

2017年度 社会福祉法人雲柱社 事業報告

－ 第二次中期計画の具体化をさらに進めるために －

<2017年度事業報告への感謝>

今年度も、福祉の現場で働く職員の皆さん、管理職各位、法人事務局の職員の皆さんの総合力の結集に拠り、事業をつつがなく終えることができましたことを深く感謝申し上げます。

この事業報告には、60余施設、全職員約1700人汗の結晶でありますことを、理事会は感謝と敬意を持って受け取らせていただきます。

「神と人に仕える」、と言うミッションに基づいて、今後もさらに力を注ぎながら、神の栄光と人々の幸せの実現のために、職員全員で力をあわせて、2018年度の新しい歩みへと進んで生きたいと願っています。ありがとうございました。

2018年3月31

日

社会福祉法人雲柱社 理事長 服部 榮

I：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

法人の事業体は長い間事業種別ブロックが中心となって事業を展開して来た。しかし、社会の変化に伴い、法制度も変わってくる中で、このような事業体のあり方だけでは福祉のニーズに対応できなくなってきました。理由は、世の中の変化、1.規制緩和、2.利用者主体の考え方にあります。法人はこのような変化に対応するために、各地にある異業種の事業体の連携を深めて、複雑化する福祉ニーズに対応していく体制を整えることにして、その具体化を進めてきました。

②求められる地区事業体の形成

今年度は以下のような地区事業体を構築して、地域福祉に根ざす事業の充実に努めてきました。

各地区の事業体では、地域や行政の動きなどの情報交換、諸問題解決への協働、職員雇用への取り組みなどを行ってきました。今後はさらに関わりを深め、地域の福祉ニーズに取りくむために、他団体との協力も視野に入れた積極的な事業展開をしていきたいと考えています。

①小金井地区事業体の形成

②あきる野地区事業体の形成

③練馬地区事業体の形成

④世田谷地区事業体の形成

⑤荒川地区事業体の形成

法人

- ⑥葛飾地区事業体の形成
- ⑦墨田地区事業体の形成
- ⑧江東地区事業体の形成
- ⑨狛江地区事業体の形成
- ⑩上池台児童館を中心とした地域ネットワークの形成
 - 中央町児童館を中心とした地域ネットワークの形成
 - たまだいら児童館を中心とした地域ネットワークの形成
 - 高根学園保育所を中心とした地域ネットワークの形成
 - 小平市子ども家庭支援センターを中心とした地域ネットワークの形成

③会議制の活性化と有効化

今年度も多くの会議が行なわれてきました。しかし、その会議の成果が十分に活かされることが少なかった、という反省が上がっています。会議の意図や取り上げる議題、決められた事項がどのように具体化されていくのか等々が明確でなかったことに原因があるものと考えられます。法人組織を整備し、それに則って計画を進めていく、という目的を再確認しつつ次年度も会議のあり方と実効性を追求していきたいと考えています。

④専門委員会の充実

*人材育成委員会

年間研修計画に従って、研修が行われました。

その痛損となるミッション研修においては、すべての研修においては、礼拝を守り、第一に聖書のメッセージを聴き、創立者が掲げた「キリスト精神」について、すべての職員が学ぶ機会を設けました。また、3年目職員は障がい者の施設に宿泊し、農作業などに従事しながら交流を深めました。10年目職員研修では、各自が法人の課題について発題を行い、提案の具体化についても専門委員会において検討されることになりました。

*広報委員会

社内報「うんちゅうしゃ」の編集・発行に取り組み、年3回の社内報を発行しました。これにより、法人職員全体に情報が伝わる役割を果たすことができました。今後、法人外に向けて情報発信が可能となるような取り組みが求められます。

*政策委員会

平和問題学習会の開催し、「賀川豊彦の戦時下における行動の問題」について、講演会を実施することができました。また、障がい者施設「山百合園の問題」についての学習会を予定していましたが、講師の体調不良に拠り延期となりました。

*企画委員会

職員の福利厚生について、今年度も検討が継続されました。

⑤研修テキストの作成

「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」について検討を繰り返しましたがテキスト化に至りませんでした。

⑥働きやすい職場の創造と福利厚生

*各地区事業体に産業医の配置が進みました。

*現在、産業医が配置されている地区

墨田地区、江東地区、狛江地区、練馬地区、小金井地区、江東地区、

*産業医が配置されている地区では、毎月、衛生委員会が行われ、その地区内の施設職員の健康管理について対応が行われています。

2：社会福祉法の改正「社会福祉法人制度改革」を踏まえて

法人は、毎月、役員連絡会（理事会において承認された事業ブロック担当理事に抛り構成され、理事会が開催されるまでの期間に起こる諸問題の調整に当る）を行って、上記の諸問題に取りくんできました。また、検討すべき課題が生じた時は、臨時理事会を開催し適宜対応してきました。

3：法人のミッションと社会福祉法の改正

社会福祉法の改正は、改めて社会福祉法人の原点を鮮明にして事業を展開していくことが求められています。当法人は、定款に掲げた、「キリスト精神」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の継承ーを基本として事業を展開していくものであることを、内外に明らかにして、社会福祉法の改正に対応していきたいと考えています。

「隣人の重荷を担いながら共に生きる」、事を通して、「相愛互助社会」の実現に社会福祉の実践に抛り参与していく、という目的の下に努力を重ねてきました。

4：これからの課題ー雲の柱に導かれて、さらに広く、深く地域へ

法人は、年々事業を広げてきました。それは、法人のミッションに基づく事業を多くの場で展開していきたい、そのことが社会福祉の向上に繋がり、人々の幸せの実現を果たしていく事につながると考えたからでした。と同時に、事業の広がりには社会福祉従事者の育成にも繋がっていくことになり、この面からも社会貢献ができるものと考えました。今後も、この方針に沿って、現場のニーズを受け止め、理事会の承認を得ながら、求められる事業に取り組んでいきたいと考えています。

Ⅱ：社会福祉実践の基本としての『キリスト精神』に立って

1：創立者の思想と実践を継承して

賀川豊彦は社会福祉の実践の目的は、主イエス・キリストの十字架と復活（贖罪愛）による人間の救い（人間変革）を目指すものでした。当法人はその精神と方向性を踏まえて、職員と共に研修と実践に取りくんできました。また、実践では、「祈り仕える」姿勢を持ちながら、神によって創造された人間への畏敬と、その尊厳を重ん

法人

じた、「キリスト精神」に立つ、対人援助を心がけてきました。

2：事業基本理念の具体化に向かって

社会の変化は、法人の理念、それに基づくサービスの質の高さを求める時代になってきました。

当法人は、「キリスト精神」に立って、その精神を実体化することに力を注いできました。

「キリスト精神」に内包されている、人間の「被造物性」「神の息を吹き込まれて生きる霊性」それ故の、「人間の尊厳性」を踏まえ、隣人と共に生きる連帯性に立って、福祉実践に取りくんできました。

この実践は常に途上にあることを意識しつつ、今後も取りくんで行きます。

Ⅲ：第二次中期計画の具体的な展開

1：地域型社会福祉事業体の形成

* 地区事業体の形成は徐々に広がっていき、各地域で連携の形が広がってきています。

* 従来のブロック型事業体との相互連携により、法人の社会福祉事業が充実し、広がってきています。

* 各地域での連絡会も行われるようになり、相互に顔が見える関係もできつつあります。

* また、行政とのパイプもできて、新しい事業の取り組みにも繋がっています。

* 公益的な取り組みの発掘に関しては不十分な状況にあり、今後の課題として残されました。

2：地域型社会福祉事業体の形成

今年度は地区事業体が質、量共に拡がって着きました。現状は前述したとおりです。今後は未設置地域に早く設けて、地域における法人事業の充実、他法人、団体との関わりを強めて、地域の福祉ニーズに応えていく方向を目指していきます。

3：地区事業体の今後の展開について

各地区事業体の今年度の取りくみ

* 墨田地区における、「文花子育てひろば」の受託と開設の諸準備

* 小金井地区における「さわらび学童保育所」の受託と開設の諸準備

* あきる野地区における、「あきる野市子育て支援総合窓口」事業の受託と開設諸準備

4：ブロック施設長会の意義と地区事業体との協働

各事業ブロックは、法制度や行政の縛りがあります。それらの隙間を活かし、より柔軟な事業展開を目指すのが、地区事業体の存在です。この二つの事業体形を活用して複雑な福祉ニーズに応えていきたいと考えています。

今年度は3つの地域での新しい事業の開始に向かって、この協働が活かされました。

IV：2017年度の会議

今年度も数多くの会議が実施されました。これらの会議の内容や成果は十分に検証しながら、新しい年度に向かっていきます。

本来、会議には目的があり、その都度協議される内容が提示され、メンバーはその内容に沿って各自が準備をして臨むこととなります。そして、会議の結果が報告され、新しく取りくむべき課題は速やかに取り組み、改正すべきことがあれば、これもまたすばやく対応していきます。

このようなダイナミック、かつ効率的な会議を目指していきたいと考えます。

V：時代の変化に対応するために一新規事業・施設の改築、土地の取得などー

1：施設の改築・土地の購入など

*社会福祉法人は、今後ますます多くの課題を突きつけられてきます。事業を継続し、職員の雇用を保障することは、法人の義務であります。この守りの姿勢を堅持しながら、時代の要請に応じて新しい事業に取り組んでいきます。

*神愛保育園の改築が完成し、定員を増やしました。また、別棟にひだまり（ひろば事業）を設置しました。

*黎明保育園の改築にかかわる、法人と堀切教会との話し合いが合意に達し、次年度から改築に取り掛かることになりました。

*東京都より移譲を受けた小金井生活実習所の改築が決まり、次年度から工事に取り掛かることになりました。

*光の園保育学校の園改築は今後の課題として取り組みを進めていきます。

*ぶどうの木保育室の増床工事が行われ、定員を増やしました。

*秦野市の白百合幼児園の保育所型認定こども園の認可取得に向けて、増改築が行われました。

2：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

*理事会の承認を得て、2017年4月より、新しい目標の下、事業を展開してきました。

3：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

*職員採用の状況は年々困難を極めてきています。今年度も人材バンクを視野に入

法人

れた採用を心がけましたが、残念ながら職員の定数を埋めることもできない有様でした。年度末には何とか職員定数を満たすことができました。

*また、職員採用に関わる費用（派遣会社に支払う費用）も年々上昇してきています。

*次年度も人材バンクの考え方を引き継いで、職員採用に取りくんでいきたいと考えています。と同時に、退職者を出さない労務管理も不可欠になってきます。研修などを実施して、離職者を出さない職場作りにも努力していきます。

4：人材育成・・・人材育成を人材定着につなげる研修の実施

(1) 法人の研修体系

(2) 施設長研修

(3) 事業ブロック別研修

(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

(8) 社会福祉従事者職務基準表による評価の実施

*2017年度における職員研修は、計画に沿って滞りなく実施することができました。

*本年度も、研修の骨格となるミッション研修に力を注いできました。

*研修報告を参照してください。

⑨：職場環境の改善・職員のメンタル面への配慮

各地域に産業医を配置し、衛生委員会の実施など、地域の施設が集まって会を持ち、産業医を加えて、地位の施設職員のメンタル部分への配慮と対応に当たってきました。

*特にメンタルの面においては、法人に臨床心理士を配置し、管理職、当事者との面談等を行って、職場復帰を目標に対応を行ってきました。

*職員が50人以上の施設では、「ストレスチェック」を実施して、メンタル面への配慮を行ってきました。

5：地域福祉の展開

- *施設が地域に対して開かれていくことがほぼ常識になりつつあります。
- *当法人の各施設は、この変化を積極的に受け止め地域との関わりを進めてきています。
- *地域の人たちを施設の行事に招いたり、地域の行事に出かけて行ったりしています。
- *各施設は、「地域に仕える」、という姿勢に立ちながら、福祉サービスを通して、地域との関わりを深め、地域の人たちから、「あって良かった」、と言われる施設を目指して頑張っています。

6：指定管理事業について

- *当法人の事業の内、約半数以上が指定管理制度下の施設であります。
- *この制度は、3年または5年でプロポーザルがあり、選定の合否が決定されます。ここで否決されれば、事業の継続はなくなります。
- *幸い当法人の事業所は、今まで現場の頑張りによって事業の継続を勝ち取ってきました。
- *今後は、「この施設は雲柱社でなければ駄目だ」、といわれる内容の事業を展開していくことが、選ばれる条件になって来るものと考えられます。

VI：給与規程改訂と新人事制度への移行、実施

～ 社会福祉制度の動向と求められる「新人事制度」 ～

- *今年度から新しい人事制度がスタートしました。
- *考課制度の導入についても丁寧な説明を実施したこともあって、混乱もなく1年目を終えることができました。
- *今後、この制度が職員の皆さんに理解され、受け入れられていくことを願っています。
- *また、人事考課に当る管理職の役割も重要になってきています。
- *公平と正義と愛情を持って、職員の成長を願った考課が行われるように、いっそうの研修を重ねていきます。