

社会福祉法人 雲柱社 2015（平成27）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、神と人ともに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。

障がい児・者ブロック（グループかがわ）事業目標

- (1) 私たちは、障がい児・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、障がい児・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、障がい児・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、障がい児・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を立て、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、専門性に基づき対応します。
- (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、光の園保育学校、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	さくら橋コミュニティセンター、墨田児童会館、文花児童館、外手児童館（墨田区）、汐入ふれあい館（荒川区）、狛江市立岩戸児童センター（子ども家庭支援センター事業併設・狛江市）、狛江市立和泉児童館（ファミリー・サポート・センター事業併設・狛江市）上池台児童館（大田区）、日野市立たまだいら児童館ふれっしゅ（日野市）、江東区亀戸児童館、江東区平野児童館（江東区）、目黒区立中央町児童館（目黒区）、町屋ふれあい館（荒川区）、江東橋児童館（墨田区）、練馬区立光が丘児童館（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）、汐入学童クラブ、七峡小学童クラブ、汐入小学童クラブ（荒川区）大島四丁目学童クラブ、大島八丁目学童クラブ（江東区）、練馬区立高松小学童クラブ（練馬区）、 <u>小金井市立あかね学童保育所</u> 、 <u>小金井市立みどり学童保育所</u> （小金井市）	10
	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、バガ、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
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

社会福祉事業（公益事業）

地域デイグループ事業	さくらの木（知的障がい学齢児 個別・グループ学習）	1
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、 <u>江東区南砂子ども家庭支援センター</u> （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）、 <u>狛江市子ども家庭支援センター</u> （狛江市）、 <u>小金井市子ども家庭支援センター</u> （小金井市）、 <u>小平市子ども家庭支援センター</u> （小平市） ※ <u> </u> 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）、 <u>七峡小にこにこすくーる（荒川区）</u>	5
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2015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

2015年度事業計画作成の方針と事業展開の考え方

2015年度事業計画作成の方針

1. 事業基本理念の中心的柱である「キリスト精神」に立つ事業展開を目指して
当法人のミッションは、聖書によって示された、主イエス・キリストの教えと行いに倣い、その主イエス・キリストに生涯をささげて従い、隣人に仕えた創立者賀川豊彦の思想と実践を継承し、時代のニーズに応える事業を展開していくことを目指すものであります。

今年度もこの土台の上に事業を積み重ねていきたいと考えています。

2. 第二次中期計画の課題の達成のために

利用者が地域でより良く生きることが出来るような支援を目指し、より質の高いサービスを生み出すため、また、職員が一丸となりチームとして働くために、人材の育成を促進する。さらに、職員にとって働き甲斐のある魅力ある職場とするために、職務に対する役割と責任を明確化し、職員の一人ひとりが見通しをもって仕事出来る等、ワークとライフのバランスがとれる職場環境を実現させる。

2015年度の事業展開の考え方（広く、深く地域へ）

1. 「キリスト精神」を実践の中核に据えて

創立者賀川豊彦のキリスト精神を、事業展開の中核に据える当法人は、隣人を「神の似姿」として畏敬し、聖書が示す「我と汝」の人格的応答関係にたって、事業を展開していきます。

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、発展と充実（幸せの実現）でもあります。当法人はミッションが示す人間観に基盤を置いて、隣人の重荷を担わせていただく仕事を展開していきたいと考えています。社会福祉の世界にも、市場原理の導入が拡大しつつあります。そのような状況の中で、法人の拠って立つべき基盤（神と人にとに仕える）をいっそう明らかにして、「地の塩・世の光」としての使命果たしていきたいと考えています。

2. 対人援助～「祈り・仕える」姿勢で～

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尊厳を守り、隣人の重荷を分かち合って、共によりよく生きることを目指す事業であります。

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ち、その人がより良く生きるための支援を行っていきます。

隣人の抱える問題が複雑かつ多様化し、人間の尊厳が貶められるようなことが多く見られるようになって来ました。このような状況に対して、専門的な知識、スキルを深めて対応していくことは言うまでもないことですが、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、隣人に対して、「祈り・仕える」姿勢をもって対していきたいと考えます。

3. 地域での法人事業展開戦略

(1) 理念と行動規範の確認

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

(2) 地域社会の福祉課題への対応と掘り起し

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

(3) 行政の福祉計画等の把握

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

(4) 適切な経営

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

(5) ガバナンスの構築

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

(6) 近隣関係教会（牧師）との関係強化

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。

2015年度事業計画の五つの柱

1. 人材育成

事業を担う人材の育成ーミッションへの理解から共感、そして実践へー

サービスの質を決定するのは、それを担う職員であります。幸い当法人は、仕事に使命を感じ、ミッションに理解と共感を持つ職員によって、事業が担われてきました。また、利用者の職員並びに事業に対する高い評価も頂いてきました。それは長い間にわたって、変ることなく私たちを導き支えて下さった、「キリスト精神」の存在があったからだと考えています。

法人の人材育成は、これがスタートであり、と同時にゴールでもあります。今年度の人材育成も、このミッションに立ち、聖書の学びと、それを具体的に実践した賀川豊彦の歩みや思想から学ぶことによって、事業を担う職員の資質を養っていききたいと考えています。

(1) 神から命を貸与されていることを自覚にたつて

法人の職員は、神から命を貸与されていること、その命を隣人と共に生きることによって、ミッションによって示されています。人間をこえて大きな存在によって、「生かされて生きている」、ことを自覚することによって、真に隣人と向き合い、隣人の存在を大切にし、よりよく生きることが出来るように支援していく

(2) ミッションへの理解と共感を実践の中に溶け込ませて

私たちは、現在の仕事を神より委託されたものとして受けとめています。

法人に働く職員はこのことを理解し、それぞれの施設に神から派遣されていると考えます。この様な自覚に立つ職員集団を形成し、サービスの向上につなげていきたいと考えています。また、この様な職員集団が事業の質を高め、施設の人格を作っていくことにつながっていくものと考えています。

セツルメント事業においては、「大切なのは建物ではなく、姿勢である」、といわれました。

ミッションを隣人との関わりの中にと溶け込ませていくことによって、

(3) 生かされていることを感謝して

賀川豊彦は神から受容されていることを感謝し、それゆえにいかなる人も受容

しました。対人援助の仕事は、一方的な関係によって成立することは出来ません。相手を受容することによって、相手からも受容されることとなります。

重荷を抱えた人たちと共に生きること仕事とする職員は、いつの間にか上からの目線で、相手を見がちになります。法人のミッションはこのことを厳しく戒めています。

職員は専門的な知識やスキルを身につけることは当然のことですが、そのうえ、神様の大きな手の中で生かされ、受容されていることを感謝して、今をともに生きる利用者への深い理解と愛を持って関わっていきたくと考えています。

(4) 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。2012年度に構想された人事室は2013年度より業務を開始したが、未だ十分な成果を上げていない。2014年度に法人の全事業所に共通する職務基準を作成し、2015年度に新たな職員評価を実施する。今後、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きます。

2. 地域型福祉事業の具体的な展開

当法人では、2011年度より第二次中期計画がスタートしました。この計画は社会福祉の変化に対応し、各地にある法人の施設を地域ごとにブロック化し、相互に協力し合って、より広く、深く地域の福祉ニーズに応えていくことを目指すものでありました。計画スタート後、半ばを迎えて、これまで歩みを振り返り、さらに地域の人々の生活の変化に目を注ぎながら事業を展開していくこと求められています。

(1) 地域の人々と共に

創業者は常に地域に住む人々の現実に深い関心を持ち、そこで見出されたニーズに応えるために、さまざまな事業を展開していきました。

長い間、公的な支援の中で安定した事業を展開してきた私たちは、地域の人々の抱えている問題に深く思いを馳せているかが問われています。

施設の中に閉じこもり、自分たちの論理を優先させていないか、隣人の重荷に対して感性が鈍磨していないか、各施設の寄せられている苦情の中から、隣人の悩みや呻きを聞き取っているだろうか、今年度も地域に住む隣人の立場に立って、その思いをしっかりと受け止めて、事業の中に活かしていきたいと考えています。

(2) 地域での協働体制の強化

創立以来、64年目を迎える当法人は今までも地域に根ざす事業展開を心がけてきました。この間、同業種ブロックを形成して、事業の質の向上、研修の共有、職員の異動等々の取り組みを行ってきました。

しかし、社会福祉が地域福祉にシフトしていく中で、よりいっそう地域における問題への対応が求められるようになってきました。

格差の拡大、人間関係の希薄さ、心を病む人への対応等々、それらがもたらす複雑な問題に対して、一施設での解決は不可能になってきました。否応なく地域にある法人の施設の協力に止まらず、他法人、他団体等との協力関係は不可欠となってきました。

創業者は実践の思想として、「相愛互助」を掲げられました。

今年度もこの課題をさらに深め、広げる方向で事業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の役割が求められています。

その役割を果たすためには、法や制度の狭間に隠れているニーズを見だし、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、今後は人材育成と連動させながら、新しい事業を進めていかなければならないと考えています。

これからの新しい事業への取り組みは、第二次中期計画を踏まえ、地域社会福祉事業体の形成の一環として位置づけていくこととなります。

3. 働きやすく魅力ある職場環境の整備とワークライフバランス実現に向けて

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いと考えます。そのためには法人本部（事務局）と現場の管理職、さらに、職員各自の相互の協力が求められて来るものと考えられます。職務に対する責任と役割の明確化を行いながら、従来の日常業務や仕事の段取りの見直し、職員同士の協力関係等々の取り組みの改善を通して、ワークライフバランスの実現を目指していきたいと考えています。

社会福祉の現場の大変さが、職員の不足や、退職者の多さにつながっているとの指摘も受けています。福祉の予算が削減されていく中で、いかにして働きやすい職場を作り出していくか、法人全体で取り組んでい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、地域ブロックにおける産業医の導入や衛生委員会の設置等の取組みを進めていきたいと考えています。さらには、メンタルヘルス対応のための外部専門機関との連携、臨床心理士の採用などにより積極的な取組みを進めていきます。

4. 組織内部の透明化を促進する（外部監査の受審）

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。

5. 法人のガバナンスの構築の推進

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）の構築が迫られてきています。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ます。

そのために下記の目標を掲げて取り組みを進めたいと考えています。

- (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ます。
- (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ます。
- (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ます。

- (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、個人情報管理に力を注ぎます。
- (5) 外部の専門家の力を導入し、諸規程等の見直し、改訂を進めます。

2015年度事業の展開

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具体化
- (2) 地域福祉型事業体の形成の促進と実質的な事業展開
- (3) 現場と法人本部・事務局の連携の強化
- (4) 専門委員会の活動の充実と本部機能との協働

2. 法人の活性化と充実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、福利厚生の実施に取り組み、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造りを目指す。

3. 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。

4. 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。

5. 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。

6. 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。

7. 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、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。

8. 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。

9. 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。

10. 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。

2015年度法人本部事務局事業計画

法人本部 事務局 事務局長 小磯満

2015年度は、子ども子育て新制度及び新会計基準等への各種法や制度変更のある年度となる。新制度を法人の事業運営の内容と照らし合わせ、法人内外の諸制度やルールと事業仕様の把握・確認をし、管理内容の整理・体制構築等を進めるために、各事業所と連携を行う。

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、法人組織を整える一環としての規程をさらに整備する。

なお、2014年度未着手となった次の4点は重点課題として残った。

- a. 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）の明確化を図ること
- b. 内部統制監査・監事監査を基礎とし、コンプライアンスの体制構築すること
- c. 法人としてリスク管理のために、方針を決定すること
- d. cのための提案・規程作成・運用に参画し、環境の整備を行うこと

12月に施行される実施労働安全衛生法改正に伴うストレスチェック義務化への対応及び職員のメンタルヘルス対策のため、事務局スタッフに臨床心理士を配し、職場におけるラインケアの実施を推進する。このため顧問契約を結んだ保険労務士や産業カウンセラー協会等外部資源も活用し、法人の第二次中期計画の課題である「働きやすく魅力ある職場づくり」の一端に取り組む。

1. 2015年度重点課題及び優先的に取り組む事項

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) 職員のメンタルヘルス対策推進

- ① 法人内の各種研修・会議の際に、人材組織委員会等と相談しセルフケアやラインケアについてのプログラムを加える
- ② 練馬・世田谷・狛江エリアの3拠点に産業医を配置し衛生委員会を実施する。
- ③ ストレスチェック実施の対応準備
- ④ 安全管理者や衛生推進者を各事業所で設置することへの協力。管理者推進者名簿作成。
- ⑤ 安全管理者や衛生推進者業務内容を事業所管理者と整理・確認

3) ハラスメント対応や休職者の職場復帰支援

- ① 産業医の導入
- ② ハラスメント防止やメンタルヘルス対策のための資料作成、内容周知
- ③ 拠点（エリア）での衛生委員会の推進
- ④ 事業所内でのコミュニケーションやメンタル不調等の相談・調整・報告

4) 諸規程の整備

上記1)から3)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。

特に、組織規程改定とそれに則った組織運営、事業所管理者の役割・職位によるグラデーションの共有化。これに伴う諸規程の見直し及び法改正に基づく変更作業を最優先事項とする。

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。

1) 「施設長事務マニュアル」の更新と活用。

経理部分

- ①小口現金の振替伝票作成方法、注意点等の更新
- ②業者支払依頼表兼入力シートの注意点等の更新
- ③報酬支払源泉税報告書（支払済み）の注意点等の更新
- ④ブロック毎で統一した仮払金のマニュアル作成
- ⑤稟議書のルール整理
- ⑥トータルネットのマニュアル更新
- ⑦勘定科目の仕訳例の作成

給与部分

- ①給与（勤務状況集計表の作成について・年末調整等）計算作業の責任の明確化
- ②賞与計算作業の責任の明確化
- ③入社、退職、変更、休職者等の把握と必要な業務
- ④各種証明書の発行

総務部分

- ①認可変更や労働基準監督署等への必要な諸手続きの整理。注意点等の更新
- ②施設長、主任、主事の事務上の責任の範囲を明確化したマニュアル整理
- ③共有データの保存方法などルール作成、保存場所一覧作成
 - ④メンタルヘルス対策に関するマニュアル
 - ⑤ハラスメント予防に関するマニュアル

2) 新会計基準への移行

- ①本部人件費、事務費の按分
- ②経理規定の変更
- ③新会計基準の社内研修（勘定科目の注意点、変更点など）
- ④移行時の残高仕訳処理の準備

3) その他

- ①行政の予算と雲柱社の予算の対応表の作成
- ②事業所ごとの精算ルールの事務局内及び事業所との共有
- ③小口現金による精算の事務効率を目的とした削減
- ④バンキングのマニュアル作成と、送信のルール整理
- ⑤給与ソフトに関する外部サポートシステムの活用
- ⑥社会労務士法人TSCと連携し、労働保険、社会保険等の手続き委託業務での連携の強化

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、常務理事直轄とする法人組織内での管理体制の見直しを行い、マニュアル化を進める

以 上