

法人協

第27号

2016年3月発行

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
社会福祉法人協議会

〔もくじ〕

社会福祉法人を取り巻く制度の動向……………	3
取材報告 法人本部機能の強化に向けて 恩賜財団東京都同胞援護会における取り組みから……………	5
社会福祉法人の地域貢献を考える「生活クラブ風の村を訪問して ユニバーサル就労（中間的就労）の取組み」…	8

社会的養護分野の社会福祉法人のあり方

社会福祉法人蓮花苑 理事長
東社協 児童部会 部会長 佐々木 晶堂

止まない児童虐待

年が明けてからだけでも、埼玉県狭山市や東京都大田区のケースが報じられたように、児童虐待による犠牲者のニュースがマスメディアに載るのが止むことはありません。平成12年の児童虐待防止法の制定及びその後の数度の改正以後、市民の虐待に対する認識が高まり又発見した場合の通告も義務化されたことにより、虐待通告件数は飛躍的に増大してきましたが、昨年7月からの虐待通報の電話番号が警察や消防と同様に3桁化（189）されたことによって更に拍車がかかっているようです。



冒頭にこのような話題を持って来ましたが、現在東京の児童養護施設に生活している子ども達の内何らかの形で虐待を受けた経験を持つ割合が6割を超えている実情があるからです。このような虐待を経験して保護を要する子ども達を受け入れて再び様々な形で社会に復帰していくのを支援するのが、児童養護施設であり乳児院、あるいは里親となります。

児童部会とは

児童部会は現在、63の児童養護施設と17の自立援助ホームで構成されていますが、児童養護施設の2施設、NPOによる自立援助ホーム5施設を除いて、全て社会福祉法人によって運営されています。

東社協の部会の中では部会所属の施設数としては、東京都高齢者福祉施設協議会や保育部会と較べて、決して多いとは言えませんが、部会としてのまとまりを持ち施設長・従事者が一体となって充実した活動を展開しており、東社協においても確固たるポジションを築いているものと自負しております。

児童部会の会員施設個々に眼を転じた時に特徴となるものとして、長い歴史と伝統を有する施設が多いことが挙げられます。昭和22年に児童福祉法が公布され戦災孤児や引き上げ孤児などを養育していく場所として養護施設が制度化されましたが、その時代に設立された施設が数多くあるだけでなく、中には明治時代からの歴史を有する施設も幾つかある程です。またもう一つの特徴として、保育部会と同様に、一法人一施設である施設の割合が大きいことがあります。もちろん、数カ所の施設や事業を運営している法人も少なくありませんが、殆どが同じ児童養護施設や隣接する、あるいは付帯する分野の事業であることが多く、東社協の各部会をまたぐような業種の施設を数カ所運営する法人は数えるほどとなっています。

児童養護施設及びその法人の課題

ご承知のように社会的養護分野は基本的に措置制度の元に運営されています。措置費によって守られているというそしりを受けることもあります。小規模であるがために財政的基盤が脆弱であり事業の展開や拡大に支障をきたす場面も少なくないのです。さらにそもそもの出発点が篤志家の発意による事業であることも少なくなく、法人のミッションに忠実であるが故に柔軟性を欠く場合もあり得ます。

また、児童部会も他の福祉現場と同様に人材の確保と育成が急務となっていますが、小規模で職員総数も限られたものとなっているところから、人事異動によって適材を適所に配置することや職員自身の回復を図ることが極めて困難となっています。こうした点から児童養護分野の法人は経営意識が希薄であるとの指摘を受けることも少なくありません。

しかしながら反面、小規模であるが為に、国や都の施策や需要に対応して、迅速に事業展開をする意志決定を行うことが出来たり、法人のミッションに逸脱していなければ時には経営を度外視して子どものための事業や部会の活動に協力する姿勢も持ち合わせています。

社会福祉法人制度改革への対応

眼前に迫っている社会福祉法人制度改革に関しては、ガバナンスの観点からの理事会・評議員会の問題こそ、保育部会の多くの法人と同様に多少の困難と混乱を抱えるかも知れませんが、出来るだけ早期に準備を開始すべく働きかけていきたいと考えますし、必要情報の開示等の透明性の問題は殆どの法人が既にクリアしているものと思います。

地域における社会貢献の問題は、元来広域施設である児童養護施設だけに多少その意識が希薄であったことは否定出来ませんが、子ども達が通学する学校の活動を通して地域の人達と交流してきた実績を多く有しているのも事実です。様々な課題を抱える子ども達とその背景にある家族と対応して来たりその為に地域の関係諸機関とも連携して専門的ノウハウを多く蓄積しているのも事実ですので、それらを有効活用して活動を行うことは十分に可能と思われます。また、部会の活動を通して培われたノウハウを駆使していくつもの施設・法人が協働して貢献活動を行おうという動きも三多摩地区で始まっていますので期待したいと思います。

更に東社協が立ち上げようとしている広域の貢献活動に対しても、夫々が可能な範囲・形で部会の全施設・法人の参加を促していきたいと考えます。

子どもの貧困の集約的立場とも言われる児童養護施設ですが、そうであればこそ、その解消のため本来の責務を全うするだけでなくより一層の貢献をしていきたいと全部会員施設・法人が考えていると確信しております。

■ 社会福祉法人を取り巻く制度の動向

社会福祉法改正に向けた動向（社会福祉法人協議会における取組み）

社会福祉法人協議会の主催で、社会福祉法人制度改革対応セミナーを開催

平成27年4月に国会に提出された社会福祉法改正法案は、平成27年7月に衆議院で可決された後、現在は参議院において審議が進められております（平成28年3月16日現在）。

こうした中、社会福祉法人の全国組織である全国社会福祉法人経営者協議会（以下「全国経営協」という）では、社会福祉法改正法等による社会福祉法人制度改革について、社会福祉法人の存在意義を示すため、これを前向きにとらえて積極的な対応を図る契機であると考えています。そこで、全国経営協では各都道府県経営協との共催により、各都道府県においてセミナーを平成27年12月より順次開催しています。



熱気に包まれたセミナー、28年度は2回の開催を予定

以上のような経過を踏まえ、東京における経営協組織にあたる、東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会（以下「法人協」という）では、平成28年2月9日（火）に、全国経営協との共催により、都内の社会福祉法人が制度改革の具体的な内容を理解し、準備作業等を円滑に進めることができるよう情報提供を行うことを目的に、あいおいニッセイ同和損保新宿ビルにおいて、社会福祉法人制度改革対応セミナーを開催いたしました。

当日は350名近い都内社会福祉法人関係者が参加をし、全国経営協の武居敏副会長から、「各法人における社会福祉法改正への対応～施行に向けた準備」として、制度改革に至る経過、背景、社会福祉法人制度改革の目的、内容、そして全国経営協の取り組みについての説明があり、その後、全国経営協事務局（全社協 法人振興部）の竹口愛子氏から、事業説明「財務規律の課題～社会福祉充実残額の具体的算定方法」についてお話をいただきました。

また、セミナーの最後には、現在、東社協が設置する社会貢献事業検討委員会の中で検討が進められている広域連携事業（はたらくサポートとうきょう）の検討経過と現在の検討内容について、法人協の品川卓正会長（社会福祉法人村山苑 理事長）と東社協事務局からの説明も行われました。

制度改革の概要は知っているものの、詳細がわからない

今回のセミナーでは、参加申込み者の制度改革に関する疑問、質問等を事前に把握することを目的に、セミナー参加予定者を対象に、事前アンケートも実施しました（回答者166名、回収率48.1%）。その中で「制度改革について知りたいこと、疑問点」についての問いに対する回答数は、「経営組織のガバナンス強化」「財務規律の強化」「地域における公益的な取組を実

施する責務」「行政の関与のあり方」「事業運営の透明性の確保」の順となっており、とりわけ「経営組織のガバナンス強化」「財務規律の強化」への関心が高いことが窺えました。セミナーの講義で理解が深まり、疑問が解消された部分も多くあったと思いますが、現時点では改正内容の詳細については明らかになっていないことも多く、法案成立後に国から政省令の公布、社会福祉法人定款準則の改正等が進められることによって、制度改革の詳しい内容が明らかになってくると思われます。

法人協では、社会福祉法改正を見据えて、平成28年度も全国経営協との共催により、社会福祉法人制度改革対応セミナーを年2回開催し、平成28年度中に準備をすべき事項

セミナー参加申込み者への事前アンケート結果より（一部抜粋）

社会福祉法人制度改正について知りたいこと、疑問点（複数選択可）

ア	地域における公益的な取組を実施する責務	58名（34.9%）
イ	事業運営の透明性の向上	23名（13.9%）
ウ	経営組織のガバナンスの強化	113名（68.1%）
エ	財務規律の強化	105名（63.3%）
オ	行政の関与のあり方	28名（16.9%）
カ	その他	11名（6.6%）

（定款変更、評議員の選任等）や平成29年4月施行への対応（決算～定時評議員会の開催、所轄庁への届出等）に関する情報提供を行っていくことを計画しています。

この機会に、全国経営協への加入をご検討ください

今回のセミナーは、法人協の全国組織にあたる全国経営協の取組みも知っていただき、この機会にぜひ会員加入いただきたいという目的もありました。

全国経営協は、全国の7,137法人が加入しております（加入率：41.4%）。そのうち、東京都内の法人は208法人となっており、東京都内の社会福祉法人の加入率は25.2%と他の道府県に比べると低い数字になっています。

全国経営協では、社会福祉法人の経営力向上を目的に、法人経営に資する事業を行い、会員法人の法人経営を支援しています。また、「自主性・自律性をもった法人経営の実現」に向けて、厚生労働省をはじめとする関係機関へ意見表明を行い、法人経営の実態に即した社会福祉制度の実現への取り組みを展開しています。

都内の福祉施設を運営する社会福祉法人で、全国経営協に加入されていない法人におかれましては、今後の加入についてぜひご検討いただきますようお願いいたします。

全国経営協への入会について

東京都社会福祉協議会 福祉部経営支援担当

電 話 03-3268-7192 FAX 03-3268-0635

法人本部機能の強化に向けて⑧ 恩賜財団東京都同胞援護会における取り組みから

社会福祉法人の本部機能の強化が求められる中、広報誌『法人協』では平成24年度から本部機能強化を進める社会福祉法人を取材し、誌面を通じてその取り組みや本部機能の強化に向けた課題等を取り上げております。

今号では、都内全域で29施設の運営と28事業を実施する中、約10年前から法人本部が主体となった経営を進めている社会福祉法人恩賜財団東京都同胞援護会の菅原眞廣常務理事にお話を伺いました。

【聞き手】 社会福祉法人平心会 理事 田原 謙一（法人協広報委員）
社会福祉法人あすなろ福祉会 副園長 小川 恵美（法人協広報委員）

【恩賜財団東京都同胞援護会 法人概要】

本部所在地	新宿区原町3-8		
運営施設 (29施設)	特別養護老人ホーム 5ヶ所	軽費老人ホーム 2ヶ所	養護老人ホーム 1ヶ所
	保育所 8ヶ所	障害者支援施設 1ヶ所	
	障害福祉サービス事業（生活介護・就労継続他） 3ヶ所		
	心身障害者福祉ホーム 1ヶ所	身体障害者福祉センター 1ヶ所	救護施設 1ヶ所
	児童養護施設 1ヶ所	母子生活支援施設 3ヶ所	
	婦人保護施設 1ヶ所	児童厚生施設 1ヶ所	
※その他にも、地域包括支援センター、高齢者のデイサービスセンター、認知症高齢者のグループホーム、知的障害者のグループホーム、地域小規模児童養護施設、放課後児童健全育成事業、訪問看護ステーション等28事業を展開。また、病院、事業局（印刷所）をそれぞれ1ヶ所ずつ経営。			
職員数	約1,600名（正規職員約900名、パートタイマー・短時間勤務職員約700名）		
事業規模	126億4,300万円（平成27年度当初予算）		

組織改革の契機は、社会福祉法人経営研究会の「社会福祉法人経営の現状と課題」（平成18年）一高齢者から子どもまで非常に幅広い事業を実施されていますね。

菅原 私どもの法人は、終戦直後、戦災者や引揚者の援護事業を行っていた恩賜財団戦災援護会と、戦没軍人の遺族や傷病軍人及びその家族の援護事業を行っていた恩賜財団軍人援護会とが合併し、両団体の事業の継承団体として、恩賜財団同胞援護会が設立され、同日、本会の母体である恩賜財団同胞援護会東京都支部の設立を見たのが発端です。その後、昭和26年2月、財団法人中央社会福祉協議会（現在の全社協）の設立により、恩賜財団同胞援護会本部が解散したのに伴い、下部組織としての恩賜財団東京都同胞援護会も解散し、新たに昭和26年3月28日、独立法人として再発足したのです。その後、時代の要請とともに、児童、母子、高齢者、障害者、生活困窮者等広範に亘る人々の福祉実現に向け、東は墨田区から西は昭島市まで多様な事業を展開し、今日に至っています。

一多くの施設を経営されていますが、以前から本部機能を有していたのですか。

菅原 以前は、個々の施設が独自に動く形が多かったのですが、一方でこうした大きな組織を



菅原眞廣 常務理事

法人としてまとめていく必要性を感じてきました。本部機能を強化する直接のきっかけとなったのが、平成18年に厚労省、全社協、全国経営協などで構成される社会福祉法人経営研究会がまとめた『社会福祉法人経営の現状と課題』という報告書です。報告書では「施設管理」から「法人経営」へという新たな時代における福祉経営の基本的方向性が示され、規模の拡大、ガバナンスの確立、経営能力の向上などが盛り込まれていますが、私どもの法人もそれを契機に組織改革を進めることになったのです。

施設中心から法人が意思決定していく仕組みへ

—具体的にはどのように組織改革を行ったのですか。

菅原 従来の各施設が意思決定をし、施設長会の中で必要な調整を進める方式から、本部が集約し、法人が意思決定をしていく仕組みへの推進を図りました。それに伴い、事務処理についても、かつての各施設、または施設が集中する新宿区、昭島市、東村山市など



経営する施設の所在地

の幾つかの拠点の中で完結していたものを、共通する業務については法人本部に可能な限り集中させることにしたのです。同時に、法人本部に設置されていた3部（総務部、企画部、施設部）にラインの部長を配置、かつ人員体制を充実させたことにより、法人が主体となった取り組みが可能になった他、例えば経理に関する業務は、施設種別ごとに担当者を配置できるようになり、本部としての機能や専門性をかなり向上させることができました。

—大きな事案はすべて本部で決定されているのですか。

菅原 例えば、契約や入札などもかつては各施設で実施していましたが、一定の金額以上の案件については全て法人本部において契約を交わす形に変更しました。さらに、各施設が独自にいろいろな銀行に分散して積立金などを預けていたものも、本部で一括し、特定預金などを本部に集中して運用できるようにしました。

—意思決定をする上で、現場の状況把握は欠かせませんね。

菅原 意思決定を行う際には、理事長の諮問機関として本部に設置されている総合企画委員会が大きな役割を果たしています。委員会は、常務理事、本部の部長、グループ長、病院の事務長から構成され、毎月1回の開催の中で、各施設の経営状況等の把握と、法人の事業全般にわたる企画、立案、計画等基本的な事項について審議をしています。日々の情報は、各施設から本部に報告する仕組みにしている他、施設長会を毎月開催していますので、現場の状況は十分把握できています。

—本部を支える職員体制はどのようになっていますか。

菅原 本部にいる職員は、企画部が4人、総務部が5人、施設部が3人おります。また、昭島など本部と別の場所にある幾つかの拠点で本部業務に従事している職員がいますので、職員数は総勢で35名ぐらいになります。

人材確保・育成は法人として喫緊の課題

—昨今は人材不足が深刻ですが、人材確保において本部はどのような役割を果たしていますか。

菅原 人材確保の問題は一番の悩みですね。以前は、採用事務も各施設で行っていたのですが、組織改革に伴い、一括して本部が担当するようになりました。本部ですべて面接と試験を実施し、採用した職員を各施設に配属するという形に変更したのです。私どもの法人の場合、採用職員のほとんどは新卒の職員ですが、採用する職員数は26年度は60名、27年度はいまのところ40名超となっています。

—人材確保に向けて法人として重視されていることはありますか。

菅原 新卒者にとって、給与の水準は重要だと思いますが、それだけで魅力ある職場と認識していただくことは厳しいと感じています。その意味で、自分がこの職場で将来的にどのような役割を果たしていくのかをイメージできることが大事です。そのため、私どもの法人では、キャリアパスの構築を進め、求職者等に配布する法人パンフレットにも掲載しています。キャリアパスをより具体的に構築することで、入職してからどのような経験や専門性を取得すれば上位の職位に昇任できるのか想像ができるわけです。同時に、キャリアパスの構築には育成や評価も欠かせません。特に職員の育成は各施設より選出された職員から構成される研修委員会の中で、研修企画の専門事業者からの提案や協力を得ながら、新任研修から専門研修に至るまで幅広い研修カリキュラムを設定しています。

—評価に関してはどのように実施されているのですか。

菅原 平成18年から人事考課制度を導入し、職員の本俸の額に反映させています。制度を導入してから約10年経過していますので、職員にも十分浸透していると感じています。具体的には、個々の職員が自己評価をし、それを基に施設長と面接し、施設長が一次評価をします。最終的には本部でも評価内容を確認し、偏った評価にならないよう注意もしています。

使途制限の緩和は、法人本部の機能強化に不可欠

—今後の本部機能の強化についてはどのようにお考えですか。

菅原 多くの施設が建替えの時期に来ていることへの対応や、施設の新設など新しいニーズにも対応した取組みはこれからも本部が主体となって進めていかなければなりません。そのためにも、施設種別によっては法人本部拠点区分への資金繰入れ等において使途制限があることは非常に大きな課題であると感じています。また、本部業務に従事する職員の資質の向上も欠かせません。

—平成28年度は社会福祉法人制度改革への対応も必要になりますね。

菅原 改正法では、一定の規模以上の法人には会計監査人を導入することが盛り込まれていますが、その点については、既に準備を進めています。他方、今後は全ての法人に評議員会が必置となり、評議員の要件も大きく変わりますので、今後、評議員をどう選ぶか検討を開始したところです。また、地域における公益的な取組の実施が責務化されますが、私どもの法人でも地域貢献については平成27年度から昭島市において地元社協の協力を受けて低所得家庭の子どもたちへの学習支援を始めています。さらに、平成28年度は閉じこもってなかなか外に出ない若者たちへの中間的就労の場の提供をNPOなどとも連携して始める予定です。いまは社会福祉法人にとっては非常に大きな転換期ですので、これからも法人の基盤整備を図り、時代ニーズに対応した法人経営をさらに進めていきたいと考えています。

■ 社会福祉法人の地域貢献を考える②

「生活クラブ風の村を訪問して

ユニバーサル就労（中間的就労）の取組み」

法人協 調査研究委員長 石渡 健太郎
(東京光の家 常務理事)

いま、東京における社会福祉法人の社会貢献事業については、東社協内に設置された「社会貢献事業検討委員会」（委員長：東洋大学教授 小林良二氏、副委員長：法人協 品川卓正会長）の中で検討が進められています。委員会では、地域によらず共通するニーズ、広域支援の必要があるニーズに対応する広域連携事業の一つとして、「中間的就労」が掲げられています。そして、社会福祉法人の事業所がこの中間的就労の「はたらく場」として就労希望者を受入れ、支援していく取組み（「はたらくサポートとうきょう」）の実施が提案されています。

「中間的就労」とは、一般就労と福祉的就労の間に位置する就労形態であり、生活困窮者自立支援法においては、行政の認定を受けて行う生活困窮者就労訓練事業にあたります。しかし、「中間的就労」という言葉で聞くだけでは、どのような取組みを実際に行うのかイメージが湧かない方も少なくないのではないかと思います。

そこで、法人協 調査研究委員会では、中間的就労について、「ユニバーサル就労」という独自のシステムにより先駆的な実践をすすめている社会福祉法人 生活クラブの「生活クラブ風の村さくら」（千葉県佐倉市）にお伺いし、事業本部理事長室長・生活困窮者自立支援事業統括の川上葉子氏と、人事部副主任の会田晃子氏のお二方から、実際にどのような取組みを進めているのか、お話を伺いました。

【社会福祉法人 生活クラブ（通称 生活クラブ風の村）の概要】

- 設立 平成10年 ※生協の活動を母体に設立
- 本部所在地 千葉県佐倉市
- 利用者数 約3,800名
- 職員数 常勤509名、非常勤997名 合計1,506名（平成28年2月末現在）
- 年間事業規模 42億4,300万円（平成27年3月末）
- 事業内容 千葉県内で特養ホーム・デイサービス・訪問介護・保育事業・障がい児支援などの社会福祉事業を幅広く展開（計77事業所を運営）
- ユニバーサル就労（中間的就労）の取組み
平成18年に事業モデルの見学会や学習会から開始し、現在まで千葉県内の35事業所において、100名以上の方々を法人内で受入れている（就労訓練事業の認定は21事業所）。
- 中間的就労以外の生活困窮者自立支援法における取組み
千葉県内の8自治体から、必須事業の自立相談支援事業をはじめ、地域によっては、任意事業である就労準備支援事業や家計相談支援事業も受託している。

I 生活クラブ風の村におけるユニバーサル就労（中間的就労）の取組み

1 ユニバーサル就労とは

障がいがあったり、生活困窮状態にあるなど、さまざまな理由で、はたらくたいのにはたら

きづらいすべての人がはたらけるような仕組みをつくと同時に、誰にとってもはたらきやすく、はたらきがいのある職場環境を目指していく取り組みです。より多くの人が「私は会社ではたらいています」と実感できるよう、その人なりのはたらき方で社会参加できるユニバーサルな地域社会づくりを目指しています。生活クラブ風の村では、社会福祉法人こそが積極的に地域貢献すべきであると考え、「ユニバーサル就労」に取り組んでいます。

2 ユニバーサル就労の対象

障害者手帳の有無に関わらず、はたらきたいのに、はたらきにくいすべての人（触法状態の人を除く）としています。過去に触法歴のある人なども対象としています（生活困窮者自立支援法における就労訓練事業の対象者に限定していません）。

3 ユニバーサル就労の進め方

全体像としては、右図のような流れで進めていきます。まずは、「①マッチングワークショップ、個別相談・面談」にはじまり、その後、「②アセスメント」に入ります（6段階あります）。

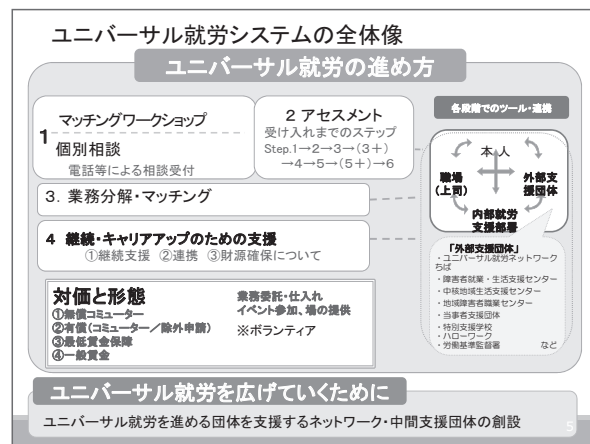
最初のアセスメントをした段階で、その方にどういう仕事をしていただくかと決めるのが「③業務分解・マッチング」です。しごとを分解し、ユニバーサル就労の方に引き継ぐことで、そのしごとをしていた人は、新たな業務が可能になります。また、業務分解を行うことでしごとの見直しとなり、職場全体の仕事の質が向上します。

業務分解をして職場とマッチングをして仕事内容が決まった後は、いよいよ就労になります。その段階から「④継続・キャリアアップのための支援」を進めていきます。

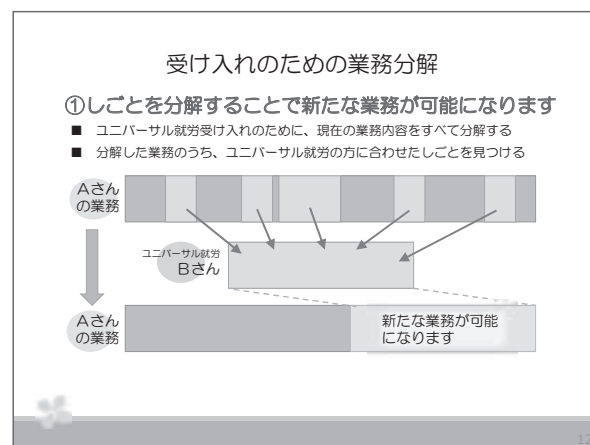
4 業務分解とは

現在の業務全体を様々な視点で整理していくためにその業務によって分解しやすい方法で行います。業務を書き出し、「人と接するしごと」、「事務作業」、「力を使うしごと」などに色分けします。そのようにして分解したしごとの中から、ユニバーサル就労の方に合うしごとを組み合わせます。

実際、業務分解を行うことで、業務全体が整理され、客観的に業務内容を見ることができるようになります。ユニバーサル就労以外の職員からも、今までできなかった専門的な仕事ができるようになった、専門性に特化した業務に集中できるようになったなどの声も聞かれています。



出所：生活クラブ風の村 提供資料（以下の図も同様）



5 ユニバーサル就労の形態

現在の雇用形態にはなじみづらい方であっても、たとえば、短時間や週1回からなど、個性や事情に合わせた多様なはたらき方をつくり出していきます。

そして、個別の事情を抱えた多くの人を不採用とせず職場に迎え入れるための報酬や就労形態を提案しています。最大の特徴は、雇用契約関係ではない「通勤ター」という存在がいるということです。通勤ターとは定期的に通ってくる通勤者という意味ですが、一番近いイメージとしてはボランティアになります。ユニバーサル就労の通勤ターは支援者が伴走しながら最低賃金以上の就労を目指すことを基本としています。それが難しい人でも職場の一員として“会社”ではたらくことができます。

無償通勤ターの方は、社会に出る第一歩の位置づけで、報酬はなく交通費のみ支給になっています。有償通勤ターは、一人分のしごとではなくても職場の業務分解から本人にできるしごとを遂行できるようになった段階で、1時間当たり500円の対価が支払われます。この段階では個別支援計画を作成し、将来の目標や近い短期の目標を立てて支援をしていきます（＝非雇用型）。

さらにそこからステップアップすると、最賃保障職員と一般賃金職員になります。

が、この段階は雇用契約を結んだ状態になり、労働基準関係法令が適用されます（＝雇用型）。

つまり、一定の支援・配慮があれば、ほぼ一人分の仕事を行うことができる場合、最低賃金を上回る報酬や職場の他の働き手と同じ報酬体系を設定しています。

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の現状	
【対価・形態別の人数】 2015年10月1日現在	
はたらき方	人数
UW無償通勤ター	4
UW有償通勤ター	22
UW最賃保障職員 (他事業所で無償通勤ターとしてはたらく方を含む)	36
UW一般賃金職員	14
合計	76
法人内でUWから一般就労へ移行	4

19

6 継続した支援の体制

就労を始めてからも、一人ひとりに合わせた目標などを設定し、ステップアップを支援しています。支援の体制としては四者の関係で考えています。まずご本人がいて、それから職場（上司）、就労支援担当者、そして外部の支援団体（ユニバーサル就労ネットワークちば、障害者就業・生活支援センター、千葉県中核地域生活支援センター、地域障害者職業センター、当事者支援団体、ハローワークなど）も加わって、ご本人がどこに相談してもいい、あるいは面談のときに皆が同席していろいろな問題を解決していくという関係になっています。就労支援担当者は、一人ひとりの就労者に配置しており（直属の上司とは別の法人内部の職員、他の業務との兼任）、就労者と面談し状況を把握する他、個別支援計画、人事考課表を作成しています。また、法人本部の人事部の担当職員がユニバーサル就労の全体の把握や、就労希望者と事業所のマッチングなどを行っています（ほぼ専任で2名体制）。

II 質疑応答

Q 実際に就労を希望される方はどのような方が多いのですか。

A 申し出はご本人やその家族、あるいはご本人を支援している相談機関などから寄せられま

す。これまで1回でも最初のアセスメントをしたことのある213名のうち、障害者手帳を持たず、社会的な理由などにより個別支援が必要な方が半数以上（120名）おります。ただ、手帳がない方でも軽度の障がいがある場合も少なくない印象です。手帳を持たない方で比較的多いのは引きこもりだった方、あるいは精神疾患を抱えている方、コミュニケーションが極度に苦手という方などです。仕事の時間もほぼフルタイムに近い方から、週2日で1日3時間のような形で設定している方まで様々です。ユニバーサル就労としてはたらいっている方の中には、障がいがある方であっても、週20時間以上はたらいけないために障害者法定雇用率にカウントされない方がたくさんいます。

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の現状	
アセスメントをおこなった方の状況	
個別支援の理由	
2015年10月1日現在	
◆障がい(手帳取得)	
・知的障がい	26名(うち現在就労中 13名)
・精神障がい	34名(うち現在就労中 9名)
・身体障がい	14名(うち現在就労中 3名)
・高次脳機能障がい	3名(うち現在就労中 3名)
・発達障がい	6名(うち現在就労中 4名)
・重複障がい	10名(うち現在就労中 5名)
◆その他(手帳なし、社会的な理由など) 120名	
(うち現在就労中39名)	

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の現状		
【しごとと内容別の人数(就労につながった方 総数114名)】		
2015年10月1日現在		
しごとと内容	人数	うち他職と兼務
介護	6	
介護補助	28	4(清掃、事務補助 その他)
事務	6	
事務補助	29	1(清掃)
清掃	31	11(介護補助、事務補助、調理補助 その他)
洗濯	3	
指導員補助	4	1(介護補助)
調理補助	4	2(清掃、介護補助)
営業補助	1	1(事務補助)
保育補助	2	

Q ユニバーサル就労にかかる経費はどこから捻出しているのですか。

A 必要な費用としては、①本人への報酬、②本人への交通費、③職場環境を整えるための施設内の整備、④勉強会が主なものとして挙げられます。そのうち、コミューターの人件費は、各事業所の人件費とは位置付けず、法人として積立金（地域福祉支援積立金）を設けて、そこから支出しています。私どもの法人では、非課税とされている部分を積み立て（収支差額の30%を別建てにして活用）、社会福祉法人の地域貢献をすすめる財源としてコミューターの方々の報酬や交通費を支出しています。ただ、雇用契約を結んだ方の報酬については、各事業所の人件費に位置付けています（交通費については積立金から支出できないか、法人内で検討中です）。



生活クラブ風の村の取組みについて説明をいただく

Q 非雇用型の就労者（無償・有償コミューター）について配慮していることはどのようなことですか。

A 非雇用型の就労者は、労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準関係法令の適用対象外となるので、特段の配慮が必要です。とりわけ、雇用契約を締結した上で働く一般の従業員とは異なり、所定の作業日や作業時間に作業に従事するかどうかは利用者の自由に委ねるなどの取扱いが必要ですし、一般の従業員に関する取扱いも踏まえ、作業の際の安全の確保に十分に配慮する、万が一、災害が起こった場合に備えて保険に加入しておくなどの対応も必要です。

Q 生活困窮者自立支援法の就労訓練事業（中間的就労）を実施するために必要なことはありますか。

A 生活困窮者自立支援法の就労訓練事業は、社会福祉法人やNPO法人、営利企業等が自主事業として実施し、その事業所を都道府県等が認定する制度です。事業所は、自立相談支援機関（生活困窮者自立支援法に基づき自治体やその委託事業者が運営）のあっせんに応じて、就労に困難を抱える生活困窮者を受け入れ、その状況に応じた就労の機会を提供するとともに、生活面や健康面での支援を行います。都道府県知事等が認定した事業所のみが実施することができる仕組みで、都道府県等における認定申請をし、就労訓練事業の認定基準を満たせば認定されます。

～取材を終えて～

今回の「風の村」が行っている「ユニバーサル就労」は、平成27年4月施行の「生活困窮者自立支援法」の就労訓練事業（いわゆる中間的就労）の先進的取り組みを行っている事業でした。特に特徴的だったのは千葉県内で社会的企業という価値を共有する数団体と連携しながら、法人理念に基づいた就労訓練事業の独自システムとして「ユニバーサル就労」に取り組んできたところです。

今回の「風の村」の訪問取材を通じてそのことがよく理解できました。そして今後の社会福祉法人に求められる地域における公益的な取り組みや就労支援の取り組み等に対して多くのことを学ぶことができました。



お知らせ

東京における社会福祉法人の広域連携による社会貢献事業として提案されている「はたらくサポートとうきょう」は、こうした先駆的な取り組みを参考にし、仕組みが構築されています（同一の仕組みではありません）。なお、法人協では、より多くの会員法人・事業所に「はたらくサポートとうきょう」にご参画いただきたく、「はたらくサポートとうきょう」の概要等をご説明したガイドブックを平成28年3月下旬に発行することとしています（各会員法人・事業所には4月以降にお送りいたします）。

● 編 ● 集 ● 後 ● 記 ●

2000年の社会福祉事業法改正に伴い、それまでの規制が緩和され、法人本部が組織しやすくなりました。措置施設において状況は変わらないと、法人協の役員会で発言される方もいましたが、現に保育所でも本部を置くという流れが一部に出てきました。そんなことで「本部機能」について取材をしてきました。それぞれ工夫をしながら前向きに、時には暗中模索で、何とかしようと工夫されています。記事にするとその辺りが上手に伝えられなく残念です。

「ルーツを探る」も、実を言うと、まだこの福祉の世界に入って間もない頃、全国経営協の亡き吉村靱生会長をはじめ大勢の先輩から聞く話はとても興味深く、取材と言うことで先輩から話を聞いて、広く会員に届けようと考え、始めたものです。この取材をすることで「あなたが一番得をしてるわね」と云われ、やはり先輩侮れないと思いましたが、その通りです。

しかし、今回をもって「本部機能」と「ルーツを探る」の二つの連載は一旦終了し、新たなものを始めようと考えます。まだ、何をするかは決まっていませんが、次回4月20日の平成28年度第1回広報委員会で委員それぞれが案を持ち寄ることとしています。（徳心会 関根）

法人協 第27号

発行 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会
〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1 TEL 03-3268-7192
発行人 社会福祉法人協議会 会長 品川 卓正
編集人 社会福祉法人協議会 広報委員長 関根 陸雄
発行日 平成28年3月24日