

2019（平成 31）年度 社会福祉法人雲柱社 事業報告

I：法人の運営

今年度も改訂社会福祉法の目的に添いながら、法人の「定款・第一条 目的」並びに「事業基本理念」を踏まえ、法人のミッションを基盤として社会福祉事業に取り組んできた。これらの事業を通して、社会福祉法人としての役割を果たし、社会福祉の向上にいささかなりとも貢献ができたことは感謝である。

*** 社会福祉法人雲柱社 定款 第一条 目的**

「この法人は、キリスト精神に基づいて、多様な福祉サービスが、その利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫されることにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、次の社会福祉事業を行う。」

*** 社会福祉法人雲柱社 事業基本理念**

社会福祉法人雲柱社は、その目的を遂行するために、下記のような事業基本理念を定め社会福祉の実践に取り組み、「相愛互助」社会の実現を目指し、人間の福祉の向上に寄与していく。

- 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掘り起こし、それに取り組みます。

1：理事会、評議員会、役員会の開催**(1) 理事会の開催**

<第一回>

*開催日：2019年6月7日

*議決事項：

定款変更に関する件

白百合幼稚園の園規則の一部変更について

2018(平成 30)年度事業報告に関する件

2018(平成 30)年度会計監査人の監査報告及び監事の監査報告並びに決算報告に関する件

2018（平成 30）年度資産総額の変更に関する件

2018(平成 30)年社会福祉充実計画に関する件

会計監査人を評議員会へ推薦することに関する件

理事及び監事候補者の評議員へ推薦に関する件

役員報酬規程の変更に関する件

定時評議員会の招集事項の決定に関する件

法人

<第二回>

*開催日：2019年6月22日

*議決事項：

理事長の選任と常務理事の選任に関する件

2019年度事業計画に関する件

プロポーザルに関する件

<第三回>

*開催日：2019年8月24日

*議決事項：

正規職員給与規程の変更に関する件

就業規則に関する件

治療と仕事の両立支援制度に関する規程に関する件

障がい児・者支援ブロック虐待防止対応規程の変更に関する件

第三者委員の選任に関する件

祖師谷保育園屋上修繕工事に関する件

ともしび保育園建物維持管理修繕工事に関する件

2019（平成31）年度資金収支第一次補正予算に関する件

祖師谷保育園修繕の工事内容変更に伴う入札スケジュールに関する件

<第四回>

*開催日：2019年10月26日

*議決事項：

園規則（運営規程）変更に関する件

虐待対策ワーカーの手当に関する件

調整給に関する件

2019年度賞与の支給割合に関する件

黎明保育園新築工事の自己財源に関する件

2019（令和元年）年度資金収支第二次補正予算に関する件

祖師谷保育園修繕の工事内容変更に伴う入札スケジュールに関する件

<第一回臨時>

*開催日：2019年11月21日

*議決事項：

祖師谷保育園・ともしび保育園修繕工事に伴う入札に関する決議

<第五回>

*開催日：2019年12月14日

*議決事項：

管理職人事に関する件

榊 J T B ベネフィット (福利厚生制度) の継続に関する件
ともしび保育園・祖師谷保育園修繕の工事入札結果に関する件
白百合幼児園の神奈川県による指導監査文書指摘事項の改善に関する件
黎明保育園の認可変更に関する件
黎明保育園建設費に関する件
祖師谷保育園家庭的保育の認可変更に関する件
江東橋児童館みどり分室に関する件

<第六回>

*開催日：2020年3月21日

*議決事項：

2019年度事業執行状況の報告に関する件
2019年度資金収支第三次補正予算(案)に関する件
2020年度施設長・主任等人事(案)に関する件
2020年度事業計画(案)に関する件
2020年度資金収支当初予算(案)に関する件
同一労働同一賃金に伴う就業規則等の変更及び検討に関する件
第三者委員の選任に関する件
賀川学園の運営規程変更に関する件

<第二回臨時>

*開催日：2020年3月31日

*議決事項：

八広ぶどうの木保育室の实地検査の指摘事項の改善に関する件

(2) 評議員会の開催

<第一回>

*開催日：2019年6月22日

*議決事項：

定款変更に関する件
2018(平成30)年度事業報告に関する件
2018(平成30)年度会計監査人の監査報告及び監事の監査報告並びに決算報告に関する件
2018(平成30)年度資産総額の変更に関する件
2018(平成30)年度社会福祉充実計画に関する件
会計監査人の選任に関する件
理事及び監事の選任に関する件
役員報酬規程の変更に関する件

法人

<第二回>

*開催日：2020年3月30日

*議決事項：

2019年度資金収支第三次補正予算（案）に関する件

2020年度事業計画（案）に関する件

2020年度資金収支当初予算（案）に関する

(3) 役員会連絡会の開催

*理事会によって、承認された業務担当理事らによって構成され、理事会と理事会との間に生じる諸問題の対応を行ってきた。

*開催日 毎月1回

*検討事項－苦情対応、労務関係、管理職以外の人事、新規事業の検討、法人運営に関わる庶務事項、職員におメンタルに関わる情報の把握、専門委員会からの報告聴取と対応、事業運営に関わる諸問題への対応。他

(4) 専門委員会の開催と活動の展開

*理事会の委任を受けて、法人運営の円滑化を図るために設置された。

*下記の専門委員会が設置されて、活動を展開した。

*専門委員会は第二次中期計画において設置が決定され、その後活動を継続してきた。

①人材育成委員会－法人が実施する研修の企画と展開

*ミッション研修を中心に法人の職員としての誇りと責任の涵養、福祉職としての資質の向上

*研修内容については後述

②広報委員会－社内報「うんちゅうしゃ」の編集発行、

*今年度は3回発行、社内報を通じて職員間の交流を広げる役割を果たしてきた。

③政策委員会－社会問題等の学習を通して職員の資質の向上、視野の拡大を目指した。

④企画委員会－職員の福利厚生への充実を目指して活動した。

(5) その他の会議、集会など

① 苦情対応第三者委員会-年2回実施（6月12日、11月13日）

*年2回、各施設に上げられた苦情とその対応について懇談の時を持った。

② ミッション研修協力関係教会牧師懇談会

日ごろ職員のミッション研修でお世話になっている関係教会の牧師さんにお集まりいただき、懇談の時を持った。

③ 賀川豊彦召天記念墓前礼拝

2019年4月20日（土）13：00～13：30（多磨霊園）

奨励：イエスの友会

④三法人役員会

三法人に共通する事項について検討する場となっている

(6) 人事室の設置と人事全般への対応

- ①人事制度の発足に伴い、人事考課が導入された。この制度を円滑に進めていくために人事室が設置された。
- ②人事室の設置に伴い、人材の開発、適材適所の登用、公平な処遇、研修の充実、これらを踏まえて、新しい事業への挑戦等々、今後の法人の浮沈がかかっていると考えられる。
- ③社会福祉事業に市場の原理が導入されて、サービスの質と量の競い合い、その結果としての利用者からの選ばれる施設等々、人事室の設置は人事制度と一体となつて、今後の法人の屋台骨を担うことになる。
- ④人事制度と人事室は、職員が社会福祉の仕事に、誇りと喜びと責任を持って携われるように支援していくことを目的とする。
- ⑤今年度は、常務理事が人事室長を担当し、役員連絡会が人事委員会を組織して、人事室長を支え、円滑な人事を遂行してきた。

II：社会福祉事業

社会福祉事業 *各施設の事業報告は別紙参照

	名称	個所
保育所	愛の園保育園、いずみの園保育園、五日市保育園、烏山保育園、神愛保育園、白百合幼稚園 墨田区押上保育園、祖師谷保育園、祖師谷保育園分園、(家庭的保育事業「おうち」7か所)、高根学園保育所、ともしび保育園、虹のひかり保育園、練馬区立光が丘第六保育園、光の園保育学校、(ぶどうの木保育室、八広ぶどうの木保育室)、めぐみの森保育園、黎明保育園	16
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、江東橋児童館(墨田区)、汐入ふれあい館、町屋ふれあい館(荒川区)、 <u>狛江市立和泉児童館</u> 、 <u>狛江市立岩戸児童センター</u> (狛江市)、 <u>上池台児童館</u> (大田区)、 <u>たまだいら児童館ふれっしゅ</u> (日野市)、 <u>亀戸児童館</u> (江東区)、 <u>中央町児童館</u> (目黒区)、 <u>練馬区光が丘児童館</u> ※ ___は、学童クラブ併設	14
子育て短期支援事業	練馬区立光が丘子ども家庭支援センター	1
地域子育て支援拠点事業	東陽子ども家庭支援センター、大島子ども家庭支援センター、深川北子ども家庭支援センター、南砂子ども家庭支援センター、(江東区) 光が丘子ども家庭支援センター、大泉子ども家庭支援センター(練馬区) 小金井市子ども家庭支援センター(小金井市) 小平市子ども家庭支援センター(小平市) 狛江市子ども家庭支援センター(狛江市) 子育てひろばいつかいち、子育てひろばるびああきる野っ子、子育てひろばこころの(あきる野市) 文花子育てひろば(墨田区)、 その他、一部保育所、児童館、学童クラブが行っている	13

法人

一時預かり事業	東陽子ども家庭支援センター、大島子ども家庭支援センター、深川北子ども家庭支援センター、南砂子ども家庭支援センター（江東区） 光が丘子ども家庭支援センター、大泉子ども家庭支援センター（練馬区） あきる野市乳幼児一時預かり事業（あきる野市） その他一部保育所が行っている	7
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）、 七峡小学童クラブ、汐入小学童クラブ、汐入東小学童クラブ（荒川区）、 江東区大島八丁目学童クラブ（江東区）、 さくら橋コミュニティセンター学童クラブ言問分室、墨田区児童会館学童クラブ隅田分室、墨田児童会館学童クラブ二寺分室、墨田児童会館学童クラブ梅若分室、墨田区児童館学童クラブ鐘ヶ淵分室、 墨田児童会館学童クラブ墨四分室 、文花児童館学童クラブ押上分室、文花児童館学童クラブ四吾分室、外手児童館学童クラブ業平分室、外手児童館学童クラブ分室、江東橋児童館学童クラブ菊川分室、江東橋児童館学童クラブ錦糸分室、（墨田区） あかね学童保育所、みどり学童保育所、さわらび学童保育所（小金井市）	21
障害福祉サービス事業 （グループ・ホーム）	かがわの家 シリウス、ベガ、スバルⅠ・Ⅱ、ジュピター、ソレイユⅠ・Ⅱ・Ⅲ	8
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 （生活介護事業）	かがわ工房、ワークスタジオかがわ	2
障害福祉サービス事業 （就労継続支援生活介護 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	賀川学園、小金井市児童発達支援センターきらり	2
子育て援助活動支援事業	小金井市ファミリー・サポート・センター、小平市ファミリー・サポート・センター、狛江市ファミリー・サポート・センター、あきる野市ファミリー・サポート・センター	4
小規模保育事業（A型）	ぶどうの木保育室、八広ぶどうの木保育室（墨田区）	2
利用者支援事業	東陽子ども家庭支援センター、大島子ども家庭支援センター、深川北子ども家庭支援センター、南砂子ども家庭支援センター、（江東区） 狛江市子ども家庭支援センター、（狛江市） 小平市子ども家庭支援センター、（小平市） 小金井市子ども家庭支援センター、（小金井市） 光が丘子ども家庭支援センター、大泉子ども家庭支援センター、（練馬区）、文花子育てひろば（墨田区）、あきる野市子育て支援総合窓口（あきる野市）	11

※□は 2019 年度開始

その他の社会福祉事業

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、江東区南砂子ども家庭支援センター（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）、狛江市子ども家庭支援センター（狛江市岩戸児童センター内）（狛江市）、小金井市子ども家庭支援センター（小金井市）、小平市子ども家庭支援センター（小平市）	9
放課後子ども総合プラン事業	七峡小にこにこすくーる、汐入小にこにこすくーる、汐入東小にこにこすくーる（荒川区） 江東きつずクラブ明治、江東きつずクラブ深川、江東きつずクラブ八名川、江東きつずクラブ一亀（江東区） 高松小ねりっこクラブ、北原小ねりっこクラブ（練馬区）	9
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	7

※□は2019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

*2019年度における新規事業

江東地区：江東きつずクラブ一亀

墨田地区：墨田児童会館学童クラブ墨四分室

Ⅲ：第二次中期計画の推進

(1) 第二次中期計画の具体化を目指して

*以下のような課題を掲げて取り組んできた。

- ①法人のミッション（キリスト精神）に立つ実践の展開
- ②安全・安心を踏まえ、より質の高いサービスの提供
- ③サービスを担う人材の確保と育成（研修）
- ④働きやすく魅力ある職場の創出
- ⑤地域福祉の向上を目指すとりくみ。

(2) 地域連携事業体の形成

①第二次中期計画は、事業別ブロックを残しながら、地域の多様な福祉ニーズに応え

法人

ていくために、地域連携福祉事業体への移行を進めてきた。

②第二次中期計画も終盤に入り、各地域において取り組みを進めてきた。

いまだ途上であるが、さらに推進を図りながら時代のニーズに応える事業体の形成を目指してきた。

③地域連携事業体の形成状態

*墨田地区 *江東地区 *荒川地区 *練馬地区 *小金井・小平地区
*世田谷地区 *多摩地区 *太田・目黒地区 *御殿場・秦野地区

(3) 今年度の諸活動

*年数回、同じ地域の施設長たちが集まって情報の交換が行われた。

*地域交流会、合同研修会などが行われた。(墨田地区、狛江地区)

*新規事業(江東区げんきっず一亀への取り組み)検討、応募書類の作成、プレゼンテーションへの参加-受託の決定へ

*衛生委員会とセットで行うことにより、地域内施設の職員の状況を把握し、支援体制をとる事ができた。

*お互いの施設資源(職員も含めて)を活用して、事業の充実につなげることができた。

*合同プログラムを立ち上げ、交流の幅をひろげることができた。

*次年度からは、エリアマネジャー制度を設け、より一層地域での連携の強化を図り、地域に根ざしたサービス向上を目指していく。

IV: 職員の育成・研修の展開

(1) ミッション研修を中心とした法人研修の取り組み

- ・キリスト精神に立つ実践者の育成を目指した。
- ・研修の際には、礼拝を守り聖書からの学びを行った。
- ・法人の事業基本理念(キリスト精神)の研修を全職員で学んだ。
- ・賀川豊彦の思想、実践を著作や伝記、映像を通して学んだ。
- ・セツルメント事業、子どもの権利、平和運動、生協運動等、賀川豊彦が取り組んだ多くの社会運動について学んだ。

(2) 各施設における取り組み

- ・始業前・中などの時間を用いて、聖書を読みミッション理解を深める機会を継続した。

(3) 毎月1回、近隣教会の牧師さんの協力を得て、聖書の教えを学び、ミッション理解を深める機会とした。と同時に近隣教会との交流を深めるために職員も礼拝に出席した。これは、賀川豊彦が事業と教会の協働を願ったことの実現を目指すことでもあった。

V: 職員研修の展開

(1) 研修の目的

- ①法人のミッションに立ち、神と人に仕える仕事を担う職員の育成
- ②専門知識、スキルを身につけ、サービスの向上につなげることが出来る職員の育成
- ④ 地域福祉の時代を迎えて、多様な地域ニーズに対応できる職員の育成

⑤ 他法人、諸団体との連携ができる職員の育成

以上の視点に立って職員の研修を展開し資質の向上に努めた。

(2) 法人が実施する研修

①人事制度に基づく研修の実施

・職員の階層（人事考課による）に応じた研修を実施した。

内容は、ミッション理解、法人の歴史、賀川豊彦の思想と実践の学びなど、各年1回、

*新人、2,3年目、中堅Ⅰ 中堅Ⅱを対象に、礼拝・「キリスト精神」の研修・賀川豊彦の思想と実践に学ぶことなどを中心に実施

*特に3年目職員は、ミッション特別研修として、山梨県にある障がい者施設で宿泊（2泊3日）して、農作業とミッション研修を行った。春、秋の2回実施

②管理職研修

・毎月行われる各事業ブロック施設長会でミッション研修を行った。

・年3回行われる全体施設長会の中で研修を行った。－ミッション研修、職員育成、苦情対応、コンプライアンス、職員のメンタルケアにおける管理職の対応など－

(3) 事業ブロックが実施する専門研修

①各ブロックの専門知識、スキルを中心とした研修

②特に保育ブロックは、制度の変化を受けて、行政からの要請に基づく研修が多くあった。

③各ブロックでは、年1回全体会を設け、ブロック目標、年度の課題、事例研究等が行われた。

*各事業ブロックの研修報告参照

(4) 職場内研修

①現場での問題や課題に即した研修

・OJTの実践－職場の実践に即して、管理職や先輩が実施する指導など

②近隣教会の牧師の協力を得て、毎月1回聖書研会を行っている。

③自己啓発研修の推進－職員自らが研修に取り組むこと－

(5) 非正規（パート）職員研修

・2年未満対象者研修 ・2年以上対象者研修 ・各年1回

・礼拝、法人事業基本理念の学びを中心に

(3) 2019年度の研修を振り返って

①人事制度と連携した、法人としての研修制度の定着を目指した。

②ミッション研修（聖書の学び、キリスト精神、事業基本理念の理解）が中心に行っていたが、年度末に新型コロナ感染拡大により、いくつかの研修が実施できなかった。

③利用者、第三者評価、行政の評価の中に、ミッションの理解が職員間に浸透しつつあることを確認することができた。

④今後の課題としては、研修内容の現場への「移行」－研修がどれくらい職員の成長につながっているかの検証－について配慮し、さらに研修内容の向上を目指していくことが求められる。

⑥ 職員獲得が困難さ増している現在、ミドルクラス以上のOJT力を養成し、現場における職員育成の向上・定着に努めていくことが急務である。

VI：職員の健康管理について

- ①定期健康診断受診の徹底化、産業医、衛生管理者の配置などを進めてきた。
- ②各地区に産業医を配置し、衛生委員会を設置して職員の健康管理に務めた。
*産業医・衛生委員会設置地区
墨田地区、江東地区 世田谷地区、練馬地区、小金井、小平地区、狛江地区
- ③臨床心理士を本部付きとし、各地区の衛生委員会への参加、個人へのカウンセリング、職場復帰支援を行った。

VII：職員の福利厚生

- ①「JTB えらべるクラブ」に加入し、職員の利用の促進に努めた。

VIII：社会の変化と多様なニーズに対応できる法人としての対応

事業規模が急激に拡大した当法人の組織は、至るところで軋みを露呈し始めている。この現実を直視し、時代の変化に対応していくために、以下のような取り組みを行ってきた。

- ① 各施設における職員の確保の困難さへの対応
*年々、職員採用が困難を極めてきている。
*今年度も、法人並びに各事業ブロックが必死に職員確保に努めたが、新年度に入っても、職員の定数が満たない施設が続出した。
*そのため、様々な手段を講じて求人を継続した。
*この状況は、パート職員も同様で、時給の高騰化も相まって、今後は一層厳しさが増してくるので、多様な対応を行っていく。
*職員の定着化に務める、と共に求人の方法、採用試験等についても、様々な試みを行った。

<新型コロナウイルス感染拡大への対応>

今年度2月頃から始まった、感染の拡大は年度をまたいで猛威を振るっている。この拡大はさらに感染予防を徹底するために、外出の自粛となり、職員の自宅勤務を余儀なくされた。一方では、医療従事者、保育従事者、その他、自宅待機ができない利用者のために、各施設は受け入れを行い、就労支援を行ってきた。

また、法人はすべての職員を対象に、3, 4, 5月分の給与を全額支給することを決定した。年度を開けの現在も、感染の収束は見えてこない状況にある。

私たちは、必ずやってくる感染の収束を見定めながら、いまの待機の時期をその準備のために用いたいと考えている。

多くの方が自宅待機の中でストレスや多様な問題を抱えている。

感染の収束後、私たちはこのような人たち（こどもたち）の問題を他の施設や諸団体、機関と協力して受け止めていきたいと考える。

コロナ収束後、大きな社会変化が起こるだろうと言われている。そのような変化はまだ定かではない。私たちは、ミッションに立って、いかなる変化にも柔軟に対応し、社会福祉法人としての使命を果たしていく決意を職員の皆さんと共有していきたいと願っている。