

事業計画

2026(令和8)年度



社会福祉法人 雲柱社

1 法人の事業基本理念と雲柱社憲章

<定 款> 社会福祉法人の事業目的

この社会福祉法人（以下「法人」という。）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することにより、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。

<事業基本理念>

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積極的に掘り起こし、それに取り組みます。

<雲柱社憲章>

一、 私たちは、キリストの贖罪愛に生かされて、隣人愛の実践に生涯を捧げた賀川豊彦の精神と働きを継承します。

一、 私たちは、神によって、一人ひとりに与えられた命と人格を畏敬し、その成長を支援するために力を尽くします。

一、 私たちは、地域の福祉と教育の課題に積極的に取り組み、人々の幸せを実現するために努力します。

一、 私たちは、世界平和を希求し、平和を実現するための取り組みを続けます。

公益財団法人 賀川事業団雲柱社

学校法人 雲柱社

社会福祉法人 雲柱社

[雲柱社憲章について]

雲柱社は三つの法人の総合事業体であり、かつては賀川事業団雲柱社と称して、一体となって事業を展開してきました。その後、制度の改革により各団体の事業内容を明らかにして、独立した法人としての働きが求められることになりました。そこで、三つの法人が一体としての精神性を維持していくために、「雲柱社憲章」が定められました。

この憲章は創立者である賀川豊彦先生の思想を継承していく決意を込めて、三つの法人の全職員の実践の指標を示したものであります。各法人の専門性に立つ事業理念に先立って、その依って立つ基盤と方向性を指し示すものであります。雲柱社に所属するすべての人たちは、この憲章の意義と内容を理解し、各自が所属する法人の事業理念に結びつけて、雲柱社への理解を深めていただきたいと願います。

社会福祉法人 雲柱社
理事長 小磯 満

2 2026年度 社会福祉法人雲柱社 事業計画 骨子

(1) ミッション

◇「キリスト精神」賀川豊彦の思想と実践の継承

【2026年度重点的取り組み】

- ・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。
- ・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。
- ・私たちは、世界の人たちと共に生きるために平和を学び、多様性の理解と尊重に取り組めます。

(2) 法人経営

① 地域福祉の展開

◇エリアによる事業展開と推進

② 組織改革

◇地域福祉の視点に立つ施設の組織改革と職員の意識の変革

③ 人材開発

◇福祉従事者として成長するための環境設定と研修システムの策定

◇労働人口減少の中での人材育成

④ 職場・労働環境の整備

◇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

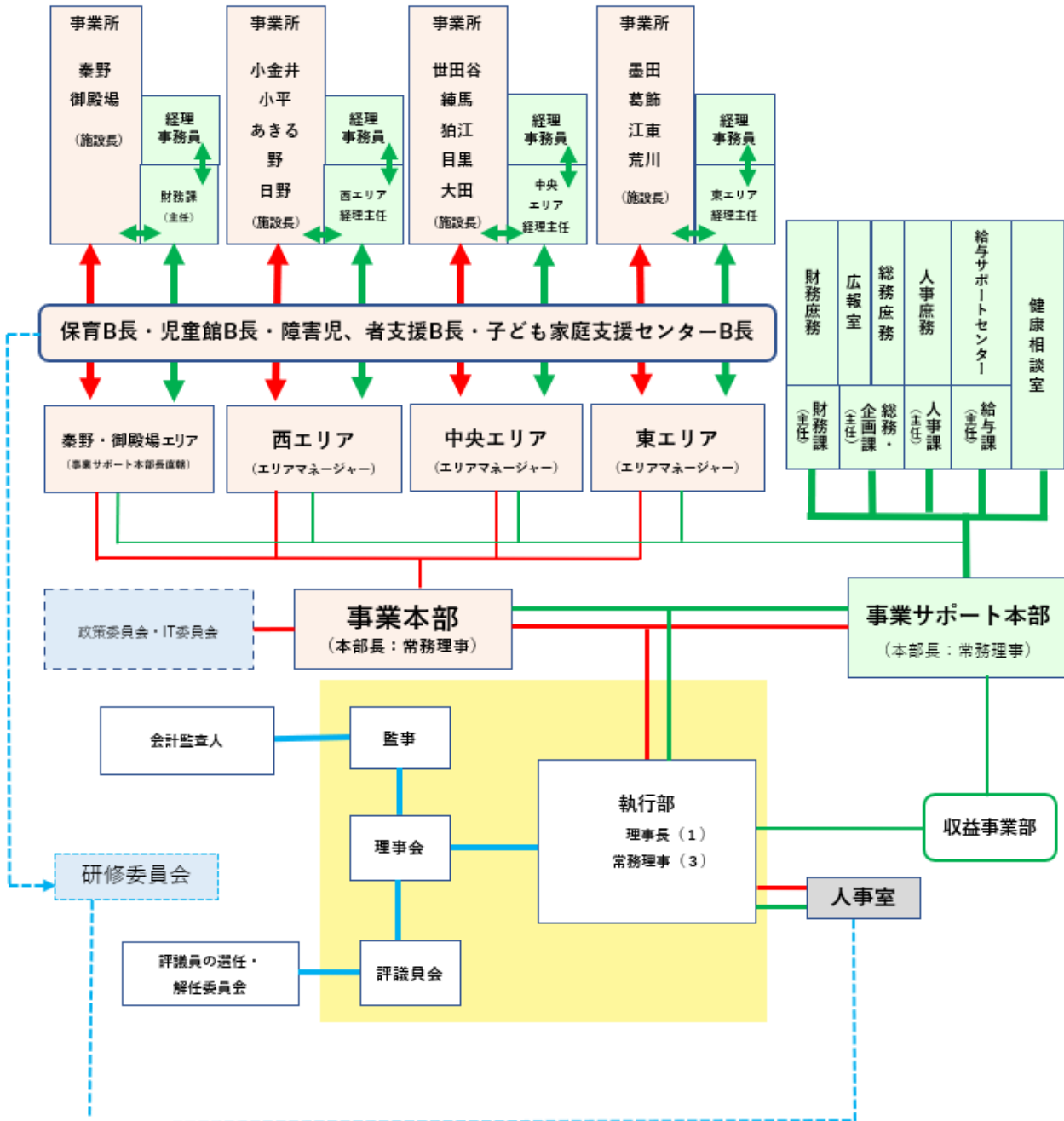
⑤ 利用者の安心・安全

◇「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。」

⑥ デジタル化の推進

◇社会の変化に即応したIT環境の整備・促進

社会福祉法人 雲柱社 組織図 2026 年度



(1) **総務・企画開発課**

- ・会議の準備、運営のサポート
理事会・評議員会・評議員選任解任委員会、経営執行会議、事業本部会議、
その他臨時に開催される会議の準備、運営のサポート
苦情の第三者委員会、全体施設長会、牧師懇談会、墓前礼拝、三法人連絡会等、
職員周知のための集会等の準備、運営のサポート、zoom 会議予約管理
- ・研修の運営のサポート
法人主催の研修、人権研修、新入職員研修、zoom 研修等、運営のサポート
- ・定款及び諸規程の整備（行政、労基署などへの届出、法改正によって変更される規程
の確認・整備、職員周知等）
- ・IT 環境の整備、管理のサポート
PC、ネットワーク、VPN フォルダ管理、サーバー管理、
携帯電話設置の管理サポート、勤怠管理及び人事ソフトの導入準備
- ・広報の推進（広報委員会と連携）
社内報、社外報等広報誌の発行、
HP の更新(トップページ及び各園のデザイン刷新、スマホ対応等)
事業概要等印刷物の作成・更新
- ・各種業務及び行事等の職員周知作業（業務文書、総務メールの発送）
- ・福利厚生
ベネフィット・ワンの内容確認等、職員への周知、支払い
企業型確定拠出年金の契約等
- ・衛生管理
健康診断書管理サポート、予防接種、メンタルヘルス
衛生委員会の運営サポート、復職相談（同行受診含む）、ストレスチェック実施、
産業医との面談設定、労基署立ち入り検査対応等
衛生推進者のサポート(チェックリストの取り纏め等)
- ・事務所の維持管理（物品の発注・支払い及びBCP の物品管理・補充（※1））
- ・その他庶務
採用事務(※3)、正規職員辞令発行(※3)、管理職辞令発行（※3）、
異動辞令発行（※3）、その他表彰状作成、その他の印刷物作成、
会計責任者・出納職員辞令発行、永年勤続表彰状作成(※3)
本部宛て郵便物の開封・各施設への郵便物発送等、稟議書管理、
フードパントリーの補助（地域公益活動）、苦情相談窓口
小口現金出納業務等

○2026 年度会議・研修等の予定（※2）

4 月	事業本部会議（月 2 回）
	経営執行会議
	墓前礼拝
	全体施設長会
	新入職員フォローアップ研修
5 月	事業本部会議（月 2 回）
	経営執行会議
	中堅研修Ⅱ(サーバントリーダーシップ、ミッション)
	人権ファシリテーション研修
6 月	事業本部会議（月 2 回）
	経営執行会議
	支援センターブロック全体会
	苦情の第三者委員会
	2026 年度 第一回 理事会、第一回評議員会
	2025 年度終了資産総額の変更登記
	現況報告書提出締め切り
	J4-1 研修
	マネージメント研修
	J4-2 研修
	新任施設長研修
	ソーシャルワーク研修
	7 月
J4-1 研修	
経営執行会議	
新任施設長研修	
人権ファシリテーション研修	
8 月	事業本部会議（月 2 回）
	経営執行会議
	2026 年度 第二回 理事会
	2026 年度 第二回 評議員会
9 月	事業本部会議（月 2 回）
	経営執行会議
	J3 研修
	新任施設長研修
	人権ファシリテーション研修
	中堅研修Ⅰ
	ソーシャルワーク研修

10月	事業本部会議（月2回）
	経営執行会議
	2026年度 第三回 理事会
	全体施設長会
	J4-2 研修
	ミッション特別研修
11月	事業本部会議（月2回）
	経営執行会議
	苦情の第三者委員会
	中堅研修Ⅲ
	牧師懇談会
	新任施設長研修
12月	事業本部会議（月2回）
	経営執行会議
	2026年度 第四回 理事会
	2026年度 第三回 評議員会
1月	事業本部会議（月2回）
	経営執行会議
	新任施設長研修
	J4-1 研修
2月	事業本部会議（月2回）
	経営執行会議
	全体施設長会
	新任施設長研修
	J1 研修
	J4-1 研修
	J4-2 研修
3月	事業本部会議（月2回）
	経営執行会議
	2026年度 第五回 理事会、2026年度 第四回 評議員会
	新入職員研修

(※) 保険の対応は、人事課が行っている。

(※1) 事業サポート本部の災害対策本部は、事業サポート本部長が設置。事業サポート本部正規職員が中心となって、役割分担を持ち、各々が、事業サポート本部長の指揮の下、自身の安全確保を第一とし、出来ることを行う。非正規職員は、正規職員の指示の下、自身の安全を確保する。

(※2) 研修については、法人主催の研修のみ記載。

(※3) 人事課と連携。

(2) 財務課

・組織改革

実態に即した予算の計上及び執行状況の適宜確認ができるよう体制を整え、財務規律の確立を図る。また、法人内における資金移動による安全かつ適切な設備投資、人材配置の予算等を安定的に確保、スケールメリットを活用した経費削減により、少子化における経営方針の確立を図る。

ア 月次試算表の作成

- ・経理規程に基づき作成をサポート
- ・各拠点の執行状況の確認を行い経営改善の課題を抽出
- ・法人全体の執行状況から予算の適正化、経営課題の改善策の検討資料を準備

イ 予算作成

- ・実態に即した予算作成の準備（人件費シミュレーション等）を行う
- ・予算書の作成・提出をサポート
- ・事業サポート本部及び各事業所に含まれるエリア事務の予算化

ウ 財産管理

- ・現金預金（流動資産）の管理をサポート
- ・積立金等（固定資産）の管理をサポート
- ・積立金等の運用をサポート
- ・借入金（負債）の継続的返済の管理をサポート
- ・建物、構築物等（固定資産）の管理をサポート
- ・コーラブル定期預金、国債の利息、更新の管理をサポート

エ 経費削減

- ・みずほ銀行、ゆうちょ銀行ネットバンキング併用による振込手数料の削減
- ・相見積もり等による適正な価格条件の確認、契約内容の精査によるコスト削減
- ・リース契約と購入の比較検討によるコスト削減

・人材開発、職場・労働環境の整備

労働環境の整備、職員研修と共に、事業サポート本部と事業所間での横の情報交換や交流を行い、事業全体の流れと自分の業務の意義を認識し、働き甲斐の向上を図る。また、同時に全体の流れを理解し、他事業所での作業方法等を知ることにより、業務改善の提案を促す。また、各種事務マニュアルを整備し、共有、内部研修を行うことにより、誤りの減少、業務の効率化を行う。

ア 施設長マニュアル（事務マニュアル）の更新

- ・各事業所での事務業務等の共有
- ・内部研修や打合せ等による、業務の適切化等のサポート
- ・各種マニュアルの作成、更新

イ 決算書の作成

- ・スケジュール管理をサポート
- ・決算書の作成・提出をサポート

ウ 監査対応

- ・（東京都・各行政）指導検査、指導監査の対応、情報共有をサポート
- ・（各行政）財政援助団体等による監査の対応、情報共有をサポート
- ・会計監査人による監査の対応、情報共有をサポート

・デジタル化の推進

ア ネットバンキング、入出金明細等データの保存と整理

- イ gBizID 及び J グランツ（補助金システム）を利用したキャリアアップ補助金、保育サービス推進事業補助金等の行政手続きの電子申請化を実施
- ウ Logo フォームを利用した調査書、指導検査資料提出等の推進
- エ 各種電子申請等の利用環境調査と推進

・その他

- ア 支払業務（法人としての一括支払い・回収）
 - ・給与、業者、報酬の支払業務
 - ・源泉税、住民税等の納付
 - ・代金回収サービス（トータルネット）の手続き
 - ・施設間資金移動の手続き
- イ 共有口座の証憑資料、按分表の作成
- ウ 支払調書、寄付者名簿等
 - ・支払調書の作成等
 - ・報酬者、不動産等のマイナンバー取得
- エ インボイス制度の対応
 - ・納税が必要な事業所の確認と新施設長等へ研修や情報の共有の実施
- オ 電子帳簿保存法の対応
 - ・管理責任者、処理責任者への研修や情報の共有

(3) 人事課

○雇用

(1) 入社・退職

- ・ 正規職員辞令・給与辞令・異動辞令・役職辞令等交付 (4月)
- ・ 2026年度正規職員採用・入社手続き (12月～3月)
- ・ 2025年度正規職員退職手続き (2月～3月)

(2) 異動

- ・ 新年度人事異動案(一般職)作成 (10月)
- ・ 新年度人事異動(一般職)内示 (1月)
- ・ 新年度人事異動(管理職)理事会決議 (2月)

(3) 再雇用

- ・ 60歳再雇用申出書発送・回収 (8月)
- ・ 60歳再雇用申出者面談 (9月)
- ・ 61歳～64歳嘱託職員面談

(4) 採用の窓口作業

- ・ 採用情報のHP等へのUPや取り下げ、応募者対応、採用試験の準備、入社までの書類の発送等、辞令の作成作業、人事ソフトへの人事データ入力

○環境調査

(1) アンケート

- ・ 2027年度職員進退アンケート業務文書発行・回収 (8月)
- ・ 2026年度労働環境アンケート業務文書発行・回収 (10月)
- ・ 2026年度労働環境アンケート公開 (11月)

(2) ヒアリング

- ・ 職員ヒアリング(アンケート結果中心に)※該当者のみ (10月)
- ・ 施設長ヒアリング①(アンケート結果中心に) (10月～11月)
- ・ 主任ヒアリング①(アンケート結果中心に) (10月～11月)
- ・ 施設長ヒアリング②(年度振り返り、新年度体制等) (2月～3月)
- ・ 主任ヒアリング②(年度振り返り、新年度体制等) (2月～3月)

○人材育成

(1) 研修

- ・ 各種研修 ※2026年度研修計画表

(2) 講座

- ・ 管理職養成講座 (9月～12月)

(4) 給与サポートセンター

①基本方針

- 全職員への適切な給与支給を行う。
- 事業サポート本部の一機能として、給与全般に関する業務について関係部署との連携を図りながら、正確且つ期日通りに執り行う。また、法律や制度の見直し等があった際には、適宜対応できるよう準備しておく。

②重点目標

(1) 労働基準法改正や税制改正への対応

2026年度以降、労働基準法が改正される予定だが、その中でも特に給与計算に直結する項目（副業・兼業時の労働時間通算ルールの見直しやそれに伴う割増賃金の払い方、など）については、法律施行後、適切に対応していきたい。

また、税制改正への対応（通勤手当の非課税限度額の改正、退職所得の源泉徴収票の提出範囲拡大・様式変更）についても、適切に処理していく。

(2) 年末調整電子申請について、Zoomを通して施設長への説明を行う。

年末調整については、ここ数年大きな税制改正が行われており、申告内容も複雑になってきている。また配布する資料についてもボリュームがあり、内容を把握するためのハードルも年々上がってきている。そこで、2026年の年末調整については、重要項目をピックアップし、施設長へ説明していきたい。そして施設長から職員の皆様へその内容をお知らせいただく事により、電子申請を行う上での一助になると考えている。

③年間予定

月	
4	福祉医療機構令和8年度申請、永年勤続表彰賞金支給、給与額等年度更新
5	給与辞令作成・交付
6	夏期賞与支給・賞与支払届提出、住民税令和8年度徴収開始
7	算定基礎届提出、労働保険年度更新申告書提出
8	従事者共済会「標準給与月額変更届」提出 福利協会「標準給与月額算定基礎届」提出
9	
10	年末調整業務文書発行・電子データ配布準備 年末調整電子申請について、施設長への説明（予定）
11	年末調整電子申請、健康保険被扶養者の再確認（年1回実施）
12	冬期賞与支給・賞与支払届提出、年末調整（12/15支給給与時）
1	職員用源泉徴収票の電子データ公開、給与支払報告書・法定調書提出
2	医療費のお知らせ送付、年度更新のための業務文書および書式の作成・配布
3	年度更新のための業務文書および書式の作成・配布 3月25日賞与支給（保育ブロックの処遇改善費）・賞与支払届提出

4 法人借入金償還計画

2026(令和8)年度 借入金償還計画(元金)

借入先	事業所	期首残高	当期借入額	当期償還額	期末残高	返済期限
独立行政法人 福祉医療機構	祖師谷保育園	2,260,000		2,260,000	0	2027年1月10日
		790,000		790,000	0	2027年1月10日
	ともしび保育園	6,060,000		2,020,000	4,040,000	2028年12月10日
	五日市保育園	15,200,000		1,920,000	13,280,000	2034年2月10日
		18,905,000		2,388,000	16,517,000	2034年2月10日
		12,000,000		340,000	11,660,000	2036年1月10日
	虹のひかり保育園	16,605,000		2,460,000	14,145,000	2032年12月10日
	かがわの家(スバル)	36,951,000		3,924,000	33,027,000	2035年8月10日
	めぐみの森保育園	102,960,000		5,148,000	97,812,000	2046年3月10日
	いずみの園保育園	31,440,000		2,880,000	28,560,000	2037年2月10日
	神愛保育園	48,860,000		4,188,000	44,672,000	2037年11月10日
	白百合幼児園	18,864,000		1,572,000	17,292,000	2038年3月10日
	黎明保育園	20,708,000		1,488,000	19,220,000	2040年2月10日
		39,412,000		2,832,000	36,580,000	2040年2月10日
	かがわの家(ジュビター)	98,100,000		5,232,000	92,868,000	2044年12月10日
	愛の園保育園	113,300,000		740,000	112,560,000	2055年2月10日
86,700,000			605,000	86,095,000	2055年2月10日	
世田谷区	祖師谷保育園	2,500,000		2,500,000	0	2027年1月31日
	祖師谷保育園(分園)	7,200,000		1,800,000	5,400,000	2030年3月31日
みずほ銀行深川支店	ともしび保育園	6,956,000		2,532,000	4,424,000	2028年12月30日
	計	685,771,000	0	47,619,000	638,152,000	

2026（令和8）年度 東エリア（荒川・葛飾・墨田）事業計画

記入者：上松 恵子

【現状】

- ・各エリア会（月1回）・6館連絡会（墨田・江東児B 月1回）
荒川、葛飾リーダー会（月1回）・衛生委員会（墨田/隔月・荒川葛飾/隔月）の定例会議で情報共有。
- ・保育園では定員割れ、学童では待機児増で施設の状況に応じて行政と連携を取る。
- ・職員の不足が慢性的に続き、特に児童館、学童では職員配置、職員採用に各施設とも務めてきているが充足には至らない。
- ・光の園本園の建て替えに向けて雲柱社・本所賀川記念館・東駒形教会の三法人での定期的な話し合いが行われている。
- ・保護者、利用者からの苦情、職員からの訴えなどでヒアリングをする案件、エリアマネージャーも一緒に対応していくケース、弁護士にお願いする案件も増えてきている。

【エリアの課題】

- ・職員不足により施設運営に大きな影響を及ぼし、エリアでのヘルプ、カバーも行われているが職員の負担も大きい。職員の充足に努めると共に長く働き続けられる職場環境づくりをエリア管理職と共に考えていく。
- ・メンタル不調者、休職者が増えてきている。職場環境、職員関係、働き方などの改善を図って職員の定着を目指さなければ現状は変わっていかない。そのための考えられる方策を少しずつ実践していく。
- ・保護者、地域のニーズの変化などに対応すべく事業の充実、見直しなど新しい視点での施設運営を考えていくこと。
- ・エリアでの職員交流、見学研修などの実施を増やしていく。
Ex.公益的事業や行事での職員交流、職員のヘルプ、応援体制の強化など。
- ・墨田エリア児童館の指定管理更新に伴い、労働報酬下限額が示された。行政とも連携して対応していく。

【新規事業計画案】

- ・保育園の「誰でも通園制度」が始まる。
- ・江東橋児童館、汐入ふれあい館のプロポーザル。
- ・行政の学童待機児対策についてエリア、法人と相談しながら対応していく。
- ・2027年以降を見据えて、れいめい宝木塚学童クラブ開設準備、文花児童館建て替え準備、光の園本園建て替えに向けての準備をそれぞれ進めていく。
- ・都型認証クラブへの移行に向けて準備を進めていく。
- ・墨田エリア衛生委員会の再編に向けて臨床心理士、産業医と連携しながら対応していく。

【エリアの概要】

- 荒川 ・町屋ふれあい館・汐入ふれあい館・七峡小総合プラン・汐入東小総合プラン
汐入小総合プラン・五峡小総合プラン・汐入学童
- 葛飾 ・黎明保育園・れいめい堀切学童・れいめい宝学童・れいめい白鳥学童
- 墨田 ・光の園保育学校・押上保育園・文花子育てひろば
・さくら橋コミュニティセンター
本館学童・本館第二・言問分室・第二分室・小梅分室・第二分室・向島分室
・墨田児童会館
本館学童・本館第二・二寺分室・二寺第二・墨田分室・梅若分室 鐘ヶ淵分
室・墨四分室・旧向島中分室
・文花児童館
本館学童・本館第二・押上分室・四吾分室
・外手児童館
本館学童・本館第二・分室・両中分室・外手小分室・錦中分室
・江東橋児童館
本館学童・菊川分室・錦糸分室・緑分室・錦糸小分室・菊川駅前分室

2026（令和8）年度 東エリア（江東）事業計画

記入者：依田 幸子

【現状】

・エリア会（月1回）、衛生委員会（月1回）、児童館ブロックエリア会（月1回）、保育園エリア会（年7回）支援センターエリア会（月1回）、

各会議で、近況報告、情報共有、課題検討等を行い、他ブロックの事業所の現状の把握に務めてきた。産業医からの区内感染症情報や集団における配慮を聞き、各事業所で生かして感染予防に生かせるように努めてきた。また、職員の健康に関しても、病状に対するアドバイスを頂いた。

・深川小学校内トイレで煙草の臭いが確認され、職員だけではなく児童からも証言があった。気づいていた職員から管理職への報告が遅れたことについて、日頃の対話不足、信頼関係にも課題があり、研修を通して話し合った。

【エリアの課題】

・問題を抱える保護者や特別な支援を必要とする家庭が、各事業所でみられる現状を踏まえて、保育園、児童館きつず、支援センターが、こども達の安定した日常の居場所となるために、人材の確保、育成（法人ミッション研修、事業所間職員交流、専門研修等）、そしてこどもや利用者の個性を尊重して柔軟な対応に努める。

・こどもの事故や怪我、保護者からのご意見等は速やかにエリアで情報共有し、対応を検討し、実施する。

・各事業所内の管理職を含めた日常的なコミュニケーションを良くし、報告・連絡・相談をしやすい関係を作ることに努める。仕事の話がしっかりできる人間関係を意識的につくっていく必要がある。

・各事業所がこども達の安心・安全の場として、人的・物的環境を改めて見直し、改善し、実施していきたい。

・各事業所の職員が、こども達や利用者のニーズを捉えて積極的に活動提案をし、実現する。そのために管理職はチームとしての働きを評価し、働く楽しさを感じられるように特に新入職員や異動職員に配慮する。

【新規事業計画策定案】

・子ども家庭支援センターひろばの開所時間が30分延長になるので、非常勤も含めた日々のスタッフミーティングの持ち方、遊具の消毒などの時間の工夫が必要だが、毎年の利用者アンケートの要望に応じての延長なので、喜んでもらえる嬉しい。

・きつずクラブの活動として、近隣の保育園や幼稚園との交流を持てるように展開していきたい。

・下町の良さを生かして、各地域のお祭りなどの行事に参加し、地域からも覚えてもらい、こども達を見守る目と手を増やしていきたい。

・天使のはしごプロジェクトを充実し、必要なものを必要なこども達に届ける。

2026年度 西エリア事業計画

記入者：中村 悠子

現状

エリアの学習会では各事業所の現状の理解、交流を目的に、さらに地域ニーズに目を向けることを目的に行われた。グループでの議論の内容は報告書に挙げる予定である。

愛の園と賀川学園の園舎完成に伴いそれぞれの事業所の役割を明確化し、連携の在り方を事業所の施設長、主任と定期的に話し合いの場をもった。保育園に在籍する配慮の必要な園児、家族により適切なアドバイスや個別の支援の在り方等連携して行えるよう検討している。

エリア内の事業所で体調不良者が何件か見られ、職員面談等を行い対応している。要因の一つとしては職場環境（人間関係）があげられるが、慢性的な人材不足により、職員の負担感が増し、何とかカバーしあってきた関係が保てなくなっているように思う。

エリアの課題

人材の安定的な確保が困難な状況であり急務の課題となっている。特に小金井地区の学童では利用者数がさらに増える見込みで、保育スペース、人員確保が課題となっている。各事業所、利用者の利益を最優先として職員は日々取り組んでいるが、休みが取れない等職員の精神的・肉体的な負担が心配である。

法人のミッションで重点課題である「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んでいく」には現在の各事業所の安定した職場環境の改善が第一と考える。まず「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る」には職員一丸となって向き合い、その上で新しい試みに目を向けられるようになるためには人材の確保、体調不良者をださない努力が必要である。事業所内だけでは解決できないことも多くエリア内で連携してこれらの課題に取り組んでいく。

また、人事制度の見直しを行い、各ブロック間の処遇の格差是正が求められる。

新規事業計画案

あきる野のワークスタジオかがわの移転計画をすすめる。秋川駅に近い立地により、あきる野の子ども家庭支援センターと近くなることからさらに連携して地域ニーズに応えられるような事業展開を期待している。昨年の行事で支援センターからワークスタジオに職員を派遣してもらい交流の機会を得た。

愛の園保育園と賀川学園の合築、そしてかがわ工房と多様なニーズに応えられる重要な拠点として、新たに事業所内だけで考えるのではなく地域の企業の力を借りることも視野に事業展開を考えている。

エリアの概要

西エリアは保育園2施設、児童館1施設、学童クラブ5施設、子ども家庭支援センター（ファミサポ含む）3施設、障がい児・者施設9施設の計20施設を対象としている。

2026（令和8）年度 中央エリア事業計画

記入者： 佐藤 いずみ
吉岡 恵

【現状】

- ・各エリア会（月1回）・衛生委員会（世田谷、狛江、練馬各月1回）の定例会議で情報共有、課題検討を行っている。
- ・前年度も職員の休職や退職などで、運営上支障が出た施設も多くあり、エリア内のブロックを超えての助けあいを行って運営が維持できたケースが続いた。その助けあいがスムーズにいったのは、エリアの位置づけが、定着してきているからこそと思われる。
- ・各エリアも、地域の社協や福祉ネット等との活動が広がっている。

【エリアの課題】

- ・大田区目黒区は2区でエリアとしているが、それぞれ単館のため、エリアとして動いていくのは難しいが、エリア会は定着させ、情報共有の場となるようにする
- ・各エリアの施設長、主任、リーダーレベルでのエリアへの意識は上がっているのので、今後、職員一人一人の地域に対する意識を上げていくことが必要。
- ・エリア会を通して、苦情や事案などについて、お互いの経験を出し合いながら共有、アドバイスをしあえる関係を引き続き構築していく
- ・職員のエリア内他施設見学研修や、交換研修など、その地域に合わせた形で職員研修をすすめる
- ・職員合同研修、非常勤研修の実施
- ・地域の社協、他法人との活動に参加する（フードバンク、子ども食堂、地域フェア、小学生への福祉教育など）

【新規事業計画策定案】狛江エリア

- ・狛江市第三小、第六小小学生クラブがR8年度4月より開設される。
- ・ひろば担当者会議を雲柱社だけでなく市内のひろばも含めたネットワークとして続けていく。
- ・虹のひかり保育園にて、誰でも通園制度実施予定

練馬エリア

- ・学童、児童館、保育園、支援センターが協働してできる子育て支援、乳幼児活動を実施する。
- ・今後必要になる可能性のある事業に関する研修等にエリアとして積極的に取り組む（医療的ケア児や障害児の受け入れに関する事など）

中央エリア

世田谷エリア

- ・祖師谷保育園分園の改築・増築計画を進め、建築に着手する
- ・給田学童の R9 年開設に向けて、建築及び開設準備が始まるので、烏山保育園を中心に、応援の体制をとる
- ・多様な働き方の場を作り、福祉職の専門性を高めるために、世田谷区の「超短時間雇用モデル」への試行的な取り組みに協力していく。

目黒・大田エリア

- ・両区で、社会福祉協議会の法人ネットワークがすすむので、参画していく。

【エリアの概要】

世田谷区：祖師谷保育園、祖師谷保育園分園、家庭的保育事業 5 施設、烏山保育園
いずみの園保育園

目黒区・大田区：目黒区中央町児童館・学童、大田区上池台児童館・学童

練馬区：練馬区立光が丘第六保育園、練馬区立光が丘児童館、練馬区立夏の雲小学校
ねりっこクラブ、練馬区立北原小学校ねりっこクラブ、練馬区立高松小学校ね
りっこクラブ、練馬区立地域子ども家庭支援センター光が丘、練馬区立地域
子ども家庭支援センター大泉

狛江市：虹のひかり保育園、めぐみの森保育園、狛江市立岩戸児童センター・岩戸小
学生クラブ、第三小小学生クラブ、第六小小学生クラブ、狛江市立和泉児童
館・宮前小学生クラブ、和泉小小学生クラブ、狛江市立子ども家庭支援センタ
ー、狛江市立児童発達支援センター

保育園：7 施設、家庭的保育事業：5 のうち、児童館：1 施設、児童館・学童：7 施
設

子ども家庭支援センター：3 施設、児童発達支援センター：1 施設 計 24 施設

2026（令和8）年度 御殿場・秦野エリア事業計画

記入者：内堀 浩幸

【現状】

静岡県、神奈川県においてそれぞれ長い歴史を持ち地域に深く根差した事業を展開してきた。

施設ごとの特色、地域に置かれた役割の充実に加え新たな地域福祉のニーズの掘り起こしと対応を目指す。

高根学園保育所と白百合幼児園及び都内施設との情報交換、連携、協働をリモート等により通じ深めていく。

【課題】

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。

- ・利用者、職員に対する「人権の尊重」について強く意識し学ぶ機会を設ける。
- ・保育所と認定こども園というそれぞれに置かれた機能、役割の違いについて昨年度に継続し職員間の交流を通し学び合う機会を設ける。
- ・入所する外国に籍を持つ利用者を理解する上でその国の成り立ちや現状、文化や習慣について学ぶ機会を設ける。
- ・サーバントリーダーシップの働きを理解し、実践に取り組む。

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。

- ・「多様性を理解し尊重する」ことの重要性、必要性を職員間で共有する。
- ・地域に在る他施設との協働を通して複雑化、重層化する課題に対応する。
- ・ソーシャルワークにおける知識とスキルを研修に取り入れ、職員資質の向上を目指す。
- ・賀川豊彦の思想と実践について学び、考える機会を設ける。そのことにより現代における雲柱社の働きを再確認し実践につなげる。
- ・「平和」を創り出すものとして、保育園・こども園の役割について考え、実践に取り組む。

【新規事業計画策定案】

- ・昨年度は、高根学園保育所と白百合幼稚園の職員が互いに施設を行き来する見学会が実施された。令和8年度においては、当初の目的に照らし交換研修を目指す。

【エリアの概要】

『高根学園保育所』

賀川豊彦により1931年農村繁忙期における季節託児所として開設

所在地：静岡県御殿場市

保育施設：保育所	公立 7園	民間 5園
認定こども園	公立 1園	民間 6園

御殿場・秦野エリア

『白百合幼稚園』

日本基督教団秦野教会附属幼稚園として 1960 年開設

所在地：神奈川県秦野市

保育施設：保育所	公立	0 園	民間	23 園
認定こども園	公立	5 園	民間	5 園