

法人協

第36号

2019年11月発行

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
社会福祉法人経営者協議会

〔主な内容〕

特集：アンケート調査と取組事例から見る、東京における「福祉人材の確保・育成・定着」……………	2
身体障害のある人々が利用する施設の現状と社会福祉法人の課題・使命……………	6
全国社会福祉法人経営者協議会（全国経営協）への加入のご案内……………	8

社会福祉法人経営者協議会の取組みについて

社会福祉法人 村山苑 理事長
東社協 社会福祉法人経営者協議会 会長 品川 卓正

平成31年2月12日に開催された総会において、会長に再任されました社会福祉法人村山苑の品川です。社会福祉法人経営者協議会（以下経営協）の会長に就任してから、2期4年が経過しました。この間、会員、役員、そして事務局職員皆様方のご支援とご協力を頂き、何とか無事に会務を進めることができましたこと、改めて感謝申し上げます。

4年間を振り返っての思いは、会長職の責任の重大さを痛感したことです。具体的には、会長就任当時、社会福祉法の改正が議論され、社会福祉法人の在り方が問われようとしている中、社会福祉法人関係者は社会福祉法人制度の将来像について大きな不安を抱きました。そのような状況の中で、経営協は如何にして会員の皆様方に的確な情報を速やかにお知らせすることができるのか、悩んだものです。

今期は、4人の副会長による会務の円滑な運営のもと、2か年ビジョンの取組みを進めるとともに、次の2点を重点項目として取り組んでいきたいと思っています。

まずは全国経営協の会員組織化率の向上です。全国経営協では社会福祉法人の発言力を高めるために、全国で50%（施設経営法人に対して）の組織化率を目指していますが、任意加入ということもあり現在44%と伸び悩んでいます。中でも、東京における全国経営協の会員組織化率は26%で低い状況が続いています。東京は施設経営法人が934法人ありますが、現在、全国経営協の加入法人は243法人です。全国経営協の協議員総会等に出席するといつも会員組織化率のことが議題となり、肩身の狭い思いをしています。今期は会員の皆様に“全国経営協に加入したい”と思われるようなPRをし、300法人の加入を目指したいと思っています。

二つ目は地域公益活動への取組みです。全国経営協では平成27年度、複数法人間連携による公益的な取組の全都道府県での実施を組織目標の一つとして掲げ、今年度中に達成するとしています。東京都は、平成28年度、東京都社会福祉協議会の中に東京都地域公益活動推進協議会（以下推進協）を設立し、個々の法人、区市町村社協を中心とする法人間の連携、そして推進協を中心とする東京都域の法人間連携と、三層による活動を行っています。しかし、推進協への参加法人数は3割程度に留まっています。社会福祉法人がその使命をしっかりと果たしていることを発信するためにも、経営協としては、今後、推進協への参加法人を増やし、都内の全地域に連携の輪を拡大していきたいと考えています。

この2年間、微力ではありますが、経営協の活動を通じて、社会福祉法人の知名度の向上に努力したいと思っています。皆様方のご支援、ご協力よろしくお願い致します。

特集：アンケート調査と取組事例から見る、東京における「福祉人材の確保・育成・定着」

人口減少や少子高齢化が進む中、東京においても、福祉人材の確保・育成・定着が大きな課題となっています。今号では、昨年度実施した、福祉人材の確保・育成・定着に関するアンケート調査から東京の福祉人材の現状を報告するとともに、今進められている、人材の確保・育成・定着へ向けた福祉施設等の連携した取組み事例について紹介します。

「福祉人材の確保・育成・定着」に関するアンケート調査結果概要

【調査対象】 東社協 社会福祉法人経営者協議会会員のうち、都内に法人本部のある822の社会福祉法人

【調査期間】 平成30年10月16日～11月9日 【回答の状況】 回収率38.1%（有効回答数313件）

【回答結果のポイント】

1 人材派遣・紹介会社の活用について

56.9%の法人が人材派遣・紹介会社を活用しているという結果であり、「（直接採用を）募集をしても応募がない」が、活用理由の9割近くに上りました。一方、「コストが高い」「業者を信用できない」等の理由で、5割を超える法人が人材派遣・紹介会社を活用することに関して否定的でした。

「給与や福利厚生の充実」など職場環境の改善に加えて、「地域において法人・事業所の存在をアピールする」「地域において法人・事業所の信頼を高める」など地域に根差した法人運営を行うとともに、リクルートの対象を地域にフォーカスする必要性が示されました。

2 外国人の受入れについて

介護分野を中心に30.0%の法人が外国人を雇用している状況にあります。在留外国人の雇用が多く、「日本人の配偶者」(56.3%)と在日の定住・永住外国人(37.9%)がほとんどを占めています。今後、技能実習生や、新たな在留資格である「特定技能」等、多様な枠組みからの受入れが増える可能性が考えられます。

外国人の雇用に関する課題としては「利用者・家族とのコミュニケーションが難しい」(38.3%)、「職員同士のコミュニケーション」(34.0%)、「担当職員の負担が重い（生活面の支援も含めて）」(29.1%)などの回答があり、人材の確保・育成・定着という観点での外国人就労者に対するさまざまな支援が求められています。

3 人材の育成について

「人材不足」が阻害要因であるという意見が80.0%を超え、育成に必要な方策として、「人材の充足」が64.5%を占めています。それ以外の必要な方策としては、「OJTの活用」(48.6%)、「階層別研修の実施」(48.2%)などが続きます。

4 人材の定着について

「職員間のコミュニケーションの向上」を課題に挙げる回答が多く、それを解決していくことで人材の定着につながると考えている法人が60.0%を超えています。他に必要な方策として、「仕事の内容に見合った給与」(50.2%)や「新人育成システムの充実」「風通しの良い職場環境」(共に45.7%)が続いています。

人材の育成・定着ともに、人材の充足が大前提であり、その上で、職員の処遇改善や福利厚生の充実、スキルアップ・キャリアパスをはじめとするさまざまな環境整備を行っていくことの必要性が示されています。

5 福祉人材の確保について

地域において法人の存在をアピールし信頼を確保することの大切さがアンケート結果から示唆されています。地域の小学生の職場見学、中学生の職場体験、高校生・大学生のインターンシッ

プなど、次世代の福祉を担う人材確保に向けての中・長期的な視点による取り組みの必要性も示されています。

さらには、求職者における通勤利便性の優位性を踏まえた、地域の複数法人が連携した就職フェアの積極的な開催や、介護福祉士・保育士ともに100万人近くに及ぶ、資格登録しても仕事に従事しない「潜在的福祉人材」へのアプローチも大切です。

6 その他

将来的な経営ビジョンについては、「中長期計画の策定」(46.0%)、「法人経営のガバナンス強化」(41.9%)等の回答が目立ちました。また、2040年を見据えた社会保障改革については、テクノロジーを活用した人材不足への対応について、肯定・否定、テクノロジーと人との役割分担の検討等、さまざまな意見がありました。「働き方改革」とともに、今後、人材確保・育成・定着に大きな影響を及ぼすと考えられます。

(事務局まとめ)

<参考>

福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果報告書（概要版）

<https://www.tcsw.tvac.or.jp/bukai/documents/keieikyo.jinnzai.tyousa.gaiyou.pdf>



福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果報告書（本編）

<https://www.tcsw.tvac.or.jp/bukai/documents/keieikyo.jinnzai.tyousa.pdf>



○福祉人材確保・育成・定着に向けた3つの取組事例～

<事例Ⅰ 児童部会における福祉人材確保・定着・育成に向けた取組みについて>

社会福祉法人 聖友ホーム 児童養護施設 聖友学園 施設長

東社協 児童部会 人材対策委員会 委員長 若松 弘樹

1 東社協児童部会人材対策委員会とは

現在、東京に児童養護施設は64か所、自立援助ホームは18か所ありますが、そのほとんどの施設が人材の確保や定着、育成に課題を感じています。児童部会としてこの課題を克服すべく、平成29年度から人材対策委員会が常設委員会として立ち上がりました。

人材対策委員会の基本方針は、これまで『限られた人材の獲得を競合するのではなく、部会内施設の協働により人材の裾野を広げ、確保・定着・育成の標準化を図る』としていました。働き手不足という観点を鑑み、まずは児童養護施設を多くの人に理解してもらい、働いてみようかと考えてもらうことが目的です。そして今年度からは更に考え方を広げ、『部会内施設の協働』を『関連部会（児童・乳児・母子福祉・婦人保護）等との協働』と変更しました。これは、社会的養護に関わる部会で一丸となり連携を取り合っていく、という強い想いにほかなりません。

活動目的は、『施設のイメージ向上を図り、円滑な人材採用を目指す』『人材の定着に向けて職場環境を整備する』『人材の育成に向けたスキルやプログラムを共有する』としています。現在さまざまな活動を行っているので、下記にその主な内容を紹介していきます。

2 人材対策委員会の活動

① 社会福祉養成校と施設の懇談会

年に一度実施している懇談会ですが、今年度は児童・乳児・母子福祉・婦人保護の職員にも参加してもらいました。実習生が実習施設への就職を考えてもらうにはどんな取組みをしたらよいのか等、グループディスカッションをしながら知見を深めました。今年度は委員会として養成校へ出向き、施設説明の機会を与えてもらえないかと伺ったところ、相当数の養成校が前向きに検

討してもらえることとなり、嬉しい限りです。

② 施設見学説明会

昨年度4つの施設で実施し、毎回多くの方に集ってもらっています。施設全般の説明から当該施設の紹介、その後施設内を見学し、最後はグループに分かれ質問タイムを設けました。参加者は就職希望の方のみならず、寄付やボランティア等何らかの形で施設への支援を考えて下さっている方もおり、貴重な意見交換の場となりました。今年度も8月に行い、参加者のアンケートからも、好評との声を多数いただいています。

③ 施設の仕事紹介サイトの立ち上げ・運営への協力

施設からの情報発信が必要だという話になり、児童部会のHPを作成し活用できると良いとの意見が出ましたが、最終的には、協力をしてきている団体（NPO法人チャイボラ）が独自のHPを作成してくれることとなりました。今年度6月にその情報サイト『チャボナビ』がスタートしています。現在は、各施設で開催される見学説明会の情報や、施設職員によるQ&A等を掲載中です。みなさんもぜひ、『チャボナビ』と検索してみてください。



社会的養護情報総合サイト「チャボナビ」トップページ

④ 研修の企画・運営

昨年度は施設職員向けに『人材の確保・定着に向けて－効果的な採用活動と前後のフォロー－』『子ども支援職場のメンタルヘルスケア』『子どもを中心にしたケアワーカーと多職種の協働』という3回の研修を実施しました。今年度も7月に『人材の定着・育成に向けて－それぞれの「強み」を活かした職場づくり－』というテーマのもと、施設職員の実践報告やSWOT分析の研修を行っています。

3 今後に向けて

施設が今後考えていかねばならないのは、『職員を大切にする』ことだと思います。これまでは職員が退職しても、代わりの方は見つかりましたが、今はそんな簡単な話ではありません。施設経営に携わる人は、まずそのことに想いを馳せた上で、職員が長く続けられる環境を構築すべきです。その上で新しい人材を登用し、これまでの良き伝統は守りつつも、今の時代に即した新しい意見・提言を受けとめながら、より良い施設を作るために、組織全体の想いを紡いでいくことが大切ではないでしょうか。

最後に、子どもは施設を選べません。よってどの施設でも『子どもの最善の利益を目指す』ための不断の努力が必要です。自分たちの所が良ければそれで良いということではなく、全体で協働しながら子どもの未来を担っていくという気概をみなさんと共有したい、私はそう感じています。

<事例Ⅱ 職員の質こそが法人の質や価値になる ～世田谷区内の近隣保育園による合同の取組～>

世田谷区にある社会福祉法人つながりの会 桜すくすく保育園では、昨年度、近隣4園と合同で「人間力向上研修」を全6回のコースで実施しました。良い保育をしていくためには、正しい知識や技術が大切ですが、それを継続していくためには、「福祉の心とコミュニケーション」（＝人間力）がとても大切です。そこで、「優しい心」と「他人を思いやる心」を相手にわかりやすく伝えるスキルを身に付け、福祉サービスの質を上げるという目的で開催されました。

「3年ぐらい前から人材紹介会社を使わなくては職員の確保が難しくなってきた…さまざまな研修を受ける中で、人材採用に費用をたくさん掛けてもつぶれてしまう社会福祉法人もあると聞きました。さらに、採用に費用を掛けるのではなくて、定着に費用を掛けていったほうが良いの

ではないかというお話も聞き、本当にそうだなと思って。『キャリアパスを活かした人事管理と育成制度』という研修も受け、いろいろな懸念材料もあったのですが、キャリアパス構築も視野にいて進んでいこうということになりました」理事長の秋元智子さんは話します。

「魅力ある職場づくり」を行っていくことは、単に採用・定着の促進を目的とするだけではなく、所属価値の向上から、法人価値の向上をも実現するという事です。職員の質こそが法人の質や価値になるという思いで、「人間力向上研修」は理事会承認を経て予算化され実施の運びとなりました。

研修には、桜すくすく保育園の他、もともとつながりがあった他法人の認可保育園（45名定員）と、その他2つの認可外の保育室*（2021年に統合し、つながりの会の傘下で定員101名の認可保育園に移行予定）が参加。グループワークでの話し合いと、ワークシートでの振り返りを行い、次回以降につなげていくことを続けました。

秋元理事長は、「研修を実施して良かったという意見が多く、他の園の職員ともコミュニケーションを取りやすくなったように思います。研修で学んだことが何かひとつでも心に残り、例えば、靴を揃えたり、落ちていたゴミを拾ったりするだけでもいいのですが、そういう一つひとつを大事にしていくことが保育につながっていくのかなと感じています。そこの人間性の部分を大切にしたいと思っています」と言います。

現在は、人を育てる「キャリアアップの仕組みづくり」もしており、職務と処遇を明確化し、頑張った人がきちんと報われるような体制を目指しています。

その中で、研修を一緒に行った他法人の保育園とともに、園のリーダー層が各保育園で求める風土づくり・モデル行動づくりも行っています。「どんな保育士になって欲しいのかという求める保育士像を、例えば、目を見てしっかり挨拶できる人とか、何か色んな発想ができる人とか、アイデアを出せる人とか、事細かに考えています。もちろん、園によってそれぞれ求める保育士像は違うとは思いますが、行動モデルは年度内にまとめて、トライアル期間を経て、実際に使っていけるようにしていきたいと考えています。」

その他にも、結婚や出産、子育て等、職員の状況からワークライフバランスを考え、土曜日出勤がなかったり、シフト時間勤務がないといった働き方の選択肢を増やし、職員の定着につながる仕組みも実施しています。人材の確保・育成・定着を意識した、法人における、そして他法人・他園との合同での取組みは、これからも続きます。

*世田谷区の保育室・・・一定の基準により世田谷区が認定し、0歳から2歳までの低年齢児の保育を行っている小規模保育施設。世田谷区独自の保育制度で、東京都の認証保育所制度ができる以前から、地域の保育を担ってきた存在。



社会福祉法人つながりの会
秋元智子理事長

<事例Ⅲ 優秀な外国人人材確保に向けた取組みへのスタート>

複数法人の連携による、外国人人材確保への取組みも行われています。社会福祉法人三育ライフ（東京都東久留米市）と社会福祉法人マザアス（東京都東久留米市）及び神奈川県内の2法人が集まり、将来的な外国人確保のための「管理団体」設立を目標にした動きがスタートしました。

4つの法人はもともとつながりがあり、「これからは、日本人だけでは人材確保に限界」という共通の認識のもと、管理団体への一歩となる事業協同組合を設立。令和元年9月4日付けで認可が下りました。

事業協同組合では、福祉・介護サービスで取り扱う食材・消耗品・物品等の共同購入や、技術の向上等に関する研修や情報提供、福祉・介護サービスに関する業務のあっせんをはじめとする事業を実施していき、今後、外国人人材確保のための管理団体認可を目指していきます。

身体障害のある人々が利用する施設の現状と社会福祉法人の課題・使命

社会福祉法人 あけぼの福祉会 常務理事 府中共同作業所 施設長
東社協 身体障害者福祉部会 部会長 安川 雄二

東社協身体障害者福祉部会に加入する事業所は約90会員と少なく知的発達障害部会と比較すると5分の1という小さな部会です。2006年度の障害者自立支援法施行後は施設体系がそれまでの障害種別に基づく体系から就労や介護という施設機能に基づく体系に大きく方向転換しました。そのため、もはや身体や知的、精神という障害種別に分かれた部会から、障害種別を超えた1つの部会に統合するか施設機能に応じた部会に再編するかという過度期を迎えていると思います。

（身体障害のある人が利用する）事業所の変化

2006年度の障害者自立支援法、それに続く総合支援法の施行により障害者福祉施設の状況は大きく3つの点で変わりました。1つは、前述した通り障害種別の施設体系から施設機能による施設体系に変更されたことです。2つ目は、介護保険との統合を視野に入れて給付費に日割り単価が導入され、合わせて利用者負担が強化されたことです。日割り単価の導入により多くの施設が大幅な減収でしかも不安定な経営を余儀なくされ、職員の給与の見直しや非常勤化が進みました。利用者負担については、利用者や関係団体の反対運動などにより原則1割の利用者負担が、現在では給食費を除いて多くの利用者の負担がゼロとなっていますが、法律面では1割負担が残っています。3つ目には、営利企業の参入が一気に進んだことです。近年ではコンサルタント会社などから「こういう施設を運営すれば儲かりますよ」というセミナーの案内がメールやFAXで社会福祉法人にも送られてくるようになりました。また施設の建物基準や職員配置、1日当たりの利用者の受入れなどの基準緩和が進む中で、「儲かる施設」と重度者を多く受け入れたり、通所などが安定しない人を多く受け入れている「儲からない施設」という二極化が一気に進んだと言えます。

ここ数年の大きな変化

身体障害者福祉部会の会員の中に旧療護施設、現在では施設入所支援と生活介護の2つの機能を持った施設が7か所あります。これらの施設のうち歴史のある施設は元々は都立施設として誕生しており、さらに東京都の公私格差是正事業、それに続くサービス推進補助制度が適用されたため、他県とは比較にならないほど重度でしかも重複の障害のある人が多数利用されています。これらの方々は現在高齢期を迎えて障害の重度化が加速し吸引や注入などの医療的ケアが必要な人が急激に増えています。その一方で職員の確保がままならず、さらに経営面の困難さから非常勤化が年々進行しています。まさに、日々利用者の命を守ることで精一杯という緊張状態の中で職員は働いています。

また、昨年度に実施された国の報酬改定の見直しにより通所施設などにおいても成果主義や実績主義がますます強化されました。就労継続支援事業B型においては、利用者の平均工賃で報酬が決定される仕組みとなりました。また、就労移行支援事業においては就労者の継続就労の割合に応じて報酬が決まる仕組みとなりました。これらに伴い、機能障害が重く作業能力が低い人や通所が不安定な人、就労の継続が困難な人を多く受け入れている施設では報酬が減額する結果となり、真に支援が必要な人ほど施設を利用しづらくなる状況が生まれています。これらの変化の背景には、国の財政難を背景として報酬を抑え込みたいという意図があると考えられます。

公的社会保障制度確立に向けて

かつての措置制度の時代には「利用者の福祉のためのお金だから残さず使いきりなさい」という指導を受けました。支援費制度になって「お金を残すのは経営者の裁量です」と言われました。そして現在では、「不正があれば返金してもらいます」と指導検査が行われます。

額になっており、また昇給財源がまったく保障されていない中では、長期間働く職員が多くなればなるほど利用者にとっては良い施設のはずですが、経営面では大変厳しい状況となります。このような厳しい状況の中でも「民間企業とのイコールフットイング」が叫ばれ非課税の社会福祉法人に地域のニーズに対応する取組みが求められています。非営利法人である社会福祉法人では、制度が不十分な中でも真に必要な事業については自己資金を投入してでも事業を展開し、その成果をもとに公的な制度として確立し、財政的な補償を得てきたという先進性があります。しかし、少子高齢化が進み、障害者福祉施策、さらには社会保障制度を取り巻く環境が年々厳しくなる状況にあっては、社会福祉法人がかつてのような先進性を発揮できない財政状況となってしまうのではないのでしょうか。

日本は2014年に障害者権利条約を批准しました。しかし、障害のある人が地域で当たり前に生きていける環境が整備されているのでしょうか。所得保障制度としての障害基礎年金制度、住まいの場の保障、働く場の保障、介護や合理的配慮などまだまだ先進諸国の中では遅れていると言われています。OECD諸国の中で国家予算に占める障害者施策の割合は日本はまだ平均以下であり、せめて平均値まで引き上げると数千億円の財源が利用できることになります。日本の財政が大変厳しい状況にあることは間違いない事実だと思いますが、ここでいったん立ち止まり国の予算全体を見直してみる必要があるのではないのでしょうか。

そして社会福祉法人は民間の創意工夫する先進性を大いに発揮し利用者の願いに応えていくとともに、公的な社会福祉制度の確立を求めて国や自治体に働き掛けていく運動が今こそ大切だと考えています。

■社会福祉法人経営者協議会役員（任期：平成31年4月1日～令和3年3月31日）

職名	氏名	所属法人	職名	氏名	所属法人
会長	品川 卓正	村山苑 理事長	役員	田中 雅英	大三島育徳会 理事長
副会長	田中 正己	三社会 理事長	役員	橋本 正明	至誠学舎立川 理事長
副会長	高原 敏夫	マザアス 理事長	役員	増澤 正見	よしの保育園 理事
副会長	齋藤 弘美	大洋社 常務理事	役員	宮田 浩明	クリスト・ロア会 理事長
副会長	高橋 信夫	武蔵野会 理事長	役員	武藤 素明	二葉保育園 常務理事
役員	石渡健太郎	東京光の家 理事長	役員	物井 洋介	聖愛学舎 理事長
役員	岡本 正久	あだちの里 常務理事	役員	山本あおひ	正夢の会 副理事長
役員	近藤 常博	聖風会 理事長	役員	湯浅 克己	東京コロニー 理事
役員	坂本 寛	みその福祉会 理事長	役員	石川 雅昭	聖光会 理事長
役員	佐々木晶堂	蓮花苑 理事長	役員	市原 純哉	あいのわ福祉会 施設長
役員	下竹 敬史	さくら福祉会 理事長	役員	田中 賢介	三社会 園長
役員	杉木 康浩	緑風会 業務執行理事	監事	鈴木 恂子	多摩同胞会 理事長
役員	関根 陸雄	徳心会 理事長	監事	馬場 充	馬場公認会計士事務所
役員	竹川 和宏	聖ヨハネ会 業務執行理事	*監事の任期は、令和元年5月29日～令和3年3月31日まで		

■令和元年度社会福祉法人経営者協議会 2か年ビジョン

- 福祉人材の確保・育成・定着・・・人材確保のさらなる支援（東京都や地域の人材確保、外国人人材に関する情報提供）／処遇改善費の弾力的な活用（全種別・全職種への対象拡大）への提言／人材確保・育成・定着のためのしくみづくり（キャリアパス構築やトータルな人事システムの構築等）のため支援／労働環境整備のための取組みの推進（働き方改革など労働法制への対応、など）／東京の件費の状況や対応の把握
- 地域における公益的取組みの推進・・・東京都地域公益活動推進協議会への参加と協力
- 災害対策・・・社会福祉法人の施設や事業における大規模災害対策の推進（BCP、BCM、地域連携）／東京都災害福祉広域支援ネットワークとの連携・協力
- 情報開示及び情報発信・・・社会福祉法人として必要な情報開示や積極的な情報発信の推進
- 法人のガバナンス強化と今後の法人経営・・・法人規模に応じた福祉経営のあり方（施策の方向性として、ケアの小規模化／社会福祉法人の統合・再編等）／理事長や法人本部事務局を対象とした研修や情報交換の実施
- 東社協の施設部会連絡会・地域福祉推進委員会との連携・協力

■全国社会福祉法人経営者協議会（全国経営協）への加入のご案内

全国経営協では、社会福祉法人の経営力向上を目的に、法人経営に資する事業を行い、会員の法人経営を支援しています。また、「自主性・自律性をもった法人経営の実現」に向けて、厚生労働省をはじめとする関係機関へ意見表明を行い、法人経営の実態に即した社会福祉制度の実現への取組みを展開しています。

「改正社会福祉法の施行」、「福祉ニーズの変容」、「社会福祉法人に向けられる指摘」が生じている時代において、「ガバナンス強化の徹底」「地域共生社会の実現」「広報戦略」「強固な財務規律の確立」という視点で法人経営をサポートしています。

都内の社会福祉法人で加入されていない法人におかれましては、今後の加入についてご検討いただきますようご案内いたします。



全国経営協の会員になると・・・（全国経営協ホームページ <http://www.keieikyo.gr.jp/> より）

- 経営協の活動成果をさまざまな資料としてお届けします
- 毎月、会報『経営協』をお届けします
- 制度の動向に関する最新情報、関連資料をお届けします
- 各種研修会に参加できます
- 会員法人MYページがご利用になれます

法人・施設経営に関する各種支援ツールやモデル規程、事例集など、会員法人専用の情報を掲載している「会員法人MYページ」がご利用いただけます。

また、会員法人の情報発信を行うことができ、第2のホームページとして（ホームページのない法人にとっては、法人ホームページの代わりとして）ご活用いただけるほか、メールニュース「経営協情報」のバックナンバーなどがご覧になれます。

<参考：全国経営協年会費>

①会費基本額（前年度事業活動収入額2億円超～10億円未満の法人）	60,000円
②小規模特例（前年度事業活動収入額2億円未満の法人）	30,000円
③大規模特例（前年度事業活動収入額10億円超の法人）	100,000円
※前年度事業活動収入額：法人全体の資金収支計算書（第1号の1様式）の「事業活動収入計」の金額	

全国経営協への入会について

東京都社会福祉協議会 福祉部経営支援担当
電 話 03-3268-7192 FAX 03-3268-0635

● 編 集 後 記 ●

この秋の台風15号の暴風、台風19号の豪雨と日本列島の災害に対する弱さを実感せざるを得ませんでした。ここ数年は毎年、地震や風水害のニュースを耳にします。そして同じく「想定外」という言葉もよく耳にします。福祉事業を経営する者としては、何についてどのようにどの程度準備すればよいのか悩ましいところです。

さて令和元年度の広報誌発行は2回を予定しており、広報委員会で議論の上で、36号は「法人協」の広報誌名で発行しますが、37号は「社会福祉法人協議会」（法人協）が「社会福祉法人経営者協議会」（経営協）に改名したことを受けて広報誌名を新しくすることにしました。現在候補名について検討中なので発表はもうしばらくお待ちください。

今回の内容は特集として、東京都社会福祉協議会社会福祉経営者協議会の2か年ビジョンのうち、「1 福祉人材の確保・育成・定着」についての新たな取組み事例を取り上げました。調査研究委員会のアンケート調査と合わせて、この問題を考えていく上での一助になればと思います。（緑風会 杉木）

法人協 第36号

発 行 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 社会福祉法人経営者協議会
〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1 TEL 03-3268-7192
発行人 社会福祉法人経営者協議会 会長 品川 卓正
編集人 社会福祉法人経営者協議会 広報委員長 杉木 康浩
発行日 令和元年11月15日