

## ヒアリング事項に対する意見

社会福祉法人 聴力障害者情報文化センター

### 1. 各団体の組織概要

別紙のとおり

### 2. 社会福祉法人の「更なる取組」について

- (1) 公益性・非営利性を要素とする社会福祉法人として地域の福祉ニーズに対応するためのどのような取組が必要と考えているか。

(意見)

行政機関、公的機関が行う行政サービス等では対応していない(或いは出来ない)ところに、障害当事者の潜在的・本質的なニーズが潜んでいることが多い。

このようなニーズにきめ細かく対応することも地域で活動する社会福祉法人の役割であるとすれば、こうした活動は一(小規模)法人では限界がある場合が多い。

このため、同種の事業を展開する社会福祉法人や民間団体との相互の連携・協力や民間資金の活用などの諸活動が可能となる環境の整備が望まれる。

- (2) (1)の取組の現在の実施状況はどのようになっているか。

(現状)

情報から疎外され、家に閉じこもりがちな聴覚障害者に対する情報保障や支援を行うため、都内在住の当事者に対する事業の広報、専門家の活用による家族相談、各種の専門相談、専門の資格を有する者のピアサポート等を行っている。

また、字幕入りビデオの貸出し、学習・文化活動等を通して社会参加の促進に努めている。

なお、事業の性格から、地域の障害者関連団体、ボランティアグループとの協力・連携を密にすることも重要であり、相互の協力体制の維持に努めている。

さらに、地元小・中学校生徒に対する聴覚障害の理解のための啓発活動やろう学校の運営に対する支援など幅広い地域交流・連携にも配慮している。

- (3) (1)の取組を促進するためにはどのようなことが必要か。

(意見)

同種の事業展開を行う地域の社会福祉法人相互の連携、協力の促進のために、例えば地域協議会の開催等を国が示す法人の運営指針などに盛り込むほか、こうした取り組みへの参加を法人評価の対象とすれば促進に役立つと考える。

- (4) 制度上の制約(事業体系(社会福祉事業・公益事業・収益事業)税制等)との関係についてどのように考えるか。

特になし

### 3. 社会福祉法人の組織について

(1) 社会福祉法人の事業運営（2（1）の取組含む）について地域の福祉ニーズへの対応や適切なPDCAサイクルを確保するには、どのような法人組織の改善が必要か。

（意見）

当法人は、聴覚障害者の社会参加支援施設が主体であり、規模も小さいので現状で特に問題はないと考えている。

ただし、今後少ない人数で事業活動を強化するためには、職員が幅広い発想で自由に活動できる弾力的な事務組織が必要と思われる。

また、役員、評議員の組織はその規模と同時に人材の選任が重要であり、役員組織が大きいことは必ずしもガバナンス機能の強化に繋がらないと考えています。

### 4. 社会福祉法人の規模拡大について

(1) 2（1）の取組や福祉人材の育成を推進するためには、どの程度の社会福祉法人の規模が必要か

（意見）

当法人の事業が現状である限り、役員、職員の意思疎通及び連携を保つ上で法人規としては適切と考えている。

ただし、職員の年齢構成、職員管理・監督、処遇、職場内研修や人材育成、今後の新たな事業展開を展望すれば、法人組織として30～40人程度の組織が望ましいと考えている。

(2) 複数法人の合併・事業譲渡を促すためには、どのようなことが必要か。

（意見）

合併・譲渡を公平な立場で仲介する機能を持った組織が必要。また次の条件が確保されることが必要と思われる。

- ① 原則として法人事業の継続実施が見込まれること。
- ② 在職職員の雇用が保証されること。
- ③ 合併・事業譲渡の相手法人の経営が安定していること。
- ④ 合併・譲渡法人に対する財政、税制面を含む何らかの公的支援。

(3) 合併等による規模拡大がすぐに出来ない場合、複数法人間の協働化の体制としてどのような仕組みが必要と考えるか。

特に意見なし

(4) 合併等による規模拡大がすぐに出来ない場合、複数の法人を社員とする統括法人の仕組み（団体的連携）についてどのように考えるか。

（意見）

仕組みを良く理解しているわけではないが、統合法人の運営財源の出資・執行、社員の業務範囲と責任等検討すべき課題が多いように思われる。

## 5. 社会福祉法人の透明性の確保について

### (1) 社会福祉法人の説明責任の対象・方法についてどのように考えるか。

#### (意見)

利用施設における、説明責任の対象は、利用者・家族とその関係者及び関係団体などであり、提供するサービスの内容・質や法人の運営方針、事業実施状況を明らかにすることが第1と考える。

この点に関しては、ホームページや広報活動によるほか、閲覧可能な書類（事業計画や事業報告、予算・決算書）を備え、何時でも閲覧できるようにすること。

### (2) 財務諸表の公表の徹底についてどのように考えるか。

#### (意見)

法人のホームページに掲載するほか、求められれば閲覧可能とすることは可。

### (3) 財務諸表以外の定款、役員名簿、役員報酬規程等の公表（公益財団法人と同等）についてどのように考えるか。

#### (意見)

定款、役員名簿は可能と思われる。

役員報酬規程については、公表の仕方にもよるが、小規模法人では役員の数も少なく、個人が特定されるので個人情報保護の観点から検討が必要。

## 6. 適切な監督指導について

### (1) 所轄庁の監督指導の範囲・内容についてどのように考えるか。

#### (意見)

現状で可。（ただし、監督・指導に当たっては、法人の実情に十分配慮し、監査方針による画一的な指導を行わないよう配慮されるべき。）

### (2) 第三者評価の受審促進についてどのように考えるか。

#### (意見)

当法人は、聴覚障害者の特性、状況を踏まえ、個々のニーズに応じた対応に努めているが、この分野で適切な評価ができる機関が現状では見当たらない。

評価機関の評価者、評価基準等を整備し、明らかにすることが先決と思われる。

## 7. 福祉人材の確保について

(1) 社会福祉法人は、どのような人材確保に向けた取組を進めていくべきか。

### ① 職員の処遇改善について

(意見)

介護保険収入等を運営基盤に持たない法人は処遇面でも法人の能力の範囲内で処遇せざるをえない。一定の処遇改善が出来ない法人は、人材確保面でも苦勞するのが現状であり何らかの対応が必要。

例えば、第三者評価等により高い評価を受けた社会福祉法人については、良いサービスを育成・助長する観点からも、処遇改善のための公的支援など何らかの対策が望まれる。

### ② 小規模法人のグループによる共同の人材育成・研修等について

(意見)

小規模法人独自の人材育成、研修を行うことには限度がある。法人運営の基本的な共通事項だけでも共同で開催できれば、適切な運営の確保に役立つ。

また、複数法人間で、一定の人事交流を行う仕組みも考えられる。

### ③ 出産・育児・介護といった主要な離職原因への対応について

特に意見なし

### ④ ケアサポートする補助器具や ICT の活用について

特に意見なし

(2) 福祉人材確保の効果的な取組を促進するためには、どのような方策が考えられるか。

### ① 地域コミュニティ・学校・地方公共団体と連携・協働するための方策について。

特になし

### ② 先進的又は優れた取組を行う法人を評価するなどの法人間の努力を促す方策について。

特になし

### ③ 地域に求められる介護サービス（小規模多機能型居宅介護、定期巡回、随時対応型訪問介護等）の共同実施によるキャリアコースの多様化や処遇改善について

特になし

## 8. その他要望など

特になし