

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の経営

平成 30 年 9 月

目次

【経営】理事長、施設長必見

I 今、これまでにない形態の介護老人福祉施設が注目されている……………1～2P

【労務】施設長、主任、副主任必見

II 評価制度の導入目的と目標管理……………3～4P

【経理】事務局長、経理担当者必見

III 「A I の登場により経理業務は 99.9%なくなります。」本当だろうか？5～7P

会計事務所の将来は不安って本当？……………8～9P

没落する会計事務所の条件……………10～11P

【問題解決コンサルタントの潜入レポート】

IV 施設長は引責辞職。生活相談員には施設を辞めてほしい……………12～13P

【未来】女性の未来

V これからの女性に起こること（その1）……………14～15P

2020年 女性の2人に1人が50歳以上に……………16～17P

【ちょっと気になる新聞報道】

・介護離職、年9.9万人 17年総務省調査 女性が8割近く……………18P

・定年後も働きたい 8割……………18～19P

・病気・老化の予防 市町村一元化……………20P

・保育事務 ICT（情報通信技術）で激減……………20～21P

・平均寿命、男女とも最高 昨年、男性81.09歳、女性87.26歳……………21P

・働く女性の割合、最高に 75.7%……………21～22P

・妊娠と仕事……………22～23P

・パパは誰？出生前に鑑定8～10週目妊婦の血液検査……………23P

・介護業界 集約の兆し……………24P

・介護人材1万人受け入れ 政府20年目標 ベトナムと合意……………25～26P

・医療・介護の個人情報共有 全国の病院 適切処置で費用抑制……………26～27P

・特養整備、用地・人材が壁 15～17年度、計画の7割……………28～29P

コラム

・伊賀上野城の石垣は、どうしてこんなに高いのか？……………30～31P

・三重県ってどんな県！……………31～32P

【経営】理事長、施設長必見

これからの社会福祉法人の経営

I 今、これまでにない形態の介護老人福祉施設が 注目されている。(その1)

もはや「病院で死ぬ」も「自宅で死ぬ」も難しい現状。末期がんで病院を追い出された人はどこへいくのか。

医療依存度の高い高齢者の行き場所がない。

東京オリンピックの5年後の2025年、日本では本格的な超高齢社会が始まる。団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となるのがこの年です。

国民の4人に1人が高齢者となり、膨張し続ける医療費削減のため、国は高齢者の在宅介護システムの充実や特別養護老人ホームの増設も急いでいます。

ところが、ここにきて問題が一つ発生しています。これまで認知症や介護度ばかりが語られがちだった高齢者問題ですが「介護」だけでなく「介護+医療的ケア」がセットで必要な高齢者が増加しているのです。

有料老人ホームや特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者向けの施設は昨今充実してきています。だが、末期がんで薬による痛みの緩和処置が必要な人や、人工呼吸器や気管切開など医療ケアが必要な人、あるいは神経筋難病や障害を持つ人々などは、これらの受け皿からこぼれ落ちてしまっています。

「終の棲家」と謳われる有料老人ホームに高額な入居金を支払い落ち着いたものの、末期がんなどの難病になり、退去を迫られるというトラブルも発生しています。

終末ケアを行うホスピスでも受け入れ条件を設けている場合もあります。いわゆる「医療依存度が高い高齢者」行き場を失い、「終の棲家」難民と化しているのです。

かつては彼・彼女らは病院で最後を迎えられた。
しかし現在、国は医療費抑制のため、病院の病床を削減する方針に舵を切りました。

地域住民から喜ばれるこれからの
介護福祉施設の条件
(理事長・施設長の仕事)

- ①介護を充実させる
- ②医療を充実させる
- ③ターミナルケアを充実させる
- ④高額な料金を請求しなくても経営できる体制を作る

結果として、そこに働く職員は仕事の達成感と喜びを感じる。
そして介護という仕事に誇りが持てるようになり幸せになる。

25 年度以降、神奈川県や東京都、埼玉県、千葉県、愛知県など大都市を中心にして病床は不足する。大都市 10 都市に限ってもおよそ 138,400 病床が不足する試算です。

なかでも急速に医療的処置が必要な一般病棟ではなく、「慢性期」の患者用の病床が激減する見込みです。

病には 3 つの過程があります。病気の初期段階で早急に治療が必要「急性期」、危機的状況は脱しリハビリなどを行う「回復期」、そして病状は比較的安定したものの完全には回復せず、長期的に病状と付き合っていく「慢性期」です。

上記 2 つは、病院やリハビリ施設で適切な処置を受けて過ごすことができる。問題は最後の「慢性期」患者です。

病院は効率化を図るため、病床の機能ごとに入院日数の目標値が設けられています。一定の入院期間を過ぎた患者をいつまでも長く置き留めることができなくなっているのです。

しかし、治療は終了しても依然として看護は必要となる。さらにそこに高齢による介護も加わった場合、同居家族の負担は相当なものになります。

介護と医療の共存施設はビジネスとして成り立つ

そこで、この問題の解決策の一つとして、ある介護老人福祉施設が誕生し、話題となっています。その事例を次月 (10 月号)「社会福祉法人経営情報」にてご紹介します。

次号につづく



【労務】施設長、主任、副主任必見

前号(8月号)からの続き

II 評価制度の導入目的と目標管理

(3) 「評価制度」導入の目的は何か？

※十数年前になりますが、愛知・岐阜・静岡でTKC主催の「賃金評価制度構築の研修会」が開催され、私が提案説明を行いました。三重県では、社会福祉協議会経営協主催で、同じ研修会を社会福祉会館で行いました。

当時の社会福祉法人の皆さんの多くから「評価制度？私達には合わないなあ？」と言う声がかえりましたし、態度から伺えることも多々ありました。「評価」と言うと、障害者分野などでは“差別を無くそう！普通に暮らせる社会を目指そう！”と言う理念が圧倒的で、社会福祉法人には評価は馴染まないという感情がかなりあったのです。

「評価」にも相対評価と絶対評価があって、「相対評価」は何割かの「○」の人と何割かの「×」の人を区分けする仕掛けです。「絶対評価」は今では学校でも採用されていますが、目標に到達すれば「○」を付けるやり方です。…「賃金評価制度」は、絶対評価をベースにして“モチベーションを向上させ、働きがい・生きがいを想像する”ことを目的として作られた人事上の仕組みなのです。

人が人を評価して賃金面で違い（差）を設けることは、実に難しいことです。私はあまり違いや差がなくても良いのではないかと考えています。“目標に到達すれば”互いにほめあい認めあう「仕組み」こそが大事なのです。モチベーションをアップさせて、明るく楽しい職場を創ることが評価制度導入の「目的」だと思っています。その思いで15年間取り組んできました。

(4) 目標管理…目標を明確にしないと生きてこない「評価制度」

※「目標管理制度」と言う仕組みも一時期流行りましたが、なかなかうまくいかないこともあり失敗例も多く、賛否両論が今でもあると思います。先に述べた「絶対評価」を基礎とする「評価制度」は、①目標を設定して、②評価基準も明確にし、③到達結果を評価（ジャッジ）する仕組みのことです。「評価制度」は「目標管理制度」のやり方を適用しているのですが、成果ばかりを重視することで「ノルマ管理ツール」になってしまうとか、目標の押し付けから職員のモチベーションの低下を招いてしまうなどのデメリットも出てきます。

「目標管理制度」は、自分で達成過程を管理しながら目標にチャレンジし、自

分（と上司）で評価をしていく、非常に自主性の高い制度です。組織マネジメントのツールとして使用されることが本来の目的ですので、狭い「人事評価」ではなく本来の“マネジメントツール”として「人材育成」に使われることで輝きを放ちます。

「目標」を設定して、実践した結果を、達成度に照らしてどうであったのかを評価する仕組みが「評価制度」だと述べました。その際成功するかどうか鍵になるのが「目標設定」作業です。各人の“実力+ α ”の目標を設定して、常に成長することをめざす必要があります。ここに「目標管理」の魅力と同時に難しさがあります。時にノルマ管理に使われたり、自主性や主体性が曖昧にされたりしないように、メリットを生かせるやり方を貫くことが求められます。

次号につづく

労務経営コンサルタント 八木 俊介



【経理】 事務局長、経理担当者必見

Ⅲ AIと会計（その1）

「AIの登場により経理業務は99.9%なくなります。」

本当だろうか？

「AIの導入により経理の人件費が大幅に削減できます」。最近、こうした雑誌の特集記事や会計ソフトの宣伝が目につきます。

私は、これまで38年間のサラリーマン時代を通して、会計事務所や一般企業に対して会計ソフトを販売してまいりましたが、その経験からしても、現実にはこれらの宣伝には大きなウソがあるのではないかと思います。



何故なら現在でも、経理業務が会計ソフトやAIの導入によって「完全に」に代替できるのは限られた作業領域しかないからです。勿論AIが経理事務の生産性向上と収益向上に大いに貢献できる可能性を秘めていることは知っています。

私も、お客様に対し、「当社の会計ソフトを導入していただければ、これまでの経理作業の時間を大幅に圧縮できますよ。そして削減できた時間を使って、経理担当者のスキルを上げ、会計でもっと会社を強くしていきましょう。」と言って販売してまいりました。確かに手書きの時代に比べれば、経理業務の作業時間は減少しましたが、それによって経理担当者を減らすことなどできないのです。ただ例外として、業務の縮小あるいは、利益の減少により経理担当者が減っていくというケースはございました。



部長！AI化により作業時間は少なくなりましたが、同時に、当法人の経営課題が見えてきました。ここからは人間の仕事です。

成長している会計事務所や中堅企業では、コンピュータの導入やAI化は驚くべきスピードで進んでいますが、それによって経理担当者が減って業績が伸びたという話は聞いたことがありません。それどころかAIが進めば進むほど経理担当者の数は足りなくなり、一人でも多くの優秀な経理担当者を集めることに苦心しておられるのです。

その理由は明白です。それは経理という仕事の内容が変化してきているからです。

例えば会計事務所といえどもお客様があって初めて成り立つ商売です。成長している企業は常に最新の技術を導入し、得意先に対するサービスの向上や、いかにしてコストを下げて利益を上げていくかについて、いつも頭を悩ましているのです。

ただ単に会計帳簿の残高があっっている、決算書の作成ができるといった程度のサービスの提供しかできない会計事務所は、早晚顧問先の企業から見捨てられていくことでしょう。

会計ソフトが導入されれば、残高の一致や決算書の自動作成はもう当たり前であり、企業みずから自計化を進めている現在では、会計事務所に対するニーズも大きく変わってきているのです（勿論、極めて小規模な法人では、今でも会計資料の作成や決算書の作成のために会計事務所に顧問料を支払っておられます）。



A I 開発のシナモン（東京・港）の平野未来社長は、「現在は面倒な事務作業をすべて A I が肩代わりするソフトを開発しているが、A I は業務の一部をゆだねることができるのみである」と言われています。

多くの企業では A I から導き出された会計数値を利用して経営戦略に活かしたり、短期・中期の経営計画作成の数値として利用したり、これらの数値を通して他の部署とのコミュニケーションを密にして後方から運営基盤の強化を図る。そのことが経理担当者の主な仕事になっていきっているからなのです。

A I 化によって人件費が減ったが会社の利益は下がる。

バックオフィスを軽視すると利益は上がらない。

経理業務の A I 化に向け、ある業者からプレゼンテーションを受けた知人が、そのプレゼンの中で、ある会社の成功例を紹介されました。わずか数人の経理担当者だけで千人規模の会社の経理業務の全てこなしているというのです。

私は、その話を聞いて、「多分、その会社の利益は下がっていると思いますよ」と言ったところ、知人は「でも売上は伸びているということでした」と言います。

そこで、その会社のホームページから、開示資料を見ってみました。確かに売上げは右肩上がりでしたが、利益は「なぜか」数期連続で右肩下がりになっていました。

「どうしてわかったの？」と知人に言われたのですが、私はこのとき、「そのような脆弱な経理体制でどうして利益が保てるのだろうか」と、これまでの経験から直感的に思っただけの話です。



すなわち、そのような脆弱な経理体制で、どうして利益をあげるような企業戦略を経営者は練れるのだろうか、「それは無理でしょう」、ということです。

事例にあげられた会社はAI化によって生まれた余剰人員をそのまま削ってしまったようですが、本来は、それらの人員は、AIをさらに活用するための実行スタッフとして

再教育（スキルアップ）し、稼働させなければいけなかったのです。

これは経理を安易に「計算をしているだけの部署」というように経営陣がとらえてしまい、一方AIを勧める業者も「ただ計算をしているのだからAIで代替できる」というような営業をしてしまった結果です。

これから、このようなことは頻繁に起こると思いますが、そこが間違いのもとなのです。AI化を進め、AIがハイレベルになればなるほど、それを使いこなせる優秀な経理担当者を一定数残しておかなければなりません。AIはあらゆることを全自動でやるわけではありませんから、AI自身にも「優秀」な人間のサポートはこれからも必要なのです。



AI化を進めれば進めるほど優秀な経理担当者が必要になるのか

もともと経理とは「経営管理」の略語なのです。ですから経営管理では、会計の実績数値から会社の問題点を発見し、それを改善するため作戦を練る作戦部隊なのです。だからそこには優秀な人材を配置しなければならないのです。



会計事務所の将来は不安って本当？

昨今、会計事務所の将来を心配してくれるセミナーが増えているように感じます。例えば、会計事務所の基本業務の一つに記帳代行がありますが、「AI搭載のクラウド会計による自動仕訳や外注入力により仕事が奪われます」や「ネット広告で驚くほど安い報酬単価により価格競争に巻き込まれます」と不安を掻き立ててくる類のものです。

記帳業務は差別化が難しく、単体でのビジネスモデルでは確かに成り立たないかもしれません。いや、もうその価値はなくなりつつあるといってもいいでしょう。

俯瞰的に見れば、会計事務所に限らず、自動化によってなくなってしまった職業や仕事は星の数ほどあります。値下げ競争により、利益が出ないビジネスもあるでしょう。個人的には、ごく自然なことだと考えています。

さて、不安視されている記帳代行業務は会計事務所の業務の一つではありますが、それはあくまでサブ業務なのです。AIであろうが外注であろうが、取引の正しい入力が行われて活用できる資料ができれば全く構わないわけです。

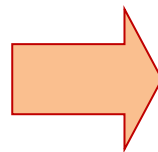
会計人の本来の仕事は、入力されたものをチェック(月次巡回監査といいます)して、有力な資料に仕立てお客様に説明する。その方がお客様も満足されるし、事務所の生産性も高いのです。

(旧態型会計事務所)
記帳代行業務が中心



(事務所に資料を持ち帰ってデータ入力)

(先進的会計事務所)
記帳代行業務はほとんどなし



(社会福祉法人内での入力内容のチェック)

先進的会計事務所では、記帳代行で報酬をいただくという業務は少なくなっており、記帳代行で報酬をいただくというより

は、経営サポートを行って報酬をいただくことに仕事の中心が移っているのです。

従って、記帳代行で報酬がもらえなくなるという不安より、将来にわたってどのような付加価値を提供できるかというほうが心配の種になっているのです。

会計事務所の職員が訪問して、会計資料を預かって、記帳代行をして試算表を作って再訪問し、また次の資料を預かって同様の作業をするという業務は、会計ソフトが廉価で販売されている今日では、その価値は既になくなっていきます。

(ただ、まだ世の中には、法人に訪問せずに、会計資料を持参させ、月次巡回監査もせず、事務所内で試算表を作成したものを渡すといった、信じられないほど旧態以前とした会計事務所もあるのは事実です)。また、自計化している法人においても、ただチェックして帰ってくるだけではお客様は満足されていないはずです。



「税理士法人あおぞら」では、毎月訪問し、経営者（社会福祉法人であれば、理事長、施設長、事務局長の方々）と向き合い、しっかりと会話をしていくことが仕事になっています。これからの社会福祉法人は、会計・税務のみならず、社会制度の将来、事業所理念、研修制度、助成金、実施指導対応などの周辺業務について助言してくれるような会計事務所を選び、それに見合った報酬を支払い、会計事務所側もそのことをしっかりと認識し、サービスの向上に努めることが、会計事務所の将来の不安を払拭する近道になるのです。

没落する会計事務所の条件

(職業会計人の行動指針 法学博士・公認会計士・税理士 飯塚毅著より)

以下の文書は、私どもの事務所にとっては、本当に厳しい指摘であり、読むにつけ、頭から冷や汗をかくことばかりです。私どもは飯塚氏がいう墮落した会計人(会計事務所)にならないために、どうすればよいのか。日々精進努力しなければならないと肝に銘じております。

社会福祉法人の皆様には、直接関係のない話かもしれませんが、職業会計人が置かれている立場を少しでもご理解いただければとの思いから掲載させていただきました。

税理士は毎月の巡回監査をキチットやっているか

もしあなたの事務所が、毎月一回以上、キチッと月次の巡回監査をやっていないとしたら、あなたの事務所は「ゴミ箱行の事務所だ」と判定されても止むを得ないでしょう。

なぜならば税理士は解釈上「真正の事実(税理士法第45条)」の探求を法的に義務付けられており、その探求をおろそかにする税理士は、税理士法が期待している税理士ではないからです。



日本の税制の欠陥について国会
答弁するありし日の飯塚毅氏

月次の巡回監査をやらないでもよいと考えられる条件は三つあります。それは、①法人の会計関係者が一般に公正妥当の基準(社会福祉法人であれば「社会福祉法人会計基準」)又は正規の簿記の諸原則を熟知しており、②それを正確に実行する意思と注意力を持っており、そして③内部統制制度が行き届いていることです。この三条件は、殆どの法人が具備していません。そこに税理士が社会に存在すべき理由がある。と見てよいでしょう。

月次の巡回監査をサボっている事務所が圧倒的に多い、と私は見えています。それでも懲戒処分を受けないから大丈夫、という判断が背後にあると思います。しかし会計資料を関与先に持参させることは、会計資料がその質と量との両面から、工作され、限定されることを黙認していることであって、これは税理士法第45条の「真正の事実」の探求義務とは、相容れません。

日本の税理士は、言語的に国際社会で孤立している関係で、月次の巡回監査の絶対的必要性を知らない傾向にあります。これは最大の弱点の一つです。

月次の巡回監査は監査であって照合ではない

伝票や帳簿の記載内容と証憑書のそれとが一致すればよい、というのは、監査を知らない素人の判断で、その人は本当の意味での会計人や専門スタッフではありません。

監査というのは、第三者の立場から、会計記録の完全網羅性、真実性、適時性及び整然明瞭性を確かめ、過ちを訂正させ、正しい会計を指導することなのです。

このままでは、税理士は無用の長物と化す

現行税理士法には、月次の巡回監査を直接強制する明文規定はない。しかしこの事實は、法が巡回監査を不要とするとの法理を採用している証拠とはならない。むしろ逆である。法は税理士に対し「真正の事実」に基づく業務の遂行と「相当の注意」を払って業務に当たるべきことを規定している（税理士法第45条）。

それは一年間に二日か三日、決算の時期にきて初めて顧問先の法人に訪問し、提供されただけの会計資料に基づいて決算処理を行い計算書類を調理する。こういう墮落した状態を法が認容しているのだ、とはどうみても解釈できない。

ただ法文上「故意」の立証という難関突破が懲戒権者たる大蔵大臣に課せられているばかりに、辛うじて懲戒を免れているだけであって、いわば法文構成の不手際の隙間を衝いて、税理士の墮落は公然化したものを見るほかはない。

日本の税理士の大半は、国際的に容認された職業会計人の正当業務の範囲すら知らない。ひとつまみの知識技能でこと足れりとしている。これでは税理士が急速に関与先から離脱されていくのは自然の勢いだ、というほかはない。

税理士は全体として運命の巖頭に立った観があるのだ。



世界の会計人を前に、日本の会計及び税制の現状についてお話されたありし日の飯塚毅氏

問題解決コンサルタントの潜入レポート

IV 人から変える介護経営

入居率低迷やサービスの質、労務管理などに悩む介護施設を再生させるためコンサルタントが現場に潜入。実際に従事しながら問題の解決を図る。今回依頼のあった施設は…

生活相談員と介護職員が対立し介護職員が辞めてしまう……。

東日本で多数の有料老人ホームを運営している経営者から、あるホームで起きている問題を打ち明けられた。

ホーム長やエリアマネジャーに確認しても、「生活指導員は仕事熱心でよく頑張っている。悪いのは介護職員ではないか」という返事ばかりとういう。そこで経営者から潜入依頼があった。

潜入初日、私は早速、朝の会議に介護職員として参加した。一通りの申し送りが終わった後、ホーム長と思われるAから本部の通達事項や当日の来訪者の説明があり、最後に新入職員である私が紹介された。

家族の反応を「だし」に利用

私は、介護リーダーBから業務の説明を受けるため、打ち合わせ室に向かった。そこでBは、こんな忠告をしてくれた。「ここで陰のホーム長は、介護指導員のA。朝の申し送りで最後に話をしていて人よ。あなたも、Aをただの生活指導員だと思わず、ホーム長だと思って対応しなくてはダメよ。Aに嫌われたら派遣契約なんて簡単に切られるから。今まで何人の介護職員がAに逆らって辞めさせられたことか……」。

Bの話では、実際のホーム長であるCはAの言いなりで、一切口出ししないという。しかも、Aは入居者や家族からの信頼が厚く、エリアマネジャーからも優秀だという評判だった。

翌日、私が2階フロアーに消毒液を借りに行くと、Aが介護職員Dをきつい口調で叱責している場面に出くわした。翌日、寝たきりのEさんを入浴中、Dのロマスクがズレて目にかかったので位置を戻そうと一瞬手を離したら、Eさんの顔が浴槽に浸かってしまったようだ。現在、Eさんは発熱しており、看護師は「肺炎ではないか」と話している。

Eが肺炎を起こした原因を、Aは「口から入ったお湯による誤嚥だ」と決めつけていた。さらにAはホーム長Cを呼びつけ「Eさんの家族に報告したら、家族はカンカンに

怒っていました。Cさんも病院に同行して家族に謝罪しないとひどいことになる。きっと入院費はホームに請求されますよ」と語気を強めた。

ほどなく私はBから呼ばれ、「Eさんの病院受診に同行するように」と指示を受けた。寝たきりのEさんに乗せてワゴン車を運転していると、後ろの席からCが不安そうな顔で私に話しかけてきた。「Eさんの家族には、どう対処したらよいのだろうか」。私は「ごまかしたり、隠したりせず、正直に事実を話せばよいと思います」と助言した。

医師の診断は、やはり誤嚥性肺炎だった。しかし、入浴時に顔が水面に浸かったことと、誤嚥性肺炎との因果関係は不明。「Eさんの状態では、自分の唾を飲み込んでも誤嚥性肺炎になる」と医師は説明した。また予想していなかったことに、Eさんの家族は怒っているどころか、Cさんの付き添いに感激し、何度も頭を下げていた。私がEさんの長女に生活相談員のAからの連絡について確認すると、Aから電話をもらったが「肺炎の疑いで入院するので病院に来てほしい」としか聞いていないという。

Cはホーム長としての職責を辞すべき。Bは退職すべきだ。

1週間後、私はA、B、Cとエリアマネージャーを呼び、ホームに潜入した理由を説明したうえで、あえて厳しい口調でこう続けた。「今回、最も悪いのは、ホーム長として全く役割を果たしていないCさんです。行動を改善する気持ちがないのであれば、今すぐホーム長の職を辞すべきです」。そして私はAに向き直り「次に悪いのはAさん」と告げた。「Cがホーム長として未熟なことをいいことに権限を振りかざし、入居者や家族を『だし』に利用して職員を脅迫まがいの言動で脅かすことは看過できない。今すぐこのホームから去るべきだ」と迫った。

Aは、わたくしの遠慮のない言動に動揺した。「この事実を経営者へ報告に行く」と私が席を立とうとした時、Cが重い口を開いた。「確かに、あなたの言う通り。情けない限りだ。経営者への報告は自分も同席させてほしい」。

一般に生活指導員はホーム長の右腕として、声なき入居者の代弁者として、ホーム運営に欠かせない重要な存在だ。それだけに、機能していないホーム長の下では暴走して権力をもってしまうケースが少なくない。

1週間後経営者から厳重注意を受けたCは、「信用を取り戻すために、全ての入居者と家族の対応は私が最前線に出て行こう」と誓った。Cの姿勢に影響されたAは、今までの行動が嘘のようにCを盛り立てて補助者に徹するようになった。

私がAに尋ねると「今までは入居者や家族とトラブルが起きると、誰も自分を守ってくれなかったので、しっかりしなければと思い、行き過ぎてしまった。これからは安心して仕事ができます」とほっとした表情を見せた。

出典：日経ヘルスケア 7月号

【未来】 女性の未来

V これからの女性に起こること (その1)

女性の平均寿命は87歳超 女性の2人に1人は90歳まで生きる。

高齢社会の要因の一つに平均寿命の伸びがあります。男性に比べて女性のほうが長寿です。この事実から、これからの日本は女性大国、それも「おばあちゃん大国」になりそうです。80代の女性がこれからのファッションリーダーとなり、今では考えられないような流行ブームがやってくるでしょう。

特に、毎日テレビで放映されている女性化粧品のCMをみても、ターゲットの中心となる年代は50代~70代が中心となっており、その内容
たとえば、しわ伸ばし、顔のシミ消し、薄くなった髪の毛のボリュームアップ、マイナス5歳肌など、およそ20代の女性には関係ないものばかりです。もはやマーケットは完全に高齢の女性にシフトしています。それも子離れた女性の年齢に合わせているのです。



この延長線上から、やがてマーケットは70~80代の女性へとシフトしてくることは容易に想像が付きまします。長寿で綺麗なおばあちゃんが増えることは喜ばしいことですが、実は喜んでばかりはいられない事実もあるのです。その一つは老後の収入をどう安定的に確保するかを考えなければならないからです。

女性の社会進出が進み、これからの「おばあちゃん像」も大きく変わることでしょう。

「女性の定年退職」の増大



総務省による2017年の「労働力調査(速報値)」を見ますと、55歳から64歳の女性の正規職員・従業員は131万人います。45歳~54歳となると250万人います。65歳を定年とみなして、この女性たちが定年を迎える場合、10年後には131万人の女性が定年を迎えており、20年後にはさらに250万人の女性が定年に達します。合わせると380万人の女性が定年後の生活を歩むことになるのです

(仮にこれらの女性の50%が介護の世界で活躍してくれるようになれば、介護の人材不足は一挙に解決することになります)。

男女雇用機会均等法の施行後に四年制大学を卒業して就職した女性の多くが2024年には60代に突入します。この世代は途中で退職した人も少なくありませんが、彼女た

ちよりも少し後の世代は働きつづけている割合が増えてきており、定年まで働き続ける女性はさらに増えることが予想されています。

定年後には長き時間が待ち受けています。

戦後、日本人の平均寿命は延び続けています。厚生労働省の「簡易生命表」によれば2017年の日本人の平均寿命は、女性が87.26歳、男性は81.09歳です。ともに過去最高を更新し、香港について世界第2位です。

ちなみに、戦後間もない1947年には男性50.06歳、女性53.96歳です。平均寿命が伸びたといっても「若い世代が増えているわけではなく、老後がひたすら延び続けこれからの高齢者は、想像もできないほど膨大な時間を過ごすこととなります。

女性は再就職が難しい

寿命が長くなることを展望したとき、定年後も働くというのは大きな選択肢の一つとなるでしょう。ところが定年女子を待ち受ける雇用環境は、決してバラ色というわけではないでしょう。定年退職を迎える女性の場合、厳しい現実が立ちはだかっているのです。第一生命研究所が定年前後に退職した60代を調査していますが、男性は退職前から（再就職先が決まっていた）が36.8%、「満足できる再就職先がすぐに見つかった」が30.3%と、70%近くが定年後の人生の選択をスムーズに決めています。

これに対し女性はそれぞれ22.2%、17.8%と苦戦ぶりをうかがわせる数字が並んでいるのです。男性以上に長い老後のライフプランを描き切れない女性が増えることが予想されます。



現在、社会福祉法人で働いておられる女性の方は、その法人に定年制度がある場合でも、人手不足のため働けるだけ働いてもらっても構わないという法人も多いと存じます。その場合は、働けるだけ働いた方がよいのです。

また、親の介護のため「介護離職」を考えられる場合もあろうかと存じますが、その場合でも親の介護は在宅介護等でのし、事情が許す限りご自身は働かれることをお勧めします。もし、介護施設で働かれているならば、親が要介護3になった時点でご自分の職場である介護施設に入所していただき、働きながら親の様子をみることも可能ではないかと思うのですがいかがでしょうか。

さて、最近、女性には、そんなバカなどと思わせるほど、厳しい現実が出てまいりました。次回の10月号にその厳しい現実をご紹介します。

次月号につづく

2020年 女性の2人に1人が50歳以上に

「出産できる女性」が激減する日本 少子化はさらなる少子化を呼ぶ

将来の母親が減っていく

「結婚の気運をもっと盛り上げて、多くのカップルに東京オリンピック・パラリンピックを楽しんでいただく流れを作ってまいりたい」

これは2017年3月、東京都が初主催した結婚応援イベント「TOKYO縁結日2017」に出席した小池百合子知事の挨拶である。こうした婚活イベントだけでなく、政治家や有識者などからは「ストップ少子化」な銘打って、さまざまな提言がなされています。

しかし、現在の日本で少子化に歯止めをかけることは極めて難しいと思われます。仮に少子化が止まるとすれば、それは遠い未来のことでしょう。

「ベビーブームが到来するかもしれない」と期待する人もいるでしょうが、ちょっとやそとのベビーブームが起こったぐらいでは、日本の少子化の流れは変わらないでしょう。

女性の合計特殊出生率が改善しても出生数の増加は増加につながるどころか、むしろ減少していく。その原因はなにか。それは、これまでの少子化の影響で「未来の母親」となるべく女兒の数が減ってしまっているためです。



出産時期にある女性人口の将来推計を見れば一目瞭然です。現在では4年制大学に進学して、卒業後に就職する女性が増えたので、出産時期を25～39歳として、該当年数の女性を追ってみると、この年齢の女性は2015年の国勢調査では1,087万人いましたが2040年には814万人と2015年の75%になります。2065年になると612万人とほぼ半減してしまうようです（国立社会保障・人口問題研究所）。



合計特殊出生率で見ると、2016年は1.44とかなり低水準にあります。仮に今後、少子化対策が功を奏して、この合計特殊出生率が倍増になったとしても、母親となる女性の人数が半減してしまうのでは、出生数は増えないのです（1組ま夫婦が5人、6人と子供をもつ時代に戻るのであれば話は別ですが、成熟国家となった日本がいまさら「多産社会」に戻ることは考えづらいのです）。

日本社会は、少子化が「さらなる少子化」を呼び起こす悪循環に陥っているのです。こうして国が発表する数字を精査していけば、出生数の大幅回復が望み薄であることがよく分かるのです。

最近、いじめや虐待により、幼い子供たちの尊い命が失われるという悲しいニュースを聞きます。そんなニュースを聞くたびに私は、「なんてことをしてくれたのだ」と叫びたくなる衝動を覚えるのです。事故や災害ならいざしらず、幼い子供たちの命を失うことは、もはや個人の問題ではなく、少子化に悩む我が国、大風呂敷を広げるならば、将来の日本の存亡に関わる重大な問題となっているのです。

子供ができないと悩む夫婦がいる中で、せっかく生まれてきてくれた子供たちなのです。一人でも多くの子供たちが安全に健やかに育ち、やがて成人となり、次の世代を担ってもらわなくては、日本の将来の展望はないのです。まさに子供は「国の宝」なのです。

生まれた子供を育てられない夫婦や家庭もあることでしょう。であるならば、早くそのことを自治体に申し出て、社会で育ててもらおう（あるいは子供のいない夫婦の養子となり育てていただく）などの救済措置を取らなければなりません（子供を育てられないこと自体は、決して恥ではないのです。むしろそのことによって尊い子供の命を奪うことのほうが恥なのです）。



個人や国に頼るだけでなく、社会が子供たちを育てるという社会環境になっていかなくては、この国の将来はないのですから。そのことを肝に銘じましょう。

【ちょっと気になる新聞報道】



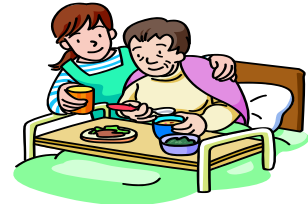
介護離職、年 9.9 万人 17 年総務省調査 女性が 8 割近く

平成 30 年 7 月 14 日 朝日新聞「朝刊」

家族の介護や看護のために仕事を辞める「介護離職」が、年 99,100 人に上がることが 13 日、総務省の 2017 年の就業構造基本調査で分かった。安倍政権は 20 年代初頭までの「介護離職ゼロ」を掲げて施設整備などを進めているが、前回 12 年調査の 101,100 人からほとんど減らず深刻な状況が続いている

調査は 5 年ごとで、今回は約 52 万所帯の 15 歳以上の約 108 万人を対象に 17 年 10 月時点の状況を調べ結果を基に全体を推計した。

介護離職者は、過去 1 年間に介護・看護を理由に離職した人。男女別では女性が 75,100 人で 8 割近くを占め、男性は 24,000 人だった。12 年調査と比べると、女性が 6,100 人減る一方で、男性は 4,100 人増えた。



調査時点で、再び仕事を始めた人は 24,600 人で 74,500 人は仕事をしていなかった。全体の離職者に占める介護離職者の割合は 1.8%で、12 年調査より 0.1%上がった。また過去 5 年間（12 年 10 月～17 年 9 月）に、出産や育児を理由に仕事を辞めた人は 1,024,800 人。12 年調査より 230,900 人減ったものの全ての離職理由の 5%を占めた。

定年後も働きたい 8 割

平成 30 年 7 月 17 日 日本経済新聞「朝刊」

50 歳～64 歳正社員「民間調査」



定年前の 50～64 歳の正社員のうち約 8 割の人が定年後も「働きたい」と希望していることが明治安田生活福祉研究所（東京・千代田）の調査で分かった。だが男女とも 2 割前後は「働きたいが働けない状況」と答えていた。働きたい理由としては「日々の生計維持のため」がトップで 50 代男女では約 7 割を占めた。「働きたくない」は男女とも約 2 割だった。

老後収入に不安・意欲と現実に差

同研究所は「子供の進学費や住宅ローンがかさむ中、老後の収入を不安視する人が多いのでは」と指摘している。

調査は今年2月インターネット上で50～69歳の男女6,250人を対象に実施。年齢層や現在の職の有無を区分して、定年後の働き方に関する意識を調べた。



定年前の男女正社員2,500人に定年後も働きたいかと聞いたところ、「働きたい」と答えた人は、50～54歳の男性正社員では78.0%を占めた。55～59歳では78.4%、60～64歳では82.4%に上がった。女性正社員でもいずれの年齢層で75～80%を占めた。

だが全体の2割程度は「働きたいが働けない状況」と回答。働けない理由として「働く場所の見込みがない」「肉体的衰え」「家族の介護」などがあがったという。

働きたい理由（複数回答）を尋ねると、全年齢層でも「日々の生計維持のため」が最多で50～54歳の男女正社員では70%以上だった。55～59歳、60～64歳の年齢層でも50%以上に上がった。続いて多かったのは「生活のハリ・生きがい」でその年齢層でも30～50%程度。年齢層が高くなるにつれ割合が上昇する傾向にあった。

同研究所は「年金の支給開始の後ろ倒しが議論される中、定年後も最低限の収入は確保したいと考える人が多い」と分析する。

ただ定年後に働いている60代男性のうち、60～64歳では「日々の生計維持のため」が最多だったが65～69歳では「生活のハリ・生きがい」がトップに。年をとるほど社会とのつながりや充実した生き方を求める傾向も判明した。

60歳以上の人を雇用する上で企業に最も必要な取り組みを定年後に働く60代男性に聞いたところ、最も多かったのは「同一企業やグループでの継続雇用者への処遇改善」で60～64歳では59.7%、65～69歳で48.1%だった。

調査では継続雇用者のうち、約4割で人事考課がされていなかった。同研究所は「考課を受けた人の中でも「処遇に反映されていない」と感じている人も目立つ。

定年後も働くことが当たり前になる中、企業は継続雇用者の意欲を高める仕組みづくりが必要になると話している。

病気・老化の予防 市町村一元化

平成 30 年 7 月 19 日 日本経済新聞「朝刊」

厚生労働省は市町村が高齢者の健康づくりを一体的に担う枠組みをつくる。生活習慣病の予防や重症化防止といった保険事業と要介護状態を防ぐ介護予防は自治体間で実施主体が分かれ連携が十分ではない。住民に身近な市町村に予防対策をまとめさせ、健康寿命を延ばしたい考えだ。

近く学識経験者や医療関係者の有識者会議を設け、検討を始める。年内に報告をまとめて社会保障審議会（厚労省の諮問機関）で議論。来年の通常国会に高齢者医療確保法や介護保険法などの改正案の提出をめざす。

保険事業はレセプト（診療報酬明細書）のデータを活用した対象者の抽出、健康診断、訪問指導などを実施している。ただ 74 歳までに市町村、75 歳以降は後期高齢者医療制度を運営する都道府県単位に広域連合が実施しており、ばらばらだ。

高齢者は年齢を重ねるほど医療と介護の双方のニーズを抱える傾向がある。厚労省は高齢者の健康づくりについて市町村が一体的に実施すると法律に明記する方針。予防に効果をあげた自治体に「保険者努力支援制度」からの交付金を手厚くすることを検討する。

疾患別に要介護状態のなりやすさや悪化のスピードなどを分析すれば、優先して対策を講じるべき対象者を選びやすい。

厚労省はレセプトと介護保険の各データベースの連結解析に関する関連法も同時に改正をめざす。男性で 2 年、女性で 2.7 年ある健康寿命の都道府県格差の縮小につなげたい考えだ。

保育事務 ICT（情報通信技術）で激減

平成 30 年 7 月 19 日 中日新聞「朝刊」

保育に専念、手書き作業とはさようならー。

N T T 西日本が情報通信技術（ICT）による業務効率化システムを保育所やこども園に売り込んでいる。名簿の記入といった事務時間が 98%減らせるとの触れ込みで、保育士らの働き方改善につながりそうだ。

登降園手書きから自動で記録

愛知県江南市の江南第二幼稚園は 4 月、こども園に移行したのを機に N T T 西のシステムを導入した。保護者が子どもを預けたり、迎えに来たりした際に



専用の IC カードを玄関脇の装置にかざす。登園や帰宅の時刻、出席日数は自動的に帳票に記録され、以前のように職員が書き留めたり集計したりする必要がない。

同園に通うのは 5 歳児までの 180 人余りで、預かる時間はさまざま。「システム導入で事務の負担が減った。これまで以上に園児に集中して対応できる」と宮本有希園長は喜ぶ。情報管理システムのニーズが高まったきっかけは 2015 年に始まった国の「子ども・子育て支援新制度」。子ども年齢や親の就労状況に合わせて保育と教育の場が多様化する一方、預かり時間帯の把握や延長保育料の管理が複雑化した。現在、約 30 社が NTT 西とおなじような管理システムを実用化している。～以下省略～

平均寿命、男女とも最高 昨年、男性 81.09 歳、女性 87.26 歳

平成 30 年 7 月 21 日 日本経済新聞「朝刊」

2017 年の日本人の平均寿命は女性が 87.26 歳、男性が 81.09 歳で、ともに過去最高を更新したことが 20 日、厚生労働省の調査で分かった。16 年に比べ、女性は 0.13 歳、男性は 0.11 歳のプラス。過去最高の更新は男性は 6 年連続、女性は 5 年連続となった。

…中略…

厚生労働省は、がん、心疾患、脳血管疾患の日本人の三大死因による死亡率の低化傾向が平均寿命を押し上げていると見ている。…以下省略…

働く女性の割合、最高に 75.7%

平成 30 年 7 月 21 日 日本経済新聞「朝刊」

働く女性が増えている。総務省が 19 日発表した 2017 年の就業構造は基本調査によると子育て世代の就業率がすべての年齢層で上昇。25～39 歳の女性が働いている割合は 75.7%と 5.9 ポイント高まり、過去最高を更新した。同世代の男性は 0.7 ポイント上昇の 92.4%。男女差は依然存在するものの縮まっている。女性の育児と仕事を両立しやすい職場づくりが少しずつ進んでいるとみられる。

一方、非正規雇用で税の控除などを意識して働く時間を調整している女性は 31.7%。男性の 14.2%を大きく上回る。税制を含め誰でもが働きやすい環境の整備はなお道半ばだ。

調査は全国約 52 万世帯の 15 歳以上の約 108 万人を対象として、17 年 10 月 1 日現在の就業形態などから全体の状況を推計した。



かねて日本の女性は出産・育児で離職する例が多い。就業率を世代別にグラフにする
とアルファベットのMのようになるため「M字カーブ」と表現されてきた。このカーブ
も解消に向かいつつある。育児をしている女性の就業率は5年前の12年の調査と比べ、
25～29歳で12.3ポイント上昇して60%に達するなど、どの年代でも向上した。

妊娠と仕事

平成30年7月23日 読売新聞「朝刊」

妊娠をきっかけに仕事をやめる女性たちがいる。妊娠中の加重な働き方で、体調を壊
したり、胎児が危険にさらされたりしたことが理由だ。子どもを産む手前で仕事の両立
を断念する女性たち。当事者に事情を聞いてみた。

「シフトを急に变えるのは難しい。亡くなった子どもを取り出す処置は、次の休みに
受けて」関東地方に住む20歳代の看護師は昨年春、上司の言葉に耳を疑った。勤務の
間をぬって受けた妊婦検診で胎児の心音が止まっていると告げられ、慌てて職場に連絡
した時のことだった。

職場の人員はぎりぎり。皆、目が回るほどの忙しさだった。結局、女性はその後、数
日間、亡くなった子どもをおなかに残したまま、いつもと同じように出勤し、残業も夜
勤もした。「心が壊れそうだった」。

こうした職場の対応について、母子愛育会総合母子保健センター（東京）の中林正雄
所長は「医学的には、妊娠初期であれば、すぐに処置しなくても、特に母体に問題はな
い。だが状況によっては、母体に影響がでる可能性もある」と話す。



また、都内のベテラン助産師は、「子どもを失ったショ
ックは計り知れない。仕事ができる状況ではなく、精神的
なケアを優先すべきだ」と疑問視する。

女性はその数か月後、第2子を妊娠した。前回の反省か
ら、上司に強く要望し、夜勤は免除された。だが同僚から
は「妊娠は邪魔」とまで言われ「気が休まらなかった」。

第2子は妊娠から5か月後で死産。検査を受けても、母
体などに異常はなく、職場環境が原因としか思えなかった。

「仕事に誇りをもっていた。無事出産できたら、恩返しと思って働く覚悟だった。で
も限界だった。」

亡くなった子をおなかに残したまま働く。こうしたケースは皆無とは言えないようだ。
首都圏で働く女性教員(42)は、30代同僚の働き方をみて、昨年度末退職した。

同僚は、出血が続いていたのに休みが取れず、そのうち胎児がおなかの中で亡くなっ
た。人手が足りず、亡くなった胎児の処置をせずに出勤。泣きながら働いていた。「こ
んな状況の人が休めない職場に未来はない」。女性はそう思ったという。

「流産で大量出血した上に、手術もした。でも上司に『繁忙期だから』と言われ、すぐに復職させられた。夜中に出血したが職場を抜けるわけにいかず、朝まで泣きながら勤務した。」など、退職を考えてしまうような職場環境を訴える妊婦の声は後をたたない。

厚生労働省 全国の中小企業調査

厚生労働省は7月、妊娠中の働き方について、取り組みの遅れが指摘される中小企業と、そこで働く従業員を対象に全国調査を始めた。

過重な働き方で仕事を辞める例もある中、実態を明らかにして妊娠中の働き方改革につなげるのが狙いだ。具体的には、働く女性が妊娠・出産しても仕事を辞めずに働き続けていくために必要なことや、妊娠で退職を迫られた経験の有無、切迫流産など、妊娠中に起きたトラブルなどを聞く。今年度内にも調査をまとめる方針だ。

日本女子大学の沢真知子教授（労働経済学）は、「保育園整備など」出産後の両立支援は充実してきているが、妊娠中の支援は取り組みが遅れている。女性の活躍を後押しするうえでも、調査を踏まえ、妊娠中の働き方改革を早急に進めるべきだ」としている。

パパは誰？ 出生前に鑑定 8～10 週目妊婦の血液検査

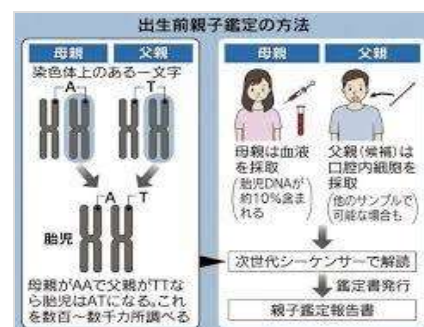
倫理か、女性の権利化、両論

平成 30 年 7 月 30 日 読売新聞「朝刊」

妊娠中の女性の血液を使って、おなかの中の胎児の父親が誰かを妊娠初期からDNAで鑑定できるサービスが波紋を広げている。男性側には一切知られずに検査できるため、安易な中絶を助長するとの批判がある反面、女性が妊娠を継続するための重要な判断材料になるとの声もある。バイオテクノロジーの発展が、利便性を高めるとともに新たな問題も生み出している。～中略～

出生前親子鑑定とは、こどもが妊婦のおなかの中にいるうちにDNAで父親を調べる検査だ。最近、妊婦の血液（母体血）で検査ができるようになり、利用者が増えている。

複数の男性と避妊せずに性交渉した女性が対処に悩んで利用するほか、女性の浮気を疑う男性側が申し込むこともある。母体血には胎児のDNAが約10%流れており、その配列を解析して男性のDNAと照合して判定する。妊娠8～10週目から検査が可能だ。数日～2週間で結果が判明し、法的な中絶の期間である22週未満までには十分間に合う。費用は15万～20万円。サービスを提供する企業の全体数は不明だがインターネットで10社程度確認できる。～以下省略～



介護業界 集約の兆し

平成 30 年 7 月 24 日 日本経済新聞「朝刊」

介護施設を運営する「創生事業団（福岡市）」は、首都圏の同業である「未来設計（東京・港）」を買収した。全株式を取得し、買収額は数十億円とみられる。介護の需要は高まるが、担い手となる事業者の多くは中小。介護給付費の抑制や人手不足で事業環境は悪化しつつあり、撤退を迫られる例が相次いでいる。大手を軸に業界が集約に動く可能性が出てきた。

未来設計は首都圏で 37 の介護施設を運営しており、売上高は 110 億円。後継者難や経営悪化から売却を決めたようだ。売却先に創生事業団を選んだのは、中小の M&A（合併・買収）や事業再生の経験が豊富なためとみられる。創生事業団のグループは売上高が 350 億円規模と業界大手に躍り出る。

介護事業は拡大の一途をたどる。介護事業者の主な収入源である介護給付は 16 年度に約 9.7 兆円で、この 10 年で約 6 割増えた。

一方で、国は介護報酬改定などを通じて介護給付費の抑制に努めており、介護事業者の収益悪化に直結している。

17 年 7 月に自己破産を申請した「ほくおうホールディングス（札幌市）」。北海道で介護施設 20 数か所を運営していたが 20 数億円の売上げに対し、負債総額は 40 億円強に上がった。介護報酬などの引き下げなどが経営悪化の引き金となった。

介護業界は大手のシェアを合算しても数%で中小の事業者が大多数を占める。その中小の経営が悪化している。

東京商工リサーチによると、17 年度の「老人施設・介護事業」の倒産件数は介護保険制度が始まった 2000 年度以降最多の 115 件に達した。倒産したのは従業員 5 人未満の事業者が全体の 6 割を占めた。

人手不足も介護事業者の経営に重くのしかかる。18 年 5 月の介護職の有効求人倍率は 3.66 倍と全体の 1.33 倍を大きく上回る。25 年度末には 55 万人の介護人材が不足するとの試算もある。

首都圏にある社会福祉法人。高齢者施設を 200 床規模で運営しており、売上高は 10 億円程度。運営開始から数十年たった施設の老朽化も進むが改修費用を調達するのも一苦労だ。さらに創業者のオーナーは既に高齢で息子は悪化した経営状態を嫌って跡取りに消極的。オーナーは泣く泣く介護大手に施設や人材ごと事業を譲渡した。このような M&A が相次いでいる。

受け皿として期待されているのが大手だ。介護業界の首位がニチイ学館で、SOMP Oホールディングス（HD）傘下の SOMP ケア（東京・品川）、通信教育大手のベネッセ HD が続く。売上高 1,000 億円規模でも数十社にとどまり、中小は大手に集約していくとの見方がある。

介護事業者の収益は国が定める介護報酬に依存する。各社はIT（情報技術）の活用などで生産性向上に努めるが介護で大きな利益を上げるのは難しい。資金余力を持つ異業種からの参入組がM&Aの台風の目となる可能性もありそうだ。

介護人材 1 万人受け入れ 政府 20 年目標 ベトナムと合意

平成 30 年 7 月 25 日 日本経済新聞「朝刊」

政府はベトナム政府と同国から介護人材の受け入れ拡大で合意した。政府は 1 年以内に 3,000 人、2020 年夏までに 1 万人の数値目標を設け、ベトナム側もこれに協力する。期限と受け入れ数を掲げ、環境整備を急ぐ。介護分野の人手不足は深刻で、今回の数値目標方式をインドネシアなど他国にも広げ介護人材を確保する。

インドネシアにも打診

政府の健康・医療戦略推進本部（本部長・安部晋三首相）がベトナムの労働・傷病兵・社会問題省と 6 月に日本への介護人材受け入れ促進で合意したことが判明した。首相は 24 日、外国人労働者の受け入れ拡大への環境づくりを関係閣僚に指示した。

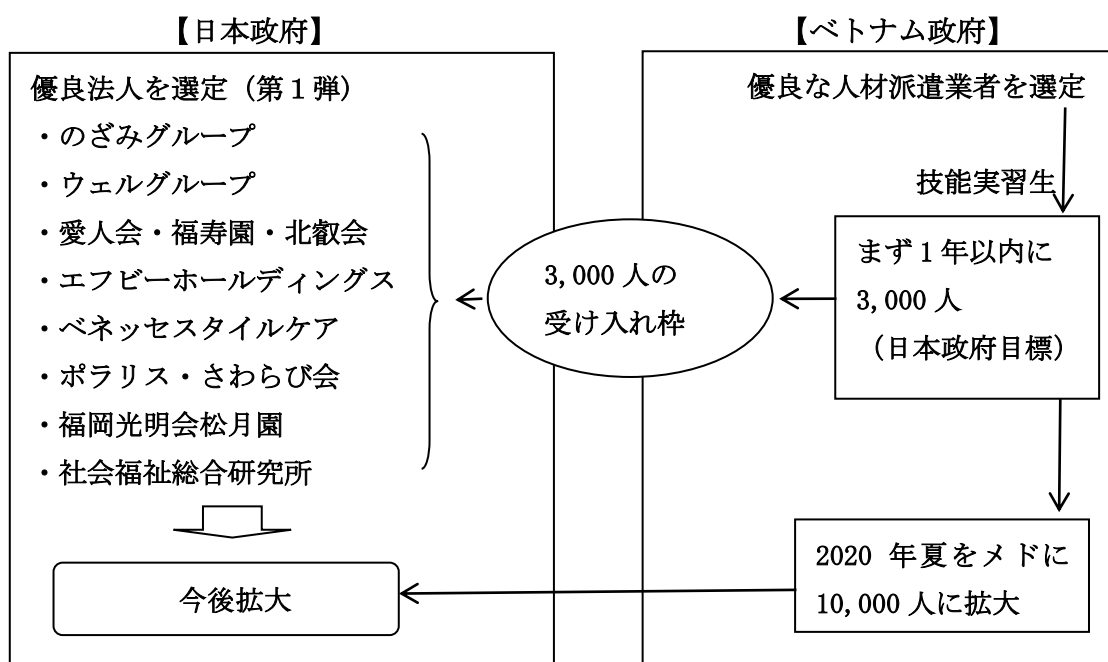
日越首脳は年内にも介護・医療で日本とアジア各国が協力を進める「アジア健康構想」で覚書を結ぶ見通し。介護人材の受け入れ強化も柱の一つにする。政府はインドネシアやカンボジア、ラオスなどからも受け入れ拡大を進める。

ベトナムからの人材の受け入れは昨年 11 月から介護分野でも始まった外国人技能実習制度を活用する。日本語試験で、ある程度日常会話ができる「N4」の能力をもつ人を対象に最長 5 年の滞在を認める。技術実習を終了した人はさらに最長 5 年の就労資格を得られる新制度も創設する。

介護の技能実習制度の利用者はまだ数人しかいない。来日後 1 年以内に日本語で日常会話ができる「N3」の能力を得なければ帰国しなければならない。学習費用の自己負担額が重荷になり、来日に二の足を踏むためだ。

政府はベトナム人の学習費用を支援し、高齢者の「自立支援」の手法も学べる優良法人を選ぶ。日本人と同様の給与水準も保証。第 1 弾で 12 業者を選定した。





12業者で3,000人を受け入れられる。ベトナム政府もまず6つの優良業者の人材を送り出す機関として認定する。

現在、介護人材は経済連携協定（EPA）を通じて来日している。08年～17年の累計で約3,500人で、新たに3,000人來日すれば、海外の人材はほぼ倍になる。政府の予算で実施するEPAによる拡大には限界があり、政府は今後、技能実習制度を活用する。経済産業省によると15年に日本の介護人材は40,000人足りなかった。外国から10,000人來ても30,000人超足りない。2035年には、人材不足は790,000人に達するという。人手が足りないことを主因に15～17年度に全国で整備された特別養護老人ホームは計画の7割にとどまる。

国際的な人材獲得競争は激しい。韓国は外国人労働者の人数の枠を決めて受け入れを進める。日本も数値目標を定めて受け入れ拡大を目指すものの、外国人技能実習制度で一定の条件を定めているため、簡単に人数が伸びるかわからない。

医療・介護の個人情報共有 全国の病院 適切処置で費用抑制

平成30年7月29日 日本経済新聞「朝刊」

政府は治療や服薬の履歴、介護サービスの利用実績など医療や介護にかかわる個人情報を全国の関係者が共有できる仕組みをつくる。今は地域ごとに管理しているデータベースを順次統合し、2020年度には全国の医療機関などが同じデータを利用する体制を目指す。

データを適切な医療に役立てつつ、重複した投薬などを避けて医療費の抑制につなげる。

今は 270 に分かれた地域ごとに医療の情報を共有する仕組みはあるが、この地域をまたぐとオンラインでの情報共有はできない。

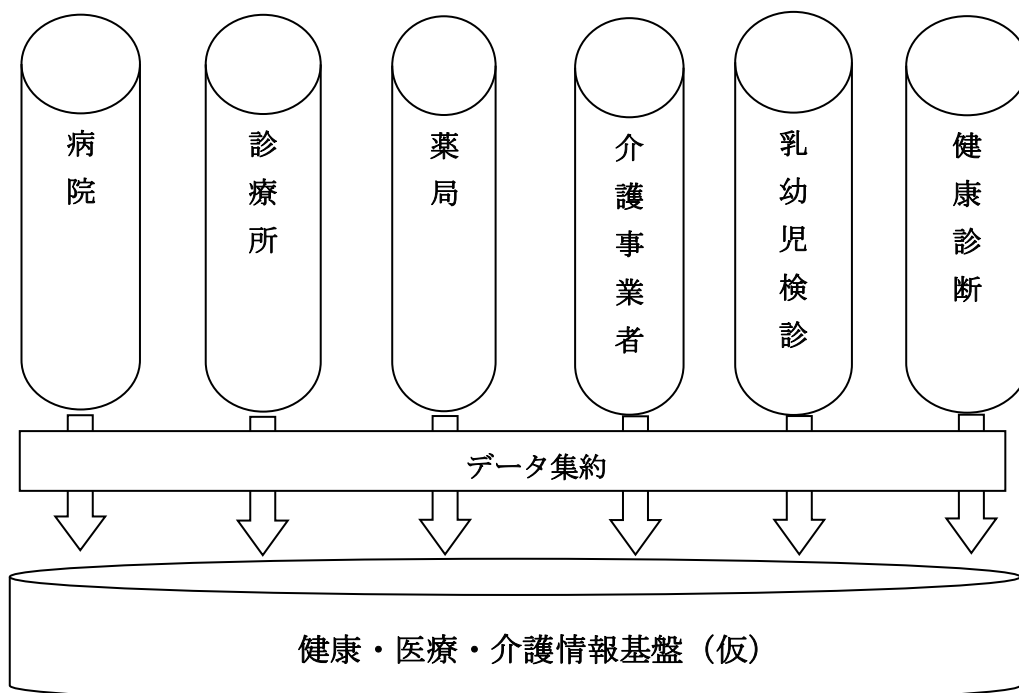
介護施設で受けたケアの内容や、会社で受ける健康診断の結果などもバラバラに保管され医療データと結び付けられていない。

データを連携できない理由の一つが、保存する形式がそれぞれ異なることにある。政府は 20 年度までにデータ統合の仕組みを整え、入退院や介護などの情報を既存のデータベースから政府が新たに整備する「健康・医療・介護情報基盤（仮称）」に移す。

内閣官房や厚生労働省、総務省など関係府省で構成する「健康・医療・介護タスクフォース（TF）」で年内には具体的な方法を決める。

医療や介護の個人的データベースは、国の支出の 3 分の 1 を占める社会保障（18 年度は約 33 兆円）の抑制に欠かせない。野村総合研究所は情報の共有が進めば医療費を 5,000 億円以上減らせると試算している。

今年 5 月に施行された次世代医療基盤法では、患者の同意があればデータを匿名加工して大学や製薬会社が研究に使えるようになっており、今後は診療情報のデータ整備が官民で進みそうだ。



特養整備、用地・人材が壁 15～17年度、計画の7割

平成30年7月30日 日本経済新聞「朝刊」

要介護度の高い高齢者を主に受け入れる特別養護老人ホーム（特養）の整備が停滞している。需要は高止まりするが、土地不足や人材確保の難しさなどから2015～17年度の新設数は計画の7割の45,000床にとどまった。自治体によっては将来の事業継続の難しさや保険料上昇などを懸念して整備を抑えるほか、特養以外の受け皿充実を急ぐ動きもある。

都市部で進まず

日本経済新聞は1571の自治体・団体の介護サービス整備計画について都道府県にアンケート調査を実施。「15～17年度の整備計画と実績」「18～20年度計画」のほか、65歳以上の高齢者のうち、介護の必要となる人の割合などを聞いた。

15～17年度の特養整備では、18～20年度計画と比較できる43都道府県のうち37都道府県、計15,000床分の整備が思うように進まなかった。2020年東京五輪・パラリンピックを控え、事業用地の不足が顕著となっている東京都心など、都市部を中心に整備床数が伸びなかった。

介護報酬の引き下げや要員不足による人件費高騰で事業者に収益悪化への懸念が広がり、建設を抑える動きが出たことも、整備が進まない要因となった。37都道府県が「事業者が集まらない」との回答も30都道府県あった。

都道府県が17年度に発表した特養待機者は全国に366,000人。要介護度3以上の待機者に限っても計295,000人おり需要はなお、高止まりしている。ただ待機者は東京都の25,000人余りに対し、徳島県1,200人と。地域差も大きい。

財政難、自治体も慎重に

将来の人口増を見据え、整備に慎重な自治体も増え始めている。計画に対し1,300床の整備未達となった茨城県の担当者は足元で待機者が減少傾向にあることなども踏まえ同県では18～20年度の計画数値も15～17年度比5割減とした。「特養は充足しつつあるという判断。緊急に整備する状況ではなくなったと考えている」という。

15～17年度の未達率が77%と都道府県でも最も高く、18～20年度の計画数値も61%減らした徳島県は「高齢者人口の減少を見据えると、50年先まで必要かわからない。不足している地域もあるが、状況を見極め整備を進めたい」という。

岡山県は18～20年度、定員が30人以上の特養新設をゼロとした。もっとも今後しばらくは65歳以上で介護が必要な人は増え続ける。20年度には、17年度比9%増の683

万人。「団塊の世代」が全員 75 歳以上となる 25 年度には 771 万人に達する。要介護者が高齢者人口に占める割合が 2 割を超えるのは 17 年度末に 5 県だったが、20 年度末には 17 都道府県まで膨らむ。

介護保険料 2 倍

要介護者の増加で介護保険料も上昇が続く。18～20 年度の全国平均（月額）は 5,869 円。15～17 年度よりも 6% 増え、2000 年度の制度開始時の 2 倍となった。厚生労働省は 25 年度に約 7,200 円、高齢者人口がピークに近づく 2040 年度には約 9,200 円になるとみる。社会保障費の増大に伴う財政難が施設の建設を進める障害と考える自治体も多く、15 府県が「介護保険料の上昇」、10 府県が「自治体の負担増」を懸念している。

「特養を新たに建設すれば保険料に跳ね返る。今後も必要数は整備していくが、特養にこだわらず複合的に介護サービスを充実していきたい」（富山県）との声も増えている。

特別養護老人ホームの都道府県別の整備状況と介護が必要となる高齢者比率

	2015～17 年度の整 備実績 (床)	当初整備 計画と比 べた未達 率 (%)	2018～20 年度の新 設計画 (床)	15～17 年 度計画か らの減少 率 (%)	65 歳以 上で介護 が必要 となる人 の割合 (%)	
					17 年度末	20 年度末
三重県	993	▲17.4	607	▲49.5	18.3	19.2
岐阜県	722	▲22.2	353	▲62.0	16.8	17.6
愛知県	2,873	▲10.9	1,818	▲43.6	15.9	17.1
静岡県	2,149	▲6.8	646	▲72.0	15.6	17.1

コラム



伊賀上野城の石垣は、どうしてこんなに高いのか？

古来、日本では数万といれる城が築かれてきました。現存する中で天守閣の高さが最も高いのは大坂城です。大坂城は石垣の上からの高さが 39.8 メートルと 10 階建てのビルに相当する高さを誇ります。さらに石垣の高さも日本一で、本丸の東側は根石から上端まで 32 メートルもあります。

それでは大坂城に次ぐナンバー2 はどこの城かというと、三重県伊賀氏の「伊賀上野城」です。この城の石垣の高さは約 30 メートルにのぼり、大坂城の石垣には 2 メートル足りないものの堂々第 2 位にランクされます。

伊賀上野城は、周囲を川に囲まれた台地の頂きに築かれており、難攻不落の名城として名を馳せています。

石垣を築いたのは藤堂高虎（とうどうたかとら）。高虎は城の建築工事を得意とする大名で、豊臣秀吉や徳川家康の命を受け、みずから居城としていた愛媛県の宇和島城や今治城など多くの城の建設にあたっています。

高虎の築城は美観にはあまりこだわらず、資材を積極的に再利用するなど無駄のない設計が特徴とされています。

では、伊賀上野城の石垣を日本有数の高さにしたのはどのような理由からなのでしょう。そうすべき必要が何かあったのでしょうか。高虎が家康の命によって伊賀上野に入ったのは 1608（慶弔十三）年のことでした。この年、家康はやがて来る豊臣方との決戦に備え、寵臣（ちょうしん）の高虎を移封（いふ）しました。伊賀上野は大坂と名古屋のほぼ中間に位置していて紀州や大和にも近い要衝の地ですから守りを強固にしておかなければならなかったのです。高虎はもてる築城技術の全てを駆使して、1611（慶弔十六）年から伊賀上野城の大改修に着手しています。西側の太坂方面の守りを固めることを第一目的に、すでにある城を囲む形で大規模な増築を実施。天守の位置を西に移動し、新たに深い濠を掘って、本丸の西側と北側に高石垣をめぐらせました。こうして石垣が高くなったことにより、伊賀上野城は堅牢な要塞となったのです。

その後、1614（慶弔十九）年に大坂冬の陣、1615（元和元）年には夏の陣が終わり、徳川幕府が盤石の体制を築き上げると、高虎は交通の便のよい安濃津城（あのとじょう）に移り、伊賀上野城は支城となりました。



幕府が発令した一国一城令では、本城以外の城や砦はすべて廃城されましたが、伊賀上野城は支城でありながら西国の押さえとして重視されたため存続され、その威容をいまでも誇り続けています。

三重県ってどんな県！

私は愛知県の出身ですので、三重県についてどれほどの知識があるかといえば正直なところ「ない」と言えます。しかし、会社勤めをしていたころから、三重県にはちょくちょく訪問することもあり、一般には「お伊勢さん」が有名ですが、私自身は大実業家を輩出する県であるとのイメージを強くもっています。

他県の多くの県民が知っている三重県出身の大実業家として有名な方々の代表といえば、以下の方々でしょう（他にも多くおられます）。



(三井高利)



(諸戸清六)



(御木本幸吉)



(奥田碩)



(岡田卓也)

さて、私は、1カ月の内、3分の1ほど、三重県で社会福祉法人に対するコンサルティングの仕事をし、残りは愛知県、岐阜県で同業務をしております。

特に三重県にきて、他県との違いを感じるのには、三重県には有名なデパートはありませんが「イオン」が非常に多い県であるとの印象があります。イオンの創業者は岡田卓也氏であることは、皆さまもよくご存じのとおりです。

先日（7月22日）朝日新聞を読んでおりましたところ、岡田卓也氏の高校野球の思い出が掲載されてましたので興味をもって読まさせていただきました。

折しも今年度の全国高校野球は100回記念大会でもあり、三重県では白山高校（三重県津市）が松坂商を破り甲子園への出場するとのことが伊勢新聞（7月26日）の第一面に掲載されておりました。

私も白山高校という名は、初めて聞いた高校ですが、新聞によると野球部としての歴史も浅く、現在の3年生が入学した2年前も部員13人。試合で1勝することも難しく、誰も甲子園に出場するとは夢にも思わなかったとか。弱小チームの典型ともいえる白山高校が、三重県の強豪校を破り見事甲子園への出場を果たしたとのこと。

私は愛知県出身ですので、地元の愛工大名電を応援しますが、7日目には、白山高校と対することになります。その日は仕事を休んでテレビ観戦をします。

さて、話を岡田卓也氏のことに戻します。（新聞報道より）

1915年（大正4年）に始まった夏の甲子園野球が今年100回目を迎えた。この節目までの間に一度断絶した歴史がある。「あってはいけないことが起きた」。その時期を知る一人、イオン創業者の岡田卓也さん（92）は言う。

「郷里は、三重県四日市市。後に四日市高になる旧制富田中学で捕手だった。部員も少ない『弱い部だった』が仲間とボールを追った。だが、4年生の昭和41年、地方大会が途中で取りやめになった。日米開戦。『敵の国技などやっている場合か』。配軍将校から言われ、部員らはバックネットへ突進し、自分たちで引きずり倒した。大会は昭和42年から45まで途絶えた」。

岡田さんは43年、早稲田大学へ進学するが、敗戦半年前に旧陸軍に召集された。中学校の同級生は8人ほどが特攻で亡くなった。

郷里は空襲で焼け野原になった。復員した岡田さんは、学生をしながら、家業の「岡田屋呉服店」（イオンの全身）を継いだ。富田中学校野球部は間もなく復活。グラウンドの土を掘り起こし、一からの再建だった。岡田さんも野球道具を提供して後輩を支えた。

昭和55年、第37回大会。戦後10年で四日市高校が初めて夏の甲子園大会に進んだ。中学時代にバッテリーを組んだ水谷貞夫さんが監督になっていた。復活した夢の舞台に後輩たちが立った。岡田さんは紡績会社などを訪ね歩いて寄付を集めた。「戦時中に空襲で焼けた街が大いに盛り上がり、野球部が光になった」。初出場、初優勝。岡田さんはそれを甲子園のスタンドで見届けた。「本当に奇跡だった」。

「選手の活躍が、郷里の人たちにとって大きな励ましになった。これからもずっと地域を盛り上げる存在であってほしい」と未来の球児たちに期待を寄せる。

税理士法人あおぞら

〒516-0061

伊勢事務所 三重県伊勢市宮川2-3-17

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