

2016（平成28）年度 社会福祉法人雲柱社 事業計画

1：事業基本理念の推進

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

2：福祉の置かれた状況と法人の基本方針

1) 当法人の第二次中期計画が2011年度にスタートしてから、2016年度で折り返し地点を迎えます。これまでの5年間の歩みは成果があったとは言い難い状況にあります。時代の変化は急を告げ、社会的には一段と地域福祉への流れが加速化しつつあります。施設中心主義で事業を展開してきた当法人が、第一次中期計画の下に、事業種別ごとのブロック化を進めました。専門分野の技術等の質を高め、利用者のニーズに応える体制を整えるためです。これと同時に、第一次中期計画に基づいて事業の拡大を図ってきました。

これら拡大してきた事業を、地域ごとに再編成し、時代の要請である地域福祉（地域型福祉事業体）を展開するのが、第二次中期計画の主題であります。これまでの5年間、各事業ブロック内での連携は進みましたが、事業を越えた地域での連携は充分でないのが現状であります。今後5年間で、私たちはこの計画をさらに強力に進めていかなければならないと考えます。

2) 社会福祉法人制度改革について

社会福祉法等の一部を改正する法律案が衆議院で審議中であり、その一部

- ア. 内部留保の透明化
- イ. 「社会福祉充実残額」を保有する法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成義務
- ウ. 地域における公益的な取り組みを実施する責務
無料又は低額な料金で福祉サービスを提供することを責務として規定
- エ. 所轄庁による指導監督の強化。国・都県・区市の連携等

は2016年4月より施行されようとしています。

これにより当法人も

- ア. 経営組織のガバナンス（組織の内部統制）を強化
- イ. 法人内の規程整備推進とコンプライアンスの強化
これまで以上に財務諸表・現況報告書、役員報酬基準等の公表に関する規程を整備し事業内容等に関する情報公開。つまり法人運営の透明化を推進する。
- ウ. 法人で取り組んできた保育園等の就労支援・子育て支援、障がい児・者支援事業、児童健全育成等を基本に、必要とする方々に必要なサービスを廉価で提供するために企

法人

画・立案・実施します。

3) 法人の事業基本理念と社会福祉法改正

法人の施設（主に保育園）は長い歴史と事業基本理念を踏まえ、先駆的な事業に取り組んできました。それらの取り組みは既に多くの事業に取り込まれ一般化しています。今回の制度改正ではさらに制度に限定されない公益性が求められます。社会福祉法人の専門性と当法人の特徴や独自性を活かし、制度ではカバーできない正に日常の事業を通じて把握されるニーズに対し取り組むことを進めます。しかしこの要請は社会福祉法人にとって新しいことではありません。かつて福祉事業はこのような姿勢を持って地域の人々と問題を発見し、それを共に担ってきました。しかし、いま制度が整うに従い、現場にこのような歴史的な認識が薄まってきています。行政の要請に応えることが優先となり、それをもって自己満足してはいないでしょうか…。

法人はいまから13年前、事業基本理念を定め、その4番目に「私たちは地域社会のニーズを掘り起こし、それに取り組めます」と掲げて事業に取り組んできました。しかしその多くは行政から要請された事業の具体化にすぎませんでした。もちろん、委託契約等制限の中で多くのニーズに応えてきた事実は評価されると考えています。

前述のように今回の制度改正では、社会福祉事業又は公益事業の新しいニーズを発見し、それに対するサービスを無料または低額で行うことが強く求めているのです。そのためには法人の方針変更とともに、直接利用者に接する事業所の体質ならびに職員一人一人の自覚の変革が求められています。第二次中期計画は理念の上では行政の施策を先んじましたが、実際の取り組みが十分ではない状況です。今後5年間で、地域型福祉事業を推進し、法人内外の事業所間の連携を強め、制度の対象から外れたニーズを把握し、複雑な状況かつ多様な課題を持つ人たちの重荷をともに担っていきたくと考えます。

3：実践の柱としての『キリスト精神』にたつて

創立者賀川豊彦は、社会福祉実践の柱として、『キリスト精神』を掲げました。

それは、以下のようなものであります。

- ①神によって創造された人間存在への畏敬と相愛互助の精神に立つ共生社会の実現
- ②社会のひずみによって弱い存在とされた人々への連帯と支援
- ③その事業を担う者の姿勢として、神の前における謙遜さ、進んで隣人の重荷を担う、「下座奉仕」

当法人は、このような精神に立つ実践を展開していきたい、そして、困難の多い人生で重荷を負った隣人のパートナーとしてともに歩いていきたい…。という願いを体現した創立者の生き方（主イエス・キリストの教えと行いに倣う）を継承していくことを目指す法人でありたいと願っています。

変化の激しい社会にあつて、なすべきことをしっかりと見定め、事業基本理念にたつて揺

らぐことなく進んでいきたいと考えています。

4：第二次中期計画の具体的な展開

以下に述べることは、法人の事業の状況を踏まえ、今後どのように対応していくべきか、についての具体的な計画の提案であります。

1) 施設の改築、修繕、土地の取得など

ニーズに応え、ニーズを先取りするために。

ア. 昨年度は障がい者のグループホームかがわの家スバル（土地の取得、建物建築）が完成し事業が開始されました。続いて、狛江市での保育園(めぐみの森保育園法人所有)と児童館（市の所有、法人が指定管理事業者）の合築の工事が進み、2016年4月から事業が開始されます。

イ. 神愛保育園は仮設園舎を設置する場所を、区と地域の協力により探している状態です。何とか可能性を見出して、改築にこぎつけるために努力を重ねています。

ウ. 黎明保育園は同じ土地内に存在する堀切教会との話し合いが続行中であります。この問題を早く解決して、改築に取りかかりたいと考えています。

なお、かねてから課題となっている隣地(約40坪)を購入することができたので、さらに改築に向かって、事業展開の可能性が膨らんできています。

エ. 小金井 KAGAWA 館の老朽化が激しく、大規模修繕か取り壊して新しく立て直すか、その他の案も含めて検討する時期をむかえています。

オ. 光の園保育学校は築後間もなく50年を迎え、あちこちに不具合が生じてきています。この建物は三法人が区分所有している複合施設であるため、建設には三法人のコンセンサスが不可欠となります。また、仮設園舎の場所についても、見通しが立たない状態にあります。法人としては、次年度あたりから他の法人と改築に関わる話し合いを開始する予定であります。

カ. その他、愛の園保育園と賀川学園との合築の件も話し合いを継続していきます。

キ. 烏山保育園を改築工事中です。

ク. 指定管理者制度の事業及び委託契約事業は建物が行政所有であるため、基本的には法人は直接関わることはありません。が、狛江市の和泉児童館のように法人の構想が建築に繋がるような事例もあります。

5：職員の適正な配置、人材バンクの設置など

最近では職員の確保の困難さが一段と増してきました。公益の仕事をする当法人が、サービスの確保と質の向上を目指すためには、必要な部署に必要な人材を配置し、かつ認可基準等に定められた職員数の確保が必須の条件です。特に保育士不足の昨今、途中退職者や、産休職員の代替ができない場合は、職員に負担感と疲労感を課すことになり、心身の健康や仕事へのモチベーションにも影響を与え、ひいては利用者に対して不利益

法人

となります。2016年度はこの問題に対処するため、人材バンク（仮）を設立することを計画します。各事業ブロックに定員を超える職員を2～3名配置し、不慮の事故等により職員の欠員が生じた場合、即時対応し日常業務に支障が生じないように手当をし並行してその欠員枠の職員採用を進める、という制度であります。

実際には、開始後に様々な問題が出ることは予測されますが、多くの施設長や経営委員会からの企画案もあり、具体化に踏みきります。

6：人材育成

法人の研修の方向性は、入社した職員を一人前の職業人として育て、どこに行っても仕事出来る専門職として育成することにあります。すなわち、人材育成は大切な社会貢献でもあると考えているからです。育成を人材定着へつなげるために基本的な研修体系を維持しながら内容や対象を再検討します。

2015年度は以下の①～④の研修体系の下で研修に取り組んでおります。これら従来の研修内容を見直すとともに、加えて法人として⑤管理職研修を実施します。

(1) 法人の研修体系

①新入職員研修

②経験年数別職員研修

*2年目職員研修、*3年目職員研修、*5年目職員研修、*10年目職員研修

③テーマ別研修

*5年以上10年以内の職員を対象にテーマを定めて研修を行う。

*研修テーマ

・人権研修 ・社会福祉専門研修、障がい児対応、苦情対応など

④社会福祉専門職職務基準

(2) 事業ブロック別研修

*各事業ブロックの専門性を高めていく研修を実施する。

*それぞれのブロックが年間研修計画を立てて取り組んでいる。

*保育ブロックはキリスト教保育に力を入れて研修に取り組んでいる。

(3) 各職場内研修－各々の職場の課題に即して研修を実施している。

(4) 自己啓発研修－自分でテーマを決めて年間を通して取り組む。

*職場によっては研修成果の発表の場を設けている。

(5) 外部研修への参加

*施設長の指示により、行政、専門機関、職能団体等が実施する研修に参加

⑤管理職研修

*新任施設長研修

*施設長研修

*リーダー研修

7：職場環境の改善・職員のメンタル面への配慮

2015年12月から、常時職員が50人以上雇用されている施設では厚生労働省の指導による「ストレスチェック」の実施が義務化され、法人でも2015年度に準備を進め、愛の園保育園、光の園保育学校で行います。法人でも職員の退職の原因の中に職場環境（特に人間関係）の問題が多くあげられています。職員が如何に定着するかは重要な課題です。このために事業所により個人面接やメンター制度などを取り入れて、職員の定着に取り組んでいる事例もありますが、基本的なラインケアの取り組み及び研修はこれからの課題となっています。法人としては基本、日常的な事業所での予防を中心にメンタルヘルスへの対応を進めていきます。

傷病による休職を取得した職員には、法人事務局の臨床心理士が主治医や産業医、当該事業所の管理職と連携し、「復職プログラム」を作成し復職を支援し、再発予防にも配慮します。

8：地域福祉の展開

再掲となりますが、近年は社会福祉を地域福祉と同義語として用いられるようになってきました。その背景にはノーマライゼーションからインクルージョンへと、社会福祉の概念が変化していることがあるものと思われます。「自分の生活したい地域で過ごす」という希望を支援することが地域福祉の重要な課題となっています。当法人も、このニーズに添って、事業を展開していくことが求められています。事業所での活動も、利用者の生活を支える地域の担い手の一人であるという認識を持つべきだと思います。仰々しくかまえて相手を受け入れるのではなく、毎日の挨拶等日常の繋がりの中で、地域の方々が事業所を認識し、お互いに支え合える関係を創っていきたいと考えています。その中から問題を捉え、事業所で解決できるもの、専門機関に協力を仰ぎ、利用者の利益が最優先されるようコーディネートする。そこでは「来る者は拒まず、去る者は追う」という姿勢が求められるでしょう。事業者は専門性に閉じこもることなく、地域の人たちの「寄り辺」となります。利用者も地域の一員である事を理解し、子ども、保護者を包摂する『地域福祉の視点』で関わっていくことが大切です。

9：指定管理事業について

2015年度法人は江東区の平野児童館の指定管理業者のプロポーザルで選定されませんでした。不選定は法人では2度目の経験であります。今回は当法人としては専門外の高齢者福祉にチャレンジするという課題がありました。選ばれた相手の企画内容を間接的に聞いて、私たちが高齢者事業の取り組む姿勢の甘さや求められるニーズが把握できないための企画内容の貧しさを痛感させられました。同時に、指定管理事業は常に競争の真只中にいることを改めて自覚させられました。指定管理事業は3年、5年という期間を定めてプロポーザルで、運営業者が新たに選定されます。指定期間の総合評価によって再指定という形もありますが、他の業者の企画内容が優れていれば、事業運営が交代と

法人

なる競争の世界です。

「競争」に負けて問題となるのは、そこで働いている職員の処遇です。幸い2回とも法人内に代わりの職場を求めらる等、事なきを得ることができそうです。法人としては、このような際に職員を路頭に迷わせることは絶対にできないと考えています。また、同時に事業所の管理職、職員各位も指定管理事業の厳しさを認識して、事業に取り組んで頂きたいと思います。地域の人たちに雲柱社が運営している事業を評価し、継続を望まれるような実績を積み上げていきたいのです。二つ目の問題は指定管理料、特にその大半の部分を占める人件費の問題です。指定管理による社会福祉事業は利益を上げることが出来ません。収入は一定なのですから、支出を抑えなければなりません。職員の昇給に伴って、人件費率のバランスが崩れ始めてきています。近い将来には児童館ブロック単独で給与制度を作って対応することが求められてくるのではないかと考えています。

<対応策>

- ア. 緩やかに事業の拡充を続け、このような事態に備えていく。
- イ. 保育士等の資格取得を勧め、いざという場合は保育ブロック等に異動する。
- ウ. 同様に資格条件が合致すれば他のブロックに異動する。

10：今後の新規事業への取り組み

法人は大小含めて新規事業への挑戦をつづけています。それは困っている人がいるのなら、新しい事業を展開してその人たちのために役立ちたい、それが法人の事業基本理念だからです。今後下のいくつかの事業展開が予定されています。

- 1) 荒川区は汐入小にこにこすくーを 4 月から運営を開始し、汐入小学童クラブと合わせて総合プランとして法人に委託します。
- 2) れいめい堀切学童保育クラブが堀切小学校内に新設される学童クラブに移転します。
- 3) 上北沢4丁目に保育園が 2017 年に開設予定です。
- 4) ともしび保育園内に乳幼児のショートステイ事業が、子ども家庭支援センターと連携して開設されます。
- 5) さくら橋コミュニティセンター、江東橋児童館で学童児が増員されます。
- 6) 光が丘子ども家庭支援センターに「子育てひろば」が分室として設置され、2016 年 1 月より事業が開始されます。
- 7) 高根学園は 2016 年度準備を始め 2017 年度に認定こども園へ移行を目指す。

以上

社会福祉事業（第二種）

種別	名称	個所
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、 <u>めぐみの森保育園</u> ※__は分園併設	13
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>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	14
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）、 <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>	11
障害福祉サービス事業 （共同生活援助）	かがわの家 シリウス、ベガ、ジュピター、ソレイユⅠ、Ⅱ、Ⅲ、 スバルⅠ、Ⅱ	8
第二種 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 （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）	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
地域子育て支援拠点事業、子育て短期支援事業（練馬区）	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）、 <u>練馬区立光が丘子ども家庭支援センター</u> 、 <u>練馬区立大泉子ども家庭支援センター</u> （練馬区）、 <u>狛江市子ども家庭支援センター</u> （狛江市）、 ※__は分室あり、___は先駆型子ども家庭支援センター	7
小規模保育事業	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」	2

社会福祉事業（公益事業）

自主事業 (知的障がい学齢児 個別・グループ学習)	さくらの木	1
子ども家庭支援センター事業	小金井市子ども家庭支援センター（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	2
放課後子ども総合プラン事業	汐入東小にこにこすくーる、七峡小にこにこすくーる、 <u>汐入小にこにこすくーる</u> （荒川区）、土曜江東きっずクラブ（江東区）、江東きっずクラブ明治、江東きっずクラブ深川（江東区）	6
家庭的保育事業	祖師谷保育園・同分園（実施園）「おうち」（7か所）	7

※□は2016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

2016（平成28）年度社会福祉法人 雲柱社法人事務局事業計画

事務局長代理 千葉陽子

目標

事務局は、法人の経営方針及び経営理念に従い、中長期的な事業計画に基づき、理事長及び常務理事の下で、福祉情勢の変化に即応した主体的で安定した経営の補佐を行う。また、サービス事業の拡充・財源確保等の経営判断に汎用するため、データの精度向上を行い、利用者に対してより充実したサービス提供を実現する。

2016（平成28）年度の課題

- 1) 法人の事業を地域ごとに再編成し、時代の要請である地域福祉を展開する。事業を越えた地域での連携を推進する上での法人事務局と各エリア事業所との役割分担
- 2) 社会福祉法人制度改革に伴う法人組織としてのガバナンス及びコンプライアンスの整備事務
 - ①定款改正、各種規程の制定及び改廃事務
 - ②役員報酬基準設定事務
 - ③評議員選定委員会の設置事務
 - ④会計監査人選定・会計監査対応事務
 - ⑤法律、法令、省令、各種通知並びに都・県・市区町条例規則等の順守及び実施
 - ⑥各種監査及び指導に係る調整
 - ⑦情報の管理・保存及び公開及び各事業に係る情報処理業務システムの管理・運用

日常運営上の整理事項

- 1) 事業所と法人事務局の責任の明確化
 - ①双方の協力により事業の充実と職員の福利厚生の向上に質する
 - ②法改正に伴う施設の責務を明確にし協力して対応していく
 - ③施設経営のパートナーとして、助言・支援を行い、経営の透明化を進める
- 2) 各種事務の効率化と見直しの徹底
 - ①作業分担の確認とマニュアルやチェックリスト等の作成
 - ②共有データ保管管理
- 3) 国・都・県・市区町その他、外部機関・団体との対応及び調整
 - ①認可変更手続きや労働基準監督署等への必要な諸手続きと法改正に伴う、事業推進時の注意点等の更新
 - ②新規事業開始と改築等に伴う事務手続き（認可申請、内容変更等申請、登記申請等）
 - ・上北沢四丁目保育園 新築
 - ・神愛保育園 改築
 - ・ともしび保育園でのショートステイ事業
 - ③指定管理事業等期間満了に伴う事務手続きとプロポーザルの書類作成支援
 - ・江東区亀戸児童館
 - ・江東橋児童館
 - ・汐入ふれあい館

法人事務局

- ④新規事業等に伴う事務手続き
 - ・めぐみの森保育園事業開始
 - ・和泉児童館事業所移転
 - ・汐入小にこにこすくーる（総合プラン）事業開始
- ⑤新規事業企画・提案に伴う事務手続き

4) 人事管理事務

- ①職員の募集・採用及び退職等
- ②職員の処遇改善等、制度の整備事務
- ③特定個人情報収集、保管、廃棄等管理事務
- ④職員名簿（台帳）の整備

5) 保健衛生

- ①拠点エリア（墨田、小金井、狛江）での衛生委員会の運営及び産業医未設置エリアへの設置を推進
- ②メンタルヘルス支援の強化・充実（不調、退職、復職支援）
- ③ストレスチェック制度への対応準備、内容周知、実施

6) 予算管理及び決算事務

- ①事業所の会計責任者と法人事務局の責任・役割の明確化と業務支援
- ②月次決算の適切な作成と施設への助言

7) 文書管理室

- ①紙媒体の資料整理
- ②電子データのデータベース化

8) 収益事業管理（常務理事直轄）

- ①テナント・入居者管理対応、事務
- ②耐震等工事管理
- ③収入管理
- ④税理士の指示を受けて税務事務作業

2016年度事業費予算

98,000,000円（2015年度最終予算ベース）

収益事業含む

2016年度職員法人事務局体制

事務局長代理	1名
正規職員	9名
嘱託職員	5名（内2名30時間）
非常勤職員	7名
計	22名

以上