

社会福祉法人 雲柱社
2014（平成26）年度 事業計画

事業基本理念・事業目標に基づく、社会福祉施設の設置・経営、及び収益事業の設置・経営

社会福祉法人 雲柱社 事業基本理念

(1999年12月24日)

- (1) 私たちは、賀川豊彦の思想と実践（キリスト精神）を継承し、神と人にと仕える仕事をします。
- (2) 私たちは、一人ひとりの人格を尊重し、その成長を支援します。
- (3) 私たちは、常に利用者の立場に立って、そのニーズに応え、サービスの向上に努めます。
- (4) 私たちは、地域社会の福祉課題を積極的に掘り起こし、それに取り組みます。

保育ブロック事業目標

- (1) 私たちは、子どもたちが神を敬い、人を愛するように成長することを願って保育をします。
- (2) 私たちは、子どもたち一人ひとりの個性を尊重し、それを受け入れ伸ばしていく保育をします。
- (3) 私たちは、子どもたちの自ら育つ力を信じ、意欲を育て支える保育をします。
- (4) 私たちは、子どもたちが心身共に健やかに育つために、保護者の子育てを支援します。
- (5) 私たちは、地域に開かれた保育園を目指します。
- (6) 私たちは、保育の質の向上を常に心がけ、専門の知識を深め、技能の研鑽に努めます。

グループかがわブロック事業目標

- (1) 私たちは、障害児・者一人ひとりが神に愛され、生かされているという事実に基づいて事業を行います。
- (2) 私たちは、障害児・者一人ひとりの人格と個性を尊重し、その成長と生活を支援します。
- (3) 私たちは、障害児・者の家族が抱える課題を深く受け止め、その解決に向けて努力します。
- (4) 私たちは、地域社会の障害者福祉のニーズを掘り起こし、積極的にこれに取り組み、共に生きることを目指す、地域のセンターとしての役割を果たすことに努めます。
- (5) 私たちは、障害児・者一人ひとりのハンディキャップを理解し、かれらに最適なケアを提供するために、専門の知識を深め、技能の研鑽に努めます。

児童館ブロック事業目標

- (1) 私たちは、みんなの居場所となる児童館を目指します。
- (2) 私たちは、子どもたちが多くの人と出会い、遊びや行事などへの参加を通して社会力を培う児童館を目指します。
- (3) 私たちは、子どもたちやその家族が抱えている問題を受け止め、共に担う児童館を目指します。
- (4) 私たちは、世界の人たちと共に生きるための学習や異文化体験、ボランティア活動などに取り組む児童館を目指します。
- (5) 私たちは、子どもたちが平和を愛し、差別や偏見に立ち向かう力を育む児童館を目指します。

学童クラブ事業目標

私たちは、所属する各自治体の方針を尊重し、子どもたち、保護者、地域の方々と力を合わせて、楽しく充実した学童クラブ活動を展開していくために、次のような目標を掲げて事業にとり組みます。

- (1) 私たちは、放課後の子どもたちにとって居場所となる学童クラブを目指します。
- (2) 私たちは、危機管理を十全にして、安心と安全が保障された学童クラブを目指します。
- (3) 私たちは、子どもたちが多様な体験を通して、生きる力を育むことが出来る学童クラブを目指します。
- (4) 私たちは、子どもたちが、それぞれの個性と能力を発揮できる学童クラブを目指します。
- (5) 私たちは、自由と規律を大切にする学童クラブを目指します。
- (6) 私たちは、保護者のニーズ（就労支援、子育て不安など）に応える学童クラブを目指します。
- (7) 私たちは、地域との交流を深め、地域の人たちから愛され支えられる学童クラブを目指します。

子ども家庭支援センター事業目標

- (1) 私たちは、地域の子どもとその家族一人ひとりが、神に愛され、生かされているという事実に基づいて、事業を行います。
- (2) 私たちは、地域の子どもとその家族一人ひとりの人格と個性を尊重し、子ども達が心身ともに健やかに育つまちや社会をつくることを目指します。
- (3) 私たちは、センターがそこに集うすべての子どもと大人にとって、安全で安心、大切にされていると感じることのできる場となるよう、日々努力します。
- (4) 私たちは、地域の子どもとその家族が抱える問題を受け止め、よりよい解決に向かえるよう、専門性に基き対応します。
- (5) 私たちは、地域の人々や他の専門機関と連携して、子どもとその家族のニーズに合わせて、必要な支援を行うことに努めます。

社会福祉事業（第二種）

種別	名称	個所	
第二種	保育所	愛の園保育園、五日市保育園、墨田区押上保育園、烏山保育園、神愛保育園、祖師谷保育園、高根学園保育所、ともしび保育園、 <u>光の園保育学校</u> 、黎明保育園、練馬区立光が丘第六保育園、虹のひかり保育園 ※____は分園併設	12
	児童厚生施設	<u>さくら橋コミュニティセンター</u> 、 <u>墨田児童会館</u> 、 <u>文花児童館</u> 、 <u>外手児童館</u> （墨田区）、 <u>汐入ふれあい館</u> （荒川区）、 <u>狛江市立岩戸児童センター</u> （子ども家庭支援センター事業併設・狛江市）、 <u>狛江市立和泉児童館</u> （ファミリー・サポート・センター事業併設・狛江市） <u>上池台児童館</u> （大田区）、 <u>日野市立たまだいら児童館ふれっしゅ</u> （日野市）、 <u>江東区亀戸児童館</u> 、 <u>江東区平野児童館</u> （江東区）、 <u>目黒区立中央町児童館</u> （目黒区）、 <u>町屋ふれあい館</u> （荒川区）、 <u>江東橋児童館</u> （墨田区）、 <u>練馬区立光が丘児童館</u> （練馬区）※____は学童クラブ分室併設館	15
	放課後児童健全育成事業	れいめい堀切学童保育クラブ、れいめい宝学童保育クラブ（葛飾区）、 <u>汐入学童クラブ</u> 、 <u>七峡小学童クラブ</u> 、 <u>汐入小学童クラブ</u> （荒川区） <u>大島四丁目学童クラブ</u> 、 <u>大島八丁目学童クラブ</u> （江東区）、 <u>練馬区立高松小学童クラブ</u> （練馬区）	8
	障害福祉サービス事業 （共同生活援助事業・共同生活介護事業）（グループホーム・ケアホーム）	かがわの家 シリウス、ベガ、ミラ、カペラ、ジュピター、ソレイユ	6
	障害福祉サービス事業 （就労継続支援B型・生活介護・短期入所）	小金井生活実習所	1
	障害福祉サービス事業 居宅介護 行動援護 移動支援事業	かがわサポートセンター・ウイングス	1
	障害福祉サービス事業 就労継続支援B型 生活介護	小金井市福祉共同作業所	1
	障害児通所支援事業 児童発達支援センター	賀川学園、小金井市児童発達支援センターきらり	2
	障害福祉サービス事業 生活介護事業	かがわ工房、ワークスタジオかがわ	2

社会福祉事業（公益事業）

地域ダイグループ事業	さくらの木（知的障がい学齢児 個別・グループ学習）	1
ファミリー・サポート・センター事業	狛江市全域（和泉児童館内）、小金井市全域（小金井市子ども家庭支援センター内）、小平市全域（小平市子ども家庭支援センター内）	3
子ども家庭支援センター事業	江東区東陽子ども家庭支援センター、江東区大島子ども家庭支援センター、江東区深川北子ども家庭支援センター、江東区南砂子ども家庭支援センター（江東区）、練馬区立光が丘子ども家庭支援センター、練馬区立大泉子ども家庭支援センター（練馬区）、狛江市子ども家庭支援センター（狛江市）、小金井市子ども家庭支援センター（小金井市）、小平市子ども家庭支援センター（小平市） ※ <input type="checkbox"/> は先駆型子ども家庭支援センター	9
放課後子どもプラン事業	汐入東小にこにこすくーる（荒川区）、土曜江東きつずクラブ（江東区）、江東きつずクラブ明治、江東きつずクラブ深川（江東区）	4
家庭的保育事業（保育所実施型）	祖師谷保育園・同分園（実施園）「おうち」（7か所）、光の園保育学校（連携園）「ぶどうの木保育室」「八広ぶどうの木保育室」	9

※は2014年度開始

収益事業

店舗賃貸ビル	和光プラザ	1
共同賃貸住宅	友愛コーポ	1

2014年度事業計画の方向性と展開―広く、深く地域に― ＜第二次中期計画の推進を中心とした事業展開を目指して＞

I：事業展開の方向性

1. 事業基本理念（キリスト精神）を実践の柱に

「神と人に仕える」

キリスト精神の実践をミッションの中核に据える当法人は、人間の尊厳を、創造主なる神が、「神の似姿」として人間を創造されたことにその根拠をおきます。また、創造主は人間を応答する人格として創造されました。

社会福祉の仕事は人間同士の応答関係の回復（人間性の回復）であり、発展（幸せの実現）でもあります。当法人はミッションに根ざした人間観と実践観にたって事業を展開していきます。

社会福祉の世界に市場原理の導入が拡大しつつある中で、立つべき基盤（神と人との仕える）をいっそう明らかにして実践の質の向上を目指していきたくて考えています。2014年度も、実践の場で、研修の場で、法人のミッション理解を深め、その具現化に力を尽くしていきたくて考えています。

2. ミッションに立つ職員（人財）の育成

（1）「祈り・仕える」

対人援助を中核とする社会福祉事業は、神によって創造され生かされている人間の重荷を負い、分かち合っ、共に幸せの実現のために協働を重ねていく仕事であります。

それに携わる者は、日々出会う利用者のなかに「神の似姿」を見だし、その人格に対して畏敬の念を持つ、と共にその人格の自己実現のための仕事に携わる重大さを謙虚に受け止めることが求められています。

隣人の抱える問題が複雑かつ多様化してきている現在、専門的な知識、スキルを深めていくことは言うまでもないことではありますが、さらに大切なことは、かけがえのない人格としての存在に対する対人援助活動において、「神に祈り・隣人に仕える」姿勢をもって、取り組んでいくことでもあります。

この姿勢が法人の実践の質を決定して行くものと考えます。

（2）「人格交流」を深めていく

社会福祉の実践の要は、それを担う職員の力量にかかっています。

当法人の人材育成はミッションを基本とした人材育成をさらに進めていくことが重要課題であります。自らの存在を神から命を貸与された存在として自覚し、隣人もまた同じ存在であることを認識して、実践に取り組んでいきます。すなわちこの認識に立つ人格交流こそが、法人の社会福祉実践を支えている原点であります。

この原点の認識と自覚を深め、より深く人格交流の展開を進めていくことの出来る職員の育成に今年度も力を尽くしていきます。現場でのOJT、法人研修、各ブロック研修、職場内研修、自己啓発研修の中に、法人のミッションを位置づけ展開していきます。

そして、それぞれの地域で展開される法人の事業が、その内実においてミッションの香りを発揮できることを目指していきたくて考えます。

3. 働きやすい職場環境の整備とワークライフバランスの実現に向けて

第二次中期計画の柱の一つである、「働きやすい職場の実現」に向かって、今年度も努力を続けていきたくて考えます。そのためには法人本部（事務局）と現場の管理職、さらに、職員各自の相互の努力が求められて来るものと考えられます。従来の日常業務の見直し、仕事の段取り、職員同士の協力関係等々の取り組みの中から、ワークライフバランスを実現していきたくて考えています。

現場の職員の皆さんの疲労の蓄積が問題とされています。福祉の予算が削減されている現実の中で、いかにして働きやすい職場を作り出していか、法人全体で取り組んで行きたいと考えています。また、職員の皆さんの健康を保持していくために、地域での産業医の導入のとりくみ、メンタルヘルス対応のための外部専門機関との連携なども積極的に行っていきたいと考えてい

ます。

4. 地域型福祉事業体形成の推進

(1) 「第二次中期計画」に則り

私たちは2011年に「第二次中期計画」を策定して、その具体化に取り組み始めて四年目を迎えることになりました。この計画の骨子は、従来の事業種別ブロックから地域ごとに、「地域型福祉事業体」を形成し、より地域に根ざした社会福祉実践を展開して行くことを目的としています。

社会福祉の流れが施設型から地域福祉型へと大きく流れを変えていくなかで、我が法人もまた、事業の方向転換（施設中心から利用者主体への流れ）を迫られている、と言う認識に立っての方向転換でありました。

長らく維持してきた事業種別ブロックの役割は未だ大きく、新しい方向への転換には課題を多く残していますが、現場における問題の取り組みは、その問題の複雑さの故に、否応無く地域での事業所同士の協働が求められて来ています。2014年度も、このような現実をバネに地域型事業体の形成にねばり強く取り組んでいきます。

(2) 地域での協働の拡がりを

地域福祉の流れが広がって来る中で、地域における施設の役割の見直しや、地域との協働関係の構築が重要な課題となってきました。すなわち、施設の持つ資源や人材を地域との協働のなかで活かし、相互に地域でより良い関係を形成していくことが求められてきているのです。

地域社会における格差が広がるなかで、孤立化の問題も急増し、セーフティネットの構築を早急に果たさなければなりません。さらに、大災害時における相互支援の関係作りも緊急を要しています。

施設が存在している地域の人々、諸団体、諸機関との密接な関係を、今年はさらに深めていきたいと考えています。従来の施設完結型事業展開から脱して、地域の人々の多様なニーズに対して、地域の力を発揮して取り組んでいく、その重要な役割を担うことが出来る仕事、職員集団を目指していきたいと考えます。また、BCP（災害時における事業継続計画）の取り組みにおいても、地域との協力関係の強化に取り組んでいきたいと考えています。

(3) 地域型社会福祉事業体の形成と連動した新たな事業へのチャレンジ

社会福祉法人は他の公益法人と比較して、公的に多大な支援（非課税、全面的な公費援助、退職金への補助、建設費の補助等々）を受けている法人であります。それ故に地域社会のなかでセーフティネットを形成する役割が求められています。

その実現のためには、法や制度の狭間に隠れ落ちているニーズを見だし拾い上げ、それに取り組むことが求められています。既存の事業の質を維持しながら、さらに新たなニーズに応える事業展開に取り組む体制作りと、ニーズの掘り起こしに努めていきたいと考えています。

また、新たな事業へのチャレンジには、新たな事業に対応出来る人材の育成が急務であり、今後の人事は、長期的視点をもった計画のもとに進めていかなければなりません。（「地域で法人の事業を展開していく場合の戦略」参照）

これらの新しい事業の掘り起こしと取り組みを、第二次中期計画の中に位置づけ、地域社会福祉事業体の形成の一環として位置づけ、その地域にある法人の事業所が協働して取り組んでいきます。今後の新しい事業へのチャレンジはこのような形で進められていくこととなります。

5. 外部監査の受審を推進する

2016（平成28）年度に外部監査を受けることを予定します。それは、法人のミッションに基づく事業を継続・発展するために必要なことであり、特に「社会福祉法人の経営」を果たすには組織的な経営への取り組みは必須であります。このため外部監査を事業の経営管理その他行政運営に関し外部の識見を受けられる機会と捉え、法人内で現状把握している組織や規程の未整備部分を整理する等、法人体制の整備と適正な予算執行の確保を実行します。

Ⅱ：事業の展開

1. 第二次中期計画の具体化

- (1) 法人事業基本理念の職員への浸透と体现化
 - ・法人研修計画に基づく研修の実施
 - ・事業種別ブロックの研修計画に基づく研修の実施
 - ・事業所ごとに予定される研修計画に基づく研修の実施
 - ・地域型社会福祉事業体の構築に向けての研修と情報の交流
- (2) 地域福祉型事業体の形成の促進と実質的な事業展開
 - ・長・中期的な「戦略」に基づく人材の育成
 - ・実現可能な新規事業から取り組みを始めていく
 - ・地域において求められる新しい事業の発掘、調査、取り組みを始めていく
（「地域で法人の事業を展開していく場合の戦略」参照）
- (3) 現場と法人本部・事務局の連携の強化
 - ・制度の変化、新会計基準の導入への対応
 - ・諸規程等の整備と現場への周知・徹底
 - ・相互の努力を前提としたより健全な支え合いの関係づくり
- (4) 専門委員会の活動の充実と本部機能との協働
 - ・職員の思いを法人本部へ提案し組織としての具体化を進め、ボトムアップの合意形成を図る
 - ・経営委員会の作業部会としての役割を担う
 - ・専門委員会ごとの活動計画の策定と実行

2. 法人のガバナンスの構築と強化

基礎構造改革以降、利用者主体の流れの中で、法人の組織および経営の透明化、情報の公開、苦情対応、個人情報保護対応等々、法人に求められる社会的責任が高まってきている。当法人はこのような現実に対応していくために、ガバナンス（法人統治）の強化が迫られてきている。

今年度も法人本部と事業所側とが協力しながら、ガバナンスの向上に努めていく。

そのために下記の目標を掲げて取り組みを進めていきたい。

- (1) 総合的な視点に立つ経営戦略を策定し、事業の継続と雇用の安定を目指していく。
- (2) IT機能(VPNシステムを中心とした法人独自の情報機能システム)の強化と事務作業の合理化を推進していく。
- (3) 求められる事業、新たなニーズに取り組む事業など、法人の社会的使命を果たしていく。
- (4) 利用者主体の立場に立って、苦情対応への速やかな、かつ適切な対応、個人情報の管理に力を注いでいく。
- (5) 外部の専門家の力を導入し、諸規程等の見直し、改訂を進めていく。

3. 人事室の設置と法人の人事体制の整備

多数の職員を擁する当法人は、兼ねてから人材の情報を統括する部門の設置が急がれて来た。昨年からは人事室立ち上げ委員会を設けて検討を重ね、2013年度から業務を開始することになった。2014年度からは、バランスの取れた職員登用、配置、異動、その他職員の人事動向に関する諸データの整理など、健全で効率的な人事管理を本格的に進めていく。

4. 法人の活性化と発展を目指すための取り組み

- (1) 研修プログラムの充実と展開により、法人は学習共同体を目指していく。
- (2) 職員処遇の検討、職場環境の改善、福利厚生の実施に努め、職員の定着を図ると共に、業務内容の質的向上を促していく。
- (3) 管理職の資質の向上を促すと共に、適材適所の人材登用を行っていく。
- (4) 現場からの提案が活かされる柔軟なシステム作りを目指す。

5. 本部事務局の強化

本部事務局の専門性を強化し、法人の事業方針を受け止め、2014年度はルーチンワークの効率化、合理化をさらに図りつつ、執行部の指示のもとに次の経営改善計画を推進するため、理事長（常務理事）・担当理事・施設長（管理職）の補佐を行う。

Ⅲ：経営改善計画

組織の再構築を進め、現在遂行している内部統制監査や監事監査等の役割を明確にし、2016年度に外部監査受査に至るまでの手法を確立し、法人の事業基本理念実現のため、効果的・効率的な法人経営を目指す組織づくりを行うための検討を進める。

1. 組織の再構築

2013年度には「理事会」の権限と責任の範囲や「役員会」に委任される範囲などの整理に着手し、組織の再構築を進めてきたが、2014年度も継続し、諸委員会や役員会の位置づけについて明確にし、執行役員・その他の役員との役割分担・責任の明確化を定め、効率的な組織運営を進める。さらに事業所における管理職の会計責任者等の責任と役割を明確にし、事務局との責任と役割の範囲を明確にすることを進め、組織化の作業をさらに進めていく。

2. 組織規程の改定

理事及び監事、評議員、理事長、常務理事、職種別担当理事、施設長（管理職）等の責任範囲及び権限を明確にし、組織図の整理とともに、より統制のとれた組織とするため、組織規程の見直し・改定を行う。法人が組織体として有機的に活動できるような規程とする。

3. 各種規程の新規作成・改定

就業規則等、既に定められている規程については、現状のコンプライアンスに基づき法人内事業所の実態に合わせた改定・整理を行う。懲戒に関する手続きのように、未制定のものについては、新規で作成提案を行う。また、各規程間の整合性（合理性）についても確認を行い、齟齬の無いよう法人の規程体系を整備する。

なお、規程の整備に際しては、法人で統一すべき事項、職種別ブロックでの共通事項、事業所固有の事項を見極め、整理・明文化する必要がある。特に、就業規則等職員処遇に係る規程については、異動等の際に問題が生じないように、細部にわたり検証する必要がある。外部の専門家の意見も取り入れて、時代の変化に適応した改訂を進めていく。規程の整備等の審議については経営委員会で適宜に行い現状に齟齬のないように進めていく。

4. 60歳定年制の検討について

単純に定年の年齢を引き上げるだけではなく、60歳以降の働き方を個々の人生設計に合わせて選択できるように、60歳以上の勤務体系の設計を行う。また、今後の日本社会の労働政策の動向を見据えながら、柔軟に対応していく。

5. 人材育成方針の確立

法人のミッション（キリスト精神）に立つ実践の担い手の育成を基本に、職業人としての知識、スキル、意識・意欲などにおいて、福祉現場で広く十分に通用する職員の育成を目指していく。そのために、研修体系の再構築やキャリアパス制度、資格取得支援制度等の検討を進め、実行に移していく。

6. 給与制度の検討

理事長の諮問機関として、給与改訂委員会を立ち上げ、事業の継続と雇用の保障を踏まえ給与規程及び諸手当の改定に取り組んでいく。

「地域で法人の事業を展開していく場合の戦略」

(理念と行動規範の確認)

- ① 事業基本理念、倫理綱領等と服務規程に基づいて行動できる人材の育成
(地域社会の福祉課題への対応と掘り起し)
- ② 地域の特性(行政・住民・利用者のニーズ)を把握し、その地域のニーズを掘り起こし、「地域社会の福祉課題」として行政や法人に提案・その具体化に向かって行動・展開出来る人材の育成
(行政の福祉計画等の把握)
- ③ 地域の固有性(行政の事業計画等における区割り・住民階層の分析、利用者の志向・地域で組織化された団体等の認識)を把握し、他団体とも協同して事業展開が行える人材の育成
(適切な経営)
- ④ 法人のミッションに立つ事業経営原則を踏まえた上で、(常に収支のバランスを踏まえながら)利用者の幸せ(利益)を実現させることの出来る人材の育成
(ガバナンスの構築)
- ⑤ 時代の変化にともなって、社会福祉法人に求められる先駆的な事業とセーフティネットの維持に取り組んでいくことが可能な、法人のガバナンスの構築
(近隣関係教会(牧師)との関係強化)
- ⑥ 法人創立者は事業の中心に「キリスト精神」をおいた。この精神を学び、実践に活かしていくために、近隣教会(牧師)との連携を強めていく。

2014年度法人本部事務局事業計画

法人の第Ⅱ次中期計画を具現化するために、現場を支える法人本部事務局体制・機能の整理強化を行う。事務局と事業所管理職、ブロック担当役員・施設長等との役割(責任)の明確化を図り、内部統制監査・監事監査をツールとし、コンプライアンス体制構築、つまり法人としてリスクを回避するための、方針決定のための提案・規程作成・運用に参画し、環境の整備を行う。また、理事会及び役員会(執行部)からの方針を受け、法人本部並びに事業運営の諸問題に対応していくための法人のミッション(事業基本理念)の理解を徹底しつつ、事務局組織を整える。

1. 2014年度は特に、法人の「I-5 外部監査への準備」のため次の事項に優先的に取り組む。

1) 組織の再構築の事務作業

執行部や経営委員会等の検討内容を整理・調整し、組織再編の補助をする。

2) 諸規程の整備

上記1の組織再構築に伴い、諸規程の整備を行う。特に各規程同士の整合性に留意する。

2. 日常の総務・人事・会計事務業務の実施

各事業所での経理、労務管理等の事務の効率化を検討し、適切なタイミングでの正確な予算管理や人事配置の管理が各事業所で実施できるように補助する。また、事務局内の事務マニュアル等も常に見直し必要な修正を施し、日常の経理事務をより正確により適切に行う。

法人の会議・研修等の運営補助を行う。特に「法人職員エリア連絡会」は、事務局も地域や事業の理解を深め、法人運営の下支えをするための下地を作る良い機会となる。

3. 収益事業管理体制の整理・強化

社会福祉事業を支えるための収益事業という視点を再度確認し、安定的な収益事業の継続を図るための管理体制の見直しを行い、マニュアル化を進める