

令和5年度
社会福祉法人 ひらイルミナル
経営計画

法人一元化を掲げ、相談支援センターくらふとの組織再編に大きく舵を切ったこと、法人全体に新しい風が入ったことから、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ける、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。中長期的にむかう明確なビジョンを未だ持ち得ていない現状があります。次の一步を踏み出し、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。

令和5年度の新しいチャレンジ

1 東京都ピアサポート活用アドバイザー事業（精神障害者地域移行促進事業）

主に病院におけるピアサポート活動の促進のため、普及啓発や情報提供等の支援を行い、精神障害者の退院の促進及び地域生活を送るための体制の整備を図ることを目的としている事業です。都があらかじめ指定する区域及び精神科病院において、ピアサポート活動を促進するための普及啓発や情報提供等の支援を地域移行コーディネーター、関係機関等と連携して行います。当法人の精神障害者地域移行促進事業と合体した事業として申請しました。地域活動支援センターこまつがわにて、ピアサポート育成事業の取り組みから3年が経過し、ピアサポート育成のノウハウや課題が見えてきて、課題解決の糸口につながることから更なるステップへ進むこととしました。東京都のピアサポーターのネットワーク構築や多方面のピアサポート実践の取り組み情報が入りやすい環境は、当法人の今後のピアサポーター育成事業の事業運営や地域移行に取り組みに寄与することができます。

2 江戸川区ピアサポーター育成事業の拡充

ピアサポート育成事業の取り組みから3年、ピアサポーターが中心となって研修企画・運営ができるようになり、育成に向けて課題や育成方法がみえてきたことから、以前から、江戸川区と協議していたピアサポーター登録のサービスを拡充します。

江戸川区からは、約倍額の委託費を提示いただき、ピアサポート実践に向けた第2層の取り組み、OJTの機能を強化していきます。

令和5年度の法人一元化の経営戦略

私たちは、個別支援で行き詰まった時、あるいは行き詰らなくても「ご本人の取り巻く環境に必要な社会資源があれば」「理解のある環境があれば」もっと生きやすい、暮らしやすい地域になるのにと地域課題に目が行きます。私たちは、日々のかかわりの中であつたら

いいなと思う社会資源や地域の課題をみつけ、そして、その課題の解決にも取り組み、地域を耕す、それがひらイルミナルのパーパスです。

令和3年度、日々の取り組みの中で、私たちが解決のために必要だと思うこと、そしてその実現に向けて、私たちはどんな整備が必要か、①ショートステイの需要とグループホームの拡大について ②生活介護の需要と通所先の拡大について ③地域移行に伴う包括的システムの構築と整備について ④法人戦略に必要な人的資源の4つを打ち出しました。

そして令和4年度、相談支援センターくらふとの管理職を出迎え、新体制になり、新たな風を取り入れたことで、組織再編について、課題の再整理がされ、令和5年度は、以下の5項目に取り組みます。

1. 法人戦略に必要な人的資源

法人戦略に必要な人的資源は、すでに取り組んでおりますが、リーダーシップを発揮する人材が不足している中、令和5年度は管理職の産休育休に伴い、管理職の異動も着手します。事業継続、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急務なため、引き続き人材確保・育成を強化していきます。

(1) ひらイルミナルに適応しやすい職員の確保

昨年度は、応募数が激減し、人材確保は重要な課題です。採用募集に必要な整備、求人のブラッシュアップ、リクルートの方法について学び、人材確保の強化に取り組みます。

(2) 実習の受け入れ態勢の整備

実習受け入れ担当を計画的に整備します。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し、人材確保につなげていきます。

(3) 人材育成とひらイルミナルの支援の質の向上

a.階層別の成長課題に必要な外部研修の働きかけ、法人内でOJT（知識・技術の伝達・考える・内省支援）、コーチング、メンタリングなどを引き続き進めます。

b.等級に応じた学習機会の提供と、人材育成の設計を考えた人材育成計画に着手しました。今年度も、引き続き検討を重ねます。

c.必要な部署は法人内のシートの改良、法人の事例検討、各事業所のグループスーパービジョンなどをすすめ、ケアマネジメント実践と育成を強化します。

d.日々の活動を検証した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す。

(4) 相談支援事業所の体制整備

相談支援センターくらふとの組織再編後も、新規の相談件数は上昇を続けています。しかし、それに対応できる相談支援専門員を配置することができず、現場はマンパワー不足です。引き続き、求人募集を続けますが、相談支援専門員の計画的取得とスキル向上の機会を整備し、法人内部から相談支援専門員を輩出できる仕組みをつくります。

(5) 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

昨年度は、役割と対価を吟味し、4等級までの人事考課と賃金規定を改良しました。4等級以上の評価のツールは暫定的なままで、実態と合わないことで、現場のモチベーションの維持が難しいなど、評価に支障が出ることから、今年度は5等級以上の人事考課のブラッシュアップに伴い、評価に応じたお支払いをします。

(6) 適正な職員配置に必要な資格の整備

有資格者やサビ管、相談支援専門員の所持者を増やし、配置要件を確保するため、資格推奨の整備を進めます。

(7) 障害者雇用ピアスタッフとの協働

ピアの活躍の像（横軸）とキャリアパス縦軸を踏まえた、ピアの育成の方向性について考え方を整理していきます。

2. 事業運営、地域のニーズに充足するサービスの担保

(1) 生活介護の需要における戦略の見直し

アクティビティサポートセンターゆいは、物件が見つからないまま事業運営を進めておりました。近年、介護保険に移行する利用者や高齢化に対応が必要なニーズが高まり、バリアフリー対応に必要な立地の限界と、共生型の検討の声が現場からではじめました。生活介護の需要と通所先の拡大について、共生型の見学などをすすめ、今後の方針を再検討します。

(2) 人材確保・育成について

上記に伴い、介護領域の人材・育成を確保していくことは急務です。

(3) 新規利用者の獲得

アクティビティサポートセンターゆいは、待機者が常にいる経営を進めていましたが、昨年は利用者の高齢化に伴い、利用数が減りました。よって、稼働率に応じた営業を行います。

3. コンプライアンス、ガバナンスの整備

法人一元化に取り組むために必要なことは、共通でやることは事務局が管理できるプラットフォームをつくる整備であり、事務局の組織再編が必要です。法人の信用性が高まること、働きやすい組織、トラブル軽減や効率化につながります。

(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。昨年度に引き続き、研修等に参加し、制度コンプライアンスの知識の向上の取り組みをすすめ、リテラシー向上に取り組めます。

(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定>
今年度は、5等級以上の階層別の成長課題の整理をすすめます。
それに伴い、就業規則／賃金規程／賃金規則人事考課及び等級・給与改定等運用細則の変更と、法令順守の新規規定の着手をします。

(3) 情報管理・システム管理の強化

クラウドを活用して、必要書類の格納や業務の効率化を務めてきたものの、運用面では、不十分な面がみられ、業務の効率化に十分寄与していない。現状のシステムを前提として、現実のシステムの活用方法を改めて、確認し、現実的に業務を効率化するための検討及び運用に取り組めます。

(4) 共通の管理ができるプラットフォームづくり

全事業所共通でやることについては、事務局が管理できるプラットフォームをつくる整備が法人一元化に必要不可欠であり、事務局の組織再編に着手しました。
将来的にプラットフォームとして機能するため、まずは、法人事務局内のあいまいな基準をあらいだしていきます。日々の事務業務におけるルールや手順の見える化の整理をはかることからはじめ、事務局の役割と機能のベースを事務局内外と共有し、他事業所とのやりとりが円満になるようにすすめます。

(5) 法人事務局の管理強化

今年度は、法人事務局の管理体制を強化し、リーダーシップを発揮して、目的遂行への管理業務の強化を進めます。また、障害者雇用が多い部署であり、合理的配慮を含めた管理体制の強化に努めます。将来的には、プラットフォームとして発揮できるリーダーシップを必要とするため、マンパワーを含めた組織再編が必要です。

4. 経理の一元化

経理の一元化をすすめ、管理職の負担軽減に努めます。

(1) 既存事業の質を担保

稼働率100%を目指し、適切な管理会計、月一の収支実績の把握に努めます。

ゆいの移転は、高齢化がすすんだため、バリアフリーのニーズが高まっています、しかし、今までの物件探しからもそのような立地は見つけにくい可能性も高く、江戸川区にこの地域課題とニーズの高さを相談していきます。

5. 労働衛生会議と各事業所の労務状況の把握

例年に続き、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す。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、労務について事業所同士の確認、共有の場を設けます。また、必須の研修は事務局で判断し、全体で取り組みます。

6. 災害時について

2019年台風を期に、避難所の経験をしましたが、突然の環境変化に利用者への促し、また、避難後の過ごし方、スタッフ不足など課題に直面しました。

水害は江戸川区の地域課題。将来、福祉避難所区全体で取り組む一役を担いたいが、地活I型の4事業所の合意は取れませんでした。ソーシャルアクションを引き続き模索しながら、江戸川区の地域特性に合った何かに貢献できることを目指しています

ひらイルミナルのやれることを福祉避難所の機能を超えて取り組み、緊急時に活用しやすい避難所の整備を続けていきます。

被災したときには、少なくとも、当法人のご利用者様や地域の近隣の方などを受け入れる準備を想定した、避難所の機能の整備を行い、避難訓練を実施します。

広域避難については、広域避難場所を検討します。

感染症対策についても、基準に従って、引き続き感染状況に応じて柔軟に対応していきます。

7. 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改めて

具体的かつ進化してとらえる機会となり、人財育成の場としても機能します。

(1) ZINE (ジン) の制作

ZINE (同人誌)「ひらいてる。」は、ヒーライトねっとが主たる制作となり、第2弾の制作が終わりました。

関係機関や地域にも無料配布して、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す。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するねらいです。

(3) SNS の制作

情報発信強化のため、SNS の 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取り組みを見つける視点の伝授から、パーパスの浸透や育成に寄与します。

(4) アニュアルレポートの制作

当法人の情報公開の発信として、読みやすいレポート形式で作成します。

今年度より情報の簡略化を図り、ホームページから取り出せる形態でのみの発信にします。

(5) ホームページの運用マニュアル

ホームページの稼働を強化することは、外部への信頼を高め、人材確保等にもつながります。稼働のポイントを整理し、マニュアル化に着手します。

8. 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だすというよりも、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、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。

(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ります。

(2) 江戸川区水辺環境創造グループ（みずかん）

地域住民と共に、水辺の景観活動及びカ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ます。

(3) 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、協力いたします。イベント行事など、随時、地域の方と柔軟な取り組みを行います。

（過去の例：平井サティ、2019年台風募金活動等、輝こう君も私も！きらきらCITYプロジェクト等）

(4) ZINE等の配布

ZINEの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、CSRにつながる啓発の機会をつくる取り組みです。今年度は、配布の活動に努めます。

(5) 防災活動

防災の意識を高め、地域住民の方々と連携した活動を企画します。

(6) エドてらす

アート表現のネットワーク、任意団体「エドてらす」を活動のバックアップします。文化芸術活動を活性化し、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す。昨年度のご当地フォントがきっかけで、ネットワーク拡大及び障害福祉課等、活動の普及啓発が高まり、区役所の窓デコなど、活動の拡大につながりました。地域の方々から作品展示や社会参加につながる、更なる期待をいただいています。助成金等の申請を行いご当

地フォントの普及活動を続け、法人の地域貢献活動から信頼度の向上に寄与していきたいと考えております。

(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ます。地域の方の協力をいただき、感染予防に徹しながら活動をすすめます。

(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。ホームレス支援、高齢者施設などの社会貢献活動は、相互支援、理解啓発の機会をつくります。

(9) ヒーライトねっととの包括的連携に関する協定

ひらイルミナルは、ヒーライトねっとの母体法人であり、ヒーライトねっとは、NPO 法人らしい、より広く、より小回りの利く、地域活動を継続的に実施しております。一方でヒーライトねっとの活動は、ひらイルミナルに連携協力により事業展開ができ、ひらイルミナルにとっても連携する意義がとて大きい状況から、基本協定を結び、今後さらに緊密な連携をすすめていきたいと考えています。

地域活動支援センターこまつがわで、障害者の表現活動を広げる有志のネットワーク「エドてらす」を発足し、事務局を担っています。ご当地フォントというインクルーシブデザイン普及するための助成金の活用をします。

<主な公的ネットワーク活動 予定>

- ・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

<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