

社会福祉連携推進法人の運営の在り方等 に関する検討会 とりまとめ

令和3年5月14日

- 人口動態の変化や福祉ニーズの複雑化・複合化の中で、社会福祉法人は、経営基盤の強化を図るとともに、こうした福祉ニーズに対応することが求められている。このような問題意識の下、令和元年度に開催された「社会福祉法人の事業展開等に関する検討会」により、社会福祉法人を中核とする非営利連携法人制度の創設について提言された。
令和2年6月に「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」が公布され、今後、同法に基づき「社会福祉連携推進法人」制度が創設されることとなった。
- 社会福祉連携推進法人は、地域共生社会の実現に向け、地域ニーズに対応した新たな取組の創出、その担い手となる福祉・介護人材の確保・育成等を進めていく観点から、地域の福祉サービス事業者間の連携・協働のためのツールとして有効に活用されることが期待される。
- 本検討会は、こうしたことを踏まえ、社会福祉連携推進法人の施行に向けて、業務内容やガバナンス等、その具体的な運営の在り方等について実務的な整理を行い、分かりやすく周知を図るため、令和2年11月に設置された。これまでの議論に基づき、本検討会では以下のとおり提言する。

社会福祉連携推進法人について

※赤字が検討会で決まった事項

- 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)

理事会
(理事6名以上・
監事2名以上)

- ※ 代表理事1名を選出
- ※ 理事及び監事の要件は、社会福祉法人と同水準

法人の業務を執行

社員総会
(法人運営に係る重要事項
の議決機関)

- ※ 原則1社員1議決権
- ※ 議決権の過半数は、社会福祉法人である社員が持つ
- ※ 不当に差別的な取扱いをしないなど、一定の要件を満たす場合であって、社員間の合意に基づき、定款に定める場合は、異なる取扱いも可能

事業計画等への意見申出や事業の評価
(社員総会・理事会は意見を尊重)

**社会福祉連携推進
評議会**
(3名以上)

- ※ 社会福祉連携推進区域の福祉の状況の声を反映できる者を必ず入れる
- ※ 業務に応じて、福祉サービス利用者団体、経営者団体、学識有識者等から構成

【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)

認定・指導監督

所轄庁(都道府県知事、市長(区長)、指定都市の長、厚生労働大臣のいづれか)

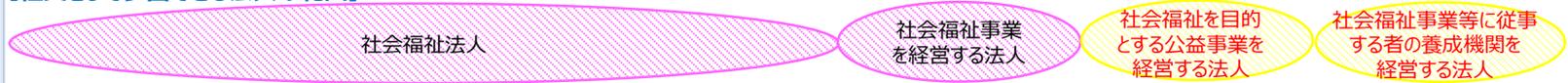
<p>①地域福祉支援業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域貢献事業の企画・立案 ・ 地域ニーズ調査の実施 ・ 事業実施に向けたノウハウ提供 等 	<p>②災害時支援業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 応急物資の備蓄・提供 ・ 被災施設利用者の移送 ・ 避難訓練 ・ BCP策定支援 等 	<p>③経営支援業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営コンサルティング ・ 財務状況の分析・助言 ・ 事務処理代行 等 ※ 介護職種に係る技能実習の監理団体は、経営支援業務として行う 	<p>④貸付業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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可が必要 ※ 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 	<p>⑤人材確保等業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>⑥物資等供給業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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

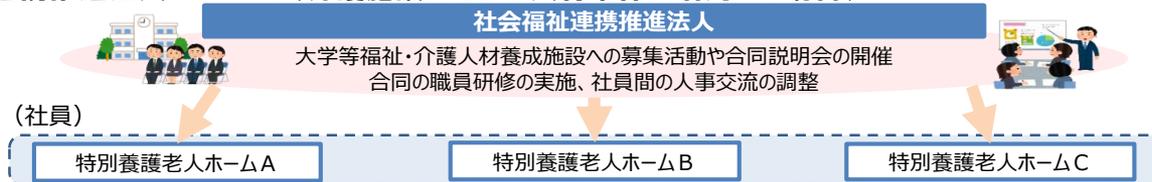
【社員として参画できる法人の範囲】

※ 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

目次

- 1 社会福祉連携推進法人の業務（総論）に関する論点整理・・・4
- 2 社会福祉連携推進法人の業務（社会福祉連携推進業務）に関する論点整理・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- 3 社会福祉連携推進認定の申請等に関する論点整理・・・・・・・・・・39
- 4 社会福祉連携推進法人のガバナンスに関する論点整理・・・・・・・・46
- 5 その他の事項に関する論点整理・・・・・・・・・・・・・・・・・58

1 社会福祉連携推進法人の業務（総論）に関する論点整理

論点

対応の方向性

(論点)社会福祉連携推進法人の目的や設立することで得られるメリットは何か。

- 社会福祉連携推進法人は、社会福祉法(以下「法」という。)第127条第1号において、
 - ・ 社員の社会福祉に係る業務の連携を推進すること
 - ・ 地域における良質かつ適切な福祉サービスを提供すること
 - ・ 社会福祉法人の経営基盤の強化に資すること
 が主たる目的とされており、目的に沿って設立され、運営されなければならない。

- 社会福祉連携推進法人の設立は、既存の連携方策等と比較すると、以下の特徴が考えられる。
 - ・ 自主的な連携との比較・・・個々の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が可能であること
 - ・ 社会福祉協議会との比較・・・業務の実施区域が限定されていないことから、広範囲での連携が可能であり、また、連携する合意の取れた法人同士で設立ができること
 - ・ 連携のための法人形態を社会福祉法人とすることとの比較・・・社会福祉事業を実施する必要がなく、法人同士の連携業務のために設立ができること

- 以上より、社会福祉連携推進法人のメリットは、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ことであるといえる。

論点	対応の方向性
<p>(論点) 地域福祉支援業務及び災害時支援業務は地域に根ざしたものであるのに対し、それ以外の業務は法人経営に密接に関係するものであるため、同じ社会福祉連携推進法人と言っても、タイプが異なるものが生じるのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進業務のうち、どの業務を行うかは、当該法人の判断であることから、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域福祉支援業務等を中心に、市町村域において法人種別を超えた連携支援を行うタイプ ・ 人材確保等業務等を中心に、都道府県域等において特定法人種別が広域的に連携するタイプ 等、当該社会福祉連携推進法人の創意工夫に基づき、多様な運営形態が認められることとする。 ○ 多様なタイプの社会福祉連携推進法人が生じることから、社会福祉法人等は、複数の社会福祉連携推進法人の社員となることとすることができる。
<p>(論点) 「資金の貸付けその他の社員(社会福祉法人に限る。)が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの」について、貸付け以外を認める必要があるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本業務の原資は、社員である社会福祉法人の資産を想定している。社会福祉法人が保有する資産が主として介護報酬や措置費といった公費によって構成されるとともに、これらは福祉ニーズを抱える者に対するサービス提供の対価であることを考慮すれば、法人運営に支障を与えることのないよう行われるべきである。 ○ 以上を踏まえ、制度施行から当面の間は、リスク管理の観点から、貸付けのみを認めることとする。

論点

対応の方向性

(論点) 社会福祉連携推進法人の設立により、懸念される点をどう払拭するのか。例えば、万一、地域において、社会福祉連携推進法人が独占状態になったときに、福祉サービスの質の維持・向上や地域住民のニーズや要望の把握等をどう担保させるのか。

- 独占状態になったときの懸念点の解消について
 - ・ 地域の社会福祉連携推進法人は、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その他の関係者で構成された社会福祉連携推進評議会を設置しなければならないこととなっていることから、社会福祉連携推進評議会を活用して、地域住民の声を社会福祉連携推進法人の運営に反映させていくこととする。
 - ・ 社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進評議会の意見を尊重することや評価の結果を公表することが義務となっていることから、福祉サービスの質の維持・向上や地域住民のニーズや要望の把握状況を、社会福祉連携推進評議会が意見する項目や評価項目に入れることとする。
 - ・ 社会福祉連携推進法人の所轄庁の監督を通じて、目的に沿った運用が行われているかチェックすることとする。

(論点) 社会福祉連携推進業務以外にどのような業務を行うことができるか。

(論点) 社会福祉連携推進業務以外の業務を行うにあたってどのような留意が必要か。

- 社会福祉連携推進法人は、法第132条第4項の規定により、社会福祉事業を行うことはできないが、母体は一般社団法人であり、社会福祉連携推進業務の遂行に支障がなければ、他の業務を行わせてはならない理由はないため、社会福祉連携推進業務に関連する業務であれば、以下の要件を満たす範囲において、行うことができることとする。
 - ① 当該業務の事業規模が社会福祉連携推進法人全体の事業規模の過半に満たないものであること
 - ② 当該業務を行うことによって社会福祉連携推進業務の実施に支障を及ぼすおそれがないものであること
 - ③ 法第132条第4項に基づき、社会福祉事業を実施できないこととされており、社会福祉事業には該当しない社会福祉関係の事業についても、同様に実施できないこと

※ 対象者を社員の従業員に限定しているサービスは、社会福祉事業ではなく、社員による従業員への福利厚生の一環と整理できるため、人材確保等業務として実施可能である。

論点	対応の方向性
<p>(論点) 業務運営にかかる費用はどのように賄うか。会費以外に例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 寄附を受けることはできるのか。 ② 債券は発行できるのか。 ③ 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律の基金は設置できるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人は、社員からの <ul style="list-style-type: none"> ① 入会金：社会福祉連携推進法人の立ち上げに係る設備の導入費用等 ② 会費：社会福祉連携推進法人の事務局運営費用等 ③ 業務委託費：特定の社会福祉連携推進業務の実施に必要な費用の3つを基本に、運営することとする。 ○ 寄附について 社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進業務を遂行するために寄附を受けることができる。 ○ 債券の発行について 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び社会福祉法において、債券の発行について規定が整備されておらず、発行できない。 ○ 基金の設置について 社会福祉連携推進法人は、一般社団法人として定款の定めるところにより、基金の設置が可能であるが、基金は法令上、引受人や用途の制限がないことから、少なくとも社会福祉法人である社員については、資産の法人外流出が禁止されているため、当該基金に資金等を拠出し、引受人となることは認めないこととする。
<p>(論点) 社員である社会福祉法人は会費をどのように支出するか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人の社員となることにより、社会福祉法人は社会福祉連携推進業務等を通じて様々な便宜を受けることが可能となり、この点、一定の対価性が認められることから、法人外流出には当たらない。
<p>(論点) 社会福祉連携推進法人として、財産をどこまで保有できることとし、どのように管理できることにすべきか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進業務を遂行するために財産を保有できる。 ○ また、社会福祉連携推進法人が保有する財産の管理は、社会福祉法人における資産の取扱いと同様、安全・確実な方法で行うことを基本とする。

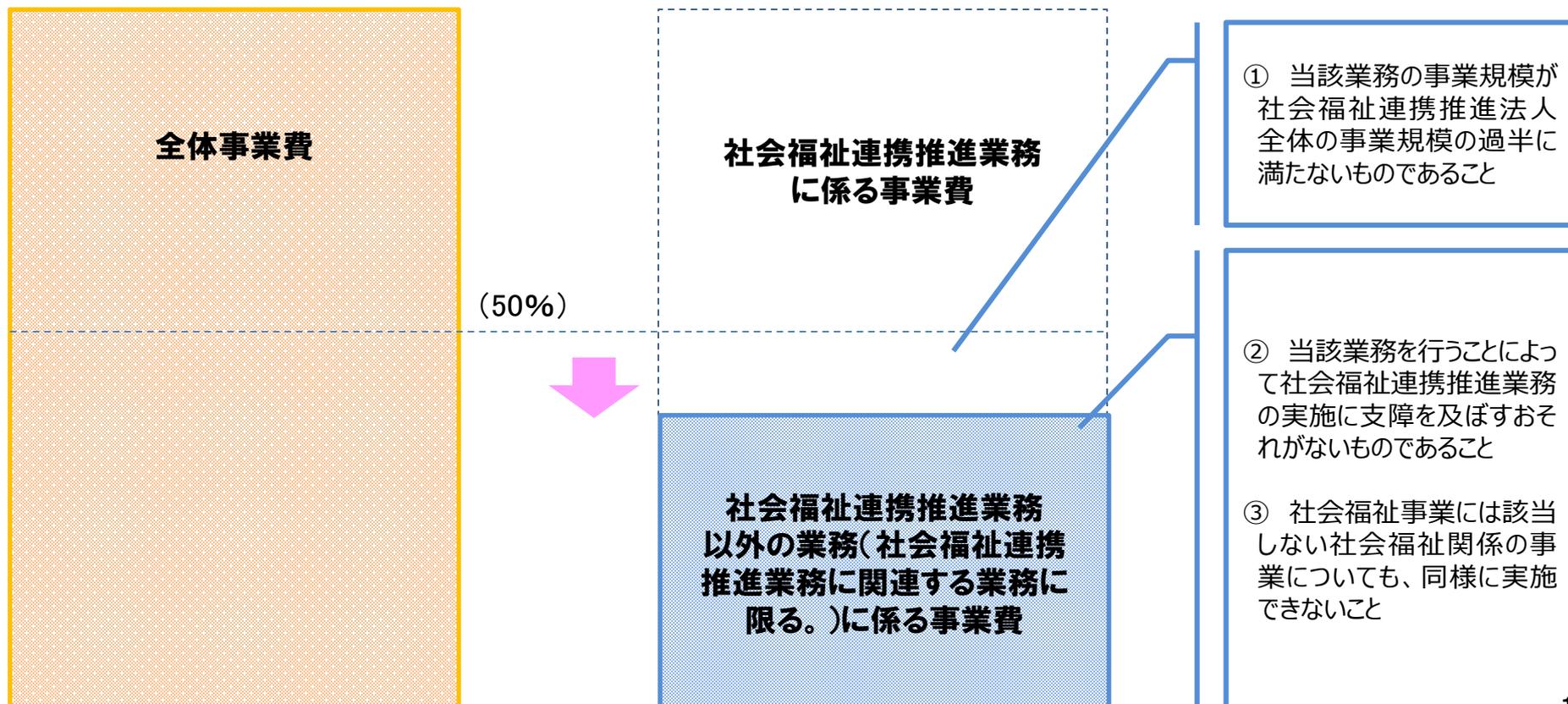
論点	対応の方向性
<p>(論点) 地域医療連携推進法人のように、出資して子会社を持つことはできるのか。</p>	<p>○ 社会福祉法人は資産の法人外流出が禁止されていることから、出資は行うことができないこととされていることを踏まえ、社会福祉連携推進法人についても、出資は行えず、地域医療連携推進法人のように、出資して子会社を持つことはできない(法律上の規定の整備も行っていない)。</p>
<p>(論点) 業務運営の実施体制(社会福祉連携推進法人の職員と社員である法人の職員を兼務する場合の給与等の取扱い等)はどのように整備すべきか。</p>	<p>○ 社会福祉連携推進法人の職員については、主として事務職員が担うと考えられることから、社員である法人の業務に支障がない範囲において、兼務できることとする。</p> <p>※ 兼務関係については、サービス及び当該サービスにおいて必要とされる職種ごとに確認する必要があるが、例えば、介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)の人員配置基準について見ると、以下のような整理とすることが可能と考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務員・・・専従でなければならないこととされているが、入所者の処遇に支障がない場合は、この限りではないこととされていることから、業務に支障のない範囲で兼務可能。 ・施設長(管理者)・・・常勤専従の管理者を配置しなければならないこととされているが、管理上支障がない場合は、同一敷地内にある他の事業所等の職務に従事することができることとされていることから、業務に支障のない範囲で兼務可能。 <p>○ この際、人件費支出については、勤務時間数等により、適切に按分することが必要となる。</p> <p>○ また、事務室等の設備についても、同様に社員である法人の業務に支障がない範囲において、兼用できることとする。</p>

(参考) 社会福祉連携推進業務以外の業務について

○ 社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進業務の遂行に支障がない範囲において、以下の要件を満たす社会福祉連携推進業務に関連する業務を行うことは可能とする。

- ① 当該業務の事業規模が社会福祉連携推進法人全体の事業規模の過半に満たないものであること
- ② 当該業務を行うことによって社会福祉連携推進業務の実施に支障を及ぼすおそれがないものであること
- ③ 法第132条第4項に基づき、社会福祉事業を実施できないこととされており、社会福祉事業には該当しない社会福祉関係の事業についても、同様に実施できないこと

※ 対象者を社員の従業員に限定しているサービスは、社会福祉事業ではなく、社員による従業員への福利厚生の一環と整理できるため、人材確保等業務として実施可能である。



2 社会福祉連携推進法人の業務（社会福祉連携推進業務）に関する論点整理

2(1) 地域福祉支援業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
<p>(論点) 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(地域福祉支援業務)について、</p> <p>① 地域福祉支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。</p> <p>② 社会福祉事業以外の福祉サービス等地域住民に対する直接的な支援を行う業務を実施することは可能か。</p>	<p>①について</p> <p>○ 地域福祉支援業務については、法第125条第1号の規定により、</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 地域福祉の推進に係る取組であること イ 当該取組を社員が共同して行うものであること ウ 当該取組を社会福祉連携推進法人が支援するものであることに該当している必要がある。 <p>「地域福祉の推進に係る取組」とは、法令上の事業に限らず、地域の社会福祉を推進するものが広く該当することとする。</p> <p>○ 「当該取組を社会福祉連携推進法人が支援する」とは、当該取組の実施に当たって、福祉サービスの提供は社員が行うことを前提としつつ、社員間の情報共有や連絡調整、ノウハウの共有等といった連携強化のための支援を行うことをいう。</p> <p>○ 社会福祉連携推進法人の業務は法律上「支援」となっていることから、原則として、社会福祉連携推進法人自体が主体となって、地域住民等に対し、社会福祉事業その他社会福祉関係の福祉サービスを提供するような取組は該当しないこととする。</p> <p>○ 以上を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>等を地域福祉支援業務の例示とする。</p> <p>※ 社員ではない地域の被災者に対する支援活動は、地域福祉支援業務として行う。</p>

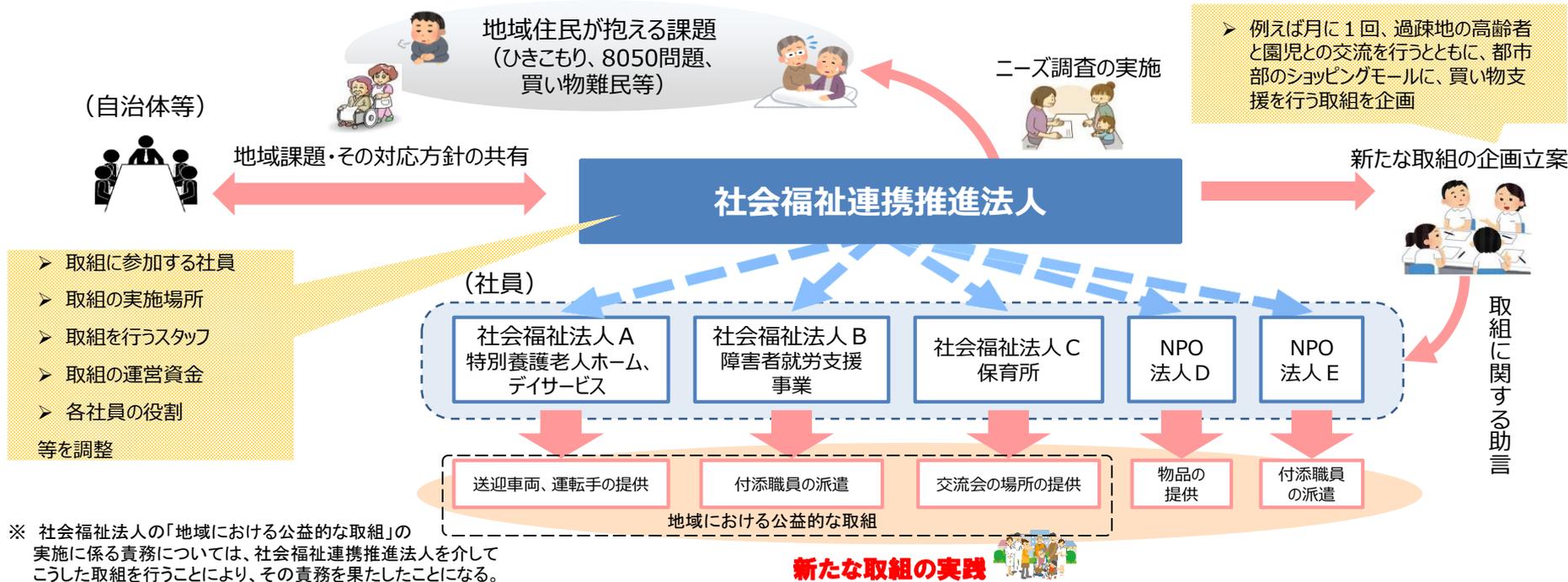
論点	対応の方向性
<p>(論点)地域福祉の推進に係る取組を社員が共同して行うための支援(地域福祉支援業務)について、</p> <p>① 地域福祉支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。</p> <p>② 社会福祉事業以外の福祉サービス等地域住民に対する直接的な支援を行う業務を実施することは可能か。</p>	<p>②について</p> <p>○ 社会福祉連携推進法人自体が主体となって、地域住民等に対し、社会福祉事業その他社会福祉関係の福祉サービスを提供するような取組は地域福祉支援業務に該当しないことを原則とする。</p> <p>○ ただし、例外的に、地域の福祉ニーズを踏まえつつ、社会福祉連携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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>○ この際、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。</p>

(参考) 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(2) 災害時支援業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
<p>(論点)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(災害時支援業務)について、</p> <p>① 災害時支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。</p> <p>② 感染症対策の取扱いはどのように考えればいいのか。</p> <p>③ 地方公共団体が行う、災害対策や感染症対策との整合性はどのように取ればいいのか。</p> <p>④ DWATとの関係はどのように考えればいいのか。</p>	<p>①について</p> <p>○ 災害時支援業務については、法第125条第2号の規定により、</p> <p>ア 災害が発生した場合において、社会福祉事業を経営する社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を確保するための取組であること</p> <p>イ 当該取組を社員が共同して行うものであること</p> <p>ウ 当該取組を社会福祉連携推進法人が支援することに該当している必要がある。</p> <p>○ 「社会福祉事業を経営する社員が提供する福祉サービス」とは、社会福祉事業を経営する社員が提供する福祉サービスであれば、社会福祉事業に該当しないものであっても含まれるとともに、福祉避難所として受け入れた被災者等も含まれることとする。</p> <p>○ 「当該取組を社会福祉連携推進法人が支援する」とは、社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を確保するための取組に対して、社員間の情報共有や連絡調整、人材や物資の融通等といった支援を行うことをいうものとする。</p> <p>○ 以上を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>等を災害時支援業務の例示とする。</p>

論点

対応の方向性

(論点) 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(災害時支援業務)について、

- ① 災害時支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。
- ② 感染症対策の取扱いはどのように考えればいいのか。
- ③ 地方公共団体が行う、災害対策や感染症対策との整合性はどのように取ればいいのか。
- ④ DWATとの関係はどのように考えればいいのか。

② 社会福祉連携推進法人の災害時支援業務における「災害(法第125条第2号)」は、自然災害に限定していない。

感染症等の危機的状況については災害が発生した場合と同様の業務が発生することが想定されることから、感染症等の危機的状況については、「災害」に含まれると解して、災害時支援業務に該当することとする。

③ 当該業務の実施に当たって、地方公共団体が行う、災害対策や感染症対策の方向性と矛盾する業務を行うことは、地域の復旧・復興に著しい支障を生ずるおそれがあることから、社会福祉連携推進法人と社員は、常に社会福祉連携推進法人の活動区域内の地方公共団体(認定所轄庁以外の地方公共団体も含む。)と連携し、これらの対策と調和が保たれるよう、努めなければならないこととする。

④ 社会福祉連携推進法人が、社員である法人から災害派遣福祉チーム(DWAT)のチーム員を登録させ、これをチームとして編成の上、都道府県災害対策本部等と連携の上、避難所等への派遣調整、移動手段、宿泊先の確保等、チームへの後方支援等を行う本部機能を担うことも考えられる。

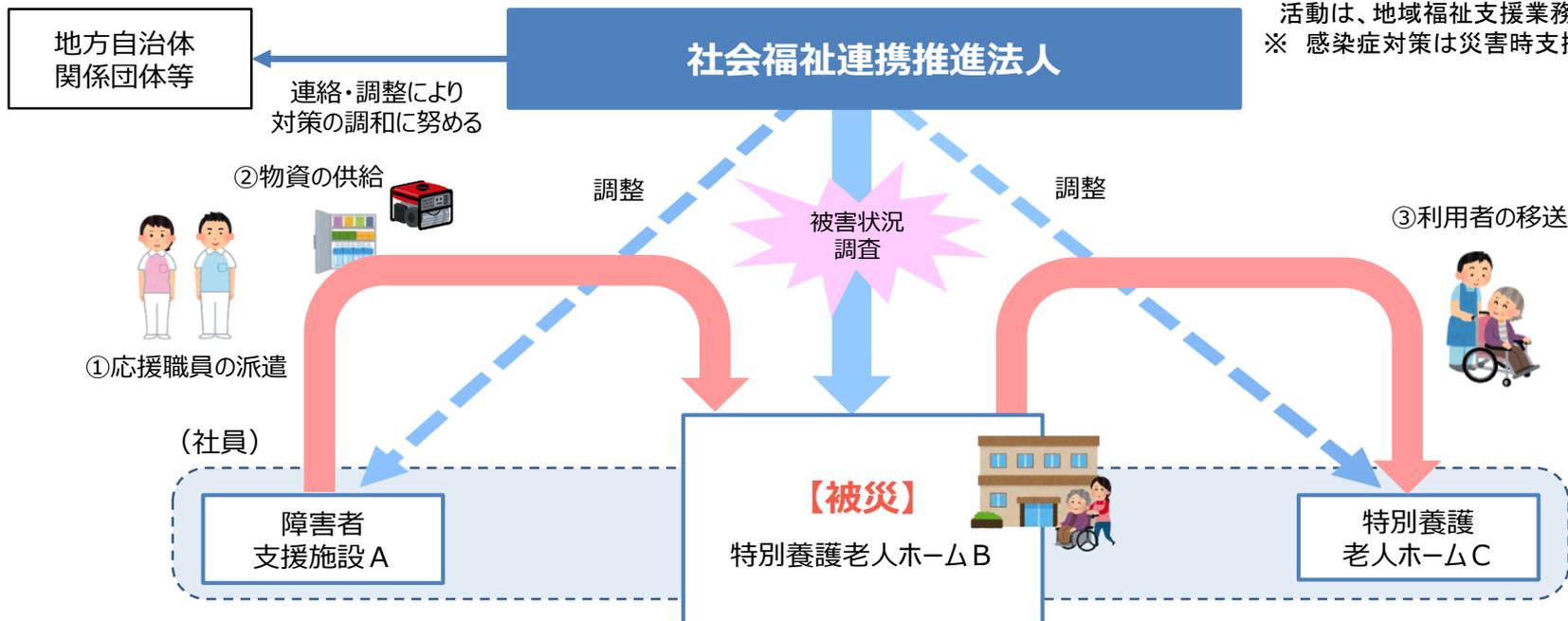
本業務は、上記①のア「社会福祉事業を営む社員が提供する福祉サービスの利用者」の要件に該当しないため、法第125条第1号の地域福祉支援業務として行うこととする。

(参考) 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。



※ 社員ではない地域の被災者に対する支援活動は、地域福祉支援業務として行う。
※ 感染症対策は災害時支援業務に該当する。

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

2(3) 経営支援業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
<p>(論点)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(経営支援業務)について、</p> <p>① 経営支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。</p> <p>② 事務処理の代行は実施可能か。他の法律の適用関係はどうなっているのか。</p>	<p><u>①について</u></p> <p>○ 経営支援業務については、法第125条第3号の規定により、</p> <p>ア 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取組であること</p> <p>イ 当該取組を社会福祉連携推進法人が支援するものであることに該当している必要がある。</p> <p>○ 「経営方法に関する知識の共有」については、特定の社員が持つ経営方法に関する知識を共有することに限らず、社会福祉事業の経営ノウハウを共有することが広く該当することとする。</p> <p>○ 「当該取組を社会福祉連携推進法人が支援する」とは、当該取組の実施に当たって、社員間の連絡調整、社員へのコンサルティング等の支援を行うことをいうものとする。</p> <p><u>②について</u></p> <p>○ 事務処理の代行は、効率的な経営方法のひとつであり、社会福祉連携推進法人が事務処理を代行することについては、特定の経営方法を社員間で共有するために、社会福祉連携推進法人が社員へ支援を行うことに該当する。</p> <p>従って、社会福祉連携推進法人は、社員の事務処理を経営支援業務として行うことができることとする。</p>

論点

対応の方向性

(論点)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(経営支援業務)について、
 ① 経営支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。
 ② 事務処理の代行は実施可能か。他の法律の適用関係はどうなっているのか。

○ 社会福祉連携推進法人が事務処理の代行を行う際、他法令に違反しない範囲で行うことが必要となる。

会計関係の業務や人事労務管理の業務については、社会福祉法人が他者に事務処理を委託している例があるが、社会福祉連携推進法人が行う場合には、他法令に抵触しないもの(例えば、報酬等請求事務のデータの作成の代行や会計帳簿の記帳代行等)を行うことが可能となる。

※ 租税に関する申告や書類の作成等は、税理士法に基づき、社会福祉連携推進法人が行うことはできない。

※ 社会保険労務士法別表第1に規定された労働基準法や職業安定法等に基づく書類の作成や手続等は、社会保険労務士法に基づき、社会福祉連携推進法人が行うことはできない。

○ 以上を踏まえ、

- ・ 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を経営支援業務の例示とする。

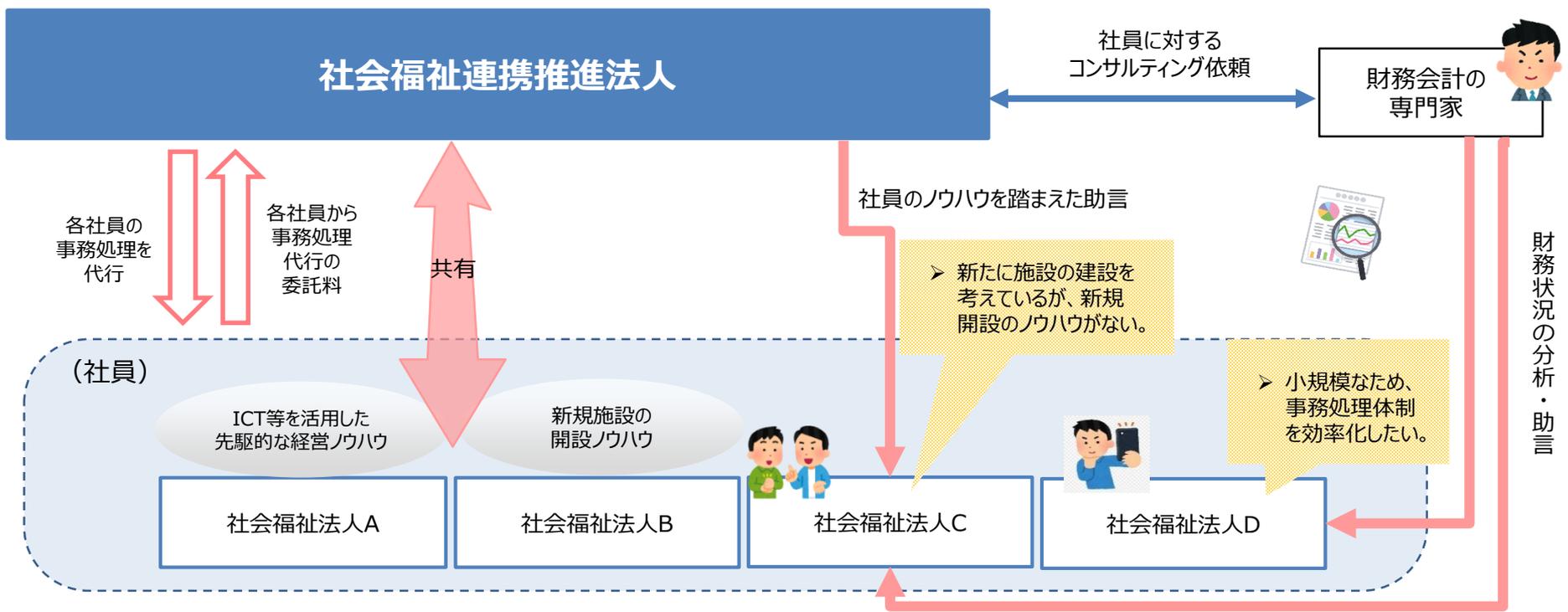
※ 外国人材の受け入れに関する業務のうち、介護職種に係る技能実習の監理団体については、経営支援業務として行う。

(参考) 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

2(4) 貸付業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
<p>(論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 貸付けの当事者で合意すべき内容 ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール ③ 貸付けを受ける社員のルール ④ 金利や上限額の設定等 ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 貸付けの当事者で合意すべき内容 <ul style="list-style-type: none"> ○ 契約方法は、以下の通りとする。 <ul style="list-style-type: none"> ① 貸付原資提供社員と社会福祉連携推進法人との金銭消費貸借契約、社会福祉連携推進法人と貸付対象社員との金銭消費貸借契約を、それぞれ締結する。 ② 貸付資金が返済不能になる場合に備え、返済不能時の資金回収手続や、回収資金分配等の処理について、私法上の契約を結ぶ。 ※ 上記の金銭消費貸借契約等について、社会福祉連携推進法人の社員は、利害関係を有する社員が議決権を行使したことによって、著しく不当な決議がされた場合、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第266条の規定に基づき、裁判所に社員総会等の決議の取消しの訴えが提起できる。 ○ 貸付原資提供社員と社会福祉連携推進法人との契約及び社会福祉連携推進法人と貸付対象社員との契約の履行(貸付金の振込)は同一日に行うこととする。 ○ 社会福祉連携推進法人の目的に鑑み、貸付原資提供社員と社会福祉連携推進法人との金銭消費貸借契約、社会福祉連携推進法人と貸付対象社員との金銭消費貸借契約には、債権譲渡禁止特約を盛り込むこととする。

論点

対応の方向性

(論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、

- ① 貸付けの当事者で合意すべき内容
- ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール
- ③ 貸付けを受ける社員のルール
- ④ 金利や上限額の設定等
- ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。

② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール

【社会福祉連携推進法人への貸付けの要件】

- 貸付原資提供社員の法人運営の安定のため、社会福祉連携推進法人への貸付金の提供に当たっては、以下を要件とする。
 - ① 拠点区分として本部拠点を設け、当該本部拠点の貸借対照表に社会福祉連携推進法人への貸付金を計上すること。
 - ② 貸付けを行う年度の前年度の法人全体の事業活動計算書における当期活動増減差額が黒字であること。
 - ③ 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とすること。
 - ④ 貸付金原資を調達する目的で、金融機関等からの借入、資産の売却を行わないこと。
 - ⑤ 貸付金利は高利でない適正な利率(無利子含む。)であること。
 - ⑥ 当該社会福祉連携推進法人から貸付けを受けていないこと。

【貸付原資提供社員の手続】

- 理事会、評議員会において、貸付けの当事者で合意すべき内容について承認を受けることとする。その際、貸付対象社員の状況次第では、返済されない可能性があることを十分考慮したうえで、理事会、評議員会において丁寧に議論したうえで、手続を進めることとする。
- 貸付原資提供社員の法人運営の安定性が損なわれることのないよう、貸付原資提供社員は、社会福祉連携推進法人への貸付けについて、あらかじめ所轄庁に相談することが望ましい。
- また、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は、社会福祉充実財産の控除対象財産とはならないこととする。

論点

(論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、

- ① 貸付けの当事者で合意すべき内容
- ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール
- ③ 貸付けを受ける社員のルール
- ④ 金利や上限額の設定等
- ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。

対応の方向性

【社会福祉法人の事業における貸付原資の位置づけ】

○ 貸付原資提供社員から提供される貸付原資は、法人本部の資金であり、貸付対象社員への貸付金の使途は社会福祉事業に限定されていることから、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は、社会福祉法人の事業区分上は、社会福祉事業の一環として位置付けられるものとする。

【その他】

○ 貸付原資の提供は複数の社員からできるが、貸付対象社員を除く全社会福祉法人である社員から行わなくてもよいこととする。

○ 貸付原資提供社員は、提供上限額の範囲内であれば、社会福祉連携推進法人を介して複数の社員に対して、同時に複数の貸付けを行うことを妨げるものではないこととする。

論点

対応の方向性

(論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、

- ① 貸付けの当事者で合意すべき内容
- ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール
- ③ 貸付けを受ける社員のルール
- ④ 金利や上限額の設定等
- ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。

③ 貸付けを受ける社員のルール

- 理事会、評議員会において、貸付けの当事者で合意すべき内容について承認を受けることとする。
- 抵当権等の担保の設定については、社会福祉連携推進法人からの貸付け以外の場合と同様、基本財産を担保とする場合のみ、貸付対象社員は、当該法人の所轄庁の認可を得る必要があることとする。
※ 貸付対象社員は、法第127条第5号トに基づき、自法人の予算等の重要事項について、社会福祉連携推進法人の承認を受けなければならないことに留意。
- 貸付金使用后、社会福祉連携推進法人に対して、速やかに当該貸付金の使用状況について報告を行わなければならないこととする。
- 貸付対象社員の脱退の手続については、社会福祉連携推進法人への加入脱退は原則自由であることも踏まえ、清算等に留意しつつ、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。
- 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こととする。
- 同一社員が複数回貸付けを受けることを妨げるものではないが、この場合、既貸付金が完済されている必要があることとする。

論点

- (論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、
- ① 貸付けの当事者で合意すべき内容
 - ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール
 - ③ 貸付けを受ける社員のルール
 - ④ 金利や上限額の設定等
 - ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。

対応の方向性

④ 金利や上限額の設定等

【貸付期間】

法人の経営環境は、報酬改定等3年程度で大きく変わることがあり得ることから、貸付原資提供社員の運営に支障のないように、貸付期間は3年以内とする。

【貸付金額の上限】

貸付原資提供社員から社会福祉連携推進法人への貸付金額については上限を設けることを前提に、社会福祉連携推進法人から貸付対象社員への貸付金額については、返済可能な額とする。

【貸付金の金利の設定等】

貸付けの安定性を確保するため、

- ① 高利でない適正な利率(無利子含む。)が設定されていること(※)
- ② 担保や保証人の設定等が必要に応じて適切に行われていること
- ③ 貸付けに当たっての事務手数料等については、会費や金利に上乘せして回収することが考えられるが、利益を得る目的で不当に高額な価格を設定することは認められないこと
- ④ 適切な遅延損害金の設定を行うことをルールとする。

※ 利率については、社会福祉法人は「高利な融資事業」を収益事業として行うことができないことを踏まえることが必要。

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の利率と揃えることは不要。

論点

対応の方向性

(論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、

- ① 貸付けの当事者で合意すべき内容
- ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール
- ③ 貸付けを受ける社員のルール
- ④ 金利や上限額の設定等
- ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。

【貸付金の使途】

貸付対象社員が社会福祉事業の継続に最低限必要と認められる使途で、かつ、返済が見込まれやすいものに限定することとする。

また、使途の例示としては、

- ① 貸付対象社員が行う社会福祉事業の安定的な運営に必要な改修
- ② 貸付対象社員が行う社会福祉事業の安定的な運営に必要な職員の人件費

等として、貸付対象社員の役員等報酬に充てることは認められないこととする。

⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在

○ 返済の延滞時や不能時の取扱いに沿って、期限延長等の処理を行うこととし、それでも返済が期待できない場合は、社会福祉連携推進法人は、貸付けの当事者で合意した返済不能時の処理に沿って、処理を行うこととする。

○ 抵当権等を設定している場合には、貸付対象社員の施設の状況も踏まえつつ実行し、貸付原資提供社員への弁済を行うこととする。

○ 弁済不能が見込まれる貸付金については、貸付原資提供社員の計算書類において見える化されるよう、例えば、「引当金」に計上するなど、会計上のルールを明確化することとする。(具体的なルールの内容については、別途、社会福祉連携推進法人の会計基準の策定作業において、併せて検討。)

※ 弁済不能が見込まれる貸付金に関する社会福祉連携推進法人での会計処理についても、別途、社会福祉連携推進法人の会計基準において検討。

論点

(論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、

- ① 貸付けの当事者で合意すべき内容
- ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール
- ③ 貸付けを受ける社員のルール
- ④ 金利や上限額の設定等
- ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。

対応の方向性

⑥ その他

(1)社会福祉連携推進法人のルール

- 社会福祉連携推進方針には、貸付けについて合意すべき内容のうち、以下について貸付対象社員ごとに記載し、所轄庁の認定を受けることとする(変更も同様。)
 - ① 貸付対象社員の名称
 - ② 貸付けの金額及び契約日
 - ③ 予算・決算等の貸付対象社員の重要事項の承認方法
- 手続きが円滑に行われるよう、所轄庁による上記の認定の前に、貸付原資提供社員及び貸付対象社員は、各法人内での手続きを完了させなければならないこととする。
- 貸付原資提供社員から社会福祉連携推進法人への貸付金については、他の資金と区分経理し、貸付対象社員への貸付け以外への使用を禁止することとする。
- 所轄庁が貸付業務の終了(貸付原資提供社員への返済完了)を把握するために、貸付業務の終了後は、社会福祉連携推進方針の変更の認定を受けなければならないこととする。

論点

- (論点) 資金の貸付けその他の社員が社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援として厚生労働省令で定めるもの(貸付業務)について、
- ① 貸付けの当事者で合意すべき内容
 - ② 貸付原資を提供する社員(社会福祉法人)のルール
 - ③ 貸付けを受ける社員のルール
 - ④ 金利や上限額の設定等
 - ⑤ 焦げ付いた場合の責任の所在等をどのように考えるか。

対応の方向性

(2) 所轄庁の認定

○ 社会福祉連携推進法人の所轄庁は、高利でない適正な利率が設定されていることや、担保や保証人の設定が必要に応じて適切に行われていることなど、社会福祉法人の法人外流出の禁止等の観点から貸付内容を確認するとともに、必要に応じて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、意見照会を行い、特段の問題がなければ、認定して差し支えないこととする。

※ 法第144条による準用後の法第57条の2第1項(関係都道府県知事等と社会福祉連携推進法人の所轄庁の協力規定)に基づき、貸付原資提供社員の所轄庁と貸付対象社員の所轄庁は、貸付けの認定に意見があれば、社会福祉連携推進法人の所轄庁に意見を述べることができる。

○ 所轄庁が円滑に認定できるよう、施行までに認定のチェックリストを厚生労働省において作成する。

(3) その他

○ 「社会福祉連携推進法人の貸付業務による貸付けは、民間金融機関や(独)福祉医療機構の補完的な役割を担うものであること」を通知に明記することとする。

○ 既に貸付業務以外の社会福祉連携推進業務の実施について認定を受けた社会福祉連携推進法人が、新たに貸付業務を行う場合には、社会福祉連携推進評議会での意見聴取を経て、理事会、社員総会の承認を受けなければならないこととする。

(参考) 社会福祉連携推進法人が行う貸付けの基本スキーム

- 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 貸付原資提供社員と社会福祉連携推進法人との貸付契約を締結

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 貸付けの内容に係る当事者間での検討
- ② 各社員の内部機関における意思決定

【認定所轄庁】



【社会福祉連携推進法人α】



【貸付金】
※ 貸付金を活用した基金の造成は不可

⑥ 社会福祉連携推進法人と貸付対象社員との貸付契約を締結

⑧ 貸付金の使用状況の報告

⑦ 貸付けの実行

- 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。

- 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

(参考) 社会福祉連携推進法人による貸付けのフロー

① 貸付けの当事者全員での検討

- 以下の事項について、社会福祉連携推進法人・貸付原資提供社員・貸付対象社員間で事前に検討。
 - ① 貸付対象社員の事業計画（貸付金額、償還スケジュール、用途等）
 - ② 予算・決算等の貸付対象社員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

② 社会福祉連携推進法人、貸付原資提供社員、貸付対象社員のそれぞれの内部機関（理事会、評議員会等）において意思決定

- 上記の検討結果につき、内部機関において意思決定。

③ 社会福祉連携推進方針の所轄庁への認定申請
④ 所轄庁による認定

- 貸付けを行おうとするときは、その都度、社会福祉連携推進方針に、必要事項を記載し、所轄庁の認定を受ける。
- 認定所轄庁は、当該貸付けの内容について、貸付原資提供社員の法人所轄庁等に対して情報提供、意見照会を行う。

⑤ 社会福祉連携推進法人と貸付原資提供社員との間の貸付契約の締結（社員からの貸付原資の提供）
⑥ 社会福祉連携推進法人と貸付対象社員との間の貸付契約の締結

- 社会福祉法人である社員が貸付金原資の提供を行う場合、次の点を厳守。
 - ① 拠点区分として本部拠点を設け、当該本部拠点の貸借対照表に社会福祉連携推進法人への貸付金を計上すること。
 - ② 貸付けを行う年度の前年度の法人全体の事業活動計算書における当期活動増減差額が黒字であること。
 - ③ 直近3カ年度の本拠所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とすること。
 - ④ 貸付金原資を調達する目的で、金融機関等からの借入、資産の売却を行わないこと。
 - ⑤ 貸付金利は高利でない適正な利率（無利子含む。）であること。
 - ⑥ 当該社会福祉連携推進法人から貸付けを受けていないこと。
- なお、複数の社員（社会福祉法人に限る。）が貸付金原資を提供することは可能。

⑦ 社会福祉連携推進法人から貸付対象社員への貸付け

- 貸付契約には以下の事項を盛り込む。
 - ① 貸付けの実行時期及び返済スケジュール
 - ② 貸付期間は3年を限度
 - ③ 貸付金利は、無利子又は適正な利率
 - ④ 遅延損害金の設定
 - ⑤ 債権譲渡禁止特約 等
- 貸付対象社員の不動産に抵当権を設定する場合、抵当権設定契約の締結と登記を行う。

⑧ 貸付対象社員から社会福祉連携推進法人への報告

- 貸付金の用途は、以下のようなものを想定。
 - ・ 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（役員等及び役員等の近親者を対象とするものを除く。）
- 貸付期間中は、自法人の予算等の重要事項について、社会福祉連携推進法人の承認を受けなければならない。

⑨ 貸付対象社員から社会福祉連携推進法人への返済、社会福祉連携推進法人から貸付原資提供社員への返済

- 貸付対象社員は、貸付金の使用後、その使用状況を社会福祉連携推進法人に報告。

- 返済の延滞時や不能時については、予め決めた取扱いに沿って処理を行う。

⑩ 社会福祉連携推進方針変更の認定申請

- ①から⑨までの一連の貸付けに関する記載を削除する変更申請が必要。
- その際、あらかじめ社員総会での意思決定が必要。

(参考) 貸付けについて当事者で合意すべき内容のイメージ

貸付件名		令和〇年〇月〇日の社員〇〇に対する〇〇円の貸付け
社員総会における承認日		令和〇年〇月〇日
貸付対象社員		社会福祉法人〇〇
貸付原資提供社員		社会福祉法人□□、社会福祉法人△△、社会福祉法人××
貸付条件	貸付対象社員への貸付総額	〇〇円
	貸付原資提供社員の提供額	社会福祉法人□□: 〇〇円 社会福祉法人△△: 〇〇円 社会福祉法人××: 〇〇円
	返済期限	令和〇年〇月〇日
	返済方法	一括償還
	利率	1.0%
	担保	社会福祉法人〇〇が保有する〇〇県△△市××1-1-1に所在する建物
	延滞時の取扱い	遅延利息14.6%
	貸付金回収不能時の取扱い	貸付金額に応じて各貸付原資提供社員がリスクを負う。
貸付実行予定日		令和〇年〇月〇日
貸付対象社員における貸付金の使途		社会福祉事業の実施に当たって必要となる施設内のレイアウト変更及び配線工事に必要な費用
貸付対象社員における重要事項に係る決定の確認方法		貸付対象社員の評議員会において、各年度の予算・決算等を決議するに当たっては、あらかじめ社会福祉連携推進法人の理事会において、承認を受けなければならないものとする。

(参考) 社会福祉連携推進方針における貸付業務の記載イメージ

貸付件名	令和〇年〇月〇日の社員〇〇に対する〇〇円の貸付け
貸付対象社員	社会福祉法人〇〇
貸付対象社員における重要事項に係る決定の確認方法	貸付対象社員の評議員会において、各年度の予算・決算等を決議するに当たっては、あらかじめ社会福祉連携推進法人の理事会において、承認を受けなければならないものとする。

2(5) 人材確保等業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
<p>(論点)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(人材確保等業務)について、</p> <p>① 人材確保等業務のうち、委託募集の特例の詳細についてはどのように考えるのか。</p> <p>② 社員間の従業員の人事交流・労働移動に関して具体的に実施可能な業務は何か。また、人事交流の調整にあたり、労働法上留意すべき点は何か。</p> <p>③ 技能実習制度における監理団体等、外国人材に関する業務は人材確保等業務として実施可能なのか。</p>	<p>人材確保等業務として実施可能な業務について</p> <p>○ 人材確保等業務については、法第125条第5号の規定により、</p> <p>ア 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</p> <p>イ 社員が経営する社会福祉事業の従事者の資質の向上を図るための研修</p> <p>のいずれかの取組に該当している必要がある。</p> <p>○ 「社会福祉事業の従事者の確保」については、</p> <p>ア 新たな従事者の募集や採用、外国人材の受け入れの調整等多様な人材の確保のための取組</p> <p>イ 社員間の人事交流の支援等既存の従事者が職場に定着するための取組</p> <p>ウ 学生に対する職場体験の調整等福祉・介護の仕事の魅力を発信するための取組</p> <p>等、多様な取組が広く含まれることとする。</p> <p>①について</p> <p>○ 法第134条第2項に基づき、社会福祉連携推進法人は、委託募集をするときは、あらかじめ、厚生労働省令で定められた事項を厚生労働大臣(都道府県労働局長)に届け出なければならないこととなっている。</p> <p>当該事項については、委託募集の規定がある他の法令を参考に、①募集に係る事業所の名称及び所在地、②募集時期、③募集職種及び人員、④募集地域、⑤募集に係る労働者の業務の内容、⑥賃金、労働時間その他の募集に係る条件とする。</p> <p>○ また、各社会福祉連携推進法人が委託募集を適切に行うよう、「募集・求人業務取扱要領(厚生労働省職業安定局)」の委託募集の許可基準のうち、必要な事項について、厚生労働省令において定めることとする。</p>

論点

(論点)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(人材確保等業務)について、

① 人材確保等業務のうち、委託募集の特例の詳細についてはどのように考えるのか。

② 社員間の従業員的人事交流・労働移動に関して具体的に実施可能な業務は何か。また、人事交流の調整にあたり、労働法上留意すべき点は何か。

③ 技能実習制度における監理団体等、外国人材に関する業務は人材確保等業務として実施可能なのか。

対応の方向性

②について

○ 前述のとおり、人材確保等業務には、社会福祉連携推進法人が社員間的人事交流を支援することも含まれるが、人事交流を支援するにあたっては、労働法に抵触しない方法で行うことが必要となる。

○ 社会福祉連携推進法人が職業紹介や労働者派遣を行う場合は、別途各法令の要件を満たしたうえで、適正な手続により許可を取る必要がある。

※ 例えば、以下について留意が必要。

- ・ 社員Aで働いている従業員がAから退職し、社員Bに就職する場合、社会福祉連携推進法人が求人及び求職の申込みを受け、当該従業員と社員Bとの間における雇用関係の成立をあっせんすることは、職業安定法の職業紹介に該当すること
- ・ 社会福祉連携推進法人と従業員が雇用契約を締結し、当該従業員を社員の指揮命令において社員の下で労働に従事させることは、労働者派遣法の労働者派遣事業に該当すること

③について

○ 技能実習の監理団体について

社員は当該法人の経営(事業の遂行)の一環として介護職種に係る技能実習を実施するものであり、当該技能実習を適切に実施するために社会福祉連携推進法人が監理団体となって実習監理を行うことは、社員の経営ノウハウに関する支援であることから、社会福祉連携推進法人が監理団体として監理事業を行うことは、人材確保等業務ではなく法第125条第3号の経営支援業務に含まれる。

論点

(論点)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(人材確保等業務)について、

- ① 人材確保等業務のうち、委託募集の特例の詳細についてはどのように考えるのか。
- ② 社員間の従業員の人事交流・労働移動に関して具体的に実施可能な業務は何か。また、人事交流の調整にあたり、労働法上留意すべき点は何か。
- ③ 技能実習制度における監理団体等、外国人材に関する業務は人材確保等業務として実施可能なのか。

対応の方向性

○ その他外国人材の受け入れ支援について

社員が技能実習生以外の外国人材を受け入れるにあたり、社会福祉連携推進法人が社員を支援することは、社会福祉事業の従事者の確保にあたることから、社会福祉連携推進法人は、別途各法令の要件を満たした場合、人材確保等業務として行うことができることとする。

○ 以上を踏まえ、

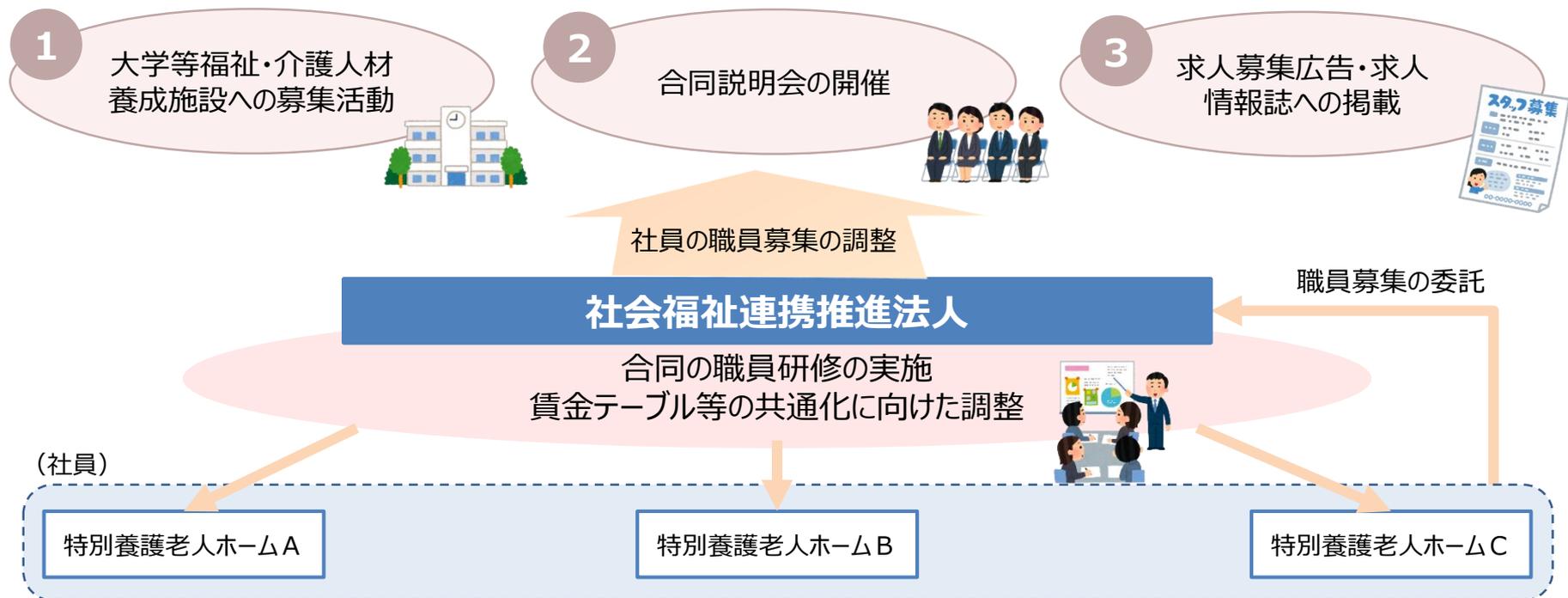
- ・ 社員合同での採用募集
- ・ 出向等社員間の人事交流の調整
- ・ 賃金テーブルや初任給等の社員間の共通化に向けた調整
- ・ 社員の施設における職場体験、現場実習等の調整
- ・ 社員合同での研修の実施
- ・ 社員の施設における外国人材の受け入れ支援等を人材確保等業務の例示とする。

※ 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。

(参考) 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

2(6) 物資等供給業務に関する論点整理

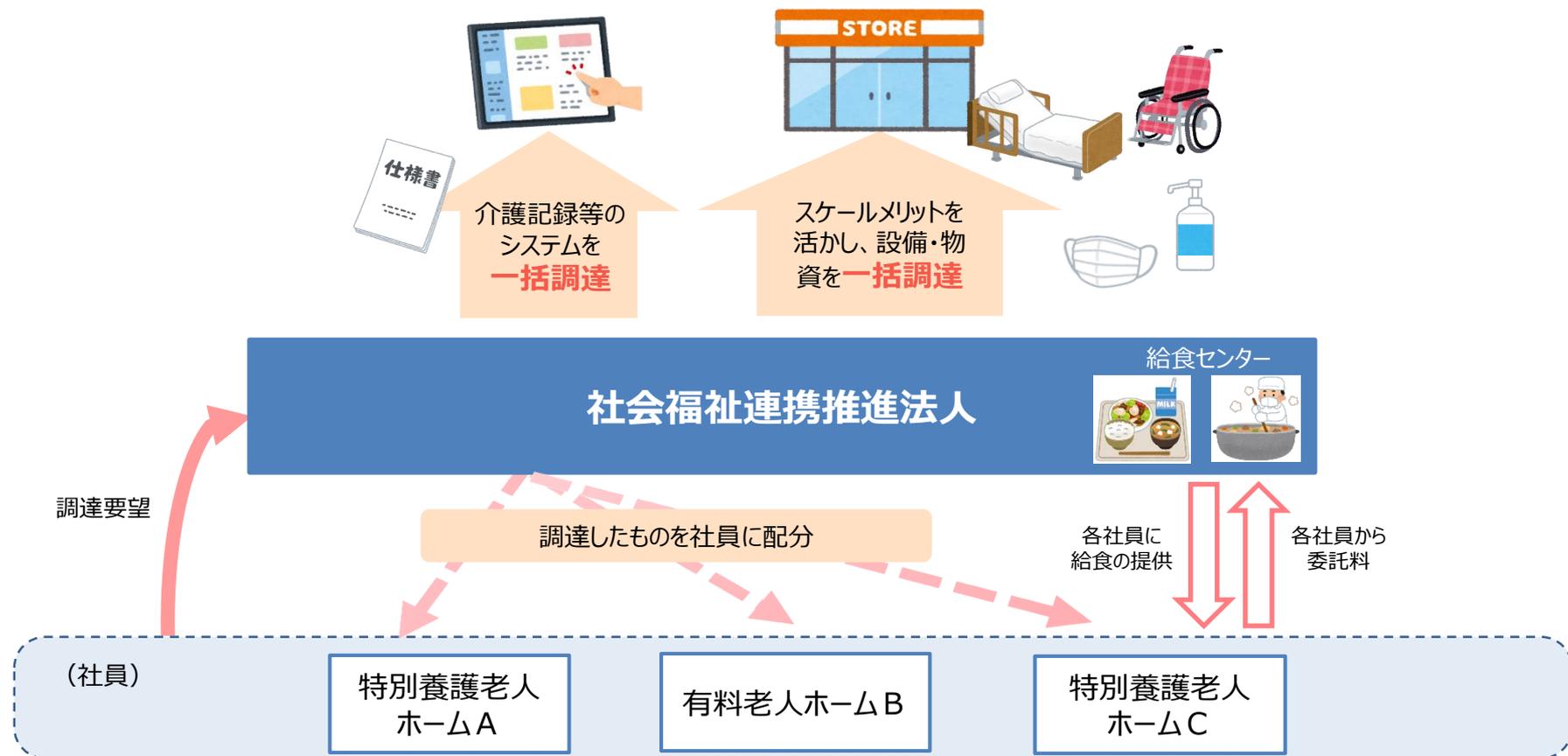
論点	対応の方向性
<p>(論点)社員が経営する社会福祉事業に必要な設備又は物資の供給(物資等供給業務)について、</p> <p>① 物資等供給業務として具体的に実施可能な取組は何か。</p> <p>② 社員の施設での給食の供給は実施可能か。</p>	<p><u>①について</u></p> <p>○ 物資等供給業務については、法第125条第6号の規定により、</p> <p>ア 社員が経営する社会福祉事業に必要な設備又は物資であること</p> <p>イ 当該設備又は物資を社会福祉連携推進法人が供給することに該当している必要がある。</p> <p>○ 「当該設備又は物資を社会福祉連携推進法人が供給すること」については、社会福祉連携推進法人が一括調達して社員に供給することのほか、社会福祉連携推進法人が生産して社員に供給することを含むこととする。</p> <p><u>②について</u></p> <p>○ 社員の施設で提供される給食の供給については、食品衛生法等関係法令を遵守したうえで、社員から社会福祉連携推進法人が委託を受けて、物資等供給業務の一環として行うことができることとする。</p> <p>○ その際、給食に必要な設備については、特定の社員の施設の厨房を活用するほか、社会福祉連携推進法人が必要な設備を持つことも認められることとする。</p> <p>○ 以上を踏まえ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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を物資等供給業務の例示とする。

(参考) 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

3 社会福祉連携推進認定の申請等に関する 論点整理

論点	対応の方向性
<p>(論点)社会福祉連携推進方針の記載内容の詳細はどのように定めれば良いか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進方針は、地域住民等に対して、当該社会福祉連携推進法人の業務内容を周知する観点から、以下の内容を記載しなければならないこととする。 <ul style="list-style-type: none"> ア 社会福祉連携推進法人の名称 イ 参画する社員の名称 ウ 理念・運営方針 エ 社会福祉連携推進業務を実施する区域(社会福祉連携推進区域) オ 社会福祉連携推進業務の内容 カ 貸付業務を行う場合には、以下を記載 <ul style="list-style-type: none"> ① 貸付対象社員の名称 ② 貸付けの金額及び契約日 ③ 予算・決算等の貸付対象社員の重要事項の承認方法 ○ また、社会福祉連携推進方針の決定又は変更にあたっては、社員総会の決議を経なければならないこととする。

論点

対応の方向性

(論点) 定款記載事項のうち法律で決まってい
ない部分については、

① 理事及び監事の要件等は、社会福
祉法人と同水準のものとする事
こと

② 貸付けを受ける社員が社会福祉連
携推進法人に承認を受ける事項は、
地域医療連携推進法人を参考にする
こと

③ 社会福祉連携推進認定の取消しを
受けた場合の財産の贈与先は、国、
地方自治体、社会福祉連携推進法人
及び社会福祉法人とすること
とするのはどうか。

○ 法第127条第5号の規定により、社会福祉連携推進法人の認定に当
たっては、定款において、

ア 社員の議決権に関する事
こと

イ 役員に関する事
こと

ウ 代表理事に関する事
こと

エ 理事会に関する事
こと

オ 社会福祉連携推進評議会に関する事
こと

カ 貸付業務を行う場合に、貸付対象社員があらかじめ社会福祉連携
推進法人の承認を受けなければならない事項に関する事
こと

キ 資産に関する事
こと

ク 会計に関する事
こと

ケ 解散に関する事
こと

コ 社会福祉連携推進認定の取消しを受けた場合の財産の帰属先に
関する事
こと

サ 清算する場合の財産の帰属先に関する事
こと

シ 定款の変更に関する事
こと

等を定めなければならないこととしている。

論点

対応の方向性

(論点) 定款記載事項のうち法律で決まってい
ない部分については、

- ① 理事及び監事の要件等は、社会福祉法人と同水準のものとする
 - ② 貸付けを受ける社員が社会福祉連携推進法人に承認を受ける事項は、地域医療連携推進法人を参考にする
 - ③ 社会福祉連携推進認定の取消しを受けた場合の財産の贈与先は、国、地方自治体、社会福祉連携推進法人及び社会福祉法人とする
- とするのはどうか。

①について

- 理事・監事については、法第127条第5号口の規定により、
 - ア 理事6人以上、監事2人以上を置くこと
 - イ 理事のうちに、各理事の配偶者等特殊関係者が3人を超えて含まれず、さらにこれら特殊関係者が理事の総数の3分の1を超えて含まれないこと
 - ウ 監事のうちに、各理事・監事の配偶者等特殊関係者が含まれないこと
 - エ 理事及び監事のうち、それぞれ少なくとも1名以上は、社会福祉連携推進業務について識見を有する者を含むこととされている。
- イ及びウの「特殊関係者」については、配偶者、三親等以内の親族以外については、厚生労働省令で定めることとしており、
 - ・ 当該役員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者
 - ・ 当該役員の使用人等を含めることとする。
- エの「社会福祉連携推進業務について識見を有する者」については、厚生労働省令で定めることとしているが、
 - ・ 理事にあつては、社会福祉連携推進区域における福祉に関する実情に通じている者
 - ・ 監事にあつては、財務管理について識見を有する者とする。
- また、社会福祉連携推進法人の理事は社員の理事が兼務することが想定されるが、同一の法人の理事に偏ることは望ましくないため、同一の法人からの理事は、理事の総数の3分の1を超えてはならないこととする。ただし、社員の数が2である社会福祉連携推進法人については、理事の総数の2分の1を超えてはならないものとする。

論点

対応の方向性

(論点) 定款記載事項のうち法律で決まってい
ない部分については、

- ① 理事及び監事の要件等は、社会福祉法人と同水準のものとする
- ② 貸付けを受ける社員が社会福祉連携推進法人に承認を受ける事項は、地域医療連携推進法人を参考にする
- ③ 社会福祉連携推進認定の取消しを受けた場合の財産の贈与先は、国、地方自治体、社会福祉連携推進法人及び社会福祉法人とすることとするのはどうか。

②について

○ 貸付けを受ける社員が社会福祉連携推進法人に承認を受ける事項については、貸付けを受けた年度から、当該貸付金の返済が完了する年度までの間、

- ① 予算(補正予算を含む。)及び決算
 - ② 借入金(当該会計年度内の収入をもって償還する一時の借入金を除く。)の借入れ
 - ③ 重要な資産の処分
 - ④ 合併
 - ⑤ 目的たる事業の成功の不能による解散
- について、社会福祉連携推進法人の承認を受ける必要があることとする。

○ 社会福祉連携推進法人に承認を受ける事項について、貸付けを受ける社員は、承認の手續前に、少なくとも当該社員の理事会で決定される必要があることとする。

③について

○ 社会福祉連携推進認定の取消しを受けた場合又は社会福祉連携推進法人が解散する場合の残余財産の帰属先については、社会福祉連携推進法人の業務の公益性に鑑み、国、地方公共団体、社会福祉連携推進法人又は社会福祉法人とする。

論点	対応の方向性
<p>(論点) 申請等に係る添付書類については、地域医療連携推進法人を参考にしつつ、必要なものを添付するのはどうか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進認定の申請に当たっては、地域医療連携推進法人も参考に、以下の書類をもって行わなければならないこととする。 ア 申請書 イ 定款 ウ 登記事項証明書 エ 社会福祉連携推進方針 オ 役員名簿 カ 社会福祉連携推進評議会の構成員名簿 キ 社員名簿 ク 認定基準に適合することを証する書類 ケ 役員が欠格事由に該当しないことを証する書類 コ 役員・社会福祉連携推進評議会の構成員の就任承諾書・暴力団員に該当しない旨の誓約書

(参考) 社会福祉連携推進方針の記載イメージ

社会福祉連携推進法人の名称		社会福祉連携推進法人 ○○会
社員		社会福祉法人○○、社会福祉法人□□、社会福祉法人△△、 社会福祉法人●●、NPO法人○○
理念・運営方針		1. 社会福祉連携推進業務を通じて、地域住民に安心、安全かつ質の高い福祉サービスの提供を目指す。 2. 福祉・介護人材の育成・確保、定着を目指す。 3. 地域ニーズの変化を踏まえ、地域における福祉サービスを維持・確保していくため、効率的かつ透明性の高い経営の確保を目指す。
社会福祉連携推進業務を実施する区域		○○県及び□□県
社会福祉連携推進業務の内容	地域福祉支援業務	社員が共同で行う「地域における公益的な取組」の企画・立案、実施に向けた調整業務
	災害時支援業務	実施なし
	経営支援業務	社員の財務状況の分析・助言
	貸付業務	実施なし
	人材確保等業務	社員の人材の合同募集、社員間の人事交流、合同研修の実施等の調整業務
	物資等供給業務	実施なし

※以下は社会福祉連携推進法人が貸付業務を行いたい場合

貸付件名	令和○年○月○日の社員○○に対する○○円の貸付け
貸付対象社員	社会福祉法人○○
貸付対象社員における重要事項に係る決定の確認方法	貸付対象社員の評議員会において、各年度の予算・決算等を決議するに当たっては、あらかじめ社会福祉連携推進法人の理事会において、承認を受けなければならないものとする。

4 社会福祉連携推進法人のガバナンスに関する論点整理

論点

対応の方向性

(論点)社員として参加できる者の範囲はどのように定めれば良いか。(「社会福祉法人の経営基盤を強化するために必要な者」の範囲、法人格の必要性等)

- 法第127条第2号の規定により、社員に参画できる者は、
 - ・ 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として厚生労働省令で定める者
 とされ、社会福祉法人である社員の数が社員の過半数であることとされている。

- 「その他社会福祉事業を経営する者」とは、法第2条第1項に規定する第1種社会福祉事業及び第2種社会福祉事業を経営する法人をいうものであり、法人種別は問わない。

- また、「社会福祉法人の経営基盤を強化するために必要な者」については、社会福祉連携推進法人の社員総会において議決権を有する社員となることから、社会福祉連携推進業務により、直接的に便益を受け得る主体に限定することとし、
 - ・ 介護保険法に規定する居宅介護支援事業や有料老人ホームを営する事業等、社会福祉に関連する公益を目的とした事業を営する法人
 - ・ 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、社会福祉事業に従事する者を養成する機関を営する法人
 とする。

論点

対応の方向性

(論点)社員として参加できる者の範囲はどのように定めれば良いか。(「社会福祉法人の経営基盤を強化するために必要な者」の範囲、法人格の必要性等)

- この他、社員については、以下のとおりとする。
 - ・ 社会福祉連携推進法人の安定的な経営のため、社員は法人であること
 - ・ 社会福祉連携推進法人の目的に鑑み、2以上の法人が参画しなければならないこと
 - ・ 2以上の施設・事業所を有する法人の場合、主として一部の施設・事業所のみが社会福祉連携推進法人に参画することも可能であるが、この場合であっても、施設・事業所単位ではなく、法人として社員となるものであること
 - ・ 地方自治体については、社会福祉法人等に対し、施設・事業所の許認可、補助金等の支給、指導監督等、優越的地位にあることから、社会福祉法人を中心とした民間事業者の対等な連携の枠組みである社会福祉連携推進法人の社員となることができないものであること
 - ※ 地方自治体と社会福祉連携推進法人が実効上の連携を図ることを妨げるものではない。

論点

対応の方向性

(論点)社員の議決権の取扱いについてどのように定めれば良いか。(1社員1議決権の例外的取扱い、社員である社会福祉法人の議決権の割合、各社員の理事会との関係等)

- 社会福祉連携推進法人の社員の議決権については、社員間の公平性を保ち、適切な運営を担保するため、原則として、1社員当たりの議決権は、1の議決権とする。
- ただし、社会福祉連携推進法人の適切かつ効果的な運営を推進する観点から、以下の要件を全て満たし、社員間の合意に基づく場合は、定款の定めるところにより、原則とは異なる取扱いをすることも可能とする。
 - ア 社会福祉連携推進目的に照らし、不当に差別的な取扱いをしないこと
 - イ 社員が社会福祉連携推進法人に対して提供した金銭その他の財産の価額に応じて異なる取扱いをしないこと
 - ウ 1の社員に対し、総数の半数を超える議決権を配分しないこと
- 「不当に差別的な取扱い」に該当するものとしては、例えば、
 - ・ 特定の法人格であることを理由に議決権の配分を減らすこと
 - ・ 貸付業務の貸付けを受けることを理由に議決権の配分を減らすこと
 など、社会福祉連携推進業務にあたって社員間に生じる立場の違いを理由に議決権の配分を減らすことなどが考えられ、上記ア～ウに該当しない場合であって、社員の社会福祉事業の事業規模に応じて議決権を配分することは、これだけをもって不当に差別的な取扱いとは言えない。
- 「1の社員に対し、総数の半数を超える議決権を配分しないこと」については、社員総会での実質的な議論を確保できない配分を行わないことが趣旨であり、ウに該当しない場合であっても、例えば、社員の数が多い社会福祉連携推進法人については、2つの社員で常に決議ができるような実質的な議論が困難な配分を行うことも望ましくない。

論点	対応の方向性
<p>(論点)社員の議決権の取扱いについてどのように定めれば良いか。(1社員1議決権の例外的取扱い、社員である社会福祉法人の議決権の割合、各社員の理事会との関係等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ また、社員の過半数は社会福祉法人でなければならないこととしているが、議決権行使の場面でもこれを担保するため、社員である社会福祉法人の議決権が総社員の議決権の過半数を占めていることとする。 ○ このほか、議決権の行使に当たっては、公正な意思決定プロセスを担保するため、当該議決権行使の内容につき、社員が運営する法人の理事会において決議を経ている必要があることとする。
<p>(論点)会計監査人の設置義務の範囲や監査の内容等はどのように定めれば良いか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人の目的に鑑み、社会福祉連携推進法人の会計監査人の設置義務の範囲については、社会福祉法人の基準と原則合わせるべきであることから、当面、社会福祉法人と同様、収益30億円又は負債60億円を超えることとし、社会福祉連携推進法人の運営の実態を踏まえつつ、必要に応じて見直しを行うこととする。

(論点)社会福祉連携推進評議会の構成員について、

- ① 具体的なイメージ
- ② 役員との兼務の可否
- ③ 選任・解任

についてどのように定めれば良いか。

①について

- 社会福祉連携推進評議会は、社会福祉連携推進法人の意見具申・評価機関として、代表理事が招集する。
- 当該社会福祉連携推進評議会は、地域福祉の増進に資するよう、幅広い視点から、中立公正な立場で、社会福祉連携推進法人に対して意見を述べるようにしなければならないものとする。
- さらに、構成員には、社会福祉連携推進区域の福祉の状況の声を反映できる者を必ず加えることとする。
- このような観点から、当該社会福祉連携推進法人が行う業務の内容に応じ、例えば、以下のような者から構成することが考えられる。
 - ・ 福祉サービスの利用者団体から推薦を受ける者
 - ・ 福祉サービスの経営者団体から推薦を受ける者
 - ・ 学識有識者
 - ・ 介護福祉士・社会福祉士等の職能団体から推薦を受ける者
 - ・ 社会福祉協議会から推薦を受ける者
 - ・ 共同募金会から推薦を受ける者
 - ・ ボランティア団体から推薦を受ける者
 - ・ 自治会から推薦を受ける者
 - ・ 民生委員・児童委員
 - ・ 福祉・介護人材の養成機関から推薦を受ける者
 - ・ 就労支援機関から推薦を受ける者
 - ・ 商工会議所から推薦を受ける者
 - ・ 地方自治体から推薦を受ける者
 - ・ その他地域福祉に関して中立公正な立場から意見を述べられる団体から推薦を受ける者又は個人

論点

対応の方向性

(論点)社会福祉連携推進評議会の構成員について、
 ① 具体的なイメージ
 ② 役員との兼務の可否
 ③ 選任・解任
 についてどのように定めれば良いか。

○ また、社会福祉連携推進評議会の構成員の員数については、法第127条第5号へ(1)に規定する「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」の3者が参画する者の例示となっていることから、複数で意見が分かれた際に賛否が決定できる最少人数である3人以上であって、具体的には定款で定める員数とする。

②について

○ 社会福祉連携推進評議会の構成員は、その中立公正性を確保する観点から、社会福祉連携推進法人及び社員である法人の役員との兼務は認められないこととする。

③について

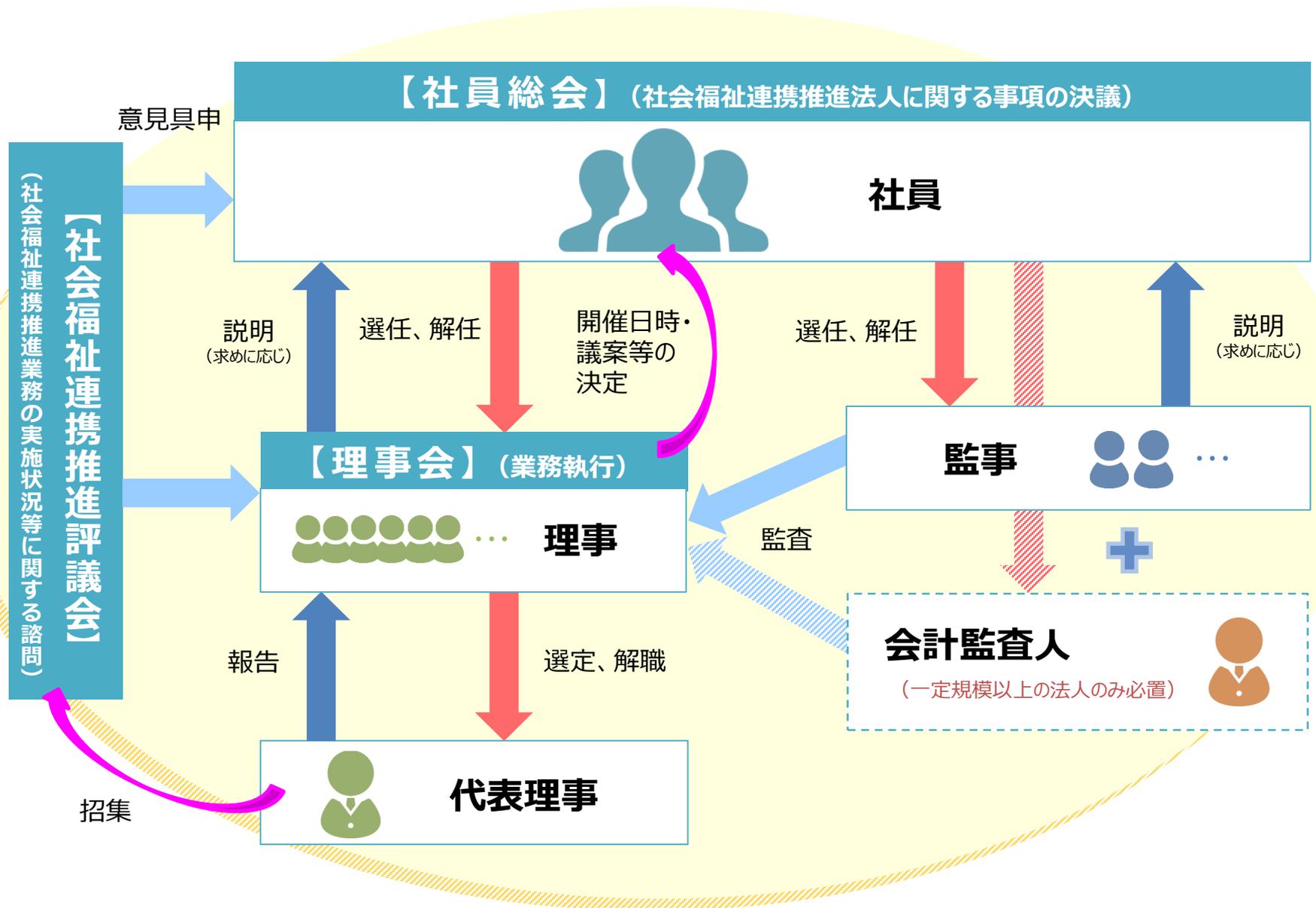
○ 社会福祉連携推進評議会の構成員の選任に当たっては、
 ① 理事会において人選の提案を決議し、
 ② 社員総会において当該人選について承認を受けなければならないこととする。また、社会福祉連携推進認定の際に、所轄庁において、構成員の選任を確認することとする。

○ また、解任に当たっても、上記と同様、理事会において解任を決議し、社員総会において承認を受けなければならないこととする。

○ 構成員の中立公正性を確保するため、その任期は4年とする。

論点	対応の方向性
<p>(論点) 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進評議会に意見を求めなければならない事項は、具体的にどのようなものが考えられるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進評議会に意見を求めなければならない事項は以下のようなものとする。 <ul style="list-style-type: none"> ア 社会福祉連携推進法人の事業計画へ地域ニーズを反映するための意見具申 イ 社会福祉連携推進評議会の構成員の定数を変更する場合の意見具申 ウ 構成員の過半数の賛成により、社員総会において意見を述べる必要があるとされた場合の意見具申 ○ 上記のほか、新規事業の立ち上げ、既存事業の廃止等、社会福祉連携推進法人の事業運営に関して重大な変更を行う場合、必要に応じ理事会の求めに応じて議論を行うことができることとする。
<p>(論点) 社会福祉連携推進評議会の評価項目は、具体的にどのようなものが考えられるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進評議会の評価項目は、以下のようなものとする。 <ul style="list-style-type: none"> ア 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(業務の性質に応じて、福祉サービスの質の維持・向上の状況や、地域住民のニーズや要望の把握状況も含む。) イ 社会福祉連携推進法人の事業報告 ウ 個々の業務の費用対効果 エ 社会福祉連携推進法人の運営の全体評価

(参考) 社会福祉連携推進法人の法人ガバナンスルールの全体像



(参考) 社会福祉連携推進法人における法人ガバナンスルールの概要

	社員総会 (社員)	代表理事	理事会 (理事)	監事・会計監査人		社会福祉連携推進 評議会
位置付け	法人運営に係る重要事項の 議決機関	法人の代表、業務の執行 機関	業務執行の決定、理事の 職務執行の監督機関	理事の職務執行の監査機関		社会福祉連携推進業務の実 施状況等に関する意見具申・ 評価機関
構成員の 資格	社員(法人)	理事	社会福祉連携推進業務に ついて識見を有する者 等	財務管理について識見を有 する者 等	・公認会計士 ・監査法人	・社会福祉連携推進区域の 福祉の状況の声を反映でき る者を必ず入れる ・業務に応じて、福祉サービ ス利用者団体、経営者団体、 学識有識者等から構成
任期		2年	2年	2年	1年 (社員総会で別段の決議が ない場合自動再任)	4年
構成員の 員数	2以上	1名	6名以上	2名以上	1名以上	定款で定める員数 (3名以上)
理事との 兼務				不可 (一社法第65条第2項)	不可 (会計士法第24条第1項)	不可
親族等特殊 関係者の 制限等			・各理事の親族等の特殊関 係者が3人以内であること ・上記の合計数が理事総数 の1/3を超えていないこと ・同一法人からの理事が理事 の総数の1/3(社員数 が2の場合は1/2)を 超えないこと	各役員の子親族等特殊関係 者が含まれていないこと	・理事・監事から公認会計 士等の業務以外の業務に より継続的な報酬を受けて いる者又はその配偶者等で ないこと ・監査法人でその社員の半 数以上が上記に該当してい ないこと	
構成員の 選任方法		理事の互選又は社員総会 の決議	社員総会	社員総会	社員総会	理事会で人選し、社員総会 で承認
議決(意見 聴取)事項	・社員の除名 ・理事、監事、会計監査人の 選任、解任 ・利益相反取引 ・役員報酬基準の承認 ・定款変更 ・計算書類の承認 等		・社員総会の日時、場所、 議題、議案 ・代表理事の選定・解職 ・重要な財産の処分、譲受 け ・計算書類の承認 等			・事業計画 ・社会福祉連携推進評議 会の構成員の定数変更 等
その他	・社員の過半数は社会福祉 法人 ・議決権の過半数は社会福 祉法人	理事会又は社員総会の決 議で解任可 (一社法第70条第1項、 第90条第3項)	社員総会の決議で解任可 (一社法第70条第1項)	社員総会の決議で解任可 (一社法第70条第1項)	会計監査人については、収 益30億円又は負債60億 円超の場合に必置	意見具申の内容及び理事 会が諮問を行った場合、議 事を社員総会に報告

(参考) 社会福祉連携推進評議会の位置付け等について

- 社会福祉連携推進評議会については、社会福祉連携推進法人の業務運営に、地域のニーズを的確に反映させるとともに、中立公正な立場から、当該法人が行った事業について、社会福祉連携推進方針に照らして評価を行うことなどを目的として、設置しなければならないこととしている。

1. 社会福祉連携推進評議会の位置付け

- 代表理事の意見具申機関として、代表理事が招集する。

2. 構成員の要件

- 社会福祉連携推進区域の福祉の状況の声を反映できる者を必ず加える。
- 当該社会福祉連携推進法人が行う業務の内容に応じ、例えば、福祉サービスの利用者団体から推薦を受ける者、福祉サービスの経営者団体から推薦を受ける者、学識有識者、介護福祉士・社会福祉士等の職能団体から推薦を受ける者、社会福祉協議会から推薦を受ける者、共同募金会から推薦を受ける者、ボランティア団体から推薦を受ける者、自治会から推薦を受ける者、民生委員・児童委員、福祉・介護人材の養成機関から推薦を受ける者、就労支援機関から推薦を受ける者、商工会議所から推薦を受ける者、地方自治体から推薦を受ける者、その他地域福祉に関して中立公正な立場から意見を述べられる団体から推薦を受ける者又は個人等から構成する。

3. 構成員の員数

- 少なくとも3人以上とし、社会福祉連携推進法人が定款で定める員数とする。

4. 構成員の任免

- 構成員の人選を理事会で決議し、社員総会の承認を受ける。
- 社会福祉連携推進認定の際に、所轄庁において、構成員の選任を確認する。

5. 構成員の任期

- 4年(4年後の定時社員総会の終結のときまで)とし、任期の更新は妨げない(自動更新は不可。定款で4年を短縮することは可。)

6. 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、具体的には、次の3つの役割を担うものとする。
 - ① 社会福祉連携推進法人の事業計画へ地域ニーズを反映するための意見具申(3月)
 - ② 社会福祉連携推進法人の事業報告に関する評価(3月)
 - ③ 社会福祉連携推進評議会の構成員の定数を変更する場合の意見具申(適宜)
- 上記のほか、新規事業の立ち上げ、既存事業の廃止等、法人の事業運営に関して重大な変更を行う場合、必要に応じ理事会の求めに応じて議論を行う。
- 社会福祉連携推進評議会は、その過半数の構成員の賛成により、社員総会において意見を述べる必要があると判断するときは、意見を述べるができる。

※社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進評議会による評価の結果を公表しなければならない。
また、社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進評議会による意見を尊重するものとする。

7. 社員総会への報告

- 意見具申の内容及び理事会が社会福祉連携推進評議会に諮問を行った際の議事は、社員総会に報告すること。

8. 開催頻度

- 上記6の①及び②の議論を行うため、少なくとも年1回以上の開催が必要。

5 その他の事項に関する論点整理

論点	対応の方向性
<p>(論点) 社会福祉連携推進方針や計算書類等の情報公開をどのように行うか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人は、法第144条による準用後の第59条の2第1項(社会福祉連携推進法人の情報公開の規定)に基づき、定款、役員報酬基準、計算書類、役員名簿、法人現況報告書等を開示しなければならないこととなっている。 ○ これに加え、社会福祉連携推進方針についても公表しなければならないこととする。 ○ また、社会福祉法人の「財務諸表等電子開示システム」を参考としつつ、これらの情報に国民が容易にアクセスできるような仕組みを設けることとする。
<p>(論点) 社会福祉連携推進法人の財産の取扱いについては、地域医療連携推進法人の仕組みを参考にしつつ、社会福祉法人と同様とするのはどうか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉連携推進法人は、法第137条に基づき、一定の財産について社会福祉連携推進業務を行うために使用又は処分しなければならないこととなっており(社会福祉連携推進目的事業財産)、また、法第127条第5号ルにより、認定の取消しを受けた場合は、法第146条第2項に規定する「社会福祉連携推進目的取得財産残額」を認定の取消し処分の日から1カ月以内に国等に贈与することとなっている。 ○ これらの財産の算定の細目について厚生労働省令で定めるところとなっているところ、公益法人や地域医療連携推進法人を参考に、細目について規定することとする。 <p>※ 社会福祉連携推進認定と公益法人認定の両方を受けた法人の場合、社会福祉連携推進業務の内容によっては、両制度での財産に重複があることが想定されるが、公益目的事業財産及び公益目的取得財産残額については、税制上の優遇を受けて形成された財産であり、法人内部に留めることは適当ではないことから、公益目的事業財産及び公益目的取得財産残額については、社会福祉連携推進目的事業財産及び社会福祉連携推進目的取得財産残額に優先させることとする。</p>

(論点) 社会福祉連携推進法人の税制はどのようなになるのか。

○ 社会福祉連携推進法人は一般社団法人であり普通課税となるが、剰余金の分配禁止、関係者への利益供与の禁止、役員と同族制限等の要件を満たしていることから、法人税法上の要件を満たした上であれば、「非営利型一般社団法人」となる可能性があると考えられる。

※ 非営利型法人の要件

公益認定を受けていない一般社団法人のうち、次の①又は②に該当するもの(それぞれの要件の全てに該当する必要がある)は、特段の手續を踏むことなく公益法人等である非営利型法人になる。

①非営利性が徹底された法人

- 1 剰余金の分配を行わないことを定款に定めていること。
- 2 解散したときは、残余財産を国・地方公共団体や一定の公益的な団体に贈与することを定款に定めていること。
- 3 上記1及び2の定款の定め違反する行為(上記1、2及び下記4の要件に該当していた期間において、特定の個人又は団体に特別の利益を与えるを含む。)を行うことを決定し、又は行ったことがないこと。
- 4 各理事について、理事とその理事の親族等である理事の合計数が、理事の総数の3分の1以下であること。

②共益的活動を目的とする法人

- 1 会員に共通する利益を図る活動を行うことを目的としていること。
- 2 定款等に会費の定めがあること。
- 3 主たる事業として収益事業を行っていないこと。
- 4 定款に特定の個人又は団体に剰余金の分配を行うことを定めていないこと。
- 5 解散したときにその残余財産を特定の個人又は団体に帰属させることを定款に定めていないこと。
- 6 上記1から5まで及び下記7の要件に該当していた期間において、特定の個人又は団体に特別の利益を与えることを決定し、又は与えたことがないこと。
- 7 各理事について、理事とその理事の親族等である理事の合計数が、理事の総数の3分の1以下であること。

論点

対応の方向性

(論点) 社員間の情報共有の仕組みについて、どのように考えるか。

- 社会福祉連携推進法人の円滑な運営のために、社員総会等を通じて、社員間で定期的に情報共有することが望ましい。
また、社会福祉連携推進業務の実施上必要な情報共有がある場合については、個人情報保護法等の関連法令にのっとり、あらかじめ取り決めを行い、個人の同意を取るなど、適切に管理する必要がある。
- 社員の施設利用者の情報については、個人情報であることに鑑み、それぞれの社員において適切な管理が行われることが望ましい。

構成員名簿

◎	川原 文貴	川原経営グループ 代表
	田中 滋	埼玉県立大学 理事長
	松原 由美	早稲田大学人間科学学術院 准教授
	宮川 泰伸	独立行政法人福祉医療機構 福祉医療貸付部福祉審査課長
	山田 尋志	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ 代表

(敬称略・五十音順)
(◎は座長)

開催経過

2020年11月9日	第1回	社会福祉連携推進法人の施行に向けた検討について
2020年12月10日	第2回	山田構成員からのヒアリング、論点整理 (社会福祉連携推進業務①)
2021年2月9日	第3回	論点整理 (社会福祉連携推進業務②)
2021年3月8日	第4回	論点整理 (社会福祉連携推進業務③・法人ガバナンスルール等)
2021年4月26日	第5回	とりまとめ案について