

【初夏】市川 透 作 (2020パラアート TOKYO 入選作品)



## ご挨拶

新型コロナウイルス感染症については、変異株等の影響により未だ収束が見通せない状況が続いており、福祉サービスを提供する現場では大変なご苦労が続いていることと存じます。本感染症により影響を受けられた皆さま、そしてこの度の大雨により被災されました皆さまに心からお見舞い申し上げます。

さて、このたび藤崎誠一の後任として代表取締役役に就任いたしました。誠に微力ではありますが、損害保険を通じて少しでも皆さまのお役に立てるよう、特約火災保険の適切なご案内や防災に向けたご提案等に全力を挙げて取り組んでまいります。

本号は社会福祉施設における人材確保やリスク対策、BCP策定の重要性やSDGsに取り組む社会福祉法人のご紹介等、施設運営上のヒントとなる多くの記事やコラムを掲載いたしました。ご参考にさせていただければ幸いです。

今後も弊社は「安心と信頼。～お客さまに選ばれる代理店～」を目指してまいります。

引き続き変わらぬご愛顧とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

株式会社 福祉施設共済会  
代表取締役 矢田 宏人

### お知らせ

#### 令和2年度復興支援義援金寄付について

弊社では被災地の復興義援金として、日本赤十字社を通して、7件に総額100万円を寄付させていただきました。

- 「令和3年2月福島県沖地震災害義援金」
- 「令和2年7月豪雨災害義援金」
- 「令和元年台風第19号災害義援金」
- 「平成30年7月豪雨災害義援金」
- 「平成29年7月5日からの大雨災害義援金」
- 「平成28年熊本地震災害義援金」
- 「東日本大震災義援金」



ご挨拶・お知らせ	1
《WAM トピック》介護人材の確保状況の動向とポイント	2
《気になる数字》58.0% ～実用性のあるBCP策定のポイント～	3
《弁護士の眼》コロナ禍において施設に生じるリスク	4
《SDGs最前線》SDGsに取り組む社会福祉法人	5
《column1》介護施設の離職対策について	6
《column2》特養の財務データ分析	7
《共済会からのお知らせ》安心ご確認運動／社福向けD&O保険改定について	8



# WAM トピック 介護人材の確保状況の動向とポイント

独立行政法人 福祉医療機構 経営サポートセンター リサーチグループ 高橋 佑輔



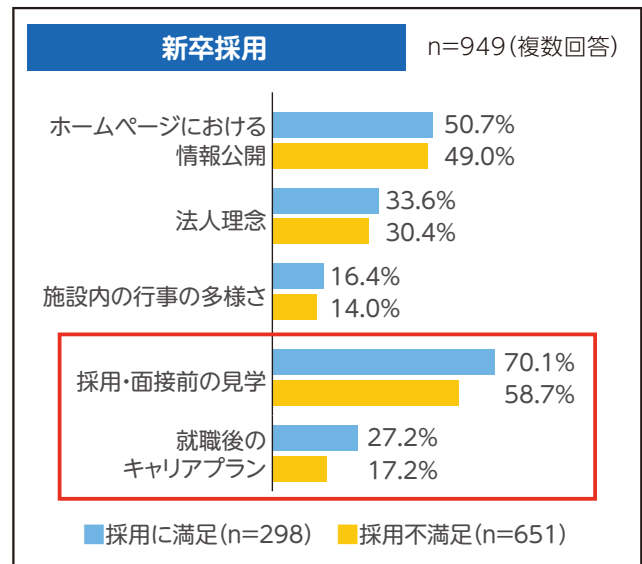
介護人材の確保は喫緊・重要な課題であり、コロナ禍においても有効求人倍率3.44倍(令和3年3月分)と依然人手不足の状況です。

(独)福祉医療機構が令和2年10月に融資先の社会福祉法人が開設する特養を対象とした介護人材に関するアンケート調査(回答数949施設)では、介護人材のうち直接処遇職員が不足している施設の割合は、64.1%と前回調査(2019年実施)より8.9ポイント低下したとはいえ、3分の2にせまる高い水準です。また、外国人介護人材を雇用している施設は34.1%と前回調査より13.7ポイント増加しました。一方で、コロナ禍の影響により出入国できず、計画に遅延等が生じているとの意見が多くみられ、多大な影響を及ぼしていました。

このようななかで、各施設はどのような媒体・経路またPRにより、採用活動を行い、あるいは職員定着に取り組んでいるのでしょうか。

まず、採用活動に利用した媒体・経路については、ハローワーク、法人・施設HP、職員からの紹介が上位3つでしたが、新卒採用活動を実施した施設に限定し、採用活動に満足した施設と不満足との施設で比べると、学校関係や実習受入れに係る取組みに差がみられました(次図)。

つぎに、新卒採用活動において法人・施設のPRポイントとして効果的だったと考えるものについて比べると、採用活動に満足した施設もそうでない施設も、上位3つは採用・面接前の見学、HPにおける情報公開、法人理念ですが、採用・面接前の見学で11.4ポイント、就職後のキャリアプランで10.0ポイントと、採用後のミスマッチにかかわるポイントで差が開いていました(次図)。

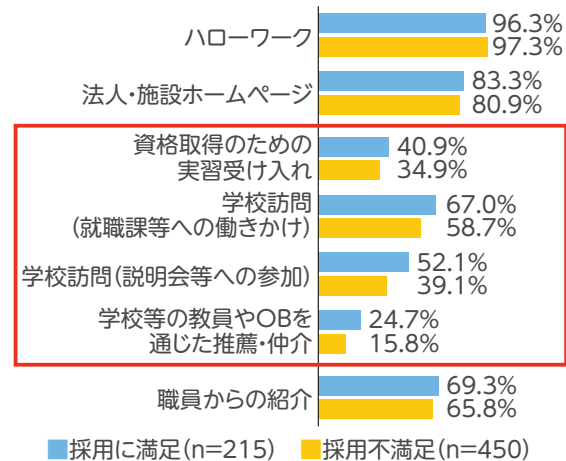


最後に、定着のための対応です。多様な人材確保の視点から、出産・育児休業後の職員や無資格・未経験の職員等に対しても細やかなフォローが必要で、例えば経営が良好な法人では、急な遅刻や早退に対応する時間休の制度や、待遇・ケアのマニュアルやチェックリスト化への取組割合も高い状況がみられました。

このように、採用面では、求職者がその施設で働く具体的なイメージや将来のキャリアを思い描けるように伝えられているか、定着面では、短期的には待遇・ケアの標準化、中長期的には研修の継続的实施や資格の取得促進、働きやすい環境整備といった一連の支援体制を整えているか、といった視点が差をつけているようです。ご自身の施設でもあらためて振り返ってみてはいかがでしょうか。

## 正規職員募集媒体(実施割合)

※新卒採用活動を実施した先



# 気になる数字 BCP

# 58.0%

この数字は何を  
表しているでしょうか？

## ～実用性のあるBCP策定のポイント～

MS&ADインターリスク総研株式会社

リスクマネジメント第四部 医療福祉マーケットグループ 医療福祉専任コンサルタント 青木 雅裕

令和3年度の介護報酬改定ならびに障害福祉サービス等報酬改定において、感染症や災害への対応力強化を目的として、全ての介護サービス事業者及び障害福祉サービス事業者を対象に、業務継続計画（以降、BCP）の作成、研修の実施、訓練が義務化されました。いずれの報酬改定においても3年間の経過措置期間が設けられていますが、近年、自然災害は毎年発生しており、昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等を鑑みれば、各施設・事業所においては早急に対応する必要があります。

社会福祉施設等におけるBCPの有用性に関する調査研究事業（令和2年3月）によると、これまでに大きな災害に被災したことがある施設・事業所のうち**58.0%**は、事前のBCP策定が被災時に「非常に役に立った」「概ね役に立った」と回答しています。役に立った対策としては、「電気が止まった場合の対策」「職員との連絡」「地震が発生した場合の職員の参集ルール」「備蓄」が上位を占めました。一方で、策定したBCPが被災時に役に立たなかったと回答した理由では、「内容がいまいだった」「想定以上の被害だった」「実現性に欠ける内容だった」とあり、策定したBCPに具体性がなく、現場での判断や行動に活かされなかったことが主な理由となっています。「事前に準備、周知、訓練をしておくべきだった」「内容を細かく記載しておけばよかった」との意見から、BCPを被災時に役に立つものにするには、内容をより具体的・現実的に考える必要があることがわかります。

厚生労働省は令和2年12月に「介護施設・事業所における業務継続ガイドライン」「障害福祉サービス事業所等における業務継続ガイドライン」として、「新型コロナウイルス感染症発生時」と「自然災害発生時」の2種類のガイドラインをそれぞれ発表しています。また、具体的な対策を

討した上でBCPが作成できるように、参考となる「ひな形」があり、「研修動画」も掲載されていますので活用ください。

一方で活用するといっても、ただ単に何も考えずにひな形を埋めたり、他の施設のBCPを流用することで足りることはありません。真に役立つ、使えるBCPを作成するには、自施設・事業所のオリジナルのものを作成することが大切であり、次の2つの取り組みが重要となってきます。1つ目は初めから完璧を求め過ぎず、研修や訓練で「使う」ことを繰り返して、より実効性の高いものに磨き上げていくことです。BCPはあくまでも計画ですので、実際に行動をしてみないとわからない事は多々あります。BCPに完璧なものはありませんので、研修、訓練を重ねて、毎年更新するようにしていきましょう。2つ目は、BCPの作成を担当職員任せにするのではなく、職員全員で知恵を出し合って作り上げることです。BCPの作成には多くの職員が携わり、施設や利用者の特徴などの情報、知恵を集約することで、その施設・事業所にあった計画を作成することができ、職員の災害に対する意識も高めることができます。

有事の時に利用者の生命や生活を守るのは、職員の皆さま一人ひとりの行動にかかっています。BCPを職員全員で作成し、研修、訓練を重ねて、いざという時に役に立つ、実用性のあるBCPを目指しましょう。

### 〈厚生労働省 BCP策定支援ツール〉



【介護事業者用】



【障害福祉事業者用】

# 弁護士の 眼

## コロナ禍において 施設に生じるリスク

法律事務所おかげさま

弁護士・ホームヘルパー2級 外岡 潤(そとおか じゅん)

◆プロフィール

東京大学法学部卒。09年、介護・福祉のトラブル解決を専門とする「法律事務所おかげさま」を巣鴨に開設。転倒・誤嚥等の介護事故を数多く手がけ、年間100件以上のセミナーをこなす。著書に「裁判例から学ぶ介護事故対応」(第一法規)等多数。



本稿執筆時点(令和3年6月中旬)で、未だ新型コロナウイルス(以下「コロナ」)の感染は終息の兆しが見られず、ワクチン接種も滞っています。施設内クラスター発生の報道も耳にするところですが、予防策を徹底しようにも特養やデイでは限界があります。施設で万一、クラスター等の大規模な被害が発生した場合、どのような法的責任が生じるのでしょうか。

### 〈事例〉

特養の一フロアで、ご利用者二名(Aさん、Bさん)のコロナ感染が判明した。Bさんの感染経路は不明だが、Aさんは外部の陽性者(家族)と接触していた。看取り期に入ったため、家族が来訪し1、2時間面会したが、後日、その家族が陽性であったことが判明した(当時熱は平熱であり、異常はなかった)。Aさんは高度の認知症であり、他入居者の部屋に立ち入る等の行動が顕著である。

この場合施設運営法人は、AさんとBさんに対し感染させたことにつき法的責任を負うか。またAさんをすぐ入院させられない場合、どうすべきか。

### 弁護士の眼

結論として、法人が事前に十分な感染対策を実施していたのであれば、本件で法的責任を負うことは無いと考えます。しかし、家族の面会時に、来訪者一人一人

の検温や体調のチェック等をおざなりにしていたといった事情があり、明らかに感染の疑いがあるにも拘らず漫然と面会を許可していたのであれば、法的責任を負うでしょう。

このように、感染させたことを理由として法的責任が追及されたケースは殆ど聞かないのですが、筆者の知る限り過去に一件、実際に事業所が提訴されたことがあります。令和2年9月、コロナに感染し死亡した女性の遺族が、訪問介護事業所に対し、陽性であったヘルパーが利用者にサービスを提供したため感染したとの理由で損害賠償を求め提訴しました。

報道によればこの訴訟は結局、ほどなくして賠償額は0として和解が成立したとのことですが、いずれにせよこの訴訟は請求棄却されていたものと考えます。

主な理由としては、コロナは潜伏期間が長く、感染者を判別することが非常に困難であるというものです。まして高度の医療的環境を持たない介護施設においては、予防策にも限界があります。法律は不可能を強いるものでは決してなく、厚労省などが出すマニュアルを最低限実施していれば、「施設としてなすべき義務は果たしていた」、従って感染させたことにつき過失は無いと評価されるのです。

本件では、そのような理由からAさんに関しては責任を負わないとはいえ、Bさんについては感染経路が不明であることから、更に責任を負う可能性は低いといえます。

次に、施設は陽性であるAさんが他の居室に入るといった行動を抑制すべきでしょうか。いわゆる身体拘束をすべきか否かという問題です。身体拘束は、切迫性・非代替性・一時性の要件全てを満たす場合に例外的に許容されますが、コロナ感染拡大のリスクに鑑みれば、切迫性は認められるといえるでしょう。次にとるべき方法ですが、Aさんを居室に閉じ込め外部から施錠するといったことも必要となるかもしれません。もしフロア全体を空けられるのであれば、そのフロアから出られないようにする措置が望ましいといえます。

最後に、このような拘束は入院するまでの間ですから、一時性の要件も認められます。

# SDGs

## 最前線



### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

# SDGsに取り組む社会福祉法人

株式会社ふるサポ 代表取締役  
一般社団法人SDGs活動支援センター事業パートナー

**中島 達朗** (なかじま たつろう)

◆プロフィール

地方創生支援と中小企業におけるSDGsの啓発事業で企業や自治体での講演実績多数



全国社会福祉協議会は、「全社協 福祉ビジョン2020」の中で、「持続可能な開発目標(SDGs)」の「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現(方向性)を表明しています。また全国社会福祉法人経営者協議会も令和2年度事業計画にSDGsを取り込んでいます。

こういった流れを受け、SDGsに取り組む社会福祉法人が増えてきました。本稿では、これからSDGsに取り組む皆さまへのヒントとして先進的な事例を紹介したいと思います。

## ■戦略PRとしての取組

戦略的PRとは、企業が目標(商品・サービス)の達成や、好意的な評判(レピュテーション)を築くために、全体戦略を俯瞰し、最適なPR手段を展開するコミュニケーション活動です。

事業の持続可能な成長を目指すのであれば、社会福祉法人にも戦略PRの考え方は必要といえます。

### ・自治体との連携

岐阜市にある「和光会」は、職員数1,500名の医療・高齢者介護事業を展開する医療・社会福祉法人グループです。岐阜県が推進する「SDGs推進ネットワーク」に参加するなど積極的にSDGsに取り組んでいます。

事業をSDGsのフレームを通して整理し、2030年までのコミットメントを発表、「SDGs×地域ケア」の取組みなどを展望しています。こういった取組みもあり、岐阜県が発行した「SDGs事例集」に紹介されています。

まさに自治体とのパートナーシップを活用し、レピュテーション向上に繋がっていると思います。

### ・金融機関の活用

愛媛県八幡浜市にある「社会福祉法人ことぶき会」は、職員数約60名で特別養護老人ホーム事業などを展開しています。2021年4月に愛媛銀行の提供するSDGs宣言支援サービスを活用して、2030年までの自社の重要項目を発表しています。金融機関がPRすることで地域におけるプラス効果が期待できます。

## ■差別化戦略の取組

多くの調査が、SDGsは若者に関心が高いことを示しています。背景に小中学校や高校でSDGs授業が始まっていることがあります。今後、「SDGsネイティブ」という世代が増えることは間違いありません。

また大学や専門学校では、SDGsに積極的な企業への就職推奨も始まっています。このような環境変化から就職サイトにSDGsのロゴを紐付けて掲載する社会福祉法人もあります。

一方、SDGs経営のポイントの一つに「報告とコミュニケーション」があります。今後は社会福祉法人においても採用やお客さまとのコミュニケーションでのSDGsの活用は重要となりつつあります。

### ・採用での活用

大田区にある「社会福祉法人睦月会」は、職員数約260名、障がい者福祉サービスなどを展開しています。「福祉領域におけるSDGs経営イニシアチブ」を標ぼうし、「Diversity & Inclusion」を基盤に働き方改革や人材育成に取り組むことなどを表明しています。SDGsを活用して、学生に経営理念や目指すべき姿を伝えることで優秀人材の採用に繋がっています。

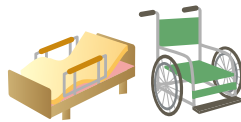
### ・コミュニケーション活用

杉並区にある「社会福祉法人いたるセンター」は、職員数430名、障がい者福祉サービスなどを展開しています。

お客さまへの情報誌提供や、障がい者が活躍する場の確保に向け「SDGs推進室」を設置するなど企業との連携を強化しています。

SDGsは、ゴール(目標)であり、ツール(戦略)であるという考えがあります。またSDGsは社会福祉法人と地域のステークホルダーとを繋ぐ共通言語と言えます。形ばかりのSDGs(SDGsウォッシュ)にならぬように留意し、ツールとしての活用をお勧めします。

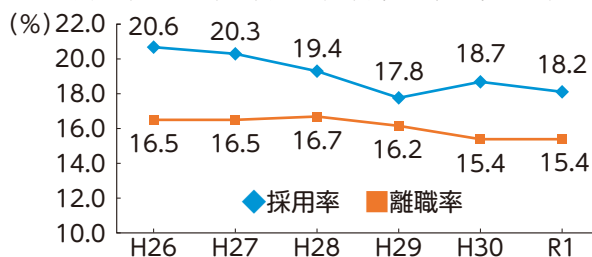
※10月にセミナーを開催いたします。  
同封のセミナー案内チラシをご覧ください。



SOMPOリスクマネジメント株式会社 医療・介護コンサルティング部 上席コンサルタント 泉 泰子  
～SOMPOリスクマネジメント株式会社は、医療・介護施設の事故防止のために各種支援を提供しています。～

## 1. 介護職離職の状況

公益社団法人介護労働安定センター 令和元年度介護労働実態調査結果  
訪問介護員・介護職員の離職率と採用率の推移



介護労働安定センターの調査によると、令和元年の離職率は15.4%と、ここ数年変化はないものの、有効求人倍率は高い率を示しています。都市部では欠員採用はほぼ困難であることを考えると、職員の定着により注力していかなくてはならないでしょう。行政や国の施策はあまり効果が出ていないとはいえ、法人個々の離職原因を見極めて、対策していく必要があります。

## 2. 離職の原因

離職原因のトップが、賃金等、待遇ではなく「職場の人間関係」であることはご存じでしょうか。

### <介護職の離職理由トップ5>

- 1位 職場の人間関係に問題があったため
- 2位 結婚・出産・妊娠・育児のため
- 3位 法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため
- 4位 他に良い仕事・職場があったため
- 5位 自分の将来の見込みが立たなかったため

【介護労働安定センター介護労働実態調査  
※調査期間：平成29年10月1日～31日】

2位以下をみても、法人内の環境が影響している可能性が高い理由となっています。

## 3. なにが職員をひきとめるのか

介護現場における人間関係の課題は、「支えあいの環境づくり」だと思います。3年未満の離職というデータを見ても、「新しい環境に入った職員を支える力」の重要性を感じます。また、長く勤務をするために、プライベートを支える環境、業務のモチベーションを落とさないよう支える環境も必要になります。

具体的には

- ① 新人が安心して学べる環境：経験者であっても施設ルールに慣れるまでのフォロー体制があること。相談ができる体制だけではなく、「わからない」ことを前提で教育する体制が必要です。とかく「早期の戦力化」を望んでしまいがちですが、この初期のフォロー体制が、新人の定着だけでなく「職場での支えあい」の環境を生んでいきます。

- ② 出産育児等プライベートを支える環境：若い職員が多い職場です。当然、結婚や出産、子育てなどの人生イベントがあります。そのイベントの際に「安心して休める」「休むことに後ろめたさを感じない」環境が、ずっとこの職場で働けるという安心感・意欲につながります。各種制度が整っているといわれている法人でも、実際は気軽に休める環境がなく、辞めざるを得ないという環境がないか確認しましょう。

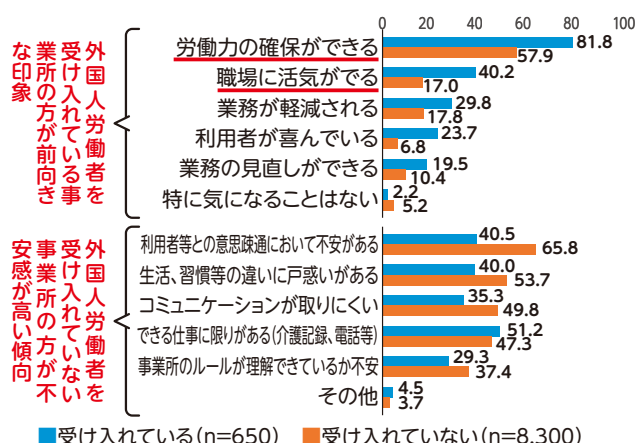
- ③ 育成の姿勢がある環境：学びたい・昇進したいという要望に応える体制があれば、職員は、目標をもって仕事を続けることができます。「ここいても何も変わらない」という意識を持ってしまうと、やる気のある職員から意欲を失っていきます。

職員はなにを職場に望んでいるのかを、組織がしっかり把握し応えていけばおのずと職員は定着し、それは職場の質の向上、利用者満足度につながります。

## 4. 外国籍人材について

外国籍人材の雇用が進んでいます。未雇用施設では「できないことが多いのでは」という不安を挙げていますが、雇用施設では「労働力確保」だけではなく、「職場に活気が出る」「利用者が喜んでいる」等の効果がみられています。実績から見ても、将来的に外国籍の人材雇用は必須となるのではないのでしょうか。しかし、外国籍職員も、労働環境が悪ければ定着はしません。特に現在雇用の多い東南アジアの国々では、就業中の口コミが大きく影響しており、職員対応がより良いことが施設を選択する要因となっています。日本人と同じ待遇であることはもちろん、宗教や住まいなどに配慮し、長く働ける環境づくりが、戦力となる職員の定着につながります。

公益社団法人介護労働安定センター 令和元年度介護労働実態調査結果  
外国籍労働者の活用に関する評価について(事業所調査、複数回答)



※本調査では、介護事業所における外国籍の労働者を調査対象としたため「外国籍労働者」という表現をしている。



株式会社エム・エム・ピー・ジー総研 統括研究員 老沼 護

この時期は皆さまの法人でも決算を終え、総会等も終了していることと思います。

2020年度は新型コロナ禍の下で、感染と闘いながらの運営となり、様々な面で厳しい一年だったのではないのでしょうか。

2021年度は介護報酬改定の年ですが、新型コロナ禍の下での法人経営の厳しさに一定の考慮があり、マイナス改定とはならず、また、大きな改定ともなりません。改定率は0.70%(2021年9月までのコロナ対応分含む)となりました。議論のなかでは、算定の多い加算を基本報酬に組み入れ、算定の少ない加算は廃止などという議論もありました。

さて、私どもでは平成元年の決算分から、特養の財務データ分析を毎年行っており、2020年度の分析が19回目でした。毎年決算の終了した今の時期から収集を始めて、年末の発表に向けて分析をしています。2020年度に行った2019年度の決算データの分析結果を抜粋して紹介します。

## サービス活動増減差額

ご存知の通り、定員規模が大きくなるほど利益が多くなります。逆に定員規模が小さくなると利益は少なくなります。(29名以下の定員の施設では例外措置がありますので別ですが。)30名定員のいわゆる小規模特養は2019年度はマイナスになり、30~49名定員では赤字となっています。60名定員は黒字に回復し、50名以上定員のところでは黒字となってはいますが、かなり低い利益率で厳しい状況に変わりはありません。全体としては若干回復しています。

## 入所利用率(稼働率)

全体の稼働率は94.3%で、以前に比べて定員規模による稼働率の差がなくなりつつあり、概ね95%で推移しています。

## 入所者10人当たり職員数

全体としては8.3人で、2018年度比6%減と大きく減少しています。介護業界の人手不足・介護の担い手不足が響いているのではないかと思います。小規模

程この職員数が多く、規模が大きくなるにつれ少なくなり、定員101名以上の規模では7.6人となっています。

## 人件費率

全体として横ばいで、64.6%でした。職員一人当たりの年間給与額は5%増となっており、処遇改善加算の影響も出ていると思われます。規模が小さいほど人件費率が高く、規模が大きくなりにつれ低くなります。規模による差はありますが、概ね65%程度で推移しています。

## 職員一人当たり年間給与費

全体として5%程度増加しています。金額にすると年間17万円程度の増加です。

## 職員一人当たり年間サービス活動収益

6%の増加で、年間34万円程度の増加。入所者10人当たり職員数の減少に伴い、一人当たりの収益が増加しています。

最後に加算の取得率上位をご紹介します。

最も取得されているのが、介護職員処遇改善加算(I)で、89.4%です。以降、栄養マネジメント加算(88.3%)、看護体制加算(I)(81.6%)、日常生活継続支援加算(77.7%)、初期加算(74.9%)と続きます。そして、2019年10月に創設された介護職員等特定処遇改善加算(I)が68.7%の取得率となっています。算定条件が複数ある上、また初年度にも関わらず多くの施設で算定しています。

紙面の都合上抜粋しての簡単なご紹介となりましたが、自施設と比較していかがだったのでしょうか?2020年度の決算が終わり、データがお手元にあると思いますので、比較をしてみてくださいと思います。

今年度も年末にかけて節目となる20回目の分析を行います。2020年度は初めに書いたように新型コロナ禍のなかでの運営となりましたが、新型コロナが経営にどのように影響を与えたのか。機会がありましたらまたご紹介したいと思います。

## 1 『安心ご確認運動』を実施します!!

### 1. 安心ご確認運動の実施について

～同封の安心チェックアンケートをご確認ください!～

当社の主力商品である火災保険は、長期契約（現在は最長5年間）の割合が非常に高く、保険期間の途中で事故の発生などが無い場合はお客さまとの接点取りにくい状況となっております。

そこでお客さまの安心・安全のために『安心ご確認運動』を実施させていただくことになりました。

定期的に状況を確認させていただくことで保険の付保漏れ等を防いだり、新たな情報提供が可能だと思っておりますので是非ご利用いただけましたら幸いです。

### 2. 保険の確認ポイントについて

火災保険におきましては、保険の対象に漏れがあるといざという時に保険が使えなかったり、反対に既に無くなっている建物や屋外設備に保険が掛かっているといったケースがあります。

このような事態を防ぐには定期的な保険のチェックが有効です。チェックする主なポイントは以下のような部分となりますのでご参照ください。

No.	保険の対象	チェックポイント (現在ご加入の保険の始期以降)
1	保険契約者	理事長(代表者)の変更は無かったか?
2	建物	施設の新築や増改築が無かったか? また取り壊した施設は無かったか?
3	設備・什器	大きな設備の購入や入替などは無かったか?
4	屋外設備	新たな屋外設備の設置や入替、既存設備の撤去などが無かったか?

### 3. 新たな情報提供について

新たな法律の施行や改正、保険の商品改定などニュースとしていち早くお届けしたい情報や、それに伴うセミナーのご案内などは基本的に当社ホームページ上にアップしておりますので是非ご参照ください。

併せまして『安心ご確認運動』の中でも最新の情報をお届けしていきます。今回お届けいたします最新情報は以下の通りですのでご興味のあるものがございましたらお気軽にお問合せください。

No.	情報キーワード	情報の内容・ポイントなど
1	健康経営	経済産業省が定める『健康経営』を実践し、『健康経営優良法人認定制度』の取得に向けたサポートを東京海上日動火災保険株式会社と連携して行います。
2	保育・こどもねっと (保育事業者のみ)	あいおいニッセイ同和損害保険株式会社が運営する『保育・こどもねっと』をご紹介します。定期的に最新のニュースやセミナー等の開催情報を受け取ることができます。

## 2 『社会福祉法人向け D&O保険』が改定されました

### 1. 役員賠償責任の明確化

平成29年4月に施行されました『改正社会福祉法』により、社会福祉法人の役員(理事、監事もしくは会計監査人、評議員)は、民間の株式会社における役員と同様に業務遂行上、様々な義務・責任を負うことが明記され、役員賠償責任が明確化されました。

### 2. 会社法の改正とこれに歩調をあわせた社会福祉法

令和元年12月の「改正会社法」において、新たに会社役員賠償責任に係る契約に関する規定が設けられ、役員賠償責任契約を締結するための手続等が会社法上、明確化されました。

令和3年3月、「社会福祉法」も「会社法」同様の改正が行われ、役員が受ける損害賠償リスク並びに訴訟リスクに対し、法人がそのリスクを担保することについて法的に明確化するものとなりました。

こうした法律上の改正に伴い、社会福祉法人において役員に対する補償の確保は重要な課題となっており、これまで以上に役員への予測困難な損害賠償リスク・訴訟リスクに備えるための「役員賠償責任保険(D&O保険)」の必要性が見直されているところです。

### 3. 共済会のD&O保険

当社では平成29年度から、社会福祉法人の役員の方々に対する補償の確保をはじめ、言いがかり(クレーマー)的な損害賠償請求に対する争訟費用への手立てや、外部から招聘される役員(評議員等)の方々に安心して就任いただくためにも必要な保険として『社会福祉法人向け役員賠償責任保険(D&O保険)』をご用意しております。

詳しくは同封のD&O保険のちらしをご覧ください。

保険内容の説明や見積書の送付依頼など詳細につきましては、当社「D&O保険デスク」までお問い合わせください。

◆「オ・ア・シ・ス通信」に関する皆さまのご意見・ご感想をお待ちしております。

【編集・発行】



# 株式会社福祉施設共済会



〒150-0002 東京都渋谷区渋谷1丁目5-6 TEL:03(5466)0881 mail:fs-kyousaikai@fs-k.jp http://www.fs-k.jp