

施設部会情報

NO. 18

令和3年9月30日

発行 北海道社会福祉協議会

社会福祉施設部会

札幌市中央区北2条西7丁目

1番地 かでる2.7 3階

TEL 011-241-3766

FAX 011-280-3162

今号の施設部会情報では、令和4年度から施行される「労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」と「社会福祉連携推進法人制度」について情報提供いたします。

特に「労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」については、施設部会の会員施設や事業所の多くが次年度より対応が必要となりますので、専門の社会保険労務士の先生に解説をお願いいたしました。

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

◎令和4年4月1日から中小企業も対象となります。

令和元年5月、労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）の改正により、職場のパワーハラスメント（以下パワハラ）対策が法制化され、大企業では令和2年6月より、中小企業では令和4年4月から施行されます。

この法律により、事業主は職場のパワハラの防止のために、雇用管理上の措置が義務付けられるとともに、適切な措置を講じない場合は是正指導の対象となります。

今回、解説いただくのは「社会保険労務士事務所テラス」所長 倉 雅彦様です。

社会保険労務士事務所テラスでは、介護施設等に対し仕事に対する充実感、就業意欲といったワークエンゲージメント関係調査項目が充実した新ストレスチェック80項目（Well 診断）の活用の提案や、外部相談窓口の受託を行うなど、ワークハラスメント問題に力を入れております。

本パワハラ防止法の概要、社会福祉施設に求められる対応・対策について解説いただきたいと思います。



【第1章】 パワハラ防止法改正の概要

1. 中小企業の施行日と規模要件

令和元年の法改正により、パワハラの防止措置が事業主の義務となりました。

大企業は令和2年6月1日より施行されています。

中小企業では令和4年4月1日から義務化されます。令和4年3月31日までは努力義務ですが、義務化に向けて早めの対応を検討する必要があります。

ちなみに、中小企業の規模要件については、業種ごとに異なります。

医療・福祉業の場合、業種はサービス業に分類されますので、下表の①または②のいずれかを満たすものが中小企業です。

| 業 種 | ①資本金額 または出資総額 | ②常時使用する 従業員数 |
|--------------------|------------------|-----------------|
| サービス業 (医療・福祉など) | 5,000万円以下 | 100名以下 |

2. パワハラ防止措置の内容について

令和4年4月1日から中小企業の事業主は、職場のパワハラを防止するため、雇用管理上つぎの4つの措置を講じなければなりません。

| | |
|---|---------------------------|
| 1 | 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発 |
| 2 | 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 |
| 3 | 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応 |
| 4 | 1～3までの措置と併せて講ずべき措置 |

それでは、これら4つの措置について、その内容を具体的に見ていきましょう。

(1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

以下①および②の措置を行う必要があります。

- ①職場におけるパワハラの内容、パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針、対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

①、②それぞれの措置の具体例としては以下の様なものが挙げられます。

| | |
|---|--|
| ① | <ul style="list-style-type: none"> 就業規則・社内報などの文書や、パンフレット・ホームページ等において、職場におけるパワハラの内容、パワハラを行ってはならない旨の方針等を記載し、社内によく見える場所に掲示する、または労働者に配布する。 など |
| ② | <ul style="list-style-type: none"> 就業規則など職場のルールを定めた文書において、パワハラに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を社内によく見える場所に掲示する、または労働者に配布する。 など |

ちなみに、広く労働者に周知・啓発するためには、よく見える場所に掲示する、労働者各人に配布するなどの措置が取られている必要があります。文書やパンフレットを作成しただけでは、広く周知・啓発したとは言えないので注意が必要です。

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

以下①および②の措置を行う必要があります。

- ①相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知すること。
- ②相談窓口担当者が適切に対応できるようにすること。

①、②それぞれの措置の具体例としては以下の様なものが挙げられます。

| | |
|---|--|
| ① | <ul style="list-style-type: none"> 相談に対応する担当者をあらかじめ定め、連絡先を明記した文書やパンフレットを社内によく見える場所に掲示する。 外部機関に相談対応を委託し、連絡先を明記した文書やパンフレットを社内によく見える場所に掲示する。 など |
| ② | <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、状況に応じて窓口担当者と人事部門が連携を図れる仕組みをあらかじめ整えておく。 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う。 など |

(3) 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

以下①～④の措置を行う必要があります。

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ②（※事実確認ができた場合）被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ③（※事実確認ができた場合）事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ④再発防止に向けた措置を講ずること。

①～④それぞれの措置の具体例は以下の様なものが挙げられます。

| | |
|---|---|
| ① | <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口の担当者や人事部門が、相談者および行為者の双方から事実関係を確認する。 事実関係の正確な確認が困難な場合は、調停の申請その他中立な第三者機関に紛争処理をゆだねる。 など |
| ② | <ul style="list-style-type: none"> 事案の状況に応じ被害者と行為者の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換などの措置を講ずる。 調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずる。 など |
| ③ | <ul style="list-style-type: none"> 就業規則等の職場のルールを定めた文書のパワハラに関する規定に基づき、行為者に対し懲戒などの措置を講ずる。 など |
| ④ | <ul style="list-style-type: none"> 職場のパワハラに関する意識を啓発するための研修等を実施する。 など |

(4) 1～3までの措置と併せて講ずべき措置

以下①および②の措置を行う必要があります。

- ①相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること。
- ②相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

①、②それぞれの措置の具体例は以下の様なものが挙げられます。

| | |
|---|--|
| ① | <ul style="list-style-type: none"> 相談者、行為者のプライバシー保護のために、相談窓口担当者に必要な研修を行う。 など |
| ② | <ul style="list-style-type: none"> 就業規則等の職場のルールを定めた文書に、パワハラの相談等を理由として労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、職場のよく見える場所に掲示する等して広く労働者に周知する。 など |

3. パワハラの定義について

このように、改正パワハラ防止法では、事業主に数多くの措置が義務付けられたことが分かります。

ところで、そもそも今回の防止措置の対象となる「パワーハラスメント（パワハラ）」とはどのような事柄を指すのでしょうか？

ここで改めておさらいしてみましょう。

パワハラとは、以下の3つの要素をすべて満たすものとされています。

| 職場のパワハラ の 3 要素 | |
|----------------|--------------------|
| 1 | 優越的な関係を背景とした言動 |
| 2 | 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動 |
| 3 | 労働者の就業環境を害する言動 |

一つずつ具体的に見ていきましょう。

(1) 優越的な関係を背景とした言動

職務上の地位や職場の人間関係など、相手に対する優位性を利用して行われる行為です。

パワハラというと、上司から部下に対する嫌がらせを思い浮かべる方も多いのではないのでしょうか。これは「職務上の地位」という優位性を利用したものです。

では、部下から上司へ・後輩から先輩へのパワハラは存在しないのでしょうか。いいえ、存在します。

なぜなら、優位性には職務上の地位や立場以外にも、職務に関する知識や経験、人数など色々な要素があるからです。

例えば、ある業務について豊富な知識・経験を有している者が、自身の協力を得なければ円滑な業務遂行が困難である事を承知しながら、同僚への嫌がらせで業務に協力しない（知識、経験という優位性を利用している）といったケースや、部下が集団になって、気に入らない上司に無視などの嫌がらせを行う（人数という優位性を利用している）などといったケースは、パワハラにあたる可能性が高いでしょう。

(2) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

業務遂行上明らかに必要性がない、本来の業務の目的を大きく逸脱している、回数・人数・内容等が社会通念に照らして許容される範囲を超えている行為です。

例えば、業務上ミスをしてしまった部下に対し、ミスが起こった原因や今後の改善策などではなく、単に「申し訳ありません」と 1,000 回書けというような指導や、業務上の些細なミスについて長時間の叱責を何日間も続けるなどの行為はパワハラに該当する可能性が高いでしょう。

この業務上必要かつ相当な範囲を超えたかどうかの判断はむずかしく、業務指導とパワハラの境界が分かりにくいという側面もあります。

しかし、パワハラになることを恐れて、必要な業務指導や叱責を行えなくなってしまうのは本末転倒です。

業務指導や叱責がパワハラに該当しないか心配になった際には、ぜひ以下の4つのチェックを行ってみてください。

- ① その指導や叱責を行わなければならない業務上必要な理由はあるか？
- ② その必要性を相手や第三者に明確に説明することができるか？
- ③ その指導や叱責を伝える言葉や態度に問題はないか？
- ④ その指導や叱責は問題解決や相手の成長のために行うものか？

(3)労働者の就業環境を害する言動

就業環境が害されるとは、その行為により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業するうえで看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断にあたっては「平均的な労働者の感じ方」、つまり同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動かどうか？を基準とするということです。

(2)の業務上必要かつ相当な範囲を超えたかどうかと同様に、その判断が難しいところです。

ちなみに、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的または精神的苦痛を与える言動の場合には1回でも就業環境を害する行為とされる場合があります。

4. パワハラの行為類型

パワハラの定義をおさらいしたところで、次に代表的な行為類型と類型ごとの事例を確認しましょう。

以下は、パワハラの代表的な6つの行為類型と、パワハラに該当すると考えられる事例を示した表です。

ただし、これらはいくまでも事例であり、また、個別の事案ごとに様々な状況や背景がありますので、実際にパワハラに関する苦情や相談を受け付ける際には、パワハラに該当するかどうか微妙なケースも含めて広く対応するなど適切に対応を行うことが大切です。

| パワハラ の6つの行為類型 | | パワハラに該当すると考えられる例 |
|------------------|-------------|---|
| ① | 身体的な攻撃 | ・殴る・蹴る ・ものを投げつける など |
| ② | 精神的な攻撃 | ・人前で大声で叱責する ・人格を否定するような言葉で執拗に叱責する など |
| ③ | 人間関係からの切り離し | ・集団で無視し職場で孤立させる ・理由なく座席を移動したり別室に隔離する など |
| ④ | 過大な要求 | ・明らかに達成不可能なノルマを課す ・終業間際に大量の仕事を押しつける など |
| ⑤ | 過小な要求 | ・嫌がらせのために仕事を与えない ・能力や経験とかけはなれた程度の低い仕事をさせる など |
| ⑥ | 個の侵害 | ・性的志向、性自認、病歴などの個人情報暴露する ・しつこく結婚をすすめる など |

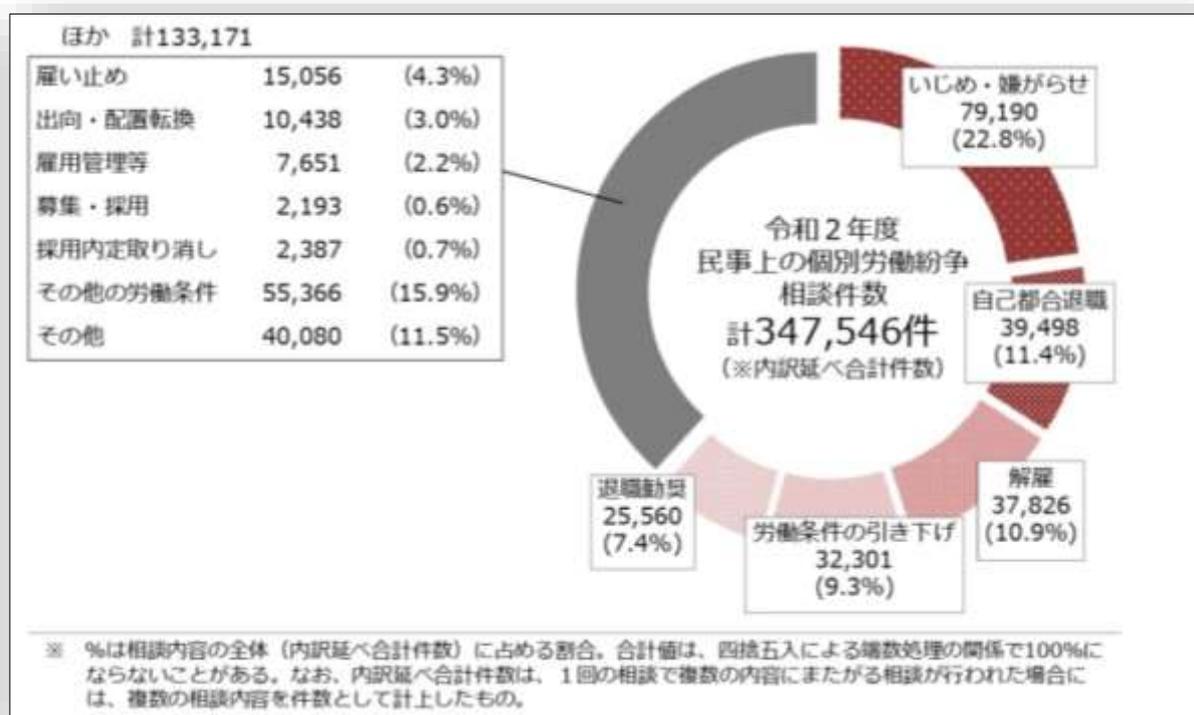
【第2章】 社会福祉施設において求められる対応・対策

1. 職場のいじめ・嫌がらせの現状

図1をご覧ください。こちらは、厚生労働省が公表した令和2年度の個別労働紛争の相談内容別件数を示した表です。

「いじめ・嫌がらせ」が全体の約22%を占める79,190件で第一位です。

(図1 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数)



出典：厚生労働省「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

「いじめ・嫌がらせ」は平成24年に第一位になってから、実に9年連続で第一位です。

個別労働紛争の相談件数でこの数字ですから、相談せずに我慢している方や、黙って退職してしまう方も含めると、いかに職場でのいじめ・嫌がらせを苦しめている方が多いか想像に難くありません。

もはや、ここ十数年の我が国の労働問題の中で、職場でのいじめ・嫌がらせが最重要課題のひとつであると言っても過言ではありません。

もちろん、職場のいじめ・嫌がらせの全てが必ずしもパワハラに該当するとは言えませんが、筆者はほぼ同義に近いものだと考えています。

2. パワハラ背景にあるもの

では、パワハラが起こる背景にはどのようなものがあるのでしょうか。

様々な要因が複合的に関係してきますので一概には言えませんが、概ね以下のようなことが背景になりやすいと言われています。

- 個々の性格、考え方、価値観の違い（ジェネレーションギャップ、偏見 など）
- 職場の雰囲気、組織の風土（見てみぬふり、厳正な処罰がされない、ゆるい風紀 など）
- 雇用管理上の問題、働き方（長時間労働、休暇休日の取り方、多様な働き方 など）
- 職場のコミュニケーション不足（上司と部下、職場全体、経営層と管理者層 など）

筆者は、こうした背景に加えて、そこに「引きがね」の役割をする感情が加わることで爆発的にパワハラが発生すると考えています。

しかも、感情のなかでも「怒り」の感情である場合が圧倒的に多いです。

令和元年に一般社団法人日本アンガーマネジメント協会が行った調査によりますと、パワハラ加害者のうち約85%はパワハラを行った際にイライラしていたという結果も出ています。

そもそも「怒り」は二次的な感情であり、その背後には「不安」「つらい」「苦しい」「困った」「悲しい」「疲れた」「嫌だ」「悔しい」などの一次感情があります。

例えば、慢性的な人手不足のため残業が多く休暇も取得できず、業務に追われ常に余裕がなく心身ともに疲労が蓄積している管理者がいるとします。

この管理者が日頃から抱えていた苦しさ、焦り、疲れなどの一次感情が、部下のちょっとしたミスによって怒りに変換され、激高して部下にパワハラを起こしてしまうというようなケースです。

3. 医療・福祉の現場

このように、価値観の違いや職場風土、職場のコミュニケーション不足などの背景に日頃のストレスが加わることで発生しやすくなるパワハラですが、特に医療・福祉の現場は危険性が高いのはご存知でしょうか。

なぜなら、医療・福祉のお仕事は以下のような理由から、他の業種に比べて心身ともにストレスが大きいと言われているからです。

- 人を相手にする仕事で感情労働の側面が強い
- 人の命にかかわる仕事でミスが許されない
- 身体介助などの重労働や感染症等のリスクなど身体的負荷も高い
- 人手不足で過重労働（長時間勤務・休暇が取れない等）になりがち

実際に、医療・福祉業では業務での強いストレスにより精神疾患を患われる方が他の業種よりも多い傾向があります。

以下は仕事によるストレスで精神障害を発病したとして行われた労災の請求・決定件数を業種別にした表です。

医療・福祉業は、請求件数は令和元年度が426件、令和2年度が488件で2年連続のトップ。

決定件数は令和元年度が279件で製造業に次ぐ第二位ですが、令和2年度は428件でトップです。

(図2 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数)

| 業種(大分類) | 令和元年度 | | | 令和2年度 | | |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 |
| | | | | | | |
| 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業 | 13 (2) (3 (0)) | 9 (2) (2 (0)) | 3 (2) (0 (0)) | 8 (3) (1 (0)) | 11 (3) (1 (0)) | 8 (2) (0 (0)) |
| 製造業 | 352 (100) (51 (1)) | 291 (75) (48 (3)) | 90 (16) (21 (1)) | 326 (89) (43 (2)) | 311 (94) (53 (3)) | 100 (22) (27 (1)) |
| 建設業 | 93 (10) (22 (0)) | 89 (9) (27 (0)) | 41 (8) (17 (0)) | 89 (18) (14 (0)) | 95 (10) (19 (0)) | 43 (2) (14 (0)) |
| 運輸業、郵便業 | 178 (45) (18 (1)) | 134 (37) (13 (0)) | 50 (9) (8 (0)) | 202 (53) (11 (1)) | 185 (48) (13 (1)) | 63 (14) (5 (0)) |
| 卸売業、小売業 | 279 (136) (33 (4)) | 234 (112) (25 (1)) | 74 (24) (11 (0)) | 282 (155) (23 (2)) | 247 (132) (20 (3)) | 63 (30) (8 (0)) |
| 金融業、保険業 | 69 (36) (8 (1)) | 48 (26) (6 (1)) | 6 (2) (2 (0)) | 64 (35) (3 (0)) | 61 (34) (9 (1)) | 12 (7) (1 (0)) |
| 教育、学習支援業 | 74 (39) (8 (1)) | 46 (25) (2 (0)) | 12 (7) (0 (0)) | 77 (47) (4 (0)) | 62 (29) (8 (0)) | 11 (5) (1 (0)) |
| 医療・福祉 | 426 (219) (20 (4)) | 279 (199) (15 (6)) | 78 (55) (7 (2)) | 488 (305) (10 (5)) | 428 (330) (16 (6)) | 148 (119) (5 (2)) |
| 情報通信業 | 127 (46) (8 (1)) | 99 (33) (11 (2)) | 31 (8) (2 (0)) | 111 (44) (12 (1)) | 114 (43) (10 (0)) | 27 (9) (5 (0)) |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 104 (49) (10 (2)) | 89 (38) (10 (2)) | 48 (17) (6 (0)) | 92 (41) (12 (2)) | 86 (36) (10 (1)) | 39 (13) (4 (1)) |
| その他の事業 (上記以外の事業) | 345 (170) (21 (1)) | 266 (132) (26 (2)) | 76 (33) (14 (1)) | 312 (149) (22 (7)) | 306 (128) (20 (2)) | 94 (33) (11 (0)) |
| 合計 | 2060 (952) (202 (16)) | 1586 (688) (185 (17)) | 509 (179) (88 (4)) | 2051 (999) (155 (20)) | 1906 (867) (179 (17)) | 608 (256) (81 (4)) |

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
 2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。
 4 ()内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

出典：厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」より

どのような業種であっても業務によるストレスは生じるものですが、医療・福祉の現場では特にストレス緩和やメンタルヘルスへの配慮に注意する必要があるということです。

4. 求められる対応・対策

最後に、社会福祉施設に求められる対応・対策について解説いたします。

(1) 改正パワハラ防止法への対応

まずは、令和4年4月1日の施行に向けて、第1章の2でご紹介した4つのパワハラ防止措置をしっかりと準備してください。

パワハラ防止法には罰則は規定されていませんが、法令上必要なこれらの措置を講じなかった場合は厚生労働大臣の助言、指導、勧告を受けます。

また、違反の勧告に従わない場合には、その旨が公表されることがあるので、注意が必要です。

(2) 対症療法から予防へのシフト

次に、社会福祉施設で特に力を入れていただきたいのが、前述の4つの防止措置にプラスして、ハラスメントが起こりにくい職場環境づくりに取り組むことです。

つまり、トラブルが起こってから対応する「対症療法」から「予防」へと考え方をシフトしていただきたいのです。

例えば、実際にパワハラが発生してしまった場合は、

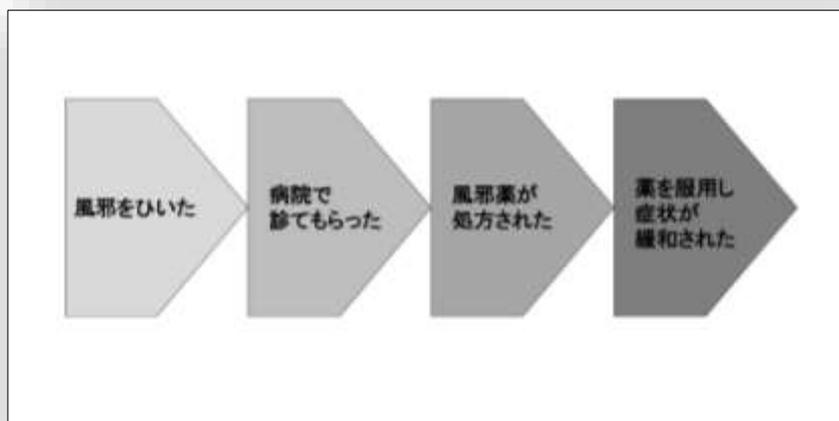
- 被害者、加害者双方に事実確認を行う
- ↓
- パワハラ行為が認められた場合は加害者に処分をする
- ↓
- 再発防止に向けてパワハラ研修を実施する

といった具合に適切に対応していかなければいけません。これは業種・規模を問わず全ての事業主に求められることです。

このように、発生した事象に対する対応は以下の対症療法のながれと似ていませんか？

もちろん対症療法は必要であり、これを否定するものではありません。

(図3 対症療法のながれ)



しかし、慢性的な人手不足、メンタルヘルス不調者の多さ等が他の業種よりも深刻な問題となっている社会福祉（とりわけ介護）の現場では、一歩進めて「予防」の取り組みを進める必要があると筆者は考えます。

つまり、風邪をひかないための体づくりを行うということです。

風邪をひいてから、病院へ行ったり・薬を服用するのが対症療法ならば、下記のように風邪をひきにくい体づくりを行うことが「予防」ですよね。

| 風邪をひきにくい体づくりの例 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• うがい手洗い• マスクの着用• バランスの良い食事• 適度な運動、しっかり睡眠を取る等の生活習慣改善 など |

この考え方をパワハラ対策にも取り入れてみていただきたいのです。
事項で詳しく解説いたします。

(3) パワハラが起こりにくい組織づくりの事例

筆者が考えるパワハラが起こりにくい組織づくりの事例について具体的に紹介します。

●例1 人材定着率を高めるための取り組み

例えば、人事評価制度の導入、同一労働同一賃金への対応、キャリアパス制度の導入など、労働者の満足度をアップさせることで離職防止につなげる取り組みなど。

また、ホームページでの求人活動（自社採用サイト等）の充実、社員紹介制度の導入など、採用力を高めることで人材確保につなげる取り組みなど。

●例2 適切な労働時間管理で長時間労働を抑制する取り組み

例えば、印鑑を押すだけや手書きの自己申告など正確な出退勤時刻が分からない出勤簿を廃止して、ICカードや指紋認証のように出退勤時刻を正確に記録するシステムを導入する等、労働者の労働時間を正確に把握する取り組み。

こうして把握した労働時間から、業務の偏りや人員配置の見直しを行うなど。

また、残業時間の削減を管理職の評価項目に設定する等して積極的に残業削減に取り組む、など。

●例3 ワークライフバランスに配慮する取り組み

例えば、ボランティア休暇、病気休暇など、任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度を設ける。

または、有給休暇取得率を評価項目に設定したり、定時消灯・定時退勤日（ノー残業デー等）などを設定して施設全体で余暇と仕事のバランス対策に取り組む、など。

●例4 労働者のコミュニケーションを促進する取り組み

例えば、部署全員であるテーマについて考える場を定期的に設ける（意見交換会、ワークショップ等）。

朝礼や終礼など、部署のメンバーが顔を合わせる場を設ける、など。

(4) まとめ

こうした取り組みは、一見パワハラ予防とは関係がないように見えるかもしれませんが。

しかし、慢性的な人手不足による業務ひっ迫、長時間労働や休暇が取れない事による疲労の蓄積といった状態が、互いに尊重できない余裕のない職場風土を作り出し、偏見や差別を助長したり、いじめや嫌がらせを黙認するようなことにつながるのです。

義務化されるパワハラ防止措置と併せて、ぜひこのような周辺環境にももう少し目を向けてみてはいかがでしょうか。

風邪やインフルエンザのような感染症も職場のパワハラも、起こってしまってから慌てるよりも、予防に努めて起こさないようにすることが大切です。

令和4年度施行「社会福祉連携推進法人制度」の概要

近年、高齢者人口の増加等により地域社会における福祉ニーズは複雑・多様化しています。

そのため、これからの社会福祉法人には、より幅広い福祉サービスの提供が期待されていますが、個々の社会福祉法人が提供できるサービスには限界があります。

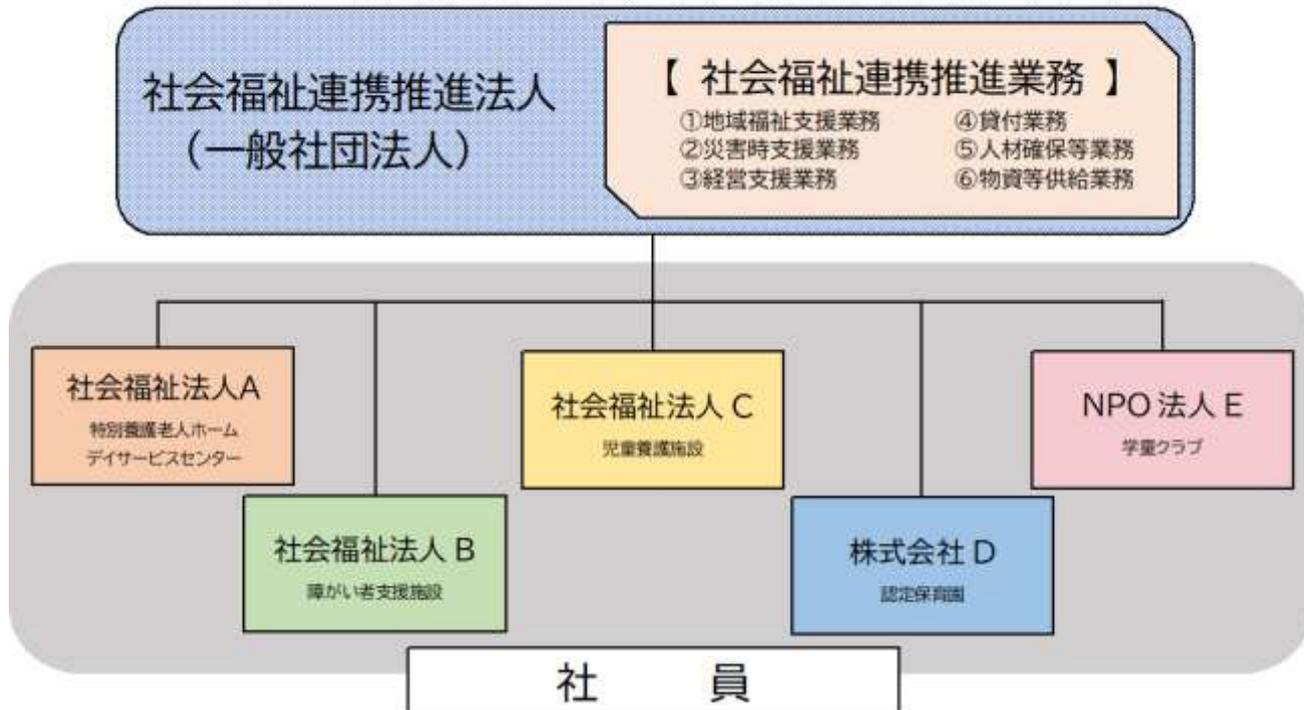
そこで、複数の社会福祉法人が相互に連携しあい、より適切に福祉ニーズに対応することができるように創設されたのが「社会福祉連携推進法人制度」です。

以前の社会福祉法人間の連携方法は、「社会福祉協議会や法人間の連携」か「合併、事業譲渡」のみでした。

「社会福祉連携推進法人制度」は、同じ目的意識をもつ法人（社会福祉事業を営む社会福祉法人やNPO法人等）を社員として、独立性を保ちながら相互連携を行い、規模の大きさを活かした運営を推進する非営利法人（一般社団法人）のことをいいます。

※社員の過半数は社会福祉法人である必要があります。

イメージ図



社会福祉連携推進法人が行うことのできる業務内容は主に次の6つです。

①地域福祉支援業務

地域貢献事業の企画・立案、地域ニーズ調査の実施 等

②災害時支援業務

応急物資の備蓄・提供、被災施設利用者の移送、BCP 策定支援 等

③経営支援業務

経営コンサル、財務状況の分析・助言、事務処理代行 等

④貸付業務

社会福祉法人である社員に対する資金の貸付

⑤人材確保等業務

採用・募集の共同実施、人事交流の調整、研修の共同実施 等

⑥物資等供給業務

紙おむつやマスク等の物資の一括調達、給食の供給 等

「社会福祉連携推進法人制度」を活用することのメリットとしては、「社会福祉法人同士による資金の貸付」や「人材不足への対応」などです。

●社会福祉法人による資金の貸付

社会福祉法人では、原則として法人外への支出は認められておりませんが、社会福祉連携推進法人を通せば、社会福祉法人同士で資金の貸付を行うことが可能となります。

これにより、法人同士の連携を強化し、新たなサービス開発に力をいれることが可能となります。

●人材不足への対応

社会福祉連携推進法人に人材採用や育成の担当者を専属で配置することができるので、担当者が定期的に連携法人を巡回するなどし、各法人で実施していた個々の負担や労力の削減につなげることができ、職員育成にも派生することができると考えられます。

「社会福祉連携推進法人制度」はまだその認知度が低く、全国での事例も少ないですが、1法人ではできない取り組みについて複数の法人が連携することで、地域福祉の向上や自法人の経営の高次化を目指す制度となります。

詳細及び全国の実例につきましては、厚生労働省ホームページの「社会福祉連携推進法人制度」の関連動画をご参照ください。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20378.html)