

社会福祉法人によるグループ活動について

社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋
理事長 山田 尋志

小規模法人間連携

他地域・同一事業種連携～社会福祉法人グループ「リガーレ」の取り組み



社会福祉法人グループ・リガーレの目的と経過

1. 2010年3月、3つの社会福祉法人理事長とグループ設立。
2. 目的は地域包括ケアの実現に向け、特養の24時間365日支援機能を生活圏域で展開すること(小規模多機能や地域密着型特養など)。
3. グループ本部として「きたおおじ」の整備を決定。
 - ①地域展開実践のケーススタディとして
 - ②特定の参加法人により整備したが、2017年度社福法人として認可
4. 新たな事業展開を担う人材に課題のある小規模法人が、グループ化による目的の実現を目指した。

社会福祉法人グループプリガーレの目的と経過

5. 2012年の「きたおおじ」開設に伴いグループ活動を本格的にスタート(きたおおじの職員は全員新規採用)。
6. 当初参加法人理事長の推薦により新たに4つの社会福祉法人が加入し7法人によるグループとなり、名称を「リガーレグループ」(ラテン語で「結ぶ」)とした。
7. グループ活動の事務局は「きたおおじ」のスタッフが担ったが、その後、活動が具体化してからはテーマ別委員会の形となっていく。
※「きたおおじ」の中核メンバーは本活動に協力を申し出た経験のあるスタッフで構成。

社会福祉法人グループプリガーレの目的と経過

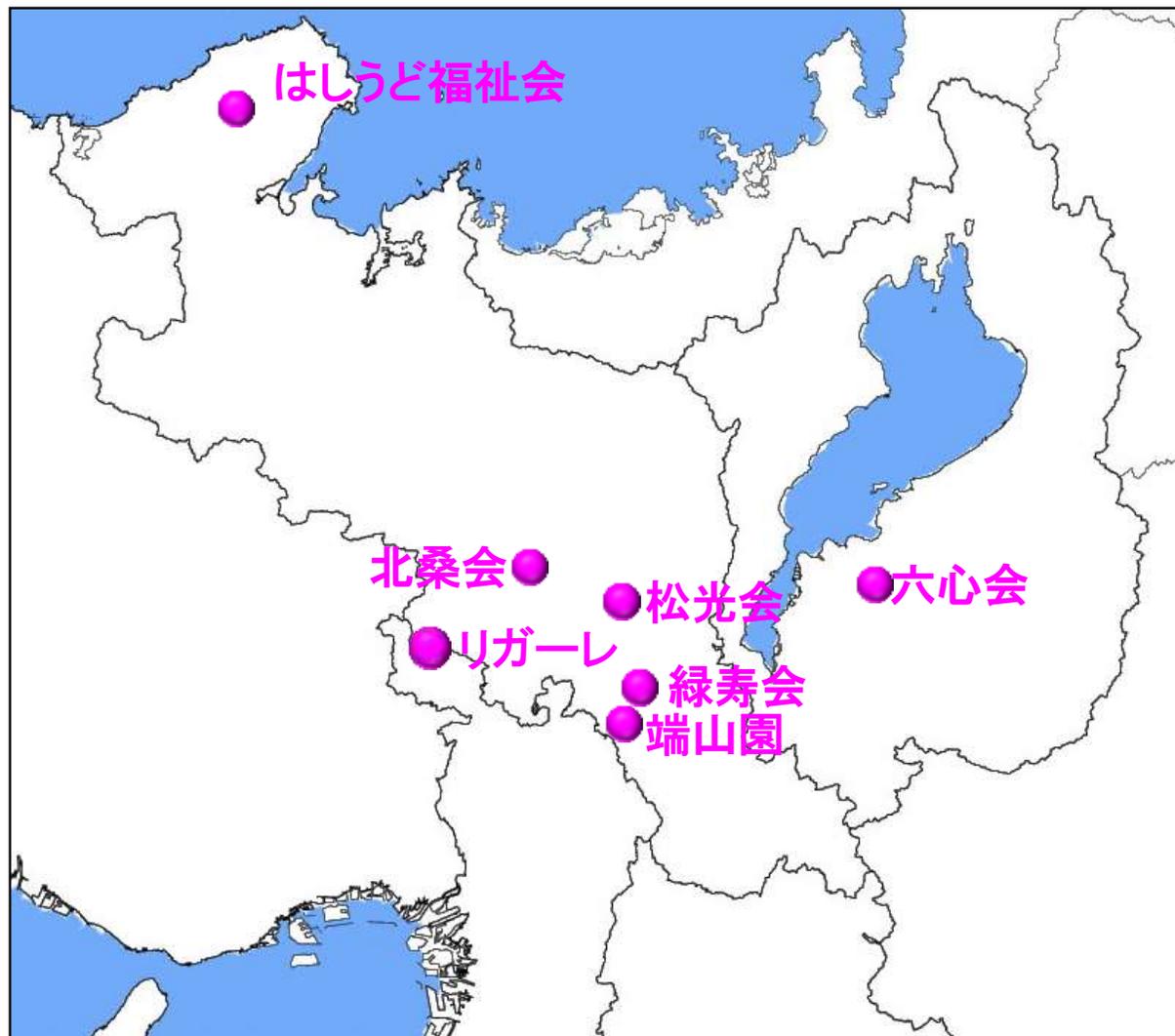
8. 活動当初から「地域展開」と、もう一つの目的として、「地域包括ケアを担うケアチーム・人材育成」への取り組みをスタート。
9. さらに、経営情報の共有、給与体系の見直しなどの活動を求める声があり、様々な勉強会を実施。
10. 2015年までに7法人中4法人が新たに地域に密着した福祉・介護サービス拠点を整備した。グループ参加時、既にグループホーム、小規模多機能、地域密着型特養等を展開していた2法人も、その後、新たに地域密着型の施設整備を行う。

社会福祉法人グループ化の経過

2010年3月	<u>3法人によるグループ化を目指すことを決定</u> (福)端山園 (福)北桑会 (福)緑寿会
6月	代表法人による「きたおおじ」交付金申請
9月	<u>京都地域包括事業研究会設立</u> ➤平成22年9月第1回～令和元年12月第36回開催
2012年 1月	(福)六心会参加(4法人)
4月	(福)宏仁会参加(5法人)
8月	(福)松光会参加(6法人)
8月	「きたおおじ」開設
2013年 4月	(福)はしうど福祉会が参加(7法人)
2017年 1月	グループ本部= <u>社会福祉法人「リガーレ暮らしの架け橋」設立</u>

グループ法人の所在地(マップ)

十宏仁会 (青森・浦安)



リガーレ本部が行ってきた業務

1. 経営に関する情報の共有

- 1. 地域に展開する施設整備支援
- 2. 「地域包括ケア事業研究会」(制度を中心～2019年度37回)
- 3. 福祉・介護経営勉強会(理事長～次世代経営者、約40回)
- 4. 給与検討会(事務担当者による相互説明→グループモデル作成)
- 5. その他(会計・法律等契約の共同、おむつの共同購入などの検討)

2. 人材育成、ケアチームマネジメント、人材確保

- 1. スーパーバイザーによるグループ施設の巡回アセスメント
- 2. グループ統一研修(採用から役職者の7層研修体系+資格取得等)
- 3. 人材共同募集(2017年度～、2019年度から本格実施)
- 4. 外国人導入の試行(2019年度3法人6名導入試行<フィリピン>)
- 5. 人事交流試行(2019年度1名、2020年度2名)
- 6. 雇用環境改善事業(京都府「きょうと福祉人材育成認証制度」活用)

3. 社会貢献事業実践内容の共有(各実践紹介、災害等対策共同など)

4. 災害・感染症対策

1-1. 地域に展開する施設整備支援

- ・北桑会 地域密着型特養整備
- ・六心会 地域密着型特養＋サロン整備
- ・松光会 小規模多機能事業開設
- ・端山園 地域密着型特養整備
グループホーム・小規模多機能事業・地域サロン
- ・はしうど福祉会 地域に密着した診療所・デイケア・小規模特養開設
※グループ加入時にグループホーム・小規模多機能等実施
- ・宏仁会 地域密着型特養・小規模多機能・地域サロン整備
※グループ加入時に地域密着特養等実施
- ・松光会 地域密着型特養・小規模多機能・地域サロン等整備

バックオフィスで小規模展開を推進

- 小規模拠点を展開する法人において、大規模施設と同様の経営規模に匹敵する一定の事務管理スタッフをどのように確保するかが課題となる。
- リガーレの経営戦略は、小規模複合施設である「きたおおじ」にバックオフィス機能を持たせ、サービス拠点を数多く設置すること、さらにサービス拠点を単独サービスではなく複合型サービス拠点としてある程度の規模とすることである。
- 次に課題となるのは、小規模拠点をマネジメントする人材が多数必要となることである。それが、これまでの福祉専門職のキャリアデザインを組み立てる上での課題のひとつであり、その育成を体系化することが今後の福祉・介護事業者が達成しなければならない課題である。

目指しているのは、こういう事業所



ひとつひとつの機能は小さめだけど、
全体としてのそれなりに
大きいから、経営が成り立つ。

ひとつひとつの機能は小さめだけど、
多機能だから心身状態が変わっても、
「きたおおじ」となじみのままでいられる。



1-2. 地域包括ケア事業研究会（制度を中心）

2010年9月、第1回研究会開催の目的

○当初はリガーレグループの活動プロセスのディスクローズ

※厚労省、京都府、京都市参加

○その後、グループ創設の目的である「地域包括ケアシステムと事業展開」、「人材育成」に関する研修機会となっていく

- | | | | |
|-------|-----|------|---|
| 2018年 | 1月 | 第32回 | 濱谷浩樹氏（厚生労働省老健局長）
「報酬改定と地域密着型サービスの役割」 |
| 2018年 | 8月 | 第33回 | 山崎史郎氏（リトアニア全権大使）
「人口減少社会に対応した福祉・介護サービスとは」 |
| 2018年 | 12月 | 第34回 | 大島一博氏（厚生労働省老健局長）
「2040年に向けた介護保険の方向性」 |
| 2019年 | 6月 | 第35回 | 柴田拓己氏（厚生労働省社会援護局福祉人材確保対策室長）
「共生社会を支える介護人材」 |
| 2019年 | 12月 | 第36回 | 服部真治氏（医療経済研究機構主任研究員）
「住民の助け合いと生きがいを創る地域密着型サービスの役割」 |
| 2020年 | 3月 | 第37回 | 研究会以降コロナ禍により休止 |

1-3. 福祉・介護経営勉強会

2013～2014年度

対象;グループ理事長等の社福法人経営者・管理者 24名

回数;毎月1回実施・全19回(19～21時)

内容;①社会福祉法人の基本(法的根拠、定款、諸規定等)、②高齢、障害、児童等の各種法律・制度の知識、③地域との連携の方法、④介護・看護・医療の連携(施設・在宅)、⑤行政との連携(老人福祉法監査、介護保険法監査、労基署、保健所等)、⑥小規模多機能など事業ごとの運営手法、新規事業開設の手順、⑦介護保険関係諸手続き(事業開設、給付管理等)、⑧低所得者対策(生活保護法と社会福祉法人の役割、補足的給付等)、⑨リスク管理(事故、苦情、感染症等)、⑩財務・会計(基本知識、財政・収支状況の理解、管理会計、経営的意思決定等)、⑪金融(福祉医療機構、市中銀行等)、⑫税務(消費税、法人税等)⑬国の各種施策の方向性等(高齢者福祉分野以外も含め)、⑭介護保険次期制度改正、⑮社会福祉法人連携の今後の見通し(国の考え方等)、⑯医療介護連携、等

2015～2017年度

対象;次世代の経営を担う人材 9名

回数;隔月1回・全15回(17～19時)

内容;社会福祉法人運営の基本、チームマネジメント、人が育ち定着する組織等

1-4. 給与検討会(グループモデル給与表作成)

2012~2014年度	各法人給与体系等の情報交換
2016年度	モデル給与体系の検討
2017年12月	モデル給与体系の完成
2019年度	リガーレ人材共同募集に向けて開示する給与 ・休日等の統一、各法人によるモデル体系移行
2020年度	はたらき方改革検討委員会の発足



- 人材共同募集の条件;人が集まる必要条件
- キャリアパスとの整合性
- 職員の納得と人件費統制、2つの機能

はたらき方改革検討委員会(旧給与検討会)の検討課題

- ①給与体系、キャリアパス、人事考課等の継続検討
- ②認証制度関係(休日と有休、人材定着化向上、組織活性化プログラムの活用等)
- ③事務簡素化等の事務負担軽減、ICT化等
- ④育児・介護休業の取得向上、副業の考え方(働き方改革関係)
- ⑤社宅、住宅等の提供(福利厚生)
- ⑥同一労働・同一賃金への対応(改正労働基準法等への対応)
- ⑦労務管理の在り方(社労士を招いてリガーレグループ勉強会等)
- ⑧事業ごとの介護職員配置、配置する介護職員の専門別構成を踏まえた、人件費と健全な収支との相関の検討(介護みらい検討委員会との連携)
- ⑨福祉・介護人材のキャリアデザインの構築と、それに伴う報酬体系の検討

1-5. その他(会計情報共有、法律等共同契約、共同購入などの検討)

○可能な法人から順次、会計ソフトを一元化することにより、収支財務の実情が公認会計士事務所においてリアルタイムに把握できる状況をつくり、様々な経営指標から課題を抽出し、その改善のポイントについての協議などが行える環境を検討する。

- (1) 介護保険事業等種別ごとの活動数値の全法人科目別等の比較。
- (2) 財務状況について健全化の視点からの課題解決。
- (3) 制度・報酬改定の影響の検討、経営の継続性や転換などの協議。
- (4) 会計専門家(公認会計士、税理士、中小企業診断士)と継続的に経営診断が受けられる環境を構築する。

○法律事務所共同契約(社労士など検討)。

○おむつの共同購入を試行。

○今後、請求・給与計算・会計事務など統合の可能性を検討。

2-1. スーパーバイザー／グループ施設の巡回アセスメント

- グループ本部きたおおじには、開設当初からグループ本部機能として「人材・開発研究センター」部門を設け、2名のスーパーバイザー（以下、SV）を配置し、人材育成機能を持つこととなった。
- SVの1名は認知症認定看護師、1名は社会福祉士・介護福祉士であり、いずれも20年前後、特養・小規模多機能等の施設長などの経験を持ち研修や人材育成にもキャリアを有している人材である。
- 加えて「きたおおじ」施設長もSV同様の資格や経験があり、この3名を中心にグループ統一研修を実施している。

スーパーバイザーによる巡回アセスメントプロセス

- 「きたおおじ」開設時、グループで2名のスーパーバイザー(SV)を確保
- SVによる各法人の巡回(週に1~2度)
- 各法人の課題を、アセスメントシート(as)1~6に沿って提案
- 各法人による、行動計画の策定
- 行動計画の実践プロセスに対するSVによる助言の継続



- 将来のグループ法人による職員共同募集や人材交流に備え、最も困難な取り組みからスタートした
- as2(会議、記録等を通じたチームマネジメント), as3(現場を支援する組織風土の醸成)の標準化の難しさがわかってきた

スーパーバイザーの活動内容

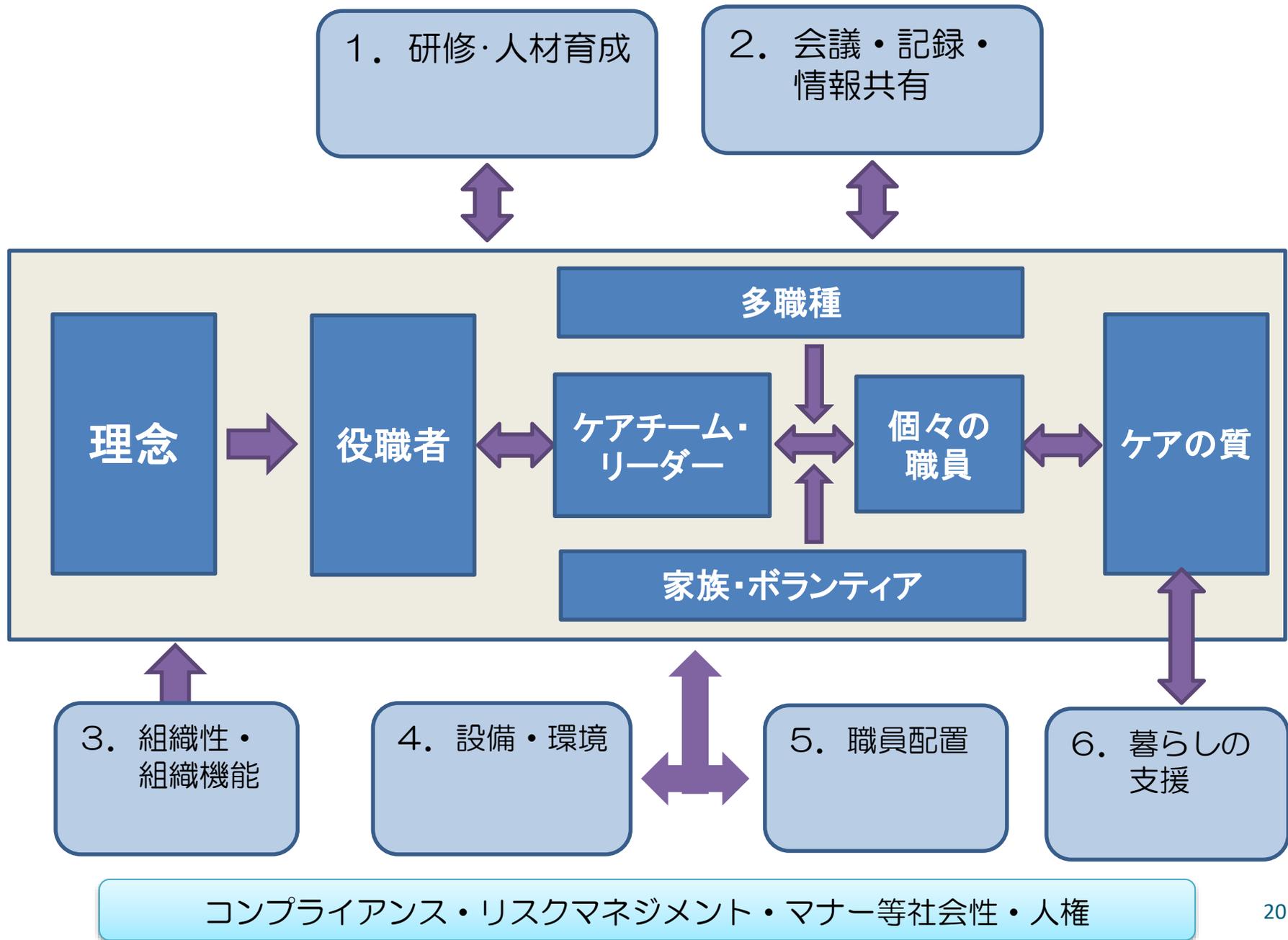
法人ごとの課題を「研修・人材育成」「会議・記録(情報共有)」「組織性・組織機能」「設備・環境」「職員配置」「暮らしの支援」6つの視点で整理し、課題共有し、解決および改善に進む過程にSVとして介入、助言、伴走していく。

SVはリガーレ統一研修の講師でもあり、巡回で発見した現場の課題は、研修を組み立てる際の重要な情報となっている。

<巡回時の具体的活動内容>

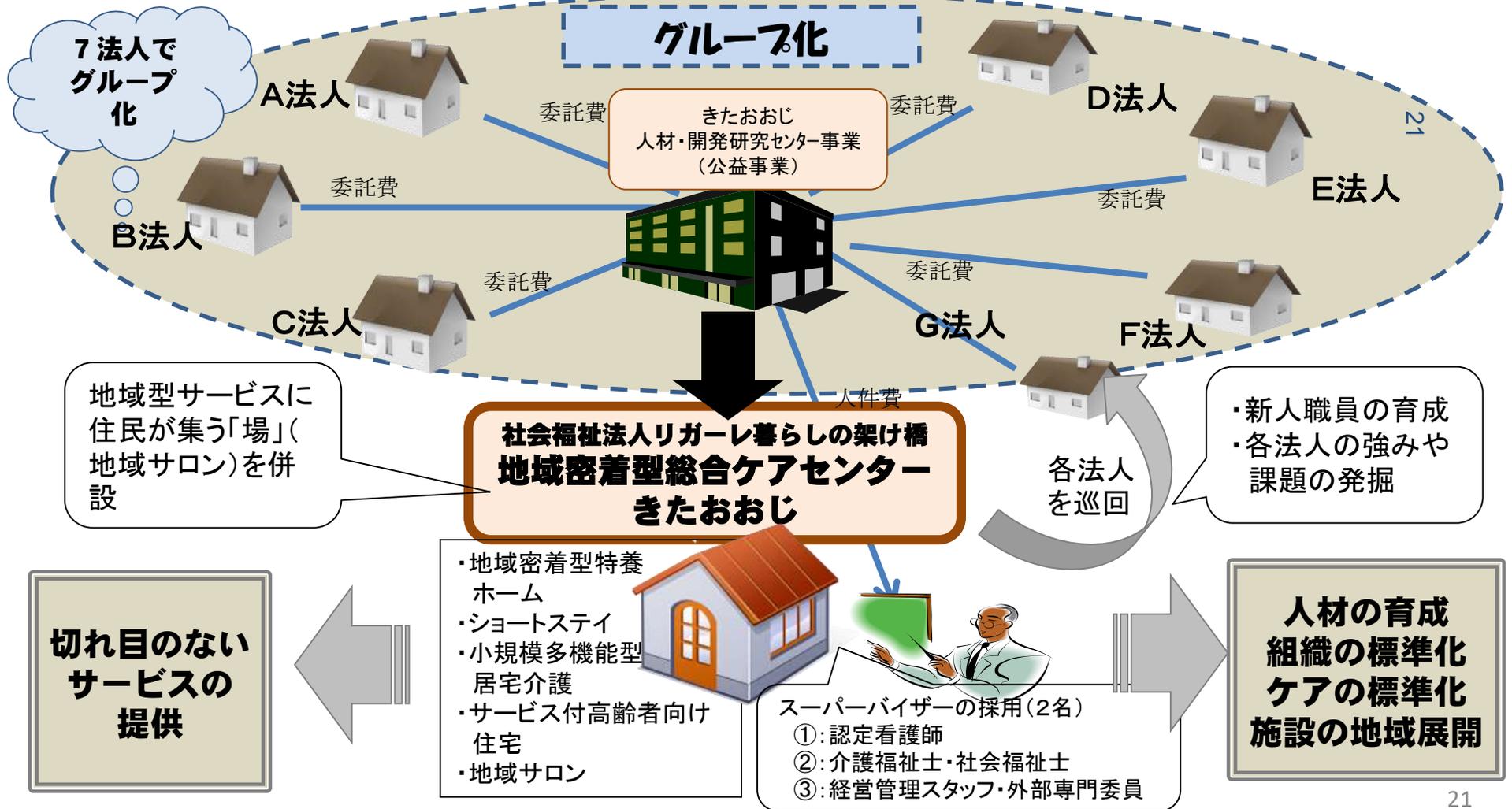
- ①事業所内の研修体系の整理
- ②OJTの仕組みづくり支援
- ③会議体系の整理
- ④会議・カンファレンス運営の方法への介入
- ⑤情報共有の仕組みづくり
- ⑥個別ケース支援の相談
- ⑦役職者のマネジメント課題相談・リーダーのチーム課題相談
- ⑧ 人間関係の調整

施設アセスメントシート



スーパーバイザーによる巡回

- 複数の社会福祉法人グループ「リガーレ」。グループ本部「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」は、平成29年1月、社会福祉法人「リガーレ暮らしの架け橋」が設立され、その運営となる。
- きたおおじでは、地域密着型特養ホームなどとともに、地域の人々が集う「場」である地域サロン併設
- 共同でスーパーバイザーを確保し、人材育成や組織の標準化、施設の地域展開を図る。



2-2. グループ統一研修(SVの巡回と車の両輪) ～採用から役職者の7層研修体系＋資格取得等～

- 新規採用者から役職者までの階層別研修は年間60回余開催し、各法人からの参加者は毎年1000名を越える。
- また、2名のSVは週に1度グループ法人施設を巡回し、ケアの質、チームマネジメントの質などの課題について各法人職員と共有しており、統一研修とSVによる巡回はリガーレグループによる人材育成等の車の両輪と 位置付けている。

リガーレ統一研修の構築

- 採用時研修
- 専門研修1:採用1年目の職員
- 専門研修2;採用2年目の職員(専門研修1終了者)
- 専門研修3;採用3年目以降の職員
- リーダー研修;小規模チームのリーダーを担う職員
- 資格取得研修;介護福祉士、介護支援専門員受験予定者
- 役職者研修;複数のチームをマネジメントする役職者
- 特別研修(看護等専門分野)
- ファーストステップ研修(リーダー);個別ケア領域、連携領域、チーム運営等基礎領域
- 実務者研修

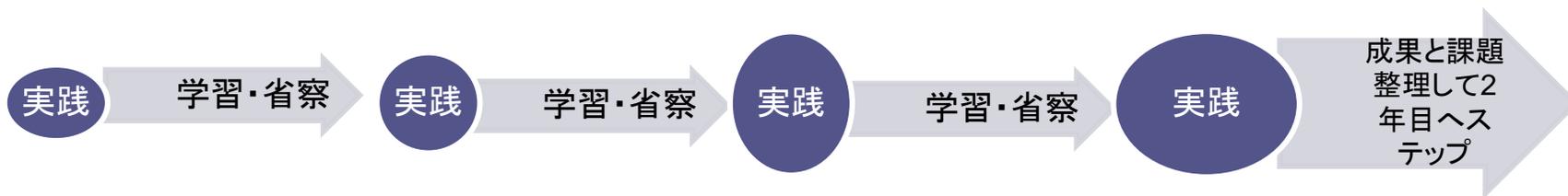
→年間60回余 参加職員1000人余

採用時新人研修		専門研修Ⅰ	専門研修Ⅱ	専門研修Ⅲ	リーダー研修	役職者研修	資格取得研修	ファーストステップ研修			
新卒者及び新採用者	中途採用者	主に採用1年目の職員	主に採用2年目以降の職員 (専門研修Ⅰ修了済みが望ましい)	主に採用5年目以降の職員	小規模チームの リーダーを担う職員	複数のチームを マネジメントする職員	受験資格者他	別途募集要項参照			
4月当初の5日間	随時	第1金曜日	偶数月第4金曜日	奇数月第4金曜日	奇数月	偶数月	介福:第3 CM:第2金曜日	8月から13日間			
		13:30~17:00	13:30~17:00	13:30~17:00	13:30~17:00	13:30~17:00	18:30~20:00	9:00~17:00			
きたおおじサロン	きたおおじサロン	しんらん交流館	しんらん交流館	しんらん交流館	しんらん交流館	しんらん交流館	きたおおじサロン	しんらん交流館他			
新人研修 (4/1,3,4,5,6)											
		①介護技術の基礎 ・トランスファー ・排泄・入浴・更衣動作等	5/12		①介護過程に基づく技術・知識の展開 ・チームの課題整理	5/26	①チーム運営の基礎 ・リーダーシップ・チームづくり	5/31			
		②介護技術の基礎 ・食事・口腔ケア ・スキンケア	6/2	①介護技術の応用と展開 ・尊厳と倫理:ケアを振り返り再考する	6/23		①チームマネジメント ・チームアセスメント	6/14	介護福祉士 受験対策講座		
フォローアップ研修 7/5 10:30~12:30		③介護技術の基礎 ・認知症の基礎理解 ・BPSDの捉え方	7/5		②介護過程に基づく技術・知識の展開 ・多職種連携	7/28	②チーム運営の基礎 問題解決思考法Ⅰ・Ⅱ	7/20	介護福祉士 受験対策講座 介護支援専門員 受験対策講座		
		④介護技術の基礎 ・緊急時・事故対応 ・高齢者虐待・身体拘束	8/4	②介護技術の応用と展開 ・対象者に合わせ生活支援と環境づくり	8/25		②チームマネジメント ・課題整理・分析	8/23	介護福祉士 受験対策講座 介護支援専門員 受験対策講座	・高齢者の尊厳と倫理	8/2
		⑤介護技術の基礎 ・観察・記録 ・介護過程の展開(情報収集)	9/1		③介護過程に基づく技術・知識の展開 ・介護家族の思い、家族ケアについて・自己の介護観・倫理観の振り返り	9/22	③チーム運営の基礎 コミュニケーション・コーチング・面接力	9/13	介護福祉士 受験対策講座 介護支援専門員 受験対策講座	・ニーズと行動への気付きと対応	9/6-7
フォローアップ研修 10/4	新人パッケージ研修4h ×2日間	⑥介護技術の基礎 ・介護過程の展開 事例演習	10/4	③介護技術の応用と展開 ・ケアにつながる観察記録・介護過程展開Ⅰ(基礎知識)	10/27		③チームマネジメント ・労務管理:(外部講師)	10/11	介護福祉士 受験対策講座	・コミュニケーションの方法と応用 ・中堅職員としてのリーダーシップ	10/16 10/17
		⑦介護技術の基礎 ・感染対策研修 (各施設にて実施)	11/10		④介護過程に基づく技術・知識の展開 ・自立支援、本人の可能性を 上げ見直しを持った介護	11/24	④チーム運営の基礎 会議運営の基礎	11/29	介護福祉士 受験対策講座	・職種間連携の実践的 展開 ・観察・記録の的確性	11/14 11/15
		⑧介護技術の基礎 ・高齢期の特徴 ・疾患の理解	12/1	④介護技術の応用と展開 ・介護過程展開ⅡⅢ (情報・課題分析) (ケアプラン)	12/22		④チームマネジメント ・制度の方向性	12/13	介護福祉士 受験対策講座	・セーフティマネジメント ・介護職員の健康・ストレス管理	12/20- 21
	フォローアップ研修	⑨介護技術の基礎 ・尊厳と倫理:ケアを振り返り再考する	1/12		⑤介護過程に基づく技術・知識の展開 ・事例検討の基礎知識	1/26	⑤チーム運営の基礎 ストレスマネジメント・リスクマネジメント	1/10	介護福祉士 受験対策講座	・家族や地域の支援力 活用と強化	1/23
		⑩介護技術の基礎 ・ターミナルケア ・食生活を支える視点	2/2	⑤介護技術の応用と展開 ・コミュニケーション ・チームケア、メンバーシップ ・OJTの基本的な考え方	2/23		⑤チームマネジメント ・スーパービジョンⅠ・Ⅱ	2/14		・問題解決のための思考法 ・自職場課題の解決	2/ -
修了研修 3/2 10:30~12:30		⑪修了研修に統合				⑥チーム運営の基礎 自己のケアの振り返りを 通してリーダーとしての 展望	3/14				

⇒色の付いている研修日はしんらん交流館以外の研修会場になる予定です

新人育成の仕組み

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
専門研修 I (入職1年目の科目)											
採用時新人研修 (5日間集合研修)	介護技術の基礎① トランスファー・排泄・入浴・更衣等	介護技術の基礎② 食事・口腔ケア・スキンケア	介護技術の基礎③ 認知症の基礎知識	介護技術の基礎④ 緊急時事故対応	介護技術の基礎⑤ 観察と記録・介護過程の展開(情報収集)	介護技術の基礎⑥ 介護過程の展開(事例演習)	介護技術に基礎⑦ 染対策研修(実技)	介護技術の基礎⑧ 高齢期の特徴・疾患の理解	介護技術の基礎⑨ 尊厳と倫理(ケアを振り返り再考)	介護技術の基礎⑩ ターミナルケア・食生活を支える視点	修了研修 個人目標の成果報告
			フォローアップ研修 個人目標成果と課題の整理・リフレクション			フォローアップ研修 個人目標成果と課題 整理・リフレクション					



2-3. 人材共同募集(2017年度～、2019年度から本格実施)

○2017年度から人材の共同募集をスタート、若手職員によるリクルーターチームを編成、広報誌、ホームページ、フライヤーなどグループを可視化する試みを実施。

○就職フェアでのグループブース、おもてなしバスツアなど実施



○2019年度からグループ人材確保選任職員を配置。

○各法人で選任された「人材担当者」及び「若手リクルーター」との共同による「おもてなしバスツア」などインターンシッププログラムの充実に取り組む。

○大学の研究者、学校のキャリアセンターなどを訪問実施し、リガレグループを広報。

○コロナ下ではWEBセミナー、新採用職員WEB交流会など実施

グループ求人パンフレットなどの作成





リクルーターチームによる発信 (おもてなしバスツアー)

おもてなし BUS TOUR 日程&コース紹介

8/19 京都北部コース

嵐山と嵯峨野の自然を堪能 / 毎朝7時から朝ごはんの準備、温泉や夜食で楽しむなど、毎日は新鮮な体験が満載!

① 湯島 湯しやろまのりーむ

② はしらが稲刈り 稲刈り体験の場

③ いなかの町

④ 湯島 湯しやろまのりーむ

8/26 京都市内コース

地域の歴史と素晴らしい生きもの vol.1 / 京都府内11市を巡る1泊2日ツアーは京都府、特産品の産地や観光地をめぐります。

① 嵯峨中野温泉

② 八咫宮 八咫宮

③ 湯島 湯しやろまのりーむ

④ 湯島 湯しやろまのりーむ

⑤ 湯島 湯しやろまのりーむ

8/30 湯島 湯しやろまのりーむ

湯島 湯しやろまのりーむ

湯島 湯しやろまのりーむ

おもてなしバスツアーが
できるまで

社会福祉法人グループは、社会福祉の発展と地域活性化を目的として、おもてなしバスツアーを開催しています。このツアーは、地域の歴史や文化を学び、自然を堪能できる貴重な体験です。また、毎朝の朝ごはんの準備や夜食の準備など、毎日は新鮮な体験が満載です。

社会福祉法人グループ 総務部 担当：山崎 千代子
TEL: 075-366-8025
E-mail: shokai@ligarainc.jp

社会福祉法人グループのロゴ

社会福祉法人グループリガーレ

パンフレット抜粋



Hashiudo
Fukushikai

全ての壁を 超える

Social welfare
corporation group
Ligare



Roku



宏仁会

Koujinkai



Hokusoukai



Hayamaen



はしうど福祉会

北桑会

松光会

六心会

宏仁会

緑寿会

端山園

リガーレ
暮らしの架け橋

Ryokujukai



Ligare
Kurashino
kakehashi

日本各地にある
社会福祉法人



Shoukoukai

2-4. 外国介護人材導入の試行

- ①外国人材導入に関するグループ研修を実施
- ②信頼できる受入監理団体と連携検討(フィリピンとベトナム)
- ③2017年にフィリピンからの導入試行を決定
- ④3法人が各2名の受入を希望(2018年、面接のためフィリピン訪問)
- ⑤2019年10月に6名来日、11月から現場着任
- ⑥3法人による受け入れ関連の情報を共同、グループで共有

2-5. 人事交流の試行

2019年度(1名)

リガーレ暮らしの架け橋・きたおおじ／地域密着特養・サブリーダー

2019年度 → 宏仁会浦安／地域密着型特養 介護職

2020年度 → リガーレ暮らしの架け橋／地域密着型特養リーダー

2020年度(2名)

リガーレ暮らしの架け橋／地域密着型特養・介護職

→ 六心会老健施設 介護職(リハを学びたい)

リガーレ暮らしの架け橋／地域密着型特養・介護職

→ 北桑会在宅リーダー

見えてきた課題

- ① 現在は研修出向(今後、転籍の是非など)
- ② 給与の適用(職務と手当)
- ③ 住まい
- ④ その他、交換出向など

「きょうと福祉人材育成認証制度」の概要

○「きょうと福祉人材育成認証制度」=平成24年度スタート

- ・法人理念が明確
- ・利用者を第1にしている
- ・職員を大切にしている

○京都府下約1400法人中約1／2が宣言

約1／4が認証

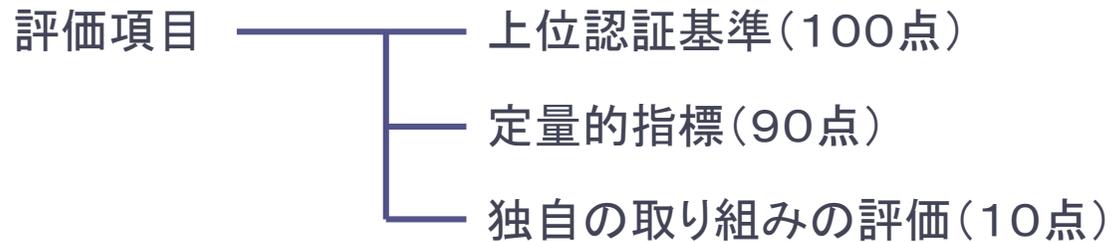
12法人が上位認証を取得

○リガーレ加盟法人すべてが上位認証を目指す

★社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋

=2011年8月上位認証取得

評価項目・公表項目



「認証基準」及び「上位認証基準」

- 認証基準は4分野で構成、上位認証基準は認証基準4分野をベースに、人材育成の前提となる「人材確保に積極的に打って出て、福祉職場のイメージを正しく社会に発信する姿勢」を求める項目群を、新たにひとつの分野として設け、全5分野として再編成

認証		上位認証
1 新規採用者が安心できる育成体制	⇒	1 福祉職場のイメージアップと人材確保
2 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成		2 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成 I (キャリアパスの枠組みと人材育成)
3 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	⇒	3 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成 II (評価と処遇)
4 社会貢献とコンプライアンス	⇒	4 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり
		5 社会貢献とコンプライアンス

- 評価項目は、従来認証を「高度化」。

3. 社会貢献事業、各法人実践内容の共有

- ①高齢者と住宅のマッチング事業「住まい・生活支援事業」
- ②福祉避難所登録
- ③介護者教室など地域参加型研修の開催
- ④オレンジカフェ主催
- ⑤認知症出前講座・認知症サポート連絡会活動等（地域啓発活動）
- ⑥地域防犯活動（青パト活動）
- ⑦福祉車両・車いす等貸出、地域活動への会場提供
- ⑧地域経済への貢献（バイオマス燃料等）
- ⑨地域他業種連絡会の主催
- ⑩子ども食堂
- ⑪福祉教育活動
- ⑫地域イベント参加（お祭り、バザー、消防団、公園体操、地域サロン等）

4. グループによる災害・感染症対策

- ①行政や事業者団体連携による対応が基本
- ②自然災害で同一地域での相互支援が困難な場合、他地域の法人による支え合いが有効
- ③コロナ禍のようなケースでは、人的支援が最大の課題になるため、同一地域間の支援が有効。リガーレグループで可能な共同対策を検討。
 - ア. 介護施設が感染症対策に無防備な中で業務を遂行しており、そこへの専門的知識や防護資材への備えについての共同研修
 - イ. 介護保険のサービスにつながない地域の高齢者や一人暮らし高齢者にマスクや消毒用アルコールといった感染予防物品が届かない

今後の感染症リスクに備えての対策を実施(コロナ基金の活用)

グループで実施するコロナ禍への対応

今年度、リガーレグループで共同実施する内容（民間基金の活用）。

- ①感染症発生時の対応方法確立と職員研修
- ②グループ法人による防護資材の備蓄
- ③地域包括支援センターをはじめとする多様な社会資源と連携し、
一人暮らし高齢者等の感染症対策および感染予防の活動
- ④人的支援に向けた具体的方法を検討

今回の論点とリガーレグループ

○社会福祉連携推進法人の業務①(総論)に関する論点整理関係

(論点1)得られるメリット

(論点9)業務運営に関わる費用、会費、委託費など

(論点11)財産をどこまで保有できるか

(論点13)職員の兼務

○社会福祉連携推進法人の業務②-1(地域福祉支援業務)に関する論点整理関係

①リガーレ参加法人は他地域に所在するため個別に地域福祉推進

②住まいと高齢者マッチング事業はリガーレ暮らしの架け橋(京都市)のノウハウを六心会(東近江市)に移転支援

○社会福祉連携推進法人の業務②-2(災害時支援業務)に関する論点整理関係

①グループ共同での感染症対策

グループ本部「リガーレ暮らしの架け橋」の事業概要

