

## ヒアリング事項について

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

全国保育協議会

### 1. 団体の組織概要

全国保育協議会は、昭和 27 年に設立されました。公立、民間問わず、全国の認可保育所の約 90%、20,900 箇所保育所が加入している保育団体です。

各都道府県・指定都市にも保育協議会が組織されています。

主な活動としては、会報誌やホームページ等による情報提供や広報活動、研修会の企画・開催による会員保育所における保育の質の向上活動、保育に関わる調査・研究事業、また保育制度や施策について保育関係者の意見をまとめ、国等へ提言するなどの活動を行っています。

### 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。
- (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。

社会福祉法人は、社会・地域における福祉の充実・発展を使命としています。保育は、法に基づく市町村の実施義務の下で、その委託を受けて行うものであり、全国どの地域でも一人ひとりの子どもが大切にされ、生まれ育つ地域や保護者の状況等で格差が生じない成育環境を実現されなければなりません。

したがって本会は、制度に基づいた事業のみを実施していればよしとせず、時代と社会の要請に応える、保育・子育て関連の取り組みを推進することが必要との認識をもっています。

会員保育所における、子どもや子育てを取り巻く時代の変化に対応した取り組みとして、次のものが例示できます（いずれも無償または実費）。

- ①課題を有する保護者の園児への特別の関わり（送迎、朝・夕食の提供、入浴、洗濯など）、②増加し続ける食物アレルギーをもつ子どもへのきめ細やかな対応（人員の加配など含む）、③地域の子どもたちへの学習支援の取り組み、④地域の子育て家庭等への「子育て支援（養育）相談」や情報提供 など

制度上の制約としては、定款記載以外の事業を行うことへの行政の指導が厳しく、地域のニーズに応じた取り組みが機動的にできないことや、資金使途の制限からニーズ対応の取り組みに資する費用が十分に捻出できないことなどが挙げられます。

### 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。
- (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。

社会福祉法人の組織は社会福祉法を基とし、いわゆる審査基準や定款準則をふまえて形成されています。

組織改善の命題は、体制強化です。評議員会の必置はその一つの方法と考えられますが、根幹は業務執行体制の確立と充実にあると考えます。

具体的には、業務執行に携わる理事の法人運営に対する意識と認識の向上と、事業執行の結果責任の整理などが挙げられます。そのためには、複数名の常勤理事の配置を可能とするべく、当該業務にあたる理事の勤務実態に合わせた報酬を、適正な手続きをふまえて定められた報酬規程の下で給することに向けた整理が必要です。

また、評議員会を地域のニーズに応えるために必置とするならば、理事会と評議員会の役割の明確化も制度上で整理する必要があります。

なお、必置にあたっては、そもそも「なぜ評議員会を設置するのか」の周知とともに、機能するまでの時間猶予を確保することが必要です。

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

規模を有するほうが、資金の有余や人材育成の面で優位に立つ可能性が高いとは考えられます。一方で、公益性や非営利性の担保は、規模の拡大をもって実現されるものではないと考えます。

保育所は、元々の成り立ちとして地域の保育ニーズへ対応することから始まり、地域と強いつながりを持ちながら、地域社会の変化に応じた保育や子育て支援を展開してきました。その地域は、小学校区よりも狭い範囲にあることも少なくありません。したがって、合併に至るには、その法人の事業理念と相反するケースも大いに考えられます。

上記2. で述べたように、時代と社会の要請に応える保育・子育て関連の取り組み推進を重ねていけば、結果として事業の重層化や法人規模拡大となることも想定されます。

また、各法人が各々の得意分野を活かして、事業連携・協同を進めることが、地域や利用者により早く適切な支援を届けることも考えられますし、今後一層求められます。

## 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。
- (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。

説明責任の対象は、利用者やその家族だけではなく、法人・施設が存する地域に及ぶと考えます。さらに言えば、そもそも費用を拠出している元を鑑みれば、国民全体に対して説明責任があると考えます。

したがって、財務情報のみならず、情報公表を推進していくよう、会員に呼びかけてまいる所存です。

その際、財務情報だけでなく、法人理念や事業目標とその内容、保育をはじめとする子ども・子育て支援への理事長の考え、公益的取り組みの展開なども公表に資するべきものと考えます。

一方で、役員の自宅住所に代表されるような、社会通念上で公表すべきと考えられる範囲を超えた公表が求められることが無いように、一定の線引きは必要と考えます。

## 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。
- (2) 第三者評価の受審促進についてどのように考えるか。

法に基づき、適正な監査が行われることが基本と考えます。

社会福祉法人の認可・指導権限が、一般市に移ったことから、指導・監査の内容や程度にバラつきが増えたとの声が会員から挙がっています。

指導・監査が統一性を持って行われるよう、例えば、国があらためて指導・監査項目や内容、根拠の統一化をはかるべく、自治体に働きかけることなど、指導・監査の質向上のための措置が必要です。

第三者評価受審の必要性は大きいと考えます。

第三者評価の目的は「保育の質の向上」と「利用者の選択に資する」ことであり、社会福祉法人が提供する保育事業に関して、統一的な評価項目の下で評価する第三者評価の有用性は高いものがあります。なお、評価の結果を明示する情報公開を行うことも併せて大切であります。

なお、単に第三者評価を受審するのではなく、(第三者評価基準に沿った)自己評価の実施と、客観的たる第三者評価の受審を組み合わせ、事業者が継続的にサイクル感をもって質の向上に取り組む体制に向けた制度上の整備も必要です。

一方、課題として、地域によっては評価者の質や数に大きな差があることが言えます。また保育分野の事業者数は、現在の認可保育所数だけを見ても2万4,000か所を超えており、その数の受審に応えられる評価機関数の確保が必須です。

## 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

社会福祉法人の事業では、対人的な場面が多いことは言うまでもありません。その質・内容の向上にあつては、さまざまな利用者や必要とされる細やかな支援に対応できる経験と知識を含め、人材の中にある「引き出し」を充実させる必要があります。

そのためには何よりも経験を積み重ねることができる体制、長く働き続けることのできる職場づくりが必須です。

賃金構造基本統計調査(平成23年度)によれば、保育士の平均勤続年数は8.5年で、年間賞与も含んで12か月で割返した月額給与は26.1万円です。

生涯をかけて働こうとの、職業選択の対象になりにくい状況を改善する必要があります。

保育士は、出産・育児・介護といった主要な離職原因もあつて、毎年の新規資格取得者が約4万人、登録保育士数が160万人を数える状況にあつても、人材不足となっています。

70万人ともいわれる潜在保育士の活用にあつては、潜在保育士自身が復職に際して希望する「勤務時間の長さ」「1週当たりの勤務日数」などの条件をふまえて、法人・事業者側も人材確保にあたる必要があると考えます。

本会が以前に実施した人材確保・育成に関する調査では、離職意向が強い職員の特徴として、「専門性が発揮できない」、「キャリアアップが望めない」ことへの不満が強いことが垣間見えました。

このことを解消するため、全国保育協議会ならびに全国保育士会では、階層別や専門分野別の研修会を年間に15本程度実施するとともに、各都道府県・指定都市に組織されている保育協議会でも、地域に密着した研修会を機動的に実施しており、その数は平成24年度440本に上っています。