

全救協

全国救護施設協議会

発行人 ● 森 好明 編集人 ● 後藤敏秀
 発行 ● 全国救護施設協議会
 〒100-8980
 東京都千代田区霞が関3-3-2
 新霞が関ビル 全国社会福祉協議会・障害福祉部内
 Tel.03-3581-6502
 Fax.03-3581-2428
 http://www.zenkyukyo.gr.jp

2007
No. 124

特集

2p 新たな時代の社会福祉法人経営の方向性とは

特集

2p 新たな時代の社会福祉法人経営の方向性とは

社会福祉法人経営の現状と課題
 —新たな時代における福祉経営の確立に向けての基礎作業—
 (社会福祉法人経営研究会報告書概要)

動向

8p 制度改革関係情報

- 平成19年度予算案の概要
- 全国厚生労働関係部局長会議(厚生分科会)開催される
- 社会・援護局関係主管課長会議開催される
- 生活保護関係全国係長会議開催される
- 「成長力底上げ戦略(基本構想)」示される

ブロックだより

14p 北海道地区救護施設協議会 関東地区救護施設協議会 北陸中部地区救護施設協議会

CATCH BALL <キャッチボール>

17p アンケート結果

「保護施設通所事業」「居宅生活訓練事業」
 「居宅生活者ショートステイ事業」の取り組み状況 他

NEWS MEMORY

20p 活動日誌〔平成19年1月～3月〕

Message from Editor

特徴ある施設と人材育成

総務・財政・広報委員/誠幸園 中野渡 勇治

救護施設は、平成17年度全国救護施設実態調査結果によると全国で182施設、入所者数は16,816名である。入所に至る理由は様々で、また在所年数が長期化し、30年以上の比率が18.5%にのぼり平均寿命も延び、故に介護等の問題が自立のテーマと伴に、現在の救護施設の大きな課題となっている。介護保険法は今年大幅な見直しが見込まれ、新たに障害者自立支援法が始まり、措置制度から利用・契約制度となり、サービス利用者の自己決定や費用負担が導入された。我が全救協に於いても、あり方に関する特別委員会を設け、今後の方向性とその具体化について議論をし、先に福井市で開催された第31回全国救護施設研究協議大会において、特別委員会委員長より、歴史により培ってきた救護施設の機能を活かし、地域移行に向けた取組みをさらに推進していく方向性などを提案する中間報告がなされたところである。

誠幸園においても、セーフティネットとしての機能や自立支援の機能をより高めていく為に、職員と共に検討をし、取り組んでいるところである。その中で見えてきた事は、介護等の専門施設への移行の難しさであり、かつ社会的自立をはかる観点から就労支援を行うにしても、全国最低の求人状況等、地域の経済環境の厳しさである。この時代だからこそ職員には、仕事、入所者や家族を愛する情熱豊かな、広範囲な支援技法を持った人材が求められていると、機会あるごとに話している。

誠幸園は昭和40年開設より、花づくりを活かした地域交流と訓練活動を展開、緑化活動等により小泉純一郎前内閣総理大臣より表彰を受ける等、救護施設から大いに情報発信をし、活躍の場を多面的に拡大し、事業活動を推進している。生活保護法も50数年が経過、激動する福祉事業であるが、一度の大切な人生に係わる、尊い福祉の使命をしっかりと胸に刻み、将来の福祉を担う職員を立派に育成して行く事が、我々リーダーの責務であり、ともに入所者の生きがいづくりに取り組む姿勢が大切である。

特集

新たな時代の社会福祉 方向性とは

平成18年8月、社会福祉法人経営研究会が
「社会福祉法人経営の現状と課題

—新たな時代における福祉経営の確立に向けての基礎作業—」をまとめました。

この報告書の趣旨を踏まえ、今後社会福祉法人のあり方の見直しが進められると考えられ、
実際に社会福祉事業剰余金の充当対象となる公益事業の見直し、

収益事業の収益を充当できる公益事業の範囲の拡大、

収益事業の借入金1/2規制の撤廃、

資産運用の弾力化などについて見直しが始められています。

救護施設を運営する法人にとってもこの動きは大きな影響が考えられるため、

平成19年度の経営者・施設長会議（4月26日～27日開催予定）では、

本研究会報告を内容とする講義を予定しています。

それに先立ち、今号で概要をお知らせいたします。

法人経営の

新たな時代における福祉経営の確立に向けて

1990年代以降、社会福祉を取り巻く状況は大きく変化しており、今後も国・地方の財政状況の厳しさを考えると経営環境はますます厳しさを増していくものと考えられる。

このような中で、従来型の社会福祉法人の経営（①施設管理中心、法人経営の不在、②事業規模零細、③再生産・拡大生産費用は補助金と寄附が前提、④画一的サービス、⑤同族的経営）を行っていたのでは、社会福祉法人の経営の行く先は、非常に厳しいものとなるといわざるを得ない。

この報告書では、新たな時代における福祉経営の基本的方向性として、これまでのような「一法人一施設モデル」や「施設管理モデル」から脱却し、「法人単位の経営」を目指すべきことを示した（「施設管理」から「法人経営」へ）。これは、これまでのように、行政による「規制」と「助成」に大きく規定されるモデルではなく、中長期的視野に立って、先を見通して行う経営であり、格段に「自立・自律」と「責任」が伴うモデルである。そして、このような経営は、①利用者のニーズに応え、②地域に貢献し、③働きがいある職場を実現する、ことにつながると考えられる。

このような経営の実現のためには、法人・経営者サイドの経営能力・ガバナンスの向上が欠かせないのはもちろんであるが、これに加えて、制度のあり方や行政のあり方を変えることも大きな課題であり、行政の「考え方の転換」が求められる。

さらに、福祉経営の近代化・レベルアップのためには、経営管理に関する調査研究も重要である。このような観点から、介護経営学会等における研究の推進に期待したい。また、日本社会事業大学には、専門職大学院が創設されているが、事業者・行政・研究者等がこれと連携したフォーラムを作り、新たな時代における福祉経営の確立に向けた人材の育成を図ることも考えられよう。

今後、この報告書をたたき台に、関係者がその役割に応じて、新たな時代の福祉経営の確立に向けた取り組みを行っていくことを期待したい。（『社会福祉法人経営の現状と課題』「おわりに」より）

社会福祉法人経営の現状と課題

—新たな時代における福祉経営の確立に向けての基礎作業— (社会福祉法人経営研究会報告書概要)

〇はじめに

I章 社会福祉法人の基本的性格・仕組み

II章 従来型の社会福祉法人経営

III章 経営環境の変化

IV章 新たな時代における福祉経営の基本的方向性【試論】

基本的方向性—「施設管理」から「法人経営」へ

- 90年代以降の大きな経営環境の変化に対応する社会福祉法人経営は、これまでのような「施設管理」に代わり、「法人単位の経営」となる。
- このモデルは、「規制」と「助成」に規定されるのではなく、格段に「自立・自律」と「責任」が伴うモデルとなる。
- 「法人単位の経営」の実現のための主要なポイントは以下のとおりである。

①規模の拡大

- 経営の効率化・安定化のためには、法人全体でトータルとして採算をとることが不可欠である。そのためには、複数の施設・事業を運営し、多角的な経営を行える＝「規模の拡大」を目指すことが有効な方策として考えられる。

これは、地域のニーズに対応して柔軟な事業展開や、職員に多様なキャリアアップの機会を与えることにもつながる。

- ただし、地域ニーズに柔軟に対応する小規模法人という選択肢を否定するものではない。(IV章-1で議論)

②新たな参入と退出ルール

- 新しい福祉・介護基盤の整備に当たっては、これまでのように安易に新規法人の設立を考えるのではな

く、これからの経営能力の向上やケアの質の確保という観点から、既存法人の活用も選択肢として考慮されるべきである。

- 社会福祉法人も「護送船団方式」はなじまない時代であり、法令遵守の面で問題がある法人・経営者はルールに則って退出させるべきであるし、質の低い経営を行う法人等についても退出を誘導していくことが求められる。(IV章-1で議論)

③ガバナンスの確立、経営能力の向上

- 資金の使途や収益事業等に係る規制は極力緩和し、法人単位で資金を活用できるようにし、経営の自由度を高めるべきである。(IV章-2で議論)
- 理事会は、名目的な機関でなく、法人の執行機関として実質的に機能し、経営能力を向上させることが必要である。

そのためには、法人本部機能の強化や、経営管理部門・事業部門の中核を担う中間管理職層の育成・確保が重要である。

- また、公益性をもつ法人として、社会的ルールの遵守(コンプライアンス)、説明責任(アカウンタビリティ)を果たすことが強く求められる。(IV章-3で議論)
- 特に、人材の育成・確保が法人経営において極めて大きな課題である。(IV章-5で議論)

④長期資金の調達

- 従来のように施設整備への補助を前提にするのではなく、先を見越した経営を通じて実現する必要がある。(IV章-4で議論)

新たな「福祉の産業政策」の確立

- 行政は福祉の担い手のあり方について正面から考える必要があり、新たな「福祉の産業政策」の確立が求められる。
- 必要以上の規制や行政指導を行ってきた行政のあり方は、見直しが必要である。(V章で議論)

IV章-1 法人の参入・規模の拡大・退出等のあり方

法人認可等のあり方

- 新しい福祉・介護基盤の整備は、新規法人設立を当然の前提とするのではなく、ノウハウのある既存法人による事業実施という選択肢を考慮する必要がある。
- 言い換えると、ケアの質やそれを支える経営の水準を第一義に考慮して基盤整備が行われるような仕組みを構築すべきである。

合併・事業譲渡の推進

- 既存法人の規模の拡大のためには、合併・事業譲渡が有効である。
- 行政も、合併・事業譲渡が「福祉の産業政策」にとって有力なツールであることを認識し活用すべきである。このため、合併のためのマッチングを行う仕組みや、手引書の作成、事業譲渡手続の法律への位置づけ等が検討されるべきである。

協業化・ネットワーク化、事業転換

- 法人間の連携・協業化・ネットワーク化や、環境変化に対応する事業転換の必要性も大きい。
- 事業転換を円滑にするためには、補助金適正化法の柔軟な運用が必要である。

退出の促進

- 今後、事業の継続的経営が100%担保される保障はなく、一定の新陳代謝が行われることはむしろ望ましいとする視点が必要である。
- 法令遵守に問題がある法人・経営者のもとより、ケアの面で質の低い法人・経営者についても、各法の適切な運用等を通じて、退出させることができるように誘導すべきである。

経営診断・経営指導

- (独)福祉医療機構等による経営診断・経営指導を、合併・事業譲渡等による法人再編や解散などにも対応できるように機能を強化していくことが必要である。

IV章-2 法人単位の資金管理

基本的考え方

- 環境の変化に柔軟に対応し、経営を安定させつつ機動的な事業活動を展開していくためには、資金移動について可能な限り弾力化が必要である。
- 公益的取組を積極的に進めるためには、公益事業の充実・活性化が必要である。収益事業についても、その実施を推進すべき時期に来ていると考えられる。

措置費の更なる弾力化

- 措置費の弾力化については、その内容を自治体へ浸透させる必要があるほか、更なる使途制限の緩和を検討する余地があるのではないかと。

会計相互間の資金移動

- 社会福祉事業の実施により生じた剰余金については、現状では介護報酬については高齢者関連の事業、支援費制度については障害者関連の事業にのみ充てることができるなど、制度間で縦割りになっている。
- 地域の福祉ニーズに応じた多様な公益的取組の一層の推進のために、これらの縦割りの制約を取り払い、資金移動の範囲を広げることを検討すべきである。

収益事業の規制の見直し

- 収益事業にかかる借入金に関する規制は、廃止の方向で検討すべきである。

資産運用

- 他の公益法人の例等も踏まえながら、基本的には法人の責任で運用する方向へ規制緩和するよう検討すべきである。

IV章-3 ガバナンスの確立、 経営能力の向上

理事・理事会の機能強化

- 理事・理事会は、中長期的な経営の全体戦略、人材育成戦略、サービスの質の向上の戦略といった経営上の重要事項について判断を行うような実質的な執行機関として機能するとともに、経営能力を向上させる必要がある。
- このため、極力名目的な人事を排すべきであるほか、必要な情報が随時理事会に提供されるようにすることが必要である。

法人本部の機能強化、中間管理職層の育成

- 経営管理部門のスタッフである法人本部（事務局）の機能強化や、経営管理部門・事業部門を通じて中核を担う中間管理職層の育成・確保が必要である。
- そのためには、事業規模の拡大等が必要となる。

監査のあり方

- 監事による監査は、現状では形式的なものに止まっておき、今後は、理事会への出席等により、法人の業務執行状況について適切に把握する必要がある。また、監査に必要な能力を持つ者を選任し、実質的な監査を実施できる体制を整備すべきである。
- 外部監査についても、積極的な活用を行うべきである。

情報開示

- 説明責任を果たし、法人運営の適切性を担保するため、事業内容や財務諸表等について広報やインターネットの活用等によるわかりやすい公表を推進すべきである。
- 利用者の選択に資するため、サービスの質に関する情報提供を行う必要があるが、その際、事業者団体等が標準化に取り組むことが必要である。

【補論II】 経営能力の向上のための考え方、 手法及びツール

IV章-4 資金調達(施設整備(再生産) コストを中心にして)

基本的方向性

- 社会福祉法人は、社会福祉施設の建設コストを公的補助及び（独）福祉医療機構による政策金融に依存してきたが、近時、三位一体改革等により、公的補助の縮小や政策金融の見直しが進められている。
- 当面の問題として、施設の老朽改築に対応するための資金調達が大きな課題となっている。
- 施設の老朽改築や新規投資のためのコストについては、引き続き、公的助成と機構の長期固定低利による融資が必要不可欠であると考えられる。

介護報酬における再生産コスト

- 介護報酬における再生産コストのあり方については、今後、理論的・実証的研究を行う必要がある。

福祉医療機構融資

- 福祉医療機構融資については、償還期間の延長等の更なる融資条件の改善について検討していく必要がある。

その他の検討課題

- 民間金融機関の融資の拡大、基本財産の担保提供に係る規制緩和、私募債の発行等直接金融の可能性等についても、検討課題である。

【補論III】 会計処理について

IV章-5 人材育成と確保

介護職員の現状と課題

- 福祉サービスの本質は、人が人に直接サービスを提供するものであり、人材の質がサービスの質に直結するものである。
今後の労働力人口減社会の中で、優れた人材をどう確保し、その人材をどう育成していくかが大きな課題となっている。
- 現状では、介護従事者の労働状況について、賃金水

準、雇用形態、離職率等について他産業と比較すると、「魅力のある職場」とは言い難いものであり、介護を志す若者が一生涯働き続けられる職場としていくことが重要である。

介護従事者の質の向上

- 今後、介護現場においては、メディカルスタッフ等との他職種協働が求められ、さらに、介護予防からリハビリ、看取りまでの対応が必要となる中で、医学・看護の知識の強化を図るべきである。

キャリアパスの形成

- 介護職員が、自己努力と経営者の支援によりスキルアップしていくための仕組みや、スキルアップに応じた賃金やポスト等のプロモーションを実現すべきである。
- また、職員の能力に応じたキャリアパスのポストを実現化していくことも重要である。

介護報酬上の評価

- これらを実現するためにも、経営基盤の強化が必要であるとともに、金銭的な裏付けとして、例えば、介護報酬上の評価を行うことなどが考えられる。

マッチングシステムの強化等

- このほか、労働力需給の調整機能（マッチングシステム）の強化、雇用管理の改善、労働生産性の向上等を図っていくことが必要である。

V章 章新しい福祉経営に向けての行政のあり方

新たな「福祉の産業政策」

- 今後、2025年までに後期高齢者が倍増すること等を背景に、福祉・介護ニーズが大幅に増大すると見込まれる中で、新たな「福祉の産業政策」が急務となっている。
- 行政は、これからの介護・福祉基盤の整備について、その「担い手」のあり方を正面から検討する必要がある。

法人認可のあり方と健全な競争の促進

- 一法人一施設を無条件に前提とした法人認可のあり

方は見直すべきであるほか、法人認可やそれに先立つ各種基盤整備計画の策定や個別の補助金・交付金の交付決定に当たっても、透明なプロセスのもとケアの質や経営能力を反映した決定が行われるようにすべきである。

- 健全な競争が行われるようにするためには、質の低い法人・経営者の参入は許してはならないし、既存の法人・経営者であっても、そのような者は退出させるべきである。

国、都道府県、市町村の果たすべき役割

- 以上のほか、国・都道府県・市町村は、以下のよう
な事項に取り組むべきである。
国：
・法令・基準の見直し。特に、法人の自立性を高める方向での規制緩和
・全国的な福祉に関するデータの収集・整理・提供
・調査・研究、エビデンスの収集
都道府県：
・法人認可等における質の重視
・制度濫用に対する厳しい指導監督
・不必要に些細等の指導監督は行わないなど
市町村：
・地域ニーズを把握・分析し、住民の参画を得て地域ケアの確立を目指す
・基盤整備（ハード・ソフト）など

行政職員の質の向上

- 自己研鑽・組織的研修の実施、専門的な知識を有する職員の確保、関係機関等との顔の見える地域ネットワークの構築が必要である。

指導監査のあり方

- それぞれの制度に基づく指導監査の機能分担を明確にして重複を避けることが必要である。
- 過度に詳細な指導は避け、公益法人としての本質的ルールの遵守（資金の外部流出の防止等）や、最低基準・指定基準の遵守等のチェックにポイントを絞るべきである。

【補論Ⅳ】公益法人改革、医療法人改革の動向

- ※本報告書概要は全国社会福祉施設経営者協議会のホームページにupされています。
<http://www.keieikyo.gr.jp/>



動向
Trend

Related Information
of System Reform

制度改革 関係情報

平成19年度予算案の概要

平成18年12月20日、平成19年度厚生労働省予算当初内示が示された。一般会計総額は21兆4,723億円（前年度比5,306億円、2.5%増）で、その内社会保障関係費は20兆9,591億円（前年度比5,404億円、2.6%増）となっている。

以下、社会・援護局関係及び障害保健福祉部関係の主要事項概要をお伝えする。

【社会・援護局関係】

総額2兆608億円で、前年度費641億円減（-3.0%）となっている。

1. 自立支援に重点をおいた生活保護制度の適正な実施

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」等を踏まえ、生活保護制度の適正な実施を推進するとして、生活保護費1兆9,820億円（内訳、生活保護費負担金1兆9,525億円、保護施設事務費負担金274億円、生活保護指導監査委託費22億円）、セーフティネット支援対策等事業費補助金170億円が計上された。

母子加算については、自立母子世帯との公平の確保と生活保護を受給する母子世帯の自立を促進する観点から、就労母子世帯等に対して自立支援を目的とした給付（就労の場合月額1万円、職業訓練等の場合には月額5千円）を創設するとともに、現行の母子加算（15歳以下）を段階的に廃止する。

また、一定額以上の不動産を有する要保護高齢者世帯について、所有不動産を担保とした貸付制度（要保護者向け長期生活支援資金）を創設し、当該制度を利用させる。

「自立支援プログラム」については、生活保護受給世帯の自立を促進するため、福祉事務所における自立支援プログラムの導入を一層推進し、また精神障害者退院推進員を配置し、社会的入院患者の退院を促進する。

ハローワークにおける生活保護受給者等のための就労支援コーディネーター（175人）及び就労支援ナビゲーター（105人）を配置する。

2. 社会福祉施設等に対する支援

障害障害者関連施設や保護施設の着実な整備を図るため、社会福祉施設整備費90億円が計上された。

3. ホームレスの自立支援等基本方針を踏まえた施策の推進

ホームレスの自立を支援するため、生活相談・指導、職業相談、健康診断等を行う自立支援事業や総合相談推進事業等を実施する。セーフティネット支援対策等事業費補助金170億円の内数として計上。

【障害保健福祉部関係】

総額は9,004億円で、前年度比873億円（10.7%）の伸びとなっている。

1. 障害者の自立した地域生活を支援するための施策の推進

良質な障害福祉サービスの確保4,473億円、障害児施設に係る給付費等660億円、障害者に対する良質かつ適切な医療の提供1,383億円、地域生活支援事業の実施400億円、工賃倍増計画の推進5億円、障害者自立支援法の着実な施行の推進88億円が計上された。

2. 心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者に関する医療体制の整備

心神喪失者等医療観察法を適切に施行するため、引

き続き指定入院医療機関の確保を図るとともに、医療従事者等の研修を行うなど医療の提供体制の整備を推進するために、150億円(他局計上分含む)が計上された。

（全国厚生労働関係部局長会議 （厚生分科会）開催される）

1月15日（月）全国厚生労働関係部局長会議（厚生分科会）が開催され、厚労省社会・援護局より各都道府県・指定都市当該部局長に対して、重点事項等の説明が行われた。

以下、関連事項の概要をご報告する。

1. 生活保護制度について （保護課・指導監査室）

(1) 主要改正事項

生活保護基準の見直しについて、平成19年度においては、国民の消費動向や社会経済情勢を総合的に勘案して、生活扶助基準を据え置くこととし、以下の見直しを行うこととした。

① 母子加算の段階的廃止

15歳以下の子どもを養育するひとり親世帯への加算については、平成19年度から3年かけて段階的に廃止する。なお、16～18歳の子どもを養育するひとり親世帯への加算については17年度から3年計画で段階的に廃止している。

15歳以下児童1人の場合（1級地・月額）
23,260円（18年度）⇒15,510円（19年度）
16～18歳児童1人の場合（1級地・月額）
7,750円（18年度）⇒0円（19年度）

② 要保護世帯向け長期生活支援資金の創設 （平成19年4月施行）

現行の生活福祉資金貸付制度の一類型として、要保護世帯向け長期生活支援資金制度を創設し、居住用不動産を有する高齢者世帯であって、本貸付金の利用が可能な世帯については、本貸付金の利用を生活保護に優先させ、貸付の期間中には生活保護の適用を行わないこととする。

③ 医療扶助における他法優先の徹底 （人工透析費用）

更生医療の対象である人工透析医療について、予算上の理由がある場合は医療扶助により給付して差し支えないこととしていたが、この取扱いを廃止し、原則どおり更生医療の給付を優先することとする。

(2) 自立支援の一層の推進

① 自立支援プログラムの定着に向けて

すべての被保護者は自立に向けて克服すべきなんらかの多様な課題を抱えているものと考えられる。そのため自治体は管内の被保護者の状況やその自立阻害要因の状況を踏まえ、被保護者の抱える多様な課題にできるだけ対応するよう、幅広く個別支援プログラムを用意することが重要である。

平成19年度においては、すべての地方自治体において、生活保護受給者等就労支援事業以外の就労支援に関する個別支援プログラムを策定・実施するようお願いしたい。

② 精神障害者退院推進員の設置

精神科病院の入院患者のうち受入れ条件が整えば退院可能な者の解消については、各自治体が平成18年度中に策定する障害福祉計画において、平成23年度における退院可能精神障害者数の減少目標を設定することとなっている。この目標達成に向けて、精神障害者退院促進支援事業、居住サポート事業等地域生活支援事業や精神障害者退院促進強化事業の活用を図るなどの対策を実施することとされている。

被保護者についても精神保健福祉施策との連携を図りつつ、適切な受入先の確保、退院阻害要因の解消や退院に向けた指導援助を行うための自立支援プログラムの導入など、所要の対策を実施することとされている。

平成19年度においては、セーフティネット支援対策等事業補助金において「精神障害者退院促進事業」を創設し、各福祉事務所に社会福祉士・精神保健福祉士等の精神障害者退院推進員を配置するための費用や、関係団体へ事業実施を委託する費用、その他退院促進の事業実施のために必要

な費用について補助を行うこととしている。対象者のいるすべての実施機関において退院促進に向けた積極的な取り組みが行われるようお願いしたい。

2. 社会福祉法人の経営について (総務課・福祉基盤課・指導監査室)

(1) 社会福祉法人経営研究会の報告書を踏まえた今後の対応

報告書の趣旨を踏まえ、法人経営の自主性を高める観点から本年度中を目途に社会福祉法人の認可及び指導監査等に関する通知について以下の方向で改正を検討している。

- 法人単位の資金管理
- 社会福祉法人の資産運用や収益事業の借入金に関する規制緩和
- 法人指導・監査の重点化及び適正化
- 定款準則記載方法の簡素化

3. 社会福祉施設の整備及び運営について (福祉基盤課)

(1) 社会福祉施設等施設整備費補助金について

① 平成19年度予算(案)

障害者関連施設や保護施設等のうち、三位一体改革により委譲された公立施設分を除く社会福祉施設等の整備に必要な予算額90億円(18年度比、4億円減)を計上した。

② 国庫補助基準単価の改定

社会福祉施設等の整備に係る国庫補助基準単価については、「公共事業コスト構造改革プログラム」や建築単価の動向等を総合的に勘案して決定される公立文教施設の建築単価並びとしており、平成19年度においては1.7%減の改定を行うこととしている。

(2) 社会福祉施設の運営

① 施設の役割りと適正な運営管理の推進

社会福祉施設は利用者本位のサービスを提供するため、苦情処理の仕組みの整備及び第三者評価

を活用し、自らのサービスの質、人材養成および経営の効率化などについて継続的な改善に努めるとともに、地域福祉サービスの拠点としてその公共性、公益性を発揮することが求められている。

本来事業の適正な実施に加え、施設機能の地域への開放および災害時の要援護者への支援などの公的取組みが推進されるよう法人に対する適切な指導をお願いする。

また、事故防止対策については、利用者一人一人の特性を踏まえたサービスの提供、苦情解決の取組みや第三者評価の受審等を通じたサービスの質の向上により、事故が未然に回避されることが徹底され、施設全体の取組みとして危機管理(リスクマネジメント)が実施されるよう指導されたい。

4. ホームレス対策について(地域福祉課)

平成19年度のホームレス対策事業については、引き続き総合相談推進事業や生活相談・指導、職業相談、健康診断等を行う自立支援事業等を実施することとしている。積極的な取組みを図るとともに、社会福祉法人、NPO等の民間団体との連携、協力の下での事業の実施を検討されたい。

社会・援護局関係 主管課長会議開催される

3月5日、厚労省において社会・援護局関係主管課長会議が開催された。保護課の重点事項から関連部分の概要をお知らせする。(前述部局長会議の説明と重複する部分は省略)

1. 自立支援の一層の推進

(1) 「成長力底上げ戦略について」

平成19年2月15日、政府において、「成長力底上げ戦略(基本構想)」が取りまとめられた。「成長力底上げ戦略」では、①人材能力戦略、②就労支援戦略、③中小企業底上げ戦略の3つの柱が位置づけられている。

このうち、就労支援戦略では「福祉から雇用へ」の

基本的考え方を踏まえ、公的扶助（福祉）を受けている人・受けていない人について、可能な限り就労による自立・生活の向上を図るため、

- ・ 平成19年度までに「生活保護の就労支援プログラム」を全自治体で策定
- ・ ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「就労支援チーム」の体制・機能強化
- ・ 「就労支援アクションプラン」の推進により、生活保護受給者等就労支援事業の支援対象者の就職率を60%に引き上げ

が、主な施策として盛り込まれている。（12頁参照）

(2) 自立支援プログラムの定着に向けて

ア 平成18年度における各自治体の取組状況

平成18年12月における各地方自治体の自立支援プログラムの策定・実施状況を調査したところ、福祉事務所を設置する857地方自治体のうち、685自治体で1,638の個別支援プログラムが策定されている。経済自立に関するもの675、日常生活に関するもの808、社会生活自立に関するもの155となっている。

イ 平成19年度における運用方針

平成18年12月末現在、435自治体において就労支援に関する個別支援プログラムが未策定であることから、当該自治体においては平成19年度中に、就労支援に関する個別支援プログラムの策定・実施をお願いしたい。

2. 保護施設の整備及び運営

ア 保護施設の整備

救護施設については、在宅での生活が困難な精神疾患による患者、重複障害者等の受入施設として機能しており、また近年、いわゆる精神障害者等の社会的入院患者の解消という観点からも、退院患者の受入先としての役割に期待が寄せられている。平成19年度の保護施設の整備に当たっては、地域における保護施設の必要性を的確に把握のうえ、計画的な整備に取り組まれない。

また、吹付アスベスト（石綿）等がある場所を有する施設のばく露状況を把握し、適切な措置を講じられたい。アスベスト等の除去に必要な費用

については、社会福祉施設等施設整備費補助金の補助対象（大規模修繕等）となっていることから、国庫補助制度等を積極的に活用し、早期処理に努めるよう指導願いたい。

イ 保護施設の運営

保護施設及び更生施設については生活扶助を行う機能に加えて、入所者の地域生活移行への支援や居宅生活をおくる被保護者に対する生活訓練の場として活用されることが期待されている。

また、救護施設は在宅での生活が困難な精神疾患による患者、重複障害者等の受入施設として機能しており、精神障害者の処遇のノウハウもあるため、社会的入院患者の退院に伴う受け皿として、また居宅生活移行への支援施設としての役割も十分に果たせると考えている。このため、平成19年度予算において、セーフティネット支援対策等事業費補助金において創設した「精神障害者等退院促進事業」を円滑に進めるため、精神障害者施策との連携はもとより、保護施設入所者の居宅生活への移行のための施策である「保護施設通所事業」、「救護施設居宅生活訓練事業」及び「救護施設居宅生活者ショートステイ事業」も効果的に活用することとし、管下福祉事務所及び救護施設、更生施設に対し積極的な働きかけを行い、社会的入院患者の解消に努められたい。

また、福祉事務所においては、必要に応じ保護施設入所の適否について判定を行い、居宅への移行や他法専門施設での受け入れ可能な者については、措置の見直しを行われたい。

平成18年度における実施状況

1. 保護施設通所事業（含更生施設）

実施施設数	34施設
対象施設数	203施設
実施率	16.7%

2. 救護施設居宅生活訓練事業

実施施設数	18施設
対象施設数	183施設
実施率	9.8%

生活保護関係 全国係長会議開催される

3月6日、厚労省において生活保護関係全国係長会議が開催された。平成19年度における保護施設に対する指導監査について、以下の説明があった。

保護施設に対する指導監査については、従来適正な施設運営が概ね確保されていると認められる施設については実地監査を2年に1回とし、実地監査を行わない年度においては、書面監査を実施してきたところであるが、19年度からは実地監査を行わない年度における書面監査については廃止する予定である。

平成19年度の保護施設への指導監査にあたっては、保護施設指導監査事項に基づき特に以下の点に留意の上、実施されたい。

(1) 入所者処遇に重点をおいた指導監査の実施

施設運営の基本は、最低基準が確保されていることはもとより、①入所者の意向、希望等を尊重した上で、入所者の状況に応じた適切な処遇計画が策定されているかどうか、②処遇計画に沿った処遇が行われているかどうか、③処遇計画について適宜必要な見直しが行われているかどうか、④入所者からの苦情に適切に対応しているかどうかに重点をおいた指導監査を実施することにより、入所者の自立、自活等への援助に向けた取組みが一層推進されるよう指導すること。

(2) 施設運営の適正実施の確保

入所者処遇を図るための必要な職員の確保のほか、適正な会計事務処理及び内部牽制体制の確立、衛生管理や感染症対策の徹底、防災対策の充実強化等について指導すること。

入所者からの預かり金を管理している施設については、不祥事防止の観点からその適切な管理についても指導すること。

また、職員の処遇については有用な人材の確保及び定着化を図るため、①適正な給与水準の確保、②労働時間の短縮等労働条件の改善、③研修等職員の資質向上、④福利厚生等の士気高揚策の充実等について指導すること。

「成長力底上げ戦略 (基本構想)」出される

2月15日、内閣官房長官を主査とする「成長力底上げ戦略構想チーム」は「成長力底上げ戦略(基本構想)」をまとめた。本戦略は、経済成長を下支えする基盤(人材能力、就労機会、中小企業)の向上を図ることにより、働く人全体の所得や生活水準を引き上げつつ、格差の固定化を防止しようとするもの。

政策の大きな柱は①「人材能力戦略」、②「就労支援戦略」、③「中小企業底上げ戦略」3つとなっている。

①の「人材能力戦略」は、職業能力を向上させようとしても、能力形成の機会に恵まれない人への支援であり、「誰でもどこでも職業能力形成に参加でき、自らの能力を発揮できる社会(能力発揮社会)」の実現を目指す。」としている。このため、将来に向けての突破口として、国、自治体、産業界等社会全体で、「職業能力形成システム(通称:ジョブ・カード制度)の構築」、「大学・専門学校等を活用した実践型教育システムの構築」、「官民共同推進組織の設置」の取組みを進める。

②の「就労支援戦略」は、「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、公的扶助(福祉)を受けている人などについて、セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。このため、平成19年度を初年度とする『「福祉から雇用へ」推進5ヵ年計画』を策定し、関係機関間や産業界等との連携を図りつつ、本計画を実施するとしている。主な施策として、

- 地域の特性を活かした就労支援体制の全国展開
- ハローワークを中心とした「チーム支援」
- 障害者雇用促進法制の整備
- 関係者の意識改革
- 「工賃倍増5ヵ年計画」による福祉的就労の底上げ

を、挙げている。《図1・図2参照》

③の「中小企業底上げ戦略」は、働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業における生産性の向上とともに、最低賃金を引き上げるため、産業政策と雇用政策の一体的運用をはじめ、地域活性化等を含めた官民をあげた取組みを協力的に推進するとしている。

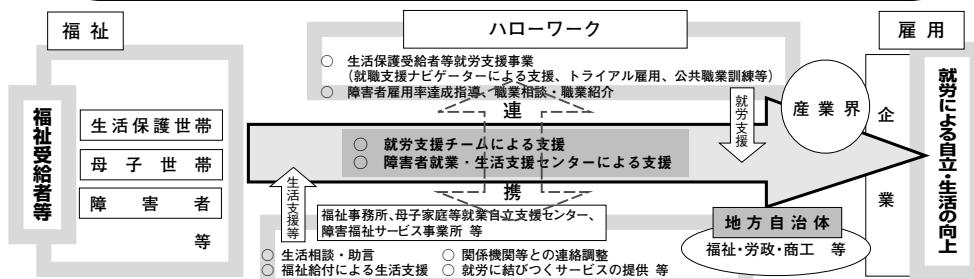
成長力底上げ戦略は、原則として3年間に集中的な取組みを行うものとされているが、平成19年度中は、本格実施の準備及び各施策を有効に組み合わせた

先行的取組みを展開する期間とし、20年度から本格実施、22年度以降は実施状況を検証しながら施策を展開する。

《図1》

『福祉から雇用へ』推進5か年計画』の考え方
～誰でもどこでも自立に向けた支援が受けられる体制整備～

- 福祉を受ける方に対して、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。(※)
 - 一 国民が社会的、経済的、精神的な自立を図る観点から、自ら、働いて生活を支え、健康を維持する、といった「自助」を基本に、それを「共助」、「公助」が支える福祉社会を構築
 - ※ 自立の支援や生活の向上が目的-自助努力のみでは生活に困窮する方に対しては福祉により適確に対応
- 緒についたばかりの福祉事務所等とハローワークの連携による「福祉と雇用の連携」施策、地方自治体における自立支援策を加速
 - 〔例 福祉事務所において、自立・就労意欲のある生活保護や児童扶養手当の受給者を選定し、ハローワークにおいて、就労支援を実施〕
- 「福祉から雇用へ」の実効性を高めるため、関係機関の連携を促進するとともに、産業界等の理解・協力を得ながら(※)、『福祉から雇用へ』推進5か年計画』として実施
 - ※ 産業界・企業の理解、協力
 - ・ 職業紹介、職業訓練等を受けた後における雇用の機会の確保
 - ・ 母子世帯等の実情を踏まえた多様な働き方や、障害者雇用率達成の必要性への理解などの意識改革
 - ・ 企業の生産性の向上などにより、安定した雇用機会の創出や、賃金の引上げを図ること
 - 福祉施設関係者、特別支援学校関係者等の意識改革も必要



《図2》

『福祉から雇用へ』推進5か年計画』における重点戦略

地域の特性を活かした就労支援体制を全国展開

- 「障害者就業・生活支援センター」を全障害保健福祉圏域に設置(約400カ所)
- 各省庁・各自治体における障害者に対する「チャレンジ雇用」の推進・拡大
- 障害者に対する「就労移行支援事業」を全国展開するとともに、全都道府県において「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げを推進
- 平成19年度までに「生活保護の就労支援プログラム(※)」を全自治体で策定
 - (※) 意欲の向上や職業意識の啓発、技能修得、就職支援等、段階的・計画的な支援を行うプログラム
- 母子家庭等就業・自立支援センターやマザーズハローワークなどの子育て女性重点支援拠点を全国展開

ハローワークを中心とした「チーム支援」

- ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「就労支援チーム(※)」の体制・機能強化
 - (※) ハローワークの就職支援担当と福祉事務所、福祉施設等関係機関により編成されるチーム
- ハローワークにおける「就労支援アクションプラン」の推進により、支援対象者(生活保護・母子世帯)の就職率を60%に引上げ「就職活動プランの策定」、「就労意欲向上プログラム」など



障害者雇用促進法制の整備

- 短時間労働・派遣労働を活用した雇用促進、中小企業における雇用促進等を図るための障害者雇用促進法制の整備

関係者の意識改革

- 関係者の意識改革を通じた雇用機会の拡大
 - 企業の経営者・労働組合・従業員、福祉関係者等の意識改革と、相互の協力関係の構築等を通じ、雇用機会を拡大





PICK UP

北海道地区救護施設協議会
関東地区救護施設協議会
北陸中部地区救護施設協議会

今年度のブロックだよりは、「リスクマネジメントの視点に立った施設運営について」を共通テーマとして、各ブロックからご報告をいただいております。

最終回の今回は、北海道地区、関東地区、北陸中部地区の施設の取り組みについてご紹介いたします。

Hokkaido

「マニュアル集」の活用とリスクマネジメント

救護施設 東明寮 施設長
杉野全由

1. 「北海道救護施設利用者支援マニュアル集」の活用 ～マニュアル集の活用に向けて各施設で行っていること

北海道では、平成15年にマニュアル作成委員会を立ち上げ、翌年「北海道救護施設利用者支援マニュアル集」を完成させました。救護施設サービス評価基準で必要とされるマニュアルを各施設で全て整備していくことは大変な労力が必要です。そこで、それまで使用していたマニュアルを持ち寄り、不足しているマニュアルについては新たに作成して完成させたものです。全職員が1冊ずつ持ち、書き込みで真っ黒になるまで使うことで「リスクマネジメント」と「業務の標準化」を図ることを目的にしています。

その後、各施設ではこの「マニュアル集」を基に、実際に現場で使えるマニュアルを作りながら日々の業務に取り組んでいるところです。

2. 安全・安心なサービス提供をめざして

～日常的な積み重ねの大切さと利用者の状況変化

私たちが日常業務において提供するサービスはどんな時でも「安全・安心」であることが第一です。そして「施設全体の質」が保たれていることが大切です。

東明寮は平成12年に帯広市の経営から社会福祉法人の経営に移行しました。当初は事故やケガが発生すると対策を立てるといふ、事後対応が多く「○○しないように気を付けて下さい」と言った申し送りが多かったように思います。しかし、これでは経験が生かされず、同じ事がまた繰り返されてしまいます。解決策は、日常業務の中にリスクマネジメントの意識をどのように定着させていくかでした。時にはトップダウンも必要ですが、いかに職員の自発的な活動に結びつけていくのがポイントだと思います。

以前、利用者が帰省している家族のもとで事故が発生した事例がありました。利用者の体調の変化と家族の高齢化等による受入体制の変化も「施設外」の出来事として見逃す訳にはいきません。専門職としては当然配慮する義務があると思います。北海道のマニュアル集の中にも「外出先での事故の防止について」の項目が盛り込まれています。

3. 日常活動の実際

～マニュアル作成とその活用について

現在も、日常的に使用するマニュアルの整備を進めています。様々な委員会活動を中心に、各種の報告書とそれぞれの「気づき」を大切にしながら活動を行っています。特にリスクマネジメントは、委員会活動に加えて、インシデント・アクシデント報告による情報の共有が大切ですので、書かれた報告書は直ぐに各チームに配布し閲覧できるようにしています。

また、インシデント報告が増えてくるとアクシデントの報告が減少してくる傾向も見られています。平成17年度のインシデント・アクシデント報告は243件(90名定員)です。これが多いか少ないかはわかりませんが、職員が報告書を業務の中でスムーズに書くことができるようになってきているのは事実です。中でもインシデント報告が少しずつ増えてきていることは、良い傾向ではないかと考えています。さらに昨年からは、毎日の業務にリスクマネージャーの活動(主に施設・浴室等の確認)を位置づけています。

4. 設備面での工夫

東明寮では移転改築の際に、床材の下にクッション性のあるシートを敷くことで転倒による骨折等の予防

に役立てています。また、各居室等からのナースコールの受信機をPHSタイプにしたことで夜間3人の職員がどこにいても緊急の連絡に対応できるようになりました。さらには各種センサー類も事故等の予防に役立っています。

5. 他のツールとの関係

救護施設サービス評価基準による評価を継続して実施していくことや、個別支援計画書により利用者の希望要望から生活支援を展開していくこと、苦情解決における利用者等からの提案の一つひとつが、複合的にリスクマネジメントに結びついてくると考えています。

1. 施設の概況

さつき荘は、東京都東村山市に昭和57年4月1日に開設され、現在、男性24名、女性30名、計54名(定員50名)の方が利用し、運営は(社福)村山苑が行っております。

2. 取り組みの経過

さつき荘では、平成14年度よりヒヤリハット・事故報告書の様式を施設独自で作成し、諸会議等においてリスクマネジメントについての重要性や必要性等を説明し取り組んでいました。しかしながら、現実には危機管理への認識は低く、どのような事を報告すべきか、報告書を提出すると責任を負わされるのではないかと、リスクを考えると利用者へのサービスが何もできない等の声が聞かれ、報告書は14年度2件、15年度5件と少なく、これも管理者側からの再三の促しにより提出されるといった状態でした。

3. 職員の意識改革から次へのステップへ

前述した状況からも、職員の意識改革が必要と考え、基本的知識を得るため各種研修に積極的に職員を派遣し、研修の報告書の提出と職員会議等での報告を義務付け、施設全体でリスクマネジメント等に関する情報の共有化を図るように努めました。

また、施設の良い面、改善を必要とする事項等を知ることが重要と考え、16年度に福祉サービス第三者評価を実施しました。評価では改善点として「組織力の強化、業務の標準化」等が指摘される結果となりました。正直なところ指摘された事項は、施設の課題として以前から感じていた事であり、さつき荘を見直す上でこの結果は大変良い機会となりました。施設の課題として、業務マニュアルの整備等を掲げていましたが、職員間の意思統一ができず整備に苦慮していました。評価者から「何もしなければ何も進まない。最初から完璧な物はなく、その都度見直しや変更を行えば良い」との助言が職員の意識を少しずつ変える結果となり、その後プロジェクトチームを作り業務マニユ

アルの作成へと繋がり、16年度末には「援助係業務マニュアル」「与薬管理マニュアル」「利用者急変時対応マニュアル」「介護実習指導マニュアル」等、9つのマニュアルが作成されました。

また、ヒヤリハット・事故報告書についても、どのようなことでも提出してもらうようにし、また記載方法や内容の確認などを行うことで提出しやすい環境作りに努めました。これは今迄見えなかったリスク、見過ごしていたリスク等を知る上でも良い機会となりました。17年度には法人としてリスクマネジメント実施要綱を作成し、リスクマネジメント委員会を立ち上げました。各施設にリスクマネジャーを選任し、施設毎にリスク委員会を設置する事で、法人全体でもリスクの検証を行い再発防止への取り組みを実施するようになりました。

このような経過の下、17年度も福祉サービス第三者評価を実施したところ、特に良いと思う点の一つに「マニュアル類の整備による業務の標準化がすすめられている」が上げられました。このことは職員にとっても自信に繋がり、その後の職員意識は以前より数段アップし、今では、事故報告書も短期間で提出され、定期的で開催されるリスク委員会での検証、また、マニュアルの見直し等も行われるようになってきました。マニュアルの作成により、以前多かった配薬関係のミス等は大幅に減少し効果が現れました。職員のちょっとした意識の変化がここまで大きな変化に繋がり、さつき荘としても大きな財産となってきています。

4. 今後の課題

救護施設も今迄の生活施設から自立へ向けた支援の取り組みが必要となる等、個別支援を考える上でも様々な選択肢が増えてきています。このことはそれだけリスクが増えてきているということになります。利用者へのサービス提供を考える場合、本来であればリスクをきちんと捉えた上で対応を考えていかなければならないと思いますが、現状ではまだまだ不十分と思われる。マニュアル一つをとってもリスクをしっかりと

捉えた対応ができるものとしなければなりません。しかしながら、毎日の利用者へのサービス提供を行う上でリスクを十分に捉えていない状況もあり、そのためにも、普段の業務を「これでよし」とするのではなく、「これで良いのだろうか」「何故このように行っているのだろうか」等、日々の問いかけが大事になってきます。改善できるものは改善していく必要があると考える

ことにより、普段からサービスの提供とリスクは表裏一体であることを認識できるよう、職員意識の向上を図ることが必要と思われます。今後も、各種研修や実践を通して職員の意識改革、向上及び人材の育成に取り組んで行くことにより、救護施設に与えられた課題を一つ一つ解決できるように努力していきたいと考えています。

I. はじめに

当施設では、平成15年4月より利用者の安心と安全確保のための具体的取り組み方法の策定や、事故事例等の分析により事故の再発防止策を講ずる為に事故対策委員会を設置しました。一定の権限を持つリスクマネージャーを2名配置し、委員については各部署より1名ずつ選出し構成しています。

II. 事故対策委員会の具体的な取り組み

1. 事故報告書、ヒヤリハット報告書様式の随時検討

事故報告書は詳細なデータ収集と原因探求しやすい様式になるよう随時改定しており、また、ヒヤリハット報告書においては各職員の意見も取り入れながら日常業務の一部として受け入れられるよう工夫しています。また記載内容については第三者が見ても容易に把握できるように、各委員がチェックを強化しています。

2. 事故発生からの流れ

事故の発生後、迅速に取るべき対策を講ずるのですが、後日、関係部署の対策会議を開き、原因の分析と対策・改善計画が策定され実施となります。事故の原因・対策の内容にもよりますが、ある程度の期間をおき実施の状況や成果を検証し、成果が上がらないものについては検討・見直しを行い、再度計画を立て直します。

3. サービスの標準化

統一されたサービスの提供が事故の未然防止につながるという考えから、数年前に立ち上げたサービス向上委員会が主体となり、サービスマニュアルを作成し、実施しています。事故対策委員会ではそのマニュアルの検証、特に最近事故として目立っている転倒・服薬に関しての検証に力を入れています。

4. 緊急時対応マニュアルの作成と見直し

平成17年度、事故が起こった後の迅速な行動が大切であると考え、職員全体が統一された対応を取る為

に緊急時対応マニュアルを作成しました。内容は、事故別の対処法、緊急の指揮命令系統、家族への対応等詳細なものになっています。また、このマニュアルについても随時、検証・見直しを行っています。

5. 個別支援計画に基づいた個別対応策の検討

先にも述べましたが当施設の最近の傾向として、転倒事故が目立ってきています。原因としては「どこかにつまずいた」とか「どこかにぶつかった」というハードに関するものではなく、その利用者の個人的事由(高齢・精神状態・夜間時の服薬によるものと思われるふらつき等)によるところが多く、個別の対応が必要となっています。そのためには、利用者の支援内容・利用者のもつリスク情報の共有化を図らなければならず、現在、そのためには施設全体でどのような体制をとればよいか委員会の中で検討がなされています。

III. まとめ

当施設では事故対策委員会立ち上げと同時期に、社会福祉法に明記されている個人の尊厳の保持や福祉サービスの質の向上、地域福祉の推進等を図る為にそれ以前に設置されていた苦情解決委員会に加え、サービス向上委員会、人権保障委員会、地域交流推進委員会、研修委員会を設置し、各分野において検討を重ねています。また、近年においては個別支援計画専門委員会を立ち上げ、現在は「個別支援計画書(完成版)」に着手しています。

各専門委員会が設置当初より独立した形で今日まで活動してきて、確かにその成果として全体的なサービスは向上しました。しかし、利用者一人ひとりのより良いサービスを考えたとき、各分野の連携による包括的視点にたったサービス提供が必要となってきました。そのためにも施設全体で、利用者個人にとって有効に機能するようなマネジメントシステムを再構築し、その取り組みを強化していく必要があると考えています。



今回のアンケートは「保護施設通所事業」「居宅生活訓練事業」「居宅生活者ショートステイ事業」の取組み状況をお伺いしました。17年度に全国の救護施設を対象に実施した実態調査結果と比べると、ショートステイ事業に取り組む施設が増加していました。

また、生活保護制度に導入された自立支援プログラムについて、救護施設のある自治体でのプログラム策定の動きがどのようなものであるかお伺いしています。地域の支援を要する方へのプログラムの効果的な実施は、福祉事務所だけでは難しく、支援ノウハウを持った施設や機関等の協力が不可欠です。様々な生活上の課題を持つ方の支援を実践している救護施設は、自立支援プログラムにとって有効な社会資源の1つとなり得るのではないのでしょうか。

1 本年度、下記の事業を実施していますか。国の制度によらず、独自で実施している場合は「独自」として回答してください。

		独自で実施
①保護施設通所事業	→ 19施設 (17.4%)	5施設 (4.6%)
②保護施設通所事業(特例措置)	→ 5施設 (4.6%)	0施設 (0.0%)
③居宅生活訓練事業	→ 17施設 (15.6%)	6施設 (5.5%)
④救護施設居宅生活者ショートステイ事業	→ 9施設 (8.3%)	8施設 (7.3%)
⑤実施無し	→ 80施設 (73.4%)	

2 下記の事業について、19年度実施の予定はありますか。

		独自で実施
①保護施設通所事業	→ 18施設 (16.5%)	6施設 (5.5%)
②保護施設通所事業(特例措置)	→ 5施設 (4.6%)	1施設 (0.9%)
③居宅生活訓練事業	→ 17施設 (15.6%)	7施設 (6.4%)
④救護施設居宅生活者ショートステイ事業	→ 9施設 (8.3%)	7施設 (6.4%)
⑤実施予定無し	→ 78施設 (71.6%)	

3 生活保護制度の「自立支援プログラム」について、貴自治体でなんらかの自立支援プログラムが実施されていますか。あるいは、実施の動きがありますか。

①実施されている(実施の動きがある) → 34施設 (31.2%)

(実施内容)

- 就労支援事業、生活習慣病の罹患の恐れのある被保護者の健康管理のためのプログラム、介護予防個別支援プログラム
- 平成17年4月1日より被保護者就労促進事業が実施されている
- 一人親世帯(母子・父子)プログラム
- 平成18年4月より独居高齢者の見守り、精神障害者のボランティアによる見守り、母子家庭の母親の就労指導
- ハローワークとの連携による就労支援、市職員による就労支援、技能習得支援事業
- 就労支援、精神障害者退院促進等
- 被保護者自立促進事業
- モデルプログラムが各自治体に示され、それを受けて2~3の自治体を除いて実施されたと先日所管課より報告があった。
- 全市レベルで支援プログラムを策定し、それに基づき現在各保健福祉センターで取り組み中
- 元ホームレス等居宅生活支援プログラム
- 就労支援プログラムは実施(ハローワーク勤務経験者を担当者として雇用)、その他は現在企画・調査段階にある
- 自治体としての内規はある。就労可能者の選定をし、ハローワークと連携をして実施している
- プログラムを作成中
- アパート自立敷金制度の実施
- 入院患者退院促進、高齢者見守り支援、ひきこもり者世帯支援
- 対象者個々に就労に向けての支援プログラムを実施している
- 個人個人に支援計画を作成
- 生活保護受給者等就労支援事業、在宅要介護高齢者等支援プログラム、精神障害者在宅生活支援プログラム
- 行政機関及び保護施設を対象とした平成18年度保護基準改定説明会において、県より実施について説明があった
- 長期入院者退院促進プログラム
- 在宅支援プログラム
- 就労促進事業・退院促進個別援助事業
- 県ホームレス自立支援協議会
- 生活保護受給者等就労支援事業、精神障害者退院促進支援、多重債務者支援
- 母子家庭や障害者に対する就労支援
- 施設通所等

②実施されていない → 26施設 (23.9%)

③わからない・情報がない → 49施設 (45.0%)

**4 「実施されている」と回答した施設について。
プログラム実施にあたって、救護施設へ連携依頼などがありましたか。**

①あった → 5施設 (4.6%)

(内容)

- 被保護者自立促進として、現在1名受け入れている
- 所管課からの協力要請があった。対象は居宅保護を受けている人であり、プログラム実施に際して、救護施設の場所や機能の提供要請があった場合は協力をお願いしたいというもの
- 元ホームレス等居宅支援において、居宅が決まるまでの一時的な保護依頼
- 県ホームレス自立支援協議会参加依頼
- 精神障害者の社会的入院から居宅生活移行への救護施設の役割について、障害福祉課（県庁）に情報提供した

②特にない → 29施設 (26.6%)





ewsReport 2007

1

Jan

2

Feb

3

Mar

4

Apr

5

May

6

Jun

7

Jul

8

Aug

9

Sep

10

Oct

11

Nov

12

Dec

活動日誌 (平成19年1月～3月)

1月

1月19日(金) (第8回) 救護施設のあり方に関する特別委員会 (於: 全社協)

2月

2月 8日(木) (第3回) 調査・研究・研修委員会 (於: 霞山会館)

2月 9日(金) (第3回) 制度・予算対策委員会 (於: 全社協)

2月21日(水) (第2回) 総務・財政・広報委員会 (於: グランドホテル浜松)

3月

3月 9日(金) (第4回) 理事会 (於: 全社協)

