



シリーズ 市町村社協合併に向けて(9)

「法人合併後の新社協組織体制構築の指針」②

《職員配置》

社協の法人合併によって、それぞれの正規職員の身分は、原則として新社協に引き継がれることとなる。また、雇用期間が限定された非正規職員に関しては、新法人の事業規模及び財政の見通しに従って、雇用の継続を判断することが必要となる。

本所・支所の職員配置モデルは、「新社会福祉協議会職員配置例」(略)のとおり。

《指揮系統・決裁・専決権》

(1) 活動方針や予算の決定権、会務運営の管理監督権は、法人理事会及び本所事務局に属することが原則。

(2) 事業・予算の執行にあたっては、事務局規程、処務規程、経理規程等にもとづいて会長、常務理事、事務局長による決裁を基本とする。

(3) 支所の運営、事業については、自律性、迅速性を尊重し、地域ニーズへの柔軟な対応が図れるよう、域内に限定された事業や支所職員の勤務体制等に関する専決権を支所長へ委任することが望ま

しい。

(4) 支所に限定された予算枠内の一定額以下の執行については、支所長への専決権委任が望ましい。

《財政》

(1) 予算編成

① 事業計画の作成及び予算編成にあたっては、社協全体の基本方針を踏まえつつ、支所の現状や自主的な企画を尊重することが重要となる。

② 支所活動の予算については、独自財源を持たないことが原則であり、必要な予算は、社協全体の一般会計において計上されることとなる。

③ 支所活動への配分財源は、公費補助、委託金、会費等の自己財源があるが、これらの配分方法には、(ア)均二配分、(イ)還元配分(会費の額によって配分率を決定するなど)、(ウ)メニュー配分(実施する事業によって必要額を配分)等の方式や、それらの組み合わせが想定される。

(2) 基金・積立金

旧市町村社協が持つ各種基金・積立金は、基本的にすべて新社協へ持ち寄り、

シリーズ 活動最前線

ユニバーサル社会の実現へ 「脳文庫」



脳文庫のメンバーの皆さん

今回は、脳障害児者の情報の共有の場からユニバーサル社会の実現を発信し続ける「脳文庫」を紹介する。

脳文庫は今から9年前、代表の喜久里美也子さんの呼びかけで「療育情報友の会」としてスタート。ご自身も障害の子を持つ喜久里さんが、「社会に要請するばかりでなく、自分達から行動を」と活動を続けてきた。「無限の可能性を秘めている『脳』についての情報を気軽に立ち寄って取得、共有する場にとの願いを込めて平成11年新たに「脳文庫」と名づけた。

平成14年には脳障害児に関する様々な情報を収集した『脳障害を持つ子どものお父さんお母さんのためのガイドブック』を出版した。「出版に向けた動きの中で色んな人の支えを受け、行動することと思いが伝わり、新しい道が開けていくことを実感した」喜久里さんは当時を振り返る。

また、脳文庫では今年から民間団体の認定資格「サービス介助士」の普及につい

ても取り組んでいる。同資格は高齢者や障害者に対する快適なサービス提供のために必要な知識や技術を習得するもの。

サービス業を中心に県内での受験者も増加している。障害の有無に関わらず配慮の行き届いた住み良い社会の実現に向け、脳文庫ではNPO法人化への準備を進めながら活動を本格化する予定だ。

社会に対して要望したい点はとの問いに、「障害のある方が気軽に利用できるデ

イサービスがもっとできれば」と答えた。就労を第一目的とする場ではなく、利用者へ生涯を通して色々な経験を提供するデイサービスを既存の社会資源を活用して実施する仕組みを挙げた。

これからの活動展開については、障害のある方に役立つ情報を離島も網羅した形で盛り込んだ新しい「ガイドブック」の制作を計画している。各々の地域で情報収集や原稿の執筆を手がけてもらい、脳文庫で編集。生きた情報として二冊の本にまとめる予定だ。



企業研修の様子

脳文庫のメンバーは現在11名。障害児の親の立場から自分達に出来ることを常に追求し、社会への還元を続けている。

連絡先▼那覇市松川

3・18・20・301

電話 098・885・3305

共有財産とすることが原則。特に、合併後の財源確保に不安がある場合は、できるだけ合併前の消費を防ぎ、新社協の財政計画策定のための裏づけとして保存することが必要となる。なお、基金・積立金の取り扱いについて旧市町村社協の実績を尊重するため、支所による一定期間の優先的管理・運用を認めることも考えられるが、その運用基準として次の項目に関する合意が望ましい。

① 基金・積立金の取り崩し運用は、当初の設置目的に沿った範囲に限定する。

② 基金・積立金の取崩しにあたっては、理事会・評議員会の承認を得る。

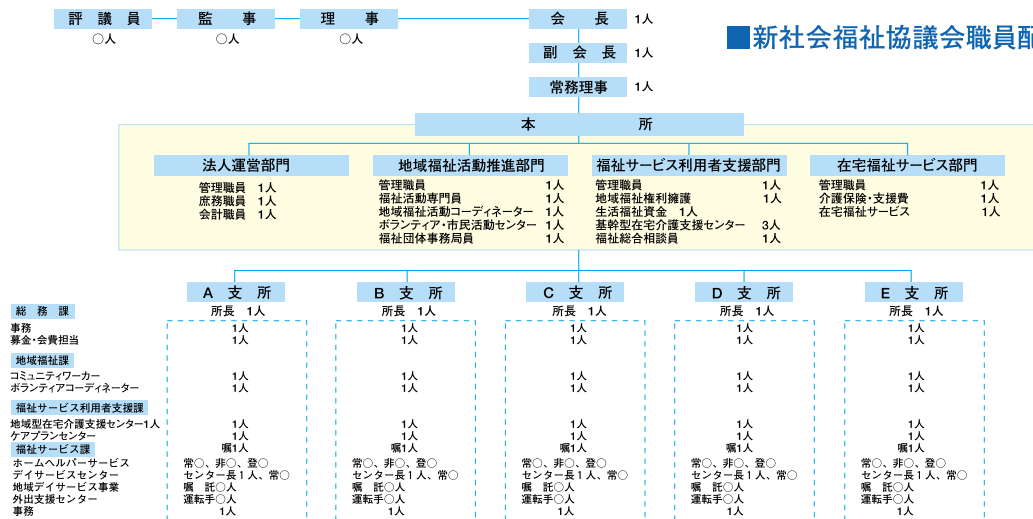
③ 支所は会計を持たないことを原則とし、基金・積立金の繰り入れは本部会計で行う。

④ 他に代替できる財源がない場合にのみ基金・積立金の取崩しを行う。

⑤ 基金・積立金の取り崩しは、必要最小限にとどめること。

⑥ 一定期間後は、新社協の財政計画に沿った基金・積立金として統合する。なお、「一定期間」は、新社協体制の定着を図り得る期間として最長3年を限度とする。

■新社会福祉協議会職員配置(例)



福祉施設経営相談 (労務管理編)

Q1 非常勤職員の採用で、契約が1年契約の場合、1年後に雇止めを行うことになったときに、本人に対し合理的な理由の説明が必要でしょうか。

A 雇止めに関する労働判例を大きく4つのタイプに分類すると、①純粋有期契約タイプ ②実質無期契約タイプ ③期待保護(反復更新)タイプ ④期待保護(継続特約)タイプ、となります。御法人施設の場合、3番目か4番目にあたるかと思われます。したがって、もともとの契約内容が、4番目の継続特約であれば、契約時点で雇止めの合理的な理由の確認が双方でされている

こと、雇止め時点でその理由が存在しているということになるので、問題にはなりません。しかし、3番目であると、契約時点で双方の合意がないため、雇止めに關しては合理的な理由が必要となります。ただし、どの職員を雇止めにするかを選択しなければならぬ場合、合理的な理由が必要となってくるでしょう。これについては、個々の法人施設で、明確な基準を設けるなどの対応が必要となつてきます。その意味で、就業規則の整備が十分になされているかどうか、一度確認いただくと良いでしょう。

Q&A

監修▼福祉施設経営
支援事業専門相談員
社会保険労務士 江尻育弘

県社協では経営支援室を設置し、福祉施設の経営に関する相談を受け付けています。社会福祉法人の設立、施設経営、職員の処遇、会計・税務、法律問題など、様々な相談に対して、2名の経営支援員と、3人の専門相談員(弁護士、公認会計士、社会保険労務士)が対応しております。

沖縄県社会福祉協議会経営者支援室
電話 098・887・2037(直通)
FAX 098・887・2043
(「労務管理に関する」相談は)
江尻育弘 社会保険労務士
江尻事務所
那覇市金城57-14
エクセルビル2・B
電話 098・857・1077