

社会福祉法人てつなぎの会 5 年事業計画

2015 年 11 月 25 日 理事会

1、なぜ今 5 年計画か？

2010 年 7 月に「社会福祉法人てつなぎの会」を設立して 5 年が経過しました。法人設立後の社会状況は大きく変化しています。

- ・ 第 2 次大戦で日本の侵略戦争を反省して、戦争放棄を謳った日本国憲法 9 条を形骸化し、世界の紛争地域へ自衛隊を派遣する「安全保障関連」法制が、国民の半数以上が反対する中、2015 年 9 月 19 日に国会で強行採決されました。
- ・ 2015 年 4 月から子ども子育て支援法に基づく保育事業となりました。この法律は、介護保険制度をモデルにし「措置」から「契約」への転換を図り、社会福祉法人以外の営利企業等の設置主体を位置づけた制度です。実施主体の自治体では制度的な理解が不十分のままスタートしました。小規模保育所にいたっては公定価格の基本単価に民改費加算もされないままの補助金が支給されました。
- ・ 社会保障審議会福祉部会が「社会福祉法人制度改革について」（2015 年 2 月）を発表しました。しかし、このまとめは、福祉団体から次のような問題点が指摘されています。①新たな「地域公益活動」を積極的努力義務として求め、その費用はすべて社会福祉法人の余裕財産としていること。②事業対象として生活困窮者や介護保険の要支援者などをあげていること。本来、政府・自治体が公的責任で支援しなければならない人たちです。③退職共済（福祉医療機構）制度の障害児・者施設への助成の打ち切りが出されていること。助成金の削減は、福祉職場の人材不足に拍車をかけ、ゆくゆくは保育にも影響が出てきます。国は福祉の人材確保の観点から助成を継続する必要があります。この「改革」案は今年の国会で衆議院では可決され、参議院では継続審議となっています。社会福祉法人てつなぎの会では、この動きに反対する人たちと手をつないで運動を進めていきます。
- ・ 地域における福祉ニーズは、社会状況の変化により現れてきます。社会福祉法人は地域の実態を把握しながら「人間として健康で文化的な最低限度の生活ができる」福祉事業の実施をめざす役割があります。

法人設立2年目から「理念」の検討を始めました。今年は、理念実現のための事業計画を明確にし、一つ一つ取り組んでいくこととしました。今回は、2015年～2019年の5年間の事業計画を打ち出し、その実施を一年一年、確認しながら、進めることにしました。

II 法人設立の経過と到達点

1. 社会福祉法人てつなぎの会設立までのあゆみ

社会福祉法人てつなぎの会は2010年7月23日に誕生しました。

北区の共同保育園（たんぼぼ共同保育園・すずらん共同保育園・のいちご共同保育園・はとぼっぼ共同保育園）と社団法人東京保育室センター（東京都内の保育室・認証保育所を会員とする団体で、北区の共同保育園もこの法人の会員でした。）と一緒に創設しました。

全国各地で働き続けることを願ったお母さんたちが、保育所の場所を探し、職員を雇用して共同保育所を始めました。北区ではたんぼぼ共同保育園がその第1号となり、続けてすずらん共同保育園・のいちご共同保育園・はとぼっぼ共同保育園が誕生しました。社団法人東京保育室センターの前身である東京都無認可保育所連絡協議会は、東京都にあるこうした無認可保育所が集まって1965年に誕生しました。

女性の働く権利、子どもの発達する権利の保障を求める女性たちが、共同保育所を立ち上げ、国や東京都、北区に向けて運動する中で、1968年に東京都が共同保育所を「認可保育所の補完的役割」と認め、「東京都保育室制度」を創設しました。共同保育所の保育実践は、認可保育所での産休明け保育を実施させる原動力となりました。その後も、小規模の特性と先駆的な役割を發揮し、地域のニーズに応え、0歳児からの長時間保育・夜間・休祭日保育など、社会状況の変化により生まれる多様化した保育要求に積極的に応えながら、公的責任を果たすよう国・都・区へ署名運動を進めてきました。

2. 法人を立ち上げた4つの共同保育園及び東京保育室センターが大事にしてきたこと

- ① 働く女性の権利、働く者の権利を保障すること
- ② 子どもの発達する権利を保障すること（どの子どもも平等）
- ③ 地域に根ざして、地域の保育要求に応えること
- ④ 平和の中で保育をすること

以上の点を大事に、日々の保育をおこなってきました。しかし、東京都は 2001 年に企業が参入できる認証保育所制度を創設しました。小規模な共同保育、社団法人東京保育室センターの会員園は存続できない状況に陥りました。親たちが作った共同保育所をそのまま廃園させるわけにはいかないと、職員たちは、これまでの保育実践に確信を持ち働き続けられる保育園をめざし、社会福祉法人てつなぎの会の設立に立ち上がりました。

社会福祉法人てつなぎの会が設立されたことで、社団法人東京保育室センターの会員園が、その地域で子どもたちのために存続・発展を願う時、法人傘下に入り認可をめざすことができる道が開かれ、北区のつちっこ保育園に続いて、練馬区の風の子保育園、西東京市の田無ひまわり保育園と小規模保育ひまわりのおうちが新たにてつなぎの会に加わりました。地域に根ざす法人として高齢者・障害児・者が地域の中で安心して暮らせる事業の実施を可能にしました。

3. 法人運営の現状・到達点

<2010 年度>

7 月 23 日に社会福祉法人てつなぎ会を設立し、法人運営とともにつちっこ保育園の建設と開設準備を進めてきました。

<2011 年度>

4 月につちっこ保育園を開園しました。12 月に東京都福祉保健局指導監査部指導二課による初めての指導検査。社会福祉法人の定款、定款細則、経理規程等に則った経営が求められました。

特定非営利活動法人風の子の会から申し入れを受けて、風の子保育園建設の決定とその準備を進めました。

<2012 年度>

2012 年 11 月に風の子保育園を開園しました。つちっこ保育園開園の経験を生かした準備を行いました。開園準備として、就業規則に基づく職員の雇用、建物の借入金の手続き等々を進めるとともに、理事会では、無認可保育所の歴史を受け継ぎ、大切なことは何かを議論をしました。第 1 回法人主催の職員研修を開催し、職員が学ぶ機会としました。つちっこ保育園・風の子保育園の職員を対象に、保育をめぐる情勢の話と、2 つの園の交流を行いました。

<2013 年度>

法人の歴史と理念について理事会で検討し、①子どもの視点からの理念案と②社会福祉法人の役割と合致した憲法 25 条に基づく福祉全般を視野に入れた理念案を作成し、9 月の職員研修会に法人の案として提案しました。理事会では、一言でわかるスローガンのものに整理する必要あり、引き続き議論をしていくことにしました。

10月につちっこ保育園の複数職員から職場運営についての訴えが届きました。理事会では、直ちに全職員の聞き取りをし、民主的な職場運営がなされていない状況を把握しました。そこで、職員集団が協力して日々の保育に当たれるよう、運営体制の見直しを行い、2014年4月から新しい方針と体制のもとに保育所の運営を進めることとしました。つちっこ保育園が、開園して3年が経過し、給与規程の本俸の大幅見直しを行いました。

特定非営利活動法人子育てコラボひまわりから、同法人が経営するゆい保育園およびひまわり共同保育園をてつなぎの会の傘下に入れ、2015年4月に西東京市に認可保育所を作りたいとの申し入れがありました。理事会では、東京保育室センターの会員園であること、土地を自分たちで探すこと、市が認可保育所の開設を認めていること、建築費用等については法人に寄付をすることなどの条件を満たしていることを確認した上で、西東京市に認可保育所を建設することを決定しました。

<2014年度>

法人の組織体制を明確にしました。つちっこ保育園内に本部を置き、機能的な法人運営をめざし常務理事を配置しました。また、理事が法人の取り組みや情勢等を共通の認識として持つために、理事会を毎月開催しました。就業規則・有期契約職員・再雇用職員・給与規程等を実態に合わせて見直しを行いました。

西東京市の認可保育園の建設年度です。認証保育所ゆい保育園を継承し、名称を「田無ひまわり保育園」としました。認証保育所ひまわり共同保育園については、新制度に基づく小規模保育所をめざし、名称は「小規模保育ひまわりのおうち」としました。

職員への事前研修として第2回法人主催の職員研修会にはゆい保育園とひまわり共同保育園の職員も参加しました。

各園への経理等の支援と田無ひまわり保育園新設に向けての取り組みを進めていく中で、常務理事が病欠になる事態が起きました。本部の実務的な仕事は（会計処理、田無ひまわり保育園新設に向けて、福祉医療機構・東京都保健財団利子補給の手続き等）すべてが常務理事体制でこなしていたものを、危機管理の視点からも、複数体制での確立が求められました。会計等、各園支援、給与等の確認などは理事長が対応。建設の打ち合わせには他の理事が対応するなどの取り組みの中で、法人本部の役割と仕事の内容が少しずつ具体的になり、次年度の事業計画の策定にも活かすことができました。

<2015年度>

4月に田無ひまわり保育園と小規模保育ひまわりのおうちが開園し、3つの認可保育所と小規模保育所のあわせて4つの事業所を運営することになり、法人が理念を元に事業を進めていくための中長期を立てることになりました。そこで事業規模の拡大にあわせて中長期計画を立てるため理事の合宿を開催しました。激動する社会情勢の下では、長期の計画を立てるのは難しいことから、中期計画、とりあえず5か年の事業計画を立てることになりました。

法人の設立5周年事業では、法人が出来るまでの歴史および法人のめざす方向について全職員が学ぶ機会にしよう取り組みました。

4. 各園の現状・到達点

つつっこ保育園 2011年4月開園 児童定員74名

開設時の入所児童は53名でした。2年目は57名でした。3年目で定員の74名が入所、4年目からは北区の要望に応え、定員をオーバーして79名、5年目の2015年度では76名の入所児童となりました。

無認可保育所時代に実施してきた延長保育などを引き続きすすめることとして、開所時間7時15分から21時15分、日祭日保育、子育て支援（一時預かり保育・園庭開放）等、地域の要望に積極的に応える姿勢は、法人理念を体現している姿と言えます。

保護者や地域の子育て世帯の方々からは、つつっこ保育園の評判が良いとの声を聞くことが多くあります。保護者への思いを受け止めながら一緒に子育てする保育への信頼が評判にもつながっているようです。

361日開所する保育園のため、職員のローテーションは大変です。5年が経過し、若い職員も入職してくる中で、中堅保育士たちの保育の「質」の向上が求められています。

風の子保育園 2012年11月開園 児童定員71名

開設時の入所児童は69名でした。2年目から定員一杯でした。

無認可保育所の時代から0歳児から5歳児までの保育を実践してきました。開所時間は7時から21時です。地域の要求に応え、長時間保育を実施してきました。

開園した11月から翌年3月までは、保育士の募集をしても希望者がなく、ぎりぎりのローテーション体制で保育を進めてきました。子どもを出産する保育士が重なり、体制作りが大変でした。正規雇用は厳しいので常勤パート職員での働き方を選択する人もいました。

無認可保育所時代から実施してきた学童保育後の保育を、法人の公益事業として2013年4月から実施してきました。風の子保育園内の施設を使って5名程度の保育の実施です。地域の子どもにも利用を広げていく方針でしたが、卒園児だけの利用となりました。料金等は適切なのか、子育て支援の一環として本当に必要な事業なのかなど、地域の要求とも合わせて考えていかなければならない課題です。職員の配置および学童保育後保育の保育計画など、もう一度見直していく必要があります。

田無ひまわり保育園 2015年4月開園 児童定員84名

開設時の入所児童は67名でした。認証保育所「ゆい保育園」が移行し、職員は旧ひまわり共同保育園の職員も含め正規職員に雇用しました。他保育園での経験者もいることから、法人の理念でもある保護者とともに子どもを育てていく視点での保育実践が求められています。

開所時間は、7時から20時です。これは西東京市の公立保育園や認可保育所の開所時間です。8時間以上の標準時間ではなく8時間以内の短時間利用の保護者の割合が法人内の他園より高いです。

小規模保育ひまわりのおうち 2015年4月開園 0～2歳児 児童定員18名

4月の開園時点では、2歳児が定員にならず、1歳児を2名増やしてのスタートでした。

小規模保育事業は、児童福祉法という認可保育所ではなく、西東京市が認可する地方裁量型の保育園です。国の公定価格にのっとって施設型給付費が出されます。

西東京市では、卒園後の受け皿として田無ひまわり保育園へ優先的に入所できる「連携」については、5年間認めない方向でした。しかし、利用者の要望を配慮してか、また当初混乱で始まった「子ども子育て支援法」だったせいもあり、市も具体的になる中で、田無ひまわり保育園との「連携」を認める動きになってきました。小規模保育ひまわりのおうちが3歳から田無ひまわり保育園の入所を可能とし、入所児童の固定化が図れることとなります。

III 事業計画を立てるにあたって

1. 理念に基づく計画

社会福祉法人てつなぎの会 理念

1. 私たちは、保育・福祉サービスの提供にあたっては、命と人権を何より大切にします。
2. 私たちは、子ども達の成長発達を守り、保護者と共同子育て・育ちあうことをめざします。
3. 私たちは、地域のネットワークをつくりながら社会福祉・社会保障を充実させる取り組みを進めていきます。
4. 私たちは、公共性の高い事業として、事業内容の透明性をはかると共に、民主的な運営と健全な経営を進めていきます。また、職員が生き生きと働き続けられる職場をめざします。
5. 私たちは、憲法・児童福祉法を守るすべての人たちと手をつなぎ、人間が大切にされる社会環境をめざします。

2. 理念を実現するための大切な視点

- 1) 地域に存在する福祉要求の把握と、その実現に向けて事業を推進
- 2) 社会福祉事業の経営をすすめる経営体制の確立
- 3) 職員は事業所の主体者として、学び交流をしつつレベルアップをめざす
- 4) 管理者・利用者・職員が立場の違いを理解し、対等平等の事業所運営

IV 社会福祉法人てつなぎの会 5年間(2015年～2019年)の事業方針

1. 保育園（事業所）は、利用者・職員が共同してより良い保育所づくりをめざします。
 - 1) 憲法を守り、福祉の充実をめざし、国・都・区市町村へ向けての取り組みを進めます。
 - 2) 保育所の補助金の仕組み等を学び、行政との懇談やさまざまな行動に園長をはじめ、保育所運営にかかわる職員が参加し、社会の動向や保育行政をめぐる問題への理解を深めます。

2. 職員の資質の向上と次代を担う人材育成をめざします。
 - 1) 各園の運営委員メンバーを育成します。園長・副園長・主任の実践的な研修計画を立てて、実施します。
 - 2) 園長の役割を明確にし、法人の理念を常に念頭に置きながら園長としての任務遂行をし、民主的な運営を進めます。

3. 本部機能の強化と各園の連携による法人運営をめざします。
 - 1) 本部の役割を明確にします。
 - ① 各園からの報告、連絡体制の確立
 - ・各園との連絡調整、方針の徹底と具体化
 - ② 各園への指導と援助
 - ・会計（経理規程）の各責任者等の役割定着化
 - ・職員管理… 就業規則・給与規定等の定着
 - ・認可保育所として… 書類の管理と整備
 - 2) 行動する理事会… 共通認識を図る研修会の開催をします。
 - 3) 子どもの育ちに影響を与える社会の動きを積極的に学ぶ機会を設けます。

4. 保育事業にとどまることなく社会福祉事業全般へと視野を広げ、地域の福祉ニーズに対応する取り組みを進めます。実施にあたっては、地域にある福祉要求を把握し、検討をすすめます。
 - 1) 高齢者のニーズを把握し、地域支援事業の実施をめざします。
 - 2) 子どもの置かれている状況を把握し、そのニーズに対応する事業の検討をします

V 方針の具体化

1. 2015年度 気づき期
理事が同じ状況の中で同じことを学び、議論ができる土台を作っていく。園長部会を定期的に開催し部会を確立しながら、職員の育成研修の取り組みを進めていく。

- 1) 理事が社会福祉法人をめぐる情勢、法人の運営に関わる状況などを学び、討議をしながら、意思統一を図る。理事の情勢等の共通認識化、法人の今後の事業の展望を議論する勉強会の開催
- 2) 寄付される予定の建物の使い道の検討
理事会の中に検討会を立ち上げる。
- 3) 職員の育成
 - ①5周年行事を通して、法人の理念の確立を図っていく。
 - ②職員研修会… 歳児別研修会
 - ③園長研修会… 園長・主任研修会
- 4) 子育て支援事業実施に向けて、各園の利用者調査等の実施に向けた準備をする。
(2017年度の事業として、調査方針を明確にしていく。)
- 5) 法人組織の機能化
各園への指導と援助を進めながら、本部と各園との連携を図る。理事長・常務理事が各園の状況を把握し、分析をしながら、園ごとの課題を明確にし、社会福祉法人の有り方や法人理念の実現に向けた取り組みを進める。
- 6) 法人を担う後継者づくりの検討を始める。

2. 2016年度 検討期の年

- 1) 気づき期に出されたものを検討する。
- 2) 各園の子どもの実態調査を実施、分析する。
- 3) 引き続き、理事会組織が機能するようすすめる。
理事の合宿、情勢の勉強会等の実施。

3. 2017年度 準備の年

- 1) 検討されたものの具体化。事業計画を作成。
- 2) 新規事業の開設に向けての具体的なスケジュール等の計画を立てていく。
- 3) 事業実施に向けて予算化を図る。
- 4) 行政への相談手続きや必要な手続の準備を進める。

4. 2018年度 実現の年

- 1) 事業計画実現のための、具体的な準備をする。
- 2) 施設整備・改修等の実施。
- 3) 実施の体制を整える、職員の雇用、ボランティアの活用等々の計画。
- 4) 新規事業の宣伝。
- 5) 本部としてのバックアップ体制を整える。

5. 2019年度 実施の年

- 1) 新規事業を4月より実施
- 2) 責任者を中心に事業の実施