

令和4年度京都市社会福祉法人役員等研修会

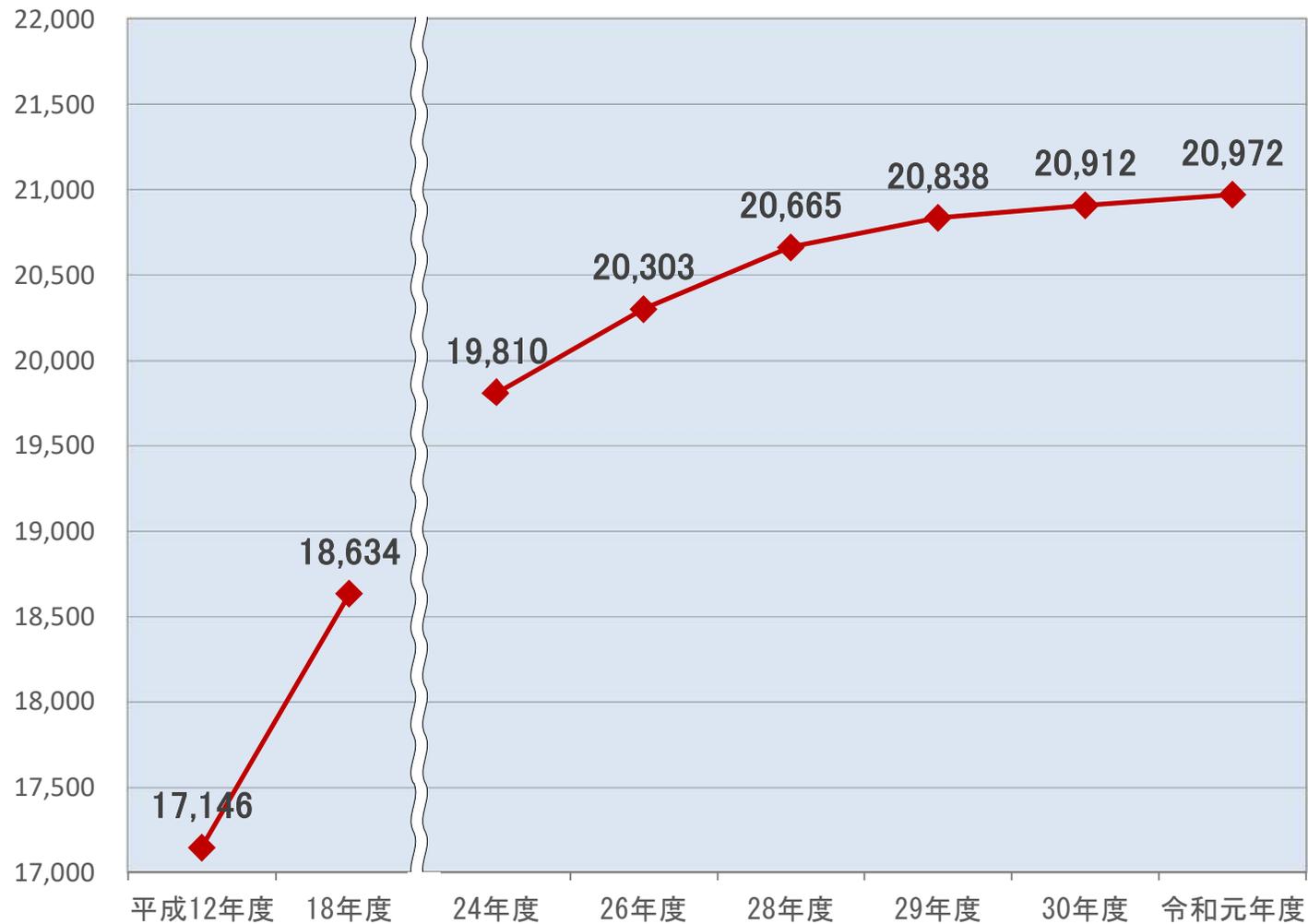
社会福祉連携推進法人制度の具体的活用に向けて ～人材確保等分野におけるリガーレグループからの実践報告～

令和4年5月30日
社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋
理事長 山田 尋志
(社会福祉連携推進法人リガーレ代表理事)

1. 社会福祉法人の現状

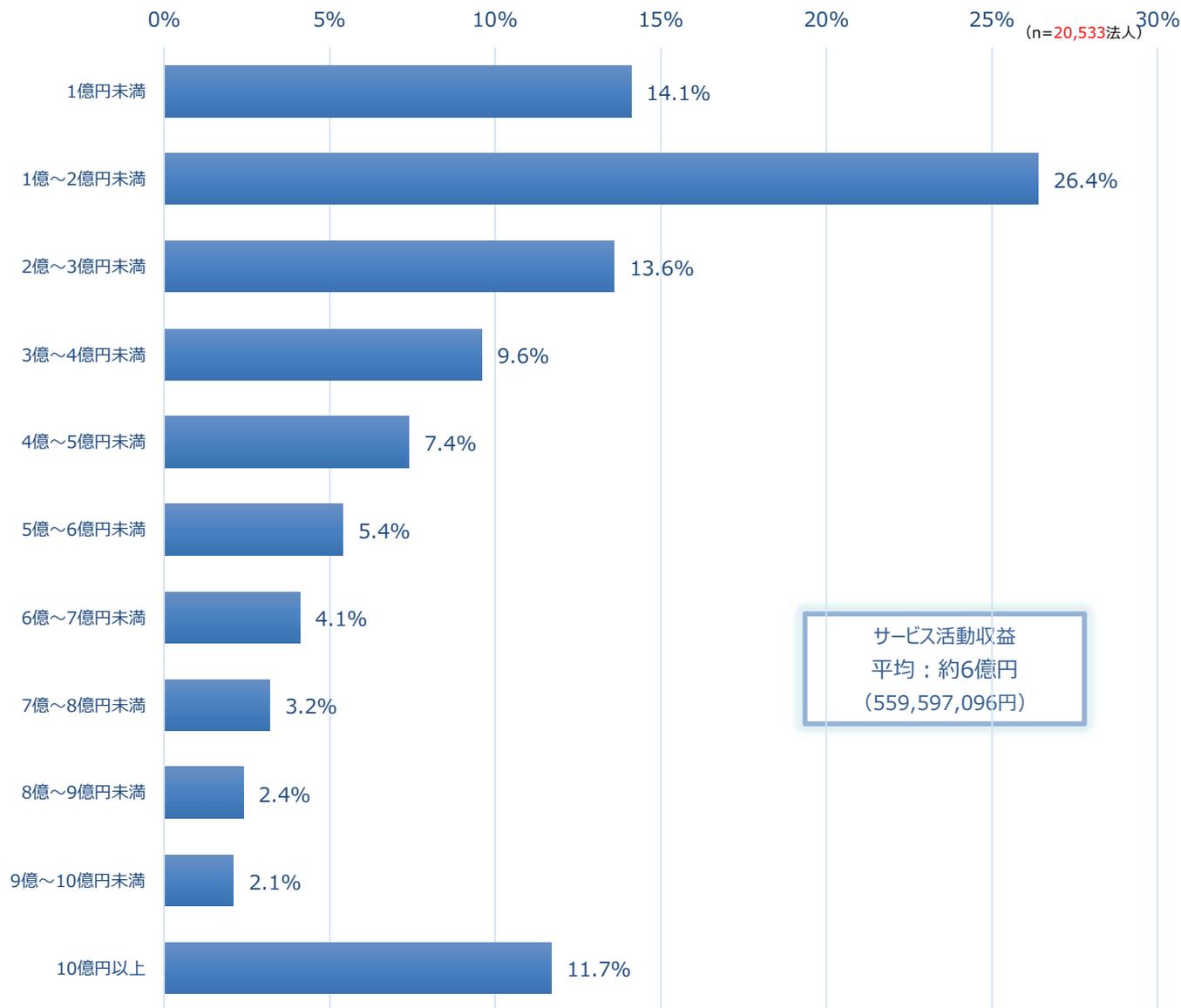
社会福祉法人数の推移

○社会福祉法人の数は、多少鈍化はしているものの、引き続き、増加している。(平成30年度→令和元年度:60件増)



※出典:厚生労働省福祉行政報告例(国所管は厚生労働省社会・援護局福祉基盤課調べ)

「サービス活動収益」の規模別の法人の割合



→ 「サービス活動収益」の規模別の法人の割合

- ・ 社会福祉法人の財務諸表等電子開示システムにより、所轄庁に現況報告書等（現況報告書、計算書類及び社会福祉充実計画）の届出を行った社会福祉法人（20,533法人*）において、『「サービス活動収益」の規模別の法人の割合』について集計した結果である。
*分類が困難なデータを含む法人は集計から除外している。
- ・ 1億~2億円未満（26.4%）が最も多く、次いで、1億円未満（14.1%）、2億~3億円未満（13.6%）と続いている。
- ・ また、サービス活動収益の平均は約6億円である。

※出典：社会福祉法人電子開示システム（現況報告書（平成31年4月1日現在）等）データ

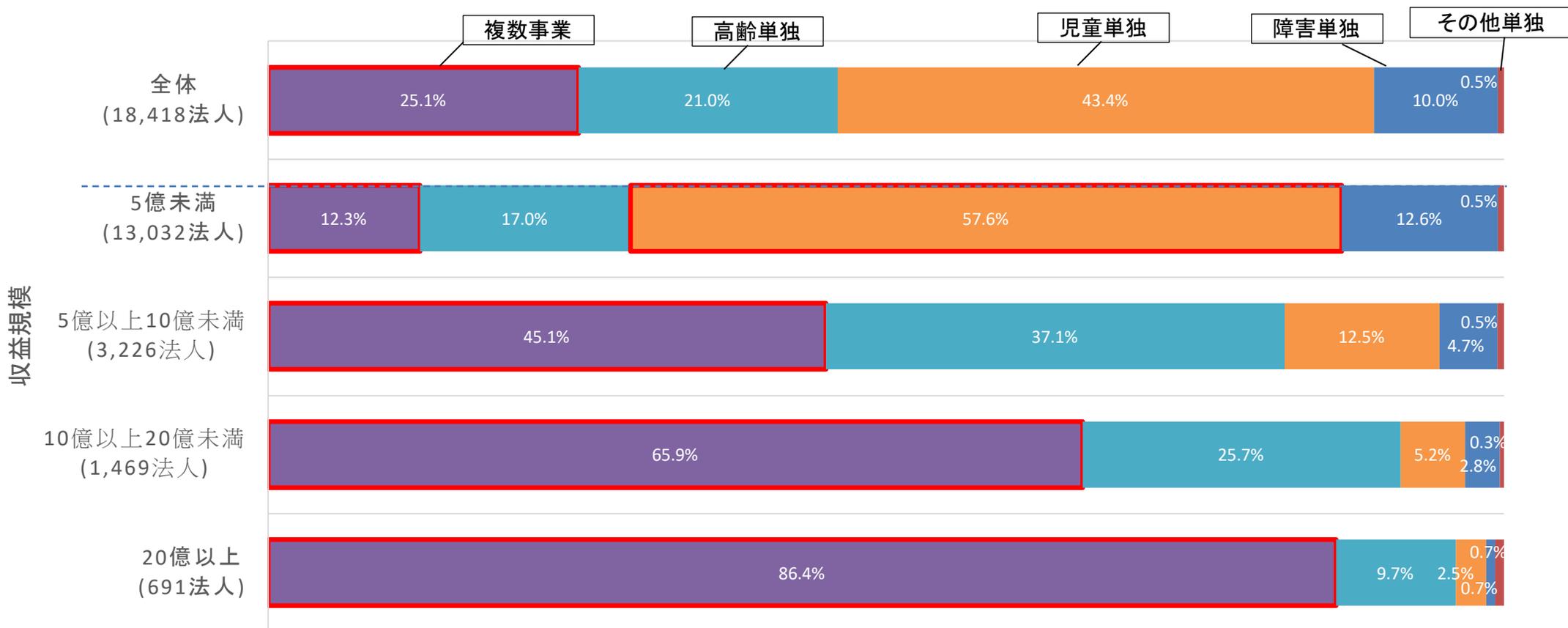
社会福祉法人の事業展開

○社会福祉法人の事業分野については、収益規模が5億未満の場合は約88%が単独事業分野を実施しているのに対し、20億以上の場合は、約86%が複数の事業分野を実施している。

○収益規模が5億未満の社会福祉法人について、児童福祉分野のみを行う法人の割合が多い。

○ 収益規模別、社会福祉事業分野別の社会福祉法人の割合

※各法人が実施している社会福祉事業について、高齢、児童、障害、その他の4分野に分けて集計（複数の分野を実施している場合は、「複数事業」として分類）



※平成31年4月1日時点の現況報告書(福祉医療機構現況報告書開示システムより、厚生労働省福祉基盤課にて集計)
 ※社会福祉協議会、一部データに不備のある法人を除く。

(参考) 社会福祉施設等における経営主体の参入の状況

区分	保育所等	障害分野	介護分野
総計	27,137 (100.0%)	140,283 (100.0%)	149,078 (100.0%)
行政	8,716 (32.1%)	2,518 (1.8%)	1,914 (1.3%)
社会福祉協議会	—	6,126 (4.4%)	4,861 (3.3%)
社会福祉法人	14,493 (53.4%)	41,137 (29.3%)	38,805 (26.0%)
その他	3,928 (14.5%)	90,502 (64.5%)	103,498 (69.4%)
(医療法人)	15 (0.1%)	4,076 (2.9%)	25,885 (17.4%)
(公益法人・日赤)	56 (0.2%)	508 (0.4%)	846 (0.6%)
(営利法人)	1,686 (6.2%)	59,631 (42.5%)	67,866 (45.5%)
(その他)	2,171 (8.0%)	26,287 (18.7%)	8,901 (6.0%)

※ 保育所等・障害分野：平成29年社会福祉施設等調査（平成29年10月1日現在）より抽出
 介護分野：平成29年介護サービス施設・事業所調査（平成29年10月1日現在）より抽出

2. 社会福祉連携推進法人に期待される役割について

「R3.12.21社会福祉連携推進法人制度施行に向けた自治体説明会」より一部抜粋

我が国の社会の変化と今後の福祉の在り方

日本の福祉制度の変遷と現在の状況

- 日本の社会保障は、人生において典型的と考えられるリスクや課題を想定し、その解決を目的として、それぞれ現金給付や福祉サービス等を含む現物給付を行うという基本的なアプローチの下で、公的な保障の量的な拡大と質的な発展を実現してきた。
- これにより、生活保障やセーフティネットの機能は大きく進展し、社会福祉の分野では、生活保護、高齢者介護、障害福祉、児童福祉など、属性別や対象者のリスク別の制度が発展し、専門的支援が提供されるようになった。
- その一方で、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクが複雑化・多様化(社会的孤立、ダブルケア・いわゆる8050)している。これらの課題は、誰にでも起こりうる社会的なリスクと言えるが、個別性が極めて高く、対象者別の各制度の下での支援の実践において対応に苦慮している。

<共同体機能の脆弱化>

- 地域のつながりが弱くなり支え合いの力が低下するとともに、未婚化が進行するなど家族機能が低下
- 経済情勢の変化やグローバル化により、いわゆる日本型雇用慣行が大きく変化
血縁、地縁、社縁という、日本の社会保障制度の基礎となってきた「共同体」の機能の脆弱化

◆一方、地域の実践では、多様なつながりや参加の機会の創出により、「第4の縁」が生まれている例がみられる

<人口減による担い手の不足>

- 人口減少が本格化し、あらゆる分野で地域社会の担い手が減少しており、例えば、近年大規模な災害が多発する中で災害時の支援ニーズへの対応においても課題となるなど、地域社会の持続そのものへの懸念が生まれている
- 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりや社会参加の機会に十分恵まれていない

◆一方、地域の実践では、福祉の領域を超えて、農業や産業、住民自治などの様々な資源とつながることで、多様な社会参加と地域社会の持続の両方を目指す試みがみられる

⇒ 制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える新たなアプローチが求められている。

我が国の社会の人口動態を見ると、2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、その増加が緩やかになる。また、大都市とその郊外では高齢者が増加する傾向にある一方で、地方では高齢者が増加せず、減少に転じる地域もみられる。さらに、担い手となる生産年齢人口の減少が2025年以降加速する。こうした人口動態の変化に加え、血縁、地縁、社縁といった共同体の機能の脆弱化といった社会構造の変化が起きており、子育てや介護、生活困窮など、福祉ニーズがますます複雑化・多様化してきている。

このため、社会福祉法人が、法人の自主的な判断のもと、地域における良質かつ適切な福祉サービスの提供を可能とし、社会福祉法人の経営基盤の強化を図るとともに、複雑化、多様化する福祉ニーズに対応する観点から、住民に身近な圏域で様々な地域づくりの活動に参画する非営利セクターの中核として、福祉分野での専門性を生かし、地域住民の抱える様々な地域生活課題への対応を進められるようにするため、円滑に連携・協働化しやすい環境整備を図っていくべき。

○ 社会福祉法人の連携・協働化の方法

① 社会福祉協議会による連携や社会福祉法人の法人間連携

- ・ 社会福祉協議会の役割に鑑み、社会福祉法人の連携の中核として、都道府県域での複数法人間連携による地域貢献の取組を更に推進するなど、社会福祉協議会の積極的な活用を図っていくことが重要である。
- ・ 厚生労働省は、社会福祉協議会の連携の取組とも連携しながら、法人間連携を引き続き推進すべきである。

② 社会福祉法人を中核とする非営利連携法人制度の創設

- ・ 法人間連携の枠組みとして、社会福祉協議会を通じた連携や合併・事業譲渡があり、これらの方策についても活用できる環境の整備が重要であるが、社会福祉法人の非営利性・公益性等を踏まえつつ、**社会福祉法人を中核とする非営利連携法人制度により、既存の方策の中間的な選択肢の創設**を図るべきである。

③ 希望する法人が合併・事業譲渡に円滑に取り組めるような環境整備

- ・ 所轄庁が合併等の手続への知見に乏しいとの意見や、実際に法人が合併等に苦労したとの意見等を踏まえ、合併や事業譲渡、法人間連携の好事例の収集等を行い、希望する法人向けのガイドラインの策定を進めるべきである。
- ・ 組織再編に当たっての会計処理について、社会福祉法人は法人財産に持分がないことなどに留意しつつ、会計専門家による検討会で整理を進めるべきである。

○ 連携・協働化に向けた今後の課題

- ・ 今後、福祉サービスの質の向上のためには、本報告書で提言した手法が実際に機能するよう、厚生労働省が関係団体と協力して取り組む必要がある。
- ・ 現行の社会福祉法人の資金等の取扱いについて、法人本部の運営に要する経費に充当できる範囲を拡大するべきとの意見や、法人内の1年以上の貸付を認めるべきとの意見があり、この点については厚生労働省において、必要性、実施可能性も含めた検討を行うべきである。

地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律(令和2年法律第52号)の概要

衆議院可決 : 令和2年5月26日
参議院可決・成立 : 令和2年6月5日
公布 : 令和2年6月12日

改正の趣旨

地域共生社会の実現を図るため、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な福祉サービス提供体制を整備する観点から、市町村の包括的な支援体制の構築の支援、地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等の推進、医療・介護のデータ基盤の整備の推進、介護人材確保及び業務効率化の取組の強化、社会福祉連携推進法人制度の創設等の所要の措置を講ずる。

改正の概要

※地域共生社会: 子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる社会(ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定))

1. 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の包括的な支援体制の構築の支援 【社会福祉法、介護保険法】

市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の抱える課題の解決のための包括的な支援体制の整備を行う、新たな事業及びその財政支援等の規定を創設するとともに、関係法律の規定の整備を行う。

2. 地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等の推進 【介護保険法、老人福祉法】

- ① 認知症施策の地域社会における総合的な推進に向けた国及び地方公共団体の努力義務を規定する。
- ② 市町村の地域支援事業における関連データの活用努力義務を規定する。
- ③ 介護保険事業(支援)計画の作成にあたり、当該市町村の人口構造の変化の見通しの勘案、高齢者向け住まい(有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅)の設置状況の記載事項への追加、有料老人ホームの設置状況に係る都道府県・市町村間の情報連携の強化を行う。

3. 医療・介護のデータ基盤の整備の推進 【介護保険法、地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律】

- ① 介護保険レセプト等情報・要介護認定情報に加え、厚生労働大臣は、高齢者の状態や提供される介護サービスの内容の情報、地域支援事業の情報の提供を求めると規定する。
- ② 医療保険レセプト情報等のデータベース(NDB)や介護保険レセプト情報等のデータベース(介護DB)等の医療・介護情報の連結精度向上のため、社会保険診療報酬支払基金等が被保険者番号の履歴を活用し、正確な連結に必要な情報を安全性を担保しつつ提供することができることとする。
- ③ 社会保険診療報酬支払基金の医療機関等情報化補助業務に、当分の間、医療機関等が行うオンライン資格確認の実施に必要な物品の調達・提供の業務を追加する。

4. 介護人材確保及び業務効率化の取組の強化 【介護保険法、老人福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律】

- ① 介護保険事業(支援)計画の記載事項として、介護人材確保及び業務効率化の取組を追加する。
- ② 有料老人ホームの設置等に係る届出事項の簡素化を図るための見直しを行う。
- ③ 介護福祉士養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る現行5年間の経過措置を、さらに5年間延長する。

5. 社会福祉連携推進法人制度の創設 【社会福祉法】

社会福祉事業に取り組む社会福祉法人やNPO法人等を社員として、相互の業務連携を推進する社会福祉連携推進法人制度を創設する。

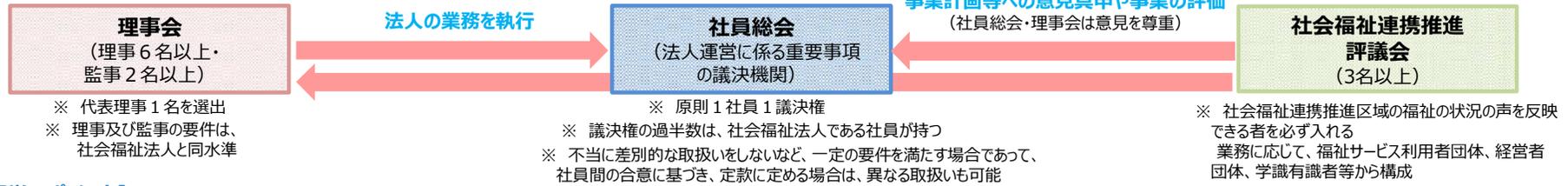
施行期日

令和3年4月1日 (ただし、3②は令和3年10月1日、3③及び4③は令和2年6月12日、5は令和4年4月1日)

社会福祉連携推進法人について

- 社会福祉連携推進法人は、①社員の社会福祉に係る業務の連携を推進し、②地域における良質かつ適切な福祉サービスを提供するとともに、③社会福祉法人の経営基盤の強化に資することを目的として、福祉サービス事業者間の連携方策の新たな選択肢として創設。
 - 2以上の社会福祉法人等の法人が社員として参画し、その創意工夫による多様な取組を通じて、地域福祉の充実、災害対応力の強化、福祉サービス事業に係る経営の効率化、人材の確保・育成等を推進。
- ⇒ 社会福祉連携推進法人の設立により、**同じ目的意識を持つ法人が個々の自主性を保ちながら連携し、規模の大きさを活かした法人運営が可能**となる。

社会福祉連携推進法人(一般社団法人を認定)



【法人運営のポイント】

- **社会福祉連携推進区域**(業務の実施地域。実施地域の範囲に制約なし。)を定め、**社会福祉連携推進方針**(区域内の連携推進のための方針)を決定・公表
- **社会福祉連携推進業務**の実施 (以下の6業務の中から全部又は一部を選択して実施)
- 上記以外の業務の実施は、社会福祉連携推進業務の実施に支障のない範囲で実施可 (社会福祉事業や同様の事業は実施不可)
- 社員からの**会費、業務委託費等**による業務運営 (業務を遂行するための寄附の受付も可)
- 社員である法人の業務に支障が無い範囲で、**職員の兼務や設備の兼用可** (業務を遂行するための財産の保有も可)

①地域福祉支援業務	②災害時支援業務	③経営支援業務	④貸付業務	⑤人材確保等業務	⑥物資等供給業務
・地域貢献事業の企画・立案 ・地域ニーズ調査の実施 ・事業実施に向けたノウハウ提供 等	・応急物資の備蓄・提供 ・被災施設利用者の移送 ・避難訓練 ・BCP策定支援 等	・経営コンサルティング ・財務状況の分析・助言 ・事務処理代行 等 ※ 介護職種に係る技能実習の監理団体は、経営支援業務として行う	・社会福祉法人である社員に対する資金の貸付け ※ 貸付け毎に所轄庁の認定が必要 ※ 貸付け原資の提供は、原資提供社員(社会福祉法人)の直近3か年度の本部拠点の事業活動計算書における当期活動増減差額の平均額が上限 ※ 貸付け原資は、社会福祉充実財産の控除対象財産とはならない	・採用・募集の共同実施 ・人事交流の調整 ・研修の共同実施 ・現場実習等の調整 等	・紙おむつやマスク等の物資の一括調達 ・給食の供給 等

会費等を支払い、社員として参画、社員総会において議決権を行使

社会福祉連携推進業務等を通じた便益を享受

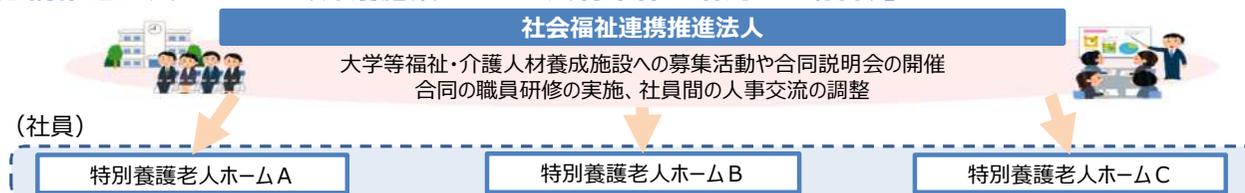
【社員として参画できる法人の範囲】

※ 2以上の法人が参画し、参画する社員の過半数は社会福祉法人であることが必要



※ 各法人は、複数の社会福祉連携推進法人に参画することが可能

【社会福祉連携推進法人のイメージ(介護施設における人材確保に活用する場合)】



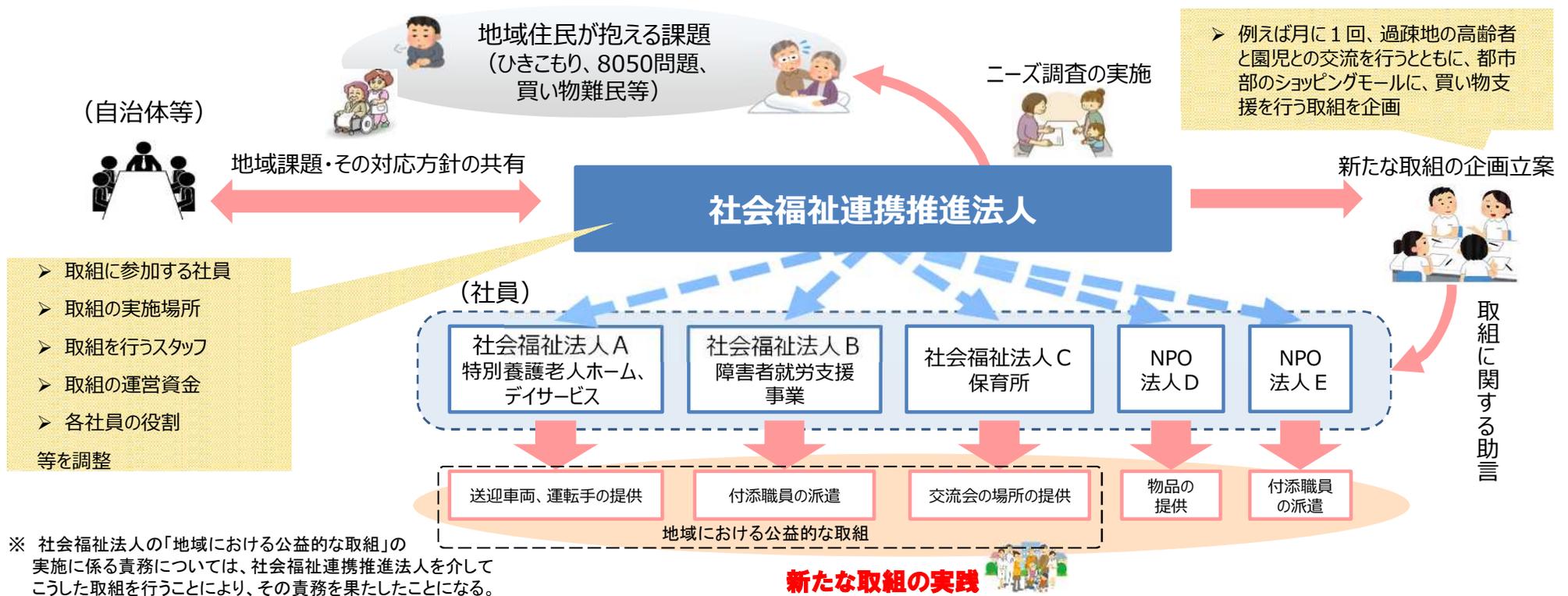
⇒ 学生等への訴求力の向上、福祉・介護人材の資質向上、採用・研修コストの縮減が期待

所轄庁(都道府県知事、市長(区長)、指定都市の長、厚生労働大臣のいすれか)、
認定・指導監督

① 地域福祉支援業務のイメージ

○ 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「地域福祉の推進に係る取組を社員が共同して行うための支援」は、

- ・ 地域住民の生活課題を把握するためのニーズ調査の実施
 - ・ ニーズ調査の結果を踏まえた新たな取組の企画立案、支援ノウハウの提供
 - ・ 取組の実施状況の把握・分析
 - ・ 地域住民に対する取組の周知・広報
 - ・ 社員が地域の他の機関と協働を図るための調整
- 等の業務が該当する。



社会福祉連携推進法人の社員による新たな取組の実践により、地域福祉の充実に繋がる

※ 地域の福祉ニーズを踏まえつつ、社会福祉連携推進法人が社員である社会福祉法人等を支援する一環で、制度として確立され、定型化・定着している社会福祉事業を除き、社会福祉関係の福祉サービスを行う場合については、以下の要件をいずれも満たせば、地域福祉支援業務に該当することとする。

ア 社会福祉連携推進法人と社員の両方が当該福祉サービスを提供していること

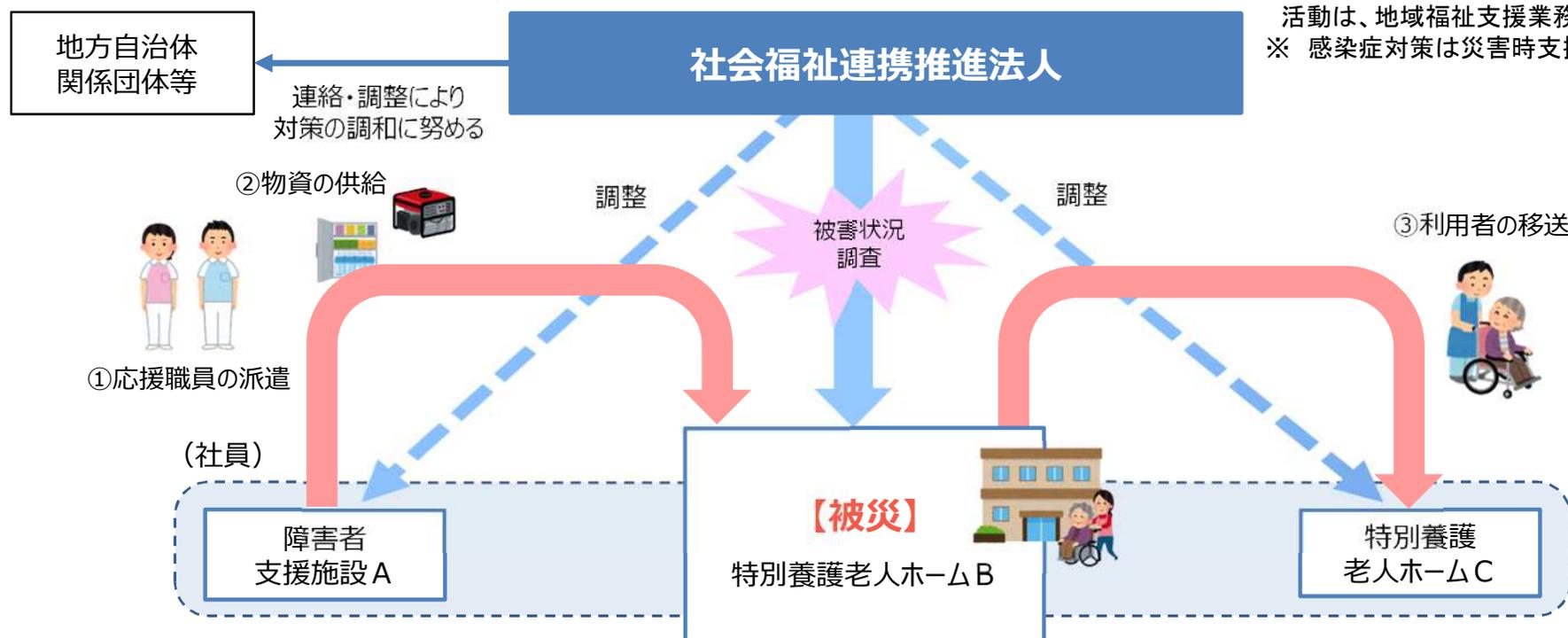
イ 社会福祉連携推進法人から社員へのノウハウの移転等を主たる目的とするなど、社会福祉連携推進法人が福祉サービスを実施することが社員への支援にあたること

※ 上記に該当する場合であっても、社員である法人の経営に影響を及ぼすことのないよう、社会福祉連携推進法人が多額の設備投資等を必要とする有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅等の入居系施設を運営することは、地域福祉支援業務には該当しないものとする。

② 災害時支援業務のイメージ

○ 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「災害が発生した場合における社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を社員が共同して確保するための支援」は、

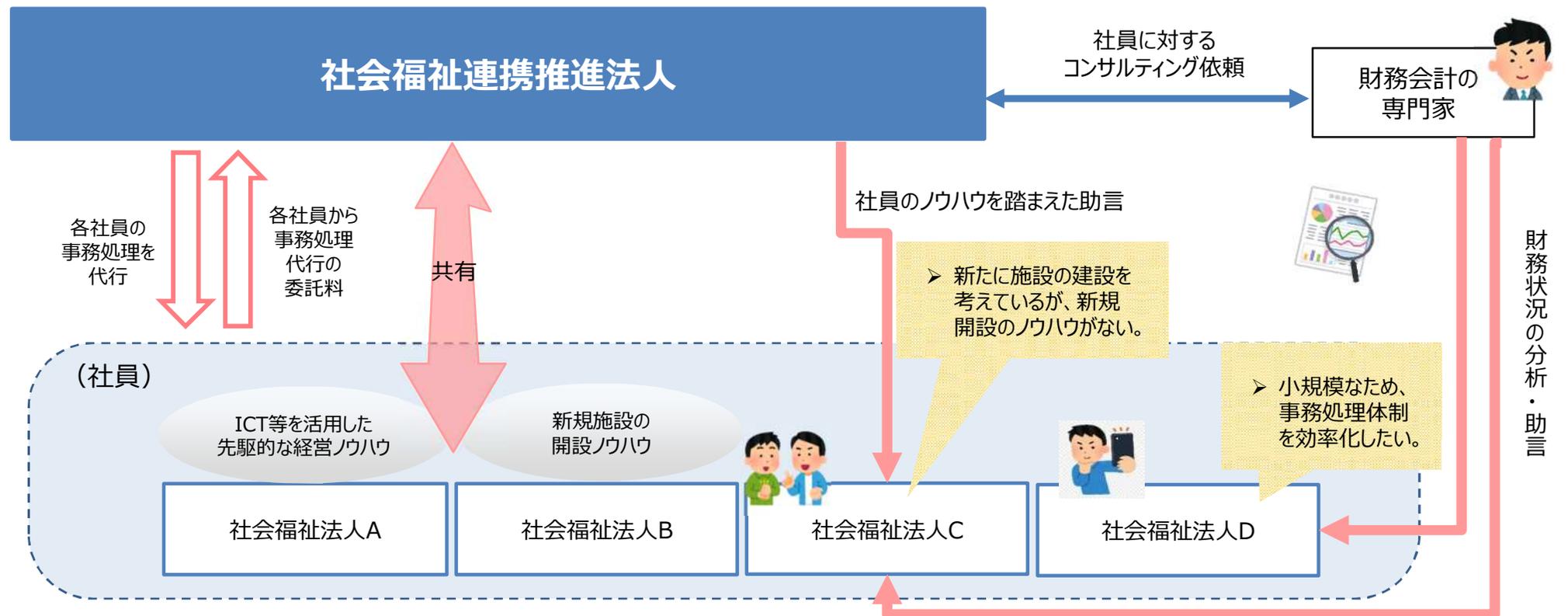
- ・ **ニーズの事前把握**
 - ・ **BCPの策定や避難訓練の実施**
 - ・ **被災施設に対する被害状況調査の実施**
 - ・ **被災施設に対する応急的な物資の備蓄・提供**
 - ・ **被災施設の利用者の他施設への移送の調整**
 - ・ **被災施設で不足する人材の応援派遣の調整**
 - ・ **地方自治体との連絡・調整**
- 等の業務(※)が該当する。



福祉サービス利用者の安心・安全確保、災害時の事業継続の強化に繋がる

③ 経営支援業務のイメージ

- 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「社員が経営する社会福祉事業の経営方法に関する知識の共有を図るための支援」は、
- ・ 社員に対する経営ノウハウ等に関するコンサルティングの実施
 - ・ 賃金テーブルの作成等人事・給与システムに関するコンサルティングの実施
 - ・ 社員の財務状況の分析・助言
 - ・ 社会福祉法人会計に関する研修の実施等適正な財務会計の構築に向けた支援
 - ・ 社員の特定事務に関する事務処理の代行
- 等の業務が該当する。



福祉サービス事業者の経営の安定確保が期待

④ 貸付業務のイメージ

- 以下のような内容を合意する。
 - (1) 貸付対象社員の事業計画（貸付金額、使途、返済スケジュール等）
 - (2) 貸付対象社員における予算・決算等の重要事項の承認方法
 - (3) 返済の延滞時や不能時の取扱い 等

③ 社会福祉連携推進方針に合意内容を反映 ④ 社会福祉連携推進方針の認定申請

※ あらかじめ社会福祉連携推進法人の理事会・社員総会の承認要

- 貸付原資の提供は、直近3カ年度の本部拠点の事業活動計算書における当期活動増減差額の平均額を上限。

⑤ 貸付原資提供社員から社会福祉連携推進法人への貸付け (金銭消費貸借契約の締結)

社会福祉法人A
(貸付原資提供社員)

社会福祉法人B
(貸付原資提供社員)

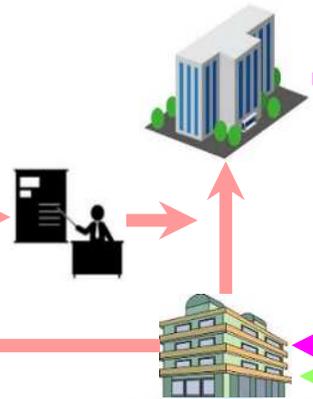
社会福祉法人C
(貸付原資提供社員)

社会福祉法人D
(貸付原資提供社員)

社会福祉法人β
(貸付対象社員)

- ① 貸付けの内容等に関する当事者間での合意
- ② 当事者の内部機関における意思決定

【認定所轄庁】



認定

- 認定に当たっては、貸付けの内容について、必要に応じ貸付原資提供社員及び貸付対象社員の所轄庁等に対して情報提供・意見照会。

- 貸付金の返済は、3年を上限に当事者間の合意により、期限を設定。

- 社会福祉連携推進法人は貸付金の使用状況等を確認。

【社会福祉連携推進法人α】

⑥ 社会福祉連携推進法人から貸付対象社員への貸付け (金銭消費貸借契約の締結)

【貸付金】
※ 貸付金を活用した基金の造成は不可

⑦ 貸付金の使用状況の報告

貸付けの実行

- 複数の社会福祉連携推進法人から同時に貸付けを受けることはできない。

【貸付金の使途のイメージ】

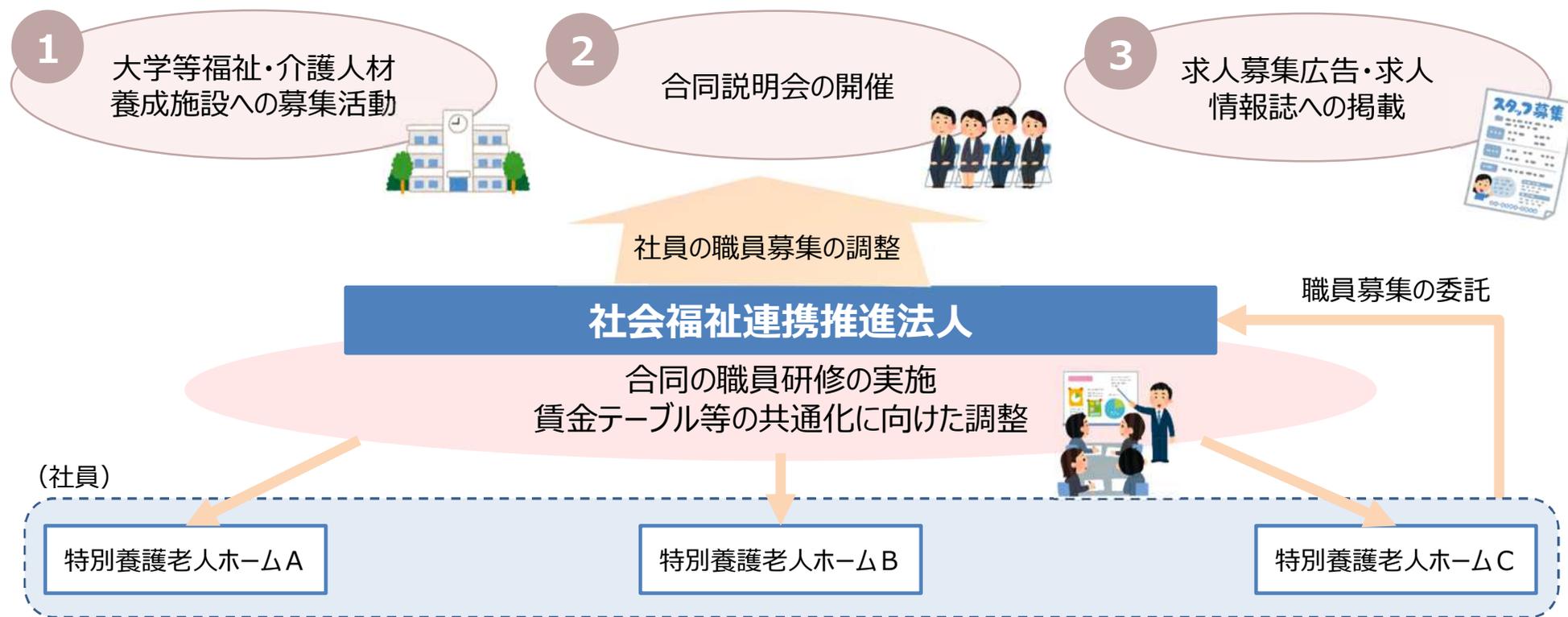
施設・事業所に供する建物の修繕、軽微な改修

従業員の採用、処遇改善に係る費用

⑤ 人材確保等業務のイメージ

- 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「社員が経営する社会福祉事業の従事者の確保のための支援及びその資質の向上を図るための研修」は、
- ・ 社員合同での採用募集
 - ・ 出向等社員間の人事交流の調整
 - ・ 賃金テーブルや初任給等の社員間の共通化に向けた調整
 - ・ 社員の施設における職場体験、現場実習等の調整
 - ・ 社員合同での研修の実施
 - ・ 社員の施設における外国人材の受け入れ支援
- 等の業務(※)が該当する。

※介護職種に係る技能実習の監理団体については、経営支援業務として行う。



学生等求職者への訴求力の向上、福祉・介護人材の資質向上、採用・研修コストの縮減が期待

⑥ 物資等供給業務のイメージ

○ 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「社員が経営する社会福祉事業に必要な設備又は物資の供給」は、

- ・ 紙おむつやマスク、消毒液等の衛生用品の一括調達
- ・ 介護ベッドや車いす、リフト等の介護機器の一括調達
- ・ 介護記録の電子化等ICTを活用したシステムの一括調達
- ・ 社員の施設で提供される給食の供給

等の業務が該当する。



設備・物資の大量購入による調達コストの縮減が期待

【社員】

〈社員の役割〉

- 社員は、連携推進法人に対し、会費等を負担し、議決権の行使等を通じて法人の運営に参画。

〈社員に参画できる者の範囲〉

- 社員の参画できる者の範囲については、以下のとおり。
 - ① 社会福祉法人
 - ② 社会福祉事業を経営する法人(①に該当する法人を除く。)
 - ③ 介護保険法に規定する居宅介護支援事業や老人福祉法に規定する有料老人ホームを経営する事業等、社会福祉を目的とする福祉サービス事業を経営する法人(①及び②に該当する法人を除く。)
 - ④ 介護福祉士養成施設や社会福祉士養成施設、保育士養成施設、初任者研修実施機関等、社会福祉事業等従事者を養成する機関(学校を含む。)を経営する法人(①から③までに該当する法人を除く。)

〈その他社員に関する留意事項〉

- 法人格の種別は問わない。
- 地方公共団体は、社員となることができない。
- 社員の過半数は、社会福祉法人でなければならない。
- 社員の最低数は2。ただし、社会福祉法人以外の法人が参画する場合は、社会福祉法人が過半数でなければならないため、3以上。
- 1の法人が複数の連携推進法人の社員となることを妨げない。

【社会福祉連携推進評議会】

〈社会福祉連携推進評議会の役割〉

- 社会福祉連携推進評議会は、連携推進法人の意見具申・評価機関として、理事会の決議に基づき代表理事が招集。

〈社会福祉連携推進評議会に関する留意事項〉

- 社会福祉連携推進評議会の構成は、連携推進法人が実施する社会福祉連携推進業務の種類に応じ、福祉サービスを受け
る立場にある者、社会福祉に関する団体、学識経験を有する者を始め、幅広い視点から、中立公正な立場で、連携推進法人に
対して意見を述べるができるようにする。その際、構成員には、社会福祉連携推進区域における福祉サービスに関する実
情に通じている者を必ず加える。
- 社会福祉連携推進評議会の構成員の選任・解任は、社員総会の決議により行う。
- 社会福祉連携推進評議会の構成員は、3人以上置く。
- 社会福祉連携推進評議会の構成員の任期は、選任後4年以内に終了する会計年度のうち最終のものに関する定時社員総
会の終結の時まで。ただし、再任は可能。
- 社会福祉連携推進評議会は、以下の①から④までに掲げる事項につき、審議を行い、必要に応じ社員総会及び理事会にお
いて意見具申が可能。
 - ① 貸付対象社員が予算の決定又は変更等を行うにつき、連携推進法人による承認の適否
 - ② 連携推進法人の事業計画の内容
 - ③ 社会福祉連携推進評議会の構成員の定数の変更
 - ④ 構成員の過半数の賛成により、社員総会又は理事会において意見を述べる必要があるとされた事項
- 社会福祉連携推進評議会は、以下の①から③までに掲げる事項につき、審議を行い、業務評価を行わなければならない。
また、その結果については、必要に応じ社員総会及び理事会において意見具申が可能。
 - ① 社会福祉連携推進方針に照らした個々の業務の実施状況・費用対効果
 - ② 連携推進法人の事業報告の内容
 - ③ 連携推進法人の運営の全体評価

社会福祉連携推進法人とこれまでの連携方策との比較

低



高

		特徴	主な項目の比較			
			参加可能な法人形態	参加、脱退の難易	地域	資金
緩やかな連携	自主的な連携、業務連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 合意形成が比較的容易 ○ 資金面、人事面も含めた一体的な連携は稀。 	限定なし	参加、脱退は法人の自主的判断	限定なし	対価性がある費用以外は法人外流出として禁止
	社会福祉協議会を通じた連携		限定なし	参加、脱退は法人の自主的判断	社協の圏域に限定（都道府県、市町村）	対価性がある費用以外は法人外流出として禁止
社会福祉連携推進法人		<ul style="list-style-type: none"> ➢ 法人の自主性を確保しつつ、法的ルールに則った一段深い連携、協働化が可能 ➢ 連携法人と社員との資金融通を限定的に認める ➢ 社会福祉事業を行うことは不可 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 社会福祉法人その他社会福祉事業を経営する者 ➢ 社会福祉法人の経営基盤を強化するために必要な者 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 参加、脱退は原則法人の自主性を尊重(連携法人から貸付を受けた法人については、社員総会における全員一致の決議を必要とすることなどを定款に定めることが望ましい) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 限定なし(活動区域は指定) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 社員である社会福祉法人から連携法人への貸付を本部経費の範囲内で認める
(法人レベル)合併 (施設レベル)事業譲渡		<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営面、資金面も一体になることで、人事制度も含めて一体経営が可能 ○ 経営権、人事制度の変更につながるため合意形成に時間を要する。(合併は年間10件程度) 	(合併) ・社会福祉法人(事業譲渡) ・限定なし	・参加は法人の自主的判断だが脱退は困難	限定なし	<ul style="list-style-type: none"> ・同一法人であれば資金の融通は可能 ・事業譲渡の資金の融通は事例による

その他業務から得られた収益は社会福祉連携推進業務に充当

- 会費等により、業務を実施。

社会福祉連携推進業務

その他業務

※ 社員以外に対する役務の提供や、広く社会一般を対象とした調査研究・出版等の事業が考えられる。

- 会費等により、理事会、社員総会等を運営。

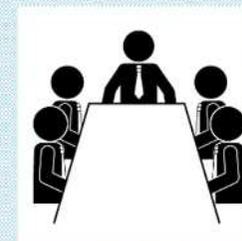
※ 関係者に対する特別の利益供与は禁止。

(社会福祉法第132条②)

(理事会)



(社員総会)



(社会福祉連携
推進評議会)



【連携推進法人】

- 社員から会費等を徴収。

※ 会費等の使途及び金額は社員総会において決議が必要。

入会金

※ 連携法人立ち上げ費用等

会費

※ 法人の事務局運営費用等

委託費

※ 特定の事業の運営費用等

- 会費等により、事務職員や事務室を確保。

※ 社員の法人の事業に支障のない範囲で兼務・共用可。



会費等の支払義務 (一般法人法第27条)

社員A

社員B

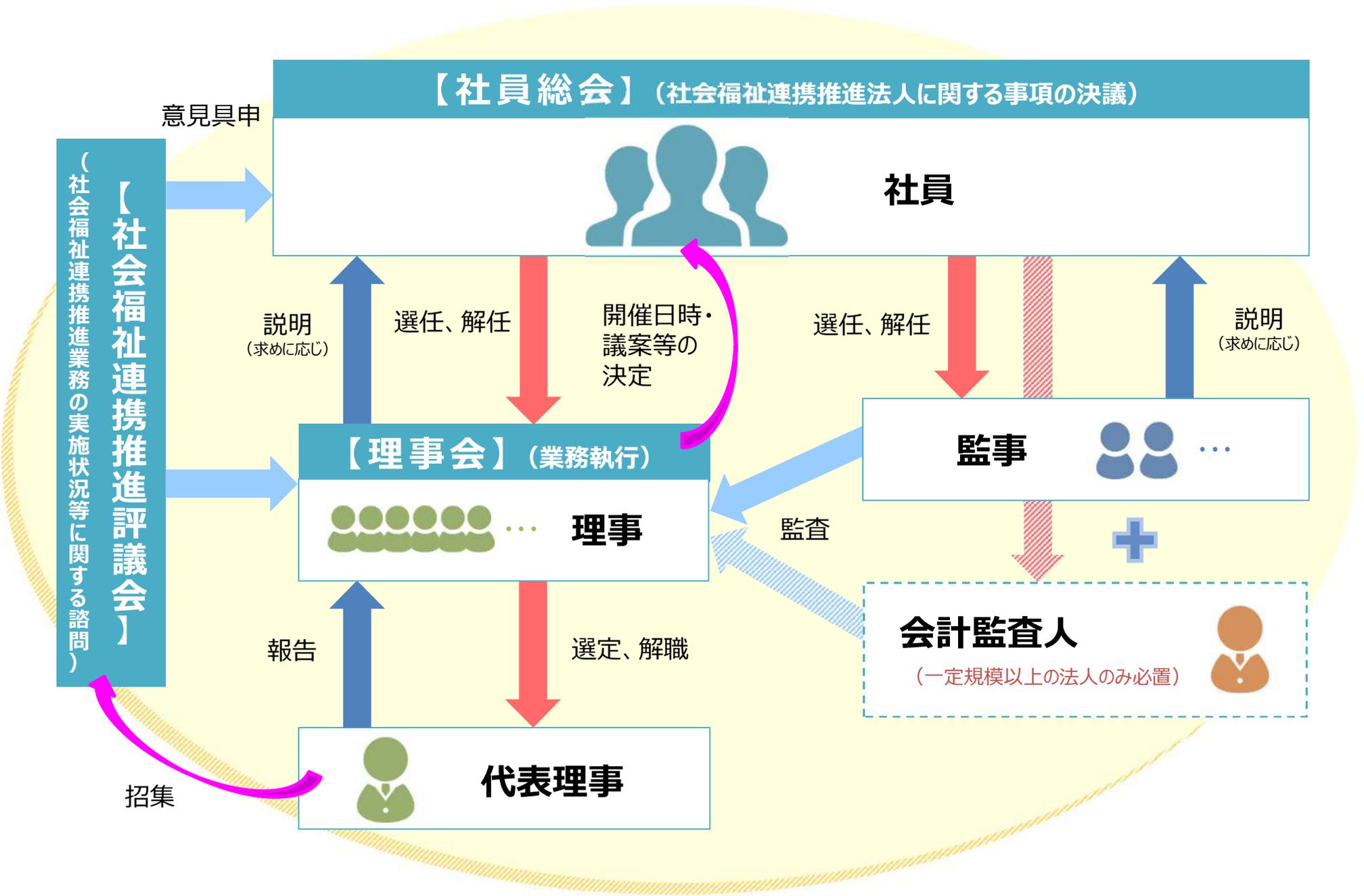
社員C

連携推進法人の社員である
旨を明示

(社会福祉法第133条)

社会福祉連携推進業務の実施、会計処理、役員報酬等基準の策定、計算書類等の作成、備置き・閲覧、情報公表等

連携推進法人に置くべき組織機関



社会福祉連携推進法人に期待される役割について

地域共生社会への視点

④ 地域共生社会の実現に向け、法人の施設種別を超えた取組を構想



経営基盤強化の必要性

④ 人口減少、共同体機能の脆弱化といった地域ニーズの変化に対応し、安定的にサービスを提供するため、法人の持続可能な経営基盤の確保の方策を検討



選択肢のひとつとして

社会福祉連携推進法人の設立



同じ思いを持つ法人同士が連携し、創意工夫のある取組を
できるところから始めて着実に育てる

人口減少等の局面にあっても、未来へと繋がっていく地域づくりのプラットフォームへ

→ 厚生労働省としても、好事例を収集し、関係者の皆様の参考となるよう、積極的な情報発信をしてまいります。

社会福祉連携推進法人設立による効果

① 複数法人が共同で一定の業務を行うことによるスケールメリットの導入、経営コストの縮減



② 複数法人が負担する会費等で運営される事務体制のシェアリング



⑥ 「地域における公益的な取組」の共同実施等による地域に不足するサービス資源の創出



地域福祉の一層の推進

個々の社員(社会福祉法人等)の経営基盤強化

③ 連携推進法人としてのブランディングによる地域住民・求職者への訴求力強化



⑤ 相談窓口間のリファー、空き定員の紹介等他法人が保有するサービス資源の共有



④ サービス手法、人材育成、新規事業所開設等他法人のノウハウの共有



3. 人材確保等分野におけるリガレグループ実践報告

リガーレグループ活動のポイント

- 小さな法人単体では困難な事業を共同で行う
- 複数の社会福祉法人；京都市、京丹後市、東近江市、青森市、浦和市
 - ↳京都市以外の異なる地域の法人とも連携
- いずれいれも特養を中心とした高齢者福祉事業を行っている
 - ↳同一業種によるグループ活動
- 「人材確保・育成」と「地域密着型拠点整備」、2つの目的で集まる

中小社会福祉法人4つの課題

○中小法人課題Ⅰ：人材育成等専任職員の配置

- ①研修・育成システム
- ②チームマネジメント
- ③リーダー育成
- ④アウトカム管理

○中小法人課題Ⅱ：人材確保専任職員の配置

- ①外部への発信ツールの開発
- ②リクルーターチームの編成
- ③インターンシップ・セミナー等の企画

○中小法人課題Ⅲ：経営管理に関する情報の共有

- ①雇用環境整備
- ②キャリアパスシステムと給与体系
- ③財務・収支管理
- ④経営に資する共同部分の開拓
- ⑤新たな経営課題に対する取組

○中小法人の課題Ⅳ：地域公益的取組の情報共有

課題 I ; 人材育成専任職員の配置 / 統一研修とSV巡回

- グループ本部きたおおじに、開設当初からグループ本部機能として「人材・開発研究センター」部門を設け、人材育成専任職員である2名のスーパーバイザー(以下、SV)を配置し、人材育成機能を持つこととした。
- SVの1名は認知症認定看護師、1名は社会福祉士・介護福祉士であり、いずれも20年前後、特養・小規模多機能等の施設長などの経験を持ち研修や人材育成にもキャリアを有している人材。加えてきたおおじ施設長もSV同様の資格や経験があり、この3名を中心にグループ統一研修を実施。
- 新規採用者から役職者までの階層別研修は年間70回開催(令和3年度実績)し、各法人からの参加者は1195名(令和3年度実績)。また、2名のSVは週に1度グループ法人施設を巡回し、ケアの質、チームマネジメントの質などの課題について各法人職員と共有し、統一研修とSVによる巡回はリガーレグループによる人材育成等の車の両輪と位置付けた。

統一研修とSV巡回は車の両輪

小規模事業所では

1年間を通じた体系的な研修(企画・実施)の運営が難しい



I. グループ化による統一研修の仕組みを確立

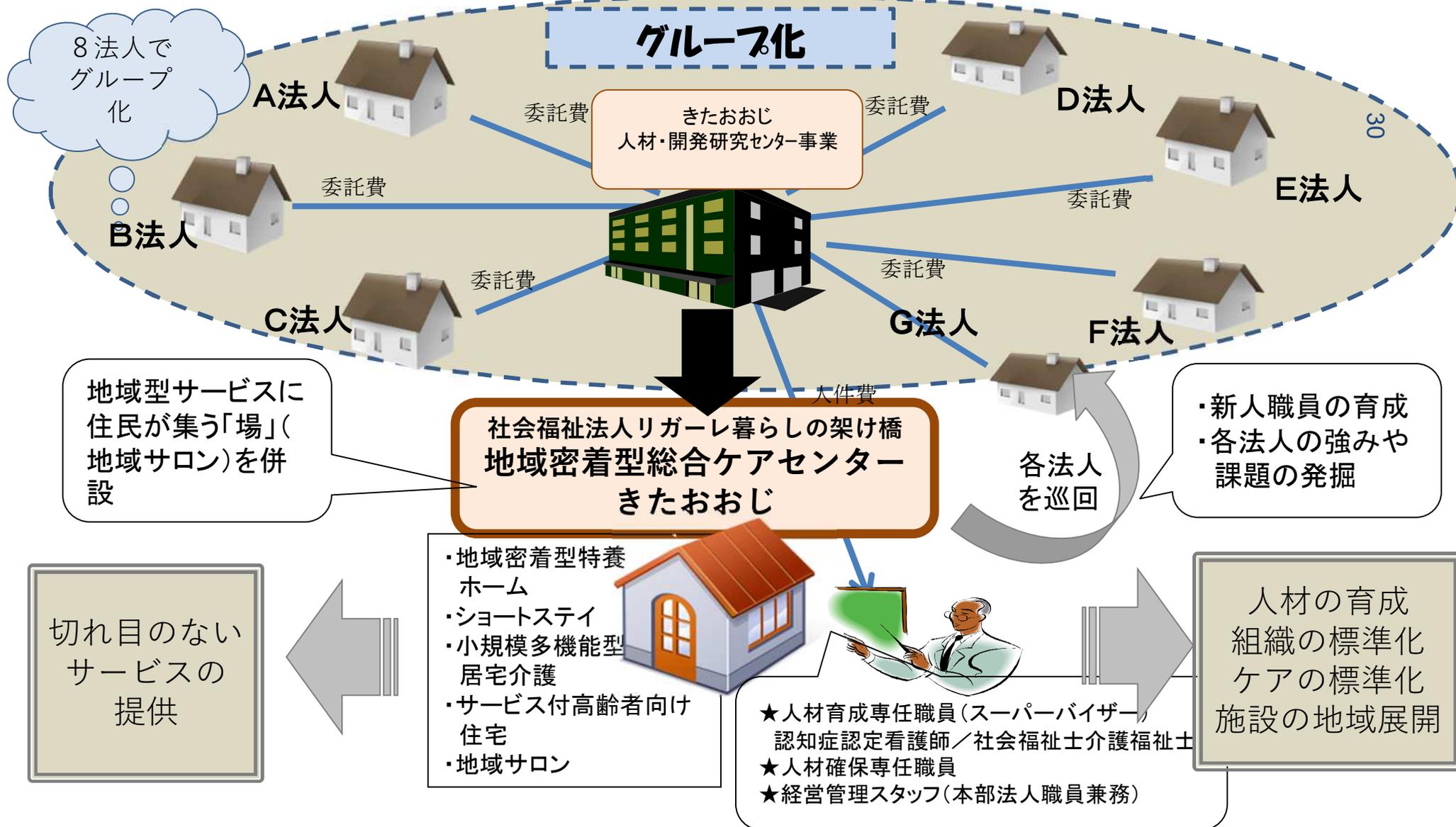
研修を受けた職員が育つには、組織風土の醸成が必要



II. 各法人ごとのアセスメントに基づく職場へのサポート
スーパーバイザーの巡回

リガーレグループ人材育成の仕組

- 複数の社会福祉法人グループ「リガーレ」。グループ本部「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」は、平成29年1月、社会福祉法人「リガーレ暮らしの架け橋」が設立され、その運営となる。
- きたおおじでは、地域密着型特養ホームなどとともに、地域の人々が集う「場」である地域サロン併設
- 共同でスーパーバイザーを確保し、人材育成や組織の標準化、施設の地域展開を図る。



リガーレ統一研修の実施

○採用時研修

○専門研修1:採用1年目の職員

○専門研修2;採用2年目の職員(専門研修1終了者)

○専門研修3;採用3年目以降の職員

○リーダー研修;小規模チームのリーダーを担う職員

○役職者研修;複数のチームをマネジメントする役職者

○ファーストステップ研修(リーダー);個別ケア領域、連携領域、チーム運営等基礎領域

★資格取得研修;介護福祉士、介護支援専門員受験予定者

★特別研修(看護等専門分野)

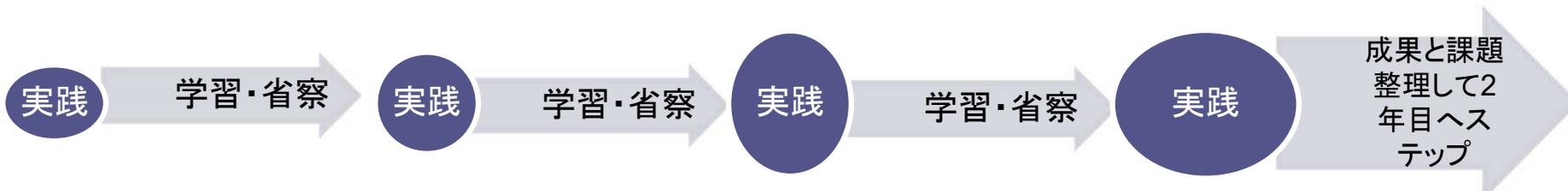
★実務者研修

採用時新人研修		専門研修Ⅰ		専門研修Ⅱ		専門研修Ⅲ		リーダー研修		役職者研修		資格取得研修		ファーストステップ研修	
新卒者及び新採用者	中途採用者	主に採用1年目の職員		主に採用2年目以降の職員 (専門研修Ⅰ修了済みが望ましい)		主に採用5年目以降の職員		小規模チームの リーダーを担う職員		複数のチームを マネジメントする職員		受験資格者他		別途募集要項参照	
4月当初の5日間	随時	第1金曜日		偶数月第4金曜日		奇数月第4金曜日		奇数月		偶数月		介福:第3 CM:第2金曜日		8月から13日間	
		13:30~17:00		13:30~17:00		13:30~17:00		13:30~17:00		13:30~17:00		18:30~20:00		9:00~17:00	
きたおおじサロン	きたおおじサロン	しんらん交流館		しんらん交流館		しんらん交流館		しんらん交流館		しんらん交流館		きたおおじサロン		しんらん交流館他	
新人研修 (4/1,3,4,5,6)															
		①介護技術の基礎 ・トランスファー ・排泄・入浴・更衣動作等	5/12			①介護過程に基づく技術・知識の展開 ・チームの課題整理	5/26	①チーム運営の基礎 ・リーダーシップ・チームづくり	5/31						
		②介護技術の基礎 ・食事・口腔ケア ・スキンケア	6/2	①介護技術の応用と展開 ・尊厳と倫理:ケアを振り返り再考する	6/23					①チームマネジメント ・チームアセスメント	6/14	介護福祉士 受験対策講座			
フォローアップ研修 7/5 10:30~12:30		③介護技術の基礎 ・認知症の基礎理解 ・BPSDの捉え方	7/5			②介護過程に基づく技術・知識の展開 ・多職種連携	7/28	②チーム運営の基礎 問題解決思考法Ⅰ・Ⅱ	7/20			介護福祉士 受験対策講座	介護支援専門員 受験対策講座		
		④介護技術の基礎 ・緊急時・事故対応 ・高齢者虐待・身体拘束	8/4	②介護技術の応用と展開 ・対象者に合わせ生活支援と環境づくり	8/25					②チームマネジメント ・課題整理・分析	8/23	介護福祉士 受験対策講座	介護支援専門員 受験対策講座	・高齢者の尊厳と倫理	8/2 8/3
		⑤介護技術の基礎 ・観察・記録 ・介護過程の展開(情報収集)	9/1			③介護過程に基づく技術・知識の展開 ・介護家族の思い、家族ケアについて、自己の介護観・倫理観の振り返り	9/22	③チーム運営の基礎 コミュニケーション・コーチング・面接力	9/13			介護福祉士 受験対策講座	介護支援専門員 受験対策講座	・ニーズと行動への気付きと対応	9/6-7
フォローアップ研修 10/4	新人パッケージ研修4h ×2日間	⑥介護技術の基礎 ・介護過程の展開 事例演習	10/4	③介護技術の応用と展開 ・ケアにつながる観察記録・介護過程展開Ⅰ (基礎知識)	10/27					③チームマネジメント ・労務管理:(外部講師)	10/11	介護福祉士 受験対策講座		・コミュニケーションの方法と応用 ・中堅職員としてのリーダーシップ	10/16 10/17
		⑦介護技術の基礎 ・感染対策研修 (各施設にて実施)	11/10			④介護過程に基づく技術・知識の展開 ・自立支援、本人の可能性を 拡げ見通しを持った介護	11/24	④チーム運営の基礎 会議運営の基礎	11/29			介護福祉士 受験対策講座		・職種間連携の実践的 展開 ・観察・記録の的確性	11/14 11/15
		⑧介護技術の基礎 ・高齢期の特徴 ・疾患の理解	12/1	④介護技術の応用と展開 ・介護過程展開ⅡⅢ (情報・課題分析) (ケアプラン)	12/22					④チームマネジメント ・制度の方向性	12/13	介護福祉士 受験対策講座		・セーフティマネジメント ・介護職員の健康・ストレス管理	12/20- 21
	フォローアップ研修	⑨介護技術の基礎 ・尊厳と倫理:ケアを振り返り再考する	1/12			⑤介護過程に基づく技術・知識の展開 ・事例検討の基礎知識	1/26	⑤チーム運営の基礎 ストレスマネジメント・リスクマネジメント	1/10			介護福祉士 受験対策講座		・家族や地域の支援力 活用と強化	1/23
		⑩介護技術の基礎 ・ターミナルケア ・食生活を支える視点	2/2	⑤介護技術の応用と展開 ・コミュニケーション ・チームケア、メンバーシップ ・OJTの基本的な考え方	2/23					⑤チームマネジメント ・スーパービジョンⅠ・Ⅱ	2/14			・問題解決のための思考法 ・自職場課題の解決	2/ -
修了研修 3/2 10:30~12:30		⑪修了研修に統合						⑥チーム運営の基礎 自己のケアの振り返りを 通してリーダーとしての 展望	3/14						

⇒色の付いている研修日はしんらん交流館以外の研修会場になる予定です

グループによる新採用職員育成事例

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
専門研修 I (入職1年目の科目)											
採用時新人研修 (5日間集合研修)	介護技術の基礎① トランスファー・排泄・入浴・更衣等	介護技術の基礎② 食事・口腔ケア・スキンケア	介護技術の基礎③ 認知症の基礎知識	介護技術の基礎④ 緊急性時事故対応	介護技術の基礎⑤ 観察と記録・介護過程の展開(情報収集)	介護技術の基礎⑥ 介護過程の展開(事例演習)	介護技術に基礎⑦ 感染対策研修(実技)	介護技術の基礎⑧ 高齢期の特徴・疾患の理解	介護技術の基礎⑨ 尊厳と倫理(ケアを振り返り再考)	介護技術の基礎⑩ ターミナルケア・食生活を支える視点	修了研修 個人目標の成果報告
			フォローアップ研修 個人目標成果と課題の整理・リフレクション			フォローアップ研修 個人目標成果と課題の整理・リフレクション					



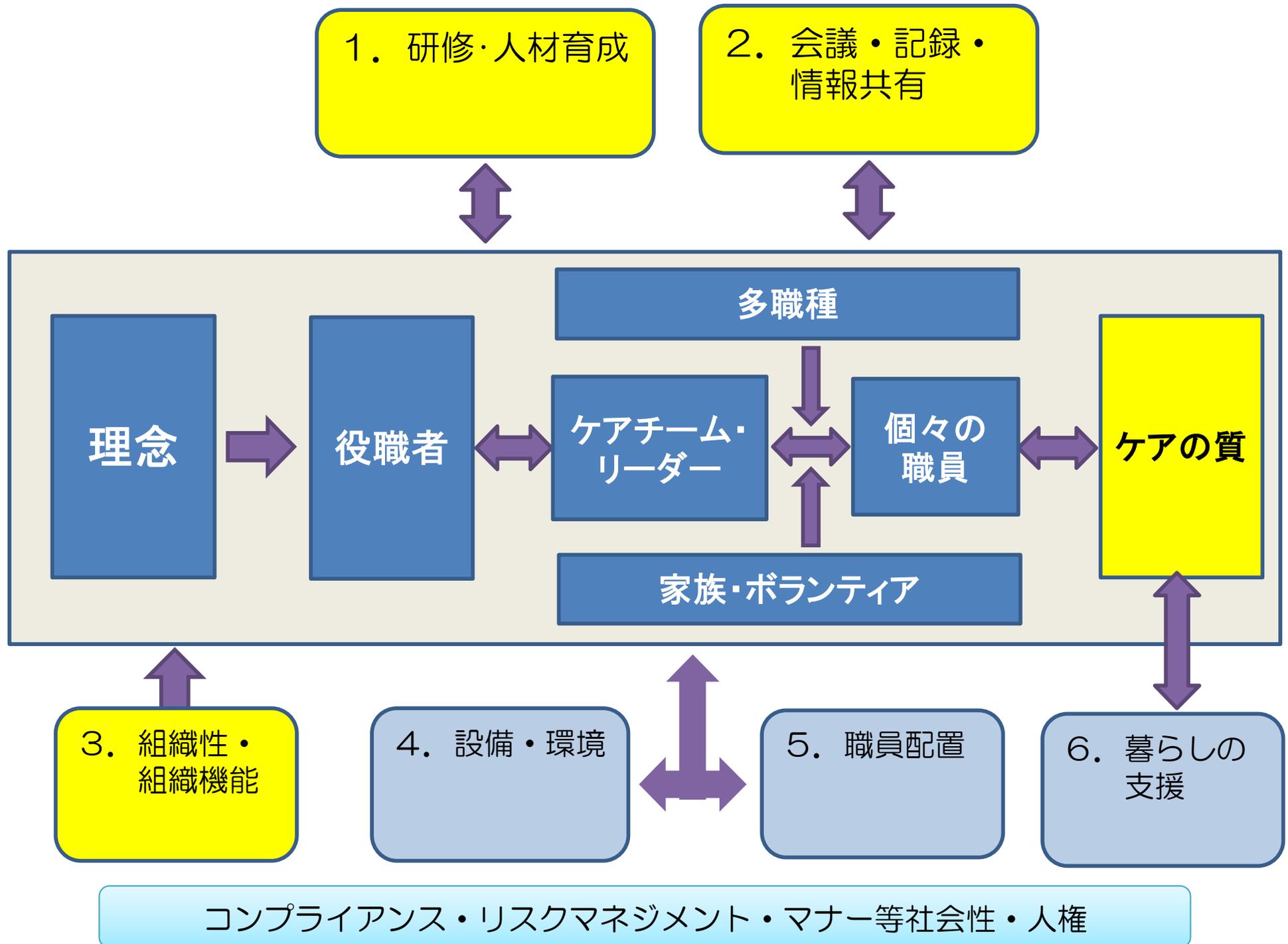
スーパーバイザーの巡回による現場支援

- SVによる各法人の巡回(月に1~4回)
- 各法人の課題を、アセスメントシート(as)1~6に沿って提案
- 各法人による、行動計画の策定
- 行動計画の実践プロセスに対するSVによる助言の継続



- グループ法人による職員共同募集や人事交流に備え、最も困難な取り組みからスタート
- as2(会議、記録等を通じたチームマネジメント), as3(現場を支援する組織風土の醸成)の標準化の難しさがわかってきた

施設アセスメントシート(as)



リガーレグループ・スーパーバイザーの活動

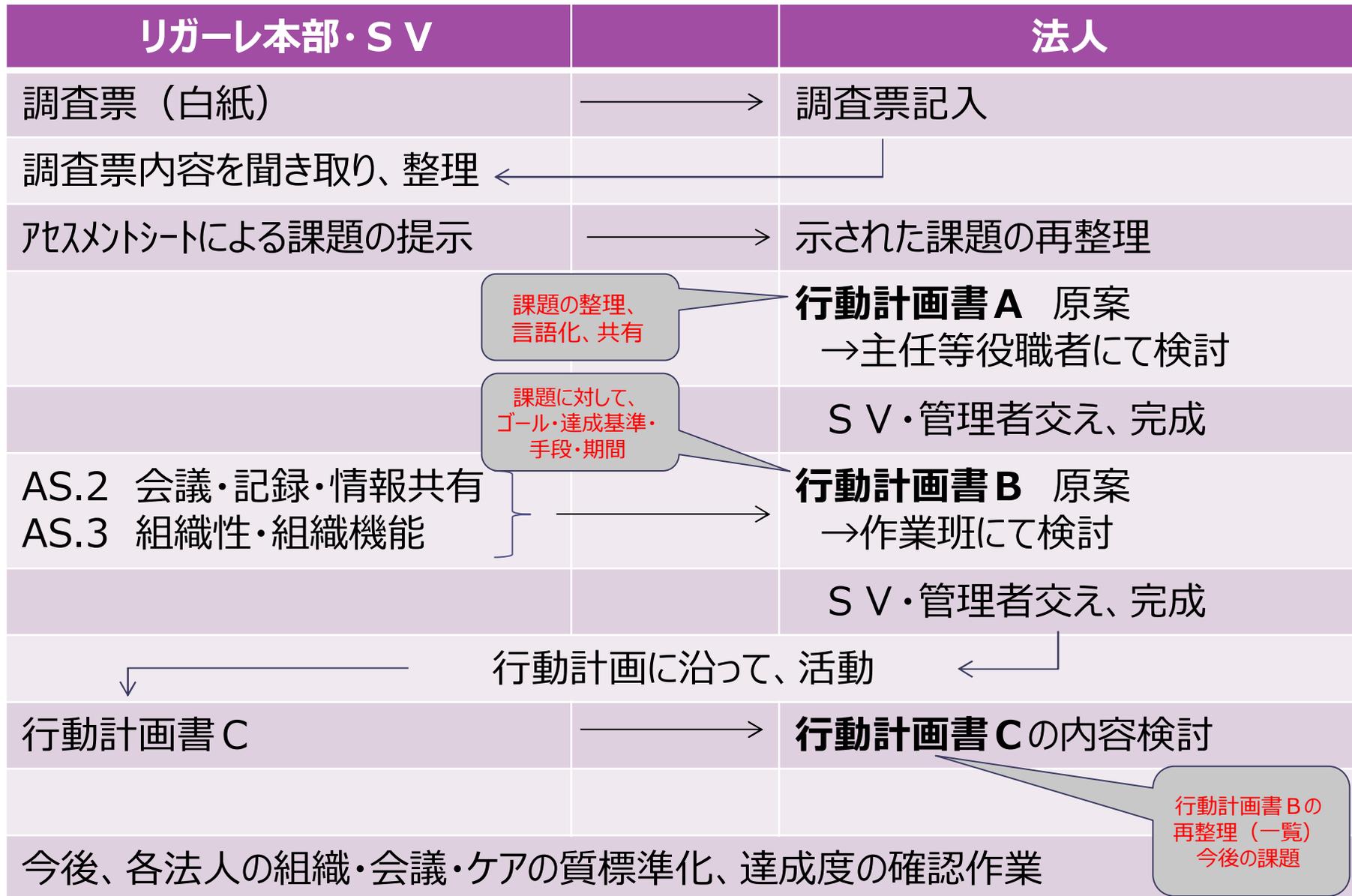
法人ごとの課題を「研修・人材育成」「会議・記録(情報共有)」「組織性・組織機能」「設備・環境」「職員配置」「暮らしの支援」6つの視点で整理し、課題共有し、解決および改善に進む過程にSVとして介入、助言、伴走。

SVはリガーレ統一研修の講師でもあり、巡回で発見した現場の課題は、研修を組み立てる際の重要な情報となっている。

＜巡回時の具体的活動内容＞

- ①事業所内の研修体系の整理
- ②OJTの仕組みづくり支援
- ③会議体系の整理
- ④会議・カンファレンス運営の方法への介入
- ⑤情報共有の仕組みづくり
- ⑥個別ケース支援の相談
- ⑦役職者のマネジメント課題相談・リーダーのチーム課題相談
- ⑧人間関係の調整
- ⑨課題に直面している職員へのSV

行動計画書



人材・研修に関する行動計画の例示

行動計画書A AS1 研修・人材育成

課題

1. 研修効果や課題を検証する仕組みがない
新人研修は行われているが、研修後に継続してフォローアップする研修やエルダー制などの仕組みがない

目標(何をどのように改善するのか)

新人研修を行うとともに、実施後、フォローアップの仕組みをつくり実行する

達成基準(達成を評価する指標)

- ①新人研修を計画的に実施する。
- ②「習熟度チェック表」で確認し、一定の習熟度を持つ新人を育成する。
- ③研修参加の職員が、参加目的、ねらいを把握し参加できる。

手段(改善のために使う資源)

期間(具体的行動計画)

平成25年度内

行動計画書B AS1 研修・人材育成

手段(改善のために使う資源)

- ①新人育成プログラムの検証を3ヵ月・6ヵ月・1年後に行い新人の育成状況と指導側の体制のバランスを図り、次の新人教育に行かしていく。
段階ステップ(成長判断基準)を設定する。
- ②新人職員は、人材開発・研究センターの実施する「きたおおじ新人研修」に参加する。
- ③伝達研修の場や研修報告書を活用して、研修で得た知識や気づきを実践にいかす機会を設ける。
- ④プリセプター制度を創設し、日常の中で研修成果を確認する

統一研修の風景



コロナ禍によりオンライン化。
各法人で、
研修ファシリテーターも育成



技能実習生(フィリピンから、2019年)

フィリピンから、
6名入国。
グループでノウハウ共有



課題Ⅱ 一人材確保専任職員の配置

人材確保委員会(2016~)

- 各法人で直面する人材確保に関する情報共有、各エリア学生の動き、求職者の動きなどを毎月共有する
- リガーレの魅力とは何か、各法人の強みとは何か等、共有し、言語化する
- それをもとに広報誌、フライヤー、コンセプトブックなどを制作し、グループを可視化する試み
- グループ独自イベントの監修。コロナ以前は、インターンシップバスツアー、コロナ以降はオンラインセミナー等
- インターシッププログラムなどの共有、開発

リクルーターチーム(2017~)

- 求職者に近い年齢の職員が学生と早期に出会い、認知してもらう
- そのためのイベントやセミナーを企画開催する
- 常にリガーレや参画法人の魅力を掘り下げ、言語化しておく

人材確保専任職員(2019~)

- 採用に関するスケジュール管理
- 各法人の採用状況など情報集約と共有
- 大学の教員等とのリレーション
- 参画法人の魅力・強みを理解した上で、グループの採用に関する活動を定点で管理

グループで取り組む人材確保、3つのこと

- ① 2016年から、各法人の人材採用担当で委員会を組織
=「人材確保委員会」
- ② 2017年から、各法人から選任された若手で採用チームを結成
=「リガーレリクルーターチーム」
- ③ 2019年度から、グループで人材確保専任職員を抱え、事務局を担う。

人材確保委員会

●構成...各法人の人材採用担当者7名＋専任職員(事務局)

●主な活動

- 各法人で直面する人材確保に関する情報共有、各エリア学生の動き、求職者の動きなど共有。
- リガーレの魅力とは何か、各法人の強みとは何か等、共有し、言語化する
- それをもとに広報誌、フライヤー、コンセプトブックなどを制作し、グループを可視化する試み
- グループ独自イベントの監修。コロナ以前は、インターンシップバスツアー、コロナ以降はオンラインセミナー等
- インターシッププログラムなどの共有、開発

リクルーターチーム

- 構成……各法人の若手 10名
- 共有事項として決めたこと

- 求職者に近い年齢の職員が学生と早期に出会い、認知してもらう
- そのためのイベントやセミナーを企画開催する
- 常にリガーレや参画法人の魅力を掘り下げ、言語化しておく

- 新卒採用チームのコアメンバーとして、学生に向けてリガーレグループの魅力・所属法人の魅力を発信。
- インターンシップや就職フェアに主体的に関り、参加学生との良い関係を築く。
- リクルーターは専門職の立場で学生と関わる。
- リクルーター活動を通して自己の成長につながるような目標を持って臨む。
- リクルーター活動を通して、リガーレグループとしての繋がりをもち、各法人の採用活動に寄与する。

グループ独自フェア「まるわかり～発見！フクシの素顔～」2021. 7の様子



- ①自己紹介
- ②リガーレグループについて
- ③第1部 導入 トークセッション「福祉の楽しさ」15分
- ④第2部 座談会 少人数で学生とのクロストーク 25分×2ターム÷55分(全員)
- ⑤インターンシップ紹介 10分(全法人)

法人を越え、仕事の魅力や楽しさを言語化し、学生へどのように伝えていくのか、その過程を共有。この過程の可視化はグループならではの。単独法人では難易度高。

人材確保専任職員の配置

専任職員の主な役割

●スケジュール管理

- 採用活動は、年間のスケジュール管理が最重要
- 学生の年間就活スケジュールに合わせて動く予定を立案

●情報整理

- 各法人の採用状況など定点で情報を集め、共有する

●大学等への広報活動

- グループ主催セミナー広報など、大学教員とキャリアセンター等との接点を常に持つ

●グループ法人の動きを俯瞰してグループ活動の足並みをそろえる

広報誌『COCOLO』

+COCOLO 5

| 5 | L i g a r e 2 0 2 1 A p r i l

志をともにする8つの法人がタッグを組んだ社会福祉法人グループ「リガーレ」
 やわらかな発想で働く環境を耕し、豊かな人材を育てること
 として地域に根を下ろし、福祉を、これからの日本を変えていくのが私たちの願いです



01 神社境内がレストランに！ オープンエアの「こども食堂」。

地域との協働で「子ども食堂」の運営をスタート。一時、インフルエンザとコロナ禍で施設内での開催が難しくなりましたが、地元自治会や神社関係者のご理解のもと、地域の貴重な文化財でもある神社境内で再開することができました。食料は地域のスーパーマーケットやNPO、また地域の方々がつくった野菜などがまかなっています。開放する畑で子どもたちが芋掘りをして、防虫用かまどでパンで焼き芋をするという、防災とコラボレーションしたイベントも、地域の子どもの居場所づくりへの取り組みが、ここからさらに広がっていくことを願っています。

八心会/法人本部 地域支援担当 栗村昭也

地域のご高齢者に親しまれる健康長寿サロン「元氣倶楽部」の活動がコロナ禍によって休止されている期間も、緊急事態宣言のとき以外続けているのが、青空の下で行う「公園体操」。いっそも休むという考えよきながら、「これだけは」という地域のボランティアの方々もあって唯一続けられている業です。元氣倶楽部の再開を待ちわびる声も多く、今回のコロナ禍で大切な社会資源の役割を担っていることをあらためて実感しました。今回得た教訓を活かして、地域のみならず健康で文化的に過ごせる時間を安心安全に楽しめる企画を再構築、発信していきたいです。

親善会/主任企画室 企画部長 中川由紀



03

力仕事もお手のもの。
若さで地域を盛り上げる。



夏祭りや敬老会、チャリティイベント、餅つき大会など、地域の催しに職員が参加。特に夏祭りは登山園が主軸し、地域の方を招いて利用者さんとともに楽しんでいたのが定番になりました。地域と関わるようになってあらためて感じたのは、催しの中心人物に高齢の方が多く、そこで「体力のある仕事はおまかせください」と、若い職員が積極的に出ていくようになりました。こうして少しずつもお役に立つことで、地域のみならず身近で頼りにする存在と認めいただけるようになったと感じています。

福山園/常務課 ケアマネージャー 業務部長 百目鬼浩子



04 オンとオフ、 絶好のバランス。

きちんと働きしっかり遊ぶが信条で、多趣味です。そのひとつが叔父から教わったダイビング。身近に感じた海の素晴らしさをまた遠方まで実感できます。海中で泳いだ「潜水」は、思いがけず2018年の丹後美術工芸祭で最優秀賞を受賞、利用者さんとの会話がはずむきっかけにも。

はしど福祉会/理事 古川登志夫

05 地域で暮らす人々が 寄り合い、駆け込める場所に。

「道に迷った」と助けを求めに来る方。「天ぷら揚げすぎたから食べて」とお持ちくださる方。特に用事がなくても訪ねてくださる方……小規模多機能「よき家」はそんなように、地域のみならずから頼りいただける場所になりました。それは、施設が大多数を占める利用者さんに「寄り合う会場」を目指し、ご近所も含んで地道なコミュニケーションを重ねた結果といえます。今後も活動を普遍化し、住み慣れた地域で大切な人間関係を垣守られながら生きていきたいという願いをかなえる環境づくりができればと思います。

松光会/「よき家」の運営者 櫻岡良典

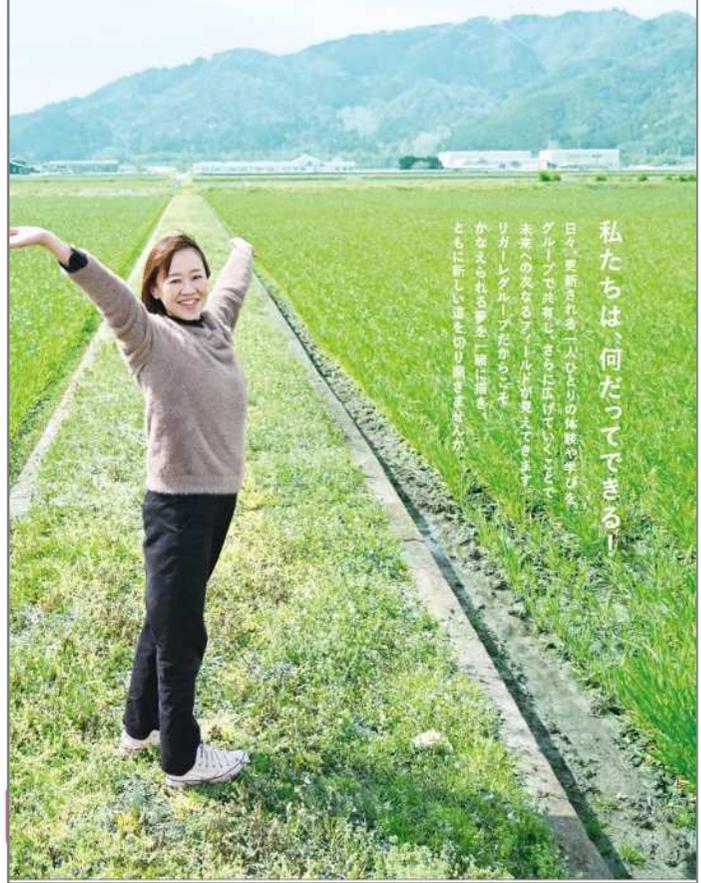


06

これからの福祉を考える
体験や研究のフィールドに！

京都市内の福祉系学部がある大学と協働して、イベント開催などの地域支援活動を行っています。ともに地域課題に向き合うことで、大学生に現場でのリアルな体験を提供するときに、法人にとっても新鮮な情報や価値観が得られるよい機会になっています。何より、若いエネルギーの影響力で濃い中でなかなか聞けない打ち解けてくださったこともあり、また大学とのつながりは、これからの福祉を構築していく「研究のフィールド」の提供としても役立っています。

リガーレ暮らしの架け橋 片山大海



私たちは、何だってできる！
日々更新される「心と体の体験や学び」を、グループで共有し、さらに広げていくことで、未来への気持が、フィールドが変化していきます。リガーレグループだからこそ、かなえられる夢を、一緒に描き、ともに新しい道を切り開いていきます。

Creating THE F



社会福祉法人グループ
リガール プレゼンツ

おもてなし BUS TOUR

vol.1

めぐるーつたえるーつながる

2017

8/19(土)・8/26(土)・9/2(土)

わたしたちが
働く地域と施設を
ご案内します！

バスを貸し切り、リガールの各法人を
巡る日帰りツアー



リクルーターチームによる
おもてなしバスツアー

就職フェアでのプレゼン資料（リクルーターにより作成）



一人ひとりの個性を生かして、
様々な壁を一緒に越えていこう

社会福祉法人グループ リガーレ

Ligare

Pre FUKUSHI meets!
[全国／地方の魅力]
2022.02.24（木） 11:30～14:30

共通して大切にしていること



★住み慣れた地域での暮らしの継続を支える

- ・地域のイベントに参加
- ・馴染みのスーパーや銭湯、散髪屋、果物屋等へ外出

★地域ネットワークの形成

- ・カフェの営業
- ・ボランティアの方と交流
- ・消防団に入団
- ・小学校の運動会に参加

インターンシップ等参加者・面接・採用人数の比較(新卒)

<5法人集計>

	2019年度	2020年度	2021年度
インターンシップ等	—	34名	48名
面接	—	24名	21名
採用	5名	20名	18名

課題Ⅲ－経営管理情報の共有

①雇用環境整備

「きょうと福祉人材育成認証制度」の活用

②キャリアパスシステムと給与体系

モデル給与体系・キャリアパスシステムの構築

③財務・収支管理

収支及び資金に関する情報共有に向けて

④経営に資する共同部分の開拓

共同購入等による経営効率の改善に向けて

⑤新たな経営課題に対する取組

ICT導入等の共同

福祉・介護経営勉強会

2013～2014年度

対象;グループ理事長等の社福法人経営者・管理者 24名

回数;毎月1回実施・全19回(19～21時)

内容;①社会福祉法人の基本(法的根拠、定款、諸規定等)、②高齢、障害、児童等の各種法律・制度の知識、③地域との連携の方法、④介護・看護・医療の連携(施設・在宅)、⑤行政との連携(老人福祉法監査、介護保険法監査、労基署、保健所等)、⑥小規模多機能など事業ごとの運営手法、新規事業開設の手順、⑦介護保険関係諸手続き(事業開設、給付管理等)、⑧低所得者対策(生活保護法と社会福祉法人の役割、補足的給付等)、⑨リスク管理(事故、苦情、感染症等)、⑩財務・会計(基本知識、財政・収支状況の理解、管理会計、経営的意思決定等)、⑪金融(福祉医療機構、市中銀行等)、⑫税務(消費税、法人税等)⑬国の各種施策の方向性等(高齢者福祉分野以外も含め)、⑭介護保険次期制度改正、⑮社会福祉法人連携の今後の見通し(国の考え方等)、⑯医療介護連携、等

2015～2017年度

対象;次世代の経営を担う人材 9名

回数;隔月1回・全15回(17～19時)

内容;社会福祉法人運営の基本、チームマネジメント、人が育ち定着する組織等

きょうと福祉人材育成認証制度の活用

○「きょうと福祉人材育成認証制度」＝平成24年度スタート

- ・法人理念が明確
- ・利用者を第1にしている
- ・職員を大切にしている

○京都府下約1400法人中約1／2が宣言

約1／4が認証

15法人が上位認証を取得

○リガーレ加盟法人すべてが上位認証を目指す

★社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋

＝2011年8月上位認証取得

リガーレモデル給与体系の作成

平成24～26年度	各法人給与体系等の情報交換
平成28年度	モデル給与体系の検討
平成29年12月	モデル給与体系の完成
令和 元年度	リガーレ人材共同募集に向けて開示する給与等統一
令和 2年度	はたらき方改革委員会の発足



- 人材共同募集の条件；人が集まる必要条件
- キャリアパスとの整合性
- 職員の納得と人件費統制、2つの機能

ICT導入等／介護みらいの検討

- ICT導入等に関して共同で試行、検討
- 職員配置の標準化、機能分化に伴う多様な職員構成の試行
- 外国人材の導入研究と情報共有（3法人で6名導入）

介護分野が目指すべき 効率化とデジタル化の展望

2025年度介護報酬改定では、高齢化や災害への対応力強化、地域包括ケアシステムの推進、介護人材の確保・介護現場の革新、自立支援・働き方改革の取組の推進が掲げられました。とりわけ介護サービスの質の評価・科学的介護の取組の推進は、介護現場に強いインパクトを与えています。

人による人への伝達である情報と DX は馴染まないのではないか、との声もありますが、データの有効な活用や記録の効率化、そして新たな機器による多様な介護現場へのアプローチも、質の高いケアや職員の負担軽減などに繋げる可能性への取組は避けて通ることのできない状況と考えています。

第 39 回京都地域包括ケア事業研究会では、「介護分野が目指すべき効率化とデジタル化」をテーマに、介護現場における ICT 導入について学ぶ機会といたします。講師には、株式会社野村総合研究所ヘルスケア・サービスコンサルティング部の横内様と、現在導入を準備しておられる特別養老老人ホーム型の介護サービス事業者の村上様氏をお招きして、専門家からの情報と併せて現在進行形でセンサー導入に関わっておられる具体的なケースについて学びさせていただきます。今回の研究会が、これからの私たち介護現場の DX 化について具体的な成果と、そして導入にあたっての課題についても考える機会となることを確信しております。

京都地域包括ケア事業研究会
代表 山田 孝志

開催
日時

令和 4 年 3 月 26 日 (土)
16:00 ~ 18:00

プログラム

- 15:00~16:10 主催者挨拶
- 16:10~17:10 講演
「介護サービスの課題を解決するデジタル化の可能性と人材育成」
株式会社野村総合研究所ヘルスケア・サービスコンサルティング部
ヘルスケアコンサルティンググループ プリンシパル 横内 博 氏
- 17:10~17:50 実際の現場報告
社会福祉法人理道21協会
ケアハウス部の部 部長 氏 /
特別養老老人ホーム部の部 介護サービス課長 村上 佳代 氏
- 17:50~18:00 総括

定員

50名 京都地域包括ケア事業研究会会員、行政、
福祉専門機関と福祉、介護に携わる方々

参加費

無料

お申し込み

右の QR コードから、または下記 URL より、
Google フォームでお申し込みください。お申し込み 24時間以内
| <https://forms.gle/9Qk1ot2d7eaez8877> |
開催の前日までに、申込フォームに返信いたします
メールアドレスに 200 件の参加申請をお送りします

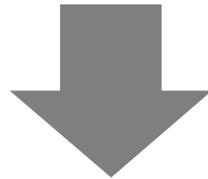


お問い合わせ

社会福祉法人理道21協会の皆様 地域実業団体のケアセンター 株式会社
FAX 075-366-1006 / 電話 075-366-8025 Email kyoto@kyoto-care.jp

課題Ⅳ－地域公益的取組の実践

社会福祉法人による「地域における公益的な取組」については、改正社会福祉法第24条第2項の規定に基づき、平成28年4月から、当該取組の実施が社会福祉法人の責務として位置付けられた。



リガーレグループ地域共生社会創出委員会(2018～)

- 各法人が実施している地域公益的取組の実施内容について共有、その意義を確認・協議する。
- 各法人が既実施取組について、課題及び見直し等協議、好事例の共有
- 各法人が所在する生活圈域等の地域課題を把握するための方法について学びあう
- 把握した地域課題の情報交換を行い、課題解決に向けて方策検討
- 優れた実践を自法人に取り入れる可能性について話し合う
- 上記の協議等を通じて、各法人による新たな地域貢献活動の計画立案を行う

地域公益的取組についてのヒアリングシート

2018年から、各法人代表者により、地域貢献や地域公益的取組に関する課題を共有、各法人の試行へつなげつつある。

各法人でヒアリングシートを作成、法人間で共有

- 主な取り組み名称と内容・頻度
- 把握している地域課題（課題把握の経路）
- 地域での協力者や外部機関などの連携先
- 発生するコストや資金源と概算金額など
- 仕組み・工夫
- その他 考えられる成果等

コロナ禍での地域公益的取り組みについて各法人で共有

＜ヒアリングシートによる情報共有＞

- 法人(職員)が参画する地域に関するネットワーク・協議体・委員会等について
- 法人内で地域との関係性、地域課題、地域公益的取り組み等に関する事項を協議検討するテーブルがあるか
- 上記以外に自治体・社会福祉協議会・近隣の他法人等と定期的な意見交換等の活動テーブルを設置しているか
- 自治体等の行政計画等の策定委員・検討委員等に法人職員が参画しているケースがあるか
- 災害時の対応等に関して、把握している地域課題、地域住民・外部機関等と連携して進めていること、法人としての対応例があるか
- 新型コロナウイルス感染症に関して、把握しておられる地域課題、地域と連携して進めておられること、法人としての対応例等があるか
- 地域担当職員等の配置(辞令交付等)をされている例があるか、兼務・工夫していることはあるか
- 新型コロナウイルスのことも含め、地域における公益的な取り組みに対する法人としての基本的な考え方・視点などがありましたら教えてください。
- 法人の持つ専門性を地域へ活かすということを考えた場合、具体的なイメージがあるか

地域公益活動／リガーレグループ法人による実践内容

- ①高齢者と住宅のマッチング事業「住まい・生活支援事業」
- ②福祉避難所登録
- ③介護者教室など地域参加型研修の開催
- ④オレンジカフェ主催
- ⑤認知症出前講座・認知症サポート連絡会活動等（地域啓発活動）
- ⑥地域防犯活動（青パト活動）
- ⑦福祉車両・車いす等貸出、地域活動への会場提供
- ⑧地域経済への貢献（バイオマス燃料等）
- ⑨地域他業種連絡会の主催
- ⑩子ども食堂
- ⑪福祉教育活動
- ⑫地域イベント参加（お祭り、バザー、消防団、公園体操、地域サロン等）
- ⑬グループによる感染症への取り組み（防護服等共同購入、研修）

リガーレグループ活動から見えてきた連携の形

○連携により「達成したい目的」

○目的を実現するための「機能」

○機能を果たす「コスト」

↓ トップによるそれらへの合意と、さらに・・・

- ・それぞれの法人を担う中核メンバーによる連携への合意
- ・マネジメントに対する概念の共有
- ・社会福祉法人の役割に対する理解の共有

複数の中小法人間連携から学んだこと

- 「同じ目的意識を持つ法人が個々の自主性を保ちながら連携し、規模の大きさを活かした法人運営が可能となる」(厚労省・社会福祉連携推進法人関連資料より)
- 中小の単独法人の課題である人材育成・確保のための「専門人材」の確保、それを通じたさまざまな「仕組み」が構築できる
- 人が集まり定着する魅力ある経営のあり方についてなど、情報収集などを常に協議連携できる場が生まれる
- ICT導入、感染症対策など新たな環境やリスクに対して共同して推進できる

……………など

むすびに

社会福祉連携推進法人制度を活用した多くの新たな取組が始まり

社会福祉法人がこれからの地域課題を解決する輪の中心的存在となり

中小規模であっても人が集まり活躍する経営モデルづくりを目指したい

ご清聴ありがとうございました