

令和5年度

社会福祉法人 ひらイルミナル

経営報告

目次

総論	5
第1章 ひらイルミナルの事業	6
令和5年度のチャレンジ（STEP）～地域移行事業とピアサポーター事業の推進、融合～ ...	6
1. 東京都精神障害者地域移行促進事業・地域移行体制整備コーディネーターの拡充	6
2. 東京都精神障害者地域移行促進事業・ピアサポーター活用アドバイザー事業の新規受託	7
3. 江戸川区精神障害者ピアサポーター育成事業の実践研修の拡充	8
令和5年度のチャレンジから発展（JUMP）	9
1. 千代田区へ参入 事業拡大 ～人材確保の整備へ.....	9
2. ピアサポーター登録制度の整備	10
3. 地域移行×ピアサポーターのプラットフォーム確立 組織再編	10
令和5年度 財務情報	11
1. 法人全体の財務情報（事業活動計算書より）	11
(1) 3年間の比較	11
(2) TOPICS	12
2. グループホーム部門	12
(1) 3年間の比較	12
(2) TOPICS	13
3. 生活訓練・生活介護部門	14
(1) 3年間の比較	14
(2) TOPICS	14
4. 相談支援部門	15
(1) 3年間の比較	16
(2) TOPICS	16
5. 地活I型部門	17
(1) 3年間の比較	17

(2) TOPICS.....	18
第2章 ひらイルミナルの組織再編と一元化.....	19
令和5年度の法人一元化の経営戦略.....	19
1. 法人戦略に必要な人的資源.....	19
(1) ひらイルミナルに適応しやすい人材確保.....	19
(2) 実習の受け入れ態勢の整備・新規実習受け入れの開拓.....	20
(3) 人材育成とひらイルミナルの支援の質の向上.....	20
(4) 当法人の実態に合わせた階層の整理.....	22
(5) 適正な職員配置に必要な資格の整備.....	22
(6) 障害者雇用・ピアスタッフとの協働.....	22
2. 事業運営、地域のニーズに充足するサービスの担保.....	23
(1) 共生型のニーズと土地高騰、物件不足の地域課題.....	23
(2) 既存事業の質の担保 ー生活介護の減算にむけてー.....	23
3. コンプライアンス、ガバナンスの整備.....	24
(1) 制度、コンプライアンス・ガバナンスの理解.....	24
(2) 各種規程作成.....	24
(3) 情報管理・システム管理の強化.....	25
(4) 共通の管理ができるプラットフォームづくり.....	25
(5) 法人事務局の体制強化（来年度の事務局長変更に向けて）.....	26
4. 経理の一元化.....	27
5. 労働衛生会議と各事業所の労務状況の把握.....	27
(1) 管理者の援助構造、業務構造の人的資源管理（日常業務の課題）.....	27
(2) 虐待防止委員会の開催.....	28
(3) 不適切な支援について.....	28
第3章 ひらイルミナルの地域共生社会づくり.....	29
1. 災害時に助け合える取り組み.....	29

2. 地域活動（広報）”自分らしく生きられる地域”を作るために～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.....	30
(1) ZINE（ジン）の制作.....	30
(2) 広報誌の制作	30
(3) SNSの制作	30
(4) アニュアルレポートの簡略化.....	31
(5) ホームページ内の求人欄の整備	31
(6) 動画の制作.....	31
(7) 新聞・テレビ番組.....	31
3. 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.....	32
(1) 平井東自治会	32
(2) 江戸川区水辺環境創造グループ（みずかん）	33
(3) 地域イベント参加、協力、協働SDGs	33
(4) 平井エリアの社会資源開拓、ZINE等の配布	34
(5) エドてらす.....	34
(6) エドフォント	35
(7) ヒーライトねっととの包括的連携に関する協定.....	35
(8) スポーツで社会参加	35
(9) 「ヒーリングライツ」	35
(10) ピアサポーターによる地域活動.....	36
<主な公的ネットワーク活動 予定>	36

総論

令和5年度は、東京都精神障害者地域移行促進事業の担当エリアだった千代田区とご縁があり、千代田区の基幹支援事業を受託しました。千代田区の「居場所機能が設けられた基幹型事業」という特性は、当法人の取り組む社会参加や地域づくり活動を活かすことができる魅力的な事業です。

千代田区への参入は、多様な働き方や遠方から通勤するスタッフ、他区の計画相談支援の移動を多くするスタッフにとって、地の利のよい利便性が働きやすさにつながりました。また、事業拡大は、法人全体の経費を全体的に引き下げられ、人件費の引き上げ、ここ数年の悩みの種であった人材確保へ波及しました。

また、地域活動支援センターこまつがわのピアサポーター実践が本格的に始動した1年でした。各事業所でピアサポーターの実習受け入れが進み、直接的な関わりから、ピアサポーターへの理解が浸透する波及効果へつながりました。

さらには、相談支援センターくらふとの2事業の受託と、ピアサポーター活用アドバイザー事業の活動が後押しとなりました。ピアの活躍の場は拡がり、地域活動支援センターこまつがわのピアサポーターは、実際に精神科病院へ出向き、地域の風を入れる、退院への意欲喚起支援に挑戦し、定着しました。

いよいよ、地域生活支援等拠点の機能につながる、プレ地域移行について声をあげたい。そのために、令和6年度から、相談支援センターくらふとは、地域活動支援センターこまつがわと統合、同じ拠点で運営する準備をしています。この発展的統合は、長年培った地域移行支援のノウハウを持つ、相談支援センターくらふとと、ピアサポーター育成の機能を持つ、地域活動支援センターこまつがわを一体的に運営し、地域移行支援とピアサポーターの関わりを相乗的に強化するためです。発展的統合することで、地活I型の基本相談とピアサポート活動の双方の強みを活かし、スキルの底上げ、マンパワー不足の軽減、管理・育成体制の強化につながる体制整備を進めたいと考えています。

生活介護は、令和6年度から、従来の営業時間ではなく、サービス提供時間に応じて評価する報酬の見直しとなります。主たる障害を精神障害者として運営する当法人の生活介護は、社会的意義のある事業ですが、時代に順応した変革が求められます

わたし達は、生活介護の大切な機能を守り、持続可能な事業に変容するため、時代の変化をポジティブにとらえ、創意工夫を凝らしていきます。

第1章 ひらイルミナルの事業

令和5年度のチャレンジ（STEP）～地域移行事業とピアサポーター事業の推進、融合～

令和5年度は、東京都精神障害者地域移行促進事業の地域移行体制整備コーディネーター事業を2事業に拡充しました。コーディネーター事業とピアサポーター活用アドバイザー事業の役割を持った二つの事業を受託しました。東京都の事業拡大は、さらなるネットワークの拡充へつながり、それは江戸川区のピアサポーターの活躍の場の新たな創出へと波及しました。

1. 東京都精神障害者地域移行促進事業、地域移行体制整備コーディネーターの拡充

3年目を迎えた地域移行体制整備コーディネーター事業は、追加公募があり、2事業に拡充しました。

令和4年、江相連が発足してくらふとの組織再編へ着手する前から、くらふとに在籍していたスタッフは、長らく共に働いた同僚と離れた心理的なストレスや業務過多が原因で、仕事へのモチベーションを保てずにいました。本事業を受託し、当該スタッフに対して、更なるステップアップへつながる地域移行の体制整備を経験する機会を提供して、やりがいを取り戻していただきたいこと。相談支援部門の収入面を安定させ、無理のない体制で業務に取り組める職場をつくりたいと考え、拡充を決断しました。2事業の受託は、結果的に東京都全体の地域移行の把握がしやすく、柔軟に対応できる体制となりました。当該スタッフは、都事業の業務を通じて、各区のにも包括や協議会などの業務にも携わっています。地域づくりの理解へつながり、現在、副施設長に就任し、第一線で活躍しています。余裕ある収益で事業運営ができた一方で、予定していた人材確保が出来ず、業務過多な環境の改善に着手できませんでした。



令和5年度 東京都
地域移行コーディネーター受託事業者

2. 東京都精神障害者地域移行促進事業、ピアサポーター活用アドバイザー事業の新規受託

当法人は、江戸川区精神障害者ピアサポーター育成事業の受講者の更なる活躍先の拡がりを模索していました。受講者から「地域移行のピアサポーターになりたい」という声があがっていたこともありました。東京都の地域移行体制整備の業務で地域移行の促進及び、ピアサポーターの活躍の場を活性させることが、結果的に、江戸川区の地域移行やピアサポーターの活躍の場の還元へつながるといった目的から、東京都精神障害者地域移行促進事業のピアサポーター活用アドバイザー事業に挑戦しました。

新しく受託した、ピアサポーター活用アドバイザー事業は、病院へ出向き、地域の風を入れながら、長期入院者が退院できる地域をつくる事業です。そのためには、東京都内に広い視点を持ったピアサポーターの協力が必要。協働した「ピアなかまのわ」とは、本事業に求められる広域の地域移行に取り組めるピアサポーター育成に着手しました。

精神科病院の実態、地域のピアサポーターの実態、各地域の地域移行の課題や、行政等の地域移行への方針、にも包括等の進捗を把握して、多様なピアサポーターの活用方法が見えることを目標に、実態把握に注力した1年でした。

多摩エリアのピアアドバイザーと協力しあい、本事業の在り方やピアサポーターについての情報共有、共通認識を持つために協議。都があらかじめ指定した23区の協力精神科病院19カ所をすべて訪問し、実態調査を行いました。コロナ禍で滞ってしまった地域移行の課題。ピアサポーターの導入できる病院開拓・普及、病院への無理ない導入を模索しました。

下半期は都内の地域のピアサポーターやバックアップ事業所の実態の調査報告書、ピアサポーター導入のパンフレットや動画などを作成しました。

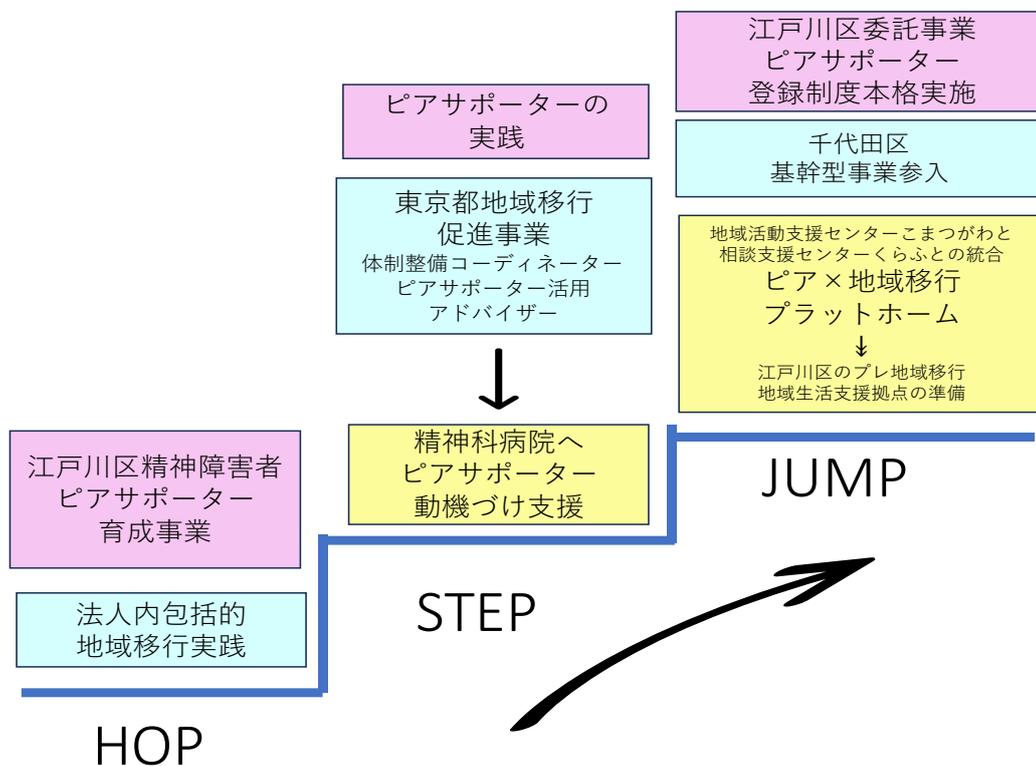
また、本事業主催の研修では、9名のピアサポーターに協力いただき、ピアサポーターの基礎知識や、その視点からの地域移行の課題を発信することができました。3月は、多摩圏域のピアアドバイザーと合同で、都全域のピアサポーター交流会を企画し、都から高い評価をいただきました。来年度から本事業は2事業所から6事業所に拡大、増額の事業となりました。

令和5年度 東京都ピアサポーター活用アドバイザー事業
受託事業者



令和5年度のチャレンジから発展（JUMP）

上記のチャレンジは、法人自ら、更なる方向性を見出していき、新たな事業を生み出すことにつながりました。令和5年度は、以下の三つを来年度に向けて整備しました。



1. 千代田区へ参加 事業拡大 ～人材確保の整備へ

地域移行体制整備コーディネーターとして担当エリアの行政支援に携わっていた千代田区から新規事業のプロポーザルの声がかかりました。

千代田区のプロポーザルに挑戦するきっかけになったのは三つの要因からです。

一つめは、都心の地の利は、遠方に居住地がある職員が、当法人で継続して働ける職場環境であること。

二つめは、委託事業の「居場所機能が設けられた基幹型」という特性は、当法人の取り組む社会参加や地域づくり活動を推進する魅力的な事業であること。

三つめは、事業拡大による収益を見込み、人件費の引き上げることで、人材確保につながる。

ここ数年、人材確保が出来ず苦慮し、それが原因で、現場が疲弊し、退職に至るといった負のサイクルから抜け出す抜本的改革が必要でした。事業拡大は、求人の条件整備につながり、12月から3月31日までの応募者数は43人と大きく増加しました。

2. ピアサポーター登録制度の整備

ピアサポーター育成事業を企画した当初から、「ピアサポーターの登録」という目標を掲げ、多くのピアサポーターが活躍できる仕組みづくりができないか模索してきました。令和5年度は、東京都精神障害者地域移行促進事業のピアサポーター活用アドバイザー事業を受託し、新事業の新しい風は、ピアサポーターの活躍の場を広げました。下半期は、試行期間として登録制度の対象予定者に対し、実習や実践研修、ピアサポート活動を体系的に整備して、該当するピアサポーターに報酬をお支払いし、プレ登録制度の着手をしました。

江戸川区にも包括への参画、区内、区外の啓発活動の依頼、発達相談・支援センターとの合同企画、地域移行のピアサポーター実践にもつながり、ひらいルミナルが育成したいピアサポーターの骨格は整備できました。ピアサポーター登録制度の規程を設け、ピアサポーター登録制度の準備は整いました。来年度は、本格施行に向け、ピアサポーター登録者の報酬にあてる約150万円の増額が見込まれています。

3. 地域移行×ピアサポーターのプラットフォーム確立 組織再編

ピアサポーター活用アドバイザー事業の浸透は、江戸川区のピアサポーターの活躍の場を増やす波及効果をもたらしました。東京武蔵野病院、葛飾橋病院への意欲喚起支援の経験を積み、地域移行支援関係者に向けたピアサポーターの個人講演やグループ講演にも応じられる人材育成に寄与しました。

いよいよ、江戸川区にはまだ整備されていない、地域生活支援等拠点の機能につながる、プレ地域移行について声をあげたい。そのために、令和6年度から、相談支援センターくらふとは、地域活動支援センターこまつがわと統合し、同じ拠点で運営することを決定しました。この発展的統合は、長年培った地域移行支援のノウハウを持つ、相談支援センターくらふとと、ピアサポーター育成の機能を持つ、地域活動支援センターこまつがわを一体的に運営し、地域移行支援×ピアサポーターのプラットフォームを確立、機能強化を進め、積極的に推進するためです。

相談支援センターくらふと、地域活動支援センターこまつがわとも、これまで人材確保が進まず、マンパワー不足から業務量に応じたスタッフを適正に配置できませんでした。発展的統合をすることで、地活I型の基本相談とピアサポート活動の双方の強みを活かし、スキルの底上げ、マンパワー不足の軽減、管理・育成体制の強化につながる体制整備を進めたいと考えています。

令和5年度 財務情報

1. 法人全体の財務情報（事業活動計算書より）

令和5年度（2023）、法人全体のサービス活動収益は、263,233,830円、サービス活動費用252,395,587円、サービス活動増減差額が10,838,243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、11,475,693円の黒字となりました。

	法人本部	グループ ホーム部門	地活I型 部門	生活訓練 生活介護 部門	相談支援 部門	合計
サービス活動収益計(1)	11,648,646	102,780,719	38,334,623	59,231,925	51,446,517	263,233,830
サービス活動費用計(2)	3,868,591	99,727,322	37,735,715	63,257,781	48,014,778	252,395,587
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	7,780,055	3,053,397	598,908	△4,025,856	3,431,739	10,838,243
サービス活動外収益計(4)	193	91,261	89,613	667,691	58,095	906,853
サービス活動外費用計(5)	71,229	68,988	17,878	95,996	15,312	269,403
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	△71,036	22,273	71,735	571,695	42,783	637,450
経常増減差額(7)=(3)+(6)	7,709,019	3,075,670	670,643	△3,454,161	3,474,522	11,475,693

（※合計は内部取引消去後のもの）

今年度は寄付金1000万円が計上されています。また、千代田区から支払われる新規事業の準備金154万円分の収益が本部に計上されています。その収入込みの黒字です。

（1）3年間の比較

	2023年	2022年		2021年	
			対22年		対21年
サービス活動収益計(1)	263,233,830	246,222,327	17,011,503	258,352,583	4,881,247
サービス活動費用計(2)	252,395,587	245,943,169	6,452,418	253,129,443	△733,856
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	10,838,243	279,158	10,559,085	5,223,140	5,615,103
サービス活動外収益計(4)	906,853	1,885,886	△979,033	1,630,024	△723,171
サービス活動外費用計(5)	269,403	91,519	177,884	40,224	229,179
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	637,450	1,794,367	△1,156,917	1,589,800	△952,350
経常増減差額(7)=(3)+(6)	11,475,693	2,073,525	9,402,168	6,812,940	4,662,753

今年度と令和4年（2022）の比較では、サービス活動収益は1701万円増、サービス活動費用は645万円増、サービス活動増減差額は1055万円増、経常増減差額は940万円増です。人件費の引き上げが費用に反映しています。

今年度と令和3年（2021）と比べると、サービス活動収益は488万円増、サービス活動費用は73万円減、サービス活動増減差額は561万円増、経常増減差額は466万円増です。くらふと再編で、江相連と計画相談のケースを分け合った金額が反映されています

(2) TOPICS

令和5年(2023)の各事業の収益は、給付事業 181,620,683 円 (72.1%)、委託・補助金事業 70,173,101 円 (27.9%) となっています。

	給付事業	委託事業	合計
グループホーム部門	95,417,339	7,363,380	102,780,719
生活訓練・生活介護部門	59,231,925	-	59,231,925
相談支援部門	26,971,419	24,475,098	51,446,517
地活I型部門	-	38,334,623	38,334,623
合計	181,620,683	70,173,101	251,793,784

72.1% 27.9%

委託、補助金事業は、単年度の箱扱いは、まとまった現金が入金されて、年間の予算が分かりやすい点で、安定的な経営ができます。ですが、行政が受託先の事業が3割を占めることから、サービスを提供すること及び、行政の方針によって事業が変化するリスクを理解して運営に当たること、行政から求められるサービスの本質を理解する必要があります。

2. グループホーム部門

令和5年(2023)のグループホーム部門のサービス活動収益 102,780,719 円、サービス活動費用 99,727,322 円、サービス活動増減差額が 3,053,397 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 3,075,670 円の黒字となりました。

(1) 3年間の比較

	2023年	2022年		2021年	
			対22年		対21年
サービス活動収益計(1)	102,780,719	108,411,576	△ 5,630,857	106,875,170	△ 4,094,451
サービス活動費用計(2)	99,727,322	100,769,003	△ 1,041,681	96,352,597	3,374,725
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	3,053,397	7,642,573	△ 4,589,176	10,522,573	△ 7,469,176
サービス活動外収益計(4)	91,261	94,417	△ 3,156	103	91,158
サービス活動外費用計(5)	68,988	23,324	45,664		68,988
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	22,273	71,093	△ 48,820	103	22,170
経常増減差額(7)=(3)+(6)	3,075,670	7,713,666	△ 4,637,996	10,522,676	△ 7,447,006

令和4年(2022)と比べると、サービス活動収益は563万円減ですが、事業費、事務費を抑えることにより、サービス活動増減差額は458万円減となりました。

令和3年(2021)と比べると、サービス活動収益は409万円減です。そのうち2021年に計上されている経常経費寄付金を除いたサービス等事業収益では8万円減で今年度とほぼ横ばいの収益ですが、段階的に人件費の引き上げを行っている為、サービス活動増減差額は746万円減となっています。

人件費率は制度設計上低い数字が出る特性がある事業所ですが、ここ数年で法人全体の人件費の引き上げを行っている為、3年間のサービス活動増減差額は、1052万円、771万円、

307万円と下がっています。

サービス活動収益減収の原因は、利用者の区分による収入の増減の幅であり、区分の影響が大きいサービスという理由が分かります。

よって、安定した経営には、区分のバランスを計画的に考えた受け入れ方法の検討が必要です（なお、貸借対照表における拠点区分間借入金 12,235,662円と例年よりも多くなっているが、その理由は、そのうちの 8,226,940円について相談部門のサービス活動収益が誤って口座に入金されたために発生したことによる）。

（２）TOPICS

○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います。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。年間の新規の利用者数は 11 名、退去者は 9 名、年間通して空室になることはありませんでした。

○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設立 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、910,352 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、5,541,100 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 287 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、1,962,884 円の収益でした。都内の入院中の方が優先ですが、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、体調不良などでのレスパイト目的に使われました。年間 171 日の稼働でした。コロナ禍が落ち着いてきた事もあり、11 月頃からは、入院中の方の体験宿泊の利用が増えました。

○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。

3. 生活訓練・生活介護部門

令和5年（2023）の生活訓練・生活介護部門のサービス活動収益は59,231,925円、サービス活動費用は63,257,781円、サービス活動増減差額が-4,025,856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3,454,161円の赤字となりました。

（1）3年間の比較

	2023年	2022年		2021年	
			対22年		対21年
サービス活動収益計(1)	59,231,925	60,472,562	△1,240,637	64,681,720	△5,449,795
サービス活動費用計(2)	63,257,781	63,087,007	170,774	64,431,248	△1,173,467
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	△4,025,856	△2,614,445	△1,411,411	250,472	△4,276,328
サービス活動外収益計(4)	667,691	132,101	535,590	25,079	642,612
サービス活動外費用計(5)	95,996	32,754	63,242	40,224	55,772
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	571,695	99,347	472,348	△15,145	586,840
経常増減差額(7)=(3)+(6)	△3,454,161	△2,515,098	△939,063	235,327	△3,689,488

令和3年（2021）と比べると、コロナ禍での救済措置で黒字で推移した頃との落差があり、サービス活動収益は544万円減、令和4年度（2022）と比べると124万円減でした。

活動収益が減少した原因の一つめは、事業開始から10年が経過し、生活介護の利用者の介護保険への移行等の利用終了となる、緩やかな通過型のような機能に変化していることが要因です。

二つめは、人件費の引き上げです。中堅職員が多い事業所のため、令和4年（2022）より112万円人件費が上がっています。

一方、事務費に関しては令和3年（2021）と比べると233万円減、令和4年（2022）と比べると88万円減で自助努力が見受けられます。

赤字に関しては、事業間の繰り入れで消化しても、法人全体では黒字にできる金額です。

ここ数年の利用者数減少から、利用者人数から定員の変更を検討していきます。

（2）TOPICS

	1日の平均通所者数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2021	生活訓練	3.9	3.7	5.1	5.2	5.4	5.7	6.1	6.7	6.3	5.4	5.5	5
	生活介護	16.3	13.3	15.2	16	15	18.4	19.2	18.9	20.1	16.9	17.9	17.7
	生訓・介護合計	20.2	17	20.3	21.2	20.4	24.1	25.3	25.6	26.4	22.3	23.4	22.7
2022	生活訓練	5.7	5.9	6.7	4.6	6.7	6.4	5.7	5.6	5.3	6.3	6.1	6.6
	生活介護	18.1	18.4	17.8	12.2	16	16.7	15.7	16.6	16.4	15.1	16.5	15.8
	生訓・介護合計	23.8	24.3	24.5	16.8	22.7	23.1	21.4	22.2	21.7	21.4	22.6	22.4
2023	生活訓練	6.8	6.6	4.3	4.3	4.8	5.3	5	4.3	5.1	4.3	4.1	4.6
	生活介護	15.9	15.6	17.7	17.6	16.7	15.7	15.1	14.3	17.2	16.9	17	15
	生訓・介護合計	22.7	22.2	22	21.9	21.5	21	20.1	18.6	22.3	21.2	21.1	19.6

月の開所日数（日）	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2021	21	18	22	21	22	21	21	21	21	19	19	23
2022	20	22	22	21	22	21	21	21	21	19	19	23
2023	20	22	22	22	23	21	22	22	21	21	21	22

○生活介護は、営業効果で利用者につながる一方で、退院の受け皿の選択が狭まり、精神科入院が長期化するケースや、高齢に伴う内科的疾患での入院者、介護サービスの入所、高齢のデイサービスへ完全移行する方など、年間10名とサービス終了者が続いています。10月は7名が入院になるなど、地域生活ができるぎりぎりまで支援する機能が故に、通所の定着や長い時間数の利用は難しく、不安定な通所者数になりやすい傾向です。1日平均通所者数は17人でした。

精神疾患を抱えた方の高齢化によるサービス移行が利用者の不利益にならない様、関係機関と連携を行いながらマネジメントを行いました。

○生活訓練は、営業に力を入れ、新規の利用者が獲得できました。アウトリーチが必要なケースが多く、通所定着までに時間を要し、訪問件数が増加、通所定着まで時間を要する方が多く、1日平均通所者数は平均5～6名でした。

生活介護、生活訓練あわせて平均通所者数が22～23人で、120万円の赤字でした。

○生活介護、生活訓練とも、社会的意義のある事業のため、安定して事業継続出来るための策を講じる必要があります。また、来年度の報酬改定で減額も想定した策を検討する必要があります。

○近年の地価の上昇から、家賃は段階的に引き上がり、駐車場を入れて60万円という固定費が重くのしかかっています。数年前から引っ越しを検討していますが、事業所移転については都心という立地から条件に見合う物件探しに難航しています。引き続き物件探しを継続し、行政にも相談をしていきます。

○事業開始後、はじめて事業所監査があり、ご指摘を受け、整えました。

4. 相談支援部門

令和5年（2023）の相談支援部門のサービス活動収益は51,446,517円、サービス活動費用は48,014,778円、サービス活動増減差額が3,431,739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3,474,522円の黒字となりました。

(1) 3年間の比較

	2023年	2022年		2021年	
			対22年		対21年
サービス活動収益計(1)	51,446,517	40,486,870	10,959,647	50,028,194	1,418,323
サービス活動費用計(2)	48,014,778	39,317,351	8,697,427	49,228,673	△1,213,895
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	3,431,739	1,169,519	2,262,220	799,521	2,632,218
サービス活動外収益計(4)	58,095	240,100	△182,005	80,563	△22,468
サービス活動外費用計(5)	15,312	5,177	10,135		15,312
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	42,783	234,923	△192,140	80,563	△37,780
経常増減差額(7)=(3)+(6)	3,474,522	1,404,442	2,070,080	880,084	2,594,438

サービス活動収益は令和4年度(2022)より1095万円増で、給付事業52.1%、委託事業47.9%の割合です。都の委託事業を担保することで相談件数に追われない経営が実現しています。相談支援事業の特徴は、事業費率が他の事業と比べ低いため、その分人件費に充てることができるため、人件費率の高い事業です。

過去3年間について、令和3年(2021)に江相連との協議を進め、令和4年(2022)は利用者に事業所を選択していただいたため、収益は下がりましたが、令和5年(2023)、都事業の受託をとり1095万円のプラスとなっています。

給付事業は令和4年(2022)と比べると26万円減、令和3年(2021)と比べると968万円減でした。相談支援事業は令和4年(2022)とほぼ横ばいで、今年度は、委託事業で収益をあげました。一方、委託事業は増えましたが、相談支援が横ばいで推移したことは、結果的に現場の負荷を生じさせました。

人件費は、令和4年(2022)と比べると695万円増、令和3年(2021)に比べ99万円増となりました。こちらも段階的に人件費を引き上げたこと、令和5年(2023)は管理職を1名増やした分の手当、ピアサポーター活用アドバイザーの人件費が含まれています。

また、令和5年(2023)は、事業費が48万円から121万円に膨らんでいますが、こちらは、ピアサポーターの報酬費や、都事業研修、ピアサポーター研修などの都内、区内の講師やピアサポーターへの報酬費などが含まれます。江戸川区の監査が入った詳細は、くらふとの事業報告で述べますが、減算は120万円から140万円になる予想です。

(2) TOPICS

○計画相談支援は、相談支援専門員1名を地活からの異動により補充しましたが、全体の計画数は2月末で1名の相談支援専門員が退職して、これ以上ケースを保持することができず、外部の事業所におねがいしたことで減少しました。

○都事業の特性上、地域移行にのせられないイレギュラーなケースサポートが多かったこと、また、利用者の状態の悪化や支援の停滞もあり、地域に戻れたのは3名にとどまりました。

○地域定着支援の人数は横ばいでした。

- 自立生活援助の利用者は入れ替えなどもありましたが、横ばい状態です。
- 都事業はのコーディネーターは5月から2エリア体制となり、繁忙のなか増収になりました。ピアADは病院へのピア導入が図られるなど、活発に推移しました。
- 安定化は利用者が少なかった分、丁寧な支援ができました。
- 区から相談支援全般の指導検査があり、指摘が多くありました。その中で受給要件を満たさないものが見つかり、過去5年にさかのぼり詳細な資料提出を行いました。返還の指示が出される予定となっています。

5. 地活I型部門

地活I型部門については、すべて補助金・委託事業のため、事業活動計算書ではなく、資金収支計算書を通じて見ていきます。

令和5年（2023）の地活I型部門の事業活動収入は38,424,236円で、地活I型補助金事業57.5%、委託事業42.5%の割合です。事業活動支出は38,726,578円、事業活動資金収支差額が-302,342円となりました。当期資金収支差額合計は11,734円の黒字となりました。

（1）3年間の比較

	2023年	2022年		2021年	
			対22年		対21年
事業活動収入計(1)	38,424,236	38,122,530	301,706	37,705,560	718,676
事業活動支出計(2)	38,726,578	37,929,584	796,994	37,738,072	988,506
事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)	△302,342	192,946	△495,288	△32,512	△269,830
施設整備等収入計(4)			0		0
施設整備等支出計(5)	185,924	108,928	76,996		185,924
施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)	△185,924	△108,928	△76,996		△185,924
その他の活動収入計(7)	500,000		500,000		500,000
その他の活動支出計(8)			0		0
その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)	500,000		500,000		500,000
当期資金収支差額合計(10)=(3)+(6)+(9)	11,734	84,018	△72,284	△32,512	44,246

事業活動収入の殆どを占める障害福祉サービス等事業収入について、今年度はピアサポーター育成事業を受託したため3833万円となり、令和4年（2022）の3590万円と比べ243万円増となっています（令和4年の事業活動収入には、他に経常経費寄附金収入が80万円、その他収入が141万円入っている）。人件費は、令和4年（2022）と比べると22万円増、令和3年（2021）と比べると93万円増と、他の事業所と比べると増加は少なくなっています。また、1名の人材募集を続けていたこと、人件費の段階的引き上げをしてきたが、人件費率が上がらないことから、慢性的な人材不足、それに伴う現場の負担という課題が表れています。

(2) TOPICS

補助金事業、委託事業の事業所のため、年度で決まった金額を計画的に使う、東京都、及び、江戸川区から求められるサービスを提供することが評価となる事業です。

地活 I 型での、基本相談、生活支援、地域交流は、社会参加から地域づくりにつながる活動を提供しています。

委託事業は、居住支援事業は年間延べ 79 人の支援、就労支援事業では年間延べ 177 人の支援、ピアサポーター育成事業では年間 10 人に育成の研修、実践を提供しました。

人材不足は、支援者の業務負荷となり、チームの不協和音を助長しました。働きやすい職場に必要な業務の共通言語、認識を整える援助構造、管理構造をたてなおすため、来年度は管理職を変更、相談支援部門との発展的統合から、体制強化を進めます。

第2章 ひらイルミナルの組織再編と一元化

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「ご本人を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「あったらいいな」と思う社会資源や地域の課題を見つけ、そして、その課題の解決に取り組み、地域を耕すというパーパスを掲げています。

令和4年度は、相談支援センターくらふとの管理職を迎え、新たな風を取り入れたことで、組織再編という課題に整理がされ、令和5年度は、以下の5項目に取り組みました。

1. 法人戦略に必要な人的資源

(1) ひらイルミナルに適応しやすい人材確保

昨年度に続き求人応募者数が激減し、人材確保は重要な課題でした。慢性的な人材不足は、現場が疲弊していても状況が変わらず、早急に対応する必要があります。これまで活用してきたリタリコキャリアにて8月より開始された新サービスの「スカウト機能」を導入や、その他、求人受付 NAVI にて大学への求人、福祉のお仕事、カイゴジョブも導入し、新卒・中途採用に注力しました。

他サービス、または既存ツールの効果的な運用など検討、下半期は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ぶ研修に参加するなど、どうすれば人材確保できるのか模索していましたが上半期は結果が出ませんでした。

第一章の前段で記載した経緯から、千代田区への進出、事業拡大に伴い、事業拡大における利益を人件費に投じ、人材確保を整備する抜本的改革に着手しました。

契約社員と正社員の差を明確に整備、求人の条件では、入社時には契約社員雇用から正社員雇用に変更、そして、近隣の法人と同等の賃金や賞与を提示できるように、抜本的な雇用条件の見直しをはかりました。

上半期は、応募者が4名、うち2名採用という状況でした。下半期は、求人条件を変えたこと、リタリコキャリア、福祉のお仕事、カイゴジョブに加え、ハローワーク、法人HPなどの求人内容の表現も見直し、修正した結果、応募者が劇的に増加。応募者が43名、うち11名の採用へつながり、人材確保に結果を出すことができました。

(2) 実習の受け入れ態勢の整備・新規実習受け入れの開拓

人材確保のチームを構成し、法人全体で実習受け入れ担当を設け、法人全体で計画的に整備しました。管理職で手分けをして学校リストを作成し、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、人材確保の仕組みづくりに努めました。今年度は新たに日本福祉大学、帝京平成大学へお声掛けし、実習受け入れ先として承諾を得ました。大学共通の求人サイトとアルバイトの求人サイトを活用し、人材確保の整備を努めましたが、実習生の中から採用につながるまでには至らないことから、引き続き新卒職員の確保について検討していく必要があります。

武蔵野大学	1	帝京平成大学	0
東京未来大学	2	高崎医療カレッジ	1
日本福祉大学	0	東京福祉専門学校	2
大正大学	0	東京墨田看護学校	3
江戸川学園	1	首都医校	0
滋恵大学	0	聖徳大学	1
おおたかの森専門学校	0		0

(3) 人材育成とひらイルミナルの支援の質の向上

a. 入職時の研修

入職者のオリエンテーションは、労務管理などのルールについて、法人設立経緯と理念、職員の優位性や虐待防止、支援に入る前に必要な基礎的な研修を行いました。

b. 管理職・管理職候補の育成

管理職向けの研修では、リーダーシップを発揮できる人材を増やすため、リーダー層以上の職員を対象に、外部講師を招き、管理職研修を行いました。6回の研修では、リーダー層、管理職層、経営層に対して組織の基本、それぞれに視点の違いなどを共有し、SWOT分析に取り組みました。来年度は作成したSWOT分析を引き続き活用して、現状を検証しながら、法人の中期計画策定など、我がごとにつながる研修に取り組む予定です。

23年度に行った管理職研修

開催日	参加人数
5/20	11名
6/22	10名
7/11	9名
2/1	10名
3/1	8名

c. 階層別を意識した法人研修

法人全体の課題として、中堅層の職員の手薄さがあること、また法人内でもチーム支援や事業所内のチーム形成が今後法人一元化に向けて課題であることから、各事業所の 3 等級、4 等級の職員を対象とし研修プロジェクトチームを形成しました。

プロジェクトチームの個々の職員には、それぞれ「リーダーシップ力」「思考力」「言語化力」「行動力」等の向上を個別の目標とし、法人研修の企画に携わり、研修企画を一からプロジェクトチームに企画してもらう事で、実際のチームが形成されるまでのプロセスを学んでいただきました。

また、研修のテーマを「チームづくり」とし、チームが形成されるまでに必要な「合意形成」を取るプロセスを題材としたコンセンサスゲームを研修の内容とし、チーム形成には他者理解や自己理解、アサーティブなコミュニケーションが重要である事を学びました。各事業所より選出された職員でプロジェクトチームを結成。約 4 カ月かけて幾度の打ち合わせのもと、研修が企画されました。3 月の本番には、法人全体の職員が集って、出されたお題をもとに合意形成し、結論を導き出すという研修を行いました。

(打ち合わせ：12/1、1/12、1/26、2/9、2/16、3/1、3/8)

d. 外部研修

各事業所で、階層別の成長課題に必要な外部研修の働きかけを行いました。(別紙参照)

e. 日常の育成

法人内で強化したい OJT (知識・技術の伝達・考える・内省支援)。日々の業務内のケース検討を通して、OJT を図る事を意識し、職員同士の意見が活発に出し合える職場風土づくりから行いました。

ケースに対する見立てから、言語化する力や、考える力を培ってもらえるよう、意図と根拠を述べられるようにケース報告を行ってもらいました。

事業所内において、各職員の面談を行い、事業所課題、事業所や法人が求めている職員像や役割を伝え、自身の役割を明確にし、目標を持って業務に取り組んでももらいました。

特に、中堅の職員については管理職の補佐として、法人の課題にも一緒に取り組んでもらうことで、自事業所だけでなく、法人に対しての所属意識の底上げも目的として取り組みました。しかし、各事業所の管理職により援助技術に差があることが浮き彫りになりました。今後はスタッフと否定的なことについても放置をせず向き合う力を持ち、全般的に援助構造を話せる、行動できる管理職の配置、育成が必要です。

f. 事例検討・グループスーパービジョン

法人の事例検討、各事業所のグループスーパービジョン等、ケアマネジメントの実践と人材の育成を強化しました。

・法人事例検討会

6/21、7/19、8/16、9/20、10/18、11/15、12/20、1/17、2/21、3/20 に実施。野中式をベースに改良した参加者と対話する形式を採用。法人外の事業所職員などの参加も促しました。

・各事業所のグループスーパービジョン実践

遊牧舎（6/14、7/19、8/30、10/25、11/29、1/24）こまつがわ（6/28、8/30）

ゆい（6/22）くらふと（事例検討会を当てた）

g.アウトプット実践

日々の援助を、自分の言葉で他者に伝える機会は、学びにつながります。

今年度は、地域移行とピアサポーターの講演依頼で、日々の活動を検証したアウトプットが増えています。しかし、コロナ禍で外部活動が減少し、安定した組織運営に注力していた時期が続き、自己啓発等の意識・意欲の低下が法人全体に蔓延。業務の多忙さを理由に積極的発表には至らない状況でした。

忙しいと視点が内向きになりますが、人材育成のプロジェクトで課題について協議、検証し、外部会議や学会、法人内の発表など、外向きな姿勢への転換が課題です。

（４）当法人の実態に合わせた階層の整理

昨年度は４等級まで整理し、人件費の引き上げを行いました。今年度は５等級以上の人事考課のブラッシュアップを進め、全ての階級を整えました。それに伴い、役職、役割に合わせ、５等級以上の人件費の引き上げ、賃金の整理をしました。

実態的に必要な人物像、期待したい人物像をとりまとめ、より具体的に階層の整理と必要なスキルなどを打ちだし、人材育成の設計を考慮したキャリアパスを作成しました。

（５）適正な職員配置に必要な資格の整備

有資格者やサビ管、相談支援専門員の資格所持者を増やし、配置要件を確保するため、資格取得奨励の整備、規定の準備を進めました。現在、１人が資格取得のため通学をしています。

現在の資格取得状況（延べ）

社会福祉士 13 ・精神保健福祉士 17 ・介護福祉士 3 ・看護師 1

今年度の研修受講状況

別紙参照

（６）障害者雇用・ピアスタッフとの協働

a. ピアサポーター育成の整備

ピアサポーター育成事業の実践を活かし、ひらイルミナルの雇用における、ピアの活躍す

る像（横軸）とキャリアパス（縦軸）を踏まえた、育成の方向性を、時間をかけて整理していきます。今年度は、実態に合わせて、経験により時給に差異、等級を設定しました。

b. ピアサポーター登録制度の規定

今年度は、ピアサポーター登録の規定を作成し、来年度から本格的に施行する基盤整備を整えました。

c. 学会発表

育成事業のピアサポーターからなる啓発チーム「となび」の育成は進み、学会発表への提案をしています。あと1年延期して、精度を上げて登壇したいという意欲的な意見が出たため、来年度に向けて準備を進める1年とします。

2. 事業運営、地域のニーズに充足するサービスの担保

生涯を通じた持続可能な生活支援体制をつくるために

アクティビティサポートセンターゆいは設立から10年が経過し、65歳以上の利用者が3分の1以上在籍しています。利用者の高齢化に伴い施設入所、入院などの移行で利用数が減少しています。その実態から、当該事業所は高齢のサービス移行への緩やかな通過型の機能、受け皿と考えます。介護保険に移行する前の利用者や高齢化のニーズが高まることは、社会課題になってきますが、以下、二つの課題を打破できる事業を検討していく必要があります。

（1）共生型のニーズと土地高騰、物件不足の地域課題

介護保険への移行前、高齢化のニーズにこたえられる共生型の体制整備を進め、利用者の不利益にならない支援、高齢障害者に対応できる共生型事業を目指し、介護領域の人材確保・育成に整備を強化していきたいです。事業に必要なバリアフリー物件を整備したいことから移転を視野に入れ、平井以外の区内の数件の内見を進めましたが、少ない賃貸物件から、バリアフリーに対応できる広さ、区内の家賃相場程度という点で条件を満たす物件が見つかりませんでした。

移転先は引き続き探しますが、所管には物件が見つからない地域事情を伝え、高齢化の社会課題を見据え、バリアフリー等を満たす物件のご支援をお願いしている状況です。

（2）既存事業の質の担保 ー生活介護の減算に向けてー

生活介護を共生型のサービスに変更の検討を進めていた最中ですが、令和6年の報酬改定では生活介護の減算は免れない状況です。改定から時代の流れを読み取り、柔軟な経営戦略をうちだし、生涯安心して暮らせる支援が持続できるように、早急に経営戦略を打ち出します。

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を一括で行うことに期待し、事務局が機能できるプラットフォームづくりを目指すため、事務局の組織再編には業務の整理から着手しました。

しかし、7月、急遽、事務局長より退職の意向があり、来年度に向け、下半期は、業務整理をしながら、事務局長の引継ぎ業務が中心となりましたが、引継ぎから業務課題を見つけ、できることの着手を進めました。

(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、制度コンプライアンスの知識の向上のため研修等に参加しました。
(研修等は別紙参照)

(2) 各種規程作成

より働きやすい環境をつくるため、適正に事業を行うため、上半期は以下の規程・規則などの見直しと新規策定を行いました。

① 新規

- ・ひらイルミナル・ヒーライトねっと包括的連携に関する協定書
- ・苦情対応規程
- ・虐待防止対応規程
- ・身体拘束適正化のための指針変更

② 変更

- ・定款（新規事業に係る変更）
- ・各事業所の運営規程
- ・就業規則
- ・ハラスメント防止規程
- ・個人情報保護規程
- ・賃金規程（賃金表等について）
- ・処遇改善加算及び特定加算に関する規程
- ・賃金規則人事考課及び等級・給与改定等運用細則（キャリアパス）
- ・経理規程
- ・事業継続計画書（災害に係るBCP）

③ 継続審議中、準備中

- ・賃金規程（住宅手当について）

(3) 情報管理・システム管理の強化

法人内のサーバーを用いた管理体制をつくり、運用を開始しました。共通のサーバーを用いることで各事業所との情報管理が以前と比べるとスムーズになりました。フォルダ設計や運用の共通ルール化に関しては少しずつありますが、管理職に運用の仕方を促すことで、一つの情報が多岐に分散しないようになりました。その結果、正しい情報を共有しやすくなる環境が少しずつ整ってきています。ルールの作成・整理・共有は引き続き来年度の課題になります。

また、全職員の共通したツールとして引き続き社内メールや Slack を活用しています。ファイル共有を含め、情報共有の手軽さ、素早さは大きなメリットになっています。

一方、情報の共有場所が明確になっていない、またはルールの共通認識ができていないがゆえに、必要な情報を得るまでに時間がかかることも起こっています。業務を円滑に遂行するためにも、必要な情報を正しく共有できるようなルールの整備が課題となっています。

(4) 共通の管理ができるプラットフォームづくり

法人全体にかかわる総務・労務・人事・経理をまとめ、円滑に法人を運営するためのパイプ役・基盤を事務局が担えるように、上記(3)情報管理・システム管理に記載した、システム管理の整備は必要不可欠でした。事務局が中心となり、情報・システム管理の整備、具体的には、以下のような組織のルール・マニュアルづくりを目標に進めました。

①指揮系統、承認の整備

ジョブカン（クラウド型の勤怠システム）の機能を拡張することで紙でのやり取りから電子化を図り、押印伺い手順の簡略化などワークフローの見直しができました。運用するための理解浸透にはまだ時間がかかります。

②講師謝礼の取り扱い

法人の職員等を外部に講師派遣をした際の講師謝礼の取り扱いの規則の整理については、担当を明確化し、複数の目が入ることで振り込みミス等を事前に防ぐ整備を行いました。

③研修受講の決済・派遣の届け出と運用

研修受講の決済・派遣の届け出及び運用については、作成中のキャリアパスを整えることで受けるべき研修を優先できるよう、見える化をしました。職員が適切な研修を受ける運用、管理については、引き続き整備が必要です。

④全スタッフの採用から雇用までの方法の統一

求人応募から採用までの手続きをスムーズにするために、採用のための一次面接を、求人を募集している拠点の施設長を中心に日程を合わせて迅速に行う手続きを行いました。また、給与条件等の記載の不備や誤りを防ぐために、条件提示シート、雇用契約書、及び給与辞令が連動するようなフォーマットの作成に着手しました。リタリコ等の求人内容をブラッシュアップしました。求人の時系列に求人のリスト化し、面接から採用までの流れを所属長全員と共有できるようにしました。

⑤ジョブカンを利用した労務管理の一本化

出退勤や休暇等、ジョブカンを通しての申請の仕組みを浸透させることで、日々の勤怠管理が円滑に進むよう取り組みをしました。事前に社労士に職員の翌月の基本情報を共有し、給与や手当の齟齬がない情報共有を図れるようにしました。引き続き、次年度に向けて毎月の勤怠の運用の一本化に向けて取り組みます。

⑥法定研修の一元化管理

法人が行う福祉サービスに必要な、サービス管理責任者や相談支援専門員など、資格更新の研修の取りこぼしがないように、チェックができる仕組みを整備します。

⑦法令に必要な資格と配置基準の把握、従業員の一元化管理

本年度、法人事業所を対象に実地検査が行われたことを契機に、法人事務局職員が、実地検査の対応に施設長と共に取り組むことで、法人が行う障害福祉サービスの設置基準等の知識の習得を行っています。

(5) 法人事務局の体制強化（来年度の事務局長変更に向けて）

大まかではありますが、経理をはじめ、事務局員の仕事と役割を明確にすること、日々の業務におけるルールや手順の見える化の整理を進めました。それにより、全体の業務が事務局内でも共有され、その強化につながっています。

一方、現事務局長は令和5年6月、令和6年3月で転居による離職を表明し、7月から新たに事務局長候補としての1名を増員しました。事務局での日々の業務に加え、法人の会議体への出席や、各事業所の実地検査等に参加してもらい、次年度に向けての引継ぎを優先して進めました。下半期は、少なくとも一時的には5名体制に増えた点を前向きにとらえ、引継ぎを通して仕事の整理・整頓を進めながら管理強化を図りました。来年度に向けて、事務局業務に精通している人材を採用し、引き続き管理強化を図ります。

4. 経理の一元化

経理の一元化を進め、管理職の負担軽減に努めました。今期は事務局の経理担当が定期的に各事業をまわり、経理の業務を行ったことにより毎月の経理情報のミスが大きく減っています（3月は29件だったところ、9月は8件、10月8件、11月9件、12月9件、1月10件、2月12件、3月9件）。結果的に管理職の業務軽減につながり、また、事務局が全体の経理の把握がしやすくなり十分な効果がありました。

現在の課題としては、例えば小口現金の取り扱いにローカルルールが生じているなどの統一がされていない部分があり、運用の再徹底と体系化を行い、各事業所の職員に広く扱えるようにマニュアル化することが今後の課題です。

経理チェック日付

4/17、4/20 5/22、5/23 6/20、6/22 7/18、7/20、7/24 8/22、8/24 9/21、9/25
10/19、10/24 11/13、11/15 12/19、12/21 1/29、1/30 2/18、2/19 3/8、3/9

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、社労士同席のもと月一度の労働衛生会議を開催し、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。アクシデント・インシデント対応、メンタルヘルスなど、労務について事業所同士の確認、共有の場を設けました。また、必須の研修は事務局で判断し、全体で取り組みました。

（1）管理者の援助構造、業務構造の人的資源管理（日常業務の課題）

令和5年度は、人材確保が難しく、法人全体で人材不足が慢性化しており、業務過多からの疲弊、余裕のない職場環境に手を打つ方法が見出せませんでした。

また、人的資源の管理に課題が生じ、組織内のコンフリクトから、特定の部署ではメンタルの負荷がかかり休職がでて、管理職を変更する判断をしました。

給付事業のなかでも、通過型グループホームのように3年間で単身生活へつなげるという目的が分かりやすい事業所は、やらなければならないことも明確になるのでサービス構造や業務構造をつくりやすいですが、ひらイルミナルの事業内容はのみならず、新しい社会資源を創ることを利用者や地域のニーズにサービスを合わせていく手法や特色の事業所もあります。それは、その場その場で考えながら方針を打ち出し、定型業務、業務構造がつくりづらい傾向があります。

経営層及び、各事業所の管理職は、自分たちの事業や業務のミッション・根拠に基づいて議論できる援助構造を理解し、行動できなければ、援助の方法や共通言語、共通認識を持って話せない職場風土となってしまいます。組織や責任と権限の理解、定型的に業務を整

理する業務構造、サービス構造を理解し、行動する力が求められます。まずは、自分自身の特性や傾向を覚知して、意識、知識を身に付けて向上する姿勢が、働きやすい職場づくりに不可欠です。

（２）虐待防止委員会の開催

労働衛生会議に付随し、毎月行う。

※法令上の必須な研修 法人（事務局）を中心に修得

- ・虐待防止対策・苦情対応・身体拘束適正化
- ・個人情報保護

（３）不適切な支援について

令和5年8月11日（金）のアクティビティサポートセンターゆいの外出イベントにて、利用者から送迎スタッフに対して、身体的なハラスメントや暴言があり、送迎スタッフは、感情を抑えられず、利用者に対して襟をつかんで威嚇したという不適切な支援が起きました。

虐待防止委員会、区への報告など経緯は、翌12日（土）に送迎スタッフに事実確認を行い、14日（月）ご家族、東京都、江戸川区への報告を行いました。15日（火）当事者2名に対するヒアリングを実施。同日精神保健係より虐待認定は行わず厳重注意にとどめるとの連絡を受けました。22日（火）第三者委員会にて再発防止対策について会議を実施。非常勤職員と非常勤職員も含めた利用者支援についての勉強会を実施。全職員を対象とした虐待防止伝達研修を実施。月一回、事業所にて虐待防止の打ち合わせを実施しています。

第3章 ひらイルミナルの地域共生社会づくり

1. 災害時に助け合える取り組み

江戸川区では実態の避難総定数 16000 人に対し、700 人分の避難受け入れしかできないのが現在の状況です。自立支援協議会でも検討事項に上がっていますが、早急に決められる話題ではありません。水害の際は広域避難の発令が打ち出されていますが、地震などの災害は、どうすればいいのか決まっていないのが現状です。

江戸川区の方針とBCPを連動させて判断しながら、引き続き、当法人でできることを模索していく必要があります。

当法人といたしましては、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、避難訓練を実施するため、また広域避難の避難先を検討するため、防災委員会を設けました。

防災委員会では、広域の体験宿泊を検討しましたが、江戸川区の水害に対しての指針がきちんと周知理解されておらず、広域避難の共通認識がまずは必要だという見解があります。現在は、宿泊ではなく、まずは、水害時はどうするかを考えていくため、防災士の方を講師に招き、法人研修を行いました。

法人研修で、災害への意識を我がごとにして、3月、助成金を活用して、防災館での災害を疑似体験してきました。

同日、有志の利用者を募り、こまつがわで防災をイメージした宿泊体験を行いました。

「災害時における要配慮者への支援に関する協定」について、くらふと施設長と事務局職員で区役所に出向き、説明を受け、相談支援センターくらふと、地域活動支援センターこまつがわで協定を締結しました。

法人内でプロジェクトチームを結成し防災の意識の向上に努めました。地域住民の方々と連携した活動を企画し、年度末に実際の避難に備える訓練を行いました。

打ち合わせ 7/21、8/1、9/1、10/1、12/1、12/22、1/26、2/9、3/5

防災研修 12/7

防災訓練 3/16

2. 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ピングへ

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。当法人では各事業所から選抜された3～5年目の中堅職員を中心に構成された広報委員会を設置し、活動に取り組んでいます。

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ています。

（1）ZINE（ジン）の制作

これまで2号制作しているZINE（同人誌）『ひらいてる。』ですが、今年度の活動は、無料配布のみでした。関係機関や地域の方々への送付、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て配布することを新たな出会いや交流につなげる地域活動ととらえて取り組んでいます。

第3号の制作に関しては現在未定ですが、その際にはこれまで通り利用者や地域の方と職員とが協力して行いたいと考えています。制作の過程において、お互いの交流が生まれるのはもちろんのことです。そして、打ち合わせや撮影に参加することが利用者の通所や日々の生活へのモチベーションにつながるという発見もありました。

（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。広報誌制作は法人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。また、上記ZINE同様、地域の方々や関係機関への送付で法人を知っていただける機会にもなり、交流にもつながりました。

（3）SNSの制作

情報発信の強化のため、SNS（Instagram、Facebook）を定期的に更新しています。各事業所の広報委員が、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拾い上げ共有することは、パーパスの浸透や育成に寄与しています。

(4) アニュアルレポートの簡略化

当法人の情報公開の発信の一環として、活動を読みやすいレポート形式でまとめました。今年度は制作における業務負担や制作費を観点も踏まえ、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を行いました。

(5) ホームページ内の求人欄の整備

ホームページの運用マニュアルを作る予定でしたが、千代田区の事業拡大へ舵を切り、今年度はホームページの求人欄整備へ力を入れました。

(6) 動画の制作

かねてより予定していた法人の活動を紹介する動画の制作に着手しました。また、エドてらす、となりのぴあさん、なかまのわ、ヒーリングライツなど法人と所縁のある活動の動画制作に果敢にチャレンジしました。現在一般公開していないものもありますが、順次公開していく予定です。

(7) 新聞・テレビ番組

昨年度より懇意にさせていただいている新聞記者の方が、週末センターこまつがわにボランティアに来てくださっています。それに伴い、何度か新聞記事に当法人を取り上げてくださいました。

また、記者の方が出演するテレビ番組にて当法人の利用者さまへの取材が行われ、二度の放映がされた番組は、大きい反響を呼びました。

(別紙参照)

3. 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作り出すものであり、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、関係性を新しく作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。

（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づくりを進めました。

遊牧舎が平井東自治会に所属し、地域の活性化を図るため、季節毎のイベントやお祭りの開催等で運営の一員として定期的な打ち合わせにも参加していきました。

スタッフ2名が青年部に所属中です。

開催日	イベント・行事
7月22日、23日	平井公園盆踊り（らくがきせんべい店）
9月16日、17日	平井諏訪神社例大祭
10月29日	ハロウィンパーティ
11月26日	ひらこ大好き！フェス
2月18日	餅つき大会
3/24	平井公園夜桜ライトアップ
3/31	千本桜祭り

(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を行います。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した。

場所：船堀、新川 AM 清掃活動/PM カヤック体験

活動日：月一回日曜日

日付	イベント・行事	時間
4/9	清掃活動とカヤック体験	10:00~16:00
5/14	清掃活動とカヤック体験	10:00~16:00
6/4	清掃活動とカヤック体験	10:00~16:00
7/9	清掃活動とカヤック体験	10:00~16:00
8/27	清掃活動とカヤック体験	10:00~16:00
9/10	清掃活動とカヤック体験	10:00~16:00
10/15	天候不良につき中止	
11/12	天候不良につき中止	

日付	打ち合せや活動	時間
3/11	カヤック掃除、会議打ち合せ、平井駅前清掃、ピア発表 (ひらイルミナルとコラボ)	09:00~17:00
6/25	海上での乗艇訓練 (有志参加、葉山)	終日
8/27	中学生ボランティア受け入れ	10:00~16:00

(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)

- ・マクドナルド募金活動
- ・ Art MARCHE in 臨海公園 (11/15 に開催)
(6/15、6/22、7/13、9/14、10/26 こまつがわ施設長が打ち合わせに参加)
- ・たんぼぼパークカフェ (11/25) に参加
(10/3 こまつがわ施設長が打ち合わせに参加)
- ・江戸川区公式 YouTube チャンネルに、当法人の SDGs への取り組みが掲載
(理事長が参加)

(4) 平井エリアの社会資源開拓、ZINE等の配布

ZINEの制作や配布は、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、ネットワークづくりに必要な配布の活動のみに努めました。

(5) 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」の活動を、当法人はバックアップしています。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っています。

今年度より開始した区役所の窓ガラスへのデコレーション活動、前年度より引き続き行った「めぐるえど金魚展」は支持層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、更なる活躍をご期待いただいています。ご当地フォントの普及活動は、助成金の受託が難しく、現在、江戸川区やシブヤフォントとともにTOKYO SOCIAL DESIGNの協力を得ながら取り組んでいます。

活動日	地域打ち合わせや活動等
6/21	エドてらす定例会
7/26	エドてらす定例会
8/23	エドてらす定例会
9/1	エドてらす定例会

開催日	イベント・行事
4/21	エドフォント第2弾説明会
4/27	総合体育館展示
9/14	ワークショップ
11/27	『のんびりそれぞれできました!』展
12/20~24	さぼ展・ALLY65

区役所の窓ガラスアート活動実績

活動日	参加者・参加事業所
4/8	M 浦さん
5/12	江東園えぼっく
6/22	虹の家
7/29	Sasaki Kentaro
9/1	KEN

10/2	障害者支援ハウス
11/7	みんなの家
1/29	S 藤さん

(6) エドフォント

エドフォントはエドてらすから派生した活動です。一昨年、全国ご当地フォント事業にエドてらすが選出されたことに端を発し、江戸川区独自のフォントをつくる事業として発展しました。今年度は、江戸川区の地場産業とのコラボを行い、手ぬぐいが制作されました。この手ぬぐいは、江戸川区に來られたお客様へのお土産として区長を通じ、お渡しいただきました。

(7) ヒーライトねっととの包括的連携に関する協定

ヒーライトねっとは、ひらイルミナルの母体法人です。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、地域活動の整備を継続的に実施する法人と位置づけ、ひらイルミナルとの連携協力により、さらなる事業展開が期待できます。ひらイルミナルにとっても連携する意義がとても大きいことから、基本協定を結びました。

(8) 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。地域の方にご協力をいただき、感染予防を徹底しながら活動を進めました。

開催日	イベント・行事
6/26、27	スポーツ合宿
10/20	心の交流スポーツ大会
11/9	東京都精神障害者交流祭 第 38 回バレーボール大会

開催日	日常の活動日	時間
毎週水・金	地域交流スポーツ	18:00～20:00
毎週金	事業所交流スポーツ	13:30～15:30

(9) 「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団体「ヒーリングライツ」。そのバックアップを行っています。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、理解啓発の機会の活動を行っていましたが、コロナ開きの活動として、西ヶ原病院、東京武蔵野病院の動機付け支援の準備を進めています。

開催日	活動内容	開催地
毎週火曜	練習	センターこまつがわ
最終週土曜	歌会	センターこまつがわ

開催日	活動内容	開催地
7/22	もぐら祭り参加	もぐらの家
10/24	東京武蔵野病院訪問	東京武蔵野病院
11/25	たんぽぽ公園フェス参加	小松川たんぽぽ公園
11/28	東京武蔵野病院訪問	東京武蔵野病院
12/16	もぐらの家クリスマス会参加	もぐらの家
2/19	東京武蔵野病院訪問	東京武蔵野病院
3/28	ジョイントライブ 江戸川狂奏音楽祭参加	ライブシアター オルフェウス小岩

(10) ピアサポーターによる地域活動

開催日	活動内容	開催地
4/11	となりのぴあさん	タワーホール船堀
5/23	となりのぴあさん	タワーホール船堀
6/20	となりのぴあさん	タワーホール船堀
7/15	となりのぴあさん	総合文化センター
8/18	となりのぴあさん	タワーホール船堀
11/27	となりのぴあさん	区内某所
8/29	平井小学校啓発活動 (打ち合わせ)	平井小学校
10/5	ポッチャ	平井小学校
10/25	ちがいとおなじ3年	平井小学校
2/15	ちがいとおなじ4年	平井小学校
2/21	あるある!!「じぶん」ラボ	グリーンパレス
3/21	あるある!!「じぶん」ラボ	グリーンパレス

※7/15のとなりのぴあさんは、江戸川区発達相談・支援センター主催の公開シンポジウムにて開催

※平井小学校啓発授業は10月に2度開催

※あるある!!「じぶん」ラボは江戸川区発達相談・支援センターと共催

<主な公的ネットワーク活動 予定>

(別紙参照)