



# untitled

<http://www.kana-pie.com>

「untitled」 肩書や、形にとらわれず、自由に広がりのある活動を目指して・・・

## 神奈川県社会福祉青年経営者会通信

### contents

企業から見た保育業界とその問題点	・・・・・・ 1・2・3・4面
研修委員会・総務広報委員会の紹介	・・・・・・ 5面
施設紹介 社会福祉法人 育秀会 栄光愛児園（大井町）	・・・・・・ 6面
活動報告	・・・・・・ 7・8面

## 点

ら  
も  
て  
ね  
本

村越秀男代表取締役：村越 藤田副会長と真壁総務広報委員長：青経 「社会福祉法人」を「社福」と表記させていただきます。

青経：本日はお忙しい中ありがとうございます。今日は、日頃私どもが悩む今後の保育所の在り方や経営などについて、企業からの視点でのお話や、普段情報が得られにくい企業立保育所のことなど、社長の思いやお考えを伺いたく時間を作っていただきました。まず、保育所を始められたきっかけを教えてくださいか。

村越：平成3年に起業し、業界のことをほとんど知らないまま、平成12年に保育事業に進出しました。起業後、紆余曲折の毎日を過ごしていましたが、今後会社を興すなら福祉事業を！と保育所経営を思い立ったのが始まりです。平成12年には、東京都の認証保育所制度は無く、保育所は社福と個人しか認められなかった。そのため、都内のすべての地域にローラーを掛け、ようやく現在の西東京市である田無市が話しを聞いて下さり、開園にこぎつけました。開所してから多くの問題が次から次へと・・・。当たり前だが、保育士を集めれば運営できるものではないと痛感しました。当時所属した職員は、言い方にご弊があるかもしれませんが、仕事をこなす上で持っていてもらいたい知識が不



足している方が多く、まず現場の保育士の教育に力を入れはじめました。ある時、事務処理で「相殺しておいて」と伝えたところ「はい」という返事があったが、未解決のまま。訳を聞くと、『相殺』の意味が解らなかったとのこと。愕然としました。果たしてこのような人が大切な人様の子どものを見て良いのだろうか。まず、子どものことよりも、中で働く職員を育てなければと強く思った。当社の運営する保育園の名前、「キララ（雲母）」とは、光る原石と言う意味。現場のスタッフを磨き育て上げ、光らせていこうという思いを大切にしている。

**青経**：従来から保育に携わる人にとって、株式会社で保育所を運営するということにアレルギーがあることは事実です。社福と株式会社が一番の違いは何とお考えですか。

**村越**：文化です。企業は利益の出るものしかやりません。これは仕組みの問題でどうしようもない。

私どもは、色々な取り組みの中で最初に現場の質の向上を目指しました。まずは、良い保育士に来てもらわなければ。平成16年ぐらいまでは保育士の供給過多で、1回の募集で200人くらいが応募してきた。現在では、都の認証保育所は、約480カ所。箱を提供しても、働く人がいない状況。他の地域は、登録は沢山あるが、箱がない。沖縄や九州などは保育の仕事がないに等しい。

**青経**：そのような現象が起きてしまう原因は何でしょうか。

**村越**：風土と選択先の数。地方の方は一端職に就くとまず辞めません。他に働く場所がないのですから。保育士職に就けなかった方に活躍の場を与えようとしても箱の確保に問題がある。認証制度においても実態は、認可に準ずるもので大変辛い。待機児童の問題を受け、施設の緩和施策は出ているが、名ばかりで認可保育所が基準。ずっと昔の基準を今でも引きずり、余りにも酷い。問題解決を国に任せると逆に投げかえされ、何もしてくれない。基準の意図が薄らいできているのに、待機児童を減らしますと世間体を気にしての掛け声ばかりです。

認可保育所は幼児のスペースが広い。一方、認証保育所は乳児が広い。そのため、認証保育所は、進級していくと物理的に年長の園児が退所せざるを得ない。その様な現状を役所に訴えると、親に「辞めてもらえと言え」と。余りにも酷い。いつも喧嘩してしまいます。

**青経**：私どもの中にも制度に疑問を持つ者もありますが、社長ほどは強く言えません。

**村越**：以前は、良い意味で自由でしたよ。閉鎖的なものに風穴を開けるように。今は手足を縛られている感じ。社福と株式の形態の違いはありますが、その中で親が子どものためにどう選択するかだと思ふ。企業は競争意識があります。極端に言えば、隣に保育所が出来ても当たり前という感覚があります。ある意味、コンビニと同じなんです。(社福のように)横の繋がりもひとつの手法ですが、世の中の変化についていけず、行政に言われるまま右往左往しているように見える。これからは支障がでできますよ。認証保育所の情報や、その手法に関心を示さず、国の言うままになっており、しかもそれが年々色濃くなっている。そして(社福・株式が)一緒になる危機感と交錯している。

**青経**：認可・認証の違いが以前より薄らいできている印象を受けます。

**村越**：西東京市で一番人気があると紹介されたある認可保育所が、私どもの職員3人の研修受入をしてくれました。60歳代後半の園長でしたが、双方に得るものがありました。当社では、マナーを徹底的に教え込んでいます。保育士が名刺を持っています。最初にその認可保育所に伺ったときも、椅子に座らず待っていました。その様な姿を見て、その園長は、「私どもは大人の教育においては無力です」と語っておられました。一方、当社の保育所では大きな声、大きな音で保育実践しているが、その認可保育所は静かでした。保育士の声は小さいのに、子どもはしっかりと動く。そんな保育でした。これは、大変勉強になりました。

**青経**：御社社員の方達は非常に礼儀作法がしっかりしていますね。今日の訪問時の対応でも感心しました。

**村越**：ひとつのカラー。自分たちは会社の顔。看板は要らない。君たちが看板になれば。ただし業務命令でも、現場の職員には繰り返し言わないと通じないことが多い。ですから当社では、一般教養をつけさせようと、昼休みの使い方として食事に30分、残り30分は新聞を読む時間としています。最初は100%読みません。しかしそれを根気強く1年続けた結果、保育士が田舎に帰省した際に、両親に驚かれたと報告があ

りました。ニュースについての話題を父親としている。その様な評価は、本人達が一番嬉しい。理解させることは難しいが、繰り返し教えていきます。

**青経**：保育業界全体の印象について教えてください。

**村越**：閉鎖的ですね。子どもよりも先に大人に教育を施すことの方が大事。大人が子ども達を教育するので、教える側の教育がなにより大切。その事に気付いていない事業者が多い。保育士全体の底上げ、ボトムアップしないと。「どんな人がうちの子を見てくれるのか」、そこに視点を合わせないと遅れていく。保育士の教育レベルの向上を国が率先して行わないと駄目。ある女子大の教授に会いに行った際、「世の中の最低限のことは、知っておいて欲しい。総理大臣の名前も知らない人に子どもは見て貰いたくない。」とお話ししたところ、「出ていけ！」と追い出された。そのような人が保育士に教えている。残念ながら、現状は保育士不足で質より量を求められており、状況を看過せざるを得ない。



**青経**：質の問題は、私どもも危機感を感じています。

**村越**：国が問題解決策を打ち出すことが大切ではないかと思います。当社の人材派遣業もお陰様でかなりの取引先があります。そのため、多くの保育士と様々な保育所を見ます。はじめは分からなかったが、最近、中に入った空気で、その保育所のカラー、良い点や悪い点を感じるようになった。何処の保育所でも、子どもに責任はない。働く大人に対する教育に積極的に取り組まないと寂しくなってしまう。

**青経**：先日、ある国会議員に保育士不足について相談したところ、働く人のキャリアパスを作っていないか

らだろうと指摘されました。将来の展望が見える職制にしてあげないと、と。

**村越**：それは反対です。この業界はステップアップという概念・文化が成熟していない。保育士の中に、将来、園長や主任になりたいと思っている人がどれだけいるのでしょうか。保育士にとっては「保育」することが目的になっています。もしそのような概念を持たせるなら養成学校からです。一般に働く方は「仕事をしに行く」と言うが、保育士は「保育をしに行く」と言います。保育と仕事がイコールフィッティングされていない。保育は仕事だという意識をもっと根付かせないと駄目。

**青経**：当園でも、保育士である前に社会人であれと思い、ビジネスマナーや働くこと concepts を教える研修を取り入れたことがありましたが、保育士からは「何でこんな研修を？」との感想も聞こえてきました。

**村越**：社会は厳しく見えていますので、いつまでも業界文化だけで通じる人間では認められません。会社は本人達のためにももっと教育を重視しなければ。当社も年に3回マナーや一般常識の試験を行います。合格点は80点ですが、なかなかクリアしません。普通に新聞を読んでいれば出来るものなのですが…。東京都には『肉体労働者』なので余計なことをすると怒られました。

**青経**：担当者もひどいことをおっしゃいますね…。経営上のお話を聞かせて下さい。この10年で経営されている保育所が10箇所以上になりましたが、今後も拡大をされるお考えですか。

**村越**：保育所を大きく展開しようとは思わない。今の制度では不安がある。今春認可保育所を開所させるのでそれを見てと思っています。私どもの展開する地域では認証保育所も飽和状況という感もあります。

**青経**：新規に保育所を設置する際には当然借入の問題もあると思います。社福での保育所設置の場合、その返済期間は20年というのが一般的ですが、どのような計画で設置されているのですか。

**村越**：およそ2～3年で返済する計画で設置します。20年というスパンでは普通銀行は貸してくれませんよ。

**青経**：2～3年で返済となると売上の確保が大変ですね。すると、多くは賃借物件で実施するのでしょうか。

**村越**：色々ですが、例えば保育で上場している企業、J社やB社などは、大型物件を借り上げるなどして1階をレストラン、2階に保育所にするなどしています。ただ、物件のオーナーにとっては、うるさかったり、

建物が傷んだりで嫌がる人も多いですよ。

**青経**：人材派遣業も手広くやられておりますが、保育所がある以上、直接採用という道もあると思います。わざわざ派遣を選ぶ方のメンタリティーはどのようになっているのでしょうか。

**村越**：時限的で少しの期間だけ時間に余裕がある人。子どもは好きだけど責任を持つのは嫌と思っている人。以前働いていた保育所で嫌な思いをした人、経験がない人など、色々な例があります。こちらも他の保育園さんに紹介する身なので、厳しく面接します。

**青経**：都心近辺の認可保育所では相変わらず人材不足が言われております。地方では就職口がないという話も先ほど伺いましたが、地方で就職できない保育士を都心に連れてくるなど、うまくマッチングはできないのでしょうか。

**村越**：東北、北海道、九州などには就職できない保育士はたくさんおります。名古屋でも 50 人ほどの派遣登録者がいる状況です。私どもも、営業の者が地方の派遣登録者に対して案内をしています。ただ、当人達は都心に出て「暮らせるかな？」という漠然とした不安を抱えている。動機付けをしてあげないと。都心に出る理由は、パートナーの転勤に併せてというケースが多い。結婚した方の多くが、産んですぐ辞めてしまいます。その上、自分の子どもは保育所に預けたくないと思っている方が多い。さみしいですが、それが現状です。子どもを授かったら他の子を見る自信がないとか、自分の子に集中したいと誰しも口を揃えて言います。でもそれではいけない。自分の子を預けたいと思える保育所にしなければなりません。

**青経**：御社の保育所の特徴があれば教えてください。

**村越**：保護者とのコミュニケーションを大切にするため、降園の際にお母様に必ず 5 分間時間をいただいて、保育士や栄養士がその日の様子を報告します。ルールですから、必ずですよ。はじめは抵抗がありました。でも、いつからかちゃんと話してくれないなどのクレームも入るようになり、保育士自身の勉強になっています。その他に、毎日の日報を書くことと、毎日電話で 10 分間当日の様子を本社の担当者と話すことなどを行っています。大人と話す時間は大切で、社会性を養えます。また、保育室と外用のエプロンを使い分けて着用させるなど、周りに自分がどう見られるか意識させるなどプロ意識を高めています。当社の保育所では給食はもちろん、食育にも力を入れています。給食フェアと銘打った期間を設け、各保育所の担当栄養士に様々なプレゼンをさせます。「世界各国料理」、「駅弁」、「保育士の故郷の味」などのテーマで、全ての保育所の栄養士が献立を立て比較させ投票して選びます。選ばれると、その栄養士が主導して全ての保育所が期間中同じ給食を提供します。一体感と競争意識、また楽しみが生まれます。それと、保護者には試食をさせる機会を多くつくっています。普段子どもにどの様なものを提供しているのか実際に食べていただくという行っておりませんが、これがとても好評です。

**青経**：保育者の教育を中心に御社の保育所経営の姿勢がよくわかり、また私どもにとりましても、大変参考となる部分が多くございました。会社形態の違いはございますが、将来を担う子どもを健全に保育し、日本の産業を支える保護者の力になるという社会的使命と重責はわかりません。これからの御社のご発展を祈念しております。本日はご多忙の中、お時間をいただきまして、ありがとうございました。

お話

げま

。

**kirara  
SUPPORT**

～キララサポートは医療・福祉業界専門求人サイト～

人材不足、急な欠員などの問題を解決致します！  
採用に伴う、時間・労力・採用コストが大幅に削減できます！

**キララサポート**で検索！ [URL:http://www.kirara-support.com/](http://www.kirara-support.com/)

銀座本店 TEL 0120-722-646 大宮支店 TEL 0120-657-262 横浜支店 TEL 0120-436-855  
名古屋支店 TEL 0120-743-125 大阪支店 TEL 0120-732-646 福岡支店 TEL 0120-622-442



携帯からもご利用できます

## 研修委員会

研修・研究をひとつとして活動していた「研修・研究委員会」から、高齢、保育、障害を単独の部会として独立させ、それぞれの活動を明確にする研修委員会へとリニューアルして3年が経ちました。

我々研修委員会は、他の団体とは異なった視点による研修会を作り上げることを基本としております。福祉関係者はもとより、株式会社経営者、ディレクター、クリエイター、パフォーマーなど、時代を造り、今を生きる「クリエイティブ」な方々を招き、その発想の中から福祉施設経営に活かすためのエッセンスを汲み取ることを心がけています。研修会参加者に「ここでしか聞けない」「ここでしか会えない」「この研修会に参加してよかった」と言って頂くため、研修委員が月に一度集まり活動を行っております

研修会を実施するまでに、講師選定から始まり、その方に我々の団体を理解してもらうところからがスタートです。どこで聞いても同じ話では意味がないのです。我々社会福祉に携わる若き経営者に対してメッセージを送れる方が大前提となります。その上で日程調整、研修内容、価格等、数回の打合せを経て研修当日に至ります。

この一環の流れから「企画力」「行動力」「段取り力」を養うことが出来ます。「会いたい人」「聞きたいテーマ」を形にすることを出来るのが、この研修委員会です。自分の夢や希望を形にするために研修委員会に参加してみませんか。積極的な参加があなたの「人間力」を高めるきっかけになることをお約束いたします。

お問い合わせ先 委員長 押川哲也（地域福祉協会） [oshikawatetuya@jcom.home.ne.jp](mailto:oshikawatetuya@jcom.home.ne.jp)

幹事 栗田義晃（栗山会） [info@yamabiko.com](mailto:info@yamabiko.com)



## 総務広報委員会

総務広報委員会は、青年経営者会の総会や例会の円滑な運営、また新入会員の勧誘などを通して会の活性化を担うため、年間10回程度の委員会を開催しております。また、本誌面「untitled」を通じて、会員の皆様に有益な情報をお届けすることも重要な活動のひとつです。会長の「誰のために存在する組織か」という言葉・テーマをもとに、組織・種別枠を超えて会員が知識と知恵を共有するべく、外からの情報収集の他、会員施設のすすんだ取り組みなどを紹介することで、会員相互の福祉サービスの向上を図っていきたくと考えております。



前号の河野太郎衆議院議員、また本号の企業立保育所経営者との対談、施設訪問などを経験させていただく中で、「我々ばかりこのような貴重な経験をさせていただいて良いのか」という思いに駆られます。得た情報は誌面を通じて発信しますが、実際に外に出て、自らの五感で得た情報とは大きな差が生じてしまう事実は否めません。

青年経営者会、また総務広報委員会は現状に危機感を感じる会員の皆様のため、いつでも門戸を開き、勉強の機会を創出していきます。会員の皆様には是非「青年経営者」という能動的な立場をフルに生かしていただきたく、委員会への積極的な参加を期待しております。

また、「こんな話が聞きたい」「この情報が欲しい」「こんな企画があったらおもしろいな」という案がございましたら、ぜひぜひご一報下さい。

お問い合わせ先 委員長 真壁洋道（真幸会） [h.makabe@shinkou-kai.or.jp](mailto:h.makabe@shinkou-kai.or.jp)

幹事 二ノ宮喜博（多心会） [himawarinosato@bd.wakwak.com](mailto:himawarinosato@bd.wakwak.com)



今回ご紹介する施設は、当会員で総務広報委員でもある社会福祉法人 育秀会 栄光愛児園 園長の吉岡桂子氏の保育園です。場所は足柄上郡大井町の豊かな自然環境の中、円柱や鐘が用いられ、まるでギリシャのパルテノン神殿を思わせる外観の建物です。昭和 58 年に前理事長の、“福祉とは、老人福祉と児童福祉の両輪の上に成り立ち、役に立たねば福祉ではない。”という理念から、さらに保育+教育+最新+最優をモットーに定員 9 0 名の栄光愛児園を開園しました。園名の由来はクリスチャンであった前理事長が、キリスト教の神の栄光を子ども達にもという思いから栄光愛児園と名付けたそうです。常に 1 0 年先を見据える考えをもたれていた前理事長は、栄光愛児園の開園以前の昭和 58 年にこの地域でいち早く 0 歳から預かる無認可保育園のベビーホームや産休明け保育、早朝から夜遅くまで 1 2 時間、園児を預かる先駆け保育園を始めていました。現理事長は奥様の吉岡昌子氏が就任されており、5 0 0 坪もある恵まれた園庭には十分な遊具が設置され、子どもたちもエネルギーにのびのびと体を動かし遊ぶことができます。通常、保育園は制服がなく私服のイメージがありますが、ここ栄光愛児園では幼稚園的感覚で、登降園の際は規定の制服とカバンを使用し園内では体操服を着用することになっており、これは意外と親からも好評だそうです。園の特色の 1 つは、豊かな情操を育むために幼い頃から専門講師による絵画・造形教室、水泳教室、また音感やリズム感を養う音楽教育を取り入れていることで、4～5 歳児になると憧れの鼓笛隊に入り真っ赤な制服を着て運動会や町民隊として地域に関わった活動もします。最近の子どもたちは鍛錬する機会が少ないと感じられる中、一致団結して鼓笛隊として演奏する役割は大きく、1 つのものを作り上げるという目標に向かって小さいながら練習を続けるのは辛い時もありますが、ご家族に協力していただきながら頑張ることでより家族の大切さや絆が伝わり、達成感を得ると共に感動して欲しいとのことです。2 つめの特色は開園当初より“月刊育児研究”を発行しており、2 月で通巻 3 0 9 号になるそうです。これは職員の資質向上のために行なっているもので、実体験に基づき現場で勉強したものを載せている冊子ですが、職員皆、保育士また相談員として自信のある考えや意見等は子育ての参考となり保護者との信頼関係に役立っているようです。毎月の発行で大変かと思いますが、これからもぜひ続けていただきたいです。ほか、平成 16 年より第三者評価として子供研究所 (CHS) と契約し、日々、一人一人の記録をパソコン上の児童表にデータを打ち込むことにより、職員の意識も高まったようです。

いま栄光愛児園の保育士の定着は 1 5 ～ 1 6 年在職する職員もいて安定しています。その秘訣は、土日は職員を休ませ持続できるような職場づくりをしたことで定着率が上がり、先生が入れ代わらないことが親たちへの安心に繋がり信頼感も深まっているからです。職員は給与や設備的なこと等を考慮して全員女性なので営繕関係が大変ですが、ある時は大工さん、ある時は電気屋さんと一人何役もこなす頼もしい女性たちに恵まれているとのことです。

世の中不況で夫婦で働かないと、と考える人が増える一方、保育士の需要は年々下降気味で養成校は人員削減をしているようです。大井町は現在 2 ヶ所の保育園があり理事長は地域のためにもう 1 つ保育園を、とお考えだったそうですが、出生率が不安で見合わせるそうです。今後は園そのものが個性のある確かなテーマやアイデアを持って運営した方が良くとおっしゃっていました。



## セミナー



平成21年10月29日（木）から30日（金）にかけて、湯河原温泉「翠明館」に於いて神奈川県社会福祉青年経営者会の宿泊集中セミナーを開催致しました。出席者は21名、テーマは「メンタルヘルス対策の現状とリスクヘッジ」で、講師に合同会社ウィナーズサークルの森田司氏をお招きし、密度の濃い勉強会となりました。講師の森田氏は、元々大手企業のマーケティングの仕事をされていましたが、モノを売るだけではなく関係する様々な人びとの立場になり、安心で安全な生活環境の実現を目指し人材育成に力を入れてこられたそうです。その後、様々な団体等での人事労務の支援を行う中でメンタルヘルスについて勉強をされ、職場でのメンタルヘルス対策の必要性を提言されています。今回のセミナーでは、メンタルヘルスについて順序立てて丁寧に説明して頂きました。

ストレス社会の現状や企業の抱えるリスクとして、年間3万の自殺者がおり未遂を含めると50～60万人になる。原因としては、職場環境や子育て・介護疲れ、そして病気苦などがある。職場環境のストレスとしては、調査によると全体の6割の人が感じており、人間関係が構築されていないことや産業構造の変化。断れない残業やハラスメント。IT化や将来性・安定性、年越しが出来ない経営者の自殺が増えている。企業のリスクとしては、休職者による利益の喪失や高額化する賠償責任が掲げられ、パワハラや長時間労働によりうつ病になり自殺したケース等の事例を交えてご説明いただきました。また、関係法令（改正労働安全衛生法・自殺防止対策基本法・労働契約法・労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス対策指針））とメンタルヘルス対策のケア。具体的な対策や留意事項などもご説明いただきました。なお、全企業の7割（大企業で100%・中小企業で50%以下）でメンタルヘルス対策を行っており、その数は大幅に増えているものの効果が上がっていない。原因として、企業側は人員や予算、知識等の課題があると語るが、実際には労働者が経営者を信用していないからとのこと。最後にメンタルヘルス対策の効果を上げるモデル等のご説明をいただき予定時刻を超えて1日目を終了しました。

2日目は、前日の研修の中で学んだことについて、参加者の施設に於いての取り組みやふり返り等のディスカッションが行われ、大変有意義な宿泊集中セミナーとなりました。今回のセミナーに於いて印象深かったものに、メンタルヘルス対策は職場以外でのプライベートな問題であっても企業が留意し対策をしなければならないとのこと。大変驚いたと共に、メンタルヘルス対策の重要性を感じました。



## 総会

福祉  
会

総会当日の会員数96名、出席30名・委任状22名計52名をもって総会が成立し、議長に岩澤貞之氏（西久保福祉会）が選出され、議事が進行された。

第1号議案 平成21年度補正予算（案）について（武藤祐生氏[愛の森]より説明）



第2号議案 平成22年度事業計画(案)について(藤田理恵氏[愛慈会]より報告)

第3号議案 平成22年度収支予算(案)について(武藤祐生氏[愛の森]より説明)

各案について、議場に諮ったところ、特に意見はなく、全ての議事を終了。その後、総務広報委員長の真壁洋道氏(真幸会)より新入会員の紹介が行われた。

## 研修

会社とは『法人』というひとつの人格であると気づき、「楽しそうだな」「一緒に仕事をしてみたいな」と周囲に感じてもらうため、自らの会社を『面白法人』と呼び、事業展開をされている(株)カヤックの柳澤氏。経営者としてすべきこととして、1. 手本を示す 2. 方向を示す 3. 社員のやる気を引き出すことを挙げ、経営者は知性と感性を常に磨きあげること、先を見据える距離を広げることが大事であり、また社員のやる気は、『社員満足』と一緒にしてはいけない、満足することは行き詰まることと同じだというお話から講演は始まった。



氏は「量が質を産む」という考えを重視され、ブレインストーミングの手法を説明された。ブレインストーミングとは、複数人でひとつの案件に対し、よりたくさんアイデアを出す手法であり、とにかく意見を否定しないこと、完成度が低くてもドンドン出すことをルールとし、その中から思いがけない発想が生まれるとのこと。



法人の理念とは、「会社が何をもって社会に貢献するかということ」であり、理念に共感した『人』を入念に選考して集め、育てることの重要性について説明された。そこでは『変化』というキーワードを挙げ、変化できる人は向上する人、かつ素直な人であるとお話された。

氏の独特の会社経営手法に、参加した多くの会員から質問が相継ぎ、とても実りの多い研修会となりました。

!

E)

会員名	法人名	会員名	法人名
岩澤 貞之	西久保福祉会	古橋 祐幸	中心会
上原 光貴	上村鳩生会	森岡 聖智	中心会
小野寺 祐	中心会	<b>MatthewWilliamKarasch</b>	湘南育成園
杉山 祐子	中心会	山室 淳	一燈会
鈴木 陽介	中心会	鈴木 秀一	慶優会
中本 智博	中心会	宜しくお願い致します	

ううこれも  
まず「今  
ですね。  
ト。当会に  
女年保育関  
せられる

ミ

議 会  
主 担