法人

１．法人理念

１）パーパス（社会に存在する理由）

私たちは､自閉症をはじめとした生きにくさに苦しむ人々を手助けすることを通じて、自分らしさを受け容れ合える社会を実現したい

２）ミッション（社会で果たすべき役割）

私たちは､支援者と利用者とが互いに認め合いながら自分らしく生きることを支えあう私たちの援助活動を社会に広げていく

３）バリュー（ミッションを実現に導く独自価値）

『受容的交流理論』の考え方

～人を人として尊重し、受け容れる、受け容れられることを通して生まれる信頼関係･関わりを重視することで人の中で生きていく力を育て合う理論～

４）ビジョン（実現したい未来）

私たちは、かかわる一人ひとりが安心でき、主体性を発揮し、自己実現を目指す共生社会を実現する

５）スピリット（大切にすべき精神）

私たちは、先入観にとらわれず、ひとりひとりを見つめぬきます

私たちは、こころと思いを大切に、育つ力を信じぬきます

私たちは、とことん質を追求し、仲間とともに高めあいます

私たちは、互いの信頼関係を重視し、誠実に向きあいます

私たちは、支援の中で、自分および利用者が社会的存在であることを常に意識します

６）スローガン（伝えるための合言葉）

『懸命に生きる。その生き方を支える。』

２．現状の問題

２０２４年度は､嬉泉にとってネガティブな意味でのメモリアルな年度となった。それ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にある。当該事案についての報告は後段に譲るが、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。極論すれば我々職員の人権意識と社会的なそれとの乖離が顕在化してきたこ

との具現化とも考えられる。「ホワイト社会」ないし「社会のホワイト化」という言葉は、ネットでの個人による情報発信が容易になったことで相互監視が強化され、結果的に各個人の「行動や発言が清く美しく、汚れなく漂白化された見た目がきれいな社会」にこの現代社会がなりつつあることを指すが、少なくとも我々職員がそうした社会の状況に取り残された結果としての意識の乖離ということが一つの要因であるとは言い得るであろう。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以前から行ってきているが、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。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策定や、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３４０名、非常勤者１４６名、総勢４８６名（２０２５年3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（２０２４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、採用説明会、相談会、動画コンテンツ配信などを引き続き行ったほか、インターンシップやインスタグラムにおける新卒採用PRに注力し、一定の成果を挙げた。特に相談会については「KISENとつながる就活ミーティング」と銘打って新卒学生をターゲットに個別のオンライン相談によるきめ細かい対応が応募へと結びつくケースが増えた。またその段階での就職への意識付けとその後の各拠点における一次面接や更には職場体験が求職者と採用側との適切なマッチングとなって、内定後の辞退の減少にも繋がった。それには内定者交流会や初の試みであった内定式の開催もその一助となったことは間違いないことである。そうした「入口」の部分における改善は進んできているものの、採用後の定着に必ずしも結び付き切れていない点が問題である。また期中における中途採用者は、質にムラが多い点や新卒者に増して定着に難点のあることも更なる問題である。

（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。

３．　課題と方針

（１） 課題

上記の諸問題を解決するために以下のような課題とその達成目標を設定し、取り組んでいく。

１）経営状態の改善

・外部監査の導入

・経営計画（法人中長期計画）の完成

２）新人事制度の着実な施行

・新人事制度施行に関する職員アンケートの実施

３）職員の更なる定着

・インナーブランディング・プロジェクトの開始

・職員に対するエンゲージメント調査の実施

４）人材育成の促進

・研修体系の完成とキャリアパス制度との接続（スキルマップの整備）

５）利用者支援の質的な向上

・受容的交流のテキスト作成

（２）本年度支援方針

前年度の援助テーマは、これまでのテーマを積み重ねて「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」に加えて「己に向き合い、自他とのかかわりを深める」の4テーマを統合する形で掲げられた。これは、受容的交流の考え方に基づいて対人援助を行う職員の姿勢の根幹を現わす内容であると考えている。「相手の立場に立ってみる」は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。「相手に映る自分を見つめる」は、そのことを踏まえ、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た。「互いに認め合いながら、支えあう」は、利用者と気持ちをそろえて同じ方向を向きながら効果的な援助活動を構築していくことで、相互的な成長を目指すという、より交流や相互関係性を意識したものである。「己に向き合い、自他とのかかわりを深める」は、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である。

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。

今年度の援助テーマは、この4テーマを引き続き掲げて、継続的に対人援助の在り方を求道していくことを提案する。受容的交流の道程は永く険しいが、実りのある手応えを期待されるものに皆で高めたいので、援助テーマの下に力を合わせて法人のスピリットを浸透させていき、総合的に仕事の質を高めたいと考える。

（３）本年度経営方針

本年度も「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」を経営方針とし、以下の４点を重点項目とする。

１）内部統制の強化

会計監査人候補者による予備調査の実施及び予備調査で指摘された事項の改善を行う。また、業務運営を統括する管理職層の資質向上を目的とした、内部統制及び法令遵守に関する研修を実施し、社会福祉法人として求められる経営組織のガバナンス強化、事業運営の透明性向上を図る。

２）事業活動支援体制の強化

理事長の諮問機関である「運営会議」、意思決定機関である「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、グループウエア（サイボウズ）の活用を推進し、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。

３）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。また、新しい人事制度との連動により、将来を担う人材の育成を図っていく。

４）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する他、委託・指定管理事業については、社会情勢に応じた処遇改善が図られるよう各自治体に働きかけ、引き続き、職員の給与改善に取り組む。

なお、資金運用及び新規事業実施についての検討については、必要に応じて、資金運用・新規事業検討委員会において行う。

４．法人業務執行体制

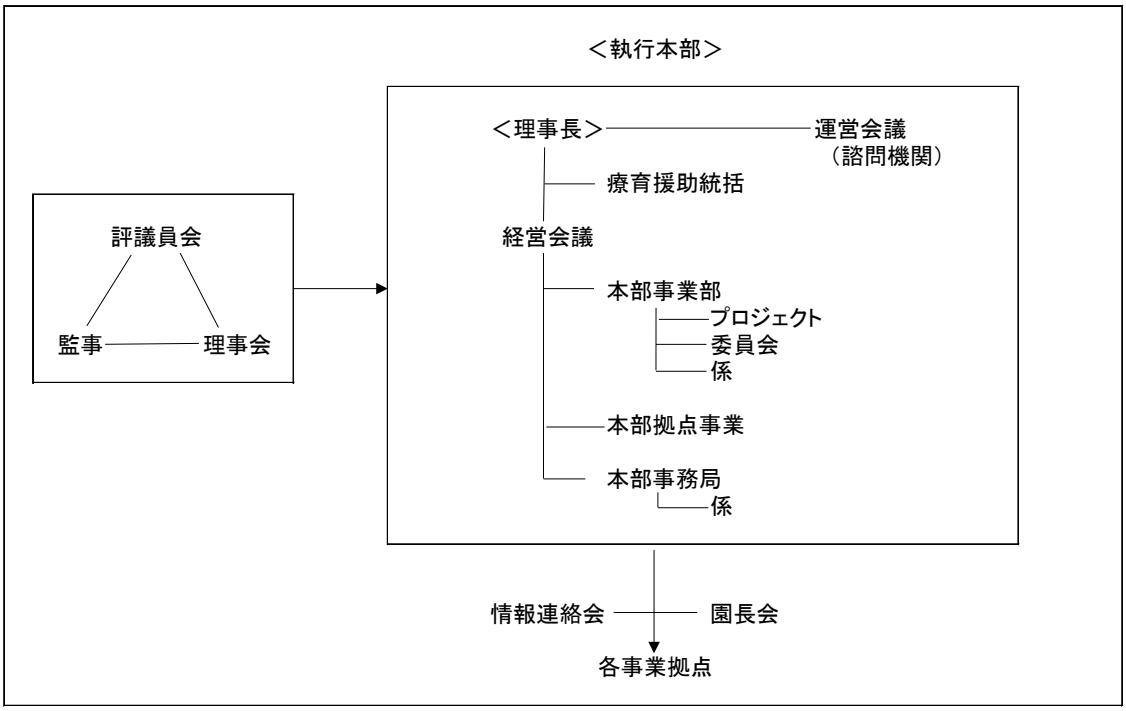
通常事業における業務執行は、従来どおり基本的に同一エリア内にある複数の施設・事業所から成る「事業拠点」を運営単位とし、その事業場の長である場長の責任のもとで運営を行う。

拠点を越える法人全体の業務執行体制として、「執行本部」を組織し、執行本部には「本部事業部」と「本部事務局」を置く。また、理事長の諮問機関としての運営会議と、運営会議で検討された企画案を決定する経営会議を開催する。更に理事長の要請により現場の援助活動を理念的に統括する「療育援助統括担当理事」を置き、必要に応じて全事業所の援助業務へのスーパービジョンを行う。

尚、本年度も東京都発達障害支援センター（こどもトスカ）及び相談支援事業所ゆかりの２事業は本部拠点の所管とする。

更に法人の諸課題に対応するために各種プロジェクト並びに委員会を置く。プロ

ジェクト・委員会の業務執行にあたっては園長会メンバーにてチームを編成し、必要に応じてそれ以外のメンバーも配置する。



５．社会貢献事業

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

・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

・同演習スタッフ派遣

・同協会関東ブロック研修会運営スタッフ派遣

・東京都強度行動障害支援者養成研修への講師運営スタッフ派遣

・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講師運営スタッフ派遣
・東京都支援力育成派遣事業運営・支援スタッフ派遣等
・東京都強度行動障害集中的支援事業運営・支援スタッフ（広域的支援人材）派遣等
・東京都強度行動障害中核的支援人材養成研修運営・講師派遣等に関与

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．経営計画（法人中・長期計画）

前年度に引き続き、「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・チームを編成して策定する。以下の項目もそれによって変更になることがあるが、ここでは本年度に積み残されたものを記す。

１）法人経営
・事業継続計画の策定（法人単位）の策定
・中期計画
STEP1：現状の把握（拠点中期計画との接合）→人材マトリクス作成済
STEP2：目標の設定（あるべき姿＝中期ビジョンから）
STEP3：課題の抽出（問題を解析）
STEP4：戦略の決定（中期ビジョン実現シートの完成）
STEP5：職員（拠点・事業所）へのブレイクダウン

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

（現指定管理期間：２０２６年度まで）

・板橋区立赤塚福祉園指定管理更新

（現指定管理期間：２０２５年度まで）

・清瀬市子どもの発達支援・交流センター指定管理更新

（現指定管理期間：２０２６年度まで）

・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

（現業務委託期間：２０３０年度まで）

３）施設整備

・子どもの生活研究所設備改修

７．年次計画

（１）本部事業部

本部事業部は、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）広報係

① 法人ホームページ運用管理

② 法人ＳＮＳ（インスタグラム）の運用管理

法人内外に向けて定期的な情報発信を行う

③ 法人パンフレットの編集

法人パンフレットリニューアル、拠点・事業所リーフレットのデザインを統一

④ 嬉泉新聞の発行

第92号（7月）、93号（11月）、94号（3月）の発行を予定

⑤ アトリエＡＵＴＯＳ運営

ＡＵＴＯＳ展（6/11～6/17）玉川髙島屋、（10/28～11/2）世田谷美術館、２０２６年カレンダー作成

⑦ グッズ展開

ノベルティ・販売用としてオリジナルのボールペン、クリアファイルを製作

※昨年度まで赤塚福祉園ＡＴＢ商品を展開していた「ＣＨＯＯＳＥＢＡＳＥ渋谷」を販売チャネルとして活用し、法人グッズ、アウトスグッズ、ＡＴＢ商品を販売する

⑧ バザー企画

２）職員採用係

正規職員及び非常勤職員の採用は、原則として本部事業部が窓口業務を担い拠点面接官と連携のもと採用業務の一元管理を行う。本年度は新規採用活動の軸を「新卒採用」におく。近年、新卒の就活早期化が進む福祉業界において、学生の動きはシンプルなものから複線化してきている。それに伴い単に「人数を集める」だけではなく、学生一人ひとりの動きや、時期に合わせたアプローチを行う計画を展開する。引き続き、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。

具体的には以下の通り計画する

①　内定式開催（２０２５年１１月予定）

②　内定者交流会；嬉泉福祉交流センター袖ケ浦（２０２６年１月予定）

③　「色とりどりVOL.3」制作

④　ホームページ採用サイトリニューアル公開

⑤　インスタグラムを活用した新卒職場体験談の発信

⑥　２０２６卒に向けたＫＩＳＥＮと繋がる就活セミナー開催の拡大（前年比１５０％）開催後の応募誘因率４５％を目指す（前年４０％）

⑦　新卒採用者へ全数２か所以上の職場体験を計画

⑧　個別就職セミナーＰＲ（中途採用者へ面接前説明実施、マッチングを図る）

３）人材育成係

①　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と連動した研修の体系化を進め、研修の充実を図っていく。そのことが支援の質の向上、職員の定着にもつながる。

研修計画PJTとして各事業所が行っている研修を挙げ、研修内容が専門性、組織性のどちらに属するのか、またキャリアパスフレームとどう関連性があるのか、を検証している。次年度に向けては、さらにそれらの研修を事業所間でも有益に活用できるシステムにつなげられると良い、と考える。

②　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。2024年度は、年間を通して「家族支援」の視点から各事業所での実践を共有するとともに工夫を凝らした進め方（家族支援についてのディスカッション、ロールプレイ、事例報告とディスカッション等）を行ってきた。2025年度は、年度末に専門職職員にむけてとったアンケートを基に、会の持ち方

を考えていきたい。

③　全体職員研修（まとめ・そなえ）

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；２０２６年年度末開催予定

場所；（未定）

対象；全職員

④　新人研修（集合）

法人職員としての仕事の仕方のガイダンスを実施する。可能な範囲で懇親を行う。

期間；２０２６年３月

場所；嬉泉福祉交流センター袖ケ浦（予定）

対象；２０２６年度新規採用職員、２０２５年度期中採用職員※

※２０２５年度期中採用職員への事務ガイダンス等は都度行う。

⑤　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。

⑥　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。

⑦　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。）

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；２０２５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

４）地域連携係（コンサル等）

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コンサルテーション事業等の企画・運営を行う。

・法人外でのコンサルテーションの本格事業化を目指し広報活動、コンサルテーション等の相談窓口を開設する
・強度行動障害支援体制整備等への関係機関等への意見具申を行う
・全日本自閉症支援協会等の活動への参画と法人理念の普及啓発を行う
・特別支援教育、医療等との連携のパイプづくりを行う

①　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

②　コンサルテーション事業に関しては試行的に進める。

５）委員会

以下の常設員会のほか、資金運用検討や評議員選任・解任など必要に応じて理事長が各種委員会を招集する。

①　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　災害対策委員会

災害対策（感染症対策含）に関わる組織体制の検討

・委員会の実施
・参集体制の見直し
・災害対策に関わる研修、訓練の共有
・事業継続計画の検討

６）プロジェクト

①　経営計画策定プロジェクト

法人経営計画の策定を継続する

②　キセンヲツナグ～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って、「６０周年記念事業」として、以下の通り受容的交流のテキスト作成を行う。

対象；主として、新人職員、実習生、研修生向けとしさらに中堅以上の職員の参照、参考用として。また利用者家族、関係機関向け

内容；受容的交流の根幹となる哲学・思想と技法について

進め方；法人各事業所の中核的な職員をメンバーとし、助言者として渡辺慶一郎先生にご協力いただき、定期的に打ち合わせを行い、検討していく。

③　研修体系化プロジェクト

人材育成と大きくかかわってくるプロジェクトである。目的としては①法人

の組織力や職員の能力を高めるため：業務上求められている能力や効率的な仕事の進め方などを職員が身につけやすくする②戦略的な人材育成を行うため：明確な目標に基づく計画的な研修を実施できるようにする③スキルの定着化を図るため：研修後も体系に基づき定期的にリマインドを図ることで、職員が自分のスキルとして身につけられるようにする

＜各事業所＞と＜法人＞全体とをどうつないでシステム化するのか、各事業所の研修の持つ意味（組織性・専門性）や、等級ごとの厚みについては見当が終了しているので前年度に引き続き本年度はそれを体系化につなげていく。

④　キャリアパス検討プロジェクト

昨年度は、新たに始まる新人事制度に合わせて、「職員キャリアパスフレーム」の昇格要件部分の修正を行った。今年度は、この「職員キャリアパスフレーム」を基本とし、各拠点で職員に行っている解説や読み替え方を確認し、拠点毎にローカライズしやすいよう修正を行っていく。

また、法人の人材傾向を把握し、人材育成や研修の企画検討等に活用できるような評価基準の作成を行っていく。

（２）本部拠点事業

１）東京都発達障害者支援センターこどもTOSCA

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者支援の中核的機関として、18歳未満の発達障害児・家族および関係者からの相談業務、区市町村の発達障害者支援体制整備に向けた体制作りへの助言・協力を行う。

その中で、2024年度より開始した多摩地域在住の相談者を対象とした出張相談（月1日）を引き続き実施する。また主に各自治体の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と共催で年2回実施する。

そして、ペアレントメンター養成・派遣事業については、派遣事業に重きを置きながら、引き続き自治体単位の事業化に向けた啓発を強化する。具体的には、事業実施自治体や事業化の準備を行っている自治体の取り組みの報告会を実施する。

さらに2024年度より開始し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、東京都、他運営会メンバーを中心に、集中的支援の実働に向けて協議、調整していく。

２）相談支援事業所

子どもの生活研究所相談支援事業所は、事業所名を「相談支援事業所　ゆかり」に変更する。

引き続き、利用者一人一人の状況に沿ったより充実したサービス等利用計画の作成、モニタリング等のサービス提供を行っていく。

その中で、新たな障害者福祉サービスを活用するケースについて、利用者や家族が安心してスムーズに利用できるために、情報提供を行ったり、他機関連携を密に図っていく。

（３）療育援助統括

受容的交流による支援の維持向上・伝承をはかるために、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。

１）援助活動推進活動

①　基準検討と援助テーマの検討

法人内事業所の支援の状況等、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・提案を行う。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、日常業務や職員研修等に活用してもらい、支援力の向上に資することを目的とする。

（４）本部事務局

１）職務分掌

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　会計・労務係

・法人本部会計（寄付含）

・労務管理事務（社会保険、給与情報、雇用保険、労働保険、次世代育成対策推進、女性活躍推進）

・福利厚生企画

②　総務係

・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）

③　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

④　規程整備係

・法令改正及び事業実態に合わせた各種規程・マニュアルの整備

⑤　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

⑥　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）

・会計監査人に関する事務

⑦　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

⑧　名簿管理係

・法人関係者の名簿管理

⑨　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

⑩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

２）計画

①　理事会・評議員会の開催

ア）理事会

６月　６日　　２０２４年度事業報告及び決算報告、評議員候補者の推薦、評議員選任・解任委員会開催

６月２３日　　理事長の選定

９月２９日　　第１次補正予算、中間報告等

１２月１２日　　第２次補正予算、諸規程見直し等

３月１３日　　２０２６年度事業計画及び当初予算

イ）評議員会

６月２３日　　２０２４年度事業報告及び決算報告、役員の選任

１０月１０日　　中間報告等

ウ）評議員選任・解任委員会

６月　　評議員の選任

※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　会計監査人候補者による予備調査の実施

会計監査人候補者による予備調査及び予備調査で指摘された事項の改善を行う

④　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、業務連携の強化を図る。

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

⑤　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、社会保険事務、労働保険事務を本部事務局において一元管理し、各拠点・事業所との役割分担を明確にし、一層の業務の効率化を図る。

⑥　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」「女性活躍推進法」に基づき、「職員一人ひとりが生き生きと目標を持って働ける職場」を目指し、更に充実した３年間の行動計画を推進し５期連続（１３年目）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、研修及び出張費用助成

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）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。

４）ハラスメントの防止

「ハラスメント防止対策について嬉泉が取り組む指針」に基づき、法人内部の相談窓口としての雇用相談窓口（ハラスメント、子育て支援、雇用管理改善）及び外部相談窓口を設置する。また、拠点ごとにハラスメント防止に関する研修を実施する他、全職員を対象としたアンケートを実施する。

８．役員・評議員

※役員・評議員名簿を添付

９．年間行事等実施計画

※年間行事等実施計画表を添付

１０．実施事業

※事業一覧表を添付

［役員・評議員名簿］

２０２５年４月１日現在

本年度は、役員、評議員ともに６月開催予定の定時評議員会までの任期となるため、改選を予定する。

【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
	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６月２３日より２０２５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
	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
	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　理事・事務局長

＊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　　2025年度

項目 / 月	法人運営（理事会・評議員		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				情報連絡会 経営会議・園長会				広報会議	1	辞令交付式 就活セミナー
5月	16 22	監事監査（事業） 監事監査（会計）		情報連絡会 経営会議				広報会議		就活セミナー
6月	6 23	理事会 評議員会		情報連絡会 経営会議・園長会		新人フォローアップ研修		広報会議		就活セミナー
7月				情報連絡会 経営会議				広報会議		就活セミナー
8月				情報連絡会 経営会議・園長会				広報会議		就活セミナー
9月	29	理事会		情報連絡会 経営会議				広報会議		就活セミナー
10月	10	評議員会		情報連絡会　計画会議 経営会議・園長会				嬉泉の新聞発行 広報会議		就活セミナー
11月				情報連絡会 経営会議				アトリエ・アウトス展 広報会議		就活セミナー 2026卒　内定式

12月	12	理事会		情報連絡会 経営会議・園長会				広報会議		就活セミナー	
１月				情報連絡会 経営会議				広報会議		就活セミナー 2026卒　内定者交流会	
２月				情報連絡会　計画会議 経営会議・園長会				広報会議		就活セミナー 人事調整会議	
３月	13	理事会		情報連絡会 経営会議		全体職員研修まとめ・ そなえ 新人研修		嬉泉の新聞発行 広報会議		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
本部事業	東京都発達障害者支援センター(こどもトスカ)	発達障害者支援センター運営事業	―
	相談支援事業所ゆかり	相談支援事業	
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	―
	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
	鎌田のびやか園（のびやかキッズクラブ）	放課後児童健全育成事業	
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（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	生活介護事業（デイセンターきらら）	障害福祉サービス事業(生活介護)	―
	就労継続支援Ｂ型事業（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・障害福祉サービス事業（短期入所）	―
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)		―	児童発達支援センター、児童発達支援事業、相談支援事業も実施