

令和3年度

社会福祉法人ひらイルミナル

事業報告

(自) 令和3年4月1日

(至) 令和4年3月31日

総論 代表挨拶	2
令和3年度 COVID-19 のまとめ	3
第1章 ひらイルミナルの事業	4
令和3年度 各事業所の報告 概要	4
令和3年度にチャレンジした新事業	7
令和3年度 財務情報	7
第2章 ひらイルミナルの地域(共生社会)づくり活動	9
地域共生社会づくり活動 (コミュニティカービング) に取り組む目的	9
令和3年度の地域共生社会づくり活動 (コミュニティカービング)	11
第1層・身近な地域づくり活動	11
第2層・身近な地域課題を協議し発信する活動	14
第3層・地域解決のために協議するまちづくり活動	15
地域向け広報活動 (コミュニティリレーションズ) に取り組む目的	15
令和3年度 地域向け広報活動 (コミュニティリレーションズ)	16
第3章 ひらイルミナルの組織再編と一元化	18
一元化組織に移行する目的	18
令和3年度の人的資源管理の一元化	19
人事のしくみ	19
人材育成のしくみ	20
人材確保のしくみ	21
令和3年度 相談支援部門の組織再編	22
令和3年度 ひらイルミナルのガバナンス・コンプライアンス	23
新規作成規定及び変更した規定等	23
福利厚生	23
労働衛生	24
社会福祉法人会計・経理	24
情報管理・システム管理	24
令和3年度 実習生受け入れについて	24
令和3年度 ひらイルミナルのスタッフについて	25
令和3年度の会議一覧	26
■理事会	26
■評議員会	27
■評議員選任・解任委員会	27
令和3年度の役員等一覧	28

総論 代表挨拶

日頃より当法人及び各事業に対しご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。世間では「コロナショック」といわれる経済低迷や雇用問題、「コロナうつ」「コロナ疲れ」という言葉も聞かれるようになりました。新型コロナウイルスがメンタル面において悪影響を及ぼしている可能性が高く、今後も新たなストレスによって、発症が増えるとも言われております。私たちの支援の中にも、昨年度から続く、地域移行支援やショートステイの活用と支援方法の変容、生活困窮や症状の悪化、DV等の家庭内調整が必要な事例等、新型コロナの影響を肌で感じた一年でした。

さて、令和3年度、全ての実施事業の母体が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移行し、利用者はもちろん、地域に対しても一体的に取り組める体制となりました。

一体的に取り組める体制になり、事業所の裁量が強い経営で生じたタコつぼ型の組織から「目的の遂行を法人全体で包括的に取り組める、組織・運営管理の経営」へのシフト変更に着手しました。わたしたちはそれを「社会福祉法人移行に伴う、組織と運営管理体制の一元化」と称し、大きく舵を切りました。

組織・運営管理の一元化を進めた最大の効果は、人的資源管理にあらわれました。一方で、事業所の裁量が強い相談支援部門は、組織運営管理の一元化において無理が生じました。令和4年度から、特定非営利活動法人江戸川区相談支援事業所連絡会（以下、江相連※）が、事業部として新規事業を開始することになり、相談支援センターくらふとから主要スタッフが移籍します。このことは区内でも大きな話題になりました。

わたしたちが江相連と協力し、相談支援部門の主要スタッフを前向きに送り出したのは、組織運営管理の業務で無理を生じさせるより、民間事業者は行政との連携がさらに重要視されるであろう今後を見据え、区の福祉の発展のためそれが必要だと考えた選択からでした。今後は同志として連携し、ともに地域の発展に寄与していけるとよいのではないかと考えています。またその先に、わたしたちの理念の具現化した姿が、よりはっきりと見えてくるのではないかと考えています。

わたしたちの新たな体制のスタートを、これからもあたたかく見守っていただけると嬉しいです。

江戸川区は昨年度「ともに生きるまちを目指す条例」を策定しました。わたしたちは、今後より一層、共生社会の実現を目指し愚直に取り組んでいく所存です。今後とも、ひらイルミナルをどうぞよろしく願いいたします。

※「江相連」は区内おおよそ7割の相談支援事業所で構成される団体です。平成22年7月から発足し、区の相談支援の発展のため活動をしています。

理事長 河野 文美

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の生活はもとより、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。障害者の地域生活支援に従事する事業者として、感染対策を徹底し事業継続に必要な新しい生活様式を模索しました。

- 今年度は、新型コロナの BCP（事業継続計画）を作成し、対応手順を整理しました。
- 昨年度に引き続き、感染発生はホームページで積極的に開示に努めました。
- スタッフや利用者の感染が判明した際には、感染拡大の予防のために休業した日もありましたが、クラスターの発生はありませんでした。
- スタッフ等のご家族が陽性や濃厚接触となると出勤ができないことから、リモート・テレワークの活用など臨機応変に対応しました。
- 抗原検査キットの積極的活用は定着し、感染者が出た場合の通所再開時には検査後の入室を徹底しました。また、陽性者や濃厚接触者で自宅待機を強いられたスタッフや利用者に対して、必要に応じて抗原検査キットを活用しながら出勤、出席判断に努めました。
- 利用者の中には、ご自身でワクチン接種を調整することが難しい方もいました。生活訓練・生活介護部門の顧問医にご協力いただき、法人の利用者やスタッフに希望を募り、ゆい内でワクチン接種を受ける整備を行いました。
- 地域移行の支援件数及び外泊訓練に使用するショートステイ利用は、病院への出入りや外出許可が難しく、昨年度に続き激減しました。
- 昨年度に引き続き、イベント・地域活動・地域開拓の機会が減りました。対面で会えないという課題に対して、紙媒体などの広報が発展。さらに YouTube やアニュアルレポートにも挑戦しました。また、通所が難しい方に対してのリモート対応の発展で、法人内や関係機関との支援のチームにもリモートが定着し、新しい方法での関係づくり、結束が生まれました。
- 生活訓練・生活介護部門の企画した「ゆい☆コレクション（ゆいコレ）」は、リモートも駆使した、地域とのつながりを実践した大きなイベントとなりました。コロナ禍でもできる利用者の社会参加、利用者の主体性をつくりだすグループワーク、地域住民や社会資源との連携方法の模索は、スタッフの理念の浸透に効果がみられました。

第1章 ひらイルミナルの事業

令和3年度 各事業所の報告 概要

(1) グループホーム部門

○通過型グループホームは定員が25名。25室のうち、通常の3年以内に通過する居室が23室で、ミドルステイと称している、半年で居室利用を終了し単身生活等に通過する居室が2室という形態で運営をしております。ミドルステイ方式は、待機者に対して少しでも多く利用していただく取り組みの一つです。ミドルステイ利用者は、3年の期間を要しないで自立生活ができる方、早急にグループホームのような住居が必要な方、単身生活に向けたアセスメント目的等のユーザーに対して、効果的な取り組みとなっております。3月末現在、3年の通過型居室は8名、半年の通過型居室は3名の待機者がいて、年間通して空室になることなく黒字推移しました。

○大家さんと入居者である利用者間で問題が発生しました。大家さんからの過度な介入が続き、症状悪化へつながったこと。また、引っ越しの修繕に伴う不当な請求が数度続いたことから退去を検討しました。グループホームの条件に合う物件がすぐに見つからないため、不動産業者と弁護士の協力を得て、提示した要望書に同意をいただきました。現在は、利用者や事業所スタッフに過度な介入はなくなり、特に問題なく経過しています。

○江戸川区精神障害者自立生活体験事業は、区内で地域生活をしている精神障害者が対象。単身生活等の自立を目指す方に対して、生活の疑似体験とそのアセスメントを提供する目的のショートステイ利用や、体調不良などのレスパイト目的に使われました。年間268日の稼働でした。

○法人ショートステイ事業は、東京都グループホーム活用型ショートステイ事業を受託したことによって、他区のショートステイユーザーをこのサービスで補うことができたため、今年度の利用はありませんでした。

○エンゲージメントを高める法人研修を2名のスタッフが受講しました。法人や事業所の所属意識を強め、自身の役割意識やリーダーシップが高まりました。また、受講した身近な同僚の成長に触発される波及効果をもたらし、チーム全体の活性へとつながりました。

○当グループホームは今年で20年を迎えます。当グループホームを卒業された方は100名を超えております。グループホーム部門の自立生活援助事業は、卒業生が対象となって支援関係の強みを活かした地域定着に取り組む事業で、毎月4～6名の方が利用しました。

(2) 地活 I 型部門

○地活 I 型は、生活全般にまつわる基本相談や生活支援業務があります。そして、当法人の地域交流の位置づけは、社会参加につながる活動を通じて、仲間づくり・ボーダレスな居場所づくりに寄与すると定義して取り組んでおります。

4つの社会参加の柱である、アート、音楽、スポーツ、セルフヘルプ活動は、コロナ禍の制限はありながらも積極的に取り組みました。セルフヘルプ活動では、仲間同士で過ごすサークルが生まれました。区内の有志を募ったアートのネットワーク活動「エドてらす」は下半期から本格始動。平井駅前の再開発工事の現場仮囲いに地域住民で協働して取り組んだ作品が飾られました。

○基本相談を幅広く応じられる適切な人材育成や、チームの弱体化がこれまでの課題でした。下半期には、チーム全体の困りごとの解決するため、人材育成担当者がメンターとして週一回のミーティングに、半年間にわたり介入しました。個々の相談やミーティングで、取り組む目的、目的に応じたそれぞれの役割や業務の整理が進み、スタッフの負担軽減、モチベーション向上へとつながりました。

○江戸川区精神障害者居住支援事業は 14 名の家探し支援を行いました。江戸川区精神障害者就労支援事業は 12 名のうち 3 名が就労、2 名が福祉サービスへつながりました。江戸川区精神障害者ピアサポーター育成事業は 17 名（うち後期のみ 3 名）が研修プログラムを受講しました。

(3) 生活訓練・生活介護部門

○自立訓練（生活訓練）事業は、どのような過ごし方をしたらいいか模索している方、自発的に動けないが生活を変えたい方、また、他事業所には適応できず、日中活動先が見つからない方やひきこもってしまった方に対して、通所や訪問を活用し、有期限（2 年・延長 1 年あり）で集中的な個別支援を行い、次のライフステージに移行する通過型の通所事業です。

○生活介護事業は、障害者のデイサービスです。介護保険のサービスよりは障害のサービスが必要な方、かなりしっかりとした個別支援が必要な障害特性の方、生活支援の必要度が強い方や送迎や保清、介護の支援が必要な方等が利用されております。生活支援や介護を利用することで、生活の維持・継続、そして、一人ひとりの日常が豊かに発展していける通所を提供しております。区内には、精神障害者の通所で送迎サービスは他にないため、需要が高い事業です。

○自立訓練（生活訓練）事業の定員 10 名で 3 月末現在登録者 14 名。生活介護事業は定員 20 名で 3 月末現在登録者 52 名、待機者 3 名です。

○精神障害者や知的障害、発達障害等で、個別的なかかわりが必要な方、建物構造で対応できる身体障害や難病の方を受け入れております。このような対象の生活訓練・生活介護事業

の運営は区内で一つしかない福祉サービスのため、待機者もいらっしゃいます。

○ひきこもりの方等、自発的にサービス利用を望んでいないが、サービスが必要な方に対しての支援は、まずご自宅への訪問支援をし、訪問支援から外出や通所につなげる取り組みを行いました。

○当事業所のプログラムでは、過ごし方をマネジメントするために個々のストレングスや好きなことを模索し、通所への目的、意欲喚起に高めるためにも活用します。よって既存のプログラムに合わせて利用者が通所するのではなく、利用者のニーズに合わせた多くのプログラムを提供しました。

○個別支援からグループ支援、グループ支援から社会参加につないでいくことが特徴的な事業所です。個別支援からグループ支援につなぐ際にもプログラムやイベントが活用されます。そして、そのプログラムやイベントから社会の一員につないでいくということも特徴的です。よって、個別のニーズから生まれるプログラム活動には外注講師の活用が多く、支出も多くなりやすい形態ですが、今年度も黒字を推移しています。

○エンゲージメントを高めるための法人研修を 2 名のスタッフが受講しました。法人や事業所への所属意識を高め、自身の役割意識を高めるための向上やリーダーシップが高まりました。法人や事業所に対しての所属意識を高め、役割とリーダーシップを高めました。受講者自身が発表評価を受け、自信と責任感が強まり、その意欲的な業務への取り組み姿勢がチーム全体の活性へとつながりました。

(4) 相談支援部門

○障害者のケアプランを立てる事業所です。年間支援平均は、計画相談 108.7 件、地域移行・地域定着 50.7 件、児童相談 5.4 件自立生活援助 12.3 件で黒字を推移しました。

○病院の外出や、出入りに制限があり、地域移行は昨年度に引き続き激減を推移しています。

○江戸川区精神障害者地域生活安定化支援事業は、主に未受診やひきこもりの方に対し、区の保健師と連携しながらアウトリーチをする支援で、4 名の方の支援に取り組みました。

○社会福祉法人経営の管理運営の業務や法人の一元化に伴い、事業所裁量が強かった相談支援部門に無理が生じたのは総論で述べたとおりです。

相談支援部門退職の当該スタッフは、地域共生社会づくり活動(コミュニティーカービング)の一つとして江相連事務局を担いながら、江戸川区の相談支援に対して強い思いがありました。当法人は当該スタッフ移籍に向けて全面的に協力・応援しながら、相談支援部門の組織再編へ進めました。法人間の協議を重ね、相談支援部門の利用者の方々、地域、関係機関の方々へのご迷惑を最小限に抑えるという共通認識のもと、関係機関の方々には江相連と連名で通知文を送付し、当法人の全ての利用者に来年度以降の支援のご意向を確認しました。また、法人全体の異動や地活 I 型との連携体制、後任の管理職の配置など、来年度に向けて体制整備に努めました。

令和3年度にチャレンジした新事業

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年度は東京都から二つの事業を新規に受託しました。

(1) 東京都グループホーム活用型ショートステイ事業

今年度より精神科病院に入院している方を退院に向けて支援し、また地域にお住まいの精神障害をお持ちの方の病状等悪化を未然に防ぐ事業を受託しました。

この事業の目的は、一つに精神科病院に入院中の方が地域移行をする前の退院へつなげるための生活の疑似体験という居室利用です。また要望の多さから立ち上げた「法人ショートステイ」を活用していたユーザーも、本事業のサービスを活用することができました。

(2) 東京都精神障害者地域移行促進事業

地域移行コーディネーター及び安心生活支援員が、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。精神障害者の地域移行・地域定着を促進しました。

令和3年度 財務情報

■財務ハイライト

○サービス活動収益は、NPOから新たに2拠点の事業を譲受したことにより、前期比86.6%増収の2億5,835万円となりました。

○グループホーム遊牧舎拠点区分は、前期比3.8%増収の1億0,687万円となり、あらたに東京都から委託事業を受託したことが増収に寄与しました。

○地域活動支援センターこまつがわ拠点区分は、前年度比2.2%増収の3,622万円となりました。経常経費寄付金があったことと雇用関連の助成金が増加したことが増収に寄与しました。

○アクティビティサポートセンターゆい拠点区分は、本年度より事業を開始しましたが、前年度NPO時代の収益と比較して、6.4%減の6,470万円となりました。令和2年度は感染症の影響で、通所できない利用者への訪問や電話等による支援が急増し、政府の福祉サービス給付に関する緊急措置等も影響して異例の収益増となりましたが、令和3年度は感染症の収束に伴い徐々に通常のサービスに戻っていったことが収益の差となりました。

○相談支援センターくらふと拠点区分は、本年度より事業を開始しましたが、前年度 NPO 時代の収益と比較して、2.3%増の 5,002 万円となりました。相談支援関連の収益は減少しましたが、新たに東京都より委託事業を受託したことが増収に寄与しました。

○サービス活動費用は、前期比 82.4%増加の 2 億 5,312 万円となりました。その内人件費は前期比 97%増加しましたが、事業費と事務費については合計で前期比 59%増加し 8,843 万円にとどまりました。サービス活動収益に対する人件費率は、63.1%となりました。

○事業譲受に伴って、NPO から流動資産および固定資産の一部を譲受しました。

※別添資料参照

第2章 ひらいるミナルの地域(共生社会)づくり活動

地域共生社会づくり活動（コミュニティカービング）に取り組む目的

江戸川区では、誰もが暮らしやすい地域をつくるために SDGs や区が目指す共生社会を施策として積極的に押し進めております。

また、精神保健福祉分野にも「精神障害者にも活用した地域包括ケアシステム」(にも包括)という、精神障害者が地域の一員として、安心して自分らしい暮らしができるための整備。これは医療、障害福祉、介護、住まい、社会参加、地域の助け合い、教育が包括的に確保されたシステムを地域の中につくる施策で、江戸川区も取り組んでおります。この仕組みが「入院医療中心から地域生活中心へ」の理念を支えるものになり、また、多様な精神疾患等に対応するための土台づくりとしての基礎基盤にもつながることが期待される「地域共生社会づくり活動」です。そして、地域生活支援に携わっている私たちにとって、利用者の暮らす土壌である地域共生社会づくり活動への取り組みは責務と考えております。

地域づくりの階層と役割

地域共生社会をつくるには第1層～第3層というそれぞれの役割が機能する仕組みがあります。

例えば、私たちの日々取り組んでいる利用者支援で、「家が借りられない」「土日に過ごす場所がない」「安心して相談できる人がいなくて孤独」など、支援に必要な社会資源が地域の中になくて困ることがあります。これが、第1層の地域課題です。私たちは、支援をしながら必ず地域課題の壁にぶつかります。

第2層は、第1層の身近な地域にある地域課題を共有する者たちが集まり、地域課題の詳細を吸い上げ、課題を整理し、第3層のまちづくりの協議の場に挙げていきます。

第3層は、官民協働で地域課題の解決に向けた協議を図り、誰もが暮らしやすい地域をつくっていく、それが、地域づくりの仕組みです。

当法人は、利用者支援に携わる第1層の地域づくりに力を入れています。

当法人の地域づくりは地域ネットワークを駆使して、ニーズに合う社会資源をさがす、つなげる、なければ地域住民の協力を得ながら、社会資源を創造する活動を進め、それを利用者に還元することが特徴的です。

第1層の実践を進めると、第2層にあげる整理が進みます。第2層では、自治体や地域精神保健医療福祉との良好な関係構築を目指し、第1層であがった地域課題を同じ土壌の関係者と前向きに共有し、働きかけを考えてきました。

江戸川区の例

第3層	自治体ネットワーク (区自立支援協議会、 江戸川精神保健福祉 施設連絡協議会など)	地域課題を協議し、地域づくりに反映。第2層、 第1層にさげる
第2層	身近なネットワーク (W部会、グルホ連、 江相連など)	同じ地域課題を持つものが集まり、課題を共有し、 整理し、必要な情報を第3層にあげる
第1層	日常のつながり 利用者支援や地域住 民とのつながり(当事 者、地域住民、現場の スタッフ等)	日常にある地域のつながりや利用者支援から、解 決できない地域の中にある地域課題をみつけ、事 業所や法人が地域住民と一緒に解決へ取り組む。 担当や法人だけでは取り組めない課題は、第2層 にあげる

※ネットワークの一例として名称を抜粋してあげております。

上記を実現するには、理解のある地域の土壌や人とのつながりが必要不可欠です。差別や偏見がなくあらゆる人が共生できる社会は理想ですが、そんな社会に近づくには時間と戦略を要します。地域と信頼関係を構築するため、こちらから地域に出向き、地域住民と積極的に触れ合っていくことが、地域共生社会への一歩と考えております。

私たちの地域開拓は、グループホーム遊牧舎のベースとなる平井からはじまりました。その後、事業拡大に伴い、各事業所の特徴に合う地域開拓に取り組み、相互理解と尊重をもって自然な交流ができる人材や、利用者のニーズに合致する社会資源を積極的に紹介、協力してくれる人材を発掘（コミュニティカービング）する活動に力を入れてきました。

地域共生社会づくり（コミュニティカービング）の方法

直訳すれば「地域（Community）に刻む（Carving）」という意味ですが、私たちでは地域で暮らす方々とさらに良好な関係を築いていける場を彫り刻んでいく、創っていくことを指しています。コミュニティリレーションズが「結びつき」だとすれば、地域との関係性や絆を「より深く刻み込む」のがコミュニティカービングです。

協力していただける方々を見つけるため、まずはスタッフが地域の中に入り込み、溶け込み、支援者ではなく生活者の顔を持つ自然なつながりで、関係をつくります。

これは、それぞれのスタッフが日々の活動で培ってきた知識や経験、つながりを駆使してつくり出すものであり、一概に「こうすればいい」というものではありません。私たちが接し

ている人々は、みなそれぞれの「自分らしさ」を持っています。そして、スタッフは日々の活動を通じて得たノウハウを駆使し、柔軟な思考と実現力を持って、それぞれの「自分らしさ」を確かめ合いながら進めるものだからです。

カービングには、彫り込むという意味もあります。このコミュニティカービングは、関係性を新しくつくり出すというよりも、この地域が既に持っているものを見出し、彫りおこしていくものでもあります。すでにあるもの。持っているもの。その人らしさ。これらを見出し伸ばしていくこの活動は、ひらイルミナルの理念であり、根幹となるものです。

令和3年度の地域共生社会づくり活動（コミュニティカービング）

第1層・身近な地域づくり活動

（1）平井東自治会

グループホームの事務所がある町会へは、グループホーム部門が中心となり、日々の生活の中でご近所関係の構築を進めています。コロナの影響でお祭り、盆踊りは中止になりましたが、11月の平井公園で「ひらこ大好き！フェスタ」を開催した際は、町会から協力要請をいただき、スタッフ利用者と一緒にイベントの担当を担いました。

（2）平井エリアの社会資源開拓

グループホーム部門、生活訓練・生活介護部門が中心となり、日々の生活の中で地域方々や関係機関などに障害者が温かく見守られる、迎えられる社会資源を増やしていく開拓を行っております。まずはスタッフが生活の中で自然な関係を構築し、利用者のニーズや事業所のプログラム・イベントにふさわしい人材を開拓し、障害者の日常に還元する取り組み、暮らしやすい地域づくりに寄与しております。

（3）区内の社会資源開拓

SNSのつながりから生まれた江戸川区水辺環境創造グループ（みずかん）は、約10年のお付き合いがある新川の景観活動に取り組むボランティア団体です。みずかんの連絡窓口は法人事務局で担っております。現在は、障害当事者も会員になり一緒にボランティア活動を支え、会員同士の親睦を深めております。当法人に理解のある会員の方が多く、会員を通じて、現在では会員以外の方々がSNSでつながり、住民との交流や啓発も進んできました。理解のある地域住民の方々の中には、SNSを通じて、利用者のニーズに合致する社会資源を積極的に紹介してくれることも増えています。また、法人や事業所のイベントにも相互に

楽しみながら参加し、利用者の社会参加に協力いただく方も増えて、障害者の日常の生活に役立っています。

（４）地域住民と協働したイベント企画

○きらきら City プロジェクト in ひらい

船堀地域をごみ拾いの拠点として活動している「きらきら City プロジェクト」というボランティア団体と生活訓練・生活介護部門の交流から派生したプロジェクトは、ハロウィンの時期に合わせた合同ごみ拾い企画として実現しました。当日は、平井駅前で、平井・小松川自治会の会長のご挨拶や江戸川区ボランティアセンターの取材もあり、大盛況となりました。

○B&G 財団主催 東京運河ごみゼロカヌーツーリング

旧中川など地元の河川の清掃をカヌーにて行うこの取り組みは、11月に開催され、法人をあげて参加しました。コロナ禍にありながら、当法人からは職員・利用者含め18名が2時間にわたり、たくさんの河川ごみを集めました。楽しみながら、水辺の景観を豊かにすることを通じ、地域・社会への貢献につながる活動となりました。

（５）広報で社会参加と啓発活動

広報誌やZINEは、平井の住民とのエピソードを取り入れ、リカバリー（病気以前の状態に近づくことや今の自分を肯定的に捉える事）の道程等を伝えることで、地域共生社会の実現を身近で敷居が低く感じられるように、身近な話題を分かりやすく発信しています。冊子をいろいろなお店で配布していただくことで、啓発に努めています。ZINE制作において、平井東町会のイベント中の写真撮影への協力、平井東自治会とのつながりで「ひらい円蔵亭」さんをご紹介いただきました。地域に居る猫の話題を取り上げるなど、紙面の工夫を行っています。これらを通じて、新たな地域の方との出会いや交流につながりました。今回も、地域住民、利用者、スタッフとの交流を通じて、私たちから見える日常の大切な世界観や社会課題に対してのメッセージなど、伝えたいこと、表現したいことを自由に生み出しています。

（６）みんなで防災活動

○新型コロナ流行以前は区内の事業所や地域住民と防災について一緒に取り組んでおりましたが、今年度は活動ができませんでした。しかし、昨年度まで学んだ防災の研修や当法人で取り組んだワークショップから「防災の意識を高めるには、日頃から集団移動やアウトドアに慣れる」ということから、今年度は、蔓延防止等措置が解除された短い期間に、法人内

で防災を盛り込んだレクリエーションを企画しました。ボランティアさんの協力も得ながら千葉のマザー牧場へバスハイクに行き、火起こし体験、BBQ など、楽しい活動から、広域避難の重要性を認識し、被災時に慣れる取り組みの一步となりました。

(7) アートで社会参加とまちづくり

「エドてらす」は、区内の障害者のアート・表現活動の活性化のためのネットワークをつくるために発足した任意団体。現在 11 団体が所属するほか、個人やご家族の方々と構成されており、地活 I 型部門はその事務局を担っております。

「さんしょうがいフォーラム」での展示や、情報発信、区総合体育館やスポーツセンターでの展示を行いました。また、「平井の本棚さん」より多大なご理解を得て、野村不動産による平井駅前再開発の仮囲いに金魚の絵を展示する企画が実現しました。平井小学校とエドてらすなどの協働によって行われた「金魚の絵」作成の取り組みは、ブリコラージュ平井という地域活性化のための活動団体の発足へと発展し、エドてらすの活動が東京新聞の取材を受けるなど、大反響となりました。

(8) スポーツで社会参加となかま・居場所づくり

「地域に必要なのは仲間と居場所」という当事者の声があがり、地域の方の協力をいただきながら、気心の知れた人たちとの居場所をつくるという取り組みを行っています。その取り組みから生まれたスポーツサークル活動は、現在地活 I 型部門では「LOVE こま」、生活訓練・生活介護部門では「スポーツ LOVERS」として発展しました。社会参加と自助が活性化される取り組みとして、地活 I 型、生活訓練部門が中心となりバックアップしました。

(9) 音楽で社会参加と地域貢献活動

音楽を通じて、支援されるだけでなく誰かのために何かできる、相互支援を目的とした活動です。地活 I 型が中心となり音楽活動をバックアップしました。オリパラが延期となり企画された、東京都主催「つながる音楽祭」に選ばれ演奏をしました。

(10) みんなの江戸川大会議 対話型ミーティング編

区で主催している企画で、区長と直接リモートでお話ができる機会をいただきました。当法人のピアスタッフが選抜され、ピアサポート育成事業の取り組みや日々の業務を共有し、ピアサポーターが活躍できる地域を創りたいことについて発信しました。

第2層・身近な地域課題を協議し発信する活動

(1) 江戸川区の精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの取り組み

当法人のスタッフが区の密着アドバイザーとなり、ワーキンググループのコーディネーター業務を行いました。

(2) にも包括に関係する普及・啓発活動

東京都相談支援従事者養成研修検討会、とうきょう会議研修部会に属し、地域づくりにかかわる研修企画に携わりました。「全国地域で暮らそうネットワーク」では当法人のグループホームの取り組みを発表し、当法人が取り組む地域づくり「にも包括」活動を発信しました。江戸川区共生社会ビジョンでは、相談支援センターくらふとから紙媒体で精神障害者の理解促進の啓発についての提案を提出しました。

(3) 地域移行支援活動の取り組み

地域移行の会、東京都地域生活移行支援会議に参加し、東京都の地域移行支援の情報共有、課題を吸い上げ、退院の課題を協議しました。

(4) 社会参加を拡げる公的ネットワーク活動の取り組み

精神障害者地域生活支援とうきょう会議スポーツ企画部会で、スポーツの社会参加を広げるネットワーク活動に参加しました。

(5) 相談支援に携わるネットワーク活動の取り組み

江戸川区相談支援連絡協議会（江相連）、東京都相談支援ネットワーク、子相連等に参加し、相談支援の情報共有、課題の吸い上げ、地域の課題を協議しました。江戸川区内の相談支援事業所のネットワーク団体、江相連の事務局を担いました。

(6) 通過型を活用した生活訓練やグループホームのネットワーク活動の取り組み

通過型活用研修の実行委員会、都、区のグループホーム連絡会定例会に参加し、情報や課題を共有し、通過型の価値や意義を発信、地域定着に必要な研修企画を検討しました。区内や都内の住まいの課題を共有し、地域課題を協議しました。

(7) 地活の機能に携わるネットワーク活動の取り組み

江戸川区地活会議、江戸川区地活Ⅰ型会議、城東連に参加し、地活の情報共有、課題を吸い上げ、地域課題を協議しました。

(8) 江戸川区内に携わるネットワーク活動の取り組み

さんしょうがいフォーラム、高次脳ネットワーク会議、江戸連などの、区内のネットワークに参加し、区内の情報共有、課題を吸い上げ、地域課題を協議しました。

(9) ピアサポーターの普及・啓発活動

江戸川区（家族会登壇・にも包括ワーキンググループ参加）、世田谷区ピアサポーター育成ワーキンググループ登壇。厚労省視察対応、座談会出席、都事業に協力して病院等訪問をして地域・居場所づくりに効果的なピア活動、またピアの活躍について啓発しました。

第3層・地域解決のために協議するまちづくり活動

(1) にも包括、協議会への関与

精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築にかかる会議・研修会等や、江戸川精神保健福祉施設連絡協議会に参加し、地域課題の解決に向けた提案、協議を行いました。

地域向け広報活動（コミュニティリレーションズ）に取り組む目的

コミュニティリレーションズとは、地域社会との良好な関係構築を目指し、世論に支持を得られる行動、活動をすることをいいます。広報委員会を構成し「自分たちの活動とは何か」を振り返り、これを言語化して発信する取り組みは、自分たちの活動を外部の方々へ広めるのみならず、自分たちの理念やパーパスを改めて具体的にかつ進化して捉える機会となり、人材育成の場としても機能しています。

地域共生社会や当法人の地域（共生社会）づくり活動を周知したいの方々に対して発信し、この地域向け広報活動（コミュニティリレーションズ）が「結びつき」の機会となるような啓発、情報発信を意識しております。

地域向け広報活動の一元化

事業譲受した事業所の法人名や事業所番号が変わり、パンフレット、ホームページ等、全ての修正を進め、広報活動の体制と情報内容の建付けを一元化しました。

各事業所から広報担当とステークホルダーに合わせた発信内容を一緒に考える機会を設けたことで、広報活動を通じて各事業所同士の交流が深まり、一元化が推進されました。管理職や広報担当者同士でアウトプットを発信する方法は、法人内部の結びつきも強めました。

令和3年度 地域向け広報活動（コミュニティリレーションズ）

（1）ZINE（ジン）の制作

○法人の ZINE（同人誌）制作 2 作目の試みとして来年度発行予定です。「ひらいてる。」と題した ZINE は、各事業所のスタッフや利用者、地域の方々とともに作成しており、近隣の店舗や町会の方々などかかわりの中でさまざまな企画は、新たな地域の方との出会いや交流につながりました。

○地域住民、利用者、スタッフ、外部の広報関係者など、みなさんの得意な力を発揮しながら進める企画は、地域啓発のみならず、利用者が企画に参画することでグループの力が活性化され、利用者の通所率が向上しました。

（2）広報誌の制作

○広報誌は、1 年に一度 6 月に発行しています。各事業所の取り組みを報告することに関連して、私たちが大切にしていることを発信しました。何を掲載するかを検討すること、伝えたいことを具体的に示すことは、私たちの理念を実現するための実践を再確認する機会になり、スタッフの人材育成にも寄与しました。

（3）SNS の発信

○SNS は Instagram、Facebook を活用し、定期的に情報発信を行いました。日々の業務の中で気づいた地域に伝えたいこと、地域の中にある課題やそのための取り組みを見つけ、その都度発信するように努めています。

(4) YouTube 動画の制作

○コロナ禍の中、人と人が接触しなくてもできる取り組みの一つとして、YouTube 配信の企画の声があがりました。制作チームは、実際に編集の仕事を行っていた方に、編集のいろはから機材やソフトなどの使い方、カット割の仕方や BGM の入れ方などについて学んで作成しました。

○ゆい☆コレクション(ゆいコレ)の動画作成、各事業所紹介などの制作に取り組みました。

(5) アニュアルレポート制作

○はじめての試みとして、アニュアルレポート(年次事業報告)の作成をしました。単なる事業報告に終わらせず、地域の方、福祉の専門職以外の方に対しても当法人を知っていただく冊子に近づけるように、概要の説明をはじめ、特集としての対談、多くの写真掲載にも努めました。見やすさ、分かりやすさはまだまだ改善が必要ですが、今後ブラッシュアップしていきます。

○作成にあたり、精神科病院からの退院などの地域移行について、法人内部での啓発を図り、その取り組みへの考え方の整理が進みました。

(6) パンフレット・ホームページ・求人サイトの一元化とブラッシュアップ

○事業譲受した事業所の法人名や事業所番号が変わり、パンフレット、ホームページ等、全ての修正を進めました。

全事業所の情報内容を分かりやすく発信するための建付けの整理やステークホルダーに合わせた内容のブラッシュアップは、求人の応募者数の増加へつながりました。

第3章 ひらイルミナルの組織再編と一元化

一元化組織に移行する目的

事業所裁量が強い経営を続けると、各事業所で独自の文化が発展し、他部門へ関心が薄まることで視野が狭くなり、外部状況の変化に対応できない組織になります。それをタコつぼ型の組織といいます。

社会福祉法人経営体制に一新し運営を進めていく中、特定非営利活動法人ヒーライトねっこの経営から続く「タコつぼ型の組織構造」が課題となっている状況を監事の指摘で気付くことができました。法人設立から3年、一元化の体制の準備を考慮した規定づくりや役員、管理職の変更を進めてきました。

令和3年度、事業譲受も完了し、今年度から全ての事業所が社会福祉法人経営に移行したことをきっかけに事業所裁量の強いことから生じるタコつぼ型組織構造から、事業所が相互に支えあい、法人全体で包括的に取り組める組織体制・運営管理を統合する経営にシフト変更すること。私たちはそれを「組織と運営管理体制の一元化」と称し、大きく舵を切りました。

人材資源管理の一元化

タコつぼ型組織は、現場の自由度が増しますが、各事業所で待遇や管理が異なり、相対評価の基準が事業所ごとで違う不公平感やモチベーション低下につながる組織をつくりました。また、異動を難しくさせる文化は、困難な状況に陥った時、一つの事業所内で解決しなければならない。それは一部のスタッフへの過度な負担となり、離職につながりやすいという負の連鎖を生み出していました。

2 法人運営を続けていた3年間は、法人全体でキャリア形成できる仕組みや基盤整備に取り組みました。全ての事業が社会福祉法人へ統合された今年、人的資源管理の法人一元化体制へ積極的に推し進めました。効果につきましては総論でも述べたとおりです。

相談支援部門（相談支援センターくらふと）の組織再編

江相連への移籍を前向きに捉え、当該スタッフ移籍に向けて全面的に協力・応援しながら、相談支援部門の組織再編へ進めたことは、総論で述べました。

江相連と法人間協議を重ね、当法人の相談支援部門の利用者の方々、地域、関係機関の方々へのご迷惑を最小限に抑えるという共通認識のもと、関係機関の方々には江相連と連名で

通知文を送付し、当法人の全ての利用者に来年度以降の支援のご意向を確認しました。
また、法人全体の異動や地活 I 型との連携体制、後任の管理職を迎えるなど、来年度に向けて体制整備に努めました。

令和 3 年度の人的資源管理の一元化

私たちの法人の理念の実現には、それに取り組む「人」が重要です。
冒頭でお伝えした通り、今年度は、組織と運営管理体制の一元化経営へ舵を切りました。人的資源管理では、法人全体で必要な人材確保できる整備や、人材育成の底上げ、人事考課制度の設計、相対評価を検討しました。

■人事のしくみ

(1) 人事考課、相対評価基準の法人一元化

- 相談支援部門は、相対評価や待遇などの一元化にむけ、他の事業所と足並みを揃えることは難しく、歩合の給料設定や独自の管理業務等、法人とは別に事業所独自の規定を希望する声があがりました。それは江相連への移籍のきっかけとなりました。
- 相対評価は浸透し、各事業所の裁量で判断してきたばらばらな待遇が統一され、全事業所の待遇の違いは縮まりました。
- 客観的にも妥当な根拠を示せる評価は、現場から不公平感の不満は減り、健全経営に一歩進みました。

(2) 昇給、待遇審査等の判定協議会を設置

- 等級判定協議会を設けたことで、昇給時には客観性や相対的な評価を確認しました。昇給する根拠が明確となり基準が浸透しました。
- 管理職が昇給判断の相談や、将来的な法人のビジョンを考えた人材育成を検討する場になりました。

(3) 人事考課、評価制度のブラッシュアップ

- 法人全体で各職員の評価ができる仕組みづくり、特に 2 等級と 3 等級の検討を行いました。来年度の昇給月に導入できるように、実態に合わせたブラッシュアップに取り組んでいます。

(4) 人事担当者の配置

○現状の把握や対策などを検討できる仕組み、事業所を越えた人事に対応できる仕組みが必要と判断し、人事担当者を置くこととなりました。

■人材育成のしくみ

(1) 人材育成担当者の配置

○理事や管理職は学識経験者の理事から経営と人材育成を学びました。現状の把握や対策などを検討できる育成の仕組み、事業所を越えた人材育成の対応が必要と判断し、管理職の積極的な提案から人材育成担当者が生まれました。

(2) ジョブローテーション

○採用後に各事業所について知る事や、契約社員中に採用者の適性を見極める為、エンゲージメントの促しなどを目的にジョブローテーションを実施しました。

○ジョブローテーション後には研修報告書を提出してもらい、法人全体の取り組んでいる事業を理解することにつながりました。

○ジョブローテーションで適材適所を把握し、判定協議をしながら配置を決定しました。

(3) 異動

○組織再編までは計画的な異動が難しい組織でしたが、異動する者の一人ひとりのキャリア形成を考えた異動は人材育成の意識改革にも寄与しました。

○地活 I 型部門の居住支援事業を担っていたスタッフに対して、暮らしの生活支援を学び深める経験の提供のため、グループホーム部門へ異動を進めました。

○来年度の相談支援部門の組織再編に向け、法人全体で段階的異動をすすめ、マンパワーの強化をする準備を進めました。

○ジョブローテーションを活用して、スタッフと事業所の双方が相互理解できる体制で異動をすすめました。

(4) 相談制度（メンター制度）の挑戦

○人材育成の担当管理職 2 名は、地活 I 型部門の課題整理のためにミーティング及び相談役として介入しました。主に利用者の支援内容の整理、地活 I 型部門の業務の整理、専門職

と非専門職、ピアそれぞれの役割を活かしたチームアプローチの整理、それにとまなうミーティングでの支援内容の意見交換ができるようなファシリテーターへの支援などを実施しました。

○事業所を越えた相談制度(メンター制度)を一部実施しました。

(5) 組織、人材育成に関する研修

新入社員研修、オリエンテーション

学識経験者理事による、管理職の個別面談、リサーチ、課題抽出

学識経験者理事による、経営、人材育成における理事・管理職向け勉強会開催

学識経験者理事による、理事・管理職向け研修

研修担当者の企画による、若者育成研修(エンゲージメント研修)

虐待研修(各事業所でしたことの報告、共有)

OJT(各事業所の実践)

■人材確保のしくみ

(1) 法人一括採用

○これまでは応募した方の希望する事業所管理職が面接を行っていました。今年度から全事業所の管理職と理事長が関与した、法人一括採用としました。

○採用プロセスは、採用者をイメージした法人全体の将来のビジョンとそれを見据えた人材育成、キャリア形成、全ての事業所の人事の課題の共有や協議ができました。

○各事業所に、人事の課題や条件などの事情があるため、公募前に面接へつなげるか否かの調整役は人材育成担当が担いました。

(2) 余剰人員の採用

○突然のマンパワー不足に対応できるように、また、今後の組織再編、事業拡大を見越して、法人全体で計画的に余剰人員を採用できる整備をしました。2名の余剰人員枠のうち、1名の余剰人員を採用しました。

(3) 求人情報のブラッシュアップ

○広報の情報をブラッシュアップしたことから求人内容を分かりやすくなり、前年度より求人応募数は増え、26名の応募があり、6名が入職しました。

○ハローワークとリタリコキャリアの2機関を活用しました。

令和3年度 相談支援部門の組織再編

主要スタッフの江相連への移籍に全面的に協力しながら、相談支援部門の組織・管理体制の一元化に向け、組織再編を進めました。

(1) 相談支援部門の組織管理体制への介入

○相談支援部門の組織管理体制の弱体化に伴い、パートスタッフの離職者がでました。法人や社労士の介入を要し、定期的な聞き取りから管理体制の課題を抽出し、管理体制の立て直しに尽力しました。

○管理業務について法人や社労士の介入を要し、定期的な聞き取りから管理業務の課題を抽出し、業務遂行の立て直しに尽力しました。

(2) 相談支援部門の「組織と運営管理体制の一元化」における準備

○来年度、機能強化型Ⅰに向けた人員配置とマンパワー強化のため、法人全体で段階的に異動を進めました。同じマンション内の法人事務局内に事業所を設置し、既存物件は解約し経費を節減しました。マンパワー強化を図り、相談支援専門員の孤立を防ぐチーム作りと人材育成強化を図るため、地域Ⅰ型部門と連携ができる体制を進めました。

○主要スタッフの移籍は、残留するスタッフの不安も大きく、法人と協議の場を設け、事業所存続のための課題を抽出し、法人全体で包括的に取り組める組織体制・運営管理を統合する組織再編体制をすすめました。

(3) 後任の管理職の確保

○後任の管理職が決まりました。後任は、障害福祉・社会福祉法人の運営や経営に精通されていて、ヒーライトねっと監事、ひらイルミナルの評議員を担っていた方です。長きにわたり事業運営の相談をさせていただいていた当法人の理解者で、課題解決について共に考えていける方を迎えることができました。

(4) 利用者のご意向確認と移行した利用者数

○当該スタッフの移籍をお伝えしないまま突然退職を知るような事態は、利用者にとって混乱や不安が想定されます。それは、利用者の不利益になると考え、全ての利用者に対して状況説明とご意向確認を進めました。

○当該スタッフの支援を希望する利用者には、江相連理事長の運営する相談支援センター

ぽこ・あ・ぽこが受け皿となるご協力をいただき、当事業所の利用者には計画相談先を選択ができるように配慮しました。

○12月に利用者様宛にご意向確認の発送し、3月までに全てのご意向確認が完了しました。

相談支援センター ぽこ・あ・ぽこ 152名

相談支援センター くらふと 150名

(5) 移籍に向けた対外的な働きかけ

○江相連への移籍には、当法人と江相連の理事長で法人間連携を図り、互いの理事会等に参加しながら相互の協議に尽力しました。

○江相連の総会や説明会では、当法人の理事長が出向き、区内の相談支援事業所の方々に對して、会員の皆様に事情の説明し、今後の予定と理解協力、移籍後も相互良好な関係で役割を全うする表明を行いました。

○関係機関に江相連と連名で移籍の説明を郵送し、必要な箇所に足を運びました。

(6) 相談支援部門における地域（共生社会）づくり活動の整理・変革

○当法人の相談支援部門は、江戸川区の一つの相談支援事業所として求められる地域への働きかけに切り替える整理をしました。

令和3年度 ひらイルミナルのガバナンス・コンプライアンス

■新規作成規定及び変更した規定等

○競業避止義務（条文の追加：就業規則変更）

○個人情報保護規程

○特定個人情報取扱規程

■福利厚生

○事業譲受した事業所のスタッフを対象に、社会福祉施設職員等退職手当共済（独立行政法人福祉医療機構[WAM]）加入いたしました。

■労働衛生

- 月1：社会保険労務士同席のもと労働衛生会議を開催し、インシデント・アクシデント対応、メンタルヘルスについて詳細を報告できる場を設け、各事業所の労務状況を把握しました。
- 社労士による相談支援部門への労務管理、労働環境整備の指導及び強化しました。
- 厚労省のホームページ掲載のストレスチェックを行いました。

■社会福祉法人会計・経理

- 事業譲受した事業所へ、社会福祉法人会計の体制整備と指導を行いました。
- 法人全体で、日々の業務に必要な社会福祉法人会計の実践研修を行いました。
- 顧問会計士の月一來所、確認の場を設け、都度、指導や修正をいただきました。

■情報管理・システム管理

- 全事業所の個人情報の整理と、クラウド上に情報を格納するストレージに、規定や会議の記録等、情報の整理と全事業所が閲覧できる整備を引き続き進め、業務効率化を図りました。
- IT 環境の整備とパソコンの社内保守にも努めました。
- 相談支援部門の住所録の整備等、請求業務に必要な情報管理と全利用者のご意向確認と、それにまつわる個人情報保護にも取り組みました。
- 事業譲受した事業所に対して、TKC の福祉会計導入と、社会福祉法人に必要な管理指導、情報管理の整備をすすめました。
- 規定に沿って、個人情報保護に関する説明会を管理職向けに行いました。

令和3年度 実習生受け入れについて

○遊牧舎

東京福祉専門学校から2名、聖徳大学から1名、合計3名の実習生を受け入れました。

○ゆい

順天堂大学より1名、江戸川学園おおたかの森専門学校より1名の実習生を受け入れました。東京福祉専門学校の地域連携プログラムにて4名を受け入れました。他、施設見学として1日のボランティアを複数名受け入れました。

○くらふと

大正大学から1名、武蔵野大学から1名、昭和女子大から1名、合計3名の実習生を受け入れました。

○実習受け入れは、大学との連携強化や人材確保にもつながります。江相連移籍に伴い、実習担当者が少なくなったため、法人全体で計画的に増やしていきます。

令和3年度 ひらイルミナルのスタッフについて

(1) スタッフの人数と資格の内訳

全スタッフ 49名 (男性 19名 女性 30名)

事業所	常勤	非常勤
遊牧舎	10名	5名
こまつがわ	6名	4名
ゆい	9名	8名
くらふと	7名	2名

精神保健福祉士	20名
社会福祉士	13名
介護福祉士	4名
看護師	1名
高齢者雇用	7名
ピアスタッフ	1名
ピアサポーター	1名
障害者雇用	3名

(2) 障害者の雇用について

- 今年度は、ピアサポーター2名採用し、1名離職、1名は相談支援部門で就労継続中です。
- 今年度は、2名の障害者雇用の方が、ピアサポーター育成事業修了者となりました。
- ピアサポーターについて精神保健福祉士の学会誌に掲載しました。一部誤解を受ける表現があり補足文章をあげました。

令和3年度の会議一覧

■理事会

第1回6月8日

1) 決議事項

- (1) 事業報告について
- (2) 決算について
- (3) 評議員会開催の決議
- (4) 理事・監事候補者の推薦の決議

2) 報告事項

- (1) 理事長の職務執行状況について

第2回6月25日（招集手続の省略により開催）

1) 決議事項

- (1) 理事長1名選定の件（河野氏）
- (2) 理事候補者（1名）の推薦の件（藤井氏）
- (3) 評議員会開催の件

第3回7月8日（電磁的決議方法）

- (1) 評議員候補者（1名）の推薦の件（北川氏）

第4回10月27日

1) 決議事項

- (1) くらふとの組織改編及び就業規則変更（競業避止義務）について
- (2) 重要な役割を担う職員の選任および解任（参事）について
- (3) 個人情報保護規程の制定について
- (4) 特定個人情報取扱規程の制定について

2) 報告事項

- (1) 譲受資産の確定について
- (2) 理事長の職務執行状況について

<審議継続>

個人情報保護規程_案

特定個人情報取扱規程_案

第5回12月9日

1) 決議事項

- (1) 重要な役割を担う職員の選任および解任について（くらふと施設長）

2) 報告事項

- (1) くらふとの組織改編について
- (2) 中間事業報告について
- (3) 譲受資産の確定について

第6回2月22日

1) 決議事項

決議事項

- (1) 特定個人情報取扱規程の制定について
- (2) 個人情報保護規程の制定について

2) 報告事項

- (1) くらふとの組織改編について
- (2) 予算について
- (3) 理事長の職務執行状況について

第7回3月16日

1) 決議事項

- (1) 事業計画について
- (2) 収支予算書について

2) 報告事項

- (1) 理事長の職務執行状況について

■評議員会

第1回6月25日

1) 報告事項

令和2年度事業報告の件

2) 決議事項

(1) 令和2年度決算(計算書類及び財産目録)の承認の件

(2) 理事6名及び監事2名の選任の件

第2回7月1日(電磁的決議方法)

(1) 理事1名選任の件(藤井氏)

■評議員選任・解任委員会

7月20日

(1) 評議員1名の選任の件(北川氏)

令和3年度の役員等一覧

理事 6名

河野文美	社会福祉法人ひらイルミナル 理事長
稲富良子	地域活動支援センターこまつがわ センター長
会田真一	介護サービス包括型グループホーム遊牧舎 所長
梅澤剛	社会福祉法人ひらイルミナル 事務局長
遠藤紫乃	一般社団法人スターアドバンス 代表理事
藤井賢一郎	一般社団法人スターアドバンス 理事

監事 2名

齊藤栄太郎	税理士法人齊藤会計事務所 公認会計士
児島史篤	江戸川区認可小規模保育所にっこりハウス 園長

評議員 9名

安田真弓	江戸川区景観まちづくり団体 水辺環境創造グループ 代表
佐藤香代	法律事務所たいとう 弁護士
伊藤逸生	いとうメンタルクリニック 院長
井口慎吾	特定非営利活動法人江戸川区相談支援連絡協議会 理事長
江頭正恭	小松川平井地区連合町会 会長
吉田光爾	東洋大学 ライフデザイン学部生活支援学科 教授
那谷香織	前 特定非営利活動法人つぼみ 理事長
白根良子	親と子の談話室とぼす 代表
北川由紀夫	佐久大学 人間福祉学部人間福祉学科 教授