

社会福祉法人の合併による メリットと今後の課題

園長研修会「コロナ禍の先を見据えて」
大谷会 松溪保育園 鈴木専章

法人合併の経緯

まず今回の合併は、前提として「同じ目的を持つ法人が、個々の自主性を保ちながらより大きい法人基盤として、安定した運営を行う」ためであり、この点に関しては、今後、増えることが予想される「社会福祉連携推進法人」の考え方と同様かと思われます。

同一市内にある3つの保育園は、住職であった先々代の園長が、仏教園として「みほとけの慈悲に根ざした保育を基盤とし、心身ともにすこやかに思いやりのある人間形成をめざした保育」に取り組んできました。これまでにいくつもの保育園を作り、その都度地域の仏教関係者に施設の運営を託してきました。

今回は、当法人である「社会福祉法人 大谷会 松溪保育園」と「社会福祉法人 育心会 関保育園」、同じく「育心会 安桜保育園」との合併でした。当時まだ「連携推進法人」という発想が、ありませんでしたので、大谷会への吸収合併となりました。

互いの法人の理事会、評議員会では、複数施設によるメリット、保育方針の確認、人事交流の可能性、地域支援「まちづくり」の視点に立った取り組みの活発化等が、話し合われました。結果、保育士不足の解消、今後おとずれる少子化による園児の減少対策、法人本部事務局の設置による管理の利便性、現場の保育士等への相談窓口の開設などを行うことで、経営基盤の強化になると考えました。そして、この合併によって各園の保育士の質の向上につながるとし、合併に至りました。ここでは、合併によるメリット、デメリットや、実際に経験して大変だった点など、ご紹介します。

関市の人口状況（10年間）

関市	平成24年	令和3年	増減
人口	92,895	86,510	△ 6,385
0～5歳児	4,887	3,316	△ 1,571
世帯数	34,028	35,722	1,694

（別紙推移）

園の状況（地理状況）

三園ともに市内の中心部に位置し、互いの距離はとも近く、松溪保育園、関保育園、安桜保育園は1キロ圏内に位置しています。

園の状況（園児数の推移）

合併時	平成31年4月	松溪保育園	120名/120名	関保育園	97名/120名	安桜保育園	89名/90名
現在	令和3年9月	松溪保育園	126名/120名	関保育園	103名/120名	安桜保育園	101名/90名

事前周知・準備

今後10年先の保育園経営の見通しなど、事前に各園の意向を聞いた上で、保護者をはじめ園の職員が、合併の件を全く知らなかったことがないよう、徐々に周知していきました。暫定的合併準備委員会を立ち上げるにあたり、こうした懸案に長けているSUN経営税理士法人と当法人の工藤税理士に書類作成業務を担っていただき、そこに当法人の事務局長も加わり、市役所の担当者に相談をして進めました。特に必要書類の作成、定款等の変更事項の確認には時間を要しました。

理事会・評議員会

「社会福祉連携推進法人」の場合は、理事会のほか、議決権の過半数を持つ社員による社員総会と、理事会で人選し社員総会で承認された者からなる「社会福祉連携推進評議会」等が必要ですが、今回は吸収合併であるため、互いの法人から理事、評議員が概ね半分ずつ選ばれる形での構成となりました。合併前には、経過措置として評議員が少なかったこともあり、合併発足時は、結果として評議員は定数より多くなりました。

保育方針の確認

今後お互いの交流を考えた場合、同じ保育方針であることは重要な点ではありますが、設立者が同じであり、ともに仏教園であることから、目的はほぼ同じでしたので、文言の再確認をおこなう程度で、大きな変更はありませんでした。

保護者会の理解

各園により保護者会のあり方や考え方が違いますので、まずは保護者会に丁寧な説明と安心してもらえることが重要でした。運営の母体が変わっても、基本的にはこれまでのその園特色には影響がないことを伝える必要がありました。そのためには、各園の保護者会の役員に集まっていただき、これまでの松浜保育の年間の流れを映像等で説明し、合併後の方向性を説明しました。同時に役員同士の交流を図ることも重要と感じ、今後も定期的に開催をしたい旨を提案しました。実はこの時、案外園の保育内容を知らない保護者が多いことに気づかされました。

各種規程

これまで園ごとに、就業規則や給与規程が違っていましたので、今後人事交流や施設間異動を行う場合、規程の統一が必要でした。法人としての共通の就業規則、給与規程などを作成し、届け出は三園が別々に行いますが、(職員の異動を考慮し)記載される内容は、三園分の内容が網羅されています。

就業規則

園によって開園時間が7:15の園、7:30分の園がありましたので、保護者の仕事に影響が出ないように、開園、閉園時間は各園そのままでしたが、常勤職員の働き方(勤務時間)が異なっていましたので、この点については三園とも合わせることにしました。当園は1日8時間勤務に対し他の園は1日7.5時間のところもありました。また、休憩時間もなかなか取れない状況でしたので、これを機会に三園ともが、しっかり休憩を取れるよう考えました。休憩を取るために、これまで園長や主任まかせで動いていた職員たちが、個々に考えて動くようになったことも大きな変化でした。

非常勤保育士の雇用契約については、個々の働き方に応じた契約をしているため、合併当初からそろえるのではなく、今後徐々に見直していくことにしました。問題となったのは、職員の異動があることを明記した点で、これまで一施設であるゆえに就職した職員もいましたので、いきなり他の園へ異動があるのではないかと、心配されていました。その点の保育士への配慮も求められました。

給与規程

定時昇給による給与の格差を是正するために、互いの給与規程を比べて、号俸ごとに、より高い方の金額に設定をしていきました。また、諸手当についても、多少金額に差がありましたので、これもやはり、金額の高い方に合わせるようにしました。つまり、合併をすることにより、不利益を被らないように配慮をしました。なお、非常勤職員の雇用契約については、個々の働き方に応じた契約をしているため、合併後もしばらくは、この形を継続していくこととしました。

給与の支払い日は同じでしたが、非常勤職員の賃金の支給日が、当月払いの園と、翌月20日支給日の園がありましたので、翌月の10日に支給日の調整をしました。ですので、3月分の賃金を、3月末に支給日の園は、4月分の支給日は、5月10日となり、しばらく支給がおくれることとなりました。

合併によるメリット

●職員交流の場の拡大

現在は、週に2回、月8回、事務局長を中心とした、三園会議を行っています。各年齢保育士と給食担当者、各園の主任らそれぞれの交流の場を設け、意見交換をおこない参考になっています。（現在、飲食は控えています。）

●園(園児)の交流の場の拡大

それぞれの園行事で興味のあるものには、積極的に参加をしています。例えば、移動動物園、おすもうさんとの交流、茶道の時間への参加、ドッチボール大会、獅子舞見学など。今後は百人一首大会なども計画中です。行事等への参加によって、園児同士の交流もはかれます。

●職員研修の場の拡大

合併前は、各園で講師等を招き別々に研修していましたが、現在は他園の研修にも参加しています。

●早期の対応が対応可能に

コロナ感染対応についても早期の対応が可能となりました。その都度、データの積み重ねにより、本部でのメール等の配信など、より早い対応が可能となっています。

●事務局で、一括管理

経理は、各園の事務職員が、定期的に本部事務所に集まり一括して書類の管理を行っています。処遇改善などの書類も、互いに確認しながらおこなっています。

●職員の相談窓口

園と離れた場所に事務局（ナースリーセンター）を設置し、事務局長（センター長）が職員の相談窓口となっています。最近では職場でのコロナ感染の不安や、ワクチン接種への不安など、相談される方もあります。

●災害時の支援

緊急時に物資の支援、他園の大型バスによる園児の緊急搬送なども可能になります。

（新型コロナは別として）その他の緊急時には、保育士等の派遣が可能かと思われます。

●各園得意分野に参加協力

令和2年5月に、コロナ感染予防で全国的に休園した際には、動画配信を園の垣根を超えて保育士が参加をしました。今後は屋外体験や地域事業にも参加を予定しています。

●系列園への推薦や紹介

合併によるデメリット

- 法人名称の消滅

吸収合併の場合、旧法人は解散となりますので「育心会」の名称は消滅します。これまで卒園された方の中には、「育心会」という名前がなくなることを惜しむ声があります。

- 緊急時のリスクは 3 倍に

施設が 3 園になるわけですから、法人本部としては、コロナ感染など発生リスクは 3 倍になります。ひところは、連日、濃厚接触者の連絡を受けることもありました。

- 日程変更もしばしば

週に 2 回、月 8 回ほど、年齢別ごと、園長、主任の会を開催しますが、会議の日程が合わないこともしばしばあります。参加園が増えることで急な予定変更もあります。

- 施設間異動の抵抗

一法人一施設であるがゆえに就職した職員も多いので、自分の園への愛着が強く、今さらながら他の園に異動することには抵抗があるとも言います。

- 園の距離が近いことによる葛藤

異動後の気持ちの入れ替えが、すぐにはできないと言うことでしょうか。

- 法人解散による契約の見直し

一方の法人は解散となるので、旧法人で契約していたものは、見直しが必要となります。（建物の契約、土地の契約など）

今後の直近課題

- 法人としての看護師の常駐

現在、安桜保育園に看護師がおり、緊急の際には他の園に出向き対応していただくこともあります。今後は、法人として看護師を数人増やすことで、緊急な場合でも、より手厚い対応が可能になるのではないかと考えます。

- 他の園の会議や発表会に参加

各園の保育士が、他の園の職員会議や発表会などに参加することで、自分の保育を見直すきっかけになれるのではないかと。

- 保護者会の交流

新型コロナウイルス予防のため、現在は保護者会での交流が、思うようにできなくなっています。感染が落ち着いたら、保護者会の役員だけでも気軽に交流が行えるようにしたいところです。

今後の長期課題

- 待機児童問題も終盤を迎え、今後は廃園、吸収合併、連携法人が増える可能性があります。自治体における 15 年、20 年先の保育計画を把握し、子育て世代が増加するよう、教育保育施設の質の向上のために十分な財源の確保を求めます。

理事会・評議員会等の流れについて

開催時期	会 議	案 件	
平成 29 年 5 月	育心会 理事会	育心会の今後の方向性を審議(一法人複数施設体制の強化について)	
平成 30 年 3 月	育心会 理事会	暫定合併準備委員会の立ち上げ承認	
平成 30 年 3 月	育心会 評議員会	暫定合併準備委員会の立ち上げ承認	
平成 30 年 5 月	育心会 理事会	法人合併についての要請 (大谷会へ)	
平成 30 年 6 月	育心会 評議員会	法人合併についての要請 (大谷会へ)	
平成 30 年 9 月	育心会 理事会	合併合意書の審議	
平成 30 年 9 月	育心会 評議員会	合併合意書の審議	
平成 31 年 3 月	育心会 理事会	合併引継ぎ最終確認	
平成 31 年 3 月	育心会 評議員会	合併引継ぎ最終確認	
平成 30 年 1 月	大谷会 理事会	育心会からの球種合併について意向の報告	
平成 30 年 1 月	大谷会 評議員会	育心会からの球種合併について意向の報告	
平成 30 年 3 月	大谷会 理事会	暫定定期合併準備委員会の立ち上げ	
平成 30 年 3 月	大谷会 評議員会	暫定定期合併準備委員会の立ち上げ	
平成 30 年 5 月	大谷会 理事会	吸収合併の承認	
平成 30 年 6 月	大谷会 評議員会	吸収合併の承認	
平成 30 年 9 月	大谷会 理事会	合併合意書審議作成	
平成 30 年 9 月	大谷会 評議員会	合併合意書審議作成	
平成 30 年 9 月	大谷会 理事会	合併に伴う定款変更	
平成 30 年 10 月	大谷会 評議員会	合併に伴う定款変更	
平成 30 年 11 月		吸収合併の認可 (平成 30 年 11 月 19 日)	
平成 31 年 1 月	大谷会 理事会	定款変更報告	
平成 31 年 2 月	大谷会 評議員会	定款変更報告	
平成 31 年 2 月	大谷会 理事会	経理規程改正 評議員候補者選出	
平成 31 年 3 月	評議員選任・解任委員会	評議員の選定	
平成 31 年 3 月	大谷会 評議員会	経理規程改正 評議員選任・解任委員会報告	
平成 31 年 3 月	大谷会 理事会	園管理規程改正 評議員選任・解任委員会報告	
平成 31 年 4 月		合併後スタート	