

社会福祉連携推進法人 リゾムウェル の取り組みについて



Rhizome Wel
Group

社会福祉連携推進法人 リゾムウェル

事務局長 井口 仁



リゾムウェルとは、rhizome（地下茎）＋welfare（福祉）を語源としています。それぞれの社会福祉組織が、地域にしっかり根差しつつ、一見自立しているように見える存在であったとしても、実は地面の下でつながっているイメージ。このような、つながりを基に、ローカルな社会的課題を解決する存在として、命名しました。

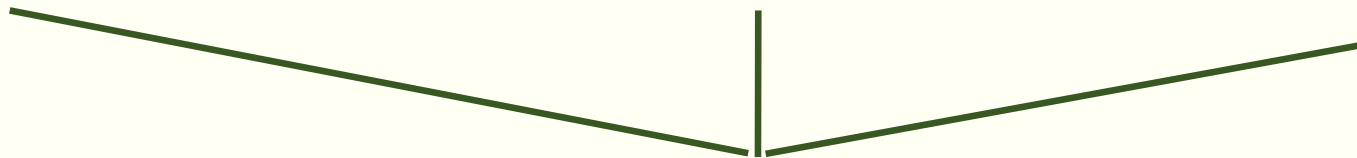


社会福祉法人 桃林会

社会福祉法人 豊悠福社会



とりかい
白鷺(会)



社会福祉連携推進法人 リゾムウェル

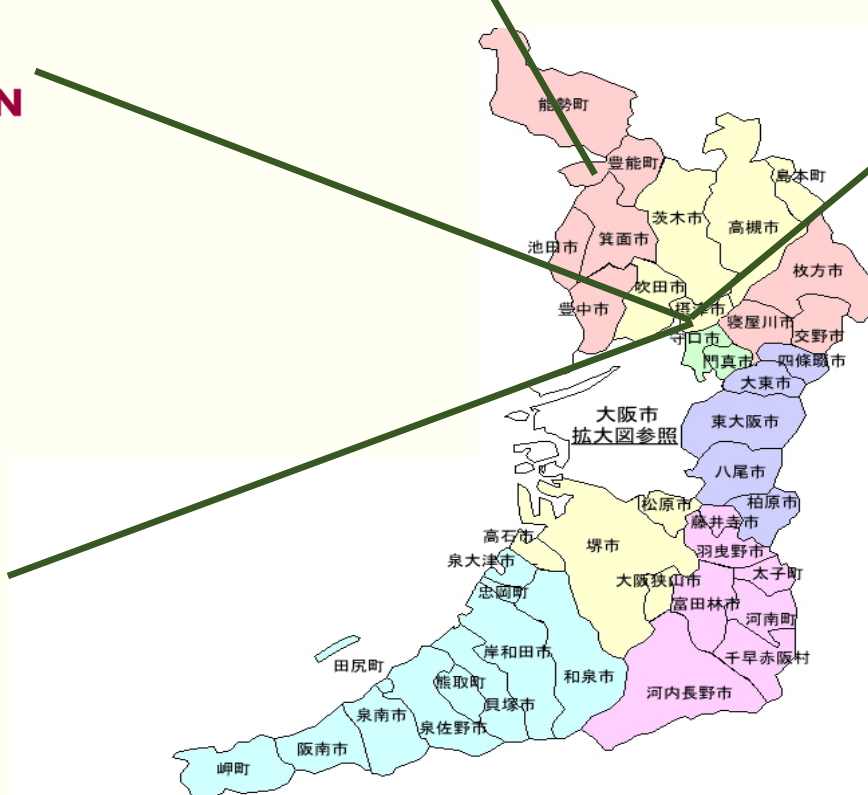
私達の連携推進法人の構造

Rhizome Wel
Group





豊悠福祉会
祥雲館



私達の連携推進法人の所在地

Rhizome Wel
Group



福) 桃林会 法人概要

法人理念『ひとにやさしい施設でありたい』

キーワード あそびこみ (遊育園)

TSUBASAプロジェクト (白鷺園)

福祉を通した町づくり

法人設立 昭和27年11月5日

従業員数 441名 (令和6年4月1日現在)

主な事業 認定こども園 (本園6か所 分園3か所)

障がい児者支援事業 (6か所)

学童保育民営化受託事業 (2カ所)

小児医療 (1か所)

高齢者総合施設 (1か所)



遊育園 yuikuen

事業領域

認定こども園
障害児者支援
学童保育
小児医療

収入規模

14 億

拠点数

14 カ所

従業員数

294 名

所在地

大阪府摂津市



白鷺園 shirasagien

事業領域

高齢入所介護
高齢在宅介護
障害者支援

収入規模

9.5 億

拠点数

3 カ所

従業員数

152 名

所在地

大阪府摂津市

福) 豊悠福祉会 法人概要

法人理念

『Art & Science』

キーワード 人生の学校

福祉を通じた町づくり

ソーシャルベンチャー

法人設立

平成24年11月8日

従業員数

265名（令和6年4月1日現在）

主な事業

高齢者総合施設（1か所）

障がい者児支援事業（3か所）

複合型福祉施設（2カ所）

認知症デイホーム（1か所）



社会
福祉
法人

豊悠福祉会
祥雲館

祥雲館 shouunkan

事業領域

高齢入所介護
高齢在宅介護
障害者児支援

収入規模

13 億

拠点数

4 力所

従業員数

311 名

所在地

大阪府豊能町

社会福祉連携推進法人の設立経緯

- 昭和 2 7 年 社会福祉法人桃林会 設立
とりかい白鷺園・とりかい保育園が開設
- 昭和 5 4 年 小林豊が第二とりかい保育園（現、遊育園）を開設
- 平成 1 1 年 小林豊の遺志により、豊能町にて祥雲館を開設
- 平成 2 4 年 社会福祉法人豊悠福社会 設立
祥雲館を豊悠福社会に事業譲渡
- 平成 2 7 年 認定こども園化に伴い遊育園へ名称変更
- 平成 2 9 年 経営再建および法人制度改革により、理事会および評議員会を刷新
両法人連携推進会議を設置（年 3 回程度、テーマは財務・人材開発・BCP・採用など）
- 令和 元年 豊能町にて複合福祉拠点ヴィレッジエンを開設
- 令和 3 年 摂津市にて複合福祉拠点あそびそらを開設
- 令和 4 年 社会福祉連携推進法人リゾムウェルの設立
- 令和 5 年 医福連携施設あそびまちを設立



社会福祉連携推進法人 リゾムウェルの概要

事務所 大阪府摂津市鳥飼中 1 - 1 9 - 8 （白鷺園内）

社員総会 年 1 回（両法人の評議員会の際に進める予定）

入会金 200,000円（退会時に返還はしない）

年会費 200,000円/年

収益規模 8,500,000円/年（令和5年4月1日～令和6年3月31日）

評議員 3 名（両法人の一部の評議員が兼務）

職員配置 事務局長 1 名 事務員 1 名（主に豊悠からの兼務）



なぜ連携推進法人なのか

社員法人を構成する社会福祉法人桃林会と社会福祉法人豊悠福祉会は、当初から協力関係があり、法人経営について、情報共有、人的交流、研修の合同実施などを重ねる関係であり、連携推進法人の全体像が見えてきたタイミングで、インフォーマルな連携をフォーマルな形にすべく連携推進法人を設立しました。

連携推進法人としては、協働での地域福祉支援業務を実施するとともに、人的開発などの分野で「経営」の視点で、共通の法人改革を進めており、連携推進法人がその結節点となっています。



私たちが考える連携推進法人設立の有効性

設立経緯から社会福祉法人桃林会と社会福祉法人豊悠福祉会は相互に連携関係にあったものの、相互の連携関係を維持したまま経営することを重視しています。

そのため現時点では合併は考えておらず、現在の連携推進法人の形態が最も合致していると考えています。

また、今後は法人格が異なる法人との連携などを視野に入れていることから、合併だけではない連携の在り方が検討できると考えており、合併等により法人が大規模化してしまうと、小規模法人が独自に実施してきた地域密着型の実践が難しくなることが危惧され、小規模法人独自の活動を維持するためにも、連携推進法人は社員法人の独立性を担保した形態であり、有効性があると考えています。



推進計画への振り返り

①地域福祉支援業務

- ・SDGs への実践 → 実施中
- ・医療的ケア児・重症心身障がい児への支援 → 実施中

②災害時支援業務

- ・これまでに策定された同一方針のBCPのブラッシュアップ → 実施済
- ・支援拠点的な活動も目指す → 未実施

③経営支援業務

- ・MBAホルダーを中心とした相互コンサルティング → 実施済
- ・「ろんじえびTV」の推進（祥雲館・白鷺園） → 実施済
- ・アニュアルレポート作成による省察 → 実施済
- ・技能実習制度による監理団体の設置など → 実施済



推進計画への振り返り

④貸付業務

- ・やるとは言ったものの、どうでしょう？ → 業務廃止

⑤人材確保等業務

- ・ミドルマネジャーの育成研修の加速化 → 実施済
- ・法人後見の仕組みづくりによる福祉実践研修の推進 → 未実施
- ・対話型組織開発法による経営ビジョンの先鋭化 → 実施済
- ・人材育成プロセスへの他法人の誘致 → 実施済
- ・地域タレントづくりによる人材の交流 → 未実施

⑥物資等供給業務

- ・グループ内で福祉機器を扱う新規事業を創始 → 実施済



連携推進事業への取組みにより現れている効果

社員法人間相互の経営状況を把握し、お互いの経営に遠慮なく意見し合えるようになり、相互牽制が働くようになっていきます。

対話型組織開発法の導入など、新たな知見による先駆的な手法による経営のブラッシュアップを実施し、さらにミドルマネジャーの育成に関しても大きな効果を得ています。連携推進法人として、社員法人が連携していることを公式に対外的に発信することで、人材確保にプラスの効果があったと思われ、特に特定技能制度などの外国人の就労などに効果があると考えています。



具体的取組みにより現れている効果（１）

経営支援事業：技能実習制度による監理 団体の登録

ベトナム人技能実習生を社員法人へ受け入れる仕組み
として、現地送り出し機関との関係構築・連携を強化
し、管理団体として登録予定

* 令和６年度：４名受入・令和７年度：４名受入予定





連携の効果



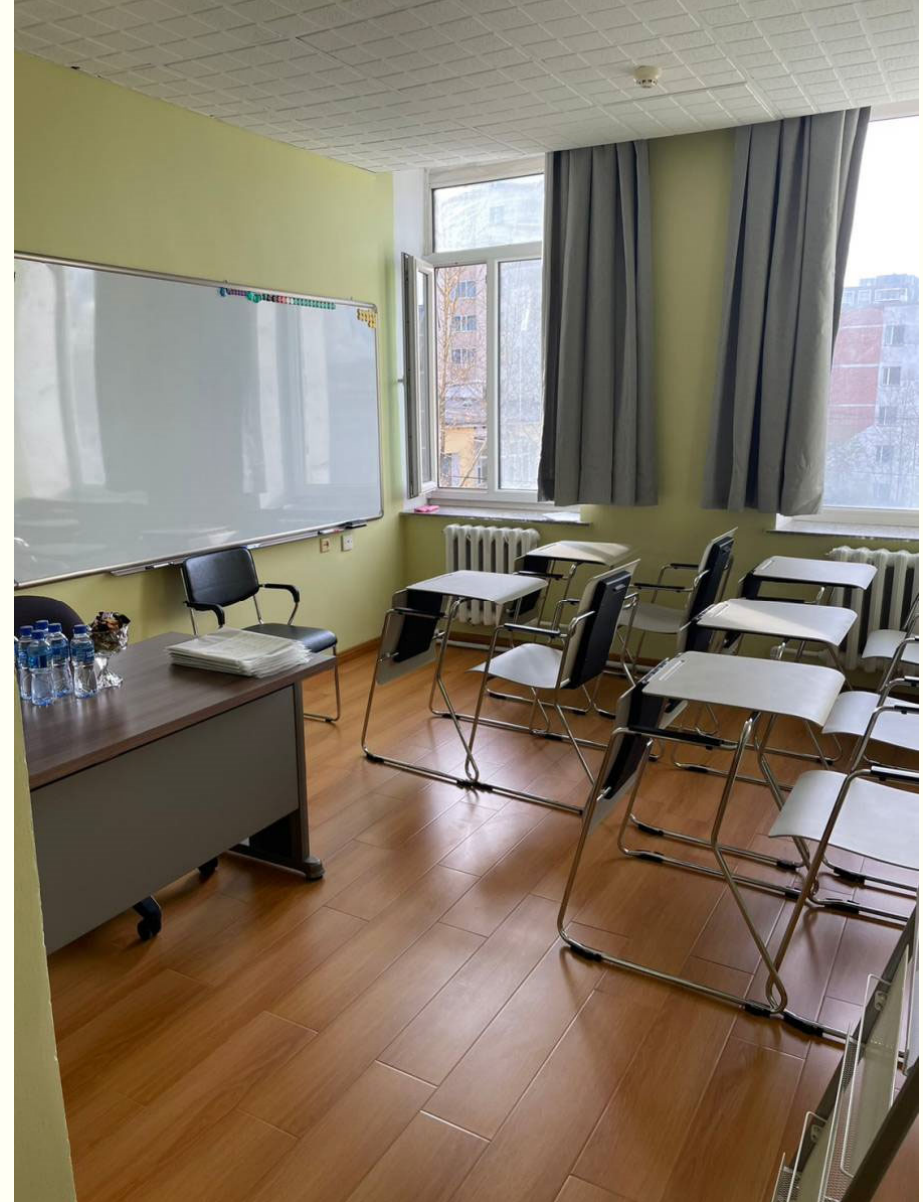
具体的取組みにより現れている効果（２）

人材確保等業務：人材育成

特定技能外国人を社員法人へ紹介する仕組みとして、
出入国管理及び難民認定法の規定により登録支援機関
として登録済、併せて有料職業紹介事業許可を申請し、
本年12月1日許可予定

＊モンゴルウランバートルでの養成学校運営に参画





連携の効果



連携の効果

Rhizome Wel
Group



具体的取組みにより現れている効果（３）

人材確保等業務①

対話型組織開発法を活用した経営ビジョンを
先鋭化に着手

アプリシエイティブ・インクワイアリーの導入

➡ひとり一人の強みや希望、理想のストーリーなどを
対話・共有することにより組織の未来を創造する
新たな組織開発の手法





連携の効果





連携の効果



具体的取組みにより現れている効果（３）

人材確保等業務②

人材育成

社員法人合同研修に実施によるミドルマネジャーの育成に着手。

* 1期9名～12名のリーダー候補者に対し、18カ月を
かけ課題分析とアクションプランの構築・実践を
課し、現在2期20名が現場で実践し、3期生10
名が受講中。







リゾムウェル運営上の課題

(1) 事務局体制の構築

設立当初に重点を置いていた、地域福祉支援業務でのプロジェクト活動や経営支援業務での相互コンサルテーションの実施、人材確保支援業務での合同研修の実施等では、少数の専従職員で対処可能でしたが、外国人材の受け入れ事業が本格化していることから、登録支援機関としての事務作業、外国人への支援業務が大幅に増加することが見込まれ、そのための事務局体制の構築が喫緊の課題と捉えています。

(2) 職員交流の仕組み構築

社員法人間での職員交流を活性化することとしていますが、相互交流のための規定等定めができておらず、仕組みを構築する必要があると考えています。



リゾムウェルの連携の展望

①地域福祉支援業務

- ・ 先駆的ソーシャルワークへの体制強化
- ・ 格差社会への対峙と小児医療分野との中間領域への進出

③経営支援業務

- ・ 対話型組織開発法による経営ビジョンの実践
- ・ 住民自治の向上に資する仕組みづくり

⑤人材確保等業務

- ・ 法人後見の仕組みづくりによる福祉実践研修の推進
- ・ 人材育成プロセスへの他法人の誘致
- ・ 地域タレントづくりによる人材の交流



社会福祉連携推進法人制度とその先への提言

社会福祉連携推進法人は、地域共生社会実現に向け、地域ニーズに対応した新たな取組みの創出、その担い手の確保・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ていますが、構成する社員法人においては、各々の独自性を重視し、その地域の実情にあった福祉的課題とその広報、解決のプロセスでの新たなステークホルダーの獲得が重要だと考えます。

連携・合併等による法人規模に関係なく、課題解決力のある法人が、評価されるべきであり、モチベーションの高い組織に行政からの権限委譲とその人材確保へのインセンティブを付与されるべきと考えます。



Rhizome Wel
Group

ご清聴ありがとうございました