

社会福祉連携推進法人の運営の在り方等 に関する検討会 とりまとめ（案） 【参考資料】

※第2回から第4回までの検討会で示した論点整理から、
議論を踏まえて内容を修正した箇所に下線

令和3年4月
社会・援護局 福祉基盤課

1 社会福祉連携推進法人の業務（総論）に関する論点整理

論点	対応の方向性
(論点)社会福祉連携推進法人の目的や設立することで得られるメリットは何か。	○ 社会福祉連携推進法人は、社会福祉法(以下「法」という。)第127条第1号において、 ・ 社員の社会福祉に係る業務の連携を推進すること ・ 地域における良質かつ適切な福祉サービスを提供すること ・ 社会福祉法人の経営基盤の強化に資すること が主たる目的とされており、目的に沿って設立され、運営されなければならない。 ○ 社会福祉連携推進法人の設立は、既存の連携方策等と比較すると、以下の特徴が考えられる。 ・ 自主的な連携との比較・・・個々の法人の自主性を確保しつつ、法的ルールに則った一段深い連携が可能であること ・ 社会福祉協議会との比較・・・業務の実施区域が限定されていないことから、広範囲での連携が可能であり、また、連携する合意の取れた法人同士で設立ができること ・ 連携のための法人形態を社会福祉法人とすることとの比較・・・社会福祉事業を実施する必要がなく、法人同士の連携業務のために設立ができること <u>○ 以上より、社会福祉連携推進法人のメリットは、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であるといえる。</u>

論点	対応の方向性
(論点) 社会福祉連携推進法人の設立により、懸念される点をどう払拭するのか。 例えば、万一、地域において、社会福祉連携推進法人が独占状態になったときに、福祉サービスの質の維持・向上や地域住民のニーズや要望の把握等をどう担保させるのか。	○ 独占状態になったときの懸念点の解消について ・ 地域の社会福祉連携推進法人は、福祉サービスを受ける立場にある者、社会福祉に関する団体、学識経験を有する者その他の関係者で構成された社会福祉連携推進評議会を設置しなければならないこととなっていることから、社会福祉連携推進評議会を活用して、福祉サービスを受ける立場にある地域住民の声を社会福祉連携推進法人の運営に反映させていくこととする。 ・ 社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進評議会の意見を尊重することや評価の結果を公表することが義務となっていることから、福祉サービスの質の維持・向上や地域住民のニーズや要望の把握状況を、社会福祉連携推進評議会が意見する項目や評価項目に入れることとする。 ・ 社会福祉連携推進法人の所轄庁の監督を通じて、目的に沿った運用が行われているかチェックすることとする。
(論点) 社会福祉連携推進業務以外にどのような業務を行うことができるか。 (論点) 社会福祉連携推進業務以外の業務を行うにあたってどのような留意が必要か。	○ 社会福祉連携推進法人は、法第132条第4項の規定により、社会福祉事業を行うことはできないが、母体は一般社団法人であり、社会福祉連携推進業務の遂行に支障がなければ、他の業務を行わせてはならない理由はないため、<u>社会福祉連携推進業務に関連する業務であれば、以下の要件を満たす範囲において、行うことができることとする。</u> ① 当該業務の事業規模が社会福祉連携推進法人全体の事業規模の過半に満たないものであること ② 当該業務を行うことによって社会福祉連携推進業務の実施に支障を及ぼすおそれがないものであること ③ 法第132条第4項に基づき、社会福祉事業を実施できないこととされており、社会福祉事業には該当しない社会福祉関係の事業についても、同様に実施できないこと ※ <u>対象者を社員の従業員の家族に限定しているサービスは、社会福祉事業ではなく、社員による従業員への福利厚生の一貫と整理できるため、人材確保等業務として実施可能である。</u>

論点	対応の方向性
(論点)業務運営にかかる費用はどのように賄うか。会費以外に例えば、 ①寄附を受けることはできるのか。 ②債券は発行できるのか。 ③一般社団法人法の基金は設置できるのか。	○ 社会福祉連携推進法人は、社員からの ① 入会金:社会福祉連携推進法人の立ち上げに係る設備の導入費用等 ② 会費:社会福祉連携推進法人の事務局運営費用等 ③ 業務委託費:特定の社会福祉連携推進業務の実施に必要な費用の3つを基本に、運営することとする。 ○ 寄附について <u>社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進業務を遂行するために寄附を受けることができる。</u> ○ 債券の発行について 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び社会福祉法において、債券の発行について規定が整備されておらず、発行できない。 ○ 基金の設置について 社会福祉連携推進法人は、一般社団法人として定款の定めるところにより、基金の設置が可能であるが、基金は法令上、引受人や使途の制限がないことから、少なくとも社会福祉法人である社員については、資産の法人外流出が禁止されているため、当該基金に資金等を拠出し、引受人となることは認めないこととする。
(論点)社員である社会福祉法人は会費をどのように支出するか。	○ 社会福祉連携推進法人の社員となることにより、社会福祉法人は社会福祉連携推進業務等を通じて様々な便宜を受けることが可能となり、この点、一定の対価性が認められることから、法人外流出には当たらない。
(論点)社会福祉連携推進法人として、財産をどこまで保有できることとし、どのように管理できることにすべきか。	○ <u>社会福祉連携推進法人は、社会福祉連携推進業務を遂行するために財産を保有できる。</u> ○ また、社会福祉連携推進法人が保有する財産の管理は、社会福祉法人における資産の取扱いと同様、安全・確実な方法で行うことを基本とする。

2 社会福祉連携推進法人の業務（社会福祉 連携推進業務）に関する論点整理

2（１）地域福祉支援業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
(論点)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(地域福祉支援業務)について、 ① 地域福祉支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。 ② 社会福祉事業以外の福祉サービス等地域住民に対する直接的な支援を行う業務を実施することは可能か。	①について ○ 地域福祉支援業務については、法第125条第1号の規定により、 - ア 地域福祉の推進に係る取組であること - イ 当該取組を社員が共同して行うものであること - ウ 当該取組を社会福祉連携推進法人が支援するものであることに該当している必要がある。 「地域福祉の推進に係る取組」とは、法令上の事業に限らず、地域の社会福祉を推進するものが広く該当することとする。 ○ 「当該取組を社会福祉連携推進法人が支援する」とは、当該取組の実施に当たって、福祉サービスの提供は社員が行うことを前提としつつ、社員間の情報共有や連絡調整、ノウハウの共有等といった連携強化のための支援を行うことをいう。 ○ 社会福祉連携推進法人の業務は法律上「支援」となっていることから、原則として、社会福祉連携推進法人自体が主体となって、地域住民等に対し、社会福祉事業その他社会福祉関係の福祉サービスを提供するような取組は該当しないこととする。 ○ 以上を踏まえ、 ・ 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 ・ ニーズ調査の結果を踏まえた新たな取組の企画立案、支援ノウハウの提供 ・ 取組の実施状況の把握・分析 ・ 地域住民に対する取組の周知・広報 ・ 社員が地域の他の機関と協働を図るための調整等を地域福祉支援業務の例示とする。

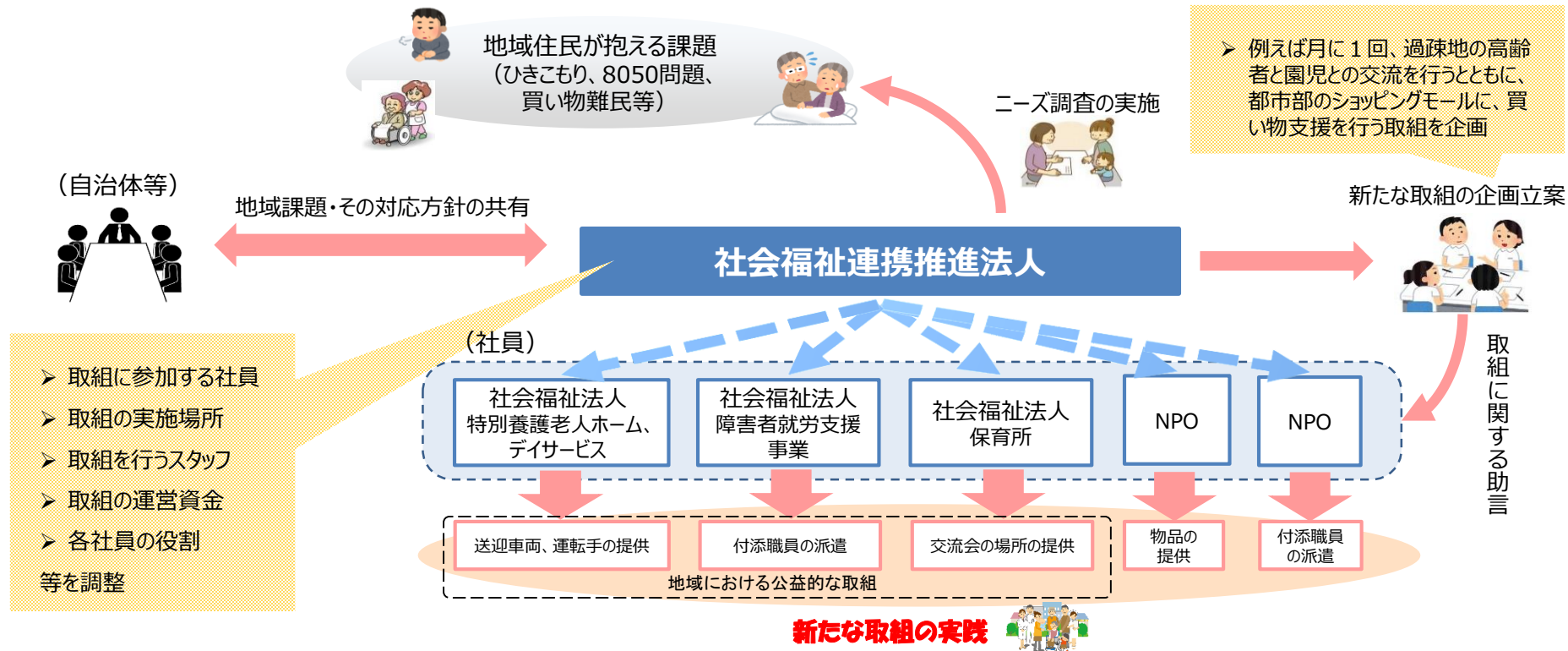
論点	対応の方向性
(論点)地域福祉の推進に係る取組を社員が共同して行うための支援(地域福祉支援業務)について、 ① 地域福祉支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。 ② 社会福祉事業以外の福祉サービス等地域住民に対する直接的な支援を行う業務を実施することは可能か。	②について ○ 社会福祉連携推進法人自体が主体となって、地域住民等に対し、社会福祉事業その他社会福祉関係の福祉サービスを提供するような取組は地域福祉支援業務に該当しないことを原則とする。 ○ <u>ただし、例外的に、地域の福祉ニーズを踏まえつつ、社会福祉連携推進法人が社員である社会福祉法人等を支援する一環で、制度として確立され、定型化・定着している社会福祉事業を除き、社会福祉関係の福祉サービスを行う場合については、以下の要件をいずれも満たせば、地域福祉支援業務に該当することとする。</u> ア <u>社会福祉連携推進法人と社員の両方が当該福祉サービスを提供していること</u> イ <u>社会福祉連携推進法人から社員へのノウハウの移転等を主たる目的とするなど、社会福祉連携推進法人が福祉サービスを実施することが社員への支援にあたること</u> ○ <u>この際、上記に該当する場合であっても、社員である法人の経営に影響を及ぼすことのないよう、社会福祉連携推進法人が多額の設備投資等を必要とする有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅等の入居系施設を運営することは、地域福祉支援業務には該当しないものとする。</u>

(参考) 地域福祉支援業務のイメージ

○ 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「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」は、

- ・ 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
- ・ ニーズ調査の結果を踏まえた新たな取組の企画立案、支援ノウハウの提供
- ・ 取組の実施状況の把握・分析
- ・ 地域住民に対する取組の周知・広報
- ・ 社員が地域の他の機関と協働を図るための調整

等の業務が該当する。



社会福祉連携推進法人の社員による新たな取組の実践により、地域福祉の充実に繋がる

※ 社会福祉法人の「地域における公益的な取組」の実施に係る責務については、社会福祉連携推進法人を介してこうした取組を行うことにより、その責務を果たしたことになる。

2(2) 災害時支援業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
(論点)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(災害時支援業務)について、 ① 災害時支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。 ② 感染症対策の取扱いはどのように考えればいいのか。 ③ 地方公共団体が行う、災害対策や感染症対策との整合性はどのように取ればいいのか。 ④ DWATとの関係はどのように考えればいいのか。	①について ○ 災害時支援業務については、法第125条第2号の規定により、 - ア 災害が発生した場合において、社会福祉事業を経営する社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を確保するための取組であること - イ 当該取組を社員が共同して行うものであること - ウ 当該取組を社会福祉連携推進法人が支援することに該当している必要がある。 ○ 「社会福祉事業を経営する社員が提供する福祉サービス」とは、社会福祉事業を経営する社員が提供する福祉サービスであれば、社会福祉事業に該当しないものであっても含まれるとともに、福祉避難所として受け入れた被災者等も含まれることとする。 ○ 「当該取組を社会福祉連携推進法人が支援する」とは、社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を確保するための取組に対して、社員間の情報共有や連絡調整、人材や物資の融通等といった支援を行うことをいうものとする。 ○ 以上を踏まえ、 ・ <u>ニーズの事前把握</u> ・ BCPの策定や避難訓練の実施 ・ 被災施設に対する被害状況調査の実施 ・ 被災施設に対する応急的な物資の備蓄・提供 ・ 被災施設の利用者の他施設への移送の調整 ・ 被災施設で不足する人材の応援派遣の調整 ・ 地方自治体との連絡・調整 等を災害時支援業務の例示とする。

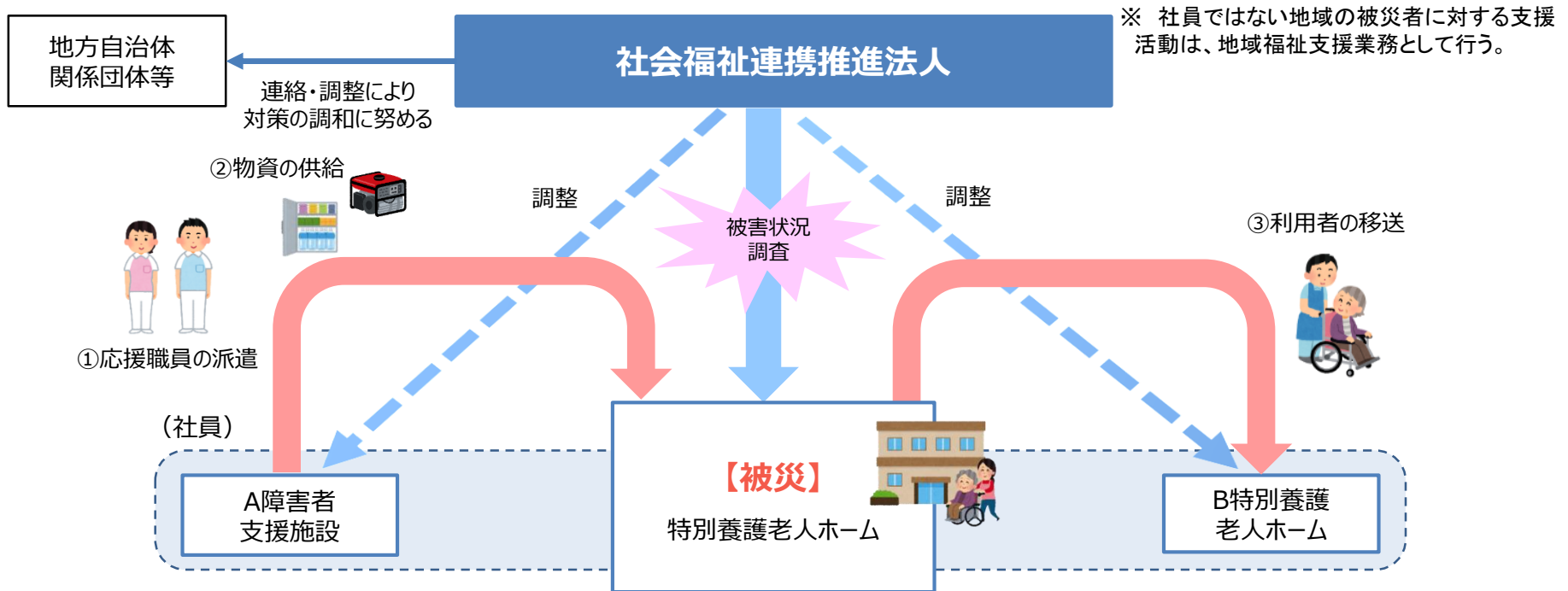
論点	対応の方向性
(論点) 災害が発生した場合における社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を社員が共同して確保するための支援(災害時支援業務)について、 ① 災害時支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。 ② 感染症対策の取扱いはどうのように考えればいいのか。 ③ 地方公共団体が行う、災害対策や感染症対策との整合性はどのように取ればいいのか。 ④ DWATとの関係はどうのように考えればいいのか。	② 社会福祉連携推進法人の災害時支援業務における「災害(法第125条第2号)」は、自然災害に限定していない。 感染症等の危機的状況については災害が発生した場合と同様の業務が発生することが想定されることから、感染症等の危機的状況については、「災害」に含まれると解して、災害時支援業務に該当することとする。 ③ 当該業務の実施に当たって、地方公共団体が行う、災害対策や感染症対策の方向性と矛盾する業務を行うことは、地域の復旧・復興に著しい支障を生ずるおそれがあることから、社会福祉連携推進法人と社員は、常に社会福祉連携推進法人の活動区域内の地方公共団体(認定所轄庁以外の地方公共団体も含む。)と連携し、これらの対策と調和が保たれるよう、努めなければならないこととする。 ④ 社会福祉連携推進法人が、社員である法人から災害派遣福祉チーム(DWAT)のチーム員を登録させ、これをチームとして編成の上、都道府県災害対策本部等と連携の上、避難所等への派遣調整、移動手段、宿泊先の確保等、チームへの後方支援等を行う本部機能を担うことも考えられる。 本業務は、上記①のア「社会福祉事業を経営する社員が提供する福祉サービスの利用者」の要件に該当しないため、法第125条第1号の地域福祉支援業務として行うこととする。

(参考) 災害時支援業務のイメージ

- 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「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」は、

- ・ ニーズの事前把握
- ・ BCPの策定や避難訓練の実施
- ・ 被災施設に対する被害状況調査の実施
- ・ 被災施設に対する応急的な物資の備蓄・提供
- ・ 被災施設の利用者の他施設への移送の調整
- ・ 被災施設で不足する人材の応援派遣の調整
- ・ 地方自治体との連絡・調整

等の業務(※)が該当する。



福祉サービス利用者の安心・安全確保、災害時の事業継続の強化に繋がる

2(3) 経営支援業務に関する論点整理

論点	対応の方向性
(論点)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(経営支援業務)について、 ① 経営支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。 ② 事務処理の代行は実施可能か。他の法律の適用関係はどうなっているのか。	<u>①について</u> ○ 経営支援業務については、法第125条第3号の規定により、 ア 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取組であること イ 当該取組を社会福祉連携推進法人が支援するものであることに該当している必要がある。 ○ 「経営方法に関する知識の共有」については、特定の社員が持つ経営方法に関する知識を共有することに限らず、社会福祉事業の経営ノウハウを共有することが広く該当することとする。 ○ 「当該取組を社会福祉連携推進法人が支援する」とは、当該取組の実施に当たって、社員間の連絡調整、社員へのコンサルティング等の支援を行うことをいうものとする。 <u>②について</u> ○ 事務処理の代行は、効率的な経営方法のひとつであり、社会福祉連携推進法人が事務処理を代行することについては、特定の経営方法を社員間で共有するために、社会福祉連携推進法人が社員へ支援を行うことに該当する。 従って、社会福祉連携推進法人は、社員の事務処理を経営支援業務として行うことができることとする。

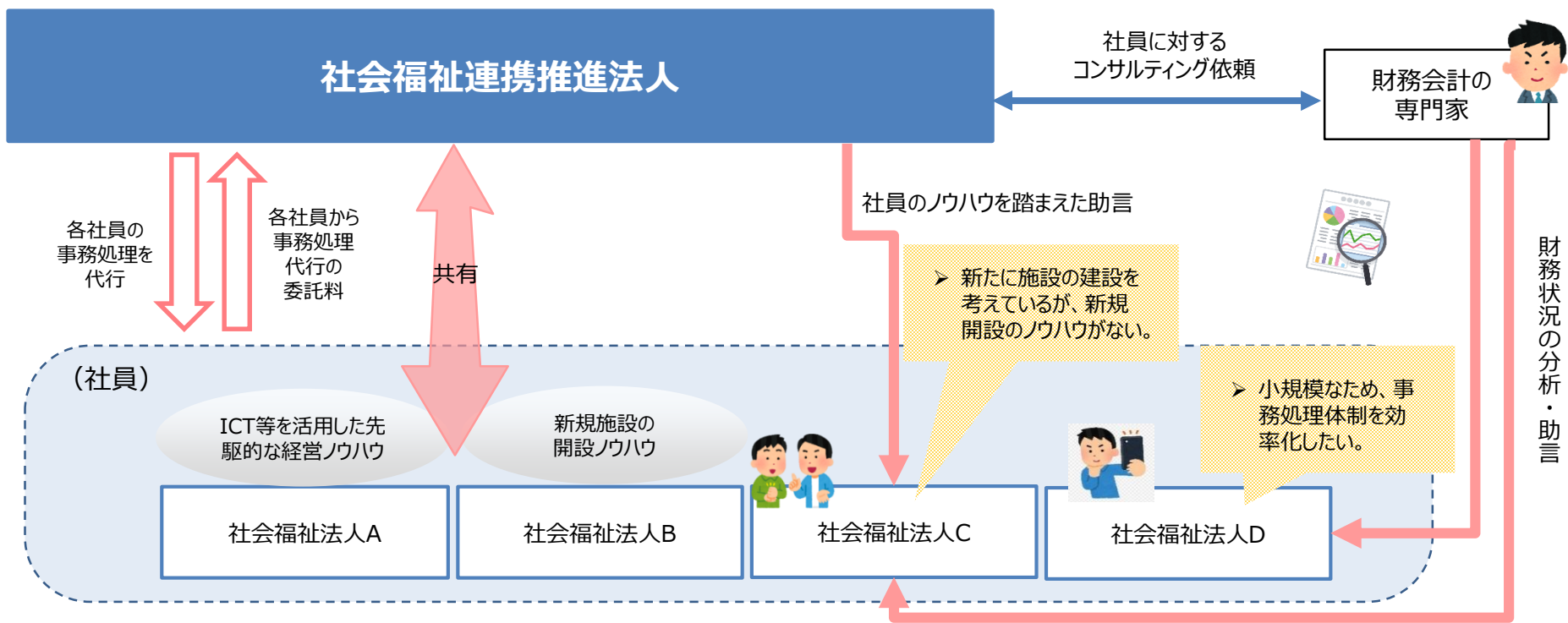
論点	対応の方向性
(論点)社員が経営する社会福祉事業の経営方法に関する知識の共有を図るための支援(経営支援業務)について、 ① 経営支援業務として具体的に実施可能な取組は何か。 ② 事務処理の代行は実施可能か。他の法律の適用関係はどうなっているのか。	○ 社会福祉連携推進法人が事務処理の代行を行う際、他法令に違反しない範囲で行うことが必要となる。 会計関係の業務や人事労務管理の業務については、社会福祉法人が他者に事務処理を委託している例があるが、社会福祉連携推進法人が行う場合には、他法令に抵触しないもの(例えば、報酬等請求事務のデータの作成の代行や会計帳簿の記帳代行等)を行うことが可能となる。 ※ 租税に関する申告や書類の作成等は、税理士法に基づき、社会福祉連携推進法人が行うことはできない。 ※ 社会保険労務士法別表第1に規定された労働基準法や職業安定法等に基づく書類の作成や手続等は、社会保険労務士法に基づき、社会福祉連携推進法人が行うことはできない。 ○ 以上を踏まえ、 ・ 社員に対する経営ノウハウ等に関するコンサルティングの実施 ・ 賃金テーブルの作成等人事・給与システムに関するコンサルティングの実施 ・ 社員の財務状況の分析・助言 ・ 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 ・ 社員の特定事務に関する事務処理の代行等を経営支援業務の例示とする。 ※ <u>外国人材の受け入れに関する業務のうち、介護職種に係る技能実習の監理団体については、経営支援業務として行う。</u>

(参考) 経営支援業務のイメージ

○ 社会福祉連携推進法人が社会福祉連携推進業務として行う「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」は、

- ・ 社員に対する経営ノウハウ等に関するコンサルティングの実施
- ・ 賃金テーブルの作成等人事・給与システムに関するコンサルティングの実施
- ・ 社員の財務状況の分析・助言
- ・ 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
- ・ 社員の特定事務に関する事務処理の代行

等の業務が該当する。



福祉サービス事業者の経営の安定確保が期待

3 社会福祉連携推進認定の申請等に関する 論点整理

論点	対応の方向性
(論点)定款記載事項のうち法律で決まってい ない部分については、 ① 理事及び監事の要件等は、社会福 祉法人と同水準のものとする事 こと ② 貸付けを受ける社員が社会福祉連 携推進法人に承認を受ける事項は、 地域医療連携推進法人を参考にする こと ③ 社会福祉連携推進認定の取消しを 受けた場合の財産の贈与先は、国、 地方自治体、社会福祉連携推進法人 及び社会福祉法人とすること とするのはどうか。	①について ○ 理事・監事については、法第127条第5号ロの規定により、 - ア 理事6人以上、監事2人以上を置くこと - イ 理事のうちに、各理事の配偶者等特殊関係者が3人を超えて含ま れず、さらにこれら特殊関係者が理事の総数の3分の1を超えて含ま れないこと - ウ 監事のうちに、各理事・監事の配偶者等特殊関係者が含まれない こと - エ 理事及び監事のうち、それぞれ少なくとも1名以上は、社会福祉連 携推進業務について識見を有する者を含むこと とされている。 ○ イ及びウの「特殊関係者」については、配偶者、三親等以内の親族 以外については、厚生労働省令で定めることとしており、 ・ 当該役員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者 ・ 当該役員の使用人 等を含めることとする。 ○ エの「社会福祉連携推進業務について識見を有する者」については、 厚生労働省令で定めることとしているが、 ・ 理事にあつては、社会福祉連携推進区域における福祉に関する実 情に通じている者 ・ 監事にあつては、財務管理について識見を有する者 とする。 ○ <u>また、社会福祉連携推進法人の理事は社員の理事が兼務すること が想定されるが、同一の法人の理事に偏ることは望ましくないため、 同一の法人からの理事は、理事の総数の3分の1を超えてはならない こととする。ただし、社員の数が2である社会福祉連携推進法人につ いては、理事の総数の2分の1を超えてはならないものとする。</u>

4 社会福祉連携推進法人のガバナンスに関する論点整理

論 点	対応の方向性
(論点)社員の議決権の取扱いについてどのように定めれば良いか。(1社員1議決権の例外的取扱い、社員である社会福祉法人の議決権の割合、各社員の理事会との関係等)	○ 社会福祉連携推進法人の社員の議決権については、社員間の公平性を保ち、適切な運営を担保するため、原則として、1社員当たりの議決権は、1の議決権とする。 ○ ただし、社会福祉連携推進法人の適切かつ効果的な運営を推進する観点から、以下の要件を全て満たし、社員間の合意に基づく場合は、定款の定めるところにより、原則とは異なる取扱いをすることも可能とする。 ア 社会福祉連携推進目的に照らし、不当に差別的な取扱いをしないこと イ 社員が社会福祉連携推進法人に対して提供した金銭その他の財産の価額に応じて異なる取扱いをしないこと ウ <u>1の社員に対し、総数の半数以上の議決権を配分しないこと</u> ○ 「不当に差別的な取扱い」に該当するものとしては、例えば、 ・ 特定の法人格であることを理由に議決権の配分を減らすこと ・ 貸付業務の貸付けを受けることを理由に議決権の配分を減らすこと など、社会福祉連携推進業務にあたって社員間に生じる立場の違いを理由に議決権の配分を減らすこと などが考えられ、<u>上記ア～ウに該当しない場合であって、社員の社会福祉事業の事業規模に応じて議決権を配分することは、これだけをもって不当に差別的な取扱いとは言えない。</u> ○ 「<u>1の社員に対し、総数の半数以上の議決権を配分しないこと</u>」については、社員総会での実質的な議論を確保できない配分を行わないことが趣旨であり、<u>ウに該当しない場合であっても、例えば、2つの社員で常に決議ができるような実質的な議論が困難な配分を行うことも望ましくない。</u>

論点	対応の方向性
(論点)社会福祉連携推進評議会の構成員について、 ① 具体的なイメージ ② 役員との兼務の可否 ③ 選任・解任 についてどのように定めれば良いか。	①について ○ 社会福祉連携推進評議会は、社会福祉連携推進法人の意見具申・評価機関として、代表理事が招集する。 ○ 当該社会福祉連携推進評議会は、地域福祉の増進に資するよう、幅広い視点から、中立公正な立場で、社会福祉連携推進法人に対して意見を述べることができるよう、 ・ 福祉サービスの利用者団体から推薦を受ける者 ・ 福祉サービスの経営者団体から推薦を受ける者 ・ 学識有識者 ・ 介護福祉士・社会福祉士等の職能団体から推薦を受ける者 ・ 社会福祉協議会から推薦を受ける者 ・ 共同募金会から推薦を受ける者 ・ ボランティア団体から推薦を受ける者 ・ 自治会から推薦を受ける者 ・ 民生委員・児童委員 ・ 福祉・介護人材の養成機関から推薦を受ける者 ・ 就労支援機関から推薦を受ける者 ・ 商工会議所から推薦を受ける者 ・ 地方自治体から推薦を受ける者 ・ その他地域福祉に関して中立公正な立場から意見を述べられる団体から推薦を受ける者又は個人 等より構成することとする。<u>その際、社会福祉連携推進区域の福祉の状況の声を反映できる者を必ず加えることとする。</u>

論点	対応の方向性
(論点) 社会福祉連携推進評議会の構成員について、 ① 具体的なイメージ ② 役員との兼務の可否 ③ 選任・解任 についてどのように定めれば良いか。	○ また、評議会の構成員の員数については、法第127条第5号へ(1)に規定する「福祉サービスを受ける立場にある者、社会福祉に関する団体、学識経験を有する者」の3者が参画する者の例示となっていることから、複数で意見が分かれた際に賛否が決定できる最少人数である3人以上であって、具体的には定款で定める員数とする。 <u>②について</u> ○ 社会福祉連携推進評議会の構成員は、その中立公正性を確保する観点から、社会福祉連携推進法人及び社員である法人の役員との兼務は認められないこととする。 <u>③について</u> ○ 社会福祉連携推進評議会の構成員の選任に当たっては、 ① 理事会において人選の提案を決議し、 ② 社員総会において当該人選について承認を受けなければならないこととする。 ○ また、解任に当たっても、上記と同様、理事会において解任を決議し、社員総会において承認を受けなければならないこととする。 ○ 構成員の中立公正性を確保するため、その任期は4年とする。