

社会福祉法人雲柱社 第三次中期計画（案）

2021年4月～2031年3月

I はじめに

新型コロナウイルス感染症のパンデミック、利益優先の開発による自然環境の急激な悪化、核兵器の存在・拡散など、人類の生存を脅かす深刻な事態が広がっている。

2015年、国連はより良い世界を実現するための「持続可能な開発目標（SDGs）」を採択し、17の目標の実現によって2030年までに「誰も置き去りにしない」世界の実現をめざすとしている。

日本では、2011年3月の東日本大震災と原発事故、気候変動にともなう豪雨災害の頻発などで命と暮らしが脅かされてきた。少子化や高齢化の進行、貧困と格差の拡大、いじめや差別など多くの社会問題も、いっそう深刻で複雑なものとなっている。コロナ禍を経て、自助（「自己責任」）の時代から、お互いに支え合う、共生社会への転換が求められている。

この10年間で、法人の職員は倍に増え、運営する事業所も地域も大きく広がった。行政からの委託や指定管理の事業所も多くなり、社会福祉法人としての自由さが失われることや、区市の財政状況によって運営がいっそう厳しくなるところも出てきている。コロナ禍によって、これからの各行政における福祉予算がどうなっていくのか懸念される。

また、法人のどの分野においても、職員の確保（採用）が難しくなり、事業の運営に人的余裕のない状況の中で、働きやすい職場をめざして、諸制度の見直しを行ってきたが、運営のあり方や組織体制など、法人組織の再構築が引き続き求められている。

地域へのさらなる貢献、働きやすい職場環境の整備、大規模災害や感染症といった危機への備え、厳しさを増す経営環境などの課題を克服しつつ、利用者、家族はもちろんのこと、地域からも信頼され、お互いが支え合い、誰もが安心して暮らせる社会（SDGs）づくりに貢献できるよう力を合わせていく。

II 事業別にみる現状と課題

1. 保育ブロック

保育ブロックは、待機児童対策や今後の事業展開を勘案し、緩やかに施設数を増やし現在16園、既存園と新しく事業を始めた園とが半々となっている。この10年の間に22時までの保育や休日保育、一時保育などニーズに応じて事業内容を広げてきた。またこの間、行政による保育園職員の処遇改善が実施されてきた。しかし、処遇改善が進んでいるにもかかわらず、職員を確保することの難しさは増している。その理由の一つは、待機児対策として特に23区においては猛スピードで保育園を増やしていることがあり、今後もしばらくこの課題は続きそうである。

一方少子化が進むことは明らかで、そこを見通して、今後のことをしっかり考えていかなければならない10年間となるだろう。具体的課題として、雲柱社のめざすキリスト教保育の明確化や、職員の働きやすさの平準化、保育の質の向上が求められている。

2. 児童館ブロック

この10年で児童館ブロックも施設が倍になり、児童館・学童クラブ（放課後子ども教室）合わせて30施設以上になった。指定管理制度の中で、5年ごとに行政から選択されるこの業界は、企業の参入も多く、競争が一段と激しさを増してきている。

児童館ガイドライン改訂、放課後児童クラブ運営指針、放課後児童支援員制度の整備等々がなされ、学童クラブ・放課後子どもプラン（学童クラブと放課後子ども教室の一体化）等の事業は、保護者のニーズも高く現状では安定した事業状況にある。しかし、地方自治体の財政ひっ迫が叫ばれている現在、特に児童館事業の今後の見通しは決して楽観できる状況にはないが、子育て不安・居場所の不足・不登校児対応・虐待・貧困・待機児童問題・家庭の弱体化等々、児童館が取りくむべき課題はますます多くなってきている。

児童館は学校でも家庭でもない第三の居場所として、0歳から18歳までの児童の子育て・子育て支援の拠点としての役割を担うことが求められている。また、学童クラブにおいては、子ども家庭支援の立場に立って、子どもの育ちの支援、保護者の就労支援を軸に、生活支援を視野に入れた事業の充実が求められている。

3. 子ども家庭支援センターブロック

子どもと家庭の総合相談窓口と在宅サービス提供の事業として東京都が始めたが、1999年に江東区が都内で6番目の施設として設置する際に委託を受け雲柱社としての活動が始まった。

それから20年が経過し、法的な位置づけの弱かった子育て支援の事業が、子ども・子育て支援新制度の発足、相談業務における市区町村の役割強化の流れの中、法的な位置づけをもつと共に、多様な支援事業が展開されている。

現在7つの市区で活動をしているが、子どもと家庭の総合相談、子育てのひろば（地域子育て支援拠点事業）・乳幼児一時保育・ファミリーサポート事業（子育て援助活動支援事業）・トワイライトステイ（子育て短期支援事業）・利用者支援事業・要保護児童対応（市区町村子ども家庭総合支援拠点）など、市区により異なるが、幅広く地域に根差した活動を展開している。今後は社会的養護の受け皿など、新たな課題への取り組みが求められている。

4. 障がい児・者支援ブロック

2011年の障害者基本法改正、2012年の障害者総合支援法改正、2013年障害者差別解消法の制定を経て、日本も2014年障害者権利条約を批准した。

障がいのある人の人権が尊重される方向が明確になる一方、2016年に発生した「津久井やまゆり園」の事件や優生保護法下での障害者への人権侵害の事実、中央省庁による障害者雇用の水増し問題などが発覚した。

雲柱社は2012年、かがわの家ソレイユ、2013年小金井児童発達支援センターきらり、2015年かがわの家スバルを開所し、2020年小金井生活実習所の建て替えを終え、同年には粕江市児童発達支援センターを受託、開所した。障がい児・者の幼児期から高齢期まで生活全般にわたって地域での生活を支援する体制を強化してきたが、今後は、特に高齢期を迎えた人たちの生活の保障が重要な課題となっている。

Ⅲ 法人の現状と課題

～働きやすい職場をめざして～

1. 職場全体の課題として挙げられたもの

- ・労働環境の問題（全体の15%弱 約100人程）
（多い順に）①仕事量の多さ ②超過勤務のとり方 ③休憩時間・場所のあり方など
- ・給料や福利厚生的な配慮について大きな不満はないものの、職員処遇の責任者である管理職に対する厳しい非難（4.7%）となり、職場の人間関係における不満・不信（4.3%）につながっている。

2. 人事制度の課題として

- ・制度が分かりにくい（7.3%）がトップである。
- ・「評価の根拠が分かりにくい」など、人事制度のなかの「評価の基準」に集中している。
- ・さらに、人事制度に取り入れたい仕組みや変更を希望する回答が多い（合わせて17.1%）。
- ・現行において管理職のみが評価する仕組みに対しての不満があり、「部下が上司を評価する制度の導入」を求めるなど、大幅な変更を求める声もある。

3. 人材育成について

- ・現行の研修のやり方について不満が多い（10.8%）。
- ・専門分野の研修に強い意欲を示している（8.5%）ように、即実践に結びつく研修などが求められている。
- ・職種を超えた研修、他施設での現場研修・交換研修・交流などといった、専門分野にこだわらない、福祉従事者としての全人格的な育成の機会（研修）を求める声も多い。
- ・今後、地域（エリア）で実践を展開していくためにも、多様な価値観を受け入れていく姿勢は重要であり、全方位的に自立した職員として立つことが望まれるであろう。

職員アンケート全体を通して、法人内部の働き方改革が求められている。

現場において、職員は何を負担や障壁と感じ、やる気を失っていくのか。

このことは、個々の職員が自分自身で解決を図っていけるものなのか、法人としてサポートできることはないのか、第三次中期計画の中心的課題と位置付けたい。

アンケート調査日 2020年 8月
アンケート総数 696人（正規職員）

Ⅳ 第三次中期計画がめざすもの

～キリスト精神に立ち、隣人の重荷を担い、共に生きる世界（SDGS）をめざす～

1. 利用者に寄り添い、その成長と生活の支援をめざす。
2. 平和を維持し、差別や偏見とたたかい、希望ある共生社会をめざす。
3. 職場の人間関係、労働環境を整え、働き続けられる職場をめざす

Ⅴ 第三次中期計画のキーワード（4P）

Personality パーソナリティ 「人格交流」

法人は「人間は神によって創造され、隣人と共に生きる存在である。」という聖書の教えに従って、その存在を畏敬し、尊厳を守り、人格交流を基本として、自立と幸せの実現を共に求めていく。

Peace ピース 「平和」

人間の幸せを実現していく環境は平和である。創立者はこのことを社会に向かって主張し、実践した。私たちは日々の生活に埋没することなく、常に平和に関心を持ち、それを維持前進させるために努力を惜しまない。

Partnership パートナーシップ 「共生」

ミッションのめざすゴールは、「相愛互助社会」の建設である。私たちは、創立者から渡されたバトン、めざすべき社会の理想を次の時代を担う子どもたちに手渡していかなければならない。

Pioneer パイオニア 「開拓」

セツルメント運動の担い手たちが、「自分を変え、地域を変え、社会を変える」という実践の方向性に立って運動を進めたように、自分自身を開拓しながら、社会を開拓していく。



Ⅵ 第三次中期計画

～力を合わせて変えよう未来～

1. ミッション ～ 祈り・仕える ～

- ◇ 「キリスト精神」 賀川豊彦の思想と実践の継承と具体化
- ◇ 地域福祉の考えに立ち、地域の人々に仕え、福祉の向上をめざす

2. 地域福祉の展開 ～スキーム作りを通して～

- ◇ エリアによる事業展開の充実
- ◇ 新しいニーズ（分野）への挑戦（社会的養護、高齢者、生活困窮者、外国人家庭など）

3. 組織改革 ～社会福祉・地域福祉の流れを踏まえて・・・SDGsの達成に向けて～

- ◇ 法人組織の再編強化
- ◇ 地域福祉の視点に立つ施設の組織改革

4. 人材開発 ～誇り・喜び・責任～

- ◇ 研修計画の策定とその有効性の検証
- ◇ 福祉従事者として成長するための環境設定とシステムの策定

5. 職場・労働環境の整備 ～職員満足から利用者満足へ～

- ◇ 安心して長く働き続けることができる労働環境・職場環境作り
- ◇ 働き甲斐のある職場の環境作り

なお、毎年、本計画に沿って事業の見直しを行い、次年度の事業計画の作成に活かしていく。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

