

令和2年度  
社会福祉法人ひらイルミナル  
事業報告

I. まとめ

令和2年度は、新型コロナウイルスに翻弄された一年でした。ひとりひとりの命と生活に向き合いながら、新日常にあわせた柔軟な対応とは何か、対面の機会が減りながら孤立しない生活を守るとは何か、考えさせられた一年でした。

地域活動支援センターこまつがわは、精神障害者就労支援事業、精神障害者居住支援事業、精神障害者ピアサポーター育成事業の3つの江戸川区委託事業を開始致しました。

グループホーム遊牧舎は、新築物件に転居4室及び1室の増室をすすめ、7月には自立生活援助事業を開始致しました。

また、私たちが力を入れている取り組みの一つである精神科入院患者等の「地域移行」に関し、令和3年度に向けて東京都から2つの事業を受託しました。

現在、精神科病院の多くは感染拡大を防ぐため、外出や外泊を制限する防止策を講じています。従い、外泊を繰り返しながら地域移行の準備を重ねるといった進め方も難しい状況が続いています。コロナ禍にあって新しい生活様式が求められますが、地域移行支援のあり方も変化していかなければならないのかもしれないかもしれません。柔軟な姿勢を持ちながら、地域移行支援を促す方法を模索し、挑戦していきたいと考えています。

そして令和2年度で一番大きかった取り組みは、アクティビティサポートセンターゆい、相談支援センターくらふと及び江戸川区精神障害者安定化支援事業を特定非営利活動法人ヒーライトねっとから社会福祉法人ひらイルミナルへと事業譲受をすすめたことです。

これでやっと、令和3年度より全ての実施事業の母体が社会福祉法人となり、法人全体で、利用者はもちろん地域に対しても、一体的に取り組める、本来目指していた姿になりました。

II. 令和2年度に取り組んだ組織・会議体

1. 法人の組織体制

1) 法人の会議・組織体の整備

(1) 現在の組織状況

組織図（令和3年3月末現在）別紙1参照

(2) おこなわれた会議体

**評議員会**

臨時評議員会 4月13日（電磁的方法にて承認）

定款変更について：新規委託事業に伴い定款第1条の変更をすること

第1回評議員会 6月11日

令和1年（平成31年）度決算（計算書類及び財産目録の承認）について

第2回評議員会 8月3日

理事の選任について（新任2名）

2021（令和3）年

第3回評議員会 1月15日

事業譲受に伴う定款変更について

- ・アクティビティサポートセンターゆい
- ・相談支援センターくらふと
- ・江戸川区精神障害者地域生活安定化支援事業

第4回評議員会 3月24日（電磁的方法にて承認）

新規事業（東京都委託）に伴う定款変更の決議

- ①グループホーム活用型ショートステイ事業
- ②精神障害者地域移行促進事業

#### 選任・解任委員会

評議員選任・解任委員会 7月13日

新評議員1名の選任について

#### 理事会

第1回理事会 5月25日

- (1) 決算について
- (2) 事業報告について
- (3) 評議員会開催の決議について
- (4) 評議員選任・解任委員会開催の決議について

第2回理事会 6月11日（電磁的方法にて承認）

新規事業（自立生活援助事業）に伴う理事会の決議

第3回理事会 8月11日

- (1) 賃金規程の制定（退職金について含む）について
- (2) 人事考課運用細則の制定について

第4回理事会 10月21日

- (1) 賃金規程の制定（退職金について含む）について
- (2) 人事考課運用細則の制定について
- (3) 育児・介護等休業規程の制定について
- (4) 保育サービス規程の制定について
- (5) 事業譲受について（定款変更）

2021（令和3）年

第5回理事会 2月16日

- (1) 新規事業（東京都委託事業プロポーザルの参加）について
- ①グループホーム活用型ショートステイ事業
  - ②精神障害者地域移行促進事業

- (2) 新規事業に伴う定款変更について
  - ①グループホーム活用型ショートステイ事業
  - ②精神障害者地域移行促進事業
- (3) 評議員会開催の決議について
- (4) 育児・介護等休業規程の制定について
- (5) 保育サービス規程の制定について

第6回理事会 3月1日

- (1) 新規事業（東京都委託）の承認及び定款変更について
  - ①グループホーム活用型ショートステイ事業
  - ②精神障害者地域移行促進事業
- (2) 評議員会開催の決議について
- (3) 補正予算について

第7回理事会 3月15日（電磁的方法にて承認）

- (1) 新規事業（東京都委託）の承認及び定款変更について理事会の決議
  - ①グループホーム活用型ショートステイ事業
  - ②精神障害者地域移行促進事業

第8回理事会 3月30日

- (1) 事業計画について
- (2) 収支予算書について
- (3) 特別の利益供与の確認について
- (4) 利益相反取引の確認について
- (5) 特定個人情報等取扱規定の制定について
- (6) 業務情報安全管理規定の制定について
- (7) 施設長の就任について
- (8) 賃金規程の改定について

**経営会議**

5/7、5/23、6/15、7/20、8/4、10/6、10/14、12/23、  
1/8、2/9、3/8、3/29

監事の助言を受けて、会議体の年間計画を作成し、会議前の整理を強化しました。規定等の作成や仕組みづくりに必要な情報を現場と共有、作成しました。また、日々の業務や課題を共有し、経営判断のスーパーバイズを目的とした経営会議を設けたことで、福祉経営の学びの場となりました。

**管理職会議**

第4火曜日 9:30～12:00

収支実績確認、広報、渉外、人事、研修、サービス等に関する会議

**労働衛生会議** 第4火曜日 13:30~15:00 (管理職会議と同日)

人事・労務会議 (安全労働衛生) : 職員が健康的に長く、安心して仕事ができるよう、引き続き、各種規則・規程の整備や労働状況の把握・是正等に取り組みました。インシデント・アクシデント対応、メンタルヘルスなどについて詳細を報告できる場があることで事業所同士が確認、共有ができました。

**経理のチェック** 毎月末

福社会計のソフト導入と同時に、毎月法人内部の処理を公認会計士にチェックしていただきました。昨年度の入力など決算を終わらせ、毎月を実施し、各事業所と法人事務局のチェック、是正内容をいただき修正しました。

**事務局会議** 毎週木曜

事務局会議の議事録のツールを整理することで、簡潔に記入できる方法を模索中。事業所の管理職に議事録を送付することで、事務局で対応している業務などを各事業所にも発信した。

### Ⅲ. 財務・経理情報について

- 1) 内部の取引を減らすことが、業務軽減やミスを防ぐため、クレジットカードを各事業所で処理、本部へ振り込まれていたお金を各事業所の通帳に振り込まれるように整備し、内部取引を減らす整備を進めました。
- 2) 補正予算を3/1理事会にて提出、主に勘定科目の確認について議論され承認を受けました。当初予算作成の留意点としては、1. 予備費を計上すること。2. 事業費と事務費の区別を厳密に行うこと。3. 現場で必要なものを正確に見積もること。があげられました。
- 3) 事業活動収入は、前期比12.6%増収の1億3,972万円となりました。
- 4) グループホーム遊牧舎拠点区分は、前期比3.4%増収の1億2,402万円となり、居室を1室増室したことと、地域移行体制加算の対象者が入居したことが増収に寄与しました。
- 5) 地域活動支援センターこまつがわ拠点区分は、前年度比53.1%増収の3,603万円となり、新たに江戸川区からの委託事業3事業を受託したことが増収に寄与しました。
- 6) 事業活動支出は、前期比3.2%増加の1億3,342万円となりました。その内、人件費支出は7,749万円となり新規事業に伴う人材確保及び賞与積立金の計上のため前期比19.6%増加しましたが、事業費支出と事務費支出については合計で前期比15.1%減少し5,592万円となり、初年度の整備にかかる経費分が減少しました。
- 7) 地域に密着した金融機関との繋がりをつくるため、小松川信用金庫と新たに取引を開始しました。

### Ⅳ・令和2年度の新しいチャレンジ

- 1) ヒーライトねっとからひらイルミナルへ事業譲渡する事業  
令和2年度で一番大きかった取り組みは、アクティビティサポートセンターゆい、相談支援センターくらふと及び江戸川区精神障害者安定化支援事業を特定非営利活動法

人ヒーライトねっとから社会福祉法人ひらイルミナルへと事業譲受をすすめたことで

す。  
これでやっと、令和3年度より全ての実施事業の母体が社会福祉法人となり、法人全体で、利用者はもちろん地域に対しても、一体的に取り組める、本来目指していた姿になりました。

(1) アクティビティサポートセンターゆい

2020年3月末の収支計算書における事業収益は6746万円となっており、黒字を推移しております。また、当該事業の譲受にあたり、弊法人における譲受事業の価値に係る見積りの調査を専門家に依頼致しました。当該専門家による調査の結果を踏まえ、当該事業の譲受は法人外への資金流出には該当しないものと判断しました。アクティビティサポートセンターゆいは、事業譲受後も事業規模は変わりませんが、離職者が出たため、1名採用します。昨年度同様、アクティビティサポートセンターゆいの所長は久保田彩子が担います。

(2) 相談支援センターくらふと

(3) 江戸川区精神障害者安定化支援事業

2020年3月末の収支計算書における事業収益は4344万円となっており、相談支援センターくらふとと江戸川区精神障害者安定化支援事業あわせて、黒字に推移しております。また、当該事業の譲受にあたり、弊法人における譲受事業の価値に係る見積りの調査を専門家に依頼致しました。当該専門家による調査の結果を踏まえ、当該事業の譲受は法人外への資金流出には該当しないものと判断しました。事業譲受後も相談支援センターくらふと、江戸川区精神障害者安定化支援事業の事業規模は変わりませんが、令和3年度から精神障害者地域移行促進事業を受託したため、1名の増員をしました。

また、精神障害者地域移行促進事業は、地域移行支援や地域定着支援を行う事業所、区市町村、地域の関係機関等に対して、専門的な指導・助言等の支援を行うとともに、地域生活支援体制づくりを支援するなど難しい業務であることから属人的な事業となります

よって、地域移行促進事業は吉澤浩一が担い、相談支援センターくらふとの所長は川島真紀に変更となりました。

2) 令和2年から取り組んだ新事業

今年度は、以下の4つの事業に着手致しました。

グループホーム遊牧舎は今年で18年目。通過型の有期限のサービスを提供しているため、100人以上の卒業生が平井近隣に住んでいます。

本事業に着手するきっかけとなった出来事は、卒業して約10年が経過した利用者が生活が崩れて症状も悪化していると、入居当時から親しいお付き合いをしてくれているゲームつながりの地域住民の方からの連絡でした。

OBの方は、当時とサービス担当者が変わり、現在のチームではアセスメントが少なく、服薬ができない、生活破綻するなどが誘因で体調悪化につながっていることがわかり、遊牧舎OBだからこそわかるアセスメントや関係性を駆使して、卒業したあとも安心して生活を続けていただきたい。そんな、手を差し伸べたい現場スタッフのおもいから実現した事業です。

また、地域活動支援センターこまつがわでは、以下の3つの事業を受託致しました。

地活Ⅰ型の特性として、様々な相談が舞い込んできます。この事業を委託することで、基本相談では補えない集中的な支援を行うことができます。

また、ピアサポート育成事業は、江戸川区にピアサポーターの活躍の場を増やしたい。というスタッフたちの念願の事業でした。委託事業もコロナ禍で取り組みには制限もありましたが、一年の取り組みから、更なるブラッシュアップに取り組んでまいります。

#### (1) 自立生活援助事業

遊牧舎の卒業生を中心とした支援をさせていただきました。その強みを活かしグループホームで得た情報と関係性をもって支援提供をすることができました。期限のサービスである自立生活援助は繋ぎの支援を意識し、特に関係機関との情報共有や次の担い手となる社会資源との繋ぎ、地域生活継続のための工夫の提案をする事等を念頭に支援を提供しました。

#### (2) 江戸川区精神障害者居住支援事業

当法人が得意とする暮らしの支援に該当する居住支援事業は、不動産ネットワークも駆使し、21名の方へ支援をさせていただきました。グループホーム等からの退去を控えている方、家族からの単身自立をする方、トラブルがありやむなく引っ越しをしなければならぬ方、病院からの引っ越しを目指す方（地域移行支援利用者を除く）等、様々な利用がありました。

#### (3) 江戸川区精神障害者就労支援事業

就労支援事業は、就労に興味はあるが不安や迷いがある方、周囲から理解を得られづらい方など、福祉サービスで応じられない事情を抱えた方が多かったです。コロナ禍の影響から他の委託先同様、通年より少ない利用者数だったこともあり、年間登録者は12名、就労支援修了者2名となりました。

#### (4) 江戸川区精神障害者ピアサポート育成事業

ピアサポーター育成事業は、(株)MARSのピアサポーターの多大なご協力をいただき、実現することができました。講義、見学、実習を経て、2名のピア就労、2名の就学となりました。コロナ禍で、ピアサポーターの活躍の場の開拓も計画しておりましたが、積極的に出向くことができなかったことは残念でした。

### 3) 令和3年に向けて受託する2つの事業

私たちが力を入れている取り組みの一つである精神科入院患者等の「地域移行」に関し、令和3年度に向けて東京都から2つの事業を受託しました。

現在、精神科病院の多くは感染拡大を防ぐため、外出や外泊を制限する防止策を講じています。従い、外泊を繰り返しながら地域移行の準備を重ねるといった進め方も難しい状況が続いています。コロナ禍にあって新しい生活様式が求められますが、地域移行支援のあり方も変化していかなければならないのかもしれないかもしれません。柔軟な姿勢を持ちながら、地域移行支援を促す方法を模索し、挑戦していきたいと考えています

#### (1) グループホーム活用型ショートステイ事業

#### (2) 精神障害者地域移行促進事業

#### 4) コンプライアンス・ガバナンスの強化

社会福祉法人は厳格な決まりが記載されていて「社会福祉法」を守らなければなりません。税制面で優遇される反面、厳しいという特性があります。

コンプライアンスやガバナンスを整備することで、枠組みがなく曖昧な基準やルールに見える化、実態に合わせた仕組みとなり、結果的に業務の効率化、リスクマネジメントにつながります。来年度以降も引き続き取り組む必要があります。

##### (1) 活用しやすい人事考課制度と評価基準の作成

約2年の準備をすすめ、新しい人事考課制度と評価基準の活用を致しました。

また、昇給について、判定協議をする仕組みも設けました。

評価基準は人材育成に取り組みやすい目安の見える化につながりましたが、来年度以降も詳細な業務の洗い出しをすすめ、ブラッシュアップが必要です。

昇給や評価の妥当性を確認しながら何度も微調整したため、本来7月昇給を今年度は2月から昇給を図り7月から遡ってお支払いをしております。

##### (2) 働きやすい規定づくりと退職金制度の導入

独立行政法人福祉医療機構の社会福祉施設職員等退職手当共済制度を導入致しました。

(3月23日に退職手当共済契約証書が到着)

<今年度変更や新規に作成した規定>

就業規則

賃金規程(退職金について含む)

賃金規則人事考課及び等級・給与改定等運用細則

育児・介護等休業規程

保育サービス等費用負担に関する規程

新型コロナ対策に集中的な議論が必要だったため、下半期にBCP作成し来年度も継続審議します。

##### (3) 新型コロナ慰労金の支払いと抗原検査の積極的活用

新型コロナ慰労金に該当するスタッフはもちろん、在宅勤務ではなかったすべての従業員へ法人から支払い、感謝と労いをお伝えしました。また、事業所に陽性者や濃厚接触者が出た時は、積極的に抗原検査を実施し、感染予防に徹しました。

##### (4) 労働衛生会議と各事業所の労働状況の把握

社労士同席の労働安全衛生会議を開催し、各種規則・規程の整備や労働状況の把握・是正等に取り組みました。インシデント・アクシデント対応、メンタルヘルスなどについて詳細を報告できる場があることで事業所同士が確認、共有ができました。

未締め15日払いだったため、事務処理に余裕がなかったが、給料支払い日を毎月10日から25日に変更して、訂正等の取り組みに丁寧に対応できるようになりました。

感染防止のため、各事業所の安全確認の巡視ではなくリモートの口頭確認を行いました。

##### (5) 情報管理・システム管理の強化

事務局体制に2名の障害者雇用を非常勤で配置し、情報管理と広報業務の強化に取り組みました。

クラウド上に情報の格納の場を作成し、規定や会議体の記録等、情報の整理と全事業所が閲覧できる整備を進め、業務効率化を図りました。過去の膨大な情報も整えていくため、来年度も引き続き取り組んでまいります。

クラウド上の勤怠管理を整理し、有給管理等しやすくしました。

元SEの知識を活かし、法人や各事業所のインフラ環境整備とパソコンの社内保守に取り組ましました。

#### 5) 事業運営の透明性の確保

社会福祉法人は、事業陰影の透明性の確保という公表の義務があります。私たちの法人がどのようなことに取り組んでいるのか、地域の方々や関係機関に発信できるように、その発信が啓発や理解促進につながり、地域共生社会への一石を投じるおもいを発信していきたいです。

##### (1) ZINE（ジン）の制作から得られた成果

初の試みである法人の同人誌 ZINE『ひらいてる。』は、特定非営利活動法人ヒーライトねっとが主体となり、当法人と共同制作、各事業所のスタッフや利用者、地域の方々と一緒に作成しました。

今年度は新型コロナの影響を受け、地域活動は皆無でしたが、ZINE 制作という活動を通じて、町会の八百屋さんとのインタビューでインクルージブや多様化について対談をしたり、制作後は ZINE は国会図書館にレファレンス登録を行い、同業者や地域に無料配布しました。

地域との連携を大切にしている団体や福祉関係者にも好評でしたし、冊子を近隣のお店や町会の方々へ手渡しで配布することは、新たな地域の方との出会いや交流に繋がりました。また「リカバリーストーリー読んだよー」というお言葉をいただき、より良い関係が築かれた等、啓発活動にも寄与しました。

このような実態から、コロナ禍でも取り組める地域活動を見出すことができた。それは、大きな成果だったと思います。

また、この ZINE は同人誌として、日々伝えたいことや自由に表現する、縛りの緩さも大切に取り組ましました。地域住民、利用者、スタッフ、外注の広報関係者、みんなのストレングス発揮しながら、企画を進めていくことがきっかけとなり、2名の障害者雇用につながったことも、法人の大きな財産となりました。

##### (2) アウトプットと理念の浸透

各事業所かた選出したスタッフで広報委員会を設け、法人の取り組みをアウトプットする体制を強化しました。

日々の取り組みを言葉にすることで、「理念に紐づいた取り組みは何か」パーパスと向き合う機会となる、それを言語化にすることから、若手をはじめとした人材育成に寄与しました。会報誌は、6月年1回発行として、12月の作成は見送りました。

##### (3) 有料求人サイトの活用

今年度は休職者などがいて人材確保は急務であったため、従来のハローワークによる求人のみならず、外部の有料紹介の仕組みを導入しました。リタリコキャリアの担当者は、当法人の理念や活動をきちんと理解していただき、ウェブ掲載の内容が飛躍的に良くなりました。

それに伴い、応募される件数が上がりました。

#### (4) 新型コロナ発生のウェブ発信

新型コロナが発生した場合、感染拡大を防ぐため、敏速に周知をすることを意識して努めました

### 6) 研修

#### (1) 法人内研修

年間計画をたてたが、新型コロナのため、会場の閉所もあり延期を余儀なくされました。開催後は、管理職会議で研修内容を振り返り、現場のニーズにあう研修企画に取り組みました。上半期は、新人や現場の援助技術によせた研修で、下半期は、現場と地域によせた研修の建付けです。

#### (2) 実習生受け入れ

聖徳大学 1名 (受け入れ機関：地域活動支援センターこまつがわ)  
コロナのため例年より受け入れが少なかったです。

※学会、外部研修など中止が相次ぎました。

### 7) 社会参加、社会資源の創出につながる地域活動

(1) 町内会活動、地域イベント参加、地域コミュニティの活用、地域住民の協力を得る活動はほとんど中止でした。法人内で企画するお祭りなども中止と致しました。

「エドてらす」の活動も、オリパラの地元開催が延期となり動きはなくなりました。

6月6日、オンラインで江戸川区の防災ラボに参加しましたが、地域の方々を招いた防災企画は中止となりました。

江戸川区水辺環境創造グループ(みずかん)の活動は、緊急事態宣言が発せられていない月のみ感染予防に徹して実行し、参加しました。また、オンラインで10月17日に行われる、「輝こう！君も私も！」のYouTube配信イベントの企画でお声がかかり、2名参加しました。

## V. スタッフ・雇用の状況について

### 1) 採用、退職

入職者

遊牧舎 1名 新卒

こまつがわ 2名 1名 中途採用 新卒 (採用後に休職、退職)

事務局 1名 障害者雇用 非常勤

1名 障害者雇用 非常勤

退職者 1名

#### (1) 休職の状況

今年度は休職者が2名、休職からの退職が1名となった。誘因は、今年度から、江戸川区より3つの委託事業を受託したことで、チーム全体に負荷がかかったこと。それに伴い、適切な指導を行える体制整備、課題を共有できる専門職の不足していたことがあげられます。

2月に新卒採用した方は、精神的疾患を持っていること、過去の経歴等、採用後に話されたため、事前に合理的配慮しながら適切な指導ができる体制を整えられず、7月に症状悪化し、休職、退職となりました。

もうひとりの休職者は、うつ疾患はあるが仕事はこなせるキャリアのある専門職の方で、業務においてもやる気を強く持ち取り組んでいた。昨年度は地活Ⅰ型の立ち上げに貢献し、専門職として安定して業務をこなしていたが、新年度が近づき、新人育成業務、実習生受け入れ、新しい委託事業の担当業務など、はじめて取り組む業務が重なり、やる気と健康のバランスが崩れて症状悪化、休職に至ったが、現在はアクティビティサポートセンターゆいの生活支援員として復帰しました。

また、新型コロナの影響で、遠方から通勤する二人は在宅勤務だったが、勤務環境の変化もストレスを感じていたと、直接の上司からの報告及び本人からの報告でわかりました。居住支援担当には河野が入り、10月1日に1名採用した。公募をすすめているが常勤の資格所持者はみつからず、(江戸川区には報告しながら運営)、人材確保には苦慮しました。

## (2) 障害者雇用の整備

事務局の障害者雇用を2名採用しました。雇用にあたり、計画相談、就労支援担当者とケア会議を重ね、法人内外で確認、調整しました。ジョブコーチを依頼し業務の棚卸と効率化、雇用先との調整に介入いただき、業務の整理もできて、定着しました

## (3) ピア雇用 (ピアサポーター、ピアスタッフ、障害者雇用) について

昨年度、法人内の研修、ピアサポーター希望者の研修を行いました。新型コロナのため、各事業所の実習体験は8月に延期となりました。病院からのショートステイや病院への意欲喚起など、地域移行にかかわる実習体験は出来ず、各事業所で実習体験をすすめました。

## VI. 新型コロナの対応について

私たちが提供するサービスは、利用者の皆様にとって、日常生活はもとより、特に重度障害者等においては命を守るためにも欠かせない生活の一部であると認識しています。また、社会的弱者が孤立し、生活支援が行き届かない状況となれば、新型コロナウイルスの感染と等しく脅威となってしまうと考えます。

したがって、新年度早々の緊急事態宣言時、当法人の各事業については、感染防止策を最大限講じながら引き続き可能な範囲での運営を継続いたしました。

私たちの身近な生活圏も脅かす未曾有の事態に右往左往しながら、感染拡大を可能な限り回避するため、時差通勤・時差通所を考慮した開所時間の変更、全事業所のリモートワーク整備、検温、消毒、テレワークへの切替、マスク着用の徹底、夕食会からテイクアウト弁当への切り替えなど、感染拡大防止策に努めてまいりました。

東京の感染者が増えていく中、1月14日のPCR検査でこまつがわ利用者1名が陽性、濃厚接触者は6名(全員陰性)となりました。

ホームページ等で情報開示に努め、保健所で濃厚接触者に該当しなかった方に対して、法人が認めた方に対して積極的に抗原検査を行い、感染防止に徹しました。