

社会福祉法人 雲柱社 2015（平成27）年度 事業報告

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立って事業を行います。
- (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、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）	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年度の事業展開を振りかえって（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。

<2015年度の取り組んだこと>

法人のミッションー主イエス・キリストの教えと行いに倣った、賀川豊彦の思想と実践を継承するために様々な角度から、学び、実践に取り組んだ。

- ①当法人の施設がある近隣の教会の牧師に協力をいただき、毎月1回程度聖書の学びの会を持った。
- ②当該牧師が牧会する教会に年2回程度、礼拝に出席し、交流の機会を持っている。
- ③各施設では毎日聖書を朗読し、祈って事業を始める。
- ④職員研修においては、必ず礼拝を行っている。
- \*職員にキリスト者が少なくなっている状況の中で、「ミッションの理解と共感」を求めることを基本にして取り組みを行ってきた。
- \*当法人職員のミッションに立つ対人援助は、利用者から高い評価を得ている。

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、「祈り、仕える」姿勢を持って対していくことでもあります。

<2015年度に取り組んだこと>

- ①聖書が示す隣人愛の精神を理解し、実践の中に生かすOJTに取り組んできた。
- ②研修において、創立者の生きかたや実践を学び、「祈り、仕える」姿勢を学んできた。
- ③創立者が立つ「贖罪愛」の意味について学び、自分自身を省みることを大切にしてきた。

3. 地域での法人事業の推進

<2015年度に取り組んだこと> \* 囲ってる部分が2015年度事業報告

(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

\* 隣人愛に基礎付けられ「自立と連帯」を目指す職員の養成に努めてきた。  
\* 研修では、創立者の「キリスト精神」について学ぶ時間を必ず設けて、ミッションの理解と具体化に努めてきた。

(2) 地域社会の福祉課題への対応と掘り起こし

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

\* 当法人が展開する社会福祉事業は広域に存在しており、各々異なった地域のニーズを抱えている。  
\* それぞれの地域の行政からの要請に応えるだけでなく、利用者の声に耳を傾けてニーズを把握し、その実現に努めてきた。  
\* それを担う人材の育成については、「事業基本理念」に学び、実践の中に生かす職員の育成に努めてきた。

(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

\* 社会福祉ニーズが拡大してきている現在、地域にある施設はネットワークの形成は不可欠である。他の組織との協働、行政への提案などが出来る方向で、職員の育成に努めてきた。  
\* 管理職だけではなく、他の職員も外部の会議への参加を促し「協働力」の育成に努めてきた。

(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

\* 法人の使命は、ミッションに立つ社会福祉事業の展開であり、それは隣人の「幸せ」の実現を目指すものである。事業の経営もこれを基本に展開して来た。  
\* しかし、年々厳しさを増す福祉財政事情の中で、必要とされる事業には法人の財源を持ち出し、その事業を推進してきた。  
\* 一方、各事業所においては収支のバランスに常に配慮した予算管理をお願いしてきた。

(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

- \*社会福祉法人は、ほぼすべて公費に支えられて行われている事業であることを厳しく認識し、それを推進していくためのガバナンス（統治機能）の強化に取り組んできた。
- \*理事会、評議員会の開催と会議の充実、法人内部の規定の整理、事業推進のための組織の充実など

## (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。

- \*創立者は、社会福祉事業と教会の働きを一体化していくことを重視した。それは、人間の幸せは物質的な面の充実に止まらず、精神の豊かさ（神による救済）なくしては不可能であると考えていたのである。
- \*当法人はこの創立者の願いの実現に努めてきた。
- \*そのために、施設と教会との関係の構築に努めてきた。
- \*法人の公的な立場を踏まえつつ、実践のなかに創立者の精神を活かしていくように努めてきた。
- \*具体的には、近隣の教会の牧師による聖書研究、礼拝出席、施設行事での牧師による聖書のメッセージなど

## 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して

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用いることを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

- \*法人の事業実践は、キリスト精神に基づく価値観、人間観にたって進められていく。その中核に位置するのが人間観である。今年も研修や職務を通して、このことを学び続けてきた。すなわち、ミッションから現場へ、現場からミッションへ、と言う双方向に立った人材育成に取り組んできた。

(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、それぞれの事業所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、事業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、

- \* ミッションに基礎付けられた事業は、事業の人格を形成するという考えのもとに、ミッションに立つ職員集団を形成し、個々の職員の個性や能力が一体となって施設の人格としての力を発揮できるように努めて来た。
- \* 創立者のセツルメント事業の精神と実践に学び、その現代的展開について研修を行ってきた。
- \* ミッションに基づく事業展開が、利用者の利益（幸せの実現）に繋がるために、常に現場での検証に努めて来た。

(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しません。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いと考えています。

- \* 社会福祉の実践は、「生かされて生きる」事の認識と感謝に原点を持つ。社会福祉が金銭の授受によるサービスへと変化しつつある現在も変わることはない。
- \* そのサービスの内実は、神と隣人へ感謝と、共に生きる思いの具体化にある。
- \* ただし、これらのミッションに立つ実践は、常に社会的な視点から検証されなければならないと考え、利用者の声を受け止めることにも努めて来た。

(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年度より実現を目指したが、未だ設置されていない。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。

- \* この分野では今年度は見るべき進展はなかった。
- \* ただし、本部機能の充実により、果たすべき役割の多くは実現されてきた。
- \* 今年度は社会福祉従事者職務基準の導入について準備を重ね、次年度からの実

施に備えてきた。この基準書による評価の実施によって、職員の質的なレベルアップ、他団体の運営する職場に異動しても十分に通用する職員の育成にもつなげていきたい。

\* 職員の育成は社会福祉への貢献に繋がる視点が大切であると考えからである。

## 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おかれる状況の変化に対応し、各地にある法人の事業所を地域ごとにブロック化し、相互に協力し合っ、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

創立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、今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、各事業所に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。

\* 社会福祉法の制定以来、地域に根ざした福祉事業の展開が主流となってきた。当法人は事業所も地域の「向こう三軒両隣り」である、と言う認識にたって事業を展開してきた。

\* 具体的には、制度を超えて利用者（地域住民）のニーズに応え、先駆的に事業を実施してきた。現在では、それらの事業の多くは既に制度として確立し、定番の事業となっている。

\* 今年度の末に社会福祉法が改定された。改定の柱の一つに、地域の隠れたニーズを発掘し取り組むことが、社会福祉法人として責務とされることになった。

\* 今年度は各事業所で地域との関わりが一段と深まり、運営協議会などを設けて、地域のニーズを受け止め、意見の交換なども活発に行われてきた。

\* 事業所や法人に寄せられた苦情に対しても、苦情の本旨を的確に把握し、誠実に、かつ速やかな対応を行った。

\* 年度をまたぎ対応を継続している苦情もあるが、法人のミッションにたって対応していきたいと考えている。

### (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、一事業所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事業所の協力に止まらず、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。

- \*今年度はいくつかの事業所が他の事業体との協働プログラムに参加することが出来た。
- ①光の園保育学校は、墨田区子ども子育て会議の乳幼児部会保育実践プロジェクトに参加して、区の大会で実践発表を行った。
- ②墨田区にある法人事業所は、日本地域福祉協議会全国研修会に主催者側として、他の施設関係者と協働して、準備ならびに当日の研修会の運営に当たった。
- ③各地区の施設長の多くは学校評議員会にメンバーとして参加した。
- ④児童館ブロックでは各館で運営協議会を年2回実施して、地域との協働体制作りに努めた。
- ⑤神愛保育園の改築にあたっては、地域組織と密接に連携し、強力な支援を得て計画を進めている。
- ⑥各行政の会議や委員会に管理職らが参加し、そこに集まった他団とのネットワークの形成に繋げることができた。
- \*各行政の「子ども子育て会議」への参加
- \*各行政の「要保護児童対策委員会」への参加

(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いだし、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。

- \*各事業ブロック主体で事業を進めてきた当法人は、ブロックを超えた事業展開についてはいまだ不十分な状況にある。
- \*しかし、近年ブロックを越えた人事異動が緩やかに進むことで垣根が少しずつ低くなってきている。
- \*各地区に事業ブロックを超えた「衛生委員会」が立ち上がり、地域の事業所同士で職員の健康について話し合う場が創られることになった。  
現在は墨田地区、小金井地区、狛江地区で始まっている。今後は江東地区、荒川地区、練馬地区などへと広げていくことになる。
- \*児童館ブロックでも下記の地域で連絡会が持たれている。  
荒川地区、墨田地区、狛江地区、江東地区

**\* 今後は法人内に止まることなく、他団体との共同事業の展開へと広げていく。**

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と自立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り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り組みを進めていきます。

**\* この目標は、今年も達成度が低かった。**

**\* その要因は、職員の補充がすぐに得られず現場も職員に重荷がかかったこと。**

**\* 仕事の増加により、職員に疲労が重なっていること。**

**\* 有給休暇なども取得することが困難となっていること。**

**\* 臨床心理士によるメンタルヘルス対応により、退職者の職場復帰が実現していることは感謝である。**

**\* 産業医を中心とした、各地区の衛生委員会も良い働きが展開されている。**

**\* しかし、次年度への課題も山積している。**

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。

**\* 外部監査については、社会福祉法改定を見据えて、実施をしていく予定であり、今年度は実施しなかった。**

**\* 法人規定の見直しも、同様に法の改定にそって取り組むことになる。**

**\* 次年度には、かなり大幅な法人体制の整備に取り組むことになる。**

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。

- \*それぞれの地域に密着した事業展開を視野に入れた事業展開に取り組んだ。
- \*小金井市における2つの学童クラブ事業の委託
- \*狛江市における保育所・児童館の合築による0歳から18歳未満までの児童の切れ目のない事業の展開
- \*ただし、江東区平野児童館がプロポーザルに落ちて、その一画が崩れたことは残念なことであった。
- \*汐入小にこにこすくーる（放課後総合プラン事業）の委託を受けた。

(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。

- \*このシステムの導入は円滑に動いている。
- \*ただし、次年度あたりにシステムの効果について検証が必要となるであろう。

(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。

- \*法人に課された事業は多くある。
- \*今年度は養護施設の建設の可能性について、伝統のある施設を訪ねて話を聴いた。
- \*東京都主催の「城東地区に養護施設を建設するための説明会」に参加しお話を伺う。
- \*社会福祉法の改正は、法人に制度からもれたニーズへの対応を責務とした。この問題にも次年度は取り組むことになる。

(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。

- \*ここ1、2年、事業所における対応の不十分さから問題が拡大したケースがあった。
- \*この経験を活かして、今後の利用者への要望に臨みたい。
- \*基本は法人のミッションに立つことであり、仕事の初心に常に立ち返ることにある。

(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。

- \*この件は、2015年度事業展開の10を参照

## 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) 専門委員会の活動の充実と本部機能との協働
- (4) 現場と法人本部・事務局の連携の強化

< 2015年度に取り組んだこと >

- \* 事業理念の職員への浸透については、研修ほかあらゆる機会を通して取り組んできた。
  - \* 理念の具体化については、管理職等のOJTを通して取り組んだ。
  - \* 地域型事業体の形成については、ゆっくりとした歩みではあるが、着実に根付きつつある。
  - \* 専門委員会は順調にその働きを進めることが出来た。
- ① 人材育成委員会  
年間研修の計画と実施を担って、経験別職員研修、テーマ別研修などを実施した。
  - ② 政策委員会  
広角な視野にたって、法人の課題を考え、問題を提起した。特に教育や平和の問題について学習の機会を職員に提供した。
  - ③ 広報委員会  
社内報「うんちゅうしゃ」を年3回発行、センスの良い編集感覚で職員によく読まれることになった。
  - ④ 企画委員会
    - ・ イエス団、本所賀川記念館、雲柱社施設長合同研修会の企画、実施
    - ・ 職員福利厚生制度への対応
- \* 施設と法人との連携については、いまだ道半ばであるが、社会福祉法の改正などを踏まえて、双方の「自立と連帯」が一層求められてくる。

## 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。

- \* 法人が行う研修については、今年度も滞りなく計画を実行することが出来た。
- ・ 研修は経験年数別研修－聖書の学び、事業基本理念の研修、賀川豊彦の思想と実践の研修、雲柱社の歴史、法人の現状と課題など
- \* その他、事業ブロック別の専門知識、スキル研修など
- \* 職場内研修、自己啓発研修（SDS）、その他、OFF、JT（外部研修への参加）

(2) 職員処遇の検討、職場環境の改善、福利厚生の充実に取り組み、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。

- \* 当法人においても、職員の定着率が問題となっている。一般的には、その要因に労働条件や職場環境、人間関係等々が上げられている。
- 当法人も例外ではない。これらの問題へ対応なくしては、今後の職員の定着や採用は困難であると考えなければならない。
- \* この問題は次年度に持ち越すことになるが、猶予はならない問題であるので集中して取り組んでいく。

(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。

- \*管理職の資質が事業の充実、施設運営、人材育成の要となる。
- \*今年度も、それぞれの現場で苦闘している管理職への支援については、アドバイザーの助言、臨床心理士による支援、事務局長（代理）、常務理事、理事長、常任理事らによる現場への支援を行った。
- \*事業の拡大に人材育成が追いつかない状況はあるが、若手の管理職が成長してきていることは頼もしいことである。
- \*今後も適切な異動などにより、さらに管理職の資質の向上を図っていく。
- \*人材の登用基準についても透明化を図り、その門戸を広げていく。

(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。

- \*昨年度から、現場の意見が吸い上げられる会議のシステムが作られ、機能することになった。
- ・場からブロック管理職会へー経営委員会へー常任理事会へー理事会へ
- \*この制度が機能するように、それぞれの会議が役割を果たすことによって、法人全体活性化を目指していく。その体制が今年度は緒についた。

### 3. 法人事務局の強化

法人事務局の専門性を強化し、法人の事業方針を受け止め、効率化、合理化を図りつつ、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。

- \*社会福祉法人への社会的な期待と同時に、プレッシャーも強くなってきている。
- \*これらの期待と風圧に立ち向かうために、法人事務局の強化は不可避である。
- \*今年度も新規事業、建物改築、職員処遇への規定の面からの配慮等、指定管理プロポーザルへの支援等々、縁の下の力持ち的存在として、十分にその力を発揮することになった。
- \*事業者が思う存分事業に取り組むことが出来るために事務局の存在は重要であり、今後、事務局と現場との協働のあり方が法人の命運を決定していくものと思われる。

### 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。

- \*社会福祉法の改正を見定めて、次年度から本格的に進めることになる。

### 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「常任理事会」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、2015年度も継続して、諸委員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。

## \* 常任理事会の定期的開催

- ・理事会から委託され、理事会が開かれる間に起こった問題について対応する役割をになう場である。
  - ・定例は2ヶ月に1回、随時、緊急の会も開かれた。
- \* 今年度は各委員会等が円滑に活動を展開し、法人運営が進められることになった。

## 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。

## \* 組織規定が理事会で承認され、法人組織が新たに動き出した年度であった。

- \* 今後は、社会福祉法改正を受けて、さらにこの規定を充実させていくことになる。

## 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。

## \* 今年度は、社会労務士のサポート等を得て規定の整理が進められた。

- \* 時代の変化が早いので、逐次規定内容の変更が求められて来る。随時、対応が求められる。
- \* この分野でも、事務局はおおきな役割を果たした。その労苦に感謝したい。

## 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。

## \* 現在は65歳まで働くことが当たり前になりつつある。法人としてもその能力を活かして働いて頂くことを視野に入れた対応策を急がなければならない。

- \* この件も次年度に持ち越された。

## 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。

- \*キャリアパスの策定が急がれている。
- \*今年度は保育ブロックにおいて、補助金との関係でキャリアパス制度の策定が求められることになった。
- \*これを機に当法人もキャリアパスに本格的に取り組んでいく。
- \*この策定は給与改定とも関わることになるので、次年度以降に持ち越される。

#### 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。

- \*給与改定委員会の骨格は今年度中に出来上がったが、実際の委員会の作業は次年度からになる。
- \*予定では次年度中に新しい給与制度が出来て、2017年度より実施する予定となっている。
- \*なお、給与改定に伴う作業に当たっては、専門のコンサルタントの参加を予定している。