

## 2017年度 社会福祉法人雲柱社 事業計画

－ 第二次中期計画の具体化をさらに進めるために －

### I ; 状況の把握と実践への展望・課題

#### 1 : 第二次中期計画の後半期に於ける展開と課題

##### ①社会福祉法人制度改革と第二次中期計画のさらなる展開

\*当法人は2000年に事業基本理念を策定し、それに基づいて、第一次中期計画（2000/4－2010/3）を推進してきました。その中心となったのは経営と雇用の安定、それに基礎付けられた各ブロックの事業の充実を目指すものでした。

\*一方、時代の変化は社会福祉のニーズを一段と複雑化させてきました。

－施設やブロック間では対応できない問題が多くなってきました。第二次中期計画はこの様な事態を視野に入れて、地域型社会福祉事業体の形成へと大きく舵を取ることにになりました。

それは、法人事業基本理念の第四項「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。」に掲げてきたものです。

\*しかしながらこの計画が進捗しない中で、今年度から施行された改正社会福祉法※(参考)における「社会福祉法人制度改革」は、社会福祉法人に向けて新たに具体的な課題を提示しました。それは「公益性・非営利性を確保する観点から制度を見直し、国民に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底する」という主旨であり、施設中心主義から地域中心主義への転換を意味しています。

※(参考) 社会福祉法等の一部を改正する法律（平成28年法律第21号）

\*また改革全体の内容は、社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上等の改革を進める、とともに介護人材の確保を推進するための措置、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しの措置を講ずるというものです。それほどまでに時代の変化は激しく、従来の行政による庇護を基本とする「護送船団方式」の決定的な方向転換を求められています。これにより、当法人の第二次中期計画（2010年/4－2020/3）は今年から計画の実体化に向かって、より一層の努力の傾注が求められることになりました。

##### ②求められる地域型事業体の形成

\*上記の社会福祉法人制度改革における地域に向けた公益事業の実施の義務付けは、むしろ当法人これまでが考え掲げていたことが、正に明確な形となって示されものと言えます。

今年度はこうした制度改革の要請も踏まえて、各地域にある施設をそれぞれの地域ごとに集結させて、時代の課題、制度からの要請、地域のニーズに応えていくことの出来る地域型社会福祉事業体の形成に本腰を入れて取り組んでいかなければならないと考えます。各事業ブロックにおいてもこうした必要性を踏まえながら、それぞれの地域に存在している施設間の連帯を強め、地域の福祉課題を掘り起こし、取り組んでいくことが求められています。

# 法人

\*これまでの6年間、各ブロック事業体での連携は進んできましたが、ブロックを越えて地域での連帯までには未だ不十分な状況にあります。残された4年間において、私たちはこの計画をさらに強力に推し進めていかなければならないと考えます。

## ③会議制の活性化と有効化

\*現在、法人の課題の検討と決定の流れは以下のとおりです。

\*施設からの提案、提言は各ブロック施設長会で検討し経営委員会へ⇒経営委員会で検討され⇒常任理事会へ⇒最終的な決定は理事会で行われます。

\*この会議制を活性化させ、かつ有効化、効率化させて、法人運営を充実させていかなければならないと考えます。

\*議案やそれに伴う資料の整理、メンバー各自が目的に向かって応分の重荷を担うことにより、この会議制は実質化されていくものと考えられます。今年度もいっそうの努力を重ねていきたいと考えます。

## ④専門委員会の充実

各専門委員会の役割と活動計画にそって

### \*人材育成委員会

・研修の原点である「ミッションの理解から実践へ」「実践からミッションの理解へ」、という双方向の視点を踏まえた研修を実施していく。

・時代の変化を見据えた研修計画の策定と実施

・研修成果の検討と計画への反映－研修レポートなどの検証から－

### \*広報委員会

・社内報「うんちゅうしゃ」の編集

・その他の広報活動

### \*政策委員会

・法人の今後のあり方などについて、様々な角度から提言を行う。

・職員の社会問題についての知識と関心を高め、従事している事業の理解を深めることにつなげていく。

・創立者の平和への思いを受け止め、取り組むべき課題について考える機会とする。

・この目的を果たすために、時宜にかなったテーマ、講師、映像などを用いた企画を実施していく。

### \*企画委員会

・職員の福利厚生面での企画、提案、調査などを実施し、職員の福利厚生の充実を図る。

## ⑤研修テキストの作成

\*目的：創立者の思想と実践を継承していくために、まず、社会福祉実践に関わる研修のテキストを作成し、ミッション研修の充実に資することを目的とする。

\*今年度は人材育成委員会を中心に、資料館等の協力を得て、以下のテキストの作成を予定している。

「賀川豊彦のキリスト精神 Q&A」

「賀川豊彦の子どもの権利」ーテキストと解説ー

「賀川豊彦とセツルメント事業」ーテキストと解説ー

## ⑥働きやすい職場の創造と福利厚生

＜職員健康管理＞

＊各地区に衛生委員会を設置する。

＊現在設置されている地域

・小金井地区 ・狛江地区 ・墨田地区

＊設置に向かって準備中の地域

・江東地区 ・世田谷地区 ・練馬地区

＊その他の地区においても設置準備を進めていく

＊法人所属の臨床心理士による、各施設への巡回並びの面談、職場復帰への支援など

＊社会労務士の指導助言の導入

＊ストレスチェックの実施（職員50人以上の施設対象）

＊この分野での課題は多いので、今後も積極的に諸計画を実施していく予定であります。

＊健康診断の実施、予防注射等の接種への補助

＜JTB えらべるクラブへの加入と利用の拡大＞

・職員の生活を豊かにしていくための各種補助制度

## 2：社会福祉法の改正「社会福祉法人制度改革」を踏まえて

＊2016年4月、改正社会福祉法が施行される。

＊この改正の目的は、

「社会福祉法人が自律的な経営組織のもとで、国民に対する説明責任を果たし、社会福祉の向上と共に、利益（内部留保）の一部を還元し地域貢献を目指す公益性の高い経営モデルを確立することである」とし、主に以下のような事項について取りくむことが法人に求められています。

①社会福祉法人における経営組織のガバナンス（組織の内部統制）を強化する。

②国民に対し事業内容について情報を公開し、法人運営の透明化（外部からの監査法人などの導入）を高める。

③社会福祉法人は存立の本旨から考えて、余裕財産（内部留保）の有無に関わらず、地域における公益的な取り組みを実施していく責務がある。それらは、無料又は低廉な費用でサービスを提供し、地域社会に貢献する。

④法人は新たに評議員選任・解任委員会を設置し役員を選任・解任の決議を行う。

⑤評議員会は議決機関として理事会を牽制すると共に、理事の任免、理事の報酬の決定、監事の任免など、法人運営に関与する。

⑥理事会は執行機関として、理事は法人運営に全責任を持つ。新しい理事会体制においては、担当理事制の導入なども検討していく。

# 法人

\*事業担当理事（保育、児童館、障がい児・者、支援センター）、財務担当理事、人事担当理事、広報担当理事、新規事業担当理事など

⑦人材の確保と育成、新規事業の開拓等々、

今後、公益法人としての社会福祉法人に求められる内容が多く盛り込まれ、法人はこれらの要請に応えるべく、内外への諸対応が迫られることとなります。

## 3：法人のミッションと社会福祉法の改正

\*法人の施設（主に保育園）は長い歴史とミッションを踏まえて先駆的な事業に取り組んできました。しかし、それらの取り組みは既に多くの事業者によって取り組まれ一般化してきています。

\*今度の法改正は、さらに社会福祉法人への要求のハードルを上げ、各法人の独自性と柔軟性を活かして、制度外のニーズを発見して取り組む（公益事業）ことを求めています。

\*第二次中期計画が目指す地域型事業者の構築は、改正法が求める「公益事業」を展開していくための場となっていくものと考えられます。

\*しかし、この要請は民間の社会福祉法人にとって新しい要請ではありません。かつては自らこうした姿勢を持って地域の人々の問題を発見し、それを共に担ってきました。しかし、いま、現場にこのような歴史認識は薄まってきています。行政の要請に応えることにのみ力を注ぎ、それをもって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、先に触れた「私たちは地域社会のニーズを掘り起こし、それに取り組みます」という理念を掲げて事業に取り組んできました。しかしながら、その多くは行政から要請された事業の具体化に止まっていました。もちろん、それらの事業展開の中で多くのニーズに応えてきた事実は評価されるべきであると考えています。

\*ところで、いま法人に求められていることは、従来の事業をさらに充実させて、法人とその施設自らが新しいニーズを発見し、そのニーズの解決に取り組むことを強く求められています。そのためには法人の体制の変革と共に、最前線に立つ施設の体質ならびに職員各位の意識の変革が求められています。

## 4：これからの課題—雲の柱に導かれて、さらに広く、深く地域へ

\*第二次中期計画は理念の上では時代の先取りをしましたが、内実が十分に伴っていませんでした。今後の4年間で、地域型福祉事業者の形成に努め、施設間の連携を強めながら、制度の対象から外れたニーズを発見して、複雑、かつ多様な問題の渦中にいる人たちの重荷をともに担っていきたいと考えます。そのためには自法人の狭い枠内に止まらず、他法人とも連携して、地域福祉の向上に努めていかなければならないと考えます。

## II：社会福祉実践の基本としての『キリスト精神』に立つて

当法人は定款において、「キリスト精神」に立つて「神と人に仕える」事業を展開していくこ

とを明らかにしています。今年度もこのミッション（事業方針）を掲げて、質の高いサービスの提供に力を尽くしていきたいと考えます。

## 1：創立者の思想と実践を継承して

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、人間の精神の変革と社会の変革を一体化し、「相愛互助」を中心とした社会の建設を目指すものでありました。創立者が実践の柱として掲げた「キリスト精神」を根底にすえて、今年度も力を尽くして事業に取り組んでいきたいと考えています。

<賀川豊彦が掲げた「キリスト精神」>

### ①神第一・・・主イエス・キリストの教えと行いに倣う

- \* 神によって創造され、命を貸与されて生かされていることへの感謝と信従
- \* 命を貸与されて共に生きる隣人の人格の尊厳と畏敬に立って
- \* 神によって示されている隣人愛（相愛互助）の実践を通して共生社会の実現へ

### ②自己否定・・・神の前での自己否定から、神の赦しによる新たな自己肯定へ

- \* 人間としてとるに足らない存在であることの自己覚知、
- \* その私が主イエスの贖罪愛によって生かされていることへの感謝
- \* 地の塩・世の光とされて実践へ

### ③最微者の立場に立つ

- \* 社会のひずみによって弱い立場におかれている人々への連帯と支援
- \* この立場の人たちと共に生きることを実践の原点としていく。
- \* 弱い立場の人たちを生み出していく社会の改革を目指す。

### ④洗足の精神に立つ・・・下座奉仕の姿勢

- \* 主イエスが示された洗足の行為（隣人に仕える謙虚な姿勢と実践）に倣う。
- \* 進んで隣人の重荷を担う、「下座奉仕」の姿勢と実践
- \* 困難な仕事を厭わずに、進んで取り組んでいく。

## 2：事業基本理念の具体化に向かって

\* 当法人は、「キリスト精神」を踏まえて「事業基本理念」を定め、その具体化に向かって努力を重ねてきました。

\* それは人々の生活を支援し、より良い生き方（幸せ）の実現に向かって、歩みを共にすることであり、地域福祉の向上を目指すことでもあります。

\* また、困難の多い人生の重荷を負って生きていく隣人のパートナーとして、共に歩いていきたい、と言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って隣人と共に）を継承していくことを目指すことでもあります。

# 法人

\*変化の激しい社会にあって、地域に根を下ろして、なすべきことをしっかりと見定め、ミッションに立って実践に取り組んでいきたいと考えています。

## Ⅲ：第二次中期計画の具体的な展開

<地域型社会福祉事業体の形成・・・社会福祉法改正を踏まえ、それに対応していくために >

\*以下に掲げる事業計画は、法人の事業の状況を踏まえ、今後どのように進んでいくべきかについての具体的な提案と将来に向かってのビジョンです。それは、改正社会福祉法への具体的な対応であり、第二次中期計画の具体化を目指すものであります。職員の皆さんとビジョンを共有しながら実現に向かって進んでいきたいと考えます。

### 1：地域型社会福祉事業体の形成

\*ブロック事業体を残しながら、以下のような地域型社会福祉事業体の形成を進めていきます。そして一日も早くこの事業体を形成し、地域に根を下ろし、多様な福祉ニーズに対応していくと共に、「公益事業」への取り組みを促進させていきます。この事業体が形成されることによって人事の交流・異動も活性化していくことが出来るものと考えられます。

\*この計画の具体化は、法人の今後の事業展開に不可欠であると考えられます。

\*各地区にエリア・マネジャーを配置します。

\*エリア・マネジャーは施設長を兼ねることとし、その施設には副施設長などを配置し、エリア・マネジャーが動きやすい体制を作っていきます。

\*今後は苦情や労務管理上の問題は原則として地区事業体とブロック事業体が相互に協力して対応していきます。

\*年2回程度、地域事業体会議を実施します。会議では、情報交換、苦情対応、労務問題等についての相互支援の場としていきます。

### 2：地域型社会福祉事業体の形成

下記のようなモデルを想定します。

#### ①あきる野地区事業体

五日市保育園、子育てひろばいつかいち、あきる野市子育てひろばるぴあ、あきる野市子育て支援事業、ワークスタジオかがわ、たまだいら児童館ふれっしゅ

#### ②小金井地区事業体

愛の園保育園、賀川学園、さくらの木、かがわ工房、かがわの家、小金井生活実習所、小金井市児童発達支援センター「きらり」、小金井市福祉共同作業所、小金井市子ども家庭支援センター「ゆりかご」、小金井市ファミリーサポートセンター、みどり学童保育所、あかね学童保育所、小平子ども家庭支援センター

#### ③練馬地区事業体

光が丘第六保育園、光が丘子ども家庭支援センター、ひろば事業ぴよぴよ、大泉子ども家庭支援センター、高松小学童クラブ、北原小学童クラブ、光が丘児童館

#### ④狛江地区事業体

岩戸児童センター（小学生クラブ併設）、和泉児童館（小学生クラブ併設）、狛江市子ども家庭支援センター、狛江市ファミリー・サポート・センター、虹のひかり保育園、めぐみの森保育園

⑤世田谷地区事業体

祖師谷保育園、祖師谷保育園分園、家庭的保育7箇所、烏山保育園、いずみの園保育園

⑥荒川・葛飾地区事業体

汐入ふれあい館、汐入学童クラブ、汐入東小にこにこすくーる、汐入小学童クラブ、汐入小にこにこすくーる、町屋ふれあい館、七峡小学童クラブ、七峡小にこにこすくーる、黎明保育園（れいめい宝学童保育クラブ、れいめい堀切学童保育クラブ）

⑦江東地区事業体

神愛保育園、ともしび保育園、亀戸児童館、大島八丁目学童クラブ、江東きっずクラブ明治、江東きっずクラブ深川、深川北子ども家庭支援センター、大島子ども家庭支援センター、東陽子ども家庭支援センター、南砂子ども家庭支援センター

⑧墨田地区事業体

光の園保育学校（分園、八広ぶどうの木、ぶどうの木）、押上保育園、さくら橋コミュニティセンター（1分室）、墨田児童会館（3分室）、外手児童館（2分室）、文花児童館（2分室）、江東橋児童館（1分室）

⑨その他の地区事業体・・・地区事業体に位置づけにくい施設

目黒中央児童館、上池台児童館、高根学園保育所

### 3：地区事業体の今後の展開について

①2017年度に各地区のエリア・マネジャーを理事会で任命する。

②各地区は地区事業体会議を開催する、会議の招集者はエリア・マネジャーとする。

③会議の内容は次の事項を主に想定。

\*各事業体の報告（事業、労務、パート職員人事、苦情、行政対応など）

\*地区における新規事業への対応

\*人事やトラブルへの相互支援

\*交換研修などの実施

\*その他

### 4：ブロック施設長会の意義と地域型事業体との協働

\*これまでは同じ地区にある法人の施設同士のかかわりは不十分な状態にありました。

しかし、社会福祉が大きく地域福祉のほうに流れを転換した現在、地域に即した問題の解決が求められるようになって来ました。

\*今後は各ブロック事業体の専門性や固有の問題を検討するための、ブロック施設長会の役割を継続しつつ、地区事業体における協働体制の構築に力を注いでいくことになります。

\*今までのブロック中心の意識を変えつつ、地域中心の事業体への体質の改善を目指していくこ

# 法人

とになります。

\*これは法人にとって大きな変革となりますが、法人、施設長、職員共々に時代の変化を見据えながら、改革を進めていきたいと考えています。

## IV：2017年度の会議

\*今年度は、法人運営の為に以下のような会議がもたれる予定です。

### <ガバナンス関係>

- ① 定例理事会・・・年3回
- ② 臨時理事会・・・適宜行われる
- ③ 評議員会・・・年1回以上
- ④ 常任理事会・・・毎月1回
- ⑤ 経営委員会・・・毎月1回
- ⑥ 苦情対応第三者委員会・・・年2回 \*各施設から上がってきた苦情を検討し、対応への助言など行う。

### <事業関係>

- ① 全体施設長会・・・年2回以上 \*全施設の施設長が集まり情報交換、研修等を行う。
- ② ブロック施設長会・・・各ブロック毎月1回 \*各ブロックの施設長が集まり、研修、情報交換などを行う。
- ③ 地域型事業体協議会・・・各地域の施設が集まり、情報交換、新規事業等について協議する。
- ④ 各ブロック全体会・・・年1回 \*各ブロック職員が集まり新年度の方向性を確認する場、辞令交付、永年勤続者表彰等
- ⑤ 新入職員全体会・・・年1回 \*法人事業計画の説明、辞令交付等

### <専門委員会>

\*経営委員会の附属期間として、諸計画の具体化を進めていく

- ① 人材委員会・・・職員育成のための研修計画の策定と推進、ブックレット等の作成
- ② 政策委員会・・・法人の方向性や問題について協議し、経営委員会へ提言する。社会問題などの研修を企画し職員の啓発を図る。
- ③ 広報委員会・・・社内報「うんちゅうしゃ」の編集、発行、その他の広報活動
- ④ 企画委員会・・・職員の福利厚生を検討、その他、働きやすい職場づくりへの提言など

## V：時代の変化に対応するために－新規事業・施設の改築、土地の取得など－

\*法人はこのような状況の変化に対応していくために今年度は以下のような具体的な取り組みを進めていきます。

### 1：施設の改築・土地の購入など

- ①いずみの園保育園（仮称）の建設と事業の開始
- \*上北沢駅の近くに建設中である。世田谷区の待機児対策の一環として建設されます。
- \*法人の本拠地において初めての事業展開であり、2017年度から事業が開始されます。



**②神愛保育園の改築・・・2017年12月新園舎にて事業開始予定**

\*仮設園舎が近くの公園に設置されて、本園は今年度中に園舎改築が完了します。

\*完成に至るまでには、まだまだ紆余曲折が予想されるが、現場と施工業者、法人が一体となって完成にこぎつけたいと考えています。

**③黎明保育園の改築**

\*同じ敷地内に存在する堀切教会との引越し先について、話し合い(和解調停)が続行中です。

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。

**④小金井生活実習所が東京都より土地を無償貸与し改築することになりました。改築後は建物は法人所有となり運営を行います。****⑤愛の園保育園の隣接地を購入**

\*かつて愛の園保育園の所有地であった隣家が売りに出され、購入しました。この土地はかつて売却の際に当時の園長との約束があり、売却の場合は必ず法人に連絡することが約束されていました。今後使用方法については検討していきます。

**⑥光の園(東駒形教会・本所賀川記念館)の改築**

\*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。

\*この建物は三つの施設(法人)が入っ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、今年度から建物内に存在する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。

**2: 指定管理事業のプロポーザルの結果、今後の予定などについて**

① 亀戸児童館は指定管理が継続となりました。

② 江東橋児童館は指定管理が継続満了の年となり、プロポーザルに参加しました。結果はまだ来ていません。

③ 練馬区北原小学童クラブ受託者に選ばれました。4月から事業開始

④ 荒川区汐入ふれあい館の指定管理が継続となりました。

⑤ 墨田区内の学童クラブ分室2か所受託の打診があります。

⑥ あきる野市子育て支援事業の受託が決まりました。

⑦ 江東きつずクラブ八名川のプロポーザルに参加しました。

⑧ 江東区神愛保育園近接地の土地を購入。ショートステイ事業、ひろば事業を実施予定

⑨ 江東区青少年センターのプロポーザルは選外となりました。

**3: 社会福祉法人 雲柱社 放課後子ども総合プラン事業目標の策定・実施**

\*2015年厚生労働省・文部科学省の協働により「放課後子ども総合プラン」が策定され、実施に移されました。この事業はすべての小学校区域において、放課後児童健全育成事業(学童ク

# 法人

ラブ事業)と放課後子ども教室の二つの機能を併せ持ち、学校の空き教室や地域の空きスペースなどを用いて一体的あるいは連携して実施するものです。当法人においても既にこの事業を展開しており、同事業目標の策定の必要性が求められていました。

\*この様な状況を踏まえて、児童館ブロックでは放課後子ども総合プラン事業目標策定プロジェクトチーム(PT)を発足させて策定に取り組み、同事業目標を提案しました。提案は、理事会等の承認を得て策定されると共に、今後の法人における健全育成事業の充実につながっていくことが望まれます。

## 4：職員の適正な配置、人材バンクの設置など・・・必要な部署に必要な人材を

①職員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は、サービスの確保と質の向上を目指すためには、定められた職員数の確保は必須の条件となってきます。

②途中退職者が出たり、産休代替の職員が充当できない場合は、職員に多大な負担感と疲弊感を与えることになり、心身の健康や仕事へのモチベーションの低下にもつながっていきます。新年度はこの問題を少しでも軽減するために、『人材バンク方式』を導入することにします。昨年度は職員が充足にいたらず、この計画は実現できませんでした。今年もこの計画を掲げて実現を目指したいと考えています。

③各ブロックに定員枠外の職員を2, 3名採用し、現場の職員の欠員が埋まらない時に、そこに入って、次の職員が見つかるまで働いてもらうことにします。

④実際に始めてみたら、様々の問題が出るのではないかと予測されますが、多くの施設長や、経営委員会からの強い要望もあり、実施に踏みきるべきであると考えます。

## 5：人材育成・・・人材育成を人材定着につなげる研修の実施

\*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が出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るからです。

\*今年度も以下のような研修体系の下で研修に取り組んでいきます。

### (1) 法人の研修体系

#### ①新入職員研修

- ・法人ミッション研修は総ての職員が受講する。
- ・礼拝(聖書、賛美歌に親しむ)、キリスト精神・事業基本理念の理解・雲柱社の歴史、賀川豊彦の社会福祉思想、賀川豊彦の子どもの権利など

#### ②経験年数別職員研修

##### \*2年目職員研修

- ・法人ミッションー礼拝、事業基本理念(キリスト精神を含む)の理解
- ・ワークショップによるグループ研修 他

#### ③3年目職員研修

- ・2泊3日 山梨県北杜市にある障がい者の施設での農業体験研修
- ・法人ミッション研修－礼拝、キリスト教関係の著作の購読

#### ④5年目職員研修

- ・礼拝、ミッションについてのグループ討議
- ・賀川豊彦の社会事業思想研修

#### ⑤10年目職員研修

- ・礼拝、法人への事業提言、それを受けてグループ討議

#### ⑥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

### (2) 施設長研修

- ① 新任施設長研修・・・事業基本理念理解、施設運営管理。財務、労務、苦情対応など
- ② 施設長研修・・・年3回の全体施設長会での研修。各ブロック施設長会での研修
- ③ 主任研修・・・ミッション理解、専門知識研修、施設管理運営研修
- ④ リーダー研修・・・礼拝、事業基本理念の理解と伝達、OJT研修など

### (3) : 事業ブロック別研修

\*それぞれのブロックが年間研修計画を立てて取り組む。

\*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む。

(4) 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。

(5) 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。

### (6) 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

### (7) 社会福祉専門職職務基準による評価の実施

\*経験年数に応じた職務基準によって、自己評価、上司による評価等によって、自己の専門職としての資質の向上を目指していく。

\*事業ブロック（現在は保育・児童館）で作成中の職務基準書とその対応

\*各事業ブロックの専門性を高めていく研修を実施する。

### (8) 社会福祉従事者職務基準表による評価の実施

\*厚生労働省が作成した基準書を用いて実施する。

## 5 : 職場環境の改善・職員のメンタル面への配慮

# 法人

- \* 職員の退職の原因の中に職場環境(人的、物的)の問題が多くあげられている。職員が如何に定着するかは重要な課題である。
- \* このために施設長による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く。
- \* 法人は各施設に衛生委員を配置し、職員の心身の健康管理に取り組んでいる。
- \* 法人は地域ごとに産業医を配置し、地区衛生委員会を設けて産業医の指導を受けつつ、職員の健康管理に心がけている。
- \* 産業医がまだ配置されていない地域には、速やかに配置を考えている。
- \* 今年度から、職員が 50 人以上の職場では「ストレスチェック」を実施する。
- \* 法人所属の臨床心理士による、職員のメンタルヘルス予防や復職の対応を行っている。
- \* 管理職は職場の人間関係に常に留意し、仕事しやすい職場環境の醸成を心がける。
- \* 管理職は職員間のコミュニケーションの活性化を図り、明るい職場作りを心がける。

## 6：地域福祉の展開

- \* 冒頭でも触れたように、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(社会的包摂)へと、社会福祉の概念の変化があるものと思われます。
- \* すべての人が自分の住みたい地域で過ごしたい、と言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きました。当法人もまたこの地域福祉の理念に従って、事業を展開していくことが求められています。
  - \* 地域型福祉事業体の形成もこのような社会に変化に応えることを目指しています。
- まさに施設は「向こう三軒両隣り」(日常生活の中で世話したり、世話になったりする親しい関係)の一軒としての認識を持つべきではないかと考えます。
- \* 仰々しくかまえて相手を受け入れるのではなく、毎日の挨拶の連続上で地域の方々が施設に気軽に出入りできるような関係を創っていきたいと思います。
- \* そこから問題を捉え、施設で解決できるものは解決し、出来ないものは専門機関に橋渡しをする。そこでは「来る者は拒まず、去る者も追う」と言う姿勢が求められてくるものと思われます。
- \* 施設は専門性に閉じこもることなく、施設の人たちの「寄る辺」(居場所)となっていきたいと考えます。
- \* 共働き家庭が増え続け、学童クラブの待機児童も急増しています。ひとり親家庭等、家庭のあり方も多様化し、とくに子どもの貧困や虐待の問題、ひきこもりや発達支援の課題等も顕著化する中で、子どもを取り巻く様々な課題への適切な支援が求められています。施設の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あると考えます。
- \* 併せて各施設は、これらの実践から何等かの形で地域の高齢者を受け入れていく今後の高齢者事業を展開していくことが必要であると考えます。

## 7：指定管理事業について

- \*今年度、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、10年にわたって運営してきた施設を失うことになりました。これは2度目の経験となりますが、今回は法人の専門外の高齢者福祉も含めた施設へのチャレンジであり、力が足りなかったということでもあります。指定管理事業は常に競争の真只中にいることを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レゼンテーションが行われ、運営業者が選定されます。いわば指定期間の総合評価によって選ばれ、もし、他の業者のプレゼン内容が優れていれば、指定を取り消されることとなります。
- \*ここで問題となるのは、そこで働いている職員の処遇であります。幸い2回とも法人内に代わりの職場があったので、事なきを得ることができました。法人としては、このような事態への対応を十分に配慮しながら指定管理事業に取り組んでいきたいと考えています。
- \*同時に現場の管理職、職員各位も指定管理事業の厳しさを認識して、事業内容の充実に取り組んで頂きたいと思います。地域の人たちが雲柱社が運営している施設の事業を評価し、継続を望まれるような事業実績を上げていきたいと考えます。
- \*もう一つの課題は指定管理費の大半の部分を占める人件費です。今後は一段と経営努力を重ね、理事会と一体となって、課題に取り組んでいきたいと考えています。

### < 対応策・・・ピンチをチャンスに変える >

#### \*「公益事業」との連携

- ・指定管理事業の場で地域のニーズを把握し、契約にない事業であっても、自主事業として取り組んでいく。法人はそのために応分の資金を支出する。
- ・この事業を社会福祉法の改正の中の「公益事業の展開」と連結させて展開していく。
- ・これによって、指定管理事業はより地域住民の生活の向上に結びつき、事業者としての地域での位置を固めて、次回の選定に臨むことができる。
- ・法人は現場からの提案を速やかに検討し、実施していく。また、法人としての「公益事業」の実績につなげていく。
- \*緩やかに事業の拡大を続け、このような事態に備えていく。
- \*保育士や社会福祉士等の資格取得を薦め、必要に応じて保育ブロック等への異動もスムーズに行えるようにする。
- \*今後、事業安定が見通される学童クラブを受託し職場を確保していく。

### < 地域型事業体を基盤とした新規事業の開拓 >

- \*従来は事業ブロックが中心となって進めてきた新規事業の開拓は、今後は地域型事業体が担うこととなります。
- \*地域の事業体が協力し、行政の情報なども収集し、新規事業の開拓にあたります。

## VI：給与規定改訂と新人事制度の移行、実施

# 法人

## ～ 社会福祉制度の動向と求められる「新人事制度」 ～

- \* 昨年度から検討を重ねてきた給与規定改訂がまとまり、理事会の承認を得て施行することになります。
- \* 子ども・子育て支援新制度が施行されたことにより、高齢者福祉、障害者福祉に続いて、独自財源に基づいた社会福祉全体の制度が構築されたこととなります。一方で法人内には子ども・子育て支援新制度上の保育・児童館・子育て支援センター各種事業と、障害者総合支援法に基づく、かがわブロック事業が位置付けられた形となります。こうした国の大きな転換期に伴い、法人における横断的な人事制度の構築を検討すると共に、将来的により安定したしくみの定着を実現することが求められています。
- \* 人事制度は、組織や人事に対する価値観や考え方を反映させた「人事制度の基本方針」に即して決定されます。人事制度は職員の位置付けや評価、処遇に関わるコア制度と、コア制度と密接に連携するその他のサブ制度から成り立っています。コア制度は「等級制度」「評価制度」「報酬制度」から構成されます。
- \* 職員の能力や役割に応じた等級区分を以下のように設定します。尚、労働基準法で定める“管理監督者”は実態に基づき「管理職」と記載した等級のみを対象とします。(等級制度について)
- \* 事業基本理念を実現するための「育成」に焦点を置き、評価項目は極力シンプルにした上で対話を重視した制度を導入します。(先にも触れた各ブロックにおける職務基準等はブロック、施設の実情に応じて補完・補足的に活用をしていきます。)なお、職種や個人の能力による違いを一律の基準で評価することには無理があるため、個別性を担保し自主性を喚起するべく、目標管理シートを導入します。(評価制度について)
- \* 今回の制度変更においては、基本給や賞与、手当を見直すことで実質的な支給額の変更も想定されますが、制度移行時の方針として、所定内給与レベルでは増えも減りもしないことを原則とします。(報酬制度について)
- \* 地域の利用者の方々に対して、より質の高いサービスを提供すると共に、職員の職種や勤務形態が多様化する中で、働きやすい魅力ある職場づくりをすすめるべく、次の基本方針の下、人事制度を改定します。

### ☆ (U・C・S=雲柱社)

Unity 【共生】利用者・職員同士の共生・地域社会との共生・世界との共生

Challenge 【挑戦】「キリスト精神」実践への挑戦

Safety 【安心】働き続けることへの安心感

- \* 次年度は、プレスタートとして給与規定改訂を受けた新人事制度の本格導入に向けた段階的な準備期間として位置づけると共に、下記のような事項と共に将来への定着化を図る初年度とします。

- ① 施行に当たっては、改訂案を職員に説明し、理解と承認を得ます。(新人事制度の導入・定着)
- ② 働きやすい環境づくりの具体的推進改訂のもと、職員に不利益が生じないように配慮をしていきます。(働きやすい環境づくりの具体的推進)

- ③ 施行に当たっては、多くの混乱も予想されます。法人に給与改訂対応の窓口を設け、対応していきます。窓口担当には、改訂の作業にあたった者を専従として配置し、丁寧な対応していきます。(専従窓口担当の設置・対応)
- ④ 先述した新たなエリア長・ブロック長体制の具体的な構築を支援します。(組織体制の見直し)
- ⑤ 将来に向けた人事担当専門部署の創設を目指していきます。(人事担当専門部署の創設)

## Ⅶ：今後の新規事業(ビジョン)への取り組み \*一部再掲

\*以上を踏まえて今後の法人の主な取り組みについて次に再掲します。

- 地域型社会福祉事業体の形成と地区事業体の展開について
- 給与規定改訂と新人事制度の移行、実施
- 人材バンクの設置等の適正な人材確保・推進
- 人材育成を人材定着につなげる研修の実施
- 社会福祉法人制度改革に伴う法人組織の改正
- 新規事業・施設の改築、土地の取得等の推進
- 各種新規事業の実施、推進、展開

\*法人は大小含めて新規事業への挑戦をつづけていきます。

それは困った人がいるのなら、新しい事業を開拓してその人たちのために役立ちたい、それが法人のミッションだからです。ただし、事業の使命が終了したと判断される場合は撤退も考えていきます。

\*今後に向かっていくつかの事業が展開されていくので、以下に記す事にします。

- ① 荒川区より汐入小にこにこすくーるが4月から運営を委託された。
- ② れいめい堀切学童保育クラブが学校内に新設され新たな活動を開始する。
- ③ いずみの園保育園(仮称)が2017年に事業を開始する。
- ④ 神愛保育園隣地にショートステイ事業の開設を予定している。
- ⑤ 練馬区北原小学童クラブ受託、4月より事業開始

\*今後、法人のミッションの具体化のために取り組んでいきたい事業

- ① 養護施設の建設を視野に入れた準備を進めていく。
- ② 青少年の自立支援(ひきこもり)事業の実施
- ③ 地域の各施設において、高齢者との交流を積極的に展開し、やがて高齢者事業の展開につなげていく。
- ④ 制度の谷間にあるニーズを掘り起こし、子どもの貧困等深刻な子どもを取り巻く各種課題への支援、援助も含めた「公益事業」として取り組んでいく。
- ⑤ 地域型事業体を基盤に、その地域の行政からの要請に応じて事業を展開していく。
- ⑥ 気になる子どもの問題の対応など、現場における障がい児への対応と受け入れの充実を図っていく。