

社会福祉法人経営情報

TKC社会福祉法人経営研究会・アドバイザー認定事務所

税理士法人 あおぞら

これからの社会福祉法人経営

令和2年2月

目次

【自己探求】

痴迷無知の人.....1P

【経営】

1. 運営と経営.....2P
2. 社会福祉事業成功の条件.....3P
3. 赤字体質の社会福祉法人の共通点.....4P
4. 特養の待機者が3,000人減少！待機者の増加を防ぐには専門的な医療ケアの拡充が必要.....5～9P
5. 増える倒産 中小の後継者難深刻に、法人倒産一転増加へ.....10P

【労務】

1. 働き方 霞が関の非常識.....11P
2. 60代後半の就労、法人に努力義務.....12P
3. 同一労働同一賃金始まる.....13P
4. ケアマネの給料アップが次の介護報酬改定の焦点に！.....14～18P

【会計】

1. 社会福祉法人の経営を瞬時に理解する事業活動計算書を「変動事業活動計算書」に置き換えると、お金の流れがよくわかります.....19～21P
2. 実践コンサルティング.....22～24P

【ちょっと気になる新聞報道】

- 人材大手 同一賃金に対応 派遣料1～2割上げ.....25P
- 弁護士など「士業」の個人事業所 厚生年金適用対象.....25P
- 「黒字リストラ」拡大.....26P
- 社会保険、電子申請可能に、働き方改革へ 中小の負担軽減.....27P
- 「要介護認定」の有効期間延長へ 厚労省、最長48カ月に.....27P
- 主要職種で時給上昇.....28P

【セミナー受講者の声】.....29P

【自己探求】

今、私の手許に敬愛する（故）飯塚毅氏（TKC全国会創設者、法学博士、税理士、公認会計士）が残された「自己探求」という私にとって物凄く難しい本があります。



この自己探求という本は、私が（株）TKCに勤務していた当時、社員に一冊ずつ贈呈されたものですが、最初の1ページを読んで「こんな訳のわからない難しい本など読めるものか」と思い、投げ捨てて書棚の奥にしまい込んでいたものです。

既に（株）TKCも定年退職し、数年経った今、改めて読んでみようとページをめくって見ました。が、やはり私には難しい本です。しかし、その中でも「なるほどな～」と思う箇所もあり、少しずつ読んでみるには価値ある本ではないかと思うようになりました。

むめいむち

痴迷無知の人

「これは仏教經典に出てくる言葉です。釈尊は、年中、愚痴と迷いと無知の中ばかりにいる人は救うことができない、という諦めと嘆きの言葉を残しているのです。

人間の真の在り方はどうあるべきか、なんていう固い話はどうだっていい。ただ毎日が面白く愉快地暮らせれば良いではないか。問題は金だよ。金をどうやって貯めるかが最大の問題だ。いや俺は金じゃない。どうやって優秀な子孫を残すために、秀でた女性と結婚するかだよ。いや俺は金でもなければ女性でもない。名声だ。頼山陽だって、『いづくんぞ青史に列することを得ん』と詩を残したじゃないか。歴史に名を留めることによって、俺の存在価値を、人類史とまでいわないまでも、せめて日本近代史ぐらいには残したいんだ。いやおれは違う。セルバンテスを見る。彼は人類史の大傑作といわれる『ドンキホーテ』を書き残したじゃないか。しかも、あれは獄中の中で書かれたと、言われている。とこのような、人生の目的論を戦わせるのもいいでしょう。

しかし、何が自分の本当の目的かを詰めてみることもせずに、ただ食って寝て死んでゆくだけの人生を送っている者が圧倒的に多いことだけは事実のようです。」

こりゃまいった。まるで自分のことを言われているようです。私は今までそれなりに頑張ってきたつもりですが、改めて何が自分の人生の本当の目的かまでは詰めてみたことはありませんでした。

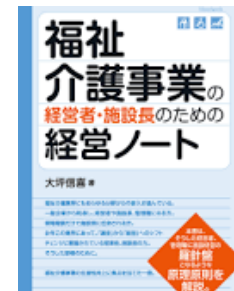
（故）飯塚毅氏は十六歳の時から三十二年間、那須雲巖寺の植木義雄老師のもとに参禅し、老師に鍛えられ叩かれて、修行六年目にして見性（悟り）を許された方ですが、改めて氏が残した言葉の意味を少しずつ自分の人生に置き換えて吟味してみることも無駄なことではないと考えています。

以上

【経営】

1. 運営と経営

私の手許に「福祉介護事業の経営ノート（著者 大坪信義 発行 2019年2月21日）」という書籍がございます。この書籍の中の18ページに「2.運営と経営」という題目の文書が掲載されています。読んでみて「なるほど」と思いましたので、掲載させていただきます。皆様はどのようにお考えになりますか？



運営と経営は何が違うのか

社会福祉業界では、運営と言ってみたり、経営と言ってみたり、その定義があいまいなようです。皆さんは、運営と経営では何が違うとお考えでしょうか。

私は運営とは、「法律や制度だけに縛られて今あるものを使って、決められたことを粛々と行うこと」と捉えています。そこには、前例踏襲主義、手続主義、マニュアル主義、単年度完結主義といった特徴があるように思います。

一方、経営とは、たとえ介護保険制度のような官主導の制度ビジネスであったとしてもトップが3~5年先のあるべき姿を指し示し、今ないものは自分たちで創意工夫しながら新たに創り出し、必要ならば予算を大幅に使って先行投資を行い、目標を実現していく姿ではないかと考えています。

経営とは、法律や制度のみに縛られるのではなく環境変化に適応するため、常に新しい何かを創造し続ける営みと定義できるのではないのでしょうか。つまり、答えのない答えを想像し続ける営みこそが経営といえるでしょう。

トップが、全従業員を奮い立たせるような夢のあるビジョンを指し示し、経営目標を数値で掲げ、その実現のための経営計画を練り、3~5年かけて、Plan（計画）Do（実行）Check（検証）Action（改善）サイクルを回しながら、何としてでも目標を達成しようと、全従業員が一丸となって取り組んでいる姿が経営だと思います。

運営とは、毎日決まったことの繰り返し、経営とは、昨年と今年で何かが変わっている姿ではないかと思うのです。

以上

2 . 社会福祉事業成功の条件

社会福祉法人だから赤字でもよいはずはない。

社会福祉法人は利益追求できない。しかしこのことの意味を誤解している人も多い。

利益追求してはいけないという意味は、「利益」を個人に還元してはならないということです。

健全な法人経営を続け、長く、福祉事業の領域で社会に貢献するためには、職員を雇用し、既存事業を滞りなく続けるだけでなく、借入金を返済し、かつ新規プロジェクトに再投資するためには当然、利益が必要です。しかも、さらなる社会貢献活動を行うためにも必要となります。

儲け主義は許されませんが、法人経営をつつがなく行うための真っ当な利益の確保は、施設長の使命と責任です。そのような意味において施設長はお飾りではなく、まぎれもなく経営者なのです。

今後ますます、福祉業界は人手不足に見舞われるでしょう。そうした環境下で人材を確保するためには、福祉事業に従事する人たちの満足を引き出す施策が必要です。他の産業にも増して、人材は、福祉事業の宝であることは間違いありません。

しかし、だからといって従業員の満足が利用者の満足に勝るはずはありません。ここを間違えている福祉従事者も実は多く存在しています。

これは、社会福祉はサービス業（新たな保険制度が始まった際、厚労省は、今後の社会福祉法人は、措置制度から「福祉サービス」へ転換をすることを明確に宣言しました。）であるという基本概念の基、利用者に奉仕していくという姿勢を忘れてしまってはならないでしょう。

以上



3 . 赤字体質の社会福祉法人の共通点

私の見るところ、赤字体質の社会福祉法人の共通点として、**経営の本質である「将来的な収支を勘案した経営計画、資金計画に基づいた会計管理」を怠っているというケースがほとんどです。**

税理士法人あおぞらが関与している社会福祉法人では、基本ベースとして、事務所スタッフによる月次の監査を行い、月次決算を行っていますが、月次決算を基に会計管理を徹底している社会福祉法人は、一体どのくらいあるのでしょうか。

また、これらの重要性を施設長や理事長に進言し、実践している会計人は一体どれくらいいるのでしょうか。

京セラの名誉会長の稲盛和夫氏は、次のように述べています。



「もし、経営を飛行機の操縦に例えるならば、会計データは経営のコックピットにある計器類にあらわれる数字に相当する。計器は経営者たる機長に、刻々と変わる機体の高度、速度、姿勢、方向を正確かつ即時に示すことができなければならない。

そのような計器類がなければ、今、どこを飛んでいるかわからないわけだから、まともな操縦などできるはずがない」（「稲盛和夫の実学 - 経営と会計」日本経済新聞社）

また、会計データは、健康診断の結果にもたとえられます。前年よりも健康診断数値が悪化し「異常値」が出ているのであれば、その原因を探り、いち早く対策をとっておく必要があります。

社会福祉事業を経営する上では、月次試算表の内容を理解することが欠かせません。その点で月次試算表や会計データは、一見難しそうに見える福祉事業の経営の実態を数字によって極めて明確に映し出そうとする鏡のようなものです。

だとすれば、経営者や管理者が会計に強くなるのが、健全な経営のためには不可欠といえるでしょう。「**会計事務所や経理担当者に任せっきり**」というのではいけない**です。分からなければ、分かるまで会計事務所のスタッフや経理担当者に聞くことが必要です。**

そして、もう1つ重要なこととして、会計処理はスピードが命です。2カ月も3カ月も遅れた月次試算表を見ていても何の役にも立ちません。会計とは経営に役立てるために作成するものであって、決算書を作成するためのものではありません。

前月の試算表は遅くとも翌月の10日前後には出来上がり予算と実績を比較検討できなければなりません。

これらの改善については、会計の専門家とよく相談して、協力して実践していくことをお勧めします。

以上

4 . 特養の待機者が 3,000 人減少！待機者の増加を防ぐには専門的な医療ケアの拡充が必要

出典:みんなの介護ニュース

特養の待機者は全国で 29.2 万人 地域や施設によって多くの待機者を抱える状況は変わらない。

2019 年 12 月 25 日、厚生労働省は特別養護老人ホーム（特養）への入所を希望しながら待機中のままとなっている要介護 3 以上の人数を調査した結果を公表しました。**2019 年 4 月 1 日時点で全国に特養の待機者は 29.2 万人。**2016 年度の調査に比べると約 3,000 人の微減です（出典：厚生労働省の発表を元に作成 2020 年 1 月 6 日更新）。

【介護度別】 特養待機者の状況



要介護 1、2 で特養への入所が必要な例外的なケース、いわゆる「特例入所」の待機者数は、別に考える必要があります。上述した要介護度 3 以上の待機者に加えて、要介護 1、2 の特例入所を希望する待機者は 3.4 万人だと報告されています。つまり、**特養に希望しながら待機せざるを得ない実数は全国に約 32.6 万人にものぼり、依然として重度の要介護度の高齢者が列を成しているという事態が続いています。**

ただし、前回調査から 3 年間で約 4 万人、待機者が減少した事実をどう捉えるかは難しいところです。特養は介護保険で重度の介護サービスを提供する中核的な施設のひとつ。24 時間体制で日常生活の介助を行っているため人気が高く、地域や施設によって多くの待機者を抱えています。**大量の待機者数に比べて、まだまだ施設数が追いついていないのが現状です。**

「受入体制の強化」と「待機高齢者の減少」が減少の理由

特養への待機者の微減について、まず厚生労働省の見解を見ていきましょう。

厚労省の担当者は、「特養や有料老人ホーム、サ高住など、さまざまな高齢者向け住まいの整備が進んだことも影響しているのではないか」ということを、3年間で特例入所を除く待機者が約3,000人減少した理由に挙げています。

ここで、特養への入所待機者状況を把握するため、独立行政法人福祉医療機構が実施した2019年度「特別養護老人ホームの入所状況に関する調査」の結果を見てみましょう。全国の特養施設3,568カ所を対象に1,160の有効回答数が得られたこの調査では、**29.1%の施設で平均待機者数が減少したと回答しています。**

1施設あたりの待機者数は**49人以下37.6%、50~99人が25.9%**となっていて、2年前の調査に比べて**待機者100人以上の割合が減少した一方、49人以下の割合は上昇しました。**

また、施設ごとの待機者数も1年前より減少した施設は29.1%。施設側の受け入れ体制強化や高齢者数の増加と重度化が同時に進むなか、全体的な待機者は減少傾向にあるのは確かです。ただし、医療的ケアが必要な要介護者に対し、受け入れ可能な施設を探して、待機者が特養以外の受け入れ先を探さなければならない面も増えていると考えられます。というのも、**新規入所者前の居住場所の調査では、80.7%の施設は自宅、73.7%の施設は病院と回答しているからです。**もともと医療機関で一定の医療的ケアを受けていた要介護者が入所する割合が高くなっていることの現れといえます。

「待機者減少の原因は都市部での介護施設増加にある。「都市部の特養は入りにくい」は過去の話に...

約3,000人の微減となった特養への入所待機者。その地域性を見ると、都市部での減少率が高くなっています。地方より都市部は介護施設が集中しているエリアが多く、特養も例外ではありません。**地方のように入所先の選択肢が限られるケースは少なく、施設が多いため次第に入所しやすくなっています。かつて、都市部ほど待機者が多いことが問題となっていました、それも過去のものになりつつあります。**

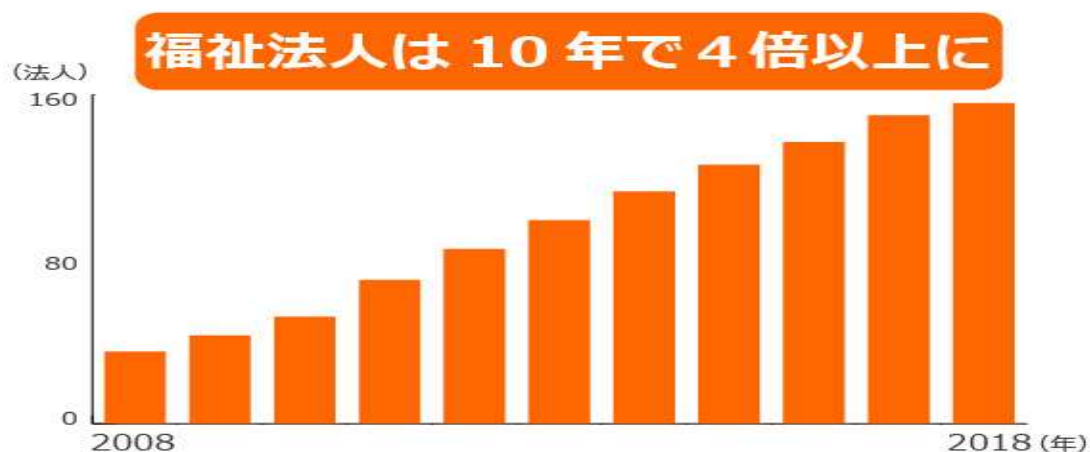
都道府県別で特養待機者を調査している独立行政法人福祉医療機構は2019年の結果を見ても、首都圏を中心とする都市部の1施設あたりの待機者は全国平均の100.8人を下回っている地域が多く見られます。とくに1年前の2018年度から比較した場合、入所を打診した待機者が入所につながらないと回答した特養は74.1%と全体の4分の3という高い割合です。**入所につながらなかったのは、「他の特養への入所」(64.3%)や「特養以外の他施設に入所」(64.3%)が大きな理由です。**

ここからわかるように、待機者の減少傾向が進んでいるのは、以前に比べて**特養の入所枠が増えていることに加えて、特養以外にも住宅型有料老人ホームやグループホームからサービス付き高齢者向け住宅（サ高住）まで、介護施設の種類が増えたことが一因と考えられます。**いずれにせよ、施設間の競争が激化していることで、待機者がよりニーズのマッチした特養を選べるようになったことが背景にあるのです。

156 の社会福祉法人が地方から首都圏に進出した

近年、地方に拠点を置いていた社会福祉法人が新たに首都圏に進出するケースが急増しています。独立行政法人福祉医療機構などの介護関連のデータを分析した福祉新聞は、**2018 年から過去 10 年間に 156 の社会福祉法人が首都圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）に進出していると発表。**それらの法人は 468 施設を運営していて、その数は 10 年前の 4 倍以上になっているとまとめています。

首都圏に進出した福祉法人数の推移



出典：『2017 年度現況報告書』（独立行政法人福祉医療機構）を元に作成 2020 年 1 月 6 日更新

首都圏に進出する法人は年を追うごとに増えていて、少ない年で 3 法人、多い年には 9 法人にも上ります。直近 4 年間の首都圏における特養の定員増減を見ると、2017 年時点で 18% も増加。定員 13 万 4,000 人を確保できています。

さらに、**特養以外の施設もこの 4 年で急増**しています。有料老人ホームの定員は 14 万 8,000 人で 32% 増。ここ数年、建設ラッシュが続いていたサービス付き高齢者向け住宅は 4 万 8,000 戸、実に 71% 増にもなっています。

このように、特養を含む高齢者施設が首都圏に増えていることで、待機者の受け入れ先も増えて、施設の種類も選択の幅が広がったため、待機者が減少しているのです。

これからの特養に求められるのは「医療ケアの充実」

約3,000人の待機者減少は評価すべき一方で、依然として30万人近い高齢者が特養への入所を待ち続けている状態が続いています。待機者数の改善に立ちはだかっている問題は、特養の入所条件です。2015年3月から原則要介護3以上の高齢者に絞られたことで、中重度の要介護者が必要とする医療的ケアに施設側が対応しきれていない現実があります。福祉医療機構によるアンケート調査でも、待機者に入所を打診した際に「医療的ケアの必要性が高く、対応できなかった」と回答した施設は49.2%と約半数。「ほかの特養に既に入所していた」と回答した64.3%に次いで、高い割合を示しています。

特養待機者が打診時に 入所につながらなかった理由 (上位3つ)



出典：福祉医療機構によるアンケート結果を元に作成 2020年1月6日更新

中重度の要介護者が必要な医療的ケアの代表例は認知症、障害、褥瘡の処置です。それぞれ93.6%、84.1%、81.1%と大半の施設が対応可能です。また、胃ろうやカテーテル管理、人工肛門の管理、血糖測定についてもそれぞれ62.8%、61.6%、72.8%が対応可能となっていて、施設側も医療的ケアの充実に図っている実態が見取れます。一方で、中心静脈栄養、レスピレータ管理、気管切開のケアといったより専門的スキルが求められる医療的ケアの受け入れはどうなっているのでしょうか。

「原則、受入れを断る」と回答した施設は実に全体の8割を超えていて、それぞれ85.9%、83.6%、80.8%と、特養にとって受け入れ体制を整えるのは厳しい様子がわかります。つまり、特養待機者の高齢者を減少させていくには、施設数や施設の種類

を充実させることに加えて、施設ごとにどこまで医療的ケアが必要な利用者を受け入れられるかにかかっているということです。

全国の特養整備計画は7割しか達成されていない

2019年度の調査で減少傾向が見える特養の待機者。大きな理由として、**施設数の増加による競争が活発化したため**という見方もあります。全国で必要とされる特養は計画段階で約6万床。しかし、2015年度から2017年度までの3年間で整備できたのは約4万5,000床で当初の計画の7割にとどまっています。**残り1万5,000床は整備が追いつかず、37都道府県で不足**していて、必要床数から見れば、特養整備はまだ道半ばの状態です。全国で特養の整備が進まない背景には、首都圏を中心に単身高齢者が増えている、これまでの施設体制では受け入れが難しくなっていることや、低所得者層の拡大で経済的に特養に入所できない高齢者が増えていることが指摘されています。

さらに、国や自治体の予算の問題による整備の遅れや、**介護業界の人手不足、介護報酬の見直しで、施設を立ち上げて採算が取れるのかといった不透明な社会環境も影響しています**。特養の待機高齢者の絶対数は減少しているのは事実です。しかし、まだ30万人近い待機者をどうやってゼロに近づけていくか。これは、施設側の受け入れ方針だけの話ではなく、行政や介護業界全体を挙げて取り組むべき問題です。

以上

5 . 増える倒産 中小の後継者難深刻に 法人倒産一転増加へ

今からご紹介する新聞記事は、企業の倒産関連のものですが、今後、社会福祉法人でも十分あり得ることですので、ご参考にしていただければと存じます。

日本経済新聞 令和2年1月10日「朝刊」
リーマン・ショックがあった2008年を直近のピークに減ってきた企業倒産が増勢に転じる見込みだ。19年は1～11月の件数が約8千件。過去で18年実績(約8200件)を上回り、20年も増加傾向が続く見通し。バブル崩壊後に不動産関連などの倒産が相続いた1990年代と異なり、**後継者難から事業継続に行き詰まる事例が目立つ**。
世界経済の減速懸念も重なり、少子高齢化といった構造問題が日本経済に重くのしかかっている。
「前社長が代を終えたことに伴い閉店することになりました」。東京都千代田区の主要駅近くにある靴店は創業から90年余りの歴史に幕を閉じた。最近の企業倒産の理由で目立つのが、人出不足を原因としたものだ。人手不足倒産の中でも最大の理由は「後継者難」で人手不足倒産の6割を占める。中小企業の後継者問題は深刻だ。25年までに70歳を超える中小・零細企業の経営者の約半分が後継者未定との試算もある。
金融機関にも影響が広がっている。上場する78の地銀・グループの19年4～9月期連結決算を見ると、18年に巨額の赤字だったスルガ銀行を除いた場合、不良債権の処理費用が前年同期の2倍以上になった。リーマン・ショック後に続けた中小企業の経営難が響き、融資先の業績悪化による将来の貸し倒れに備えて積む引当金や不良債権として損失処理する費用などが膨らんだ。以下省略～

この記事から学ぶべきこと

最近の倒産の特徴として大型倒産は少なく、中小企業の倒産件数の増加です。少子高齢化や人口減少がここにきて一挙に中小企業の倒産に拍車をかけているのです。

既に昨年中企業庁は日本の中小企業は2025年までに127万社無くなる見通しであると発表しています。日本の中小企業数は、現在360万社とされていますのでその3分の1の中小企業が無くなることとなります。

そうすると、日本の会計事務所の3分の1は無くなっても、日本経済にとっては何の問題もないということになります。何故ならば、日本の中小企業の税務申告を請け負って処理しているのは、地域の会計事務所だからです(地域の会計事務所にとっては死活問題です)。

もはや地域での小規模な会計事務所は経営できないことになるのではないのでしょうか。生き残っていけるのは、大規模事務所ということになるのではないのでしょうか。

また、この人口減少の影響を受ける社会福祉法人は保育園です。児童が集まらないのです。三重県では、待機児童などほんの一部の地域を除いて皆無です。園児が集まらないために廃業する保育園も増大することでしょう。

以上

【労務】

1. 働き方 霞が関の非常識

日本経済新聞 令和元年 12月30日「朝刊」

経済産業省は2018年度、国家公務員一種試験に合格したキャリア官僚の退職者が20人を超えた。キャリア採用が年間50人の所帯で異例の多さだ。秘書課は「柔軟な制度がない」と危機感を募らせる。

なぜ若手の退職者が増えるのか。人事院によると、キャリア職員試験の合格者に占める東大卒の比率は2019年度に17%となり、10年前で半分近くに低下した。

「忙しいなかで一人ひとりが十分に人事評価されないことも、若手が省内でのキャリアを描けなくなったり、やる気を失ったりする要因だ」。

人事評価や面談不十分

厚生労働省人事課の久米隼人課長補佐はこう指摘している。厚労省は5段階で人事評価する制度がある。だが、上司も本人も忙しくて十分な面談がなされていないという。

全員が「(真ん中の)B評価」となる例や、本人の希望・適正が人事異動に反映されていない例もある。人事面接をやってすらいらない上司もいるのが実態だ。

外務省では課長補佐トップの首席事務官が25~30人程度の評価を一人で見るという。若手は「自分の状況や経歴を把握しているとは思えない」と不安を隠さない。

成果や希望に反映しない評価・人事で若手はやる気を持って働けるだろうか。

~以下省略~

この記事から学ぶこと

一流大学を出てキャリア職員として採用された若手職員が辞めています。原因は上司の若手職員の**仕事への承認と評価不足**があるようです。キャリア職員と言えば、公務員のなかでもエリート中のエリートです。高級官僚となる方々です。私のような外部者からすれば、どうして辞めていかれるのか想像できません。

連合艦隊司令長官であった山本五十六の**「話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば人は育たず」**という言葉が思い出されます。

上司は、「何でも困ったことがあれば相談してね」と口では言われますが、相談したい時には席をはずしていることも多く、いても忙しそうです。

これでは、若手職員は、相談を諦め、そして職場から去っていきます。上司こそ自分の仕事の生産性や効率性を上げ、いつでも若手職員から相談に応じられるような体制にしておかなければなりません。

これは社会福祉法人の現場でも同じことがいえるのではないのでしょうか。

以上

2 . 6 0 代後半の就労、法人に努力義務

法人に 70 歳までの就業機会確保への努力義務を課す「**高年齢者雇用安定法**」の改正案が今年度の通常国会に提出される予定です。

60 代の働き手を増やし、少子高齢化で増え続ける社会保障の支え手を広げる狙いがあります。定年延長だけでなく、再就職の実現や起業支援などのメニューも加わるのが特徴です。

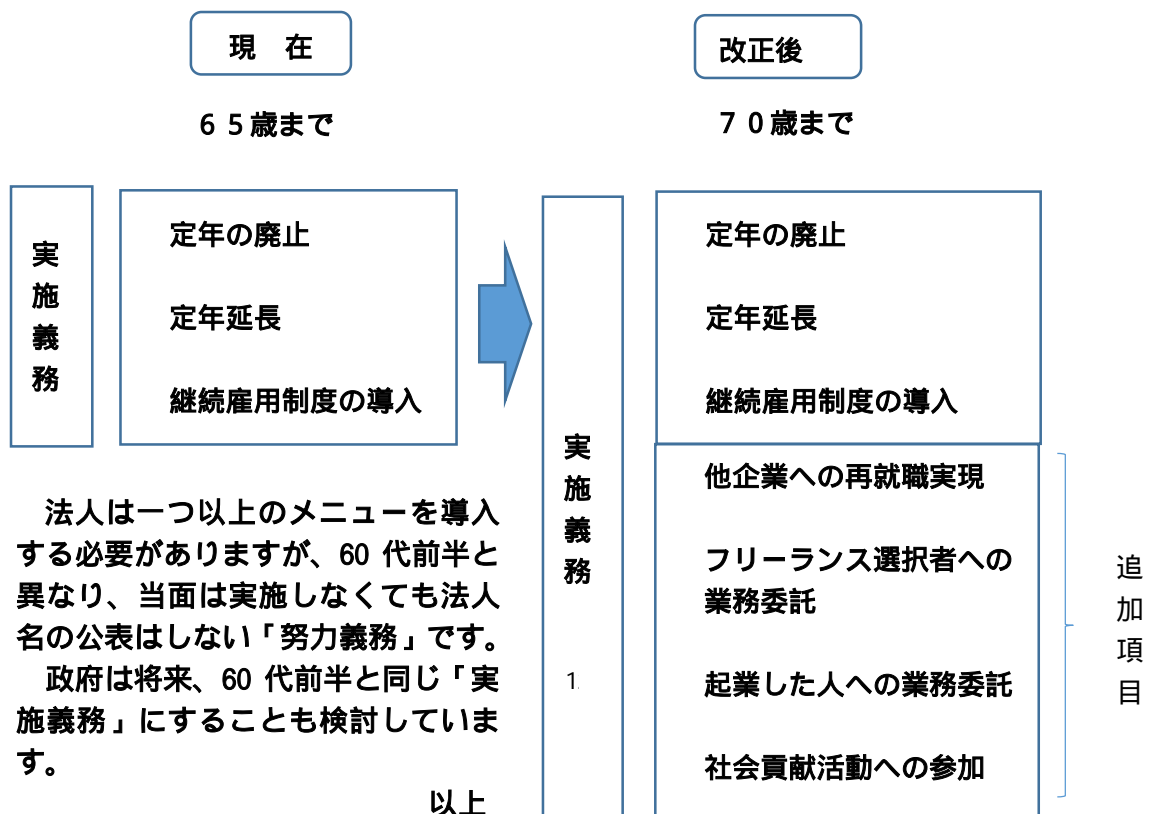
改正案は通称「**70 歳定年法**」。2019 年の閣議で決定され、19 年末に始まった政府の全世代型社会保障検討会議の中間報告で明記されました。国会で成立すれば、早ければ 2021 年 4 月から実施される見通しです。

60 代前半については既に、法人は「**定年廃止**」「**定年延長**」「**継続雇用制度導入**」のうち、どれかで処遇する義務があります。60 歳定年を 63 歳に延ばしたり、従業員が希望すれば同じ法人かグループ法人で嘱託や契約職員などで継続雇用したりする必要があります。

厚生労働省の調べによると 2019 年 6 月現在で定年廃止に踏み切った法人は 2.7%と少ないのですが、継続雇用制度を導入した法人は 80%弱に達します。

改正によって 60 代後半の従業員の就労機会を広げるため、従来 の 3 つに加え 4 つめの項目を追加します。

「70 歳定年法」新たに 4 項目 シニアの就労制度はこう変わる



3 . 同一労働同一賃金始まる

2020年4月からは大法人(社会福祉法人の場合、従業員100名以上)を対象に、同一労働同一賃金のルールが適用されます。中小法人は2021年4月からの施行です。

働き方改革関連法として新しいルールが相次ぎ導入されるなか、多くの社会福祉法人は多様な働き方に道を開く法人内制度の見直しなど対応に迫られることとなります。4月施行のパートタイム・有期雇用労働法と改正労働者派遣法の同一労働同一賃金関係2法は法人などが正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇の格差を設けることを禁じています。業務内容や責任、配置変更の範囲などに差がなければ、原則として賃金や手当、教育訓練などの待遇も同じ水準にすることが求められます。差がある場合は従業員の求めに応じて理由を説明する義務も生じます。

弁護士は「手当を見直す相談が増えている。正社員、有期雇用労働者、パートそれぞれの役割など就業規則で定義し、手当の項目も整理しておく」と指導しています。

正規・非正規のバランスを名目に正規職員の手当を廃止する動きも一部あるようですが、弁護士によれば「不利益変更になるので限度がある」と指摘しています。

また、大法人は2020年6月からパワハラ防止関連法が適用の対象となります。

次に中小法人は2020年4月から1年間猶予された時間外労働の罰則付き上限規制が適用されます。原則は月45時間、年360時間。労使で合意する場合は、年720時間以内まで可能ですが、2~6カ月の残業時間の全ての平均が80時間以内かつ月100時間未満の条件を守る必要があります。人材に限られる中小法人は大法人以上に難しい法改正となります。

なお、以下に個人にも関連する法改正について改めてご案内します。

施行開始日	法改正の内容
2020年4月1日	改正民法(債権法) 契約ルールを抜本的に見直し
	改正民法(相続法) 配偶者が自宅に住み続けられる配偶者居住権を創設
	働き方改革関連法 大企業に同一労働同一賃金ルール、残業時間の上限規制が中小法人にも適用
	改正健康増進法 飲食店などが原則屋内禁煙に
2020年6月1日	パワハラ防止関連法

	大法人にパワハラ防止対策を義務づけ、中小は 2022 年 4 月から
2020 年 7 月 10 日	遺言書保管法 自筆証書遺言を法務局に保管してもらえるように

以上

出典：日本経済新聞 令和 2 年 1 月 6 日「朝刊」

4 . ケアマネの給料アップが次の介護報酬改定の焦点に！

出典：みんなの介護ニュース

月収 48 万円ないと「普通の生活」は送れない？

ケアマネの処遇改善が議論の焦点に

厚生労働省は、2021 年に行われる介護報酬改定に向け、社会保障審議会の部会で協議を続けてきた内容について、今年中にも報告書をまとめる方針です。その中では、今まで数回にわたり処遇改善が行われた介護職員だけでなく、**ケアマネジャーについても焦点が当てられ、その役割や処遇についても検討される**ことがわかりました。

報告書には、ケアマネジャーが効果的に自身の役割を果たしながらも、ケアマネジメントの質を高めることができる環境の整備を進めるという内容が明記される予定となっています。また、ケアマネジャーに求められる役割の明確化や、事務負担の軽減などについても、同じく必要性が強調される見通しです。これは、今月の 19 日に社会保障制度調査会・介護委員会がまとめた提言の中に、**「ケアマネジャーの環境を整備すべき」**とあることが背景になっています。

加えて、この提言ではケアマネジャーについて、**公的資格である専門性に見合った処遇になることを要求**。これが、今回の報告書でケアマネについて言及したことにも影響を与えていると考えられます。今後、来年の夏から年末にかけて、このテーマに関する具体策の検討が進んでいくとみられています。

ケアマネ志願者がたった 1 年で 6 割超も激減した

今回、ケアマネジャーについての処遇改善に関する提言がされたことには理由があります。それは、本来、**介護業界の人気職業のひとつであったはずのケアマネジャーの人気**が、**急激に落ちた**ことです。2017 年のケアマネ試験の受験者数は 13 万 1,432



人でしたが、昨年度は4万9,312人と一気に6割以上も減少しました。こうした事態に陥った最も大きな理由は、受験資格の厳格化です。以前はヘルパー2級や初任者研修を受けた人も、現場での実務経験を5年以上積むことで受験資格を得ることができました。



出典：『第21回介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況について』（厚生労働省）
2019年12月26日更新

しかし、2018年からは「社会福祉士や介護福祉士の資格を取得してから5年」と受験資格を得ることが難しくなったのです。さらに、ケアマネジャーの処遇改善が進まないことも理由のひとつと考えられます。介護士の処遇改善がたびたび行われたのに対し、ケアマネジャーには手つかずであったことから、その給与の差がかなり埋まってきたのが現状です。厚生労働省の調査によれば、2018年9月におけるケアマネジャーの平均基本給は21万7,690円。同時点での介護職員の平均は18万1,220円となっており、給与面においては上回っていますが、需要増から年々業務の肥大化が進

み報酬が見合っていないと判断する人が多くなってきています。

ケアマネが事業者に希望すること (複数回答)



出典：『実質賃金指数の推移の国際比較』（経済協力開発機構）2019年12月26日更新

2018年9月時点でのケアマネジャーの平均月給は、手当なども含め35万320円となっています。これは、介護職員の30万970円に比較すると5万円近くも高くはなっているものの、2017年度の全産業平均月給が36.6万円であることを考えると、それよりも少ない額となります。

受験資格が厳格化されるなど、取得への難易度が高くなっているにもかかわらず、**一般的な産業の水準に給与が追い付いていないとなれば、なり手が少なくなるのは当然です。**さらに、介護職員の待遇が上昇している状況の中では、資格を取ろうとする人が減ってしまうという流れができています。

ケアマネ1人で25人の利用者を担当し、残業時間は1日3時間以上に！

また、ケアマネジャーの仕事が激務とされていることも、担い手不足の状況を作り出している一因だとされています。三菱総合研究所が公表した資料によれば、**ひとつの事業所あたりの平均の利用者数は72.2人であるのに対して、常勤職員のケアマネジャーは平均2.8人しかいない**ということが判明。厚生労働省が行ったケアマネジャーの状況に関する調査でも、3人以下の小規模事業所が全体の80.6%で、**28.0%の事業所がケアマネジャーを1人しか配置していない**とされています。

このことから、ケアマネ1人あたり24~25人程度の利用者を担当しなければならない状況に、陥っているという事実がわかります。さらに、今年追加された特定事

業所加算をはじめとして、加算要件などが追加されることにより、書類業務や申請作業などの負担は、制度がスタートした当初よりもさらに大きいものとなっています。

こうした状況の中で、みんなの介護が行ったアンケート調査では、ケアマネジャーの1日の残業時間について、3時間以上との回答が65.1%にのぼりました。こうした激務が、ケアマネジャーを志す人々にとって、ハードルのひとつとなっていると指摘されています。

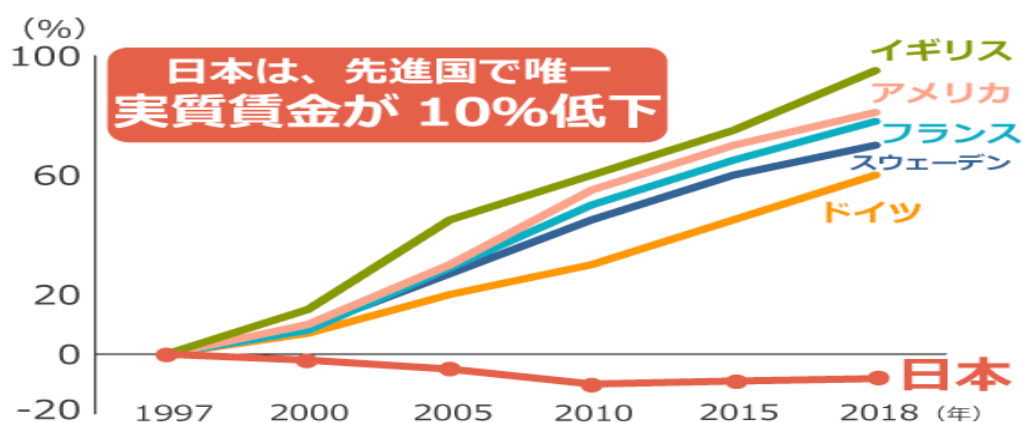
家族と暮らす「普通の生活」には、月収48万円も必要に

12月5日に発表された京都総評の調査報告によれば、夫婦と子供2人という家族のモデルケースで、普通の生活をするためには、30代なら月48万6,900円が必要と試算されました。さらに、40代の場合は54万9,800円、50代では70万7,500円が必要だとされています。もちろん住む場所などでも必要な額は変動すると考えられますが、現在のケアマネジャーをはじめとした介護業界の給与水準は、試算金額を満たす基準にはありません。

この調査を監修した静岡県立大学の中沢淳教授は、この状況は非正規労働者の増加に従って賃金が低下した結果だと指摘。1990年代は、平均賃金が必要額にほぼ達していたものの、現在では大企業に勤務するなどの一部の人しか達成できていないと指摘しています。

また、日本の平均賃金自体が低下しているというのも問題です。経済協力開発機構が発表した統計によれば、1997年から2018年までの20年間で、日本は時間当たりの賃金が8.2%減少したことが明らかになりました。

先進国での30年間の賃金推移



出典：『実質賃金指数の推移の国際比較』（経済協力開発機構）2019年12月26日更新

アメリカやイギリスなどでは実質賃金が軒並み上昇しているなか、先進国の中で日本だけが10%もマイナスとなっています。介護業界の低賃金問題は、いまや日本の産業全体が陥っている低賃金化でもあります。これは早急に解決すべき日本社会の問題なのです。

加算対象にならなかったことにケアマネの53%が「納得できない」

今年の10月に行われた社会保障審議会・介護保険部会では、市町村などの地方自治体の代表として参加した香川県高松市の大西市長が、ケアマネジャーの処遇について言及。さらに、日本介護福祉士会の石本会長も、ケアマネジャーの人材不足が深刻になったと見解を示すなど、**ケアマネの現状に対する危機感を持つ有識者は増えています**。こうした状況のなか、政府は主任ケアマネジャーのみが事業所の管理者となれるという運営基準の厳格化について、20年度末の時点でその他の職員が管理者を担っている事業所に対しては、経過措置を延長することを発表。

さらに、介護福祉士の養成学校出身者について、国家試験の義務付ける変更に対しても、経過措置を延長することなどを発表するなど、ケアマネジャー不足に対策を打ち出しています。しかし、民間のアンケート調査によれば、今年の10月から実施されている**介護職員等特定処遇改善加算について、居宅のケアマネジャーが対象とならないことに「納得できない」という回答をしたケアマネジャーは53%と過半数を超えています**。現状の待遇や、たびたび待遇改善の対象外となったことについて不満を持つ人が多くいることが判明しています。

ケアマネジャーを資格取得に見合うだけの魅力を持った職業にするためにも、処遇改善を行うことは待ったなしの状況だと言えるでしょう。

以上

【会計】

1 . 社会福祉法人の経営を瞬時に理解する 事業活動計算書を変動事業活動計算書 に置き換えると、お金の流れがよくわ かります。

毎月出力される資金収支計算書、事業活動計算書、貸借対照表について経営幹部の方に勉強して理解してくださいとお話しても、なかなかうまく理解できないものです。

特に初めて会計というものを学ぶ人にとっては当然です。まして、戦略的に活用しましょうと言っても、どうすればよいのか分かりません。

そこで、私は事業活動計算書を下図のように展開し、ご説明しています。
下図（A表）を変動事業活動計算書と言います。

（A表）

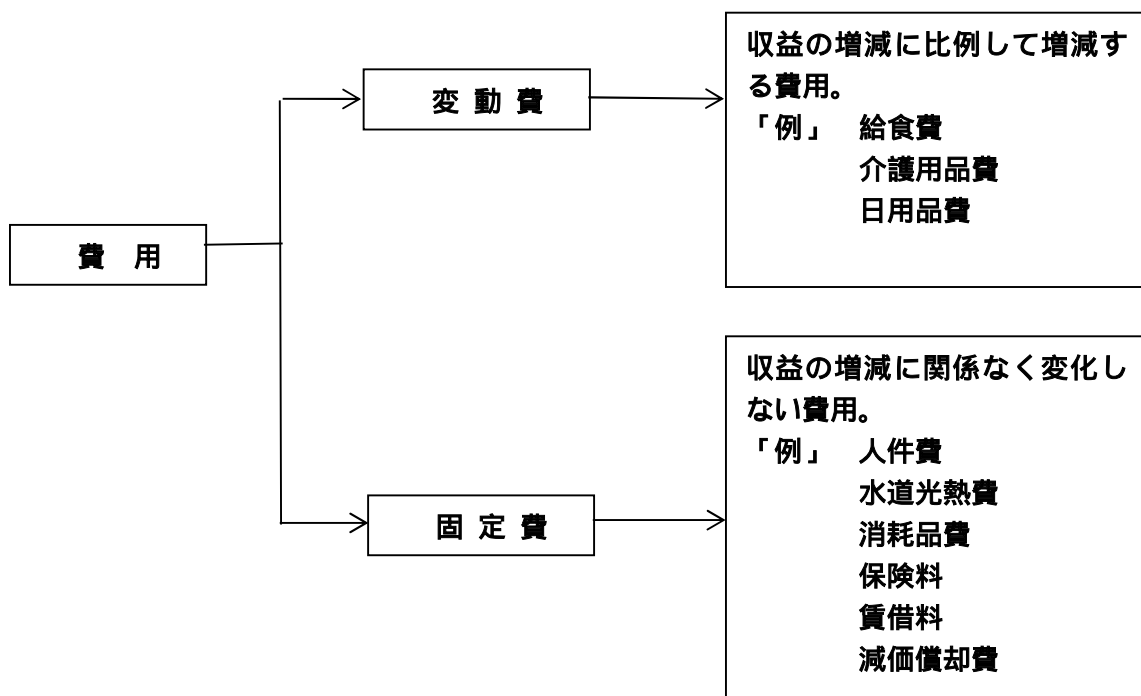
【変動事業活動計算書】

介護報酬 収益 100	変動費 20			5) 限界利益率 80%	当期活動増減 差額(当期利益) 10	借入金返済 5
	労働分配率 60%					設備投資 4
	限界利益 80	固定費 70	人件費 48			繰越利益 1
			その他 固定費 22			



変動事業活動計算書の作成の仕方

(1) まずは、費用を固定費と変動費に分けます。



(2) 次に限界利益(粗利)を求めます。そして利益を求めます。

介護報酬収益から変動費を差し引いたものを『限界利益』といいます。

また、限界利益から固定費を差し引いたものが『当期活動増減差額』(利益)となります。これを式で表すと次のようになります。

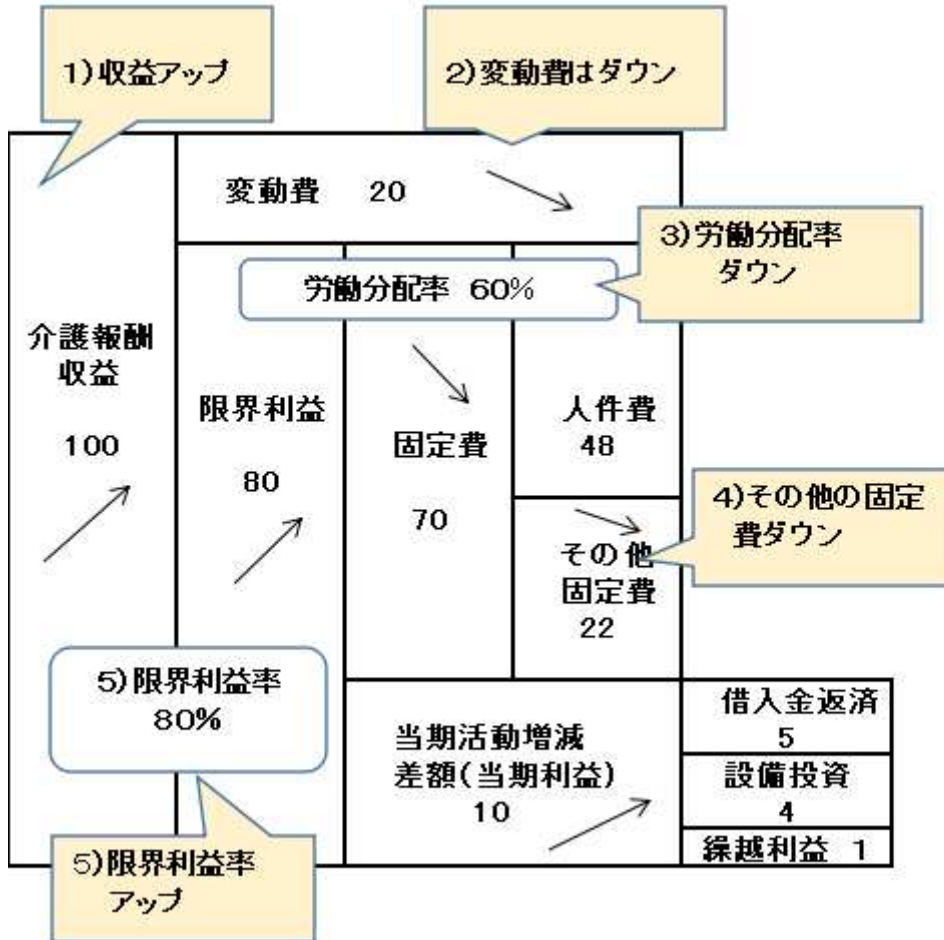
収 益	-	費 用	=	当期活動増減差額(利益)
収 益	-	(変動費+固定費)	=	当期活動増減差額(利益)
収 益	-	変 動 費	=	限界利益
限界利益	-	固 定 費	=	当期活動増減差額(利益)
限界利益	<	固 定 費	の場合は赤字	
限界利益	=	固 定 費	の場合は黒字もないが赤字もない(収益=費用)	
限界利益	>	固 定 費	の場合は黒字	

となります。

このように、限界利益は固定費を吸収し、当期活動増減差額(利益)を生み出す役割を果たします。下図(B表)をご覧ください。

B表

【変動事業活動計算書】



(3) 変動事業活動計算書を戦略的に活用する

社会福祉法人が当期活動増減差額(当期利益)を上げるには、1)介護収益アップ～5)限界利益率のアップのいずれかをすれば良いことになります。

これまでの事業活動計算書は、作成の目的が理事会や評議員会、さらに所轄官庁への報告用として作成されているため、当期活動増減差額(当期利益)をいかに上げるかといった具体的手法が分からないのです。

分かることといえば、介護報酬を増やして経費を抑える程度のことでしょう。これでは戦略を練ること(具体的にどのように活動すればよいのか)ができないのです。

2 . 実践コンサルティング

私をご支援している社会福祉法人における実践コンサルティングの一例をご紹介します。当法人ではすでに他の税理士先生が顧問として関与されており、会計的にもしっかり指導されているため、会計上の問題はありません。

理事長からは「従業員がもう少し経営感覚を身に付けられるように職場内研修をしてほしい」とのご依頼です。

これは理事長の経営感覚と、従業員の方々の経営感覚を少しでも一致させようとするものですが、従業員の方々にしてみれば、「忙しい中、なぜ小難しい話を聞かされなくてはならないのか」と不満を持ち、聞く姿勢を取ってくれないのではないのかという不安が私にはございました。

施設長の皆さんからも「ウチの職員、そんな長い時間、難しい話、聞けるかな？」との懸念の声も上がりました。

そこで、どんな「前置きトーク」を用意すれば、従業員の方が聞く姿勢をとっていただけるのか、具体的に何を話せばよいのか、私自身も大いに悩みました。当法人はこれまで経営をテーマとした職場内研修はしたことがありません。では、実例をご紹介します。

研修当日（午後6時～）、まず私は皆様が貴重な時間をさいて集まっていたいただいたことにお礼を述べ、さらに次のように話を続けました。

「これから『豊かになるため』のお金の話をしていきます。勿論法人のお金のこともお話ししていきますが、実は今日は皆様お一人おひとりが『豊かになるため』のお金の話もしていきます。この話では、例えば、なぜか節約しても貯金がたまらないと思っている方がいれば、その理由がわかったり、奥さんが小遣い増やしてくれないと思っている方がいれば、どう話せば増やしてくれるのか、が分かったりするかもしれません」と。こうお話しすると、少し雰囲気が変わりました。

この前置きトークによって「法人ごと」として構えていたスタンスを「自分ごと」に切り替えることができ、聞く耳を持っていただけたようです。

私はファイナンシャルプランナーの経験から、この辺りからの話を切り口に進めることにしました。

「まずは、皆様のご家庭のお金の流れを見てまいりましょう。」と言い、ホワイトボードに下図を描きながら説明を続けました。

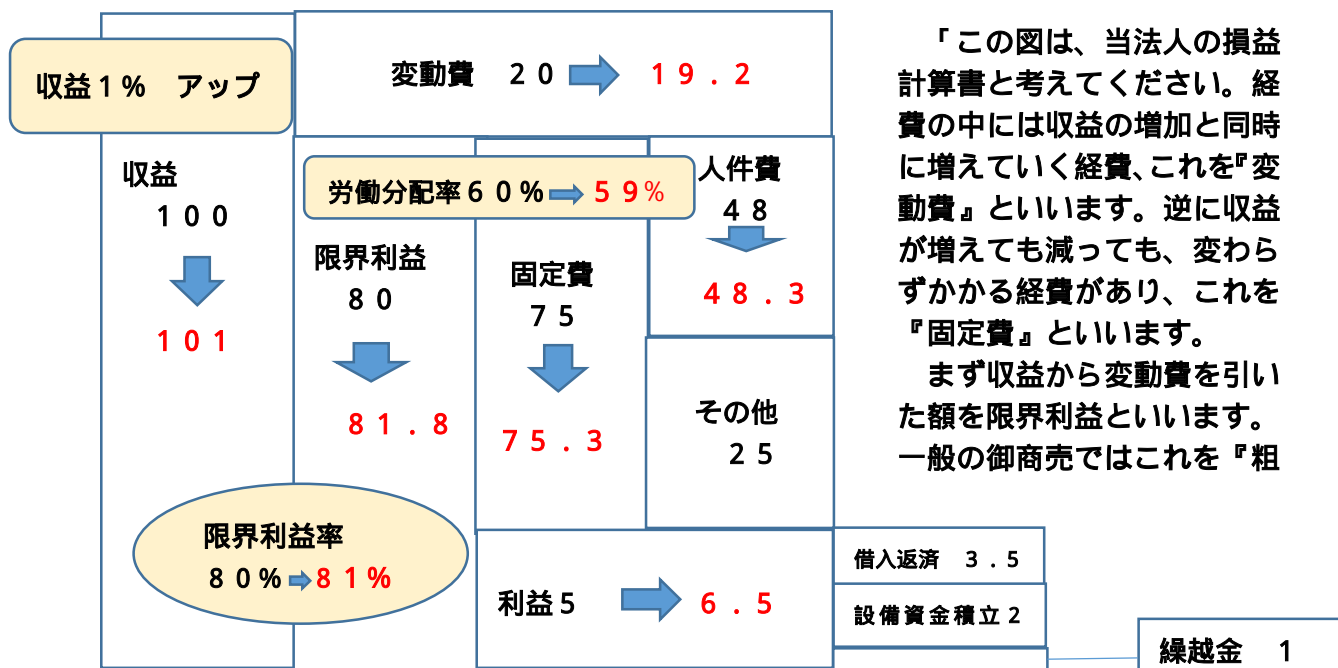
収入 30	税金・社会保険 5		
	手取り 25	生活費 22	日常生活費 17
			娯楽費 5
		貯蓄 3	

「この図は、収入、税金・社会保険、手取り、日常生活費、娯楽費、貯蓄の関係を関連づけしたものです。ここで生活が豊かになるためには、この関連図のどこを変えても実は豊かにはならないということです。例えば貯蓄したいからタバコをやめようとか、毎年旅行したいから食費を抑えようといった具合です。」

この考え方も大切ではありますが、何かを削って何かを増やしているだけであり、豊かになるわけではありません。やはり豊かにするには『手取り』を増やす。そのためにはいかに『収入』を増やすかを考えてみるということです。」

「では、その『収入』の先にはなにがあるのでしょうか……」とお話しながら、まったく同じ図形を書き、法人のお金の流れを説明しました。

今度は法人のお金の流れ図



利』といい、売上から仕入額を差し引いたものです。

介護福祉施設では、収益から給食費や介護用品費を差し引いたものです。この割合を限界利益率（粗利率）と言います。この図では当初80%となっています。そしてこの限界利益から固定費を差し引けば利益になります。この利益から銀行借入金への返済、設備投資への積立金を差し引けば、次期へ繰越してよい利益となります。

固定経費の中で、最も大きな金額を占めるのが人件費であり、限界利益と人件費の割合を労働分配率といいます。この図では当初60%となっています。

この図で人件費を上げようとするれば、仮に収益が変わらなければ、変動費を縮小するか、その他の経費を縮小するしか方法はありませんが、それを実施すれば介護サービスの低下に直結する恐れがあります。それでは皆様も自分たちの給料を増やして利用者へのサービスを低下させることとなりますので、納得はできないでしょう。

もう一つの方法があります。それは収益を増やすことです。収益を上げれば、人件費を増やして職員の皆様に対して少しでも豊かな生活の実現ができます。

例えば、なかなか収益を上げることは難しい時代ですが

仮に収益を1%だけアップできないでしょうか？

収益は100から101 ($100 \times 101\% = 101$) にできませんか。

例えば施設の稼働率を1%だけ上げるとか、利用率を1%だけ上げるなど、考えられないでしょうか。

次に限界利益率を1%アップできないでしょうか？

限界利益は80%から81%とすれば限界利益は81.8 ($101 \times 81\%$) になります。

そして労働分配率を1%ダウンできないでしょうか？

労働分配率は60%から59%になります。

そうすると賃金は48.3 ($81.8 \times 59\%$) となり、0.3だけ賃金が上昇します。

すなわち1%運動です。そうするとどうなるでしょう。

計算結果から申し上げますと

給料が48から48.3になり0.3増加 100.6%アップ

利益が5から6.5に増加 130%アップ

となります。

したがって少しだけ賃金が増え、それが結局従業員の皆様の生活を少し豊かにすることができます。そして、利益は130%アップとなり、法人の経営基盤の強化にもつながります。

勿論、収益を上げるばかりが方策ではありません。同時に経費を抑えることでも皆様方の賃金を増やすことができます。この図の場合はその他の経費の縮小ですね。

さて、そこで皆さん、どうすれば収益があがるのか、どうすれば経費を縮小できるのかを考えてみてください。しかし、絶対に忘れてほしくないのは、利用者へのサービスを低下させない上での収益拡大、経費の縮小であるということです。どうすればよいのでしょうか。なにかいい智恵はございませんか。」

そこまでお話すると参加者から、いろいろなアイデアが出てきましたので、早速ホワイトボードへ書き出しました。

「それではいつからやるのがいいですか。」とお聞きしたところ、「経費削減の○と○は明日からでもできるのでは...」との声がありました。

私は、「是非ともできるところから取り組んでください。この結果は毎月作成されている月次の試算表の数値となって表れてきます。それでは3カ月後、再度、皆様に集まっておいただき、その結果をご報告させていただきます。そして引き続き、皆様からのいいアイデアをお聞かせください。」とお話し、短い時間でしたが、職場内研修を修了することができました。

以上

【ちょっと気になる新聞報道】



人材大手、同一賃金に対応 派遣料1~2割上げ

日本経済新聞 令和2年1月11日 「朝刊」

大手人材会社は4月以降、企業への派遣料金を引き上げる。パソナは2割程度、パーソルテンプスタッフも交通費分のほか、1時間当たり100円程度値上げの方向で顧客企業と交渉する。正社員と非正規社員の不合理な待遇格差を禁じた「同一労働同一賃金」に対応し、派遣社員の給与の上乗せ分を検討する。

料金は現状から1~2割上がるとの見方がある。派遣社員の収入増につながる半面、負担の増加を敬遠する企業の受け入れが減る可能性もある。

4月に始まる同一労働同一賃金ルールへの対応は、改正労働者派遣法の規定に基づく。1つは、基本給や賞与などを同じ仕事をする派遣企業の従業員に合わせる方式だ。仕事の内容が同じでも、派遣先従業員の賃金によって給与に差が出る場合がある。

もう一つは業務内容や働く地域ごとに厚生労働省が示す賃金基準に応じ、派遣会社内でそろえる方式だ。パソナやパーソルテンプスタッフのほか、リクルートスタッフィングなど大手はこの方式で待遇を改善する。人件費の伸びは避けられず、各社は自力で負担するのは困難と判断した。

人手不足で事務職を中心に派遣会社の確保が難しくなっている。派遣各社は時給を引き上げて社員を募集しており、こうした経費の増加分も上乗せする。

一般的に派遣料金の6~7割が派遣社員の時給に充てられる。人手不足のみを理由とした時給の引き上げに比べ、派遣会社は大幅な収入の増加につながる見通した。

一方で派遣社員を受け入れる企業は負担増につながる。人材サービス大手のエン・ジャパンの中島純派遣会社支援事業部部長は「事務量が増えても新たな派遣社員の受け入れに慎重になる動きがでてきそうだ」と指摘する。派遣社員の就労機会が減るリスクもある。

弁護士など「士業」の個人事業所 厚生年金適用対象

厚生労働省は弁護士や税理士ら法律や会計などの手続きを担う専門家、いわゆる「士業」の個人事務所の従業員を厚生年金の適用対象とする。法人の事業所(税理士法人やおぞら)は全て厚生年金に加入する必要があるが、個人事業者は対象外だった。

対象となる人は約5万人の見通し。2020年の通常国会に改正法案を提出し、**2022年10月**からの適用を目指す。

フルタイムで働く人は通常、厚生年金に加入する必要がある。だが農林水産業や飲食業など「非適用業種」とされる仕事や、従業員が5人未満の小規模な個人事業者で働く人は厚生年金の対象から外されている。

現在は「士業」の個人事務所も非適用業種の一つだが、厚生年金が適用される業種に見直す。「士業」の個人事業所は比較的経営が安定しており、保険料の支払いといった事務手続きも問題なく行えると判断した。対象業種の見直しは約70年ぶり。厚労省の有識者会議も「士業などが非適用なのは疑問がある」としていた。

「黒字リストラ」拡大 昨年9100人 デジタル化に先手

日本経済新聞 令和1年1月13日「朝刊」

好業績下で人員削減策を打ち出す企業が増えている。2019年に早期・希望退職を実施した上場企業35社のうち、最終損益が黒字だった企業が約6割を占めた。これらの企業の削減人員数は中高年を中心に計9000人超と2018年の約3倍に増えた。企業は若手社員への給与の再分配やデジタル時代に即した人材確保を迫られている。業績が堅調で雇用環境もいいうちに人員構成を見直す動きで、人材の流動化が進む。

早期退職で人員見直し

上場企業が19年に募集（または社員が募集）した早期・希望退職者は35社の計約1万1千人だった。東京商工リサーチが調べた。企業数も2018年（12社、4126人）の約3倍にのぼり、多くの電機大手が経営危機に陥っていた2013年（54社、1万782人）の人数を上回った。

35社の業績を日本経済新聞が分析したところ、全体の57%に当たる20社が直近の通期最終損益が黒字で、好業績企業のリストラが急増していることが分かった。この20社の削減幅は約9100人と、全体の8割を占めた。最終赤字の企業は15社（43%）だった。ただ有効求人倍率は高止まりしており、雇用全体としては悪くない状況が続く。

「黒字リストラ」で目立ったのが製薬業界だ。中外製薬は2018年12月期に純利益が2期連続で過去最高を更新したが、19年4月に45歳以上の早期退職者を募集し、172人が応募した。アステラス製薬も19年3月期の純利益が前期比35%増えるなか、3月までに約700人が早期退職した。

企業を取り巻く経営環境は人口知能（AI）のようなデジタル技術の進展を受け急激に変化している。中外製薬は「従来の技術や専門性で競争力を保つには難しい」と人材配置の適正化を急ぐ。

高度技術を持つ人材は若手を取り込むため、高額報酬で争い合う構図も鮮明だ。NECは19年3月までの1年間に約3千人の中高年がグループを去る一方、新人社員でも能力に応じ一千万円を支払う制度を導入した。富士通も2,850人をリストラしたが、デジタル人材に最高4千万円を出す構想を持つ。

年功序列型の賃金体系を持つ大型企業では、中高年の給与負担が重い。厚生労働省によると、大企業では50～54歳（男性）の平均月額が51万円で最も高く、45～49歳も46万円だった。昭和女子大学の八代宏特命教授は「人手不足に対応するには中高年に手厚い賃金原資を若手に再配分する必要がある」と指摘する。

今年もこの流れは強まる見通しだ。味の素は2020年1月から50歳以上の管理職の1割強に当たる100人程度の希望退職者を募集。2020年に早期退職を実施する予定の企業は足元で9社(1900人)であり、うち7社が2019年度に最終黒字を見込む。

定年後を見据え、早いうちに新しいキャリアに転じて長く働きたい人が増えるなど働き手の意識も変わってきている。即戦力となる中高年は、中小企業などの引き合いが強い。人材紹介大手3社の紹介実績では、2019年4~9月の41歳以上の転職者数は前期同期比3割増と、世代別で最も伸びた。

デジタル化など事業構造の変革を機に、流動性の低かった日本の人材市場の在り方が変わる可能性がある。

社会保険、電子申請可能に 働き方改革へ 中小の負担軽減

日本経済新聞 令和1年1月13日「朝刊」

働き方改革関連法が4月から中小企業に適用されるのを踏まえ、政府は負担軽減策を実施する。従業員の社会保険や補助金の行政手続きをインターネットで完結できるようにして事務作業を減らす。人手不足が深刻な建設などの業種に配慮し、地方自治体に公共事業の時間が偏らないよう平準化を促す。大企業の働き方改革のしわ寄せを防ぐため取引状況も検証する。

働き方関連法は2019年から大企業に適用された。中小企業は1年後れで始まり、最大720時間の残業規制の対象になる。中小企業に「人手不足が一層深刻になり、事業が立ち行かなくなる」との声があり、首相官邸を中心に省庁横断で負担軽減を検討してきた。社会保険のネット手続きは4月をめどに可能にする。

従業員が就職や退職をするたびにハローワークや年金事務所などに出向いて書類を提出するのは、中小企業に大きな負担となってきた。厚生年金だけでも年間約1億件を超える。電子申請を可能とし負担を減らす。

社会保険と同時に、中小企業向け補助金の申請手続きもオンラインで完結できるようにする。

「要介護認定」の有効期間延長へ 厚労省、最長48カ月に

日本経済新聞 令和1年1月16日「朝刊」

厚生労働省は介護サービスを受ける際に必要になる「要介護認定」の有効期間を延長する。現在、最長36カ月としているが、前回の認定時から要介護度に変化がない場合は**最長48カ月**とする。

認定員の人手不足が原因で申請から認定までの時間が長期化しており、有効期間を延ばすことで審査の頻度を減らす。

介護保険制度は申請から30日以内に認定することを定めている。だが実際は平均で38日かかっている。要介護認定には調査員の聞き取り調査が必要になるが、高齢者が増える中で人手が足りていない。1947~1949年生まれた「団塊の世代」が2025年以降、後期高齢者になることから、今後も認定件数の増加が見込まれている。

厚労省の調査では、直近の要介護認定から 48 ヶ月経過後の要介護度が前回と変わった人の割合は 33.4%に達している。このため要介護度が前回と変わらない人については有効期間を従来の 36 ヶ月から 48 ヶ月に延ばす。関連制度を見直し、2021 年度にも実施する。

主要職種で時給上昇

日本経済新聞 令和 1 年 1 月 16 日「朝刊」

人材派遣会社が派遣先企業から受け取るスタッフの派遣料金は上昇が続く。一般事務職は 1 年間で平均 5～6%程度高くなった。販売職や医療・介護職なども水準が底上げしている。人手不足で需要は根強く、人材の確保には時給を上げざるを得ない状況だ。

派遣先企業から受け取る料金の 7 割程度をスタッフの時給に充てることが一般的だ。派遣需要が最も多い一般事務職は 2019 年秋時点で 1 時間当たり 2300～2600 円。18 年秋の 2100～2500 円から上昇が目立つ。

正社員の残業抑制策でこなせない仕事の代替などで、派遣社員の利用が拡大し続けている。人材サービス大手エン・ジャパンによると 2019 年 11 月の関東の一般事務の募集時平均時給は前年同月比 1.1%高い 1604 円。過去最高の水準にある。

深刻な人手不足の医療・介護は 2100～2600 円となった。安値が 300 円程度切り上がった。

【セミナー受講者の声】

当事務所主催の社会福祉法人経営セミナーでは、毎回セミナー終了後のアンケートで、セミナーについての理解度と今後の開催してほしいセミナーの要望をご記入いただいています。その結果を受け、毎月のセミナー開催の内容のテーマを絞り込み実施しています。

さて、今年度より、新たに受講者の方々のセミナー受講感想についてもご紹介してまいりたいと存じます。

勿論、掲載します受講感想については、受講者の皆様にその都度、ご了解をいただいたもののみをご紹介させていただきます。

今回は令和2年2月14日および15日開催しました「社会福祉法人のためのこれからの予算の立て方」セミナーについての受講感想です。

Aさん

「予算は資金収支計算書ではなく事業活動計算書で立案することの重要性を認識しました。また働き方改革に伴うコスト削減の中で、会議は、問題点を中心に行うのであって報告事項は事前に紙で連絡するなど、会議の時間短縮をすることも経費節減の一つであることを学びとても参考になりました。」

Bさん

「事業計画の大切さを改めて学びました。私は施設長ですが、今回は予算立案も大切ですが、作成された予算や事業計画を職員の皆さんに発表し、その目標達成に向けて職員一同協力していくことの大切さを痛感しました。」

Cさん

「私は予算を事業活動計算書を基に作成しており、その考えが間違いないことを確認できたことがよかったです。又人材確保のためのヒントもいただけて、大変参考になりました。次のセミナーにも参加させていただきます。」

Dさん

「予算の立て方について、もう少し詳しくお聞きしたかったです。」

Eさん

「税理士法人あおぞらのセミナーは毎月開催されていますが、なによりも助かるのは、受講料が安く、内容もまあまあなので、幹部職員の者を参加させられることです。そして、開催会場も近場であることがいいですね。私は、理事長として初めて参加しましたが、講師から本来研修参加は上級職員から積極的に参加すべきもので、いくら初級職員を参加させても、肝心の上級・中堅職員の意識が変わらなければ、なんの役にも立たないと聞かされハットしました。

次回の研修からは出来る限り私自身も参加させていただきます。

以上

税理士法人あおぞら

〒516-0061

伊勢事務所 三重県伊勢市宮川 2 - 3 - 1 7

TEL 0596-24-6770

〒516-0078

曾祢事務所 三重県伊勢市曾祢 1 - 1 - 1 8

TEL 0596-21-2468

〒516-0501

志摩事務所 三重県志摩市阿児町鷺方 2975-183

TEL 0599-43-5155

〒510-0075

四日市事務所 三重県四日市市安島 1 6 1 4

ラ・テラビル7階 B号室

TEL 059-329-6670

〒114-0004

東京事務所 東京都北区堀船 1-1-2 2701号

TEL 03-6206-4617

編集者

社会福祉法人経営アドバイザー

ファイナンシャルプランナー

前野 三駒