

# 福祉法人経営

第42号  
2023年3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

社会福祉法人経営者協議会の会員として……………	3
部会紹介：「社会福祉法人の今後について思うこと」……………	4
特集1：特例貸付を通じて把握した外国籍居住者の課題と必要な支援……………	6
特集2：社会福祉法人の今後の事業展開等に関する調査 報告書（概要版）……………	11

退 | 任 | 擲 | 挨

## 社会福祉法人経営者協議会 会長退任にあたって

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



### 4期8年を振り返って

この3月末をもって社会福祉法人経営者協議会（以下「経営協」）会長を退任することになりました。高橋利一前会長の後を受け、平成27年4月から8年にわたり会長職を仰せつかってまいりました。浅学菲才な私が会長として何とか無事務められたのは、会員の皆様及び東京都社会福祉協議会（以下「東社協」）事務局皆様方のご支援、ご協力を頂いた賜物と思っています。改めて深く感謝申し上げます。

会長に就任した当時の社会福祉法人を取り巻く環境は、平成23年に発生した東日本大震災による大津波被害に加え、原子力発電所が引き起こした事故による甚大な環境汚染等の復興事業に国を挙げて取り組んでいるところであり、社会福祉法人関係者も全国から被災地に職員を派遣して復興作業への従事活動を続けている状況だったと記憶しています。また、「黒字ため込む社会福祉法人～復興事業への拠出議論を～」とする衝撃的な記事が日経新聞に掲載され、社会に大きな反響をもたらし、社会福祉法人経営者はその対応に苦慮しました。

国は、このことを重視して社会福祉法人のあり方について社会保障審議会福祉部会を開設して検討し、平成28年3月、改正社会福祉法を成立させて施行し、社会福祉法人に「地域における公益的な取組を実施する責務」等を課したことも大きな出来事として思い出されます。

### 社会福祉法人経営者協議会の地域公益活動への取組

経営協は、東社協事務局の助言を受け、役員会で協議した結果、「中間的就労」に取り組むことに決定しました。これを受け、東社協は組織変更をし、平成28年9月、社会福祉法人の連携による地域公益活動を実施する組織として「東京都地域公益活動推進協議会（以下「推進協」）」を設立し、「中間的就労」への取組みを開始しました。

経営協は推進協を通じて地域の公益活動に取り組んでいます。具体的な取組として、まず自法

人が所在する地域での活動を、次の段階では法人が所在する区市町村社協を中心とする法人間の連携による活動、そして東京都全域を対象に東社協を中心とする都内の全社会福祉法人が連携しての活動と、3層による取組みを進めています。しかし、最近感じていることは、社会福祉法人の存在意義が問われている状況にも拘わらず、関係者の危機意識が薄らいでいることです。施設を経営する社会福祉法人として利用者支援を充実させることは当然のこととして、人員配置に工夫を凝らして地域に目を向け、生活困窮者等に支援の手を差し伸べることの大切さも、改めて認識すべきだと思います。

推進協の活動の基盤は社会福祉協議会を中心とした社会福祉法人間のネットワークです。このネットワークをより機能的に活動させ、社会福祉法人に期待が寄せられている地域共生社会の推進に積極的に取り組む姿勢が、社会福祉法人の評価につながると思います。

### 社会福祉法人経営者協議会の今

東京の経営協には東社協の内部組織編成過程の経緯から都内の全ての社会福祉法人が加入しています。前項の推進協への加入法人は、当初、任意加入であったことから3割程度でしたが、現在は昨年度の各施設種別部会等への積極的な働きかけにより、全法人が加入しています。社会福祉法人は日経新聞による報道以来、社会から非常に厳しい目が向けられています。理由は、民間企業等の間で生じているイコールフットィングで、非課税法人である社会福祉法人の在り方が問われていることです。

社会福祉法人が非課税法人であり続けるためには、地域公益活動に積極的に取り組むことです。例えば、平成30年4月に施行された社会福祉法では、「我が事・丸ごと」の地域福祉推進の理念が規定され、実現するためには住民の身近な圏域において、分野を超えて地域の生活課題の相談に応じ、関係機関と連絡調整等を行う体制を作るとしています。この関係機関の中に、社会福祉法人も明記されて期待されており、取り組むべきだと思います。

### 今後の社会福祉法人経営者協議会に期待すること

繰り返しますが、今、社会福祉法人の経営は非常に厳しい状況にあります。具体的には、介護保険及び障害関係事業には3年毎の報酬改定があり、保育事業では少子化による定員割れによる経営課題、生活保護施設事業では今後の施設のあり方が社会保障審議会で議論されており、その行方が不透明な状況にあり、どの種別も今後の経営に不安を抱えています。このような状況の中で、会長の職を退任することに対し、後ろめたさを感じていますが、会員法人の事業継続ができるよう検討していただきたいことを、斎藤弘美次期会長をはじめとする次期役員の皆様方をお願いしたいと思います。

経営協は社会福祉法人経営者が集う各種別部会横断の組織として、共通の課題解決に積極的に取り組むことが期待されています。そのためには会員が一丸となって、経営協事業に率先して参画し、連帯感を醸成させることが大切だと思います。

最後に、会員法人の皆様方には引き続き経営協へのご支援とご協力をお願い致しまして、私の会長退任の挨拶とさせていただきます。有難うございました。

## 社会福祉法人経営者協議会の会員として

社会福祉法人経営者協議会 副会長  
社会福祉法人マザアス 理事長 高原 敏夫



東京都社会福祉協議会は、社会福祉の課題解決や福祉サービス向上などを目的として幅広い活動行っています。この目的に沿って参加会員の活動分野に19の種別の部会があり、その中に「社会福祉法人経営者協議会」があり「東京都高齢者福祉施設協議会」もあります。

そこで、「東京都高齢者福祉施設協議会」で主に活動し、その後「社会福祉法人経営者協議会」で活動してきたものとして高齢者福祉が抱える課題のいくつかを考えてみることにしたい。

まず、「2040年問題」がある。「今後の社会保障改革について－2040年を見据えて－（第28回社会福祉審議会）」では、2040年に65歳以上が3,921万人となり、人口の1／3超となることが発表されました。総務省によると、2022年の敬老の日には、65歳以上の人口は前年より22万人増えて3,627万人となったそうです。その時、東京都では介護職員が8万人不足するという報告もあり、「深刻化する人材不足」の実態を東京都高齢者福祉施設協議会の田中会長が「福祉法人経営39号」で報告しています。しかし、この課題は将来起こることではなく、既に深刻な問題となっています。

人材不足の理由は人口減少が根本にあると思われるが、介護業界は他産業と比べ「年収格差は100万円」といわれ、賃金水準が大きな要因といえるだろう。日本介護クラフトユニオンによると「介護の現場で働く人の賃金は上昇傾向にあるものの、そのうち月給制で働く人の年収の平均は全産業平均を100万円近く下回り、7割近い人が賃金水準に満足していない」とされています。

人材不足に対応する策は、「職員の待遇改善」だけでなく「高齢者の戦力化」「経営者の意識改革」等がありますが、これから避けて通れない問題が「外国人労働者の導入」です。この課題は高齢者福祉や医療分野での固有なものかもしれません。

東京都は「外国人介護従事者受入れ環境整備等事業」を整備しています。事業の内容として、受入れ検討・準備の支援として、外国人介護従事者受入れセミナー、指導担当職員向け研修、受入れ相談会を開催しています。受入れ期間の支援（補助金）では、介護施設等による外国人介護職員とのコミュニケーション促進支援事業、介護施設等による留学生受入れ支援事業、経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者受入れ支援事業、外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の受入れ支援事業等を用意しています。令和5年度から、外国人介護従事者の受入れ調整機関との顔合わせや相談等を支援する外国人介護従事者受入れマッチング支援事業が追加され、介護施設等による留学生受入れ支援事業の補助率の増額等が示されています。また、人材確保には、新規採用や外国人の介護従事者のための「東京都介護職員宿舍借り上げ支援事業」が役立つことを報告しなければなりません。

介護現場としては、これらの取組みだけでは充分とは言い難い感があります。介護人材不足、外国人介護従事者の受入の課題は、1法人で克服することは困難です。都内の法人が課題を共有し、これから必要な施策を考え、提案することが必要ではないでしょうか。営利法人の事業者も競合できる条件を揃えてきており、利用者や介護人材の奪い合いが起きています。

社会福祉事業の推進には、人材不足、低賃金等を理由にサービス提供の窓口を狭めてはならないと思います。器に合った利用者を受け入れては、自らの首を絞める結果になると思われるので、少なくとも社会におけるセーフティネットの役割を死守していきたいものです。



## 「社会福祉法人の今後について思うこと」

社会福祉法人嬉泉 板橋区立赤塚福祉園 施設長  
知的発達障害部会 部会長 小池 朗



### ○知的発達障害部会の紹介と活動

知的発達障害部会は、現在470を超える施設・事業所が会員となっています。事業種別も入所、通所、児童、成人とあり、根拠となる法律も障害者総合支援法、児童福祉法とあり、対象となる利用者也知的、身体、精神と多岐にわたります。また、東京都以外に設置されている、いわゆる都外施設も会員となっており、所在県も青森県から岐阜県までと広範囲にわたっています。部会は、施設長を中心とした経営研究会と従事者を中心とした利用者支援研究会で構成されています。経営研究会は、施設種別によって、児童施設分科会、入所施設分科会、通所施設分科会、地域支援分科会及び生活寮・グループホーム等ネットワーク委員会の各分科会活動が行われています。利用者支援研究会は、事務スタッフ会、支援スタッフ会、保健医療スタッフ会、栄養調理スタッフ会の各従事者によるスタッフ会活動が行われています。また、専門委員会として、広報委員会、研修委員会、人権擁護委員会、本人部会支援委員会、及び災害対策委員会があり、特別委員会として、福祉マラソン企画実行委員会、都外施設特別委員会、強度行動障害支援指導者養成特別委員会、共生社会研究特別委員会、文化芸術活動特別委員会、人材確保定着特別委員会があります。その他、役員会の直属委員会として、施策検討調査研究合同委員会、不祥事予防対応委員会があります。それぞれが独自の活動を行っていますが、各分科会の代表幹事と委員会の長も毎月開催される役員会に出席し、役員会において、すべての部会活動が集約できる仕組みとなっています。

部会活動の特徴としては、経営研究会と利用者支援研究会が対等な立場で、役員会をはじめとした種々の活動を行っていることがあげられます。また、「障害当事者の声を聞く」ことを大切に考え、部会総会をはじめとして様々な機会を設け、部会活動の基盤の一つとしています。それぞれ立場は違いますが、障害のある方の最善の利益のために、より良い支援の実現を目指して、その思いを一つにしてこれからも部会活動に取り組んでいきたいと思っています。

### ○障害分野から見た社会福祉の現状と展題

知的障害のある方への公的な福祉制度は、昭和35年の「精神薄弱者福祉法（現・知的障害者福祉法）」の制定に始まります。十分な内容ではなかったとしても、それまでの慈善事業から公的な制度に位置づけられたことは大きな転換点であったと思います。その後、昭和45年に「心身障害者対策基本法（現・障害者基本法）」が制定され、現在では、知的障害、身体障害、精神障害のいわゆる三障害を包括した法律として、国際障害者年において提唱された「完全参加と平等」をその目的としています。また、障害者基本法では、平成23年の改正において「意思決定支援」が明記されたことは、「完全参加と平等」の理念を実現するためにも重要なことであると思います。

現在では、障害のある方を対象とした多くの法律が整備されていますが、安心して暮らすことができる場の確保などは、まだまだ十分ではありません。障害のある方は、社会においてその存在が特別なわけではありません。存在が特別なのではなく、憲法においてすべての国民が保障されている権利を享受するためには、より特別な支援が必要な存在として、権利の主体は、障害のある方自身であることを忘れてはなりません。支援者と言われる私たちの役割は、「自由権」「平等権」「社会権」などの基本的人権を障害のある方が行使するための支援であるとも思います。

どこで誰と暮らすかを自ら選択することやどのような職業、働き方をするかを自ら選択すること、一人ひとりにふさわしい教育を受けることなど、様々な状況において、常に本人主体の「意思決定支援」に基づいた適切な支援が行われてこそ、「完全参加と平等」の理念が実現されるのだと思います。そして、障害のある方が暮らしやすい社会は、誰にとっても暮らしやすい社会であり、個人が尊重された差別のない社会が真の共生社会であると思います。その実現を身近なところから目指していくことが、障害のある方の支援に携わる私たちの役割であると思います。

## ○これからの障害福祉、社会福祉法人のあり方について思うこと

社会福祉法人は行政の代わりに個人の福祉を担う公的な存在です。憲法第89条によって禁止されている「公の支配」に属しない民間社会福祉事業に対する公金の支出を可能にするために社会福祉法人は制度化されました。その意味でも、同じ社会福祉事業を実施している営利法人等と比較しても非常に厳しい制約があることは当然とも言えます。この厳しい制約がある反面、社会福祉法人には様々な優遇措置があります。優遇措置があることは、個人の福祉を担う公的な存在であることの証です。この役割を全うするために何をなすべきかを考えれば、自ずと進むべき道は明確になると思います。社会がどのように変化しようとも、なぜ社会福祉法人という制度は作られたのかを常に自問しながら、「利用者の最善の利益」のために、営利企業以上に厳しい姿勢で、社会福祉法人の経営にあたっていかなければならないと思います。それが私たち社会福祉法人に課せられた使命であると思います。

# 特例貸付を通じて把握した外国籍居住者の課題と必要な支援

## ～コロナ禍で顕在化した地域課題調査と豊島区民社協の取組みから～

令和4年6月末現在の全国の在留外国人数は296万人です。最も多いのは東京都で57万人、約2割を占めます。福祉現場においても、外国籍居住者の職員、利用者が増えてきています。今号では、都内区市町村社協を対象に実施した「コロナ禍で顕在化した地域課題」調査結果と、豊島区民社会福祉協議会の取組みから、外国籍居住者の課題と必要な支援について考えます。



## コロナ禍で顕在化した地域課題への区市町村社協の取り組み状況アンケート結果

東京都社会福祉協議会 地域福祉部 部長 森 純一 氏

社会福祉法の改正により、令和3年4月から重層的支援体制整備事業がスタートしました。令和4年度の実施自治体は7地区で、令和5年度からさらに5地区が増える予定です。重層的支援体制整備事業では、「課題解決」と「つながり続けること」の2つのアプローチの強化を目指し、「断らない相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」という概念を地域社会に広げていこうとしています。これは、誰一人取り残さない・誰でも貢献できる・持続可能な地域社会というSDGsの概念と一致します。実際に事業が始まると、コミュニティソーシャルワーカーや地域福祉コーディネーターが社会福祉法人をはじめとする関係者と連携した取組みをすすめていくことが期待されます。

令和2年3月にコロナ禍による減収等に対応した緊急小口資金の特例貸付の申請が始まりました。そうした中で、その2割が外国籍居住者だったことから、外国籍居住者の生活課題の存在が浮き彫りになりました。工場が休業になってしまった、収入が途絶え家賃が払えないといった困りごとを抱えていながら、日本語でうまく窮状を説明できず、困り果てて社協に相談するといったケースが増加しました。こうした課題を社協の貸付窓口で一旦受け止め、重層的支援体制整備事業も活用しながら、地域福祉コーディネーターやコミュニティソーシャルワーカーが地域住民、社会福祉法人と共有し、解決に取り組んでいます。

## コロナ禍における外国籍居住者の主な課題

令和3年6月に、区市町村社協に対して「コロナ禍を通じて顕在化した地域課題」のアンケートを行い、その回答をもとに課題を4つに分類しました。一つ目は、コロナ禍による日常生活の長期にわたる変化に伴う高齢者・障害者・子どもたちへの今後の影響です。例えば、高齢者のフレイル、交流機会の減少、発達障害のある学生の生活リズムが一変したことなどです。二つ目は、コロナ禍で顕在化した新たな地域生活課題です。これまでギリギリで生活できていた人が、子どもの休校に対応できなかったり、減収で生活が不安定になるなど、複合的な課題を抱えている人が多いことがわかりました。また、外国籍居住者の生活実態も見えてきました。三つ目は地域活動の担い手と今後の活動のあり方への影響、四つ目は情報格差への対応です。

令和4年9月には、二つ目の課題「コロナ禍で顕在化した新たな地域生活課題」に対して、さらに深く掘り下げたアンケートを行いました。外国籍居住者をめぐる課題は5つに分類されます

I これまでは把握されていなかったが、コロナ禍で顕在化した新たな地域課題～具体的な課題と取組み～ 令和4年9月実施「コロナ禍で顕在化した地域課題への区市町村取組み状況アンケート」 東京都社会福祉協議会地域福祉部	
<b>1 外国籍居住者</b>	
課題1 言語や文化の違いに伴う課題	○特例貸付の申請を通じて読み書きができない外国籍居住者を把握した。 ○日本語の理解が困難なため、支援の情報を得にくい。 ○母国にない支援の手続きが理解しにくい。 ○コミュニケーション能力によって他職種への転職が難しい。 ○宗教上、食支援において提供できるものに制限が生じる。 など
課題2 在留資格によって公的支援に限界	○在留資格によって生活保護などが受けられない。 ○職歴や減収に対する社会保険がない。 ○在留資格により転職の職種に制限がある。 など
課題3 外国にルーツをもつ子の子育て支援の課題	○外国にルーツをもつ子の学習支援に課題があり、言語の理解以外に発達障害がある場合に顕在化しにくい。 ○外国にルーツをもつ子の親が学校等の書類の理解に課題がある。 ○奨学金制度などであっても制度がわからず高校進学を諦めてしまう。 ○外国籍の子育て中の女性は地域との接点がなく、言語や文化の違いから子育ての幅みが相対できない。 ○子ども食堂が集まらずにフードパントリーとなり、外国籍の子自身と接触する機会が減って生活実態が把握しにくい。 など
課題4 地域とのつながりの不足と生活上の課題	○飲食店休業などで増えた特例貸付の外国籍申請者の生活実態の把握が難しい。 ○特例貸付を通じて単身用の居室に複数名で居住する生活実態が顕在化した。 ○失職して生活困窮となり転居が必要な際、緊急連絡先がなく物件探しに難しい。 ○外国籍居住者のコミュニティはあっても地域の日本人とのつながりがなく、地域の情報が得られない。 ○留学生もアルバイトがなく、経済的に困窮している。 など
課題5 ウクライナからの難民への支援	○都営住宅に避難するウクライナからの難民にも上記に準ずる課題が想定される。 など

が、そのうちの一つはウクライナからの難民に特化した課題となるため、ここでは4つの課題を取り上げます。

課題1は、言葉や文化の違いに伴う課題です。特例貸付の申請を通じて日本語の読み書きができない外国籍居住者が多いことがわかりました。日本語の理解が困難で支援の情報が入手できない、母国にない支援制度の内容が理解できない方がいました。また、言葉の問題から転職が難しい、宗教上の理由で食支援に制限が生じるといった多文化共生への理解をめぐる課題もありました。区市町村社協では、窓口に通訳および翻訳が可能な環境を整備し、国際支援団体やNPOと連携する等、言葉や文化の違いを乗り越える取組みを行ってきました。

課題2は、在留資格によって公的支援に限界があることです。例えば、在留資格によっては生活保護が受けられない、離職や減収に伴う社会保障が充分ではない、転職できる職種に制限があるといったことです。課題1と課題2は、制度上の限界があり、窓口や地域で解決していくのは難しいです。

一方、課題3は外国にルーツを持つ子どもの子育て支援の課題です。例えば日本語の学習支援に課題があると考えられてしまい、発達障害の問題と捉えられずに障害が顕在化しにくいといったこともあります。また、外国籍の親が学校から配布されるプリントを十分に理解できない、奨学金制度の情報を得られず高校進学を諦めてしまう、子育て中の女性が地域との接点がない、子ども食堂の休止で外国籍の子どもの実態が掴みづらいこと等も課題でした。

課題4は、地域とのつながりの不足と生活上の課題です。単身用の居室に複数名で居住している、失職して転居したいが身元保証人がいないため物件探しができない、外国籍居住者のコミュニティがあっても地域の日本人とのつながりがなく、留学生がアルバイトがなく経済的に困窮している、といったことです。特に飲食店休業などで特例貸付を申請する人が多くいましたが、従事する業界が脆弱になると、コミュニティそのものも脆弱になってしまう実態も見えてきました。

## 課題に対する取組み

課題3と課題4は、社協が取組みやすい課題でした。例えば、多国籍サロンの試行的開催、外国にルーツのある子どもの親の書類サポート、外国籍居住者と地元町会役員との交流機会をつくり、一緒にゴミ出しをするといったことにも取り組んでいます。また、子育て家庭のつながりの場をつくったり、学習支援の取組みもみられます。

繋ぎ先がない課題については、社会福祉法人や外国籍居住者をサポートするNPOなど関係機関と情報を共有しながら、地域福祉コーディネーターが個別に寄り添い、地域とのつながりの中で、本人が主体的に課題を解決することをサポートしています。窓口を開設しただけでは相談者はやって来ないため、フードパントリーなど食の支援で来られた人たちを相談につなげる工夫が必要です。複合的な課題は、専門機関による支援へと繋ぐように努めています。



## コロナ禍で顕在化した地域課題への対応と工夫の取組み事例 ～多機関協働による外国籍居住者の支援活動～

豊島区民社会福祉協議会 総務課 課長 田中 慎吾 氏

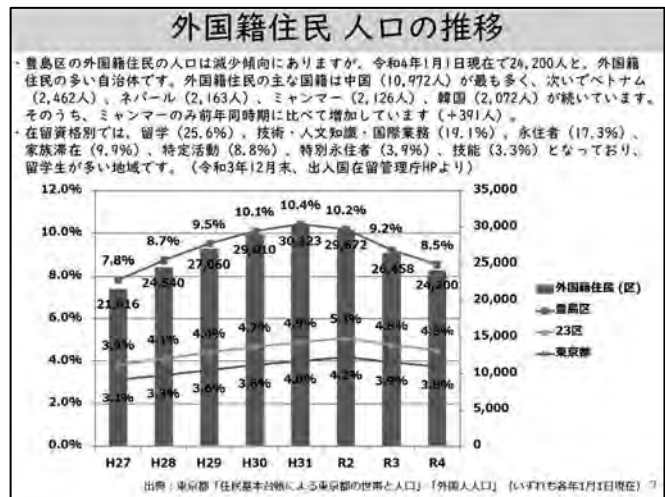
豊島区民社会福祉協議会では、豊島区の委託を受け、区民ひろばを拠点に区内8カ所にコミュニティソーシャルワーカー（以下、CSW）16名を配置しています。新たな支えあいの仕組み作りを推進することで、年齢、性別、国籍、障害の有無によらず、さまざまな人からの相談を受けながら、地域の皆さんとともに「誰一人取り残さない」地域共生社会の実現を目指しています。

豊島区民社協のCSWは、重層的支援体制整備事業の「断らない相談支援」を従前より掲げ、民生児童委員や地域住民、町会・自治会、関係機関と連携しながら、地域ネットワークづくりを進めています。また、個別の相談から見えてくる課題を地域支援活動に生かしています。さらには地域の人たちに地域の課題を知ってもらう取組みも行っています。



## 豊島区の外国籍居住者の特徴

豊島区の人口はおよそ29万人で、人口密度は日本一です。外国籍居住者の比率は10%（令和4年1月1日現在）で、10人に1人が外国籍となり、東京23区では新宿に次いで多い割合です。コロナの影響で外国籍居住者は一時的に減少しましたが、入国制限の緩和等により、近いうちにピーク時の10.4%の水準まで戻ると予想しています。主な国籍は中国が最も多く、この数年間はベトナム・ネパール・ミャンマーが増加しています。特にミャンマーは不安定な国内情勢も影響して、前年同期に比べて400人ほど増えています。在留資格別では留学生が最多で、技能実習生は少ないです。留学生が多いことから、家族世帯よりも単身者が多いのも特徴です。



豊島区では多文化共生に関わる取組みとして、多言語による情報発信、窓口でのタブレットを使用した対応など、さまざまな施策を実施してきました。社協でも、コロナ禍前からゴミの分別方法の体験、日本の昔遊び体験、各国のお茶を飲みながらおしゃべりするといった交流会を実施してきました。コロナ禍では、中国籍の留学生と高齢者のオンライン交流会、外国籍居住者の支援を考えるインフォーマルネットワークでの情報交換などを行ってきました。しかし、区内には外国籍居住者の困りごとをワンストップで対応する相談窓口はなく、社協にもコロナ禍で多くの人が相談に来られましたが、解決できないことも多く、心苦しい状況が続きました。

そうした状況下で特例貸付が始まりました。延べ3万件の貸付を実施した中で、4割が外国籍居住者でした。池袋で飲食業に従事する留学生も多いことが、貸付に殺到した理由の一つとして考えられます。郵送と窓口で受け付けましたが、外国籍居住者からの郵送はほとんどなく、連日多くの人が窓口を訪れました。多少の日本語は話せても読み書きができない人も多く、翻訳機器や翻訳アプリなどを使い職員が四苦八苦しながらか対応しました。再貸付のスタートで、再び大変な状況になることが予想されたため、申請の多かったネパールやベトナムの言語を話せる方々を臨時職員として雇用しました。

申請の多さから、特例貸付の窓口では丁寧な支援ができない、相談を受けられないといった課題がありましたが、CSWと連携し、課題を抱えていたり、貸付の対象とならない人や世帯がいた場合は、個別に訪問や面談を行い、他の方策の紹介、手続き等の同行、食糧支援、インフォーマル資源の活用など伴走支援しました。例えば、市部へ転居したいが転居手続きがわからないといった方に付き添ったり、インフォーマル資源のフードパントリー、住宅支援を行うNPOに結びつけたりしました。

申請の多さから、特例貸付の窓口では丁寧な支援ができない、相談を受けられないといった課題がありましたが、CSWと連携し、課題を抱えていたり、貸付の対象とならない人や世帯がいた場合は、個別に訪問や面談を行い、他の方策の紹介、手続き等の同行、食糧支援、インフォーマル資源の活用など伴走支援しました。例えば、市部へ転居したいが転居手続きがわからないといった方に付き添ったり、インフォーマル資源のフードパントリー、住宅支援を行うNPOに結びつけたりしました。

## 外国籍居住者支援の反省点と課題

外国籍居住者支援の反省点としては、言語が違うことで情報が正確に伝わらない、文化的・宗教的背景の理解不足、在留資格や就労制限などに関する知識や支援経験に乏しい、アセスメント力の不足などがあげられます。そして最大の反省点は、多文化共生と言いつつ、“外国籍居住者は何かしらのコミュニティとつながり、支え合っているのではないか”、という思い込みがあったことです。国籍は関係なく、子育てをする中での孤立や悩みは共通しており、支援が必要だったことを痛感しました。

貸付窓口を通して見えてきたもの以外にも、様々な課題があると考えられるため、とにかく相談を受け止める場やアウトリーチが必要です。多方面から入ってくる課題に対して、ネットワークを作り、横につないでサポートしていく必要性もあります。また、在留資格によって仕事があ

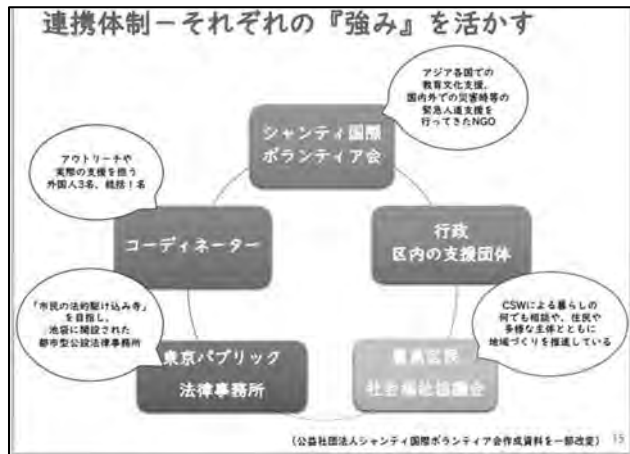


きる・できないが決まってくる部分など、制度の限界に対しては、私たちもどう考えて良いのかわからないところがありました。単身で日本に来て生活している時点で、社会的に孤立する可能性はとて高く、地域に家族や知り合いがいないため子育ての悩みなどを相談できる人がおらず、言葉もあまり通じない国での子育てには孤独感があり、課題だと感じています。

## 多機関協働による外国籍居住者の支援活動

コロナ禍で困窮する外国籍居住者の支援において、社協だけでは対応できない部分は、多機関と協働しています。豊島区内で子どもの居場所づくりの活動を行っていた公益社団法人シャンティ国際ボランティア会、権利擁護支援や子どもの学習支援活動などでつながりがあった弁護士法人東京パブリック法律事務所とともに、協働事業を展開しています。

言葉や在留資格の問題など、社協が対応するのが難しい部分は、各団体の強みを生かしてもらい、手を取り合って事業を展開しています。事業はコーディネーターを中心に回しています。その中で、私ども社協がCSWの配置や伴走支援といった地域での活動が、強みになっていることに気づくこともできました。



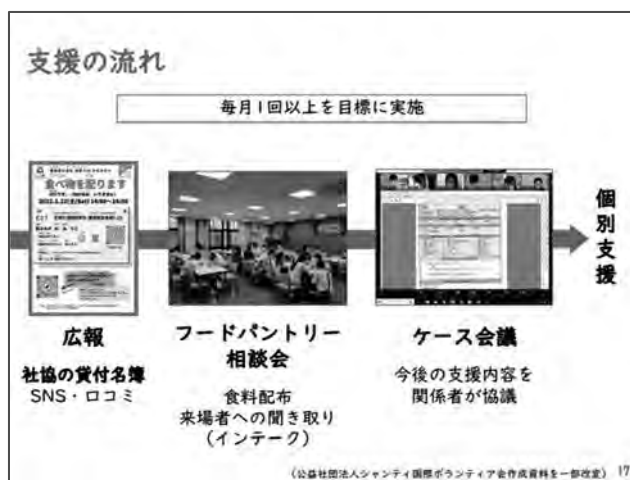
## としまるフードパントリーを通じた支援

この事業は「としまる」という名称で、2021年6月から開始しており、主に相談付きのフードパントリーを行っています。これまでに22回開催し、689名が来場しています。来場者から困りごとを聞き取り、継続的に支援しています。毎月1回以上の開催を目指しています。

流れとしては、貸付の相談に来られた外国籍居住者宛にチラシを送り、またSNSでフードパントリーの告知を行いました。各国のコミュニティの中でFacebookに登録している人が多いことから、ネパール・ミャンマー・ベトナム・中国の言語で発信しました。会場では、弁護士に相談できるブース、外国籍の人同士で話ができるブース、社協の職員が話を聞くブースなど、課題に応じた場も設けています。

相談支援をその場で終わりにするのではなく、継続的な支援が必要な方については、ケース会議を行い、個別支援につなげています。在留資格の変更、債務整理など法的なサポートが必要なケースは、弁護士に引継ぎ、私たちは伴走支援を行っています。実際に、フードパントリーに来られた方のお子さんに発達障害があることがわかり、手帳取得のため職員が窓口につき添ったケースがあります。

来場者からは、仕事が見つからない、お金がない、学費が払えない、書類の書き方がわからない、もっと日本語を勉強したい、保育園に入れたい、教育や受験制度がわからないなど、さまざまな声が聞かれました。発信されている情報もありますが、外国籍居住者の情報アクセシビリティの弱さを感じました。一方、すべての課題に対して専門家が関わるというよりは、地域で仲間がいれば解決できる問題もあるため、人と人がつながる必要性を強く実感しました。



また、在留資格によって支援が難しいケースもあることから、「特定技能」の在留資格の取得に関するセミナーを実施しています。引き続き日本に滞在できるように、またステップアップして収入を増やす手段としても特定技能は有効です。セミナーでは、特定技能に関する知識を伝え、勉強方法、資格試験の申込方法などをサポートしています。さらに、厚労省の協力を得て、ハローワークの利用方法、登録、就職活動をレクチャーするセミナーも開催しています。ミャンマー親子の交流会なども開催し、仲間作りを支援しています。

地域との連携として、豊島区役所、区内で子どもを支援するNPO、外国籍の妊産婦を支援するNPOとつながったり、神社・寺院、民間企業の協力で会場を貸していただき、フードドライブを実施する等しています。外国籍居住者支援については社協職員も知識がない分野だったので、スキルアップのため、さまざまな講座を受講したり研修を受けたりして対応してきました。現在も継続的に行っています。

## 今後の取組みと展望

今後の取組みとして、国籍を問わず相談につながりづらい人々へのアプローチ方法も考えながら、多方面と連携していきたいと考えています。外国籍居住者支援を通じた地域づくり、地域共生に向けた取組みも必要だと感じています。国籍を問わず、このような課題に対して、社会福祉法人や施設と連携・協働して、地域で丸ごと受け止める体制作り、それぞれができることを持ち寄った支えあう地域作りを考えることが必要だと思います。豊島区には「社会福祉法人ネットワーク会議」というネットワークがあり、コロナ禍であまり開催できていないのですが、今後は外国籍居住者が抱える課題を会議で共有し、生活困窮者支援としてフードバンク、フードパントリーを開催するなどの取組みも提案したいと考えています。

豊島区内の施設で働く外国籍の方から施設長を通じて、日本語の読み書きをもっと勉強できる場所はないかと相談されたことがありました。地域で行われている日本語教室の案内はしましたが、例えば、施設で日本語教室を開き、地域のボランティアの人たちが教えるなどの取組みができたかと考えています。また、日本語教室に来る外国籍の人たちには施設でボランティア活動に参加してもらい、日本人のボランティアと交流するのも良いかと思います。日本語を本格的に教えるというより、コミュニケーションしながら日本語を学んでもらうイメージです。日本語教室に来る外国籍の人たちの活躍の場の創出や、施設の福祉的な仕事にも関心を持ってもらい、就労にもつながる流れができると面白いのではと思っています。

## 質疑応答

**杉木** 豊島区は、外国籍居住者に対して、さまざまな施策を先進的に実施していることがわかりました。例えば、豊島区の取組みを東京の社会福祉法人全体で実施することで、広域の公益的な取組になり得るのではないかと感じました。その点はどのように考えますか。

**森** 東京の良さは、区市町村域で社会福祉法人のネットワークを持っている点です。今回は外国籍居住者にフォーカスしていますが、もともと日本人であっても手続きがわからない、上手く相談ができない人たちもいます。それらの根底には孤立や孤独があると思われます。東日本大震災の際に、東京に移住してきた被災者と地域住民をつないだ経験がある自治体は、コロナ禍で困窮する外国籍居住者に対しては、支援のノウハウを生かしてつなげていました。地域共生社会といわれる中、外国籍居住者の支援は、私たち社会福祉法人が利用者を地域住民に理解してもらったり、つなげたりすることと同じだと思います。そういった部分については、区市町村域のネットワークを土台に取組むと良いのではと思います。

**杉木** 国籍に関係なく、福祉の諸々の課題を解決していくために、地域のコミュニティを活用して、その中に福祉的なサポートが必要な人も、そうでない人も取り込んでいこうという話だと思います。今後、大規模災害が関東地方で起こることも想定し、地域のコミュニティを作っておく必要があるのかもしれない。

# ● 社会福祉法人の今後の事業展開等に関する調査 報告書(概要版)

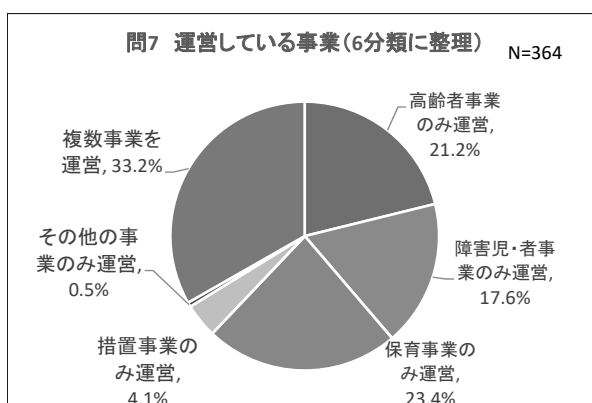
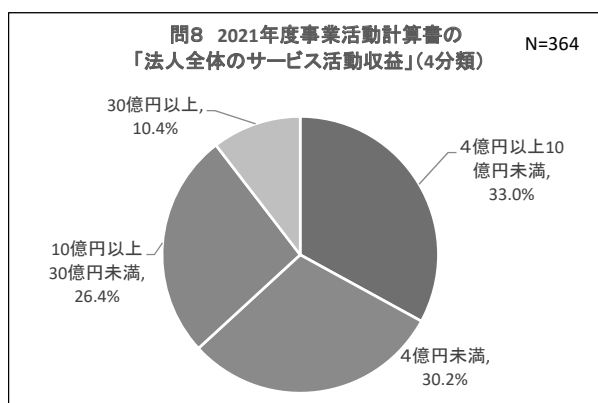
## 1 調査のあらまし

- (1) **調査名** 社会福祉法人の今後の事業展開等に関する調査
- (2) **調査趣旨**  
令和4年度から施行された社会福祉連携推進法人制度の各法人の検討状況、合併、事業譲渡・事業譲受の実施状況、複数法人の連携による取組み状況、法人本部の現状や課題等を把握するため、調査を実施した。また、回答いただいた法人の中から特色のある事例について、ヒアリング調査を実施した。回答結果は、都内の法人の今後の事業展開に役立てていただくとともに、都内の法人の厳しい経営実態を社会へ訴える。
- (3) **実施主体** 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 調査研究委員会
- (4) **調査対象** 東京都社会福祉協議会 社会福祉法人経営者協議会の会員法人の1,001の社会福祉法人
- (5) **回答状況** 回答数：364/1,001（回収率：36.4%）
- (6) **実施方法** Webフォームによる回答
- (7) **実施時期** 令和4年9月29日～10月31日

## 2 回答法人の情報

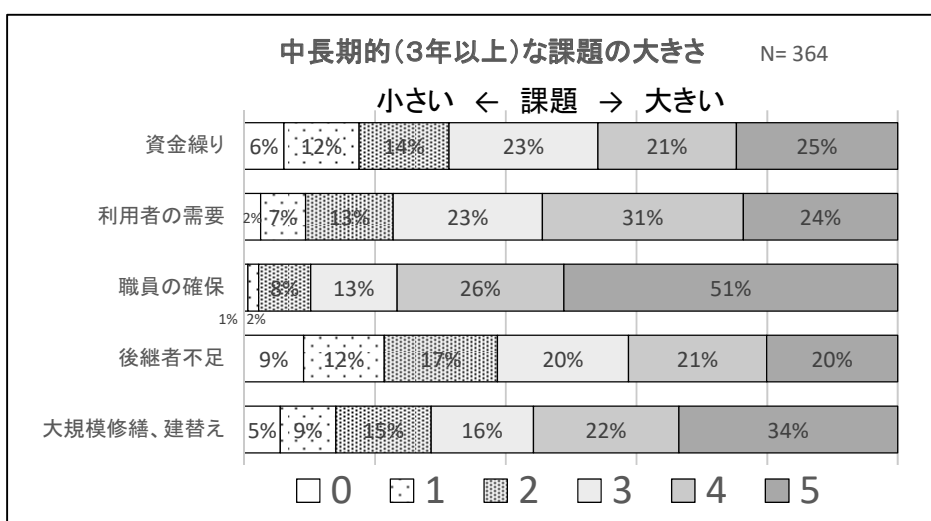
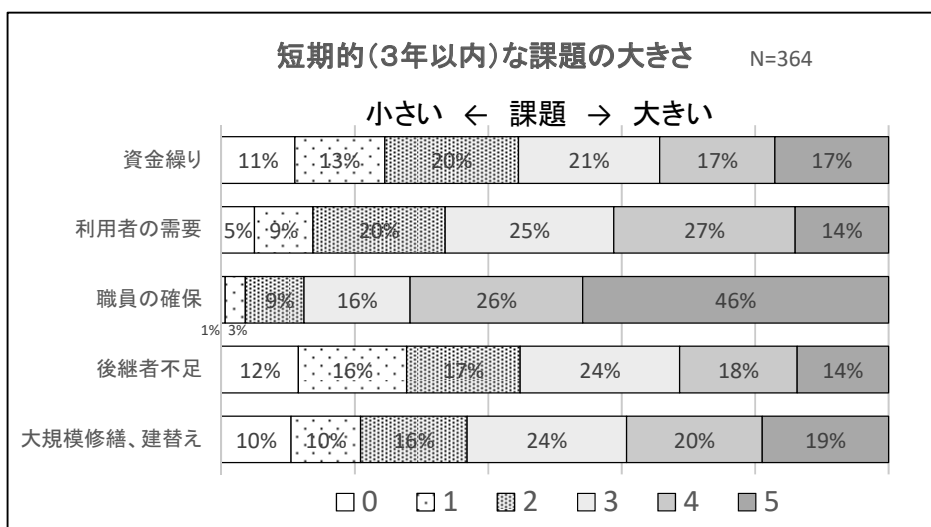
回答法人の法人規模は収益4～10億円未満が多く、次いで4億円未満であった。複数事業を運営している法人の回答割合が多かった。将来見通しの課題では、職員確保、大規模修繕・建替えの回答割合が高く、3年以内より3年以降の方が課題が大きくなると回答していた。

- ① 法人の規模を示す「2021年度事業活動計算書の法人全体のサービス活動収益」は、「4億以上10億円未満」が3割強、次いで「4億円未満」が約3割であった。運営している事業では、「複数事業を運営」が3割強、次いで「保育事業のみ運営」が2割強であった。
- ② 今後の法人運営の将来見通しの課題では、短期的で課題が多かったのは「職員の確保」、次いで「利用者の需要」であった。中長期的で課題が多かったのは「職員の確保」、次いで「大規模修繕・建替え」、「利用者の需要」であった。短期的と中長期的を比較すると、すべての項目で中長期的な課題が短期的より大きいと回答していた。



※調査報告書は、事業展開のヒアリング調査結果を含め、令和5年度に発行予定です



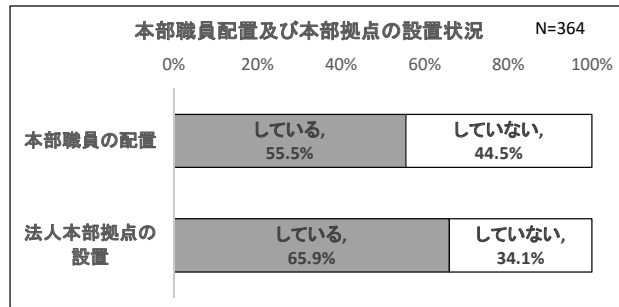


### 3 法人本部の現状と課題

- 規模が大きい法人及び複数事業を運営している法人は、本部職員及び法人本部拠点を設置している割合が高かった。本部運営の課題は「法人本部機能を強化するための財源確保」「法人本部職員が少なく、法人全体の取組みが充分ではない」の回答が多かった。規模が小さい法人は「本部事務を役員や施設長が担っており、法人マネジメントに手がつけられない」の回答割合が高く、規模が大きい法人は「各施設の収益が減少し、本部に繰り入れられる金額の減少」の回答割合が高かった。
- 本部の人件費の支出方法は、「各施設拠点から本部拠点に繰入し、本部拠点から支出」が56%、「各施設拠点において支出（按分支出、出向含む）」が36%であった。各施設拠点における本部拠点の人件費の按分方法は、「収入割合に基づき算出」が49%、「本部職員の勤務時間割合に基づき算出」が28%であった。
- 法人本部等への経費繰入の課題は「法人本部拠点への繰入に制限があり、本部機能を強化できない」が約6割、「法人本部への経費繰入が施設の経費として取り扱われず、施設に余剰金があると思われる」が3割弱の回答であった。
- 法人本部職員を配置していないことで起きている課題は、「法人事務を役員や施設長が担っており、法人マネジメントに手がつけられない」が76%、「人材確保、育成、定着の取組みが充分にできない」が46%であった。

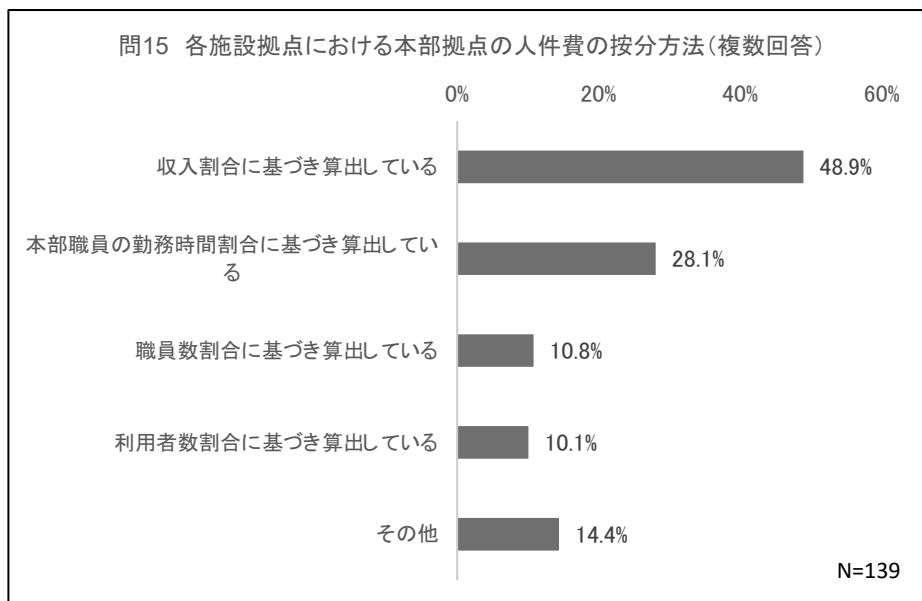
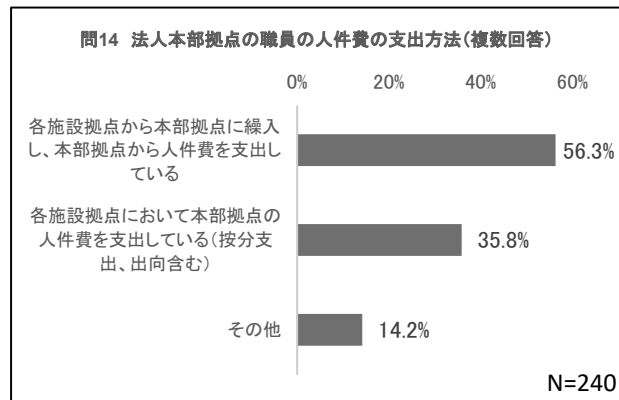
## (1) 本部職員の配置、本部拠点の設置状況

- ① 法人本部の職員を配置しているのは約56%であった。本部職員の総数は平均値6.5人、中央値5.0人であった。法人規模が大きいほど本部職員を配置しており、複数事業を運営している法人の配置割合が高かった。
- ② 法人本部拠点を設置しているのは約66%であった。法人規模が大きいほど本部拠点を設置しており、複数事業を運営している法人の設置割合が高かった。



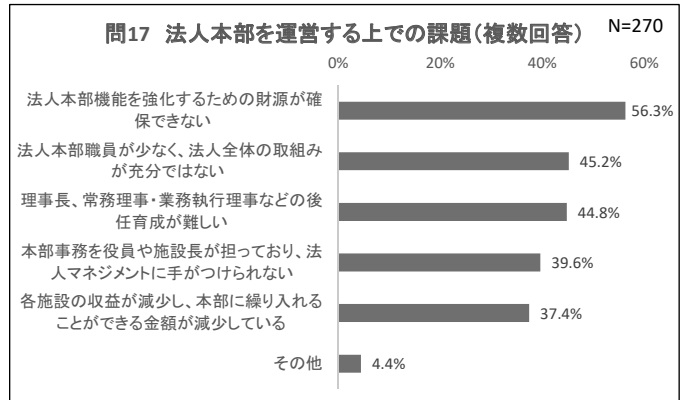
## (2) 本部拠点の人件費の支出状況

- ① 本部拠点の職員の人件費の支出方法は、「各施設拠点から本部拠点に繰入し、本部拠点から人件費を支出している」が56%、「各施設拠点において本部拠点の人件費を支出している（按分支出、出向含む）」が36%であった。
- ② 各施設拠点における本部拠点の人件費の按分方法は、「収入割合に基づき算出している」が49%、「本部職員の勤務時間割合に基づき算出している」が28%であった。

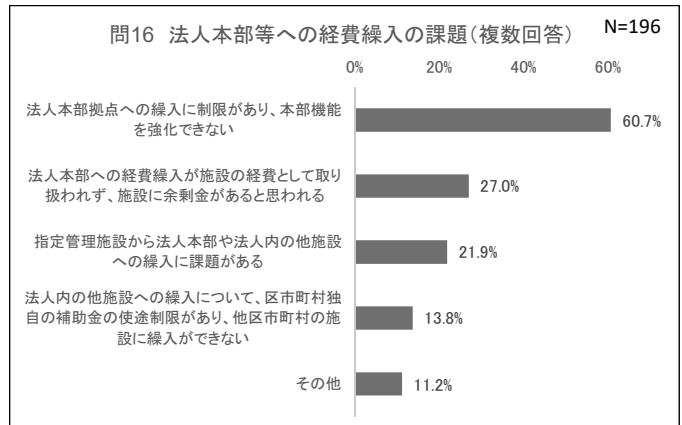


### (3) 法人本部を運営する上での課題

- ① 法人本部を運営する上での課題では、「法人本部機能を強化するための財源が確保できない」が56%、「法人本部職員が少なく、法人全体の取組みが充分ではない」が45%であった。また、「本部事務を役員や施設長が担っており、法人マネジメントに手がつけられない」は法人規模が小さいほど回答割合が高く、「各施設の収益が減少し、本部に繰り入れることができる金額が減少している」は法人規模が大きいほど回答割合が高く、そして複数事業を運営している法人の回答割合が高かった。



- ② 法人本部を運営する課題の主な自由記述は「財源の課題」「人材の課題」「会計処理の課題」の回答があった。「財源の課題」では、法人本部の役割強化に比して本部経費が保証されていないこと、施設の収支悪化に伴う

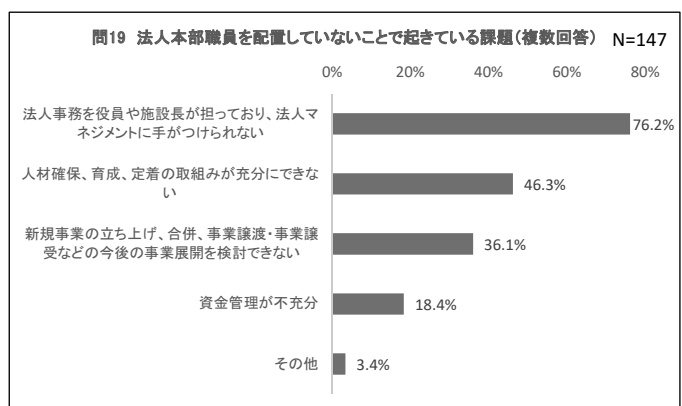


本部経費繰入の減少等の課題があげられていた。「人材の課題」では、法人の長期計画、法人マネジメントを行える人材の不足等の課題があげられていた。「会計処理の課題」では、保育所等からの本部経費繰入の制約、本部経費が施設の経常経費として扱われていないこと、委託施設からの本部繰入の課題等があげられていた。

- ③ 法人本部等への経費繰入の課題では、「法人本部拠点への繰入に制限があり、本部機能を強化できない」が約6割、次いで「法人本部への経費繰入が施設の経費として取り扱われず、施設に余剰金があると思われる」が3割弱であった。また、「法人本部拠点への繰入に制限があり、本部機能を強化できない」は30億円以上の法人、複数事業を運営している法人の回答割合が高かった。

### (4) 法人本部職員を配置していないことで起きている課題

- ① 法人本部職員を配置していないことで起きている課題は、「法人事務を役員や施設長が担っており、法人マネジメントに手がつけられない」が76%、「人材確保、育成、定着の取組みが充分にできない」が46%であった。

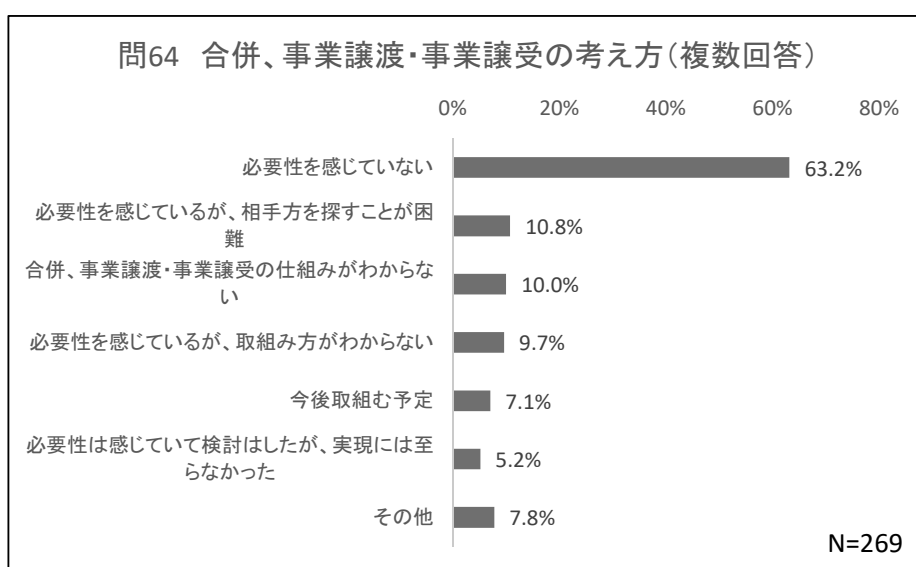




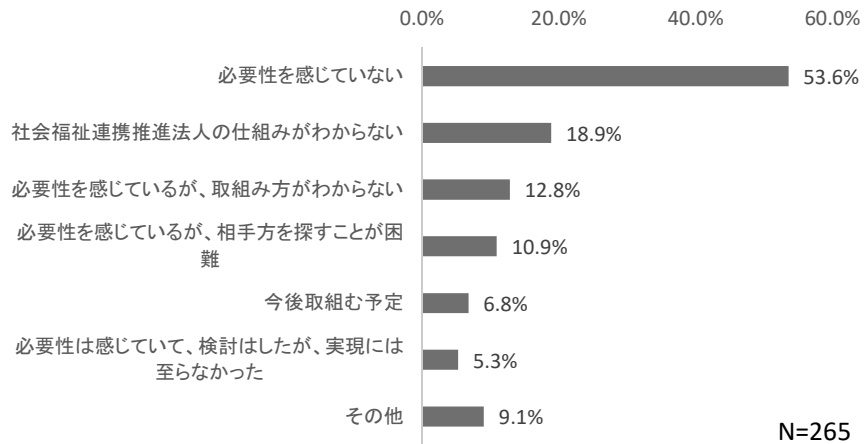
## 4 今後の事業展開

合併、事業譲渡・譲受、社会福祉連携推進法人の考え方は、半分以上が「必要性を感じていない」と回答していた。また、今後の事業展開では「現状維持のまま」が4割強であり、法人規模が小さいほど現状維持の傾向が高かった。今後の事業展開を検討する上での課題では、「今後の制度の動向がわからない」「法人内で検討できていない」「事業展開の資金不足」が多かった。他法人と連携による取組みは約3割が行っており、「災害時の施設間支援」「コロナ感染症発生時の応援職員派遣事業への登録（東京都域）」「地域における公益的な取組」が多かった。

- ① 合併、事業譲渡・事業譲受の考え方では「必要性を感じていない」が6割強であり、社会福祉連携推進法人の考え方では「必要性を感じていない」が5割強であった。
- ② 今後の事業展開では「現状維持のまま」が4割強、「新規事業により法人の規模拡大・多角化を検討」が3割強であった。「新規事業による規模拡大・多角化」は、10億以上30億未満の法人の回答割合が高く、「合併、事業譲受による規模拡大・多角化」は30億以上の法人の回答割合が高かった。「現状維持」は法人規模が小さいほど回答割合が高かった。また、措置事業のみに次いで、保育事業のみが回答割合が高かった。
- ③ 今後の事業展開を検討する上での課題では、「今後の制度の動向がわからない」「今後の事業展開について、法人内で検討できていない」「事業展開するための資金が不足している」が3割強であった。「今後の事業展開について、法人内で検討できていない」は、4億円以上10億円未満及び4億円未満の回答割合が高かった。「今後の制度の動向がわからない」及び「今後の利用者の需要がわからない」は保育事業のみ運営の回答割合が高かった。「事業展開するための資金不足」は、高齢者事業のみ運営の回答割合が高かった。
- ④ 他法人と連携による取組みは3割弱が行っており、取組みの内容は「災害時の施設間支援」「新型コロナウイルス感染症発生時における応援職員派遣事業への登録（東京都域）」が多く、「地域における公益的な取組」の回答も多かった。他法人と連携した地域における公益的な取組みでは、「食を通じた支援」「居場所づくり・住民の交流支援」「相談事業」が多かった。

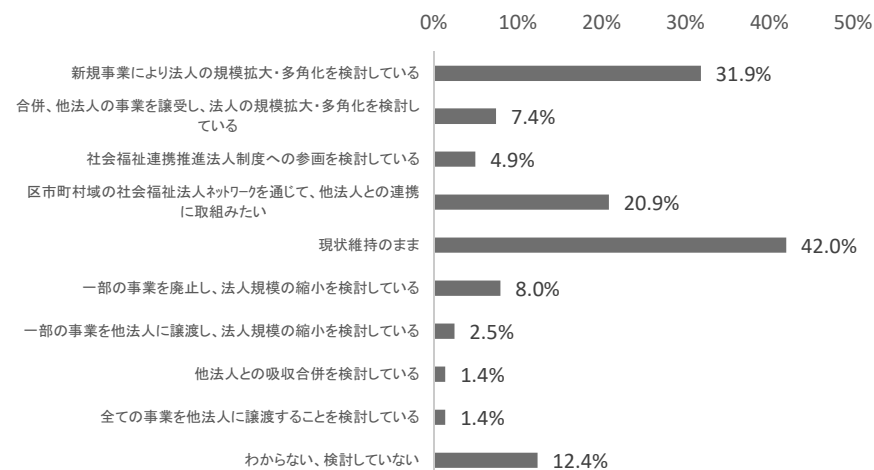


問65 社会福祉連携推進法人の考え方(複数回答)



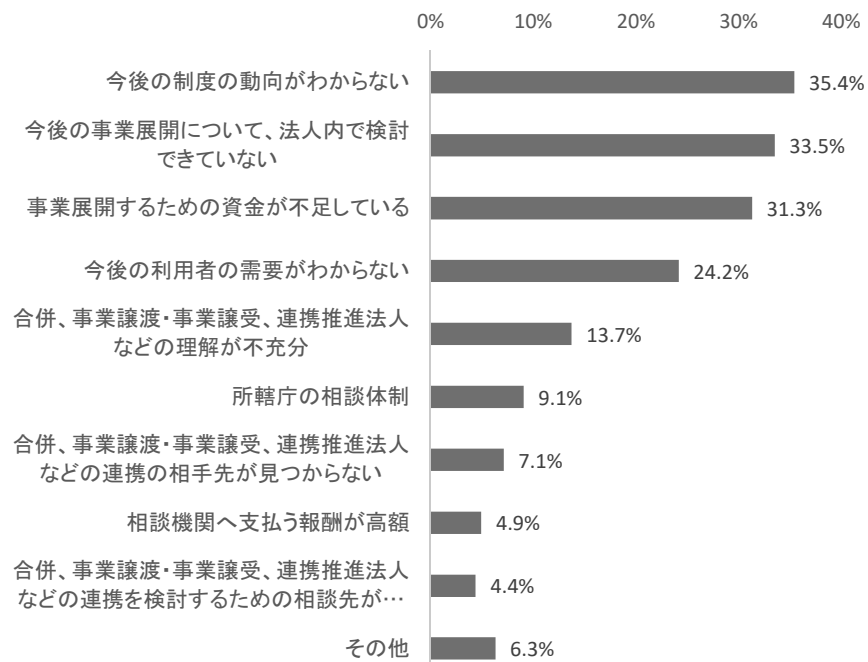
問66 今後の事業展開(複数回答)

N=364



問67 今後の事業展開を検討する上での課題(複数回答)

N=364



## 5 合併、事業譲渡・譲受、社会福祉連携推進法人の事業展開

合併および事業譲渡を経験したのは約3%、事業譲受を経験したのは約8%、連携推進法人の設立・参画、申請中は約1%であった。相手方法人と接触した経緯は「以前から役職員が顔なじみの関係」が多く、事業展開を行う上での課題は「法人の規程や制度の統合・調整」「利用者への説明」「従業員の承継、雇用確保や処遇、従業員との交渉や調整」が多かった。

No		行ったことがある		実現しなかった		行ったことはない	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%
1	合併	12	3.3%	1	0.3%	351	96.4%
2	事業譲渡	10	2.7%	4	1.1%	350	96.2%
3	事業譲受	28	7.7%	3	0.8%	333	91.5%

※事業譲受のうち、自治体からは16法人、自治体以外からは17法人

No		設立・参画、申請中		検討中		検討していない	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%
1	社会福祉連携推進法人	3	0.8%	13	3.6%	348	95.6%

### (1) 合併の回答状況

- 合併の9割は吸収合併であり、相手方法人の運営事業は「障害者事業」が6割であった。相手方法人と接触した経緯は「以前から役職員が顔なじみの関係」が5割、「相手方法人から連絡」が4割であった。合併上の課題は「法人の規程や制度の統合・調整」が9割強、「従業員の承継、雇用確保や処遇、従業員との交渉や調整」が6割弱であった。

### (2) 事業譲渡の回答状況

- 事業譲渡は、高齢者事業、障害者事業の順番が多かった。譲渡した相手方の法人種別は、社会福祉法人、特定非営利活動法人の順番が多かった。譲渡内容は、土地・建物は譲渡なしが約半数、有償譲渡は1割であった。9割が利用者の引継ぎをしており、職員の引継ぎは6割であった。基本財産の譲渡ありは7割であった。譲渡した相手方の法人と接触した経緯は、「事業譲渡以前から役職員が顔なじみの関係」が4割であった。事業譲渡の効果は「財務状態が改善」「事業の集中」が6割、事業譲渡を行う上での課題は「利用者への説明」が9割、「従業員の承継」「雇用確保や処遇、従業員との交渉や調整」「法人の規程や制度の統合・調整」「許認可に関する行政との調整」がそれぞれ7割であった。

### (3) 事業譲受の回答状況

- 自治体からの事業譲受を経験したのは約4%（16法人）、半数は1回の経験であった。保育所が最も多く、次いで特別養護老人ホームであった。譲受の内容は、土地は無償貸与、建物は無償譲受が多かった。利用者の引継ぎはほぼ行われており、職員は一部引き継ぎが多かった。半数が基本財産の譲受をしていた。譲受以前の状況は、指定管理・委託していないが6割、決定



方法はプロポーザルによる決定が7割強であった。事業譲受した建物は「建物の建替えや大規模修繕の必要性はなかった」が約半数、「建物の建替え・大規模修繕にかかる費用の補助があった」が4割強であった。

- ・自治体以外の事業譲受を経験したのは約5%（17法人）、9割が1回の経験であった。譲受した事業は特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、児童養護施設等、多岐に渡っていた。相手方の法人種別は、社会福祉法人が4割強、株式会社が4割弱であった。譲受内容は、土地は「譲渡なし」が多く、建物は「無償譲渡」「譲渡なし」が多く、利用者及び職員は「引継ぎあり」が多かった。半数が基本財産の譲受をしていた。相手方の法人と接触した経緯は、「事業譲渡以前から役職員が顔なじみの関係」「相手方法人から連絡」が多かった。事業譲受を行う上での課題では「従業員の承継、雇用確保や処遇、従業員との交渉や調整」「利用者への説明」「法人の規程や制度の統合・調整」が多かった。

#### （4）社会福祉連携推進法人の回答状況

- ・社会福祉連携推進法人を「設立・参画、申請中」の3法人の参画する社員は「社会福祉法人」が3法人、「特定非営利活動法人」が2件であった。実施する事業は、貸付業務を除くすべての事業であった。連携推進法人を設立・運営する上での課題では、「認定までの手続きが煩雑」「社員総会、理事会、評議会などの事務が煩雑」「認定申請に関する必要項目が具体的に示されていない」が2件であった。

## 6 まとめと提言

### （1）今後の社会福祉法人に経営課題について

今回の調査結果から見えてくる今後の社会福祉法人の経営課題は、人材不足による職員確保問題や大都市特有の大規模修繕・建替え問題等であった。また、そのような経営課題を司さどる法人本部の設置や法人本部職員配置は、規模が大きい法人や複数事業を運営している法人ほど割合が高く、規模の小さい法人ほど低かった。これらの背景としては、財源不足や人材不足が考えられる。そのため、国は社会福祉法人の規模の拡大と複数事業の多角化を目指そうとしている。

また、今後の社会福祉法人の事業展開において、合併、事業譲渡・譲受、社会福祉連携推進法人等を提唱しているが、調査結果では半分以上が「必要性を感じていない」と回答していた。

今回の実態調査では、合併、事業譲渡を経験したのは約3%、事業譲受を経験したのは約8%、連携推進法人の設立・参画、申請中は約1%とまだまだ事例が圧倒的に少ないためと考えられる。一方で、当調査研究委員会が発行した「小規模な社会福祉法人における経営の今後の方向性（平成22年度）」報告書において、小規模法人ならではの特徴に磨きをかけるものとして、利用者一人ひとりに合わせたきめ細かい対応であったり、地域に密着した地域福祉ニーズへの先駆的な対応などがあげられている。

なお、令和4年度から施行された社会福祉連携推進法人制度については事例がまだ少ないものの、今後の「地域における公益的な取組み」を中心とした法人間連携やネットワーク化・協業化への手助けになる可能性を秘めていると考えられる。

## (2) 持続可能な法人運営を行うための提言

今後の社会福祉法人の経営課題の人材不足問題や大規模修繕・建替え問題については、法人本部機能を強化し、今までの「施設運営」から「法人経営」への脱却を図らなければ解決できない。そのためには経営マネジメントができる中間管理職層の育成・確保が必要となる。また、法人本部の資金を確保する上でも、法人本部の繰り入れ制限のさらなる緩和を提言したい。人材不足問題については、法人本部でしっかりと採用活動を行えるようにすることと同時に、引き続き魅力ある仕事としてやりがいプラス給与水準を引き上げるべく、処遇改善賃金の改定及び公的価格の引き上げ改定を提言したい。

また、大規模修繕・建替え問題については、法人本部で中長期計画に落とし込んで計画的に進めるべきであり、限られた土地に代わる代替地や建設中の仮住まいの場の確保が必要となる。さらに、現在の社会福祉充実残額の減価償却の計算比率が補助金を前提にしているために低く、会計上の再生産コストまで積み立てができないため、補助金を上げるようお願いしたい。

今回の調査結果であげられた人材不足問題や大規模修繕・建替え問題は、持続可能な法人経営の根幹を揺るがす喫緊の経営課題として、法人努力をしていくのは当然ではあるが、それと同時に行政の更なるご理解とご支援をお願いしたい。

合併、事業譲渡・譲受、社会福祉連携推進法人に関しては規模の拡大や事業の多角化への選択肢の一つとして考えられるが、理念や人事制度等の擦り合わせが必要となる。今後は小規模法人ならではの小回りの効いたスピード感を持って公益性を担保し、地域福祉ニーズに応えられるような事業展開も考えられる。

## ● 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り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。

### <全国経営協年会費>

法人事業活動収入額に応じた年会費額を設定しています。

- |                  |          |
|------------------|----------|
| ① 2億円未満の法人       | 30,000円  |
| ② 2億円以上10億円未満の法人 | 60,000円  |
| ③ 10億円以上の法人      | 100,000円 |

※東京都経営協から一定額を割引いて請求しています。令和4年度の割引額は18,000円です。2億円未満の法人の場合、割引後の年会費額は12,000円。

### 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 E-mail keiei@tcsw.tvac.or.jp

### 編集後記

新型コロナウイルス感染症の感染者数が減少し、感染症法上の取扱いも変更されるようです。しかしエネルギー価格・食料原料価格の高騰が続いているので、経営環境の厳しさは変わらないようです。

「福祉法人経営第42号」は、品川卓正会長と高原敏夫副会長の退任挨拶に始まり、知的発達障害部会の紹介、特集1：特例貸付から見た福祉課題、特集2：調査研究委員会の「社会福祉法人の今後の事業展開に関する調査」の要約版という構成になりました。

広報委員会は2年前に今の広報委員会メンバーで取り上げたいテーマを話し合い、メンバーが取材等に参加するかたちでやってきました。コロナ禍でのWEB会議という制約はありましたが、違う種別のメンバーによる委員会は年代やものの見方が様々な方の集まりで刺激のある時間を過ごせたように思います。経営上の共通課題を取り上げてもそれぞれの法人の事業の種類・規模で異なった見え方がするようです。今後も多くの会員に読んでいただけることを願います。

## 福祉法人経営 第42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5年3月16日