

# 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

### 法人経営において考慮すべき視点(その1)

平成30年4月

#### 目次

##### 【経営】

法人経営において考慮すべき視点とは(その1) .....1~3

■フルベックの介護保険制度がいつまでも続くとはかぎらない

■介護保険の領域外を見据えサービスを考えること

2018介護報酬の改定について .....3~4

##### 【労務】

職員の定着「残業を減らすための生産性の向上(ICT活用)」 .....5~6

■研修の充実

■職員のお互い様の関係づくり

”やる気”を引き出す指導法 ..... 6~8

■進学前の子どもを持つ父親、母親も必見!

■叱らず、1%の成長に目を向けて好循環を作る

■人材育成の達人たち

##### 【経理】

出産・育児による離職を防ぐ 働きやすい職場づくり .....9~11

■法制度を踏まえ、出産・育児休業などを整備する

■産前・産後の休業についての法制度

■産前・産後、育児休業中の社会保険料の免除や給付

従業員の異動に伴う税務・労務の手続き .....12~14

改正社会福祉法【入札契約等の取扱い】 .....15

##### 【ちょっと気になる新聞報道】

■職業未来予想図—産業構造の転換映し、変わる仕事 .....16

■介護パートを無期雇用 ケア21 1200人超 熟練者を確保 .....17

■介護施設の虐待11%増 .....17

■保育士の残業 月平均16時間 名古屋、大学教授が調査 .....18

■「重老齢社会」が来る .....18~19

■介護、地域できめ細かく .....19~20

■中部15市町村人口半減 今後30年で増加16市町どまり .....20

##### 【コラム】

三重県は中部地方? 近畿地方? それとも東海地方? .....21~22

# 【経営】 理事長、施設長必見

## 法人経営において考慮すべき視点とは（その1）



社会保障審議会介護保険部会委員

上智大学 総合人間科学部 社会福祉学科 教授

栃本 一三郎（トチモト イチサブロウ）

現在の専門分野「社会福祉政策論 社会福祉思想史 福祉経営論、最近の研究分野」

社会政策の動向分析。介護臨床に関する研究。人材開発論。社会的市場論およびソーシャルキャピタル論。

【TKC社会福祉法人経営情報より（新春号 2018 vol.53）より

地域包括ケアシステムの構築が進む中、医療と介護では報酬の同時改定が行われた。「施設から在宅へ」の流れの中で、今後の介護保険制度のあり方はどのようなようになっていくのか、社会福祉法人等のサービス提供者側はどのような視点が重要か、社会保障審議会介護保険部会の栃本一三郎委員（上智大学教授）にうかがった。

### ■フルペックの介護保険制度がいつまでも続くとはかぎらない

【質問】2025 年に向け医療・介護は同時改定されましたが、介護保険そのものの方向性ということからおうかがいしたいと思います。

栃本 現在、介護給付費が 10 兆円を超える額となっていますが、これが 2025 年には 20 兆円となります。このことは相当大変なことで、いまのフルスペックのままでは制度が保てなくなります。

2000 年から施行した介護保険制度は当初、老人福祉で行っていた事業の多くを継承しました。必ずおこなわなければならない義務的支出と、高齢者の生き甲斐づくりなど、あったほうが便利というものも含めて承継したわけです。そのため視野が広く、軽度の人も対象としてフルスペックの重装備型制度になったのです。けれども、いまのフルスペックの状況がいつまでも続くかわからないということです。かといって、保険給付を限定化することも

（厚生労働省 社会保障審議会 介護保険部会）

なかなか難しい。国は、要支援1、2については生活支援総合事業に移管しましたが、あれは切り離したのです。私はきちんと教育的観点から要支援1はなくしたほうがよいと介護保険部会でも発言しています。特に要支援1ぐらいであれば元気ですから介護給付の必要はありません。

一方、要支援2は要介護1とある意味同一レベルで、状態不安定や認知症かどうかでどちらかに振り分けられますので、要支援1とは性格が異なります。

予防給付は介護保険を作った時からありましたが、2005年の改革で要支援1、2というものを強調して、かつ軽度の要介護者についてはホームヘルプサービスを使いつづらした。そのかわりデイサービスが増えているわけです。いまでは、老健施設よりもデイサービスのほうが費用支出は多く、その数もコンビニよりも1万カ所少ない程度という状況にあります。



いまさらデイサービスをなくすわけにもいきませんから地域包括ケアシステムの中で、デイサービスを軸に他のサービスをつけることで、小規模多機能型居宅介護のような3点セットに近いことができますので、うまく活用することです。そして2025年くらいまでに小規模多機能型居宅介護と定期巡回・臨時対応型訪問介護にうまくシフトする。

#### 【デイサービス風景】

今、デイサービスは、言葉からするとおかしいけれど、延長して夜までとか、お泊りデイなどの保険外サービスをしています。私も母親を介護していたからよくわかりますが緊急のどうしようもない事情が発生したとき、イレギュラーでも、1日でも頼めるととても助かります。母親の場合は、要介護5で認知症でしたが、施設には入らずに小規模多機能を使いました。あれは本当に便利です。

### ■介護保険の領域外を見据えサービスを考えること

【質問】現在のままの制度がいつまでも続かないことを社会福祉法人もしっかり考えておかなければならないわけですね。

栃本 その一方で介護について、介護保険の領域だけでなく、もっと幅広く捉えると、周辺領域はとても幅広くあります。経済産業省では健康寿命延伸産業を推進しているように、不健康寿命が日本ほど長い国はないのです。90歳まで生きたといっても最後の5年、10年が寝たきりでは意味がありません。安倍政権でも極めて重視しています。介護予防のようなことだけでなく、人が楽しく生活すること、要介護状態になったとしても楽しい生活を送るためには必須のことです。

また、生活支援サービスといえは軽度の人だけで重度の人は必要ないと思うかもしれませんが、要介護3・4でも重要です。例えば要介護5の母親を介護しているとき、日本のホームヘルプサービスは僕が家にいる以上は使うことはできません。洗濯はできないし、食事も作れない。掃除だって介護者の身の回りだけです。だけれども、それをやってもらえたらだいぶ違います。



(家事援助サービス・介護保険外)

こういう生活にとって便利な家事援助的な仕事や、健康寿命延伸のためのサービスはたくさんあります。

それを介護保険給付の中だけでやろうとすると失敗する。保険外給付で対応することも重要です。これからの介護事業者や社会福祉法人が介護サービスをどのように取り組むかというときの非常に重要なポイントになります。

## 2018介護報酬の改定について

### 国の意図を見極め運営の見直しを

今改定の中味をみると、従来の対策が通じなくなってきたことを、つくづく感じます。収入を維持するための小手先の対策では不十分。算定要件が厳しくない加算で減額分を補ったり制度の隙間について減算を免れるといった手法では対応できなくなりつつあります。

事業者はまず、国が何を求めているかを理解し、3年後の次期改定を見据えて運営体制を改める必要があります。サービス提供時間の大幅な変更や、長期入所者の在宅復帰支援への注力といった対策が必要です。急に方針を変更すれば職員の皆さんの混乱を招くため、ある程度の時間をかけて計画的に取り組まなければなりません。中期経営計画の立案が必要です。



すでに 2021 年度改定へのカウントダウンは始まっています。時間はあるよで、実はないようです。

厳しい見通しの中、注目すべき事業モデルもあります。

例えば、訪問介護の「自立生活支援のための見守りの援助」と通所リハビリの連携です。

異なるサービスの間で目標を共有して連携した上で、週 2 日は通所リハビリで ADL（日常生活動作）の向上を目的としたリハビリを集中的に実施し、週 1 日は利用者の自宅でヘルパーが見守りながら日常生活の機能訓練を行う。これにより一層のリハビリ効果が期待

できます。自立生活支援のための見守りの援助は、生活援助か身体介護か、これまで曖昧でしたが、今改定では身体介護として明確に位置づけられ、訪問介護事業所は高い報酬の算定が可能になります。



こうした事業モデルは、複数のサービスを多角的に運営する法人では容易に実現できます。また訪問介護しか提供していない事業所でも、他法人の通所・訪問リハビリ事業所や理学療法士などと連携すれば「生活機能向上の連携加算」の算定が可能となります。

今改定では通所介護や認知症高齢者グループホームなどでも「生活機能向上連携加算」が創設されるため、医療機関などとネットワークを構築して機能訓練を行う事業モデルが拡大しそうです。

報酬改定は、職員の方々のレベルアップとともに事業拡大の絶好の機会でもあります。



# 【労務】施設長、主任、副主任必見

## 職員の定着

### 残業を減らすための生産性の向上（ICT活用）

残業を減らすための生産性の向上は、もう当たり前のことですが、介護事業所ではまだまだ認識不足のようです。ICTを売り込みたい企業は一生懸命アプローチしていますが、介護事業所側では導入の先送りがされています。確かに、使い勝手のよいソフトがないのかもしれませんが。また1つ1つのソフトやシステムはよいとしても、それぞれが別々に機能するため統一されておらず、結局不便ということもあります。例えばナースコール用



のPHS、介護記録用の端末、離床センサーや外線用端末など、すべてが個別システムであるが故に、3つも4つも端末を携帯しなければいけなくなります。そのような器具を身に着けては介護できません。

しかし技術は日進月歩。統合されたシステムも販売されつつあります。介護記録や実績の入力などは、日々細切れの時間を利用して入力すれば時間外勤務は激減します。対人サービスであることから、接遇を行っている時間は最大限確保し、間接業務は最大限削減することで生産性は向上します。

### ■研修の充実

介護事業所ではもちろん研修が行われています。しかし、根本的に異なるのは、ビジネスマナーの有無です。名刺の渡し方、言葉遣い、挨拶の仕方、いわゆる報・連・相などビジネス社会では常識とされていることを学びますが介護事業所では決定的に不足しています。外部の人に会わないという理由から介護職は名刺を作ってもらえません。

そのため名刺の渡し方は教える必要はないと考えられてしまいます。挨拶や報・連・相などは学校で教えてきてもらっているはず（学校では教えられていません）、言葉遣いは社会人なのだから大丈夫だろうとされているわけです。



しかし、新入職員であったり、ブランクの後に再就職する人の不安を介護事業所側でわかってあげて、助走のためにも基本の研修を行うこと、社会人として名刺を作成し、就業した実感をきちんと持たせてあげることが大切です。

## ■職員のお互い様の関係づくり

これは介護事業所に限ったことではありません。職場環境もそうですが、職員一人ひとりが子育て中の女性をどのように迎い入れるかです。別に子育て中かそうでないかで線引きされる話ではありません。誰でも病気で休んだり、遅刻早退したり、家族の看病により勤務変更したりということはよくある話です。急な連絡が入っても「大変ね。頑張って」と応援してあげるくらいの気持ちの余裕を持てる職場であると、長く勤めてもらえるはず。子育ても一段落つけば戦力になります。

## ”やる気”を引き出す指導法



### ■進学前の子どもを持つ父親、母親も必見！

学年最下位の生徒を慶応大学に合格させたことで知られる「ビリギャル」の筆者で坪田塾代表の坪田信貴氏は、「いかに生徒のやる気を引き出すか」を大切にしています。指導した生徒が飛躍的に成長する、独自の指導法は参考になるかもしれません。

### ■“やる気がないからできない”のではなく”できるからやる気になる”

坪田塾には、慶応大学に合格した「ビリギャル」だけでなく同様の事例が数多くあるそうです。こうした結果を出す指導方法の根底には「やる気がないからできないではなく、できるからやる気になるのだ」という坪田氏の信念があります。



### ■叱らず、1%の成長に目を向けて好循環を作る

上司の悩みの1つに、「仕事のできない部下がいる」「どうやってやる気を引き出せばいいかわからない」などがあります。（一般家庭で言えば「やる気のない息子、娘がいる。どうやってやる気を引き出せばよいかわからない」と悩む父親や母親は多い）

しかし、坪田氏はそこでミスを短絡的に叱ることは、相手を委縮させてしまい逆効果だといいます。

叱ることは短期的な効果はあっても、長期的にはマイナスの結果を招きます。そして上司や先輩に苦手意識を持つと、脳が無意識に情報を拒絶するようになる→失敗する→自信喪失し、ますます仕事が嫌いになる→さらに情報を拒絶する、という悪循環に陥ってしまうのです。



やる気を引き出すための”好循環”の指導ポイント

- ①部下の実力にあった段階的な仕事、課題を与える。
- ②結果に対して1%の成長に目を向け、「よかったところ」のみをフィードバックする。
- ③期待やフィードバックが積み重なると成果があがり、やる気ができる（ピグマリオン効果）



## ■人材育成の達人たち

日本帝国海軍総司令官であった山本五十六は多くの人材を育成したことで有名ですが、彼の残したものに「やってみせ、言って聞かせて、させてみて、ほめてやらねば人は動かじ」という名言があります。この名言には続きがあり「話し合い、耳を傾け承認し、任せてやらねば人は育たず」というものです。

指導する側であっても、相手に敬意を払い、まずは肯定・承認することで信頼関係を構築することが大切であるということです。



山本五十六

山本 五十六（やまもと いそろく、1884年（明治17年）4月4日 - 1943年（昭和18年）4月18日）は、日本の海軍軍人。第26、27代連合艦隊司令長官。海軍兵学校32期生。最終階級は元帥海軍大将。前線視察の際、ブーゲンビル島上空で戦死（海軍甲事件）



経営の神様と言われた松下幸之助は、部下を指導する場合、こうしろとは決して言わず「君、どう思う」と、まずは部下の考えをじっくりと聞き、それから指示したと言われています。部下指導の達人と言われた人々には、一つの共通するものがありそうです。

### 松下幸之助

松下 幸之助（まつした こうのすけ、1894年（明治27年）11月27日 - 1989年（平成元年）4月27日）は、日本の実業家、発明家、著述家。パナソニック（旧社名：松下電氣器具製作所、松下電器製作所、松下電器産業）を一代で築き上げた経営者である。異名は経営の神様。自分と同じく丁稚から身を起こした思想家の石田梅岩に倣い、PHP 研究所を設立して倫理教育に乗り出す一方、晩年は松下政経塾を立ち上げ政治家の育成にも意を注いだ。

孫子曰く 「卒、未だ親附せざるに、而も之を罰すれば、則ち服せず

部下の信用信頼を得ることもなく、ただ上位下達を任とする上司は2段階OJTによって部下への指導育成を修正する必要があります。「おれが先輩だから」「おれが上司だから」と肩書きを笠に着て大した実力もないのに部下に対し、指示命令を飛ばす管理者や、なかなか部下に厳しいことが言えない、叱れない上司がある多くの法人では、マネージャー層の力不足が露呈しています。

特に小さな法人では、人材の層も薄いから管理者といえども相応の実力が伴わない場合も多い。管理者の教育の充実を図らなければなりません。



孫 武

# 【経理】 事務局長、経理担当者必見

## 出産・育児による離職を防ぐ 働きやすい職場づくり

かつては、従業員が出産を機に退職する例もありましたが、働く意欲のある従業員が継続して働けるよう法制度が整備されています。人材確保が難しい状況において、人材を失わないためにも、社内規程を整備しましょう。

### ■法制度を踏まえ、出産・育児休業などを整備する

職員規模の小さい法人では、職員の出産・育児による退職は痛手です。現在、出産・育児のための労働法規をはじめ、社会保険給付などの整備が進んでいます。

この機会に出産・育児休業制度をはじめとする職場内のサポート体制を見直し、職場復帰について規程を設けるなど、所内規定を改定しましょう。

※就業規則のモデル例は、厚生労働省「モデル就業規則」などが参考になります。



### ■産前・産後の休業についての法制度

#### ①産前は6週間、産後は8週間の休業

出産を控えた女子職員から請求があった場合は、育児休業を与える必要があります。また、産後8週間は働かせることができません（産後休業）。

|          |                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------|
| 産前<br>休業 | 出産予定日の6週間前（42日）から取得できる<br>※双子以上は、14週間前（98日）                |
| 産後<br>休業 | 出産の翌日から8週間（56日）は、就業させることができない<br>※6週間経過後は本人の請求と医師が認めれば就業可能 |

#### ②育児休業（最長2年まで延長可能）

1歳未満の子を養育している従業員からの請求があった場合は、育児休業を与える必要があります。



育児休業は本来1年の育児休業期間について、対象の子が保育所に入れない等の場合が1歳6カ月に達するまで延長することが可能でした。平成29年10月の育児・介護休業法の改正によって、1歳6カ月への延長後も、保育所に入所できないなど一定の条件を満たせば、2歳まで育児休業を再延長できるようになりました。

| 育児休業の期間 |                                                                 |
|---------|-----------------------------------------------------------------|
| 原則      | 子の1歳の誕生日の前日までの連続した期間                                            |
| 延長      | 一定の条件のもと<br>●子が1歳6カ月になるまで延長が可能<br>●1歳6カ月後も、保育所等に入れない場合は、2歳まで再延長 |



## ■産前・産後、育児休業中の社会保険料の免除や給付

産前・産後、育児休業の期間は、社会保険料の免除や給付金などのサポートがあります。法人内規程において、休業制度とともにその後の職場復帰が明確に規定され、給付など金銭面のサポートを決めておくことで、従業員が安心して休業を取得することができます。

### ①社会保険料の免除

産前・産後、育児休業の期間中は、本人負担及び法人負担分の社会保険料（健康保険・厚生年金保険料）については、事業主の申出により全額が免除されます。

### ②出産手当金の受給

出産日以前42日から出産日以降56日までの範囲で、その間に給与の支払いがない場合に、休業1日につき、標準報酬月額額の3分の2が支給されます。



※標準報酬日額＝（支給開始日の以前12カ月間の各標準報酬月額を平均した額）÷30日

### ③出産育児一時金の支給

被験者又は家族（被扶養者）が妊娠4カ月（85日）以上で出産した場合に、一児につき42万円が支給されます。

### ④育児休業給付の支給

雇用保険の被保険者で育児休業中、休業期間中、休業開始前の給料の8割以上の賃金支払われていないなど一定の要件を満たせば支給されます。

※原則として、休業開始時賃金額×支給日数×67%（ただし、育児休業の開始から6カ月経過後は50%）

### ⑤標準報酬の養育特例

養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合、子どもが生まれる前の標準報酬月額に基づく年金を受給できます。

※標準報酬月額＝社会保険料を算定するときに用いる給与の平均額、健康保険は50等級  
厚生年金は31等級に設定されている。

⑥子の扶養加入

出生した子を社会保険の扶養に入れることができます。夫婦共働きの場合は、原則として年間収入の多い人の被扶養者となります。

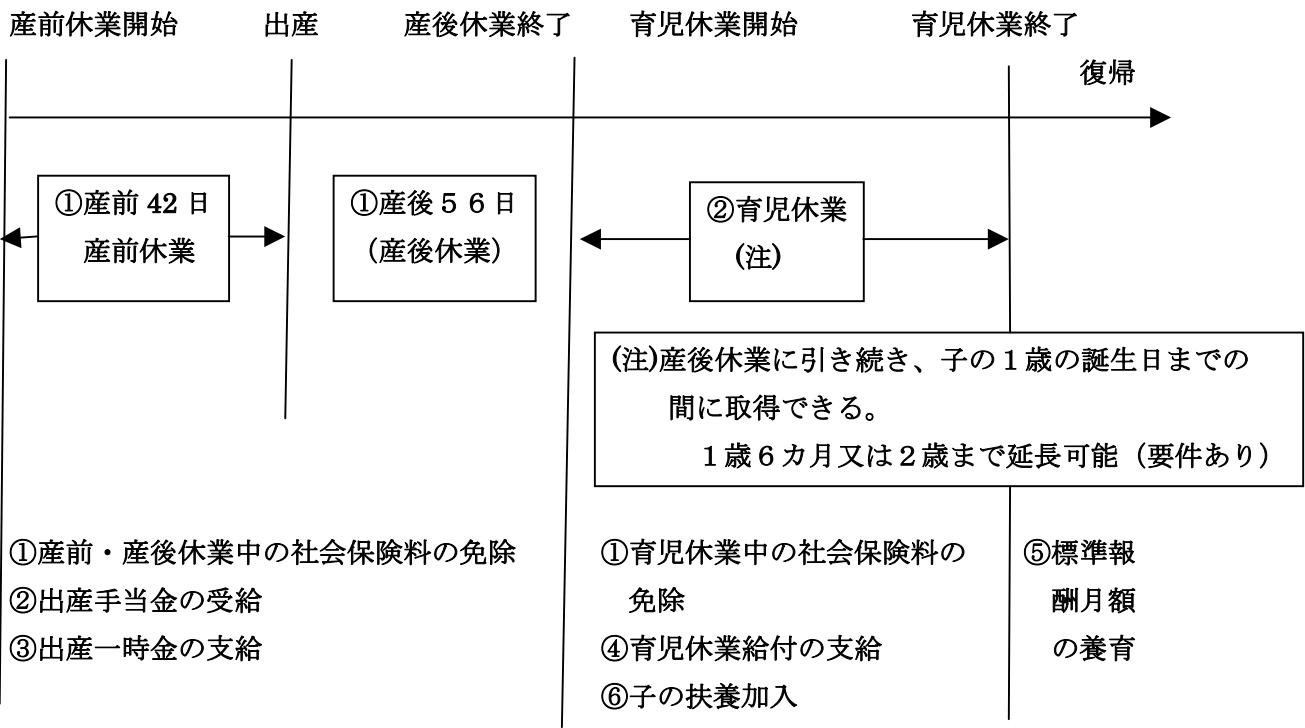
以上の出産・育児のために利用できる8つの制度を一覧すると下記の図表1のようになります。

これらの活用できる諸制度を適用するとともに、経験豊富で優秀な人材に残ってもらうためには法人独自の工夫が必要です。

経理担当者が、スタッフの皆さんから信頼を得るためには、スタッフの皆さんが働きやすい環境整備を整えるための後方支援に取り組んでいくことが求められています。

経理担当者は、単に会計に精通するだけでなく、労務面における基本的な勉強も必要となってまいります。

図表 1



# 従業員の異動に伴う税務・労務の手続き

## 家族に移動があれば、扶養控除申告書の提出が必要

4月は、職員の家族（扶養親族）に、入学・卒業、就職などの異動がある時期です。異動があった職員から「扶養控除等（異動）申告書」を提出してもらいます。

### ●年度の途中の扶養の異動があった場合

年度途中で従業員の結婚や出産、配偶者のパート勤務など扶養家族に異動があった場合には、その都度、職員から「扶養控除等（異動）申告書」の提出を受ける必要があります。



## 職員が入社した時の税務・社会保険の手続き

新たに職員が入社した場合、税務や社会保険の手続きが必要になるため、新入職員から履歴書や非扶養者の情報などの必要書類を提出してもらいます。（図表1）提出期限を決めて漏れないようにしましょう。

### 1. 「扶養控除等（異動）申告書」の受取とマイナンバーの取得

入社時に提出を受ける「扶養控除等（異動）申告書」には、マイナンバーを記載してもらいます。マイナンバーを取得する際、利用目的の説明が必要なため、入社時の提出書類の案内書に、あらかじめ利用目的を記載しておきます。

### 2. 社会保険・雇用保険の資格取得の届出

職員が入社すると、健康保険・厚生年金保険、雇用保険の資格取得などの手続きが必要になります。届出書類の作成の際は、入社時に提出を受ける書類（履歴書、年金手帳、被扶養者の情報など）の内容を確認します。

#### ①健康保険・厚生年金保険の手続

法人所在地を管轄する年金事務所（又は加入している健康保険組合、厚生年金保険被保険資格取得届）を提出します。

手続は被扶養者の有無によって、届出書類が異なります。（図表2）



### ●被扶養者の収入要件

年収130万円未満（60歳以上75歳未満の人や一定の障害のある人は年収180万円未満）であって、かつ被保険者の年収の2分の1未満である場合は被扶養者となります（同居のとき）。

## ②雇用保険の手続き

法人所在地を管轄するハローワークへ「雇用保険被保険者資格取得届」の提出が必要になります。(図3)

【図表1】 入社時に提出を受ける主な書類と確認事項

| 必要書類等                                             | 内容・確認事項                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ①履歴書                     | 氏名・生年月日・住所など本人の基本情報が記載されているため、ハローワークや年金事務所に提出する書類や労働者名簿の作成に必要になります。※通勤のための通勤交通額も事前に把握しておく必要があります。                           |
| <input type="checkbox"/> ②被扶養者の情報                 | 被扶養者の続柄(妻・長男など)、氏名、性別、生年月日、職業などを把握します。被扶養者の把握は、以下の確認に必要です。<br>●給与計算時の源泉徴収時の計算<br>●健康保険の扶養・国民年金第3号被保険者の届出<br>●家族手当(支給している場合) |
| <input type="checkbox"/> ③扶養控除等(異動)申告書(マイナンバーの取得) | 「被扶養者(異動)申告書」にはマイナンバーを記載してもらいます。<br>源泉徴収や年末調整の事務に必要なになります。                                                                  |
| <input type="checkbox"/> ④源泉徴収票(前職がある場合)          | ※入社日を記録(メモ)しておいてください。                                                                                                       |
| <input type="checkbox"/> ⑤雇用保険被保険者証(前職がある場合)      | 雇用保険の被保険者番号は、前職から引き続いてハローワークに登録されるため、提出書類に番号を記載します。                                                                         |
| <input type="checkbox"/> ⑥年金手帳                    | 年金手帳に記載された10桁の年金番号を、年金事務所へ提出書類に記載します。年金手帳を紛失している場合、届出時に、併せて再発行の届出も行います。                                                     |

【図表2】健康保険・厚生年金保険の資格取得の手続き

|                               |                                                                                     |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 届出書類 | ●健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届<br>【被扶養者がいる場合】<br>●健康保険被扶養者(異動)届<br>●(配偶者のとき)国民年金第3号被保険者資格取得届 |
| <input type="checkbox"/> 必要書類 | ●年金手帳<br>●(被扶養者が配偶者のとき)配偶者の年金手帳<br>●(被扶養者が配偶者以外のとき)在学証明書、住民税非課税証明書                  |
| <input type="checkbox"/> 提出期限 | 入社日(資格取得日)から5日以内<br>※第3号被保険種資格取得は14日以内                                              |

【図表3】雇用保険の資格取得の手続き



|                               |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> 届出書類 | ●雇用保険被保険者資格取得届           |
| <input type="checkbox"/> 必要書類 | ●前職の雇用保険被保険者証            |
| <input type="checkbox"/> 届出期間 | ●入社日（資格取得日）の属する月の翌月１０日まで |

# 改正社会福祉法【入札契約等の取扱い】

## Q & A

社会福祉法の改正によって、随時契約等の取扱いはどのように変わりましたか？



入札契約の取扱いについては、事前及び事後の確認により適正な契約を担保することが重要です。随時契約に関しては、売買、賃貸借、請負その他の契約の場合の予定価格等につき、下表のように変更となっています。

| 区 分                                                                   | 金 額                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 会計監査を受けない法人                                                           | 1,000 万円                                                                            |
| 会計監査を受ける法人<br>※会計監査設置法人及び会計監査人を設置せず<br>に公認会計士または監査法人による会計監査<br>を受ける法人 | 法人の実態に応じて、下記金額を上限に設定<br>(上限額)<br>●建築工事： 20 億円<br>●建築技術・サービス： 2 億円<br>●物品等： 3,000 万円 |

※各法人において、上記金額より少額な基準を設けることは差し支えない。

随時契約とすることができる場合の一般的基準

- ① 売買、賃貸借、請負その他の契約でその予定価格が基準額を超えない場合
- ② 契約の性質又は目的が競争入札に適さない場合（例 不動産の買入又は借入の契約）
- ③ 緊急の必要により競争に付することができない場合（例 機械設備等の緊急復旧工事）
- ④ 競争入札に付することが不利と認められる場合
- ⑤ 時価に比して有利な価格等で契約をすることができる見込みのある場合
- ⑥ 競争入札に入札者がいないとき、又は再度の入札に対し落札者がいない場合
- ⑦ 落札者が契約しない場合

## 【ちょっと気になる新聞報道】



### ■職業未来予想図―産業構造の転換映し、変わる仕事―

平成 30 年 3 月 1 日 日本経済新聞「朝刊」

寄稿 MM総研 所長・中島洋氏

日本は大きな曲がり角を迎えている。新しい情報通信技術（ＩＣＴ）を原動力にした「第４次産業革命」があらゆる産業にイノベーションを起こしつつある。今後、産業も企業も大きく変わる。もちろん「仕事」もだ。構造変化の中で変容する仕事も、新たに生まれ変わる仕事もあるだろう。どんな時代が到来し、仕事はどのように変わるのだろうか。7年後、2025年を目安に考えてみよう。

#### 高齢者も生き生きと活動

社会構造の大変化が待ち構えている。日本人の平均寿命は2013年時点で男性80.2歳、女性86.6歳。一方、人の助けを借りずに自立して生活できる「健康寿命」は男性71.2歳、女性74.2歳になり、さらに延伸中だ（厚生労働省調べ）。

「平均」と「健康」との寿命の差は男性9年、女性は12.4年もある。この要介護の年齢層は、年々増加すると見られ、高齢者をサポートする産業は確実に成長している。代表的な介護サービスは現在人手不足で厳しい作業環境だが、これは25年前後には大きく変わるだろう。



介護用ロボットや人工知能（ＡＩ）スピーカーなどの技術の導入が進むからだ。ロボットの助けで、体力勝負の作業は減り、能率が大幅にアップする。

ＡＩスピーカーは困ったときの作業手順を教えてくれ、より多くの人に高度な介護作業が可能になる。さらに、ＩＣＴによるネットワークの広がり、分業やそれぞれの専門業務に効率よく集中できる環境整備を促し、生産性は劇的に向上していくだろう。

医療・健康関連のＩＣＴをはじめ、多様な健康関連機器の利用技術開発者など、周辺産業の仕事も着実に増える。加えて医薬品やサプリメントなど、健康増進関連のビジネス市場も拡大する。もっとも、高齢者を介護や医療の対象とだけ考えてはいけない。健康寿命は延びている。

働く機会を生み出すことが大切だ。高齢者を働く場につなぐ「マッチング」「マネジメント」の新しいサービス産業が成長し、高齢者雇用と年齢の壁を超えた協働を支えるだろう。

体調管理、作業能力の判定や作業時間の割り振りなどの管理も含めて新しい成長分野になる。

## ■介護パートを無期雇用

### ケア２１ 1200人超 熟練者を確保

平成30年3月10日 日本経済新聞社「朝刊」

関西を地盤に訪問介護を手掛けるケア２１は全パートタイマーを無期雇用に変更すると発表した。対象は1200人超。これまでは1年間ごとに契約の更新を繰り返し、5年たつと無期契約に変更していたが、離職する人も多かった。人手不足が深刻になっており、熟練の介護職員がより長期に働ける体制作りを急ぐ。

対象者は介護を担当するヘルパーらが中心。新たに雇用する場合は雇い入れた時から、現在雇用中の人は次回の更新時に無期雇用とする。



【職員の定年制は廃止】

ケア２１は関東や関西の大都市を中心に拠点を増やしているが、時給を上げても人材が集まりにくい地域が出てきているという。同社はパートに対して正社員として働くよう促したり、定年制を廃止したりするなど、優秀な人材のつなぎ留めに力を入れている。

## ■介護施設の虐待 11%増

平成30年3月10日 日本経済新聞社「朝刊」

厚生労働省は9日、2016年度に特別養護老人ホームなどの介護施設で発覚した職員による高齢者への虐待は452件だったと発表した。前年度比で約11%増加し、調査を開始した06年度以降で最多。虐待への問題意識の高まりが相談や通報件数の増加の背景と見られ、厚労省は「自治体への聞き取り調査などを通じて実体把握につなげたい」としている。

06年度施行の高齢者虐待防止法に基づき、都道府県や市町村が相談や通報を受けて把握した件数をまとめた。

施設職員による虐待の被害者は870人で虐待の種類（複数回答）では殴る蹴るなど身体的虐待が570人（65.5%）で最多。

暴言を吐くなどの「心理的虐待」（27.5%）、おむつを替えないなどの「介護放棄」（27.0%）などが続いた。被害者のうち7割が女性で死亡者はいなかった。

また、家族や親族などによる虐待は16,384件（前年度比2.6%増）。被害者11,760人でこのうち25人が亡くなった。虐待者の続柄では息子（40.5%）や夫（21.5%）が目立った。

虐待の要因は「介護疲れ・介護ストレス」（27.4%）が最も多かった。厚労省は3月末までに虐待防止に向けた取り組みを推進する通知を都道府県に出す方針。



## ■保育士の残業 月平均 16 時間 名古屋、大学教授が調査

平成 30 年 3 月 10 日 日本経済新聞社「朝刊」

名古屋市内の認可保育所で働く保育士について月平均で 16.6 時間の残業があることが 9 日、名城大学の衰輪明子助教らの調査でわかった。

残業のうち、超勤手当が支払われている時間は平均 3.6 時間で、残りはサービス残業になっている可能性があるという。

低賃金に対して不満を抱える保育士は 6 割を超えた。

同日、名古屋市役所で記者会見をした衰輪助教は「残業時間などの労務管理がきちんとして行われていない可能性がある」と指摘し保育士の労働環境の改善が必要だと語った。

最近では、保育士の大量退職に伴い、保育所を閉園するケースも出始めている。



## ■「重老齢社会」が来る

平成 30 年 3 月 18 日 日本経済新聞社「朝刊」

日本の高齢化が新たな局面に入る。75 歳以上の後期高齢者が 65～74 歳の前期高齢者を間もなく上回り、高齢者全体の半数を超える。寝たきりや認知症など身体的な衰えが強まりがちな後期後継者が急増する「重老齢社会」の到来。定年退職後も元気なアクティブシニアが活躍する構図は次第に薄まり、高齢者をどう支えるかがより深刻に問われる時代がくる。…中略…



大きく変わるのが介護だ。前期高齢者で要介護が認定された人は 3%だが、後期高齢者となると 23%と跳ね上がる。高齢者が高齢者を介護する「老老介護」は 75 歳以上になると自宅介護の 3 割を占めるようになる。…中略…

### 高齢者の保有資産が危険

「日銀でも年金基金でもなく、認知症の人が有価証券の最大の保有者になる可能性がある」。みずほ総合研究所の高田創チーフエコノミストは気をもむ。

厚生労働省が補助する研究によると、認知症の人は 60 代後半で約 2%、70 代前半で約 5%なのに対し 70 代後半になると約 10%とぐっとあがる。株式の保有証券の多くは 70 歳以上が保有しており、持ち主が認知症などになれば運用が凍結される可能性が高い。

2035 年には最大 150 兆円の有価証券を認知症の高齢者が保有すると高田氏は試算し、「生きたお金が回らなければ金融面からの成長が止まる」と懸念する。



財政の持続性などを研究する慶応義塾大学の小林慶一郎教授は「これからは重老齢社会」といえる局面に入る。金融や働き方、財政など様々な分野で社会課題からイノベーションを生み出す工夫が要ると指摘する。

## ■介護、地域できめ細かく（社会福祉法人はこれからどう対応するのか）

平成 30 年 3 月 26 日 日本経済新聞社「夕刊」

介護から医療まで地域で一体となって高齢者を支えることを目指して政府が掲げ「地域包括ケア」に対応するため、介護大手が体制を整備する。SOMPケアグループは、全国を100 超に分け、各エリアに複数の介護サービスを一元的に管轄する専門職を配置。

ツクイも全国 80 カ所を重点エリアに指定し、集中的に介護施設を新設する。同一地域で複数の介護サービスを提供して利用者の要望にきめ細かく応える。

### SOMPケア 専門職配置、ツクイ 施設も充実

高齢者を支援する介護の施設やサービスは、介護の必要度などに応じて様々な種類がある。介護会社が同一地域内で複数の介護サービスを提供すれば利用者にとっては、症状が重くなるなどして、サービスを切り替える場合でも身体の状態や嗜好などの情報が共有され、きめ細かなサービスを受けやすくなる。

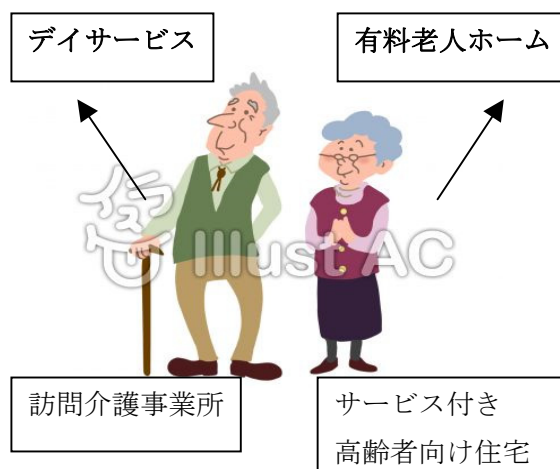
介護サービスを受ける際に必要なケアプランを作成するケアマネジャーは介護サービスの種類が切り替われば、交代する可能性があり、利用者の情報共有が課題の一つだった。

また介護会社にとっては、利用者の囲い込みが容易になるうえ、社員の採用の一本化など運営も効率化できる。SOMPケアグループは2018年度から全国を128に分け、エリアごとにスーパーバイザーという専門職を設ける。

地域内にある全事業所の運営や管理に責任を負う。従来は有料老人ホーム、訪問介護事業所など業態ごとに管轄が分かれていた。そのため業態間の連携が乏しく、顧客の取りこぼしも目立ったという。

地域密着型の体制を構築し、顧客の相互紹介や地域内での採用の一本化を進める。

デイサービス（通所介護）事業所大手のツクイは4月から約1200の市区町村のうち、80カ所を「多層化エリア（仮称）」に指定する。現在はディサービスが中心だが、3年かけて集中して同エリア内に有料老人ホームなどの新設を進める。在宅系や施設系など、複合的な介護サービスを同一地域内で提供できるようにする。





多層化エリアは将来的に高齢化が進み、かつ職員の確保が見込める地域で首都圏が7割を占める見込み。残りの地域は「連携エリア」として他の事業者との協力を進めていく。事業を展開する地域の「選択と集中」を進め、需要が大きいエリアで確実に収益をあげられるようにするのが狙いだ。学研ホールディングスは日本政策投資銀行と提携。サービス付高齢者向け住宅（サ高住）の新設数を年10カ所程度から15カ所前後まで増やすなどして、地域包括ケアの体制づくりを進める。

## ■中部15市町村人口半減 今後30年で増加16市町どまり

平成30年3月31日 日本経済新聞社「朝刊」

2015→45年の市町村別人口の動き

(カッコ内は増減率%)

| 人口が半減 |         | 人口が増加 |        |
|-------|---------|-------|--------|
| 【岐阜県】 |         | 【岐阜県】 |        |
| 揖斐川町  | (-52.9) | 瑞浪市   | (2.3)  |
| 七宗町   | (-57.8) | 【愛知県】 |        |
| 白川町   | (-59.0) | 刈谷市   | (1.2)  |
| 東白川村  | (-51.8) | 安城市   | (1.6)  |
| 【愛知県】 |         | 常滑市   | (5.7)  |
| 南知多町  | (-53.0) | 東海市   | (3.3)  |
| 設楽町   | (-54.5) | 大府市   | (5.6)  |
| 東栄町   | (-54.2) | 知立市   | (2.0)  |
| 豊根村   | (-59.9) | 高浜市   | (12.3) |
| 【三重県】 |         | 日進市   | (7.0)  |
| 尾鷲市   | (-58.4) | 長久手市  | (22.7) |
| 鳥羽市   | (-55.9) | 豊山町   | (5.2)  |
| 熊野市   | (-55.8) | 大口町   | (1.3)  |
| 志摩市   | (-50.6) | 阿久比町  | (1.8)  |
| 大紀町   | (-57.5) | 幸田町   | (8.8)  |
| 南伊勢町  | (-69.6) | 【三重県】 |        |
| 紀北町   | (-52.4) | 朝日町   | (23.5) |
|       |         | 川越町   | (12.4) |

国立社会保障・人口問題研究所が30日発表した2045年までの地域別将来推計人口によると中部3県の15市町村では30年間で人口が半減することが分かった。微増を含めて増加する自治体は16市町村にとどまった。地方を中心に人口急減と超高齢化が避けられないことから各自治体は対策に頭を悩ませている。

15年に1131万人だった中部3県の人口は45年に989万人と1000万人を割り込む。岐阜県と三重県は人口減が年々増加し30年間で人口規模が2割減る。

一方愛知県は好調な経済環境を背景に足元では人口増が続くものの20年代前半にマイナスに転じると見られ、30年間で7.8%減る。

## コラム



### 三重県は中部地方？ 近畿地方？ それとも東海地方？

日本は北海道・東北地方、関東地方、中部地方、近畿地方、中国地方、四国地方、九州・沖縄地方に分けられています。

青森県は東北、群馬県は関東、徳島県は四国、長崎県は九州などと、ほとんどの都道府県は所属する地方が決まっていますが、なかには所属があいまいなところもあります。

その一つが三重県です。

三重県は中部地方と近畿地方のちょうど中間時点に位置していて、それぞれの中心都市である名古屋にも大阪にも近い。そのため中部地方に分類されていることがあれば、近畿地方に分類されることもあり、多くの人を混乱させています。

小・中学校の教科書には「三重県は大阪を中心とする近畿地方に属する」と記されているケースが多くありますが、統一的な基準はないようで、その出版社が社会情勢や学術研究を考慮して個別に判断しているといえます。

教科書出版社の判断基準の一つになっているのが歴史です。古代の律令時代、日本は都周辺の五か国（山城、大和、河内、和泉、摂津）からなる畿内と東海道、北陸道、山陽道、山陰道、南海道、西海道の七道に分けられていました。現在の三重県に関係している国では、伊賀、伊勢、志摩が東海道に紀伊が南海道に属していました。



ただし畿内からの遠近によって近国、中国、遠国の三つに分けた場合、伊賀、伊勢、志摩、紀伊の全てが近国に含まれました。時代が下がって明治時代に近畿地方という区分ができた際、三重県は近畿地方として扱われ、国定教科書でも近畿地方と記されています。このときの決定が現在にも影響しています。

こうしてみると「三重県＝近畿地方」とみなすので正解のようですが、そう簡単ではないようです。法令面では近畿地方から外れることもあるのです。

東京、大阪、名古屋の三大都市を中心とした経済的・文化的結びつきの強い地域を三大都市圏といいます。具体的には東京を中心とした「首都圏」、大阪を中心とした「近畿圏」、名古屋を中心とした「中部圏」の三つを指します。この分類において近畿圏に入るのは、大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県だけで、三重県は含まれていません。三重県が属しているのはどこかといえばそれは中部圏になっているのです。

さらに行政面からみるとも三重県は中部圏知事会と近畿ブロック知事会の両方に参画しています。通勤・通学者との六割以上が中部圏に移動し、県内進出企業の五割以上が近畿圏に本社を構えているという現状を考えますと、どちらか一方に参画するだけでは適切な行政対応ができないからだと言われています。

三重県の立場を複雑にしている要素は他にもあります。中部地方のうち、静岡県、愛知県両県と岐阜県を「中部地方」といい、ここに三重県が含まれることがあります。



たとえば高校野球。三重県の高校は愛知県、岐阜県、静岡県とともに東海地区に出場しています。秋の東海大会で上位に進出した三重県の高校は、東海地方の代表として春の甲子園大会に出場することになります。なんとも複雑な三重県の所属。結論をいえば、中部にも近畿にも東海にも属していると考えられるのです。

## 理士法人あおぞら

〒516-0061

伊勢事務所 三重県伊勢市宮川 2-3-17

TEL 0596-24-6770

〒510-0075

四日市事務所 三重県四日市市安島 1-6-14

ラ・テラビル7階

TEL 059-329-6670

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