

第8回社会福祉法人の在り方等に関する検討会	資料2
平成 26 年 3 月 24 日	

(平成 26 年 3 月 24 日)

## 第 8 回「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」ヒアリング事項に対する意見

全国社会就労センター協議会

### 1、各団体の組織概要

※ 別紙参照

### 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、どのような取組が必要と考えているか。

- 自法人の実施する法定サービスのみならず、社会福祉法人の有する公益的・公共的な性格からして、地域で顕在化しているが十分に対応できていない福祉ニーズに応えること、さらには顕在化していない福祉ニーズへ応えていくことで、地域のセーフティネットの機能を果たしていく必要があると考えられる。そのためには、自法人の有する資源を活用した機動的な対応が求められる。
- また、評議員会等に民生委員・児童委員、社会福祉協議会、行政、学校等の関係者、農協や生協等をはじめとした非営利団体の職員等、地域の人々に法人運営に参画いただく場を設けることにより、地域課題を共有することが重要である。
- 働く障害者を支援する「社会就労センター」にとっては、本業ともいえる就労支援に関連したさまざまな取り組み等が期待できる。障害者に限らず、生活をするうえで何らかの支援が必要な方（生活困窮者等）に対する支援としては、社会就労センターを運営する社会福祉法人の自主的な取り組みとして、以下のような取り組みを行うことが考えられる。

- ・ 一般労働市場に戻るまでの準備の場の提供、一般労働市場で働くことが難しい方への働く場の提供（一時雇用、法人としての雇用 など）
- ・ 地域の関係機関との連携による就労支援、定着支援、生活支援の実施（孤立防止に係る取り組み、たまり場設置による支援 など）
- ・ 地域振興、まちづくり事業への参画（地域の空き商店や廃業した工場の活用 など）
- ・ 地域基盤整備への協力（地域の公共空間の運営、過疎地での農地活用や買い物支援 など）

**(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。**

**(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。**

**(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。**

- 公益事業および収益事業の実施については、社会福祉事業の円滑な遂行を妨げない範囲とされており、社会福祉事業の従たる地位であることが求められている。かつ、公益事業および収益事業から生じた収益については、自法人の社会福祉事業もしくは公益事業に充てなくてはならないとされている。これらは、社会福祉法人の公益的・公共的な性格は担保する規程の一つであり、その性格上必要な制約ともいえる。
- 社会・経済状況の変化から、地域でこれまで想定されなかった福祉ニーズが顕在化してきているという状況がある。そのニーズに法人独自で対応していく場合には、当面は社会福祉事業以外で実施していくことになると考えられるが、その取り組みは機動的かつ柔軟に行われるべき必要のあるものである。地域の福祉ニーズに対応する法人の取り組みが、上記の制約により妨げられることのないような措置（社会福祉事業以外の実施に際しての手続き面の簡素化、職員配置基準等の柔軟な解釈、事業費の用途制限の緩和、等）が必要である。

### **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（1 (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。**

- 最前線である事業所レベルで地域の福祉ニーズの把握・対応に努めることは基より、法人レベルでそれを推進できる体制整備が必要である。理事会や評議員会を活用し、地域の幅広い関係者からの声を受け止めることからニーズを把握し、理事や評議員等の所属組織と協働してそのニーズに応える取り組みを推進することが考えられる。
- 障害福祉事業を実施する法人であれば、地域の自立支援協議会等へ積極的に参画し、その事業に機動的に協力できるような組織体制の整備が必要である。
- 2の(1)で上げたような外部の方が参画できる組織としていくことも重要である。そのことを可能にする組織となるためにも、理事等の職務の責任の明確化をはかる必要がある（職務に対する報酬も同様）。
- 以上を可能にする、明確な法人理念と経営理念に基づく、適正かつ効率的な人員配置による組織強化を図るべきである。さらに、地域の福祉ニーズに応える取り組みを進めていくうえで、理事による迅速な意思決定を可能にする必要がある。

**(2) 社会福祉法人の役割や他の非営利法人との比較、公益法人制度改革等を踏まえ、理事等の権限と責任の明確化（損害賠償責任等）、評議員会の必置等についてどのように考えるか。**

- (1) の回答と概ね重なるが、評議員会については、社会福祉法人の性格からして設置するべきものとする。

#### 4、社会福祉法人の規模拡大について

**(1) 1 (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。**

- 一般的には、職員数が少ない小さな組織の人材育成は、上位者からのOJTの機会や処遇されるポストの数等の制限があることから、職員数の多い規模の大きな組織に比べて難しいとされる。しかし、地域の法人合同での研修会等の実施、社会福祉協議会や種別団体等が実施する研修等の活用で補完できる。従って、法人規模の問題で解決するものではないと考える。

**(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。**

- 利用者支援の質を向上させるため、地域の福祉ニーズに対応するために、複数法人の合併が有効であれば検討すべき方法であるが、((1)とも重なるが) 地域には社会福祉協議会や種別団体等の複数の法人が参画する枠組みが既に存在することから、既存の資源であるその枠組みを活用していくことが先決ではないか。

**(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。**

- 働く障害者を支援する「社会就労センター」には、共同受注窓口という組織がある。この組織は、仕事の共同受注、受注した仕事における協働や分担のみならず、加盟事業所に対する支援も行う組織である。複数法人による共同や役割分担を図る枠組みとして一つのモデルとなるものである。

**(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(社团的連携)についてどのように考えるのか。**

- 社会福祉事業は地域社会に密着し、地域のニーズに応える形で発展してきたものである。現在各地域にある法人も、そうした歴史の中で地域社会とのつながりを強くもっている。そのニーズに応じていく過程で、事業の多角化を進めてきた法人もある。
- 社会福祉事業は、地域密着性が高いことに加え、たとえ採算性が低くても地域にニーズが存在する以上、簡単に廃止したり、縮小したりできない(すべきではない)事業である。採算性の高い事業に資本を重点的に配分することで利益を上げる一方で、不採算部門を整理することを戦略的に行うような企業活動には適さない性格のものである。
- ここで言う社团的連携がホールディングカンパニーの仕組みを想定しているのであれば、セーフティーネットを担う社会福祉事業においては、上記の理由等からなじまないものではないか。先に上げた事業の多角化を促していくことも一つではあるが、一方で現在、地域の法人・事業所による事業連携等の例もある。ホールディングカンパニーのような仕組みの導入よりも、複数の法人が理念を共有し、連携・共同・協働して事業を実施できるような環境整備を進めることの方が、より効果が高いのではないか。

## 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。

- 社会福祉法人の有する公益的・公共的な性格、公費を財源とする実施事業の内容からして、説明責任は、企業等の営利組織よりもその範囲が狭いものになるとは考えられない。利用者およびその家族、監督官庁たる行政、法人で働く職員、地域の福祉関係機関のみならず、地域の医療・教育等の福祉分野以外の機関等、ステークホルダーは多岐に渡る。これら多様なステークホルダーが説明責任の対象になるものと考えられる。
- 説明責任を果たす方法として、機関誌やホームページ等での実施事業の報告のみならず、上記のステークホルダーが参画する理事会・評議員会の設置・活用が考えられる。

### (2) 財務諸表の公表の徹底についてどのように考えるか。

### (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。

- 公的な財源の入った枠組みで事業をしている以上は、財務諸表等の公表が求められることは当然ことである。ただし、その公表の事務的作業や対応等で本来の利用者支援、地域における福祉ニーズ対応に支障が出るようであれば、本末転倒である。その公表の範囲や方法については、公表に係る基本フォーマットの設定をする等、公表に係る負担が過大にならないような措置を講ずる必要がある。

## 6、適切な監査指導について

### (1) 所轄庁の監査指導の範囲・内容についてどのように考えるか。

### (2) 第三者評価の受審促進についてどのように考えるか。

- 第三者評価については、自法人の組織および提供サービスの見直しに有用なものであることは基より、社会福祉法人の提供するサービスが公共的なものであることからして、利用に対して果たす責任の一部として、積極的に取り組むべきものであると考えられる。第三者評価の受審結果とあわせて、各法人における特色ある実践活動について、利用者の選択に資するよう開示していくことも大切である。
- その目的は異なるものであるが、指導監査と第三者評価にはチェックの対象で重なる部分もあることから、第三者評価を積極的に受審している法人・施設にとっては、指導監査で同種のチェックをされることは大きな負担である。指導監査のみならず第三者評価についても受審を義務付ける方向で検討するのであれば、所轄庁たる地方自治体の指導監査の簡素化（内容と実施頻度）等についてもあわせて検討する必要がある。

## 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行くべきか。

- ① 職員の処遇改善について
- 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
- 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
- ④ ケアをサポートする補助器具やICTの活用について

(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・地方公共団体との連携・協働するための方策について
- 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
- 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・随時対応型訪問看護等）の協働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

○ 事業所内で重篤な利用者が増えていること、地域でさまざまな福祉ニーズが顕在化していることから、それらに対応できるだけの専門的な人材育成が欠かせない。そのためには、長く勤務できるような人事・労務関係の規程の整備が必要である。

- ・ 他産業と比較して見劣りのない給与水準（平均額）の確保
- ・ キャリアパスの構築（専門人材と管理人材に分けた育成、両者の行き来を可能とする制度の導入）
- ・ ライフサイクルに適した勤務体系の導入（子育て層への短時間勤務の導入、等）
- ・ 専門的な知識・技術の取得のための研修の企画（地域の法人合同での研修、社会福祉協議会や種別協議会等実施の研修の活用）

○ (2)の①については、支援の現場に対する理解の促進および支援内容に対する適切な評価（報酬設定）は基より、その事業の目的について、福祉関係者のみならず、外から正しく理解（イメージアップ含）される必要がある（※）。あわせて、法人の評議員等に地域の関係者の参加を求めるようなことを進めていくことが必要である。

（※）「社会就労センター」について言えば、働くことを希望する障害者の支援のみならず、その支援に係る事業を通して、障害者が製造および提供過程に関わった製品やサービスに市民が触れる機会を増やしていくことにつながられる。結果として障害者に対する理解を広げることと、共生社会の実現にも貢献できる。

## 社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会 組織概要

設立年月	1977(昭和52)年
目的	社会就労センターの事業の発展を期するため、全国的連絡調整を行うとともに事業に関する調査・研究・協議を行い、かつ実践をはかる
会長	阿由葉 寛 (栃木県・社会福祉法人足利むつみ会 理事長、社会就労センターきたざと施設長)
全社協における組織の位置づけ	全国社会福祉協議会「組織規程」に基づいて設置
会員数	1614施設・事業所(平成26年2月末現在)
役員	協議員69名(会長、副会長3名、常任協議員16名を含む)、顧問4名
歴代会長	昭和52年度 大須賀 忠夫、平成元年度～調 一興、平成10年度～斎藤公生、平成17年度～星野泰啓、平成21年度～近藤正臣、平成25年～阿由葉 寛
設立に関する主な経緯	<p>◆1951(昭和26)年全社協の発足「厚生事業協議会」の部会として「授産施設部会」設置 →1962年「授産事業協議会」として独立</p> <p>◆1962(昭和37)年身体障害者授産施設協議会発足 →1966(昭和41)年「全国身体障害者職業更生施設協議会」に改変</p> <p>◆1949(昭和24)年精神薄弱者者愛護協会設立 →1960年代後半に「授産施設部会」として活動</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>1977(昭和52)年上記3団体が合同「全国社会福祉協議会・授産施設協議会」(全授協)発足 1995(平成7)年CI戦略による新たな名称として「全国社会就労センター協議会」(セルプ協)に改称</p>
組織概要	<p>◆「社会就労センター」(社会経済活動を行っている社会福祉施設・事業所で、働く意欲がありながら障害等の理由により一般就労が困難な人々および一般就労を希望する人々が利用する下記のところ)を会員として構成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 生活保護授産施設、社会事業授産施設(基準該当就労継続支援B型事業を含む)</li> <li>○ 次の事業を運営する障害福祉サービス事業所、障害者支援施設 就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業、就労移行支援事業、生産活動を行う生活介護事業、地域活動支援センター</li> </ul> <p>◆都道府県社会就労センター協議会またはこれに準ずる都道府県協議会を設置 ◆ブロック社会就労センター協議会(北海道、東北、関東、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州)を設置</p>
平成25年度事業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「働くくらす」を取り巻く制度・政策・予算の改善に向けた直近の対応</li> <li>2. セルプ協「基本論」の具体化に向けた検討</li> <li>3. 調査・研究・研修活動の推進 <ol style="list-style-type: none"> <li>①「平成24年度社会就労センター実態調査」の実施</li> <li>②「改訂版・社会就労センターハンドブック」の刊行準備(平成27年度刊行予定)</li> <li>③障害者の虐待防止に向けた啓発</li> <li>④日本セルプ士会活動の支援</li> </ol> </li> <li>4. 全国大会、研修会等の企画・実施</li> <li>5. 事業振興の推進 <ol style="list-style-type: none"> <li>①「優先調達推進法」の円滑な施行による官公需の推進への取り組み</li> <li>②「工賃向上計画」事業の推進</li> <li>③共同受注窓口の組織化、推進への取り組み</li> <li>④民需の推進施策の制度化に向けた検討</li> <li>⑤ロゴマークの普及と有効活用の検討</li> </ol> </li> <li>6. 国庫補助事業「就労系施設生産活動促進事業」の推進 <ol style="list-style-type: none"> <li>①「平成25年度ナイスハートバザール」の実施</li> <li>②「平成25年度ナイスハートバザール担当者研修会」の実施</li> </ol> </li> <li>7. 日本セルプセンターとの連携と協力</li> <li>8. 社会福祉法人新会計基準の導入に向けた対応</li> <li>9. 国際協力の推進:WI(ワーカビリティ・インターナショナル)組織活動への参加と協力</li> <li>10. 「全国セルプ東日本大震災対策本部」支援活動の総括</li> <li>11. 組織強化の促進</li> <li>12. 会員施設・事業所に対する情報提供</li> <li>13. 表彰の実施</li> <li>14. 関係団体事業への協力</li> </ol>
事務局所在地等	〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル4階 社会福祉法人 全国社会福祉協議会 高年・障害福祉部 TEL.03-3581-6502 FAX.03-3581-2428