袖ヶ浦ひかりの学園との地域移行の連携について

7) 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。また、初の試みとして法人全体での机上訓練を実施し、多くの課題が浮き彫りとなった。大規模災害時に法人としての対応力を高めるには、あらゆる事態を想定したシミュレーションが不可欠であることを再認識した。これを受け、策定中である法人全体の BCP（事業継続計画）については、訓練で得た知見を反映させ、実効性の高いものへと仕上げていく。特に事案発生時の迅速な本部立ち上げを最優先事項とし、次年度中に実効性のある運用フローの完成を目指す。

回	開催日	議 事 内 容
1	2025 年 5 月	各拠点の現状確認職員参集計画の確認
2	2025 年 7 月	各拠点の備蓄リストの集計、共有を行う
3	2025 年 9 月 22 日	法人 BCP 作成についての検討
4	2025 年 10 月 30 日	各拠点における災害、感染症研修についての確認、共有
5	2025 年 12 月 2 日	法人災害時訓練に向けての検討
6	2026 年 1 月 19 日	災害対策本部立ち上げまでのフロー作成、机上訓練検討
7	2026 年 3 月 26 日	法人全体で机上訓練を実施

8) 虐待防止委員会

年間を通して、各拠点における権利擁護・虐待防止への取り組み状況を確認し、各拠点の取り組み等から、法人として共有すべきものは作成に取り掛かるという目標のもと、活動を行った。

まずは、各拠点における虐待防止関連の取り組み状況（研修含む）と整備状況（記録等）を確認するためのシートを作成。毎月、各拠点委員を通じて状況の確認、更新をした。また、前年度からの引継ぎ事案であった、法人としての「身体拘束等の適正化のための指針（案）」を園長会にて共有した。

次に、法人内の複数拠点で発生した不適切支援事案を受け、法人視点での虐待防止策を検討、作成。10月園長会の共有を経て、「各拠点・事業所における職員倫理綱領の読み合わせ研修」と「各拠点・事業所が実施する虐待防止研修に他拠点・事業所の職員が参加する交流型研修」を実施する運びとなる。今年度の交流型研修の参加職員は、年度途中の為、各拠点委員が参加した。次年度については、計画段階から各園長が拠点・事業所の虐待防止研修内容にも関与し、他拠点への研修参加職員の選定、他拠点との調整等を行う予定。また、委員会活動として、効果的に虐待防止を意識できる啓発等の検討を予定。

なお、委員会活動として、各拠点における虐待防止関連の取り組み状況の確認作業については、毎月サイボウズ等を活用して実施。法人視点での虐待防止策の検討等での集合開催および各拠点委員が参加した交流型研修は、以下の通り。

日 時	活動内容
2025 年 8 月 20 日	理事長参加。法人視点での虐待防止策を作成するに至る経緯等を共有
2025 年 9 月 30 日	各拠点委員が考えた虐待防止策の意見交換と集約
2025 年 11 月 4 日	法人の虐待防止策に対する各拠点からの確認点の共有
2025 年 11 月 27 日	西川（赤塚）：わかばの家（大田）の虐待防止研修 参加
2025 年 12 月 25 日	江村（子研）：とことこ（清瀬）の虐待防止研修 参加
2026 年 1 月 30 日	勝又（袖ヶ浦）：赤塚福祉園の虐待防止研修 参加

2026 年 2 月 2 日	植野（赤塚）、河村（清瀬）：子研の虐待防止研修 参加
----------------	----------------------------

9) 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。
- ・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を行っている。

7) 運営改善・人権擁護等

1) 苦情解決

① 苦情解決実績

2025 年度中の苦情申出件数 1 件

②苦情解決第三者委員

※2026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	文京学院大学教授
袖ヶ浦	請井征力	男	関係団体	社会福祉法人佑啓会市原市福社会館館長
	小島直子	女	地域代表	袖ヶ浦市社会福祉協議会会長
	渡邊由美子	女	地域代表	木更津市学校評議員
赤塚	田中英治	男	地域代表	元・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

1 0) 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 袖ヶ浦のびろ学園
- ② 障害者支援施設 袖ヶ浦ひかりの学園
- ③ 障害児通所支援（児童発達支援センター）子どもの生活研究所 めばえ学園
- ④ 障害福祉サービス事業（生活介護）おおらか学園

1 1) 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 2025年11月13日～28日 オンライン回答（匿名）
- ・回答数 255名（回答率：52.8%）

②相談件数

- ・外部相談窓口 1件
- ・内部相談窓口 0件

③ ハラスメント対応研修

- ・対象 間接支援職員
- ・内容 厚生労働省ハラスメントオンライン研修講座視聴
- ・実施時期 2026年1月8日～31日（期間内E ランニングの受講）

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 と相談支援事業所ゆかりで構成した。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核的機関として、相談対応や地域支援を実施した。

その中で、地域支援の一環で行政機関および支援機関を対象とした小規模地域連携会議をおとな TOSCA と共催で開催したが、対象年齢が幅広くテーマが絞りにくい等の課題が見えてきた。

ペアレントメンター養成・事業については、活動依頼に対するペアレントメンターの派遣調整、ペアレントメンターフォローアップ研修の実施、また自治体の事業化に向けた普及啓発の一環として事業説明会および事業報告会を開催した。自治体の事業化については、事業化に向けた準備を始める自治体はあるが、事業実施自治体は7区市町村に留まった。

強度行動障害のある人への広域的支援については、発達障害者地域支援マネージャー（広域的支援人材）を中心に、中核的支援人材養成研修を実施した。集中的支援については、応募自治体が少ない、また集中的支援の適応に至らない等、検討・改善すべき点が多くあがった。

相談支援事業所ゆかりは、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。また行政および障害者福祉サービスにつながっていないケースについて、新規の受入れを行った。

(2)「子どもの生活研究所」は、建物内に共存している本部事業部（東京都発達障害者支援センター、相談支援事業所「ゆかり」）と一緒に「運営会」を行ない、協力体制を図りながら運営を行った。各事業の運営体制を安定させると共に、複合事業所の強みを生かすべく事業間の交流に努めた。「中長期計画策定会議」では、子どもの生活研究所としての目標設定の合意形成、(STEP 2)ができ、各事業の問題の解析から課題の抽出(STEP3)を進めてきた。なるべく客観的な視点で具体的な解析を進めていくことに時間がかかっているが、苦勞しながら丁寧に進めてきた中で、各事業の状況の共有が進んだ。次年度、課題抽出から具体的な行動計画の策定に向けて、継続していく。

また人材育成において、キャリアパスと連動させながら、法人や拠点内の交流研修やスーパービジョンを積極的に取り入れていくようにした。また「研修係」（各事業の主任や中核職員による）を設定し、子どもの生活研究所全体の「合同研修」を企画実施した。各事業の中核職員を対象とし「各事業所、部署の強み」というテーマで、グループワークと発表を行なったが、それによって各事業状況と職員同士についての理解が深まった。

各種委員会に関しては、「衛生委員会」「災害対策」「虐待防止・身体拘束適正化」「感染症まん延防止」「苦情解決」「事故防止」「情報セキュリティ」を設置し、衛生委員会は月1回、その他の委員会はそれぞれ年4回開催した。東社協の外部派遣講師を活用する等、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、築後26年を経過した建物の老朽化により、建物・設備の修繕・改修の必用が増大し、大型設備関係の早急の対応に迫られている中、本年度も引き続き緊急性の優先順位を検討しながら計画的に進めた。職員PCの入れ替え、高圧引き込み改修工事、すこやか園分園キリンの空調・厨房機器・ダムウエーターの入れ替え、すこやか広場の出入り口の浸水対策のための土留め工事等、計画通り実施できた。またすこやか園本園ゾウの1階トイレの改修工事を東京都の民間社会福祉施設設備改善整備費補助金を用いて改修工事を行った。数年来の検討に上がっているエレベーターの改修工事についても、メーカーより見積りを取得し契約に向けて、進行中である。引き続き、次年度も優先順位を図りながら、計画的にすすめていく。

各事業の運営については、以前からの問題として、特にめばえ学園の利用児確保と経営的な課題が切実となっている。本年度後半、定員数の充足が可能となり、一定程度の改善が見られたが、次年度さらなる取り組みが必要であり、覚悟を持って臨むことが求められている。

(3) 「嬉泉の保育」拠点（以下、保育拠点とする）は、地域の子育て家庭に選ばれる園づくりを目指し、保育の質向上と地域子育て支援に取り組むと共に、人材育成、運営管理について保育拠点内での連携を図った。世田谷区による巡回指導や一般指導検査では「概ね適正な運営が為されている」と評価され、第1子保育料・給食費無償化（9月）に伴う副食費徴収終了（一部自治体を除く）に対応して運営規程の改訂を行った。一方で、次年度開始予定の「こども誰でも通園制度」は園設備の条件が整わず実施を見送った。

法人理念や援助テーマの理解促進に向けては、新人研修やインナーブランディングプロジェクトの取り組みを通して職員一人ひとりが理念を考える機会を設け、人権擁護の観点からもセルフチェックを活用した振り返りを継続した。

中期計画の策定では、拠点の5年後の姿と目標をまとめ、現在は課題抽出に向けた分析を進めている。副主任に対して、地域の保育需要や事業運営をする上で大切にしていること等を共有する予定であったが十分に進まず、次年度は職員会議等を通して、階層に関わらず職員へ広げていく方針である。

研修面では、新人フォローアップ研修が安定して実施され、久しぶりに開催した副主任向けの階層別研修では役割の整理と共通理解が深まった。子ども主体の保育を考えるべく、拠点内交流研修の中で配慮児支援に関するSVやサッカー教室を通した育成支援を今年度も実施し、職員の気付きや自信につながった。他拠点との交流では、めばえ学園の見学や三者面談を通じて保護者支援への理解が深まった。

地域子育て支援事業では、宇奈根なごやか園と鎌田のびやか園分園でも保育所体験会を開始したが、感染症流行や周知不足等の影響から安定した実施ができなかった。鎌田のびやか園本園では児童館や地域支援コーディネーターとの連携により参加者が増加した。今後は属人化防止のため事業の意義を職員と共有していきたい。

業務省力化については、保育記録の書式統一やICT化の推進が進み、次年度から別のアプリケーション（コドモン）の運用を開始する。

職員定着に向けては、キャリアパス制度を活用しつつ心理的安全性の確保や業務改善に取り組み、宇奈根なごやか園ではストレスチェック結果を踏まえた環境整備を実施した。採用活動では就職フェア等への参加により期中採用につながったが、ハローワークでは保育補助希望者が多くニーズとのミスマッチが課題となった。

各園の取り組みとして宇奈根なごやか園では、次年度から始める給食の自園調理再開や1歳児定員の増加に向けての準備を進めた。また、4月末に不適切保育が発生し、区への報告・保護者対応・法人内処分・再発防止策の検討を行った。再発防止の取り組みを継続、実行していく。本件は区の検証会に付され、最終判断は次年度に示される予定である。園舎の大規模修繕に向けては、区の意向確認を行ったが明確な返答は得られず。今後は具体的な修繕計画を策定し、必要に

応じて区と協議すると共に必要な修繕を進めていく。鎌田のびやか園では学童クラブを安定運営し、放課後児童支援員資格取得者の増加により体制が強化された。設備面では両園で多数の修繕等を行い、安全性と環境改善を図った。卒園児サッカースクールについては、3月末に園側が注意義務を怠ったことによる在園児の重大事故（左鎖骨骨折）が発生。当該児は卒園を迎えたが対応を継続しており、世田谷区への事故及び経過報告を実施している。職員体制が変わったことによる役割分担が明確でなかったこと、体格差を考慮しスクール活動時に在園児は園庭に出ないというルールが守られていなかったこと、これらに対する職員側の意識が希薄であったことが事故の要因と判断した。早急に職員の認識を改めると共に、ルールの明文化やスクール活動の在り方について見直しを行い、再発防止策を実行していく。

（４）「嬉泉福祉交流センター袖ヶ浦」は、一昨年度に起こった不適切な支援をきっかけとして、日常的な虐待防止、権利擁護の取り組みを引き続き進めてきた。会議での倫理綱領の読み合わせや虐待防止、身体拘束適正化への研修で呼称について再度認識を深めるなど、一步ずつではあるが職員の意識変革への取り組みを行った。この課題への取り組みはなくなることはないと考えられる。引き続き、実状に合った取り組みを検討し、実施していく。

組織体制として、昨年度より児童部・成人部と部ごとの体制を構築した中で、より現状の利用者に即した支援や生活援助、環境設定などを行うことが可能となった。今年度は間接業務に関しても、各部ごとでの運営を行った。それぞれの課題や問題性が明らかになり、各部での対応のみならず必要に応じて拠点全体での対応を行うことができた。中でも事務体制については、課題が多く浮き彫りとなったため、来園度以降で体制の整備を行っていく。

以前よりグループホームの建て替えを検討していたが、その中でより安定した支援体制を維持していくためにもプロジェクトチームを編成し運営規模の検討などを行っていくこととした。

年度末に袖ヶ浦ひかりの学園において、利用者が食事中に窒息し死亡する事故が発生した。この事故は誤嚥リスクへの認識不足及び支援手順の実徹底等を背景とした事案であり、組織的課題を伴うものであった。高齢利用者に限ったことなく、児童でも起こりうる事故であるため拠点全体で再発防止、リスク回避への対策を検討、実行していく。

（５）「板橋区立赤塚福祉園」は、責任者クラスの職員による運営会を組織し、板橋区から求められている地域生活支援拠点事業の一環である短期入所事業の利用促進を図るため、赤塚ホームを中心に職員の勤務調整を実施するなど、日常業務においてより一体的な運営に努めた。生活介護事業と就労継続支援Ｂ型事業は作業・活動を一体化し、統一ブランド「ＡＴＢ」を通じて区内外のイベント参加でブランド力と販売を強化した。コロナを経てＥＣ出店などオンライン販売にも取り組む一方、利用者中心の持続可能な生産活動へ見直しを進めている。渋谷のセレクトショ

ップ閉店で販路の再検討が必要になった。活動については、生活介護事業は出張イベントや目的別外出を実施し、就労継続支援 B 型事業は利用者発信の行事など自治会活動を継続している。緊急保護事業は、介護者の高齢化や障害児を中心とした家庭内問題で長期利用希望が増えている。民間短期入所利用までのつなぎを含め板橋区と調整・協議して対応してきた。地域生活支援拠点整備を踏まえ要綱を見直し役割を明確化したが、緊急受入れや本人都合の体験利用など面での機能も担うため、今後も関係機関との連携を継続する。短期入所事業は地域生活支援拠点の一環として運営され、緊急保護利用者や介護者への周知・登録推奨と関係機関（障害サービス課地域支援係等）との情報交換・連携を通じて新規利用者の開拓に努めている。利用契約を機に障害支援区分の取得を促し社会資源の活用を広げ、地域生活を望む利用者を支える役割を担う。昨年度から送迎事業を導入したことで利用率が上がり、日数制限はあるものの平日の利用も増加している。

今年度は現・指定管理期間の最終年度を迎え、次期指定管理期間のプロポーザルに応募し、2027年度からの特定相談支援事業の開設を含め、次期指定管理事業者として決定した。

（6）「清瀬市子どもの発達支援・交流センターとことこ」は、「地域と連携しながら親子を支える」を理念に、発達に課題のある子どもと家族への支援を行った。2025年度は、中期計画に基づき、相談支援・療育・家族支援・地域連携の充実を重点に運営した。相談支援では新規件数は前年並みだが再相談が増加し、専門職による多角的な評価と丁寧な説明を通じて支援につなげた。療育では職員のスキル向上やケース会議の充実により、チームでの支援体制を強化した。家族支援では保護者面談やペアレントグループを通じて不安軽減や気づきの場を提供した。通園事業では小集団療育と個別支援計画の連動を強化し、所属園との連携を深めることで子どもの理解と適切な支援の充実につなげた。全体として、地域と連携した包括的な支援体制の強化を図った。地域支援では公開講座や出前講座、巡回相談を実施し、地域全体の支援力向上に貢献した。通園事業では小集団療育と所属園との連携を重視し、子どもの成長を支えた。全体として、関係機関との連携や環境調整を重視しながら、地域に開かれた療育拠点としての役割強化を図った。

（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。

児童発達支援ガイドラインが子ども家庭庁から発表され、児童発達支援センターにおいては地域の中核的役割を担うという指針が明示されている。児童発達支援センターとしての役割を果たすべく取り組むべきこと、区立施設としての今後の在り方については、区との相談、検討を進めていく計画であったが、区の再編した検討体制を令和8年度より推し進めるとのことで、新しい体制に対応すべく、わかばの家内においても『中期計画策定プロジェクト』を継続して開催する中であるべき姿と問題点の検討などを行っている。保育所等訪問支援事業の開設などについての検討を進めるべく計画していたが、区の児童発達支援全体の体制の検討を待つことになった。

区内の状況として、私立幼稚園における預かり事業の充実や2歳児向けの定期的な預かり事業の実施、保育所でのインクルージョンの推進、また外国人区民の増加や多国籍化、インターナショナルスクールの増加をはじめとした、保護者の生活形態の多様化・複雑化など、乳幼児を取り巻く環境の変化はさらに進んでおり、区民の実態に則した事業の見直しや整備が求められる。

以上の運営方針のもと、わかばの家（本館）、分館、西六郷分室、西蒲田分室の4館において分担して事業を実施した。

【役員】

理事長	石井 啓	(福)嬉泉 子ども発達支援センターたのしみ 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
	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
	小池 朗	(福)嬉泉 板橋区立赤塚福祉園 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： 2025 年定時評議員会より 2027 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
	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
	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
	小野多規子	一般社団法人親泉会 代表理事・事務局長

＊任期： 2025 年定時評議員会より 2029 年定時評議員会終結時

年 間 行 事 等 実 施 報 告

2025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	情報連絡会(web)					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 Fukushi meets ! 就職フェア	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	袖ヶ浦夏祭り 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	情報連絡会(web)			23	相談研修Ⅲ		就活セミナー		運動を楽しむ会 (保育)
			23	経営会議 (Web)								
11月			12	情報連絡会(web)			22	アトリエ・アウト 実技研修Ⅱ		就活セミナー	10	大田こども祭り
12月	20	理事会	12	情報連絡会(web)			4	実技研修Ⅲ		就活セミナー		
			18	経営会議・園長会 (子研)								
1月			9	情報連絡会(web)			23	相談研修Ⅳ		人事調整会議	6	袖ヶ浦餅つき
			29	拠点計画会議							25	とことこ公開講座
			31	拠点計画会議								
2月	14	理事会	13	情報連絡会(web)			28	実地研修①	5	内定者交流会 (袖)		
			19	経営会議・園長会 (子研)			29	実地研修②				
			9	経営会議 (子研)	20	全体職員研修		「嬉泉の新聞」発 行	14	2026 スタート アップ・ステッ プアップ研修		
3月			13	情報連絡会(web)				法人パンフレット 発刊		Fukushi meets ! 就職フェア		
									19	人事発表		卒園式 (各事業)

実施事業一覧

※2026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
	相談支援事業所 ゆかり	相談支援事業		—	1
子どもの生活研究所	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	樋口美津子		1
	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	8
	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	14
	すこやか園(ゾウ、キリン)	認可保育所 *2	稲垣 修	71	36
	すこやか広場	地域子育て支援拠点事業	稲垣 修	—	—
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	20
	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	45
	鎌田のびやか園	放課後児童	伊藤真理子	12	

	(のびやかキッズ クラブ)	健全育成事 業			
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	齋藤 瞳	5 0	3 5
	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)	齋藤 瞳	5 0 5 3	
	袖ケ浦ひかりの学 園	障害者支援 施設 *1	松田 香	5 0 5 3	4 0
	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	5 3	
	日中一時支援 たのしみ	日中一時支 援事業	松田 香	5 3	1 7
	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		
	相談支援事業所 えにし	相談支援事 業	松田 香		2
	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) *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	2 0	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	松田 香	3 0	2

		(就労継続支援B型) *2				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
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 (生活介護) *2	小池 朗	60	21	
	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)		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	

職員数：常勤職員 合計335名

(非常勤職員150名)