

令和7年度社会福祉推進事業

社会福祉連携推進法人制度の活用の促進等に関する調査研究事業

事業報告書

令和8年3月

PwC コンサルティング合同会社

はじめに

【事業目的】

社会福祉連携推進法人（以下「連携推進法人」という。）は、福祉サービス事業者間の連携方策の新たな選択肢として創設され、2つ以上の社会福祉法人等の法人が社員法人として参画し、その創意工夫による多様な取り組みを通じて、地域福祉の充実、災害対応力の強化、福祉サービス事業に係る経営の効率化、人材の確保・育成等を推進することとされている。

連携推進法人は、このような社員法人の社会福祉に係る業務の連携を推進し、地域における良質かつ適切な社会サービスを提供するとともに、社会福祉法人の経営基盤を強化することとされている。

連携推進法人制度が令和4年4月に創設されて以降、令和8年3月11日時点で36法人が設立されており、今後、さらに事例等を蓄積するとともに、制度の周知を図ることで、一層の活用を推進していく必要がある。

このような、連携推進法人設立等による連携・協働化の促進は、社会福祉法人の経営効率化を促進するものであり、そのノウハウを広く普及することは、今後も重要になると考えられる。

以上のような背景を踏まえ、次の目的のもと本事業を実施した。

- (1) 連携・協働化の選択に資する効果的な実施事例について、連携推進法人を中心に収集し提供することにより、希望する法人が円滑に取り組めるような環境整備を図り、もって適切な法人運営に資すること
- (2) 連携推進法人や社会福祉法人の連携・協働化に関する関係者が交流して意見交換を行う全国的な報告会を開催し、制度のメリットの共有及び普及を実施すること

【実施方法】

本調査研究では、事業検討委員会を組成し、次の事業を実施した上で、その結果を事例集や事例資料、事業報告書として取りまとめた。

- (1) 連携推進法人へのアンケート調査・ヒアリング調査
- (2) 連携推進法人、連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査
- (3) 社会福祉連携推進シンポジウムの開催
- (4) 事業報告書、事例集の作成

目次

1. 事業概要	1
(1) 背景及び目的	1
(2) 実施概要	2
(3) 事業検討委員会	4
2. 連携推進法人アンケート調査	7
(1) 調査概要	7
(2) 調査結果	9
3. 事例集作成概要	31
(1) 事例集概要	31
(2) 連携推進法人ヒアリング調査	32
(3) 連携推進法人ヒアリング調査結果	34
(4) 連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査	35
(5) 連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査結果	36
4. 社会福祉連携推進シンポジウムの開催	37
(1) 開催内容	37
(2) 参加者アンケート調査	40
5. 付録	44
付録1 連携推進法人アンケート調査票	45
付録2 事例集	53
付録3 社会福祉連携推進シンポジウム事後アンケート票	177

1. 事業概要

本章では、本事業の背景と目的、目的を達成するための事業実施の方法等について記載する。

(1) 背景及び目的

① 背景

社会福祉連携推進法人（以下「連携推進法人」という。）は、福祉サービス事業者間の連携方策の新たな選択肢として創設され、2つ以上の社会福祉法人等の法人が社員法人として参画し、その創意工夫による多様な取り組みを通じて、地域福祉の充実、災害対応力の強化、福祉サービス事業に係る経営の効率化、人材の確保・育成等を推進することとされている。

連携推進法人は、このような社員法人の社会福祉に係る業務の連携を推進し、地域における良質かつ適切な社会サービスを提供するとともに、社会福祉法人の経営基盤を強化することとされている。

連携推進法人制度が令和4年4月に創設されて以降、令和8年3月11日時点で36法人が設立されており、今後、さらに事例等を蓄積するとともに、制度の周知を図ることで、一層の活用を推進していく必要がある。

このような、連携推進法人設立等による連携・協働化の促進は、社会福祉法人の経営効率化を促進するものであり、そのノウハウを広く普及することは、今後も重要になると考えられる。

② 目的

以上のような背景を踏まえ、次の目的のもと本事業を実施した。

- (1) 連携・協働化の選択に資する効果的な実施事例について、連携推進法人を中心に収集し提供することにより、希望する法人が円滑に取り組めるような環境整備を図り、もって適切な法人運営に資すること
- (2) 連携推進法人や社会福祉法人の連携・協働化に関する関係者が交流して意見交換を行う全国的な報告会を開催し、制度のメリットの共有及び普及を実施すること

(2) 実施概要

本事業は(1)②の目的を達成するため、以下の事業を実施した。

① 連携推進法人へのアンケート調査

連携推進法人に対して、アンケート調査を実施した。

図表 1 アンケート調査概要

調査目的	連携推進法人の設立を検討する法人等にとって参考となる事例集を作成するため、その実態やメリット等の参考となる情報収集を行う
調査対象	29の連携推進法人と社員法人
調査期間	令和7年8月29日から10月20日
調査方法	オンライン又は対面

② 連携推進法人へのヒアリング調査

連携推進法人に対して、オンライン又は対面にてヒアリング調査を実施した。一部の連携推進法人では、社員法人に対しても電話にてヒアリング調査を実施した。

図表 2 ヒアリング調査概要

調査目的	連携推進法人の設立を検討する法人等にとって参考となる事例集を作成するため、その実態やメリット等の参考となる情報収集を行う
調査対象	8の連携推進法人と一部その社員法人
調査方法	連携推進法人：オンライン又は対面 社員法人：電話

③ 連携・協働化に取り組む社会福祉法人等へのヒアリング調査

連携・協働化に取り組む社会福祉法人等に対して、オンライン又は対面にてヒアリング調査を実施した。

図表 3 ヒアリング調査概要

調査目的	連携推進法人設立以外の連携・協働化を検討する法人等にとって参考となる事例についても事例集に記載するため、その実態やメリット等の参考となる情報収集を行う
調査対象	連携・協働化に取り組む社会福祉法人
調査方法	オンライン又は対面

④ 社会福祉連携推進シンポジウムの開催

社会福祉連携推進に関するシンポジウムを開催した。

図表 4 開催概要

開催目的	連携推進法人を主題とした全国的なシンポジウムを開催し、連携推進法人やその他連携・協働化の制度の普及やそのメリットの共有を図る
開催日時	令和8年1月23日(金) 14:30-16:30 対面会場限定で 16:30-17:30 にてネットワーキングを実施
開催形態	対面及びオンラインによるハイブリッド開催(参加無料) 対面会場は大手センタービル2階(セミナールームB)
対象	<ul style="list-style-type: none">➤ 社会福祉法人の連携・協働化や連携推進法人制度に興味のある社会福祉法人や団体の役員及び職員➤ 連携推進法人及びその社員法人の役員や職員➤ 所轄庁(地方自治体)の職員

(3) 事業検討委員会

連携推進法人や社会福祉法人の連携・協働化について知見のある有識者による検討委員会を組成して議論を進めた。検討委員会は全3回実施した。

① 検討委員

検討委員は次のとおりである。なお、座長には松原氏が就任した。

図表 5 検討委員

氏名	所属
佐藤博文	飛騨市地域包括ケア課長
庄子清典	全国社会福祉法人経営者協議会社会福祉連携推進委員長 宮城県 社会福祉法人青葉福祉会 会長
田中滋	埼玉県立大学 学長
松原由美 ◎	早稲田大学人間科学学術院 人間科学部教授
山田尋志	社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋 理事長
吉田俊之	埼玉県立大学地域連携センター教授

(五十音順、敬称略、◎は座長)

検討委員会オブザーバーとして次の者が参画した。

図表 6 オブザーバー

氏名	所属
—	厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課

(敬称略)

本事業を実施した事務局は下記のとおりである。

図表 7 事務局

氏名	所属
東海林 崇	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 ディレクター
岡田 泰治	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 マネージャー
藤井 瞭	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアアソシエイト
井上 泰輔	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアアソシエイト

② 検討委員会開催状況

全3回の検討委員会は、原則オンライン開催として、必要に応じて対面・オンラインのハイブリッド開催とした。

図表 8 開催状況

開催日	主な議題
第1回 令和7年7月18日（金）	<ul style="list-style-type: none">事業概要の説明連携推進法人へのアンケート調査・ヒアリング調査内容の検討連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査内容の検討報告会の開催検討
第2回 令和7年12月1日（月）	<ul style="list-style-type: none">連携推進法人へのアンケート調査結果報告連携推進法人へのヒアリング調査状況連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査結果報告社会福祉連携推進シンポジウム 2026（報告会）の開催事例集・事業報告書骨子案
第3回 令和8年2月25日（水）	<ul style="list-style-type: none">社会福祉連携推進シンポジウム（報告会）2026 結果報告連携推進法人へのヒアリング調査結果報告事例集冒頭まとめ箇所の検討

③ 事業の経過

本事業は次の経過で事業を実施した。

図表 9 事業経過

事業実施状況	
令和7年 7月	★第1回 検討委員会
8月	
9月	連携推進法人への アンケート調査
10月	連携推進法人ヒア リング調査準備
11月	実査
12月	★第2回 検討委員会 実査
令和8年 1月	★社会福祉連携推進 シンポジウム開催 事例資料作成
2月	★第3回 検討委員会
3月	事例集作成 事業報告書 作成

2. 連携推進法人アンケート調査

連携推進法人の設立を検討する法人等にとって参考となる事例集を作成するため、その実態やメリット等の参考となる情報収集を行った。本章ではその詳細な内容について記載する。

(1) 調査概要

① 調査結果

全連携推進法人（31 法人、令和 7 年 7 月末時点）

② 調査方法

PwC コンサルティング合同会社より、各法人に電子媒体（Excel）をメールで送付し、回答対象者は、回答したファイルを、PwC コンサルティング合同会社までメールで返送した。

③ 実査期間

令和 7 年 8 月 29 日から 10 月 20 日

④ 回収状況

29 法人（93.5%）

⑤ 調査項目

調査項目は次のとおりである。

図表 10 調査項目

1	基礎項目	1. 連携推進法人名 2. 本部所在地（都道府県名・市町村名）
2	運営体制・運営方法	1. 事務局の場所 2. 事務局職員の状況（人数、専従／兼務） 3. 事務局職員の人件費 4. 令和 6 年度の決算額 5. 入会金（有無、金額） 6. 会費（有無、金額） 7. 社員法人から連携推進法人への業務委託費（有無、金額） 8. 社員総会、理事会、評議会の開催回数・開催方法
3	社員法人	1. 社員法人数、社員法人の属性 2. 各社員法人情報（法人種類、実施事業（介護・障害・保育）、サービス活動収益額） 3. 賛助会員の状況（賛助会員制度の有無、会費等、要件）
4	設立経緯	1. 設立時の社員法人数 2. 設立前の社員法人同士の出会い方 3. 設立前の社員法人同士の関係性構築方法 4. 設立前の社員法人同士の連携状況 5. 設立動機 6. 設立に向けた動き（会議の開催有無・回数、担当職員の設置、コンサル委託や外部有識者の助言有無、イニシアチブをとる中心的な法人の有無） 7. 設立に要した期間 8. 設立費用

		9. 設立に当たっての行政からの支援 10. 設立にあたっての苦勞
5	連携推進業務の実施状況	1. 実施している連携推進業務の種類 2. 具体的な内容
6	連携推進法人の効果・メリット	1. 連携推進法人の効果・メリット
7	連携推進法人の課題	1. 実施に当たっての苦勞 2. 特に負担に感じている業務内容 3. 課題解決に向けて

(2) 調査結果

回答が得られた 29 法人からの調査結果を取りまとめると次のとおりである。これらの内容は事例集を作成するにあたって参考にした。

① 連携推進法人一覧

アンケート調査結果およびホームページ等の公開情報から、その結果を整理すると次のとおりである。

図表 11 連携推進法人一覧

	連携推進法人名	設立日	社員法人数	社員法人の所在地 1. すべて同一市区町村内 2. すべて同一都道府県内 (市区町村は異なる) 3. 複数都道府県に所在	地域福祉支援業務	災害時支援業務	経営支援業務	貸付業務	人材確保等業務	物資等供給業務
1	リガール	2022/5/10	5	3. 複数都道府県	○	○	○		○	○
2	リズムウェル	2022/6/17	2	2. 同一都道府県		○	○		○	○
3	日の出医療福祉グループ	2022/8/1	3	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
4	光る福祉	2022/10/13	3	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
5	一五戸共栄会	2022/11/4	3	3. 複数都道府県	○	○	○		○	○
6	あたらしい保育イニシアチブ	2022/11/11	38	3. 複数都道府県			○		○	○
7	青海波グループ	2022/12/8	6	3. 複数都道府県	○	○	○	○	○	○
8	黎明	2023/1/27	3	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
9	園経営支援協会	2023/1/30	3	2. 同一都道府県			○		○	○
10	福岡親和会	2023/2/3	5	2. 同一都道府県	○	○	○		○	
11	きょうと福祉キャリアサポート	2023/2/28	7	2. 同一都道府県	○				○	
12	幸輪ホールディングス	2023/4/1	3	1. 同一市区町村	○	○	○		○	○
13	乳幼児教育ユニティ	2023/4/3	10	3. 複数都道府県	○	○	○		○	○
14	ジョイント&リップル	2023/5/9	6	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
15	共創福祉ひだ	2023/6/29	3	1. 同一市区町村	○	○	○		○	○
16	みらいグループ	2023/7/11	7	3. 複数都道府県			○		○	○
17	秋田圏域社会福祉連携推進会	2023/8/2	4	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
18	となりの	2023/9/19	4	2. 同一都道府県	○				○	
19	キッズファースト	2023/10/1	5	2. 同一都道府県			○		○	
20	人材育成振興会	2024/9/30	9	3. 複数都道府県					○	
21	大和会	2024/3/26	3	3. 複数都道府県	○	○	○		○	○
22	いーまーる	2024/11/29	5	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
23	WTBASE	2024/12/27	4	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
24	ありがとう安心サポート協会	2025/1/6	6	3. 複数都道府県	○	○			○	
25	ルピナス	2025/1/9	2	1. 同一市区町村		○			○	○
26	東日本介保支援協会	2025/1/15	4	2. 同一都道府県	○	○	○			
27	神戸繋がりのお会	2025/2/20	2	1. 同一市区町村	○		○		○	○
28	Mirai	2025/3/13	2	2. 同一都道府県	○	○	○		○	○
29	はあとライン	2025/7/25	3	3. 複数都道府県	○	○	○		○	○

② 運営体制・運営方法

ア. 事務局の職員数

事務局職員数は1名の法人が約4割と多く見られた。また、専従職員がいない法人は約7割弱になっており、多くは社員法人との兼務の形で、事務局職員が置かれている。

図表 12 事務局職員数（総数）（n=29）

	n	% ¹
0名	3	10.3
1名	12	41.4
2名	8	27.6
3名	4	13.8
4名	1	3.4
17名	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

最高値 17、最低値 0、平均値 2.1 中央値 1

図表 13 事務局職員数（専従職員（常勤））（n=29）

	n	%
0名	21	72.4
1名	5	17.2
2名	1	3.4
3名	1	3.4
13名	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

最高値 13、最低値 0、平均値 0.79、中央値 0

図表 14 事務局職員数（専従職員（非常勤））（n=29）

	n	%
0名	24	82.8
1名	4	13.8
2名	0	0.0
3名	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

最高値 3、最低値 0、平均値 0.24、中央値 0

図表 15 事務局職員数（兼務職員（社員法人との兼務））（n=29）

	n	%
0名	9	31.0
1名	11	37.9
2名	8	27.6
3名	0	0.0
4名	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

最高値 4、最低値 0、平均値 1.07、中央値 1

1 割合（%）については、各項目において小数点第2位以降について四捨五入をしているため、合計が100%とならない場合がある。以降の集計表においても同様。

図表 16 人件費（令和6年度実績）（n=20）

	n	%
0円	9	45.0
1円以上50万円未満	3	15.0
50万円以上100万円未満	1	5.0
100万円以上300万円未満	2	10.0
300万円以上500万円未満	0	0.0
500万円以上1,000万円未満	3	15.0
1,000万円以上	2	10.0
無回答	0	0.0
全体	20	100.0

最高値 64628 千円、最低値 0 千円、平均値 5349 千円、中央値 180 千円

イ. 事業規模

サービス活動収益計では、最小値が0円、最高値は約2.9億円、サービス活動費用計では、最小値は約1万円、最大値は約2.8億円だった。サービス活動収益計は約半数が500万円未満という状況であった。

図表 17 サービス活動収益計（令和6年度実績）（n=20）

	n	%
0円	1	5.0
1円以上50万円未満	1	5.0
50万円以上100万円未満	1	5.0
100万円以上500万円未満	7	35.0
500万円以上1,000万円未満	2	10.0
1,000万円以上2,000万円未満	5	25.0
2,000万円以上3,000万円未満	2	10.0
3,000万円以上	1	5.0
無回答	0	0.0
全体	20	100.0

最高値 295264 千円、最低値 0 千円、平均値 22557 千円、中央値 5443 千円

図表 18 サービス活動費用計（令和6年度実績）（n=20）

	n	%
0円	0	0.0
1円以上50万円未満	4	20.0
50万円以上100万円未満	2	10.0
100万円以上500万円未満	3	15.0
500万円以上1,000万円未満	3	15.0
1,000万円以上2,000万円未満	5	25.0
2,000万円以上3,000万円未満	2	10.0
3,000万円以上	1	5.0
無回答	0	0.0
全体	20	100.0

最高値 284530 千円、最低値 11 千円、平均値 21616 千円、中央値 6117 千円

図表 19 サービス活動費用計（令和6年度実績）／社員法人数（n=20）

	n	%
0円	0	0.0
1円以上50万円未満	6	30.0
50万円以上100万円未満	1	5.0
100万円以上200万円未満	3	15.0
200万円以上300万円未満	5	25.0
300万円以上400万円未満	1	5.0
400万円以上500万円未満	0	0.0
500万円以上	4	20.0
無回答	0	0.0
全体	20	100.0

最高値 94843千円、最低値 2.2千円、平均値6752千円、中央値1976千円

ウ. 入会金及び年会費

約半数の法人が入会金はあると回答した。1社員法人あたりの年会費の額は、約7割の法人が50万円未満だった。また、年会費は2法人を除く全法人があると回答した。1社員法人あたりの年会費の額は、約7割強の法人が50万円未満であった。

図表 20 入会金の有無（n=29）

	n	%
入会金がある	18	62.1
入会金はない	11	37.9
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 21 一社員法人当たりの入会金額（n=18）

	n	%
1万円以上10万円未満	6	33.3
10万円以上50万円未満	7	38.9
50万円以上100万円未満	2	11.1
100万円以上300万円未満	3	16.7
300万円以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	18	100.0

最高値 2500千円、最低値 10千円、平均値 368千円、中央値 100千円

図表 22 年会費の有無（n=29）

	n	%
年会費がある	27	93.1
年会費はない	2	6.9
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 23 一社員法人当たりの年会費額 (n=27)

	n	%
1万円以上10万円未満	5	18.5
10万円以上50万円未満	15	55.6
50万円以上100万円未満	1	3.7
100万円以上300万円未満	4	14.8
300万円以上	2	7.4
無回答	0	0.0
全体	27	100.0

最高値 6000 千円、最低値 10 千円、平均値 749 千円、中央値 200 千円

図表 24 サービス活動収益に占める年会費総額の割合 (令和6年度実績) (n=18)

	n	%
10%未満	5	27.8
10%以上30%未満	5	27.8
30%以上50%未満	1	5.6
50%以上80%未満	1	5.6
80%以上100%未満	3	16.7
100%	3	16.7
全体	18	100.0

最高値 100%、最低値 0%、平均値 42.8%、中央値 16.6%

エ. 業務委託費

7 法人が業務委託費はないと回答した。業務委託費を取る 7 法人の額はばらつきがみられたが、サービス活動収益に占める業務委託費総額の割合は 80%以上が一番多かった。

図表 25 業務委託費の有無 (令和6年度実績) (n=20)

	n	%
業務委託費があった	7	35.0
業務委託費はなかった	13	65.0
無回答	0	0.0
全体	20	100.0

図表 26 業務委託費の額 (令和6年度実績) (n=7)

	n	%
1万円以上100万円未満	1	14.3
100万円以上1,000万円未満	2	28.6
1,000万円以上2,000万円未満	2	28.6
2,000万円以上3,000万円未満	1	14.3
3000万円以上	1	14.3
無回答	0	0.0
全体	7	100.0

最高値 157293 千円、最低値 125 千円、平均値 30855 千円、中央値 11725 千円

図表 27 サービス活動収益に占める業務委託費総額の割合（令和6年度実績）（n=7）

	n	%
10%未満	1	14.3
10%以上 30%未満	1	14.3
30%以上 50%未満	1	14.3
50%以上 80%未満	1	14.3
80%以上 100%未満	3	42.9
100%	0	0.0
全体	7	100.0

最高値 99.6%、最低値 8.8%、平均値 56.9%、中央値 53.3%

オ. 社員総会

社員総会は約半数の法人が年 1 回開催し、最大年 4 回開催している法人もあった。開催方法としては対面回数が約半数、次いでハイブリッド回数が多かった。

図表 28 社員総会の開催回数（年）（n=28）

	n	%
1 回	14	50.0
2 回	9	32.1
3 回	4	14.3
4 回	1	3.6
無回答	0	0.0
全体	28	100.0

最高値 4、最低値 1、平均値 1.7、中央値 1.5

図表 29 社員総会の開催方法（n=28）

	n	%
対面開催	16	57.1
オンライン開催	3	10.7
ハイブリッド（対面・オンライン）開催	9	32.1
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	28	100.0

カ. 理事会

理事会は年 2 回開催した法人が一番多く、最大年 6 回開催している法人もあった。開催方法としては対面回数が約半数、次いでハイブリッド回数が多かった。

図表 30 理事会の開催回数（年）（n=28）

	n	%
1 回	4	14.3
2 回	10	35.7
3 回	5	17.9
4 回	6	21.4
5 回	1	3.6
6 回	2	7.1
無回答	0	0.0
全体	28	100.0

最高値 6、最低値 1、平均値 2.9、中央値 2.5

図表 31 理事会の開催方法 (n=28)

	n	%
対面開催	12	42.9
オンライン開催	4	14.3
ハイブリッド (対面・オンライン) 開催	10	35.7
その他	2	7.1
無回答	0	0.0
全体	28	100.0

キ. 評議会

評議会は年1回開催した法人が約9割を占め、最大年3回開催している法人もあった。開催方法としては対面回数が約半数、次いでオンライン回数が多かった。

図表 32 評議会の開催回数 (年) (n=27)

	n	%
1回	24	88.9
2回	2	7.4
3回	1	3.7
無回答	0	0.0
全体	27	100.0

最高値 3、最低値 1、平均値 1.1、中央値 1

図表 33 評議会の開催方法 (n=27)

	n	%
対面開催	13	48.1
オンライン開催	7	25.9
ハイブリッド (対面・オンライン) 開催	5	18.5
その他	1	3.7
無回答	1	3.7
全体	27	100.0

ク. 理事・監事・評議会の構成員

理事の人数は6名の法人が一番多く、最大9名存在する法人も見られた。社員法人の関係者の割合は半数以上が9割以上だった。

監事的人数は全ての法人が2名で、社員法人の関係者の割合はほとんどの法人が0%だった。

評議会の構成員の人数は3名の法人が一番多く、最大6名存在する法人も見られた。社員法人の関係者の割合は半数以上が0%だった。

図表 34 理事の人数 (n=28)

	n	%
5名	0	0.0
6名	24	85.7
8名	1	3.6
9名	3	10.7
無回答	0	0.0
全体	28	100.0

図表 35 理事の人数に占める社員法人の関係者の割合 (n=28)

	n	%
50%未満	2	7.1
50%以上 75%未満	8	28.6
75%以上 100%未満	9	32.1
100%	9	32.1
全体	28	100.0

図表 36 監事の人数 (n=29)

	n	%
2名	29	100.0
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 37 監事の人数に占める社員法人の関係者の割合 (n=28)

	n	%
0%	16	55.2
50%	7	24.1
100%	6	20.7
全体	29	100.0

図表 38 評議会の構成員の人数 (n=28)

	n	%
2名	0	0.0
3名	21	75.0
4名	5	17.9
6名	2	7.1
無回答	0	0.0
全体	28	100.0

最高値 6、最低値 0、平均値 3.4、中央値 3

図表 39 評議会の構成員の人数に占める社員法人の関係者の割合 (n=28)

	n	%
0%	15	53.6
0%以上 50%未満 (0%を除く)	2	7.1
50%	3	10.7
50%以上 100%未満 (50%を除く)	4	14.3
100%	4	14.3
全体	28	100.0

③ 社員法人

ア. 社員法人数

1 連携推進法人あたりの社員法人数は、1 法人を除く全法人が 10 未満であった。3～4 法人で構成されている連携推進法人が、全体の約 4 割強と多い。また、約 7 割弱の連携推進法人が、同一県内の社員法人で構成していた。加えて、半数の連携推進法人が、社会福祉法人のみの社員法人で構成しており、それ以外の半数は、営利法人等を含む法人で構成していた。

図表 40 社員法人の所在地 (n=29)

	n	%
社員法人の法人本部や事業所等にある	27	93.1
社員法人の法人本部や事業所等以外の場所にある	2	6.9
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 41 社員法人数 (n=29)

	n	%
2	4	13.8
3～4	13	44.8
5～8	9	31.0
9～10	2	6.9
11以上	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

最高値 38、最低値 2、平均値 5.5、中央値 4

図表 42 社員法人の所在地域 (n=29)

	n	%
同一市区町村内にある社員法人のみで構成される	4	13.8
同一都道府県内にある社員法人のみで構成される (所在市区町村は同一でない)	15	51.7
複数の都道府県に所在する社員法人で構成される	10	34.5
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 43 社員法人の参画状況 (複数回答) (n=29)

	n	%
社会福祉法人のみである	14	48.3
社会福祉法人以外の社会福祉事業を営む法人がいる	15	51.7
上記に該当しない、社会福祉を目的とする福祉サービス事業を営む法人がいる	2	6.9
上記に該当しない、社会福祉事業等に従事する者の養成機関を営む法人がいる	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	—

イ. 賛助会員制度

賛助会員制度があるのは8法人と約3割だった。賛助会員は前法人が会費を必要とし、うち3法人は入会金が必要だった。賛助会員数は5法人以下が半数を占めたが、22法人ある法人も存在した。

賛助会員の法人種別は営利法人(株式会社等)が5法人と一番多く、次いで社会福祉法人が4法人と多かった。また、賛助会員の実施事業は高齢者福祉関連事業と障害者福祉関連事業

が4法人と一番多かった。

図表 44 賛助会員制度の有無 (n=29)

	n	%
賛助会員制度がある	8	27.6
賛助会員制度はない	20	69.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

図表 45 賛助会員の会費等 (複数回答) (n=8)

	n	%
入会金が必要	3	37.5
会費が必要	8	100.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	8	—

図表 46 賛助会員数 (n=8)

	n	%
0	1	12.5
1～5	4	50.0
6～10	1	12.5
11～20	1	12.5
21以上	1	12.5
無回答	0	0.0
全体	8	100.0

最高値 22、最低値 0、平均値 6.4、中央値 2.5

図表 47 賛助会員の法人種別 (複数回答) (n=7)

	n	%
社会福祉法人	4	57.1
営利法人 (株式会社等)	5	71.4
特定非営利活動法人 (NPO 法人)	1	14.3
医療法人	1	14.3
学校法人	1	14.3
一般社団法人・一般財団法人	0	0.0
公益社団法人・公益財団法人	0	0.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	7	—

図表 48 賛助会員の実施事業（複数回答）（n=29）

	n	%
高齢者福祉関連事業	4	57.1
障害者福祉関連事業	4	57.1
障害児福祉関連事業	2	28.6
児童福祉関連事業（障害児福祉関連事業以外）	3	42.9
上記以外の福祉関連事業	1	14.3
医業	1	14.3
その他	1	14.3
無回答	0	0.0
全体	7	—

ウ. 社員法人同士の出会い方

設立時の社員法人数は4法人以下が半数を占めた。また、設立時から社員法人数の増減については、「同じである」と回答した法人が20法人と約7割を占め、「増えている」と回答した法人は8法人だった。社員法人同士の出会い方については、普段の業務における接点や、設立者や理事長同士の縁故という回答が多かった。

図表 49 設立時の社員法人数（n=29）

	n	%
2	9	31.0
3～4	11	37.9
5～8	7	24.1
9～10	2	6.9
11以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 50 設立時からの社員法人数の増減（n=29）

	n	%
同じである	20	69.0
増えている	8	27.6
減っている	1	3.4
全体	29	100.0

図表 51 社員法人同士の出会い方（複数回答）（n=29）

	n	%
普段の業務における接点	20	69.0
所在地域における自治体や社協が開催する会議や研修会等への参加	2	6.9
所在地域外における行政や団体が開催する会議や研修会等への参加	4	13.8
関わりのある他法人からの紹介	7	24.1
設立者や理事長が同一や親族同士である等の縁故	6	20.7
設立者や理事長が設立や就任前からの知り合いである等の縁故	16	55.2
その他	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	—

エ. 関係性構築において重要なこと

人材確保・育成や経営課題に関する相談をすることが、関係性構築において重要だったという回答が多かった。

図表 52 関係性構築にあたり実施していたもののうち重要であったもの（複数回答）（n=29）

	n	%
経営課題に関する相談	23	79.3
人材確保・育成に関する相談	26	89.7
業務に関する相談	22	75.9
連携・協働の取組の実施	12	41.4
地域課題の共有	12	41.4
食事等のインフォーマルな会合	8	27.6
会議等における定期的な場における顔合わせ	17	58.6
不定期な顔合わせ	8	27.6
その他	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	—

④ 設立経緯

ア. 設立動機・設立背景等

連携推進法人設立前に連携・協働の取組を実施していたという連携推進法人は75%（25%は連携推進法人設立後に連携・協働を開始）だった。設立前の取組の内容は、合同研修等の実施が最も多く、次いで職員の人事交流だった。

設立動機としては、経営ノウハウの共有等による経営力強化と、人材育成力の強化という回答が最も多く、次いで、人材確保力の強化という回答が多かった。また、設立動機の背景として、人口減少による職員不足という回答が最も多く、次いで高齢化や少子化による福祉ニーズの変化と、物価高や賃金上昇等による経営コスト増という回答が多かった。

図表 53 設立前に実施していた社員法人間の連携・協働の取組（複数回答）（n=29）

	n	%
人材募集や一括採用	5	17.2
合同研修等の実施	14	48.3
従業員の職場定着や職場の魅力発信に資する取組	8	27.6
人事管理システムや福利厚生等のシステム・制度の共通化	7	24.1
事務処理部門の集約・外部化	7	24.1
各種委員会の設置や各種指針の策定等	6	20.7
協働化等にあわせて行う ICT インフラの整備	6	20.7
協働化等にあわせて行う老朽設備・備品の更新・整備	3	10.3
経営及び職場環境改善等に関する専門家からの助言	12	41.4
顧客の紹介・仲介	3	10.3
業務の外注	6	20.7
職員（従業員）の人事交流	13	44.8
その他	3	10.3
特に実施していない	7	24.1
無回答	0	0.0
全体	29	—

図表 54 設立に至った直接の動機（複数回答）（n=29）

	n	%
事業継続への危惧	9	31.0
人材確保力の強化	19	65.5
人材育成力の強化	20	69.0
経営ノウハウの共有等による経営力の強化	20	69.0
福祉サービスの質の向上	12	41.4
災害時対応力の強化	13	44.8
事務処理の効率化	13	44.8
物資の共同調達	12	41.4
法人のブランド力向上	9	31.0
法人のガバナンスの強化	9	31.0
業界全体の経営の質の向上	8	27.6
その他	3	10.3
無回答	0	0.0
全体	29	—

図表 55 設立に至った動機の背景（複数回答）（n=29）

	n	%
人口減少により福祉ニーズが減少している	10	34.5
高齢化や少子化により福祉ニーズが変化している	17	58.6
地域に不足しているサービスがある	6	20.7
地域に重複した機能の事業所が多い	3	10.3
利用者支援の観点で連携先が不足している	2	6.9
業界全体で経営の質が低下している	3	10.3
生産年齢の人口減少により職員が不足している	19	65.5
物価高や賃金上昇等により経営コストが増加している	16	55.2
その他	3	10.3
無回答	0	0.0
全体	29	—

イ. 設立準備体制

約7割の連携推進法人が、方針等を決定するための会議を開催した。また、約7割の連携推進法人が、設立準備のための担当職員を置いていたが兼務職員の割合が多かった。また、約5割の連携推進法人が、担当者会議を開催した。

方針等を決定するための会議の回数は5回以下が半数を占めた。会議の開催方法は対面開催が一番多く、次いでハイブリッドが多かった。方針等を決定するための会議の参加者は理事長（95%）や理事・監事（約8割）の割合が一番多かった。

担当者会議の回数は5回以下が半数を占めた。会議の開催方法は対面開催が一番多く、次いでハイブリッドが多かった。担当者会議の参加者は理事・監事の割合（71.4%）が一番多く、次いで職員（57.1%）の割合が高かった。

図表 56 設立に向けた準備（複数回答）（n=29）

	n	%
方針等を決定するための会議を開催した	21	72.4
方針等を決定するための会議以外に、担当者間で具体的な設立準備を進めるための担当者会議を開催した	14	48.3
設立準備のための専従の担当職員を設置した	3	10.3
設立準備のための兼務の担当職員を設置した	18	62.1
設立準備のためにコンサルタント会社等への業務委託を実施した	5	17.2
設立検討のために外部有識者による助言を得た	4	13.8
その他	6	20.7
無回答	0	0.0
全体	29	—

図表 57 方針等を決定するための会議の回数 (n=21)

	n	%
1～2回	6	28.6
3～5回	9	42.9
6～10回	4	19.0
11～20回	2	9.5
21回以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	21	100.0

最高値 20、最低値 1、平均値 5、中央値 3

図表 58 方針等を決定するための会議の開催方法 (n=21)

	n	%
対面開催	14	66.7
オンライン開催	2	9.5
ハイブリッド（対面・オンライン）開催	4	19.0
その他	0	0.0
無回答	1	4.8
全体	21	100.0

図表 59 方針等を決定するための会議の参加者（複数回答）(n=21)

	n	%
理事長	20	95.2
理事・監事	16	76.2
評議会の構成員	4	19.0
職員	12	57.1
自治体職員	2	9.5
社協等の団体職員	2	9.5
その他	4	19.0
無回答	0	0.0
全体	21	—

図表 60 担当者会議の回数 (n=14)

	n	%
1～2回	5	35.7
3～5回	3	21.4
6～10回	3	21.4
11～20回	1	7.1
21回以上	0	0.0
無回答	2	14.3
全体	14	100.0

最高値 20、最低値 2、平均値 5、中央値 5

図表 61 担当者会議の参加者（複数回答）（n=14）

	n	%
理事長	7	50.0
理事・監事	10	71.4
評議会の構成員	1	7.1
職員	8	57.1
自治体職員	3	21.4
社協等の団体職員	0	0.0
その他	2	14.3
無回答	0	0.0
全体	14	—

ウ. 設立準備期間・設立費用

設立に要した期間は、最低でも3か月以上で、半年以上1年未満という回答が最も多かった。また、約9割弱の法人が、設立に向けての中心的な法人が存在した。

設立費用は、約半数の法人が50万円未満で、平均額は約103万円だった。

登記費用は必須であり、設立準備にあたっての人件費や、設立時の資本金としてどの程度用意するか等により差がある。

図表 62 設立に要した期間（社員法人同士が設立検討を開始してから設立までの期間）（n=29）

	n	%
3か月未満	0	0.0
3か月以上半年未満	6	20.7
半年以上1年未満	18	62.1
1年以上2年未満	3	10.3
2年以上3年未満	1	3.4
3年以上4年未満	1	3.4
4年以上5年未満	0	0.0
5年以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 63 設立に向けてイニシアチブをとるなどした中心的な法人の有無（n=29）

	n	%
存在した	25	86.2
存在しなかった	4	13.8
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 64 設立費用 (n=29)

	n	%
20 万円未満	9	31.0
20 万円以上 50 万円未満	7	24.1
50 万円以上 100 万円未満	2	6.9
100 万円以上 300 万円未満	8	27.6
300 万円以上 500 万円未満	2	6.9
500 万円以上	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

最高値 5000 千円、最低値 100 千円、平均値 1034 千円、中央値 400 千円

図表 65 設立費用の用途 (複数回答) (n=29)

	n	%
登記費用	29	100.0
設立準備に携わる職員等の人件費	5	17.2
設立に向けた会議等の出席者への謝金等	5	17.2
有識者への謝金等	1	3.4
コンサルタント会社等への設立業務委託費	4	13.8
その他	8	27.6
無回答	0	0.0
全体	29	—

エ. 行政からの支援の有無

約 8 割弱の法人が、行政からの支援があったと回答した。具体的な支援内容としては、手続き等についての助言が最も多く、次いで、補助金や交付金の交付であった。

図表 66 行政からの支援の有無 (n=29)

	n	%
行政からの支援があった	22	75.9
行政からの支援がなかった	7	24.1
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 67 行政からの支援内容 (複数回答) (n=22)

	n	%
法人間のつなぎ等の調整	2	9.1
設立に向けた手続き等についての助言	17	77.3
設立に向けた会議等への参加	2	9.1
補助金や交付金の交付	9	40.9
職員の出向	1	4.5
その他	1	4.5
無回答	0	0.0
全体	22	—

オ. 設立に当たって苦労した点

「社会福祉連携推進法人の定款等の作成や会計等の制度理解が難しかった」と回答した法人が約7割と一番多く、次いで、「社会福祉連携推進法人の申請等の事務処理を担う人員確保が難しかった（業務上の余裕がなかった）」と回答した法人が約5割だった。

図表 68 設立に当たって苦労した点（複数回答）（n=29）

	n	%
設立の意義について、社員法人の理事会や評議会で理解してもらうことが難しかった	2	6.9
社員法人を集めることが難しかった	6	20.7
社会福祉連携推進法人の理事、監事や評議会の構成員のなり手を探すのが難しかった	6	20.7
他の社員法人と協議がなかなか進まなかった（資金繰りや役員の確保等）	3	10.3
社会福祉連携推進法人の申請等の事務処理を担う人員確保が難しかった（業務上の余裕がなかった）	13	44.8
社会福祉連携推進法人の定款等の作成や会計等の制度理解が難しかった	19	65.5
その他	2	6.9
特になし	3	10.3
無回答	0	0.0
全体	29	—

⑤ 連携推進法人の実施状況

ア. 連携推進業務

連携推進業務としては、1法人を除く全法人が人材確保等業務を実施している。そのほか多くの法人が、経営支援業務、地域福祉支援業務、物資等供給業務を実施している。

図表 69 連携推進業務（複数回答）（n=29）

	n	%
地域福祉支援業務	22	75.9
災害時支援業務	21	72.4
経営支援業務	24	82.8
貸付業務	1	3.4
人材確保等業務	28	96.6
物資等供給業務	22	75.9
その他	7	24.1
無回答	0	0.0
全体	29	—

イ. 地域福祉支援業務

地域福祉支援業務としては、「社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の新たな取組の企画立案、支援ノウハウの提供」が一番多く（45.5%）、次いで、「社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の実施」及び「各地域における公益的な取組等の実施状況の共有」が多く見られた（31.8%）。

図表 70 地域福祉支援業務の具体的内容（複数回答）（n=22）

	n	%
地域住民の生活課題を把握するためのニーズ調査の実施	1	4.5
社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の新たな取組の企画立案、支援ノウハウの提供	10	45.5
社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の実施	7	31.8
社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の実施状況の把握・分析	5	22.7
社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等に対する学識経験者等による助言等の取得	1	4.5
各地域における公益的な取組等に対する学識経験者等による助言等の取得	2	9.1
地域住民に対する社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の周知・広報	7	31.8
各地域における地域住民の生活課題を把握するためのニーズ調査のノウハウ等の共有	1	4.5
各地域における公益的な取組等の実施状況の共有	7	31.8
社員法人が地域の他の機関と協働を図るための調整	4	18.2
社員法人の経営する施設又は事業所の利用者であって、判断能力が不十分なもの等に対する法人後見	0	0.0
その他	2	9.1
無回答	1	4.5
全体	22	—

ウ. 災害時支援業務

災害時支援業務としては、「被災施設等に対する応急的な物資の備蓄・提供」が一番多く（71.4%）、次いで、「被災施設等で不足する人材の応援派遣の調整」が多く見られた（52.4%）。

図表 71 災害時支援業務の具体的内容（複数回答）（n=21）

	n	%
各社員法人の災害時支援ニーズの事前把握	7	33.3
各社員法人のいわゆる業務継続計画（BCP）の共同での策定・見直し	11	52.4
社員法人全体のいわゆる業務継続計画（BCP）の策定・見直し	9	42.9
共同での避難訓練の実施	4	19.0
被災した社員法人の経営する施設等（以下「被災施設等」という。）に対する被害状況調査の実施	6	28.6
被災施設等に対する応急的な物資の備蓄・提供	15	71.4
被災施設等の利用者の他施設への移送の調整	5	23.8
被災施設等で不足する人材の応援派遣の調整	12	57.1
地方公共団体との連絡・調整	5	23.8
その他	0	0.0
無回答	1	4.8
全体	21	—

エ. 経営支援業務

経営支援業務としては、「社員に対する経営ノウハウ等に関する情報共有・助言・コンサル

ティングの実施」が一番多く（83.3%）、次いで、「社員の財務状況の共有・分析・助言」が多く見られた（62.5%）。

図表 72 経営支援業務の具体的内容（複数回答）（n=24）

	n	%
社員に対する経営ノウハウ等に関する情報共有・助言・コンサルティングの実施	20	83.3
賃金テーブルの作成等人事・給与システムに関する情報共有・助言・コンサルティングの実施	9	37.5
社員の財務状況の共有・分析・助言	15	62.5
社会福祉法人会計に関する研修の実施等適正な財務会計の構築に向けた支援	7	29.2
社員の特定事務に関する事務処理の代行	5	20.8
社員の施設等における外国人材の受入れ支援（介護職種に係る技能実習の監理団体として行う業務に限る。）	8	33.3
その他	3	12.5
無回答	0	0.0
全体	24	—

オ. 貸付業務

貸付業務は1法人のみ行い、「社員に対する経営ノウハウ等に関する情報共有・助言・コンサルティングの実施」を行っていた。

図表 73 貸付業務の具体的内容（複数回答）（n=1）

	n	%
社員に対する経営ノウハウ等に関する情報共有・助言・コンサルティングの実施	1	100.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	1	—

カ. 人材確保等業務

人材確保等業務としては、「社員法人合同での研修の実施」が一番多く（71.4%）、次いで、「社員法人合同での採用募集」と「出向等社員法人間の人事交流の調整」が多く見られた（42.9%）。

図表 74 人材確保等業務の具体的内容（複数回答）（n=28）

	n	%
社員法人合同でのホームページの立ち上げ	7	25.0
社員法人合同での採用募集	12	42.9
社員法人合同での採用イベント等への出展	10	35.7
出向等社員法人間の人事交流の調整	12	42.9
賃金テーブルや初任給等の社員法人間の共通化に向けた調整	5	17.9
社員法人の施設等における職場体験、現場実習等の調整	7	25.0
社員法人合同での研修の実施	20	71.4
社員の施設等における外国人材の受入れ支援（経営支援業務である介護職種に係る技能実習の監理団体として行う業務を除く。）	9	32.1
その他	0	0.0
無回答	7	25.0
全体	28	—

キ. 物資等供給業務

物資等供給業務としては、「介護記録の電子化等 ICT を活用したシステムの導入支援・一括調達」が一番多く（63.6%）、次いで、「紙おむつやマスク、消毒液等の衛生用品の一括調達」が多く見られた（36.4%）。

図表 75 物資等供給業務の具体的内容（複数回答）（n=22）

	n	%
紙おむつやマスク、消毒液等の衛生用品の一括調達	8	36.4
介護ベッドや車いす、リフト等の福祉機器の一括調達	3	13.6
介護記録の電子化等 ICT を活用したシステムの導入支援・一括調達	14	63.6
事務機器の一括調達	5	22.7
社員の施設等で提供される給食の供給	1	4.5
その他	6	27.3
無回答	1	4.5
全体	22	—

⑥ 連携推進法人の効果・メリット

ア. 社員法人における効果・メリット

社員法人における効果・メリットとしては、「経営の現状や課題に関する気づきがあった」という回答が一番多く（72.4%）、次いで、「人材育成力が向上した」と回答した法人が多かった（51.7%）。

図表 76 連携推進法人による社員法人における効果・メリット（複数回答）（n=29）

	n	%
人材確保力が向上した	7	24.1
人材育成力が向上した	15	51.7
経営の現状や課題に関する気づきがあった	21	72.4
経営層における経営意識の改善が図られた	14	48.3
経営層における経営能力が向上した	9	31.0
収支改善が図られた	8	27.6
福祉サービスの質が向上した	4	13.8
災害時対応力が向上した	8	27.6
事務処理の効率化による事務負担軽減が図られた	5	17.2
物資の共同調達や業務集約化による経費削減が図られた	8	27.6
物資の共同調達や業務集約化の検討・実施を通じてコスト意識の改善が図られた	7	24.1
法人のブランド力が向上した	8	27.6
法人のガバナンスが強化された	6	20.7
その他	2	6.9
特にない	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	—

⑦ 連携推進法人の課題

ア. 連携推進法人実施にあたって特に負担に感じる事務内容

連携推進法人実施にあたって特に負担に感じる事務内容としては、「評議会の開催」という回答が一番多く（44.8%）、次いで、「法人指導監査への対応」と回答した法人が多かった（41.4%）。

図表 77 連携推進法人実施にあたって特に負担に感じる事務内容（複数回答）（n=29）

	n	%
社員総会の開催	9	31.0
理事会の開催	10	34.5
評議会の開催	13	44.8
法人指導監査への対応	12	41.4
その他	2	6.9
特にない	7	24.1
無回答	0	0.0
全体	29	—

3. 事例集作成概要

本事業の成果物として、本事業報告書のほか事例集を作成した。本章では、事例集の作成プロセスを紹介し、事例集の全体像を記載する。なお、作成した事例集の詳細な内容は資料編に掲載する。

(1) 事例集概要

① 全体構成

事例集の第1章は連携推進法人の一覧表を掲載するとともに、連携推進法人の全体像が分かる資料を作成した。具体的には、社員法人、実施している連携推進業務の具体的な内容や、効果・メリット、収支などについて記載した。第2章は、アンケート調査結果を活用し、ヒアリングを中心に取りまとめた。第3章はヒアリング内容を整理したものである。

図表 78 事例集構成

記載項目	内容	ソース
1 連携推進法人紹介 ～どのような連携推進法人があるか～	<ul style="list-style-type: none">既存の連携推進法人を一覧化するとともに、それらを類型化して、どのような連携推進法人があるのかを紹介する	アンケート調査結果
2 連携推進法人の法人設立・法人運営方法紹介	<ul style="list-style-type: none">連携推進法人の設立・実施のプロセスを整理する社会福祉法人等がこれから連携推進法人を設立・実施するにあたり、設立・実施の各フェーズにおいて想定される疑問に関して、既存の連携推進法人の先行事例ではどのようなものであるか・あったかについて、定量的・定性的の両面で記述する	アンケート調査結果 ヒアリング調査結果
3 各法人の特徴や詳細の紹介	<ul style="list-style-type: none">ヒアリングした法人ごとに、各法人の特徴や設立経緯・取組等の詳細を記述する	ヒアリング調査結果

(2) 連携推進法人ヒアリング調査

① 調査対象

連携推進法人 8 法人と一部その社員法人に対しヒアリングを実施した。調査対象は次のとおりである。

図表 79 調査対象

	連携推進法人名	認定所 轄庁	認定年月日	ヒアリング日時
1	黎明	岐阜県	令和5年1月27日	令和7年10月28日(火)14時半～16時半(オンライン)
2	園経営支援協会	東京都	令和5年1月30日	令和7年10月24日(金)15時～17時(対面)
3	秋田圏域社会福祉連携推進会	秋田県	令和5年8月2日	令和7年11月21日(金)10時～12時(オンライン)
4	となりの	愛知県	令和5年9月19日	令和7年11月7日(金)13時～15時(オンライン)
5	キッズファースト	千葉県 千葉市	令和5年10月1日	令和7年11月11日(火)14時～16時(対面)
6	いーまーる	沖縄県	令和6年11月29日	令和7年11月4日(火)10時～12時(対面)
7	WTBASE	東京都	令和6年12月27日	令和7年11月10日(月)10時半～12時半
8	ありがとう安心サポート協会	東京都	令和7年1月6日	令和7年11月21日(金)10時～12時(オンライン)

② 調査方法

オンライン又は対面で調査を実施した。

③ 調査項目

調査項目は次のとおりである。

図表 80 調査項目

1	基礎項目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 連携推進法人名 2. 本部所在地 (都道府県名・市町村名)
2	運営体制・運営方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事務局の場所 2. 事務局職員の状況(人数、専従/兼務) 3. 事務局職員の人件費 4. 令和6年度の決算額 5. 入会金(有無、金額) 6. 会費(有無、金額) 7. 社員法人から連携推進法人への業務委託費(有無、金額) 8. 社員総会、理事会、評議会の開催回数・開催方法
3	社員法人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社員法人数、社員法人の属性 2. 各社員法人情報(法人種類、実施事業(介護・障害・保育)、サービス活動収益額) 3. 賛助会員の状況(賛助会員制度の有無、会費等、要件)
4	設立経緯	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設立時の社員法人数 2. 設立前の社員法人同士の出会い方 3. 設立前の社員法人同士の関係性構築方法 4. 設立前の社員法人同士の連携状況 5. 設立動機 6. 設立に向けた動き(会議の開催有無・回数、担当職員の設置、コンサル委託や外部有識者の助言有無、イニシアチブをとる中心的な法人の有無) 7. 設立に要した期間

		8. 設立費用 9. 設立にあたっての行政からの支援 10. 設立にあたっての苦勞
5	連携推進業務の実施状況	1. 実施している連携推進業務の種類 2. 具体的な内容
6	連携推進法人の効果・メリット	1. 連携推進法人の効果・メリット
7	連携推進法人の課題	1. 実施にあたっての苦勞 2. 特に負担に感じている業務内容 3. 課題解決に向けて
8	連携推進法人の特徴	1. 連携推進法人の特徴
9	社員法人へのヒアリング（一部の法人で実施）	1. （途中で参画した場合）参画した経緯 2. 連携推進法人に参画したメリット・効果 3. 連携推進法人に参画したデメリット・課題

(3) 連携推進法人ヒアリング調査結果

連携推進法人へのヒアリング調査の結果概要は次のとおりである。なお、詳細については「付録3 事例集」を参照願いたい。

図表 81 ヒアリング調査結果の概要

	連携推進法人名	概要
1	黎明	岐阜県内の社会福祉法人・NPO 法人が連携し、経営基盤の強化と地域福祉の向上を目的に設立された連携推進法人である。特に、一部の社員法人の本部機能を連携推進法人が担ったり、月1回の定例会議において様々な経営的な相談を行い行政情報等の最新の情報提供をしたりする中で、各法人の経営や運営強化につながっている。
2	園経営支援協会	園経営支援協会は、保育所等を運営する法人の経営基盤強化と保育の質向上を目的として設立された連携推進法人である。研修や実務マニュアル作成・提供、物資一括購入などを通じて、社員法人の支援を実施している。
3	秋田圏域社会福祉連携推進会	秋田県を拠点に、地域の社会福祉法人を中心に設立された連携推進法人。輪番制とした研修や意見交換会の定期的な実施等により、連携推進法人事務局の負担軽減にもつなげながら、各法人における課題や取組の共有、物資購入費低減に向けた検討、災害対策の協働した備えなどを通じて、各法人のサービスの質向上や経営基盤の強化、人材育成を図っている。
4	となりの	愛知県豊田市を拠点に、複数の社会福祉法人が連携して、成年後見の受任を実施している。連携推進法人事務局と各社員法人の役割分担のもと、各社員法人の利用者等に対する後見活動を実施しながら、地域の成年後見の担い手不足解消や、各社員法人の職員の人材育成の場になっている。
5	キッズファースト	千葉県内の保育園を中心とする社会福祉法人等が参画し、保育園経営の実務に精通した税理士が中心となって社員法人への経営支援を行う連携推進法人。 社会福祉法人会計や補助金制度、人事・処遇改善等に関する高度な専門知識を活かし、職員配置・賃金制度・予算管理など、保育園経営の実務面を継続的にサポートしている。
6	いーまー	沖縄県内の社会福祉法人・学校法人の5法人が参画し、外国人人材確保の地域のハブとなることなどを目指して連携を深めている連携推進法人。連携推進法人内だけでとどまるのではなく、地域全体のサービス向上や人材確保力向上などを図りたいと考えている。
7	WTBASE	東京都の西多摩地域を拠点に、1法人1施設による特養経営という共通項をもつ社会福祉法人4施設で設立した連携推進法人である（1法人のみ特養以外にグループホームも経営）。同じ法人規模の年齢層に近い経営者同士という類似性もあり、経営層同士の気軽な相談や法人間の活発な職員交流など、様々な連携効果を生み出している。
8	ありがとう安心サポート協会	社会福祉法人6法人が参画し、高齢者等終身サポート事業等の先駆的な取組について、連携推進法人及び各社員法人の役割を明確化しながら、連携して実現している。

(4) 連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査

① 調査対象

連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリングを実施した。調査対象は次のとおりである。

図表 82 調査対象

	グループ名	ヒアリング対象	ヒアリング日時
1	子育て支援グループ「ほいくの園」	社会福祉法人昌和福祉会	令和7年10月3日(金)10時～12時 (オンライン)
2	一般社団法人福智町社会福祉連携協議会	社会福祉法人豊徳会	令和7年10月6日(月)10時～12時 (対面)
3	社会福祉法人コレクティブ	社会福祉法人福祉楽団	令和7年10月15日(水)13時～15時 (対面)
4	ほっとかへんネット ・ほっとかへんネット南あわじ (南あわじ市社会福祉法人連絡協議会) ・ほっとかへんネット兵庫(兵庫区社会福祉法人連絡協議会)	同左	・ほっとかへんネット南あわじ 令和7年10月17日(金)10時～12時 (オンライン) ・ほっとかへんネット兵庫 令和7年10月16日(木)14時～16時 (オンライン)
5	社会福祉法人亀鶴会が締結した災害時相互応援協定 ・災害時広域応援支援協定 ・羽村市3特養災害時相互応援協定	社会福祉法人亀鶴会	令和7年11月4日(火)12時半～14時 (オンライン)

② 調査方法

オンライン又は対面で調査を実施した。

③ 調査項目

調査項目は次のとおりである。

図表 83 調査項目

1	基本情報	事務局体制	1. 担当職員数 2. 事務局の主な役割
2		運営内容	1. 参画要件 2. 入会金 3. 年会費 4. その他費用負担 5. 本部運営財源
3		参画法人	1. 法人種別 2. 法人名 3. 所在自治体 4. 実施事業
4		連携・協働の実施経緯	1. 連携・協働に至ったきっかけ 2. 連携・協働に至るまでの動き 3. 法人間の関係性の構築方法や重要点
5		連携・協働の内容	1. 具体的な連携・協働の内容 2. 実施に当たっての工夫点 3. 連携・協働の効果・メリット 4. 連携・協働のデメリットや課題、解決法策 5. 今後の展望

(5) 連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査結果

連携・協働化に取り組む社会福祉法人へのヒアリング調査結果は「付録2 事例集」に記載のとおり。

図表 84 ヒアリング調査結果の概要

	連携推進法人名	概要
1	子育て支援グループ「ほいくの園」	福山市内の複数の社会福祉法人が連携し、地域の子育て家庭を支援するために設立された子育て支援グループである。1999（平成 11）年に設立され、現在も継続して地域に開かれた子育て支援活動を実施している。 本グループは、保育施設に通っていない家庭も含めた地域の子育て家庭を対象に、遊びの場や相談の機会を提供するとともに、法人間の情報共有や人材交流を通じて、地域全体の保育力の向上を図ることを目的としている。
2	一般社団法人福智町社会福祉連携協議会	町内の全ての社会福祉法人が参画し、地域における公益的な取組を実施。また、事務の共同化等を行うことで連携・協働のメリットを感じられるようにしている。
3	社会福祉法人コレクティブ	利用者へのケアに対する理念が共通する全国 8 法人が集まり経営連携の共同体を発足。人材育成や物品調達、災害時の応援体制などを実施。イベント後の食事会での顔の見える関係性を重視。アプリ機能を通じたコミュニケーションも積極的に取っている。
4	社会福祉法人亀鶴会が締結した災害時相互応援協定 ・災害時広域応援支援協定 ・羽村市 3 特養災害時相互応援協定	【災害時広域応援協定】 石川県、愛知県、熊本県の社会福祉法人と災害時広域相互応援協定を結び災害時に備えるとともに、平時から顔の見える関係を保つための活動を実施。 【羽村市 3 特養災害時相互応援協定】 市内で特養事業を展開する 3 施設が集まり災害時相互応援協定を締結。日ごろから定期会合や合同防災訓練を実施し、顔の見える関係性を構築している。
5	ほっとかへんネット ・ほっとかへんネット南あわじ(南あわじ市社会福祉法人連絡協議会) ・ほっとかへんネット兵庫(兵庫区社会福祉法人連絡協議会)	【ほっとかへんネット南あわじ(南あわじ市社会福祉法人連絡協議会)】 南あわじ市で複数の社会福祉法人が連携することで、地域の生活・福祉課題の解決を図る取組を実施。 【ほっとかへんネット兵庫(兵庫区社会福祉法人連絡協議会)】 神戸市兵庫区で複数の社会福祉法人等が連携することで、地域の生活・福祉課題の解決を図る取組を実施。

4. 社会福祉連携推進シンポジウムの開催

本章では、社会福祉連携推進シンポジウムについて記載する。

(1) 開催内容

① 開催概要

次の開催方法等によって、社会福祉連携推進シンポジウムを開催した。

図表 85 開催方法等

開催目的	連携推進法人を主題とした全国的なシンポジウムを開催し、連携推進法人やその他連携・協働化の制度の普及やそのメリットの共有を図る
開催日時	令和8年1月23日(金) 14:30-16:30 対面会場限定で 16:30-17:30 にてネットワーキングを実施
開催形態	対面及びオンラインによるハイブリッド開催(参加無料) 対面会場は大手センタービル2階(セミナールームB)
参加対象	① 社会福祉法人の連携・協働化や連携推進法人制度に興味のある社会福祉法人や団体の役員及び職員 ② 連携推進法人及びその社員法人の役員や職員 ③ 所轄庁(地方自治体)の職員
集客方法	集客チラシ(図表2)を作成し、厚生労働省や全国社会福祉法人経営者協議会、所轄庁などを通じて周知することによる募集
参加申込方法	Webフォーム(Microsoftフォーム)による申込
記録・公開	<ul style="list-style-type: none">プレゼンテーションについては録画パネルディスカッションについては、議論内容を議事概要として記録PwCコンサルティング合同会社のホームページにおいて公開(予定)

図表 86 シンポジウム集客チラシ

厚生労働省 令和7年度 社会福祉推進事業
社会福祉連携推進シンポジウム2026
 ～社会福祉法人の連携・協働に向けて～

少子高齢化・人口減少が進む中、社会福祉事業の担い手である社会福祉法人の役割は重要であり、今後も事業を継続していく体制を構築していくことが必要です。

個々の社会福祉法人では解決できない地域の福祉ニーズや経営課題も、法人間の連携・協働により解決が図られるケースもあります。

当シンポジウムでは、社会福祉法人の連携・協働化また社会福祉連携推進法人制度について、そのきっかけや連携先との関係づくりを中心に、取組内容や運営体制といった実態や効果をご紹介します。

皆様のご参加を心よりお待ちしております！

開催概要

日時	2026年1月23日(金) 14:30～16:30 (14:00受付開始) ※対面参加者のみ イベント終了後、参加者同士の交流や登壇者への質問等の時間を予定 (参加自由)
会場	ハイブリッド開催 ・ PwCコンサルティング合同会社 会議室(東京都千代田区大手町1-1-3 大手センタービル2階) ・ Zoomでの同時配信も予定しています。
アクセス	東京メトロ 東西線・千代田線・半蔵門線・丸ノ内線 都営地下鉄三田線「大手町駅」(C9 出口直結) JR 「東京駅」(丸ノ内中央口より徒歩約10分)
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉法人の連携・協働化や社会福祉連携推進法人制度に興味のある社会福祉法人や団体の役員及び職員 ・ 社会福祉連携推進法人及びその社員法人の役員や職員 ・ 所轄庁(地方自治体)の職員
定員	(会場参加の場合)80名 ※ 会場参加の場合先着順です。
参加費	無料
お申し込み	MS formsより1月16日(金) までにお申し込みをお願いいたします。 ※ ご参加の方1名ごとにお申し込みをお願いします。 <div style="background-color: #2980b9; width: 300px; height: 20px; margin-top: 5px;"></div> <div style="background-color: #2980b9; width: 80px; height: 60px; float: right; margin-top: 5px;"></div>
お問い合わせ	本イベントに関してご不明点がございましたら、以下のアドレスへご連絡をお願いいたします。 厚生労働省 令和7年度社会福祉推進事業「社会福祉連携推進法人制度の活用に関する調査研究」事務局 Email: <div style="background-color: #2980b9; width: 400px; height: 20px; display: inline-block;"></div>

② 開催内容

開催内容は次のとおりである。

図表 87 開催内容

	内容	登壇者
冒頭	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省によるご挨拶及び制度説明 	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課
第1部	<ul style="list-style-type: none"> 調査結果報告： 連携・協働化に取り組む社会福祉法人及び 連携推進法人に対する調査結果 	<ul style="list-style-type: none"> PwC コンサルティング合同会社
	<ul style="list-style-type: none"> 実践者4名による 取組のプレゼンテーション 	<p>【連携推進法人】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉連携推進法人 ありがとう安心サポート協会 社会福祉連携推進法人 いーまーる 社会福祉連携推進法人 となりの 社会福祉連携推進法人 WTBASE <p>総評： 早稲田大学人間科学学術院 教授 松原由美氏</p>
第2部	<ul style="list-style-type: none"> 実践者5名による パネルディスカッション 	<p>【連携推進法人】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉連携推進法人 ありがとう安心サポート協会 社会福祉連携推進法人 共創福祉ひだ 社会福祉連携推進法人 となりの 社会福祉連携推進法人 日の出医療福祉グループ 社会福祉連携推進法人 リガール <p>ファシリテーター： 早稲田大学人間科学学術院 教授 松原由美氏</p>

③ 参加者数

参加申込者数は、計 555 名であった。会場参加者は 35 名、オンライン参加者は 520 名であった。参加申込者の約 7 割が社会福祉法人であり、約 2 割が行政（都道府県、市区町村）であった。なお、当日の参加者は会場・オンライン参加合わせ 478 名が参加。

図表 88 参加申込者の属性（重複あり）

所属分類	数	割合
社会福祉法人	414	74.6%
公益社団・財団法人や医療法人等の社会福祉法人以外の社会福祉事業者	6	1.1%
所轄庁	114	20.5%
福祉関係機関・団体	5	0.9%
その他	16	2.9%
全体	555	—

(2) 参加者アンケート調査

① 実施方法

シンポジウムの参加者に対して、Web フォーム (Microsoft フォーム) にてアンケート調査を実施した。

② 調査項目

アンケート調査の調査項目は次のとおりである。

図表 89 調査項目

1. 回答者	<ul style="list-style-type: none">アンケート回答者の所属
2. シンポジウム満足度	<ul style="list-style-type: none">シンポジウム全体の満足度第1部の満足度第2部の満足度参加者同士の交流や登壇者への質問等の満足度
3. 連携推進法人設立の推進にあたって	<ul style="list-style-type: none">連携推進法人設立を推進する上で知りたい情報、周知すべき情報

③ 回収状況

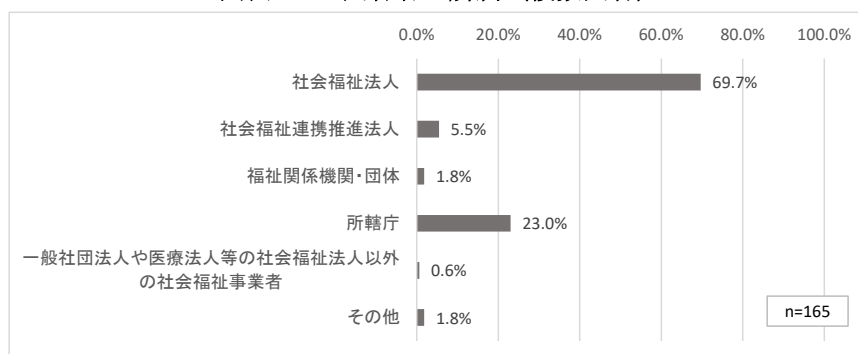
シンポジウムの参加者計 478 名に対して、165 名の回答を得た (回収率 34.5%)。

④ 調査結果

● 回答者の所属

回答者の所属は、社会福祉法人の割合が最も高く、全体の 69.7%であった。その他には、自治体、行政、社会福祉法人の連携協働を支援している会社という回答が見られた。

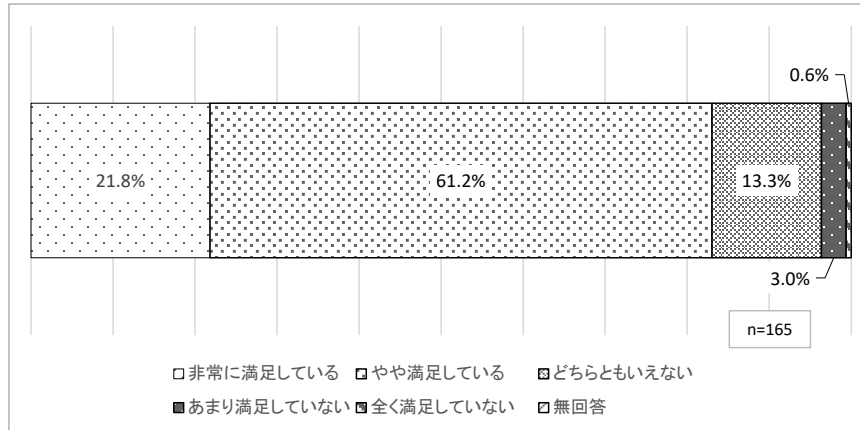
図表 90 回答者の所属 (複数回答)



● シンポジウムの全体的な満足度

全体的な満足度については、全体の 83.0%が満足（非常に満足している＋やや満足している）との回答であった。

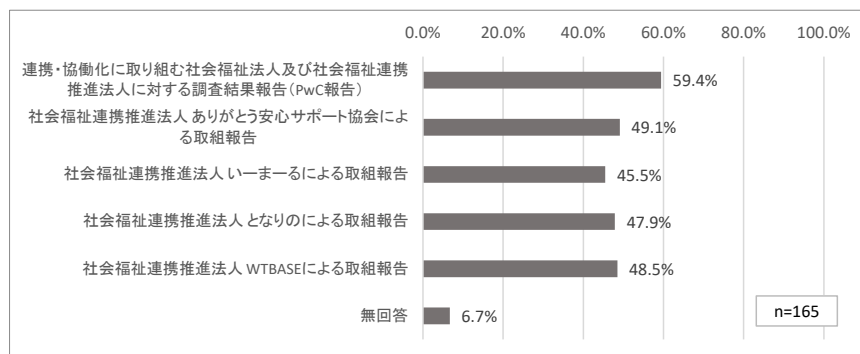
図表 91 シンポジウムの全体的な満足度



● 【第1部】本日のシンポジウムで良かった内容

第1部のシンポジウムでよかった内容については、調査結果報告が 59.4%と最も高かった。

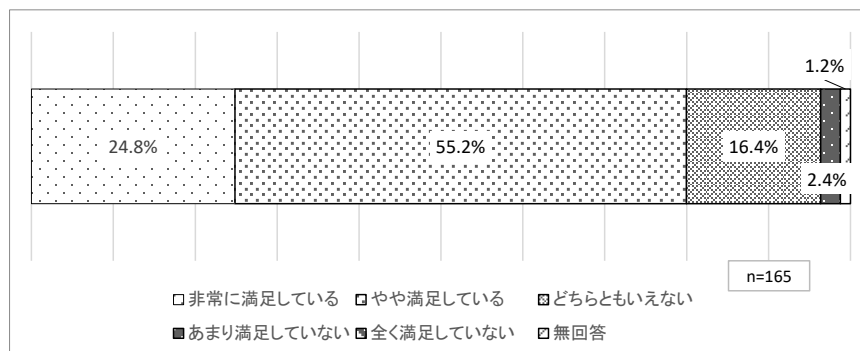
図表 92 【第1部】本日のシンポジウムで良かった内容



● 【第1部】4法人による取組の紹介の満足度

4法人による取組の紹介の満足度については、全体の 80.0%が満足（非常に満足している＋やや満足している）との回答であった。

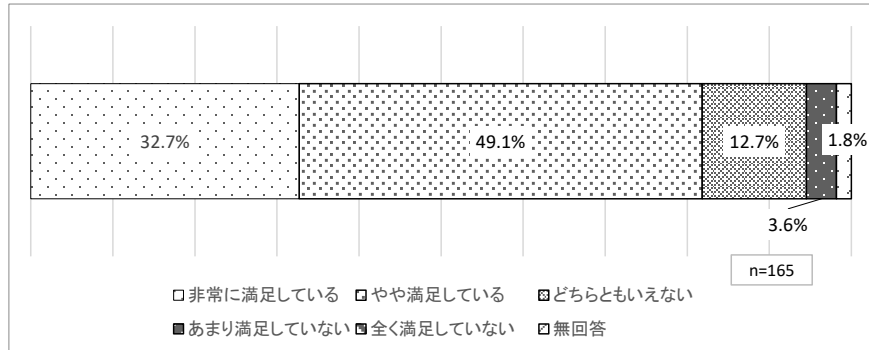
図表 93 【第1部】4法人による取組の紹介の満足度



● **【第2部】パネルディスカッションの満足度**

パネルディスカッションの満足度については、全体の81.8%が満足（非常に満足している＋やや満足している）との回答であった。

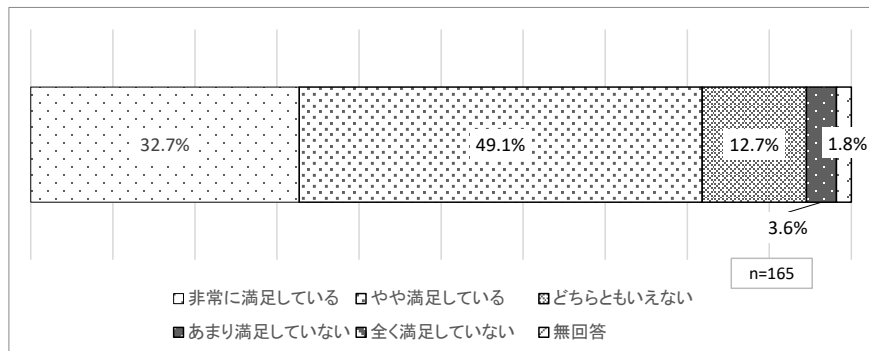
図表 94 【第2部】パネルディスカッションの満足度



● **参加者同士の交流や登壇者への質問等の満足度**

参加者同士の交流や登壇者への質問等の満足度については、参加者のうち72.7%が満足（非常に満足している＋やや満足している）との回答であった。

図表 95 参加者同士の交流や登壇者への質問等の満足度



● **連携推進法人設立を推進する上で知りたい情報、周知すべき情報**

連携推進法人設立を推進する上で知りたい情報、周知すべき情報について、165名の回答のうち26の自由記述回答を得た。それらをいくつかの項目に分類して次のとおり集計した。

図表 96 連携推進法人設立を推進する上で知りたい情報、周知すべき情報（重複あり）

項目	回答数	具体的記載内容（一部を掲載）
設立までの具体的な動き	3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 設立及び手続き等のマニュアル、連携相手との調整・きっかけ
行政等からのサポート・助成金	2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援制度 ・ 行政の関わり方
運営方法・費用	1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連携推進法人の税金について
具体的な取組内容・取組事例	4	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育関係の好事例 ・ 実際の取り組み事例 ・ メリットを享受するまでのプロセスの事例
わかりやすい制度説明	3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的な事業形態・スキーム ・ 合併・協力体制等との違い ・ 単独法人との会計・運営の違いを比較した図
メリット・効果	2	<ul style="list-style-type: none"> ・ コストをかけて設立することで得られるメリット
その他	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ （法人を設立する）スケジュール ・ 所轄庁としての指導方法 ・ 同じ自治体内で連携推進法人設立に興味のある法人の有無 ・ 目指したい方向とそれに向けた事業等 ・ 社員法人の独自性がどこまで守られるか ・ 社会福祉協議会に期待されること 等

5. 付録

付録1 連携推進法人アンケート調査票

令和7年度社会福祉連携推進法人制度の活用等に関する調査研究事業 社会福祉連携推進法人に関するアンケート調査

【ご回答の際の留意点】

- 単一回答の設問では、最初は「回答」になっています。リストの選択肢から回答を選んで表示させてください。
- 複数回答の設問では、あてはまるものに○を表示させてください。
- 数値もしくは自由回答の欄です。セルに直接入力してください。自由回答には文字数の制限はありません。
- セルの色が赤（■）のときは、記載内容に誤りがある（数字の合計が合わない等）ため、データを修正してください。

本アンケートの取りまとめご担当者についてお答えください。

F1 法人名・部署名

F2 ご担当者のお名前

F3 メールアドレス

F4 電話番号

1. 社会福祉連携推進法人の基礎項目についてお伺いします。

Q1 社会福祉連携推進法人名をお答えください。
社会福祉連携推進法人名

Q2 社会福祉連携推進法人の本部所在地をお答えください。
都道府県 回答
市区町村

2. 社会福祉連携推進法人の運営体制・運営方法についてお伺いします。

Q3 社会福祉連携推進法人の事務局の場所をお答えください。
回答

Q4 事務局職員の数をお答えください。※専従職員とは、社員法人の業務を実施していない社会福祉連携推進法人における業務のみを実施する職員を指します。
※連携推進法人としては職員を雇用せずに社員法人に事務局機能を業務委託等している場合には、社員法人内で連携推進法人の事務局として従事する職員の数に記載ください。
専従職員（常勤） 人 専従職員（常勤）のうち、社員法人からの出向職員 人
専従職員（非常勤） 人
兼務職員（社員法人との兼務） 人

Q5 事務局職員に係る令和6年度の人件費についてお答えください。（単位：千円）※百の位について四捨五入して記入してください。
 千円

Q6 令和6年度のサービス活動収益計及びサービス活動費用計についてお答えください。（単位：千円）※百の位について四捨五入して記入してください。
サービス活動収益計 千円
サービス活動費用計 千円

Q7 入会金の有無をお答えください。
回答

Q8 （入会金がある場合）一社員法人当たりの入会金の金額についてお答えください（単位：千円）※百の位について四捨五入して記入してください。
※事業規模に応じて金額が変動するなど、一定の金額でない場合、最も標準的な金額をお答えください。
標準的な額とは、例えばこれまでにA、B法人の入会金がそれぞれ5千円、C法人の入会金が10千円であった場合5千円として考えるように、これまでより多くの法人が支払った金額をお答えください。
一社員法人当たりの入会金額 千円

Q9 年会費の有無をお答えください。
回答

Q10 （年会費がある場合）一社員法人当たりの年会費の金額についてお答えください（単位：千円）※百の位について四捨五入して記入してください。
※事業規模に応じて金額が変動するなど、一定の金額でない場合、最も標準的な金額を回答してください。標準的な額の考え方は入会金と同様です。
※月額の場合は年額に換算して回答してください。
 千円

Q11 （年会費がある場合）年会費総額（令和6年度実績）についてお答えください（単位：千円）※百の位について四捨五入して記入してください。
※令和6年度のサービス活動収益の内訳として考え、サービス活動収益計を超過しないように回答ください。
 千円
サービス活動収益計に占める割合 #DIV/0! ※自動計算のため記載不要です

Q12 社員法人からの業務委託費（令和6年度実績）の有無をお答えください。
回答

Q13 （業務委託費があった場合）業務委託費の金額についてお答えください（単位：千円）
※令和6年度のサービス活動収益の内訳として考え、サービス活動収益計を超過しないように回答ください。
 千円
サービス活動収益計に占める割合 #DIV/0! ※自動計算のため記載不要です

Q14 社員総会の開催回数（年）・開催方法についてお答えください。
開催回数 回/年
開催方法 回答
開催方法で「その他」を選択した場合具体的に

Q15 理事会の開催回数（年）・開催方法についてお答えください。
開催回数 回/年
開催方法 回答
開催方法で「その他」を選択した場合具体的に

Q16 社会福祉連携推進評議会（以下、「評議会」という。）の開催回数（年）・開催方法についてお答えください。

開催回数 回/年
 開催方法 回答
 開催方法で「その他」を選択した場合具体的に

Q17 理事、監事及び評議会の構成員の属性等についてお答えください。

理事 名
 うち社員法人の関係者（社員法人の理事・監事・評議会の構成員または職員） 名
 うち社員法人の関係者以外 名
 監事 名
 うち社員法人の関係者（社員法人の理事・監事・評議会の構成員または職員） 名
 うち社員法人の関係者以外 名
 評議会の構成員 名
 うち社員法人の関係者（社員法人の理事・監事・評議会の構成員または職員） 名
 うち社員法人の関係者以外 名

3. 各社員法人についてお伺いします。

Q18 社員法人数についてお答えください。

Q19 社員法人の参画状況についてお答えください。

複数回答

- 1 社会福祉法人のみである
- 2 社会福祉法人以外の社会福祉事業を営む法人がある
- 3 2に該当しない、社会福祉を目的とする福祉サービス事業を営む法人がある
- 4 2及び3に該当しない、社会福祉事業等に従事する者の養成機関を営む法人がある

あてはまるものすべてに○

※1.を選択した場合、

Q20～Q24 下のボタンをクリックし、Q20～Q24のご回答に進みます。

【Q20～Q24に進む】

Q25 賛助会員制度を独自に設けているかについてお答えください。

※賛助会員とは、本調査においては、連携推進法人の目的に賛同し、活動を賛助するために加入する法人で、総会での議決権は有しない会員のことをいいます。
 ※規程等で規定しているかどうかにかかわらず回答してください。

回答

Q26 (賛助会員制度がある場合) 賛助会員の会費等についてお答えください。

複数回答

- 1 入会金が必要
- 2 会費が必要
- 3 その他 ()

あてはまるものすべてに○

Q27 (賛助会員制度がある場合) 賛助会員の要件についてお答えください。

複数回答

- 1 社会福祉法人であること
- 2 社会福祉事業を実施していること (1.を選択した場合には2.も選択してください)
- 3 その他 ()
- 4 特段要件はない

あてはまるものすべてに○

※4.を選択した場合、

Q28 (賛助会員制度がある場合) 現在の賛助会員の会員数についてお答えください。

Q29 (賛助会員制度がある場合) 現在の賛助会員の法人種別についてお答えください。

複数回答

- 1 社会福祉法人
- 2 営利法人 (株式会社等)
- 3 特定非営利活動法人 (NPO法人)
- 4 医療法人
- 5 学校法人
- 6 一般社団法人・一般財団法人
- 7 公益社団法人・公益財団法人
- 8 その他 ()

あてはまるものすべてに○

Q30 (賛助会員制度がある場合) 現在の賛助会員の実施事業についてお答えください。

複数回答

- 1 高齢者福祉関連事業
- 2 障害者福祉関連事業
- 3 障害児福祉関連事業
- 4 児童福祉関連事業 (障害児福祉関連事業以外)
- 5 上記以外の福祉関連事業
- 6 医療
- 7 その他 ()

あてはまるものすべてに○

4. 社会福祉連携推進法人の設立経緯についてお伺いします。

Q31 設立時の社員法人数をお答えください。

※手続き等の関係で設立時に社員法人になっていなくても、社員法人となる前提で設立準備に関わっていた法人がいる場合は、その法人も含めてお答えください。

Q32 社員法人同士の出会い方をお答えください。

※現在の関係性ではなく出会い方についてお答えください。全社員法人に共通する出会い方ではなく、一部の社員法人同士の出会い方についても選択してください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| 1 普段の業務における接点 | <input type="checkbox"/> |
| 2 所在地域における自治体や社協が開催する会議や研修会等への参加 | <input type="checkbox"/> |
| 3 所在地域外における行政や団体が開催する会議や研修会等への参加 | <input type="checkbox"/> |
| 4 関わりのある他法人からの紹介 | <input type="checkbox"/> |
| 5 設立者や理事長が同一や親族同士である等の縁故 | <input type="checkbox"/> |
| 6 設立者や理事長が設立や就任前からの知り合いである等の縁故 | <input type="checkbox"/> |
| 7 その他 () | <input type="checkbox"/> |

Q33 社会福祉連携推進法人設立前の社員法人同士の関係性構築にあたり、実施していたものうち重要であったと思うものについてお答えください。

※一部の社員法人間で実施していた取組であっても選択してください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1 経営課題に関する相談 | <input type="checkbox"/> |
| 2 人材確保・育成に関する相談 | <input type="checkbox"/> |
| 3 業務に関する相談 | <input type="checkbox"/> |
| 4 連携・協働の取組の実施 | <input type="checkbox"/> |
| 5 地域課題の共有 | <input type="checkbox"/> |
| 6 食事等のインフォーマルな会合 | <input type="checkbox"/> |
| 7 会議等における定期的な場における顔合わせ | <input type="checkbox"/> |
| 8 不定期な顔合わせ | <input type="checkbox"/> |
| 9 その他 () | <input type="checkbox"/> |

Q34 社会福祉連携推進法人設立前に実施していた社員法人間の連携・協働の取組をお答えください。

※一部の社員法人間で実施していた取組であっても選択してください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1 人材募集や一括採用 | <input type="checkbox"/> |
| 2 合同研修等の実施 | <input type="checkbox"/> |
| 3 従業員の職場定着や職場の魅力発信に資する取組 | <input type="checkbox"/> |
| 4 人事管理システムや福利厚生等のシステム・制度の共通化 | <input type="checkbox"/> |
| 5 事務処理部門の集約・外部化 | <input type="checkbox"/> |
| 6 各種委員会の設置や各種指針の策定等 | <input type="checkbox"/> |
| 7 協働化等にあわせて行うICTインフラの整備 | <input type="checkbox"/> |
| 8 協働化等にあわせて行う老朽設備・備品の更新・整備 | <input type="checkbox"/> |
| 9 経営及び職場環境改善等に関する専門家からの助言 | <input type="checkbox"/> |
| 10 顧客の紹介・仲介 | <input type="checkbox"/> |
| 11 業務の外注 | <input type="checkbox"/> |
| 12 職員（従業員）の人事交流 | <input type="checkbox"/> |
| 13 その他 () | <input type="checkbox"/> |
| 14 特に実施していない | <input type="checkbox"/> |

※14.を選択した場合

Q35 社会福祉連携推進法人の設立に至った直接の動機をお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 事業継続への危機 | <input type="checkbox"/> |
| 2 人材確保力の強化 | <input type="checkbox"/> |
| 3 人材育成力の強化 | <input type="checkbox"/> |
| 4 経営ノウハウの共有等による経営力の強化 | <input type="checkbox"/> |
| 5 福祉サービスの質の向上 | <input type="checkbox"/> |
| 6 災害時対応力の強化 | <input type="checkbox"/> |
| 7 事務処理の効率化 | <input type="checkbox"/> |
| 8 物資の共同調達 | <input type="checkbox"/> |
| 9 法人のブランド力向上 | <input type="checkbox"/> |
| 10 法人のガバナンスの強化 | <input type="checkbox"/> |
| 11 業界全体の経営の質の向上 | <input type="checkbox"/> |
| 12 その他 () | <input type="checkbox"/> |

Q36 連携推進法人の設立に至った動機の背景（社員法人が所在する地域における外部環境要因）をお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1 人口減少により福祉ニーズが減少している | <input type="checkbox"/> |
| 2 高齢化や少子化により福祉ニーズが変化している | <input type="checkbox"/> |
| 3 地域に不足しているサービスがある | <input type="checkbox"/> |
| 4 地域に重複した機能の事業所が多い | <input type="checkbox"/> |
| 5 利用者支援の観点で連携先が不足している | <input type="checkbox"/> |
| 6 業界全体で経営の質が低下している | <input type="checkbox"/> |
| 7 生産年齢の人口減少により職員が不足している | <input type="checkbox"/> |
| 8 物価高や賃金上昇等により経営コストが増加している | <input type="checkbox"/> |
| 9 その他（ <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> |

Q37 社会福祉連携推進法人の設立に向けた準備についてお伺いします。

Q37-1 設立に向けた準備の具体的な内容についてお答えください。

複数回答

- | | |
|--|--------------------------|
| 1 方針等を決定するための会議を開催した | <input type="checkbox"/> |
| 2 方針等を決定するための会議以外に、担当者間で具体的な設立準備を進めるための担当者会議を開催した | <input type="checkbox"/> |
| 3 設立準備のための専従の担当職員を配置した | <input type="checkbox"/> |
| 4 設立準備のための兼務の担当職員を配置した | <input type="checkbox"/> |
| 5 設立準備のためにコンサルタント会社等への業務委託を実施した（具体的な委託内容： <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> |
| 6 設立検討のために外部有識者による助言を得た | <input type="checkbox"/> |
| 7 その他（ <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> |

Q37-2 Q37-1で「1.方針等を決定するための会議を開催した」と回答した方にお伺いします。

会議の開催回数（年）・開催方法についてお答えください。

開催回数 回/年
 開催方法 回答
 開催方法で「その他」を選択した場合具体的に

Q37-3 Q37-1で「1.方針等を決定するための会議を開催した」と回答した方にお伺いします。

会議の参加者についてお答えください。

※1～4については、当時社員となることを予定していた法人（社員法人）の役員・職員等について回答し、一部の社員法人の役員・職員等が参加していた場合にも選択してください。

（例：A社員法人の理事長が参加し、B社員法人の理事長が参加していなかった場合にも、「1.理事長」を選択）

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1 理事長 | <input type="checkbox"/> |
| 2 理事・監事 | <input type="checkbox"/> |
| 3 評議会の構成員 | <input type="checkbox"/> |
| 4 職員 | <input type="checkbox"/> |
| 5 自治体職員 | <input type="checkbox"/> |
| 6 社協等の団体職員 | <input type="checkbox"/> |
| 7 その他（ <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> |

Q37-4 Q37-1で「2.方針等を決定するための会議以外に、担当者間で具体的な設立準備を進めるための担当者会議を開催した」と回答した方にお伺いします。

会議の開催回数（年）・開催方法についてお答えください。

開催回数 回/年
 開催方法 回答
 開催方法で「その他」を選択した場合具体的に

Q37-5 Q37-1で「2.方針等を決定するための会議以外に、担当者間で具体的な設立準備を進めるための担当者会議を開催した」と回答した方にお伺いします。

会議の参加者についてお答えください。

※1～4については、当時社員となることを予定していた法人（社員法人）の役員・職員等について回答し、一部の社員法人の役員・職員等が参加していた場合にも選択してください。

（例：A社員法人の理事長が参加し、B社員法人の理事長が参加していなかった場合にも、「1.理事長」を選択）

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1 理事長 | <input type="checkbox"/> |
| 2 理事・監事 | <input type="checkbox"/> |
| 3 評議会の構成員 | <input type="checkbox"/> |
| 4 職員 | <input type="checkbox"/> |
| 5 自治体職員 | <input type="checkbox"/> |
| 6 社協等の団体職員 | <input type="checkbox"/> |
| 7 その他（ <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> |

Q38 社会福祉連携推進法人の設立に要した期間についてお答えください。

※社員法人同士が設立の検討を開始してから設立されたまでのおおよその期間についてお答えください。

回答

Q39 社会福祉連携推進法人の設立に向けてイニシアチブをとるなどの中心的な法人の有無についてお答えください。

回答

Q40 社会福祉連携推進法人の設立費用についてお伺いします。

Q40-1 社会福祉連携推進法人の設立費用の総額についてお答えください。※概算で構いません。

千円

Q40-2 設立費用の用途についてお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1 登記費用 | <input type="checkbox"/> |
| 2 設立準備に携わる職員等の人件費 | <input type="checkbox"/> |
| 3 設立に向けた会議等の出席者への謝金等 | <input type="checkbox"/> |
| 4 有識者への謝金等 | <input type="checkbox"/> |

- 5 コンサルタント会社等への設立業務委託費
- 6 その他 ()

Q41 社会福祉連携推進法人の設立にあたっての行政からの支援についてお伺いします。

Q41-1 社会福祉連携推進法人の設立にあたっての行政からの支援の有無についてお答えください。

回答

Q41-2 Q41-1で「1.行政からの支援があった」と回答した方にお伺いします。行政からの支援内容についてお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- 1 法人間のつなぎ等の調整
- 2 設立に向けた手続き等についての助言
- 3 設立に向けた会議等への参加
- 4 補助金や交付金の交付
- 5 職員の出向
- 6 その他 ()

Q42 社会福祉連携推進法人を設立するにあたって苦労した点についてお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- 1 設立の意義について、社員法人の理事会や評議会で理解してもらうことが難しかった
- 2 社員法人を集めることが難しかった
- 3 社会福祉連携推進法人の理事、監事や評議会の構成員のなり手を探すのが難しかった
- 4 他の社員法人と協議がなかなか進まなかった（資金繰りや役員の確保等）
- 5 社会福祉連携推進法人の申請等の事務処理を担う人員確保が難しかった（業務上の余裕がなかった）
- 6 社会福祉連携推進法人の定款等の作成や会計等の制度理解が難しかった
- 7 その他 ()
- 8 特になし

※8.を選択した場合、

5. 社会福祉連携推進法人として実施している業務についてお伺いします。

Q43 社会福祉連携推進法人として実施している業務についてお伺いします。

※計画段階のものであっても、連携推進方針に記載があるものについては「実施している」と考えてお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- 1 地域福祉支援業務
- 2 災害時支援業務
- 3 経営支援業務
- 4 貸付業務
- 5 人材確保等業務
- 6 物資等供給業務
- 7 その他 ()

Q44 地域福祉支援業務を実施している場合、業務の具体的内容についてお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- 1 地域住民の生活課題を把握するためのニーズ調査の実施
- 2 社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の新たな取組の企画立案、支援ノウハウの提供
- 3 社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の実施（具体的な内容 ()）
- 4 社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の実施状況の把握・分析
- 5 社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等に対する学識経験者等による助言等の取得
- 6 各地域における公益的な取組等に対する学識経験者等による助言等の取得
- 7 地域住民に対する社員法人が共同して実施する地域における公益的な取組等の周知・広報
- 8 各地域における地域住民の生活課題を把握するためのニーズ調査のノウハウ等の共有
- 9 各地域における公益的な取組等の実施状況の共有
- 10 社員法人が地域の他の機関と協働を図るための調整
- 11 社員法人の経営する施設又は事業所（以下「施設等」という。）の利用者であって、判断能力が不十分なもの等に対する法人後見
- 12 その他 ()

地域福祉支援業務の中で特徴的な取組がある場合にはお答えください。

Q45 災害時支援業務を実施している場合、業務の具体的内容についてお答えください。

※有事の際に実施予定の内容についても選択してください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

- 1 各社員法人の災害時支援ニーズの事前把握
- 2 各社員法人のいわゆる業務継続計画（BCP）の共同での策定・見直し
- 3 社員法人全体のいわゆる業務継続計画（BCP）の策定・見直し
- 4 共同での避難訓練の実施
- 5 被災した社員法人の経営する施設等（以下「被災施設等」という。）に対する被害状況調査の実施
- 6 被災施設等に対する応急的な物資の備蓄・提供
- 7 被災施設等の利用者の他施設への移送の調整
- 8 被災施設等で不足する人材の応援派遣の調整
- 9 地方公共団体との連絡・調整
- 10 その他 ()

災害時支援業務の中で特徴的な取組がある場合にはお答えください。

Q46 経営支援業務を実施している場合、業務の具体的内容についてお答えください。

複数回答

あてはまるものすべてに○

1 社員に対する経営ノウハウ等に関する情報共有・助言・コンサルティングの実施	
2 資金テーブルの作成等人事・給与システムに関する情報共有・助言・コンサルティングの実施	
3 社員の財務状況の共有・分析・助言	
4 社会福祉法人会計に関する研修の実施等適正な財務会計の構築に向けた支援	
5 社員の特定事務に関する事務処理の代行	
6 社員の施設等における外国人材の受入れ支援（介護職種に係る技能実習の監理団体として行う業務に限る。）	
7 その他（ ）	

経営支援業務の中で特徴的な取組がある場合にはお答えください。

Q47 貸付業務を実施している場合、業務の具体的内容についてお答えください。

複数回答 あてはまるものすべてに○

1 資金の貸付	
2 その他（ ）	

貸付業務の中で特徴的な取組がある場合にはお答えください。

Q48 人材確保等業務を実施している場合、業務の具体的内容についてお答えください。

複数回答 あてはまるものすべてに○

1 社員法人合同でのホームページの立ち上げ	
2 社員法人合同での採用募集	
3 社員法人合同での採用イベント等への出展	
4 出向等社員法人間の人事交流の調整	
5 資金テーブルや初任給等の社員法人間の共通化に向けた調整	
6 社員法人の施設等における職場体験、現場実習等の調整	
7 社員法人合同での研修の実施	
8 社員の施設等における外国人材の受入れ支援（経営支援業務である介護職種に係る技能実習の監理団体として行う業務を除く。）	
9 その他（ ）	

人材確保等業務の中で特徴的な取組がある場合にはお答えください。

Q49 物資等供給業務を実施している場合、業務の具体的内容についてお答えください。

複数回答

1 紙おむつやマスク、消毒液等の衛生用品の一括調達	
2 介護ベッドや車いす、リフト等の福祉機器の一括調達	
3 介護記録の電子化等 ICT を活用したシステムの導入支援・一括調達	
4 事務機器の一括調達	
5 社員の施設等で提供される給食の供給	
6 その他（ ）	

物資等供給業務の中で特徴的な取組がある場合にはお答えください。

6. 社会福祉連携推進法人の効果・メリットについてお伺いします。

Q50 社会福祉連携推進法人による社団法人における効果・メリットについてお答えください。

複数回答	あてはまるものすべてに○
1 人材確保力が向上した	<input type="checkbox"/>
2 人材育成力が向上した	<input type="checkbox"/>
3 経営の現状や課題に関する気づきがあった	<input type="checkbox"/>
4 経営層における経営意識の改善が図られた	<input type="checkbox"/>
5 経営層における経営能力が向上した	<input type="checkbox"/>
6 収支改善が図られた	<input type="checkbox"/>
7 福祉サービスの質が向上した	<input type="checkbox"/>
8 災害時対応力が向上した	<input type="checkbox"/>
9 事務処理の効率化による事務負担軽減が図られた	<input type="checkbox"/>
10 物資の共同調達や業務集約化による経費削減が図られた	<input type="checkbox"/>
11 物資の共同調達や業務集約化の検討・実施を通じてコスト意識の改善が図られた	<input type="checkbox"/>
12 法人のブランド力が向上した	<input type="checkbox"/>
13 法人のガバナンスが強化された	<input type="checkbox"/>
14 その他 ()	<input type="checkbox"/>
15 特にない	<input type="checkbox"/>

※15.を選択した場合

7. 社会福祉連携推進法人の運営上の課題及び工夫点についてお伺いします。

Q51 社会福祉連携推進法人の実施にあたって特に負担を感じる事務内容についてお伺いします。

複数回答	あてはまるものすべてに○
1 社員総会の開催	<input type="checkbox"/>
2 理事会の開催	<input type="checkbox"/>
3 評議会の開催	<input type="checkbox"/>
4 法人指導・監査への対応	<input type="checkbox"/>
5 その他 ()	<input type="checkbox"/>
6 特にない	<input type="checkbox"/>

※6.を選択した場合、

Q52 社会福祉連携推進法人の実施にあたっての貴法人における運営上の課題についてご記入ください。

Q53 上記運営上の課題に関する解決方法についてご記入ください。

Q54 社会福祉連携推進法人の実施にあたっての貴法人における運営上の工夫点についてご記入ください。

調査は以上です。ご協力いただき、誠にありがとうございました。

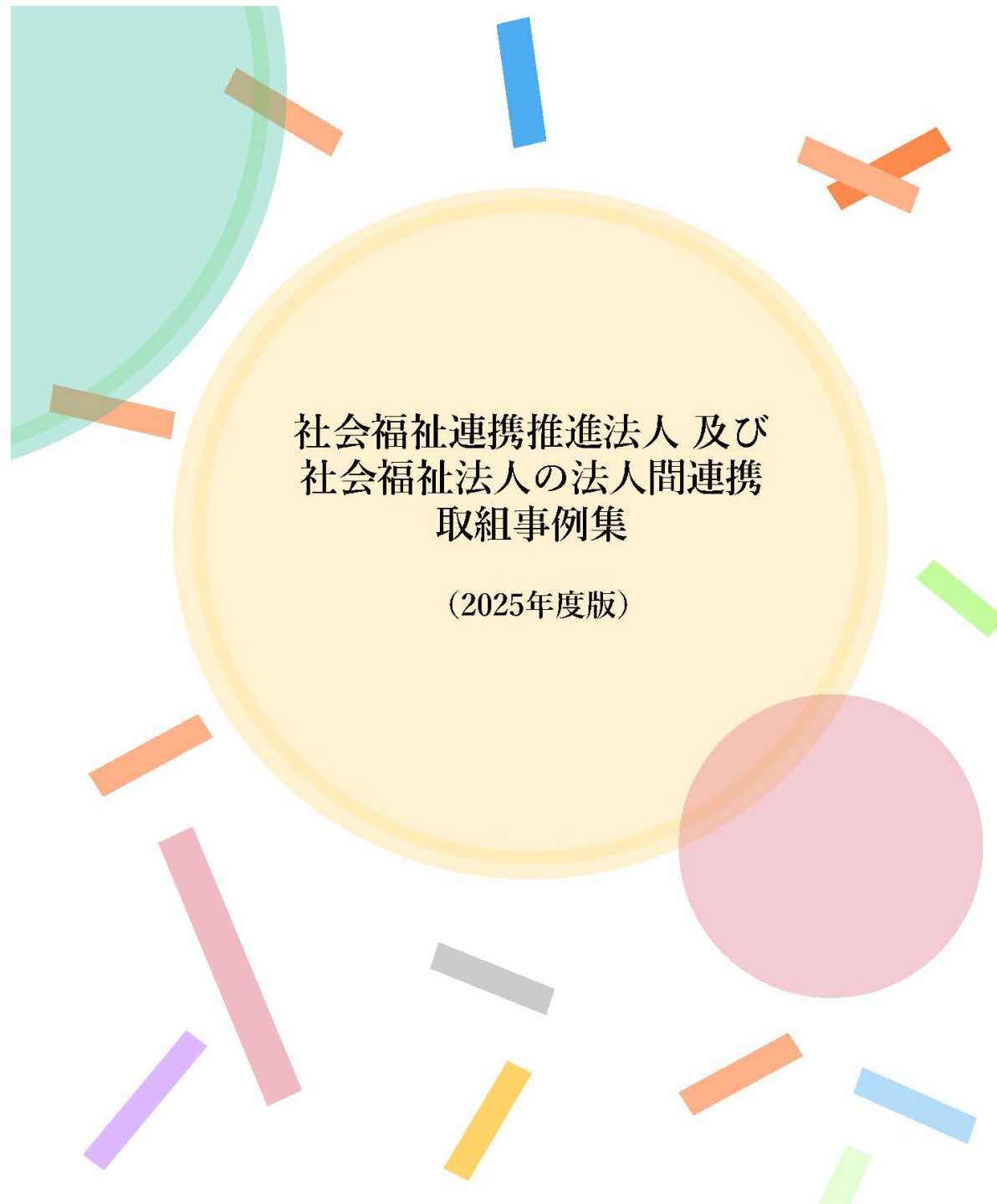
Q25に進む

←回答がすべて終わりましたら左のボタンをクリックしてQ25にお進みください。

セルの色が赤(■)のときは、○の数が多いため、データを修正してください。

【Q20-Q24:社員法人の情報】

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Q20 【社員法人名】 各列の番号の下に1法人ずつ社員法人名を記載してください。										
Q21 【各社員法人の法人の種類】 社員法人ごとに当てはまる法人の種類を選択してください。 各社員法人ごとに○はひとつ	1 社会福祉法人									
	2 高利法人(株式会社等)									
	3 特定非営利活動法人(NPO法人)									
	4 信託法人									
	5 学校法人									
	6 一般社団法人・一般財団法人									
	7 公益財団法人・公益社団法人									
	8 その他(具体的に記載)									
Q22 【各社員法人の所在地】 社員法人ごとに所在地を選んでください。	1 都道府県名	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答	回答
	2 市区町村名									
Q23 【各社員法人の実施している事業】 社員法人ごとに実施している事業を選択してください。 あてはまるものをすべてに○	1 高齢者福祉関連事業									
	2 障害者福祉関連事業									
	3 障害者福祉関連事業									
	4 障害福祉関連事業(障害者福祉関連事業以外)									
	5 福祉以外の福祉関連事業									
	6 医療									
	7 その他(具体的に記載)									
Q24 【各社員法人の令和6年度のサービス活動収益計】 ※営利法人や社団法人の場合は売上高、NPO法人の場合は経常収益計 社員法人ごとに令和6年度のサービス活動収益計をご記入ください。 各社員法人ごとに○はひとつ	1 1億円未満									
	2 1億円以上5億円未満									
	3 5億円以上10億円未満									
	4 10億円以上20億円未満									
	5 20億円以上30億円未満									
	6 30億円以上40億円未満									
	7 40億円以上50億円未満									
	8 50億円以上									



社会福祉連携推進法人 及び
社会福祉法人の法人間連携
取組事例集

(2025年度版)

2026（令和8）年3月

令和7年度 社会福祉推進事業
社会福祉連携推進法人制度の活用の促進等に関する調査研究事業
PwCコンサルティング合同会社

目次

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	社会福祉連携推進法人・・・・・・・・	2
3	社会福祉法人の法人間連携 ～連携推進法人以外の取組～	93

1 はじめに

人口動態の変化や福祉ニーズの複雑化・複合化の中で、社会福祉法人は、経営基盤の強化を図るとともに、こうした福祉ニーズに対応することが求められています。このような問題意識のもと、令和元年度に開催された「社会福祉法人の事業展開等に関する検討会」により、社会福祉法人を中核とする非営利連携法人制度の創設について提言されました。その検討結果を踏まえ、令和2年6月に「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」が公布され、令和4年4月に制度が創設されました。

社会福祉連携推進法人は、①社員の社会福祉に係る業務の連携を推進し、②地域における良質かつ適切な福祉サービスを提供するとともに、③社会福祉法人の経営基盤の強化に資することを目的として、福祉サービス事業者間の連携方策の新たな選択肢となることが期待されています。

社会福祉連携推進法人は、2以上の社会福祉法人等の法人が社員として参画し、その創意工夫による多様な取組を通じて、同じ目的意識を持つ法人が個々の自主性を保ちながら連携し、規模の大きさを活かした法人運営が可能となることが考えられています。令和4年4月の施行後、令和8年3月11日時点では36法人が設立されており、今後さらに事例を蓄積して普及していくことが重要であると考えられます。

人口減少社会を迎える中、社会福祉法人は、引き続き、地域の福祉ニーズへの対応をしていく使命を果たすため、自らの経営基盤の強化が求められています。このような中で、社会福祉法人間の連携は、今後の社会福祉法人経営を考える上で重要になると考えられています。

本事例集は、そのような社会福祉法人間の連携に関する実践事例として、「社会福祉連携推進法人」と「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」より取り上げ、今後の社会福祉法人経営の参考にすることを目的として、作成されています。

読者の皆さんが、本事例集を参考に、より一層法人間連携について検討し、推進していただけたらと考えております。

※ 社会福祉連携推進法人の設立方法については、以下を参照のこと

- ・PwCコンサルティング合同会社（2024）社会福祉推進事業「社会福祉連携推進法人認定申請マニュアル（2023年度版）」
- ・厚生労働省「社会福祉連携推進法人制度施行に向けた自治体説明会」資料2

2 社会福祉連携推進法人

本章では、社会福祉連携推進法人の設立・運営等の検討にあたり参考としていただけるよう、社会福祉連携推進法人に関する調査結果や具体的な事例をご紹介します。

調査結果とは、社会福祉法人や行政庁などが抱える社会福祉連携推進法人に対する疑問点の解消にもなるよう、令和6、7年度に実施した社会福祉連携推進法人へのアンケート調査やヒアリング調査になります。

次頁以降において、それら調査結果等もとに、以下事項についてご紹介するとともに、計18法人の設立経緯や取組詳細について掲載いたします。

については、社会福祉連携推進法人の設立・運営の検討にあたっての一助になれば幸いです。

掲載内容	
1	社会福祉連携推進法人紹介 ～どのような連携推進法人があるか～
2	社会福祉連携推進法人の法人設立・法人運営方法紹介 ～何のために設立し、どのように設立・運営してきたか～ ※以下のプロセスを踏まえながら紹介 ①仲間を作り、連携を図る ②連携推進法人設立を検討 ③連携推進法人を設立 ④連携推進法人を運営

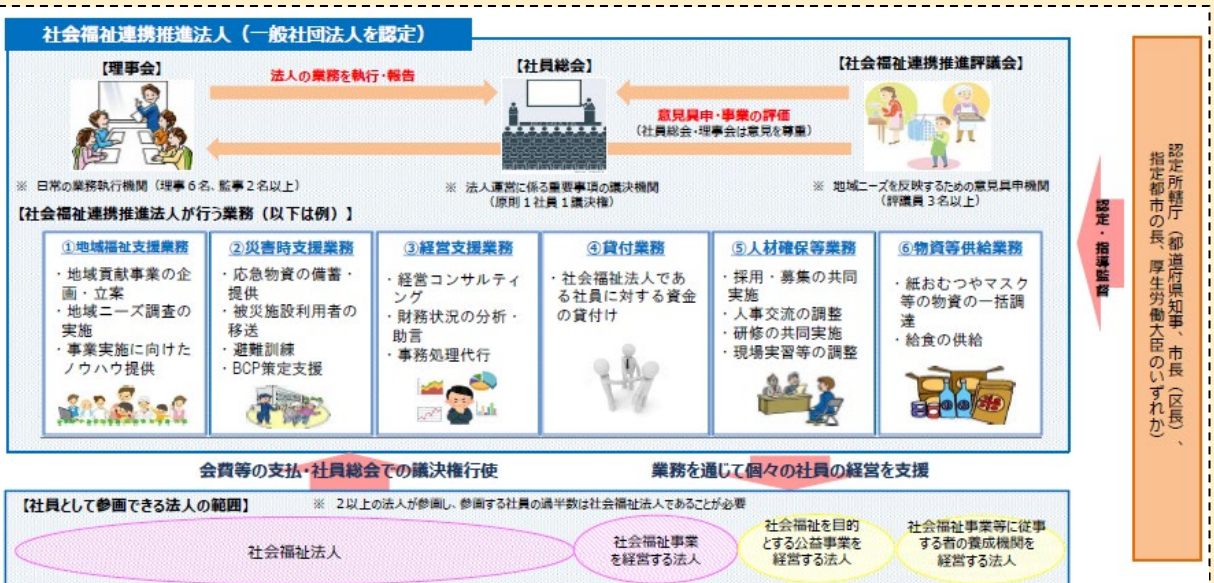
社会福祉連携推進法人とは

社会福祉連携推進法人は、社員の社会福祉に係る業務の連携を推進し、①地域における良質かつ適切な福祉サービスを提供するとともに、②社会福祉法人の経営基盤の強化に資することを目的として、福祉サービス事業者間の連携方策の新たな選択肢として創設されました。

参画する社員法人は、その創意工夫による多様な取組を通じて、地域福祉の充実、災害対応力の強化、福祉サービス事業に係る経営の効率化、人材の確保・育成等を推進します。

社会福祉連携推進法人の設立により、同じ目的意識を持つ法人が個々の自主性を保ちながら連携し、規模の大きさを活かした法人運営が可能となります。

【社会福祉連携推進法人概要（厚生労働省資料より）】



1.社会福祉連携推進法人紹介

この項目では、どのような連携推進法人が設立されているのかをご紹介します

①社会福祉連携推進法人一覧

	連携推進法人名	設立日	社員法人数	社員法人の所在地 1.すべて同一市区町村内 2.すべて同一都道府県内 (市区町村は異なる) 3.複数都道府県に所在	地域福祉支援業務	災害時支援業務	経営支援業務	貸付業務	人材確保等業務	物資等供給業務	各法人の取組詳細
1	リガーレ	2022/5/10	5	3.複数都道府県	○	○	○		○	○	p.17
2	リズムウェル	2022/6/17	2	2.同一都道府県		○	○		○	○	p.23
3	日の出医療福祉グループ	2022/8/1	3	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	p.28
4	光る福祉	2022/10/13	3	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	p.34
5	一五戸共栄会	2022/11/4	3	3.複数都道府県	○	○	○		○	○	p.39
6	あたらしい保育イニシアチブ	2022/11/11	38	3.複数都道府県			○		○	○	p.43
7	青海波グループ	2022/12/8	6	3.複数都道府県	○	○	○	○	○	○	p.47
8	黎明	2023/1/27	3	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	p.51
9	園経営支援協会	2023/1/30	3	2.同一都道府県			○		○	○	p.55
10	福岡親和会	2023/2/3	5	2.同一都道府県	○	○	○		○		
11	きょうと福祉キャリアサポート	2023/2/28	7	2.同一都道府県	○				○		p.58
12	幸輪ホールディングス	2023/4/1	3	1.同一市区町村	○	○	○		○	○	
13	乳幼児教育ユニティ	2023/4/3	10	3.複数都道府県	○	○	○		○	○	
14	ジョイント&リップル	2023/5/9	6	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	p.61
15	共創福祉ひだ	2023/6/29	3	1.同一市区町村	○	○	○		○	○	p.64
16	みらいグループ	2023/7/11	7	3.複数都道府県			○		○	○	
17	秋田圏域社会福祉連携推進会	2023/8/2	4	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	p.69
18	となりの	2023/9/19	4	2.同一都道府県	○				○		p.73
19	キッズファースト	2023/10/1	5	2.同一都道府県			○		○		p.77
20	人材育成振興会	2024/9/30	9	3.複数都道府県					○		
21	大和会	2024/3/26	3	3.複数都道府県	○	○	○		○	○	
22	いーまーる	2024/11/29	5	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	p.81
23	WTBASE	2024/12/27	4	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	p.85
24	ありがとう安心サポート協会	2025/1/6	6	3.複数都道府県	○	○			○		p.89
25	ルピナス	2025/1/9	2	1.同一市区町村		○			○	○	
26	東日本介保支援協会	2025/1/15	4	2.同一都道府県	○	○	○				
27	神戸繋がりの方	2025/2/20	2	1.同一市区町村	○		○		○	○	
28	Mirai	2025/3/13	2	2.同一都道府県	○	○	○		○	○	
29	はあとライン	2025/7/25	3	3.複数都道府県	○	○	○		○	○	

※2025年7月設立済みアンケート調査回答法人について掲載している
 ※実施している又は実施予定としてアンケートに回答した連携推進業務に○
 ※各法人の取組詳細は、ヒアリング調査を実施した法人のみ掲載

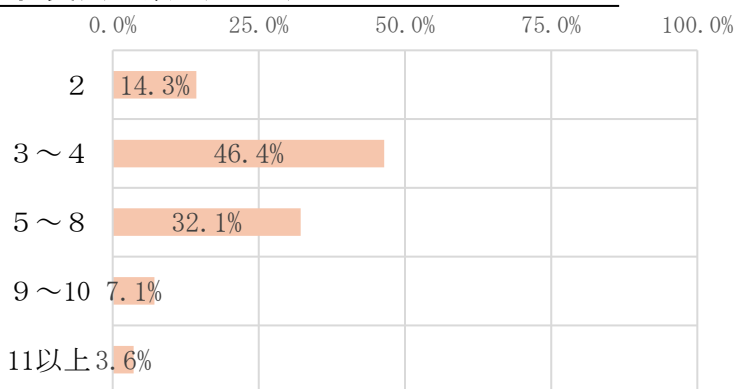
②社員法人

連携推進法人は、社員法人が集まってできるものです。
各連携推進法人はどのような社員法人が集まっているのでしょうか。

●社員法人数

社員法人数については、**3～4法人**で構成されている連携推進法人が、全体の約4割強と多い状況です。

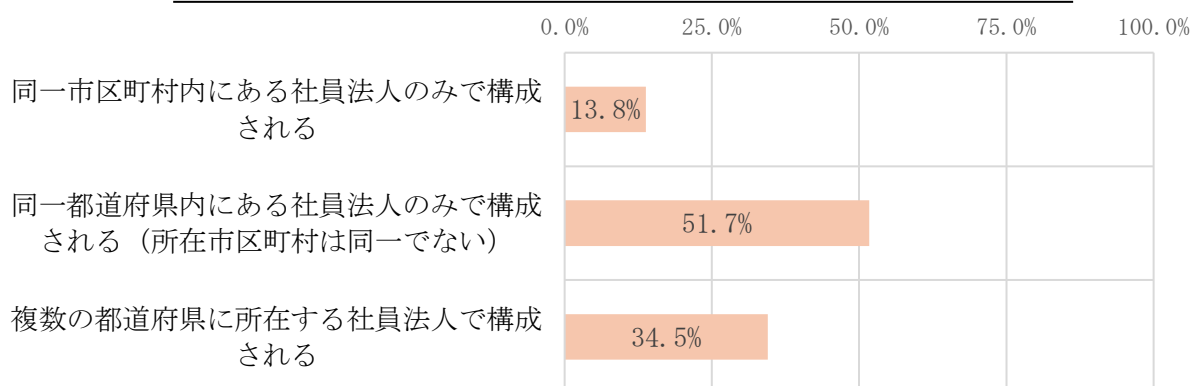
社員法人数 (n=29)



●社員法人の所在地

所在地については、**約7割弱の連携推進法人が同一県内の社員法人**で構成されています。
一方で、約3割強は、複数の都道府県にまたがって構成されています。

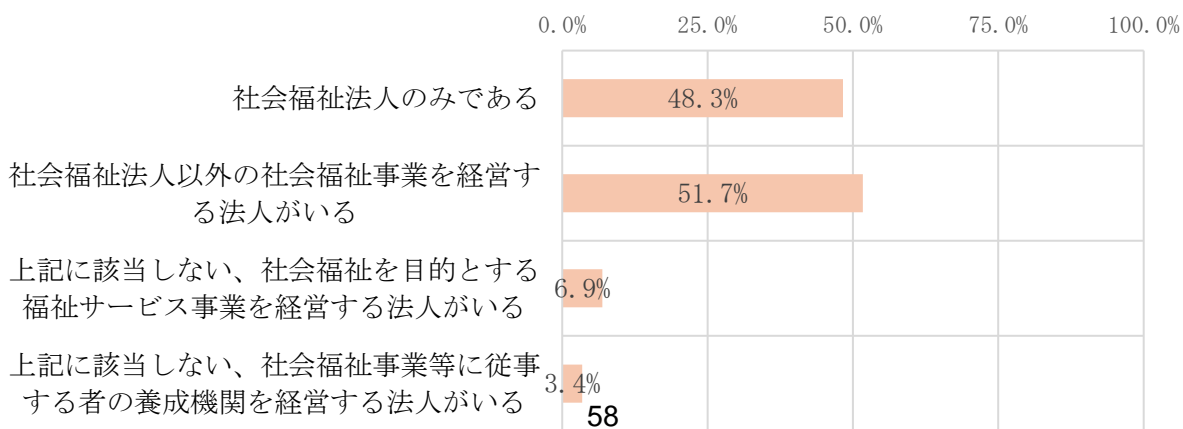
社員法人の所在地 (n=29)



●社員法人の法人形態

社会福祉法人のみという連携推進法人は約半数です。それ以外の約半数は、営利法人等を含む法人で構成されています。







社員法人の法人形態(複数回答) (n=29)



③実施している連携推進業務

連携推進法人は、どのような連携推進業務を実施しているのでしょうか

【連携推進業務の種類】

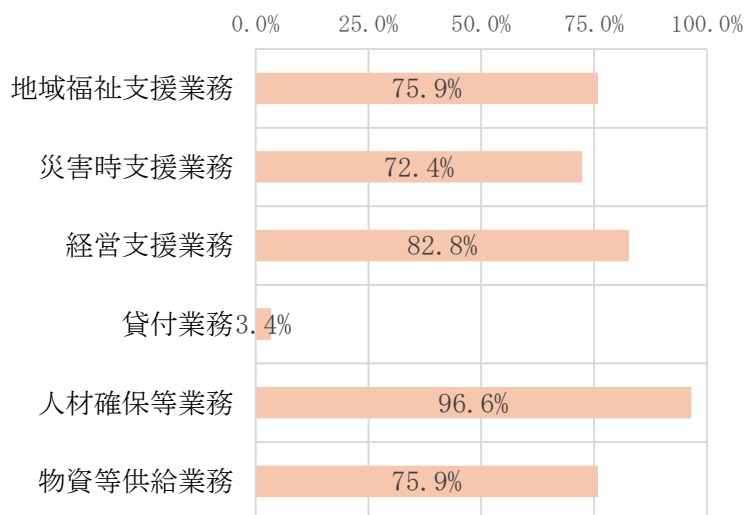
地域福祉支援業務		地域福祉の推進に係る取組を社員が共同して行うための支援
災害時支援業務		災害が発生した場合における社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を社員が共同して確保するための支援
経営支援業務		社員が経営する社会福祉事業の経営方法に関する知識の共有を図るための支援
貸付業務		資金の貸付けを通じた社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援
人材確保等業務		社員が経営する社会福祉事業の従事者の確保のための支援及びその資質の向上を図るための研修
物資等供給業務		社員が経営する社会福祉事業に必要な設備又は物資の供給

●実施している連携推進業務

1 法人を除く全法人が、人材確保等業務を実施しています。そのほか多くの法人が、経営支援業務、地域福祉支援業務、物資等供給業務を実施しています。

また、次頁で記載しているとおり、地域における公益的な取組等を連携推進法人において協働で実施しているという取組も見られます。

実施している連携推進業務（複数回答）（n=29）



●各連携推進業務において実施している具体的な内容

連携推進法人として具体的にはどのようなことに取り組んでいるのでしょうか

地域福祉支援業務

I 取組の多い内容(アンケート調査より)

アンケート調査で回答が多かった上位2項目、()内は実施していると回答した法人数

- ① 地域における **公益的な取組等** の新たな取組の企画立案、支援ノウハウの提供 (10/29法人)
- ② 地域における **公益的な取組等** の実施 (7/29法人)
地域における **公益的な取組等** の周知・広報 (7/29法人)
各地域における **公益的な取組等** の実施状況の共有 (7/29法人)

「公益的な取組等」の具体的な内容

法人後見の受任、高齢者等終身サポート事業、地域交流会の開催
地域住民への実践発表会や研修等の開催、地域イベントへの職員派遣 など

II 具体的な取組の様子(ヒアリング調査より)

●となりの

愛知県豊田市を拠点に、複数の社会福祉法人が連携して、**成年後見の受任**を実施している。連携推進法人事務局と各社員法人の役割分担のもと、各社員法人の利用者等に対する後見活動を実施しながら、地域の成年後見の担い手不足解消や、各社員法人の職員の人材育成の場になっている。

●一五戸共栄会

毎年3月に**合同の研究発表大会を開催**し、各法人の取組を発表し合うことで、情報共有や成果の水平展開を図っている。また、**地域住民も参加可能**となっており、事業所見学や住民説明の場にもなっている。

災害時支援業務

I 取組の多い内容(アンケート調査より)

アンケート調査で回答が多かった上位3項目、()内は実施していると回答した法人数

- ① 被災施設等に対する応急的な**物資の備蓄・提供** (15/29法人)
- ② 被災施設等で不足する人材の**応援派遣の調整** (12/29法人)
- ③ 各社員法人のいわゆる**業務継続計画 (BCP) の共同での策定・見直し** (11/29法人)

II 具体的な取組の様子(ヒアリング調査より)

●秋田圏域社会福祉連携推進会

能登半島地震に際して連携推進法人として、**社員法人から医師や看護師、介護福祉士などの多職種チームとして合計22人の職員が志願し、現地支援に向かった**。現地の道路事情やライフラインの状況、福祉施設の状況について連携推進法人本部が中心となり情報収集をし、富山県内にベースキャンプを置いて、被災地まで支援に行った。

●リズムウェル

連携推進法人の設立前から、両法人は**共同で業務継続計画 (BCP) を策定**していた。連携推進法人が設立された後、そのBCPをベースとして、**協働で外部コンサルタントに依頼し、ブラッシュアップした計画を策定した**。

●各連携推進業務において実施している具体的な内容（続き）

経営支援業務



I 取組の多い内容(アンケート調査より)

アンケート調査で回答が多かった上位3項目、()内は実施していると回答した法人数

- ① 社員に対する経営ノウハウ等に関する情報共有・助言・コンサルティングの実施 (20/29法人)
- ② 社員の財務状況の共有・分析・助言 (15/29法人)
- ③ 賃金テーブルの作成等人事・給与システムに関する情報共有・助言・コンサルティングの実施 (9/29法人)

II 具体的な取組の様子(ヒアリング調査より)

●リガーレ

年2回、各法人が集まり、決算諸表に基づく経営成績及び経営戦略の報告・共有を実施している。財務諸表や、重要な指標が一覧化された様式に各法人が記入したものをを用いて、各法人が15分程度、決算報告や事業の統廃合などの戦略などについて発表し、有識者も招く形で実施している。キャッシュフローだけでなく損益計算も重要であることや、金融機関との付き合いの重要性など、経営手法の認識共有を図る場となっている。

●一五戸共栄会

事務局長が年3回程度、各法人を訪問しており、法人の相談等を受けながらコミュニケーションを図っている。例えば、各法人の状況に係る全国との比較や、中期経営計画策定に向けた助言といった経営面での支援や、事業所合併後に各事業所を巡回して事業所間の統制を図れるようにするという運営面での支援など、社員法人の本部機能を強化する支援を実施している。

●黎明

社員法人の本部機能の一部について事務的な支援を行っている。具体的には、給与計算や会計入力、監査対応、請求事務、補助金申請等の事務や、ホームページ運営などの広報業務を担っている。

●青海波グループ

職員約2名が、月に1、2回程度各法人を巡回し、各社員法人が抱える課題等に対して助言等を行っている。社員法人において業務改善に向けたプロジェクトチームが結成されており、巡回時にはプロジェクトチームに対して助言等を行っているという法人もある。

貸付業務



I 取組の多い内容(アンケート調査より)

アンケート調査で回答が多かった上位1項目、()内は実施していると回答した法人数

- ① 社員に対する経営ノウハウ等に関する情報共有・助言・コンサルティングの実施 (1/29法人)

II 具体的な取組の様子(ヒアリング調査より)

●青海波グループ

運転資金の返済が困難な資金繰りの厳しい社員法人に対して、一社員法人が連携推進法人を通じて他の社員法人へ3年間の貸付を実施し、経営の立て直しを図っている。

●各連携推進業務において実施している具体的な内容（続き）

人材確保等業務



I 取組の多い内容(アンケート調査より)

アンケート調査で回答が多かった上位2項目、()内は実施していると回答した法人数

- ① 社員法人 **合同での研修**の実施 (20/29法人)
- ② 社員法人 **合同での採用募集** (12/29法人)
出向等 **社員法人間の人事交流**の調整 (12/29法人)

II 具体的な取組の様子(ヒアリング調査より)

●リゾムウェル

特定技能外国人を社員法人へ紹介する仕組みを構築し、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をしており、併せて有料職業紹介事業許可も取得し、リゾムウェルとして社員法人への紹介を実施している。

物資等供給業務



I 取組の多い内容(アンケート調査より)

アンケート調査で回答が多かった上位3項目、()内は実施していると回答した法人数

- ① 介護記録の電子化等 ICT を活用した **システムの導入支援・一括調達** (14/29法人)
- ② 紙おむつやマスク、消毒液等の **衛生用品の一括調達** (8/29法人)
- ③ **事務機器の一括調達** (6/29法人)

II 具体的な取組の様子(ヒアリング調査より)

●日の出医療福祉グループ

ICT推進部において、業務に使用するIT機器やサービスの調達・導入、インフラ整備、システム導入・開発に至るまで幅広く支援し、業務におけるICT化を迅速かつ安全に提供している。また、パソコン、無線機器、業務用スマートフォン、セキュリティソフト等の一括購入を実施している。

また、連携推進法人が一括購入する場合以外に、介護用品や事務用品などについて、連携推進法人として販売業者と価格交渉をすることで、廉価な価格で社員法人が購入できるようにしているものもある。

●園経営支援協会

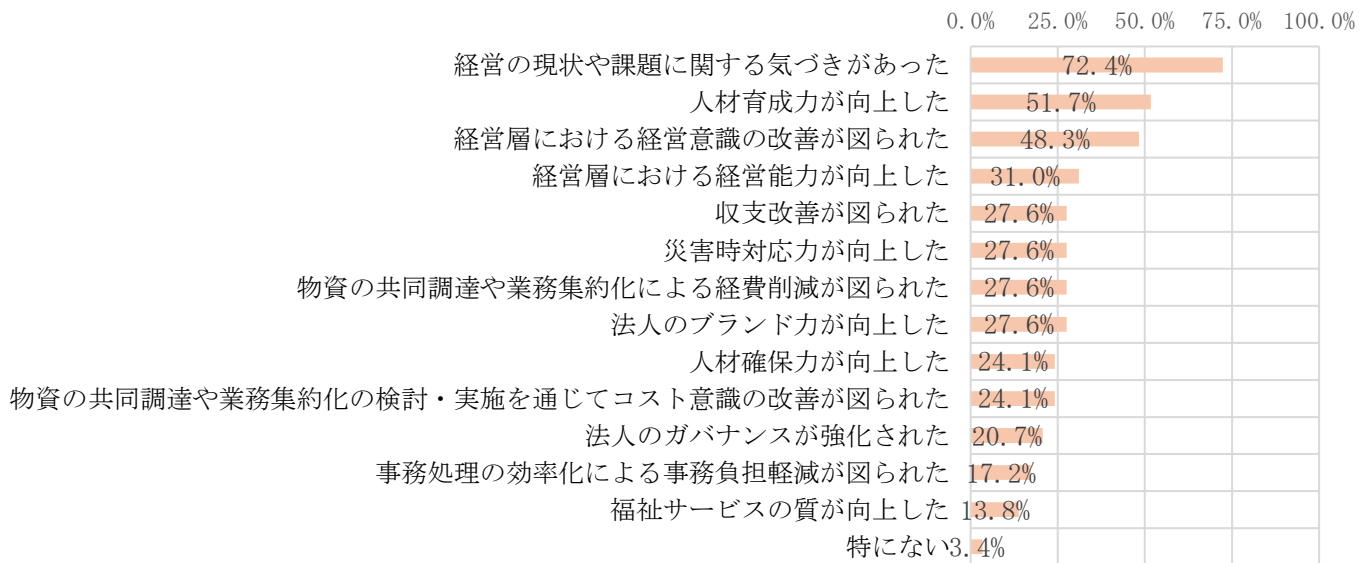
クレヨンや材料等の保育教材等を一括購入することで、社員法人が市場価格より約1割程度安く購入できるようにしている。

④ 効果・メリット

連携推進法人は、どのような点に効果やメリットを感じているのでしょうか

効果・メリットとして、**経営に関する気づきや経営意識の改善、人材育成力の向上**などがより多くの連携推進法人において感じられています。

連携推進法人による社員法人における効果・メリット(複数回答) (n=29)



連携推進法人の声 ～どんなところにメリットを感じているか～

●リズムウェル

社員法人が相互に経営状況を把握・比較分析をしながら、**お互いの経営に遠慮なく意見し合えるようになってきていることや、それにより相互牽制が働くようになったことが、連携推進法人だからこそ実現できているものである。**

また、合併等により法人が大規模化してしまうと、小規模法人が行ってきた地域密着型の実践がしにくくなる可能性があるが、**連携推進法人は社員法人の独立性を担保した形態**でもあるため、そのような活動を継続しやすいというメリットも考えられる。

●リガーレ

社員法人の業務内容や課題、会計状況などが公式な場で公開され、議論されることになったため、**法人間での緊張感が保たれ、ガバナンスや説明責任という意味では大きな効果があった**と考える。

また、連携推進法人への加入が無ければ、人材確保・育成、各研究活動、経営診断、共同購入等の様々なものを放棄せざるをえない法人になっていたという声が、社員法人からも聞かれるように、**独自に余力を持つことがますます困難となっている中小法人が、連携して成果を出していくことが可能**となっている。

●光る福祉

経営者は孤独であるので、連携推進法人という枠組みの中で、直面している経営課題などについて真摯に話し合うことができ、**経営者としての心の拠り所**ともなっていることがメリットとして大きい。

●いーまーる

5法人で800名の職員になるということで、仲間意識が強くなった。**他法人職員とも仲間意識の中でより踏み込んだ話し合いや意見交換ができ、他法人の取組方法を見て自法人でも同じようなことをできないかという感化される場面も**生まれている。

2. 社会福祉連携推進法人の法人設立・法人運営方法紹介

この項目では、どのように連携推進法人を設立・運営されてきたのかをご紹介します

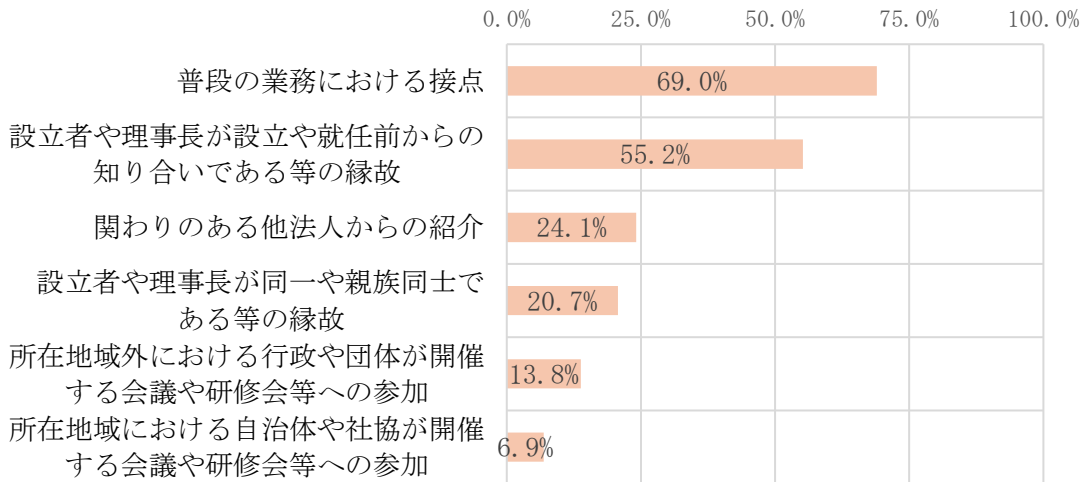
フェーズ	①仲間を作り、連携を図る	②連携推進法人の設立を検討する	③連携推進法人を設立する	④連携推進法人を運営する
------	--------------	-----------------	--------------	--------------

フェーズ1 仲間を作り、連携を図る

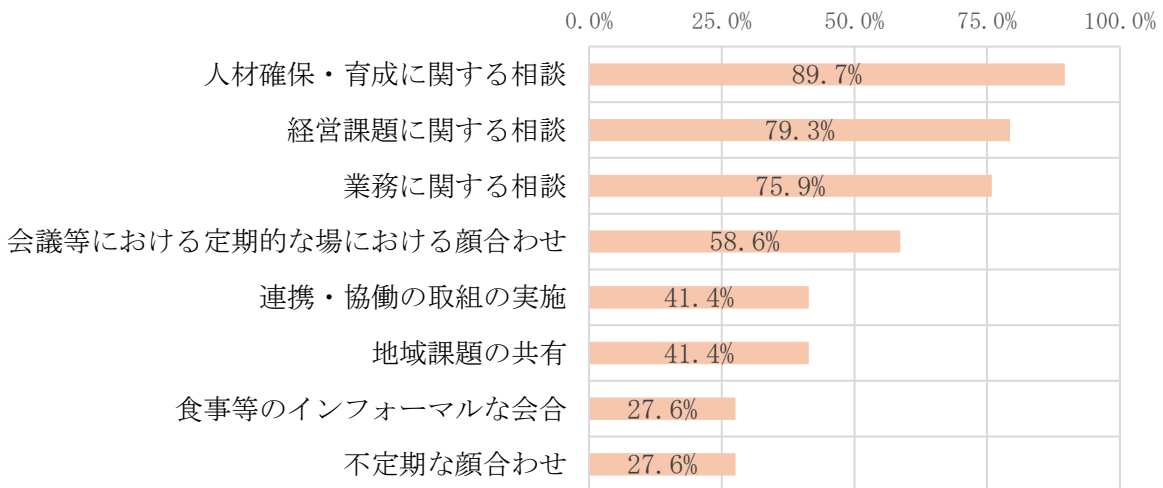
① 出合い方や関係性構築について

社員法人同士の出合い方で最も多かったのは、**普段の業務における接点**でした。また、関係性構築にあたっては、**人材面や経営課題、業務などに関する相談が重要**であることが窺えます。普段の付き合いから一歩踏み込んだ形で、胸襟を開いて悩みなどを相談してみるということが、連携の第一歩なのかもしれません。

社員法人同士の出合い方(複数回答)(n=29)



関係性構築にあたり実施していたもののうち重要であったもの(複数回答)(n=29)



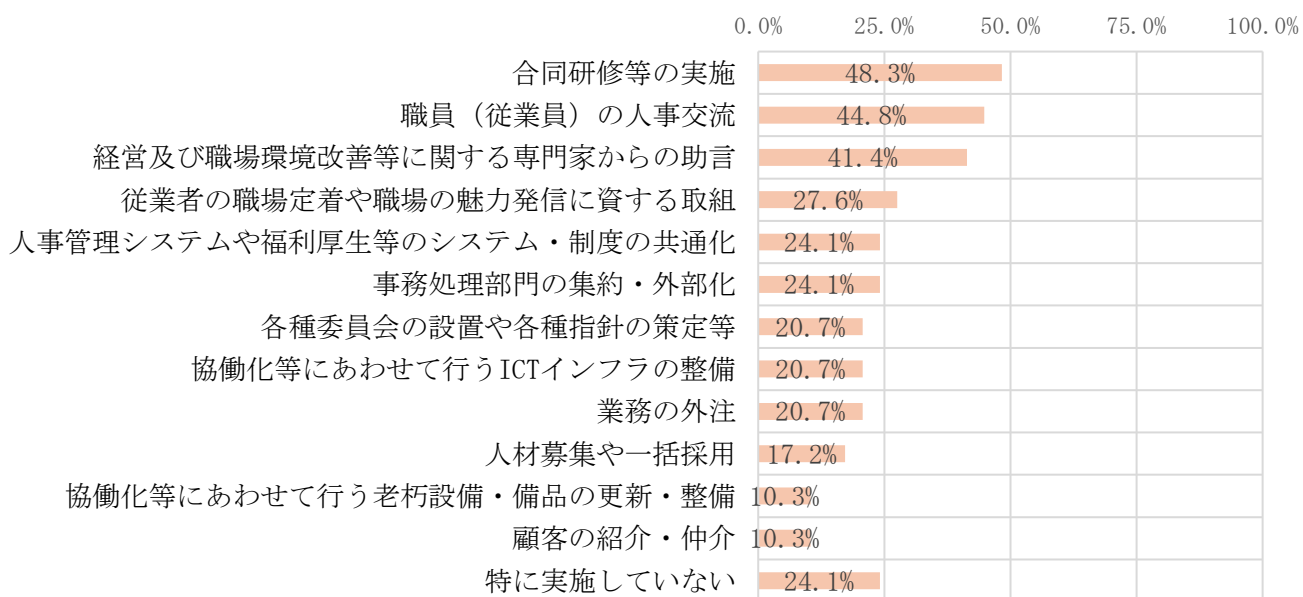
フェーズ	①仲間を作り、連携を図る	②連携推進法人設立を検討	③連携推進法人を設立	④連携推進法人を運営
------	--------------	--------------	------------	------------

② 設立前の連携・協働の取組

連携推進法人設立前の連携状況はどうだったのでしょうか。

約3/4の連携推進法人は、設立前に何らかの連携・協働の取組を実施していました。特に合同研修等の実施が最も多く、そのほか様々な取組が設立前に行われている状況でした。**連携推進法人設立を検討する前に、まずは何かしらの取組を連携して実施することも有効と考えられます。**

設立前に実施していた社員法人間の連携・協働の取組(複数回答)(n=29)



連携推進法人の声 ~どのように社員法人同士が出会ったのか・集まったのか~

●青海波グループ

社会福祉法人白寿会に社会福祉法人よつばゆりかご会が**新規事業展開の相談をしたことが最初の契機**となり、社会福祉法人への経営支援を行うための事業形態として、連携推進法人が選択され、設立に至った。

●となりの

豊田市の職員と無門福祉会で、**社会福祉法人に連携推進法人を活用した法人後見の実施について、地域内の各法人を訪問して回りながら説明をした。**また、市内社会福祉法人に本構想について手紙を書いて送ったうえで、**説明会を開催した。**そのような中で、3法人が構想に賛同し、社員法人として参画することとなった。また、社員法人になることが難しいとなった3者も、賛助会員として関わりを持つこととなった。

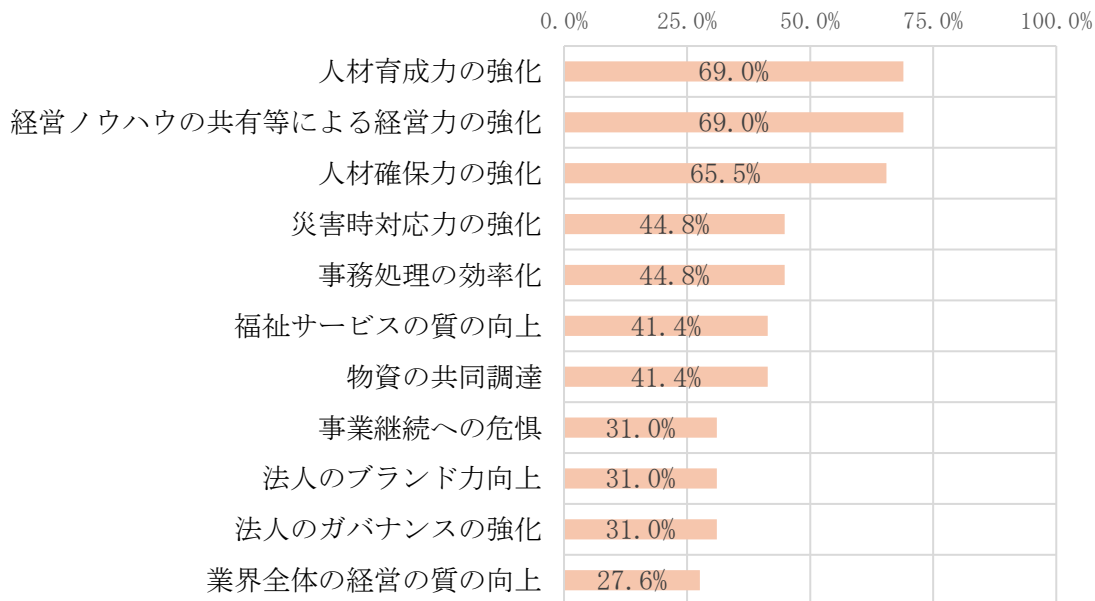
フェーズ2 連携推進法人の設立を検討する

●設立動機

何を指して連携推進法人を設立してきたのでしょうか

連携推進法人の設立動機としては、**人材や経営に関する強化**がより多く挙げられています。また、連携・協働の多くの取組は、連携推進法人設立によらず実施可能なものですが、**連携推進法人設立だからこそできた**という声も寄せられています。

設立に至った直接の動機(複数回答)(n=29)



連携推進法人の声 ～なぜ連携推進法人なのか～

●共創福祉ひだ

端的に言うと、**合併はハードルが高く、緩やかな連携では弱い**ことが感じられたことにある。

将来的に合併を目指すこととなっても、連携推進法人から始めることで、そのハードルを低くできると考えている。将来的に地域福祉サービス維持のために、合併する可能性もあり得る中で、まずは各社員法人において、経営基盤の安定を目指しているところである。

●あたらしい保育イニシアチブ

本活動は、将来的には保育版青年会議所のような活動となることがよいと考えている。

法人同士の経営の独立性を維持しつつ、同じ方向に進んでいくことが重要である。また、**営利法人やNPO法人も参画していくためには、連携推進法人の法人形態が適している**と判断した。

●キッズファースト

税理士法人としての業務（会計・決算・税務申告）だけでは、処遇改善や賃金設計、人事制度や職員配置、補助金申請といった、保育園経営の実務的な課題に十分対応しきれず、**既存の税理士業務の枠組みとは切り分けた「経営支援の器」が必要**だった。

よって、税理士業務だけでよい法人と、それ以上の支援を必要とする法人を分け、後者にはキッズファーストとして対応する体制を構築した。

●となりの

各法人は専門性や人材・ノウハウを活かすことができる強みを持っている。しかし**一つの社会福祉法人で行うには限界があるため、チームで支援のできる連携推進法人の立ち上げ**に至った。

フェーズ3 連携推進法人を設立する

社会福祉連携推進法人の設立方法の詳細については、以下をご参照ください

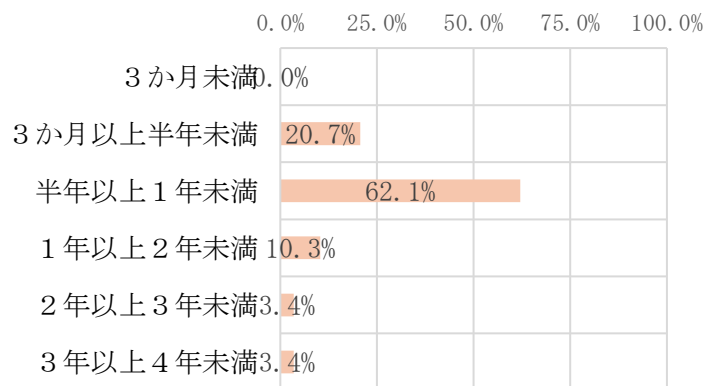
- ・PwCコンサルティング合同会社（2024）社会福祉推進事業「社会福祉連携推進法人認定申請マニュアル（2023年度版）」
- ・厚生労働省「社会福祉連携推進法人制度施行に向けた自治体説明会」資料2

① 設立準備期間・設立費用

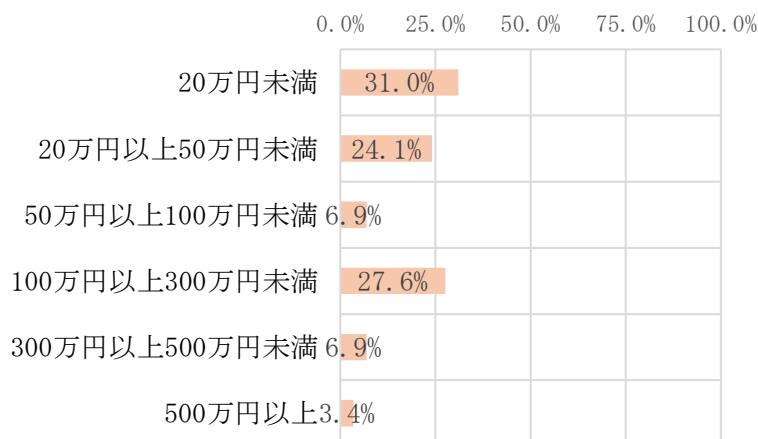
連携推進設立の準備期間としては最低でも3か月は必要であり、半年から1年間という期間が一般的のようです。

また、**設立費用**については約3割の法人が20万円未満でした。内容としては、登記費用は必須であるほかは、設立資本としてどの程度準備するかや、設立準備にあたっての職員等人件費やコンサルタント会社等への業務委託費の支払い有無などに応じて、変動するものと見受けられます。

設立に要した期間(社員法人同士が設立検討を開始してから設立までの期間)(n=29)



設立費用(n=29)

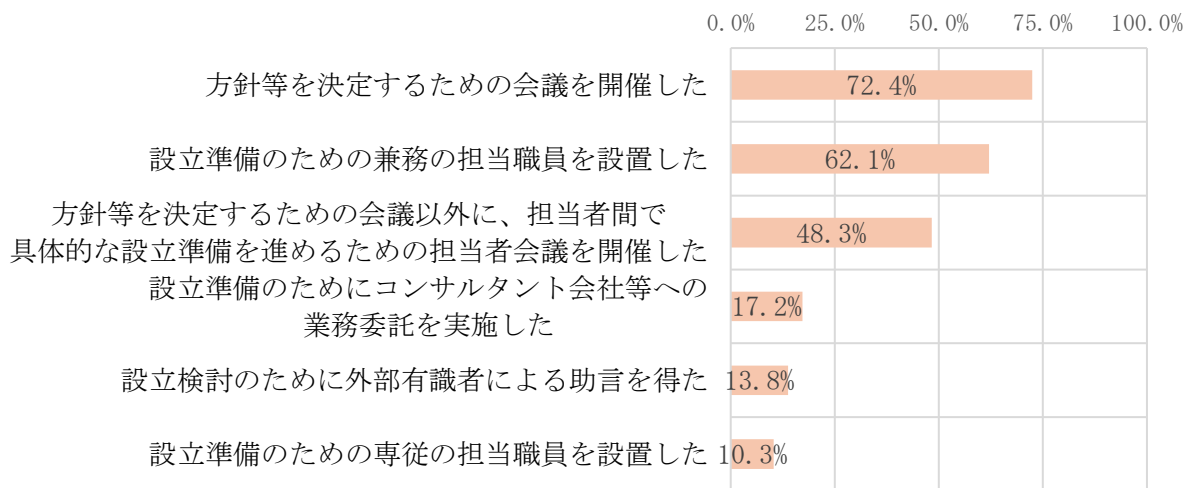


※最大値：500万円 最小値：10万円
平均値：103.4万円 中央値：40万円

② 設立準備の内容

連携推進法人設立の準備としては、方針や具体的な連携業務等を検討するための会議開催や、設立準備担当職員の配置などが窺えます。また、会議については、方針等を決定する会議のほか、具体的な検討や手続きを進めるための担当者会議を開催している場合も見られます。

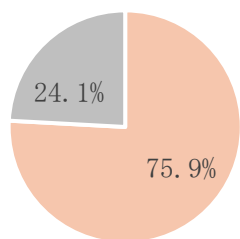
設立に向けた準備(複数回答)(n=29)



③ 設立にあたっての行政との連携

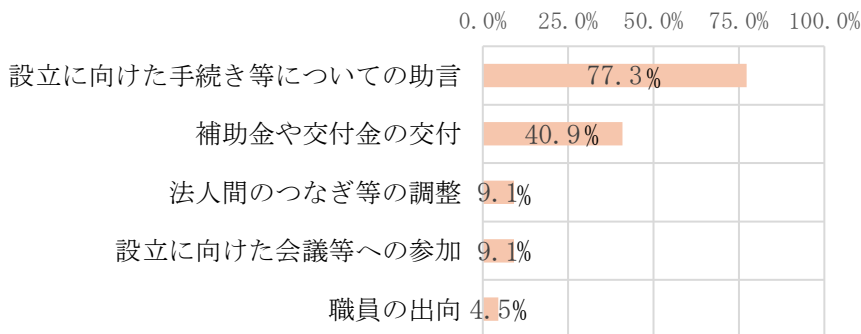
連携推進法人設立にあたっては、所轄庁(行政)による認定手続きが必要です。設立にあたっての補助金等の活用ができる場合もあるため、早めの相談が望ましいと考えられます。

行政からの支援有無(n=29)



- 行政からの支援があった
- 行政からの支援がなかった

行政からの支援内容(複数回答)(n=22)



連携推進法人の声 ～行政からの支援～

● 共創福祉ひだ

設立当初から、飛騨市が積極的に支援を実施している。職員1名を出向させているほか、運営交付金も交付しており、それにより、様々な連携推進業務が実現できている。

吉城福祉会と東神会の両法人としては、様々な悩みがある中で、行政の後押しがあったことが設立に向けて大きな影響をもたらしたと感じている。

● とりの

連携推進法人制度の具体的な実現に向けて、豊田市職員が支援を行った。認可に向けた愛知県の担当者との協議にも市の職員が同行した。また、法人後見をやっていくうえで、地元の信用金庫や家庭裁判所などの関係者への説明の際にも、協力を得た。

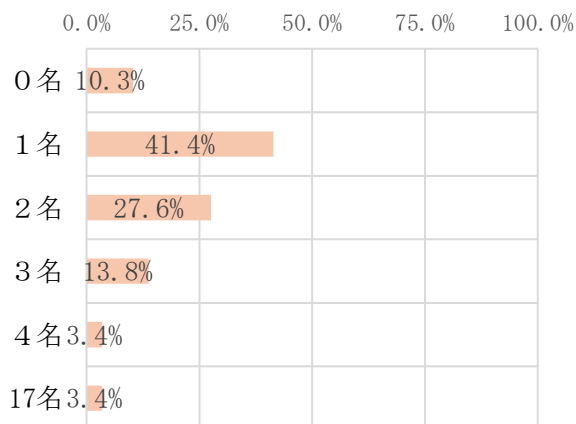
フェーズ4 連携推進法人を運営する

①事務局職員

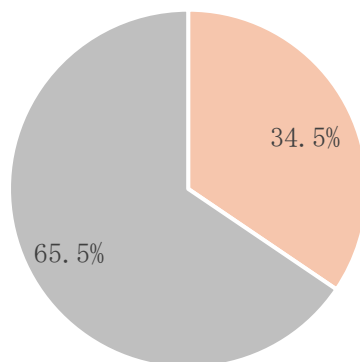
連携推進法人の事務職職員は、どのような人が何名配置されているのでしょうか

事務局職員は1名という法人が最も多く見られます。また、専従職員がいない法人は約7割弱になっており、**多くは社員法人との兼務の形で、事務局職員が置かれている**様子が窺えます。

事務局職員数(総数)(n=29)



専従職員の有無(n=29)



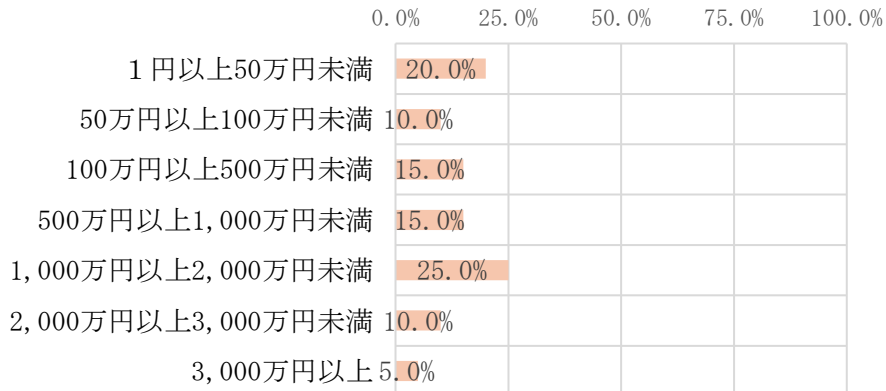
- 専従職員がいる
- 専従職員がいない (事務職員がいない場合も含む)

②事業規模（R6サービス活動費用計）

最小値は約1万円、最大値は約2.8億円と大きな開きがあり、約半数が年間500万円未満で活動しているという状況でした。

※令和5年度以前に設立していた法人のみ集計

サービス活動費用計(令和6年度実績)(n=20)



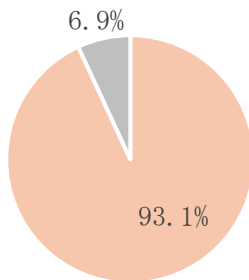
※最大値：2億8453.0万円 最小値：1.1万円
 平均値：2161.6万円 中央値：611.7万円

③年会費・業務委託費

連携推進法人の活動費については、**年会費や、各取組ごとに社員法人から集める業務委託費**などによって賄われています。年会費は、社員法人の事業規模別に設定しているというケースも見られます。また、業務委託費は、ICTツールの共同購入費や合同研修開催にあたっての外部有識者への謝金等の開催費など、各取組に応じて様々な費用が含まれます。

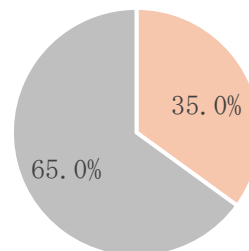
※令和5年度以前に設立していた法人のみ集計

年会費の有無(n=29)



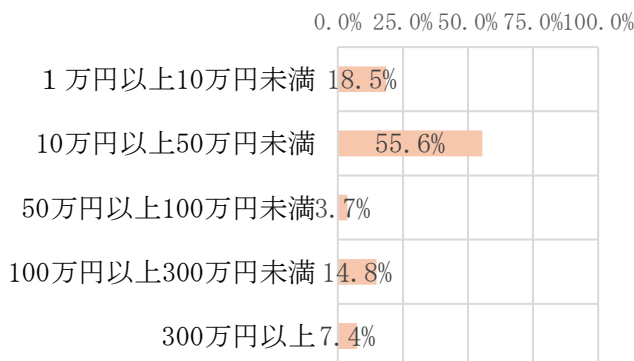
■ 年会費がある ■ 年会費はない

業務委託費(令和6年度)の有無(n=20)



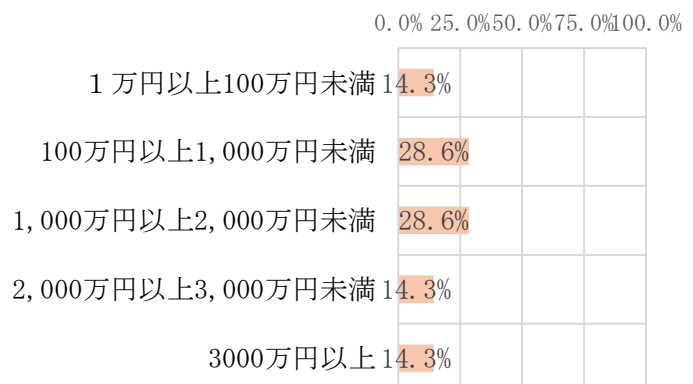
■ 業務委託費があった ■ 業務委託費はなかった

1社員法人あたりの年会費額(n=27)



※最大値：600万円 最小値：1万円
 平均値：74.9万円 中央値：20.0万円

業務委託費額(n=7)



※最大値：1億5,729.3万円 最小値：12.5万円
 平均値：3,085.5万円 中央値：1,172.5万円

1

リガーレ



社会福祉法人グループ リガーレ

Ligare

リガーレは、理念に共有した5つの社会福祉法人が結集し、社会や地域からの更なる期待に応えるため、「人を育て、社会や地域とコミュニケーションし、これからの介護のあり方を変えていく」ことを目的として、活動している。

2022（令和4）年5月設立認定



本部体制

職員体制 : 専従職員1名
兼任職員2名 ※社員法人と兼任
主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算会計、理事会等運営事務
社員法人の人材育成（専従職員あり）、人材確保・物資等共同購入事務局



役員体制

理事 : 6名 社員法人の理事長等5名 学識経験者 1名
監事 : 2名 公認会計士1名 行政経験者1名
評議会構成員 : 3名 住民代表、地域福祉関係者、行政関係者



運営

参画要件 : 特になし。理念を共感し、互いに信頼関係が構築されていること
入会金 : 入会金は特になし
年会費 : 業務にかかる経費を5等分した金額が年会費として支払われている
本部運営財源 : 年会費
設立費用 : 登記費用、設立に関する人件費
事業収支 : 令和6年度予算より

収入	金額（円）
会費	9,400,000
計	9,400,000

支出	金額（円）
人件費	8,000,000
事務費・事業費	1,400,000
計	9,400,000

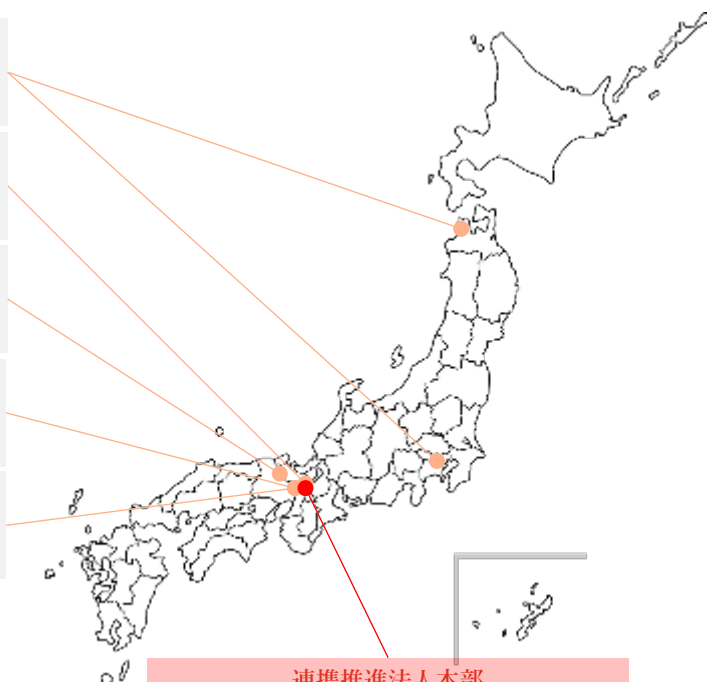
社会福祉法人宏仁会
本部所在地：青森県青森市
実施事業：高齢者福祉、児童福祉、医療

社会福祉法人六心会
本部所在地：滋賀県東近江市
実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人はしうど福祉会
本部所在地：京都府京丹后市
実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人北桑会
本部所在地：京都府京都市
実施事業：高齢者福祉、児童福祉

社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋
本部所在地：京都府京都市
実施事業：高齢者福祉、児童福祉



連携推進法人本部

京都府京都市
社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋内

● 設立の経緯



当連携推進法人は、京都市内での3法人によるグループ活動がその端緒であった。社会福祉法人相互の活動の中で、理事長や職員が議論を重ねることで、理念を共有し、信頼関係を構築することで、連携推進法人構築の機運が加速した。

● 2004(平成16)年

2006(平成18)年からの地域密着型サービスの制度化に先駆け、毎月開催されている京都市老人福祉施設協議会の施設長会において小規模多機能型居宅介護サービス(以下、小多機)の開設や特別養護老人ホームにおけるユニットケアを推進することが決まった。

● 2010年(平成22年)

市内における小多機30か所のうち約8割が社会福祉法人により開設されたものの、大規模法人による設立が中心であった。そのため、現代表理事の山田氏が中心となり、中小規模法人での開設ノウハウを共有するためのグループ化がスタートし、先ずケーススタディとして地域密着型特別養護老人ホームや小多機等で構成するグループ本部の整備を決定した。そこで、土地確保、施設設計、住民説明会、職員研修、職員募集などのプロセスを共有した。

● 2012(平成24)年

8月に、グループ本部である地域密着型総合ケアセンターきたおおじを開設した。この集まりは、社会福祉法人グループリガーレとして活動を続け、京都市内以外の法人も参画した。

● 2017(平成29)年

グループ本部が社会福祉法人として認可されたりガーレ暮らしの架け橋と合わせると、8法人体制となった。

● 2020(令和2)年

6月に、社会福祉連携推進法人が制度化され、当法人グループでも社会福祉連携推進法人を設立すべきかについて議論を重ねた。その後、8法人による緩やかな連携である「地域包括ケア事業研究会」の下でグループ活動を継続することとなり、一方従来通りのコアな複数法人で連携していくことが必要だと判断した現在の5つの法人が参画する社会福祉連携推進法人リガーレが設立され、2つの類型の連携活動を行うこととなった。

● 2022(令和4)年

5月に5法人で設立した。

役員・評議会構成員の人選

当連携推進法人は全国最初の認定ということもあり、役員・評議会構成員の人選には時間をかけて行った。対面で頻繁に出会えることが可能となるよう、法人事務局の地元から、福祉、介護事業に知見があり、評価することができる人物に依頼をした。

●なぜ、「連携推進法人」なのか？



それまでのグループ活動を通じて、理事長同士や職員同士の信頼関係がすでに構築されており、その関係性を継続的に発展させる仕組みとして、社会福祉連携推進法人を設立することが妥当と判断された。連携推進法人の設立に向けた旗振り役がいたことも大きい。

一方、「地域包括ケア事業研究会」は、その後20法人に拡大し、緩やかな連携活動が行われている。

緩やかな法人同士のつながり

緩やかな連携活動である「地域包括ケア事業研究会」では、年会費2万円で3回の制度・経営に関する勉強会、次世代の経営人材研修会（いずれも連携推進法人リガールと共催）、そして個別な経営支援を実施している。また、制度・経営研修会では毎回、福祉業界等で著名な講師を呼んで講演会中心の活動を行っており、次世代の経営人材研修会は年3回、20人余が参加するような形で実施している。

当初は8法人でスタートしたが、現在20の社会福祉法人・社会医療法人・NPO法人が加盟して活動が継続している。

このような法人間の緩やかなつながりは今後も拡大を目指しており、希望する法人が連携推進法人に加わる可能性も視野に入れている。

法人機能一部統合の可能性

連携推進法人の設立過程から、協議を進めてきたことから、5つの社員法人は理念も共有しており、委員会活動を通じた職員間の協働活動も進んでいる。連携推進法人の理事である、社員法人の理事長も毎月1回は協議する場が設けられており、それぞれの事業の進め方についても、情報共有がなされている。

そのため、決定しているわけではないが、法人機能の一部の統合を検討するなどの強いつながりを持っている。

●連携推進法人としての活動

連携推進法人前から、人事交流や委員会活動といった活動は実施されており、連携推進法人設立後も、特に大きく活動内容は変わっていない。連携推進法人となることで、5つの業務ごとに多くの職員が参加するようになり、理事会、評議会などガバナンスが確立したことにより活動の位置づけがより明確になった。

現在も5つの業務ごとに活動を担っている委員会活動を中心に、活動内容について社員法人の職員が企画運営している。

委員会活動

当連携推進法人は、①地域福祉推進委員会、②災害等支援委員会、③経営対策委員会、④人材戦略委員会（人材確保部会・人材育成部会）、⑤介護みらい検討委員会（物資等共同購入）の5つの委員会により連携推進業務を遂行している。各委員会委員長は5名の理事長等が務め、委員も5法人の職員で構成している。各委員会の活動目標に応じて、研修や調査を行うなど、それぞれの取組を行いつつ、毎月の代表者の集まりで進捗の共有と相互に助言を実施している。

経営支援業務



年2回、各法人が集まり、決算諸表に基づく経営成績及び経営戦略の報告・共有を実施している。財務諸表や、重要な指標が一覧化された様式に各法人が記入したものをを用いて、各法人が15分程度、決算報告や事業の統廃合などの戦略などについて発表し、有識者も招く形で実施している。キャッシュフローだけでなく損益計算も重要であることや、金融機関との付き合いの重要性など、経営手法の認識共有を図る場となっている。

また、令和4年度からは、5つの定量的指標（①新規採用職員の過去3年間の離職率、②正職員の前年度の離職率、③有給休暇の取得率、④年間の休日日数、⑤超過勤務時間）についても報告・共有している。



統一研修

連携推進法人が共同で確保した専任職員（スーパーバイザー）を中心に、5法人の施設長クラスの職員が研修企画を行い、年間を通じた研修を実施している。小さい法人単独では実施が難しい経験別・階層別研修を、年間60回余り実施している。具体的には、採用時の新人研修、入職1年目、2年目それぞれの専門研修、採用5年目以降の職員を対象としたOJT研修、リーダー・役職者研修などが行われている。更には介護福祉士、介護支援専門員などの資格取得支援研修も行っている。

人材確保共同事業

人材確保のために、各法人から総務部門責任者等で構成される人材確保専任職員と、採用2～3年目の若手職員によるリクルーターを選出し、学生とともに社員法人の施設を巡るバスツアーの企画や就職フェアへの出展、学生向けオープンカンパニー等の企画開催、広報ツールの作成、大学・専門学校への訪問、ホームページ作成、リクルーター育成などの取組を行っている。

さらには、外国人技能実習生の受入も共同で行っている。

スーパーバイザーによる巡回

社員法人が抱える課題について、スーパーバイザーが介入、助言、伴走をしている。具体的には、研修体系の整理やOJTの仕組みづくり、会議体系の整理などを行っている。

スーパーバイザーは、連携推進法人の活動を専任で活動しており、連携推進法人リガールの人材に関する事業の中核的な役割を担っている。

実践報告大会

社員法人の現場職員が年1回集まり、サービスの質の向上を目的に、各社員法人の実践を報告する大会を開催している。

毎年、「看取り」や「口腔ケア」など異なるテーマを設定し、そのテーマに見合った外部の研究者を助言者として招いて実践発表を行うことで、ケアの質やチームのあり方などを考える機会となっている。また、他の社員法人の実践を聴講することで刺激を受け、職員のモチベーションアップに繋がり、連携推進法人としてケアの目指す方向性を共有する場にもなっている。

地域福祉支援業務



各社員の地域課題が異なることから、地域公益的取組の企画・立案や調整のため、地域公益的取組の分類及び見直し、深化したい地域公益的取組の研究、実施項目の可視化を通じて、各社員が行う取組のノウハウを共有しており、共同で実施する地域公益的取組を検討している。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

連携推進法人設立前よりグループで連携して活動を行ってきており、連携推進法人設立に伴う活動内容に大きな違いはない。しかし、社員法人の業務内容や課題、会計状況などが公式な場で公開され、議論されることになったため、法人間での緊張感が保たれ、ガバナンスや説明責任という意味では大きな効果があったと考えられる。

また、連携推進法人への加入が無ければ、人材確保・育成、サービスの質の向上等を放棄せざるをえない法人になっていたという声が、社員法人からも聞かれるように、独自に余力を持つことがますます困難となっている中小法人が、連携して成果を出していくことが可能となっている。

○法人経営や法人運営における効果

① 経営姿勢の変化

経営者として経営全体を見る視点や姿勢が変わった。経営支援業務の取組により、各法人が毎月の事業実績をきちんと把握して、課題への対策を迅速に行えるようになってきている。また、従前ではキャッシュフローばかりを見ていたが、管理会計を重視した経営分析をするようになっていたり、きちんとコストを意識するようになっていたりなどの経営意識の変化も見られる。

② ICTや介護ロボット導入の後押し

ICTや介護ロボット導入に関して、連携法人ならではの親密な情報交換により、積極的に見学会や公開討論会を行うなど、導入への機運が高まってきた。それにより、機種選定、補助金申請のポイント、職員への働きかけのコツなどを学び合い、その効果の一例として、導入に慎重であった法人が、最も積極的に導入をすすめるなど、全法人が、ともに確実に歩みを進めている。

③ 社会的信用度の向上

現段階では厚生労働省がホームページにて連携推進法人の設立状況を公開していることから、社員法人の社会的信用度が高まる効果がある。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 実践の振り返りによるサービスの見直し

実践報告大会により、日頃の実践を振り返り、言語化することで、サービスを見直すきっかけにもなり、サービス向上につながっている。

② 研修の充実

年間60回余りの役職別や選択制の研修は単独法人では実現しえず、スーパーバイザーを共同雇用して共同実施していることで実現できているものである。

③ 採用情報の共有

通常、採用に関する動向や情報は重要事項であるため、法人を越えて共有されることは多くないと考えられるが、社会福祉連携推進法人という公益性の高い法人へ参画することで、安心と覚悟をもって、採用に関する情報の開示や相談が可能となっている。



連携推進法人としての課題

連携推進業務を実施する上で、中小規模の法人としてはより負担感のある費用負担や職員の業務負担が課題である。社員法人職員による講師の養成やオンデマンド映像教材の作成、法人ごとのファシリテーターなどの育成などにより、コストを伴う事業の実施コスト低減について前向きに取り組んでいる。

今後に向けて

・人事交流

将来的には社員法人間の異動や出向などの人事交流を進めていきたい。ただし、異動や出向する職員の旅費や居住地の事務的な負担をどうするか、職員の「移動や出向」に対する考え方の違いや、人選の方法、目的を職員に適切に伝えるための準備が必要であると考えている。

・外国人介護人材の採用・育成

外国人スタッフの採用・育成について社員法人でノウハウが蓄積されつつある。雇用長期化を見据えつつ、国家資格へのトライなど個々の専門性の向上、働きやすい職場環境の整備と生活支援など、社員間の連携を更に強めたい。

・介護DXの導入・バックオフィス共同化の検討

介護の生産性向上や事務の共通化は社員法人の中で各々先駆的に取組が行われている。しかし、5法人が利用しているソフトウェアが違うため、共有化できていない現状がある。

この点については、経営対策委員会・介護みらい検討委員会（物資等共同購入業務）にて検討を進めており、費用対効果の最大化を目指して、現在検討を進めている。

・提供サービス統合・再編等の検討

社員法人の多くが過疎地の人口減少地域に所在しているため、提供サービスの統合・再編等の研究、制度の緩和措置等の提案などの検討を行っている。

調査協力 当法人代表理事 山田尋志氏

2

リゾムウェル



Rhizome Wel Group

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にある中で、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、連携推進法人制度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た。

連携推進法人としては、協働での地域福祉支援業務を行うとともに、人材開発などの分野で「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る。

2022（令和4）年6月設立認定



本部体制

職員体制 : 専従職員1名 ※社員法人からの出向
 主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算会計、理事会運営事務
 ※具体的な実務面では、社員法人の事務職員の協力も得ている。



役員体制

理事 : 6名 社員法人の理事2名含む
 監事 : 2名 社員法人の監事1名 財務知識を有する他法人取締役1名
 評議会構成員 : 3名 社員法人の評議員 外部の人材育成専門家、



運営

参画要件 : 特になし 現時点では社員法人を増やす予定はない
 入会金 : 20万円
 年会費 : 20万円
 本部運営財源 : 入会金と年会費で運営
 実施業務運営財源 : 社員法人から業務委託料が連携推進法人に支払われている
 設立費用 : 主に登記費用
 事業収支 : 令和5年度決算より

収入		金額（円）		支出		金額（円）	
会費		400,000		人件費		120,000	
サービス収入		8,150,000		事務費・事業費		3,015,320	
計		8,550,000		計		3,135,320	

※サービス収入は各事業実施に当たり必要な経費に対する社員法人から徴収分。また、次年度支払い分も徴収している関係で収支は合っていない。

社会福祉法人桃林会
 本部所在地：大阪府摂津市
 実施事業：高齢者福祉
 障害福祉、医業

社会福祉法人豊悠福祉会
 本部所在地：大阪府豊能町
 実施事業：高齢者福祉、児童福祉
 障害福祉、医業

連携推進法人本部
 大阪府摂津市
 社会福祉法人桃林会内



● 設立の経緯



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にある中で、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る。

連携推進法人制度の全体像が見えてきたタイミングで、両法人の連携を公的な位置づけとすべく、連携推進法人を設立した。

● 1952(昭和27) 年

社会福祉法人桃林会が大阪府摂津市に設立され、保育所等の事業を開始した。

● 1999(平成11) 年

社会福祉法人桃林会が大阪府豊能町にて、高齢者福祉事業を開始した。

● 2012(平成24) 年

社会福祉法人豊悠福祉会が設立され、通所事業を開始した。

● 2014(平成26) 年

社会福祉法人豊悠福祉会が地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護事業、障がい事業生活介護、就労継続支援B型の事業を開始した。

● 2015(平成27) 年

地域密着型サービスへのニーズの高まりを受け、府内二拠点での事業を効率的に実施すべく検討し、豊能町での高齢者介護事業を廃止し、社会福祉法人豊悠福祉会が豊能町での事業の指定を受け、事業所、利用者、職員等も引き継ぐ形で事業を開始した。

● 2017(平成29) 年

両法人において、法人制度改革およびガバナンス強化の一環として、理事会および評議員会を刷新し、両者が連携して経営を行っていくための「連携推進会議」を設置した。「連携推進会議」では、財務、人材育成、人材採用等を議題として年に3回程度定期的に開催することとした。

● 2020(令和3) 年

連携推進法人制度の大枠が見えたタイミングで「連携推進会議」を中心に、本格的に連携推進法人開設に向けた検討を開始した。

● 2021(令和4) 年

年明けごろから大阪府と協議を開始し、大阪府でも前例がなかったため、お互いに情報を密にして協議を進めた。その後、6月に連携推進法人を設立した。

役員・評議会構成員の人選

連携推進法人の代表理事を社会福祉法人桃林会から選任した。社会福祉法人豊悠福祉会からは理事を選任した。その他、社会福祉法人豊悠福祉会の事業統括などを理事とした。また、連携推進評議会の構成員は、過去人材確保業務で協力してもらった人物等に担ってもらうこととした。

なお、連携推進法人の役員等の選任については、両法人の理事を兼務する者が多いため、その中から絞るのが難しかった。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？



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、相互の独立性を維持したまま、経営することを重視している。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る。また、今後は法人格が異なる法人との連携なども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いる。

連携推進法人として、連携していることを公式に對外的に発信することで、人材確保に特にプラスの効果があったと思われる。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る。

●連携推進法人としての活動

社会福祉連携推進法人リズムウェルは、地域を行政単位で定義づけるのではなく、「住民の暮らし」単位で捉えるべきと考えています。そのため両法人は、各々が所在する地域でのコミュニティの維持・活性化に資する活動を展開し、地域住民を巻き込んだファッションショーの開催、こども食堂と宿題カフェや定期市と地域イベントの定着等、「縁のある暮らしの中に群れを成して蔓延る幸せ」を目指して取り組んでいます。

地域福祉支援業務

地域住民を巻き込んだファッションショー

地域住民の方がモデルとなってファッションショーを実施した。このプロジェクトでは、社員法人の職員が企画段階から関与して、当日の運営までを実施した。連携推進法人としては、両法人が公益的な取組として実施したこのプロジェクトの調整役を担った。

「こども食堂と宿題カフェ」

両法人が実践するこども食堂や宿題広場の活動は、単一の目的活動ではなく、様々な目的を持ち合わせていることを重要視しています。こども食堂が、こどもの孤食予防というだけではなく、住民同士のコミュニケーションの場であったり、災害への備えにつながったり、宿題カフェが、学力低下への対応だけではなく、学びの格差への対応であったり、こどもが安心して過ごせる第三の居場所の役割を果たしたりと、目的の豊富さの意義にも着目しています。

災害時支援業務

連携推進法人の設立前から、両法人は共同で事業継続計画（BCP）を策定していた。連携推進法人が設立された後、そのBCPをベースとして、協働で外部コンサルタントに依頼し、ブラッシュアップした計画を策定した。今後は、この計画と合わせて、災害時の支援拠点的な位置づけとなれるように活動することも視野に入れている。

経営支援業務

アプリシエイティブ・インクワイアリーの手法を用いた合宿会議

令和6年度より、1人1人が考える強みや希望、理想のストーリーなどを対話しながら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であるアプリシエイティブ・インクワイアリーを導入し、対話型組織開発法を活用した経営ビジョンの先鋭化に着手している。

両法人の理事長や施設長などの経営層が1泊2日の合宿形式で集まり、この手法を取り入れながら経営ビジョンを作り、事業計画書への反映を実施したところである。

また、その後両社員法人内でも、連携推進法人が各法人が実施する上での調整役を担いながら、両法人の次世代リーダーを対象とした1泊2日の合宿を実施して、この手法を用いた将来的なビジョンの検討を実施した。各法人16名程度が参加した。また、その際に、人事制度のリニューアルや職場環境改善、外国人支援といった具体的な取組の必要性も生じたところであり、それらについては、その後プロジェクトチームという形で引き続き検討が進められてきているところである。

相互コンサルテーション等

社員法人の中には、MBA（経営学修士）保有者が数名おり、彼・彼女らを中心として相互にコンサルテーションを実施し、経営の視点を両法人に入れることで、早期の経営改善やブラッシュアップにつなげている。

また、両法人を一体とした連携推進法人としてアニュアルレポート（年次報告書）を作成している。

外国人技能実習生の受入体制等

技能実習制度による監理団体の登録に着手し、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、令和6年度に4名の受入、令和7年度に4名受入を予定している。

物資等供給業務

両法人で必要となる備品の共同購入等の調整業務を行っている。豊悠福祉会が実施する介護保険上の福祉用具貸与・販売事業の本格稼働に伴い、桃林会との備品の共同購入が活性化し、連携推進法人による調整機能が定着した。

人材確保等業務

特定技能外国人の受入体制

特定技能外国人を社員法人へ紹介する仕組みを構築し、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をしており、併せて有料職業紹介事業許可も取得し、リゾムウェルとして社員法人への紹介を実施している。

また、モンゴルのウランバートルでの養成学校運営にも参画している。

その他の人材確保等業務

外部有識者を呼んで、保育士を対象としたキャリアアップ研修を実施しており、連携推進法人が他法人と協働で行うことで、保育に関する共通の知見をもとにしたスキル向上につなげることができた。

また、社員法人合同によるミドルマネージャー育成を実施しており、課題分析とアクションプランの構築・実践などを実施している。

また将来的には、成年後見制度における法人後見や他法人への外国人材受け入れ支援（特定技能制度）を実施することの検討を進めている。なお、現時点では明確に人事交流をしているわけではないが、新規事業設立時の相互のサポート体制の構築などの下地はできつつある。

今後に向けて

現在も当初の計画にのっとり、社員法人が共通の理念のもと活動を続けている。今後は、連携推進法人としての人材確保や育成、物資供給などの活動を実施していきたいと考えている。

今後、課題になると考えられることとして、連携推進本部の事務局体制がある。それほど多くの事業を実施していないので、専従職員1人の体制で対応できているが、今後外国人材の受け入れなどを開始すると、登録支援機関としての事務量・外国人の相談業務が大幅に増えることが予想される。そのため、業務を分散させる必要があると考えている。

また、今後、職員の交流を進めようとする、相互交流するための規程等の定めがないことから、仕組みをまずは構築する必要がある。

なお、現在保育士キャリアアップ研修を行っているが、社員法人のみの参加であれば、連携推進業務における人材確保等業務となるが、他の法人が参加することによりその他の業務となる。社員法人でなくても参画できた方が効果は高いと思われることから、今後の運営方法について検討したいと考えている。社会福祉連携推進法人は、社員法人の“連携”というスケールメリットを活かし、社員法人が有する経営資源を駆使し、機動性や柔軟性による地域ニーズへの対応を可能とするとされていますが、介護保険が施行され四半世紀が経過し、変遷する地域ニーズへ対応する次のフェーズを迎えていると考えます。そしてその方向性は、「量」の福祉から「質」への転換であり、福祉組織のなすべきことは「共生」から「共創」にあると考えます。そして共創とは共に活動することであり、両法人が所在するエリアでのコミュニティ・ソーシャルワークの実践こそがその具体化であり、今後の社会福祉連携推進法人に求められている役割であると考えます。リゾムウェルが、地域福祉支援業務、経営支援業務、災害時支援業務、物資等供給業務、人材確保業務を継続することはもとより、暮らしの活性化や制度の間に埋没する人がないようセーフティネットとしての活動を目指してまいります。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

社員法人が相互に経営状況を把握・比較分析をしながら、お互いの経営に遠慮なく意見し合えるようになっていることや、それにより相互牽制が働くようになったことが、連携推進法人だからこそ実現できているものである。

また、合併等により法人が大規模化してしまうと、小規模法人が行ってきた地域密着型の実践がしにくくなる可能性があるが、連携推進法人は社員法人の独立性を担保した形態でもあるため、そのような活動を継続しやすいというメリットも考えられる。

○法人経営や法人運営における効果

① 共同での経営分析

財務状況や稼働率などの運営状況について、法人同士で定期的に確認して比較することで、分析することができるほか、指摘や改善案を提示し合うことでのガバナンスや組織運営に関する効果も感じている。例えば、報酬改定の影響をどのように受けているかについて、各社員法人の財務状況を比較することで、財務状況の変化が報酬改定によるものなのかどうかの分析ができた。

② いい取り組みの共有・伝播

いい取り組みについての共有・伝播がなされるという効果がみられる。例えば、1つの社員法人で実施していた内部監査の手法を他の社員法人でも取り入れ、現在では相互に監査し合うという取組に進化してきた。また、1つの社員法人で取り入れていたリハビリ機器を、他法人でも取り入れるようになったり、放課後等デイサービスを他法人でも実施するようになったりなど、様々な取組が法人間で共有され、伝播している。

③ 円滑なICT導入による業務効率化やペーパーレス化

ICT導入について、補助金活用の方法を横展開するとともに、連携推進法人が一括して業者選定等を実施することで、業務効率化やペーパーレス化などを実現できている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 効率的な技能実習生の受入れ

技能実習生の受入について、通常であれば各法人が監理団体に依頼して技能実習生の受入調整をする必要があるが、連携推進法人を1本の窓口として両法人の受入調整を実施できるほか、今後連携推進法人が直接監理団体となることで、直接受入調整ができるようになる予定である。実際に両法人で、令和6年度に4名を受入れ、令和7年度にも4名を受入予定である。

② 合同研修の実施

外部講師を呼び合同研修を行うことができるようになるなど、お互いの経験を話し合う場を作ることができた。

○その他の効果

連携推進法人としてアニュアルレポートを発行し、周知広報を図ることで、サービス領域が単独法人よりも広がって見え、魅力に感じられる要素となっている。

3

日の出医療福祉グループ

創業120年を超える老舗みりん醸造会社が、社会貢献のため、1992年に社会福祉法人日の出福祉会を設立したことを始めとして、長く地域の社会福祉事業を展開してきた。より地域への貢献を進めていくためには、このような理念を同じくする法人が集まり、より強固に連携して事業展開することが重要であるとし、連携推進法人制度が設立する以前より、一般社団法人を設立し地域での活動を続けてきた。現在も、地域を中心としたさまざまな活動やICT化の促進等において、本連携推進法人が中心となり活動が行われている。

2022（令和4）年8月設立認定



本部体制

職員体制 : 専従常勤職員 11名（主にIT関連職員）
 専従非常勤職員 2名 兼務職員 3名
主な業務 : ICT化に関連した業務（専従職員を配置）連携推進法人の運営統括
 予算決算会計、理事会運営事務 等



役員体制

理事 : 6名 学識経験者、施設経験者、行政経験者等
監事 : 2名
評議会構成員 : 4名 弁護士、他法人役員等



運営

参画要件 : 賛助会員等での状況を踏まえ、理事会で承認
入会金 : 100万円
年会費 : 240万円 ※前年度のサービス活動収益額計30億円以上の法人の場合
 ※賛助会員（独自制度）は 年会費 12万円、入会金10万円
本部運営財源 : 入会金および年会費 社員法人からの委託費等
設立費用 : 連携推進法人ができる前に、協働事業を行うための一般社団法人を設立していたため、連携推進法人の設立に要した費用は特にない。
事業収支 : 令和5年度決算より

収入	金額（円）
会費	8,430,000
サービス収入	234,051,134
その他収入	40,653
計	242,521,787

支出	金額（円）
人件費	62,154,952
事務費	126,204,354
事業費	39,037,356
その他支出	8,184,118
計	235,580,780

社会福祉法人日の出福祉会
 本部所在地：兵庫県稲美町
 実施事業：高齢者福祉、児童福祉
 教育事業

医療法人社団奉志会
 本部所在地：兵庫県加古川市
 実施事業：医業、高齢者福祉

社会福祉法人博愛福祉会
 本部所在地：兵庫県加古川市
 実施事業：高齢者福祉、児童福祉
 障害福祉、その他

連携推進法人本部
 兵庫県加古川市



● 設立の経緯



老舗みりん醸造会社が創立90年を契機に社会福祉法人を設立したことが契機となり、その後、理念を同じくする3つの法人が社員法人となり連携推進法人を設立し、地域貢献活動や人材確保のための取組を進めている。

● 1992(平成4)年

兵庫県稲美町にあるみりん醸造会社が地域貢献で、社会福祉法人日の出福祉会を創設。

同年に医療法人社団奉志会も医院を開業。

● 1993(平成5)年

他法人から事業譲渡を受け、社会福祉法人博愛福祉会が創設。

● 2016(平成28)年

社会福祉法人日の出福祉会、医療法人社団奉志会、社会福祉法人博愛福祉会の共同事業体として「一般社団法人日の出医療福祉グループ」が設立された。当時は、IT人材を確保しようと試みるも各法人単体での採用は難しく、母体となった醸造会社でも採用が難しいと感じていた。そのため、IT人材を複数名採用し、福祉や医療でのIT化を促進することを目的としての設立であった。

また、具体的な共同事業として、日の出塾（兵庫大学と連携した公開講座）の開催や、ICT化の共同実施（グループ各法人のICT化サポート、Web広報など）を実施した。さらには、子ども向け職業体験テーマパークのパピリオン出展などを行ってきた。

● 2020(令和2)年

社会福祉法改正を受け、これまでの一般社団法人での取り組みをより組織的に運用するため、連携推進法人設立の方針を決定した。兵庫県との協議も開始し、具体的に動き出すために事務局準備のための人材採用を行った。その翌年には、グループ内に連携推進法人設立準備室を設置し、設立準備に着手した。

● 2022(令和4)年

グループの3法人が30周年の節目を迎えた7月に兵庫県に認定申請を行い、8月に認定を受けた。

役員・評議会構成員の人選

本連携推進法人の理事は、社員法人の元理事長、みりん醸造会社の代表取締役のほか、兵庫県の元職員、学識経験者などが役員となっている。

賛助会員

本連携推進法人では、独自に賛助会員制度をとっており、会員外法人に対して、経営相談を通じて、当連携推進法人の理念や主旨を伝え、賛助会員への入会を促している。賛助会員入会後の実績を踏まえ、当該法人が希望し、理事会で承認された場合、社員法人となる道筋を提示している。

● 社員法人の今後

今後、本連携推進法人の理念に賛同し、社員法人の同意が得られれば、社員法人を増やしていきたいと考えている。ただし、ICT化の共同実施等を考えると、一定程度の負担金の支出が必要となることから、社員法人となるには剰余金等が一定程度必要である。よって、負担金のために利用者サービスや職員の福利厚生が低下してしまう事態が起きかねないことから、参画に当たっては一定の収入の規模があったほうがよいと考えている。そのため、まずは賛助会員からスタートし、経営が軌道に乗ってきから参画してもらうことを期待している。

●連携推進法人としての活動

社会福祉推進法人の制度が設立する以前より、一般社団法人が設立されており、その法人において幅広く活動していた。

連携推進法人として、設立を契機にICT化促進のための人材を雇用し、社員法人と一体的にICT化を進めている。

地域福祉支援業務

地元大学との連携

兵庫大学（加古川市）との連携により、介護人材に係るニーズを把握し、同大学の入学希望者及び学生を対象とした奨学金制度（社員法人は、職員採用により、勤務年数・月数に応じて返還免除）を創設するなど、社員法人と共同による企画立案を行った。この制度は他の大学等にも拡大し、さらなる展開を進めている。

地域住民への周知広報

「日の出塾」（公開講座）を開催し、地元住民や学生への講座も実施する中で、本連携推進法人や社員法人の取組の周知、広報を行っている。

経営支援業務

コンサルティング事業

本連携推進法人の社員法人及び職員は、医療及び社会福祉事業運営に関する高度なノウハウを保有していることから、これらのノウハウをもとに、医療・介護・福祉のレベルアップを図るとともに、連携強化をするため、各法人の医療施設及び社会福祉施設に対してコンサルティングを行っている。主に以下のような活動を行っている。

- 社会福祉事業運営者の人的交流支援
 - 自立支援を進めるための取組指導
 - システム化等効率化を図った利用者確認のノウハウ提供
 - リハビリ機器の選定及びリハビリメニューの作成
 - 運営管理システムの構築支援
- 専門的知識を有する者の助言等
 - 導入機器の使用及び機種を選定
 - 財務、経営相談
 - 人材教育(危機管理、感染症対策等)

業務におけるICT化の推進

ICT推進部を設置しており、業務に使用するIT機器やサービスの調達・導入、インフラ整備、システム導入・開発に至るまで幅広く担当し、業務におけるICT化を迅速かつ安全に提供することで、社員法人が将来にわたり事業継続可能となるように支援している。具体的には次のような業務である。

- 業務で使用するパソコン・モバイル機器などの調達・管理
- システム導入支援。開発・保守による業務の工数・経費削減、効率化
- 会計処理システムの導入支援・開発・保守による経理業務の工数・経費削減
- サイバーセキュリティ対策業務
- 新規事業所開設時のIT導入支援・インフラ整備
- 既存事業のIT関連全般の保守業務
- IT関連の各種契約状況の見直し・最適化により経費削減
- ヘルプデスク業務

Web広報等の推進、広報活動の推進

社員法人から、Webサイト・広報物等の制作や広告運用などを受託し、医療・介護・福祉施設もしくは受託企業のPR支援並びに利用者獲得を図っている。具体的な業務は次のとおり。

- Webサイトの作成・更新・保守
- パンフレット・チラシ・名刺等、印刷物の制作
- 施設・サービスのPR動画、採用動画等の制作
- インターネット広告・SEO対策・新聞折込・ポスティング等を駆使した集客・採用支援
- 広報誌の発刊（隔月1回、年6回）
- プレスリリースの活発化による新聞・テレビ他マスメディアへの情報提供

人材確保等業務

人材確保業務として幅広い活動を行っており、以下にあげるような活動を行っている。この他にも、地元サッカーチームと連携した「スポーツ枠」採用による介護人材の育成・確保、福祉系・医療系大学との連携による介護・福祉人材の育成・確保、奨学金制度の実施などを行っている。

研修等の実施支援

資格取得支援講座として、教育研修の実施を支援しており、社員法人による共同実施や、賛助会員等にも参画を促している。今後も、幹部職員研修、日の出塾等で、ハラスメント等の研修などを実施していく予定である

インドネシアによる特定技能者養成

インドネシア政府（労働省）と本連携推進法人との間で協定を締結し、インドネシアの職業訓練校での介護人材の養成、特定技能者（介護）の受入を支援している。具体的には、インドネシア政府の役割は職業訓練校及び訓練設備の整備や生徒の募集であり、連携推進法人では、カリキュラムを組んで現地に法人職員を講師として派遣したり、社員法人が登録支援機関になり受入調整をしたりしている。さらに、同国の国立大学とも協定を締結し、介護人材の養成を開始している。

人材確保・人材交流支援等

社員法人に対し、人材確保・人材交流を目的として、エキスパート人材（管理職、介護支援専門員、看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、介護福祉士）を出向させ、各法人の支援の質の向上を支援している。また、これらの人材の交流も進めている。

社員法人からの人材採用業務の受託

社員法人からの人材採用業務を一括で受託しており、専用求人サイトの立ち上げ、運営や、就職セミナーの開催などを行っている。

介護業務への理解促進による人材確保

小学生等を対象に、介護福祉士の仕事を体験できる「ケアサポートセンター」パビリオンを、兵庫県の協力により職業体験テーマパーク（西宮市内）に出展し、介護の仕事の普及と啓蒙を進めている。

物資等供給業務

前述のとおり、ICT推進部において、業務に使用するIT機器やサービスの調達・導入、インフラ整備、システム導入・開発に至るまで幅広く支援し、業務におけるICT化を迅速かつ安全に提供している。また、パソコン、無線機器、業務用スマートフォン、セキュリティソフト等の一括購入を実施している。

また、連携推進法人が一括購入する場合以外に、介護用品や事務用品などについて、連携推進法人として販売業者と価格交渉をすることで、廉価な価格で社員法人が購入できるようにしているものもある。

災害支援業務

本連携推進法人において、「日の出医療福祉グループ災害対応指針」を策定している。同指針に基づき、台風・地震等の危機管理事案に対して、利用者の安心安全を守るため、社員法人が連携して、危機管理（災害）対策本部を合同で設置し、被害を最小限にとどめるとともに、一刻も早い事業継続と早期復旧を目指すこととなっている。

このほか、大地震等の自然災害や感染症発生時のBCP（事業継続計画）の作成を支援している。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

連携推進法人設立により、以下のような様々な効果を生むことができる。

○法人経営や法人運営における効果

① ICT部門集約化等による業務効率化や経費削減

ICT部門を連携推進法人に集約しており、約10名のICT人材を雇用して、ハード系とWebページや映像などのコンテンツを作成するソフト系の2部署体制を敷いている。それにより、ICT機器・セキュリティソフト等の一括購入やヘルプデスクの設置等によるICT業務の効率化が実現し、社員法人が単体で取り組むよりも、経費削減が図られている。また、介護用品等の販売業者との価格交渉や、採用ツール（求人サイト）の活用・契約についても、同様に連携推進法人に集約することで、経費削減効果が生まれている。

② 金融機関からの信用力向上

社員法人は、いずれも事業活動収入が50億円超の規模の法人であるが、3法人を合わせると200億円弱の規模の法人となることで、連携推進法人及び各社員法人の金融機関からの信用力がさらに高くなるというメリットがある。また、賛助会員についても、グループ法人としての位置付けがあることで、信用力が高まるといったメリットがある。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 研修の共同実施によるスキル等の均質化・向上

研修の共同実施等による社員法人の職員の能力やスキルの均質化を通じて、サービスの質の向上が図られている。また、職員が他法人へ異動したときでもハラスメントなどの共通認識がもたれていることや、ノーリフティングケアなどの業務実施方法が全社員法人において共通して導入されていることなど、業務実施の継続性における効果もある。

② 法人間異動によるキャリアパスの実現幅の拡大

就業規則や給与形態などの様々な規程の統一化により、社員法人間の異動のハードルはかなり低い状況が生まれている。それにより、毎年職員が記入する自己申告シートの中には、将来の自分自身がどうなりたいかや異動希望についても書くこととなっているが、キャリアパスの実現幅が広がっているという効果がある。

③ 1法人では実現が難しい取組の実施

1法人では実現が難しいインドネシア政府との協定締結等の国際的な取組や、職業体験テーマパークへの出展などの取組を実施できている。例えば、インドネシアについては、これまでに約340名（受講中を含む）の特定技能外国人の養成を進めてきているほか、全体で115名の同国の特定技能外国人を受け入れている。



連携推進法人としての課題

関東や関西などに約170の事業所があるため、全事業所における情報共有がきちんとなされることが重要であるが、毎月会議を実施しているものの、スムーズにいかないときもあるという課題がある。また、ICT導入も事業所によってレベル差がある。そのような中で、社員法人共同で10のエリア制を導入しており、エリア長等を通じて、それぞれの管内の情報共有やサービスの平準化を図っているところである。

ヒアリング実施後の主な変化

○大学との連携については、地元の兵庫大学に加え、関西福祉大学、神戸常盤大学、神戸女子大学と連携協定を新たに締結し、産学連携の取組の充実を図っている。

○特定技能（介護）人材の養成・確保については、兵庫県と新たに「公民連携による外国人介護人材の活躍に向けた取組に関する連携協定」を締結し、取組を進めている。

○スポーツを通じたブランディングの強化、人材の確保・育成を図るため、実業団卓球チームの創設、「卓球枠」採用による介護人材の確保、事業所における卓球療法の活用などに取り組んでいる。

○推進体制としては、事務局総務室、ICT推進部、みらい戦略部、コンプライアンス推進本部、内部統制部の5部門に強化し、連携推進事業をさらに推進していく。

（令和8年3月現在）

4

光る福祉

光る福祉は、設立当初から連携して法人運営を行っていた2つの社会福祉法人が中心となり、そこに株式会社が加わった連携推進法人である。千葉県内を活動の拠点として、社会福祉事業を展開する3つの法人が、地域福祉や経営改善等の視点で活動を続けている。

2022（令和4）年10月設立認定



本部体制

職員体制 : 兼務非常勤職員 2名
 主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算会計、理事会運営事務
 ※具体的な実務面では、社員法人の事務職員の協力も得ている。



役員体制

理事 : 6名 社員法人の理事長3名 県内の社会福祉法人理事長等
 監事 : 2名 元教育長、県内の社会福祉事業運営株式会社代表
 ※社会福祉法人光明会の監事を兼務
 評議会構成員 : 6名 県内の社会福祉事業関係者 利用者の家族
 弁護士 大学教授 社会保険労務士 等



運営

参画要件 : 特になし 法人本部での活動関連費用
 入会金 : 10万円
 年会費 : 24万円
 本部運営財源 : 入会金および年会費
 設立費用 : 主に登記費用
 事業収支 : 令和5年度決算より

収入	金額 (円)
会費	720,000
サービス収入	4,406,906
寄付金収入	10,000
計	5,136,906

支出	金額 (円)
人件費	385,000
事務費	115,000
事業費	4,552,459
計	5,052,459

社会福祉法人開拓

本部所在地 : 千葉県八街市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉
 障害福祉

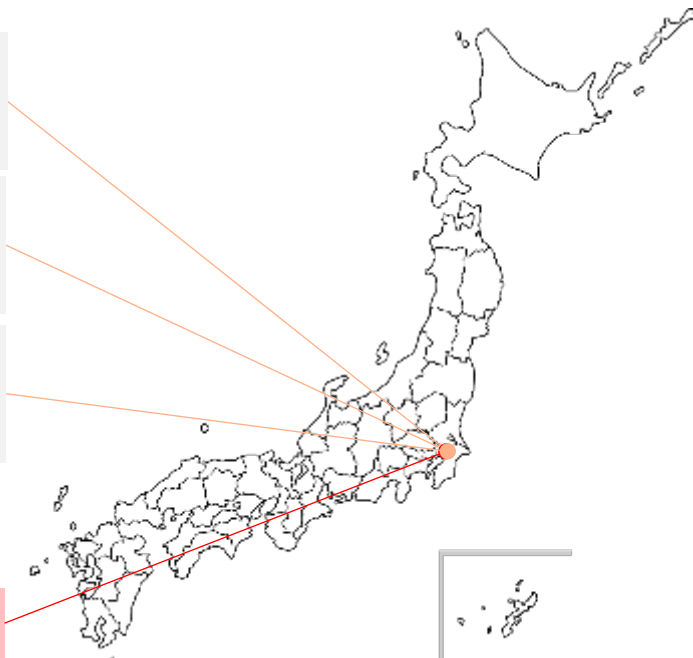
社会福祉法人光明会

本部所在地 : 千葉県八街市
 実施事業 : 障害福祉

株式会社グッドライフ

本部所在地 : 千葉県八千代市
 実施事業 : 障害福祉、児童福祉

連携推進法人本部
 千葉県八街市



● 設立の経緯



設立当初より関係が深かった社会福祉法人同士が、独立性を担保しつつ、公的に認められた協力関係を構築することを目的として設立した。また、連携推進法人制度創設のタイミングで、設立に賛同する株式会社も加わり、3者で設立した。今後は、理念に共感した社員法人を増やしていくことも視野に入れて、より有益な活動を進める予定である。

● 1998（平成10）年

社会福祉法人光明会が設立。

● 2007（平成19）年

社会福祉法人開拓が設立。社会福祉法人開拓の設立当時の理事長（現理事長の兄）と社会福祉法人光明会の理事長は、八街市議時代の同期関係であり、法人設立当初より協力し合いながら社会福祉事業を展開していた。具体的には、災害時の協力、職員研修の合同開催などの活動を行っており、連携推進法人の認定を受ける前から、連携協力協定を結ぶなどの協力体制が築かれていた。

● 2021（令和3）年

当時インフォーマルな関係であった両法人の関係を、お互いの独立性を保ちつつもフォーマルな関係にするために、連携推進法人制度の全体像が見えてきたことから、連携推進法人設立に向けた準備を始めた。

連携推進法人創設の準備を進めていたところ、千葉県内で障害福祉事業を展開しており、千葉県社会就労センター協議会（SELP協）の活動でも接点があった株式会社グッドライフの代表取締役が、連携推進法人への加盟に前向きな意向を示した。株式会社グッドライフの代表取締役はオープンなマインドの持ち主で、経営に関する様々なノウハウを有しており、社会福祉法人にはあまりない経営感覚を持っていると考えられたことから、連携することでプラスになると考えられた。社会福祉法人開拓と社会福祉法人光明会の両者とも、もともと同社に接点があったことから、株式会社グッドライフの申し出を受け入れ、3者で協議を進めた。

● 2022（令和4）年

所轄庁の千葉県には一般社団法人設立のタイミングから相談し、10月に連携推進法人の認定を受けた。

役員・評議会構成員の人選

連携推進法人の役員等の人選については、社員法人の代表者の他、もともと接点のある千葉県内の社会福祉法人や弁護士、社会保険労務士、大学の教員等に依頼をしており、特に人選に困ることはなかった。監事は所轄庁である千葉県にも確認し、社員法人の監事でも問題ないとのことから、社会福祉法人光明会の監事に依頼をした。

また、連携推進法人の役員等の人選については、社員法人の理事会・取締役会にて、特に異論なく了承が得られた。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？



連携推進法人は、フォーマルな関係性のもと、社員法人同士の独自性を維持して事業を展開できることの意義が大きい。対外的にも連携していることを示すことができることで、人材確保の面でもプラスに働くと考えられた。

また、社会福祉法人だけではなく、株式会社も連携できるというメリットがある。社会福祉法人だけではなく、株式会社等の民間の経営の視点が入られることもメリットと感じた。

なお、社会福祉法人開拓と社会福祉法人光明会においては、設立の経緯やこれまでの関係性を考えると合併という選択肢も可能性としてあるが、現時点では独立性を保ったまま経営することが重要であると考えられることから、すぐさまの実施は想定していない。

●連携推進法人としての活動

当連携推進法人における連携推進業務として、社会福祉協議会と連携した地域福祉支援業務、人事評価システムの共通化などが活動の特徴として挙げられる。

また、理事会の他に、コアになる人材が集まって開催する「経営研究会」も特徴と言える。連携推進業務の展開は当研究会を軸に進めており、今後の様々な業務を模索している。

地域福祉支援業務

当連携推進法人では、社会福祉法人に義務づけられた「地域における公益的な取組」を効果的に遂行するために、困窮者等事業対象者のニーズ把握にかかる研究や、社員法人単独より共同実施の方がその効果が期待できるケースの研究等を実施することとしており、今後連携推進法人において推進していくこととしている。

具体的には、令和5年度に、八街市社会福祉協議会からの依頼に基づき、生活困窮者自立支援事業の「学習支援」を実施するための会場提供を実施する方針を固め、令和6年度に「学習支援のための会場提供」をした（参加児童延べ30名）。また、八千代市社会福祉協議会にも同様のスキームでの実施を提案しており、この他にも、地区社協と連携した取り組みを今後実施していくことを検討している。

経営支援業務

参画する3法人の幹部が社会福祉事業の経営について学ぶ場（経営研究会）を設けている。令和5年度はインナーブランディングについて共同で研修受講し、これを基に令和6年度にかけて数回にわたりブランドイメージの深化を進めた。この中で、顧客ニーズの捉え方や外部環境の捉え方など経営理念について検討するとともに、株式会社のノウハウを生かした法人経営改善に関する勉強会を開催してきた。

また、経営研究会では、例えば賞与の問題など、社員法人が直面している事案についても取り上げて議論することもある。

人材確保業務

社員法人間共通の人事評価システムの導入（光明会と開拓）や福祉の専門技量実践研究発表会などの取組を行っている。将来的には、人事交流や協働での採用説明会の実施などを検討している。

共通の人事評価システムを導入

人事評価制度の運用自体は、現在は各法人で行っているが、連携推進法人の社員法人間（光明会と開拓）で共通の人事評価システムを導入した。これにより将来的には人事交流や人材育成にもつながると考えられる。

また、将来的な人事評価制度の共通化なども視野に入れて、外部講師に依頼して、社員法人のリーダークラスを対象としたフィードバック研修を実施している。

発表会の開催

福祉の専門技量実践研究発表会を連携推進法人として社員法人の職員を対象に実施している。事前にエントリーした職員が実践研究レポートを提出し、発表会にて実践報告プレゼンをした（令和6年度の発表は3法人等から10名が実施）。事前査読に加え、当日のプレゼン後において連携推進法人役員等が審査し、優秀者を表彰するといった活動を行った。本発表会を通じて、他法人の事業内容の理解が進むとともに、職員間の相互交流も進むと考えている。

連携推進法人の運営を担う経営実務者会議

連携推進法人としての活動経過や今後の事業計画の策定といった法人の意思決定は理事会で行っているが、この他に「経営研究会」を実施している。

「経営研究会」は社員法人の理事長等が参加して3者で開催するとともに、頻繁にやり取りをして、研修等の活動内容について検討をしている。

この研究会活動の輪を広げていくことで連携推進法人に参画する社員を結果として増やしていく道を模索したい。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

経営者は孤独であるので、連携推進法人という枠組みの中で、直面している経営課題などについて真摯に話し合うことができ、経営者としての心の拠り所ともなっていることがメリットとして大きい。

○法人経営や法人運営における効果

① 経営上の望ましい検討・決定

財務の健全化に取り組む上では、社員法人間での状況比較をしたり、真摯な話し合いの中で信頼できる人から助言等をもたらったりすることで、経営の決定方針に対する確信をより持つことができるということがある。例えば、処遇を見直さざるを得ない場面であっても、職員に対する遠慮を経営者として感じることもあるが、処遇の見直しを適切に実施することで、令和6年度に赤字経営から脱却できたという社員法人もある。

② 共同購入によるシステムの安価導入

人事評価システムについて、共同購入することで安価で導入できた。元々各法人で購入することも検討されていたが、個別購入では収支が合わないと販売業者に交渉したところ、安価で共同購入できることとなった。

③ 労務等の事案対応能力の拡大

顧問税理士や社会保険労務士、会計ソフトなどを共通にすることで、労務等に関する相談の共有ができ、事案に対する対応能力が拡大している。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 取組や人材の共有

他法人の取組や人材についてお互いを知る中で、相互交流が生まれるという効果がある。例えば、1つの社員法人に所属する理学療法士の職員が、実践発表でプレゼンを実施したところ、別の社員法人から注目をされ、その法人でも業務に関わることとなったということもあった。

② 求人活動のコスト低減・求職者に対する信用力向上

共同で求人活動を行うことでコスト低減の効果もあるほか、求職者から見た信用力の向上においても効果があると感じている。

③ 人事評価の円滑化

人事評価において同じシステムやプロセスとすることで、スケジュール管理もしやすくなるほか、サポーター（上司などの評価者のこと）としてどのような関わりをすべきかなど、サポーター同士の相談も社員法人間のできるようになってきている。

今後に向けて

連携推進法人への加盟について、株式会社からの加盟への意思が寄せられたが、構成社員の社会福祉法人の割合が50%以上という要件から見合わせざるを得なかった。設立して間もないということもあり、今後さらなる事業展開を進めていきたいと考えている。

調査協力 当法人代表理事 内藤晃氏

ヒアリング実施後の主な変化

株式会社の加盟について

構成社員の過半数が社会福祉法人、という条件のため参加希望の株式会社については賛助会員としてオブザーバー参加を認めることとした。令和7年度より株式会社1社が参加した。

賛助会員の参加費は実費用の按分負担とし、特段の年会費は定めていない。また経営研究会への参加を認めるとともに、参加実績が評価され、期中退任した監事の後任に補欠選任された。

5

一五戸共栄会



同じ創業者であるというルーツが同じ法人が集まり、連携推進法人を設立した。各法人の地域特性に合わせた活動の独自性を維持しつつ、公式にも連携が認知されることを目的として、連携推進法人を設立した。

2022(令和4)年11月設立認定



本部体制

職員体制 : 兼務職員2名 ※連携推進法人の設立にも関与。普段の関与率は2割程度
 ※理事会前後には関与率が上がる
 主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算会計、理事会運営事務
 ※事業を実施する際は社員法人の職員が中心に実施。
 防災事業の際は、社員法人の1つがホストとなり事務局を担う。



役員体制

理事 : 6名 社員法人の理事長3名、学識経験者、施設経験者、事務長等
 監事 : 2名 サービス内容がわかる人、財務がわかる人
 評議会構成員 : 3名 医師、施設管理者、財務がわかる人



運営

参画要件 : 特になし 現時点では社員法人を増やす予定はない
 入会金 : 100万円
 年会費 : 120万円 ※事業規模に応じて変動あり
 本部運営財源 : 入会金および年会費
 設立費用 : 連携推進法人立ち上げのためのコンサルティング費用の他、登記費用、
 印紙代他雑費、連携推進法人のホームページ開設・作成費用
 事業収支 : 令和5年度決算より

収入	金額(円)
会費	3,000,000
計	3,000,000

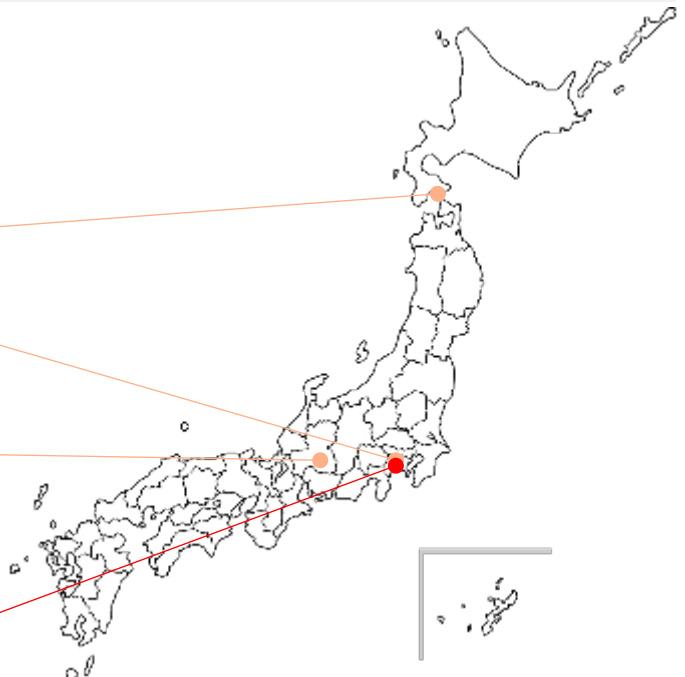
支出	金額(円)
人件費	1,260,000
事務費・事業費	981,413
計	2,241,413

社会福祉法人戸井福祉会
 本部所在地: 北海道函館市
 実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人一誠会
 本部所在地: 東京都八王子市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉

社会福祉法人五常会
 本部所在地: 岐阜県中津川市
 実施事業 : 高齢者福祉

連携推進法人本部
 東京都八王子市



● 設立の経緯



3つの社会福祉法人の創業者が同じであることがきっかけとなり、連携推進法人を設立することとなった。

● 2020(令和2)年

3法人合同防災協定を締結し、以降、毎年、合同で防災訓練を行うなどして親密な協力関係を築いてきた。この他にも、各法人で行事やイベントを行うときは、五平餅やジャガイモなど、各法人の地域の特産品を持ち寄り、ふるまったりしていた。また、社会福祉法人五常会を設立する際には、社会福祉法人一誠会で施設管理者が研修を受けるなどを行っていた。その後も、生産年齢人口の減少、深刻な過疎化の進行など年々厳しくなる経営環境に対応するため、法人間で理事を相互に擁立し、様々な視点から経営課題を解決する取組を行ってきた。

● 2022(令和4)年

4月に連携推進法人設立に向けた検討を開始した。連携推進方針や事業計画の大枠を固め、外部コンサルティング会社の協力も得て、同年9月には一般社団法人を設立し、11月に所轄庁である東京都より正式に連携推進法人の認定を受けた。

東京都における初めての認定であったが、適宜相談しながら進めることができ、スムーズにやり取りすることができた。

● 2023(令和5)年

1月から、事務局長が着任し、本部事務局体制も整ったことで、本格稼働することとなった。

設立時に、社員法人の理事への説明が一部不足していた点があり、その説明のために時間を要したが、丁寧に説明することで理解を得ることができた。

役員・評議会構成員の人選

理事は、社員法人の各理事長と学識経験者、地域の代表者、現任施設長等を選任した。選任にあたり、各法人の業務内容の他、法令等の知見などがある人を探そうすると、対象となる人が限られてしまい、適任者を探すのに苦労した。また、社員法人の理事の位置づけについても整理する必要があった。社員法人の理事が、連携推進法人の理事とはならない場合でも、連携推進法人のアドバイザー的な位置づけで意見をもらうことにする等の役員体制に関する調整を行った。

監事は、過去に接点があった人物のうち、高齢者福祉や介護事業で行うサービスに関する知見がある人物と財務に詳しい人物に依頼をした。

連携推進評議会の評議会構成員については、医療介護の理解がある岐阜県内の医師と、北海道で施設管理者の仕事をしている人物、財務に詳しい人物の3名に依頼をした。評議会は事業の実績報告の際にその評価をしてもらうことになるため、連携推進法人や社員法人と近い関係にあると機能しなくなると考えたため、そのようなならない人物を選任しようとした。しかし、適任者が見つからず、人選には苦労した。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？



創設者は同じではあるが、地理的に離れており、各法人が地域に根差した活動を行っていることから、それぞれの法人が独自性をもって活動したほうが各法人や地域にとって有益であると考えられた。そのため、合併ではなく、各社員法人の独立性が維持される連携推進法人を選択した。独自性を活かしつつも、公的に連携できる点が、連携推進法人を選択した大きな理由である。

また、早い段階で連携推進法人を構築することで、広報宣伝できる効果があると考えたため、早いタイミングでの連携推進法人の設立となった。

●連携推進法人としての活動

連携推進法人ができてからまだ間もないこともあり、連携推進業務の活動は調査時点では一部計画段階のものもある。

引き続き、経営支援業務、地域福祉推進業務など、連携推進法人の事務局が中心となって展開していく予定である。

経営支援業務

3法人に共通で、資格取得の支援や相談員、事務職員、介護職員のスキルアップさせていくための指導方法などについて、各法人のノウハウを共有している。育成のためのチェックリストも作成しており、各職員の育成のポイントを3法人共通で可視化できるようにしている。

また、事務局長が年3回程度、各法人を訪問をしており、法人の相談等を受けながらコミュニケーションを図っている。例えば、各法人の状況に係る全国との比較や、中期経営計画策定に向けた助言といった経営面での支援や、事業所合併後に各事業所を巡回して事業所間の統制を図れるようにするといった運営面での支援など、社員法人の本部機能を強化する支援を実施している。

災害支援業務

自然災害や感染症などの災害に対し、各社員法人が継続的に福祉サービスを実施可能とするために、相互支援体制を構築している。

具体的には、災害時支援ニーズの事前把握、被災社員法人に対する人材の応援派遣の調整、被災社員法人に対する応急的な物資提供の調整、利用者の他施設への移送支援の調整、避難訓練の共同実施やノウハウ提供などを実施する予定である。

また、その訓練結果で見えた支援の課題や障害、改善点などに基づき、各法人のBCPを検証していく予定である。

地域福祉支援業務

毎年3月に合同の研究発表大会を開催し、各法人の取組を発表し合うことで、情報共有や成果の水平展開を図っている。また、地域住民も参加可能となっており、事業所見学や住民説明の場にもなっている。

物資供給業務

衛生用品などの調達価格を調査の上、3法人で共同購入した場合の見積もりを徴取し、データベース化することで社員法人に対して水平展開するとともに、共同購入に向けた資料を作成している。具体的には、介護機器や衛生用品などの一括調達、ICTを活用したシステムの一括調達、人事・財務などの経営システム改善に向けたコンサルティングの一括発注などを考えている。

今後、連携推進法人で購入するとなると、保管場所の確保が必要となるが、その費用負担をどうするかなど、検討が必要な事項がいくつかある。地理的に離れているため、共同購入しても、保管場所から各法人に輸送することを考えると、個別に購入したほうが効果的であることもあり、実施方法について模索中である。

人材確保等業務

社員法人の社会福祉事業従事者の確保・育成のための支援を行っており、必要に応じて、合同での採用募集、人事交流の調整、合同での研修の実施、外国人受け入れの相互協力などを行っている。

合同研修については、テーマ別研修会や次世代管理職研修などを実施している。次世代管理職研修は外部講師を招く形で年に2回実施しており、令和6年度は各社員法人から合計十数名が参加した。合宿形式でワークショップを通じながら、自分が所属する事業所・法人の経営分析や改善策の検討などを行っている。また、地理的に離れた社員法人の職員が対面で集合することで、顔合わせのほか、災害時の相互対応を見据えた地域や施設状況の把握などにもつながっている。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

地域福祉ニーズに対応したサービス展開や各法人の経営基盤の強化が重要であり、連携推進法人により、各法人がそれらを実現するための経営ノウハウを共有しながら、互いに活用できるようになる。また、全国規模の連携に対する信頼や信用が人材確保につながっているほか、社員法人間で担当者同士が気軽に相談できる体制が構築されており、日々の事業運営がよりスムーズに行うことができるようになっている。

○法人経営や法人運営における効果

① 連携推進法人としての第三者的な立場でのコミュニケーションによる経営検討

経営支援業務の中で、事務局長が各法人の経営者を訪問して、データを提示しながら第三者的な立場でコミュニケーションを図ることで、経営の検討や議論の活性化につながっている。

② 経営ノウハウの共有

経営ノウハウを共有することで、よりよい経営につながっている。例えば、各法人の加算取得状況を一覧化して共有しており、加算の取得方法について相互に聞き合うことで、実際に新たに加算を取得できるようになったという事例もある。また、生産性向上推進体制加算（I）取得に向けて、ICT機器の導入方法やタイムスタディ調査の実施方法なども、連携推進法人内で共有することで、各社員法人の取組が加速化されている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 採用の融通

採用について、一部社員法人間で融通し合うということが実現している。例えば、ある社員法人が4名の外国人技能実習生の募集をかけた際に、必要数を超える6名の応募があったことがあり、必要数を超える分については、他の社員法人につなげて面接を実施したということがあった。

② 採用面でのイメージアップ

採用面のイメージアップにつながっていることを感じる。例えば、連携推進法人のインターンシップの枠を設けるなどしてインターンシップの登録数が以前より増えていたり、「東京だけの法人ではないのですね」というコメントがあるなど、学生から興味を示してもらうポイントが増えたりしている。



連携推進法人としての課題

社員総会の実施や理事会の開催、社会福祉連携推進評議会などのガバナンスルールが、現在の事業規模に比して負担であると感じており、社員法人の事業規模を拡大していくことや、新規社員法人の加入促進に向けた検討を進めているところである。なお、その際、新しく連携推進法人に参画するインセンティブがなく※、連携推進法人設立後に構成法人が増えにくいといったことや、事務体制が十分でないため連携推進法人の取組を十分に周知できないなどの課題があるといえる。また、連携推進業務のための財政支援も十分とは言えないと感じているところである。

※ヒアリング時点の話である。なお、厚生労働省の令和6年度補正予算では、連携推進法人が先駆的な連携推進業務を検討・実施する際の経費補助において、新たに設立された法人だけではなく、社員法人を2以上増やした連携推進法人が実施する場合も補助対象としている。

調査協力 当法人事務局 平出肇氏

6 あたらしい保育イニシアチブ

社会福祉連携推進法人
あたらしい保育
initiative

保育業界をよくしたいというビジョンに賛同する機関や団体が幅広く集結し、設立された。活動を通じて、保育業界を変えていくためのムーブメントを起こすことを目的としている。

2022(令和4)年11月設立認定



職員体制 : 兼務職員3名 ※社員法人からの出向
うち1人は、設立当初において業務委託で業務に従事
主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算会計、理事会運営事務



理事 : 6名
監事 : 2名
評議会構成員 : 3名

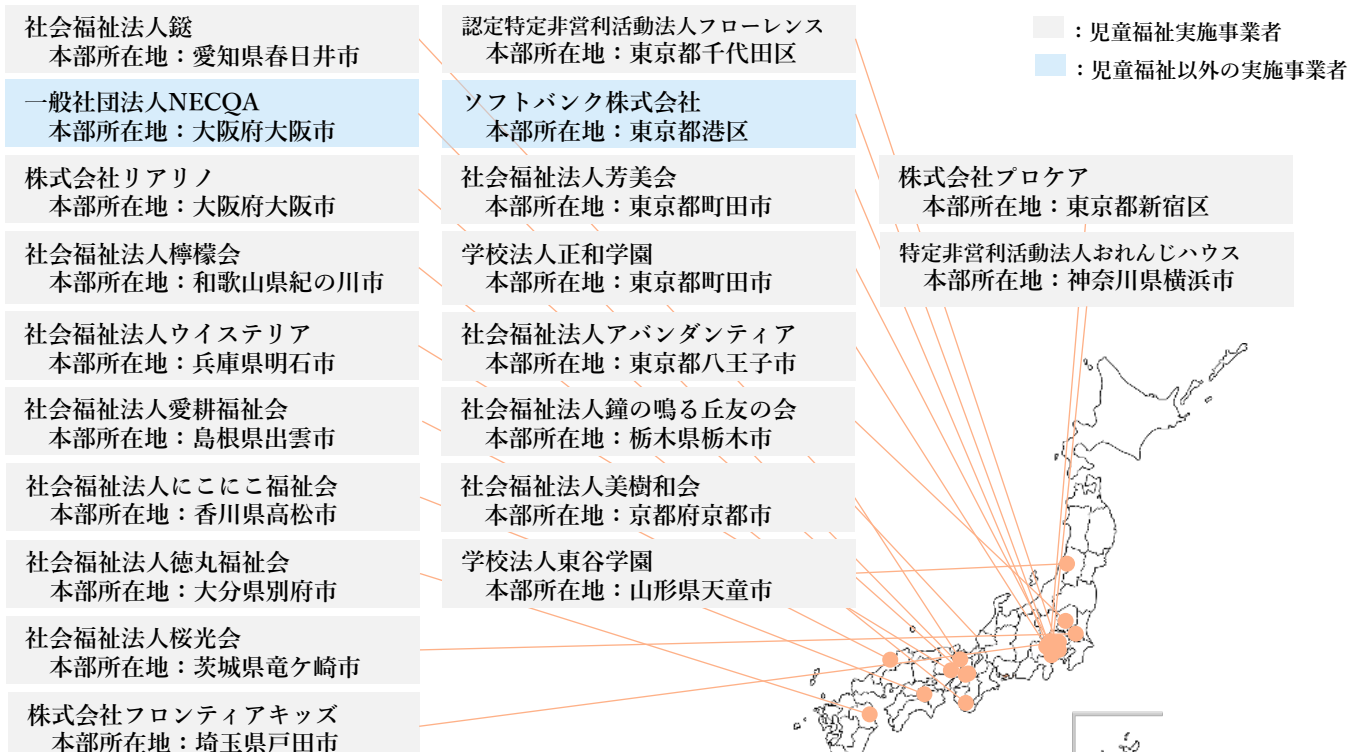


参画要件 : 特になし 理念の共有と推進を行い、積極的に社員法人を拡大中
入会金 : 5万円
年会費 : 6万円
本部運営財源 : 入会金および年会費、その他、委託料、会費等
設立費用 : 約100万円
※登記等の費用、設立準備期に稼働した職員の人件費
事業収支 : 令和5年度決算より

収入	金額(円)
会費	2,000,000
サービス収入	110,000
寄付金収入	1,000,000
計	3,100,000

支出	金額(円)
事務費	600,000
事業費	1,000,000
その他支出	400,000
計	2,000,000

※寄付金収入は、賛助会員からの会費である。



● 設立の経緯



保育業界をよくしたいというビジョンに賛同する機関や団体が、幅広く集結する連携推進法人である。活動を通じて、業界を変えていくためのムーブメントを起こすことを目的としている。

● 2022(令和4)年

連携推進法人設立以前、東京大学で「あたらしい保育イニシアチブ2022」という1,100名が参加するイベントを開催した。同イベントでは、将来、待機児童が解消される未来でこどもが幸せだと感じられる社会を実現できるか、そのために保育業界は何をすべきかを考えることを目的に、先駆的な実践者や有識者、著名人に登壇してもらい、時代に先立つ保育について語り合った。

このイベント後において、単に話を聞いただけのイベントで終わらせることをせず、実際に社会に対して動いていくための組織体として、当連携推進法人を設立した。

● 2024(令和6)年

2024年には「あたらしい保育イニシアチブ2024」も開催され、盛況のうちに終了した。

社員法人の拡大

同連携推進法人のビジョンは保育業界をよくするためのムーブメントを起こすことであるため、社員法人は増えており、今後も社員法人を増やしていく予定である。令和6年度の1年間で、社員法人は6法人増えた。

実際に前述のイベントを通じて参画したいとの意志を示した法人もあり、理事会を通じて参画法人を増やしている。ただし、参画法人を増やす際には、連携推進法人の理事会で都度承認を得る必要があり、手続きが煩雑になるため、加盟のための審議は年に2回としている。

加盟のしやすさを考え、年会費、会費はそれほど高くない水準で設定しており、加盟するだけでなく、実際に関わってほしいと考えている。

● イニシアチブのめざすもの

このような活動等を進めていくために、当連携推進法人では、「あたらしい保育ビジョン2030」を発表している。同ビジョンでは、①自園の子どもだけではなく、地域の全ての子ども達に開かれた存在に、②限られたこどもだけでなく誰ひとり取り残さないように、③地域の中にあるだけでなく自らコミュニティを生み出す装置に、④単体で存在するのではなくネットワークを形成するハブに、といった4つのコンセプトを示し、保育園に代わる「地域おやこ園」という考え方を提示して活動をしている。

同連携推進法人では、このビジョンに賛同する法人を広く募り、社会にムーブメントを起こしたいと考えている。

イベント自体は、営利を目的とした活動ではなく、実行委員等が有志で開催している。保育業界をよりよいものにするという理念に共感した人物や機関を対象として開催しており、同連携推進法人に加盟する第一条件として、参画を希望する法人がそのような理念を共感できることとしている。

現在、社員法人となっている法人は20法人であり、ビジョンに共感する社会福祉法人に限らず、保育事業に関連するサービスを提供する株式会社等も参画している。幅広い業種や法人格の機関が集まることで、「保育業界をよくする」という動きにつなげていきたいと考えている。

役員・評議会構成員の人選

連携推進法人の理事は、イベントの発起人が中心となって6人が就任している。監事は社員法人の理事が接点のあった公認会計士と弁護士の2人が就任している。

また、連携推進評議会の評議員には、保育業界に詳しい3人の方が就任している。

●なぜ、「連携推進法人」なのか？



本活動は、将来的には保育版青年会議所のような活動となることがよいと考えている。

法人同士の経営の独立性を維持しつつ、同じ方向に進んでいくことが重要である。また、営利法人やNPO法人も参画していくためには、連携推進法人の法人形態が適していると判断した。

●連携推進法人としての活動

「選ばれる」保育園を一緒につくることを目標に、社員法人への経営支援業務、物資供給業務、人材確保業務をメインの活動として行っている。

物資供給業務

加盟法人の中には電子決済システムサービスを提供する大手通信会社等も参画しており、規模が小さい保育事業者が電子決済システムを活用できるようにするために、連携推進法人としてそれら民間企業とキャッシュレス化の推進の連携を進めている。具体的にはキャッシュレス決済のシステム開発・導入について、連携しながら実施している。（なお、同大手通信会社は、保育園手帳アプリを無償で貢献しているなど、子どもを支援するプロジェクトを展開しており、その縁でつながりを持った）。この他にも、大手物販会社と共同して共同購入の仕組みを開発中である。

管理コストをできるだけ削減し、保育そのものに労力をかけられるようにするため、ICT等の導入は必須事項であると考え、大手企業等との取組を進めている。大手企業もサービスの対象規模が大きい方が新規サービスを開発しやすいといった事情があることから、連携推進法人としても、賛同者を増やしていきたいと考えている。このような保育DXの促進は、当連携推進法人として、特に検討を進めていきたい分野であると考えている。

経営支援業務



経営状況を改善するために、社員法人からの事務処理委託を受け、社会福祉法人会計上の特徴を踏まえたリースの活用や、法人の特徴を踏まえた補助金や助成金を取得するためのサポートを実施している。また、児童発達支援の多機能化に関する支援や事務の代行支援といった業務を行っている。

また、例会として2月に1回、法人持ち回りで施設見学や法人運営手法の発表会を実施している。例えば、動画サイトを活かした広報啓発の手法や、処遇改善加算の取得方法など、様々な内容が共有されている。

また、弁護士や社会保険労務士を連携推進法人で顧問契約し、各法人が活用できるようにしている。

人材確保等業務



連携推進法人として、採用フェアへの共同出展を行っている。採用を進めるためには、ある程度ブランド力が必要であることから、地方の法人や小規模法人は有効に活用できると考えられる。なお、求職に関する応募があった際は、求職者の希望勤務地や事業の種類等を踏まえて、個別に社員法人に紹介している。

また、ウェブによる合同研修会も実施しており、講義内容や講師は連携推進法人が社員法人のニーズを踏まえて選定している。研修プログラムを社員法人に示し、参加希望者を公募している。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

福祉業界は法人格によって団体や連携が築かれるが、連携推進法人は法人格によって分けることなく、また連携推進法人という公的な枠組みの中での安心のもと、理念や価値観を共有する法人が集うことが出来る。

○法人経営や法人運営における効果

① 低コストの相互相談による相互成長

社員法人としては、実施方法がわからない新たな取組を始める際に、従前は保育博などのイベントに参加したり、コンサルタント会社に依頼したりする必要があったが、連携推進法人への参画により、低コストで色々身近に聞けるというメリットを享受することができ、相互成長にもつながっている。

② 土業の一括契約による効率化

一法人では負担の多い土業の顧問契約を、連携推進法人が請け負うことによって、事業の専門領域の法務や労務に関する相談について、各社員法人が安価で依頼できるようになっている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 法人同士の取組の横展開

他法人の取組の横展開を図ることができるという効果がある。例えば、児童発達支援を保育園に併設する形で実施している社員法人の事例が共有されたことを受け、実際に令和7年度に保育園併設型の児童発達支援を開業するという社員法人が2法人ある。また、東京のある法人で実施されていた共同送迎サービスの取組についても、新たに山形のある法人で導入されたという事例もあった。

② 現場同士の共感や刺激

隔月で各法人の職員に向けた研修事業を各社員法人が持ち回りで開催することにより、現場同士の共感を得られるとともに、刺激を受ける機会にもなっている。



連携推進法人としての課題

運営コストの捻出が大変であり、会員や寄付の拡大を続けていきたいと考えている。

調査協力 当法人事務局 酒井氏

7 青海波グループ



当連携推進法人は、社会福祉法人白寿会が中心となり、社会福祉法人の経営支援を主目的として設立された。地域の社会福祉事業が継続的に提供されるよう、加盟法人を募り事業を展開している。

2022（令和4）年12月設立認定



本部体制

職員体制 : 兼務職員2名 ※社会福祉法人白寿会職員が兼務
 主な業務 : 連携推進法人の運営統括、会計業務
 ※社会福祉法人白寿会が中心に実施。



役員体制

理事 : 6名 うち社員法人の理事長2名、社会福祉事業関係者
 監事 : 2名
 評議会構成員 : 3名



運営

参画要件 : 特になし ※現時点では明確な基準がないが、参加協議中の法人は複数存在する。
 入会金 : なし
 会費 : 2万円/月
 本部運営財源 : 会費
 設立費用 : 主に登記費用
 事業収支 : 令和5年度決算より

収入	金額 (円)
会費	1,435,000
サービス収入	6,750,000
計	8,185,000

支出	金額 (円)
事務費	3,876,221
その他支出 (減価償却費)	88,128
計	3,964,349

社会福祉法人白寿会
 本部所在地: 東京都足立区
 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉、児童福祉

社会福祉法人よつばゆりかご会
 本部所在地: 埼玉県朝霞市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉

社会福祉法人大和会
 本部所在地: 千葉県柏市
 実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人千葉シニア
 本部所在地: 千葉県四街道市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉

社会福祉法人常盤会
 本部所在地: 千葉県千葉市
 実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人常盤会
 本部所在地: 埼玉県朝霞市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉



● 設立の経緯



社会福祉法人白寿会に社会福祉法人よつばゆりかご会が新規事業展開の相談をしたことが最初の契機となり、社会福祉法人への経営支援を行うための事業形態として、連携推進法人が選択され、設立に至った。

白寿会より社員法人に理事を派遣するなど、経営状況を深く理解し、経営支援に向けた連携体制の構築を進めている。

設立経緯

保育所等を運営していた社会福祉法人よつばゆりかご会が、新たに介護保険事業に参入することとなった。その際、よつばゆりかご会の理事長が、長年介護老人福祉施設を経営していた白寿会を見学し、両法人が接点を持つようになった。その後、白寿会の理事が、よつばゆりかご会に対して継続的に介護保険事業の助言を行ううちに、よつばゆりかご会の理事を兼務することとなり、介護保険事業経営にも携わることになった。

社会福祉法人には小規模な法人が多くあることから、連携体制を構築し、事業ノウハウ共有や人材確保等を共同で推進することで、互いによりよいサービスを提供することが重要と考えられた。このような考えに至る中で、連携推進法人制度の大枠が示されたことから、連携推進法人の制度に基づく法人間連携を検討することとなった。

連携推進法人の設立にあたり、認定を受ける前から首都圏の介護事業や社会福祉事業を展開する様々な法人に声をかけた結果、社会福祉法人大和会もその一つとして参加することとなった。大和会は千葉県柏市を本拠としており、白寿会の拠点と地理的に近く、直接協力しやすいこともあり、社員法人に参画することとなった。

東京都には、連携推進法人設立に向けて一般社団法人を設立するタイミングから相談をした。東京都で初めてのケースであったが、都の協力も得ながら準備を進め、令和4年12月に連携推進法人を2法人で設立した。

その後、経営改善等を図る目的として新たに社員法人4法人が参画し、現在6法人の社員法人となっている。

賛助会員

社会福祉法人や民間企業に連携推進法人への参画を募ったところ、社会福祉法人以外にも参画を希望する法人があった。

連携推進法人のルールとして社員法人の半分以上が社会福祉法人でなければならないことから、これら2つの民間企業は社員法人とはならず、賛助会員として参画してもらうこととした。社会福祉法人の社員法人が増えてはいるが、令和7年2月現在、1つの有限会社賛助企業として参画している。

社員法人内での意思決定

社会福祉法人よつばゆりかご会では、社会福祉法人白寿会の常務理事が理事として選任されており、理事会でも他の理事とすでにコミュニケーションができていたことから、特に異論なく連携推進法人に参画することが合意された。その後、参画した4法人においても、それらの法人側から連携推進法人に参画することを申し出ていることから、特に異論なく合意されたと考えられる。

役員・評議会構成員の人選

社会福祉連携推進評議会の構成員の人選について、対象エリアが、東京都、千葉県、埼玉県とまたがっており、選定するのに時間を要した。結果的に新座市、朝霞市の社会福祉法人の知人や元消防署長に構成員になってもらった。

●なぜ、「連携推進法人」なのか？



経営支援の観点では法人の合併も考えられるが、連携推進法人設立は合併よりスピード感をもって実現できることが、連携推進法人を選択した理由である。また、東京都のある補助金の支給要件として、一定の財務状況の要件があるが、合併によって全体として財務状況がよかった法人側も財務状況が悪くなり、支給要件を満たさなくなるという懸念もあり、合併とはならなかった。

●連携推進法人としての活動

主に社会福祉法人白寿会が中心となり、以下の活動を行っている。特に社員法人から、委託料を負担してもらう形で、経営支援業務を行っているのが特徴である。

経営支援業務



本連携推進法人の主要な業務として、白寿会を中心とした他の社員法人の経営改善に関するコンサルティングがある。白寿会職員約2名が、月に1、2回程度各社員法人を巡回し、各法人が抱える課題等に対して助言等を行っている。社員法人において業務改善に向けたプロジェクトチームが結成されており、巡回時にはプロジェクトチームに対して助言等を行っているという法人もある。

また、一部の社員法人においては、経理業務や理事会運営等業務や定款変更手続きなどの事務業務、保育所新設に当たっての企画や手続きなどの様々な業務を連携推進法人で実施しており、業務の集中合理化を図っている。

貸付業務



運転資金の返済が困難な資金繰りの厳しい社員法人に対して、白寿会が連携推進法人を通じて3年間の貸付を実施し、経営を立て直しを図っている。

人材等確保業務



白寿会が労働者派遣事業の許可を得て、人材派遣事業を行っており、現在は1社員法人に5名の白寿会職員が派遣されている。人材採用の求人活動のサポートも行っている。

また、社員法人で勤務する外国籍職員への介護福祉士受験対策講座を、合同で実施している。

物資等供給業務



物資等供給事業においては、例えば介護ロボットの導入において、白寿会の現場で使用する介護ロボット機器を各法人の職員が実際に試す等により、機器のスムーズな選定作業、現場導入を支援する取組も行われている。

また、消耗品や給食の食材等について、取引先を集約化して、共同購買を実施している。

災害支援業務



以下のような業務を実施している。

- BCP（事業継続計画）策定支援
- 同一地域内事業所での合同訓練の実施支援
- 災害物資リストの共通化、相互応援体制の構築支援
- 災害（感染症）発生時相互応援協定の運用支援



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

法人合併をすぐに進めるのではなく、まずは連携推進法人として法人同士の関係構築をすることで、各社員法人が、現在の法人形態の継続又は合併という今後の選択肢を検討し、見定めるための期間を設けることができるというメリットがある。

○法人経営や法人運営における効果

① 経営支援業務による事業改善

経営支援業務の中で、稼働状況や加算取得状況を随時共有し、すぐにテコ入れをすることで、増収効果につながっている。

② 業務集約による効率化

経理業務などを1法人に集約することによる効率化を図ることができている。単独法人では1名の経理職員がいれば十分であるが、属人的になったり、退職すると不在になったりという問題がある。しかし、他の法人分も含めて実施することで、集約化している法人では経理担当の複数体制を敷くことができている。また、各社員法人においても、外部委託して委託先と連携や調整をするよりも、集約化している社員法人と連携や調整をする方が容易である。

③ 物資の共同購入による支出削減

消耗品や給食の食材を共同購入することで支出削減効果が生まれている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① キャリア形成の多様化

他法人の運営やサービスの改善に関わる機会をもつことになり、キャリア形成の多様化につながりつつある。具体的には、リーダークラス・管理職クラスの職員が、他の法人に行って改善指導や研修講師を実施する中で、自施設以外の業務改善というキャリア・業務が生まれている。例えば、ある社員法人の施設長が自施設で外国籍職員向けの介護福祉士の受験対策講座をやっていたところ、他法人も含めて合同で実施するようになったり、ある社員法人の介護福祉士資格を有する外国人職員が他法人に派遣され、派遣先の外国人職員を指導することとなった事例もある。



連携推進法人としての課題

社員法人の拡大により、連携推進法人の地理的範囲が広範となってしまう、経営支援業務などの連携推進業務の実施負担が大きくなっていることが課題である。そのため、エリアごとに核となる法人を定めることで、担当エリア制の中で、社員法人同士で連携できるような体制を作りたいと考えている。

調査協力 当法人代表理事 川名康氏 氏

8

黎明

岐阜県内の社会福祉法人・NPO 法人が連携し、経営基盤の強化と地域福祉の向上を目的に設立された連携推進法人である。特に、一部の社員法人の本部機能を連携推進法人が担ったり、月1回の定例会議において様々な経営的な相談を行い行政情報等の最新の情報提供をしたりする中で、各法人の経営や運営強化につながっている。

2023（令和3）年1月設立認定



本部体制

職員体制 : 兼任職員4名 ※社員法人と兼任
 主な業務 : 連携推進業務の企画・運営、定例会議の開催、社員総会等の開催



役員体制

理事 : 6名 (社員法人の役員等、医師)
 監事 : 2名
 評議会構成員 : 3名 (社員法人の役員や町議会議員等)



運営

参画要件 : 特になし
 入会金 : なし (設立当初は50万円)
 年会費 : 120万円~240万円 (事業規模によって変動)
 本部運営財源 : 年会費・業務委託費
 設立費用 : 約110万円 (登記費用、コンサル等への業務委託)
 事業収支 : 令和6年度決算より

サービス活動収益 (円)	サービス活動費用 (円)
4,454千円	6,415千円

社会福祉法人恵母の会
 本部所在地：岐阜県海津市
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人育誠会
 本部所在地：岐阜県多治見市
 実施事業：児童福祉

特定非営利活動法人For smile
 本部所在地：岐阜県羽島市
 実施事業：児童福祉

連携推進法人本部
 岐阜県海津市



● 設立の経緯



コロナ下で感染症対策等や災害再作等を共同で取り組む必要性から連携の検討を開始し、連携推進法人設立後、法人数の増減があり現在は3法人の連絡体制となっている。

● 2021年頃（令和3）年

コロナ下において、恵母の会が従来から関係者を通じてつながりのあった法人（現在は参画していない法人）から経営相談等を受けながら、感染症対策や災害対策などを共同で取り組む必要性が認識され、2法人での連携の検討が始まった。2法人で防災福祉連携協定なども締結する過程を経ながら、連携推進法人の仕組みを活用できないかという検討がなされた。

● 2021～2022年（令和3～4）年

定期的な準備会議を開催し、定款、事業計画、役員体制、費用負担のあり方等を協議するとともに、BCPや災害時連携、物資調達など、連携推進法人として重点的に取り組むべき事業領域についても協議を実施した。また、県に設立を相談する中で、県から補助金活用についても案内があった。事務所の設備費用として100万円の補助を受けた。

● 2023年（令和5）年1月

連携推進法人を設立

● 2023年（令和5）12月

～2024年（令和6）1月

社会福祉法人育誠会と特定非営利活動法人 ForSmile の2法人が加わり、社員法人が4法人となる。2法人は、恵母の会の支援企業とグループ形成をしていた法人と、経営相談等を実施していた法人であった。恵母の会と一体的に運営することをイメージし、連携推進法人に参画したところである。特に連携推進法人黎明が育誠会の理事長候補者の推薦を行うなど、ガバナンス面での連携や意思疎通が円滑になっている。

● 2024年（令和6）10月

各法人の経営方針や組織運営の考え方を改めて整理・協議した結果、それぞれの法人がより自立的かつ持続的に運営していくことが望ましいとの判断に至り、構成の見直しを行った。その結果、現在は3法人による連携体制となっている。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？

恵母の会では、以前より他法人との経営面での相談や協力関係を続けてきた。検討の過程において、組織の一体化も選択肢の一つとして議論されたが、介護と保育といった事業特性や運営体制の違いを踏まえると、無理に組織を統合するよりも、各法人が独立性を保ちながら相互に支え合う仕組みがより実情に即しているとの結論に至った。

こうした背景から、法人同士が継続的に連携し、経営基盤の強化や人材・情報の共有を図るため、連携推進法人という形態を選択した。

社員法人からのお話（特定非営利活動法人 ForSmile）

企業主導型保育事業を実施しているが、黎明とのつながりにより、地域や企業とのネットワークが広がり、保育事業の安定的な運営や利用促進につながっている。

また、黎明が有する地域資源や人材との連携を通じて、保育内容の充実や保護者支援の強化が図られ、地域に根ざした子育て支援の推進に寄与している。

社員法人からのお話（恵母の会）

連携推進法人の社員法人として参画することで他法人との継続的な情報共有や意見交換の機会が確保されている。

また、黎明とイベントを共催することで、それぞれの知見やネットワークを活かした運営が可能となり、活動の幅や発信力の向上につながっている。

●連携推進法人としての活動

連携推進法人として、社員法人の本部機能の一部事務手伝いを行う経営支援業務に加え、災害用物資の一括購入・社員法人への配布を行っている。

経営支援業務

連携推進法人では育誠会の本部機能の一部について事務的な支援を行っている。具体的には、給与計算や会計入力、監査対応、請求事務、補助金申請等の事務や、ホームページ運営などの広報業務を担っている。

一方で、現預金管理などの管理に関わる業務については育誠会が担っており、役割分担を明確にした上で運営している。なお、支援にあたっては連携推進法人の役員として参画しているコンサルタント会社の職員が制度面や実務面に関する助言を行いながら、業務の円滑化を図っている。

災害等支援業務

災害用物資として、簡易トイレを連携推進法人で一括購入し、社員法人へ配布している。今後のさらなる一括購入に向けて、対象とする物資の検討や見積もりの取得を進めている。

連携推進法人の運営上の工夫

月1回を基本とした定例会議の開催により、経営課題から現場の細かな運営課題まで幅広く情報共有・議論できる場を確保している。月1回の頻度とすることで、各法人に過度な負担をかけることなく、制度改正や行政動向等を継続的に把握し、課題を整理した上で具体的な対応につなげることが可能となっている。

会議では、新しい制度や運営上の課題についての情報共有に加え、必要となる文書作成や実務対応の進め方についても協議している。また、連携推進法人の役員として参画しているコンサルタント会社の職員も参加し、行政機関が公表している制度情報等を踏まえた助言を行っている。

連携推進法人の事務局職員は、すべて社員法人との兼務体制であるが、業務内容を整理し、定例的な会議運営や事務作業を中心に業務を集約することで、専従職員を配置せずとも安定した運営を実現している。

また、設立初期には、定例会議の開催や災害用物資の共同購入など、比較的取り組みやすい活動から着手したことで、連携の効果を早期に実感でき、社員法人間の信頼関係の構築につながっている。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

月 1 回の定期的な情報共有や相談の場を設けることで、理事長や事務局同士で継続的に相談等ができる。これにより、経営や運営上の悩みを一法人で抱え込むことなく共有できる体制が整い、心理的な負担の軽減につながっている。

○法人経営や法人運営における効果

①事務局機能を連携推進法人が担うことによる事務コストの低減

連携推進法人が育誠会の事務局機能の一部を担うことで、育誠会が新たに事務員を雇用する場合と比べ、事務コストの低減につながっている。また、育誠会の広報業務を支援する体制も構築している。

②物資共同購入による経費削減

連携推進法人による一括共同購入により、コスト削減や調達業務の効率化が図れている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 連携推進法人からの求人活動のサポートによる採用力向上

育誠会のホームページ運営を支援する中で保育士の求人情報発信も行っている。これにより、法人単独では十分に対応しきれなかった採用広報の強化が図られ、育誠会の採用力向上につながっている。



連携推進法人としての課題

現在、社員法人の数が限られているため、ネットワークとしての規模拡大が今後の課題となっている。また、事務局職員がすべて兼務体制であり、企画・調整にかけられる時間に制約がある。今後は、業務の優先順位や段階的な体制強化を図りながら、参画法人の拡大を目指している。

調査協力 当法人理事長 宇野氏
業務執行理事 安藤氏
恵母の会 長澤氏
育誠会 吉原氏
ForSmile 花村氏

9

園経営支援協会

園経営支援協会は、保育所等を運営する法人の経営基盤強化と保育の質向上を目的として設立された社会福祉連携推進法人である。研修や実務マニュアル作成・提供、物資一括購入などを通じて、社員法人の支援を実施している。

2023（令和5）年1月設立認定



本部体制

職員体制 : 兼任職員1名 ※社員法人と兼任
 主な業務 : 社員総会等の準備、連携推進業務の企画・運営、メルマガによる最新情報の発信



役員体制

理事 : 6名 (社員法人の役員等3名、学識経験者や元行政関係者等3名)
 監事 : 2名 (税理士・弁護士)
 評議会構成員 : 3名 (保育園の経営者等)



運営

参画要件 : 特になし
 入会金 : なし
 年会費 : 36万円
 本部運営財源 : 年会費・業務委託費 (物資購入費等)
 設立費用 : 500万円 (登記費用、設立資本)
 事業収支 : 令和6年度決算より

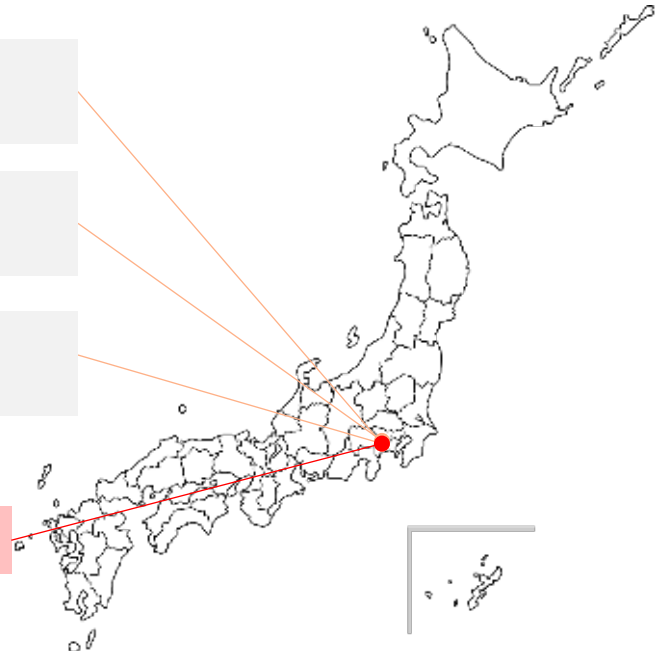
サービス活動収益 (円)	サービス活動費用 (円)
6,059千円	5,819千円

社会福祉法人愛光福祉会
 本部所在地 : 東京都立川市
 実施事業 : 児童福祉

社会福祉法人清心福祉会
 本部所在地 : 東京都八王子市
 実施事業 : 児童福祉

株式会社 三恭
 本部所在地 : 東京都杉並区
 実施事業 : 児童福祉

連携推進法人本部
 東京都杉並区



● 設立の経緯



日ごろから付き合いがあった法人が集まり、保育の質の全体的な向上を目指し連携推進法人を設立。

● 2021（令和3）年頃

日ごろの業務を通して付き合いがあり、40年来の知り合いであった法人に、株式会社三恭の代表であった柴田氏が声掛けをして検討が始まった。3法人とも保育事業を実施しており、連携することで保育の質の全体的な向上を目指すという目的で集まったものである。

その後三恭が主導する形で連携推進法人の具体的な実施内容や方針等を検討し、対面での10回程度の打合せや電話での認識合わせによる2法人への確認作業を経ながら、構想を形にしていっていった。

● 2022（令和4）年頃

所轄庁である東京都へ相談を開始し、制度内容や設立手続きについて協議

● 2023（令和5）年1月

園経営支援協会を設立・認定

賛助会員について

設立当初から賛助会員制度を設けており、現在5法人が賛助会員になっている。社員総会などの社員法人ならではの手続き等をしなくても、同じ連携体として活動していくことを実現するためのものである。

● 連携推進法人としての活動

連携推進法人としては、各種研修の企画・実施等を行う経営支援業務に加え、保育教材等の一括購入を嫉視している。

経営支援業務



保育、会計、人事労務等に関する各種研修の企画・実施をしている。宿舍借上げの課税の計算方法やAIとは何かなど、社員法人の希望も踏まえながら、タイムリーなものや実務的なものなど幅広く実施している。社員法人からの経営相談も受けている。また、経営や事務などの実務的なマニュアルを連携推進法人として作成・出版しており、社員法人が目を通しながら、全体的な実務が改善されるようなマニュアルを作成している。社員法人・賛助会員は無償で入手できる。

物資供給業務



クレヨンや材料等の保育教材等を一括購入することで、社員法人が市場価格より約1割程度安く購入できるようにしている。

連携推進法人の運営上の工夫

社員法人向けにメルマガ等を活用し、最新の制度・業界情報や経営ノウハウをタイムリーに発信することで、社員法人の経営や保育の質向上に寄与している。

社員法人からのお話（株式会社三恭）

保育用品全体のおおよそ四分の一程度を、連携推進法人から定期購入している。従前はなくなったら買うという手法をとっていたが、様々な用品を定期購入できるおかげで、物品管理や調達負担が軽減された。連携推進法人への参画にあたっては、特段不便等はなく、参画してよかったと考えている。



連携推進法人設立のメリット・効果

○法人経営や法人運営における効果

①業界の最新情報の入手

研修やメルマガを通して、業界の最新情報を手軽に入手できるようになっている。それにより、あまり日常的に意識しない内容にも気づきを得られている。

②保育教材等の一括購入による調達やコストの軽減

保育教材等について一括で市場価格よりも低価格で購入できるようにしていることで、社員法人の調達負担やコストの軽減につながっている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

①実務マニュアルによる事務負担軽減

連携推進法人で作成している実務的なマニュアルを通じて、事務の負担軽減が図れている。PCのセット方法など、細部の部分で意外と面倒な部分もカバーされているという評判もある。



連携推進法人としての課題

手続きや監査対応など、事務的な負担に対して、連携効果が高くない状況を感じている。社員法人の駆け込み寺という存在になることを目指し、賛助会員拡大による全体の規模やそれによるスケールメリットを増やしていきたいと考えている。

調査協力 当法人代表理事 柴田氏、事務佐野氏
株式会社三恭 竹山氏

10

きょうと福祉キャリアサポート

連携推進法人設立以前から、社会福祉法人みねやま福祉会と社会福祉法人南山城学園は、人材確保等において連携を行っていた。その後、連携を公的な位置づけとし、人材確保や地域貢献の取組を更に推進していくことで、社会福祉に対する理解の促進および法人間連携のベンチマークとなることを目指し、連携推進法人を設立した。現在は、社員法人が持つ人材確保に関するノウハウを生かし、合同での就職説明会などを開催している。

2023（令和5）年2月設立認定



本部体制

職員体制 : 兼務職員3名
 主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算管理、理事会運営事務



役員体制

理事 : 6名 社員法人の理事長等
 監事 : 2名 公認会計士、社員法人ではない社会福祉法人の理事長
 評議会構成員 : 3名 学識者2名（大学教授、社会福祉協議会）
 当事者1名（老人クラブ）



運営

参画要件 : 連携の趣旨に賛同する社会福祉法人
 入会金 : なし
 年会費 : 20万円（事業活動収入が10億円未満の法人は10万円）
 本部運営財源 : 年会費
 設立費用 : 登記費用、行政書士への委託料、研修費用等
 事業収支 : 令和5年度決算より

収入	金額（円）
会費	1,000,000
計	1,000,000

支出	金額（円）
人件費	230,000
事務費	249,374
事業費	28,084
計	507,458

社会福祉法人 みねやま福祉会
 本部所在地 : 京都府京丹後市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉、障害福祉、母子福祉、その他

社会福祉法人 山城福祉会
 本部所在地 : 京都府宇治市
 実施事業 : 障害福祉

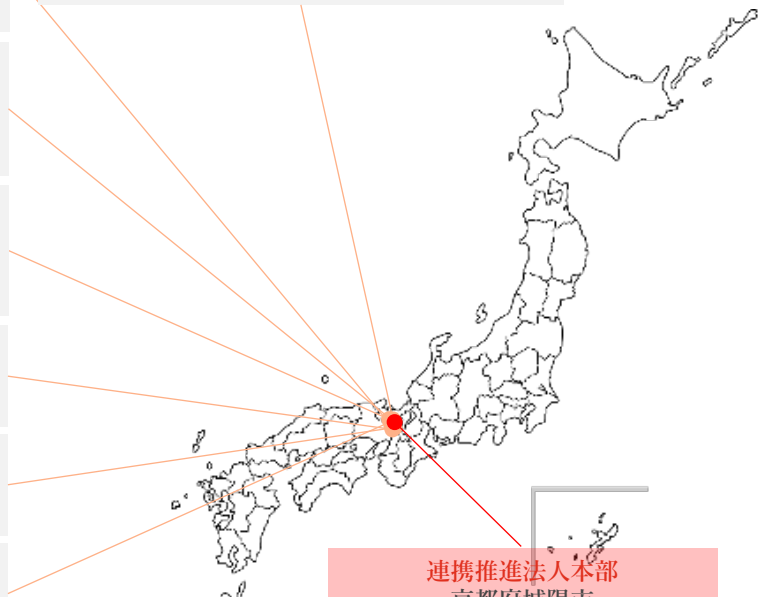
社会福祉法人 南山城学園
 本部所在地 : 京都府城陽市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉、障害福祉、医業、その他

社会福祉法人 京都府社会福祉事業団
 本部所在地 : 京都府京都市
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉、障害福祉、その他

社会福祉法人 宇治福祉園
 本部所在地 : 京都府宇治市
 実施事業 : 児童福祉、障害福祉

社会福祉法人 秀孝会
 本部所在地 : 京都府八幡市
 実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人 向陽福祉会
 本部所在地 : 京都府向日市
 実施事業 : 高齢者福祉



連携推進法人本部
 京都府城陽市
 社会福祉法人南山城学園内

●設立の経緯



当連携推進法人設立以前から、社会福祉法人みねやま福祉会と社会福祉法人南山城学園は、人材確保等において連携を行っていた。

その後、連携を公的な位置づけとし、人材確保や地域貢献の取組を更に推進していくことで、社会福祉に対する理解の促進および好事例の作成を目指し、連携推進法人を設立した。

設立経緯

当連携推進法人の社員法人それぞれが京都府社会福祉法人経営者協議会（以下、京都府経営協）の会員であり、当法人を設立する以前から、人材確保などにおいて連携体制を取っていた。

社会福祉法の改正により、地域における公益的な取組が求められるなど、社会福祉法人が果たすべき役割が増す中、さらに連携を深めてこれに対応していくこと、また、京都府経営協に所属する他の社会福祉法人にとってベンチマークとなり得るような法人間連携の事例となることを目的に、社会福祉法人南山城学園が社会福祉法人みねやま福祉会に設立を呼び掛けたことが、当連携推進法人の設立のきっかけとなった。

その後、さらに5法人に声をかけ、設立に向けた議論や研修、組織設計を計7法人で進めた。連携推進法人の設立における事務手続きの関係で、先んじて2法人での設立がなされたが、その後5法人も参画し、計7法人の社員法人となった。

●なぜ、「連携推進法人」なのか？

合併ではない理由としては、資金面での連携は構想がなく、あくまでも業務の連携を目指していたためである。また、連携推進法人では、各社員法人の自主性を担保し、各法人の長所を生かしつつ、連携ができると考えたためである。

一方、緩やかな連携にとどまらなかった理由としては、公的な連携をもって人材確保育成の業務を推進することで、社会福祉に対する地域理解が進み、社会福祉業務を目指したいと思う人も増えると考えたためである。

役員・評議会構成員の人選

理事には社員法人の理事長が就任している。また、監事には公認会計士と社員法人でない社会福祉法人の役員の計2名が就任しており、評議会構成員には大学教授と社会福祉協議会、老人クラブ関係者の計3名が就任している。

●連携推進法人としての活動

社員法人間で1年間の取組内容について議論し、計画を作成している。取組の中では、社員法人の持つノウハウを生かして連携している。

人材確保業務等務



就職フェアとインターンシップフェアの2回のイベントを社員法人合同で開催している。就職フェアは、大学3年生を対象とし、若手職員が中心となって企画・実施している。また、インターンシップフェアは、各社員法人のインターンシップへ申し込みやすくなるように、各社員法人のプログラムを紹介するイベントとなっている。

また、各社員法人は、京都府より「きょうと福祉人材育成認証制度」の認証もしくは上位認証を受けており、府内でも高いノウハウを保持していることから、その特徴を生かして人材確保等業務にあたっている。

地域福祉支援業務



連携推進法人として地域における公益的な取組をどのように実施していくかを考えるため、今一度、社会福祉法人の役割を見つめ直すことをテーマとした内部セミナーを実施し、令和6年度は各社員法人の職員計67名が参画した。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

連携推進法人として、公的な枠組みの中で職員同士のつながりを持っていくことにメリットを感じる。連携推進法人として緩い関係性ではなくなることで、社員法人の連携意識や参画意識が向上していると感じている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 合同での就職フェアの開催

社員法人合同での就職フェアにおいて、令和5年度は17名の参加者がおり、そのうち4名が採用に至っているため、費用対効果の高さを感じている。

② 人材確保ノウハウの共有

採用担当者同士のコミュニケーションにより、学生とのコミュニケーションの取り方などの意見交換ができており、それにより人材確保のノウハウの共有が図られている。



連携推進法人としての課題

理事会の開催など、活動規模に比して事務負担が大きく、また、事務局をどの法人が担うかという課題もある中で、今後負担感の分散について検討していきたいと考えている。

調査協力 当法人事務局 辻氏 佐々木氏 山口氏

11

ジョイント&リップル



従来より福祉理念を共にしながら、気軽に相談などをし合うという関係性を築いていた社会福祉法人6法人で、社会福祉連携推進法人を設立した。

社員法人に小規模法人が多い中で、小規模法人であっても相互の相談や声掛け、連携によって、様々な取組への参画・関与・チャレンジが可能になっている。連携推進法人の設立は、福祉に情熱を注ぐ人々が地域社会の夢を実現するための架け橋と捉え、地域の未来を照らし、共に築く力強い未来を生み出すことをビジョンとして描きながら、活動している。

2023(令和5)年5月設立認定



本部体制

- 職員体制 : 兼任職員1名 ※社員法人との兼任
 主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算管理、理事会運営事務
 ※事業を実施する際は、社員法人の職員も対応している



役員体制

- 理事 : 6名 社員法人の理事長、医療法人の会計経験者等
 監事 : 2名 大学教授、公認会計士
 評議会構成員 : 3名 社会福祉法人の役員・園長、地域の福祉関係者



運営

- 参画要件 : 特になし
 入会金 : 1万円
 年会費 : 1万円/1口 ※法人が何口年会費を払うかは任意
 本部運営財源 : 年会費
 設立費用 : 登記費用
 事業収支 : 令和6年度予算より

収入	金額(円)
会費	150,000
計	150,000

支出	金額(円)
事務費	50,000
事業費	50,000
計	100,000

社会福祉法人リデルライトホーム

本部所在地: 熊本県熊本市
 実施事業: 高齢者福祉

社会福祉法人ひまわり福祉会

本部所在地: 熊本県合志市
 実施事業: 障害福祉

社会福祉法人わくわく

本部所在地: 熊本県熊本市
 実施事業: 障害福祉

社会福祉法人青いりんごの会

本部所在地: 熊本県玉名郡和水町
 実施事業: 障害福祉

社会福祉法人愛育学園

本部所在地: 熊本県熊本市
 実施事業: 児童福祉

社会福祉法人おーさあ

本部所在地: 熊本県熊本市
 実施事業: 高齢者福祉、障害福祉
 児童福祉



連携推進法人本部
 熊本県熊本市

● 設立の経緯



従来より、経営などについて気軽に相談などをし合うといった関係性が築かれていた6法人が集まり、社会福祉連携推進法人を設立した。

● 2016(平成28)年

熊本地震があり、福祉避難所の開設や運営をする中で、社会福祉法人の連携の必要性を痛感した。

● 2020(令和2)年

人吉・球磨の豪雨災害があり、熊本県内の法人が連携した熊本県DWATを設立し、福祉避難所の開設や運営をする中で、連携による広域支援の重要性を実感した。

また、新型コロナウイルス感染の拡大を契機に、現在の社員法人でもある法人の就労継続支援B型事業所においてパンやクッキーの販売場所がなくなるとともに、社会福祉法人リデルライトホームの高齢者施設では人材確保が困難になったため、高齢者施設が、食事の準備・配膳業務について就労継続支援B型事業所に委託するという連携を構築した。また、学生の実習先がないことが問題となり、6法人で連携して学生を受け入れるという体制も構築した。

● 2022(令和4)年

社会福祉法人リデルライトホームの小笠原理事長が、法人間連携について改めて各法人に呼び掛けたところ、現在の社員法人のうち5法人が集まり、何ができるのか、何が困りごととしてあるのかというのを会議の中で出し合った。

● 2023(令和5)年

毎月の事務局会議を開いて社会福祉連携推進法人設立に向けた準備を進め、5月に連携推進法人ジョイント&リップルを5法人で設立した。その後8月には6法人となった。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？

事業ごとに連携したり、単発で連携したりするよりも、経営課題に対して連携してかつ継続的に対応するにあたっては、もう一段階レベルを上げた連携が必要だと感じ、連携推進法人を設立した。

役員・評議会構成員の人選

連携推進法人の事業者や理念を理解してもらっている者に依頼をした。

● 連携推進法人としての活動

お互いの困りごとを解決できる仕組みづくりをしている。社員法人には年間総収入が1億円前後の小規模法人が多いが、毎月の定例的な作業部会での集まり以外にも、毎日のように電話やメール、LINE等を利用して業務や困りごとの相談を各法人間で共有し合い、各法人の心の支えや安心、やる気にもつながっている。

災害支援業務



小規模法人では自法人で福祉避難所を開設することが難しいため、法人間で助け合いながら福祉避難所を立ち上げる体制構築を目指すことを目的として、社会福祉法人リデルライトホームにて開発された福祉避難所立上げゲーム(SgSE)を実施している。このゲームを社員法人や社員法人がいる地域で実施して、机上での災害訓練を手軽に実施して、連携体制のイメージづくりをしている。また、このゲームに使う資材を社員法人の就労支援B型事業所で作成して、連携推進法人として広めていく活動を実施している。青森県や徳島県など、熊本県外のような社協や法人からも相談・依頼があり、ゲームの実施方法を教えに行っている。また、能登半島地震の災害支援で熊本県DWATとして活動する際には、社員法人間で声掛けをして、連携推進法人全体で22名の職員を派遣した。

社会福祉法人リデルライトホームの高齢者施設が、社会福祉法人わくわくの就労継続支援B型事業所に昼食準備・配膳業務を委託している。また、同施設は社会福祉法人ひまわりの就労継続支援B型事業所にシーツ交換やエアコン清掃、中庭管理の業務を委託している。高齢者施設にとっても、外部委託により業務改善が図られるなど、社員法人相互の経営安定化が図られている。

また、複数の社員法人における就労継続支援B型事業所が実施しているパンやクッキー販売において、販売先が手軽に発注することができるようになるGoogleフォームを活用した授産品販売システムを、連携推進法人として開発した。

求人票の作成方法や、高校や大学、専門学校やハローワークへの求人票の提出方法などについて、話し合っ共有することで、小規模法人であっても求人をスムーズに出せるようにしている。求人票を出す際は、共同で一括送付して、求人負担軽減も図っている。

連携推進法人として、「オープンケアキッズ」という子どもの福祉・医療の仕事体験会を、社員法人が協働しながら実施している。

また、法人が福祉人材を新たに雇用して基本給を出すのは難しい中、福祉人材のシェアリングとして、社員法人相互で職員の副業をし合っている。副業をしたいという職員がアルバイト契約のもとで、他法人で宿直や日常業務を実施している。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

小さな法人では、やりたくてもできない取組が多く存在するが、連携推進法人という枠組みの中で相互に手伝いや気軽な相談を実施することで、実現できる取組が多くある。例えば、災害派遣において「これまで経験がないから職員を行かせたいとは考えつつも、どうして良いか分からない」という思いや、生計困難者に対する支援事業において「相談支援までは出来ないけれども、何か協力はしたい」といった思いがある際に、経験している法人が声掛けをすることで、他法人においても積極的に参加・関与・チャレンジすることが可能となる。

○法人経営や法人運営における効果

① 相互に恩恵のある事業連携

相互に恩恵のある事業連携を実現できるという効果がある。例えば、高齢者施設から他法人の就労継続支援B型事業所への業務委託については、就労継続支援B型事業所においては事業収入となるほか、利用者にとっても他法人に出向いて業務をするという充実感につながっている。また、委託元の高齢者施設においても、従前は介護福祉士なども昼食準備業務を実施していたため、より専門的な業務へ従事できるようになるなどのメリットがある。

② 法人間での人的交流

職員が他法人の施設に副業として業務従事しに行ったり、前述のように就労継続支援B型事業所の職員・利用者が他法人の高齢者施設を訪問したりと、法人間で様々な人の行き来が実現できる。また、そのような人的交流は、身体拘束や虐待の予防においても効果があると考えている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 他法人での業務従事

職員が他法人の施設に副業として業務従事する際に、高齢者福祉と障害福祉など、多職種の業務を経験できることにもつながっているほか、連携推進法人内での動きであるため、外部の法人に人材が流出してしまうということにつながらないというメリットもある。

12

共創福祉ひだ

飛騨市による行政の強力な支援・協力を得ながら、吉城福祉会と神東会の2法人で社会福祉連携法人が設立され、その後新規法人の参画も見られている。

社会福祉連携推進法人が接着剤（ボンド）となることで、地域全体の福祉サービスの維持・向上を目指していきたいと考えている。

2023（令和5）年6月設立認定



本部体制

職員体制 : 専従職員1名 ※飛騨市からの出向
 主な業務 : 連携推進法人の運営統括、予算決算管理、理事会運営事務



役員体制

理事 : 6名 社員法人の理事長及び理事、学識経験者
 監事 : 2名 税理士事務所職員、飛騨市社会福祉協議会会長
 評議会構成員 : 3名 学識経験者、飛騨市社会福祉協議会職員



運営

参画要件 : 法人が飛騨市にあること、定款及び社会福祉連携推進方針等に同意
 入会金 : 法人の職員数で異なる
 (101人～:10万円、6～100人:1万円、～5人:5千円)
 年会費 : 法人の職員数で異なる
 (101人～:30万円、6～100人:3万円、～5人:1万2千円)
 本部運営財源 : 入会金、年会費、飛騨市運営交付金
 設立費用 : 約26万円（登記費用、設立準備委員会の委員謝金等）
 事業収支 : 令和5年度決算より

収入	金額（円）
会費	800,000
サービス収入	5,286,170
その他収入	39,005
計	6,125,175

支出	金額（円）
人件費	742,839
事務費	4,460,838
事業費	123,698
その他支出	16,550
計	5,343,875

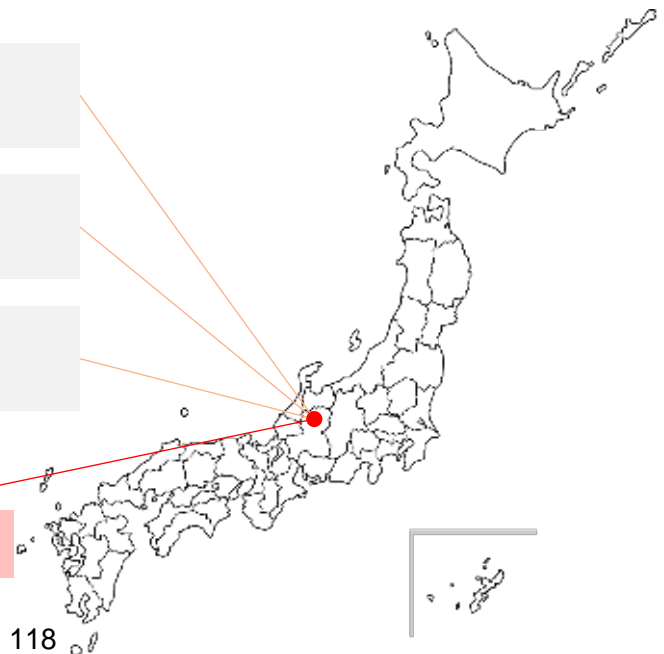
※サービス収入には、飛騨市運営交付金（198万円）を含む

社会福祉法人吉城福祉会
 本部所在地：岐阜県飛騨市
 実施事業：高齢者福祉、児童福祉、障害福祉

社会福祉法人神東会
 本部所在地：岐阜県飛騨市
 実施事業：高齢者福祉、児童福祉、障害福祉

特定非営利活動法人飛騨市障がいのある人を支える会
 本部所在地：岐阜県飛騨市
 実施事業：障害福祉

連携推進法人本部
 岐阜県飛騨市



● 設立の経緯



飛騨市にある社会福祉法人吉城福祉会と社会福祉法人神東会は、公設民営といった事業形態が類似していた。

行政との積極的な連携のもと、飛騨市にあるそれらの社会福祉法人2法人が、地域全体の福祉サービス維持を見据えて連携を図るために、社会福祉連携推進法人共創福祉ひだを設立した。

飛騨市からの強力な支援・協力

設立当初から、飛騨市が積極的に支援を実施している。職員1名を出向させているほか、運営交付金も交付しており、それにより、様々な連携推進業務が実現できている。

吉城福祉会と神東会の両法人としては、様々な悩みがある中で、行政の後押しがあったことが設立に向けて大きな影響をもたらしたと感じている。

役員・評議会構成員の人選

地域の福祉をよく知る人に依頼している。社員法人はいずれも地域福祉に密着しているサービスを展開している法人であり、その観点で評議できる人である必要がある。

● 2021(令和3)年

特に神東会が所在している神岡地域における人材確保が深刻になる中、8月から検討懇談会という形式で、吉城福祉会と神東会の2法人にて人材確保の在り方について意見交換を実施し始めた(月に1回、計4回程度実施)。

そのような中、12月に飛騨市から、効果的な人材確保のために連携推進法人制度を活用することの提案があり、市と両法人の3者での設立検討を行う連絡会を、月に1回程度の頻度で実施し始めた。その後、本格的な設立準備に向けた準備委員会を3者で立ち上げて、令和5年4月までの間に協議を進めてきた(連絡会及び設立準備委員会は、計11回程度実施)。

● 2023(令和5)年

6月に、吉城福祉会と神東会の2法人で社会福祉連携推進法人を設立した。

● 2025(令和7)年

特定非営利活動法人飛騨市障がいのある人を支える会が参画した。2024(令和6)年の夏頃から意見交換をし始め、NPOの理事会に連携推進法人の職員が出向いて説明するなどしながら、参画に至った。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？

端的に言うと、合併はハードルが高く、緩やかな連携では弱いことが感じられたことにある。

将来的に合併を目指すこととなっても、連携推進法人から始めることで、そのハードルを低くできると考えている。将来的に地域福祉サービス維持のために、合併する可能性もあり得る中で、まずは各社員法人において、経営基盤の安定を目指しているところである。

●連携推進法人としての活動

まずは社員法人における経営基盤の安定を最重要課題として捉え、経営改善のための取組のほか、様々な取組を実施している。

経営支援業務

特定事務に関する事務処理代行

ホームページの運用支援や、介護保険・障害福祉サービスの電子請求の請求代行、求人チラシの作成など、連携推進法人において、各社員法人の事務を代行している。

AIやICT等の活用支援

Microsoft Teamsによるビジネスチャットを各法人に導入・展開し、管理までを連携推進法人において実施している。

また、ChatGPTをケアマネジャーのケアプラン作成にあたって試行的に導入する試みも、連携推進法人として主導して実施している。

経営改善に向けた取組

令和5年度にコンサルタント会社に依頼して、吉城福祉会と神東会の経営状況について現状分析を行った。現在の事業実施状況や、時間外勤務や休日出勤状況などの様々な状況把握のほか、飛騨市全体の将来見通しを踏まえながら今後のサービスや職員体制、人的余剰の見通しなどについても分析し、いくつかの課題が見つかった。

令和6年度は、KPIを設定して今後具体的にどのように経営改善を図っていくかについての経営改善計画を、策定したところである。

コンサルタント会社や連携推進法人が第三者目線で各法人の経営や事業を見ることで、改善を促す流れを作っている。

人材確保等業務

合同研修

従前各法人が実施していた職員研修やキャリアアップ支援のための研修を、連携推進法人として合同で開催している。

同種サービス職員同士の意見交換会や勉強会の実施

これまでに、各法人のケアマネジャーによる意見交換会・勉強会と、ホームヘルパーによる意見交換会・勉強会を、それぞれ1回ずつ参集する形で開催した。

それぞれ管理者クラスの職員が集まり、ケアマネジャーは2法人合わせて6名、ホームヘルパーは4名が参加した。

物資供給業務

岐阜県介護生産性向上総合相談センター（公益財団法人介護労働安定センター岐阜支部）と、連携推進法人による1本の窓口としてつながりを持つことができおり、やりとりがスムーズになっている。

また、パソコンの購入について、2年間かけて、約100台を社員法人合同で調達している。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

連携推進法人への参画という意識により、社員法人同士が一步踏み込んだ意見交換をすることができている。

○法人経営や法人運営における効果

① 良い取組の横展開

細かいことを含め、各法人の多くの良い取組が横展開されるという効果がある。例えば、社員法人のある施設のみがビジネスチャットツールを導入していたが、それを全体に広げることでミーティングの開催など様々な調整がやりやすくなった。

② 集約化による事務負担等の削減効果

介護保険や障害福祉サービスについて、連携推進法人として請求代行を実施することで、事務負担や経費の削減効果が生み出されている。また、パソコンの一括購入や、請求業務の電子証明書の一括化などによっても、削減効果が生じている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 研修の充実

カスタマーハラスメントや情報研修について、従前はやりたくてもやれなかった内容の研修についても、連携推進法人として実施することでできるようになった。また、外部の研修（デジタル中核人材養成研修）についても、連携推進法人として各社員法人に声掛けをすることで、各法人から計7名の参加がなされた。従前であれば、各法人において研修の案内の連絡があっても、呼びかけられるというきっかけがなければ、参加がなされなかったことが想定される。

② 同種サービス職員同士の交流による人材育成やサービス改善

同種サービス職員同士の意見交換会や勉強会により、取組の共有がなされ、人材育成やサービス改善につながっている。例えば、ケアマネジャー同士の意見交換会では、ケアプラン作成におけるスケジュールの組み方や科学的介護情報システム（LIFE）の導入などについて、共有化が図られている。



連携推進法人としての課題

理事会について、各社員法人で実施する内容と重複する内容で連携推進法人としても開催しないといけないなどの、事務負担が増えることが課題であるものの、それ以上のメリットを感じている。

また、社員法人の過半数が社会福祉法人に限られるため、地域で活動するNPO法人等と連携を広げる際には構成上の制約があり、非営利法人全体で過半数を満たせるような制度であれば、より柔軟な地域連携が可能になると感じている。

今後に向けて

新たな法人の参画や他法人との連携（協働化・大規模化）を進めていきたいと考えている。社会福祉連携推進法人が接着剤（ボンド）となることで、地域全体の福祉サービスの維持・向上を目指していくとともに、デジタル（ICT）を利用した生産性向上について、広く連携していくことにより、地域全体のリテラシー向上を図りたいと考えている。福祉+デジタルによる「誰一人取り残されない、人に優しいデジタル化」を目指す。

ヒアリング実施後の主な変化

経営改善に向けた取組

令和5年度に現状分析、令和6年度に経営改善計画の策定を経て、令和7年度には経営改善実行支援を行っている。

コンサルタント会社に委託し、連携推進法人が主体となって毎月の経営モニタリングを実施。各社員法人の意識も変わり取り組みの成果が見え始めている。

やさしいデジタルひだの取組

連携推進法人として社員法人に対して連携を推進する中で、特にデジタル（ICT）を利用した生産性向上については、社員法人だけでなくもっと広く連携していくことで、地域全体のリテラシー向上が見込まれるのではないかと考えた。特に、一人ケアマネジャーなどの事業所では、ケアプランデータ連携ひとつとっても導入するのに手間がかかっている現状。AIの著しい進歩もしかり。

一方、マイナンバーカードによる健康保険証利用など、高齢者にとってはパツと理解が難しいデジタル技術の進歩がある。

「誰一人取り残されない、人に優しいデジタル化を」という観点から考えると、このデジタルデバイドの解消は急務であると考えた。

これらのことから、社会福祉法人やNPO法人、ケアマネ事業所などがネットワークを組んで連携し、デジタルリテラシーの向上と生産性向上を図りながら、それらの法人のサービスを利用する高齢者・障がい者・子どもやその家族を含む地域の方々に対し、スマートフォン相談会のようなことを、それら各法人のリソースを使った地域貢献事業として行えないか考え令和7年度はSlackを用い情報共有を図っている。

また、これらの活動にいずれは大学生・高校生・中学生の参加を促し、共生と共創を育みたい。

13

秋田圏域社会福祉連携推進会

秋田県を拠点に、地域の社会福祉法人を中心に設立された連携推進法人。輪番制とした研修や意見交換会等の定期的な実施により、連携推進法人事務局の負担軽減にもつなげながら、各法人における課題や取組の共有、物資購入費低減に向けた検討、災害対策の協働した備えなどを通じて、各法人のサービスの質向上や経営基盤の強化、人材育成を図っている。

2023（令和5）年8月設立認定



職員体制 : 兼任職員2名 ※社員法人と兼任
主な業務 : 社員総会等の準備、連携推進業務の企画・運営

本部体制



役員体制

理事 : 9名 うち、社員法人の役員等8名
 設立時に関わっていた社会福祉法人の理事長1名
監事 : 2名 (弁護士・税理士)
評議会構成員 : 3名 (社員法人の評議員や民間の経営者等)



運営

参画要件 : 特になし
入会金 : 25万円
年会費 : 15万円
 ※年会費負担等の観点から社員法人としての参画が困難な法人とも連携するために賛助会員制度を設け、2法人が賛助会員になっている。年会費2万円としている。主に研修への参加がメインとなっている。

本部運営財源 : 年会費
設立費用 : 11万円（登記費用等）
事業収支 : 令和6年度決算より

サービス活動収益 (円)	サービス活動費用 (円)
640千円	466千円

社会福祉法人正和会
 本部所在地：秋田県潟上市
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人秋田県民生協会
 本部所在地：秋田県北秋田市
 実施事業：高齢者福祉、障害福祉、障害児福祉、児童福祉、その他福祉関連事業

社会福祉法人双山会
 本部所在地：秋田県三種町
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人敬仁会
 本部所在地：秋田県潟上市
 実施事業：高齢者福祉

連携推進法人本部
 秋田県潟上市



● 設立の経緯



少子高齢化などの社会情勢の中で、連携推進法人設立に向け、近隣の社会福祉法人に呼びかけて設立した。

● 2022（令和4）年頃

正和会が、少子高齢化などの社会情勢から厳しい経営が余儀なくされるという予見のもと、連携推進法人制度ができ、新たな取組として、近隣の社会福祉法人に呼びかけながら、連携推進法人設立に向けた検討を開始した。その際、従来より特別な結びつきまではなかった青嵐会が取組に応じ、2法人での検討が進められた。

● 2022（令和4）年11月

正和会と青嵐会の2法人で、連携推進法人設立を見据えて、まずは一般社団法人を設立した。正和会の当時の理事長が医師会の会長もやっており、連携推進法人への参画を医師会のネットワークでも呼び掛けたところ、正和会と同様に医療・福祉の両方を実施している敬仁会、双山会も参画することとなった。

また、障害福祉サービスに力を入れている秋田県民生協会は、医療的に脆弱な地域にあるという背景もあり、医療を実施している法人との連携を模索しており、当連携推進法人へ参画することとなった。

● 2022（令和4）11月～2023（令和5）年7月

設立準備委員会を発足し、事務局主導で開催・調整しながら、最終的な検討を実施した。その際、青嵐会は社員法人ではなく賛助会員での参画という方針となった。

● 2023（令和5）年8月

社員法人4法人＋賛助会員1法人で、秋田圏域社会福祉連携推進会を設立した。

連携推進法人の運営上の工夫

4法人とも特養を運営しているという共通点もあり、顔が見える関係を構築したいということを中心に、特養や老健の施設長等が参画する意見交換会を、年に4回のペースで実施している。オンライン＋対面のハイブリッド方式で、より多くの者が参加できるように工夫しているとともに、連携推進法人事務局の負担軽減の観点からも、社員法人が輪番制で、テーマ等も設定しながら開催している。

●連携推進法人としての活動

連携推進法人として、地域イベントの協力を行う地域福祉支援業務に加え、能登半島地震の支援や今後の災害に備えた訓練等の災害等支援業務等を実施している。

地域福祉支援業務

地域イベント（マラソン大会）の協力を実施している。当地域イベントは、ボランティア不在等の各種問題から廃止される方向にもなったが、社員法人である秋田県民生協会の実行委員会事務局を引き継ぎ、連携推進法人として各社員法人から職員を派遣して、給水ポイントや救護所運営などの運営協力を実施しているものである。

人材確保等業務

社員法人合同研修・勉強会を実施している。診療報酬、介護報酬の改定の勉強会、経営に関する勉強会、高齢者虐待防止の研修、熊被害防止対策の勉強会など、テーマは多様になっている。共同研修・勉強会は社員法人の輪番制で実施している。

災害等支援業務

能登半島地震における支援

2024（令和6）1月に能登半島地震が発生し、連携推進法人の代表理事と石川県内の法人との間に接点があったことから、1月4日に連携推進法人として、支援者を派遣することを決定した。社員法人から、医師や看護師、介護福祉士などの多職種チームとして合計22人の職員が志願し、現地支援に向かった。現地の道路事情やライフラインの状況、福祉施設の状況について連携推進法人本部が中心となり情報収集をし、富山県内にベースキャンプを置いて、そこから被災地まで支援に行った。選出したメンバーの中には災害派遣医療チームの経験者もあり、また、リーダーを決めて指揮系統を明確にして、一体となって円滑に支援を行った。なお、派遣された職員は、所属する法人の業務として現地に派遣されており、傷害保険などにも加入して訪問した。

今後の災害への合同での備え

2025（令和7）9月にBCPの机上訓練を正和会で実施した。40カ所ほどの介護施設で合同で実施するなど、大規模での訓練であった。その際に、他の3社員法人も見学し、ノウハウ等の共有を図った。

また、各法人や施設の個人携帯番号なども含んだ災害時に活用できる緊急連絡網を連携推進法人全体で整備したほか、各法人の備蓄品や食料、衛生用品等のリスト化を行い、いざというときに互いに供給しあえる体制を構築した。

物資等供給業務

4法人の各用品（事務用品や介護用品、ガソリンなど様々）の購入費を集約化して、価格等の研究を行っている。その結果、今年、最も予算的に大きい紙おむつについて、納入業者を見直したということもあり、コストダウンにつながった。

単なるコスト比較だけではなく、例えば使用方法や頻度など、価格面以外の見直しにもつながっている。

社員法人からのお話（社会福祉法人敬仁会）

連携推進法人に参画している中で、人的交流が一番のメリットとして感じている。職員は自法人の施設だけで働いていると企業文化等に染まり広い視野を持ちづらくなってしまう懸念もある中で、連携推進法人での研修等の様々な機会において他法人の職員と交流することで、他法人の取組に刺激を受けたり、共通する課題に対して知恵を出し合って検討したりすることができる。また、イベント開催や災害等での相互支援の場面においても、顔が見える関係性があるからこそその対応のしやすさが生まれている。

連携推進法人における連携のポテンシャルはまだあると考えているため、さらなる連携を進めていきたいと考えている。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

互いの状況を共有しながら知恵を出し合う中で、経営上の気づきを得られるとともに、災害支援や物資購入の見直しなど、法人連携することで実現できる新たな取組を実施可能である。

○法人経営や法人運営における効果

① 新たな加算の取得など、経営・運営の向上

意見交換会で、加算状況を取りまとめたことで、加算算定ができるようになった事業所があった。また、調理員の確保が困難という共通的な課題が共有され、色々情報共有や知恵を出し合うことを実施したことで、スポットバイトの活用など、様々な仕組みを互いに発見できるということもあった。

また、コロナ発生時の面会方法など、法人間や施設間で対応にばらつきがある問題についても、皆で検討しながら方法を模索し、サービス向上につながっていると感じている。

② 物資一括購入によるコスト軽減

敬仁会では試算上では年間で140万円程のコストダウンとなる想定となった（実際は物価高の影響により、そこまでのコストダウンに至ってはいない。しかし、確実に大きなコストダウンにはなっている）。



連携推進法人としての課題

事務局職員が兼務体制であるため、事業企画や新規取組に割ける時間・人員が限られている。参加法人数の拡大や賛助会員の活用など、今後の組織規模・体制の在り方について検討の余地があると考えている。

調査協力

当法人理事

高橋氏、職員

三浦氏

当法人理事

社会福祉法人敬仁会

大坂氏

14

となりの

愛知県豊田市を拠点に、複数の社会福祉法人が連携して、成年後見の受任を実施している。連携推進法人事務局と各社員法人の役割分担のもと、各社員法人の利用者等に対する後見活動を実施しながら、地域の成年後見の担い手不足解消や、各社員法人の職員の人材育成の場になっている。

2023（令和5）年9月設立認定



本部体制

職員体制 : 事務局 3 名（常務理事2名、非常勤職員 1 名）
主な業務 : 法人運営会議等の準備及び参加、成年後見業務に関するコーディネート、社員法人職員への研修・ケース検討会の開催、社員法人及び地域関係機関との連絡調整・情報共有



役員体制

理事 : 8 名（社会福祉法人の役員等 4 名、弁護士 1 名、元行政関係者 1 名、社会福祉士2名）
監事 : 2 名（地元の信用金庫の専務理事、会社経営者）
評議会構成員 : 6 名（福祉分野の学校長や弁護士、司法書士、障害を持つこどもの親族、地域の会社経営者、介護サービス会社の経営者等）



運営

参画要件 : 地域の福祉課題の解決に向けて連携して取り組む意欲のある社会福祉法人及び福祉関係団体
入会金 : 1 万円
年会費 : 24万円、その他 法人後見運営負担金、充実財産投下あり
本部運営財源 : 年会費・事業収入
設立費用 : 16万円（登記費用等）
事業収支 : 令和6年度決算より

サービス活動収益（円）	サービス活動費用（円）
9,366千円	10,110千円

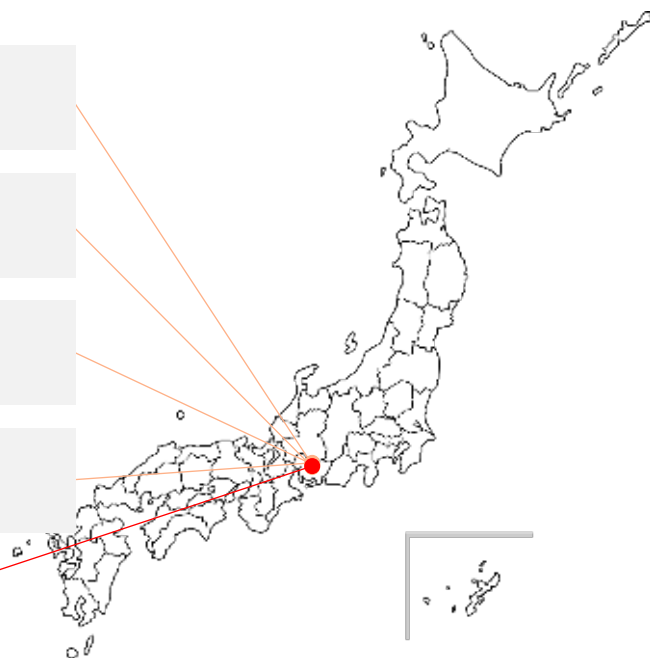
社会福祉法人無門福祉会
 本部所在地：愛知県豊田市
 実施事業：障害福祉

社会福祉法人大和社会福祉事業振興会
 本部所在地：愛知県小牧市
 実施事業：障害福祉、児童福祉

社会福祉法人輪音
 本部所在地：愛知県豊田市
 実施事業：障害福祉

社会福祉法人オンリーワン
 本部所在地：愛知県豊田市
 実施事業：障害福祉、障害児福祉

連携推進法人本部
 愛知県豊田市



● 設立の経緯



連携推進法人を活用した法人後見の実施を検討し、地域内で賛同できる社員法人を集め、連携推進法人を設立した。

● 2023（令和5）年1月～5月

豊田市の職員と無門福祉会で、社会福祉法人に連携推進法人を活用した法人後見の実施について、地域内の各法人を訪問して回りながら説明をした。また、市内社会福祉法人に本構想について手紙を書いて送ったうえで、説明会を開催した。そのような中で、3法人が構想に賛同し、社員法人として参画することとなった。また、社員法人になることが難しいとなった3者も、賛助会員として関わりを持つこととなった。

● 2023（令和5）年9月

設立までの間、市役所に約5、6回集まり、連携推進法人設立に向けた具体的な話し合いなどを実施しながら、設立に至った。家庭裁判所や豊田市、豊田市成年後見支援センターとの綿密な調整も図った。連携推進法人の仕組みを理解している行政や成年後見として内情を知る者、社会福祉法人といったこれらの関係者の誰一人が欠けても、連携推進法人設立はできなかった。

賛助会員について

賛助会員制度を設け、社員法人としての参画は難しくても、成年後見に対する理解醸成や将来的な連携可能性の模索など、連携推進法人とつながりを持ってもらうことに意義を感じている。設立当初より、高齢者施設、障害者支援施設等を実施している3つの社会福祉法人又は事業所が賛助会員となっている。研修や情報交換の場に参加している。

豊田市における成年後見の必要性について

豊田市は企業城下町という特性から、就労を機に他地域から単身で転入してきた市民が他地域より多い。そのため、親族等が遠方で頼ることができない単身高齢者が多く、より成年後見の必要性が高い。

行政からの支援について

連携推進法人制度の具体的な実現に向けて、豊田市職員が支援を行った。認可に向けた愛知県の担当者との協議にも市の職員が同行した。また、法人後見をやっていくうえで、地元信用金庫や家庭裁判所などの関係者への説明の際にも、協力を得た。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？

各法人は専門性や人材・ノウハウを活かすことができる強みを持っている。しかし一つの社会福祉法人で行うには限界があるため、チームで支援のできる連携推進法人の立ち上げに至った。

● 連携推進法人としての活動

地域福祉支援業務として、成年後見活動を実施し、成年後見に関する研修も実施。

地域福祉支援業務

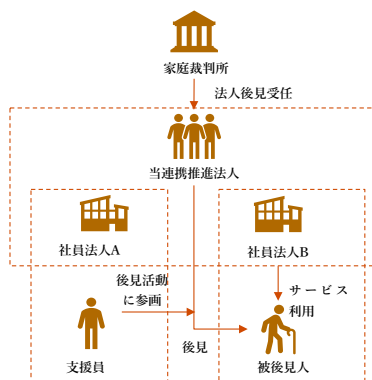
成年後見活動の実施

具体的な後見活動は、連携推進法人の専従職員で後見業務の経験のある社会福祉士と、社員法人の職員7名が行っている。現在17名の方々を受任している。17名の被後見人等のうち、社員法人の利用者が4名おり、賛助会員の利用者は10名である。その他3名は支援が難しく専門性が求められるケースである。となりのが受任するケースの特徴として、比較的年齢が若く、長期にわたって後見が必要な者であるということがある。

事務局の主な業務	<ul style="list-style-type: none">被後見人等の全体管理被後見人等の金銭管理実務者会議の開催社員法人の職員の実務研修の実施
社員法人の職員の主な業務	<ul style="list-style-type: none">月に1回、本人の様子を見に行くケアネット（行政が作っている情報共有ツール）への記録入力実務者会議への参加初回の家庭裁判所への報告などの後見事務

利益相反とならないようにする仕組み

活動にあたっては利益相反にならないよう注意しており、仮に下図にあるように、被後見人がB法人の利用者だった場合は、B法人は後見活動に参加させず、利害関係のないA法人の職員が業務として後見活動に参画する。そうすることで、被後見人から見た場合の利益相反関係にはならない仕組みをとっている。



成年後見に関する研修の実施

各社員法人の後見活動を実施する職員は、受任直後に支援方針を立てるところから、連携推進法人の事務局の実務研修を受け、後見活動のスキルを高めていく。各社員法人では後見活動も業務の一環として位置付けており、通常の業務を行いながら後見活動も実施しているという状況である。また、年に1度、成年後見制度をテーマとした研修も実施しており、賛助会員等へも広く開放している。

社員法人からのお話（社会福祉法人輪音）

地域における公益的な取組について社会福祉法人として実施しなければならないという課題意識がある中で、1法人では取り組めなかった成年後見という地域課題に対して、他の法人と連携することで取り組めるようになったことが一番のメリットとして感じている。

現在は後見業務が主な連携推進業務となっているが、今後防災など、他の地域課題に対しても公益的な取組として実施していければよいと考えている。

また、輪音からは相談支援業務をやっている職員が後見業務にも携わっている。他の法人のベテラン職員の支援方法や、実務者会議における他法人の知識・経験の共有を図ることで、4法人分のスキル習得ができる点も、連携推進法人参画のメリットとして考えている。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

連携により実現した成年後見

一法人では対応困難なケースを、複数法人で支えることで、支援の継続性・安定性が高まっていると感じている。

共同で研修や事例検討を行うことで、法人同士のネットワークも強化され、日常的に相談し合える関係性も構築されている。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 月1回の実務者会議による後見活動のスキルアップ等

月に1回の実務者会議で、各職員が担当する者の様子や今後どのような支援が必要になるかなどを皆で情報共有や検討することで、支援の向上だけでなく、各職員が後見活動を実施する上での気づきやスキルアップにつながっている。

② 他法人のサービスへ関与することによるスキルアップやガバナンス強化

後見活動に従事する職員は、他法人の利用者の支援をしていく中で、自法人にはないサービスを知れるなど、後見活動以外の業務に関する知見等を得ることができている。また、連携推進法人や自法人以外の社員法人という第三者的立場の者が各法人を出入りすることで、ガバナンスやチェック機能が働き、不適切な対応や不祥事の予防につながっているとも考えられる。



連携推進法人としての課題

制度や仕組みがまだ十分に地域に知られておらず、周知・広報が課題となっている。また、財源が会費や限られた事業収入に依存しており、今後の事業拡大や人員体制の強化に向けた安定的な財政基盤の構築も課題。制度自体が新しいということもあり、行政や関係機関との役割分担・連携のあり方を模索している段階であり、実績を積みながらモデルを確立していきたいと考えている。

調査協力 当法人職員 尾関氏 高橋氏
社会福祉法人輪音 千葉氏

15

キッズファースト



千葉県内の保育園を中心とする社会福祉法人等が参画し、保育園経営の実務に精通した税理士が中心となって社員法人への経営支援を行う連携推進法人。

社会福祉法人会計や補助金制度、人事・処遇改善等に関する高度な専門知識を活かし、職員配置・賃金制度・予算管理など、保育園経営の実務面を継続的にサポートしている。

2023（令和5）年10月設立認定



職員体制 : 兼任職員 1 名 ※社員法人と兼任
主な業務 : 社員総会等の開催や社員法人への経営支援、その他業務の企画・運営等

本部体制



理事 : 6 名 (社員法人の理事長等5名、学識経験者1名)
監事 : 2 名
評議会構成員 : 4 名 (社会福祉事業の経営団体の役員等)

役員体制



運営

参画要件 : 特になし (ただし、保育事業を行う法人を中心としている)
入会金 : なし
年会費 : 1 万円
本部運営財源 : 年会費・業務委託費
設立費用 : 10万円 (登記費用)
事業収支 : 令和6年度決算より

サービス活動収益 (円)	サービス活動費用 (円)
12,114千円	10,885千円

社会福祉法人さくら学園
 本部所在地：千葉県千葉市
 実施事業：障害児福祉、
 児童福祉

社会福祉法人きらぼし
 本部所在地：千葉県柏市
 実施事業：児童福祉

社会福祉法人笑顔の会
 本部所在地：千葉県千葉市
 実施事業：児童福祉

社会福祉法人櫻の会
 本部所在地：千葉県南房総市
 実施事業：児童福祉

社会福祉法人創成会
 本部所在地：千葉県旭市
 実施事業：障害児福祉、
 児童福祉

株式会社こどもの木
 本部所在地：千葉県千葉市
 実施事業：児童福祉

学校法人正良学園
 本部所在地：千葉県船橋市
 実施事業：児童福祉

連携推進法人本部
 千葉県千葉市



● 設立の経緯



税理士法人が顧問先から税理士業務の範囲を超える支援を求められる中で連携推進法人制度を活用して支援できないかを検討した。

● 2023(令和5) 年始め頃

税理士法人(保育事業に特化した税理士法人)が、顧問先から会計支援にとどまらず、処遇改善や補助金申請等の税理士業務の範囲を超える支援を求められていた。そのような中、連携推進法人制度が設立され、この仕組みの中で支援できないかと考えた。

2023(令和5) 年3月頃

所轄庁(千葉市)に連携推進法人設立について相談を開始した。税理士法人から、顧問先のうち4法人に連携推進法人の声掛けを実施した。具体的には厚生労働省の連携推進法人制度をまとめた資料などを用いて、説明に回った。

● 2023(令和5) 年10月頃

声掛けをした4法人とキッズファーストを設立。設立直後、千葉県内で保育事業を行う社会福祉法人に対し、連携推進法人制度の趣旨やメリットを簡単にまとめた「はがき」を郵送し、社員法人加入の呼びかけを実施した。

● 2024(令和6) 年～ 2025(令和7) 年

さらに3法人が順次入会し7法人となる。

連携推進法人の運営上の工夫

理事会・社員総会の際の工夫

単なる事務的な決議だけでなく、日々の経営・運営の悩みをざっくばらんに話せる場に行っている。

オンラインで開催し、2時間程度を上限としつつ、経営者同士の情報交換や気づきの共有に重点をおいている。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？

税理士法人としての業務(会計・決算・税務申告)だけでは、処遇改善や賃金設計、人事制度や職員配置、補助金申請といった、保育園経営の実務的な課題に十分対応しきれず、既存の税理士業務の枠組みとは切り分けた「経営支援の器」が必要だった。

よって、税理士業務だけでよい法人と、それ以上の支援を必要とする法人を分け、後者にはキッズファーストとして対応する体制を構築した。

● 連携推進法人としての活動

社員法人のニーズに応じた経営支援やLINE登録サイトによる保育士紹介等を実施。

経営支援業務



オンライン(定期・随時)又は対面訪問により、税理士が社員法人のニーズに応じて、以下のような経営支援を実施。月に1回の相談といった定期的な支援や相談が生じたタイミングでの支援など、社員法人の希望する方法やタイミングで支援している。費用は、タイムチャージ制により算定した額を、業務委託費として徴収している。

【経営支援の内容】

- ・ 処遇改善や賃金制度設計・見直し
- ・ 職員配置の分析や最適化
- ・ 自治体への補助金等の申請書類作成

人材確保等業務



LINE登録サイトによる保育士紹介

キッズファーストがLINEの公式アカウント(人材登録用サイト)を開設。登録した保育士等に対し、社員法人の園見学の調整を行っている。登録者数は約60名おり、これまでに5～7名程度の園見学を調整し、実際に採用につながった事例も複数ある。

物資供給業務

キャッシュレス決済サービスの共同利用に向けた取組

保護者からの実費徴収をキャッシュレス化するため、保育園向けキャッシュレス決済サービス提供会社と料金の割引等を交渉した上で、連携推進法人の興味のある社員法人に紹介している。

社員法人からのお話（社会福祉法人笑顔の会）

保育業界における人員不足という共通課題もある中で、理事会や社員総会の際に、様々な媒体や効果的な人材確保の方法などを聞けるなど、他の社員法人とも悩みや取組を共有できる点がありがたいと感じている。

連携推進法人参画前は、コロナの影響もあり情報が入ってきづらくなっていた中で、代表の片岡氏や多種多様な方がいる他社員法人とお話して、わからないことやもう少し詳しく聞きたいということもすぐ電話等で聞けるという環境がよいと感じている。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

経営者にとって、保育園経営に関するあらゆる相談ができる専門窓口として機能している。また、他の保育園経営者と悩みを共有し、意見交換できる場（理事会・社員総会）としても機能している。そのような環境において、経営者の「孤独感」の軽減に寄与していると考えている。

○法人経営や法人運営における効果

① 適正な人員配置及び補助金の最大活用

職員配置の現状や各自治体における補助金制度を踏まえた分析により、適正な採用や職員配置の見直しをしたことで、補助金を最大限活用できるようになったケースもある。そのようなケースでは、人件費支出と補助金収入のバランスが改善していると考えられる。

② 事務負担の軽減

自治体ごとの複雑な補助金申請等の書類作成に関する相談窓口ができたことで、各法人の事務負担の軽減に寄与していると考えられる。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 人材確保力の改善

経営支援による賃金制度の見直しにより、求人時の条件が他園と比較して見劣りしない水準となっており、採用力は向上している。また、スカウト型求人サイト活用のノウハウについて助言したところ、人材紹介会社に依存しない採用が可能となり、例えば一人当たり80万円程度かかっていた採用コストが30万円程度まで下げられたという社員法人もある。そのように、採用単価が大きく低減したという効果も見られている。

② 社員法人間の見学による気づき

社員法人間の園見学により、当たり前だと思っていた自園のやり方と他園の違いに気づき、保育内容・運営の改善につながっている。



連携推進法人としての課題

スケールメリットの本格的な発揮

現時点における連携推進法人のスケールメリットについては、キャッシュレス決済サービスでの割引条件獲得など、一部で出始めている段階にとどまる。一括での物品調達やサービス利用などには至っておらず、今後の課題。

社員法人同士のコミュニケーションの深化

理事会・社員総会以外に、社員法人の経営者同士が自由に意見交換できる場を増やしたいと考えている。現状においては、社員法人同士が税理士を介さずに直接連絡を取り合う関係性は、まだ十分には形成されていない。

調査協力 当法人代表 片岡氏
社会福祉法人笑顔の会 久恒氏

16

いーまーる

沖縄県内の社会福祉法人・学校法人の5法人が参画し、外国人材確保の地域のハブとなることなどを目指して連携を深めている連携推進法人。連携推進法人内だけでとどまるのではなく、地域全体のサービス向上や人材確保力向上などを図りたいと考えている。

2024（令和6）年11月設立認定



本部体制

職員体制 : 兼任職員1名 ※社員法人と兼任
 主な業務 : 社員総会等の準備、連携推進業務の企画・運営



役員体制

理事 : 6名 (社員法人の役員等5名、外部有識者1名)
 監事 : 2名
 評議会構成員 : 4名 (デザイン会社員、県社協職員等)



運営

参画要件 : 検討中
 入会金 : なし
 年会費 : 48万円
 本部運営財源 : 年会費・補助金(設立時のみ)
 設立費用 : 240万円(登記費用、人件費、備品等購入費)
 事業収支 : 令和6年度決算より

サービス活動収益(円)	サービス活動費用(円)
3,577千円	2,522千円

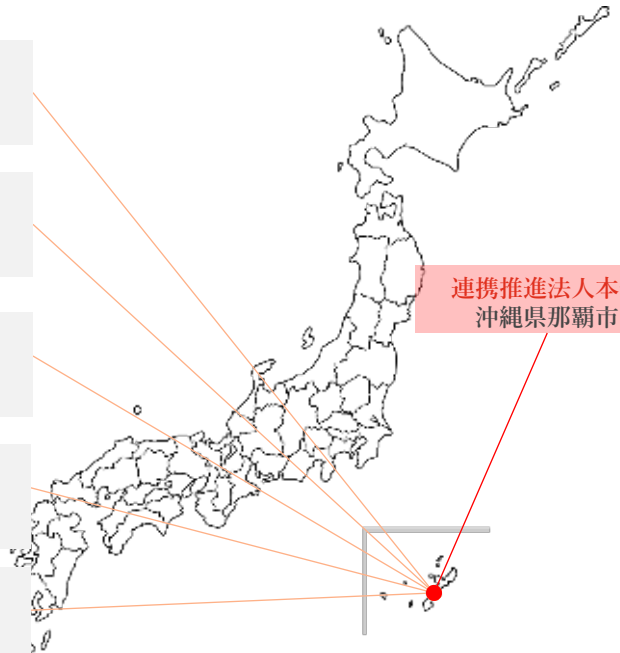
社会福祉法人麗峰会
 本部所在地：沖縄県那覇市
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人光和会
 本部所在地：沖縄県国頭郡金武町
 実施事業：高齢者福祉、児童福祉

社会福祉法人一心福祉会
 本部所在地：沖縄県国頭郡大宜味村
 実施事業：高齢者福祉、障害福祉

有限会社ケアセンターきらめき
 本部所在地：沖縄県中頭郡読谷村
 実施事業：高齢者福祉、障害福祉、障害児福祉

学校法人大庭学園
 本部所在地：沖縄県那覇市
 実施事業：学校、児童福祉



連携推進法人本部
 沖縄県那覇市

● 設立の経緯



県内の介護人材不足の解消を目的に連携推進法人化を検討。

● 2024（令和6）年1月

社員法人である学校法人大庭学園（介護・保育の専門学校）より、「沖縄県内の介護人材の供給のためにも、どうか専門学校を存続できるよう協力頂けないか」と、日頃から実習生受入れ等で連携していた社会福祉法人麗峰会に声掛けがあり、麗峰会においても人材不足の危機感を抱いていたことから、二つ返事で連携強化する運びとなった。

当初は連携推進法人の話は出ていなかったが、連携推進法人制度を知った際、活用できるのではないかと考えた。具体的な連携場面として、学生の研修実施や卒業生の受入れなどにおいて連携できないかと考え、特に外国人の学生確保においては、外国人への理解のある法人との連携が必要ではないかということを考えて。

● 2024（令和6）年2月～11月

共に目的達成に向け連携しながら協働できそうな「人物」を中心に、従来から関係性のあった5法人に麗峰会より声掛けをした。そのうち3法人が社員法人となることとなった。残り2法人の内、1法人は加入前提で動いていたが、理事会の賛同が得られず途中離脱となり、1法人は保留となった。

設立まで毎月2回以上、合計20回以上の準備会を開き、検討を進めた。

● 2024（令和6）年11月

社会福祉連携推進法人「いーまーる」設立

● なぜ、「連携推進法人」なのか？

沖縄では、離島を含めた広域で慢性的な人材不足が続いており、1法人だけでは採用・育成・定着の仕組みに限界があった。従来の任意の連携では、責任や役割が曖昧で事業化が進みにくかったが、連携推進法人とすることで、法的な枠組みの中で中長期の取組がしやすくなると考えた。

学校法人を社員に含めることで、「学び（教育）」と「現場（社会福祉法人・事業所）」を一体的に結び、地域全体で福祉人材を育てるという連携が可能になると考えた。

連携推進法人の運営上の工夫

プロジェクトチーム形式の運営

5つのプロジェクトチームを立ち上げ、活動している。プロジェクトチームの運営方法はチームによるが、定例会を実施しているチームやLINEグループによって検討を進めているチームなど、様々である。プロジェクトのメイン担当法人が中心となり、各プロジェクトを率いている。（サブはPTにより複数法人）

また、プロジェクトの全体的な方向性については、月に2回定例会で検討している。定例会のメンバーは理事や評議会の構成員、各法人の職員など、約10名以上で構成されている。（希望者の定例会への参加は自由としている）

【プロジェクトチーム】※以下PT構成参考

	主	副
中期経営計画コア	きらめき	麗峰会、光和会
人材採用	光和会	大庭学園、きらめき
人材育成	大庭学園	麗峰会、光和会
経営効率・DX	一心福祉会	麗峰会、光和会
災害対策（応援体制）	大庭学園	一心福祉会

●連携推進法人としての活動

外国人人材確保や人材定着・離職防止に向けた人材確保等業務や事務処理の効率化に向けた研究を実施

経営支援業務

バックオフィス研究

5法人の事務職員が集い、各法人・事業所にて使用している事務処理の統一含めた効率化に向けた研究（人事、労務、火災・車両・賠償保険、請求ソフト、経理会計ソフト、給与勤怠など）

SE（システムエンジニア）育成

5法人で職員1名ずつ選出し、外部企業の育成事業を使い、助成金を活用しながらSE育成（約半年～1年のスキーム）を行い、連携推進法人や各法人におけるDX推進や生産性向上につなげる狙い。（初回2026.3～4月スタート）

人材確保等業務

外国人人材確保に向けた取組

連携推進法人として、地域全体の外国人人材の確保を促進する仕組みづくりを実施している。社員法人が積極的に外国人人材を受け入れるように、ノウハウの共有等を図っている。また、より長く介護職として従事できるよう、介護福祉士の資格取得についても促進している。また、登録支援機関としての登録手続きも実施中である。連携推進法人内の外国人人材獲得だけではなく、地域全体の外国人人材の獲得を図るうえで、連携推進法人が中核となれるように仕組みを整えたいと考えている。

※参考：①いーまーる全体外国人就業者数約50名、学生数約40名（2026年1月現在）

②登録支援機関設立（2026年1月、光和会（中部））、南部北部も別社員法人で検討中。

職階別研修等の実施

社員法人である大庭学園が教育プログラムのノウハウを有している。階層別研修等を県のプログラムとも連携する形で大庭学園が実施し、講師を社員法人職員が務める形で実施している。30人規模の定員を複数回実施している。

人材定着・離職防止に向けた取り組み

テオリア・テクノロジーズ(株)と介護職員向けのアプリを開発中。介護特化したAIチャットを使用し、日々の介護業務におけるアドバイスや、セルフケア（悩み相談など）といった部分を、AIにより補完し、離職防止に繋げるとともに、蓄積されたデータを用いた統計やレポートなどを適宜出力する事により、経営運営面でのサポートにもつなげる。ひいては連携推進法人のみでなく、県内全域や全国展開、また介護業界以外の分野においても有効活用できるように現在社員法人の職員にてPoC実施中。

※参考：OKINAWA Co-Creation Lab. 2025 DEMODAY

<https://eiicon.net/about/okinawa-co-creation-Lab2025-demoday/>

物資供給業務

物価高で米が高騰していた中で、1つの業者に共同で購入した場合にどれくらい下がるのかを見積もりを取った。その後、契約できそうな法人のみ契約を行うに至った。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

5 法人で800名の職員になるということで、仲間意識が強くなった。他法人職員とも仲間意識の中でより踏み込んだ話し合いや意見交換ができ、他法人の取組方法を見て自法人でも同じようなことをできないかという感化される場面も生まれている。



連携推進法人としての課題

設立間もない段階であり、計画している事業をどこまで具体的に実行できるか、事務局体制・人員確保や方針決定プロセスの遅さが大きな課題となっている。プロジェクトメンバーの定例会への参画など、効率的な運営方法について検討したいと考えている。

特にスタートにおいては、連携推進法人の収入源が会費や補助金のみで限られている事から、活動においては、各社員法人においては先行投資的な労力の投入をしていて、その殆どがボランティア的なところで動いているため、効果的効率的に動けるよう、連携推進法人として早めのリソース確保が課題。

調査協力 当法人理事 磯氏、事務局職員 長嶺氏

17

WTBASE



東京都の西多摩地域を拠点に、1法人1施設による特養経営という共通項をもつ社会福祉法人4施設で設立した連携推進法人である（1法人のみ特養以外にグループホームも経営）。同じ法人規模の年齢層が近い経営者同士という類似性もあり、経営層同士の気軽な相談や法人間の活発な職員交流など、様々な連携効果を生み出している。

2024（令和6）年12月設立認定



本部体制

職員体制 : 専従職員（常勤）1名

主な業務 : 月1定例会の開催や社員総会の開催等、連携推進業務における社員法人との調整など



役員体制

理事 : 6名
 (社員法人の役員等3名、学識経験者2名、保育事業の経営者1名)
 監事 : 2名 (市議会議員1名、会計事務所職員1名)
 評議会構成員 : 3名
 (地域の民生委員や看護教員、地域福祉に精通されている元保護司)



運営

参画要件 : 特になし（現在のプロジェクトが安定するまでは、当面、社員法人を増やす予定はない）
 入会金 : なし
 年会費 : 360万円
 本部運営財源 : 年会費
 設立費用 : 400万円（登記費用、設立準備時の職員人件費）
 事業収支 : 令和6年度決算より

サービス活動収益（円）	サービス活動費用（円）
4,800千円	4,740千円

社会福祉法人亀鶴会
 本部所在地：東京都羽村市
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人瑞仁会
 本部所在地：東京都西多摩郡瑞穂町
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人福信会
 本部所在地：東京都あきる野市
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人ほうえい会
 本部所在地：東京都西多摩郡日の出町
 実施事業：高齢者福祉

連携推進法人本部
 東京都羽村市



● 設立の経緯



小規模法人で主事業が特養1つの経営という共通性をもつ法人が集まり連携推進法人を設立。

● 2017年（平成29）頃～

西多摩地域の特養では将来的な入居者の減少が懸念されるようになり、西多摩に所在する施設が協働し特養案内Webサイト“西多摩特養ガイド”を立ち上げた。その際、中心メンバーの中で東京都高齢者福祉施設協議会の当時秋川ブロックのブロック長であった窪島氏（現WTBASE社員法人理事長と、青梅ブロック会員であった特別養護老人ホーム神明園園長（現WTBASEの代表理事）中村氏の出会いがあった。

小規模法人で主事業が特養1つの経営という共通性をもつ両法人の課題は、施設の老朽化対応や人材確保難、入居者確保など共通する事案が多く、1法人1施設の経営体制では将来的に限界を迎える、という意識が一致していたことから両法人の協働する合理的経営の模索を開始した。

● 2023（令和5）年～

1法人1施設で特養を経営し、年齢も近く、腹を割って話ができるなどの共通項をもとに、瑞仁会も参画することとなった。3法人で月に1、2回協議することを開始し、課題や将来の構想を共有していった。協議は原則対面で実施し、約20回程度実施した。検討途中で、同様の共通項を持つほうえい会にも声掛けをした結果、参画することとなり、協議も4法人で実施する形となった。

● 2024（令和6）年

6月に一般社団法人を設立し、12月に連携推進法人を設立した。法人職員が兼務しながら手続きを進めるということは困難だと認識しており、設立準備にあたっては専従の職員を配置した。

連携推進法人の運営上の工夫

役員や各社員法人の理事長、施設長、副施設長などのメンバーが集まって、月1回の定例会を開催し、連携推進業務の検討や情報共有を行っている。

● なぜ、「連携推進法人」なのか？

検討過程においては合併という話も出たものの、簡単にはできないというハードルを感じていた。そのようなおり、社会福祉連携推進法人制度が創設され、各法人のこれまでの歩みや文化、成り立ちといった特色は残しつつ、課題となる部分を連携して対応していくことが可能という判断に至り、連携推進法人設立を進めた。

社員法人からのお話（社会福祉法人ほうえい会）

専従職員である五箇氏が社員法人を訪問する中で、様々な相談ができることが助かっている。決算書や職員給与などを比較した結果などの情報提供をしてもらう中でこれまで自法人単独では判断しづらかった運営水準や人員配置の妥当性について、客観的な基準をもって把握できるようになった。

●連携推進法人としての活動

各法人の財務諸表を取りまとめた社員法人間の比較や職員が社員法人を訪問し経営層の相談に乗る経営支援業務や職種ごとの人材交流等を実施。

経営支援業務

本部の専従職員である五箇氏（現WTBASE業務執行理事兼事務局長）が各法人の財務諸表をとりまとめて、経費や人件費比率、職員配置数、職員給与など各指標を社員法人間で比較している。五箇氏が各社員法人を訪問する中で、経営層の相談に乗ったり、経営層と職員間の中に入ったりということをしている。五箇氏自身からは、「経営分析に熟知しているわけではないものの、社員法人間で比較分析することで各社員法人が他とは違う部分を発見でき、検討することができる」という話があった。そのほか、加算要件・取得状況の整理や非常勤職員の給与職員を揃えるなどの取組を実施している。

人材確保等業務

職種ごとの人材交流（事務員、看護師同士など）を毎月定例で実施している。管理栄養士など各法人で単数又は少数である職種については、より重点的に実施してきている。毎回テーマを決定して、それについて検討等をするなどの交流をし、専門性が高いテーマなどの際には、外部講師を呼んで勉強するなどの取組も実施している。外国人の交流として、「災害想定ゲーム KIZUKI」という災害シミュレーションカードゲームをする会を実施した際には、災害についての認識向上など災害対策にもつながった。

WTBASEとして福祉人材を確保してゆく構想は検討しているものの、現状では連携推進法人の認知度も低く、特別な優遇措置があるわけでないことから、新たに法人内各施設での就労者を確保する実効性が得られている状況ではない。今後、連携推進法人としての活動から実績を得てブランディングを確立することでの成果を期待している。

物資供給業務

物資等供給業務と共同購入によるランニングコストの削減

共同購入（おむつ、リネン、衣類洗濯委託）を実施している。また、揃えられる部分から業者を揃えるよう共同で見積もりを取るなどしながら検討を進めた結果、スケールメリットから経費削減効果を得られた。また、顧問契約（弁護士、社労士、会計、建築関係の相談先）の集約化を進めている状況である。



連携推進法人設立のメリット・効果

○メリット

類似している法人形態の他法人に気軽に深い相談ができることで、経営者としての孤独感の解消につながっている。

○法人経営や法人運営における効果

① 加算取得による収益改善

加算要件の整理を法人内で実施したことで、新たに加算を取得することができ、4法人で年間約2000万円の収益増を実現した。また、加算要件の根拠がきちんと揃っているかなどの手続き等の協働確認ができることもよい効果と考えている。

② 共同購入の成果

消耗品等の購入を大ロット化したことで、4法人合計で年間約800万円程度のコストカットに成功した。

○人材確保・育成やサービス向上における効果

① 活発な職員交流

他法人の祝賀会にも職員が気軽に参加できるような関係となっており、職種別の交流会などの機会も含めて、職員交流が盛んに行っている結果、「ちょっと他法人（他の社員法人）を見に行ってもいいですか」という職員からの声も多く生じている。

② 人材流出の防止

現在の職場をやめたいという職員がいた際に、他の社員法人で働けないか相談をしたところ、雇用につながり現在その社員法人で活躍しているという例もある。そのように、1法人1施設ではやめるといふ際に他の職場に移るといふことができないが、連携推進法人があることで選択肢の幅が広がったといふことがある。

また、連携推進法人内で副業をサポートする仕組みを整備し、令和7年12月より試験運用を開始している。

調査協力 社会福祉連携推進法人WTBASE代表理事 中村氏（社福/亀鶴会理事兼特養神明園園長）
業務執行理事兼事務局長 五箇氏
社員法人 小山氏（社福/瑞仁会理事長兼特養良友園施設長）
窪島氏（社福/福信会理事長兼特養麦久保園施設長）
三鴨氏（社福/ほうえい会理事兼特養栄光の杜施設長）

18

ありがとう安心サポート協会



社会福祉法人6法人が参画し、高齢者等終身サポート事業等の先駆的な取組について、連携推進法人及び各社員法人の役割を明確化しながら、連携して実現している。

2025（令和7）年1月設立認定



本部体制

職員体制 : 専従職員 3名

主な業務 : 社員総会・理事会・事務局会・委員会に関する事務、決算に関する一連の会計事務、日常的な経理事務、労務事務、庶務、外部機関との調整、その他法人本部における事務等



役員体制

理事 : 6名 (社員法人の役員等 6名)

監事 : 2名 (弁護士と歯科医師)

評議会構成員 : 3名 (元社協会長、元介護業界団体事務局長、元東京都職員等)



運営

参画要件 : 特になし。ただし商売目的による参画は不可と考えている。

入会金 : 250万円

年会費 : 12万円

本部運営財源 : 各社員が負担する本部事務受託収入

設立費用 : 約150万円 (登記費用、ホームページ・事業パンフレット作製費用等)

事業収支 : 令和6年度決算より

サービス活動収益 (円)	サービス活動費用 (円)
240千円	73千円

社会福祉法人武蔵野療園

本部所在地 : 東京都中野区

実施事業 : 高齢者福祉、医業

社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団

本部所在地 : 東京都世田谷区

実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉

社会福祉法人敬和会

本部所在地 : 神奈川県厚木市

実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉

社会福祉法人湘北福祉郷

本部所在地 : 神奈川県相模原市

実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人共生会

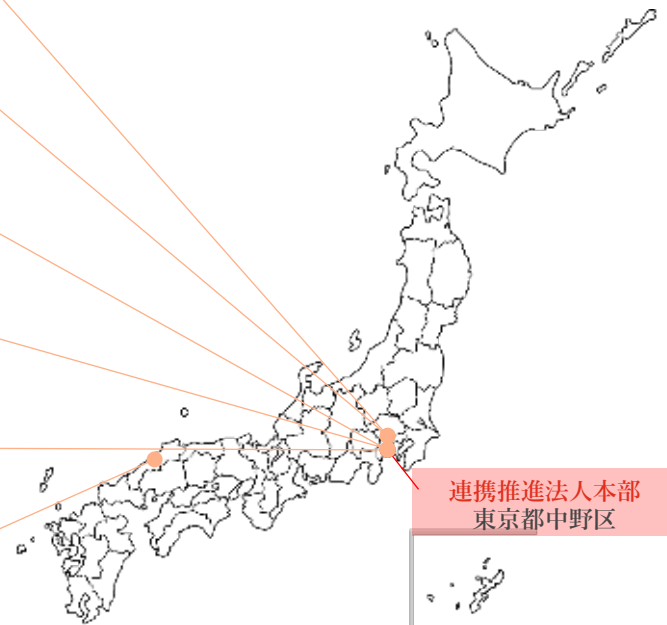
本部所在地 : 神奈川県藤沢市

実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉、医業

社会福祉法人吉賀町社会福祉協議会

本部所在地 : 島根県吉賀町

実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉等



● 設立の経緯



高齢者に対する終身サポート事業を体系化し本格実施する際に、先行して実施していた法人と協働することを目的に連携推進法人を設立した。

● 2020(令和2) 年頃

社会福祉法人湘北福祉郷の理事長である飯村氏は、既存の介護福祉サービスを含め諸々の福祉サービスから漏れている意思決定が薄弱な高齢者がおり、ケアマネージャーや社会福祉士等が無償でサポートしている状況に限界を感じていた。そのような中で高齢者に対する終身サポート事業を体系化し、本格的に実施することを考えた。

単一法人でやるよりも、先行事例として実施している法人等と協働して実施したほうが、より効率的に人材育成もできるなどの利点もあると考え、従来より相談やアドバイスをしあうような仲であった法人同士で情報共有や検討を少しずつ進めてきた。なお、このときはまだ、6法人全体で関係構築をしていたのではなく、一部の法人間で関係性があったという状況であった。

● 2023(令和5) 年～2024 (令和6) 年頃

社会福祉連携推進法人制度の創設や、内閣府の高齢者等終身サポート事業のガイドライン策定などの情勢を踏まえ、参加法人で協議を重ね、具体的な定款案・事業スキームの検討を本格化させた。まず3法人（武蔵野療園、世田谷区社会福祉事業団、湘北福祉郷）が中心となり、本格的に議論をはじめ、まもなく他の3法人も賛同し参画することとなった。所轄庁である東京都とも協議を開始した。

● 2025 (令和7) 年1月

社会福祉連携推進法人ありがとう安心サポート協会として設立認定。

連携推進法人の運営上の工夫

各事業（高齢者等終身サポート事業、人材シェアリング、災害関係）について、それぞれ、委員会、事務局会を設置している。委員会は、各社員法人の職員で構成され、実務的な検討や情報共有を行い、それぞれの活動を推進している。事務局会は、各事業の担当理事により構成され、事業方針の検討、委員会への助言・進捗管理等を行い、委員会の活動を支援している。また、法人事務局が委員会、事務局会議の調整や運営サポートを行っている。各事業に係る事務局会は年4回程度、委員会は概ね隔月開催している。

● 連携推進法人としての活動

高齢者終身サポート事業や人材シェアリングの検討等を行っている。

地域福祉支援業務

高齢者等終身サポート事業

【高齢者等終身サポート事業とは】

身元保証人がいない、または家族に頼れないなど的高齢者に対して、生前の日常生活支援から、入院・入所時の身元保証、死後の事務手続きまでを一貫してサポートする事業であり、社員法人が以下のメニューを実施することを支援するのが連携推進法人の役割となる。

<支援メニュー>

- ① ライフプラン作成
想定寿命までの資金計画等の作成
- ② 見守り支援サービス
月に1回の訪問による安否確認等
- ③ 日常生活支援サービス
家事援助、入院・入所の手続き補助等
- ④ 身元保証サービス
入院・入所時の保証人等
- ⑤ 財産管理サービス
不動産・動産の管理等
- ⑥ 遺言作成サービス
遺言作成
- ⑦ 成年後見制度への移行サービス
後見人候補者選定から一連の手続き
- ⑧ 死後事務サービス
遺体確認・引き取り等、各種手続き等
- ⑨ 助葬サービス
葬儀に関する手続き等

高齢者等終身サポート事業の実施について、各社員法人（吉賀町社会福祉協議会を除く）が定款等で定め、連携推進法人本部や弁護士等と連携を図りながら利用者に対して支援を実施していくという想定で動いている。また、湘北福祉郷が助葬事業を他の社員法人の利用者についても実施していくなど、社員法人間で支援を補完し合うことも想定されている。現在は、各社員法人がそれぞれの所轄庁と定款変更内容について調整を図っている段階にあり、本格稼働はされていないが、各法人において、無償によるテストケースとして2、3ケースの支援を開始している。また、人員的な状況も踏まえ、社員法人によっては実際上やれない支援もあるため、スタート時点では一定程度社員法人ごとにカスタマイズされる部分も生じる想定でいる。本格稼働は定款変更ができた法人から開始することを想定し、2026年の春頃を見込んでいる。

また、連携推進法人の役割としては、例えば各社員法人が金融機関と調整する際の調整方法などのノウハウ提供をしたり、ファイナンシャルプランナーや弁護士などの専門人材と連携推進法人が提携して社員法人に派遣したりするなど、社員法人の取組を補完していく役割がある。金融機関との調整方法等のノウハウについては、飯村氏と連携推進法人の監事でもある弁護士が中心になって構築している。

人材確保等業務



人材シェアリングの検討

専門人材が不足する中で、社員法人間での人材シェアリングの実現に向けた協議を行っている。具体的には、若いうちに都会で働きたい人がいる中で、基本的なスキルを武蔵野療園（東京都中野区）で教え、吉賀町社会福祉協議会（島根県吉賀町）にいずれは戻るということを想定しており、他の社員法人にも展開ができるよう雛形を作成する活動をしている。現在就業規則を整えて、ベースとなる生計費を両法人間で整えたところである。

災害等支援業務



連携版BCPの策定に向けて、連携推進法人としての災害時対応の在り方について協議を行うとともに、防災士の取得に向けた検討や、連携推進法人として目指す災害時対応について情報収集や協議を行っている。

社員法人からのお話（社会福祉法人吉賀町社会福祉協議会）

連携推進法人参画の一番のきっかけとしては、人材確保の厳しさであった。ハローワークを利用した求人活動などを実施していても、なかなか確保できない状況がある中で、視点を変えた新たな取組が必要という意識があった。そのような中、都会に出てみたいという若者ニーズも踏まえながら、東京の法人と連携して、一定期間東京で就職したのち、地元に戻ってくるという仕組み設計をしたことは非常に魅力的だと考えている。また、吉賀町はIターンも一定数いるため、都市部の人における田舎暮らしのニーズもあると考えている。そのようなニーズが人材確保につながる可能性もあるため、都市部の法人とのチャンネルを持つということ自体に意味を感じている。

また、経営面においても、人材配置の方法や事業展開など自己流でやってきた部分もある中で、他法人の情報を得られることは刺激や参考になっており、メリットとして感じている。



連携推進法人設立のメリット

元々経営理念等は似通っている法人が集まっているものの、やり方の違いなど様々な気づきがあることが大きなメリットとして感じている。

また、高齢者等終身サポート事業は、単一法人で実施するには弁護士や金融機関との連携やノウハウの構築などにおいてかなりハードルが高いものであり、連携推進法人設立がなければなしえなかったものと考えている。

調査協力 当法人理事 飯村氏、事務局 近藤氏
社会福祉法人吉賀町社会福祉協議会 永田氏

※令和7年度にヒアリングを実施。

1 子育て支援グループ「ほいくの園」

福山市内の複数の社会福祉法人が連携し、地域の子育て家庭を支援するために設立された子育て支援グループである。

1999（平成11）年に設立され、現在も継続して地域に開かれた子育て支援活動を実施している。

本グループは、保育施設に通っていない家庭も含めた地域の子育て家庭を対象に、遊びの場や相談の機会を提供するとともに、法人間の情報共有や人材交流を通じて、地域全体の保育力の向上を図ることを目的としている。

1999（平成11）年設立



運営体制

職員体制
参画要件

：本グループの事務局機能は、社会福祉法人昌和福祉会が担っている
：福山市内で児童福祉事業を実施する法人であり、子育て支援活動に協働で取り組むこと、また必要な会議や研修に参加すること

入会金
年会費
運営財源

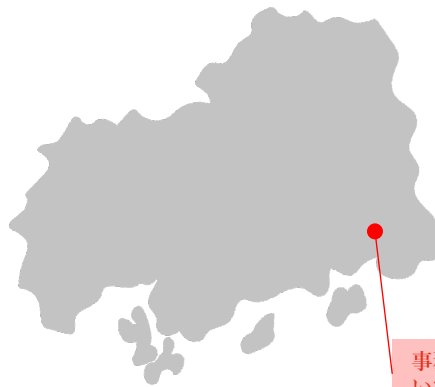
：なし
：なし
：地域子育て支援拠点事業の委託費や参加法人の寄附等により支えられている

社会福祉法人あゆみ会
実施事業：児童福祉

社会福祉法人八葉会
実施事業：児童福祉

社会福祉法人さつき会
実施事業：児童福祉

社会福祉法人和泉福祉会
実施事業：児童福祉



社会福祉法人育正福祉会
実施事業：児童福祉

宗教法人實相寺
実施事業：児童福祉

社会福祉法人幸栄福祉会
実施事業：児童福祉

社会福祉法人昌和福祉会
実施事業：児童福祉

事務局本部：昌和福祉会が担う
いずれの法人も福山市内で児童福祉事業を実施

● 設立の経緯

1990年代、少子化の進行に伴い、保育園の入園児童数が減少し、地域の保育施設は経営面でも厳しい状況に直面していた。

そのような状況の中で、地域に根差した保育施設として、園児だけでなく、地域の子育て家庭全体を支える取組が必要であるとの認識が共有され、福山市内の複数の法人が連携して活動を行うこととなった。

また、福山市は人口約46万人の中核市であり、子育て家庭も多いことから、単独の施設による支援だけでなく、複数の保育施設が連携して活動することで、より幅広い支援が可能になると考えられた。

こうした背景のもと、法人間の信頼関係を基盤として本グループが設立された。

● 活動内容

「おでかけ保育」

2000（平成12）年から、市内の商業施設において月1回の「おでかけ保育」を実施している。

保育園に通っていない家庭も含め、多様な親子が自由に参加できる交流の場として、遊びの場や子育て相談の場を提供している。

コロナ禍では対面での活動が困難となったが、Zoomを活用したオンラインひろばを実施するなど活動を継続し、現在も再開している。

この取組は25年以上継続しており、地域の子育て支援活動として定着している。

子育て相談会・保育紹介

年1回、商業施設において各園の保育活動を紹介する展示や子育て相談会を実施している。

地域の保護者に対し、各園の特色や子育て支援の内容を分かりやすく発信するとともに、子育ての悩みを相談できる機会を提供している。

「子育てサポートステーションいくたす」

社会福祉法人昌和福祉会では、商業施設内に子育て相談・一時預かりを行う「子育てサポートステーションいくたす」を設置している。

2010（平成22）年に広島県の緊急雇用対策事業として開設され、その後2016（平成28）年からは福山市の地域子育て支援拠点事業として運営を継続している。

年間約310日開所し、地域の子育て家庭の相談や交流の拠点として機能している。

「子育て定期便（ふく福BOX）」の推進

社会福祉法人昌和福祉会では、2025（令和7）年度から、妊娠期から18か月児までの未就園家庭を対象として、育児用品や子育て支援サービスを届ける「子育て定期便（ふく福BOX）」の取組を開始した。

本事業は、年間約100万円の経費を法人が負担し、育児用品の提供に加えて、子育て相談や地域の子育て支援情報の提供を行うことで、妊娠期から就園前までの子育て家庭に安心感とつながりを届けることを目的としている。

今後は、本事業の趣旨に賛同する社会福祉法人等との連携を広げ、地域の未就園児家庭への子育て支援として、地域全体で支える仕組みへと発展させていくことを目指している。

●連携・協働の効果

・法人内の理解の深化

連携・協働を通じて、活動に参加する法人間で多様な考えや実践が共有されることにより、各法人内における子育て支援への理解がさらに深まり、支援者の育成につながった。

また、地域全体で子育てを支える意識が高まり、子育てにやさしい地域づくりに向けた基盤の強化にもつながっている。

・法人間の連携強化

日常的な活動を通じて法人間の信頼関係が醸成され、施設拡充や事業実施の際には人材を相互に派遣するなど、実務面においても連携体制が強化されている。

・法人の基盤強化

活動に参加する法人の多くが、公立施設の受託など複数施設を運営するようになり、子育て支援活動で培った経験が法人経営の基盤強化にもつながっている。

今後の課題

昨今の深刻な保育士不足により、活動に必要な人員の確保はもとより、月1回の会議時間を確保することさえ難しい状況となっている。今後もよりよい子育て支援活動を継続していくため、オンライン会議の活用など、つながり方を工夫しながら連携体制の維持・強化を図る必要がある。あわせて、多様化するニーズに応える支援の充実に向け、全国の先駆的な取組の研究や専門家による研修の充実を進め、グループ各園の支援担当者一人ひとりが自らの役割を再認識し、その使命を果たしていきたいと考えている。

連携推進法人の可能性

現在のところ、「おでかけ保育」は社会福祉事業（第二種社会福祉事業：地域子育て支援拠点事業）として、社会福祉法人昌和福祉会が中核となり、今後も子育て支援グループとして継続して実施することを想定している。

一方、「ふく福ボックス」は自主事業であり社会福祉事業には該当しないことから、連携推進法人の主な共同事業として各法人が連携して運用することを想定している。将来的には、可能であれば「おでかけ保育」と一体的に位置付け、福祉事業として展開できる仕組みづくりも検討していきたい。

現行制度では、連携推進法人が共同で社会福祉事業を実施することは制度上難しいとされている。しかしながら、本事業は地域子育て支援という共通目的のもとに実施されており、事業間の関連性や相乗効果も高いと考えられることから、将来的には制度改正等により実現可能となることを期待している。

また、連携推進法人へ移行することで、組織的な連携体制がより強化されるとともに、新たな人材の確保や育成の仕組みづくりの推進にもつながると考えられる。

さらに、この取組を発展させ、地域全体の子育て支援環境の向上を図るためには、これまでの保育施設間の連携に加え、地元企業や地域住民など幅広い地域資源との連携が不可欠であると考えている。連携推進法人は、こうした多様な主体の参画を受け入れる枠組みとしても機能することが期待される。

実際に連携推進法人を設立するかどうかについては、参画を希望する事業者の意向を踏まえ、互いの信頼関係の確認や目的・効果の共有、さらにリスクや負担等の整理を行った上で、自治体とも連携しながら慎重に判断していく必要がある。

現在は、継続的な運営を支えるための法的・会計的な側面を担うパートナーの検討や、SDGsの観点から社会貢献に関心を持つ地元企業等との意見交換を進めているところである。また、福山市の担当課からも、地域連携を進めるうえでの橋渡し役として協力を得られる意向を確認している。

調査協力 社会福祉法人昌和福祉会 理事 難波氏

2 一般社団法人福智町社会福祉連携協議会

町内の全ての社会福祉法人が参画し、地域における公益的な取組を実施。また、事務の共同化等を行うことで連携・協働のメリットを感じられるようにしている。

2021（令和3）年一般社団法人化



運営体制

- 職員体制** : 社会福祉法人福智町社会福祉協議会（以下、「福智町社協」という。）が事務局。専従の非常勤1名、社協職員2名（兼務）
- 参画要件** : （正会員）町内の社会福祉法人
（準会員）取組に賛同する社会福祉法人以外の介護サービス事業者
- 入会金** : なし
- 年会費** : （正会員）10,000円、（準会員）5,000円
- 本部運営財源** : 年会費、寄付金・配分金（寄付金付き自販機他）、県又は民間からの助成金（単年度のため年度により金額は異なる）、法人後見報酬

(正会員)	社会福祉法人方城福祉会 実施事業：障害福祉	社会福祉法人青空福祉会 実施事業：障害福祉、児童福祉
社会福祉法人慶寿会 実施事業：高齢者福祉	社会福祉法人レーヴ福岡 実施事業：高齢者福祉	社会福祉法人頓野児童福祉会 実施事業：児童福祉
社会福祉法人久和会 実施事業：障害福祉、高齢者福祉	社会福祉法人宝福祉会 実施事業：児童福祉	社会福祉法人ぎんなん会 実施事業：児童福祉
社会福祉法人赤池福祉会 実施事業：児童福祉	社会福祉法人彦水会 実施事業：児童福祉	社会福祉法人政芳会 実施事業：高齢者福祉
社会福祉法人福智会 実施事業：高齢者福祉	社会福祉法人上金田福祉会 実施事業：児童福祉	(準会員)
社会福祉法人豊徳会 実施事業：障害福祉、高齢者福祉	社会福祉法人全和会 実施事業：障害福祉	株式会社武広 実施事業：高齢者福祉
社会福祉法人福寿会 実施事業：高齢者福祉	社会福祉法人筑豊福祉会 実施事業：高齢者福祉	<p>事務局本部：福智町社協 法人はいずれも福岡県田川郡福智町 に事業所がある</p>
社会福祉法人菊陽会 実施事業：児童福祉、高齢者福祉	社会福祉法人佳寿会 実施事業：障害福祉	
社会福祉法人見真会 実施事業：障害福祉	社会福祉法人日王福祉会 実施事業：高齢者福祉、母子福祉	
社会福祉法人伊方福祉会 実施事業：高齢者福祉	社会福祉法人朝日会 実施事業：障害福祉	
社会福祉法人サンヒルズふくち会 実施事業：高齢者福祉	社会福祉法人福智町社会福祉協議会 実施事業：地域福祉、高齢者福祉	

● 設立の経緯

2016（平成28）年の社福法改正を機に、各法人が抱える共通の危機感に対し 連携・協働して対応しようとする機運ができた。

2016（平成28）年の社会福祉法改正で社会福祉法人の公益的な取組が義務化される

ことに対し、町内の社会福祉法人では、どのように対応すればよいか不安を感じていた。同年4月に福智町社協が町内で施設や事業所を経営する社会福祉法人に対し、連携・協働して対応していくことを呼びかけ、6月に福智町社会福祉法人地域公益活動連

携協議会が発足した。社福法改正に関する合同セミナーを開催して、つながり作りと課題共有を図ったことで、その後の連携がスムーズにできた。その後、2021（令和3）年4月に一般社団法人福智町社会福祉連携協議会（以下、「福智町社福連」という。）を設立した。

●活動内容

連携・協働の内容は大きく分けて①地域における公益的な取組と②事務の共同化。法人数が多く、全体で協議して進めることは難しいため、理事会を毎月開催し具体的な取組方針や進捗状況を確認して進めている。また、地域における公益的な取組だけでは各法人がメリットを感じにくいいため、事務の共同化等を行うことで、連携・協働のメリットを感じられるようにしている。

代表的な連携・協働内容

<地域における公益的な取組>

地域交流活動提供事業

各施設・事業所で、特につながりの薄い孤立者・引きこもり・障がい（児）・高齢者・要支援者と地域住民の交流の場を提供し、あわせて施設・事業所の地域交流の促進を実施している。

福祉相談窓口連携事業等

現在32施設・事業所に地域に身近な相談窓口を設置し、一時相談窓口として生活困窮者や認知症など地域の要支援者の相談又はその要支援者への支援について相談を受けるとともに、ゲートキーパーとしての役割を担っている。相談内容に応じて他施設や関係機関へつなげ福智町社福連を中心とした相談支援ネットワークの構築を図っている。

<事務の共同化>

合同電力割引交渉

2020（令和2）年11月、電力会社による高圧電力契約施設における割引交渉を行い、

「大規模特約割引契約」を実現し、福智町社福連全体で年間約1,500万円の経費削減が見込まれた（現在はエネルギー価格が世界的に高騰したため実施できていない。）

外国人介護人材の確保

2025（令和7）年11月にインドネシアのLPK（職業訓練機関）2校と協定を結び、外国人の介護人材の確保を目指している。協定を結ぶことで都市部ではなく福智町に人材が集まることを企図している。現在は各法人で外国人の受け入れや住まい確保なども実施しているが、将来的には町全体で調整できればと考えている。

<その他事業>

法人後見事業の展開

2021（令和3）年に役員による成年後見制度研修会を実施し、2023（令和5）年10月から受任に関する審査や後見人の選任を開始した。福智町社協が実施する日常生活自立支援事業と連携し、地域住民や福祉関係団体と連携しながら見守りのネットワークを構築。福智町社福連の会員間が相互に職員が後見人になることで後見人の人数を確保できる。

後見実務の実績を積み重ねることで組織としてもノウハウを蓄積できる。法人組織による対応のため後見実務担当者が交代しても長期にわたって一貫した本人支援が実現。また、組織内で後見実務のチェック体制があるため不正防止につながる。

赤い羽根自動販売機設置推進事業

福智町社福連では、会員の施設・事業所、関係企業、福智町の協力を得て、赤い羽根自販機の設置を推奨し、赤い羽根自販機による寄附金を活用して、構成会員からの会費とあわせて公益的な取組の財源としている（2023（令和5）年度の寄附金額は約60万円）。

●連携・協働のメリット

- ①ライバル関係にある各法人が生き残るためお互いが協力・協働する姿勢を醸成することができた。
- ②公益的な取組を行うことで、地域における課題解決をすることができた。
- ③事務の共同化などを行う際に、スケールメリットを最大限に活用し効率的でハイリターンな効果を得られた。

今後の課題

参画法人が多いため、職員を含めた組織全体への情報共有が課題である。そのため、公式LINEを使った全ての職員への情報提供を行っている。

連携推進法人の可能性

2021（令和3）年4月に一般社団法人化した際には、連携推進法人化も視野に入れていたが、現在連携推進法人化は検討していない。

調査協力 社会福祉法人豊徳会 理事長 芦馬氏
社会福祉法人福智町社会福祉協議会 事務局長 中野氏

3 「社会福祉法人コレクティブ」

利用者へのケアに対する理念が共通する全国8法人が集まり経営連携の共同体を発足。人材育成や物品調達、災害時の応援体制などを実施。イベント後の食事会での顔の見える関係性を重視。アプリ機能を通じたコミュニケーションも積極的に取っている。

2020（令和2）年設立



運営体制

- 職員体制 : なし（事務局機能はなく、取組ごとに法人が事務を担う）
- 参画要件 : 利用者へのケアに対する理念が共通しているかどうか。普段のやり取りや食事会等で話をする中で共通化するか否かはわかる。
- 入会金 : なし
- 年会費 : なし
- 本部運営財源 : なし

社会福祉法人ライフの学校
本部所在地：宮城県仙台市
実施事業：高齢者福祉、障害福祉、児童福祉

社会福祉法人愛川舜寿会
本部所在地：神奈川県愛甲郡愛川町
実施事業：高齢者福祉、障害福祉、児童福祉

社会福祉法人薫英会
本部所在地：群馬県北群馬郡吉岡町
実施事業：高齢者福祉、障害福祉

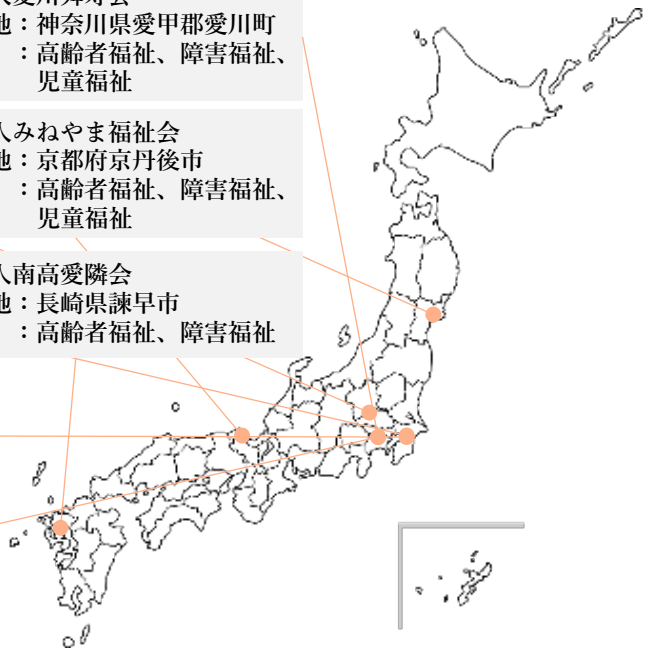
社会福祉法人みねやま福祉会
本部所在地：京都府京丹後市
実施事業：高齢者福祉、障害福祉、児童福祉

社会福祉法人生活クラブ
本部所在地：千葉県佐倉市
実施事業：高齢者福祉、障害福祉、児童福祉

社会福祉法人南高愛隣会
本部所在地：長崎県諫早市
実施事業：高齢者福祉、障害福祉

社会福祉法人福祉楽団
本部所在地：千葉県千葉市
実施事業：高齢者福祉、障害福祉、児童福祉

社会福祉法人子供の家
本部所在地：東京都清瀬市
実施事業：児童福祉



●設立の経緯

以前から、社会福祉法人ゆうゆう、愛川舜寿会、福祉楽団の3法人では、役員相互乗り入れを行うなどして経営ナレッジを共有し、よりよい経営を目指す目的で「3社福アライアンス」という経営連携を実施していた。2020（令和2）年に社会福祉連携推進法人制度が創設された中で、生活クラブ、南高愛隣会からの呼びかけもあり、より広範に連携・協働の在り方を検討し、これまで研修の共催などで関係性があった法人やケアの理念が近い法人が集まり設立した。

2014（平成26）年に福祉楽団の飯田理事長と愛川舜寿会の馬場拓也理事長（当時常務理事）が若者に対して介護の仕事の魅力を発信するための書籍作成を目的に、任意団体「介護男子スタディーズプロジェクト」を立ち上げた。「介護男子スタディーズ」での取組や職員の相互交流を通じてさらなる連携の重要性を確信し、2017（平成29）年4月施行の社会福祉法改正に伴い、従来から事業や理念に共感していたゆうゆうも含めて3社福アライアンスを締結した。

3社福アライアンスでは理事・監事の相互乗合いや経営のナレッジの共有、3社共同での職員の研修、交流活動を行ってきた。

2020（令和2）年6月の社会福祉法改正で社会福祉連携推進法人制度が創設された際に、生活クラブや南高愛隣会からの呼びかけがあり、ケアの考え方や法人の理念が近い法人でアライアンスを組むことになった。社会福祉法人連携推進法人の設立も検討したが、資金を融通する必要はなく、人材育成や経営情報の共有は任意団体でもできること、法人化した場合の法人事務の煩雑さから、法人化は見送った。

●活動内容

「社会福祉法人コレクティブ」として、経営に関する情報交換、研修の共催、人事交流、災害時の応援体制、研究活動などを協働して行っている。

情報交換の実施

年1回の経営情報交換会を実施し、各法人の決算や事業報告、今後の事業計画を発表しあい、意見交換を行う。開催場所は各法人が持ち回りで開催する。また、現場レベルで情報交換を行う場として、3か月に1回程度、現場の職員自身がイベントを企画し、情報交換を行っている。

取組ごとにSlack（スラック）を用いるなど、随時情報交換を行える環境を整えている。また、顔の見える関係性も重視し、経営情報交換会の後には食事会を行い、関係を深めている。

人材育成

社会福祉の業界に人が留まることが重要と考えている。一方、各法人が相互交流する合同研修は任意参加であり、研修内容に応じ参加法人が異なる。研修内容としては、次世代リーダー育成を目的としたDrawUp！研修や、自分たちでアポイントを取って施設見学を行う海外（デンマーク

やインド等）研修などが存在する。

災害時の応援体制

能登地震の際に、2024（令和5）年1月8日に、医療法人社団オレンジから飯田理事長に応援依頼を受けたため、過去に勉強会等関係性があった6法人（福祉楽団、愛川舜寿会、みねやま福祉会、生活クラブ、薫英会、小田原福祉会）が参加する形で災害福祉支援チーム「FamSKO（ファミスコ）」を結成。

輪島市の福祉避難所を支援するため、介護福祉士等の福祉専門職を延べ369名派遣した。経験を一般化するために、インタビュー調査などを実施し協働して「介護福祉士被災地派遣ガイドブック」を制作した。



●連携・協働のメリット

理事・監事の相互乗り入れを行うことで、会社の社外取締役のように客観的に意見をもらうことができる。災害時に応援をもらえるかも知れないという安心感がある。

今後の課題

実施活動への参加は任意参加で事務局機能もなく柔軟に活動を行っており、各法人の負担も少ないことから課題は感じていない。

連携推進法人の可能性

長期的には連携推進法人化を視野に入れる。

調査協力 社会福祉法人福祉楽団 理事長 飯田氏

4 社会福祉法人亀鶴会が締結した 災害時相互応援協定

①災害時広域応援協定

石川県、愛知県、熊本県の社会福祉法人と災害時広域相互支援協定を結び災害時に備えるとともに、平時から顔の見える関係を保つための活動を実施。

2025（令和7）年協定締結



運営体制

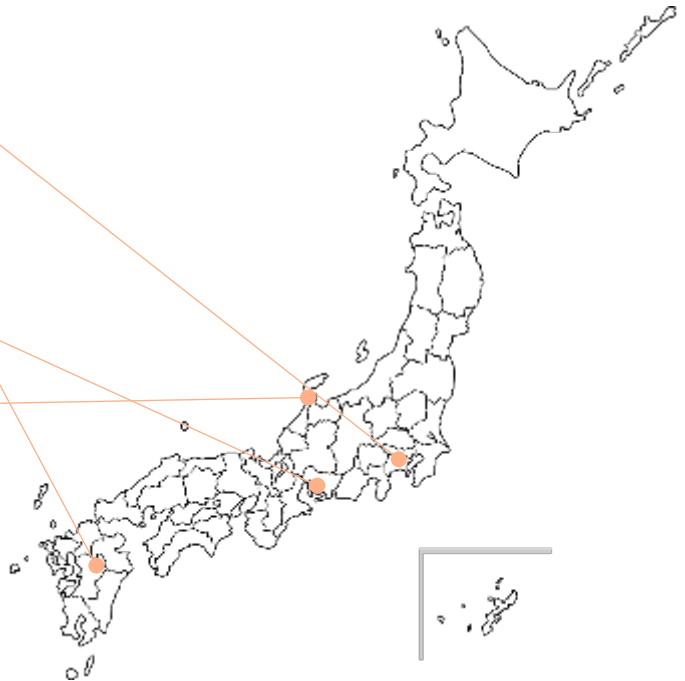
職員体制	: なし
参画要件	: 現在参画する施設長全員の承認
入会金	: なし
年会費	: なし
本部運営財源	: なし

社会福祉法人亀鶴会
本部所在地：東京都羽村市
実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人恵寿会
本部所在地：熊本県御船町
実施事業：高齢者福祉他

社会福祉法人碧晴会
本部所在地：愛知県碧南市
実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人渚会
本部所在地：石川県宝達志水町
実施事業：高齢者福祉他



●設立の経緯

熊本地震の発災前からSNSを通じて知り合い、発災後に施設長の苦悩を聞き支援を行う中で関係性を深め2者で災害支援協定を結んだ。その後防災研修を通じて知り合った法人との協定を協議する中、能登地震で偶然支援を行った別法人との間で広域協定に発展し4者で協定を締結した。

2016（平成28）年、熊本地震の半年前に恵寿会職員と中村園長がFacebookで知り合い、熊本地震の発生後、職員から施設の窮

状の相談を受ける中で、被災地の施設長の苦悩を聞いた。義援金を集め支援を行い関係性が深くなったことで、2者で遠隔地の災害応援協定を協議し、同時被災がない施設で、職員交流を平時から行い顔の見える関係づくりを行うことを合意した。2021（令和3）年に恵寿会と碧晴会が防災研修を通じて知り合い、亀鶴会とも併せて3者協定にする協議を始めた。

2023（令和5）年能登地震時に全国高齢者福祉施設協議会からの施設支援要請を受けて、亀鶴会職員が偶然渚会に支援に行った

ことをきっかけに4者の広域協定へと発展し、2025（令和7）年6月に災害時広域応援協定を締結した。

●活動内容

協定施設が被災した際に支援を行うことに加え、平時の職員交流を実施している。職層、職域別にオンラインと相互乗り入れを行うことで各施設から学びを得ている。相互乗り入れは年1回職員（2名程度）の交換を行い、3日間～1週間の研修を実施している。なお、研修費用は送り出す側が負担することを協定に明記している。

また、オンラインアクティビティを月1回実施している。災害時の支援と受援は互いに顔を知らないことが弊害となるため、オンラインでも顔をつなぐことを実施している。

●連携・協働のメリット

遠隔地で通常は関わることのない地域性や施設の考え方を学べる。また、同時に被災しない観点から支援体制を作れることに加え、支援や受援の際に顔見知りの施設に派遣されることで派遣される職員の心理的ハードルを軽減できる。

今後の課題

災害協定に関わる職員の平時の往来は、協定の実効性を担保する上で重要だが、遠隔地ゆえに乗り入れ研修を行うための金銭的な負担に加え、職員出張中の自施設のローテーションをどう維持するかという問題もある。

連携推進法人の可能性

連携推進法人化は検討していない。

②羽村市3特養災害時相互応援協定

市内で特養事業を展開する3施設が集まり災害時相互応援協定を締結。日ごろから定期会合や合同防災訓練を実施し、顔の見える関係性を構築している。

2016（平成28）年協定締結

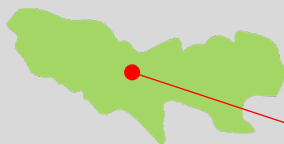


運営体制

職員体制 : なし
参画要件 : 羽村市で事業を行っている特別養護老人ホーム
入会金 : なし
年会費 : なし
本部運営財源 : なし

社会福祉法人亀鶴会
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人東京武尊会
実施事業 : 高齢者福祉



社会福祉法人園盛会
実施事業 : 高齢者福祉

いずれの法人も羽村市内に事業所がある

●設立の経緯

市内で特養事業を展開する3施設の施設長が集まり協定を締結。熊本地震を契機に協定の必要性を再認識した。

2016（平成28）年度に東京都社会福祉協議会の下部組織の高齢者福祉施設協議会で活動を行う中で、市内で特養事業を展開す

する3施設の施設長で諸般の経営課題等の共有や解決策の検討を行うために協定を締結した。経営上の情報共有に加え、災害時における各事業所の業務継続の観点から、相互応援協定を策定することを合意していた際に熊本地震が発生したことで必要性を再認識し、協定締結につながった。

●活動内容

各施設の防災担当者の定期会合や防災訓練、平時の相互乗り入れ研修を毎年実施し、職員レベルでの顔の見える関係性を構築。

相互応援協定を有効に機能させるべく、各施設の防災担当者の定期会合を組織し、合同の防災訓練を行うほか、職種ごとの相互乗り入れ研修を毎年実施し、施設長のみつながりではなく職員レベルでの顔の見える関係性の構築を進めている。合同の防災訓練は「災害想定ゲームKIZUKI」というボードゲームを用いている。本ゲームはデイサービス施設想定であったものを、羽村市特養施設長会が開発者とともに入所型高齢者介護施設の夜勤時想定に再編したもので、指揮者不在時に職員がとるべき行動を学べる。（開発元：NPO法人 高齢者住まいる研究会）

●連携・協働のメリット

各施設の災害対策担当者で定期的にミーティングを行うことで情報共有が図られ、防災意識を補完できる。



今後の課題

羽村市内の施設間の協定であるため、地震の場合には同時被災による応援不能状況が想定される。そういった事態の補完のためにも別の広域応援協定との連携も検討している。。

連携推進法人の可能性

連携推進法人化は検討していないが、羽村市内の施設間の協定であるため、地震の場合には同時被災による応援不能状況が想定される。そういった事態の補完のためにも別の広域応援協定との連携も検討している。

調査協力 社会福祉法人 亀鶴会 中村氏

5 ほっとかへんネット

兵庫県では「ほっとかへん」を合言葉に、市区町域で複数の社会福祉法人が連携することで、地域の生活・福祉課題の解決を図る取組を実施。兵庫県社会福祉法人経営者協議会及び兵庫県社会福祉協議会が地域公益活動の奨励を始め、2014（平成26）年度からモデル的に市区町域で社会福祉法人連絡協議会を組織化（モデル地区の1つが南あわじ）。取組開始から10年以上が経過し、現在は県内49全ての市区町で設立。

2025（令和7）年度から「誰も取り残されない地域共生社会」の実現への寄与を目的として、一定要件を満たすほっとかへんネットを「ひょうご ほっとかナイト」とする認定制度を開始。令和7年度はほっとかへんネット南あわじとほっとかへんネット兵庫の2か所が認定。

①ほっとかへんネット南あわじ

南あわじ市で複数の社会福祉法人が連携することで、地域の生活・福祉課題の解決を図る取組を実施。

2014（平成26）年設立



運営体制

職員体制 : 市社協と幹事法人から職員を出し共同事務局を設置。職員数は3名
参画要件 : 会の目的に賛同した南あわじ市に拠点を置く社会福祉法人及び南あわじ市に事業所を置く社会福祉法人等。ただし、現在は社会福祉法人のみ参加
入会金 : なし
年会費 : 5,000円
本部運営財源 : 年会費に加え、小規模法人ネットワーク補助金（年90万円）

社会福祉法人淡路島福祉会
 実施事業：高齢者福祉、障害福祉

社会福祉法人平成記念会
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人みはら福祉会
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人西光寺和順会
 実施事業：児童福祉

社会福祉法人緑風会
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人むつみ福祉会
 実施事業：児童福祉

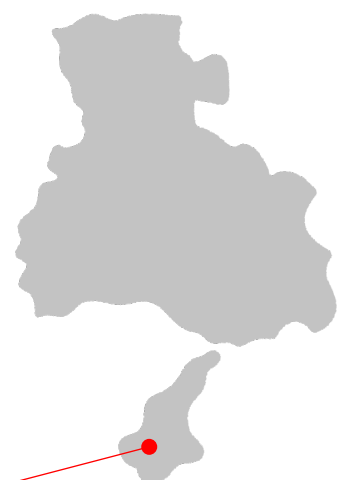
社会福祉法人みかり会
 実施事業：高齢者福祉、児童福祉

社会福祉法人育世会
 実施事業：児童福祉

社会福祉法人いちえ福祉会
 実施事業：高齢者福祉

社会福祉法人南あわじ市社会福祉協議会
 実施事業：地域福祉

社会福祉法人淡鳳会
 実施事業：高齢者福祉、障害福祉



事務局本部：共同事務局を設置
 いずれの法人も南あわじ市内に事業所がある

●設立の経緯

兵庫県社会福祉法人経営者協議会等が地域公益活動の奨励を始めた際、2か所のモデル地区のうちの1つとしてスタートした。立ち上げに向けて市内の社会福祉法人に声をかけ、2014（平成26）年からスタートし、視察研修・研修会等を通じ、目的・意義を共有した。2016（平成28）年度から名称はほっとかへんネットに変更した。

●活動内容

実務担当者会議で話し合いを行い、具体的な取組として、①広報と周知、②災害時の仕組みづくり、③生活困窮者等への相談と支援、④施設を活用した子供への支援の4つの活動を軸に法人間の連携、協働をすすめている。

災害時における仕組みづくり

非常食をほっとかへんネットで購入して、各施設で保管し、有事の際に活用するようにしている。また、ほっとかへんネットの枠組みを活用しDWAT登録を2022（令和4）年度に行った。2024（令和6）年の能登半島地震の際には、洲本市社会福祉法人連絡協議会と合同チームで活動した。

また、2023・2024（令和5・6）年度で通所事業所向けにBCP作成にあたっての研修を集中的に実施した。BCP研修で被災施設がどのように通常業務に戻るかを議論した際に、情報共有の手段としてアプリを使用しているという話を聞いたことで、法人間で緊急災害時の情報共有に活用できるためのアプリ開発を検討している。

生活困窮者等への相談と支援

緊急的な入院・入所者等へ衣類等の物品支援を行っている。市社協の福祉まつり時に福祉相談会を実施。また、社協が行っているパントリープロジェクト（地域住民や企業等から寄付を受けた食材配布）に年2回協力をしている。

施設を活用した子供への支援

地区ごとの公民館に声掛けをしながら公民館を利用した子ども食堂（ほっとねっと食堂）を開設している。また、勉強会と食事を組み合わせて実施している。運営には法人職員だけではなく、地域のボランティアなどにも関わっていただいている。

社会福祉士の実習生の受け入れ

2023（令和5）年度から武庫川女子大学（兵庫県西宮市所在）から、社会福祉士の実習生を受け入れている。実習プログラムについては、大学と協議して決め、ほっとかへんネットは実習指導者がいる施設に学生の受け入れを依頼する。宿泊施設はほっとかへんネットが民宿を用意している。

●連携・協働のメリット

異職種との交流や話し合いによる相互理解から、日頃の業務の連携もスムーズに行えている。また、市内の課題を共有できる場ができたことで、地域の実情に合わせた制度外のサービスや活動を展開できている。ほっとかへんネットの活動で顔の見える関係性づくりができることでお互いの相談ができる関係性にも発展できている。

また、ほっとかへんネットのテーマソングを作成するなど、ほっとかへんネットの地域への浸透やイメージアップにも努めている。

今後の課題

現状、実務担当者会議に出てきている職員だよりになってしまっているのが課題となる。法人内でのほっとかへんネットの活動の周知・共有や、代表者だけでなく管理者等に対し協議会の目的や意義を共有することが必要。

連携推進法人の可能性

連携推進法人化は検討していない。

調査協力 南あわじ市社会福祉協議会 事務局長 平見氏
淡路島福祉会 阿部氏

②ほっとかへんネット兵庫

神戸市兵庫区で複数の社会福祉法人等が連携することで、地域の生活・福祉課題の解決を図る取組を実施。

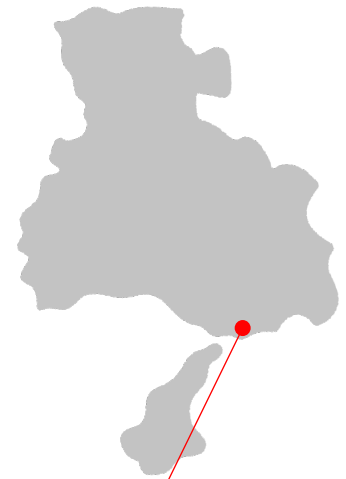
2016（平成28）年設立



運営体制

- 職員体制 : 兵庫区社会福祉協議会（以下、「区社協」という。）に事務局を置き、実質的に3名で連絡調整や会議の開催事務、渉外等を担当
- 参画要件 : 会の目的に賛同した神戸市兵庫区に拠点を置く社会福祉法人及び神戸市兵庫区に事業所を置く社会福祉法人等
- 入会金 : なし
- 年会費 : 5,000円
- 本部運営財源 : 会費1割、市補助金（約7割）、前年度繰越（約2割）

社会福祉法人イエス団 実施事業 : 高齢者福祉	社会福祉法人神戸福祉会 実施事業 : 障害福祉	社会福祉法人報恩感謝会 実施事業 : 児童福祉
社会福祉法人いかり 実施事業 : 障害福祉	社会福祉法人神戸福生会 実施事業 : 高齢者福祉	社会福祉法人ゆたか福祉会 実施事業 : 児童福祉
社会福祉法人海光園 実施事業 : 高齢者福祉	宗教法人光明寺 実施事業 : 児童福祉	社会福祉法人ゆりかご 実施事業 : 児童福祉
社会福祉法人共生会 実施事業 : 児童福祉	宗教法人西光寺 実施事業 : 児童福祉	
社会福祉法人きょうどう 実施事業 : 障害福祉	社会福祉法人シティライト 実施事業 : 障害福祉	
社会福祉法人基督教日本救霊隊神戸実業学院 実施事業 : 児童福祉	社会福祉法人神徳保育会 実施事業 : 児童福祉	
社会福祉法人光朔会 実施事業 : 高齢者福祉	社会福祉法人大慈厚生事業会 実施事業 : 児童福祉	
社会福祉法人神戸光有会 実施事業 : 児童福祉、高齢者福祉等	社会福祉法人野花会 実施事業 : 児童福祉	
社会福祉法人神戸市社会福祉協議会 実施事業 : 社会福祉	社会福祉法人はっく兵庫 実施事業 : 障害福祉	
社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団 実施事業 : 障害福祉	社会福祉法人フジの会 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉	
社会福祉法人神戸花みさき 実施事業 : 高齢者福祉	社会福祉法人報恩会 実施事業 : 高齢者福祉	



事務局本部：区社協
法人はいずれも兵庫県兵庫区に事業所がある

●設立の経緯

兵庫区に住む人々が、一人残らず毎日を心豊かに笑顔で幸福感をもって暮らせるような地域づくりを目指し、2016（平成28）年に設立した。

●活動内容

プロジェクトは「総合相談」と「災害支援」、「生活環境改善」の大きく3つの事業を実施している。社会福祉法人等の職員が自ら手を挙げてプロジェクトに参加する形で進めている。職員の自発性を重視し参加者を募ることでモチベーションの増加につなげる。

総合的な相談活動

当初は制度の狭間にある住民の困りごとに応えるため、地域のイベントごとに年数回相談会を実施したが、相談者が少なかった。コロナ禍で相談会の実施自体が難しくなった中、令和3年に相談会の在り方を検討し直し、月1回の福祉相談会や本と食品等の交換窓口の設置を実施することとした。また、令和6年から生活困窮者支援団体等と連携した出張相談窓口を月1回開設。

加えて、令和7年からは加盟法人や協力団体と連携し、多様な人が集まれるイベン

トを企画・運営している。社会的に孤立する方が多くいる課題意識のもと、食品配布だけではなくつながりを作るため、相談窓口と並行してスポーツ体験会や手仕事体験会等を開催することで、関係性を深められている。

地域公益活動（生活環境改善事業の実施）

地域等からの相談を受け、必要性を確認したうえで生活環境の整備（室内片付け、清掃等）を年平均1・2回実施する。まず区社協に相談があり、本人の意向を確認したうえで、区の担当部局と連携して対応している。その後の見守りは区社協や関係機関で行う。

災害時の支援活動

災害時の地域公益的な福祉支援体制を協議し、災害時を想定した情報交換会の実施や炊き出し訓練を年1回実施。

●連携・協働のメリット

ほっとかへんネット兵庫は、①法人のマンパワーを活用できること、②法人の経験値や専門性を発揮できることで優位性を持つ。一方、ほっとかへんネット兵庫だけでは継続した支援は難しいため、区や専門機関と連携して対応している。

幅広い事業者が相談窓口に参加することで、単独の相談窓口では話が聞けないような具体的な内容や、分野がまたがる内容の話を利用者が聞くことができる。

施設同士が助け合う意識を醸成でき、不足する物資の調整等も行えた。相談窓口に参加した職員の中には、他分野の法人の話聞いたことでモチベーションが向上したという声もあった。互いの課題を共有しあうなどして関係性を深めることで、互いの施設見学につながった例もあった。

今後の課題

イベント等への参加に積極的な施設とそうでない施設に差が生じないように、イベント等の中身や開催日を変更することで参加者を増やす工夫を行いたい。

連携推進法人の可能性

連携推進法人化は検討していない。

調査協力 ほっとかへんネット兵庫 金子代表
兵庫区社会福祉協議会 向井課長

※6～10は「令和5年社会福祉推進事業 社会福祉連携推進法人制度の活用に関する調査研究事業」においてヒアリングした「法人間連携プラットフォーム」の事例である。

※令和5年度にヒアリングを実施。一部内容等を加筆修正

6 京丹後市福祉サービス事業者協議会

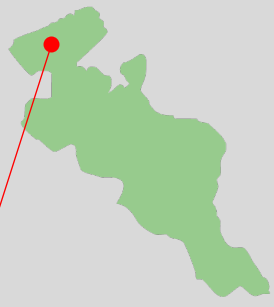
当プラットフォームは市町村合併にともない、京丹後市内の社会福祉事業者の連携を強化、福祉サービスの品質向上を主目的として設立された。多くの事業者が参加して、継続的に活動が進められている。

2005（平成17）年設立



運営体制

職員体制 : 参画法人が持ち回りで、事務局機能を担っている
 参画要件 : 京丹後市内に事業所があること
 入会金 : なし
 年会費 : 6千円
 本部運営財源 : 年会費収入のみ

株式会社相弥 実施事業 : 高齢者福祉	社会福祉法人丹後大宮福祉会 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉	社会福祉法人不動園 実施事業 : 児童福祉、高齢者福祉
社会福祉法人あしぎぬ福祉会 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉	社会福祉法人丹後視力障害者福祉センター 実施事業 : 障害福祉	特定非営利活動法人謁々 実施事業 : 高齢者福祉
社会福祉法人あみの福祉会 実施事業 : 障害福祉	社会福祉法人丹後福祉会 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉	特定非営利法人いやしの郷ほっこ里 実施事業 : 高齢者福祉
医療法人上田医院 実施事業 : 高齢者福祉、医業	社会福祉法人はしうど福祉会 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉	一般社団法人Create YourLife 実施事業 : 福祉人材資格取得研修
特定非営利活動法人おおみや共同作業所 実施事業 : 障害福祉	社会福祉法人みねやま福祉会 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉 児童福祉	 <p>加盟する法人はいずれも京都府京丹後紙に事業所がある 事務局本部： 参画法人1年ごとの持ち回り</p>
社会福祉法人北丹後福祉会 実施事業 : 高齢者福祉	社会福祉法人よさのうみ福祉会 実施事業 : 児童福祉、障害福祉	
社会福祉法人京丹後市社会福祉協議会	特定非営利活動法人ふくし京丹後 実施事業 : 高齢者福祉	
社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会 実施事業 : 障害福祉 他	京丹後市立久美浜病院 実施事業 : 医業	
社会福祉法人久美の浜福祉会 実施事業 : 障害福祉	社会福祉法人ふるさとの会 実施事業 : 高齢福祉	
社会福祉法人太陽福祉会 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉	京丹後市立弥栄病院 実施事業 : 医業	

●プラットフォーム設立の経緯

市町村合併がきっかけとなり、プラットフォーム設立にいたった。

当プラットフォームのある京丹後市は、平成16年に峰山町・大宮町・網野町・丹後町・弥栄町・久美浜町の6つの町の合併により誕生した。

合併直後、京丹後市内の社会福祉事業者はそれまで違う自治体で活動していたこと

もあり、1つの市として連携して社会福祉サービスを提供する体制が整っていなかった。そのため、当プラットフォームを設立することで、社会福祉事業者の交流を促し、旧町間の垣根をなくすことで、京丹後市として一体的な社会福祉サービスの提供を目指した。現在では24の法人が参画しており、医療・介護・障害・児童など幅広い分野の法人から構成されている。

●プラットフォームとしての活動

年に1度、全ての参画法人の代表者が出席する総会を開催し、事業案について議論する。この総会に提出する事業案は、各分会（高齢者福祉分会、障害者福祉分会、児童福祉分会）が作成している。なお、総会での役員（会長1名、副会長2名、事務局2名）は各法人が持ち回りで担当している。

地域貢献のための共同事業

事務局主体の取組として、各分会の垣根を超えて地域貢献活動を行っている。近年では、福祉教材の開発や社会資源マップなどを作成した。

事業のテーマ決めから事業担当者に任せるとして、法人間の垣根を超えて京丹後市全体の福祉の実態と将来像を考える機会を創出している。

京丹後の福祉魅力発信プロジェクト

人材確保に向け、求人用ホームページ等の媒体作成を行っている。地域貢献活動と同様に、各法人から有志を募って活動しており、毎年20人程で担当している。事業の目的としては、京丹後市全体の福祉ブランディングであり、地元での雇用のみならず、京都府全体や日本全国の求職者が対象である。

参画法人の中には、人材確保に向けた費用や人員の稼働を単独では捻出することが難しい小規模法人も多いため、プラットフォーム全体で人材確保の対策を行っており、当事業での求人広告がきっかけで京丹後市への移住を決意してくれた人もいたなど、京丹後市の進めているIターンやUターンにも貢献している。

各分会での活動

各分会にて取組内容を検討し、技術研修や理念研修、意見交換会などを開催している。

近年行った研修としては、義務化された虐待防止に関する研修や、BCP策定研修、法改正研修などを開催しており、時事的なテーマを多く取り扱っている。

他にも、研究発表大会として各自の研究テーマを発表する取組も行っており、プラットフォーム内での意見交換を促進している。また、京丹後市の市役所からも職員がオブザーバーとして参加するなど、地域の自治体とも連携して活動している。

●プラットフォームのメリット

・スキルアップや経費の削減

分会などで、複数法人が集まって研修を行うことで講師を招待する経費などを共同で支出することで、1法人当たりの支出額を削減できている。また、法人を跨いで研修を行うことで、通常の業務では交流のない職員とも交流が生まれ、新たな気づきにつながっている。

・ブランド力の向上

連携して人材確保を進めることで、単独の法人で人材を募集するよりも、求職者に訴求しやすくなっていると考えている。事例こそ少ないものの、当プラットフォームの求人広告をきっかけに、IターンやUターンを決意してくれる求職者もあり、効果を実感している。

・地域課題の解決

特に小規模な法人では費用や人員が足りず、単独での地域貢献は難しい。そのため、当プラットフォームでの活動を通じて、小規模な法人であっても、通常業務に支障のない範囲で地域貢献に参画できることはメリットだと考える。

今後の課題

経営者同士が膝を突き合わせて今後の連携と協働の在り方について話せる場を作りたいと考えている。現状の活動は、現場の職員が主体となって作業を進めているため、今後は経営者同士の交流も深めていきたい。

また、法人格を有しておらず、プラットフォーム内のガバナンスに法的な規則がなく、意思決定が遅いことも問題視している。そのため、今後は参画法人の足並みを揃えつつも意思決定の迅速化を目指したい。

そして、資金面に関しても現在受領しているプラットフォーム事業に対する補助金の終了が迫っているため、事業内容に関して費用面を中心に再検討する必要性を感じている。

連携推進法人の可能性

現時点では、連携推進法人新設に向けた動きはない。とはいえ、参画法人の中には連携推進法人に社員法人として参加している法人もいるため、設立に意欲を示す法人もいる。

ヒアリング実施後の主な変化

「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業（補助金事業）」は制度の期限により、令和5年度をもって終了しました。以降、年会費収入による財源のみでの運営となった。

令和6年度では、全会員の共通課題である人材確保の新たな戦略の一つとして、ハローワーク等の公的機関や専門学校と連携して「在籍型出向」の仕組みをつくった。

これは、他業種の地場産業の低迷による余剰人材を、福祉職への理解促進と研修の機会を経て、市内の福祉職場へ出向して働いてもらう仕組みである。50歳代後半が対象の中心だが、福祉現場では10年以上は当たり前活躍できる。

事例はまだ少ないものの、福祉人材として定着しつつある成功例もあります。業務仕分による補助的業務の可視化や業界理解促進の活動をしっかりと取り組むことで、市内人材調達の有効な戦略になると考えている。

現場の工夫と課題を共有する高齢者・障害者の両福祉部会の活動は、そのまま継続している。

調査協力 京丹後市福祉サービス事業者協議会事務局長 仲原氏



7 294たがやしネット

当プラットフォームは、以前より地域の法人で連携して取り組んでいた地域貢献活動をさらに推進していくため設立された。地域課題の解決に向けた活動に注力している。

2018（平成30）年設立



運営体制

職員体制 : 社会福祉法人飛山福祉会が事務局を担っている
 参画要件 : 真岡市内に福祉施設・事業所を有する団体等
 入会金 : なし
 年会費 : なし
 本部運営財源 : 社会福祉法人等協働推進事業費補助金を主たる財源としている

社会福祉法人飛山の里福祉会 本部所在地：栃木県宇都宮市 実施事業：高齢者福祉 障害福祉	栃木県車いすの会 本部所在地：栃木県芳賀郡益子町 実施事業：障害福祉、その他	<p>加盟する法人はいずれも栃木県真岡市に事業所がある 事務局本部：真岡市社会福祉協議会内 障害者機関相談支援センター</p>
社会福祉法人真岡市社会福祉協議会 本部所在地：栃木県真岡市	社会福祉法人益子のぞみの里福祉会 本部所在地：栃木県芳賀郡益子町 実施事業：障害福祉、その他	
社会福祉法人山坂福祉会 本部所在地：栃木県真岡市 実施事業：高齢者福祉	社会福祉法人真亀会 本部所在地：栃木県真岡市 実施事業：高齢者福祉	
社会福祉法人福桜会 本部所在地：栃木県真岡市 実施事業：高齢者福祉	特定非営利活動法人まわた 本部所在地：栃木県真岡市 実施事業：障害福祉、その他	
社会福祉法人恵光会 本部所在地：栃木県真岡市 実施事業：高齢者福祉		
社会福祉法人あかつき寮 本部所在地：栃木県真岡市 実施事業：児童福祉		

●プラットフォーム設立の経緯

地域活動の更なる推進のため、市内の社会福祉協議会と協力しつつ地域の法人に対して声かけを行ったことで設立につながった。

当プラットフォームの事務局を務める社会福祉法人飛山の里福祉会では、社会福祉法の改正によって地域事業が義務化される以前から近隣の法人と地域活動にあたっていた。

この活動をさらに推進していくため、社会福祉法人真岡市社会福祉協議会（以下、真岡市社協）にプラットフォーム設立を相

談したところ賛同を受け、これがきっかけで市内の全社会福祉法人へプラットフォーム参画への声かけを行い、市内の10法人で構成される当プラットフォームが設立された。

また、各法人の困りごとや地域課題として感じている点に関するアンケートを声かけと並行して行ったことで、参画法人の意見を広く収集することができ、現在の活動にもつながっている。

●プラットフォームとしての活動

各法人の代表などが参加する定例会を月に1度開催。課題感の共有や活動方針について議論を行い、活動内容を決めている。令和7年度には以下の活動を行った。

ワーキンググループ活動

プラットフォームとして令和7年度に以下の取組を実施した。

福祉避難所グループ

たがやしNET以外の市内参加者も募り、仮の被害・受入状況を想定して各事業所職員でどう対応していくのか、具体的な課題は何かをグループワークでシミュレーションを行った。

複合交流拠点活用グループ

障害福祉サービス事業所への理解向上・工賃アップを目的に物販を実施した。

また、障害者週間にあわせて、たがやしNET以外の市内障害福祉サービス事業者にも協力を募り、福祉の普及啓発を兼ねて作品を展示した。

また、対話を通じて、相互理解と偏見・差別・固定観念の解消を目指すイベントについて企画・学習を行った。

福祉・介護に関する教育活動

福祉・介護に関する教育活動として令和7年度に以下の取組を実施した。

小学生対象の障害者理解促進イベントの実施

障害理解を目的に、真岡市図書館と市内の高校生、障害者福祉サービス事業所等が協働し、市内の小学生を対象に障害について学べるイベントを年2回開催した。

高校生対象の障害者理解促進研修の実施

障害理解を目的に、高校の授業として障害当事者をファシリテーターとする障害平等研修（Disability Equality Training）を実施。障害のない住みよい街にしていくには自分が何ができるかを考える機会を作った。

その他、福祉事業所へのイベント時Eスポーツ機器の貸出しを実施した。

●プラットフォームのメリット

・社会福祉協議会との連携

当プラットフォームでは、真岡市社協と連携しながら地域福祉活動に取り組んでおり、会議室の貸し出しや地域情報の提供、市役所との連携などの支援を受けている。

プラットフォームを設立することで、より密に社会福祉協議会と連携できるようになったことはメリットであると考えている。

・課題解決に向けた議論の推進

参画法人が共通して抱える課題について深い議論ができていると感じる。

プラットフォームとしての活動を続ける中で、人材確保や業務の効率化といった共通する課題を把握・共有することができた。このような課題に対して、理事長同士だけでなく、現場の職員の間でも法人の垣根を越えて意見を交換できる場が作れたため、課題解決に向けて新たなアイデアが生まれるのではないかと期待している。

今後の課題

任意団体としての合議体であることによって動きが鈍くなってしまったところがあったため、ワーキンググループを昨年度から設置し、活動が活性化している。また、それぞれの分野での取り組みに触れる情報交換の場ともなっており、相乗効果が起きている。

一方で、それぞれの団体で人手不足である中で、この会への職員の派遣が難しくなっている。また、多分野（児童・障害・高齢など）からの参加であるため、それぞれの業務の延長線上で企画していかないと協力を得られにくい。現状は事務局で取りまとめているが、それぞれの活動で核となる人材を見つけていく必要がある。

連携推進法人の可能性

現時点では連携推進法人は検討していない。1つの法人格を新設することで、自由な経営が阻害されてしまうと感じる法人もいるのではないかと思う。

しかし、6年間のプラットフォーム事業を通じ、人材確保の共同化や事務負担の効率化等の課題が色濃く見えてきたため、それらの解決策として連携推進法人の制度が機能するのであれば、設立する余地はあると思う。

例えば、人材確保に向けて、外国人人材の新規雇い入れを連携推進法人として進めるなどの活動であれば、参画法人としてもメリットを感じやすいのではないかと考えている。

調査協力 社会福祉法人飛山の里福祉会 理事長 直井氏
294たがやしネット 事務局 斎藤氏



8 福祉の魅力発信 阿蘇ネットワーク

当プラットフォームは、熊本地震が契機となり、地域の社会福祉法人同士での連携の必要性を感じたことが設立のきっかけとなった。震災後、地域での連携活動を経てプラットフォーム設立に至り、現在では人材確保・定着活動の他、ICT導入支援などの活動を行っている。

2019（令和元）年設立



職員体制 : 社会福祉法人岳寿会が事務局を担っている

参画要件 : 趣旨に賛同する社会福祉法人

入会金 : なし

年会費 : なし

運営体制

本部運営財源 : 小規模法人のネットワーク化による協働推進事業での補助金

社会福祉法人岳寿会

本部所在地 : 熊本県阿蘇郡高森町
実施事業 : 高齢者福祉

事務局本部 : 社会福祉法人岳寿会が担う

社会福祉法人治誠会

本部所在地 : 熊本県阿蘇市
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人蘇清会

本部所在地 : 熊本県上益城郡
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人泗水福祉会

本部所在地 : 熊本県菊池市泗水町
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人白久寿会

本部所在地 : 熊本県阿蘇郡南阿蘇村
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人順和会

本部所在地 : 熊本県阿蘇郡南阿蘇村
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人昭寿会

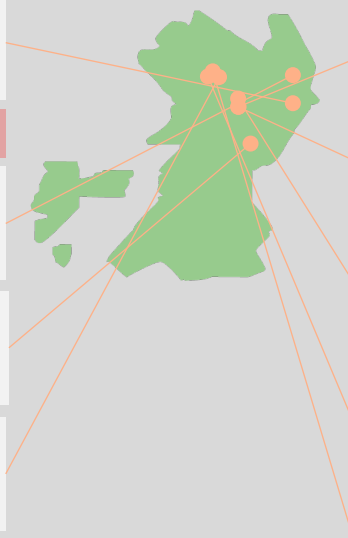
本部所在地 : 熊本県阿蘇郡南阿蘇村
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人愛敬会

本部所在地 : 熊本県菊池市七城町
実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人広友会

本部所在地 : 熊本県菊池市旭志
実施事業 : 高齢者福祉



●プラットフォーム設立の経緯

2016（平成28）年の熊本地震が契機となり、地域の社会福祉法人同士での連携の必要性を感じ、地域での連携活動を経てプラットフォーム設立に至った。

2016（平成28）年の熊本地震にて、当プラットフォームのある阿蘇も一時孤立状態になるなど、多くの被害を受けた。この被災がきっかけとなり、地域の社会福祉法人同士での協力をより強固なものとし、安定的かつ持続的な社会福祉の構築を目指すため、翌年の2017年に地域での連携活動を開始した。

当初はプラットフォームを設立せずに活動していたが、社会福祉法人岳寿会が地域の社会福祉法人に呼びかけ、賛同した法人の協力のもと、就職説明会を合同で開催するなど、人材確保業務に取り組んでいた。

その後、2019年に小規模法人のネットワーク化による協働推進事業が開始されると、当事業を活用し「福祉の魅力発信 阿蘇ネットワーク」として再スタートした。現在では、人材確保・育成業務のほか、ICTの活用に向けた業務などに注力している。

●プラットフォームとしての活動

年度計画を策定し、活動の方針と、各活動の担当法人を決めている。年度計画の素案は事務局業務を担っている社会福祉法人岳寿会が定め、それを元に全法人で議論を進める。また、年度計画の策定以外の会議は参画法人が持ち回りで議題を検討し、開催している。

人材確保・定着活動

HPでの魅力発信

参画法人の施設を写真付きで紹介し、各法人の活動の普及を行っている。また、阿蘇の地元情報や、各施設のお便りをHPに記載するなど、福祉施設の紹介に限らず、阿蘇の地域の魅力も発信している。

学生のインターンシップ受け入れ

福祉業務のイメージアップを目的に、学生のインターンシップの受け入れを行っている。近隣に大学がないため熊本県や長崎県の大学を訪問し、インターンシップ制度を紹介しており、希望者には宿泊施設の斡旋や有償でのインターンシップの相談にも乗るなど、学生に寄り添った制度作りをしている。

職種別の交流会

仕事の不安を軽減し人材の定着を推進するため、参画法人の職員を対象に同じ職種同士の職員を集めた交流会を開催している。介護士や看護師といった職種別の交流会を開催し、通常の業務では交流のない同職種の職員と交流する機会を作り、悩みの相談や、意見交換ができる場を創出している。

ICT導入支援

参画法人の中でICTに関するノウハウを共有している。例えば、入居者の睡眠状態を把握できる機器を導入した参画法人に対し、その使用状況や感想などを聞きに行く見学会などを開催している。また、新型コロナウイルス感染症の流行期にはプラットフォームにてタブレットを購入し、参画法人に配布することで、オンライン会議の環境を整えた。

●プラットフォームのメリット

・求人活動の強化

プラットフォームとして、連携して合同インターンシップを開催したことで、学生を呼びやすくなった。単独の法人では、情報発信や、受け入れられる人数、職種に限りがあったが、プラットフォームとして動くことで、受け入れる体制が整えやすくなったこと、また、学生目線でも申し込みやすい印象になったと感じる。

・行政とのつながり

補助金を受けながらプラットフォームとして活動することで、公共団体とのつながりが深まった。例えば、社会福祉法人阿蘇市社会福祉協議会からは、地域の学校にて、福祉について取り扱うパイロット授業への協力を打診されるなど、実際の活動にもつながっている。

今後の課題

地域の社会福祉事業者の経営層の意識改革を進めるなど、意思統一が課題であると考えられる。阿蘇地域は人口減少や少子高齢化に加え、熊本市などの近隣都市に働き手が流れる傾向もあり、継続的に安定した福祉サービスを提供するには人材確保の強化や業務の効率化が必須となる。そのため、中長期的なビジョンを参画法人で共有しつつ、事務業務の集約化や合同での求人活動などに地域で取り組んでいきたい。

連携推進法人の可能性

連携推進法人とは異なるが、ホールディングス制のような企業組織を構想したことがある。それにより、プラットフォームよりもさらに踏み込んだ連携が可能となり、会計等の事務業務を一か所に集約することができ、業務の効率化につながると思う。しかし、そのような企業組織を採用すると、1つの法人の赤字を他の法人が補填する状況に陥るなどの懸念もあり、実現には至っていない。

調査協力 福祉の魅力発信 阿蘇ネットワーク
田代氏 住吉氏

ヒアリング実施後の主な変化

令和6年度より、グループ名を「asowel+（プラス）」へ変更し、従来の阿蘇地域を中心とした連携体制から対象エリアを拡大した。新たに菊池地域の2法人が参画し、広域的な連携のもとで事業を推進した。さらに令和7年度には、菊池地域の1法人が新たに加わり、連携体制は一層強固なものとなった。

令和6年度以降の活動内容の具体的な取組としては、人材確保に向けた共同広報の強化や採用支援体制の整備、人材育成を目的とした合同研修の体系化、さらには地域内外の関係機関との連携強化など、多面的かつ実効性の高い施策へと内容の充実を図っている。

各法人が抱える運営上の課題についての共有・協議を定期的を実施するとともに、情報交換会の充実、実践的なDX研修の導入、各種専門研修の開催、災害時における相互支援体制の具体化など、取組の質的向上を進めている。

これらの取組を通じて、地域福祉サービスのさらなる質の向上と、地域全体として持続可能な運営基盤の確立を目指している。

9 気仙沼市本吉地区小規模法人連携事業協議会

当プラットフォームは、地域貢献・福祉人材の育成を目的に社会福祉法人春園会がある気仙沼市本吉地区の、地域の福祉事業者に声をかけたことで設立に至った。社会福祉法人に加え、特定非営利活動法人、株式会社など、多様な種別の法人が参画している。

2019（令和元）年設立



運営体制

職員体制 : 気仙沼市社会福祉協議会が事務局を担う
 参画要件 : 本吉地区内の介護・福祉事業運営法人等
 入会金 : なし
 年会費 : 3千円
 本部運営財源 : 年会費に加え、小規模法人のネットワーク化による協働推進事業での補助金

社会福祉法人春園会
 実施事業 : 高齢者福祉、児童福祉

株式会社介援隊
 実施事業 : 高齢者福祉

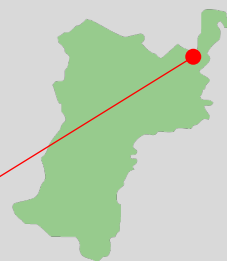
特定非営利活動法人セミナーレ
 実施事業 : 障害福祉

医療法人社団晃和会
 実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人気仙沼市社会福祉協議会
 実施事業 : 高齢者福祉、障害福祉
 その他

医療法人社団湖聖会
 実施事業 : 高齢者福祉

事務局本部：気仙沼社会福祉協議会が担う
 いずれの法人も気仙沼市内に事業所がある



●プラットフォーム設立の経緯

地域貢献・福祉人材の育成を目的に地域の福祉事業者に声をかけたことで設立に至った。

宮城県社会福祉法人経営者協議会が「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」を県内の社会福祉法人に周知し、それを社会福祉法人春園会が知ったことが設立のきっかけとなった。

その後、地域貢献と福祉人材の育成を目的に、社会福祉法人春園会が音頭を取り、本吉地区の介護・福祉に関わる事業所すべてに声かけをしたことで当プラットフォームの設立に至った。

事務局は、設立当初は社会福祉法人春園会が担当し、現在は社会福祉法人気仙沼市社会福祉協議会が担当している。

●プラットフォームとしての活動

毎月、定例会を開催し、実施する事業内容や担当法人を決めている。各法人から委員として理事長や園長、管理職等が3名程出席している。

地域への福祉啓発活動

福祉マップ

プラットフォーム発足当初に行った活動で、参画している法人の福祉事業所の場所をマップにまとめ、地域住民に配布した。マップの作成にあたっては、地域の新聞社の社員を講師に招き、記載のレイアウト等に関して研修を受けた。

福祉映画上映会

令和2年から毎年介護や福祉を題材とした映画を上映しており、中学校や高等学校等へチラシを配布し、学生をはじめ地域住民の方々に広く介護や福祉を知るきっかけをつくることを、未来の担い手の確保につなげることを目的としており、毎年継続して実施している。

人材確保育成業務

新任職員交流会

気仙沼市本吉地区内の介護・福祉に関わる法人の入社3年未満の新任職員を対象とした交流会を実施している。

他法人の事業内容などを知る機会や職員間の顔の見える関係性の構築、多職種連携の推進にも繋がっている。

今後も住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、地域全体で住民を支える体制づくりとして地域包括ケアシステムの構築を目指していく。

職員スキルアップ研修

職員スキルアップ研修として、参画法人に向けた虐待防止研修等を実施している。研修講師は外部講師を招いて実施し、講師選定については、宮城県社会福祉協議会などの協力も得ながら行っている。

現在は計画段階ではあるが、今後は福祉の担い手育成として、中堅職員の育成の機会を創出していききたいと考えている。

地域貢献活動

地域清掃活動

令和5年度からこどもの帰宅時間に合わせ見守り兼ねたごみ拾い活動を実施している。地域住民との接点が、福祉事業者が地域貢献を実感できる場としても機能している。

こども食堂活動

令和5年度から参画法人の春園会と共催でこども食堂を実施している。食事を提供と合わせ地域内の世代間交流やコミュニティの場となっている。

福祉体験支援

気仙沼市社会福祉協議会が本吉地区内の津谷小学校から依頼を受けた高齢者疑似体験や車いす体験などの福祉体験の支援を行いこどもたちの福祉意識向上に繋がっている。

●プラットフォームのメリット

・顔の見える関係性の構築

プラットフォーム設立以前は、お互いの事業者の存在は知っているものの深い関係はなかった。しかし、設立以降は定例会などを通して交流が生まれ、顔の見える関係を構築することができ、相談し合える環境が生まれた。今後は、共同研修や上映会といった企画に複数法人の社員が集まった際に、積極的な会話等の交流が生まれるよう、工夫していきたいとのことである。

・研修の効率化

特に小規模な法人では、講師を招く際の費用や、その準備にかかる事務作業などが負担となり、研修の開催が難しかった。しかし、法人間連携プラットフォームで共同研修を開催することで、費用面や事務作業面での負担を軽減することができ、効率的な研修開催が可能となった。

今後の課題

参画法人ごとに異なる考え方を持っているため、意思統一が課題となっている。法人間のすり合わせを行う等により意思統一を行い、円滑に事業実施につなげられるよう、議論の方法を工夫していきたい。

また、事業を継続していくための財源確保も課題となっており、補助金に依存しない形での財源確保方法を情報収集を行い検討を進めていきたい。

連携推進法人の可能性

定例会にて連携推進法人の設立について何度か議題に上がったことはあるものの、今後実施予定の事業の計画についての議論が優先されており、現時点では設立に向けた具体的な話し合いは行われていない。

調査協力

気仙沼市本吉地区小規模法人連携事業協議会

阿部氏



10 袋井市福祉施設連絡会

当プラットフォームは、地域と連携した公益的な活動や、法人の経営基盤強化について、複数法人で連携して取り組みたいと考える社会福祉法人等の参画を得て設立した。

2021（令和3）年設立



運営体制

職員体制 : 1名 袋井市社会福祉協議会が事務局を担う
 参画要件 : 袋井市内の社会福祉法人・NPO法人であること
 入会金 : なし
 年会費 : なし
 本部運営財源 : 静岡県社協「社会福祉事業振興のための助成金」を活用

社会福祉法人なごみかぜ
 実施事業 : 児童福祉、障害福祉

社会福祉法人デンマーク牧場福祉会
 実施事業 : 児童福祉、高齢者福祉
 医業 他

社会福祉法人遠州中央福祉会
 実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人天竜厚生会
 実施事業 : 生活保護関連
 児童福祉、高齢者福祉
 障害福祉、医業
 介護福祉士養成

NPO法人やくわり
 実施事業 : 障害福祉

社会福祉法人三宝会
 実施事業 : 児童福祉、高齢者福祉

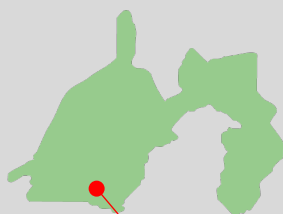
社会福祉法人ひつじ
 実施事業 : 障害福祉

社会福祉法人萬松会
 実施事業 : 高齢者福祉

社会福祉法人明和会
 実施事業 : 児童福祉、高齢者福祉
 障害福祉

社会福祉法人袋井市社会福祉協議会
 実施事業 : 児童福祉、障害福祉
 高齢者福祉 他

事務局本部：袋井市社会福祉協議会が担う
 いずれの法人も袋井市内に事業所がある



●プラットフォーム設立の経緯

静岡県社会福祉協議会から「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」の活用について提案があったところ、地域貢献を行いたいと考える社会福祉法人の協力を得て、法人間連携プラットフォーム設立につなげることができた。

平成9年度より、市内の福祉施設が参加する福祉施設連絡会を年一回開催していたが、具体的な連携事業にはつながらなかった。

令和2年度に静岡県社会福祉協議会から「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」について説明があり、既に先行して取り組んでいた隣接する磐田市社協の活動内容を参考に令和3年度より事業を開始し

た。設立にあたっては、市内の9の社会福祉法人にアンケートや訪問により参加を呼びかけたところ、特に防災対策での地域貢献を行いたいと考える法人が多かったこともあり、8法人が参加し、社協を加えた9法人で現在に至っている。（新規でNPO法人が令和6年度に1法人参加）

当プラットフォームの活動に取り組むことで活用できる補助・助成事業があったため、人材確保のパンフレット作成やBCP計画の策定につなげることができている。

●プラットフォームとしての活動

主に「災害対策」への取組を中心に、BCP計画の策定、共同での訓練を行っている他、高校生に向けた人材採用のための福祉教育、普及活動を行っている。

災害対応力の強化

参加法人への意向調査の結果、課題として「災害対策」が多く挙げられたこと、さらに「BCP作成に苦慮している」「他法人や地域とのかかわりが少ないため、連携のための話し合いの場が欲しい」といった意見が挙げられたことから防災対策の取組を事業の柱としている。

事業継続計画（BCP）策定

各法人のBCP策定のため、学識経験者よりBCP策定のアドバイスを رفتたり、福祉避難所の運用についての訓練を実施したりしている。

ICTを活用した情報共有

2018（平成30）年に発生した台風被害の経験を活かし、迅速に情報共有ができるオープンチャットを開設した。また、クラウドサービスを活用して災害発生時の必要物資を融通できるシステムの構築と法人への周知を行っている。

人材採用力の強化

高校生に向けた福祉の仕事に関するパンフレットの作成

高校卒業後に福祉事業に就職してもらえよう、社会福祉事業についてのパンフレットを作成し、市内の高校に配布した。また、保護者や学校の先生に福祉の仕事についてイメージを持ってもらい、卒業後の就職先候補となるよう、理解促進を行っている。

学生に対する福祉教育

プラットフォームに参加する社会福祉法人の職員が講師となり、学校での福祉教育を実施している。福祉教育の印象をもとに、実際に社会福祉法人への就職を決めた学生もいた。

●プラットフォームのメリット

・顔の見える関係性の構築

BCP策定を通じて、地域の防災訓練や話し合いに参加することで、社会福祉法人同士で話し合える顔の見える関係性が築けた。これにより、普段の業務の中で相談したいことや困ったことが起きた際、プラットフォーム内の他の法人と相談できるようになった。

例えば、移動支援業務での車両提供や、光熱費高騰への協議対応は、社会福祉法人同士の関係性が構築できたことで実現したことである。

・地域住民からの理解促進

BCP策定に伴う訓練を地域住民に公開することで、住民の福祉避難所に対する理解が進むほか防災知識の向上につながっている。実際、令和5（2023）年に発生した台風では、施設につながる道が倒木でふさがれてしまったが、地域住民が重機を用いて倒木の除去を行っており、地域住民と社会福祉法人の相互理解が進んでいると感じている。

連携推進法人の可能性

連携推進法人を新設する議論は出ていない。参加法人の法人規模が異なり、対応できる職員の数にも差があることから、連携推進法人を設立した場合の運営に不安があるため、現在のプラットフォームの形態を維持し、活動を継続していきたいと考えている。

調査協力 社会福祉法人袋井市社会福祉協議会
杉氏

ヒアリング実施後の主な変化

人材採用力の強化

令和7年度は、人材確保対策をさらに推進するため、袋井市内外の高等学校・専門学校・大学等を対象とした体系的なアプローチを開始した。

従来の高校生向け魅力発信パンフレットの内容を更新するとともに、各法人の採用情報を一元化したランディングページを構築し、各教育機関の実習担当・進路指導担当教員等とのネットワーク構築を進めている。袋井市社会福祉協議会が調整機能を担い、施設見学、職場体験、短期ボランティアなど段階的につなぐ仕組みを構築した。

また、外国人材の複数法人の連携による受け入れについても調整を行い、2法人で連携して同じ国から技能実習生を受け入れる契約を締結した。これにより、入国後の生活支援、日本人介護スタッフの事前研修、語学教育などスケールメリットを活かすことが可能となる。

経営改善の方策

物価高騰が継続する中、参画法人の経営負担軽減を目的として、衛生用品等を中心とした共同発注の実態調査を実施した。各法人の購入品目・数量・契約状況等を整理し、スケールメリットを活かした共同発注の可能性について検討を行った。これにより、従来は各法人が個別に契約していた物品について、価格比較や条件の見直しを行う基礎資料を整備することができた。本取組は、単なるコスト削減にとどまらず、法人間で経営課題を共有し、協働による解決策を模索する契機となっている。今後は対象品目の拡大や、契約方法の標準化等についても検討を進める予定である。

厚生労働省 令和7年度社会福祉推進事業
社会福祉連携推進法人制度の活用の促進等に関する調査研究事業

社会福祉連携推進法人 及び 社会福祉法人の法人間連携
取組事例集

令和8年3月
PwCコンサルティング合同会社

付録3 社会福祉連携推進シンポジウム事後アンケート票

社会福祉連携推進シンポジウム2026 事後アンケート

※所要時間は2分ほどを予定しています。

このフォームを閲覧する際に、お客様がご自身の氏名やメールアドレスなどの詳細情報を入力しない限り、その情報が自動的に取得されることはありません。

1. 所属分類をご回答ください（複数回答可）

- 社会福祉法人
- 社会福祉連携推進法人
- 福祉関係機関・団体
- 研究庁
- 一般社団法人や医療法人等の社会福祉法人以外の社会福祉事業者
- その他

2. 本シンポジウムの全体的な満足度をご選択ください

- 非常に満足している
- やや満足している
- どちらともいえない
- あまり満足していない
- 全く満足していない

3. 【第1部】本日のシンポジウムで良かった内容をご選択ください

- 連携・協働化に取り組む社会福祉法人及び社会福祉連携推進法人に対する調査結果報告（PwC報告）
- 社会福祉連携推進法人 ありがたろ安心サポート協会による取組報告
- 社会福祉連携推進法人 いーまーによる取組報告
- 社会福祉連携推進法人 とりのりによる取組報告
- 社会福祉連携推進法人 WTBASEによる取組報告

4. 【第1部】4 法人による取組の紹介の満足度をご選択ください

- 非常に満足している
- やや満足している
- どちらともいえない
- あまり満足していない
- 全く満足していない

5. 【第2部】パネルディスカッションの満足度をご選択ください

- 非常に満足している
- やや満足している
- どちらともいえない
- あまり満足していない
- 全く満足していない

6. 「参加者同士の交流や登壇者への質問等の満足度」をご選択ください

- 非常に満足している
- やや満足している
- どちらともいえない
- あまり満足していない
- 全く満足していない
- 参加していない

7. 連携推進法人設立を推進する上で知りたい情報、周知すべき情報があればご記入ください

回答を入力してください

Microsoft 365

このフォームは Microsoft 365 の所有者が作成したものです。送信したデータは Microsoft 365 の所有者に送られます。Microsoft は、このフォームの所有者を含むお客様のデータを Microsoft 365 のサービスに関連して収集する場合があります。このフォームを閲覧しなくても大丈夫です。
Microsoft Forms | AI を活用したアンケート、クイズ、投票 | [製品の詳細を見る](#)
プライバシーと Cookie | 利用規約

令和7年度
社会福祉推進事業

社会福祉連携推進法人制度の活用の促進等に関する調査研究事業
事業報告書

発行日：令和8年3月
編集・発行：PwC コンサルティング合同会社