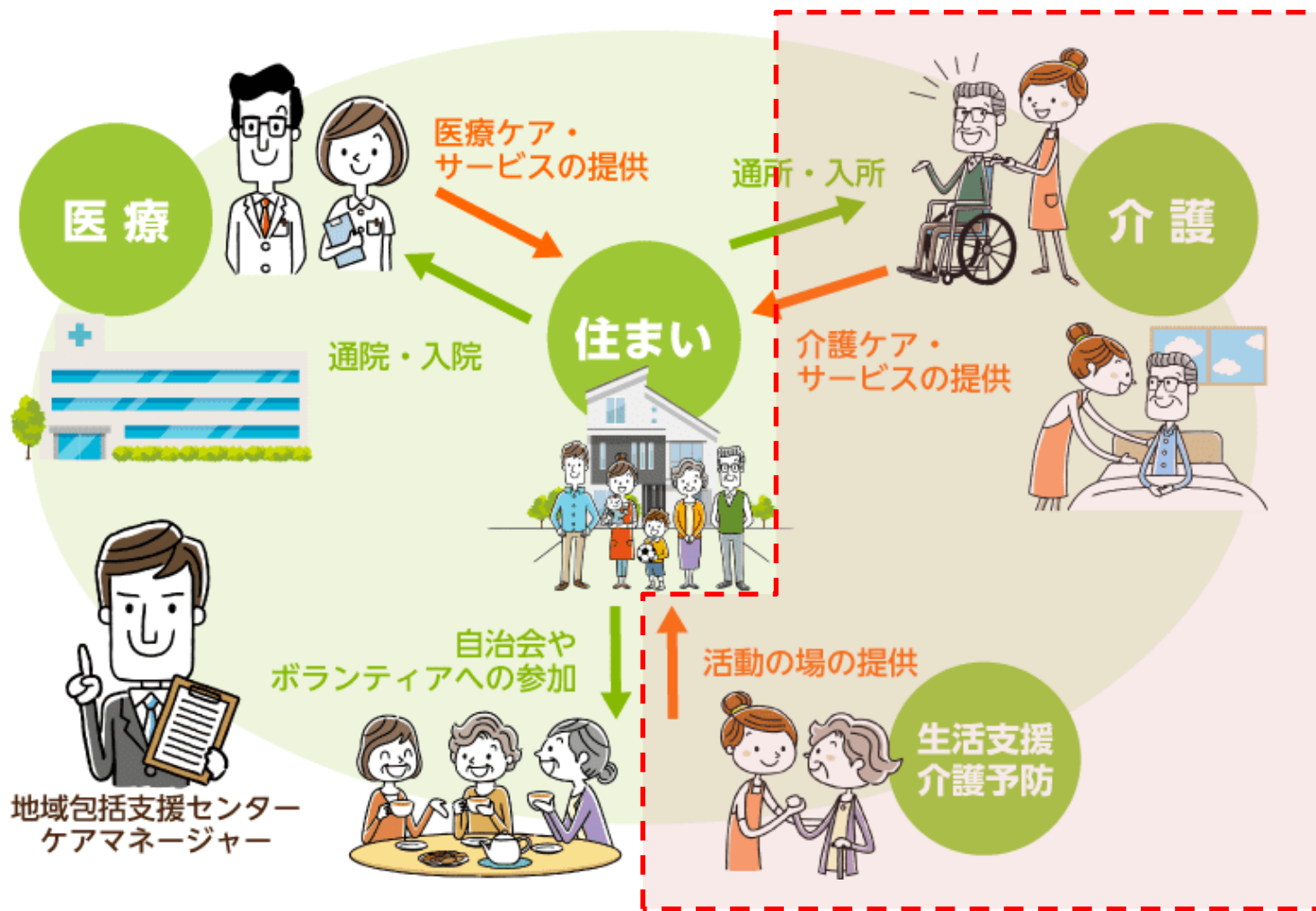


# デイサービスが担う地域包括ケアシステムの役割

## 地域包括ケアシステムのイメージ



# (参考) ファンドレイジング (資金集めと仲間づくり)

## 日本の地域福祉とファンドレイジングフォーラム～お金がないで終わらせない福祉活動の実現に向けて～

開催 2019 2/23 Sat. ポイント 3pt

研修 選択研修

いいね! 1

ツイート

### 日本の地域福祉とファンドレイジングフォーラム ～お金がないで終わらせない福祉活動の実現に向けて～

これまで日本の地域福祉においては、行政からの公的財源や助成団体からの助成金を主な財源としたサービス提供、団体の経営が行われてきました。しかし、昨今、地方自治体の財政状況の厳しさ等もあり、公的財源による新たなニーズ対応が困難となるなど、十分な地域福祉活動が行えないことが増えている現状があります。また、地域のボランティア団体等への助成金による支援を行う助成団体においても、地域からの寄付金の減少などにより、十分な資金支援を行えないことも増加してきています。このような中、地域福祉活動を行っている団体においては、これらの財源がなくなったとしても、継続的かつ安定的に地域のニーズへの支援活動を行う使命があるものの、財源対策を行えている団体はごくわずかであるのが現状です。一方、地域福祉においては、例えば、貧困世帯の食事代や入学準備の支援、地域におけるゴミ屋敷、高齢者世帯の電球の交換等の個別のニーズ、マイノリティのニーズ、すぐに対応が必要なニーズ、制度では拾いきれないニーズなど、公的財源や助成金等では対応が困難、または対応がふさわしくないニーズにも対応する必要がありますが、このようなニーズには寄付金など、自由度の高い民間財源を使わなければ対応していくことができない状況もあります。しかし、この点に関しても、十分な財源を確保できている団体はごく一部であるのが現状です。このような状況の中、日本においては、地域福祉活動における必要な財源の確保の方法を学べる場や機会が、ほとんどないのが現状です。これは、企業でいうビジネスセミナーや経営セミナーなどが無いのと同じであり、どの団体も財源確保に大きな悩みを抱えているのが現状です。そこで、地域福祉活動を行う団体が、必要な財源を獲得できるためのファンドレイジングに関する正しい知識を習得し、成功事例を学び、お金がないで終わらせない、継続的で安定的な支援活動を実現することができるようにするため、本フォーラムを開催します。

日本ファンドレイジング協会  
<https://jfra.jp/>

みれあひネットワーク  
社会福祉法人 茨城県社会福祉協議会

茨城県社協について | 地域福祉関連活動 | ボランティア情報 | 福祉の仕事・研修 | 施設・利用者

### C I 会

C I (シーアイ: Corporate Identity) 会について

- C I 会とは  
C I 会とは、茨城県社会福祉協議会 (以下「県社協」という。) 内の情報や、職員の持つ知識、専門性などを共有しながら、組織横断的に活動し、地域福祉の向上に貢献するとともに、組織の存在価値を高めようと、職員有志により立ち上げた集まりです。  
2019年度は、6名の職員で推進グループを構成し、活動を行っています。
- C I 会が実施する事業  
(1) 「チャレンジキッチン」モデル事業  
社会福祉法人の地域における公益的な取り組みを推進することを目的に、「チャレンジキッチン」モデル事業を実施します。  
詳細は実施要項をご確認ください。  
⇒ [実施要項 \(PDF\)](#)  
モデル事業の実施を希望する社会福祉法人を募集しています。実施を希望する法人は、実施要項を確認のうえ、エントリーシートを提出してください。  
⇒ [エントリーシート \(Word\)](#)  
【提出期限】2019年5月31日 (金)  
【提出先】社会福祉法人茨城県社会福祉協議会 C I 会推進グループ  
E-mail: [ibashakyo@ibaraki-welfare.or.jp](mailto:ibashakyo@ibaraki-welfare.or.jp)  
(2) ファンドレイジングに関する研修会等  
地域課題を解決のための資金調達及び仲間づくり (ファンドレイジング) について学び、またその手法を県内に広めるため、ファンドレイジングに関する研修会等を実施しています。

### 平成29年度ファンドレイジング講座実施要項 ～社会課題を解決する協働の方法、事業の作り方を学ぶ～

1 目的	社会福祉法人は、制度や市場原理では満たされないニーズについて率先して対応していく取組＝「地域における公益的な活動」が求められていることは周知のとおりです。地域の課題を解決したいと行動しようとした時、「お金がない!」「協力者がいない!」と困っていませんか? 制度で満たされないニーズに対応していくためには、自らのミッション共有と資金づくり、仲間づくりが欠かせません。 そこで、「ファンドレイジング (財源確保と仲間づくり)」の基礎を学ぶとともに、社会福祉法人が地域と協働し、社会課題を解決した事例を切り口にして、自ら取り組むファンドレイジングについて考えていきます。
2 期 日	平成29年6月9日 (金) 【1日間】
3 場 所	茨城県総合福祉会館 4階 中研修室 茨城県水戸市千波町1918
4 対 象 者	社会福祉法人・社会福祉協議会等の職員すべての方が対象者になります。 【定員70名程度】 ※原則1事業所1名の申込みとします。

# 社会福祉連携推進法人（仮称）

## 社会福祉法人を中核とした非営利連携法人とこれまでの連携方策との比較

低  
↑  
連携・結合の度合い  
↓  
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"> <li>○ 合意形成が比較的容易</li> <li>○ 資金面、人事面も含めた一体的な連携は稀。</li> </ul>	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
新たな選択肢（社会福祉法人を中核とする非営利連携法人）		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人の自主性を確保しつつ、法的ルールの整った一段深い連携、協働化が可能。</li> <li>○ 一部の業務で連携法人と社員との資金融通を限定的に認める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社員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。</li> </ul>	参加、脱退は原則法人の自主性を尊重（社会福祉法人への貸付等の業務では一定の制約）	限定なし（活動区域は指定）	社会福祉法人への貸付等の業務では社員である社会福祉法人から連携法人への貸付等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"> <li>○ 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</li> <li>○ 経営権、人事制度の変更に伴うため合意形成に時間を要する。（合併は年間10件程度）</li> </ul>	(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"> <li>・同一法人であれば資金の融通は可能</li> <li>・事業譲渡の資金の融通は事例による</li> </ul>

# 社会福祉連携推進法人（仮称）

社会福祉法人の事業展開等に関する  
検討会（第4回）

2019年10月29日

資料2

## 論点を踏まえた社会福祉連携推進法人（仮称）のイメージ

良質な福祉サービスの提供と社会福祉法人の経営基盤の強化に向けた連携を促進するため、「社会福祉協議会や法人間の緩やかな連携」、「合併、事業譲渡」しかなかった**社会福祉法人間の連携方策に、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、社会福祉法人を中核とする非営利連携法人である「社会福祉連携推進法人（仮称）」を創設する。**

### 社会福祉連携推進法人（仮称）

【理事会】  
(理事6名以上及び  
監事2名以上)

連携法人の  
業務を執行

【社員総会】  
(連携法人に関する事項の決議)

意見具申(社員  
総会は意見を尊重)

【評議会】  
(地域関係者の意見の  
集約)

所轄庁  
認定・監督

#### 【連携法人の認定】

一般社団法人のうち、社会福祉に係る業務の連携を推進するための方針(「社会福祉連携推進方針」(仮称))の策定等、一定の基準に適合すると認めるものを所轄庁が認定。

#### 【社員の範囲】

社員は、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)。**

#### 【業務・活動区域】 「社会福祉連携推進方針」(仮称)に盛り込んだ業務を実施。同方針には、活動区域も規定。

- ・ 地域共生社会の実現に資する業務の実施に向けた種別を超えた連携支援
- ・ 災害対応に係る連携体制の整備
- ・ 福祉人材不足への対応(外国人福祉人材の確保や人材育成)
- ・ 設備の共同購入等の社会福祉事業の経営に関する支援
- ・ 社員である社会福祉法人への資金の貸付等 等

※ 連携法人が社会福祉事業を行うことは不可。

【経費】 社員からの会費、業務委託費

【議決権】 1社員1議決権を有する。

【代表理事】 所轄庁の認可が必要。

【合併】 連携法人の合併は認めない。

# 社会福祉連携推進法人（仮称）【地域共生社会関係】

## 社会福祉法人をとりまく課題・対応策と連携法人の活用例①【地域共生社会関係】

### 【課題】

福祉ニーズの多様化の中で、地域共生社会の推進に対応できる法人が地域にない。個々の法人での対応が限定的になっている。

小規模法人において「地域における公益的な取組」を単独で実施する余力がない。



### 【対応策】

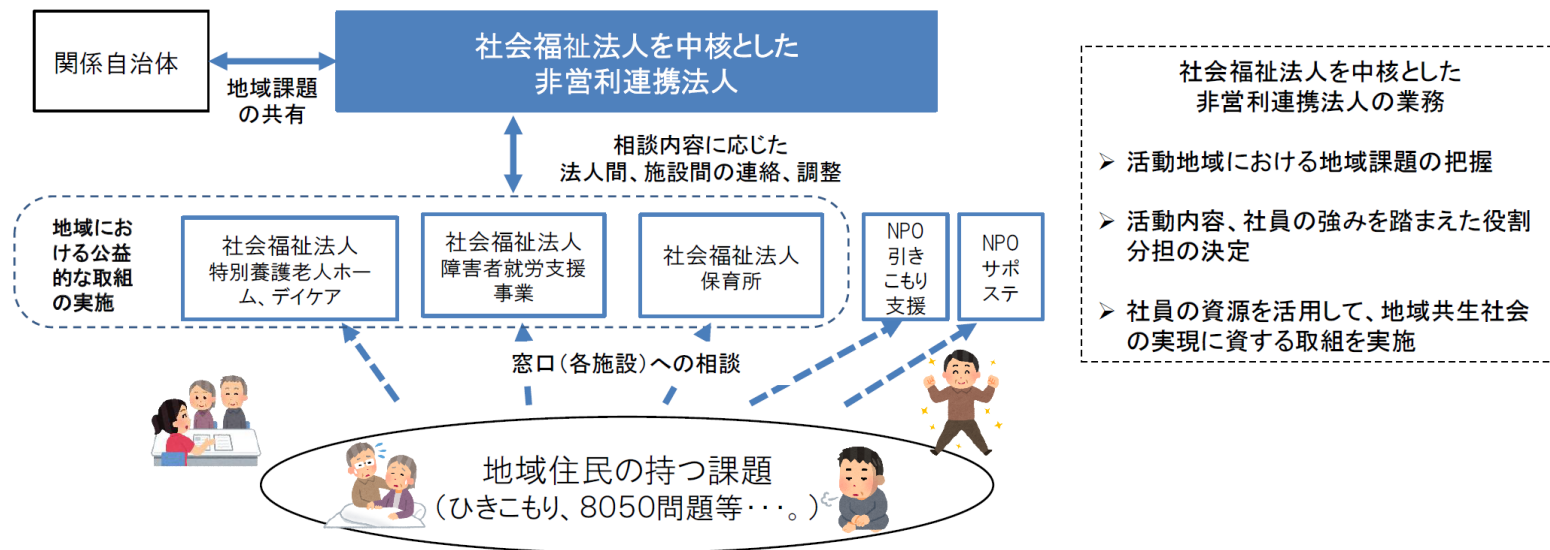
「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」を活用した、社協を中心とした法人間連携

**合併等まで至らないが、地域共生社会に資するより強い連携が可能な制度**

異なる種別の施設の統合を希望する法人が円滑に取り組めるための合併、事業譲渡等のガイドラインの改定

### 【非営利連携法人の活動イメージ】

(例)各社員(施設)を相談窓口として、地域の多様な福祉ニーズに対応



6



# 社会福祉連携推進法人（仮称）【災害関係】

## 社会福祉法人をとりまく課題・対応策と連携法人の活用例②【災害関係】

### 【課題】

災害時における施設の継続や、被災後の受け入れ先に課題がある。

災害時に、地域の福祉に関する避難場所として期待が寄せられる存在であるが、災害支援拠点として準備、体制準備が十分でない。

被災地では、社会福祉法人も大きなダメージを受け、職員自身も被災するなかで、個々の法人の対応だけでは、十分な体制を構築することは困難。

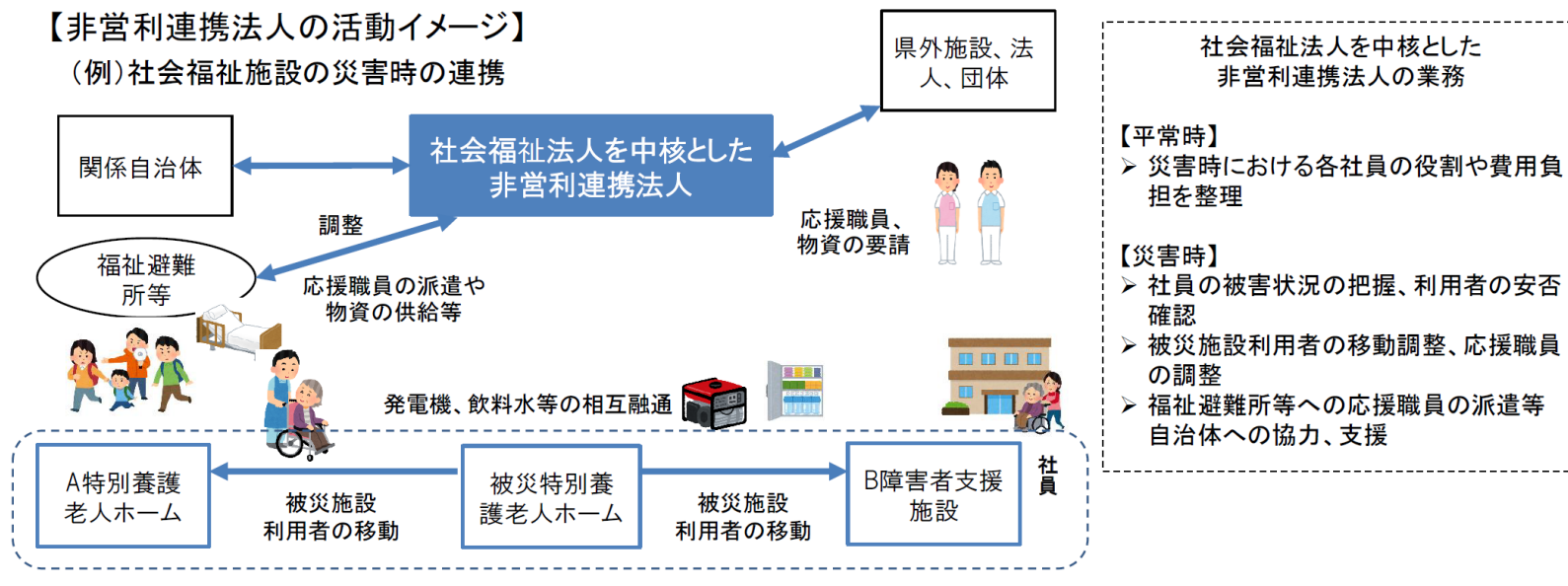
### 【対応策】

「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」を活用した、社協を中心とした体制構築

**社協の圏域を超えて災害時の体制整備に資する連携が可能な制度の創設**

### 【非営利連携法人の活動イメージ】

(例)社会福祉施設の災害時の連携



7

# 社会福祉連携推進法人（仮称）【人材確保関係】

## 社会福祉法人をとりまく課題・対応策と連携法人の活用例③【人材確保関係】

### 【課題】

#### 国内人材

- ・個々の法人で人材を募集しても、集まらない。募集に伴う経費が掛かる。離職率が高い。
- ・人材育成に悩んでいる。

#### 外国人材

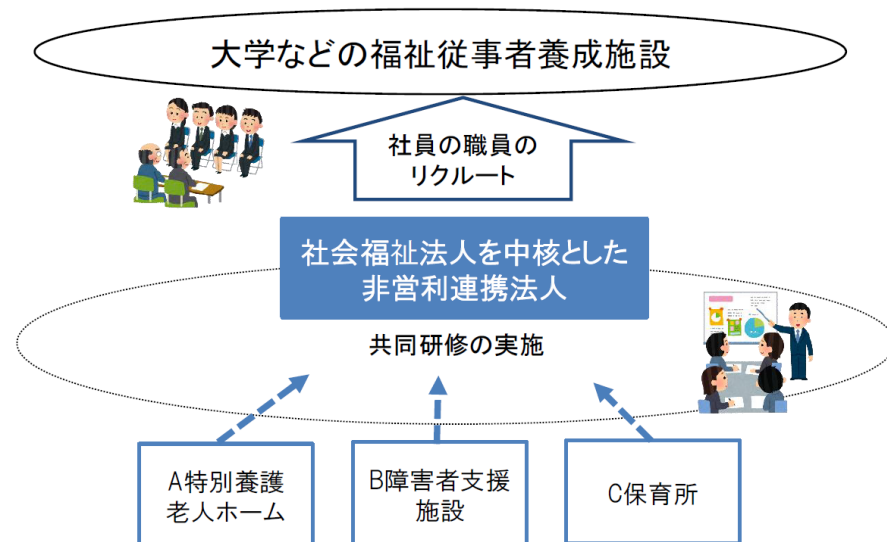
- ・どのように受入れて良いかわからない。
- ・技能実習生を受け入れるための監理団体の手数料が高い。
- ・受け入れた外国人材の生活をどのように支援して良いかわからない。

### 【対応策】

- ・地域医療介護総合確保基金等を活用した介護従事者の確保
- ・福祉人材センターによるマッチング支援
- ・外国人介護人材受入促進のための各種事業の実施
- ・社協を中心とした法人間連携による人材確保支援
- ・**国内人材確保・育成、外国人材確保において、地域に限定されず、より強い連携が可能な制度の創設**
- ・希望する法人が合併・事業譲渡に円滑に取り組めるためのガイドラインの改定等

### 【非営利連携法人の活動イメージ】

(例)社員による職員の人材育成や採用活動の共同実施。



#### 社会福祉法人を中核とした 非営利連携法人の業務

- 社員の職員の人材確保業務の代行  
人材のリクルートやマッチングなど、人材確保業務を代行する。
- 社員の職員の人材育成支援業務  
社員の職員に対する研修の実施など社員の職員のキャリアアップを支援する。
- 社員間の人材交流支援  
社員間で職員の人事交流を推進する。
- 労務管理支援  
社員のキャリアパスや給与体系の共通化に向けた調整を行う。

8

## 4. 個表について

調査協力事業所には、調査票、決算書のデータを基にした個表（事業所の健康診断）をお返しさせていただきます（ページ構成が変更になる場合があります）。

個表の構成 (ページ)	内容	活用(着眼点)
P.1	事業所の基本情報	各事業所の基本情報（法人・事業所名、事業所規模等）がまとめられています。
P.2-3	3か年（第1回：平成28年度（2016年度）、第2回：29年度（2017年度）、30年度（2018年度））の経営指標一覧	3か年分の経営指標の推移から、事業所の経営状況を把握するとともに、経営課題の当りを付けます。
P.4	職員の構成割合（正規・非正規） 退職者の状況 （全体平均、事業所規模別平均併記）	職員の構成割合から人件費の上昇予測や採用・定着に必要な改善点を見出します。
P.5	賃金水準（時給・基本給） （全体平均、事業所規模別平均併記）	賃金水準から人件費の上昇予測や人事マネジメントの適正化に向けた改善点を見出します。
P.6	加算の取得状況 （全体平均併記）	加算の取得状況を通して、取りこぼしている加算の有無を把握します。



ご清聴ありがとうございました



<お問い合わせ>

川原経営総合センター 経営コンサルティング部門 実態調査チーム

プロジェクトマネジャー 水田 智博

(社会福祉士、准認定ファンドレイザー、

LEGO®SERIOUS PLAY®メソッドと教材活用トレーニング修了認定ファシリテーター)

TEL: 03-5422-7348 E-mail: [t-mizuta@kawahara-group.co.jp](mailto:t-mizuta@kawahara-group.co.jp)



川原経営グループ

〒140-0001 東京都品川区北品川4丁目7番35号 御殿山トラストタワー9階  
TEL : 03-5422-7670 (代表) / FAX : 03-5422-7617  
<http://www.kawahara-group.co.jp> E-mail : [info@kawahara-group.co.jp](mailto:info@kawahara-group.co.jp)