

令和4年度

社会福祉法人ひらイルミナル

経 営 報 告

(自) 令和4年4月 1日

(至) 令和5年3月31日

総論 代表あいさつ	4
令和4年度 COVID-19のまとめ	5
第1章 ひらイルミナルの事業	7
令和4年度 各事業所の報告 概要	7
令和4年度 財務情報	10
財務ハイライト	10
第2章 ひらイルミナルの組織再編と一元化	11
令和4年度の人的資源管理の一元化	11
人材育成のしくみ	11
人材確保のしくみ	12
人事のしくみ	12
令和4年度 相談支援部門の組織再編	13
相談支援センターくらふと 組織再編	13
令和4年度 ひらイルミナルのガバナンス・コンプライアンス	15
避難所の設置	16
労働衛生	17
情報管理・システム管理	17
令和4年度 実習生受け入れについて	17
第3章 ひらイルミナルの地域(共生社会)づくり活動	18
■地域活動(広報)“自分らしく生きられる地域”をつくるために	18
令和4年度 地域向け広報活動(コミュニティリレーションズ)	18
(1) ZINE(ジン)等の制作	18
(2) 広報誌の制作	18
(3) SNSの制作	19
(4) アニュアルレポートの制作	19
(5) YouTube 啓発活動	19
(6) 新聞掲載など	19
■地域活動(ネットワーク活動、渉外)“自分らしく生きられる地域”をつくるために	19
令和4年度 地域共生社会づくり活動(コミュニティカービング)	20
第1層・身近な地域づくり活動	20
(1) 平井東自治会	20
(2) 平井エリアの社会資源開拓	20
(3) 江戸川区水辺環境創造グループ(みずかん)	20
(4) 地域イベント参加、協力、協働 SDGs	21
(5) 防災活動	21

（６）エドてらす	21
（７）スポーツで社会参加.....	22
（８）「ヒーリングライツ」	22
第２層・身近な地域課題を協議し発信する活動	22
<主な公的ネットワーク活動>	22
第３層・地域解決のために協議するまちづくり活動.....	23
研修講師等、貢献活動	23
令和４年度 ひらイルミナルのスタッフについて.....	24
令和４年度の会議一覧.....	24
令和４年度の役員等一覧.....	26

総論 代表あいさつ

日頃より当法人及び各事業に対し、ご理解ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

八王子市・滝山病院における患者を暴行する事件は、現在も報道が続いています。この事件は、精神障害者おかれている人権問題について、宇都宮病院事件から40年経った今も改善されていない、という現状が明らかになりました。「人手不足」や「多忙」は、虐待や犯罪を肯定する理由にはなりません。長期入院を含む不適切な精神医療や、地域での孤立などの劣悪な環境に向き合い、この事件の背景にある、最善のケアを考えない社会を根本から改めない限り、このような事件に終わりはありません。私たちは、精神保健福祉領域に携わる一員として、滝山病院の事件の重みを理解し、課題に目を背けない法人でありたいと考えております。

地域移行促進の弊害のひとつに、退院後の地域に、精神障害にも対応した、高齢化のサービスの受け皿が足りないことがあげられますが、それは、もはや、地域移行に限った課題ではありません。2025年には、65歳以上の高齢者人口は日本の総人口の30%に達すると、世間にも浸透してきた2025年問題。ここ数年、当法人の経営にも「高齢化」という単語が多くなり、風向きの変化を感じております。

障害のある人が65歳になると、障害福祉から介護保険のサービスに変わること、サービスが減ったり負担額が増えたりするケースが各地で相次いでいる実態が、障害者団体の調査で明らかになったそうです。この「65歳の壁」とも言えるこの問題。わたしたちは、この地域で65歳を迎えても、必要なサービスが受けられなくなってしまう突然の変化で困らないように、なにが必要なのか、考えていかなければなりません。

ここ数年で大きく変化した「65歳の壁」「高齢化」の課題は、当法人におかれましても、共生型の検討の声があがり始めるほど、事業運営の舵取りを迫られるほどに顕在化されています。

また、超高齢化社会は、社会保障コストの問題のほか、幅広い業界での人材不足や事業継承の問題が、より深刻化することも危惧されています。時代のニーズにあったサービス提供をするため、高齢化にも対応できる介護や医療分野の人材確保にも力を入れていく、高齢化対策、戦略の協議がはじまります。

私たちは、法人一元化に大きく舵を切り、法人全体に新しい風が入ったことで、経営層が同じ方向を向き、法人運営のこれからのあり方を描く、推進力が強まりました。パーパスに基づいた支援や地域づくりの原点を見直し、法人全体のミッションを改めて考え直した一年でもありました。今年度は、中長期的にむかう明確なビジョンを持ち、足並みをそろえて前に進める整備の一年にしていきたいと考えております。

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。

令和5年6月1日 理事長 河野 文美

令和4年度 COVID-19 のまとめ

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所として、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。

遊牧舎

□昨年度のコロナの発生状況について

7月に利用者2名陽性者あり。

8月に利用者1名、職員2名陽性者あり。

11月に利用者1名陽性者あり。

12月に職員3名陽性者あり。

1月に利用者2名陽性者あり。

陽性者に対しては、医療機関受診のサポートや食料日用品等の買い物の支援を行った。陽性者が出た際は市町村、東京都に報告書を提出した。3名以上、陽性者が重なる事はなく、クラスターや業務ストップになる状況には至らなかった。

□令和5年5月8日以降の対応について

引き続きPCR検査をしている。マスク着用は任意。

検温、消毒の継続をしている。(周知文書を配る等はしていない)

こまつがわ

□昨年度のコロナの発生状況について

令和4年8月24日に職員陽性判明。

8月25日、26日→閉所とした。

(8/20のランチ会での感染が疑われるため)

□令和5年5月8日以降の対応について

・職員のマスクは継続。利用者は任意。ただし、麻雀の時は着用。

・シールドについては、不安を感じる方もいるため、一部を残す。

・検温は継続し、消毒も強制ではないが継続。テーブルの消毒などは継続している。

上記のことについて、職員はミーティングで話し合い。利用者もミーティングで話し合った。理由としては、コロナだけではなく他の感染症にも効果があることや、不安を訴える方もまだいることから。

ゆい

□昨年度のコロナの発生状況について

令和4年7月9日→夜に職員が発熱

7月10日→職員が受診したところ陽性

7月11日→閉所、事業所内を消毒

7月12日→開所して抗原検査実施して陰性のみの方が入室。抗原検査で3名が陽性。また通所していないかたで数名が発熱の症状があることがわかった。

7月13日～15日→閉所

令和4年8月3日→1名陽性。濃厚接触者なし

令和4年8月10日→1名陽性。濃厚接触者なし

□令和5年5月8日以降の対応について

事業所内の窓が開かないことや、高齢の方などが多いためマスクの着用や消毒に関しては変わらず実施。マスクについてはゆい以外ではとくに制限はないため自由と周知している。コロナで対応してきているもの(食器類、パーテーションなど)については職員にて話し合いながらどうしていくか整理している最中。

くらふと

□昨年度のコロナの発生状況について

8月に職員1名陽性者あり。

11月に職員1名陽性者あり。8月に罹患した職員はコロナ後遺症で令和5年3月～4月中旬休職した。

事業所として業務をストップすることはなく、各事業とも継続している

□令和5年5月8日以降の対応について

マスクの着用なども制限がなくなったが継続的に対応している

第1章 ひらイルミナルの事業

令和4年度各事業所の報告 概要

(1) グループホーム部門

○グループホーム部門のサービス活動収益は、108,411,576円、サービス活動費用100,769,003円、サービス活動増減差額が7,642,573円となりました。サービス活動外の増減を含めた経常増減差額は、7,713,666円、黒字となりました。

○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。年間の利用者数は19名、年間通して空室になることなく、100,701,662円の収益でした。

○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4～5名の方が利用しました。当グループホームは今年で20年となりました。当グループホームを卒業された方は100名を超えており、地域生活の立て直しに、過去の入居者の利用もあり、752,602円の収益でした。

○江戸川区精神障害者自立生活体験事業は、5,540,800円の収益でした。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290日の稼働でした。

○東京都グループホーム活用型ショートステイ事業は、1,416,512円の収益でした。都内の入院中の方が優先だが、地域生活をしている精神障害者も対象。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170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。

(2) 地活I型部門

○地活I型部門のサービス活動収益は、36,703,447円、サービス活動費用は、38,263,092円、サービス活動増減差額が-1,559,645円となり、サービス活動外の増減を含めた経常増減差額は、-146,606円の赤字となりました。

○年金事務所に報告する支払い報告書の提出がおくれたため、本来年度内に支払わなけれ

ばならない賞与の社会保険料が引き落とされず、その分の経費を考慮した使い方ができませんでした。

○地活Ⅰ型は、22,994,407 円の収益でした。登録者数 3 月末現在 364 名、3 月末の平均通所人数 17 名、相談支援件数は 481 件、電話件数 170 件、延べ交流室利用人数 395 人でした。

○江戸川区精神障害者居住支援事業は、4,656,960 円の収益でした。18 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、6,626,040 円の収益でした。19 名のうち 5 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、2,426,040 円の収益でした。法定研修が 8 名、ファシリ研修 12 名、職場実習 11 名、学校啓発 25 名、学校啓発 5 名、となりのぴあさん 13 名、アート活動ピア 1 名を実習しました。

(3) 生活訓練・生活介護部門

○生活訓練・生活介護部門のサービス活動収益は、60,472,562 円、サービス活動費用 63,087,007 円、サービス増減差額が-2,614,445 円となりました。サービス活動外の増減を含めた経常増減差額は、-2,515,098 円の赤字となりました。

○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く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。

○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です。

○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。

○自立訓練（生活訓練）事業は、18,019,905 円の収益でした。の定員 10 名で 3 月末現在登録者 15 名。待機者 2 名でした。

○生活介護事業は、42,452,657 円の収益でした。定員 20 名で 3 月末現在登録者 35 名、待機者 2 名でした。昨年度は 52 名の登録者でしたが、利用者の高齢化や身体機能の著しい低下の状況にあり、介護保険利用者の増加による退所、介護保険サービスとの併用、内科疾患による死亡から利用日数の減少が続き赤字となりました。

○介護保険対象者も安心して通所ができる整備が必要です。今後、共生型サービスを検討していきます。

（４）相談支援部門

○相談支援部門のサービス活動収益は、40,486,870 円、サービス活動費用 39,317,351 円、サービス活動増減差額は 1,169,519 円となりました。サービス活動外の増減を含めた経常増減差額は、1,404,442 円、黒字となりました。

○一般相談は、3,316,014 円、特定相談支援は 20,725,005 円、障害児相談支援は 1,712,648 円の収益でした。

○障害者のケアプランを立てる事業所です。利用者数は、計画相談 196 名、障害児相談支援 18 名、地域移行支援 5 名、地域定着支援 17 名でした。

○年間支援平均は、計画相談 84 件、地域移行・地域定着 20.4 件、児童相談 4.8 件、自立生活援助 6.2 件で黒字を推移しました。

○自立生活援助事業は、毎月 5 名が利用して 1,320,089 円の収益でした。

○江戸川区精神障害者地域生活安定化支援事業は、4,669,720 円の収益でした。名の支援を行いました。

○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、支援継続 1 名、新規 3 名、1 名が終了しました。

○東京都精神障害者地域移行促進事業は、8,743,394 円の収益でした。

令和4年度 財務情報

財務ハイライト

相談支援センターくらふと（以下くらふと）は組織再編に大きく舵を切り、組織再編に向けて、ヒーライトねっとからくらふとに 200 万円投資を予定して運営しましたが、売り上げについては投資金額を投入しないで 1,404,442 円の黒字となりました。

また、アクティビティサポートセンターゆいの退職者の引継ぎ 2 カ月分の人件費や、生活介護の利用者が立て続けにお亡くなりになる事態などがかさなり -2,515,098 円の赤字となりました。

年金事務所に報告する支払い報告書の提出がおくれたため、本来年度内に支払わなければならない賞与の社会保険料が引き落とされず、その分の経費を考慮した使い方ができませんでした。こまつがわは、-146,606 円の赤字となりました。遊牧舎が 7,713,666 万円の黒字のため、法人全体では黒字となりました。

令和4年度決算

財務ハイライト①

- サービス活動収益は、前期比 4.6%減収の 2 億 4,622 万円となりました。
- サービス活動費用は、前期比 3.3%減の 2 億 4,594 万円となりました。

財務ハイライト②

○グループホーム遊牧舎拠点区分は、サービス活動収益が前期比 1.4%増収の 1 億 0,841 万円となりました。補助金収益の増加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、サービス活動収益が前年度比 1.3%増収の 3,670 万円となりました。

○アクティビティサポートセンターゆい拠点区分は、サービス活動収益が前期比 6.5%減収の 6,047 万円となりました。生活介護事業の利用者の死去や介護サービス移行が主な原因となりました。

○相談支援センターくらふと拠点区分は、前年度比 19%減の 4,048 万円となりました。事業立て直しによる事業縮小を予定していたことが減収の理由です。

財務ハイライト③

○当期サービス活動増減差額は、法人全体で 27 万円の黒字となり、経常増減差額は 207 万円となりました。補正予算の段階では収支差が 0 に近い予想をしていましたが、補正予算に対して収入の達成率が 102%となったことと、支出については予算達成率が、99.4%にとどまったことによって、利益が出る結果となりました。

事業ごとの経常増減差額については、

遊牧舎

7,713,666 円、こまつがわ△146,606 円、ゆい△2,515,098 円、くらふと 1,404,442 円、本部△4,382,879 円となりました。

財務ハイライト④

○法人全体の資産状況については、経常増減差額が黒字となったため、現金預金が前年度比 112%の 30,933,053 円となり、331 万円増加しました。流動負債額 28,832,797 円を差し引いても残る状況で、財務状況の健全性を保つことができる状況となっています。

第 2 章 ひらイルミナルの組織再編と一元化

令和 4 年度の人的資源管理の一元化

人材育成の整備は課題が山積みです。とりわけ、個別支援の質を担保する育成整備と、リーダーシップを発揮する人材が不足していることが顕著となっています。今後の事業展開を進めるにあたって、人材育成の抜本的改革は必要です。今年度は、人材育成チームを設け、階層別の人材育成の整備案を出し合い、管理職やその他事業所に影響を与えるスタッフたちが主体的に必要な指揮系統や役割について協議、模索しました。

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。働きやすい職場づくり、エンゲージメントをもって業務に取り組める職場づくりの管理体制を図ります。

■人材育成のしくみ

(1) 成長課題に合う研修について

①階層別の成長課題に必要な外部研修の働きかけや、法人内で OJT（知識・技術の伝達／考える／内省支援）ティーチング（やり方を細かく伝える）、コーチング（やってみてどうだったか聞く）、メンタリング（業務遂行に必要な心理的サポート）など、管理職が行う人材育成の設計をすすめている最中です。OJT の質が各事業所で差が出ることから、実態に合わせてどのような整備が必要か吟味する必要があるため、設計には時間をかけることが望ましいという旨を理事会で共有し、進捗を報告しながらすすめました。

②管理職の研修では、今の課題から何を集中的に学ばばいいか吟味し、組織の基本を知りながら、実態として窮している指揮系統を理解できる方法を検討しました。

(2) 学会発表、外部や法人内の発表の推進

①日々の活動を検証し、アウトプットする場の提供、他者からの評価は、モチベーションアップや人材育成に寄与します。また、法人の大切にしたいことが発信できるツールにもなるため、発表の積極的参加を推進しました。〈研修講師等、貢献活動を参照〉

②今年度は、若手中心に研修企画を行い、支援の基本、特に支援の見立てに必要なニーズを掘り下げるグループワークに挑戦しました。グループワークでは、研修企画者がファシリテーターに挑戦し、エンゲージメント、同期形成をはかりました。

■人材確保のしくみ

(1) 障害者の積極的雇用

①障害者の積極的雇用には、職場内の環境整備が不可欠です。環境整備の一番大切なこととして、障害者雇用に必要な合理的配慮や、ピアサポーターという専門性を理解して、協働できる職場づくりを整備していきました。

②くらふとのピアサポーターは、長らく支援をうけていた関係性でピアサポーターを担っていたため、ピアサポーターの育成が足りていないまま休職し、体調を崩したことから、振り返り面談を丁寧に行う取りくみしました。くらふとの職場内でも、ピアサポーターとスタッフが互いに理解しあえるチームのマネジメントを要しました。

基礎基盤づくりに要した1年の歳月で、ピアサポーターへの思い、ピアの価値を見出す意識をもたらし、本人らしいピアサポーター観を確立していく成長が感じられました。

③くらふとの障害者雇用スタッフは、3月に新型コロナの後遺症で休職となりました。休職に伴い、後遺症だけではなく、事務局からくらふとへ異動とそれに伴う環境変化や業務変更、合理的配慮など、さまざまな起因を振り返り、復職に向け、整備を進めています。

(2) ピアサポーター実習等整備

○ピアサポーターの職場実習体験は効果的でした。地域移行など、遊牧舎のピアサポーターの活用イメージが見出せました。

○となりのぴあさんのリカバリーストーリー発表も、こまつがわはもちろん、法人内部のスタッフにピアサポーターの理解促進につながりました。

■人事のしくみ

(1) 当法人の実態に合わせた階層と階層別の成長課題の整理

① 専門職としての技術

法人全体で定期的に事例検討をはじめするなど、各事業所でパーパスに基づいた支援や地域づくりの原点を見直し、支援の質の原点を改めて考え直した一年でもありました。

② マネジメント

くらふとの新しい管理職入職が、組織に新しい風をもたらしました。新しい管理職やその他事業所に影響を与えるスタッフたちが、必要な組織の指揮系統や組織をつくる主体的に方法を模索しました。

③ 事務的なこと

共通の取り組みは法人で行う、プラットフォームを機能させるイメージを共有し、事務局の組織再編に向けて体制の協議や準備をはじめました。再編に向け、来年度以降の事務局員の業務の整理を行いました。事務局長の時間数を増やし、強化を図ります。

④ 行動、姿勢、態度、思考

4 等級までの人事考課をブラッシュアップし、ひらイルミナルはどんな人材が欲しいか、キャリアパスを明確にしました。個人それぞれの基準ではなく、共通の言語や認識をもって育成について検討するベースができました。

評価のツールは暫定的な仕上がりのため、マニュアルから棚卸を行い、ブラッシュアップしました。職能評価とコンピテンシー評価の 2 ツールを用意、それに紐づき、人件費の整備をすすめ、4 等級までの人件費を上げました。

近隣他法人と比較して、特に、5 等級以上の等級の引き上げが必要で、今後、段階的に着手する予定です。

(2) 分かりやすい評価

日々の活動や先駆的な取り組み、理念に基づいた取り組みを行ったスタッフに対して、表彰等、評価される場を検討しました。表彰制度というものに関しては、

- ① 当法人の実態に合わせた階層と階層別の成長課題の整理
- ② 成長課題に合う研修について
- ③ 学会発表、外部や法人内の発表の推進

と行なうなかで、十分な検討が必要であり、制度そのものを設置するというのは時期尚早と考えて、次年度以降あらためて検討することにしました。

令和 4 年度 相談支援部門の組織再編

相談支援センターくらふと 組織再編

(1) 情報の取り扱いの共有について

○昨年度、くらふとのすべての利用者へご意向確認を行い、一般社団法人オリオン 相談支援センターぽこ・あ・ぽこへ移行する 152 名のケースの協議を重ねていました。データ処理の移行に必要な整理、記録や情報の格納やファイル整理について、くらふとから江相連へ転職する該当スタッフ 3 名は未処理のまま退職し、退職後も当法人のスタッフルーム

で日常の業務の営みを続けようとしたため、2法人は、152名の個人情報の取り扱いに混乱が生じ、協議をすすめました。

両法人は、退職した3名に対して、データ移行含めた個人情報の取り扱いに言及し、データ処理が進まなかったケースについて、6月までの期限を目標に整理をすすめ、退職後の一般的なマナーやルールについて口頭で約束しました。

○現在、江相連は、当初予定していた困難ケースに限定した経営ではなく、通常の相談支援事業所と同様に計画相談を主とした経営を行っています。

当初は、江戸川区の相談支援の中核を担う機能として、困難ケースだけうける予定だったことから、すべての利用者を困難とする扱いを一方的につくりたくなかったこと、及び、突然3名のスタッフがなくなることにより、すべての利用者の不利益を防ぐため、ご意向確認の上、ぽこ・あ・ぽこへ152名の利用者をつなぐことは法人間協議で決定しました。

よって、利用者のご意向確認の際、当法人は、法人内部や対外的にきちんと説明しておりましたので、利用者や関係機関から誤解や信頼に影響するような不利益は生じないよう、当法人より配慮のお願いを口頭でお伝えしています。

(2) 競合避止義務違反とその他の覚書について

今年度、吉澤氏より、当法人の非常勤に残りたい本人の強い希望で、東京都の地域移行促進事業の非常勤として勤務していました。雇用継続中の12月、当法人に相談なく、江相連で都事業の申請を進めていることが発覚しました。当法人の規定に該当する競合避止義務を何度も説明したが、本件が競合にあたること、相談して決めるというプロセスについて、簡単にご理解いただけない状況となり、結果的に、江相連のみならず、東京都をまきこむ大きな事態へ発展しました。

競合避止義務は、江相連に突然の移籍する話があがった際、法人や事業所のスタッフの大混乱をおさめるために必要だった規定です。当時、相当の収益と労力を失うこと、引き抜きの有無の話題がスタッフ内に持ち上がり、法人内部は混乱しました。よって、当該スタッフ及び、江相連に対して、くらふとが残存していける事業継続の配慮の協力を求めました。その協議では、安心して立て直しに専念するため、当該スタッフ3名及び、江相連の代表の合意のうえ、新たに、競合避止義務を規定に明記した経緯がありました。

3月末をもって、吉澤氏の退職に伴い、今後のトラブル防止のため、弁護士同席で、

- ① 3名の移籍で生じた事業継続の経緯の協議と、法人への配慮について
- ② 江相連の特性を担保するためのご意向確認した経緯と法人への配慮について
- ③ ひらイルミナルでの業務を発信する際のクレジット表記について
- ④ 競合避止義務違反の無理解について

以上のマナーに気を付けていただく言及と、退職に当たり規定違反に関する覚書を、吉澤氏からいただいております。

(3) 人について

- 今まで中核を担ってきたスタッフのノウハウや役割に引けを取らない新センター長（施設長）を配置することができ、4名の相談支援専門員の配置をしてスタートしました。
- 昨年度まで、外に目が向き、内部の職員や支援の質に対しての管理体制が弱かったことから、地域への信頼、ブランド力が落ちることを防ぐため、支援の質を担保、能力向上のため、根気強く指導をする、育成の体制整備が急務となりました。支援の質を強化するミーティングを重ね、9月末に1名の退職者がでました。
- 上記に伴い、機能強化型1から2に変更となりました。
- 昨年度同様の東京都委託事業、江戸川区委託事業は順調で、前任者に引けを取らず、東京都、江戸川区に対しての信頼も確保でき、来年度にはピアサポーター活用アドバイザー事業等の提案もいただき、新事業の受託へとつながりました。
- 一方で、くらふと再編に尽力をした一人のスタッフは、9月末に退職したスタッフのケースを引き受けたことでケース数が増え、彼女一人に業務負荷がかかり、スタッフのモチベーションを下げ、離職の思いを発するようになっていました。一人の力に頼る経営を改善したいと考えていたとき、東京都から地域移行促進事業の追加募集の相談があり、応募予定です。受託した際は、彼女を計画相談から東京都地域移行促進事業にシフトさせ、心機一転して業務に取り組みながら事業所の人材育成の役割を担っていただき、事業所全体の人材育成の強化、立て直しを続けていきたいと考えております。

(4) 場所について

- くらふとの主たる事業所は船堀 702 室とし、従たる事業所をこまつがわに設けました。しかし、江戸川区から、実態はこまつがわにスタッフが常駐しているという指摘があったため、主たる事業所の 702 に常駐できるように、事務局と協議しながら 702 に移動準備をすすめております。
- 現事業場を解約することで経費を削減しながら、人材育成やサービスにおいて、地活 I 型との連携強化及びピアを活用した地域移行や自立生活援助の強化を図りました。

令和 4 年度 ひらイルミナルのガバナンス・コンプライアンス

法人の信用性が高まること、コンプライアンスやガバナンスの強化、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になり、トラブル軽減や効率化につながります。現在、ガバナンスの強化に対して、事務局機能の整備、組織再編に着手しはじめました。規定を整備しながら、決裁と決定機関、組織を考える 1 年になりました。ガバナンス強化とスムーズな業務執行に必要な事務局の役割について、検討し整備を試みています。

(1) 制度、コンプライアンス・ガバナンスの理解

社会福祉法の法令遵守にはもちろん、私たちの職種はさまざまな制度を活用します。

外部理事の指導でガバナンス強化につながる管理職研修を実施しました。法令を遵守するため、毎月、会計管理には会計士、労務と人事管理には社労士の活用、その他、判断に迷う時は行政書士や弁護士など士業の活用し、リスクマネジメントにつとめました。

(2) 各種規程作成

より働きやすい環境をつくるため、就業規則などの見直しや新規策定を行います。

<今年度、変更や新規に作成を予定している規程等>

- ・人事考課を4等級までの階層の基準をブラッシュアップしました。今年度は、階層別の成長課題の整理をすすめ、賃金規程人事考課及び等級・給与改定等運用細則の変更の着手をしました。それに伴い必要な規程等を整備しました。
- ・今後も、ピアスタッフ、ピアサポーター、障害者雇用等積極的な採用を行っていきたいと考えております。そのため、実態にあった協議をすすめ、更なる合理的配慮を図ります。
- ・災害のBCP（事業継続計画）作成しました。

<昨年度承認を得た規程等>

経理規程 変更

講師料・謝金および旅費に関する規程

処遇改善加算及び特定加算に関する規程

役職規程

ひらいるミナル・ヒーライトねっと包括的連携に関する協定書

賃金規程 変更

処遇改善加算及び特定加算に関する規程

就業規則 変更

避難所の設置

2019年台風を期に、江戸川区の地域課題である水害、地震により意識を強化して取り組んでおります。

将来、福祉避難所区全体で取り組む一役を担いたいですが、今は、地活I型の区内4事業所の合意がとれないため、整わない現状ですが、被災したときには、今、当法人のご利用者様や地域の近隣の方など、利用者のみなさまを受け入れる整備は引き続きすすめます。

昨年度は、緊急時に活用しやすい避難所の整備に向けた一歩として、法人全体の防災訓練を実施。若手のスタッフが中心となってゆきやなぎ公園を借りて、全事業所が集結した企画をしました。

■労働衛生

労働衛生会議と各事業所の労務状況の把握

月一、社労士同席のもと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を設け、労務について事業所同士の確認、共有しました。事務局再編に伴い、業務の効率化についてご指導いただきました。

■情報管理・システム管理

情報管理・システム管理の一元化

全事業所の一括管理ができるように、パソコンの入れ替えを行いました。クラウド上に情報を格納するストレージを作成し、個人ファイル等のアップロードなど、昨年度に引き続き整備を進め、業務効率化を図りました。リースの入れ替えをきっかけに、旧型のパソコンを入れ替え、業務の効率化を図りました。数年間分のデータ整理に取り掛かり、また新しい仕組みに慣れていない部分が散見されますが、引き続き、業者(ラディックス)のサポートとの連携で問題进行处理していきます。ストレージの整備格納は継続中で、内容と時期を決めて進めています。

主にメールなど個人設定について緊急の対応は事務局が引き受ける事がありますが、全体としては、ラディックスにはリモートのサポートがあつて、現場から直接問い合わせが可能なこと。機器が統一されることで共通の対応ができるため、今後効率があがること。一括管理されたことでリースの整理がなされて支出軽減の効果もありました。

令和4年度 実習生受け入れについて

(1) 実習の受け入れ態勢の整備

- ①実習受け入れ担当者を増やしました。
- ②実習受け入れで、大学との連携、実習後の採用につながる関係づくりを構築について、人材確保につなげていく戦略を協議し、今後実習受け入れを増やすため、計画的にスタッフの資格所持する整備をしました。

遊牧舎

6月に聖徳大学から1名

8月に東京福祉専門学校から1名

2月に聖徳大学から1名

ゆい

実習受け入れはありませんでした。

(東京福祉専門学校の授業の一環で地域福祉連携というかたちで

週1日のボランティア形式の受入をしました。)

くらふと

実習受け入れはありませんでした。

第3章 ひらイルミナルの地域(共生社会)づくり活動

■地域活動(広報)“自分らしく生きられる地域”をつくるために

～コミュニティリレーションズからコミュニティーカービングへ

コミュニティリレーションズ(Community Relations)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。各事業所から選抜された3～5年目の中堅職員で構成された広報委員会を設置し、広報活動に取り組みます。広報委員会の「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あらためて具体的かつ咀嚼してとらえる機会となり、人材育成の場としても機能します。

令和4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)等の制作

○ZINE『ひらいてる。』の第2号を作成しました。制作や配布を通じて、地域住民・利用者・スタッフとの相互理解や、CRにつながる啓発の機会をつくりました。平井の本棚さんと共同制作を行い、平井の地域に転がる情報発信を企画して、文字の力で地域共生社会を発信する趣旨で昨年度から進めておりました。諸般の事情が重なり結果的に制作が長期に及び、アニュアルレポートと同時進行になってしまい、事務負担が増えました。

○利用者と一緒に作成することで目的・やりがいを見出し、通所頻度が上がる効果がみられました。制作後は、国会図書館に書籍登録をし、関係機関や地域にも無料配布。団体や福祉関係者、また近隣の店舗や町会の方々などに手渡しで配布することで、新たな地域の方との出会いや交流につなげ、コロナ禍でも取り組める地域活動と捉えて取り組んでいきます。

(2) 広報誌の制作

○広報誌は、1年に一度6月に発行。各事業所の取り組みに紐づけて、私たちが大切にしていることを発信しました。理念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 の制作

○情報発信強化のため、Instagram、Facebook が定期的に更新されるようになりました。日々の業務の中に転がっている地域に伝えたいこと、地域の中に転がっている地域課題やそのための取り組みを見つけ、発信するように努めました。

(4) アニュアルレポートの制作

○当法人の情報公開の発信をレポート形式で作成しました。レポートの建付けが整理できたので、理事会、評議員会、地域に、それぞれに発信する内容が整理されました。
○対外的な情報公開にアニュアルレポートは有効ですが、事務局の業務負担、コスト軽減を目指し、来年度からは、簡略化し、法人ホームページから取り出せるようにします。

(5) YouTube 啓発活動

新日常だから取り組みたい地域活動として、かねてより法人スタッフから要望が高かった動画配信。必要に応じて無理ない範囲で、ゆるやかに取り組んでいます。法人やエドてらすのイベントなどを動画にする企画。エドてらすの発表会などを動画化しました。

(6) 新聞掲載など

○当法人のよき理解者である東京新聞の記者の方をはじめ、福祉新聞・区民ニュースなどで法人の活動を記事にいただきました。まず東京新聞においては、平井駅前再開発地域の仮囲いの金魚アートの取材に始まり、その縁で渋谷ヒカリエでのご当地フォントの発表会や、法人や遊牧舎が日ごろお世話になっている東自治会の渡御も記事にしてくださいました。ご当地フォントはヤフーニュースにも法人名が掲載されました。

○福祉新聞・区民ニュースでも、センターこまつがわが事務局を務めるエドてらすの活動を掲載していただき、区内のバスや区役所に映像で流れました。こうして、地元にまいった種が少しずつ実を結んでいることは喜ばしいことです。人材育成も兼ねる広報活動がこうして評価されることは、担当者のモチベーションアップにもつながりました。

■地域活動（ネットワーク活動、渉外）“自分らしく生きられる地域”をつくるために
～リレーションズを推進し、カービングへ

当法人では、コミュニティリレーションズを押し進めたものを「コミュニティカービング」と呼んでいます。直訳すれば「地域（Community）に刻む（Carving）」という意味ですが、私たちにおいて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掘り起こしていく、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。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」という解答はありません。私たちが接している人々は、みなそれぞれの「自分らしさ」を持っているからです。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もって、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、掘り起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、新しいひらイルミナルの理念であり、根幹となるものです。

令和4年度 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

日常生活を通じて交流を深め、ご近所の自然なかかわりから共助のネットワークをつくれます。2022年度は7月の盆踊りが新型コロナウイルス感染症拡大のため延期になりましたが、5月に神輿の練習、9月の諏訪神社のお祭り、11月平井公園でハロウィンイベントなど、積極的に参加しております。

また遊牧舎会田・高野が町会活動の青年部に入り、より深いつながりを構築しております。

（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いきました。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まいります。

（3）江戸川区水辺環境創造グループ（みずかん）

2022年度は、4月から11月まで開催しました。地域住民と共に、水辺の景観活動及びカーヌー体験の活動から共助のネットワーク構築と、障害者の社会参加に寄与し、港区、江戸川区のビデオ上映にもご協力いただきました。

(4) 地域イベント参加、協力、協働 SDGs

地域住民との自然なかかわりから協力関係を構築し、住民主体のイベント企画に参加、協力いたしました。今春には、みずかん・足温ネット・三洋商事などとコラボし、合同ごみ拾いを新人職員が中心となって企画しました。

(5) 防災活動

2022 年度も防災の意識を高めるため、こまつがわ近郊を活用した法人全体の防災訓練を実施しました。地域ネットワークの方々と連携しながら BCP 作成に役立てるように寄与するため、足音ネット・三洋商事などの地域の環境会議の団体と地域防災の協議ははじめました。ゴミひろい活動イベントで、法人を知っていただく取り組みからはじめました。

(6) エドてらす

①エドてらす 事務局

こまつがわ部門では、区内のアートや表現活動の推進していきたい、支援者、当事者等の有志のネットワーク、「エドてらす」という活動の事務局を務め、区内の 16 事業所や個人の作家さん、そのご家族等と活動しました。

②平井駅仮囲いアート

2021 年度、野村不動産、平井の本棚等、地域の企業や団体のご協力をいただき、エドてらすがあつめた区内 100 名の障害者の作品と平井小学校の生徒 200 名の金魚の作品を使った、平井駅前の工事現場の仮囲いの壁面に絵画作成等の企画が実現され、東京新聞に掲載されました。

エドてらす・平井の本棚・野村不動産などで結成されたブリコラージュ平井は、ブリコル平井という冊子づくりへつながり、その冊子ではエドてらすも協力団体となりました。

③めぐる えど 金魚

平井駅前壁面からはじまり、江戸川区の銭湯組合や飲食店、公共機関に 200 匹の金魚を飾らせていただくご協力をいただき、めぐるえど金魚、という金魚が区内を遊泳する企画を実施しました。この企画は、作品が社会参加へ、障害者啓発に寄与しました。めぐり先（吉野湯、一心湯、仁岸湯、小島湯、乙女湯、支援センターかさい、平井小学校、センターえどがわ、武蔵湯、太陽酒場、小松川図書館、鶴の湯、中の湯、でした。来年度、第二寿湯でファイナル予定です）

④エドフォント誕生

シブヤフォントの助成金事業で、全国 5 カ所のご当地フォントにエドてらすが選ばれ、7 月には区内全域の障害者の方々へ周知、8 月はワークショップを行い、650 作品があつまり、14 アーティスト、10 作品を輩出しました。

ワークショップは、新型コロナウイルス感染症の影響で、大幅な縮小をしましたが、選定されたアーティストはシブヤヒカリエで登壇。新聞やネットニュースにも騒がれました。

彼らのデザインを使い、障害福祉課からの理解がすすみ、多大なご協力をいただき、エドフォント展では区長のあいさつをいただき、区長より、江戸川区のお土産をつくろうという提案もいただいております。

エドフォントは、当事者のチカラ、デザインのチカラを活用し、文化芸術活動の活性化、地域を彩る活動を通じて、障害者の社会参加や理解啓発の機会をつくりました。

エドフォントのデザインの著作権保護は、特定非営利活動法人ヒーライトねっとに委託し、協定等で整備を勧めました。

⑤江戸川区役所 窓ガラスデコアート

エドフォントでエドてらす活動の普及が進み、区長、障害福祉課の計らいで、江戸川区役所の窓デコアートを区内の事業所や個人作家さんと描く場をいただきました。月一交代の表現活動に取り組み、他事業所との交流も深まりました。

(7) スポーツで社会参加

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から生まれたインクルーシブなスポーツサークル活動のバックアップをしています。2022年度は、水金曜日の夜に練習を重ね、ピア性を育む場に進化しています。ソフトバレー都大会では優勝という好成績を残し、振り返り会や合宿などを当事者中心で企画を進めています。

(8) 「ヒーリングライツ」

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「ヒーリングライツ」。そのバックアップを行います。2022年度も、新型コロナウイルス感染症の影響を受けていますが活動しています。

地域活動支援センターこまつがわで毎月1回「歌会」を開催し、中央区障害者週間公開講座で、動画にて活動発表を行いました。

第2層・身近な地域課題を協議し発信する活動

<主な公的ネットワーク活動>

- ・江戸川区相談支援連絡協議会
- ・江戸川精神保健福祉施設連絡協議会
- ・さんしょうがいフォーラム
- ・全国地域で暮らそうネットワーク
- ・江戸川区地活会議
- ・日本精神保健福祉士協会
- ・江戸川区地活I型会議
- ・城東連

- ・東京会議研修部会
- ・東京都地域生活移行支援会議
- ・東京都ホーム連
- ・江戸川区グループホーム連絡会
- ・東京都生訓ネットワーク

江戸川区精神障害にも対応した地域包括ケアシステム構築支援事業、ワーキンググループとして、医療連携グループに高野、鈴木、住まうグループに会田、ピアサポーター稲富

第3層・地域解決のために協議するまちづくり活動

- ・江戸川区精神保健協議会 星

研修講師等、貢献活動

- ・江戸川区ピアサポーター養成事業研修
- ・東京都サービス管理責任者研修検討委員
- ・東京都相談支援専門員初任者研修 ファシリテーター
- ・東京都相談支援事業所現任者研修 ファシリテーター
- ・江東区地域移行支援研修
- ・江戸川区グループホーム連絡会 事務局
- ・東京都通過型研修

年間 東京都サービス管理責任者等研修演習 会田

江戸川区相談支援連絡協議会 ブラッシュアップ研修 河野

港区地域移行研修 吉澤

障害者グループホーム従事者基礎研修 高野

障害者グループホーム管理者研修 会田

社会福祉法人みつわ会 経営研修 河野

江戸川区精神保健福祉センター家族会向け リカバリーストーリー発表 稲富 浅原 星

ご当地フォント発表会 河野 池田 津金澤 小山

都精神保健福祉センターデイケア ピアサポーターについて 高田

中央区 区民向け研修 ピアサポーターについてビデオ 星 河野

世田谷区ピアサポーター養成事業講師 星

エドフォント キックオフ発表会 河野 池田 津金沢 法人主催

墨田区の方が自立生活体験事業実施に向けて、視察に来られ事業について説明を行った。

東京都サービス管理責任者等研修検討会委員 会田

グループホーム従事者人材育成支援事業、基礎研修の講師 高野

グループホーム従事者人材育成支援事業、管理者研修の講師 会田

令和4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 44名 (男性 18名 女性 26名)

事業所	常勤	非常勤
遊牧舎	9名	3名
こまつがわ	6名	2名
ゆい	8名	8名
くらふと	6名	2名

精神保健福祉士	16名
社会福祉士	10名
介護福祉士	3名
看護師	1名
高齢者雇用	9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

令和4年度の会議一覧

■理事会

第1回 6月3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

2) 報告事項

理事長の職務執行状況について

第2回7月29日

1) 決議事項

- (1) 経理規程の改定について
- (2) 講師料・謝金および旅費に関する規程の制定について
- (3) 賃金規程の改定について

2) 報告事項

- (1) エドてらすのご当地フォント事業(一般社団法人シブヤフォント)への参画について
- (2) 理事長の職務執行状況について

第3回12月6日

1) 決議事項

- (1) 賃金規程の改定について
- (2) 就業規則の改定について

2) 報告事項

- (1) 中間事業報告について
- (2) 理事長の職務執行状況について

第4回2月24日

1) 決議事項

- (1) 賃金規程の改定について
- (2) 就業規則の改定について
- (3) 役職規程の制定について
- (4) 新規都事業について

2) 報告事項

- (1) 区事業の拡充について
- (2) 理事の新任について
- (3) 補正予算について
- (4) 理事長の職務執行状況について

第5回3月22日

1) 決議事項

- (1) 賃金規程の改定について
- (2) 就業規則の改定について

- (3) 新規委託事業について
- (4) 令和4年度補正予算について
- (5) 令和5年度事業計画について
- (6) 令和5年度予算について
- (7) ヒーライトねっととの包括的連携に関する協定について

2) 報告事項

- (1) エドてらすの助成金申請について
- (2) 役員改選について（理事候補者の推薦について）

■評議員会

第1回6月21日

1) 報告事項

令和3年度事業報告の件

2) 決議事項

- (1) 令和3年度決算（計算書類及び財産目録）の承認の件

令和4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

以上