

H 2 9 . 3 . 1 0 . 改 正
母子生活支援施設「名古屋市
にじが丘荘」の中・長期計画

公益財団法人
名古屋市千種母子福祉協会

目 次

| | | |
|---|-------------------------------|-------|
| 1 | 運営理念と施設運営の基本方針 | 24 頁 |
| 2 | 母子生活支援施設の課題と将来像 | 26 // |
| 3 | 名古屋市にじが丘荘の課題と問題点 | 28 // |
| | (1) にじが丘荘の実施する社会的養護 | 28 // |
| | (2) 組織体制と設備の整備 | 29 // |
| | (3) 職員体制 | 29 // |
| | (4) 人材育成 | 30 // |
| | (5) 専門性の強化 | 31 // |
| | (6) 地域支援 | 31 // |
| 4 | 名古屋市にじが丘荘の今後の取り組み目標 | 32 // |
| 5 | 公益財団法人名古屋市千種母子福祉協会の今後の在り方について | 34 // |

1 運営理念と施設運営の基本方針

名古屋市千種母子福祉協会は、昭和31年千種区内（当時）民生事業関係者の浄財（寄附金）により法人設立に至った経過から、次のように法人・施設の運営理念を定めている。

地域住民とともに
利用者の自立促進を図り
母子福祉を増進する

この運営理念に基づき名古屋市にじが丘荘の運営の基本方針を次のように定めている。

① 基本的人権の尊重

利用者の基本的人権を尊重し、精神的・経済的・社会的に自立できるよう支援します。支援サービスの提供に当たっては、母親と子どもの人格を尊重するとともに、児童福祉法を始めとした関係法令を遵守します。

② 利用者の安心・安全の確保

入所してくる母親や子どもは、夫などからの暴力や虐待、貧困といった困難を伴う生活による過度の緊張やストレスによって、よりよく生きていこうとする気持ちや力が損なわれています。安心して住めるよう、自分が否定されない・排除されない心地よい場所を提供します。職員による宿直体制や防犯カメラの設置・警備契約により安全を確保します。

③ 生活の立て直しのための支援の提供

生活の安定への支援、就労支援、心理的課題への対応、課題を抱えたときの個別支援、退所支援、その後のアフターケアという一連の過程において、利用者の意向を尊重しつつ目標設定を行い、切れ目のない支援を提供していきます。

④ 児童が心身ともに健やかに育つよう子育て支援の提供

育児経験の未熟な母親や精神症状を呈する母親への助言・指導、子どもの補完保育などを通じて子育て支援を行います。子どもが心身ともに健やかに育つよう、生活面や学習・行事等を通して、子どもの健全育成に努めます。併せて母子関係の調整も図ります。

⑤ 暴力や虐待を受けた母子の心のケアの提供

暴力や虐待、貧困といった困難な問題に長時間さらされた母親や子どもは、大きな心的外傷を負っています。専門的ケアを必要とする利用者には、本人の意向を尊重しながら精神科への受診やカウンセリングを受けられるようにしていきます。

⑥ 地域との緊密な関係づくり

施設は地域の支えなくしてはなりたちません。地域に根付いていくため、町内会、子ども会等に参加し、各種行事に参加するとともに会費負担し、役職も引き受けるなど地域の一員としての役割を果たし、地域との緊密な関係づくりに努めます。

⑦ 関係機関との連携

関係機関とのネットワークを大切にします。そのためには、福祉、医療、行政、教育等を始めさまざまな分野にわたる関係機関との連携を図っていきます。

⑧ 職員の専門性と資質の向上

利用者のさまざまな課題を正確に捉え、その課題に対応したサービスを提供していくためには、職員一人ひとりが専門性を高め、資質向上を図ることが求められます。そのために、カンファレンス等の場を活用したOJTや各種研修へ積極的に参加するとともに自己研鑽に努めます。

母子生活支援施設に必要な人材確保を図っていきます。

2 母子生活支援施設の課題と将来像

母子生活支援施設の役割

- 母子生活支援施設は、当初は、生活に困窮する母子に住む場所を提供する施設であり、「母子寮」の名称であったが、平成9年の児童福祉法改正で、施設の目的に「入所者の自立の促進」が追加され、名称も母子生活支援施設に改称された。
- 近年では、DV被害者や虐待を受けた児童の入所が半数以上を占め、「母子が一緒に生活しつつ、共に支援を受けることができる唯一の児童福祉施設」という特性を生かして支援、支援機能の充実が求められている。
- 母子生活支援施設には、DV被害や児童虐待の連鎖を断ち切る役割が期待されている。

今後の課題と将来像

① 入所者支援の充実

- ・ 母子生活支援施設では、近年DV被害者や虐待を受けた児童の入所が半数以上を占めており、このような利用者の様々な課題に対応するため職員の支援技術の向上が求められている。
- ・ 母に対する支援、子どもに対する支援、虐待の防止、虐待ケース・虐待が疑われるケースを除く母子再統合の支援、アフターケア、地域支援等を充実する必要がある。

② 職員配置の強化・充実と支援技術の向上

- ・ 社会的養護の充実による職員配置基準の変更が予定を繰り上げ27年4月から実施となった。当法人では母子支援員1名、少年指導員1名の増員が認められた。しかし急遽の変更にて実際職員の採用は27年3月までに対応できず27年度中も引き続き採用募集にあたっている。人員配置の引き上げに係る質の改善をなすよう指示があったことにはなるが、実際の質の改善にまでは至っていない。
- ・ 母子生活支援施設の利用者は様々な課題を抱えている。DVにより家庭が崩壊しており、母親自身がパーソナリティ上の困難を抱えており、精神疾患を有している場合も多い。子どもたちは身体的虐待、ネグレクトや心理的虐待などの不適切な養育を受けてきた者も多く、そうしたトラウマとなる体験に曝され続けてきた子どもは過敏性、過剰反応性や生理、感情・感覚行動の調節障害を示す。
こうした利用者の様々な問題に的確に対応するために、職員はソーシャルワークの実践ができる技能・知識やトラウマ関連障害、アタッチメント関連障害や発達障害、さらには精神障害等の知識を習得し、それを支援に活かす専門性の向上に不断に取り組んでいく必要がある。

③ 広域利用の確保

- ・ DV被害者は、加害夫から逃れるために遠隔地の施設を利用するが多い。
- ・ DV被害者への対応のための広域入所促進事業の制度の趣旨を踏まえ、夫等の暴力から避難し保護が必要な母子の受け入れを行う必要がある。

④ 子どもの学習支援の充実

- ・ 貧困の連鎖を断ち切るためには、子どもたちへの学習支援が重要であり、学習ボランティアの活用など学習支援を充実させていく必要がある。
- ・ 国の制度として、平成27年度国家予算で学習指導費加算、中高生にかかる学習支援を充実する特別育成費が実現した。しかし、指定管理施設であるにじが丘荘ではこの制度の利用をすることが可能かどうか市と協議し検討し、可能ならば利用していくものとする。それができない場合でも、退所時に利用できる制度があれば利用への道筋をつけられるよう支援していく必要がある。

⑤ 児童相談所・福祉事務所等との連携

- ・ 福祉事務所で実施される各種母子福祉施策や生活保護ケースワーカーとの連携が必要である。
- ・ 児童虐待の防止等のため、児童相談所・福祉事務所や婦人相談所等との連携も重要である。

⑥ 地域支援

- ・ 地域の福祉ニーズに基づき、施設の機能を活かして地域の子育てを支援する事業を行っていくことが要請されている。殊にひとり親家庭は社会的・経済的に困難な状況に置かれており、施設の子育て機能を活かした支援が喫緊の課題となっている。
- ・ 母子生活支援施設の新たな機能として、保育基準に準拠した保育士を配置し、施設に保育機能を付与して、地域のひとり親家庭の児童の受け入れを図るなど施設機能を生かした地域貢献が要請されている。

3 名古屋市にじが丘荘の課題と問題点

ひとり親家庭の平均所得は、一般子育て世帯の約4割であり、平均稼働所得は、子育て世帯の約3割というのが現状であり、わけてもひとり親家庭の母の約8割は就労しているが、正規雇用は約5割であり、その平均就労収入は125万円にとどまっている。

子どもの貧困率は16.3%（平成24年：国民生活基礎調査）だが、「大人が一人」の「子どもがいる現役世帯」の相対的貧困率は54.6%（平成25年：内閣府）に上っている。

ひとり親家庭は、子育てと生計を一人で担う不利を抱え、両立の困難、非正規雇用の増加等の影響から大変厳しい状況に置かれている。

このような環境条件のもとで、名古屋市にじが丘荘も次のような課題や問題点を抱えており、課題解決の取り組みの強化を図っていくことが重要である。

（1）にじが丘荘の実施する社会的養護

- ・ 保護者の不在、養育困難、さらには不適切な養育や虐待など、「安心して自分をゆだねられる保護者」がいない子どもたちがいる。また、子どもを適切に養育することができず、悩みを抱えている親がいる。さらに配偶者等による暴力（DV）などによって「適切な養育環境」を保てず、困難な状況におかれている親子がいる。社会的養護は、こうした子どもや親の問題状況の解決や緩和を目指して、それに的確に対応するため、親とともに、親を支えながら、あるいは親に代わって、子どもの発達や養育を保障していく包括的な取り組みであると言われる。
- ・ 子どもたちは、人生の基礎となる乳幼児期に愛着関係や基本的な信頼関係を形成し、それを基盤にして、自分や他者の存在を受け入れていくことができるようになり、自立に向けた生きる力を獲得するようになる。
- ・ しかしながら、にじが丘荘の子どもたちは、それまでの過酷な生活環境によって自己肯定感が低く、周りの大人たちばかりでなく母親に対しても信頼感を持ってないことが多い。
- ・ こうした子どもたちの発達を促すため、少年指導員は子ども一人ひとりに寄り添い、大人に受け入れられ甘えられる体験を増やし、大人との信頼関係を構築できるよう支援する。また、被虐待児、愛着障害、発達障害などの子どもに対応するためには子どもたちが抱える「こころの課題」を正確に見立て、的確な心理的支援を図っていくことが求められている。
- ・ さらに、基本的生活習慣を身に着けていない子どもたちが多く、基本的生活習慣の獲得には、家庭における母親の日常生活を通じた息の長い働きかけが必要である。しかしながら、母親の中には、母自身が基本的生活習慣を身に着けていなかったり、身に着ける必要性を感じていないケースも少なくない。
- ・ それらのケースでは、母にその必要性を丁寧に説明し、母自身にもそれらを身に着けて貰うような働きかけを同時に行っていくことが重要になる。その上で母親と

の信頼関係をもとに協働して取り組んでいく必要がある。

- ・ また、外国人の入所者が増加しているが、そのことがしばしば利用者間のトラブルを生んでおり、にじが丘荘の運営上の課題ともなっている。退所後の生活を考えると母には、利用期間中に少なくとも日本の生活習慣への理解を求めていくことが最低限必要となっている。また、子どもには、日本の生活習慣を身に着けさせるための支援が重要となる。
- ・ 最終的な支援目標は、生活習慣を獲得した上で、対人的なコミュニケーションスキルを身に着け、社会への適応能力を習得することであり、そうした展望のもとに支援していくことが重要である。
- ・ 虐待や分離体験などによる悪影響からの癒しや回復を目指した専門的ケアや心理的ケアを実施していく必要がある。

(2) 組織体制と設備の整備

- ・ 名古屋市にじが丘荘は、千種区内民生事業関係者が名古屋市へ要望して「千種母子寮（当時）」建設に至ったものであり、以来一貫して当法人が運営に携わってきた。平成 17 年に名古屋市が指定管理制度を導入して以降、当法人が現在 3 期目の指定管理の指定を受けている。
- ・ 当法人は 1 法人 1 施設であり、法人実務は、法人事務局長を兼務するにじが丘荘長とにじが丘荘の経理担当職員が担っており、法人専任職員はいない状況である。また、にじが丘荘職員は、国の設備及び運営の基準に基づき、母子支援員、少年指導員、個別対応職員、業務員（調理員等）及び就労支援保育士等で構成している。能力と経験に基づく係長、主任（部門別リーダー）などのキャリアパスの構築の第一歩として平成 27 年 4 月から主任手当を設けた。
- ・ にじが丘荘の建物は、昭和 47 年に建設されたもので老朽化が著しく、東海地震に襲われた場合の耐震性に不安がある。また雨漏り、漏水が大きな問題である。
- ・ 利用者の居室は狭隘で、1 人当たりの床面積は設備及び運営の基準にも適合していない。浴室、トイレは居室にはなく共同であり、利用者間のトラブルの大きな原因ともなっている。
- ・ 設備及び運営の基準では専用の面接室が必要だが、事務室・宿直室で代用しており、就労支援保育のための保育室も居室を転用しただけのものである。子どもたちの学習室は娯楽室との兼用で、落ち着いて学習する環境にない。
- ・ カウンセリングには静かな環境の専用室が必要だが、集会室との兼用になっており、落ち着いて心理的ケアをする条件がない。
- ・ こうした建物・設備の様々な問題を解決し、利用者のニーズに対応できるよう改築が急がれる。

(3) 職員体制

- ・ **職員増員の最後の 1 名も採用の目途が立ち平成 28 年 4 月 1 日より、にじが丘荘の**

職員体制は、荘長、母子支援員 4 名、少年指導員 5 名（内 1 名が H28. 4. 1 新規採用者）、被虐待児個別対応職員 1 名、業務員（調理員等）1 名の正規職員 12 名の他に、就労支援保育士 1 名、学童支援員 1 名の準職員 2 名と、経理担当職員 1 名が常勤パートであり、非常勤職員として心理療法担当職員 2 名、宿直専門職員 2 名、嘱託医師 1 名の 5 名がおり、総勢 20 名で支援にあたっていく。

- ・ 前述したように利用者は、配偶者等による暴力（DV）などによって適切な養育環境を保てず、困難な状況に置かれている。母親はうつ病、双極性障害、不安障害・パニック障害などの傷病や子ども時代の被虐待体験からくる精神的不安を抱えており、個別対応の必要な場合が多く、母子支援員に加重的な負担となっている。
- ・ 被虐待児や愛着障害、発達障害などの子どもが増加しており、そうしたケースは個別対応の必要性が高い。子どもたち一人ひとりが抱える「こころの課題」を正確に見立て、個別対応を図っていくために、心理学や精神医学の知識や技能を習得している少年指導員を増員するか、習得できるような機会と研修体系を作り上げる必要がある。
- ・ 地域支援のための職員増員は望めない。現在の職員体制で対応できる地域支援を模索し実施すること。実施により実績が上がれば増員の可能性もある。
- ・ にじが丘荘の指定管理の指定は現在 3 期目に入っている。指定管理料は、指定管理応募の際の所要額の見込みに応じて毎年金額が決定しているが、国の制度改革によって配置基準が変わらない限り、新規事業を始めたから即職員が増員できるような仕組みになっていない。指定管理料の金額が職員体制の充実の天井となっている。

（4）人材育成

- ・ 平成 19 年 8 月、厚生労働大臣より新たな「福祉人材確保指針」が告示された。同指針では、労働環境の整備とあわせて、「キャリアアップの仕組みの構築」が重要であるとされ、その中で「生涯を通じた研修体系を構築すること」が関係者に求められた。
- ・ 職員が自らのキャリアアップの道筋を描き、それぞれのキャリアパスの段階に応じた能力を段階的・体系的に習得するとともに、法人は職員のキャリアパスを整備し、それに沿った職員育成施策を実施する必要がある。
- ・ しかしながら、にじが丘荘は、1 法人 1 施設の少人数職場であり、職務階層に対応したキャリアパスの構築は困難な状況である。
- ・ 職務階層のキャリアパスに対応していくため、同種の事業法人と協働してキャリアパスを構築するか法人合併等によって構築するか検討が必要である。
- ・ また、母子生活支援施設の利用者の抱える多くの課題に対応するため職員の能力開発が必要であり、段階的・体系的な研修計画の策定が要請されている。

(5) 専門性強化

- ・ 利用者は様々な困難な課題を抱えている。DVにより家庭が崩壊しており、母親自身がパーソナリティ上の困難を抱えており、精神疾患を有している場合も多い。
- ・ 子どもたちは身体的虐待、ネグレクトや心理的虐待などの不適切な養育を受けてきた経験を持つものが多く、そうしたトラウマとなる体験に曝され続けてきた子どもは過敏性、過剰反応性や生理、感情・感覚行動の調節障害を示す。
- ・ こうした利用者の様々な課題を正確に捉え、その課題に対応したサービスを提供していくためには、ソーシャルワークを基礎とした関わりやトラウマ関連障害、アタッチメント関連障害や発達障害、更に精神障害などの知識が不可欠である。
- ・ 職員には、ソーシャルワークを実践する技能とともに、社会福祉・社会保障制度の知識や精神医学・心理学・教育学等の基礎的知識も必要とされる。ケースカンファレンスやOJTを通じた職員の個々の育成や系統的・体系的な研修計画に基づく継続的な職員の育成が極めて重要である。
- ・ なによりも、職員自身が自己の知識と技能を正しく把握し、不足しているものを自己研鑽によって身に着けるようにすることが肝要である。
- ・ 専門性の強化という言葉から往々にして知識の充実と捉え違いをしてしまうことがあるが、専門性は知識のみのことではない。特に子どもの支援においては、知識を深く仕舞い込んだ上での裸の付き合いが出来る事も大切である。愛着障害に「心配しているよ。」の言葉と[ぎゅっと抱きしめる]行為のどちらがその子に響くのか？対象の見極めと、判断力、行動力を兼ね備えての専門性と言える。

(6) 地域支援

- ・ 3の「名古屋市にじが丘荘の課題と問題点」で記述したように、現在ひとり親家庭は、子育てと生計を一人で担う不利を抱え、両立の困難、非正規雇用の増加等の影響から大変厳しい状況に置かれており、施設の子育て機能を活かした支援が要請されているところである。
- ・ 当法人は、千種区内民生事業関係者(当時)の熱意と浄財により昭和31年に法人設立に至った経緯から、地域住民と協働して母子福祉の増進を図ることを法人・施設の運営理念としている。
- ・ こうしたことから、にじが丘荘の新たな機能として千種区・名東区のひとり親家庭を対象に、「リフレッシュ保育事業」を実施することを計画調整してきたが、様々な理由で計画を大きく変更せざるを得ない状況となった。今後は廃止も視野に入れた見直しが必要であり、廃止となれば新たな地域支援を早急に計画していかなければならない。そのため再度、関係機関・者と必要な調整を図っていく。
- ・ よって、施設におけるトワイライト事業等の実施については喫緊の検討課題として当たらなければならない。

4 名古屋市にじが丘荘の今後の取り組み目標

| 項目 | 具体的な取り組み | 内容など | 年度 |
|------------|-------------------------------|--|--------------------|
| 組織体制と設備の整備 | 改築整備計画に対する設備プランの検討 | 居室、事務所、面接室、カウンセリング室、娯楽室、多目的室、宿直室、保育室、リフレッシュ保育室等のプランと防犯カメラ、警備システム等の設備プランの検討 | 平成 28 年度～ 29 年度 |
| | 名古屋市による施設の改築 | 現地改築・移転改築の両面を視野に | 時期未定 |
| | 法人事務局体制の整備 | 施設長、経理担当職員の組織整備検討 | 平成 28 年度～ 29 年度 |
| 職員体制 | 社会的養護の充実の実現による正規職員増員とその後の体制整備 | 正規職員定数の充足による職員職務分担 母子支援員と少年指導員の連携の強化 | 平成 28 年度～ 29 年度 |
| 人材育成 | キャリアパス | 職員のキャリアパスの検討（中堅職員の育成強化） | 平成 28 年度～ 29 年度 |
| | 研修計画 | 段階的・系統的な研修計画の策定・実施（中堅職員の育成強化） | 平成 28 年度～ 29 年度 |
| 専門性強化 | 研修計画 | 段階的・系統的な研修計画の策定・実施（中堅職員の育成強化） | 平成 28 年度～ 29 年度 |
| | 個々の職員の能力向上 | ＯＪＴ（ケースカンファレンスを含む）を通じた個々の職員の育成及び職場を離れての教育訓練（Ｏｆｆ－ＪＴ） | 通年 |
| | | 自己研鑽（人事考課へのフィードバック化） | 通年 |
| 地域支援 | 地域貢献事業 | リフレッシュ保育事業の見直し（現状での事業化廃止・改築後の展開を見据えて） | 平成 28 年度～ 29 年度 |
| | | トワイライト事業等の検討 | 平成 28 年度～ 29 年度 |

千種母子福祉協会・にじが丘荘年度別事業計画

| 年度 | 施設整備 | 指定管理 | 評価（自己評価・第三者評価） | 地域貢献 | 組織体制 |
|----|--|---------|----------------|--|-------------------------------|
| 26 | | | 自己評価 | リフレッシュ保育事業準備 | |
| 27 | 整備プラン作成 | 指定管理第3期 | 自己評価 | | リフレッシュ保育担当保育士雇用 |
| 28 | 整備検討調査費継続 | | ★ 第三者評価受審 | リフレッシュ保育事業の見直し（廃止も視野に入れて）、新たな地域貢献事業の検討 トワイライト事業などの要検討 | リフレッシュ保育担当保育士から就労支援保育士へとシフト変更 |
| 29 | | 第4期申請 | 自己評価 | | |
| 30 | | | 自己評価 | | |
| 31 | | 指定管理第4期 | ★ | | |
| 32 | 改築 時期未定 | | 自己評価 | | |
| 33 | | 第5期申請 | 自己評価 | | |
| 34 | | | ★ | | |
| 35 | | 指定管理第5期 | 自己評価 | | |
| 備考 | 注1：法人の今後が確定していないため、4年に1回、指定管理申請を行うこととして表記 注2：第三者評価は、3年に1回の受審が義務付けられている。 | | | | |

5 公益財団法人名古屋市千種母子福祉協会の今後の在り方について

(1) 社会福祉法人の在り方等に関する検討会

- ・ 厚生労働省は、平成 26 年 7 月 4 日（金）「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」の「報告書」を公表した。報告書は、同検討会の検討結果を踏まえ、社会福祉法人制度の改革に向けた方向性と論点を示したものである。
- ・ 報告書の方向性と論点の中には、公益財団法人に関連した部分も少なからず含まれており、今後その影響が及んでくることが予想される。
当法人に関連した論点は次のとおりである。
- ・ 当法人を含む非営利法人の役割として、地域における公益的活動の実施が求められており、法律上実施義務の明記を検討すべきである。
- ・ 非営利法人としての法人の活動を外部・地域に対して「見える化」し、第三者の目による点検や評価をいつでも可能とするなど、法人活動の透明性と信頼を高めることが求められる。
- ・ 法人単位で経営戦略、人事、財務を管理する部門が必要である。このため、一定規模以上の法人には、理事会の下に法人本部事務局を設置するなど、組織の見直しを検討する。
- ・ 利用者や地域のニーズに対応し、複数の事業を展開することは、法人の規模拡大につながり、資金の効果的な活用や職員の適切な異動を可能とし、さらには新たな福祉ニーズへの柔軟で機動的な対応にも途を開くものである。
- ・ 一般的に法人の規模拡大は、職員の広範な人事異動を可能とし、個々の職員のモチベーションやスキルの向上、幹部への登用といったキャリアパスの構築など、職員の処遇改善や人材確保にも資する。
- ・ 社会福祉法人やそれ以外の非営利法人が協働して地域で多様な福祉活動を積極的にするために、複数の非営利法人が社団型の社会福祉法人を設立できる仕組みを検討すべきである。
- ・ 社団型の社会福祉法人に評議員会を設置することにより、より客観的な地域のニーズを反映する仕組みを検討すべきである。

(2) 当法人の方向性

- ・ 当法人が単独施設法人であることが、直ちに社会福祉事業の支障になっているというわけではない。しかしながら「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」報告書でも指摘されているように新たな福祉ニーズへの柔軟で機動的な対応に途を開くことが要請されていることは事実である。
- ・ 規模拡大は、人事異動を可能とし、個々の職員のモチベーションやスキルの向上、幹部への登用といったキャリアパスの構築など、職員の処遇改善や人材確保にも資す

ることは前述のとおりであるが、それを利用者の処遇向上に結びつける視点がより重要である。

- ・ 当法人は、複雑多岐な問題を抱えて困窮している母子を保護し、自立のための支援をすることを目的として昭和31年に設立された。この目的を達成するため、名古屋市にじが丘荘の運営を受託し（旧寄附行為第3条・第4条）、平成18年からは指定管理者（新定款第3条・第4条）となり、現在3期目である。
- ・ 指定管理制度の下では、当法人のような単独施設法人は、4年ごとに指定管理者として選任され続けることが、唯一の法人存続の条件であるが、法人がこうした不安定な状況の下にあることが、新たな福祉ニーズへの対応や職員のキャリアパスを構築し、処遇改善や人材確保を通じて利用者の処遇向上を図る上で最大の阻害要因となっている。
- ・ 当法人の基本財産は、公益財団法人の設立・存続要件である300万円を僅かに超えるに過ぎない。また、独自財源を持たない。このことが地域における公益的活動等新たな事業展開の制約要因ともなっている。
- ・ これらの問題を克服するため、一つは社団型の社会福祉法人の仕組みを整えばそれに参加する途を選択する、二つ目には他の非営利法人との合併・事業譲渡の途を選択する、の二つの方法がある。
- ・ また一方で、利用者の処遇改善のため施設改築が急がれる今日の事態を考えれば、社団型の社会福祉法人の仕組みづくりが相当な期間を要することが想定される以上、合併・事業譲渡の途が現実的な選択肢となる。
- ・ どの法人と合併するかは多様な選択肢があり得るが、立地、事業内容、法人沿革等の歴史的経過等を勘案すれば、社会福祉法人千種福祉会、社会福祉法人名古屋厚生会、その他名古屋市内の社会福祉法人が考えられる。
- ・ 相手があることであり、今後の動きに曲折が予想されるが、あくまで利用者と職員の視点に立って検討・決定していくことが重要である。
- ・ 言うまでもなく、職員一人ひとりの専門性向上と施設の処遇水準を高める中で、指定管理者として選任され続ける途を迫するという選択肢もあり、職員の中には一部そのような意見もある。
- ・ 今般リフレッシュ保育事業の計画が暗礁に乗り上げてしまったことから、社会福祉法人において命題とされた地域貢献事業への道が遠のいたことは否めない。しかし、幸か不幸か当法人は社会福祉法人法に規定される団体ではないため、即座に影響があることはない。この点は監督官庁である愛知県に確認済みである（公益財団法人制度がまだ動き出したところということで、そこまで要求する準備が監督庁の方にできていない。よって今すぐどうこう言うことはない。）。しかし、福祉にかかわる団体として、当然公益性を問われる公益財団法人としてみれば、いずれ同じ方向性を追求されることは必至である。今一度仕切り直し新たな道を模索していかなければならないことは事実である。