

# 透明性を高め、積極的な情報公開・提供を進める

社会福祉法人カナン福祉センター

理事長 川口 義道

## 1. 施設紹介 ～子どもを真ん中に、 三拠点園の概要～

カナン保育園は、1967年7月に定員60名で開園した。先駆けて乳児の受け入れを行ったこともあって、当時の地元紙からは「働く母親に福音」と報道された。「ポストの数ほど保育所」が求められた時代、三度にわたる増築を重ね5年後には定員150名となった。しかし、それも長くは続かず保育所にとって受難である定員割れが全国的に大きな問題と

なった。

それにもとない1987年4月に定員を90名に減員したにもかかわらず、1割以上の定員割れとなった。危機感を持った法人は、職員とともに地域住民の保育ニーズ調査を行い、子どもを真ん中に、若い子育て世代と家族に目を向けることとした。その後、午後7時までの延長保育、障がい児の受け入れ、一時預かり保育、休日保育などサービスの種類や機能を拡充させるとともに、1995年には地域子育て支援センターを開設した。このように



カナン保育園



カナン子育てプラザ 21



カナン十河保育園

### カナン保育園

(定員120名：135名在籍)／児童クラブ(53名在籍)

### カナン子育てプラザ 21

(定員110名：120名在籍)／病児保育(定員2名)

### カナン十河保育園

(定員120名：128名在籍)／児童クラブ(28名在籍)

地域の保育ニーズに積極的に応えた取り組みが功を奏し、職員が成長するとともに、「やればできる」、「保育の楽しさがわかった」など職員の自信にもつながった。

法人の理念である「地域と共に歩むカナン、キリスト教の博愛精神」を根底に、子どもを真ん中に、地域の多様なニーズに応えた保育サービスの構築に努めてきた。現在では、三拠点で多面的な保育園事業を実施し、社会のニーズに応えている。

## 2. 地域の保育課題に取り組む中で

戦後早急に整備された児童福祉法や社会事業法で守られた措置施設（保育所・児童福祉施設等）の多くは、守り・内向きの取り組みが多かったように感じる。民間企業から福祉業界に入った私から見ると、たとえば、定員割れの状況であっても法人は児童の募集を行わないなど、実に不可解な職場環境であった。また、私の妻が、次女出産後に職場復帰を希望した時、母（次女の祖母）が兼業農家で保育に欠けないという理由で、定員割れにも拘らず当法人の保育園に入園することが認められず、近隣の私立幼稚園に通わせたという苦い経験もある。

社会福祉基礎構造改革にともない硬直化した福祉モデルの見直しが求められた時代背景もあり、福祉や教育とは無縁だった私は、社会福祉主事任用資格の通信講座や、保育所長研修で学んだ知識やノウハウを疑うことなく、保育現場に取り入れることができた。当時は、民間企業も大不況で、存続の危機感を持って社員教育を行っていた時代であった。福祉業界への転職は、中堅企業から個人商店ほどの落差のある変化であったが、小さいな

ながらも職員を纏めるという調整役の仕事に邁進した。

「当たり前のことを当たり前にしよう」という当時のポリシーのもと、本施設のミッションである「地域や社会から求められる福祉サービスについて、できない理由を探すのではなく、どう改善すればできるか」を常に考え、多様性を求め隙間を埋める福祉にこだわってきた。

「選ばれる時代」を迎えた今日では、それぞれの法人組織の基本理念に沿ったより明確な『個性』が要求されている。古い福祉モデルと決別し、地域の福祉課題を利用者や子どもの立場に立ったプラス思考を基本として、職員会議、保護者会をはじめ地域コミュニティーの集会で、カナンのミッション、何をしている『施設』なのかを共通理解する必要性を訴えてきた。カナンの基本理念は、状況によって変わるものではなく、いかなる場合にも変わることのないものである。これは当法人から社会に向けての宣言でもある。

2000年に善通寺市、2009年に高松市で保育所民営化にかかる公募を経て、当法人が運営主体となり、現在の組織体系になった。カナン三拠点の園長と主任人事は、すべて本園職員からの登用となり、職員のモチベーションも高く、保育サービスや組織の改善をはじめ新たな福祉課題にも意欲的に取り組むことができている。その背景には、人材の育成がうまく機能していることがあるが、それには秘訣がある。それは、内と外に対して分かり易さと、透明性を高めることである。なによりステークホルダーに対し、積極的な情報提供を行うことが大事である。2001年には15名の評議員制度を導入し、各施設に苦情解決を担当する第三者委員2名を委嘱してい

る。委員は、3か月に一度、三拠点の施設を持ち回る連絡会を設け、公益性にふさわしい施設や福祉サービスの透明性を高めるため情報交換の場を持つようにしている。

なお、当法人の施設紹介および経営情報は、同ホームページにて公開している。

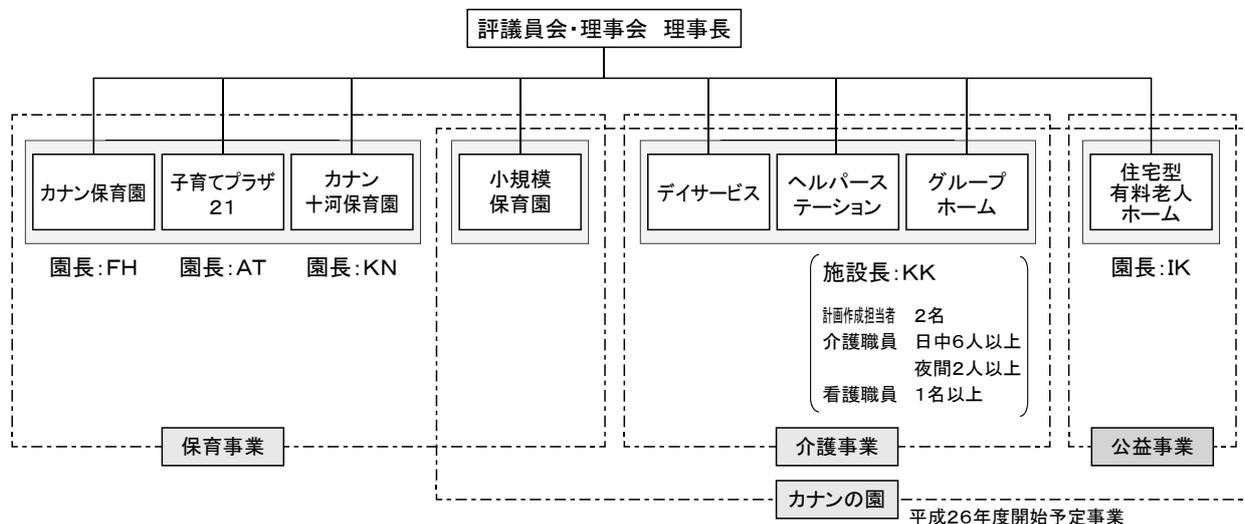
### 3. 21世紀モデルへの挑戦 — 祈りとチャンス

当法人では小規模の児童館を10数年間運営してきたが、昨年度、発展的に撤退することとなった。それに代わってニーズの高い学童保育にシフトし、カナン第2児童クラブの定員を倍増した。また、5年前から法人中期ビジョンを策定し、保育所を運営する社会福祉法人にできる高齢者福祉への取り組みを探ってきた。現在の三拠点保育園には、90名余の正規職員が在籍している。保育士の他にも、介護関係の資格保有者（社会福祉士3名、介護福祉士1名、ホームヘルパー2級課程修了者5名、管理栄養士1名）や介

護の仕事に興味を持つ職員も多数おり、地域ニーズに応じて、介護サービス事業への参入も視野に入れた検討を行っている。

福祉施設の機能拡充に関連して、東京のある団体から「香川県にある寄宿舍を閉鎖するので、生活困窮者支援のために活用してもらえないか」という相談があり、当法人はこの遊休施設を譲り受けることとなった。しかし、取得した広大な施設と土地は、もともと別の目的で建設されたため、一足飛びには活用できない。当初は生活困窮者への支援を検討するも種々法的な規制があり、一筋縄では進まないことが判明した。その解決や地元への周知、当法人理事会で事業の方向性が固まるまで実に1年の時間と労力を費やすこととなった。取得から1年半がたち、多くの理解者の参画と知恵を頂き、やっと新規事業のスタート地点にたどり着くことができた。今後、新規事業として「カナンの園」の福祉構想と工程を纏め上げ、人、物、資金、情報を効果的に活用していくことが大変重要な仕事となっている。当法人は、年内に入札工事を予

社会福祉法人 カナン福祉センター 組織体系図（構想イメージ）



定しており、譲り受けた施設の半分を解体し、そこに2階建ての有料老人ホーム24室と定員25名のデイサービスセンターを新築する。既存施設の半分は、地域交流センター、小規模保育園、事務棟に修繕する計画である。完成は平成26年7月竣工を予定しており、広大な9000平方メートルの敷地を最大限有効に利用する予定である。

小さな法人による挑戦は、社会福祉法人の本来の働きである行政、企業の目が届かない社会の隙間に光を当て、先駆性、開拓性、創造性を発揮する組織体であることを、行動をもって示すことである。また、これは社会福祉法人への不要論に対する一福祉施設士の答えでもある。

今こそ福祉施設士の出番ではないだろうか。日本福祉施設士会が策定した『福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～』を、全施設・全職員が一丸となって社会に貢献し、地域におもてなし、お返しすることが求められている。あわせて、積極的な情報公開のもと、法人ミッションに基づく戦略的な経営もこれまで以上に必要になると考えている。

## 4. 全世代型福祉ケアへの道行き

結びになるが、国の緊急雇用施策として介護と保育従事者がこれほど多く求められている時代は他にない。これからの福祉は、社会保障制度改革国民会議の報告書にあるように、「社会、地域での全世代型の福祉のケア」が総合的に求められる。福祉の対象は国民全員である。赤ちゃんから高齢者まですべての世代から社会は成り立っている。

相互に関わりあって共に生きる生活こそ自然であり何よりも人々の生きがいとなることではないだろうか。これを支援・促進できるノウハウを持っているのは、社会福祉法人である。企業やNPOの参入を恐れることはない。企業向けのISO取得同様、すべての福祉施設が第三者評価を受審し、財務諸表についても社会に向け公開し、透明性を高めより積極的に情報の提供を進めることが重要である。サービスの捉え方、経営ガバナンスの改善など非営利組織・法人としての改善策や手法は、大いに企業に学ぶ必要があると考える。そして行政や大企業、特殊法人の縦割り、既得権に対し、イコールフットィングの上からも楔を入れ、社会が「全世代型福祉ケアへの道行き」、「新たな福祉モデル協働社会」を目指しリードする姿勢が求められる。