

2025(令和7)年度

事業報告



社会福祉法 雲柱社

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くみ、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. 2025年度 社会福祉法人雲柱社 事業報告

(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

・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。

「一人ひとりの人格を尊重し、その成長を支援」ということは、賀川豊彦の主張したセツルメント実践の基本である「人格交流」の具体的手段であって、私たちが事業をおこなう時の常態的な姿勢である。阿部志郎氏は「人格と人格のふれあい」を、隣保事業を展開する折の極めて重要な行為であると次のように指摘している。

「家庭・学校・団体・友人・隣人の間に正しい人間関係が喪失しているということが、昔と変わらず今日なお地域社会の直面する深刻な問題であると言わなければならない。

そこでケースワーク、グループワークという社会事業の技術と、保育・相談・授産・診療・クラブ等の方法を用いて、人格と人格のふれあいを通して問題に苦しむ人に希望を与え、互いに助け合うために、地域のセンターとして存在するのが隣保施設である。」（「良心に生きる」阿部志郎100歳記念本刊行会p98~99）

さらに、「人間の自己絶対化への誘惑を克服しうるものは、『信仰において働く愛』しかないであろう。『自分を愛するように、あなたの隣り人を愛せよ』に、隣人に応答する人間の可能性が示される。（中略）愛において、自己と他者との人格的対応性、すなわち共同性が、社会事業の原理となりうるであろう」（前掲書p67）として、「キリストの愛」においてなされた人格どうしの交わりこそが社会福祉の根本であると規定する。

そこで、今私たちは、この課題（社会福祉の根本）について、どこまで理解して事業を進めてきているのかを検討する必要がある。法人は、施設種別のブロック制において、施設の専門性を重ね深めてきた。また、そのことが、利用者に提供するサービスのレベルを高めることにつながってきたことは、ある意味において正しいことだと考えているが、ただ、それにだけ偏った施設運営が、「施設中心主義」に陥ってしまうことがなかったのか、利用者の主体性やそれを成り立たせる地域住民や資源の組織化（コミュニティオーガニゼーション）を、結果として阻害してこなかったのか、あらためて私たちの事業の在り方について検討を加えなければならない。施設は私たちのものでもあるが、そこでの中心は常に利用者なのである。

利用者や地域の関係者とのかかわりを、「キリストの愛」における人格的なかかわり（人格交流）として深め続けることが、支援（サービス）の可能性を広めていくことになることになると信じ願わざるを得ない。

・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みます。

2022年2月にロシアがウクライナに侵攻して以来、今もウクライナ国内で戦争が絶えず続いている。また、そのロシアとウクライナの戦争の仲裁に大きな力を誇示していたアメリカは、2026年1月3日未明、ベネズエラの首都カラカスで軍事行動を展開し、その国の当時の大統領とその妻を拘束してアメリカに送致、その翌月（2月28日）には、イスラエルと共同でイラン国内の都市や軍事施設に対して大規模な軍事攻撃を始めた。これら戦争の進行の過程において、多くの国民が亡くなり傷ついた。また、社会インフラも大きな打撃を受けている。

「自分の国には関係がない」とか「他人ごと」とは言えない。戦争・紛争において直接影響のあるSDGsは、目標16「平和と公正をすべての人に」であるが、ペルシャ湾の閉鎖等によって世界経済への影響が徐々に大きくなっている。今後、食糧危機や難民、戦争がもたらす温室効果ガスの排出による気候変動の加速など、他の目標にも大きく影響が出る可能性がある。

大国による、自国の利益の追求と一方的な力の誇示による戦争で、世界中において地

球規模の混乱が生じる。法人としては、どんな理由があろうとも「武力による戦争は絶対反対」を叫び続け、世界の人々と共に生きるため多様性の理解と尊重に取り組む。

(2) 法人経営

① 地域福祉の展開

◇ エリアによる事業展開の充実

・各エリアでの事業推進も4年目となり、墨田エリア児童館4館プロポーザルに向けた取り組み、きつず深川と江東区深川北子ども家庭支援センターの改築工事、愛の園保育園と賀川学園の建て替え工事、五日市保育園のエレベーター設置計画等の課題に取り組んだ（詳細は各エリア事業報告）。

・事業所数の増加等に伴い前年度は墨田、葛飾・荒川エリアと江東エリアに再区分し、それぞれにエリアマネージャーを配置した。今年度は比較的広い枠である中央エリアに鑑みエリアマネージャーを増やし配置した。エリアとして日常的な情報共有や各施設の問題に、より丁寧に関わる体制の整備に継続的に取り組む必要がある。

・前年度に引き続き子ども食堂の取り組みを推進すると共に、フードバンク等各地域の社協や他法人との活動に少しずつではあるが参画する機会が増えつつある。

・医療的ケア児や障碍児の受け入れ、地域における社会的養護等求められつつあるニーズへの対応に向けて、エリア会において課題を出し合い、各分野の知見や研修成果を共有する等、積極的に取り組む体制を進めている。正規職員を支える多くの非常勤職員に対する研修にも力を入れて実施した。

・一方で、人材確保と環境整備については、各ブロック・種別を問わず依然共通の課題である。エリアにおいて一部の学童クラブでは利用者数の増大で保育スペースが足りず、安定した保育環境の確保が難しい状況が続いている。分室等場所が離れての事業推進についても子ども、利用者の安全・安心の面から職員の配置人数増等を所管自治体に都度要望しているが、厳しい状況である。エリア内の各事業所による連携を強化した経営計画を推進し、よりスケールメリットを活用した経費の効率化や人材育成及び積極的な人材活用に向けて行く体制強化について引き続き取り組んでいく。

・世田谷区民設民営放課後児童クラブ運営事業者公募に新たにエントリーを行い、法人として初めて、給田地域において民設民営の学童クラブ設置に向けた建設計画に着手した。近隣地域説明会を開催し理解を求める等、所管課と連携し調整と準備を進めた。

・法人の事業基本理念である“地域社会の福祉課題を積極的に掘り起こし、それに取り組む”ため、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ることが求められている。そのため各エリアが一丸となり職員相互の連携と協力のもと新たな試みに目を向けられるような職員の意識改革について求められている。

② 組織改革

◇ 地域福祉の視点に立つ施設の組織改革

・各事業所に寄せられる利用者からの苦情や申し出、職員からの相談において複雑さや深刻さが増すことで年々エリアマネージャーが担当するケースが増えてきている。事業所内で抱えきれない問題・課題に対して、施設長を支援する役割ではあるが、ともするとエリアマネージャーに対応を投げってしまう傾向になりつつある。

あくまでもエリアマネージャーは、問題解決者ではなく伴走者であり、事業所の問題においては管理職が、責任者であることを周知共有した。また、人事制度ガイドブックにおいても役職手当テーブルの序列を誤解無きよう修正している。

・エリア毎の研修は、年度の経過とともに専門性の深化とジャンルの広角化が進み学びの充実を感じる事が出来た。研修のテーマにおいてもそのエリア・地域での課題をリアルタイムで掘り上げて課題解決に向けた学びへと直結させる事が出来た。

ブロックを越えたパート・契約・嘱託職員対象の研修については、役員にとって直接に相対する貴重な機会であり、法人の目指している方向や大切にしていること、創

始者の精神性等を職員に伝える時間となった。そこでの出会いと交流を通して一人でも多くの職員に日々の働きへの感謝と法人の使命を伝えていきたい。

エリアによっては、正規職員の交換研修を実施している。その事業において見えてくる地域住民や利用者のニーズ併せて職員の働きから多くの学びの機会として有意義な時間となっている。

エリア会は、ブロックや行政区ごとに細分化することで、より地域に密着した内容を共有できる時間となっている。各事業所から見えてきた地域のニーズを持ち寄り、そのニーズに対応すべく各ブロックの専門性を活かした助言や連携が稼働している。このことにより、緊急時における職員出向においても日常の交流からスムーズな連携が可能となった。

・保育ブロック・障がい児者支援ブロックの一部の事業所の積立金を5年ごとのラダー型定期預金に組むことで、資産の有効活用をおこなった。

・また、昨年度末より計画していた資金運用に関して、4月に国債を証券会社（野村証券・大和証券）と契約、購入している。これらの利息収入については、事業所の修繕や建築、新規事業への投入を用途とする。

・安定した人材の確保は、採用において積極的に学校主催の就職説明会（5校）や市区町村主催の就職相談会、ハローワーク主催の面接会、東京都民間保育協会他（計11回）に参加した。

・既に在籍する職員の福利厚生の一環として、離職防止に併せ職員の健康管理に力点を置いた「健康相談室」を新しい部署として立ち上げ2026年4月開始に向けた「こころの健康相談窓口」の開設準備を進めてきた。また、昨年度より準備してきた企業型拠出年金制度の運用開始と改定された育児介護休業法等の周知を行った。

【福利厚生】

1. 健康相談室の立ち上げ（2026年1月）
2. 企業型拠出年金制度の施行（2025年10月実施）
3. ベネフィットステーションへの全職員加入（20時間未満の職員は、利用サービスに一部制限有り）

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

◇2040年問題に対応した人事制度の改定

・従前の新任管理職研修はマネジメント研修として名称を変更し、期間限定管理職を含めて等級によらず対象となる職員に向けた研修として実施した。他の研修テーマとの関係も考慮しつつ、ミッション・賀川精神(思想・実践)、人事評価ワークショップ、労務管理・予算・運営について、外部講師も交えた年間3回の研修を開催した。法人ミッションに基づいた職員資質の向上に向けた人材育成のための人事評価、安心して働きやすい職場作りのための労務管理の在り方やハラスメントについての学び、地域福祉の充実を視野にしたマネジメントの大切さ等についてグループディスカッションに力を入れた取り組みを行った。

・新入職員研修、新入職員フォロー研修について、法人ミッションや事業計画、人事制度について説明をすると共に、ティータイムやグループワークを活用しつつ職員同士の交流を図ることに重きをおいて取り組んだ。

・J2等級の昇格後5年程度職員を対象にした中堅研修Ⅱは、前半をサーバントリーダーシップ協会講師による法人が大事にするリーダーシップ論について研修した。引き続き後半は「今更聞けない賀川豊彦 ～迷った時に事業理念が立ち返る～」と題して賀川記念松沢資料館副館長による講演を頂き、その後のグループディスカッションを通して法人創設者の思想と実践を継承に向けた学びを深める機会とした。

・中堅研修Ⅰ、Ⅲについては政策委員会とコラボレーションを行いながら、社会的養護や平和学習と合わせて対象となる等級職員に向けた研修を実施した。

・ソーシャルワーク研修（概論編）（6月）とソーシャルワーク研修（実践編）（9月）に

設定して、前年度同様に保育・児童館ブロックの中堅職員対象に向けて行った。50名程の職員が熱心な学びの時間を持った。研修を受けた参加者からの報告には「日々の、何気ない関わりが気に掛けてくれる人がいる安心感につながるのではないかと思った。」「個人ではなく、チームで取り組むことにより、一部の意見だけではなく、全体で考え行動することに変化していくことの大切さに気が付いた。」「今までの経験で、やっていたことがソーシャルワークに繋がることをしていたのだと気が付くことができた。」「一番には“見捨てられた”という気持ちにさせないこと、あなたを見ているよ、ということを伝え続ける大切さを感じた。」「今回学んだことを活かし、明日からの仕事で保護者にも職員にも関わっていきたいと思います。」等とした多くの所感が挙げられた。

保育所、児童館、学童クラブ等のケアワーカーが日々ソーシャルワークに取り組む中で、雲柱社におけるソーシャルワークに向けた意識の涵養に繋がっている。

・ところで、2025年10月に児童福祉法の一部改正が行われ（令和7年法律第29号改正）、保育所等の職員による虐待に関する通報義務等を創設する虐待対応の強化が推進された。またいわゆる“こども性暴力防止法”が2026年12月の施行に向けて、2月には事業者向け全国説明会が開催された。

・保育所を始めとした児童福祉施設における子どもの人権侵害に関する深刻な事案が頻発し、報じられている。法人ではこうした状況に鑑み、既に前年度より子どもの権利、「人権」を第一とする取組を開始している。今年度も従前からの法人ミッションを基盤に、各施設において研修の学びを実践できるミドルリーダーを対象に“人権ファシリテーション研修”に取り組んだ。子どもの人権への理解・学びを重ねながら、サーバントリーダーシップによりソーシャルワークのアプローチに取り組む基本姿勢を進めている。

・2025年度も上記の研修を含めて、法人主催の等級に応じた研修の実施と共に、各ブロックにおける専門性向上のための研修システムを推進した。

・法人全体における正規職員の割合は4割弱に対して非正規職員率は6割を超えている現状にある。将来に向けて求められる人材(人財)については、あらためて従前の枠組みを基本にしながらも幅広い尺度で捉えることも重要になっている。生産年齢人口の急減が起こるとされる2040年問題を視野に入れつつ、人事制度における評価の在り方を含めて引き続き検討を行っていく。

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

・メンタル不調による休職者数がコロナ禍明けより増加傾向にある。職員の健康を預かる法人として休職者へは、これまで臨床心理士が面談等対応してきた。法人は、様々な要因から心身のバランスを崩してしまう職員に対し、また、心も体も健康で働くことが可能となるように、新たに「健康相談室」を設置することとした。予防的な砦となる相談窓口を立ち上げ受診・相談の機会を増やすことで、健康の維持につなげることを目的としている。健康相談室は、2026年1月から組織図にあるサポート本部内に置かれており、健康相談窓口は、2026年4月から開設され、相談窓口のスタッフは、臨床心理士や保健衛生福祉士などの有資格者が対応することとなっている。

外部委託によるハラスメント相談窓口や不適切保育相談窓口、法人内に設置された職員相談窓口など職員を守るこれまでの機関に窓口を追加することで、更なる労働環境の整備につなげたい。

・共に生きて共に育つ。一人ひとりの人格を尊重する。多様性を理解する。左記の法人としての骨格を労働環境に溶かし込む上で、障がい者雇用を積極的に推進していく必要を強く意識した1年であった。

法定雇用率による事業所に課せられた数値は、目安とはなるものの、多様性を受け止めると謳う法人として、その在り方を形で示していきたい。

障がい者と共に働くことの意義や目的を全体施設長会や広報などで周知してきた。

・人事制度についてこれまで各ブロックにて完結されてきた行動評価面談結果の報告

において、法人共通の書式をもって全ブロックの情報を人事室が管理していくことが明確にされた。

・子ども総合研究所と提携し2022年度から導入した「職員ハラスメント相談窓口」には、今年度、電話とメール併せて延べ18件（同一案件含む）の相談が寄せられた。相談の多くは、職場内における人間関係によるものであった。

案件によっては、子ども総合研究所スタッフが事業所内に介入するケースや法人人事室が対応にあたった。昨年度の延べ件数45件から相談件数は減少している。

法人に設置されている利用者・職員相談窓口へは、電話とメールを併せ36件の苦情・相談が寄せられた。内容について利用者からは、施設のサービス・対応への不満や疑問の訴えが、また、職員からは、ハラスメントや不適切保育の指摘、労務に関する問い合わせであった。

また、今年度より子ども総合研究所と提携し、保育ブロック限定で「不適切保育相談窓口」を設置した。窓口寄せられた相談は、無かった。次年度以降、児童館ブロックにも窓口を拡大し保育・育成の質の向上につなげたい。

・今年度も新たな法律や法改正による制度、多様化するニーズや苦情において、その対応者たる管理職のサポートに専門家の力を仰いだ。コンプライアンスや制度を抑えた社会保険労務士や弁護士のアドバイスは、適切な課題解決と共に管理職の対応による精神的負担を軽減した。

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。」

・安全意識、危機管理意識の向上を目指す

2025年度中に法人へ報告された「事故報告書【速報】」の内訳は、ケガ・病気の報告が主で200件を超える高い割合を示し、その内10件ほどが救急車対応の事故であった。2025年度も独立行政法人日本スポーツ振興センターのご厚意により、「保育事故対応ハンドブック」を法人が自前で印刷して、すべての職員ひとり一人に配布した。現場の緊急時において適切に使うことが出来るように、日常でも携帯してもらい、事故のたびに取り出して、慣れていただき、安心して仕事に臨んでいただきたいと考えている。

また、事業所において時折これに特化した研修などを実施して、ハンドブックの内容を事前に理解していただけないと、緊急時には役に立たない。

保育園であれば、看護師さんを中心として研修を進めているが、他の施設では、衛生管理者あるいは衛生推進者などを中心として、施設の全職員でハンドブックの内容理解に努めている。

園庭や室内で事故が起きないための環境整備、さらには職場環境の見直しなどを含め事故に対する予防的な働きについては、職員だけでなく利用者や地域の人々との連携も考えに含め対応している。事業所がある地域全体についても、安全意識、危機管理意識を高めていくことが必要である。

・ガイドラインに基づくマニュアルの整備と周知の徹底

死亡や重篤な事故への対応を念頭においたガイドラインとして、「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時のためのガイドライン【事故防止のための取組み】～施設・事業者向け～平成28年3月」を、保育園を中心として各事業所に配置している。

さらに、各事業所はこのガイドラインを基本にしてマニュアルを整備している。

職員に対するマニュアル周知の方法にはいくつかの課題がある。

- ・クラスや担当が変わったらマニュアルが引き継がれるようになっているのか
- ・緊急時や必要な場面で直ぐにマニュアルを確認することはできるのか
- ・マニュアルの適切な管理が出来ているのか

保管場所が分かりづらい等適切な管理が出来ていないと、マニュアルの属人化リスクが高くなり、結局少数の職員しか使えないマニュアルになってしまいがちである。

来年度も、マニュアルの利用の仕方については研修等を通し、職員の共通理解を行い利用効率が高くなるように心がけたい。

・医療的ケア児等の積極的な受け入れのための態勢の強化、及び研修の実施

令和3年3月保育所等における医療的ケア児への支援に関する研究会が作成した「保育所等での医療的ケア児の支援に関するガイドライン」には、医療的ケアを実施する際の留意事項として以下のように明記されている。

・医師の指示の下、保育所等では、あらかじめ定めた支援計画等に沿って医療的ケアを実施する。

・登園前の健康状態や登園中の様子に関する保護者への聞き取り、保育所等での様子や他の保育士等への聞き取りや観察等により、当日の健康状態を確認したうえで、医療的ケア実施の可否についてアセスメントする必要がある。

・実施可否について疑義が生じた場合は、あらかじめ定めた連絡方法により、保護者あるいは指定の医療機関等に連絡し、指示を仰ぐことが求められる。

・医療的ケア児の安全確保、医療的ケアの質の担保のためにも、日々の健康状態や医療的ケアの実施結果は記録、保管することが望ましい。

・事故の初期対応を含む危機管理に関する事項、事故発生時の報告や再発防止に関する報告の仕組みをあらかじめ用意しておくことが望ましい。

さらに、日常の保育において留意する点として

1. 状態の定期的な評価
2. プライバシーへの配慮
3. 他の児童・保護者への説明
4. 日々の健康観察
5. 衛生管理・感染予防
6. 緊急時に備えた対応

医療的ケア児の受入れについて、直接の担当者はもちろんのこと、他に配属されている職員にも、上記の留意点についてある程度の情報共有が必要であることを理解すべきです。

法人としては、来年度においても、園内研修・外部研修等の受講を通し、医療的ケア児受け入れについて、継続して理解を深めていかなければならない状況にある。

⑥ デジタル化の推進

【2025年度重点的取り組み】

◇社会の変化に即応したIT環境の整備・促進

・法人各委員会等について試験的に情報共有ツールとして活用してきたworkplace については、2025年8月のサービス停止に伴い、今後の在り方について検討が求められている。こうした状況に鑑み、IT委員会を中心に6月には法人各事業所における通信連絡手段の現状を把握する基礎的な調査を実施した。一連のアンケート結果では、勤務時間外の連絡ルール、正規職員用の連絡ツールの在り方、各事業所により異なるWi-Fi環境・端末支援など通信インフラの強化。またハラスメントやICTリテラシーに関する研修や、緊急時の一斉連絡システムの導入検討等の課題が整理された。各施設の声から見えてきた課題は、“ツールそのものの問題にとどまらず、運用ルールや意識・環境整備にも深く関係していること”であり、環境改善に向けた基礎資料となった。今後もエリアやブロックでの情報共有を積極的に進めながら、適切な運用・管理について検討を進めていく。

・保育ブロック全体におけるInstagramの活用に向けた取り組みが開始された。人材確保推進のため、求職者に対してのアピールポイントをどのように決めていくか。またInstagramをどのような人たちに向けて届けたいか等について検討を行いながら進められた。法人事業所の取り組みについて広く知って頂く地域社会に向けた情報発信のツールとして、今後も積極的な活用が期待される。

・保育ブロック各園のIT機器等の利用状況について集約を行った。ICTを活用した連絡帳、保護者一斉メールの導入、園用クラス携帯台数、動画等の扱い、サブスクオムツ

の導入状況や見守りカメラ設置の有無等についてあらためて法人として確認を行った。上記のInstagramについては全事業所中半数が一部ひろば等の導入も含めて活用されている。一方で見守りカメラの設置については4か所程度に留まり、子どもや職員自身の安心・安全を確保した労働環境の整備に向けた今後の推進が求められる課題である。

・IT環境（デジタル化）の整備による業務省力化と発信力の推進に向けて次の事項について実施した。

1. 2026年度施行予定のこども性暴力防止法の準備としてGビズID使用内容の状況把握等を行った。
2. 勤怠管理のシステム化を検討しており、横須賀キリスト教社会館で導入されているシステムの実際の運用状況確認のためお伺いした。
3. 携帯電話のMDM管理導入について検討した。

（3）第三次中期計画の中間総括

計画の概要は「キリスト精神に立ち、隣人の重荷を担い、共に生きる世界をめざす」と設定した。法人の各事業所は、具体的に以下の三つの項目を掲げて、事業を進めている。

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。

SDGsのなかの

- 3 すべての人に健康と福祉を
- 5 ジェンダー平等を実現しよう
- 16 平和と公正をすべての人に
- 17 パートナリーシップで目標を達成しよう

を、法人はセレクトし中期計画のなかに位置付け、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ことにしている。

SDGsの前文・宣言には次のようにこの目的を定義している。（公益財団法人日本ユニセフ協会）

「この計画（アジェンダ）は、人間と地球、そして繁栄のための行動計画です。そして、より大きな自由と、平和を追い求めるものでもあります。わたしたちは、持続可能な世界を築くためには、極度の貧困をふくめ、あらゆる形の、そして、あらゆる面の貧困をなくすことが一番大きな、解決しなければならない課題であると、みとめます。

すべての国と人びとが協力しあってこの計画を実行します。」

いま世界中で起きている戦争や紛争は、このSDGsに対して最も影響力のある出来事なのである。

戦争により、そこに暮らす人々の貧困が継続し拡大している。

いつのときにも一番弱い人々が、社会からはじき出されて苦しんでいる。

だから、社会福祉法人雲柱社は世界中のどんな戦争にも断固反対する。

すべての国と人びとが協力しあって、この目標が達成できるように祈り願います。

网络架构图



3 2025年度事業サポート本部 事業報告

(1)会議の実施報告

ア 理事会

＜第一回＞（臨時）

開催日：2025年5月10日

決議事項

2025(令和7)年友愛コーポの解体と駐車場運営に関するする件

2023(令和7)年資産運用に関する件

＜第二回＞

開催日：2025年6月13日

決議事項

2025(令和7)年度事業執行状況の報告に関する件

2024(令和6)年度事業報告に関する件

2024(令和6)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

2024(令和6)年度資産総額の変更に関する件

2024(令和6)年社会福祉充実計画に関する件

定時評議員会の招集事項の決定に関する件

賀川学園の運営規程に関する件

賀川学園と愛の園保育園合築の追加工事に関する件

五日市保育園の借入金に関する件

定款の変更に関する件

プロポーザルに関する件

主任及び管理職人事に関する件

監事の評議員会への推薦に関する件

会計監査人の再任及び報酬に関する件

役員及び評議員の賠償責任保険に関する件

2025（令和7）年度夏期賞与の支給割合に関する件

報告

＜第三回＞

開催日：2025年6月28日

決議事項

理事長及び常務理事の選任に関する件

管理職人事に関する件

報告

< 第四回 >

開催日：2025 年 8 月 9 日

決議事項

2025（令和 7）年度資金収支第一次補正予算（案）に関する件

定時評議員会の招集事項の決定に関する件

友愛コーポの解体に関する件

プロポーザルに関する件

定款細則及び諸規程の変更に関する件

報告

< 第五回 >

開催日：2025 年 10 月 11 日

決議事項

法人の職務執行状況に関する件

2025（令和 7）年冬期賞与の支給割合に関する件

2027（令和 9）年開所世田谷区民設民営放課後児童クラブに関する件

2027（令和 9）年開所世田谷区民設民営放課後児童クラブ指名入札に関する件

プロポーザルに関する件

乳児等通園支援事業の認可申請に関する件

定款変更に関する件

資金運用計画（案）に関する件

報告

< 第六回 >

開催日：2025 年 12 月 12 日

決議事項

2025(令和 7)年度資金収支第二次補正予算（案）に関する件

世田谷区民設民営放課後児童クラブの新築に関する件

祖師谷保育園分園の修繕及び増築に関する件

心の健康づくり計画（案）に関する件

評議員会の招集事項の決定に関する件

報告

< 第七回 >

開催日：2026 年 3 月 7 日

決議事項

2025 年度事業執行状況の報告に関する件

2025（令和 7）年度資金収支最終補正予算（案）に関する件

2026 年度事業計画（案）に関する件

2026（令和8）年度資金収支当初予算（案）に関する件
2026年度施設長・主任等人事（案）に関する件
就業規則及び諸規程変更に関する件
白百合幼児園の定員変更に関する件
評議員会の招集事項の決定に関する件
報告

イ 評議員会

<第一回>

開催日：2025年6月28日

決議事項

2024(令和6)年度事業報告に関する件

2024(令和6)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

2024(令和6)年度資産総額の変更に関する件

2024(令和6)年度社会福祉充実計画に関する件

理事及び監事の選任に関する件

報告

<第二回>

開催日：2025年9月10日

決議事項（書面によるみなし決議）

2025（令和7）年度資金収支第一次補正予算（案）に関する件

定款細則及び経理規程の変更に関する件

<第三回>

開催日：2026年1月5日

決議事項（書面によるみなし決議）

2025（令和7）年度資金収支第二次補正予算（案）に関する件

定款変更に関する件

<第四回>

開催日：2025年3月31日

決議事項（書面によるみなし決議）

2025年度資金収支最終補正予算（案）に関する件

2026年度事業計画（案）に関する件

2026年度資金収支当初予算（案）に関する件

ウ その他の会議・委員会・集会

- ① 経営執行会議 開催日：毎月1～2回程度 労務管理、規程の整備、建築関係等、日々の経営執行に関する事項
(事業本部会議の議題を含む)の決議と理事会への議題の上程
- ② 事業本部会議 開催日：概ね2週間に1度 労務管理、規程の整備、エリアからの報告等、日々の事業運営に係る決議と経営執行会議への議題の上程
- ③ 全体施設長会 開催日：2025.4.16、2025.10.15、2026.2.18 計3回
業務執行上必要な情報共有(事業計画、報告、研修(人権研修))
- ④ 各エリア会 開催日：毎月1回程度 エリア内での業務共有と事業本部会議への提案事項の共有等
- ⑤ 事業ブロック会議 開催日：毎月1回程度 保育、障がい児・者支援、児童館・学童クラブ、子ども家庭支援センターの、主に専門性の向上とブロック内情報共有、事業本部会議への提案事項の共有等
- ⑥ 衛生委員会 開催日：概ね月1回 墨田エリア、江東エリア、世田谷エリア、練馬エリア、狛江エリア、小金井・小平エリア、五日市保育園の7エリアに設置。主に職員の健康に関する情報共有と産業医からのアドバイス。また、年1回ストレスチェックを実施。
また、管理職と事業サポート本部が連携して、メンタルヘルス不調で休職された職員の職場復帰支援を行った。
- ⑦ 専門委員会 開催日：毎月1回程度
 - ・政策委員会 2025.8.26「大きな家」上演
2025.9.20「子どもの権利保障とは～こどもの人権救済活動の現場から～」講演
2025.11.15「戦雲」上演
 - ・研修委員会 2025.6.13 2025.9.19. ソーシャルワーク研修の実施
2025.5.14. 2025.7.9. 2025.9.10 人権ファシリテーション研修の実施
 - ・IT委員会 新しい社内共有ソフトの検討、社内ガイドラインの検討
- ⑧ 苦情第三者委員会 開催日：2025.6.11、2025.11.12 委員会
- ⑨ 三法人連絡会 開催日：毎月1回程度 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の三法人の情報共有
- ⑩ その他法人の会議等：社内報作成チームによる社内報年3回発行
松沢塾 年5回実施 キリスト精神(ミッションの学び)、参加者と元理事長(服部榮)による意見交換会
三団体会議 一般財団法人本所賀川記念館、日本キリスト教団東駒形教会、社会福祉法人 雲柱社(光の園保育学校改築に伴う会議)

ア 法人主催の研修

	研修名	日時	内容	対象者
1	新入職員研修	2026年3月21日(土)	・法人理念 ・事業概要 ・人事制度 など	2025年度中途採用 2026年度新規採用
2	新入職員 フォロー研修	2025年4月25日(金)	・上記同様	2025年3月22日の研修に 未参加の対象者
3	中堅研修Ⅰ	2025年9月20日(土)	午前) 政策委員会との共同 午後) 等級研修	2025年度にJ2に昇格職員
4	中堅研修Ⅱ	2025年5月31日(土)	午前) サーバントリーダーシ ップ研修 午後) ミッション研修	J2昇格後、5年以上経過者
5	中堅研修Ⅲ	2025年11月15日(土)	午前) 政策委員会との共同 (平和学習上映) 午後) 等級研修	2025年度にJ3に昇格職員
6	J4-1研修	① 2025年6月5日(木) ② 2026年1月16日(金)	①指導職としての心構え・J4 等級の役割について ②J4-2に求められること	① 2025年度においてJ4-1の職員 ② 2025年度において既にJ4-1の 職員で2026年度にJ4-2へコース 変更を希望・昇級した職員
7	J4-2研修	①2025年6月20日(金) ②2026年2月13日(金)	①施設見学実施説明 ②施設見学実習報告・意見交 換	2025年度において J4-2の職員
8	マネージメント 研修	①2025年6月23日(月) ②2025年9月29日(月) ③2026年1月26日(月)	① ミッション・賀川精神 (思想・実践) ②人事評価ワークショップ ③労務管理・予算・運営	2025年度に管理職就任者 (期間限定管理職、等級によらず)
9	ソーシャルワーク 研修	①2025年6月13日(金) ②2025年9月19日(金)	①概論編 ②実践編	保育B・児童館Bの 中堅職員対象
10	人権ファシリ テーション研修	①2025年5月14日(水) ②2025年7月9日(水) ③2025年9月10日(水)	・ワーク主体の学び	各施設において、研修の学びを実 践できるミドルリーダー
11	非常勤職員研修	エリア・施設ごと実施	・各エリアで内容企画	契約時給・月給の職員

イ 特別研修

研 修	対 象	日 程	内 容他
松沢塾	全職員	9月～2月 (計6回)	ミッション理解
平和問題学習会	全職員	11月	「戦雲 (いくさふむ)」上映会
社会問題学習会	全職員	8月、9月	「大きな家」上演会 福)カリヨンこどもセンター理事・弁護士 坪井 節子氏講演会 「子どもの権利保障とは～子どもの人権救済活動の現場から」
サーバント・リーダーシップ研修	施設長	5月	「サーバント・リーダーシップ講座」 講師：真田茂人 氏 (NPO 法人日本サーバント・リーダーシップ協会 理事長)
ソーシャルワーク研修 (概論編、実践編)	職員	6月、9月	「私たちがソーシャルワークを学ぶ意義について」 講師：神作 正一郎 氏 (横須賀基督教社会館 理事)
人権研修Ⅰ	施設長	7月、8月	ハローワーク渋谷からの案内により毎年行っている。
人権研修Ⅱ	施設長	7月、8月、 9月10月、 11月、12月	ハローワーク渋谷からの案内により毎年行っている。
人権ファシリテーション 研修	施設長 リーダー	5月、7月、 9月	「人権ファシリテーター養成」 講師：新保庄三(子ども総合研究所)
賀川ハル研究会	全職員	10月	主催：賀川ハル研究会 「ChatGPT と友達になる【生成 AI 初心者向け基礎編】」 講師：後藤耀文 氏 (東京大学 理科二類 二年生)
イエス団合同研修	施設長	1月	(福)(学)イエス団、(一財)本所賀川記念館、(公財)雲柱社、 (福)雲柱社 合同研修 (東山荘にてミッション研修)
雲柱社三法人人権学習会	全職員	11月	賀川豊彦全集問題の経緯と課題 講師 杉浦秀典 (賀川豊彦記念松 沢資料館副館長)
雲柱社三法人平和学習会	全職員	8月	「星は見ている」オンライン朗読 学習講演Ⅰ「賀川豊彦の平和の実践」石部公男 財団理事長/館長

ウ その他の研修：ブロック別、エリア別、各施設で研修が随時、行われた。

(3)改築及び主な修繕

ア 改築

- ① 2025年 賀川学園と愛の園保育園の合築完成（総額 10 億円）
- ② ワークスタジオかがわ移転のための土地を購入（1 億 2,466 万円）
- ③ 祖師谷保育園分園改築のための基本設計が始まった
- ④ 和光文書管理室の友愛コーポ解体工事（4,768 万円）
- ⑤ 和光文書管理室の駐車場整備（408 万円）
- ⑥ 高根学園保育所の調子室空調機増設工事（102 万円）

イ 修繕

- ① 五日市保育園エレベーター設置のための工事（3,030 万円）
- ② 神愛保育園の外階段修繕工事（281 万円）

(4) 2025 年度新規事業と契約更新及び他法人へ委託業務移行事業

ア 2025 年 4 月 1 日事業開始新規事業

- かつしかプラス白鳥小学校（委託事業）
- 狛江市立和泉小学校 小学生クラブ（委託事業）

イ 2025 年度契約を更新した事業

- たまだいら児童館ふれっしゅ（契約期間：2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日）
- あかね・みどり学童保育所（2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日）（※）

（※）1 年契約の自動更新については、記載していない。

ウ 2025 年 3 月 31 日付閉室及び他法人へ委託移転した事業

- さくらの木（閉室）
- 狛江市立和泉児童館分室「寺前小学生クラブ」（他法人へ委託移転）
- 江東きっずクラブ明治（他法人へ委託移転）

(5) その他（公官庁による監査の実施状況）

- | 監査実施日 | 監査の種類 | 施設名 |
|--------------|---------------|-----------------------|
| (2025.05.20) | 指導検査 | （烏山保育園） |
| (2025.05.23) | 定期監査 | （練馬区立地域子ども家庭支援センター大泉） |
| (2025.06.3) | 定期監査 | （練馬区立光が丘第六保育園） |
| (2025.06.17) | 一般指導検査 | （いずみの園保育園） |
| (2025.06.24) | 前期定期確認 | （上池台児童館） |
| (2025.07.01) | 事務監査 | （江東橋児童館） |
| (2025.07.10) | 財政援助団体等監査委員監査 | （江東橋児童館） |
| (2025.07.11) | 静岡県指導検査 | （高根学園保育所） |

- (2025.07.28) 江東区一般検査（神愛保育園）
- (2025.07.30、2025.10.30) 児童館業務点検（光が丘児童館）
- (2025.09.10) 実績評価結果表の公表について(汐入ふれあい館・町屋ふれあい館)
- (2025.10.02) 江東区一般検査（ともしび保育園）
- (2025.10.14) 実地調査（上池台児童館）
- (2025.10.21) 指導検査（世田谷区家庭的保育事業）
- (2025.11.10) 東京都監査（光が丘第六保育園）
- (2025.11.25) 指導検査（祖師谷保育園分園）
- (2025.11.27) 指導検査（黎明保育園）
- (2025.12.02) 指導検査（祖師谷保育園）
- (2025.12.10) モニタリング（練馬区立地域子ども家庭支援センター光が丘）
- (2025.12.17) モニタリング（練馬区立地域子ども家庭支援センター大泉）
- (2026.01.28) 財政援助団体等監査（小平市子ども家庭支援センター）
- (2026.02.20) 書面指導監査（白百合幼児園）
- (2026.02.27) 立ち入り調査（北原小ねりっこクラブ、高松小ねりっこクラブ）
- (2026.03.10) 実地調査（光が丘児童館）

4 各部門からの報告

(1) **総務・企画課**

ア 会議の運営のサポート

理事会、評議員会、経営執行会議、事業本部会議、専門委員会、その他の会議・委員会・集会及び臨時に開催される会議の準備、運営のサポートを行った。（各エリア会、三法人連絡会を除く）

イ 研修の運営のサポート

法人主催の研修、特別研修、ブロック別研修、政策委員会主催の研修、その他の研修の、zoom 会議予約管理、運営のサポートを行った。イエス団合同研修（東山荘）の運営サポートを行った。

ウ 規程の整備

就業規則及び諸規程の整備（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・変更、業務文書等での職員周知）を行った。また、育児・介護に関する研修動画を作成周知した。

エ 登記、定款変更に伴う手続き

事業開始に伴う第二種社会福祉事業「乳児等通園支援事業の経営」の追加を行った。

オ IT 環境の整備、管理のサポート

- ① PC 及びネットワークの契約手続きと管理。
- ② IT 委員会に出席し、法人及び施設の SNS 等の使い方について検討した。

カ 広報の推進

- ① 社内報の発行(年3回)をサポートした。
- ② 2025年度事業概要作成、名刺、園の案内、保育事故防止ハンドブック等印刷物の作成を行った。
- ③ 社外報の発行に向けて検討を行った。
- ④ HPの更新処理を行った。

キ 福利厚生

2025年10月開始の全職員ベネフィット・ワン加入による手続き対応をおこなった。
企業型確定拠出年金開始年度に伴う対応を行った。

ク 衛生管理

衛生推進者を全施設へ配置するための仕組み作りと実施。

健康診断書管理(事業サポート本部内)、予防接種関係の周知、検討のサポート、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、健康相談室立ち上げのための準備を行った。

ケ 事務所の維持管理(物品の発注・支払い及びBCPの物品管理)を行った。

コ その他庶務

辞令発行作業、永年勤続表彰状の発行作業、求人広告の掲載から採用試験のサポート及び採用手続きのサポート、就職説明会参加に関する事務作業、小口現金管理、資産総額の変更登記、業務文書及び総務メールの送付、慶弔準備、社内相談窓口業務等を行った。

(2) 財務課

ア 月次試算表の作成

- ・執行状況の確認を行い、処遇改善費の資料を作成する等、経営改善の材料を作成した。

イ 予算作成

- ・実態に即した予算作成を行う為、人件費シミュレーション等の提示等を行った。

ウ 決算書の作成

- ・決算作業進捗確認表を共有するなどスケジュール管理のサポートを行った。
- ・決算作業マニュアルの更新を行い、適切な決算書の作成のサポートを行った。

エ 監査対応

- ・指導検査、指導監査、財政援助団体等による監査の対応をサポートした。
- ・会計監査人による監査の日程調整、問合せの取りまとめ等対応を行った。

オ 財産管理

- ・毎月、現金預金（流動資産）の残高確認と資金移動を行い、運転資金が滞らないよう資金管理のサポートを行った。
- 資金運用計画に基づき、積立金の一部について運用方法を見直した。安全性を重視しつつ適切な利回りを確保する為、リスクの低い国債及びコーラブル定期預金による運用を行った。

カ 支払業務（法人としての一括支払い・回収）

- ・みずほ銀行、ゆうちょ銀行ネットバンキング併用による給与、業者、報酬に関する支払業務を行った。
- ・毎月の源泉税、住民税等の納付業務を行った。
- ・利用料の回収の為、代金回収サービス（トータルネット）の手続きを行った。

キ その他

- ・支払調書の作成、発送作業を行った。
- ・インボイスにおける税額控除要件の確認、指導を行った。
- ・電子帳簿保存法に関する電子取引データの保管を行った。

(3) 人事課

ア 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（総務・企画課と連携）
- ・2026年度正規職員採用・入社手続き（給与サポートセンターと連携）
- ・2024年度正規職員退職手続き（給与サポートセンターと連携）
- ・障害者雇用、事業と連携、ハローワーク手続き

(2)異動（人事室業務事務作業）

- ・新年度人事異動(一般職)データ作成等
- ・新年度人事異動(管理職)データ作成等

(3)再雇用

- ・60歳再雇用申出書発送・回収
- ・60歳再雇用申出者面談の補助
- ・61歳～64歳嘱託職員面談の補助
- ・採用の窓口作業（総務・企画開発課と連携）
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
- ・各種証明書等の発行等

イ 環境調査

(1)アンケート

- ・2026年度職員進退アンケート業務文書発行・回収・分析・報告

(2)ヒアリング

- ・職員ヒアリングの実施の事務等補助(アンケート結果中心に)※該当者のみ実施
- ・施設長ヒアリングの実施の事務等補助(アンケート結果、年度振り返り、新年度体制等)
- ・主任ヒアリングの実施の事務等補助(アンケート結果、年度振り返り、新年度体制等)

ウ 福利厚生

- (1) 企業型拠出年金手続き

(4) 給与サポートセンター

ア 基本方針

- 全職員への適切な給与支給を行う。

給与ソフトへの登録誤り等により、2024年度は9件の遡及精算を行ったが、2025年度については14件の遡及精算が発生し、前年度比でやや増加した。引き続き、毎月のデータ入力後の確認について基本的な所から見直し、正確な処理が行えるよう努めていきたい。

- 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。

2024年度と比較して、算定基礎届の返戻と訂正の件数を大幅に減らす事ができた。

2025年度は、労災や証明書対応を行う機会が例年よりも多かったため、そのやり方や役割分担も含めて、今後、人事課とさらに連携して取り組んでいきたい。

イ 重点目標

- (1) 年末調整電子申請講習会の実施

諸事情により、実施する事できなかった。2026年度については未定。

- (2) 健康保険証廃止に伴い、新しい手続き方法に対応していく

資格確認書の発行手続きに移行した。

- (3) 企業型確定拠出年金への対応

2025年10月より、企業型確定拠出年金が開始した。給与担当としては、2025年6月から大塚商会と打ち合わせをし、給与明細書のレイアウト変更と計算式の変更を行い、11月度給与から新しい方法で計算ができるように準備をした。

なお、2026年3月末時点で、95名がDCに加入している。

ウ 年間予定

月	
4	福祉医療機構令和7年度申請、永年勤続表彰賞金支給、給与額等年度更新
5	障害者雇用納付金・給付金データ提出、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7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 高年齢者および障害者状況報告書提出
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	給与明細書・賃金台帳等のレイアウト変更および計算式変更（企業型確定拠出年金に対応するため）
10	企業型確定拠出年金運用開始 年末調整業務文書発行・電子データ配布準備
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	健康保険証の使用終了（12/1まで）、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（電子申請）
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	2025年度処遇改善費の支給（保育ブロック）・賞与支払届提出

エ その他

雇用保険手続きの電子化

社会保険手続き（加入、喪失、扶養、月額変更、賞与支払届等）については既に概ね電子申請手続きを行っているが、2026年度からは、雇用保険手続きについても、順次電子申請手続きができるように準備を進めていきたいと考えている。

5 評議員、役員、(苦情対応) 第三者委員会の構成 (2026年3月31日現在)

評議員	理事	監事	(苦情対応) 第三者委員会
1 猪股英輔	1 小磯 満 (理事長)	1 酒井 薫	1 野原健治
2 今関公雄	2 川島克之(常務理事)	2 菊池 浩	2 高木恒子
3 吉岡喜人	3 内堀浩幸(常務理事)		3 菊地せい子
4 菊地せい子	4 上松恵子(常務理事)		4 中村文字
5 小山 創	5 川邊和政		5 齋藤治俊 (御殿場地区)
6 佐藤幸雄	6 小暮 緑		6 佐藤久美 (御殿場地区)
7 小川耕平	7 富澤康子		7 亀谷美代子 (秦野地区)
8 馬場一郎	8 中村悠子		
9 石部 公男	9 依田幸子		
10 神作正一郎			
11 昆 善起			

6 法人借入金償還状況

2025(令和7)年度 借入金償還報告(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	4,520,000		2,260,000	2,260,000	2027年1月10日
		1,580,000		790,000	790,000	2027年1月10日
	ともしび保育園	8,080,000		2,020,000	6,060,000	2028年12月10日
	五日市保育園	17,120,000		1,920,000	15,200,000	2034年2月10日
		21,293,000		2,388,000	18,905,000	2034年2月10日
		0	12,000,000	0	12,000,000	2034年2月10日
	虹のひかめ保育園	19,065,000		2,460,000	16,605,000	2032年12月10日
	かがわの家(スバル)	40,875,000		3,924,000	36,951,000	2035年8月10日
	めぐみの森保育園	108,108,000		5,148,000	102,960,000	2046年3月10日
	いずみの園保育園	34,320,000		2,880,000	31,440,000	2037年2月10日
	神愛保育園	53,048,000		4,188,000	48,860,000	2037年11月10日
	白百合幼児園	20,436,000		1,572,000	18,864,000	2038年3月10日
	黎明保育園	22,196,000		1,488,000	20,708,000	2040年2月10日
		42,244,000		2,832,000	39,412,000	2040年2月10日
	かがわの家ジュビター	100,000,000		1,900,000	98,100,000	2044年12月10日
愛の園保育園	13,300,000	100,000,000		113,300,000	2055年2月10日	
		86,700,000		86,700,000	2055年2月10日	
世田谷区	祖師谷保育園	5,000,000		2,500,000	2,500,000	2027年1月31日
	祖師谷保育園(分園)	9,000,000		1,800,000	7,200,000	2030年3月31日
みずほ銀行深川支店	ともしび保育園	9,488,000		2,532,000	6,956,000	2028年12月30日
	計	616,373,000	112,000,000	42,602,000	685,771,000	

事業計画の達成について

エリア会、リーダー会、衛生委員会などを通してブロックを越えたエリアでの連携が進んできている。2025 年度はエリア内 4 施設で施設長交代があり、新体制となった。職員体制が厳しい施設が多かったが、どの現場も法人理念、事業計画に基づいて職員みんなで協力して事業運営に取り組む姿があった。

墨田 4 児童館プロポーザルでは 2026 年度からの指定管理継続が決まったが、労働報酬下限額が示されたことでエリア内給与格差が出ることになった。今後のプロポーザルでも同じようなことが予想されるため、対応について考えていかなければならない。

様々な課題がある厳しい状況ではあったが、施設、法人、臨床心理士、弁護士、外部相談窓口等と協力して対応してきたが、ますますエリアでの連携が求められる状況となってきた。

エリア会

【墨田エリア会】実施日時

4/11・5/9・6/6・7/11・8/8・9/12・10/10・11/14・12/5・1/9・2/6・3/6

【荒川・葛飾エリア会】【荒川総合プラン連絡会】実施日時

4/18・5/16・7/7・9/19・10/24・11/21・12/19・1/30・2/20・3/13

(参加者)：各施設長・エリア事務員・エリア事務長・エリアマネージャー

(議事内容) 各施設報告・共有事項について・事務報告・協議事項・情報共有

荒川葛飾エリアリーダー会・墨田江東 6 館連絡会

月 1 回実施 (参加者) 各施設リーダー・担当施設長・エリアマネージャー
次世代の人材育成、情報共有、学び等を目的に行っている。

参加者が自主的に内容を考え、会を進め、リーダー層の学びとなっている。

衛生委員会

墨田エリアは隔月開催

2025 年度から葛飾荒川エリア、新産業医が決まり隔月開催となった。

非常勤職員研修

荒川葛飾エリア：2/5・2/17 墨田エリア：1/14・2/4 エリア合同：2/10

参加しやすいように数回に分け実施した。参加者からは良い学びができたとの感想を多くいただいた。

【その他】

- ・欠員時のヘルプ、行事の手伝い、キャンプボランティア、礼拝、研修などに施設を越えて参加する機会も増え、エリアでの協働が進んできている。
- ・荒川葛飾エリアではエリア職員交流会が開催され、良い交わりの機会が持てた。

2025 年度年度江東エリア 事業報告

エリアマネージャー 依田 幸子

【事業計画の達成について】

・江東区エリア会、各ブロック別エリア会、衛生委員会をそれぞれ開催し、それぞれの事業所の現況を報告、共有することができた。特に感染症の影響などは産業医から江東区全体の傾向と予防について話し合う機会となった。

・各事業所の報告は、区の会議と重なったり、当日の職員体制が厳しく参加できないこともあった。それぞれの事業所から課題や問題が出されるも、十分な検討には至っていない。

・きつずクラブ深川と深川北子ども家庭支援センターの建物が改修工事のため、8～9か月の間、別の場所での活動となった。きつずクラブの B 登録の児童はバスで異動、深川北子ども家庭支援センターもひろばや保育の場所を固定で使用するができなかったので、職員の負担はかなり大きかった。

・不便さはあったが、大きな事故はなく、3月末には改修工事後の建物に戻り、春休みから育成ができるようになった。

子ども家庭支援センターも、工事期間中もひろば利用、保育利用もあり、少人数の良さも感じつつの活動だった。

・神愛保育園が行ってきた乳児さんへのミルクや離乳食配布は、所轄の保健相談所や南砂子ども家庭支援センターの養育支援室でも分けてもらって、訪問時に必要な家庭に届けることができた。天使のはしごも、ベビー布団や衣類などを特定妊婦に届けることができた。

【江東エリアの活動について】

・エリア会実施日：4/23、5/28、7/23、9/24、11/24、1/28、3/25

・衛生委員会：4/10、5/8、6/12、7/10、8/7、9/11、10/9、11/13、12/11、1/8、2/5、3/5

・正規職員交換研修：他ブロックへの見学・参加の機会を設け、報告会を行った。実際に他ブロックの事業所に入ることが初めての職員も多く、学んだことを報告。自分のところでも生かせることを見つけ出す機会にもなった。

・非常勤職員研修：「職員の皆さんに担っていただきたいことホスピタリティの視点から」をテーマにキリスト精神を学ぶ機会となった。ここでも普段ほとんど顔を合わせるのではない職員同志の良い交流の場ともなった。講師を管理職の皆さんが担って、職員に話をしたので、現場の雰囲気を感じながらの実践的な学びとなったと思う。

【職員同士の対話の不足】

・目の前のことに職員が追われていることもあるが、各事業所とも、職員同志のコミュニケーションの不足から、問題が大きくなってしまった事案があり、対話の研修も行った。

2025 年度年度西エリア 事業報告

エリアマネージャー中村 悠子

事業計画の達成について

愛の園保育園。賀川学園の合築は工期が大幅に遅れたが何とか年度内に完成し、3月28日に竣工式を迎えることができた。また並行して愛の園保育園と賀川学園の職員で定期的に連携強化について話し合う時間を持った。

あきる野地区では老朽化したワークスタジオかがわの移転先を探していたがやっと条件に合った土地の確保ができ、建設に向け東京都との協議が始まることになった。

エリア内の学童では利用児童の増大と安定した職員の確保ができない状況が続いている。さらに日野地区は都型の学童運営、最低賃金の引き上げと、地域格差が課題となっている。

障がい児・者ブロックでは利用者の高齢化が大きな問題となっていたが、さらに親の高齢化に伴い亡くなるケースが出てきており、親亡き後の利用者の生活をどう守っていくかが大きな課題となっている。

西エリアの活動について

- ・小金井・小平地区エリア会 4/22・6/24・8/26・10/28・12/16・2/25
- ・あきる野地区エリア会 8/5・10/31・1/28
- ・西エリア担当部会 5/13・6/10・10/7
- ・日野児童館・学童リーダー会 5/21・11/19
- ・五日市保育園衛生委員会 毎月開催

<内容>

- ・情報の共有、利用者・職員の状況、現場の課題について話し合った。
- ・学習会の実施

11月14日（金）6：30～ 小金井宮地楽器ホール

「地域ニーズをどのように掘り起こし実践してきたか」五日市保育園園長 関根富美子
グループワーク

参加者 保育園ブロック19名 児童館ブロック17名 支援センターブロック12名
障がい児者支援ブロック19名 計67名

地域によって参加者が限定されていることが課題である。

- ・他ブロック体験研修

今回は人数制限をして実施した。参加者5名、受け入れ先と参加者の振り返りシートを簡素化し作成した。

2025年度中央エリア 事業報告

中央エリアマネージャー 佐藤いずみ

中央エリアマネージャー 吉岡恵

【事業計画の達成について】

各エリアで衛生委員会やエリア会が、定期的に行われ、情報を共有できるようになったので、困ったときの助けあいもスムーズになっていると感じる。

児童館ブロックでは、職員の休職や急な退職などで、人手不足は否めず、そこを補うために、エリア内の事業所で応援する体制をとることで、乗り越えてきた。しかし、今後、認証学童への移行を見据えると、人の配置の仕方は厳しくみられる傾向にあると思われるので、採用の安定は引き続きの課題となる。

狛江市において、狛江市和泉小学校小学生クラブの運営を4月より開始し、順調な運営を行うことができた。また、ひろば担当者会議が定着し、雲柱社だけでなく、狛江市内のひろば運営をしている法人にも声をかけ、ともに考えていかれるような会になった。また、一緒に、イベント企画をするなどネットワークを広げることができた。

世田谷において、いずみの園保育園の調理室で職員の体調不良などで人員不足の際、祖師谷保育園から研修を兼ねてベテラン調理師を派遣した。調理室内の衛生管理の向上や、人材育成なども同時に行うことができた。今後も4つの園で助け合いながら職員のよい経験の機会としたい。

【狛江エリア会】実施日時

4/10・5/1・6/5・7/3・8/7・9/4・10/2・11/6・12/4・1/8・2/5・3/5

時間：11時～12時 和泉児童館または虹のひかり保育園にて開催

【練馬エリア会】実施日時

4/3・5/1・6/5・7/3・8/7・9/4・10/2・11/6・12/4・1/15・2/5・3/5

時間：11時～12時 光が丘第六保育園にて開催

児童館エリア研修

【世田谷エリア会】実施日時

4/11・5/22・6/12・7/17・8/21・9/10・10/10・11/20・12/11・1/22・2/12・3/12

時間：16時～17時 Zoomにて開催

【目黒・大田エリア会】実施日時

5/8・5/28・6/25・7/15・9/10・10/8・11/19・12/19・1/20・2/25・3/16

時間：14時00分～16時 上池台児童館にて開催

【参加者】：エリアマネージャー・各施設長

【議事内容】

- ・各施設報告
- ・エリア共有事項について（研修、地域の情報等）
- ・協議事項 報告・提案・確認等
- ・情報共有
- ・エリアマネージャー報告

記録：VPN に保存

【研修、交流会等の実施】

狛江エリア

エリア全体会の開催 11月28日（金）狛江市子ども家庭支援センターにて
非常勤職員研修 12月6日（土）虹のひかり保育園にて
児童館ひろば相談員ミーティング
社協フードライブに参加

練馬エリア

非常勤職員研修 2/7（土）夏の雲小学校にて

世田谷エリア

非常勤研修 1/8（月） 烏山保育園
祖師谷保育園 小学生給食、中高生配食の実施

【体制の応援】

北原小ねりっこクラブ いずみの園保育園（調理）

事業計画の達成について

エリア会は、隔月開催で年 6 回の会議が開催された。

御殿場と秦野を交互に会場とし双方の施設の設備整備や労働環境など共有することが出来た。

事業計画にある、交換研修の実施に向けては、現場や移動の負担を考慮し昨年度に引き続き見学研修を 1 月、2 月に各施設 2 名による交換見学をおこなった。次年度の交換研修に向けて主任同士が調整の打合せをおこなう。

また、「人権の尊重」「多様性の理解」を研修テーマに掲げ以下の研修に取り組むことが出来た。

【高根学園保育所】

園内研修・「子どもを尊重する保育」セルフチェックシートを活用して自己点検した
・「子どもの人権について」動画視聴を通して職員間で意識の共有を図る

【白百合幼稚園】

園内研修・「巡回指導員からの保育指導」・「公開保育」・「人権学習（対話のトレーニング）」・「キリスト教保育指針による学び」

外部研修・白峰学園保育センター主催キャリアアップ・保育デザイン研究所キャリアアップ・秦野市園長会研修・秦野市主任会研修・秦野市乳幼児研究所主催「乳児保育・保育環境」

【エリア会】

- ① 5 月 27 日：高根学園保育所（リモート）
- ② 7 月 25 日：白百合幼稚園
- ③ 9 月 25 日：白百合幼稚園
- ④ 12 月 18 日：高根学園保育所
- ⑤ 1 月 27 日：白百合幼稚園
- ⑥ 2 月 20 日：高根学園保育所

【議題】

- ・各施設報告
- ・エリア共有事項について（研修、地域の情報等）
- ・協議事項 人事・労務・予算・労働環境・設備整備
- ・情報共有：事故・怪我、制度（就業規則・厚労省通知等）
- ・エリアマネージャーから法人（事業本部会議確認事項）報告

【内容】

両施設とも建物・設備の老朽に伴う修繕や老木倒壊予防など設備整備、維持管理に関わる内容が多く時間を占めた。修繕積立計画策定し予算編成を考えて行くことを共有している。