

令和元年度 社会福祉法人経営セミナー【後期】

12月12日、盛岡市内において、県内の社会福祉法人経営者等113名(74法人)が参加し、「社会福祉法人経営セミナー」(岩手県社会福祉協議会社会福祉法人経営者協議会主催)が開催されました。社会福祉法人をめぐる最新動向とともに、経営者として考えるべき人材確保のポイントや働き方改革への対応等についてお話しいただいた中から、一部概要をご紹介します。

社会福祉法人経営をめぐる動向

今年度4月以降、「社会福祉法人の事業展開等に関する検討会」の中で、社会福祉連携推進法人(以下、「連携推進法人」という新しい制度が検討され、12月10日の第6回検討会において、厚生労働省から最終の報告書案が示されました。

社会福祉法人の連携・協働化

社会福祉法人の組織再編を含む方法としては、元々社会福祉法人同士の合併・事業譲渡がありますが、実際に統合した例はあ



講師 全国社会福祉法人経営者協議会
地域共生社会推進委員会 専門員
村木 宏成 氏

まり聞きません。社会福祉法人の経営基盤を強化するため、統合の手前で社会福祉法人の自主性を確保しつつ連携を強化できる新たな選択肢の一つとして、社会福祉協議会を中心とする都道府県域での複数法人間連携の取組の推進と、社会福祉法人が主体となった連携推進法人の設立に向けた検討が進められてきました。

検討会のこれまでの議論の中では、参加法人の範囲は、「社会福祉事業を行っている法人、関係自治体、その他連携業務に関する業務を行う者(社会福祉従事者養成機関等)とし、社会福祉事業を行っている法人が2以上(うち社会福祉法人が1以上が必須)」とされてきました。つまり、参加法人全体の中に社会福祉法人が1以上あればよいというもので、全国社会福祉法人経営者協議会(以下、「全国経営協」)では、「社会福祉法人が主体となった連携」である以上、社会福祉法人の参加及び議決権を過半数とすべきとの意見を再三伝えてきたところですが、最終案では、全国経営協の意見が形となり、参加法人の過半数は社会福祉法人とされ、更には議決権も過半数が社会

福祉法人とされました。

連携推進法人の業務

連携推進法人の業務は、①地域共生社会の実現に向けた連携 ②災害対応に係る連携 ③福祉人材の確保・育成 ④本部事務の集約や設備の共同購入など社会福祉事業の経営に関する支援 ⑤社会福祉法人への資金の貸付とされ、①⑤の業務に支障を及ぼさない範囲で他の業務を実施することは可能であること、連携の業務に特化するため社会福祉事業はできないこととされました。

連携推進法人は、現在実際に制度として稼働している医療分野の「地域医療連携推進法人」制度と類似した内容となっています。地域医療連携推進法人の実例を見ますと、診療機能等の集約化・機能分担(急性期、慢性期患者の受入れの分担等)、医療機器の共同利用、医師配置の最適化、人材育成の連携といった取組がなされています。社会福祉法人に当てはめると、例えばサービス管理責任者など職員配置での連携は難しいように思われますが、共同研修や地域の多様なニーズへの対応、保育園であれば土曜保育の分担等の連携は可能ではないでしょうか。



連携推進法人制度の目玉は、資金の貸付ができるということです。本来、社会福祉法人の収入・収益を法人外に支出することは認められていませんので、社会福祉法人が資金を拠出して貸付原資とすることができるという仕組みは、かなり大きな変化となります。貸付には都道府県知事など所轄庁の認定が必要で、貸付限度額は社会福祉法人の拠点から法人本部に繰入れ可能な額の範囲、連携法人は貸し付けられた資金を他の資金とは区分経理するなどの諸条件があります。資金の返済方法であったり、会計処理の仕方であったり、詳細の検討はこれからとなりますが、社会福祉法人の制度を損なわない仕組みとすることが肝要です。

全国経営協のスタンス

社会福祉法人の大規模化(＝事業譲渡・合併)について、全国経営協は、制度的に



強制されるべきものではなく各々が地域特性やメリット・デメリット（リスク）を十分分析した上で対応すべきとのスタンスを取っています。また、手法としては、初めに法人の多角化・多機能化等による自律的な経営の確立があり、次に連携・協働、その後近隣施設等への事業譲渡、最終的に合

福祉人材の確保と経営者の役割

福祉人材をめぐる動向と国の人材確保策

人口構造の変化と対応

日本の人口は、平成21年をピークに減少しています。今後も全体的に減少が続けますが、重要なのは人口構造で、これから生産年齢人口（現役世代）の急減が始まります。現在は、団塊の世代が全て75歳以上となる2025年に向けて後期高齢者が急増し、少子高齢社会の到来にどう対応するかという局面ですが、2025年以降は、75歳以上の人口増加が緩やかになる一方、団塊ジュニア世代が全て65歳以上となる2040年に向けて、生産年齢人口の急減とい

併という流れを基本とすべきとしています。

いずれにせよ、連携推進法人は今後大きな動きとなっていくと見られますので、是非いろいろと検討した上で判断していただければと思います。

う新たな局面に入ります。

2040年の大きなテーマは、少子高齢・人口減少社会への対応で、現役世代の人口が急減する中、社会の活力の維持向上にどうアプローチしていけばよいかということになります。厚生労働省の「社会保障審議会介護部会」での検討事項に、「介護予防・健康づくりの推進（健康寿命の延伸）」とあるのは、65歳以降になっても就業・生産し続けてほしい、そういうアプローチで局面を乗り越えていこうとする政府の方向性を感じ取れるのではないでしょう。そのほか、多様な人材の就労・社会参加の促進、生産性の向上、テクノロジーの活用、高齢者ができる業務の創出と言ったことが、今、盛んに議論されています。

人材確保のポイント

新しい人材を確保できても、離職者が多ければ人手不足は解消しません。人材確保には、今いる職員の育成・定着・離職防止の取組が必要です。

介護労働安定センターの「平成30年度『介護労働実態調査』」によると、介護業界の離職率は15.4%で、全産業の離職率14.9%（厚生労働省「平成29年度雇用動向調査結果」）と比較して、それほど高くはありません。中でも社会福祉法人の離職

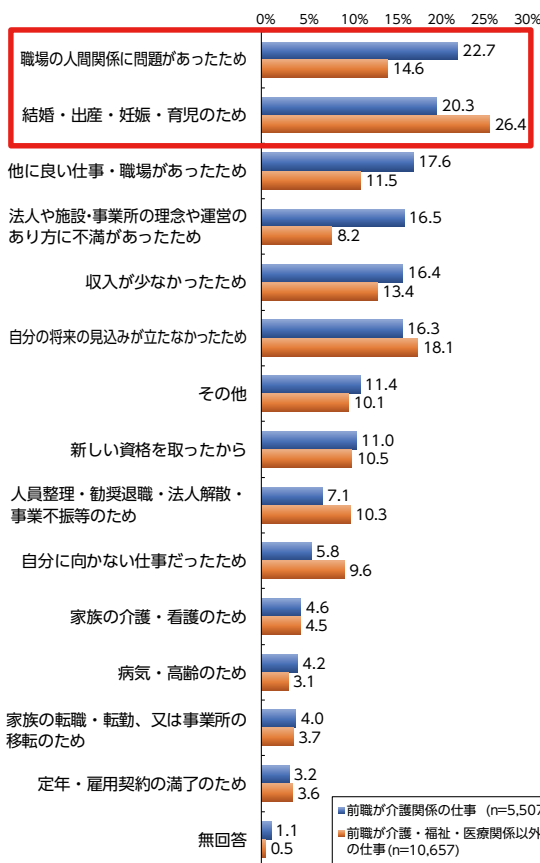
率は10.8%（独立行政法人福祉医療機構「平成29年度退職手当共済制度加入法人」と低く、こういった事実をきちんと発信し、業界のイメージ改善を図っていくことも重要です。

離職理由については、左表（前職をやめた理由）のとおり、職場の人間関係、結婚・出産を挙げる人が多く、収入の低さを理由とする人は一定数いますが、どちらかというと多くありません。結婚・出産という理由は、逆に言えば、安心して結婚・出

産できる体制になっていければ離職せずに済むということではないでしょうか。

なお、独立行政法人福祉医療機構「平成29年度『保育人材』に関するアンケート調査」によると、経営者が考える職員の離職理由の第一位は「転職」となっています。実際の離職理由はこちらも人間関係が圧倒的に多く、経営者の認識の違いが明らかになっています。経営者は、主観ではなくふかんで事実を客観的に捉え、職場環境にもっとアプローチしていく必要があります。

前職をやめた理由（複数回答）



出典：介護労働安定センター「平成30年度『介護労働実態調査』」

明日の法人経営を考える

保育所法人を中心に

社会福祉法人には、制度の狭間にあるものを含め、地域の様々な福祉需要にきめ細かく対応することが求められています。これは、社会福祉法人が非営利法人であるというものの一つの存在意義で、社会福祉法人の責務として、地域における公益的な取組に積極的に参加していただきたいと思っています。公益的な取組には、日常的に行っている

こと、例えば保育園であれば保育実習生の受入れや学生の保育体験、育児相談会、地域の子どもへの園舎・園庭の解放、絵本の貸出し・読み聞かせなども十分当てはまります。なお、このような取組の実績を積極的に地域に発信し、見える化・見せる化し、ブランド化していくことも重要です。