

法人協

第15号

2012年3月発行

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
社会福祉法人協議会

高齢者福祉施設と社会福祉法人

社会福祉法人マザアス理事長・東社協高齢者施設福祉部会長 高原 敏夫

環境の変化

かつて、社会福祉法人の経営環境として、措置制度、補助金、原則非課税の三つが重要であると言われてきました。施設の運営は、厳しい規制により裁量の余地は小さかったものの、措置費をルール通り使っていれば安定が保障されていました。特に東京都の場合は、他県から羨ましがられるような経営支援があったものです。これが、高度成長期を経て社会構造が変化し、高齢者施設や介護サービスに対する需要が急増したことに対応して2000年に社会福祉の構造改革が実施され、社会福祉事業法は社会福祉法に改正されました。



これと時を同じくして、介護保険制度を導入したわけです。改革の最大の柱は、「措置から契約」・「選択」・「自立支援」への移行でした。今迄は、行政から委託を受け指示どおりに施設運営と福祉サービス提供をしていればよかった立場から、自らの判断で経営することが求められるようになってきました。しかも、在宅サービスや施設サービス（特に有料老人ホーム等）で民間参入が可能になり、今や競争の時代へと変遷してきました。

わが法人の設立経緯

社会福祉法人の設立の経緯は、法人によって様々であると思われます。平成4年頃「この地域に特別養護老人ホームをつくりたい」という行政や地域住民のニーズが、先ずあって、検討を依頼されたことから活動が始まりました。

幾つかの社会福祉法人へ誘致を試みてみたが、なかなか良い返事が得られず行き詰まっている時に、たまたま「特別養護老人ホームを作るなら協力していい」との申し入れがありました。当時は土地購入に対し、東京都が助成する制度があり、建物にはS区の応分の助成と、法人が

負った債務は東久留米市が20年分割で負担してくれることになりました。お陰で平成6年に社会福祉法人設立、平成7年事業開始に漕ぎ着けたが、4年後には日野市の「同じ方式でよいから」との要請で二番目の事業所が拡張され、平成22年新宿に地域密着型複合施設となりました。

各事業所では、様々な在宅サービスを提供できるようになっていますが、特筆すべきこととして、介護保険前年に認知症のためのグループホームをモデル事業の段階で、市内で最初に事業開始ができたことであり、今は5ヶ所になり、他に3ヶ所地域密着型サービスの「小規模多機能型居宅介護事業所」が運営できていることだろうと思っています。

これらのサービスは、経営的には非常に厳しいものがあるが、法人設立に至るまでには、多くの人の「善意」、「出会い」と「地域のニーズ」によって今日があるので、地域に必要なサービスは、出来るだけ取り組んでいきたいと考えています。

福祉活動の対象は、高齢者に限定した内容になっているが、後発で歴史の浅い法人ながら、その背後には地域福祉の先輩であり、学生時代の恩師でもある横須賀キリスト教社会館元館長阿部志郎先生の「社会福祉は地域のニーズに、誠実に対応することから始まる」という声に励まされ、職員共々歩んできたのが今の姿です。

介護保険下の社会福祉法人

高齢者福祉は、民間事業者参入により特別養護老人ホームに近い料金で入居できる介護付有料老人ホームも出現し、特別養護老人ホームも「高齢者の住まい」の一つという方向に向かいつつあり、違いが不鮮明になってきています。

そのため、社会福祉法人の高齢者に対するサービスで役割が問われてきています。全国社会福祉施設経営者協議会では「地域社会とともに歩む社会福祉法人をめざして」とか「地域から信頼される社会福祉法人となるために」、また、東京都社会福祉協議会・社会福祉法人協議会からは「頼りになります 地域の社会福祉法人」或いは「社会福祉法人の重要性とその役割」という印刷物を出して役割や重要性を強調しないと単なる事業展開になりかねない環境になってきたようです。

社会福祉法人として取り組むべきこととして、「低所得者減免の実施」・「公益的な取り組みの一層の推進」等叫ばれているが、勿論これも大事であるが、地域社会におけるセーフティネットを構成する社会資源として、地域に安心を提供することであろう。

最後に、東久留米市における事例を紹介して、問題提起としたい。東久留米市では、市の福祉保健部長、介護福祉課長等と市内の高齢者福祉施設の管理者等と毎月1回「東久留米市老人福祉施設連絡会」を平成12年から実施しています。この会議で、高齢者をめぐる問題として、「虐待」が話題になり、市の担当者も苦慮しているし、施設側も対応に困難を来す事例が多くなってきたことを認識しておりました。そこで「老人福祉法に基づく措置を迅速かつ適切に行う」ために「東久留米市緊急指定介護老人福祉施設入所に関する協定」を締結して、施設は輪番制で受け入れることになりました。協定書締結までに試みとして、数年実施したわけですが、受け入れる頻度が高まってきている事を実感しています。このような取り組みは社会福祉法人が果たす大切な役割だと思うので、都内の行政と法人が試みていただければ幸いです。

3.11 東日本大震災に学ぶ社会福祉法人・施設に求められる危機管理のあり方 ～事業継続計画（BCP）策定のポイント～

（平成23年10月27日開催・法人協主催経営者セミナーより）

危機管理勉強会 齋藤塾 塾長（元東京都総合防災部情報統括担当課長） 齋藤 實 氏



【自分の施設は自分で守る】

BCPとは、自然災害などの緊急事態発生時に、損害を最小限に食い止め、事業の継続や早期復旧のために活動する方法、手段などを決めておく事業継続計画のことです。平常時から施設の人的・物的資源等の状況を正確に把握し、その情報に基づいて具体的な実施方法等を検討し、準備しておくことになります。

全国的な統計でBCPの策定率が高いのはIT企業と金融機関、低いのが医療機関と社会福祉施設ですが、病院などの医療機関では指揮命令系統を整備し、状況が把握され、自家発電設備があり、トリアージ等の訓練も行っています。社会福祉施設は災害発生時の行動の準備はできているでしょうか。自分たちの施設は自分たちで守らなければなりません。

3月11日の東日本大震災により東京も大きなパニックに襲われました。その原因の一つが通信手段や公共交通機関の途絶です。当たり前のように使っていた通信手段や交通機関が機能しなくなったことで、多数の帰宅困難者をはじめとする社会的な混乱が起きました。

社会福祉施設ではどうだったでしょうか。利用者の生活の場としての施設ですから施設基準は医療機関に比べると緩やかであり、今の制度では少ない予算の中で運営せざるをえない現実があります。例えば自家発電装置が必ずしも設置されていない、職員数も十分でない中で、危機管理をどうするかという課題に立ち向かうことになります。改めて、3月11日、どのような問題に直面し、どのように対応し、それがどのような結果につながったのか、検証し、検討することが今後の危機管理のための貴重な財産になります。

【BCP策定の目標をはっきりさせる】

災害発生時、対策本部ができて組織的に対応できるのはどんなに早くても30分後であり、それまでは自分で判断して行動しなければなりません。30分以内にあなたは何をしなければならぬのでしょうか。第一番目は、まず職員一人ひとりが自分の命を守ることです。職員の命が守られなければ利用者の命を守ることではできません。

その次に、入所者の安否確認と、二次災害を防ぐための施設の点検を、できれば手分けして行います。施設設備点検のためのチェックリストを作成しておくことは、直後の混乱を想定するととても役に立つものです。最初にどこをどう回るのがよいか。停電でシャットダウンしていた設備を復旧させることができるか、特別養護老人ホーム等で設置されているエレベーターへの閉じ込めがないか、などのチェックも必要です。

二次災害で最も怖いのは火災です。今の建物は殆どが耐火構造ですので地震で火が出ることはまずありませんが、油、燃料、薬品など危険物の保管場所を点検する必要があります。幸い火災の発生がなく、施設が安全であれば、逃げ出さずに施設内にとどまってください。逃げる途中でガラスが落ちてきたり、非常階段で転んでけがをすることが多いからです。

【平常時のようには動かないことを前提に】

基本的には、安否確認を行い、被害状況を把握し、対策本部をつくり、事業運営の優先順位を決め、復旧計画を作るという流れになります。そして忘れてはならないのは緊急時対応では平常時と同じようには動かないことを前提にして考えるということです。また、対策本部長（施

設長)の代行として指令・指示をする人を必ず決めておかなければなりません。災害時に施設長がいなくても運営できる施設を作り上げておくことは施設長の責務です。

サプライチェーン(関係業者)が平常時と同様に動かないことを前提に、備蓄を考えます。入所者の最低限の生活を守るために必要な物は何か、優先順位を決めて考えます。備蓄倉庫に置いてあるからいいのではなく、災害時にすぐに役立つことができるかどうかです。何がどこにあるか、誰が知っているか、鍵はどこかなどについて考えます。

職員の居住地、通勤手段、家族の事情などの情報をまとめ、何分以内に誰が来られるかということがわかります。どうしても帰宅せざるをえない人、何とか施設で頑張ってもらいたい人など、災害時を想定してあらかじめ仕分けしておくことが必要です。職員が自動的に参集することを前提に計画を立てることは現実的ではありません。

できるものから文章化し、一つ一つ積み重ねていきます。BCPは、作ることがゴールではなく、危機管理のスタートになるものです。議論し、積み重ね、訓練する、その結果を検証して改善し、施設全体の共通の認識にしていく、その過程が最も大切です。

【改めて問われる法人の「自助」、「共助」】

施設運営において自助は、自分と利用者の命を守る、自分の施設を自分で守ることであり、共助は、施設は地域で支えられており、協力して地域を守るということです。一人ひとりの生きる力、対応力、そして施設ごとの防災力を向上させることが求められています。

相互にどう支援するのでしょうか。隣近所や町会などの地域の人々、施設利用者の家族、ボランティアなどの顔の見えるつながりが重要になります。また、災害時、地域の要援護者などが施設に避難してくることがあり、その方々を守ることも大事な役割です。どうやって受け入れたらいいのでしょうか。居室部分など生活の場は使っていただけませんが、1階にはダイニングや食堂などのオープンスペースが比較的多いのでそこを開放し、家族など保護者に世話をしてもらおうようにすることもできます。

地元の区市町村で作成している地震用と水害用の2つのハザードマップや、東京都の町丁目別の危険度マップも役立てることができます。自分の施設の周辺の状況はどうか、例えば周辺に木造密集地域があって延焼しやすいか、建物は壊れやすいか、総合的にその地域が都内でどのランクにあるかを知ることができます。

【新たなルール、考え方、手法が求められている】

個人情報を含めた情報の保護の問題を考えます。災害時に備えたデータのバックアップが必要です。クラウド等を利用すれば簡単ですが、USBの持ち出し、紛失による事故が起きないように注意しなければなりません。

災害発生時、施設のホームページに、施設は安全か、職員や入所者の安否など現在の状況を直ちに載せておくと、電話もメールも通じない時でも外部から情報を得ることができます。危機発生時には一方的に情報提供するほうが簡単で有効です。平常時からホームページの管理は複数の人ができるようにしておき、災害時の情報発信をすることが大切です。

3月11日の東日本大震災以降、それまでの備えのあり方や訓練、基本的な考え方に至るまで、反省や見直し、改善が求められています。「想定外」という言葉では許されない今、社会全体の新しいルールの策定が必要とされていると言えるのではないのでしょうか。

法人協研修委員会では、平成24年度のセミナーでも、より実践的な立場から自然災害の発生を想定した危機管理のあり方を取り上げることにしております。開催は平成24年9月を予定しています。

座談会「社会福祉法人の本部機能について考える」

近年は制度改正も進み、社会福祉法人の経営基盤の強化や事業経営の透明化がますます求められています。経営責任は法人自ら負うという観点からすると、その基盤強化を図る上で法人本部機能強化が不可欠となります。

その中で、法人本部を立ち上げて維持していくためには人件費をはじめ多くの費用が発生するのも現実です。特に措置関係や保育関係施設は資金の使途に厳しい枠がある中で、本部機能を立ち上げたり、充実させていくことは難しいという声も数多く聞かれます。

そこで、本号では本部機能の強化について考える機会とするため、3名の社会福祉法人経営者にご参集いただき、本部機能強化に向けた現状と課題、今後の展望等について、率直なご意見を伺いました。

【各法人における本部機能の現状】

関根（司会） まず、本部組織を立ち上げた経緯と現状からお話いただけますか。

山口 私どもの法人で本部を設けたのは昭和50年頃だと記憶しています。当時、重度身体障害者授産施設を町田市と練馬区の2か所で運営していたのですが、法人への調査依頼の回答などいろいろな事務作業を処理するために、専従の職員を1人置いて始めたことがきっかけです。その後、運営施設の数が増えて事務スペースが手狭になったことと、本部があった台東区内の建物は耐震上問題があったこと、の2点を理由に約7年前に現在の本部専用事務所として神田に移りました。現在は2名の専従職員がおります。

関根 本部ではどんな業務をされているのですか。

山口 毎月2回、17施設の施設長と本部にいる事務長を含め、施設長会を開催しています。さらに、施設長会とは別に、毎月2回、施設の運営会議もあります。運営会議は、事務長、役員を入れて全部で7名で、各施設の問題点などを出し合う他、何か提案がある場合には運営会議で検討・決定をし、次の施設長会で協議します。それ以外にも、リスクマネジメント委員会など様々な委員会を作り、それらの委員会の会合も本部で行っています。私どもの運営施設のほとんどは指定管理で運営しています。委託元の区市の方針によって運営方法や事務処理も異なりますので、給与計算は各施設単位で行っています。新しい施設の指定獲得、職員の採用は本部で行いますが、非常勤職員は各施設で採用しています。



山口 桂造 氏

東京援護協会理事長。特別区内を中心に17施設（高齢者、障害者、生活保護）を運営。法人協前会長。

関根 川田さんのところは、施設が大島町と八王子市にあって、東京駅すぐ近くの八重洲に本部がある。どちらの施設からも結構距離があるところに本部がありますね。

川田 本部機能としては昭和24年からで、当時は藤倉学園東京連絡所という名前で行っていま

した。最初は私の自宅の中に置いていたのですが、その後関係者のご厚意もあり、都庁があった鍛冶橋近くのビルの一室を安い費用で貸してもらい、私と事務の職員で業務をこなしていました。本部では、職員採用、幹部職員の育成など人事関係の仕事をする他に、私自身も都庁、厚労省関連の会議になるべく数多く出席して、そこで得た情報を両施設に周知、あるいは、施設から提起された問題を所管行政のしかるべき方につなげてきました。そうした各施設への情報提供や各施設の中で起こっている問題点・課題を把握し、問題解決に向けて調整していく役割も本部としての使命だと思っています。

関根 田中さんのところは複数の区市で保育所を経営していますが、他の種別に比べると事情が異なるように感じますが如何ですか。

田中 保育所には事務職員は非常勤のみの配置ですので、保育所のみ経営の法人の多くはそうだと思いますが、本部組織は実態としてはありません。登記上、法人所在地としている施設が本部という形にしているだけで、本部業務専従の人間を採用することは難しい。ただ、私どもの法人は4つの保育所を運営していますので、法人として施設長会もやっていますし、給与計算、所得税や住民税の支払、社会保険の事務も発生します。こうした業務は現実には本部が置かれている施設の職員が4か所分の事務を処理していて、本部がある施設に負担がかかっているのが現状です。

関根 私の法人は、法人開設して約20年経ちます。現在は、三鷹駅すぐそばの業務用ビルに100㎡程度の事務所を借りて、そこに本部を置いています。私どもの法人は4施設ですが、各施設長と理事長、本部の職員が集まり月1回、経営会議を開催します。その他に運営会議を各施設でやっているの、月2回その結果の報告を受けます。それから、総務の合同会議、ネットワークの会議も行っています。採用稟議書は全部本部に上げて、そこで決裁します。給与計算、会計、広報も各施設間をコンピューターでネットワーク化して、すべて本部で一元的にやっという今試みているところです。

いま伺った中でも本部機能は三者三様だと感じました。それぞれの法人で様々な問題点、課題を抱えていると思いますが、如何ですか。

【本部機能充実における課題】



田中 正己 氏

三社会理事。調布市、北区、板橋区に計4つの保育所を運営。法人協副会長。

山口 これまでの社会福祉法人は、最初から「施設ありき」なんです。施設が先に出来ていて、法人が後からくっ付いたパターンが多い気がします。ところが、制度が「措置から利用契約」へと大きく変わり、最高責任者としての法人の機能が再認識されるようになったのが現在の状況だと思います。しかしながら、法人機能が再認識される一方で、法人役員が多くが非常勤という現状では、法人経営のいろいろな仕事をお願いすることは厳しい。監事などはその典型ですが、現状は法人の常勤の理事と監事に対する適正な報酬が出せる仕組みになっていない。

川田 以前は行政の担当者に、法人本部は施設にあったほうが、経費が安く済むのではと随分指摘されたものですが、独立した法人本部を評価していただいたのか、そのような指摘は受けなくなりました。その一方で、法人本部の資金確保に限界がある中で、昨今は法人規模の拡大が良いことだとされているこ

とに危機感も感じています。私どもの法人は1法人2施設、職員は常勤換算にして100名以内、經常活動収入が約8億、といわゆる小さな法人の部類に入ります。私どものような事業規模の小さな法人は今後どのような展開となるか非常に心配しています。

田中 先程も少し触れましたが、保育所には正規の事務職の配置がありません。施設長が事務を行うのが前提で、事務員配置の件費財源も年間を通して雇用できる額からは程遠い。私どもの法人でも施設長は困難事例への対応や関係機関との調整等多様な業務を担当し事務作業を兼務するのは困難な状況です。

関根 今は財務諸表など様々な専門的な知識が求められますので、専従の職員が必要となりますね。

田中 特に法人事務を取扱う本部所在の施設は常勤の専従職員が不可欠ですので、事務職を置くための継続的な財源確保が大きな課題となっています。しかも、保育所は社会福祉事業の当該費目の使途制限に関して法人本部会計への繰り入れに関しては前期末支払資金残高から、またはそれを源泉とした積立金取り崩しによるとの制限が残っています。行政レベルでも東京都が国に対して、法人本部機能の役割明確化の観点から介護報酬や自立支援給付等と同様に、本部経理区分への繰り入れ制限を緩和する等適正な法人本部の運営が可能となる仕組みとする旨の提案要求をしておりますが、現状では繰越金のない法人は専従の事務職員を置くことも難しい。

関根 繰越金でしか計上できないというのは作業の継続性を担保しにくいですね。法人本部会計への繰り入れに使途制限があるという問題は保育だけでなく、措置関係施設も同様ですね。

山口 指定管理者制度で運営する施設でも同様のことが言えます。当法人は、17施設のうち15施設が指定管理での運営ですから、使途が明確でないお金は繰り入れることができません。職員研修を法人全体で行うなど使途を明確にして施設経理区分から法人本部に繰り入れすることになります。

川田 そうすると既存の事業を維持させていくことは出来たとしても、事業を拡大していくことや内部研修を充実し人材育成を図っていくことなどの法人機能を充実させていくことも難しくなります。



川田 仁子 氏

藤倉学園理事長。大島町に知的障害者施設、八王子市に知的障害児施設を運営。法人協前副会長。

【本部機能充実に向けた行政への要望】

関根 行政への要望や法人協への期待も含めて、本部機能の強化に向けた提案や今後の展望をお願いします。

山口 私は、今の社会福祉法人の理事会の構成は、今後期待される機能から考えると少し違っていると感じています。理事長も理事も非常勤で、非常勤の人だけの集まりだったら、各施設の中身まで幾ら理事会で懇切丁寧に説明してもわからない。常勤は3人なら3人と決めて、非常勤の人と常勤の人を明確に分けてほしい。特に監事は1名は常勤化すべきです。

川田 その場合、常勤化して有給にすると、その分のコストを本部の必要経費として認められるのであれば問題ありませんが、そうでない現状においては難しい。また、非課税の組織の中で実施することへの外部からの反感や公益性を担保することから考えると理解が得にくいという指摘もあり、なかなか結論が出ない部分ですね。

山口 ある程度の事業規模になったら監事は常勤という制度にしないと絶対にやっていけない。監事のうち1名は常勤化して、事業が適正に執行されているか、無駄な金を使っていないかチェックする必要があります。

関根 そういう点から考えると監事監査とは別に内部監査を充実しないといけない。実は当法人の中でも内部監査をもっと充実すべきではという声が職員から出ています。

山口 私の法人は全ての施設で内部監査をやっています。1日ばかりで都の指導検査基準に合わせて全部チェックして、終わった後に必ず本部に報告させます。

関根 常勤監事を置いて監査を充実していくか、外部の専門機関等を活用するか、いずれかの選択だと思います。ただ、個人的には行政は第三者評価の活用やISOの取得に関する支出については寛容ですが、監査に対しての支出についてはどちらかというとな否定的だと感じています。

山口 ですから、監事に一定の資格要件を持たせて、責任の一翼を担ってもらうことは必要でしょうね。結果的に内部的に監査できない法人は外部監査に監査させる形にして、何カ月かのスパンで各施設を全部回って見てもらう。ただ、そうするといずれにしても結構お金がかかります。各法人でそのお金が捻出できるかという問題もあります。

川田 私どもの法人でも数年前に公認会計士に外部監査をお願いしましたが、随分お金がかかりました。公認会計士の方をお願いして、両方の施設、本部の監査を常に続けていくことはちょっと厳しいかと思っています。



関根 陸雄(司会)

徳心会常務理事。青梅市、大田区、武蔵野市に計4つの高齢者、障害者施設を運営。法人協広報委員長。

田中 本部機能の強化や法人の大規模化が必要だとしても先立つものはお金ですね。繰越金ではなく、運営費の中からきちんと予算立てして支出できる形にしないと、本部機能強化も法人の大規模化もメリットがありません。その年度の運営費の中から、本部が機能するためにこれだけの予算が必要だということであれば、それを施設で分担するのは当たり前だと思います。法人の強化のためには、監事による監査とは別に経理規程に根拠をもって内部監査担当者として職員に職務を担わせることが重要です。それから、法人が大規模化すると、給与計算や社会保険の事務などを法人本部で集中的にやらないといけなくなる。そういう経費に関しては運営費の中から出せるようして、専従の職員を使ってやる。そういうことが担保できるような仕組みをぜひ作ってほしいと思います。

関根 給与計算などは一元化して本部で行ったほうが効率的なのに、それがやりにくい仕組みになっている。法人協としても、田中さんが指摘されたような仕組みに変更してもらうよう行政をお願いしていくことも必要かなと思います。社会福祉法第24条に「社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならない」とありますが、そのためにも理事会や監事機能を充実させ、法人機能を活性化していくことが必要だと再認識させられました。本日は貴重な御意見をありがとうございました。

社会福祉法人のルーツを探る⑭

社会福祉法人 康保会 理事長 遠藤 和幸 氏

聞き手 社会福祉法人清涼会 理事長 秦 清一郎
(社会福祉法人協議会 広報委員会委員)

今回は、社会福祉法人康保会理事長である遠藤和幸氏にお話を伺いました。康保会は台東区を拠点としながら、大正初期の時代から託児事業、夜間無料診療、労働者強化運動などの取り組みを先駆的に行ってきました。現在は保育所を3箇所、乳児院を1箇所経営し、ますます多様化する子育て支援ニーズに対応した事業展開を図っています。



Q1

セツルメント施設浅草会館を立ち上げた経緯をお聞かせ下さい。

▶米国のキリスト教デサイプル派の宣教師であったF・E・ヘーキン氏が、大正7、8年ごろ浅草の農村地帯を視察し、余りに悲惨な貧困者・浮浪者の生活に衝撃を受け、その救済、生活補導の必要性を痛感したことが発端です。ヘーキン氏が大正8年に休暇帰米した際、米国伝道局に財政的援助を申請したものの断られ、そこで自分で募金活動をし、さらに日本への帰途船中で近衛文麿公爵に出会ってその援助を受け、浅草会館委員会を組織してみずから委員長となりました。翌9年には、現在の台東区日本堤2丁目にセツルメント施設浅草会館を設立し、託児事業、夜間無料診療、夜学（裁縫と聖書）、労働者強化活動を始めたわけです。労働者強化運動というのは一種の生活援助ですね。

当時のわが国は資本主義が進んで貧富の格差が大きくなっていった時期です。財閥など裕福な層がいる一方で、貧しい人がたくさんいました。特に康保会がある台東区は、働く母親の母乳を待つ子どもが一杯いたために「待乳山」という地名がつくほどで、昔から経済的には貧しい人が多い地域でした。

浅草会館は、任意団体として、この地区の貧困者などを救済するために設立されたわけですが、最初の頃は、キリスト教の教団が作った施設ですから宗教的側面も強くありました。ただ、あくまでもキリスト教でいう伝道場であり、社会事業も宗教事業を作り上げ盛大にする目的で行われていたようです。

Q2

遠藤理事長の祖父である遠藤省三氏が浅草会館の主事になったのは昭和7年ですね。

▶夜学、医療、託児等の事業がようやく軌道に乗りにかけたとき、大正12年9月の関東大震災によって浅草会館も建物が焼失し大きな損害を被ったのですが、東京府社会事業協会、日本赤十字社、米国伝道本部などの援助を受けて再建に乗り出しました。たまたま託児及び隣保事業が政府の委託事業となって、6,816円の交付を受け、その後さらに内務省からも1万5,000円下付されたので、115坪の借地に総建坪96坪半の木造洋館を新築し、大正13年に復活させました。この建物には、遊戯室、保育室、礼拝堂、施療室、保母室、事務室、炊事場等が入っていました。

当時の浅草会館には伝道部と社会部があって、伝道部は鈴鹿正一牧師、社会部は祖父の遠藤省三が担当しました。祖父から聞いた話では、祖父自身は、『死線を越えて』の著者

で雲柱社をつくった賀川豊彦に大きく影響を受けたようですが、祖父は牧師として山形県酒田市で4年間伝道活動に関わった後、福島市外の大森で農村社会事業に従事し、その後浅草会館へ来たそうです。

その後、だんだん戦争色が強くなると、外国人はどんどん排除されて日本人の運営になり、昭和12年に財団法人を設立して祖父が常務理事に就任、昭和16年には「浅草会館」から「康保会」に改名しました。「康保会」という名称は、平安時代のわが国の元号であった「康保」が由来とされ、当時の陸軍大将だった荒木貞夫氏に名付け親となっていたと聞いております。

戦前もこの辺はずっと貧しく、親が子どもを見ないで放っておかれる状況もありましたので、保育のニーズはかなり高かったと思います。会館設立時に近衛公爵が関わっていたこともあって、戦前は華族の方々から様々な援助を受けていたようです。昭和16年には、荒木貞夫氏、岩倉具視の子孫の岩倉具栄氏、毛利元良氏などで後援会が結成され、昭和18年には後援会の援助で保育園が新築され戦時に託児所として活動し、また医療保護事業康保会病院も設立して、戦時救護施設として活動し、東京大空襲のときには救護に当たりました。



Q3

戦後も乳児院の経営、早期の延長保育（長時間保育）の実施等利用者ニーズに応じた先駆的な取り組みをされていますね。

▶ 終戦直後は育てられないという理由で子どもを捨ててしまう人が数多くいましたが、子どもも対策の一つとして、昭和21年に「康保会玉淀園」という乳児院を埼玉県寄居町で始めました。当時は児童福祉法施行前ですので、生活保護法に基づき子どもを入所させていたわけですが。土地がより安価であったため埼玉県内に作ったと思うのですが、昭和23年に東京都から認可を受けて、その後埼玉県の認可を受けました。今はいませんが以前は都内の乳児も東京都の措置により数多く入所していました。

一方で、戦争によって保育園は焼けてしまったのですが、北米デサイブル教団の寄附で、昭和25年に康保会保育園を日本堤1丁目に再建しました。キリスト教系の施設ですので、戦時中は財政的に厳しかったのですが、逆に戦後はアメリカ人が設立した法人ということで、物資などは豊富に入れてくれたようです。ですから物資のない昭和21年に乳児院を建てられたのだと思います。

他方、医療事業は紆余曲折がありました。昭和39年には、北米デサイブル教団からの寄附で足立区に病院をつくりましたが、経営がうまくいかず、わずか5年で閉鎖になりました。ただ、その後、康保会病院を診療所に縮小して、生活保護の人や貧しい労働者を診察する機能は引き続き果たしていたのですが、台東区内に山谷地区に居住する労働者の職業の安定や福祉の増進を図ることを目的とする「東京都城北福祉センター」（現在の財団法人城北労働・福祉センター）が事業展開を図っていたことから、法人として医療事業を行う使命は終わったという判断をし、診療所も平成18年に閉鎖しました。

時代によって求められるニーズも違ってきています。近年は働く母親も増加し、子育て支援に対するニーズも多様化しています。その一つの例が長時間保育だと思いますが、子どもの法人は、キリスト教精神に基づき困っている人を放っておかない、自分ができることがあれば少しでもやっていくことを設立の精神にしていますので、困っている人がいれば、延長保育、長時間保育をやらざるを得ないと考えていました。ですから、平成7年には全ての保育園で夜の22時まで延長保育を実施したのですが、当時としては非常に先駆的な取り組みであったと自負しております。

Q4

法人の設立理念を踏まえた先駆的な取り組みをしていくためには、職員の理解や体制の整備も不可欠ですね。

▶正直なところ、今でも22時までのローテーション勤務があることが職員採用の壁になっていることは事実です。新規の求人にも影響を与えていますが、利用者からのニーズがあることも事実ですから止めることはできないですね。保育関係者の中には特別保育事業をすることが需要を掘り起こしている側面があるという意見もありますが、保護者も22時まで保育をやっているから自分の働きを延ばそうというわけではなく、早く仕事が終われば早く迎えに来ますので、そういう側面は少ないと感じています。ただ、土曜日はちょっと大変です。どこの園でも土曜日は結構子どもが来てしまう。就労証明書には週4日、5日勤務と書いてあるのに土曜日に来る人がいる。でも、「仕事です」と言われれば受入れざるを得ない。2歳児以上の子は全て自由保育で見えていく形で工夫の入る余地があるのですが、0・1歳児は少ない職員体制で保育することはできないので、十分な職員を配置して対応するしかない。

一方で、玉淀園も常に定員いっぱいの状態です。乳児院への入所措置は、都道府県知事の委任を受けた児童相談所長が行うので、児童相談所から入ってきます。乳児院は世相を反映して入ってくる子が多い。近年は子どもだけ置いて親が借金で逃げてしまう場合やネグレクトを含めた虐待を受けて入所してくる場合も多い。ですから、我々の支援も非常に根気があるし、法人としての考えを職員に説明し理解を得ながら必要な支援を構築していかないといけない。

そのためにも法人設立の精神をきちんと伝えていくことは大切だと感じています。定款第1条の冒頭には「基督教精神に基づき」と明記をしています。近年は採用面接の際に学生から「法人・施設の理念は何ですか」と聞かれることが多くなりました。職員に法人の理念を浸透させるためには、ただ紙に書いて張っておくだけではだめで、役員や管理者層が職員に折に触れて話していかないと浸透しないと感じています。

しかし、実際の支援の中では宗教色が薄れてきていることも事実です。保育園では3・4・5歳児の子どもに、月に1回、牧師先生の紙芝居のお話などを行っている程度ですし、昔はクリスマス会には聖劇がつきものだったのですが、今は聖劇はほとんどやっていません。

Q5

今後はどういう事業展開を考えていますか。

▶現実的には運営するいずれの施設も建替えの時期に入っておりますので、それにどう対応していくかがこれからの一つの大きな課題だと思います。1回建て替えたなら40年くらいは持つので、20年で借金を返して、20年で積み立てて、そこで次の施設を建て替える、そのような考え方をしないと施設の建替えがうまく回っていかないと。東日本大震災もありましたので、古い建物は非常に怖いですね。

また、保育所は全国的に待機児童への対応が大きな課題となっておりますが、台東区内は2年前にピークを迎えています。少子化により今後は児童数自体が減少していくことが予測される中で、台東区内でこれ以上保育園を増やしていく必要性までは感じていませんが、状況に応じて定員増など柔軟に対応していく必要はあると思っています。加えて、私どもがこれまで実践してきた乳児保育は地域の中でも評価され需要も非常に大きいので、ニーズの変化に対応した取り組みは引き続き続けていきたいですね。平成15年度から台東区より東上野乳児保育園を指定管理で運営しておりますが、将来的には他区他市への事業展開も含め、近隣地区でもう一カ所ぐらい指定管理制度による受託運営ができればと思います。まずは現行運営施設の体制整備を優先しつつ、いずれは新しいことにチャレンジしていきたいと思っています。

社会福祉法人を取り巻く制度の動向

■ 東社協では社会福祉法人の次世代リーダー役職員の育成支援に関する検討を開始しました

東社協では次の世代を担う中堅職員や後継者に対しては、施設のトップマネジメントを担うための意識・知識等の醸成を図り、法人・施設に対しては職員のキャリアアップのための仕組みの構築を支援する必要があるとの観点から、次世代役職員（リーダー）育成の支援事業を「東社協新3か年計画（平成22～24年度）」の一つに位置づけております。これまで、平成21年1～2月に「次世代リーダー役職員育成に関する調査」を、都内社会福祉法人を対象に実施し、育成支援にかかわる課題を整理してきたところです。

今回、調査の結果等を踏まえて、平成23年11月に6名の委員（下記参照）から構成される「次世代リーダー役職員育成支援プロジェクト」を立ち上げました。このプロジェクトでは、①法人本部機能を強化する仕組み、②次世代リーダー役職員育成に関する支援方法、③次世代リーダー役職員の新たな研修事業、④次世代リーダー役職員の人材交流に向けた事業などの取り組みについて、事業の実施と評価の検討を行うことにしています。

プロジェクトはこれまで2回開催し、人材育成や交流制度について様々なアイデアを出し合っています。今後は各委員から出された意見を整理し、人材交流事業や研修プログラムの検討等を平成24年度より具体的に進めていくことにしています。

<委員名簿> 高橋利一（至誠学舎立川理事長／法人協会長）、高原敏夫（マザアス理事長／高齢者施設福祉部会長）、山本あおひ（正夢の会統括施設長／前知的発達障害部会長）、武藤素明（二葉学園常務理事／児童部会副部会長）、蓬生君子（さくら上宮保育園園長／保育部会顧問）、野村寛（東社協事務局長）〔敬称略〕

■ 平成24年度法人協第1回総会・講演会のご案内

法人協では平成24年度第1回目の総会・講演会を下記日程で開催いたします。ぜひご予約ください。

- 日 時 平成24年6月8日（金）午後2時～4時15分（午後1時30分より受付）
- 講演会テーマ 「昨今の制度改正に社会福祉法人はどのように向き合うべきか」
- 講演会講師 立正大学社会福祉学部教授 蟻塚 昌克 氏
- 会 場 飯田橋セントラルプラザ12階会議室

※なお、第2回総会は12月14日（金）、第3回総会は25年3月8日（金）を予定しています。

● 編 ● 集 ● 後 ● 記 ●

今回の「社会福祉法人のルーツを探る」では、台東区の社会福祉法人康保会 理事長の遠藤和幸氏に話をうかがった。大正7年に地域の人々の救済から始まり、関東大震災・太平洋戦争の苦しい時期にも、「困っているひとを放っておかない」という法人の精神を常に持ち続け、時代・地域のニーズをいち早く取り入れて事業を展開してきていることが、今も乳児院・各保育所の運営に活かされていると実感した。取材後に施設を案内してくださった遠藤氏が「法人として出来ることがあれば、少しずつやっていく。今後利用者支援は多様化し難しい判断が必要とされるが、心がけるのは根気強く…。」という言葉が強く印象に残った取材であった。社会全体が苦しい状況におかれても法人設立の理念を忘れずに、今後も粘り強く専門性を持ち続け運営に取り組むたいと思う。

（清涼会 秦）

法人協 第15号

発行 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会
〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1 TEL 03-3268-7192
発行人 社会福祉法人協議会 会長 高橋 利一
編集人 社会福祉法人協議会 広報委員長 関根 陸雄
発行日 平成24年3月15日