

平成 30 年度

# 都道府県経営協セミナー（前期）



みんなの「生きる」を  
社会福祉法人

Ver.2

平成 30 年 7 月 25 日

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

全国社会福祉法人経営者協議会

## 倫理綱領

社会福祉施設の経営主体である社会福祉法人は、社会福祉法に基づく特別法人であり、利用者はもとより地域社会における福祉の充実に貢献するためには適正かつ活力ある経営に努めなければならない。

全国社会福祉法人経営者協議会は、高い公共性と倫理性を旨として国民の負託に応えるとともに、地域社会における福祉推進の主導的役割を果たすため、ここに倫理綱領を定める。

会員は、人間としての尊厳と社会連帯の思想を基本理念とし、公平・公正な法人運営に努める。

会員は、常に健全かつ活力ある経営に努めるとともに、民間社会福祉事業としての先駆性・独自性を発揮し、国民の期待に応える。

会員は、広く法人・施設の機能を挙げて、地域福祉の充実発展に寄与する。

会員は、職員の資質の向上を図るとともに勤務条件の改善に努める。

会員は、相互の親睦・交流を深めるとともに、切磋琢磨を怠らず、進んで研修・研究に努め、社会の発展に応じた広い視野をもって経営にあたる。

## 社会福祉法人行動指針

社会福祉法人は、「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与することを使命とし、社会福祉事業の安定的・継続的経営に努めるとともに、多様な生活課題や福祉需要に柔軟かつ主体的に取り組む公共的・公益的かつ信頼性の高い法人です。

会員法人は、社会福祉法人の使命を果たすため、次の行動指針に基づく経営を実践します。

### I. 利用者に対する基本姿勢

- 1 人権の尊重
- 2 サービスの質の向上
- 3 地域との関係の継続
- 4 生活環境・利用環境の向上

### II. 社会に対する基本姿勢

- 5 地域における公益的な取組の推進
- 6 信頼と協力を得るための情報発信

### III. 福祉人材に対する基本姿勢

- 7 トータルな人材マネジメントの推進
- 8 人材の確保に向けた取組の強化
- 9 人材の定着に向けた取組の強化
- 10 人材の育成

### IV. マネジメントに対する基本姿勢

- 11 コンプライアンス(法令等遵守)の徹底
- 12 組織統治(ガバナンス)の確立
- 13 健全な財務規律の確立
- 14 経営者としての役割

# 目 次

## 講義

「将来を見据えて、いま取り組むべきこと～社会福祉法人制度改革を踏まえて～」 .....	1
--	---

## 説明

「見落とし注意！指導監査ガイドライン改正のポイント」 「全国経営協の人材確保関連ツールのポイント解説」 .....	37
---	----

## 付録

「全国経営協 会員サービスのご案内」 .....	69
-----------------------------	----

◎ セミナー終了後（平成 30 年 8 月末）、全国経営協ホームページ「会員法人 MY ページ」（会員法人のみ閲覧可）に、本関連資料を掲載予定。







平成30年度都道府県経営協セミナー(前期)

# 将来を見据えて、いま取り組むべきこと ～社会福祉法人制度改革を踏まえて～

Ver 2



みんなの「生きる」を  
社会福祉法人

全国社会福祉法人経営者協議会  
制度・政策委員会／地域共生社会推進委員会



## 主な内容



- 1. 社会福祉法人制度改革と  
中長期計画策定のポイント**
- 2. 地域共生社会の実現に向けた  
社会福祉法人が果たすべき役割**
- 3. 福祉人材確保をめぐる動向と  
地域に信頼される戦略的な広報**



# 1. 社会福祉法人制度改革と 中長期計画策定のポイント



みんなの「生きる」を  
社会福祉法人



## 社会福祉法人制度改革のポイント①



### 社会福祉法人制度改革の主な内容

- 経営組織のガバナンスの強化
- 地域における公益的な取組を実施する責務
- 事業運営の透明性の向上
- 財務規律の強化

規制改革実行計画（平成29年5月）の  
フォローアップ結果で制度対応は「措置済」

しかし

具体的な成果は**今後の実践**で示さなければならない

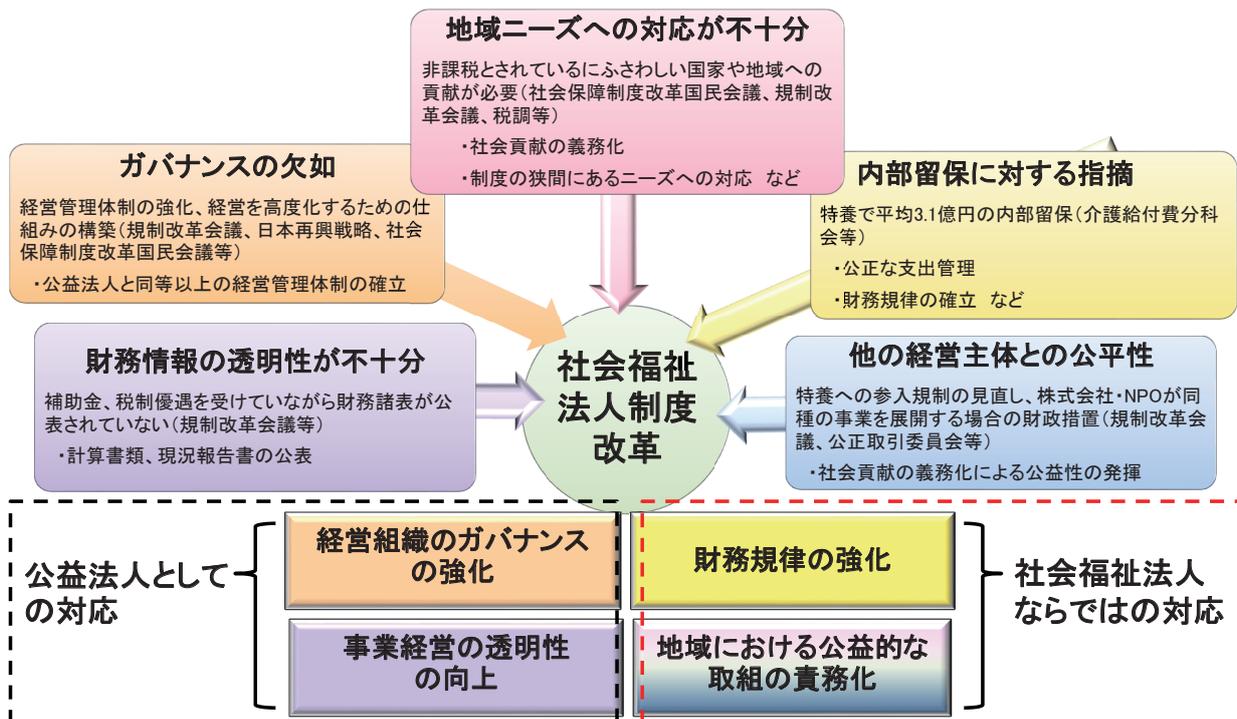
## 社会福祉法人制度改革のポイント②

制度改革で要請されている事項に対応し、  
社会福祉法人の使命を果たす

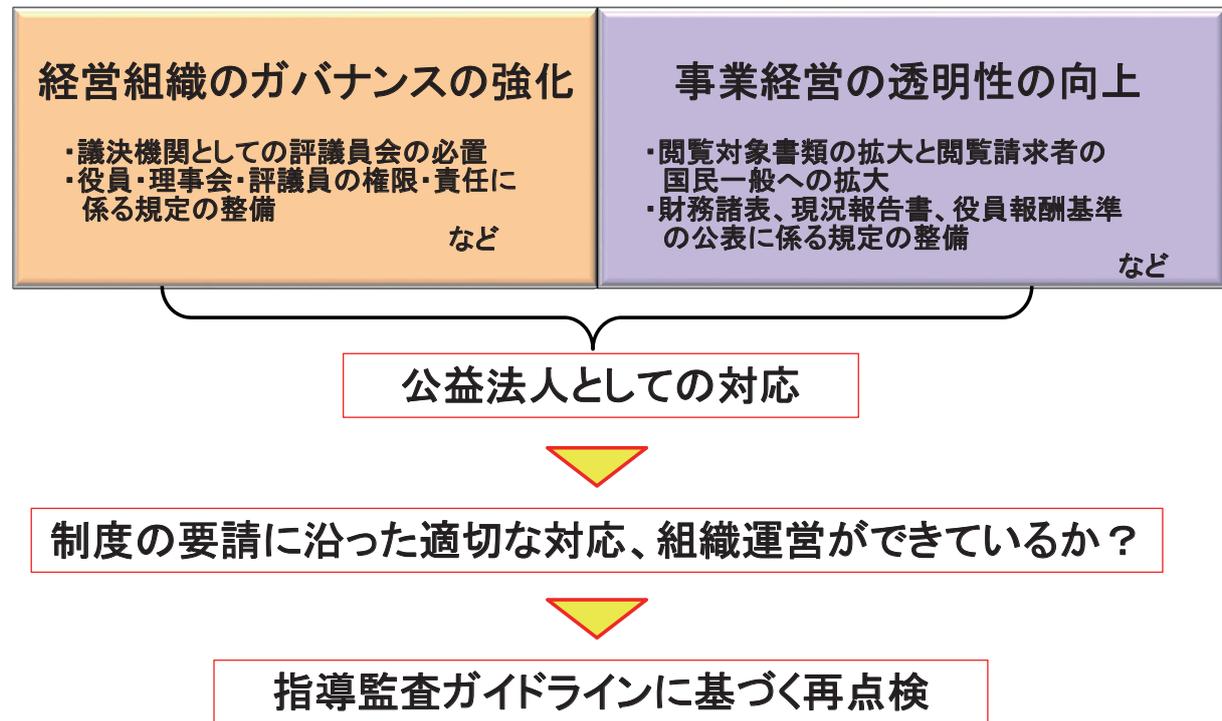
社会福祉法人の使命と経営理念に基づく  
自主的・自律的な経営を確立し、  
多様な福祉実践を積み重ねていく

「制度論」から「実践論」  
新たなステージへ

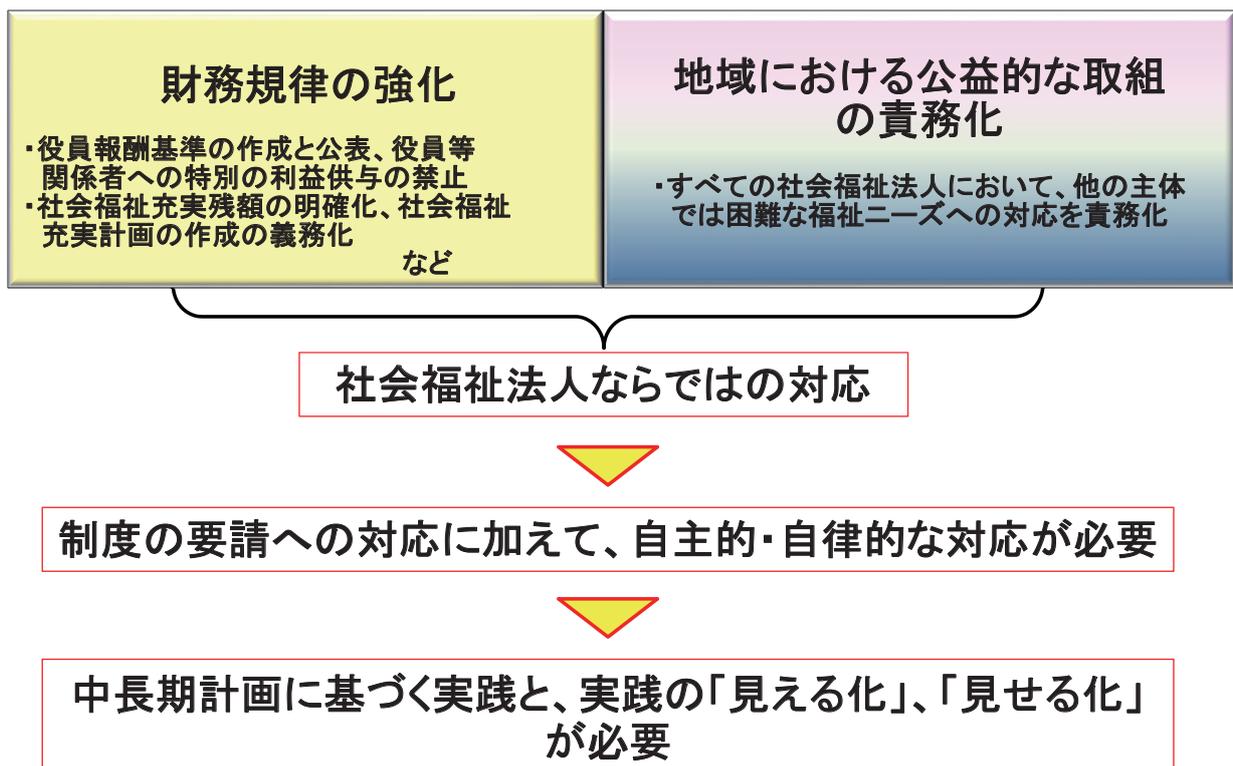
## 社会福祉法人制度改革のポイント③



## 社会福祉法人制度改革のポイント④



## 社会福祉法人制度改革のポイント⑤



「社会福祉法人が多額の内部留保を有している」  
という指摘

制度改正により「社会福祉充実残額の算定」と  
「社会福祉充実計画の策定」が義務化

- 社会福祉充実残額の算定は、「**いわゆる内部留保**」  
**の明確化**
- 社会福祉充実計画の策定は、「**非営利性**」の**明確化**

「社会福祉法人の利益は全て社会福祉事業や公益事業に充てられる  
(将来の社会福祉コストである) こと」の「**見せる化**」

- その結果、内部留保ありは**全体の約12%程度**

8

### 社会福祉充実残額の留意点



~~うちの法人は残額が出なかった！  
上がった！~~

社会福祉充実残額がマイナス  
＝ 施設の建替等の**再生産に必要な資金**が確保されていない



~~残額が出なかったの  
で地域における**公益的責務**もなし~~

社会福祉充実残額の**有無にかかわらず**  
地域における公益的な取組は、社会福祉法人が実施する責務

社会福祉充実残額の有無にかかわらず、充実残額の要因分析や今後の財務戦略を検討し、経営計画をたてる必要がある。

たとえば、

- 法人の中(長)期的な視点での事業計画、財務計画
- 施設建物・設備等の維持・更新に係る計画とそれに即した資金計画 等



全国経営協会会員法人には、  
1部贈呈  
(平成30年5月送付済)

理念に沿ったビジョンを  
地域住民・国民のために示していく  
「見える化」と「見せる化」

〈参考書籍〉

「社会福祉充実残額と法人経営」

千葉 正展 著(全国経営協 制度・政策委員)

発行年月:2018年5月 価格:1,000円(税別)

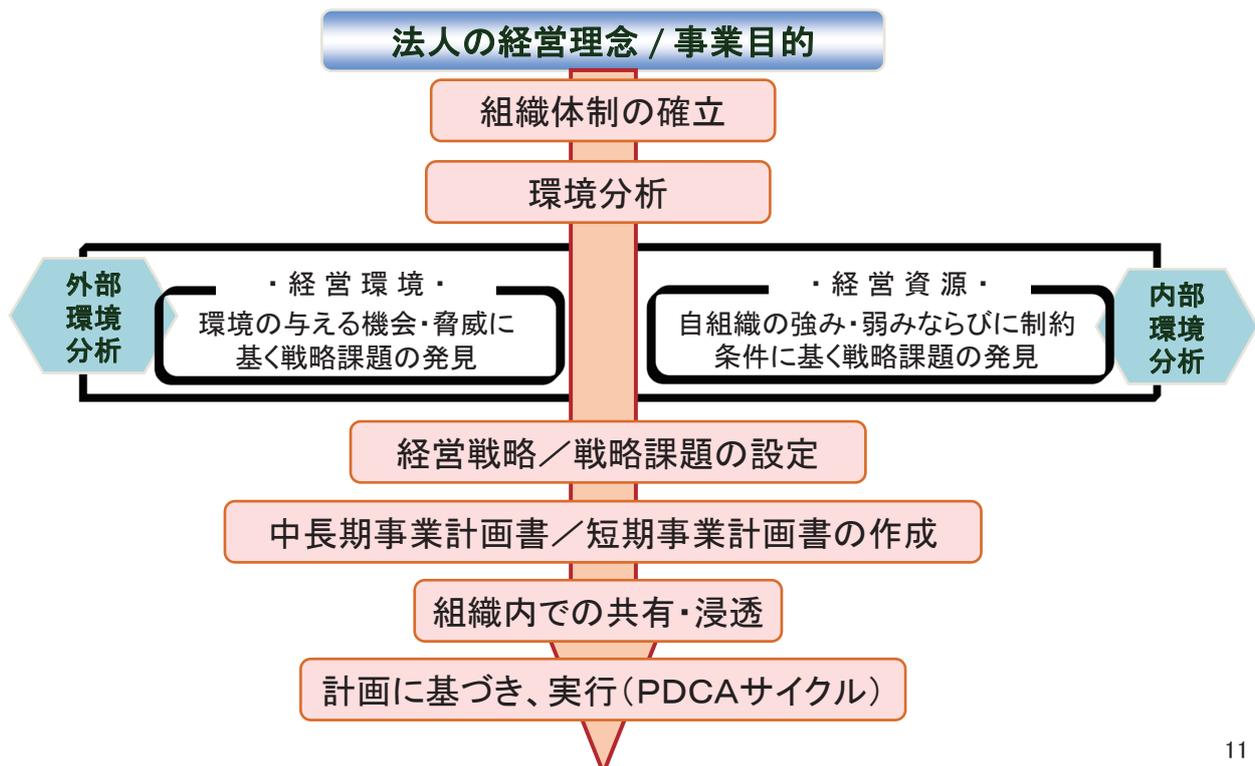
申込先:「全国社会福祉協議会・出版部 受注センター」

TEL:(049)257-1080

※配布資料中に申込書有

©全国社会福祉法人経営者協議会

経営戦略／計画策定のステップ 例



## 経営戦略を具現化した中長期計画の策定②

### 中期経営計画策定により得られる効果

- ① 経営理念・事業目的の明確化と組織への浸透
- ② 継続性、計画性に基づいた意思決定の推進
- ③ 事業管理、遂行の円滑化
- ④ 組織内外への説明責任を果たし、社会福祉法人の信頼を高める



【会員法人支援ツール】  
「中長期計画策定マニュアル」(平成30年3月)  
全国経営協HP 会員法人MYページより、  
ダウンロード可

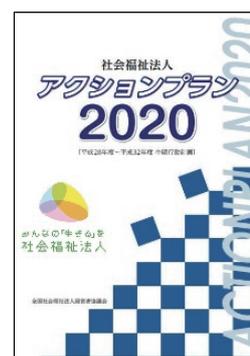
各都道府県経営協等の希望に応じて「中長期計画策定セミナー」等に講師の派遣が可能

## 経営戦略を具現化した中長期計画の策定③

### 内部環境分析 活用ツール

#### ● アクションプラン2020

- ・ 社会福祉法人経営に必要なポイントを網羅。
- ・ 自法人の自己評価を行うための基準として、また、経営計画立案の目標設定のための「ものさし」として活用が可能。



#### ● WEB経営診断 (平成30年9月再稼動予定)

- ・ アクションプラン2020の進捗状況を計ることができ、自法人の「強み」「弱み」を明確にできる。
- ・ 法人内の階層間における意識のギャップを把握することで、組織の改善に着手すべき項目を整理することができる。
- ・ 法人、施設等の財務状況を診断し、財務面の健全性を把握することができる。

※全国経営協HP「会員法人MYページ」内に設置予定!

経営者として押さえておくべき外部環境の変化

2025年問題

- ▶ 団塊の世代が後期高齢者へ
- ▶ 社会保障費の急増
- ▶ 介護・福祉を担う人材不足 など
  - ⇒ 社会保障給付の重点化・効率化
  - ⇒ 経済・財政再生計画等による社会保障費の伸びの抑制
  - ⇒ 消費税率引上げ(2019年10月予定)による財源確保
  - ⇒ 各種処遇改善の拡充

2040年問題

- ▶ 「高齢者の急増」から「現役世代の急減」へ局面変化
  - ▶ 都市－地方間格差の拡大
  - ▶ 標準的な人生設計モデルの消滅
  - ▶ 自治体機能の維持困難 など
- ⇒ 「2040年を見据えた社会保障の将来見通し」(平成30年5月21日 厚生労働省)  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207382.html>)
- ⇒ 「自治体戦略2040構想研究会 第一次報告」(平成30年4月 総務省)  
([http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/kenkyu/jichitai2040/index.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/jichitai2040/index.html))
- ⇒ 「不安な個人、立ちすくむ国家」(平成29年5月 経産省 次官・若手プロジェクト)  
([http://www.meti.go.jp/committee/summary/eic0009/pdf/020\\_02\\_00.pdf](http://www.meti.go.jp/committee/summary/eic0009/pdf/020_02_00.pdf)) など

©全国社会福祉法人経営者協議会

# 施設長としての力を伸ばす

43年の歴史、累計受講者数約5,500名の実績

## 福祉施設長専門講座

### • 中長期の経営ビジョンを描く力

◇ 自施設の環境特性の分析、中期事業計画の策定

### • サービスの質の向上に取り組む力

◇ 自施設のサービスを分析し、改善する仕組み、具体的な課題解決能力を身につける

### • 地域で自施設が役割を發揮する力

◇ 地域資源の分析、地域における公益的取組みを実践する力の向上

詳しくは「中央福祉学院」ホームページへ





## 2. 地域共生社会の実現に向けた 社会福祉法人が果たすべき役割



みんなの「生きる」を  
社会福祉法人



### 地域共生社会の実現①



#### 地域共生社会の実現に向けた背景と方向性

- ・ 「縦割り」で整備された制度のもと、個人・世帯の抱える複合的課題などへの支援が複雑化
- ・ 急速な人口減少により、公的機関の安定的な運営が困難

➡ 公的支援の「縦割り」から「丸ごと」への転換

- ・ 家庭機能の低下、地域や職場への帰属意識の低下による「つながり」の弱まり
- ・ 地域住民の「我が事」に基づいた主体性により、暮らしの豊かさの向上、持続

➡ 「我が事」「丸ごと」の地域づくりを育む  
仕組みへの転換

「地域共生社会」実現に向けた改革の骨子

地域課題の解決力の強化

地域を基盤とする包括的支援の強化

地域丸ごとのつながりの強化

専門人材の機能強化・最大活用

社会福祉法人が率先して地域で実践を重ね、  
地域共生社会のイニシアチブをとることが期待されている

「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）【概要】

厚生労働省作成資料

「地域共生社会」とは

平成29年2月7日 厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部決定

◆制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会

改革の背景と方向性

公的支援の『縦割り』から『丸ごと』への転換

- 個人や世帯の抱える複合的課題などへの包括的な支援
- 人口減少に対応する、分野をまたがる総合的サービス提供の支援

『我が事』・『丸ごと』の地域づくりを育む仕組みへの転換

- 住民の主体的な支え合いを育み、暮らしに安心感と生きがいを生み出す
- 地域の資源を活かし、暮らしと地域社会に豊かさを生み出す

改革の骨格

地域課題の解決力の強化

- 住民相互の支え合い機能を強化、公的支援と協働して、地域課題の解決を試みる体制を整備【29年制度改革】
- 複合課題に対応する包括的相談支援体制の構築【29年制度改革】
- 地域福祉計画の充実【29年制度改革】

地域を基盤とする包括的支援の強化

- 地域包括ケアの理念の普遍化：高齢者だけでなく、生活上の困難を抱える方への包括的支援体制の構築
- 共生型サービスの創設【29年制度改革・30年報酬改定】
- 市町村の地域保健の推進機能の強化、保健福祉横断的な包括的支援のあり方の検討

「地域共生社会」の実現

- 多様な担い手の育成・参画、民間資金活用の推進、多様な就労・社会参加の場の整備
- 社会保障の枠を超え、地域資源(耕作放棄地、環境保全など)と丸ごとつながることで地域に「循環」を生み出す、先進的取組を支援

- 対人支援を行う専門資格に共通の基礎課程創設の検討
- 福祉系国家資格を持つ場合の保育士養成課程・試験科目の一部免除の検討

地域丸ごとのつながりの強化

専門人材の機能強化・最大活用

実現に向けた工程

平成29(2017)年：介護保険法・社会福祉法等の改正  
◆市町村による包括的支援体制の制度化  
◆共生型サービスの創設 など

平成30(2018)年：  
◆介護・障害報酬改定：共生型サービスの評価 など  
◆生活困窮者自立支援制度の強化

平成31(2019)年以降：  
更なる制度見直し

2020年代初頭：  
全面展開

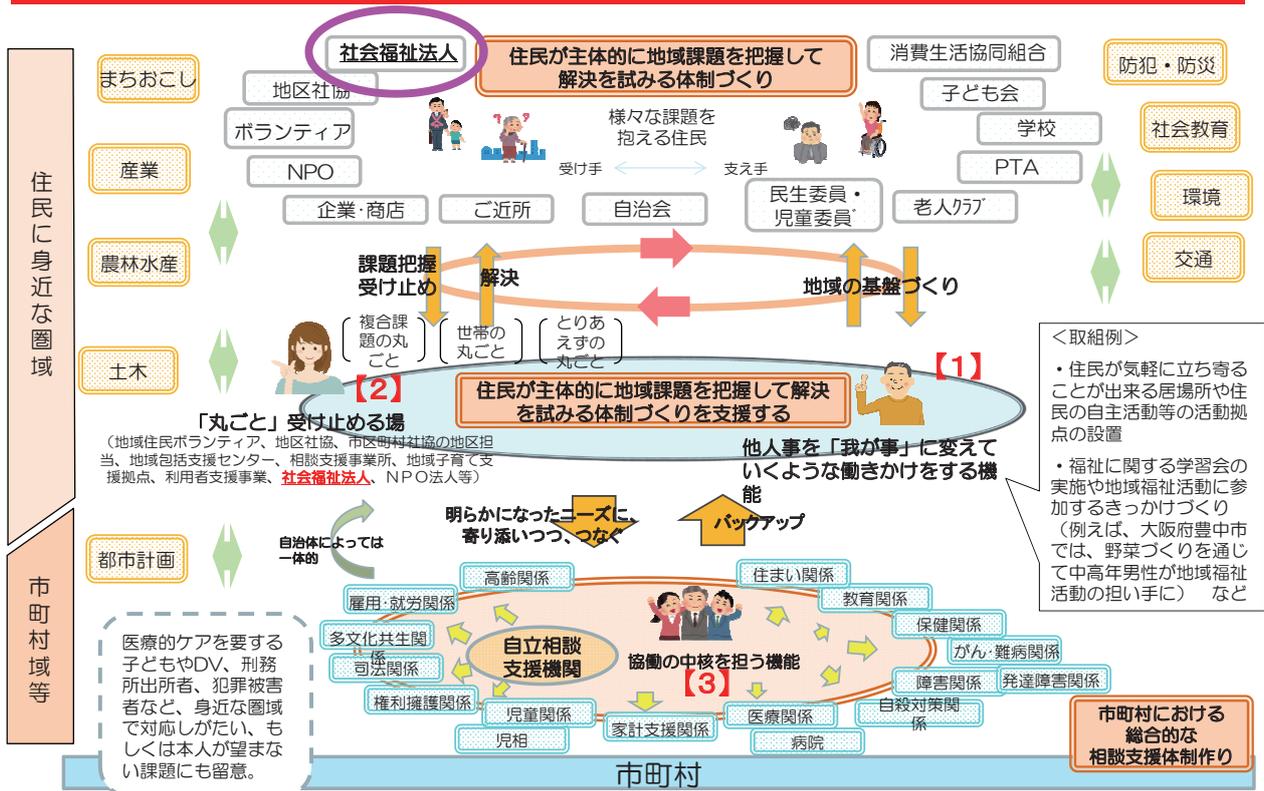
【検討課題】

- ①地域課題の解決力強化のための体制の全国的な整備のための支援方策(制度のあり方を含む)
- ②保健福祉行政横断的な包括的支援のあり方
- ③共通基礎課程の創設 等

# 『我が事・丸ごと地域共生社会』

厚生労働省作成資料

地域における住民主体の課題解決力強化・包括的な相談支援体制のイメージ



@全国社会福祉法人経営者協議会

20

## 地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人の役割①



### 社会福祉法人による生活困窮者支援

生活困窮者支援はすべての社会福祉事業の原点

新たなかたちで生活困窮が社会に広がっている今こそ、社会福祉法人が積極的に取り組んでいかなければならない。

生活困窮者の就労支援、居住支援について、社会福祉法人が積極的に参画することが期待されている。

@全国社会福祉法人経営者協議会

21

## 地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人の役割②



### 生活困窮者支援にかかる全国経営協の意見

第9回社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会（平成29年10月31日）にて意見提出

- すべての社会福祉法人・社会福祉施設が生活困窮者支援に取り組むことを共通責務として位置づけ、社会福祉法人・社会福祉施設が持つノウハウや専門性を発揮し、創意工夫をこらした取組を進めていくために、人員や施設・整備を生活困窮者支援に積極的に活用できるようにする。
- そのことにより、すべての社会福祉法人・社会福祉施設が生活困窮者支援に取り組むことで、自立相談支援機関と連携しながら、地域の中での生活困窮者支援により厚みを持たせることができる。

©全国社会福祉法人経営者協議会

22

## 地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人の役割③



### 生活困窮者支援における社会福祉法人への期待

『社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会報告書』（平成29年12月15日）

- 社会福祉法人については、生活困窮者自立支援法に定める各事業の担い手として支援に参画している。
- 「地域における公益的な取組」として、生活困窮者自立支援の分野においても、「相談・現物給付による支援」、「住まい確保のための支援」、「認定就労訓練事業」等が行われている。
- 社会福祉法人については、「地域における公益的な取組」として、生活困窮者自立支援の分野において、創意工夫をこらした取組をより一層進めていくべき。
- 生活困窮者自立支援は、社会福祉施設が施設種別を越えた共通責務と考えるべきとの意見があった。その取組を進めるに当たって、他の福祉制度における事業を同一法人で行っている場合の人員配置基準や、既存の福祉施設の施設・設備の活用等について柔軟な運用がなされるように改善を求める意見があった。

©全国社会福祉法人経営者協議会

23

## 生活困窮者等の自立を促進するための 生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律(平成30年法律第44号)の概要

### 改正の趣旨

生活困窮者等の一層の自立の促進を図るため、生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化、生活保護世帯の子どもの大学等への進学支援、児童扶養手当の支払回数の見直し等の措置を講ずるほか、医療扶助における後発医薬品の原則化等の措置を講ずる。

### 改正の概要

#### 1. 生活困窮者の自立支援の強化(生活困窮者自立支援法)

##### (1) 生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化

- ① 自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施を促進
  - ・ 就労準備支援事業・家計改善支援事業を実施する努力義務を創設
  - ・ 両事業を効果的・効率的に実施した場合の家計改善支援事業の在庫補助率を引上げ(1/2→2/3)
- ② 都道府県等の各部署で把握した生活困窮者に対し、自立相談支援事業等の利用勧奨を行う努力義務の創設
- ③ 都道府県による市等に対する研修等の支援を行う事業を創設

##### (2) 子どもの学習支援事業の強化

- ① 学習支援のみならず、生活習慣・育成環境の改善に関する助言等も追加し、「子どもの学習・生活支援事業」として強化

##### (3) 居住支援の強化(一時生活支援事業の拡充)

- ① シェルター等の施設退所者や地域社会から孤立している者に対する訪問等による見守り・生活支援を創設 等

#### 2. 生活保護制度における自立支援の強化、適正化(生活保護法、社会福祉法)

##### (1) 生活保護世帯の子どもの貧困の連鎖を断ち切るため、大学等への進学を支援

- ① 進学の際の新生活立ち上げの費用として、「進学準備給付金」を一時金として給付

##### (2) 生活習慣病の予防等の取組の強化、医療扶助費の適正化

- ① 「健康管理支援事業」を創設し、データに基づいた生活習慣病の予防等、健康管理支援の取組を推進
- ② 医療扶助のうち、医師等が医学的知見から問題ないと判断するものについて、後発医薬品で行うことを原則化

##### (3) 貧困ビジネス対策と、単独での居住が困難な方への生活支援

- ① 無料低額宿泊所について、事前届出、最低基準の整備、改善命令の創設等の規制強化
- ② 単独での居住が困難な方への日常生活支援を良質な無料低額宿泊所等において実施

##### (4) 資力がある場合の返還金の保護費との調整、介護保険適用の有料老人ホーム等の居住地特例 等

#### 3. ひとり親家庭の生活の安定と自立の促進(児童扶養手当法)

- (1) 児童扶養手当の支払回数の見直し(年3回(4月,8月,12月)から年6回(1月,3月,5月,7月,9月,11月)) 等

### 施行期日

平成30年10月1日(ただし、1.(2)(3)は平成31年4月1日、2.(1)は公布日、2.(2)①は平成33年1月1日、2.(3)は平成32年4月1日、3.は平成31年9月1日\* 等)  
\*平成31年11月支払いより適用

## 認定就労訓練事業の推進について

### 認定の仕組み

#### 認定主体

(都道府県、政令市、中核市)

認定



就労訓練事業の経営地の都道府県等において認定

#### 認定の主旨

- 事業所へのインセンティブの付与  
(税制優遇や優先発注の仕組みの活用)
- 貧困ビジネスの排除  
(法人や事業所の運営の健全性を担保) 等

### 支援のイメージ

#### 就 労 訓 練 事 業

非雇用型

雇用型

#### 特徴

- ・ 労働基準関係法令の適用対象外
- ・ 訓練計画に基づく就労訓練
- ・ 事業主の指揮監督を受けない
- ・ 達成すべきノルマを設けない

#### 特徴

- ・ 労働基準関係法令の適用対象
- ・ 就労支援プログラムに基づく支援
- ・ 就労条件における一定の配慮(労働時間、欠勤について柔軟な対応)

非雇用型・雇用型ともに就労支援担当者(※)による就労支援を実施

連携

自立相談支援機関(就労支援員)による定期的・継続的なアセスメント

一般就労

- (※) 就労支援担当者は、事業所ごとに1名以上配置され、以下の業務を行う。
- ① 訓練計画や就労支援プログラムの策定
  - ② 対象者への必要な相談、指導及び助言
  - ③ 自立相談支援機関等の関係機関との連絡調整
  - ④ 上記のほか、対象者の就労支援についての必要な措置

### 期待される効果

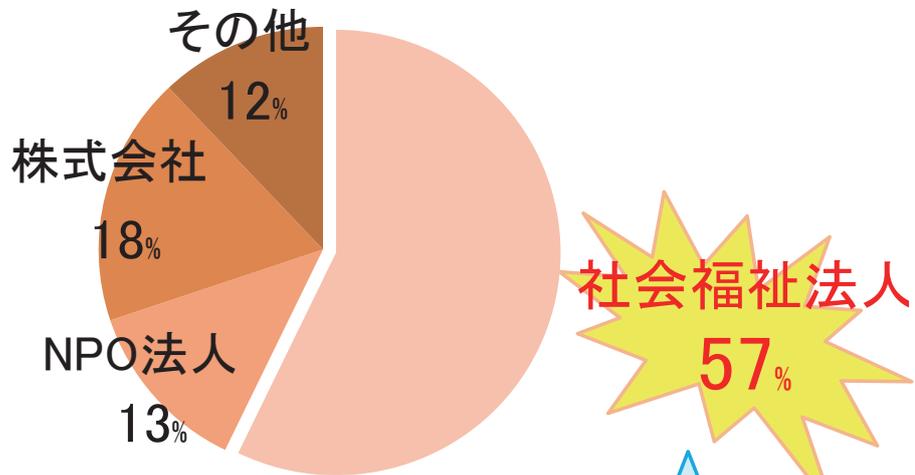
- 対象者の状況に応じた柔軟かつ多様な働き方を可能とし、一般就労に向けた着実なステップアップを実現する。
- また、就労訓練事業所の開拓等を通して、地域における社会資源の開拓(地域づくり)を実現する。



認定就労訓練事業の法人種別認定状況

平成30年3月31日時点

n=1,409



さらに、積極的な取り組みが期待されている



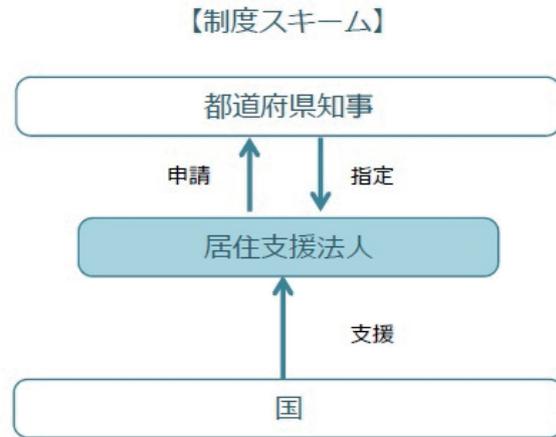
就労訓練事業を認定を受ける効果

- 認定就労訓練事業所が公開されることによって、社会福祉法人間の連携が図られる。
- NPO法人、株式会社等の他の実施主体との連携も図られる。
- 社会的課題である生活困窮者の就労支援に取り組むことは、  
⇒ **社会福祉法人のイメージアップ**につながる
- 社会福祉法人が、地域における公益的な取組の一環として生活困窮者支援に取り組んでいる  
⇒ **就労訓練事業所認定、情報公開**が重要

住宅セーフティネット法に基づく居住支援法人

- 居住支援法人に指定される法人
  - ・ NPO法人、一般社団法人、一般財団法人（公益社団法人・財団法人を含む）
  - ・ 社会福祉法人
  - ・ 居住支援を目的とする会社 等
- 居住支援法人の行う業務
  - ① 登録住宅の入居者への家賃債務保証
  - ② 住宅相談など賃貸住宅への円滑な入居に係る情報提供・相談
  - ③ 見守りなど要配慮者への生活支援
  - ④ ①～③に附帯する業務

※ 居住支援法人は必ずしも①～④のすべての業務を行わなければならないものではない。



家賃債務保証、賃貸住宅への情報提供、見守りなどの生活支援を行う「居住支援法人」に社会福祉法人が積極的に参画することが期待されている。

@全国社会福祉法人経営者協議会

居住支援法人活動支援事業の概要

平成30年度予算:6.5億円の内数

国土交通省作成資料

目的

住宅確保要配慮者（低額所得者、被災者、高齢者、障害者、子どもを養育する者、その他住宅の確保に特に配慮を要する者）の民間賃貸住宅（住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅等）への円滑な入居を促進するため、居住支援法人による住宅確保要配慮者の入居円滑化の取組み等を支援する。

居住支援法人の概要

- 住宅セーフティネット法に基づき居住支援を行う法人として都道府県が指定
- (1) 指定される法人
  - ・ NPO法人、一般社団法人、一般財団法人（公益社団法人、財団法人を含む）
  - ・ 社会福祉法人
  - ・ 居住支援を目的とする会社 等
- (2) 居住支援法人の行う業務
  - ① 登録住宅の入居者への家賃債務保証
  - ② 住宅相談など賃貸住宅への円滑な入居に係る情報提供・相談
  - ③ 見守りなど要配慮者への生活支援
  - ④ ①～③に附帯する業務

※必ずしも①～④のすべての業務を行わなければならないものではない。

居住支援法人活動支援事業の概要

- (1) 応募対象の事業
  - ・ 入居相談（不動産店への同行やコーディネートなど民間賃貸住宅への円滑な入居支援）
  - ・ 居住支援サービス（定期的な見守りや家賃滞納時における生活相談などの生活支援）
  - ・ 附帯業務（新たな住宅セーフティネット制度の周知・普及や住宅の登録促進への協力に係る取組）
- (2) 応募要件
  - ・ 居住支援法人であること
  - ・ 地方公共団体または居住支援協議会と連携していること
  - ・ 要配慮者向けの常設の相談窓口を設置していること
  - ・ 要配慮者の居住支援に係る意欲的な取組みを行っていることと認められること
- (3) 補助金の額
  - ・ 居住支援法人の活動経費に対して単年度あたり1,000万円を限度に支援（補助率10/10）
  - ・ 活動内容に応じて補助上限額を設定

活動内容		補助上限額
①入居相談	不動産店への同行又はコーディネート等	300万円
②居住支援サービス	対面等による定期的な見守り及び家賃滞納時等における生活相談等	500万円
	家賃債務保証を併せて行う場合* (住宅確保要配慮者を対象に自ら提供)	+100万円
	サブリースを併せて行う場合* (入居対象者を住宅確保要配慮者に限定して実施)	+100万円

※対面等による定期的な見守り及び家賃滞納時等における生活相談等に加えて家賃債務保証又はサブリースを行う場合、居住支援サービスの補助上限額がそれぞれ100万円加算されます。

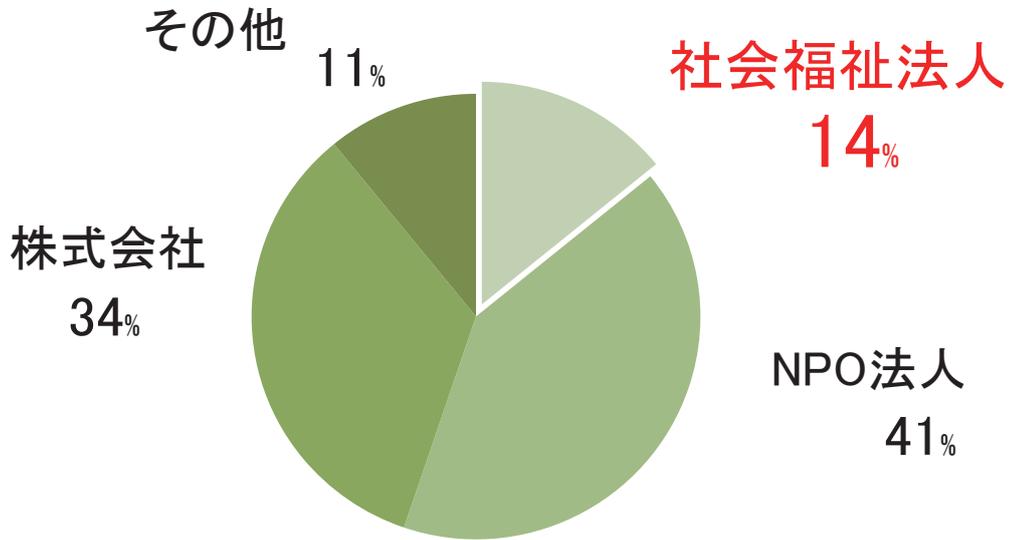
@全国社会福祉法人経営者協議会

地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人の役割⑦



居住支援法人の法人種別登録状況

平成30年6月5日時点 n=70



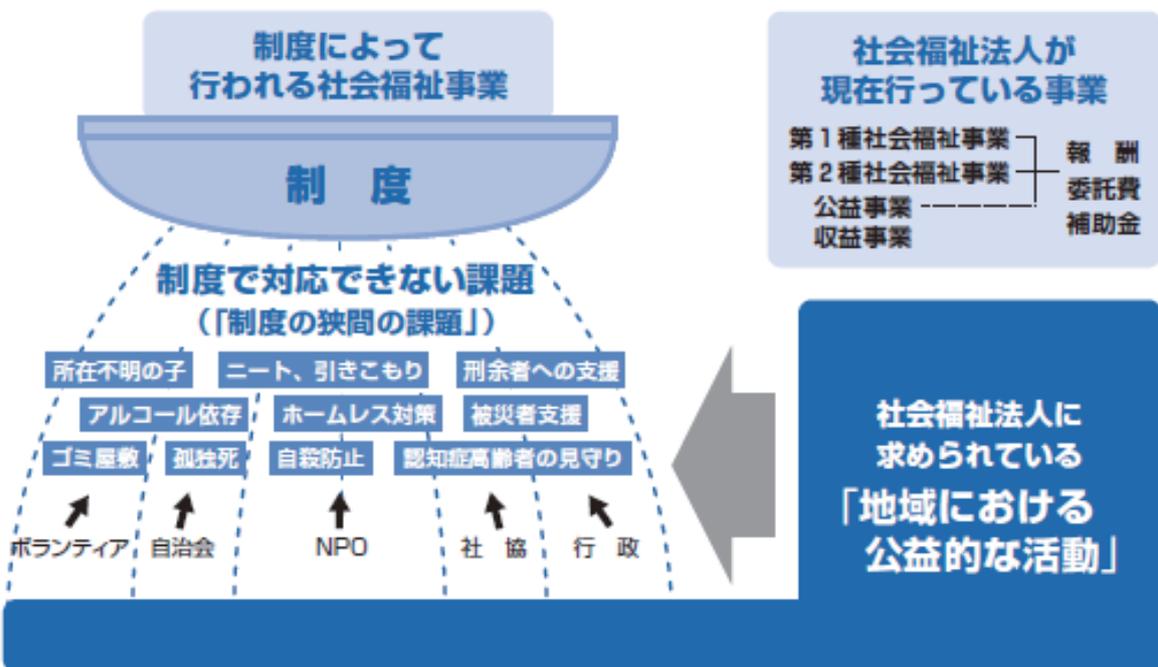
さらなる、積極的な取り組みが期待されている

@全国社会福祉法人経営者協議会

地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人の役割⑧



制度で対応できない課題



@全国社会福祉法人経営者協議会

## 地域における公益的な取組を実施する責務①

### 地域における公益的な取組を実施する責務

社会福祉法人の公益的性格に鑑みると、既存の制度では**対応が困難な地域ニーズ**を積極的に把握し、地域の関係機関との連携を図りながら、**積極的に対応**していくことが求められている。

具体的には…

- 地域のニーズをキャッチする（**相談窓口の設置**や**アウトリーチ**）
- 本来事業による専門性や既存の経営資源を活用し、できることから着実に取り組む
- 地域住民や関係機関との連携を意識し、協働して課題解決に取り組む

- ☆ 社会福祉法人の存在意義そのもの（**非課税の根拠**）
- ☆ 地域共生社会の実現に向けた、**社会福祉法人の役割**

32

### 「地域における公益的な取組」の解釈の明確化について

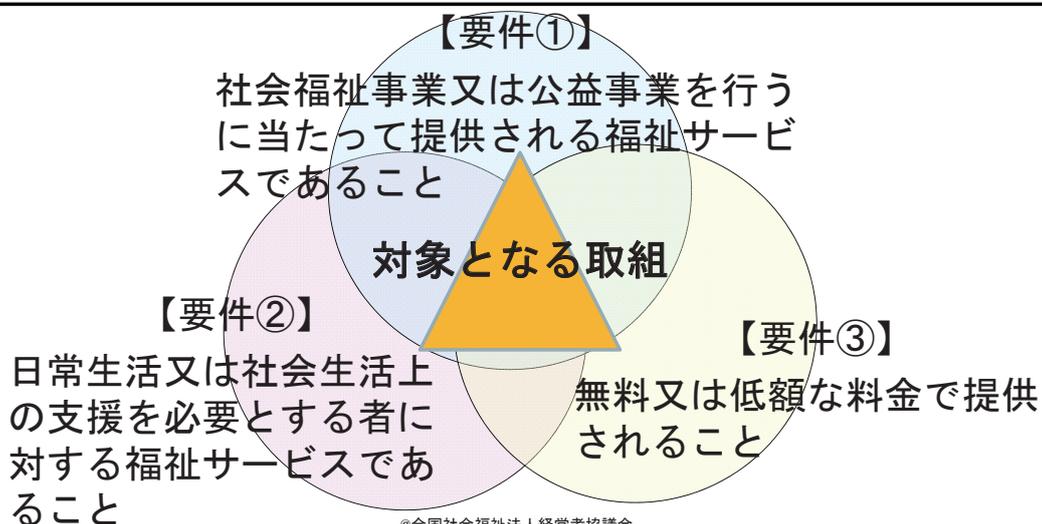
【改正前】

厚生労働省作成資料

社会福祉法（第24条第2項）の責務規定に基づき、次の3つの要件に直接該当する取組を対象としている。

→ **厳格な取扱い**

※「社会福祉法人の「地域における公益的な取組」について」（厚生労働省福祉基盤課長通知 社援基発0601第1号／平成28年6月1日）⇒平成30年1月23日廃止



33

## 「地域における公益的な取組」の解釈の明確化について

【現 行】

厚生労働省作成資料

社会福祉法の責務規定の趣旨を踏まえつつ、支援が必要な者が直接的のみならず、間接的に利益を受けるサービスや取組についても一定の範囲で対象に含める。

→ **弾力的な取扱い**

★社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について(厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知 社援基発0123第1号／平成30年1月23日)

【要件③】 無料又は低額な料金で提供されること

対象となる取組に係る解釈を拡大

【要件①】

社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって提供される福祉サービスであること

【要件②】

日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対する福祉サービスであること

- 支援が必要な者が間接的に利益を受ける取組
- 地域の創意工夫やニーズに合わせた取組

@全国社会福祉法人経営者協議会

34

## 「地域における公益的な取組」の解釈の明確化について

【現 行】

厚生労働省作成資料

★社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について(厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知 社援基発0123第1号／平成30年1月23日)

【解釈の明確化により対象となる具体的な取組例】

- 地域共生社会の実現に向けた取組  
住民の居場所(サロン)、活動場所の提供等を通じた地域課題の把握や地域づくりに関する取組
  - 住民ボランティアの育成
  - 災害時に備えた地域のコミュニティづくり
  - 住民に対する福祉に関する学習会や介護予防に資する講習会
  - 行事の開催や環境美化活動、防犯活動
- ※間接的に社会福祉の向上に資する取組の場合

所轄庁に対しては、法人の取組が、地域や社会福祉の向上の資するものであり、関係法令に明らかに違反しない限り、その実施の可否を判断するものではない旨を周知する。

@全国社会福祉法人経営者協議会

35

## 地域における公益的な取組を実施する責務②

### 4 現況報告書のセクション11-2の取組類型コード分類を追加しました。

#### <取組類型コード分類> 次に掲げる取組類型コード分類を追加

- ・地域における公益的な取組① (地域の要支援者に対する相談支援)
- ・地域における公益的な取組② (地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援)
- ・地域における公益的な取組③ (地域の要支援者に対する権利擁護支援)
- ・地域における公益的な取組④ (地域の要支援者に対する資金や物資の貸付・提供)
- ・地域における公益的な取組⑤ (既存事業の利用料の減額・免除)
- ・地域における公益的な取組⑥ (地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動)
- ・地域における公益的な取組⑦ (地域住民に対する福祉教育)
- ・地域における公益的な取組⑧ (地域の関係者とのネットワークづくり)
- ・地域における公益的な取組⑨ (その他)

#### 現況報告書「セクション11-2.うち地域における公益的な取組(地域公共事業含む)(再掲)」

現況報告書様式(平成30年4月1日現在) 別紙1

11-2. うち地域における公益的な取組(地域公共事業含む)(再掲)

①取組類型コード分類

②取組の名称

③取組内容

地域における公益的な取組① (地域の要支援者に対する相談支援)

地域における公益的な取組② (地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援)

地域における公益的な取組③ (地域の要支援者に対する権利擁護支援)

地域における公益的な取組④ (地域の要支援者に対する資金や物資の貸付・提供)

地域における公益的な取組⑤ (既存事業の利用料の減額・免除)

地域における公益的な取組⑥ (地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動)

地域における公益的な取組⑦ (地域住民に対する福祉教育)

地域における公益的な取組⑧ (地域の関係者とのネットワークづくり)

地域における公益的な取組⑨ (その他)

11-2の「①取組類型コード分類」については、この一覧から選択してください。

【参考】昨年度の画面

公益事業サービス区分(文字)

公益事業サービス区分(文字)一覧

入所施設からの退院・退所支援事業

子育て支援に関する事業

用具・住環境等情報収集・整理・提供事業

ボランティアの育成に関する事業

社会福祉の増進に資する人材育成・確保事業

社会福祉に関する調査研究等

有料老人ホームを経営する事業

社会福祉協議会等における宿泊所等経営事業

公益事業団体が使用する会館等経営事業

その他所轄庁が認めた事業

地域における公益的な取組

地域高齢者サービス活性化事業

昨年度は、取組みの内容ではなく、公益事業の中から選択

## 地域における公益的な取組を実施する責務③

### 現況報告書の記載例

#### <高齢関係事業分野>

- ☑ 社会福祉法人等による介護保険サービス利用者負担軽減制度  
低所得者の介護保険サービスの利用者負担減免
- ☑ 配食サービス  
高齢者世帯に夕食を低額で配り安否確認を実施
- ☑ 認知症カフェ  
認知症の方やその家族、地域住民等が集い介護の悩み等を語り合う場を提供
- ☑ ○○事業(市町村一般福祉施策)の受託  
制度の狭間を埋める市町村一般福祉施策を、法人持ち出しを伴い受託

## 地域における公益的な取組を実施する責務④



### 現況報告書の記載例

#### <障害関係事業分野>

- 障害の理解促進に向けた取組  
地域の障害者と地域住民の交流の機会を設けて、障害の理解促進に向けた取組を実施
- 買い物支援サービス  
移動が困難な障害者等に対して買い物支援サービスを実施
- 生活困窮者等への中間的就労  
障害者の就労支援とあわせて、生活困窮者等への中間的就労を実施
- 事業（市町村一般福祉施策）の受託  
制度の狭間を埋める市町村一般福祉施策を、法人持ち出しを伴い受託

@全国社会福祉法人経営者協議会

38

## 地域における公益的な取組を実施する責務⑤



### 現況報告書の記載例

#### <児童関係事業分野>

- 地域の子育て家庭の相談支援  
園庭開放・近隣地域の子育て家庭を対象にした育児相談
- 子育てサロン  
地域での子育て家庭と子どもが一緒に集い楽しめるプログラムを提供
- 施設退所者に対する継続的な支援  
児童養護施設退所者への相談支援
- 事業（市町村一般福祉施策）の受託  
制度の狭間を埋める市町村一般福祉施策を、法人持ち出しを伴い受託

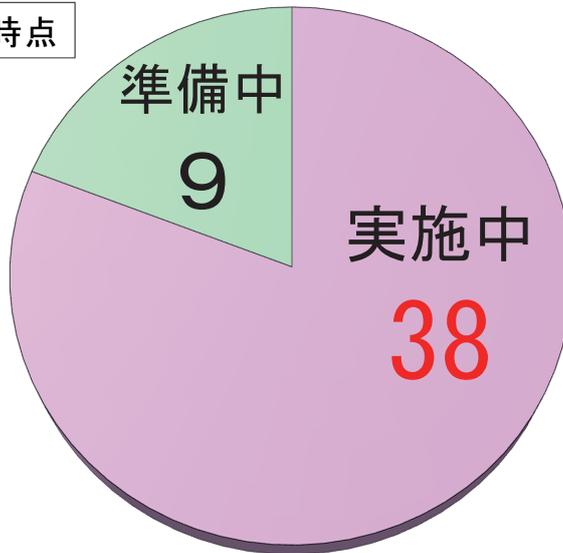
@全国社会福祉法人経営者協議会

39

## 地域における公益的な取組を実施する責務⑥

### 都道府県域における社会福祉法人等の連携による公益的取組の状況

平成30年4月1日時点



(出所)全国経営協調べ

単に資金を拠出するだけでなく、実質的に事業等の実施主体になることが必要。

@全国社会福祉法人経営者協議会

## 地域における公益的な取組を実施する責務⑦



### 大阪しあわせネットワーク 事業概要

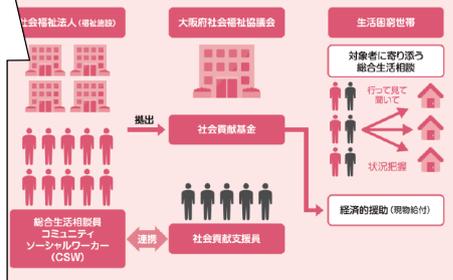
～ オール大阪の社会福祉法人による社会貢献事業 ～

昨今の社会経済情勢の変化等により、孤立や孤独死、ひきこもり、虐待・家庭内暴力、自殺、生活困窮など**厳しい生活・福祉課題**が広がっています。また、こうした課題に対して、既存の制度では対応ができない**“制度の狭間”**の生活困窮も生じています。

大阪府社会福祉協議会は、大阪府内すべての**社会福祉法人(福祉施設)**とともに、“**社会福祉法人の使命**”として、こうした課題に向き合い、それぞれの特徴や強みを活かした様々な支援事業を“**オール大阪**”で展開し、**ひとりひとりのしあわせ**を支えます。

・H29年度社会貢献基金(特別部会費)拠出数  
1,055施設 74%  
(社会福祉法人が運営する会員施設1,419施設中)  
・H29年度社会貢献基金(特別部会費)拠出金額  
173,251,500円

#### 社会福祉法人の強みを活かしたワンストップの総合生活相談「生活困窮者レスキュー事業」



#### 社会福祉法人(福祉施設)の強みを活かした様々な地域貢献事業の実施



※上記のほかにも様々な実践を開発・展開

#### 社会貢献基金(特別部会費)の拠出

社会福祉法人(福祉施設)が「社会貢献基金(特別部会費)」を拠出し、上記事業の推進に活用します。 5

◎ 大阪しあわせネットワークのホームページ(<https://www.osaka-shiwawase.jp>)では地域貢献のエピソードを掲載。

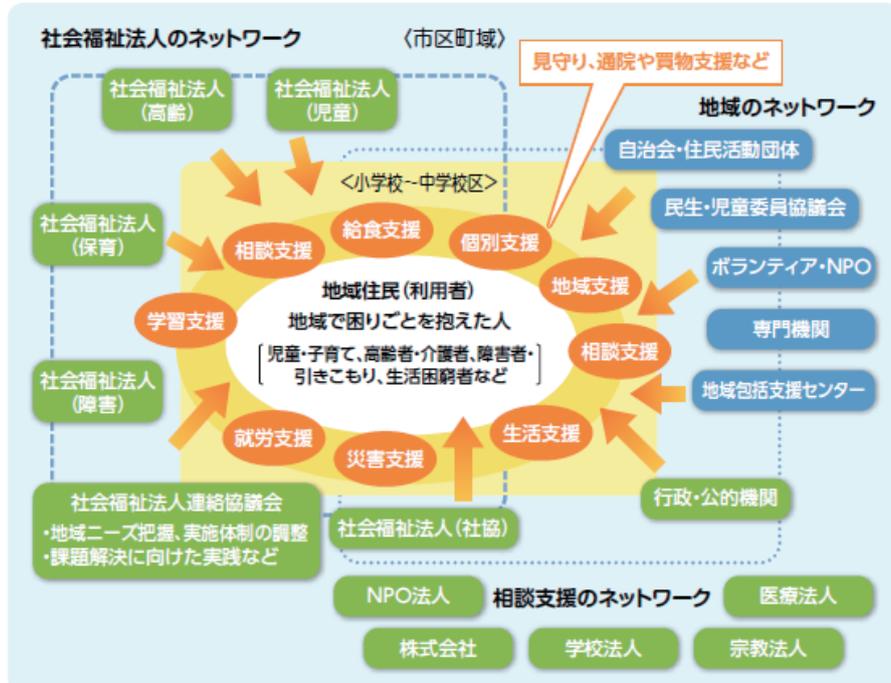
@全国社会福祉法人経営者協議会

## 地域における公益的な取組を実施する責務⑧

### 兵庫県経営協「ほっとかへんネット」

市町村圏域における連携

#### 地域での多様な主体によるネットワークづくり



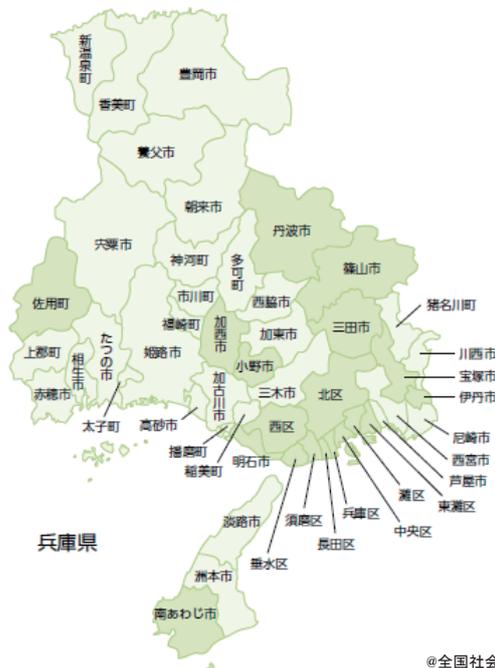
42

## 地域における公益的な取組を実施する責務⑨

### 兵庫県経営協「ほっとかへんネット」

市町村圏域における連携

#### ほっとかへんネットの設立状況(平成29年12月現在:19市区町)



#### 設立済みの市区町名

神戸市全9区、伊丹市、宝塚市、三田市、明石市、小野市、加西市、佐用町、篠山市、丹波市、南あわじ市

- … 設立前
- … 設立済

※上記以外の地域でも設立に向けた取組を進めています!

43

災害時の福祉支援体制の整備に向けたガイドライン

- 「災害福祉支援ネットワーク」の構築に向けた取り組み
- 一般避難所を中心とした、地域における災害時要配慮者（傷病者、障害者、高齢者、子ども等）の福祉ニーズへの対応が目的
- 現地に入って支援を行う「災害派遣福祉チーム」への社会福祉法人からのメンバー登録・派遣

平時の生活困窮者支援のネットワークを、発災時に「災害福祉支援ネットワーク」として運用することも想定  
⇒ 各都道府県において取り組みが進められている

経営協組織における災害支援体制

厚生労働省：社会・援護局長通知  
「災害時の福祉支援体制の整備に向けたガイドライン」

全国経営協 「災害支援基本方針」(平成30年5月策定)

災害支援における全国経営協としての基本的な考え方を明示するとともに、各会員法人ならびに、ブロック協議会や都道府県経営協において、災害支援活動がより積極的に展開されるよう、取り組み内容を提示。

全国経営協 「災害支援マニュアル」(平成30年5月作成)

各会員法人における災害への備えとして必要なポイントや考え方、ブロック協議会や都道府県経営協が果たすべき役割等について、解説。

【会員法人支援ツール】  
基本方針・マニュアルは全国経営協HPにおいて公開中

ブロック協議会・都道府県経営協・各会員法人による支援体制構築と具体的な実践

## 地域における公益的な取組を実施する責務⑫

平成30年7月豪雨 災害派遣福祉チーム（DWA T）の活動



@全国社会福祉法人経営者協議会

46

## 地域における公益的な取組の情報発信①

### 地域における公益的な取組の情報発信

「地域における公益的な取組」は  
社会福祉法人の存在意義そのもの（非課税の根拠）

29年度現況報告書では **実施は全法人の20～30%？**  
実際はもっと多くで実施しているはず、と言っても  
記載がなければ「実施していない」という評価に

今年度の現況報告書が、**「何%の実施」**か？  
40～50%では法人改革の成果が疑問視される！  
責務だから全社会福祉法人の90%以上で当然！

@全国社会福祉法人経営者協議会

47



## 活動事例

一市民としてできることを～まちづくりに参加



「私たちもこの地の住民。」  
利用者様も市民の一人として地域のために、  
社会のためにできることで地域貢献活動に参加しています。

例

- ・ 植栽やプランター設置などの緑化活動、清掃、除草廃棄物の堆肥化など環境美化
- ・ 児童の登校時の見守り、声かけ、防犯パトロールなど安心・安全なまちづくりへの貢献
- ・ 実行委員として祭りや運動会、防災訓練など地域行事に参画

「地域における公益的な取組」  
法人ホームページで発信することが重要

@全国社会福祉法人経営者協議会

48



## 3. 福祉人材確保をめぐる動向と 地域に信頼される戦略的な広報



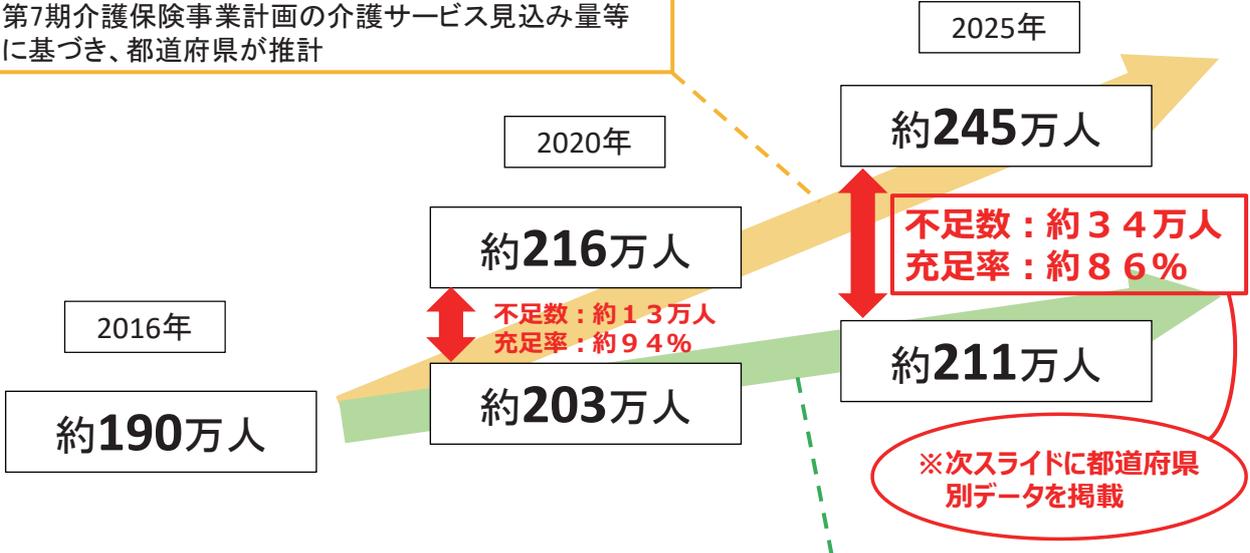
みんなの「生きる」を  
社会福祉法人



# 福祉人材確保をめぐる動向①

## 介護人材の必要数

**【介護人材の需要】**  
第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計

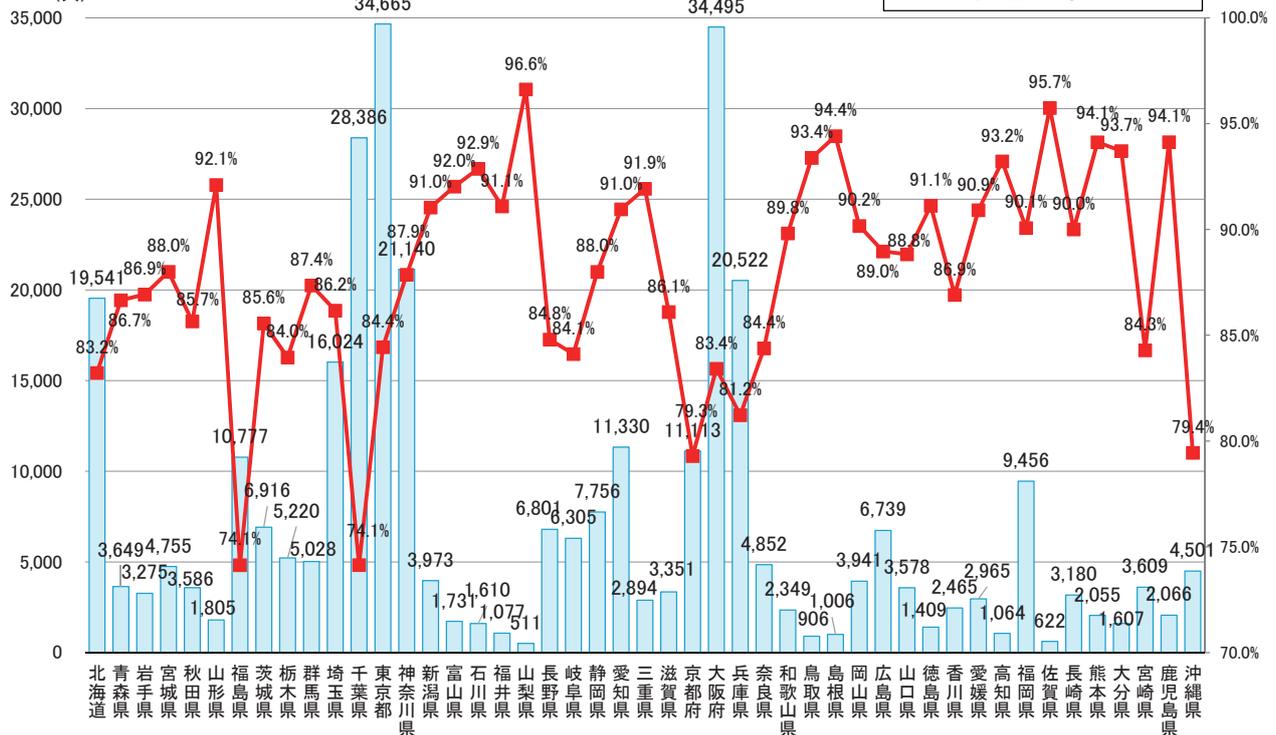


**【供給見込み】**現状推移シナリオ(近年の入職、離職の動向等を反映)による推計  
※平成30年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない

# 福祉人材確保をめぐる動向②

2025年度 都道府県別 介護人材の不足数【棒グラフ】  
介護人材の充足率【折線グラフ】(推計値)

全体：不足数 約**34**万人  
充足率 約**86**%





骨太方針2018

- 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる  
**新たな在留資格の創設**
- 介護の質にも配慮しつつ、相手国からの送出し状況も踏まえ、介護の技能実習生について**入国1年後の日本語要件を満たさなかった場合**にも引き続き在留を可能とする仕組みを検討
- 日本語研修を要しない一定の日本語能力を有するEPA介護福祉士候補者の円滑かつ適正な受入れを行える受入人数枠を設けることを検討



潜在介護士の意識調査

- 潜在介護福祉士 約45万人  
**4割超の方が「介護職として働きたい」**



どのような改善があれば働きたいか？

- 時短勤務、就労時間帯などの制度がある
- 企業内保育所等安心して働ける環境がある
- 業務内容と賃金が、納得できるものである

## 福祉人材確保をめぐる動向⑤

### 福祉人材確保マニュアル

- ① 人材要件の設定
- ② 積極的な母集団の形成
- ③ 情報提供の質の向上
- ④ 定着支援のための早期コミュニケーション



#### 【会員法人支援ツール】

「福祉人材確保マニュアル」(平成29年2月)

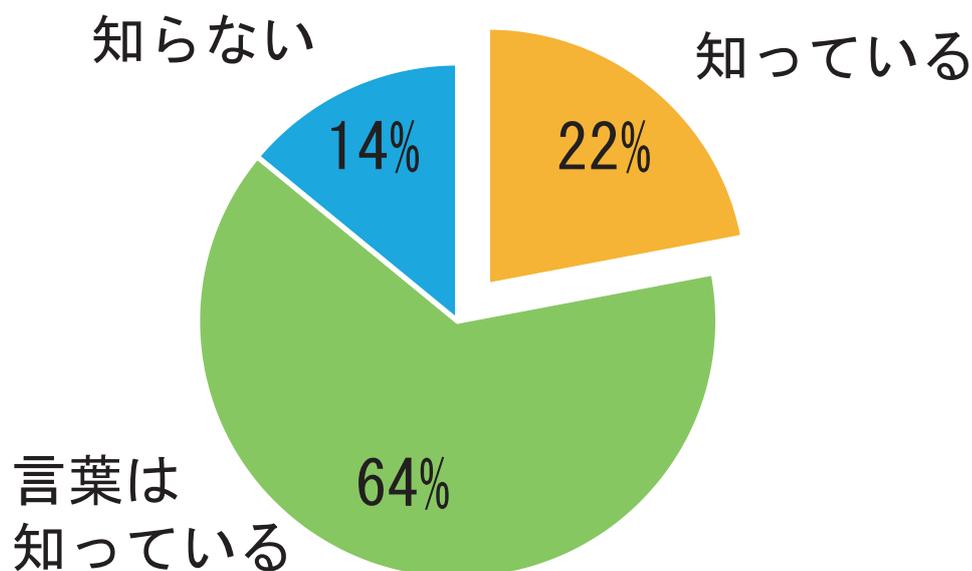
「社会福祉法人との接点をもつ人々へのイメージアップ、理解促進の着眼点」  
(平成30年3月)

「外国人介護人材受入れに関する基本的な考え方」(平成30年3月)

全国経営協HP 会員法人MYページにおいてダウンロード可

## 社会福祉法人による広報の意義①

### 社会福祉法人の認知度①



(出所) 全国経営協「社会福祉法人に関する全国生活者1万人意識調査」

## 社会福祉法人による広報の意義②



### 社会福祉法人の認知度②

生活者が社会福祉法人に対して抱くイメージ

信頼できる	9.4%	<	問題が多い	19.8%
透明性が高い	2.5%	<	閉鎖的	18.5%
経営が安定	4.4%	<	経営が不安定	16.6%
明るい	4.6%	<	暗い	10.1%

(出所) 全国経営協「社会福祉法人に関する全国生活者1万人意識調査」

社会福祉法人のイメージを**ポジティブ**に！

@全国社会福祉法人経営者協議会

56

## 社会福祉法人による広報の意義③



### 〈社会福祉法人の強み〉

- ☆ 公益性の高い、非営利法人
- ☆ 制度にとどまらない福祉サービスの担い手
- ☆ すべての人の「生きる」を支える、社会的意義の高さ



一般生活者に対して、社会福祉法人の存在意義を理解いただくために、各法人が**広報活動**に取り組む必要

@全国社会福祉法人経営者協議会

57



日常業務で忙しくて、広報活動に  
取り組む余裕がない……

### 広報活動によるメリット

- 地域住民に、事業運営に対する理解を得られる
- 新卒採用など、人材確保につながる 等々

広報活動に取り組むことで、  
事業経営に与える**効果が期待**できる

## 1. 目的・対象の明確化

「何のために作るのか」

「誰に対して伝えたいのか」を明確にする

- 何のために作るのか
- 誰に対して伝えたいのか  
を明確に



“みんなに”伝える広報は「誰にも届かない」ことも……

ターゲットを決めた広報をいくつも発信し“みんなに”届ける

## 2. 要素出し

目的・ターゲットを踏まえ、伝えたい情報は何か洗い出す

## 3. 焦点化

何を一番伝えたいのか絞り込む

目的・ターゲットを踏まえ、  
伝えたい情報は何か洗い出す



### 伝えたいことをシンプルにする手順

- ① 伝えたいことすべてを箇条書きにして洗い出す  
※何十個でも思いつく限りに
- ② ①で書き出した項目に優先順位をつけていく。  
※「何を一番伝えたいのか」考えながら
- ③ ②の作業を続け、本当に伝えたいことを絞り込み、それを重点にPRを行う

©全国社会福祉法人経営者協議会

60

## ● 「発信」だけで終わらない「つながり」のある広報

- ・ 発信する側 ↔ 情報の受け手 という関係性

## ● マスメディアの活用

- ・ 方法はシンプル。リリースをマスコミに渡す
- ・ マスメディアは有限（TVは時間、新聞は紙面）
- ・ いかに世間の人々が興味を惹くか、という視点で書く

## ● ソーシャルメディアの活用

- ・ 伝えたい情報や関連情報を、日々社会や人の目に触れる機会として作っておく
- ・ 職員一人ひとりの声が、社会の空気感を作ることも

©全国社会福祉法人経営者協議会

61

● 「オンリーワン」の情報であること

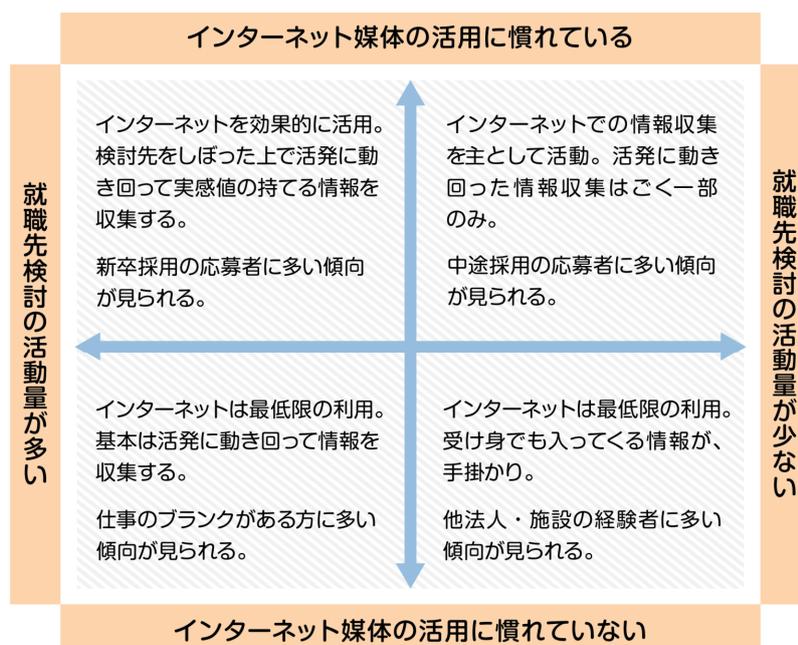
- ・ **人の目を惹くポイントは、オンリーワン**
- ・ 福祉業界内や現場において、当たり前と思っていることも、外の世界から見るとまったく違う場合もある

● 常に受け取る側の視点を持つ

- ・ **誰のために、何の目的で**広報媒体を作成するのか
- ・ 作り手だけが満足のいく制作物となっていないか

● 伝えたいことはとにかくシンプルに

- ・ **とにかくシンプルに!**



※上記はあくまで一般的な傾向を表しているため、自法人・施設で検討する際には留意が必要

人材確保において、**広報戦略**は重要な要素

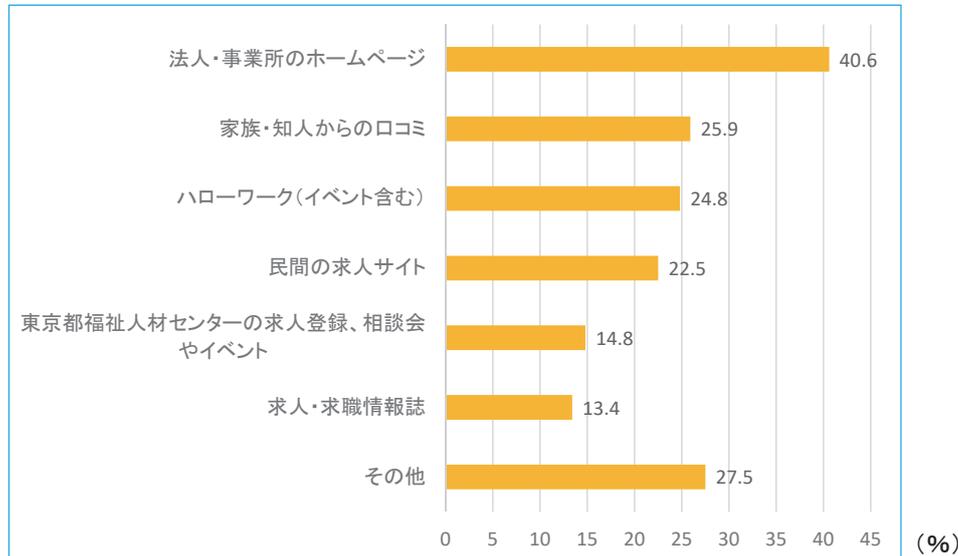
## 福祉人材確保につなげる広報戦略②



### 新卒者に採用効果が高い募集手段は、「ホームページの充実」

就職先として選ぶ際の情報収集の方法(初任者職員向け調査)

N=969  
複数回答



(出典)東京都社会福祉協議会(平成28年)  
「質と量の好循環をめざした福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」

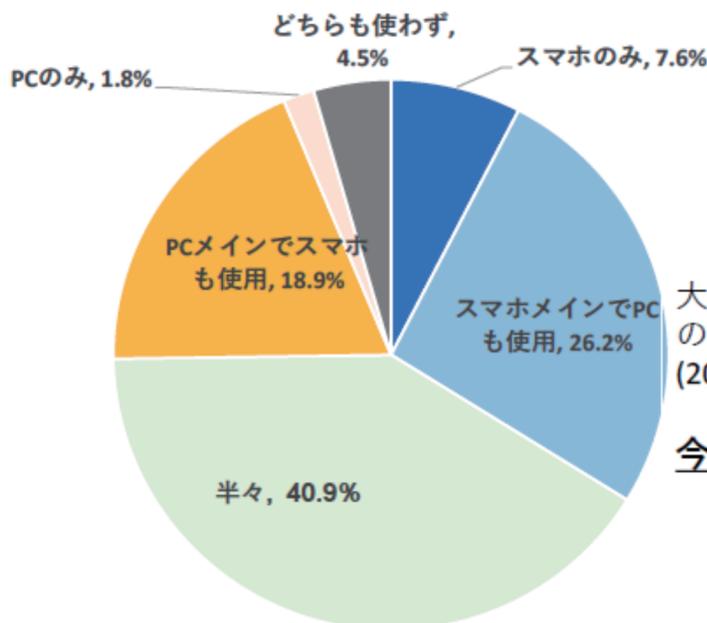
@全国社会福祉法人経営者協議会

64

## 福祉人材確保につなげる広報戦略③



### 大学生の就職活動におけるスマホ・PCの利用について



大学生の7割近くがスマホを就職活動のメインツールとして使用  
(2018年にPCとスマホが初めて逆転)

**今後、スマホ>PCの傾向が加速**

(出展)一般財団法人雇用開発センター  
「2018年卒大学生就職活動調査の結果」

@全国社会福祉法人経営者協議会

65



最近の学生の関心

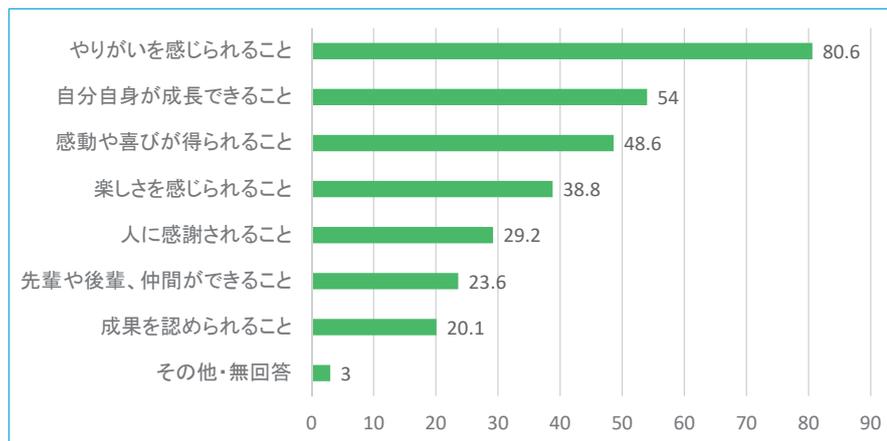
- 新たな福祉課題・今日的な社会問題に高い関心
  - ・ 子ども食堂
  - ・ ユニバーサル就労
  - ・ コミュニティデザイン 等



「地域における公益的な取組」の広報は  
学生の目に留まりやすい



仕事を通して得たいもの(実習生向け調査)



N=428  
複数回答

(出典)東京都社会福祉協議会(平成28年)  
「質と量の好循環をめざした福祉人材の確保・育成・定着に関する調査」



福祉業界への就職希望者が得たい情報を  
法人が広報によって伝えることが重要

経営協NEXT計画

社会福祉法人に対する、ポジティブなイメージの形成

内部広報・外部広報の両輪による、総合的な取り組み  
「経営協NEXT計画」

内部広報

経営協組織内での  
共通意識の醸成、  
対話強化

外部広報

外部にむけた効果的な  
情報発信

みんなの「生きる」を

©全国社会福祉法人経営者協議会

68

(参考)全国経営協からのご案内

- 社会福祉法人経営に関する**会員法人向け相談窓口**  
「ちょっと教えて！経営協」を開設中。
- 相談窓口では、セミナーの中で質問できなかった内容等を無料で相談できる。

【受付時間】

9：30～12：00 13：00～17：30（土日祝を除く）

【相談窓口】

電話のほか、メールやFAXでも受け付け可能

TEL 03-3581-3455 FAX 03-3581-7928

E-mail oshiete@keieikyo.gr.jp

【対象】

全国経営協会会員法人（全国経営協の会員番号が必要）

©全国社会福祉法人経営者協議会

69



# 「見落とし注意！指導監査ガイドライン改正のポイント」

## 「全国経営協の人材確保関連ツールのポイント解説」

Ver 1



みんなの「生きる」を  
社会福祉法人

全国社会福祉法人経営者協議会 事務局

### 主 な 内 容



#### 指導監査ガイドラインのポイント

1. 見直しのポイント
2. 具体的な改正内容
3. 定期的な見直しに向けて

#### 福祉人材確保マニュアルのポイント

1. マニュアルの特徴・位置づけ
2. 成功するための4つのポイントとは？

#### 広報ツールの活用について

1. 本会広報ツールの活用について

# 1. 見直しのポイント

## 1.見直しのポイント



### 基本的な考え方

- 社会福祉法人に対する指導監査について、ガバナンス強化等による**自主性・自律性**を前提とした上で、ローカルルールを是正し、指導監査の**効率化・重点化**を図る。



社会福祉法人指導監査実施要綱ならびに指導監査ガイドラインの  
発出（平成29年4月27日）

# 1.見直しのポイント

## ガイドラインの構成①

用語	内容
① 監査事項	監査の対象とする事項
② チェックポイント	監査事項の法令及び通知上の根拠、監査事項の適法性に関する判断を行う際の確認事項
③ 着眼点	チェックポイントの確認を行う際に着目すべき点
④ 指摘基準	法令又は通知等の違反がある場合に文書指摘を行うこととする基準
⑤ 確認書類	チェックポイントを確認するために用いる書類

@全国社会福祉法人経営者協議会

4

# 1.見直しのポイント

## ガイドラインの構成②

項目	監査事項	根拠	チェックポイント	着眼点、指摘基準、確認書類
1 法人運営				<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人の業務執行は、社会福祉法整備法令、通知、定款及び法人で定めた各種内部規程（以下「内部規程等」という。）に基づき、理事会の決定を経て、理事等により行われるものである。そして、当該業務執行に対する法人内部の審判の仕組みとして、法令上、理事会による理事等等の監督及び選定・解職、評議員会による定款変更・計費書類等の承認及び理事の選任・解任、監事による理事の職務の執行の監査、会計監事人による会計監査等が定められている。</li> <li>○ 指導監査を行うに当たっては、そのような審判の仕組みが適正に運営されているかどうかを確認するため、ガイドラインに定める事項を確認の対象としつつ、それ以外の事項についても、必要と認める場合には、その確認を行うことができる。確認の結果、法人に内部規程等の違反が見受けられた場合の当該法人に対して行う指導については、次のとおりとする。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ガイドラインに定める指摘基準に該当しない内部規程等の違反があった場合には、原則として、当該内部規程等の違反の是正を促める口頭指導によること。</li> <li>・ 上記にもかかわらず、重大な違反や實に是正が必要であって、口頭指導によることでは是正が見込まれない場合等法人運営の是正を確保するために必要と判断する場合文書指導によること。</li> </ul> </li> <li>○ 内部規程が法令、通知等とは定款に違反する場合又は当該規程が法人の事情に即していない場合で、当該規程の変更により是正が可能な場合には、当該規程の変更のための適切な指導を行うこととする。</li> <li>○ 指導に当たっては、違反の内容及びその根拠を明確にした上で行うこととする。</li> </ul>
1 定款	① 定款は、法令等に従い、必要事項が記載されているか。	② 法第31条第1項	○ 定款の必要的記載事項（法第31条第1項）が事案に反するものとなっていないか。	<p>&lt;着眼点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人の定款については、平成28年改正法の施行に伴い、認可通知について、法人の自主性を尊重する観点から、別表2が「定款例」から「定款例」へと改められ、法人の定款に記載されるものが一般的に多いと思われる事項についての定款の定め方の一例となり、定款例の文書の全てに法人が拘束されるものではなくったことに留意する必要がある。</li> <li>○ 各法人の定款に記載された必要的記載事項については、事案に反するものでないかの確認をする。なお、相対的記載事項及び任意的記載事項については、必要に応じ、事案に反するものでないかの確認をする。</li> <li>○ 定款の必要的記載事項には法第31条第1項を基準として、当該事項が記載し、当該事項の全てを定款に記載する必要があり、その一つでも記載が欠けると、当該定款の効力が発生しないこととなる。</li> </ul> <p>&lt;法第31条第1項各号に掲げる事項&gt;</p> <p>目的（第1号）、名称（第2号）、社会福祉事業の種類（第3号）、事業所の所在地（第4号）、評議員及び評議員会に就する事項（第5号）、役員（理事及び監事をいう。以下同じ。）の定款その他の役員に関する事項（第6号）、理事会に関する事項（第7号）、会計監事人に関する事項（会計監事人を設置する場合に限る。第8号）、資産に関する事項（第9号）、会計に関する事項（第10号）、公益事業の種類（公益事業を行う場合に限る。第11号）、収益事業の種類（収益事業を行う場合に限る。第12号）解散に関する事項（第13号）、定款の変更に関する事項（第14号）、公告の方法（第15号）</p> <p>&lt;指摘基準&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 必要的記載事項が記載されていない場合、及び定款に記載された事項が事案に反する場合は、文書指導によることとする。</li> </ul> <p>&lt;確認書類&gt;</p> <p>定款</p>
2 定款の変更が所定の手続		法第45条の36第1	○ 定款の変更が評議員会の特別決議を経	<p>&lt;着眼点&gt;</p>

① 監査事項 ② チェックポイント

③ 着眼点

④ 指摘基準

⑤ 確認書類

5

## 1.見直しのポイント

### ガイドラインの改正

指導監査ガイドラインの運用から1年が経過

#### <全国経営協の提案>

- 今回の指導監査実施要綱及び監査ガイドラインの制定によって、所轄庁が独自基準を設定して指導を行ったり、ガイドラインの基準を超えるような指導が行われていないかどうか検証を行うべき。
- 指導監査の実施状況等を踏まえ、ローカルルールの是正の趣旨に適った内容になっているか、定期的にガイドラインの検証、見直しを行うべき。

**改正指導監査ガイドラインの発出（平成30年4月16日）**

6

## 1.見直しのポイント

### 主な改正内容

- ① 運用上の留意点に監査担当者の姿勢について追記・・・スライド9
- ② 理事会の議案について特別の利害関係を有することの確認に関する指摘事項の整理・・・スライド10
- ③ 役員等報酬が無報酬である場合の役員報酬基準の指導方針を明示・・・スライド12
- ④ 「社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について」の改正に伴う見直し・・・スライド14
- ⑤ 会計管理部分に関する指摘事項の整理・追加・・・スライド15
- ⑥ 法人が行う入札契約にかかる監査事項を追加・・・スライド17

**①～④については全国経営協の意見が反映された**

©全国社会福祉法人経営者協議会

7

## 2. 具体的な改正内容

### 2. 具体的な改正内容



#### ① 監査担当者の姿勢

GL p1

項目	指導監査ガイドラインの留意事項
追記	<b>「監査担当者の主観的な判断で法令又は通知の根拠なしに指摘を行わないこと」が追記された。</b>

ガイドラインに書かれていない内容の指摘があった場合は、監査官にご確認ください。また、過度な指導があれば全国経営協までご相談ください。

## 2.具体的な改正内容

### ②理事会における特別の利害関係を有することの確認

GL p26～

項目	理事会の決議
改正前	特別の利害関係について、個々の議案の際に確認を行う必要があった。



改正後	<p><b>事前に法人に申し出ることを定めた通知を発出した場合、個々の議案の際にその確認を行う必要はない。</b></p> <p><b>また、利害関係を有する理事がない場合、議事録への記載も不要である。</b></p>
-----	---

@全国社会福祉法人経営者協議会

10

## 2.具体的な改正内容

### ②理事会における特別の利害関係を有することの確認

#### 様式例

(返信先)  
〇〇福祉会 担当:〇〇行 FAX. 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇  
E-mail:〇〇〇〇@〇〇〇〇〇〇

平成〇〇年度 第〇回 理事会 出欠確認票  
※該当箇所を〇でお聞ください

社会福祉法人〇〇福祉会 理事長 殿

平成〇〇年度 第〇回理事会に(出席・欠席)します。

※ご変更の場合は変更箇所をご記入ください。

各決議事項に係る特別の利害関係については、下記のとおりです。

決議事項	特別の利害関係の有無
第一号議案 平成〇〇会計年度事業報告並びに計算書類等の承認の件	有・無
第二号議案 定時評議員会の招集の件	有・無

ご氏名 \_\_\_\_\_

招集通知に、特別の利害関係を有する場合は事前に法人へ申し出ることを明記したうえで、出欠確認票で各議案についての特別の利害関係の有無を確認することで、書面として記録を残すことができます。

※ 全国経営協 会員法人MYページ内「理事会・評議員会開催に係る文書例」をご活用ください。

@全国社会福祉法人経営者協議会

11

## 2. 具体的な改正内容

### ③ 役員報酬基準の指導方針

項目	評議員、理事、監事及び会計監査人の報酬
----	---------------------

改正前	無報酬と定める場合でも、その旨を規定した役員報酬基準を作成する必要があった。
-----	--



改正後	<b>定款において無報酬と定めている際は、支給基準を別途作成する必要はない。</b>
-----	--

## 2. 具体的な改正内容

### ③ 役員報酬基準の指導方針

#### 定款への記載例

- 「（役員）に対して、報酬は支給しない。」  
⇒ 役員報酬基準への記載は不要
  - 「（役員）に対して、評議員会において別に定める報酬等の支給の基準に従って算定した額を報酬等として支給することができる。」  
⇒ 無報酬であっても、役員報酬基準への記載が必要
- ※ 臨機に支払う可能性がある場合（理事会・評議員会への出席については無報酬だが、それ以外で報酬を支払う可能性がある場合）は、「報酬は支給しない」と明記することはできません。

## 2. 具体的な改正内容

### ④ 地域における公益的な取組

GL p40～

項目	「地域における公益的な取組」の実施
追記	<p>① 「地域における公益的な取組」の運用の弾力化にともなう、要件の見直しがなされた。</p> <p>② 指摘基準に「当該取組内容が関係法令に明らかに違反するものでない限り、その適否を判断し、指導を行う必要はない。」と明記された。</p>

内容や規模に関わらず、「地域における公益的な取組」の積極的な実施と発信が求められます。

## 2. 具体的な改正内容

### ⑤ 会計管理部分に関する整理・追加

GL p54～

項目	会計処理
追記	<p>① 会計管理の項目全体に関する<b>共通事項が追記された。</b> (詳細は次スライド)</p> <p>② <b>各種計算書類ならびに附属明細書等について詳細な着眼点と指摘基準が示された。</b></p>

以前から「社会福祉法人会計基準」ならびに関連通知にもとづいて監査されていた内容が、ガイドラインにも追記されました。

## 2.具体的な改正内容

### ⑤会計管理部分に関する整理・追加

#### <会計管理の項目全体に関する共通事項> (一部抜粋)

- ・ 所轄庁において、必要に応じて専門家の活用（計算書類等のチェックを依頼）を図ることが望ましい。
- ・ 計算書類や会計帳簿等の確認については、該当書類の一定部分を抽出することにより行うことができる。また、過去に是正指導を行った部分や誤りが生じやすい部分を中心に、効果的・効率的に確認を行うことができる。
- ・ 事務処理体制が脆弱な法人に対しては、顧問税理士や記帳代行を行う外部の専門家の同席を促す、確認する範囲を事前に伝える等、配慮を行うこと。
- ・ 計算書類や会計処理に誤りがある場合は、その原因および問題点を把握し、今後の改善に向けて法人と相互理解を図った上で指導を行うべきであること。

@全国社会福祉法人経営者協議会

16

## 2.具体的な改正内容

### ⑥法人が行う契約

GL p81～

項目	法人が行う契約
追記	<p>① 法人印及び代表者印の管理について、管理者を定めるなど、管理を十分に行うこと。</p> <p>② 入札契約、随意契約を適切に行うこと。</p> <p>③ 理事長が契約について職員へ委任している場合は、その範囲を明確に定めること。</p>

@全国社会福祉法人経営者協議会

17

## 2. 具体的な改正内容

### ⑥ 法人が行う契約

#### 随意契約ができる金額の基準

会計監査人	上限額
無	1,000万円
有	建築工事20億円、建築技術・サービス2億円、物品等3,000万円を上限に、法人の実態に応じて設定

#### 理事長の契約事務

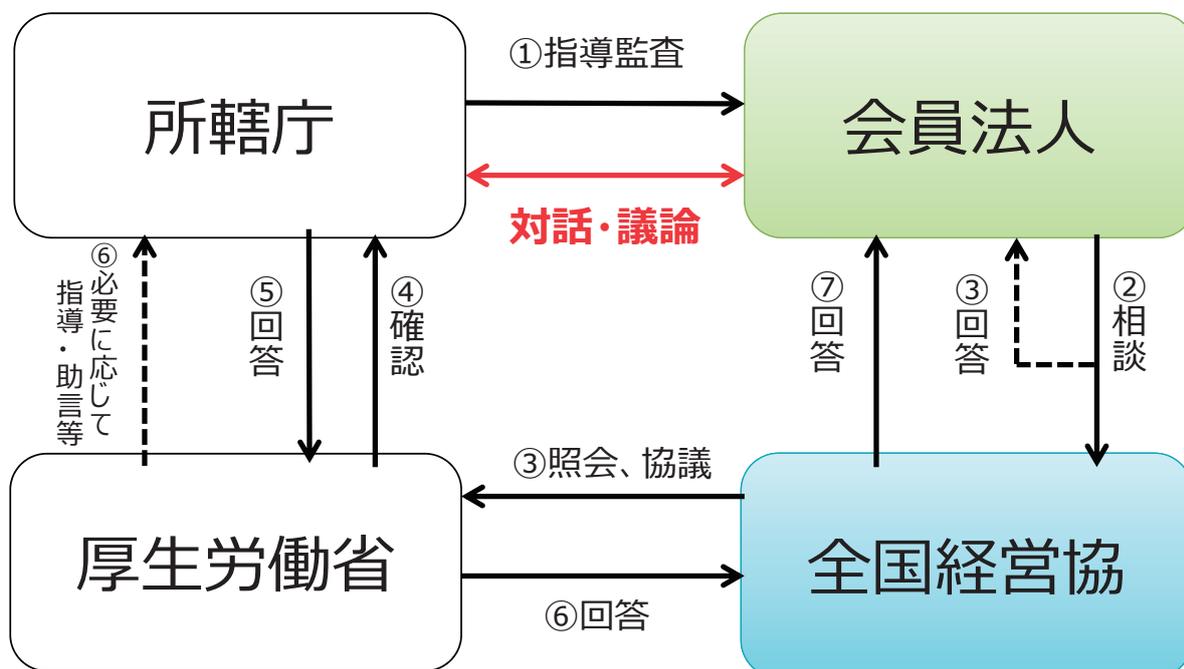
- 理事長名で契約するのが原則
- ただし、契約について職員へ委任している場合は、その範囲を経理規程等で明確に定めておく必要がある  
※ 詳細は、厚生労働省通知「社会福祉法人における入札契約等の取扱いについて（平成29年3月29日）」をご確認ください。

## 指導監査ガイドラインのポイント

# 3. 定期的な見直しに向けて

### 3.定期的な見直しに向けて

#### 指導監査に関する苦情等相談体制



@全国社会福祉法人経営者協議会

20

### 3.定期的な見直しに向けて

#### 所轄庁によるローカルルールの実情

全国経営協  
「行政指導、監査に関する苦情等相談窓口」

会員法人MYページ内に設置  
WebまたはFAXにてご相談ください。

- 必要に応じて、厚生労働省への照会を行います。
- 今後の指導監査の見直しに向けた提案として活用いたします。

@全国社会福祉法人経営者協議会

21

# 1. マニュアルの特徴 ・位置づけ

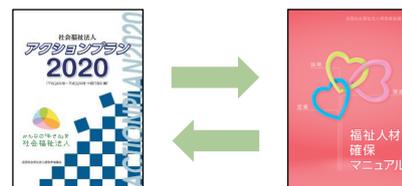


## 1. マニュアルの特徴・位置づけ



### 特徴

- 「読みやすく」、「使いやすく」、「シンプル」
- 具体的な作業に活用できる「ワーク」を掲載
- 参考となる「事例」を掲載
- 「アクションプラン2020」に対応
- 小規模法人にも対応した内容
- 他産業や一般企業の採用ノウハウを反映



※「会員法人MYページ」よりダウンロード可

## 1.マニュアルの特徴・位置づけ



### 主な対象

## ◎ 「採用・定着・育成」実務が、 未整備または整備途上の法人

※ すでに整備済みである法人であっても、  
自己チェックとして十分活用可能

## 1.マニュアルの特徴・位置づけ



### 目指すところ

- ① 従来の人材確保施策だけでは通用しなくなっていくことを認識する
- ② 成功するための **4つのポイント**を知る
- ③ 様々な視点、方法等を学び、参考にしながら、人材確保につなげていく

## 1.マニュアルの特徴・位置づけ

### 構成

人材確保に  
成功するための  
4つのポイント  
について知る

- 第1章 厳しい採用環境の中で人材確保に成功するためには
- 第2章 自法人・施設が求めている人材とは（人材要件）
- 第3章 応募者の数を増やすためには（母集団形成）
- 第4章 自法人・施設の魅力を伝えきるには（情報提供）
- 第9章 入職者が定着し、早期に自立する関わり方とは（定着支援）

採用活動の質を  
さらに高める  
ための手法  
について知る

- 第5章 求める人材を適切に見極める選考方法とは（採用選考）
- 第6章 人材を評価するための仕組みとは（採用評価）
- 第7章 内定前後に必要なコミュニケーションとは（フォロー）
- 第8章 継続的に採用の取り組みを進化させるには（振り返り）

参考資料

- 参考資料① 新卒採用と中途採用の違いとは
- 参考資料② 多様な人材を受け入れるには

26

## 1.マニュアルの特徴・位置づけ

### ページ構成

まずは、「目次ページ」（P. 2～3）を見て、概略を把握。

- a. 「章見出し」ページ……………「各章の要旨」「事前チェック」
- b. 「本文」ページ……………「重要ポイント」表示
- c. 「ワーク」ページ……………付録で「ワークシート」もあり
- d. 「事例研究」ページ……………参考となる具体例

27

## 2. 成功するための 4つのポイントとは？

### 2.成功するための4つのポイントとは？



#### 4つのポイント

- ① **人材要件**の設定
- ② **積極的な母集団**の形成
- ③ **情報提供の質**の向上
- ④ 定着支援のための**早期コミュニケーション**

# ポイント①

## 人材要件の設定

## 2.成功するための4つのポイントとは？



マニュアル p18～

### 人材要件の設定

人材要件とは？

- ・・・期待する職員像（入職何年目に、どれくらいの活躍を期待したいか）を明確化し、そのための具体的な行動を**言語化**したもの

### 《チェックポイント》

**採用要件** と **育成要件** を区別する。

## 2.成功するための4つのポイントとは？

### 人材要件の設定

マニュアル p21

#### <採用要件と育成要件の切り分け>

期待する職員像（入職何年目で、どれぐらいの活躍を期待したいか）

#### 人材要件

#### 採用要件

採用時に担保して  
おきたいもの

#### 育成要件

入職後の育成で  
担保するもの

自法人・施設の実態に合わせて切り分けを決める

32

## 2.成功するための4つのポイントとは？

### 人材要件の設定

マニュアル p24、p127

#### <自法人・施設の人材要件を設定する【ワークシート活用例】>

期待する職員像（入職何年目で、どれぐらいの活躍を期待したいか）

入職1年後に、利用者に対して「経営理念を体現している」レベルのサービスを自立的に提供できている

	要件	意味合い	優先順位
採用要件	コミュニケーション力	利用者、職員の考えを理解して、自分の考えをわかりやすく伝える	1
	ストレス耐性	職場でのさまざまなストレスに対しても、安定した気持ちで業務をすすめられる	3
	判断力	利用者の状況から適切に判断し、臨機応変に行動する	5
	主体性	自身の役割を限定せず、率先して積極的に行動する	4
	協調性	利用者、職員からの期待をくみとり、行動する際にも配慮ができる	2
育成要件	経営理念に対する理解	経営理念が示す具体的な行動について理解する	1
	成長志向	自身の数年後のキャリアイメージを持ち、日々の行動の意識を高く持つ	3
	専門知識、専門スキル	サービス提供時に必要となる専門知識、専門スキル	4
	資格	業務の幅を広げるために職種ごとに必要となる資格	2

33

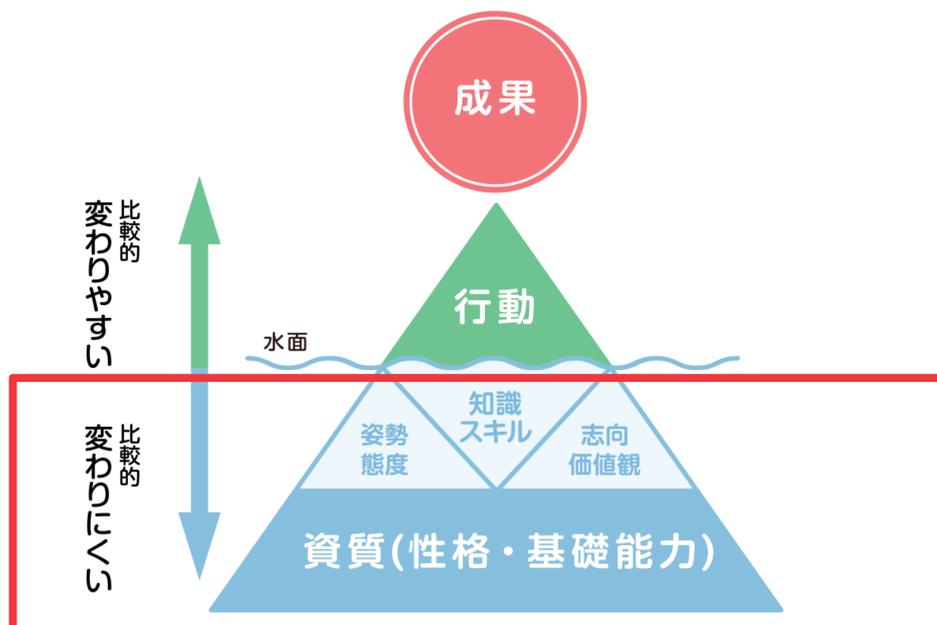
## 2.成功するための4つのポイントとは？

### 人材要件の設定

マニュアル p19

【参考】「冰山モデル」

…人が成果を生み出すことに関する要素を示す



34

## ポイント②

# 積極的な母集団の形成

## 2.成功するための4つのポイントとは？



### 積極的な母集団の形成

マニュアル p25～

母集団形成とは？  
・・・応募者を集めること

### 《チェックポイント》

いかに一人でも多く応募者を増やすか

- ➡ 採用数から逆算して捉える
- ➡ 採用対象を意識し、多様なツールを活用する

## 2.成功するための4つのポイントとは？



### 積極的な母集団の形成

マニュアル p26

＜採用数から逆算して母集団形成を考える＞



## 2.成功するための4つのポイントとは？



マニュアル p27

### 積極的な母集団の形成

<多様な母集団形成ルートを検討する>

		採用チャンネル/インターネット媒体	採用チャンネル/インターネット以外
コスト	有料	求人情報サイト	求人情報サイトイベント 人材派遣
	無料	自法人・施設SNS/ホームページ	福祉人材センター ハローワーク 非福祉系学校 養成校

待ちではなく、**攻めの姿勢**で！

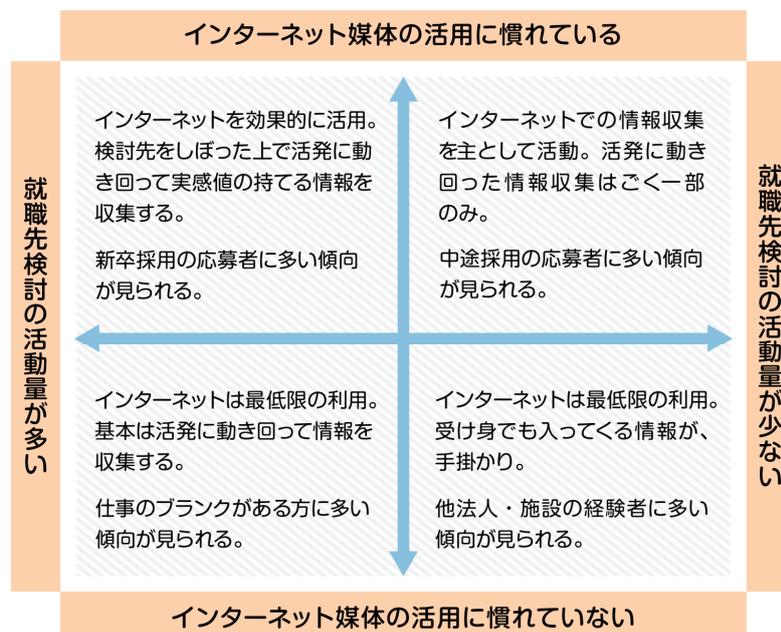
## 2.成功するための4つのポイントとは？



マニュアル p29

### 積極的な母集団の形成

<採用対象を意識した採用ツールの検討>



※上記はあくまで一般的な傾向を表しているため、自法人・施設で検討する際には留意が必要

## 2.成功するための4つのポイントとは？

### 積極的な母集団の形成

マニュアル p30、p128

＜母集団形成の拡げ方を考える【ワークシート活用例】＞

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{採用計画数} \\ \hline (4) \text{人} \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{平均的な} \\ \text{選考通過率} \\ \hline (50)\% \end{array} \div \begin{array}{|c|} \hline \text{平均的な次選考} \\ \text{(内定)承諾率} \\ \hline (40)\% \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{母集団計画数} \\ \hline (20) \text{人} \end{array}$$

活用する採用ツール	自法人・施設 ホームページ	求人情報サイト	養成校
意図・ねらい	<ul style="list-style-type: none"> <li>自法人・施設を既に知っている応募者に具体的な情報を提供する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉の職場に興味がある応募者に自法人・施設を知ってもらい、選択肢に入れてもらう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉に関する知識や資格を持っている応募者を安定的に確保する。</li> </ul>
検討すべきこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>何を載せれば、さらに応募者の興味を喚起できるか。</li> <li>先輩職員の事例等を載せるべきか、載せるなら誰を対象とするか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他法人・施設と比較される中で、自法人・施設の特徴として何を打ち出すか。</li> <li>そのための材料となる情報には何があるか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域内にターゲットとなる養成校はどこがあるか。</li> <li>養成校と良好な関係を築いていくには何をしていくべきか。</li> </ul>
目標数	7名	10名	3名

40

## ポイント③

# 情報提供の質の向上

## 2.成功するための4つのポイントとは？



### 情報提供の質の向上

マニュアル p33～

自法人のなかにいると、魅力を自覚する機会が少なく、慣れもあって魅力が何かわからなくなってしまうがち……

➡ まずは、「自法人・施設ならではの」魅力を整理し、積極的・効果的な情報発信が必要不可欠！

### 《チェックポイント》

- 応募者の重視ポイント **×** 自法人・施設の魅力
- **法人** **仕事** **人** の観点から、魅力を整理

## 2.成功するための4つのポイントとは？

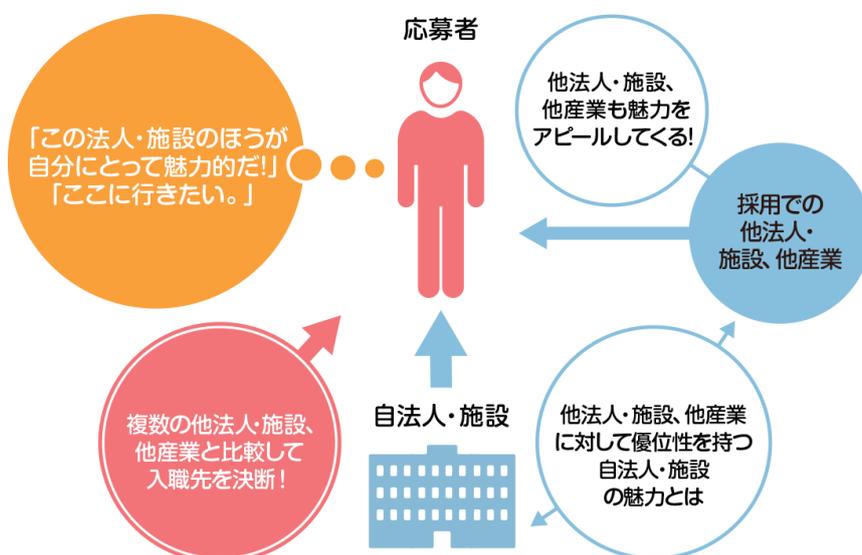


### 情報提供の質の向上

マニュアル p34

#### <応募者の重視ポイントの自法人・施設の魅力の結びつけ>

応募者の重視ポイントと自法人・施設の魅力をどう結びつけるか



## 2.成功するための4つのポイントとは？

### 情報提供の質の向上

マニュアル p35

#### <法人 仕事 人の観点から魅力を考える>

対象	魅力となり得る事柄例
法人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営理念</li> <li>・ 期待する職員像</li> <li>・ 規模の大きさ（利用者数、職員数）</li> <li>・ 地域への貢献度（地域における公益的な取組）</li> <li>・ トータルな人材マネジメント・システム</li> <li>・ 研修制度の充実</li> <li>・ キャリア形成を支援する制度・仕組みの充実</li> <li>・ 福利厚生者の充実</li> <li>・ ワーク・ライフ・バランス（休暇取得の促進、短時間勤務の導入、時間外労働の削減等）</li> </ul>
仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉の仕事の意義</li> <li>・ 福祉の仕事のやりがい、魅力</li> <li>・ 福祉の仕事をやって得られる能力・スキル等</li> <li>・ 福祉の仕事をやっているうれしいこと</li> </ul>
人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人柄のよさ（誠実さ、話しやすさ）</li> <li>・ 大切にしている思い</li> <li>・ プロとしての意識の高さ</li> <li>・ 熱意、意欲</li> <li>・ 視野の広さ</li> <li>・ 自信</li> </ul>

44

## 2.成功するための4つのポイントとは？

### 情報提供の質の向上

マニュアル p41、p129

#### <仕事の魅力を整理する【ワークシート活用例】>

観点	事実	応募者にとっての魅力
福祉の仕事の意義	利用者視点に立って他の法人・施設にはない独自のサービス、取り組みを多数取り入れており、利用者の満足度アンケートでも5点満点で4.8点と高評価を得ている。	利用者とその家族の生活を支えている、という誇りを持って仕事に取り組める。
福祉の仕事のやりがい	職場の人間関係が非常にアットホームで、肩書や役職はあくまで役割分担として捉える文化があるため、会議等の場でも若手職員が自由に意見を言うことができる。	利用者のことを考えて思いついたアイデアや意見を仕事に活かすことができる。
福祉の仕事をやって得られる能力・スキル	職員のキャリア形成に対する支援が厚く、全員参加、手上げ参加を含めた研修も充実している。また、サービスの質の向上や標準化の機会も豊富であるため、常に高いサービスを目指す意識が身につく。	未経験者でも、安心して働ける環境がある。経験者でも、自身のスキルアップにつながる経験を積むことができる。
福祉の仕事をやっているうれしかったこと	利用者やその家族から感謝の手紙をもらうこともしばしばある。また、利用者の半数が過去の利用者やその家族からの紹介となっている。	利用者やその家族の気持ちを目に見える形で知ることができる。自分が何のためにがんばっているかの確認もできる。

45

# ポイント④

## 定着支援のための

# 早期コミュニケーション

@全国社会福祉法人経営者協議会

46

## 2.成功するための4つのポイントとは？



### 定着支援のための早期コミュニケーション

マニュアル p89～

### <入職者が経験する3つの過程>

<b>導入期</b> 職場になじむ時期	<b>この期の本人のゴール</b> 職場のメンバーと打ち解け、仕事の概要を理解する	<b>上司の役割</b> 不安をかかえた本人と期待を抱く職場の橋渡しをする
<b>自立期</b> 一通りの仕事ができるようになる時期	<b>この期の本人のゴール</b> この仕事をやっていけそうだという安心感を持つ	<b>上司の役割</b> 仕事で成功体験を積むための、サポートをする
<b>活躍期</b> これまでの経験や自分らしさを成果に結びつける時期	<b>この期の本人のゴール</b> 成果を上げるための自分なりの方法を見つける	<b>上司の役割</b> のびのびと、自分らしく働けるようなチャンスをつくる

@全国社会福祉法人経営者協議会

47

## 2.成功するための4つのポイントとは？



マニュアル p91

### 定着支援のための早期コミュニケーション

#### 《チェックポイント》

**導入期、自立期、活躍期**それぞれにおける支援のあり方なども踏まえ、入職後の支援について、施策を考えていく。

## 2.成功するための4つのポイントとは？



### 導入期における関わり方のポイント①

**本人** **不安** (うまくやっていけるだろうか……?)



**危険性**

互いのすれ違いから、「こんなはずでは……」と落胆してしまう

**上司の関わり方**

本人と職場、それぞれの状況や気持ちを理解し、理解不足な面を補う ⇒ **職場の橋渡し役**

**職場** **期待** (どのような活躍をしてくれるのか！！)

## 2.成功するための4つのポイントとは？



マニュアル p93

### 導入期における関わり方のポイント②

#### 上司 関わり方のポイント

- 入職前に受け入れ態勢を整えておく。
- 本人と自分を含む職場のメンバーの相互理解を深める。
- 仕事を具体的にイメージさせる。

#### 本人

このような様子が見られたら導入期は成功

- 上司や同僚と気軽に話せる。
- 担当する仕事の大まかな業務内容がわかっている。

## 2.成功するための4つのポイントとは？



### 定着支援のための早期コミュニケーション

マニュアル p106、p135

#### <入職後支援の施策を考える【ワークシート活用例】>

	時期	節目	対応策
導入期	入職時	•多くの職員から期待を伝えられ前向きに仕事ができている。	•上司からの期待をしっかりと伝える。 •他の職員への顔合わせの場を用意する。
	1か月後	•何も考えず、ルール通りに日常業務をすすめてしまう。	•ルールの説明にとどめず、そのルールの背景にある考え方を共有する。
	3か月後	•日常業務に追われ、自分が自法人・施設や利用者に本当に役に立っているか不安になる。	•本人の効力感、役立ち感を整理・引き出す。
自立期	6か月後	•入職時の気持ちがうすれ、自分がやりたいことや、自法人・施設から期待されていることを見失ってしまう。	•入職時の思いを振り返らせ、現状の自法人・施設としての見立てと、今後の具体的な期待や役割を伝える。
	1年後	•自分が先輩職員としての役割を担わなければならないことに恐れや不安を感じる。	•1年目面談を設定し、本人の成長を認識させ、本人が自分も後輩に教えることができるように自信を持たせる。
活躍期	一人前に向けて	•今後のキャリアパスについて漠然と不安を抱いている。	•本人の今後のキャリア観と職場や仕事から期待されることをすり合わせる。

## 【紹介1】その他人材確保関連支援ツール



### ① 社会福祉法人との接点をもつ人々へのイメージアップ、 理解促進の着眼点

・・・「福祉教育」等を通じた次世代を担う人材へのイメージアップ、地域における社会福祉法人の役割・機能を伝える視点等について、ポイントを整理

### ② 外国人介護人材受入れに関する基本的な考え方

・・・在留資格「介護」、介護職種の技能実習それぞれについて、制度の具体的な内容や受け入れに至るまでの流れ等、外国人介護人材に関する基本的な考え方を整理



@全国社会福祉法人経営者協議会

## 【紹介2】全国社会福祉法人経営青年会について



**地域共生社会の実現を主導する社会福祉法人**



社会からの信頼と期待に応え続けなければならない！



**次世代の法人の中核を担う人材が、  
積極的に研鑽し、また、リーダーとしての資質を向上  
させていくことが必要！**

@全国社会福祉法人経営者協議会

## 【紹介2】全国社会福祉法人経営青年会について



### ～法人の次世代を担う人材の育成・資質向上～

- ①会員の資質向上
- ②経営、財務、労務等諸問題に関する研究
- ③会員の研修および相互の情報交換、交流
- ④若手経営者の育成などの若手経営者による自主的な活動を展開

HPで  
「地域づくり・まちづくり」、  
「広報のいろは」  
コラム連載中！

- ◎詳細は同封の入会案内パンフレット、  
もしくは本会HPをご確認ください  
(HP) <http://www.zenkoku-skk.ne.jp/>



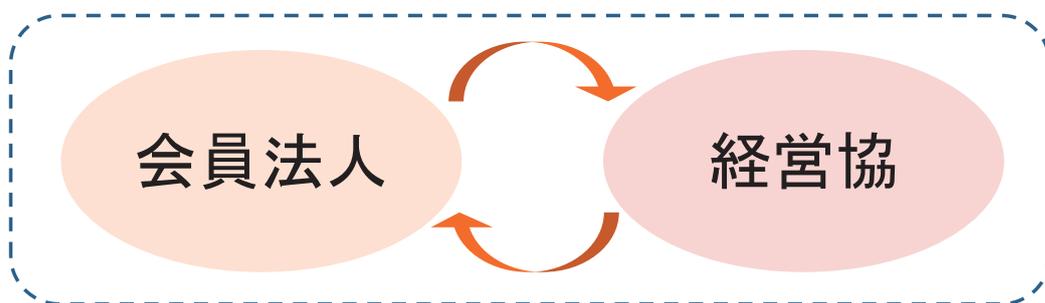
## 広報ツールの活用について

# 1. 本会広報ツールの 活用について

## 1.本会広報ツールの活用について



社会福祉法人の **認知度アップ**  
**ポジティブなイメージ** の広がり



@全国社会福祉法人経営者協議会

## 1.本会広報ツールの活用について



### ロゴマーク・タグラインの紹介



みんなの「生きる」を  
社会福祉法人

#### <ロゴマーク>

丸みのあるやさしい楕円は、「多様性を受け容れる社会」「一人ひとりの心の温かさ」の象徴。

3つが重なり合う姿で、「市民（ニーズ）、行政（制度）、その間をつなぐ社会福祉法人」や人と人とが支え合い、誰もが安心して暮らせる地域を表現しています。全体像として、楕円の重なりから浮かび上がる、“人”の文字で、「その人らしく生きる」を応援する社会福祉法人の理念を表現。

#### <タグライン>



@全国社会福祉法人経営者協議会

# 1.本会広報ツールの活用について

## 広報ツールの活用例



## 社会福祉法人を広報する 入り口としての動画・小冊子！



ロゴマーク・タグラインのデータ、小冊子は、  
会員法人MYページよりダウンロード可

# 1.本会広報ツールの活用について

## 社会福祉へのポジティブなイメージ形成に向けて①



## 社会福祉HERO'S TOKYO2018

6名のHEROによるプレゼン動画は、  
下記よりご覧いただけます。

<https://www.keieikyo.com/shafuku-heros/index.html>



## 1.本会広報ツールの活用について

### 社会福祉へのポジティブなイメージ形成に向けて②

◎「こども食堂」をテーマに、社会福祉法人の魅力や役割をアピール



動画は、  
Youtubeでご覧いただけます。



<https://www.youtube.com/watch?v=ycVqIRMpZA>

@全国社会福祉法人経営者協議会

60

## 2018年度 PR戦略コンセプトと主な施策

### <PR戦略コンセプト>

社会福祉の最先端事例を伝え続け、かつ現場でがんばるプロの想いに触れられる、  
繋がれる広報プラットフォームを作ることで、

**社会福祉の仕事に従事している人たち自身がPRの担い手であることの意識醸成**  
とともに、**一般生活者の社会福祉・社会福祉法人へのイメージを変えていく**

### <主な施策～最先端事例と想いの共有に向けて～>

#### ①気軽に発信できるWEBサイトの構築

#### ②イベント「社会福祉HERO'S」の 全国展開

※「社会福祉HERO'S」を全国展開するための  
「PR発信セミナー」を各ブロックで開催（10月頃を予定）

#### ③動画制作

※社会福祉に携わる職員にスポットをあて、  
現場の日常を切り取ったショートムービー

61



# 全国経営協 会員サービスのご案内

全国経営協では、会員法人限定のサービスとして、情報提供やツールの提供など、さまざまな取り組みを行っています。

次頁以降のご案内をご確認のうえ、ぜひご活用ください！

## ○全国経営協ホームページのご案内 ～「会員法人MYページ」を活用ください～

- ・ 情報公開ページ
- ・ 社会福祉法人の経営に関する情報、報告書など

## ○広報ツール

## ○メールニュース「経営協情報」

## ○全国経営協の相談窓口等

- ・ 「ちょっと教えて！」経営協 相談窓口
- ・ 情報公開サポートデスク

### 【会員情報 登録・変更のお願い】

全国経営協では、上記のサービスのほか、法人経営に関する参考書籍や資料などを、適宜会員法人の皆さまにお届けしています。

また、会報『経営協』（月刊）や研修会のご案内等を定期的に発行しています。

**法人情報（代表者、住所、メールアドレス等）が変わられた際には、お早めに全国経営協事務局までご連絡をお願いします。**

#### <法人情報に変更があった時は・・・>

- 法人名、都道府県名をお知らせのうえ、下記メールアドレスまたはFAXにて、変更の内容をお知らせくださいますようお願いいたします。  
※全国経営協「会員法人MYページ」からの登録・変更も可能です

#### 【全国経営協事務局】

・E-mail [keieikyo@shakyo.or.jp](mailto:keieikyo@shakyo.or.jp) ・FAX 03-3581-7928

# 全国経営協ホームページのご案内 ～「会員法人MYページ」を活用ください～

全国経営協ホームページ  
<https://www.keieikyo.com/>



## 【福祉関係者のみなさまへ】

- ・ 「研修会」のご案内
- ・ その他のお知らせ、活動紹介等

## 【会員法人MYページ】

会員限定サービスをご用意しています。ぜひご利用ください！

### ○ 情報公開ページでの発信 ～法人情報の登録、変更

無料でインターネット上に情報公開ができます(インターネットでの公開が義務付けられている「定款」、「役員等名簿」、「役員報酬基準」、その他の法人情報など)。

情報公開サポートデスクでは、登録・変更の代行サービスも行っています。

### ○ 会員法人限定の情報の閲覧

全国経営協が作成した法人経営に関する報告書・冊子、マニュアル、最新の制度動向等を発信しているメールニュース「経営協情報」のバックナンバーなど、会員限定の情報を閲覧することができます。

### ○ 会員法人限定の支援ツールの活用

法人経営・組織運営に関する規則例や様式例、社会福祉法人広報のための広報ツールなどをダウンロードすることができます。

# ポジティブなイメージ形成にむけて ～全国経営協・広報ツールのご案内～

## 各法人の広報事業等に「広報ツール」を、ぜひご活用ください！

「社会福祉法人ってなに?」、「社会福祉法人ってどんなことをしているの?」

全国経営協が全国の生活者1万人に対して行った調査では、「社会福祉法人が何をしているところか知っている」人の割合は約2割でした。

そこで、全国経営協では、経営協と会員法人が一体となって行う広報戦略(「経営協NEXT計画」)に基づく広報事業を推進しています。

### ● ロゴマーク等

ロゴマーク



みんなの「生きる」を  
社会福祉法人

タグライン



- ▶ 社会福祉法人の使命や、めざす社会の姿を表しています
- ▶ 全国経営協会員法人(および全国青年会会員)、ブロック・都道府県経営協事業においてご活用ください

全国経営協ホームページ  
「会員法人MYページ」より、  
画像データ、使用マニュアル等をダウン  
ロードしご活用ください

### 【ピンバッジ】



全国経営協会員法人等を対象に、  
ロゴマークの「ピンバッジ」を販売しています。

- ▶ 1個200円(税込、送料別)  
※販売は10個単位で受け付けます
- ▶ 全国経営協事務局宛に、①注文個数、  
②注文者情報(法人名、住所、電話番号)を  
ご連絡ください

### ● 広報用動画等

各法人の職員研修や地域での講演、採用活動などにご活用ください！

#### ① 「社会福祉法人ってなに?」紹介動画

→全国経営協「会員法人MYページ」に掲載しています

アニメーション映像。社会福祉法人の役割、成り立ちを  
やさしい表現で分かりやすくまとめました。

※動画の他、小冊子(pdf)や講演用パワーポイントデータを公開

#### ② 地域における公益的な取組 紹介動画

「社会福祉ヒーローズ～こども食堂篇～」

社会福祉法人が地域で活動している様子(地域における公益  
的な取組の実践の様子など)の一例を実写で紹介。

#### ③ 「社会福祉HERO'S TOKYO 2018」プレゼン動画

～社会福祉は、クリエイティブな仕事だ。～

平成30年3月14日に開催したイベントから、「Change!日本の福祉」  
をテーマに熱くプレゼンした6人の登壇者(社会福祉法人の役職員)  
の様子を紹介。

### 「社会福祉HERO'S」特設サイト

<https://www.keieikyo.com/shafuku-heros/index.html>

- ▶ 左記②、③の動画データ
- ▶ 「社会福祉HERO'S」イベントの開催情報、  
過年度の開催報告

# その他の会員サービス (情報提供、相談窓口)

## メールニュース「経営協情報」

◆全国経営協から、会員法人の皆さまにむけて、迅速にお伝えしたい情報をメールニュースとして発信しています

配信先は、1法人あたり10アドレスまで登録が可能です！



### ◆登録方法

#### ①メールから登録

「keieikyo@shakyo.or.jp」宛に『配信先追加』の旨をご記入の上、【都道府県名】、【法人名】、【配信先アドレス】をお知らせください

#### ②全国経営協ホームページから登録

「会員法人MYページ」  
＞『会員情報の登録・変更』より、ご登録ください

#### 《内容の例》

- ・最新の制度動向  
—法令等の改正、審議会等の議論状況 など
- ・全国経営協に寄せられた法人経営に関する質問とその回答
- ・研修会のご案内 など

## 全国経営協の相談窓口等

◆会員法人限定のサービスとして、社会福祉法人経営等に関する相談窓口を設置しています。

### 「ちょっと教えて！経営協」相談窓口

#### 【対象】

全国経営協会員法人(全国経営協の会員番号が必要です)

#### 【受付時間】

9:30～12:00、13:00～17:30  
※土日祝日を除く

#### 【電話、FAX、メールのいずれかで受けつけます】

- ・TEL 03-3581-3455
- ・FAX 03-3581-7928
- ・E-mail oshiete@keieikyo.gr.jp

#### 《相談の例》

- 社会福祉法改正後の法人運営、対応についてのご相談
- 法人指導監査の対応に関するご相談
- その他、法人経営に関するご相談、全国経営協が公開している資料の照会 など

## 情報公開サポートデスク

全国経営協の「情報公開ページ」の法人情報や、「地域における公益的な取組」の登録等についてご不明点がありましたらご連絡ください。(登録・変更の代行も承ります)

#### 【お問い合わせ、登録情報の送付等のご連絡先】

- ※受付時間: 土日祝日を除く、9:30～12:00、13:00～17:30
- ・TEL 03-3581-7897
- ・E-mail koukai@keieikyo.gr.jp



※禁無断複写転用

---

平成 30 年度  
都道府県経営協セミナー（前期）  
Ver. 2

平成 30 年 7 月 2 日 初 版  
平成 30 年 7 月 25 日 第 2 刷

---

社会福祉法人全国社会福祉協議会  
全国社会福祉法人経営者協議会

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル  
TEL 03-3581-7819 FAX 03-3581-7928  
URL <https://www.keieikyo.com/>  
社会福祉法人全国社会福祉協議会 法人振興部内

---