

(表2)

法人に対する利用者からの寄附金の対応	利用者に危険を及ぼす可能性のある職員への対応	経営効率と職員雇用形態
<p>相 談 利用者から、自分が死亡した時は、施設に預けている現金を寄附したいとの申し出があった。しかし、本人の資産は、すでに施設に保管している現金・預金を除いて、公正証書による遺言書を作成済みで、その中で相続人を指定している。この場合、公正証書とは別に遺言書を書いてもらっても、その遺言書は有効なのか、それとも、公正証書を訂正する必要があるのか。</p> <p>対 応 本来は資産全部について公正証書を作成しておいた方が良いが、金銭面で不確定のものもあると思われるので、その場合は、別に遺言書を書いていても有効となる。なお公正証書を除く全ての遺言書について、家庭裁判所の検認(相続人らが立会いのもと、家庭裁判所で遺言書の内容を確認する手続きで、遺言書の偽造・変造を防ぐためのもの)が必要となる。</p> <p>ポイント 痴呆の状態では書いた遺言は無効になるかという点、必ずしもそうではない。遺言の内容が理解できる程度の意思能力があれば、遺言能力があるといわれており、成年被後見人でも意思能力が回復していれば、医師二人以上の立会いの下に遺言をすることができるとされている。</p> <p>本相談の場合、入所時に利用者や家族等との重要事項説明の段階で、利用者の資産(預り金品等)に関する説明を明確にしておくことが望ましい。なお、本ケースに限らず、利用者の資産に関わる相談は、施設側の慎重な対応が求められるため、利用者の意思能力に問題がある場合には、成年後見制度や地域福祉権利擁護事業等の利用、かながわ権利擁護相談センターあしすと等の他機関の紹介を含め助言している。</p>	<p>相 談 入所者の前で突然倒れてしまう、入所者に対して適切な援助を行っていない(ケガをさせてしまった)、自分の責任を他の職員に転嫁してしまうなど、日常的に数多くの問題行動を起こしている職員に対し、解雇する旨を口頭で通告した。(後日、職員側から口頭での解雇は無効であるとの訴えがあった。この職員はいくつかの施設を転々としてきていることを後で知った)法的な見地からの手続きと今後の人材確保の面でアドバイスを願いたい。</p> <p>対 応 法的な面では解雇の正当性の事実確認(職員の病歴・治療経過・懲戒歴など)を行うことを法人側へ依頼し、突然の解雇通告を行うことのないようにすることが重要。また、解雇の方針は維持していきたいという法人側の意思を尊重し、職員に自主退職を勧めるよう指導を行った。</p> <p>ポイント 職員採用時にこうした問題行動を予測しておくことは非常に難しいと思われる。責任転嫁という問題については、法人・施設としての責任において、個別の面談を行い、改善指導を促していくこともある程度は可能だが、入所者の前で突然倒れてしまうなど、入所者に対して危険を及ぼす可能性がある場合、職務の軽減、勤務期間の縮小などの対応を図っても限界があり、入所者の安全を確保していくという立場からすれば深刻な問題と言えらる。</p> <p>本相談では、施設管理者から指導があっても一向に改善されず、問題行動ばかりが増えて、利用者にも不安が広がる恐れがあるので、事実関係を確認の上、早急な対応が求められる。</p>	<p>相 談 特養の経営は、主に介護報酬に頼っているため収入に限界がある。そこで、経営の安定化のために、経費の削減を考えているが、支出の大部分を占める人件費の削減を念頭においている。具体的には、常勤職員を減らし、非常勤職員とパート職員の雇用でその補完を考えているが、その際の留意点について教えて欲しい。</p> <p>対 応 特養に限らず、福祉施設の経営効率を考えたとき、やむを得ず経費を削減しなくてはならない場面もあるかもしれない。その方法として人件費を考える場合、常勤職員であっても非常勤職員であっても、サービスに差があってはならないので、常勤職員を減らし、非常勤職員等で補完を考えているのなら、職員研修などを通じて職員の資質の向上を図り、サービスの質を確保していく努力が必要。</p> <p>ポイント 限られた収入で、経営効率を上げようとするれば、福祉サービスの質を低下させるような事態になりかねないということを常に念頭に置いて、社会福祉事業の理念と経営の効率をうまくバランスさせ、併せて職員の雇用を守るといった形が理想。経営者の立場では、サービスの質を落とさずに経費の削減を考えることは必要だが、職員の立場を考えれば、非常勤より常勤での雇用が望ましいことも考慮に入れる必要がある。</p> <p>例えば、入浴サービス等の短時間に多くの人手が必要になる業務において、それを補う形で非常勤やパート職員の雇用は有効であると考えられる。社会福祉法人は、営利企業とは異なるので、経営効率ばかりを追求すると、その存在自体が危うくなる恐れもある。</p>

*** 福祉施設経営相談室のご案内 ***

場 所：神奈川県社会福祉会館2階
〒221-0844 横浜市神奈川区沢渡4-2

電 話：045-3111-8730(直通)
e-mail:sisetu@jinsyakyo.or.jp

相談員：若木正男・本会経営指導員
藤村和静・本会特別相談員/(福)常成福祉会常務理事(毎週水曜日)

受 付：上記専任相談員による相談
月曜日～金曜日(祝祭日、年末年始を除く)
9:00～16:00(電話予約が必要です)
※相談は無料です。

<専門相談員による相談>

専門相談は原則1回とし、相談時間は2時間までとします。相談員との日時を調整しますので、事前にご連絡ください(所定の専門相談申込書に必要事項を記入していただきます)。

- ◇(株)川原経営総合センター・経営コンサルタント/公認会計士(経営相談)
- ◇栗原勤・弁護士(法律相談)
- ◇総合福祉研究会神奈川県支部・税理士(経理相談)
- ◇(株)NTTファシリティーズ・一級建築士(建築相談)

<ホームページURL>

<http://www.progress.co.jp/members/jinsyakyo/soudan/index.html>

これからの経営指導事業

これからの法人・施設に求められる役割として、地域に根ざした事業展開を行うことがあげられます。福祉施設に従来からある公共性や継続性はもちろん必要なことですが、これらに加え、地域に潜在する福祉ニーズを掘り起こし、新たな事業につなげていく努力が求められています。

ご紹介した事例と同様の問題は、多くの法人・施設で潜在している可能性ががあります。今後は、潜在する問題の掘り起こしを行うとともに、解決に向けた情報などを積極的に提供していきたくて法人・施設を支援していきたくて考えています。

一方、法人・施設で発生する問

題の多くが、利用者の個人情報保護の観点から第三者に相談することが難しいことも少なくないため、本事業の機能が十分に生かされていないという現状を踏まえ、相談体制の周知や利用しやすい相談室づくりを努めていきたいとも考えています。

また、経営者部会、施設部会(※)における各種研究・研修事業を通じて、問題解決の方法を共有していく仕組みづくりや本事業の一環である訪問指導及び集団指導(経営者セミナー)の充実など、これからも法人・施設の良き相談役として一層努力してまいります。

(社会福祉事業課)

※本会会員組織で、経営者部会は福祉施設を経営する法人(団体)、施設部会は公私の福祉施設により構成されています