

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(その3)

平成30年10月

目次

【経営】理事長、施設長必見

1. 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2) 1~3P
2. 老人ホームが地方から消えるのはいつごろか? 4~5P
3. 高齢者住宅の併設事業所に規制強化 集合住宅減算には家賃で対応を.....6~7P

【介護職員の皆さまへ「転職は慎重に」】 8~9P

【労務】施設長、主任、副主任必見

賃金評価制度とマネジメント.....10~11P

パワハラ、セクハラ

1. 介護職員被害、国が調査、利用者からの暴言・嫌がらせ.....12P

【事例】

- (1)消防指令、部下にパワハラ 恫喝や暴言、伊賀市が訓戒処分..... 13P
- (2)セクハラで停職2カ月 津市、男性職員を懲戒処分..... 13~14P
- (3)女子生徒らにわいせつ行為 県立高校教職員2人懲戒処分..... 14P
- (4)部活顧問、教室や自宅で 非常勤職員、宿直室で..... 14P
- (5)一般企業では、職場のパワハラは増加の一途..... 15~16P
- (6)お子さんはいらっしやらないの! これもパワハラ..... 17~18P

【経理】事務局長、経理担当者必見

AIと会計(その2)

優秀な経理担当者がいないと社会福祉法人は発展しない、なぜか! 19~21P

【未来】女性の未来

これからの女性に起こること (その2)

1. 高齢女性の万引きが、刑務所を介護施設にする..... 22~23P
2. 母の就労 子に悪影響なし..... 24P
3. 子供の成績低下の一つの要因、それは「スマホ」 25P

【未来】相続税

争続問題がなくなる可能性が大..... 26~27P

【ちょっと気になる新聞報道】 28~31P

【コラム】 32~34P

【経営】理事長、施設長必見

これからの社会福祉法人の経営

前号(9月号)からの続き

1. 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2)

介護と医療の共存施設はビジネスとして成り立つ

医療依存度の高い人の行き場所を、あえて業務エリアと定め新たに医療ビジネスを展開する施設があります。横浜市都筑区にある「医心館」は一見ごく普通の有料老人ホームです。一階のロビーにはソファやピアノが置かれ、個室には高齢者が寝起きしています。だがその中身は、医療特化型の「在宅療養施設」となっているのです。

入居の可否は、介護度ではなく、医療依存度で判断される。看護師による医療ケアが必要な高齢者に絞って「病床」を提供し、むしろ介護度が高くても医療依存度が低い人は入居は断られることもあります。そういった人々には他にも行き場所があるからです。

もう一つの特徴は「施設」でありながら「在宅」の形式をとり「訪問看護師」と「訪問介護士」がケアに当たるという点です。しかも、彼・彼女らは同施設内のステーションに365日、24時間豊富な人員が配置されています。そこから各個室に「訪問」していく仕組みです。

訪問予定のないフリーな看護師や介護士は、見守り要員として全館を巡回している。その見守り行為自体は、保険対象外であるため人件費コストは高くつくが、それを見越した経営を実践しています。

利用者は通常の有料老人ホームと同様に家賃と食費を合わせた計152,500円(税別)を毎月支払い、別途各自の医療・介護保険適用後の自己負担額を支払うことになります。家賃を支払う各部屋が利用者の「家」と見なされ、そこに「訪問看護師」と「訪問介護士」が通ってくるのです。

施設でありながら在宅。そのメリットは大きい。訪問看護・介護の場合、時間や頻度などが細かく定められていますが、ここでは看護師と介護士が常駐しているため、頻回



三重県内では四日市市と名張市に開設

に見守りを行い、気を配ってもらえます。夜間でも看護師・介護士がともに4名ずつおり、緊急時に地域の提携クリニックから専門医も駆けつける安心な体制です。



看護師が立場の違いを超えて介護士の仕事を手伝ったり、入浴時に看護師が同行するなど、独特のスタイルも採用。通常はベッド上での清拭が基本の人工呼吸器使用者も入浴が可能になり、「ここにきて初めて風呂に入れた」と、顔をほころばせる利用者も多い。

「医心館」を運営するアンビスは12年、経営困難に陥った医療法人の再建に携わったことがきっかけで設立された。病院の病床を「在宅型医療病床」に転換し、数千万円の赤字をわずか半年で黒字化した。

現在、名古屋や首都圏、東北圏を中心に「出店」しているが、その手法は極めて合理的です。一から建物をつくるのではなく、すでにある施設(その多くは経営不振に陥った施設)を買い取り「医心館」として再オープン。統一された「ブランドイメージ」は作りにくいですが、初期費用は圧倒的に抑えられます。そのコストを莫大な入居一時金や毎月の家賃で回収する必要もない。医師やケアマネジャーは地域医療と提携してアウトソーシング化することで、その分のコストも抑えられます。

介護業界で熾烈な争奪戦が繰り広げられる看護師・介護士獲得の課題も「医心館」では、その独自のポリシーに共感して人材が集まってくるという。

現在、「医心館」で働く吉田さんは、病院・訪問看護有料老人ホーム・特養と、さまざまな施設を経てきたベテラン看護師だ。これまでも、行き場所を失った高齢者を大勢見てきたことが今の職場に繋がっていると語る。

「病院では肺がん末期の方など何人も見てきました。最初は万全を尽くす医師も手の施しようがなくなると家に帰そうとするんですよね。『え、この状態で?』と家族も驚きますが、それも当然のことで、目の前の本人は痛みで七転八倒しているわけです。この人をこのまま家に帰して家族はどうすればいいのか。』



入退院を繰り返して最後に病院で亡くなる方もいます。家族は「ありがとうございました」と言ってくれますが、立ち去る背中が全然「ありがとう」じゃないんです。むしろ「ひどい目に遭わされた」が本心のはずで、こちら最後まで責任をもって看られなかった申し訳なさと心苦しかったです。

その後、「終の棲家」や「どんな状態でも受け入れます」という施設を転々としてきたものの「結局、医療依存度の高い高齢者はできるだけ断りたい。それが多くの施設の

本音なんです。人員配置や設備問題、採算性など理由は多々ありますが、働く側にとってはやるせなさが付きまといまいます。同じように悩んできた看護師が、ここには全国から集まってきているのです。」

地域連携担当の看護師、八島さんもその一人だ。「その人らしい人生を最後まで叶えさせてあげたい」という思いでここにたどり着いた。



「60代で末期の食道がんで入居された方がいました。最初は生きる気力も失った様子でしたが、体力的には食欲もあり、『食べられさえすれば、元気になれそうなんだ』とご自分の口で食事することを強く望まれたんです。医師と相談し、本人にもリスクを承知してもらったうえで、三度の食事と少量のお酒も楽しめました。これはまず病院ではできないことですよね。在宅ならではの

自由度がここにはあるんです。『ダメ』と言うのは簡単ですが、本人が強く希望されることは、できる限り叶えてさしあげたい。それが一人の人生の最後に関わらせていただく者の役目だと思うのです」

施設型・在宅型をハイブリットで取り入れる「医心館」。最初は一種の「社会的実験だった」とアンビスHD代表取締役社長の柴原慶一氏は語る。介護や医療といった福祉の世界で補助金などに頼ることなく、仕組みをイノベーションすることで社会課題を解決する。利用者に負担をかけることなく、利益を出すことは可能なはずだ。それを実現することを「医心館」は証明しました。

今後、同様のサービス、あるいは新たなビジネスの展開を模索するライバルは増えていくだろう。そうした介護業界での新たな市場創出は、単に利用者にとっての「終の棲家」の選択肢が増えるというだけでなく、超高齢・多死社会での新たな希望につながるはずだ。

終了

出典：月刊「PRESIDENT」8月号より

2 . 老人ホームが地方から消えるのはいつごろか？

人口減少が招く地方自治の未来

内閣府がまとめた報告書「地域の経済 2016」によれば「2030 年度には全国の 80% にあたる都道府県で、地域内の供給力では需要を賄いきれなくなる生産力不足に陥る」と警告しています。

すなわち、地方での少子化に加え、若者の都会への流出が進むことにより、地方での生産年齢が極端に減ることが原因のようです。

生産力不足に陥れば、所得税や法人税といった地方税収の落ち込みに直結し、地方自治体は地方交付税への依存度を高めることになるでしょう。それは地方間格差が今以上に拡大し、地方自治体の自立性まで損なわれるということです。内閣府の報告書は、2030 年度には地方交付税の総額が現在の 1.5 倍に膨らむと見積もっています。

生産力が不足すれば、住民の生活に不可欠なサービスも維持できなくなります。私たちが日々生活するうえで、自宅周辺のスーパーマーケットや美容院、金融機関にしても、ある程度の顧客数が見込める地域にしか店舗を維持できません。

国土交通省の「国土のグランドデザイン 2050」(2014)によりますと、介護老人福祉施設では 4,500 人の人口規模であれば存続確立は 80%と予測しています。

また、会計事務所においては、地方自治体の 20%で存続できなくなるとも予想しています。

考えてみれば当たり前のことですが、生産人口減少地域では、会計事務所も生存不可能となり、移転又は廃業せざるを得ない状況となるということです。

具体的に言えば人口 2 万人以下になるとペットショップや英会話教室が、1 万人以下では救急病院や介護施設、会計事務所が、5 千人以下になると一般病院や銀行といった日常生活の中でよく利用するサービスまでもが姿を消すようです。



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 3 月 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。

お知らせ

少子高齢化、人口減少の中で社会福祉法人が何もせず、今までどおり漫然と経営を続けていけば、やがて社会福祉法人の経営は危険な状態になっていくのではないかと存じます。

そこで税理士法人あおぞらでは、今後の社会福祉法人の経営戦略として、これまで以上に予算の立案が重要になってきていると考えております。

そのための手法として次の 2 つの研修会を予定しています。

平成 31 年 1 月 ... 本物の会計力と問題解決力

平成 31 年 2 月 ... 予算(補正予算、次年度予算、中長期予算

詳細については 1 カ月前にはご案内しますので、奮ってご参加ください

3 . 高齢者住宅の併設事業所に規制強化 集合住宅減算には家賃で対応を

高齢者住宅に併設した介護事業所に対する行政の実施指導が昨年末より強化されているのをご存じでしょうか。

まず注意しなければならないのは、昨年7月10日付の厚生労働省の事務連絡「高齢者向け住いに併設された介護サービス事業所に対する指導監督について」です。

2015～2016年に行政処分した介護事業所の30%が高齢者住宅の併設事業所であることを触れたうえで2016年度に実施指導の対象となった併設事業所の問題点を指摘しています。



具体的には、次の3点です。

併設事業所と高齢者住宅の双方に従事する職員の兼務状況が不明確

高齢者住宅と兼務していることで、併設事業所の人員基準を満たしていない

併設事業所のサービスと高齢者住宅のサービスが区別されていない

これらは今年度以降の実施指導でも重要なチェックポイントとなりそうです。

また2018年度、介護報酬改定に伴い、身体拘束未実施減算を受けない要件として3カ月ごとの対策検討委員会、指針の整備、定期的な研修の開催が特定施設等にも求められる点も要注意です。

併せて有料老人ホームの設置運営標準指導指針も改定され、有老ホーム全般とこれに相当するサービス付き高齢者向け住宅に同様の措置が設けられました。

有料老人ホームの業務停止命令も可能

さらに老人福祉法の改正に伴い、今年度から有料老人ホームの設置者は直近の事業年度の貸借対照表、損益計算書等の財務諸表を提出することも義務化されました。加えて、前払金の保全措置の対象外となっていた2006年3月31日以前に届け出た有料老人ホームについても2018年4月から3年間の経過期間を経て新規入居者に保全義務を負うこととなります。

スプリングラーの設置対象も今年度から2015年3月末までに開設した施設に拡大。未届け有料老人ホームも含め再三の指導に従わなかった悪質な事業者への行政処分として、事業停止命令の仕組みも新設されました。今後は母体となる有料老人ホームに業務停止命令が下された場合、併設の居宅サービス事業所の指定取消などの行政処分が可

能です。極め付きは2018年介護報酬改定です。集合住宅減産の拡大や区分支給限度基準額の運用ルール見直しなど利用者の囲い込みに対する締め付けが強化されました。このように法制度面で、高齢者住宅と併設介護事業所への対応が厳格化しています。

では、有料老人ホームやサ高住への参入意欲が減退しているかといえば「否」です。地主などが高齢者住宅を開設するケースは減少傾向にあります。医療法人の事業拡大の意欲は衰えていません。

重度者という、入院や死亡で空室リスクが高いと思われがちですが、実は難病患者の入居期間は比較的長いのです。昨今、病院では難病患者というだけでは長期入院が難しいことも、ホームの稼働率のアップにつながっています。現在入居率は約8割ですが7割程度で十分に収益が出る家賃等に設定されているので問題ありません。もちろん、集合住宅減算分も家賃等に転嫁しています。



一つの階が満室になるまでは、他の階は入居者を受け入れない方針です。この方法であれば職員配置が効率化され余分な人件費も水道光熱費もかからないのです。

制度が変わり、対応できなければ淘汰される厳しい未来があります。しかし、同時に新しい

発想による事業モデルも数多く誕生します。ピンチはチャンスでもあるのです。

概要

同一建物等居住者にサービス提供する場合の報酬について以下の見直しを行う。

ア 訪問介護のサービス提供については、以下に該当する場合に10%減算とされているが建物の範囲等を見直し、いずれの場合も有料老人ホーム等()以外の建物も対象とする。

事業所と同一敷地内または隣接する敷地内に所在する(有料老人ホーム等())に居住する者
上記以外の範囲に所在する建物(有料老人ホーム等())に限る)に居住する者(当該建物に居住する利用者の人数が1カ月当たり20人以上の場合)...10%減産

イ また について、事業所と同一敷地内または隣接する敷地内に所在する建物のうち、当該建物に居住する利用者の人数が1カ月当たり50人以上の場合は減算額を見直す...15%減算

養護老人ホーム、経費老人ホーム、有料老人ホーム。サービス付き高齢者向け住宅

ウ 上記アまたはイによる減産を受けている者と、当該減算を受けていない者との公平性の観点から。上記アまたはイによる減産を受けている者の区分支給基準額を計算する場合には、減算前の単位数を用いることとする

出典：2018年1月26日 社会保障審議会・介護給付費分科会 参考資料1

介護職員の皆様へ「転職は慎重に」

スルガ銀報告書 苛烈なパワハラ常態化

平成 30 年 9 月 12 日 日本経済新聞「朝刊」

「数字ができないならビルから飛び降りろ」「死ね」「おまえの家族皆殺しにしてやる」スルガ銀行の第三者委員会がまとめた報告書では、こんなパワハラの実態を生々しく記している。苛烈なノルマとパワハラが横行する異常な営業現場。上司からの暴力や脅迫が常態化し、傷害など犯罪行為とも映る過酷な事例が複数あった。「死んでも頑張りますと答えたら、それなら死んでみると叱責された」。

営業ノルマを厳しいと感じたことはあるか。第三者委がスルガ銀行全行員に実施したアンケートで「はい」と答えたのは約 40%。投資不動産融資などの営業に携わった行員に絞ると回答者は約 87%に達した。およそ 10 人に 9 人が苛烈なノルマを感じていた計算で、営業現場での特異さが浮かび上がる。

「ストレッチ目標」スルガ銀行では通常の収益目標に加え、投資用不動産融資を手掛ける部門には 1.5 倍の独自の高い目標を課していた。スルガ銀行の業績を背負っていたといってもおかしくないほど投資用不動産融資に依存し、過度なプレッシャーが行員を暴走させた。株主に対して収益の責任を持つ上場企業でもある銀行が成長を求めるのは当然だ。営業現場が高い目標を掲げ、努力すること自体は否定されるものではない。

だが、過大なノルマだけが先走ると、営業現場でどうしても無理が生ずる。「釣り堀に魚が 10 匹もいないのに「10 匹取ってこい」と言われる状況。中には 7% 超の無担保ローンを月に 10 億円実行しろという非現実的なノルマを負わされた行員もいた。

苛烈なノルマとパワハラは本来、歯止めとなるべき審査部をも機能不全に陥らせた。不適切融資を黙認、99%の案件を承認するようになり、「審査部の独立性が除々に毀損していった。」(第三者委員会)

実は投資用不動産について、審査部は書類の偽装や投資のリスクを認識していた。それなのに営業現場の暴走を止められなかったのはなぜか。

カギを握ったのが営業担当だった麻生治雄元専務執行役員だ。審査部の人事に介入。投資用不動産融資を審査していた「審査部審査第 2」は 14 人中 13 人を営業の経験者が占めるようになった。営業現場の意向を強く反映し、公正な審査からはほど遠い状況に。2014 年 5 月には麻生氏の意向で、審査第 2 部長の配置換えまで認められた。

結果、生まれたのが偽装しても書類がそろえばよいとの「形式主義」だ。中には免罪符のように麻生氏の名前を出して審査を通す営業担当の行員もいた。不正を防ぐブレーキが存在せず、気づけば不正融資は行内全体にまん延した。

低金利や人口減で地銀の経営環境は厳しさを増している。収益確保を最優先に無理に不動産融資に舵を切った地銀は少なくないが、先頭を走ったスルガ銀行は信用を求められる銀行の姿とは大きくかけ離れていった。「『清く正しく』稼ぐ難しさを、経営も当局も十分認識しないと見誤る。』ある金融庁幹部は、自戒を込めて話す。 以上

さて、この記事を読まれて介護職員の皆様はどう思われたでしょうか。銀行といえば、きちっとしたスーツにネクタイを締め正直にまじめに仕事をこなすエリート的存在をイメージしますが、現実には、これほど酷いパワハラが毎日のように行われ、法人としてのガバナンスはとくに破壊され、詐欺的行為が平然と行われてきたという現実には愕然とはする思いではないでしょうか。

皆さんがお勤めの介護現場ではどうでしょうか。介護職員の退職率は結構高く、その原因は職場内での人間関係が最も多いと言われていますが、この記事のように上司や先輩から「仕事ができないならビルから飛び降りろ」「死ね」「おまえの家族皆殺しにしてやる」などの暴言を受けたことはありますか。

「営業現場の全てがスルガ銀行のようではないか」と思われては困りますが、私は、営業を25年余りしてまいりましたが、これほどひどい暴言を言われたことや発したことはありません。勿論営業ですから目標達成に向けて全力で仕事をし、目標を達成するまでは、土曜、日曜などかまわず、深夜まで仕事をしてきた経験は何度となくあります。それでも目標が達成できなければ、高い賞与はいただけませんでした。私たちの世代は、皆、同じような経験をしてこられた方も多いと存じます。

さて、介護職員の方々のなかには、介護職は「きつい」「汚い」「給料が安い」といった3Kの職場であるというマスコミによる風評が浸透してしまったせいか、介護職よりも一般企業へ就職した方がよいのではないかと考え転職される方も多しとお聞きします。人それぞれの人生ですから自分の納得できる職場を求めて転職されることは、決して悪いことではないと思います（現に私も2回転職していますから）。

しかし、現実には、スルガ銀行のように酷いパワハラをしている企業はまだまた世間には多いのではないかとということも認識したうえで判断しなければなりません。

私は介護という仕事は、決してマスコミがいうほど悪い職業ではないと思います。給料が低いと言われていますが（確かに高いとは思いませんが、それほど低いとも思いません）、高い報酬を得るためには、生活の一部を犠牲にしてでも働かなければ得られるものではありませんし、抱えるストレスも相当なものがあることを覚悟しなければなりません。それが現実の社会ではないでしょうか。私のこれまでの職業生活の体験からも断言できます。最近テレビコマーシャルでも転職を専門とする法人サイトから「転職は慎重に」というメッセージが流れ始めましたが、転職を専門とするサイトもこのことに気付き始め、無責任な転職は勧めない方針に変わったのではないかと考えられます。

【労務】施設長、主任、副主任必見

賃金評価制度とマネージメント

前号(9月号)からの続き

(5) 法人規模に見合う「賃金評価制度」

「賃金評価制度」を導入する際の留意点は幾つかありますが、仕組みとして立ち上げるには一定規模が必要なことを紹介しておきます。私は、正規職員が500名弱の社会福祉法人で、10年以上前に導入の取り組みをサポートしました。

「評価制度」ですから、「評価者」に対する訓練(評価者訓練と言っています)無しにはうまく運営できません。また「評価者」は“評価する”だけでなく、グループに属する職員を“お世話する”ことが課せられます。この「世話役」の存在なしに「評価制度」は確立しえません。「評価者」と言うより「世話役」が鍵なのです。

こうした「世話役」を配置したり、「評価基準」を明確にしたり、「評価者」(世話役)の訓練を行ったりと結構面倒な部分もあります。従って、100人を超える法人規模でないと、しっかり運営することができません。比較的規模の大きな法人でなければ、「評価制度」と合体した形の「賃金制度」(人事制度)は作ることのできないのです。人事部や人事担当が配置された社会福祉法人も決して多くないので、100人未満の規模の法人では、面倒なシステムではない“簡易式”で良いのです。大雑把な「基準」等で、トップマネージャ 集団が職員の育成や評価を行えば済むのです。…勿論、「面接」などはきちんと行って、期待や評価した結果などを伝える事とか、目標設定などを意見交換する必要はあります。

今まで取り組んできた大規模法人では、施設長や課長などトップ(一部ミドル)マネージャーが40人弱、世話役が倍近い70人前後、残りが一般職員で構成され、一人の「世話役」が5~6人の職員の面倒を見る(育成し評価する)活動をしています。「評価制度」の仕組みでは、「世話役」の方が職員5~6人ずつの面倒を見て、育成し評価もするという“人を育てるシステム”になっています。

(6) 経営コンサルタントのコンサルティングとは？

三重県社会福祉協議会発行の「参考資料集」に、会計人のコンサルティングと経営コンサルの行うコンサルティングとの違いが書かれていました。「経営コンサルタントの多くはマーケティング理論」とありました。私は、工賃アップの販売促進サポートに関してはマーケティング論で考えますが、社会福祉法人経営は「ドラッ

カーのマネジメント理論」に基づくべきと考えてきました。多くの経営コンサルタントとは違って、「マネジメント理論」で活動してきました。

市場のニーズに基づいた事業展開が組織(企業等の法人)の成長に不可欠ですが、最も必要なのは組織の設立目的に見合った「マネジメント理論」だと考えています。その組織自体のためではなく、自らの機能を果たすことによって、社会、コミュニティ、個人のニーズを満たすものとしての「組織論としてのマネジメント理論」(ドラッカーのマネジメント理論)が必要だと考えています。特にドラッカーのマネジメント理論の柱となる「マネジャの役割」や「自己管理による目標管理」などは、今日の社会福祉法人にとって取り入れるべきテーマだと強く感じています。

企業経営の中で、重要なのは組織運営に必要とされるマネージャーの適切配置、その役割の明確化、組織運営のノウハウなど知るべき事柄は数多くあると思います。社会福祉法人は存在自体が社会的であり、社会貢献そのものが存在理由としてあるのですから、「マネジメント論」を学ぶことは必須要件と考えられます。

つづく

労務経営コンサルタント 八木 俊介

セクハラ、パワハラ

1. 介護職員被害、国が調査、

利用者からの暴言・嫌がらせ

昭和 30 年 8 月 14 日 日本経済新聞「朝刊」

介護職員などが利用者やその家族から暴言や性的な嫌がらせといったハラスメント被害に遭っている問題で、厚生労働省は 2018 年度中に実態調査することを決めた。調査結果をもとに事業者向けの対策マニュアルをつくり、職場環境の改善や再発防止などにつなげる。

事業者向け指針策定へ

調査対象は、職員が 1 人で利用者宅を訪れることが多い訪問介護や訪問看護など。

こうした職場では利用者やその家族から暴言を浴びせられたり、体を触られたりするなどの嫌がらせの被害が出ており、複数の職員で訪問するなど独自の対策をとっている事業者もあるといいます。

厚労省は年内に具体的な調査方法や規模などを決める。国による介護現場のハラスメントの実態調査は初めてだといえます。

同省は調査結果を踏まえ、被害を防ぐための対策や被害に遭ったときの対応などについてマニュアルをつくり、事業者に配布する方針、介護報酬の見直しについても検討を進めます。現状は介護職員などに対するハラスメントを防ぐ有効な手段は少なく、現場からは対策を求める声が上がっていました。介護職員で作る労働組合「日本介護クラフトユニオン」の今春の調査によると、組合員 2,411 人のうち 1,790 人 (74%) が「ハラスメントを受けたことがある」と答えています。

ハラスメントを受けたことのある人の 94% が暴言や暴力などの「パワハラ」、40% が体を触られたり性的な関係を求められたりする「セクハラ」を経験していました。

「どのような対策が必要か」という記述質問では「退去・退所させてもよいという自治体のルールを定める」や「マニュアルを作成する」などといった意見もあります。

強いストレスを感じている職員も多く、法整備や罰則の強化など求める声も上がっています。



【最近、三重県内で生じた職場内のパワハラ・セクハラについての報道記事から】

(1) 消防指令、部下にパワハラ 恫喝や暴言、伊賀市が訓戒処分

平成 30 年 8 月 3 日 伊勢新聞「朝刊」

伊賀市消防本部中消防署に現在勤務する 40 代の男性消防指令が平成 27 年度中、当時部下だった 20 代の男性職員に暴言などのパワハラ行為を繰り返していたとして、市から訓告処分を受けていたことが 2 日、同市への調べで分かった。処分は 7 月 13 日付。

首絞め、タックルなどの暴力なども

同市人事課や消防関係者によると、消防指令は当時司令補だった 27 年 4 月～28 年 3 月にかけて、部下の男性に「辞めてしまえ」「仕事できへんのやったら給料返せ」などと勤務中に恫喝し、男性の妻や祖母を中傷する暴言を浴びせたという。また「息苦しい人の気持ちを知ってもらう訓練の一環」などと称して首を絞めたり、タックルをしたりするになど暴力的行為もあったという。同市人事課内に設置されている安全衛生委員会に事案を届け出て発覚。男性は 6 月末にパワハラ行為を理由に同本部を退職した。



消防指令は、「厳しく指導する中で改める部分はあった」と行き過ぎた行為があったことを認め、反省を示しているという。市は消防長宣言を発令し、指針を作成するなど対策を進めていたという。

久保安治消防長は取材に対し、「絶対にあってはならないことで残念。対策を講じて職員の指導を徹底し、再発防止に努めたい」と話した。

(2) セクハラで停職 2 カ月 津市、男性職員を懲戒処分

平成 30 年 8 月 4 日 伊勢新聞「朝刊」

【津】委託業者の女性従業員にセクハラ行為をしたとして、津市は 3 日、市環境施設維持担当主幹の男性職員（56）を停職 2 カ月の懲戒処分とした。監督責任を怠ったとして、当時環境部長だった三重短大事務局長（59）ら 3 人を訓戒処分などとした。

市によると、男性職員は施設担当主幹を務めていた平成 27 年 7 月 1 日、勤務中にごみ焼却施設「クリーンセンターおおたか」の喫煙室で、市から業務を受託していた廃棄物処理会社の 40 代の女性従業員の胸元を触った。



女性が同年 12 月に男性と市に 220 万円の損害賠償を求めて津地裁に提訴。津地裁は昨年 8 月、市に 33 万円の支払いを命じた。市は女性に支払った全額を男性職員に求償。男性職員は同年 10 月に全額を市に支払った。荒木忠徳総務部長は「あってはならない許されないこと。被害者や関係者に迷惑をかけ、市民の信頼を損ねた」と陳謝。「職員の法令順守を徹底し、再発防止と市民の信頼回復に努める」と述べた。

(3) 女子生徒らにわいせつ行為 県立高校教職員 2 人懲戒処分

平成 30 年 8 月 17 日 伊勢新聞「朝刊」

部活動の教え子にわいせつな行為をしたとして、県教委は 16 日、南勢島地区の県立高校に勤務する男性教諭（55）を停職 6 月の懲戒処分とした。また女子生徒の体を触ったとして、伊賀地区の県立高校に勤務する男性非常勤職員（66）を出勤停止（6 ヵ月）の懲戒処分とした。2 人は同日付で依願退職。県教委は「被害を受けた生徒の特定につながる」として、勤務先の学校名を公表していない。

(4) 部活顧問、教室や自宅で 非常勤職員、宿直室で

県教委によると、男性教諭は 6 月 16 日、顧問を務める部活動の女子生徒を教室で個別に指導した後、20 分間ほど膝の上に座らせて顔や腰を触った。この女子生徒を車で男性教諭の自宅に連れ帰り、抱きしめて男性教諭の唇が女子生徒の首筋に触れた。



女子生徒の保護者が担任の教諭に相談して発覚。男性教諭は県教委の聞き取りに「生徒から話を聞くうちに、励ましたり、元気づけようと思った」と説明。「生徒の気持ちを理解できず、あってはならない行動をし、深くお詫びする」と話している。

男性非常勤職員は 5 月 27 日、電話で「旅行の土産を渡す」と女子生徒を呼び出し、学校の宿直室で女子生徒の胸や脚を触り、スカートの中に手を入れて下着を触った。生徒の保護者が被害届を出し、強制わいせつ容疑で津地検伊賀支部に書類送検された。



(5) 一般企業では、職場のパワハラは増加の一途

パワハラをする側は、受けた者から訴えられ、多大なる損害賠償金を請求されるケースも

平成 30 年 8 月 20 日 読売新聞「朝刊」

職場でのパワーハラスメントの相談件数が増加の一途をたどっているようです。企業側は対策に追われていますが、「業務の指導」との線引きが難しいとの声もあります。厚生労働省は今秋から、専門家による会議を設置し、企業にパワハラ対策を義務付けるかどうかなどについて本格的に検討をはじめます。

「早く対策を」

「パワハラは心をむしばむ行為。『自分は不要な人間』と思い込み、やがて取り返しのつかない事態を招く。絶対にゆるされない」

名古屋市内の女性(55)はそう訴える。女性の長女(当時 21 歳)は、高校卒業後に同市内の会社に就職し 2012 年 6 月、自宅マンションから飛び降り自殺した。翌年 12 月、労働基準監督局は自殺について、パワハラが原因として、労災を認定しました。



両親は、会社と先輩社員を相手取り訴訟を起こした。

2 審・名古屋高裁は 17 年 11 月パワハラの実

や自殺との因果関係を認め、会社などに約 5500 万円の支払いを命じる判決を言い渡し、最高裁で審理が続いています。

2 審判決によると長女は先輩社員から「同じミスばかりして」などと繰り返し叱責されていたという。

女性は「国や企業には効果のある対策を取ってほしい」と訴えています。

全国の労働局への労働相談の内容をみると、パワハラの可能性のある「いじめ・嫌がらせ」は 6 年連続でトップで 17 年度は 7 万 2,000 件余りに上りました。「いじめや・嫌がらせ」などで精神疾患を発症し、労災認定された件数も 88 件で過去最多となっています。

厚生労働省が 16 年に実施した調査では、企業で働く 3 人に 1 人が「過去 3 年間にパワハラをうけたことがある」と回答しました。

企業にとってパワハラ防止対策は急務ですが対応には、バラツキが見受けられます。厚労省の 16 年の調査では、従業員 1,000 人以上の大手企業は 9 割が対策をしていますが、1,000 人未満の中小企業は 3 割も満たしていませんでした。

同じハラスメントでも「セクハラ」は男女雇用機会均等法で、「マタニティ・ハラスメント」は、育児・介護休業法などで、それぞれ企業側に防止義務が定められています。法律に基づき、厚労省は企業に相談窓口の設置や再発防止の策定などを求めており、違反すれば労働局からの行政指導もあります。これに対し、パワハラ対策を義務付ける法律はなく、対応が遅れている原因になっているとの指摘もあります。

研修で議論

企業側は、苦慮しながら対応を模索しています。

ソニー銀行（東京）では、パワハラなどの実態をつかむため、11年度から全社員を対象にした無記名のアンケートを実施。その結果、「上司から部下」だけでなく「同僚同士」など様々なケースがあることが分かった。



同社では調査結果をまとめて研修会などで伝えている他、昨年からはハラスメントの事例などより詳細に尋ね、希望者には面談をするようにしています。

同社の担当者は「パワハラ職場環境の悪化が退職者の増加などにつながるおそれがあり、経営上のリスクの一つ。柔軟に対策を考える必要があると」話しています。東京ガス（同）では、パワハラを防止するため、若手や管理職など役職ごとの研修で「どのようなことをパワハラと感じたか」を持ち寄って議論している。同社の担当者は、「年代ごとに感じ方も違い、それぞれの立場で気づくことも多い」と話します。一方で「指導をパワハラと取られ上司が委縮してしまう」などの意見も寄せられるといい「どのような場合にパワハラに当たるのか定義が難しい」と明かしています。

(6)お子さんはいらっしゃらないの!

この言葉もパワハラになる可能性がある

30～40代前半の既婚女性 「子供なく肩身狭い」5割

平成30年8月20日 日本経済新聞「朝刊」

既婚で子供がいない30代～40代前半の女性の5割超が周囲の言葉などで、「肩身が狭い」などと感じた経験を持つことが明治安田生活福祉研究所（東京）の調査で分かった。同研究所は「既婚者は子供がいて当然とする考え方がまだある」と指摘する。

個々の家庭の事情への配慮や、多様な生き方への理解を広げられることが求められている。

多様な生き方 理解必要

調査は2018年3月、25～44歳の男女約1万2千人を対象に実施。結婚状況や子供の有無に応じて、出産や子育てに関する意識を調べた。調査対象のうち子供がいないと答えた人は6,592人で、うち既婚者は2,472人。

「子供のいないことで肩身の狭い思いやハラメントを感じているか」との問いに対し「感じることがある」と答えた既婚女性の割合は、20代後半で41.1%、30代前半で51.7%、30代後半では66.7%、40代前半は66.0%に達し3人に2人が当てはまった。

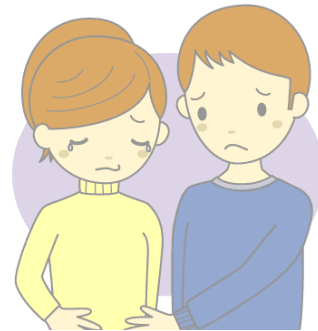
既婚男性は既婚女性に比べると低く、20代後半で24.9%、30代前半で32.4%。

ただ30代後半は40.5%、40代前半でも37.6%と、40歳前後の層は約4割が嫌な思いをしている。

未婚者は男女とも既婚者に比べると低い傾向がみられ、40代前半女性で44.7%、同男性で27.6%だった。

調査では、具体的にどのような周囲の言動、場面で肩身の狭い思いをしたかまでは尋ねていないが、同研究所は「年齢が上がるにつれ、身内や知人から『なんで子供ができないの』『子供はいつできる』などの問いに傷ついている人が増えるのではないかと推測する。

子供の有無を巡っては、自民党の杉田水脈衆議院議員が性的少数者（LGBT）のカップルを念頭に「彼ら彼女らは子供を作らない、つまり『生産性』がない」と月刊誌に寄稿。批判が集まり、同党は杉田議員を指導した。



明治安田生活福祉研究所は「身体的な理由や経済的な事情などで子供ができなかったり、持たない選択をしたりした夫婦もいる。社会全体でそうした人々の生き方に配慮する必要がある」としている。

今年3月に示されたパワハラ例

パワハラに該当	パワハラら該当しない
部下への殴打、足けり	業務に関係ない同僚間の喧嘩
部下の人格を否定するよいな発言	部下の遅刻や服装の乱れなどに関する再三の注意
意に沿わない社員を仕事から外し、長期間自宅研修させる	新入社員の育成で、短期間集中的に個室で研修などを実施
肉体的苦痛を伴う環境下で、部下に長期間勤務に直接関係のない作業をさせる	社員育成のため現状より少し高いレベルの業務を任せる
管理職である部下を退職させるため、簡単な業務をさせる	経営上の理由で、一時的に能力に見合わない業務を任せる
特定の社員の思想・信条を理由に、集団で接触しないように働きかける	社員への配慮のため、家族の状況などについてヒアリングする

コンサルタントから一言

これらのパワハラ・セクハラ行為は、行為自体を行った本人の自覚と責任であることはいうまでもありませんが、事件が発覚する度、管理者は「あってはならないこと。今後はこのようなことのないよう、部下指導に努めます」と同じような言葉を述べて陳謝しています。

では、管理者として、部下指導に努めるとは具体的に何をするのでしょうか。朝礼や会議で厳しく指導する。規定を作成して職員に渡す。等の対策が考えられますが、これで本当に管理者としての責任を果たしたと言えるのでしょうか。もう一步踏み込んだ責任の果たし方があるのではないのでしょうか。

例えば、

外部の専門家を招聘し、パワハラ・セクハラに関する規定を作成する。

その規定の中には「いかなる理由があるにせよ、パワハラ・セクハラを行った事実が判明した場合は、懲戒解雇とする。また直属上司については、訓戒処分とし、給与の〇%を減額する。等を明文を規定する。

専門家による所内研修を実施し、理解度テストを行う。(毎年継続して実施)

理解度テストで基準点をとれなかった者に対しては、個別指導を行う。

など、全員に周知徹底させてこそ、管理者としての責任を果たしたと言えるのではないのでしょうか。

【経理】事務局長、経理担当者必見

AIと会計（その2）

優秀な経理担当者がいないと社会福祉法人は発展しないのは何故か！

（1）今日現在、経理事務はかなり自動化されている

私は企業勤務の38年間の中で25年間余りを、一般会社や公益法人、社会福祉法人等の会計システムの導入に携わってまいりましたが、現在、経理事務はかかなり自動化されてきています。

例えば社会福祉法人では、「伺い書のソフト」で各施設の経理担当者が直接入力した経費精算データが、本部とインターネットで結ばれ、それを本部の会計ソフトで読み込みデータ処理をすると各施設ごとに、未払金/経費とした仕訳が自動生成されます。

また、今では、会計ソフトがExcelなどの表計算ソフトなどとも連携できます。会計ソフトで作成された試算表や仕訳を表計算ソフトにダウンロードしたり、反対に表計算ソフトで作成した仕訳を会計ソフトに連動させることもできます。さらに、会計ソフトから直接資料をPDF化することもできるようになっています。



銀行振り込みなどについても、振込に関するデジタル化されたデータがあり、オプションで銀行に料金を支払えば、インターネットバンキングに1件ずつデータを手入力しなくても送金情報のデータを銀行に直接送信することができたり、反対に、入金情報もインターネットバンキングから表計算ソフトなどにダウンロードしたものを、少し書式を整理して仕訳の形にし、会計ソフトと連動させれば、手作業で1件ずつ、入金処理をしなくてもいい時代です。

（2）経理発想と経営発想のギャップ

経理担当者が考える「経理事務の完全自動化」は、人間が「一切」手を加えなくても良い、つまり「無人化」という意味でとらえています。現状の場合、「あ、ここは人間

が設定してあげないといけません」という部分も多く、「これは自動化とは言わないですよね」「これだったら Excel のインポート、エクスポートと大差ないかな」となってしまう。



実はその通りなのです。最近 AI という言葉の下に、経理事務の完全無人化などと会計ソフトメーカーによる宣伝も見受けられますが、私のこれまでの経験からも、それが実現されるまでには、まだまだ時間がかかると思います。

私は 38 年間の企業勤務時代、会計事務所や一般企業に対し会計システムの導入に携わってききましたが、AI ができるのは経理事務の完全自動化ではなく、あくまでも経理事務の一部分の補助的な業務が自動化できるようになってきたというのが、現在の状況だからです。実際のところ経理事務は例外処理も多く、これを AI によって完全自動化するには、まだまだ相当な時間と技術が必要になるのです。またこれを自社独自で会計ソフトを開発しようとすれば膨大な資金も必要となります。

しかし経営者の場合は、認識が違います。「自動化？じゃあソフトを入れて経理担当者を何人が減らそう」という発想になってしまう人もいます。

それが危険な発想で、こうした誤解によって、会計ソフトが導入された際に優秀な経理担当者を手放してしまい、その結果、理論上では経理担当者が減った分利益が出るはずなのに、反対にどんどん利益がなくなっていく、という社会福祉法人も多いのです。



経理というのは、昔も今も「計算をするだけの部署」ではないのです。それだけの理由で人を手放してはいけません。

仕事のモチベーションも低く、態度も慇懃無礼な経理担当者に出会うことも時にはあります。ですから経理担当者全員を擁護はしませんが、優秀な経理担当者というものは、係数に関する提案を法人にするためにいるのであって、会計ソフトや AI の導入によってルーチン作業が楽になったからと言って不要になるということではありません。

経営分析や法人内の業務改善など、スキルを磨き、経営計画の作成や新規事業計画の作成などに携わってもらったほうが社会福祉法人にとっては経営基盤の強化につながるのです。

(3) 数字が良い社会福祉法人しか優秀な経理担当者はいない

よく考えてみればわかることですが、業績不振な社会福祉法人に、優秀なバリバリの経理担当者があることを想像できるでしょうか。いるのは、派遣会社からやってきている経理初心者の事務職員か、別の職種の職員が無理やり経理処理をさせられているのではないのでしょうか。しかし、このような状態の社会福祉法人にも会計ソフトはありますし、顧問税理士もいます。

しかし、業績が良い法人にしか優秀な経理担当者はいませんし、言い換えれば優秀な経理担当者がある社会福祉法人は結果として良い業績をあげています。



ただこれを一般的に理解するのは難しいのかもしれない。彼、彼女らのような存在の役割というのは「バックヤードにおける精神的支柱」といった目に見えない部分があるからなのです。会計ソフトを使いこなし、顧問税理士が理解しやすいように現状の問題を説明して問題解決の協力を依頼する。そして、それを施設長や理事長に報

告し連携をとる。こうしたことができる優秀な経理担当者がいなければ、いくらその法人に他の優秀なプレーンや人脈、そして最新の会計ソフトがあったとしても、それを活用できないのです。特に理事長や施設長の方にお伝えしたいのは、経理担当職員を削減してしまったらその「計数的な連携作業」は誰もやってくれない、ということです。

ケアマネジャーや介護主任や介護士はこのようなことはやってくれませんし、やってくれようとしても経理の専門的知識がないのでできないのです。

最後に、これら優秀な経理担当者も一人では危ないのです。もしその人が辞めてしまえばそれで終わりです。ですから社会福祉法人は少なくとも優秀な経理担当者を2名以上育成しておく必要があります。現在、そのような人がいなければ、できる限り多くの外部研修に参加してもらい専門的知識と技術を磨き上げてもらう必要があります。

特に事務局長は経理担当者に対して「仕事も大事だが、スキルを磨く研修も大事」といって彼・彼女たちを外部の研修会に送り出していただきたいのです。



【未来】女性の未来

これからの女性に起こること (その2)

1. 高齢女性の万引きが、刑務所を介護施設にする

女性の入所受刑者は20年前の9倍。介護者としての女性刑務官も不足する。

高齢者の人数が増えるにつれて、必然的に高齢者による犯罪も多くなります。法務省の「犯罪白書」(2017年版)によれば、2016年の高齢者の刑法犯検挙数は46,977人(前年比1.4%減)で、約20年前の1997年と比べると約3.7倍の伸びとなりました。他の年代と比べると突出しているのです。2008年までは著しく増加していましたが、ここ10年ほどは横ばいで推移しており、高止まり状況にあるといえます。

高齢者刑法犯についてさらに詳細に見ていきますと、窃盗が72.3%に上り。全年齢層の平均51.0%と比べても極めて高いのです。とりわけ女性では91.9%が窃盗であり、万引きが80.3%と突出しています。一方、傷害や暴行の検挙数も増加し、2016年度は両罪で5,823人(前年比5.4%)でした。これは1997年の約17.4倍です。さらに重大犯罪である強盗も増加傾向にあります。



刑務所を見てもみると、高齢者の入所受刑者は2,498人及び、1997年の約4.2倍に増えており、女性に限れば約9.1倍です。

高齢者の特徴は、入所受刑者全体の中で再入所の割合が70.2%と高いことです。

2年以内の高齢者の再入所率23.2%で他の世代と比べて一貫して高水準にあります。

全年齢での刑法犯は戦後最多となった2002年をピークに減少傾向が続いているのに、なぜ女性高齢者は繰り返えし犯罪に走るのでしょうか。

高齢者再犯者が増加する背景には、高齢者ゆえの社会復帰の難しさがあります。ここでも高齢社会の特徴の一つである独り暮らしの増加が大きく影響しています。仮釈放となっても身元引受人がいなかったり、帰る家がなかったり、就労も難しく経営基盤が不安定であったりしているのです。

刑務所のほうがマシ

一方で、高齢者になってから初めて刑務所に入ってくる女性も増えています。内閣府の「高齢者白書」(2017年版)によれば、高齢者世帯の2014年の平均所得は2,973千円です。全世帯から高齢者世帯や母子世帯を除いた世帯の6,647千円の5割弱の水準です。世帯人数が少ないほど生活コストは割高になることから、こうした影響を調整した平均等価可処分所得金額で比べると、高齢者世帯は2,116千円に対し、その他の世帯は3,077千円で961千円低い。



高齢者世帯のうち、所得を公的年金や恩給にすべて依存しているのは55.0%です。80%以上依存するという世帯も13.0%に上り、合わせて68.0%が「年金・恩給頼み」の暮らしをしています。月々数万円の年金では生活が成り立たず、働こうにも高齢者の就職は難しいのです。少子化で頼れる子供世代もなく老後の蓄えが底をつけば、いよいよ暮らしようがなくなるのです。

「前科者」というレッテルを一度貼られるだけでも社会復帰は難しいのに高齢であるが故にさらに孤立を深めていきます。

今、刑務所が高齢者の「終の棲家」となっているという情報があります。その内容について次回ご紹介します。

つづく

2 . 母の就労 子に悪影響なし

親の充実感が幸福育む

学校の夏休みは子供にとっては楽しい日々ですが、働く親には悪戦苦闘の季節でもあります。有給休暇、林間学校、実家への里帰りなど、ありとあらゆる手段を最大限に使っても長い夏休みをすべてカバーすることは不可能に近いようです。

仕事に忙殺され、子供と接する時間が限られると親は罪悪感を抱きがち。特に母親は物理的にも心理的にも葛藤を深めやすいと思われま

す。そんな状況に一つの光明をもたらした研究があります。3年前、ハーバード・ビジネススクールの教授が発表した調査で「働く母親の娘は専業主婦の娘より高い学歴と報酬を得る可能性が高い」というものです。調査はその後29カ国の10万人以上を対象を拡大すると同時に内容も大幅に拡充し、7月にその最終結果が発表されました。

「母親の就労の有無は子供の幸福度に無関係であり、母親の就労の子供への精神的悪影響は観察されなかった」というものです。

同調査によると子供が娘だと働く母親はロールモデルとなり、キャリア志向を強める場合が多いとか。一方息子の学歴や報酬は双方でほぼ違いがありませんでした。しかし、母親が働く姿を見て育った息子は成人後、性別役割分業の偏見を持つことなく、家事・育児により多くの時間を割く傾向があることも報告されました。

母親が働く動機や理由は様々で経済的事情の場合もあります。子供の成長に悪影響を及ぼさないなら、働く母親が罪悪感を抱く必要はなさそうです。母は育児に専念をとの3歳児神話が根強く残る日本社会。しかし、実は20年も前に「厚生白書」はその科学的根拠を否定しています。専業主婦でもストレスを抱えた状態で家庭で長時間過ごせば子供の情緒不安定につながる危険が指摘されています。

重要なのは、就業の有無にかかわらず父母それぞれが自身の人生への充実感で満たされていることかもしれません。

育児と仕事の二者択一を迫られることなく、個々の必要性や価値観に基づくライフスタイルを構築できる社会へ。それこそが多くの日本人が幸福を感じられる条件かもしれません。



3. 子供の成績低下の一つの要因、それは「スマホ」

平成 30 年 9 月 1 日 日本経済新聞「朝刊」

最近、息子たちから、「親父もそろそろスマホをもったら、便利だよ」と言われるようになってきました。またショップからもやたらと私の携帯電話へスマホの購入を勧めるメールが届きます。私自身、スマホを持つことは何ら抵抗感はありませんが、息子たちが言うように「本当に便利なのか」との疑問もあります。

名古屋で公共交通機関である市バスや地下鉄、さらにはJR、名鉄、近鉄に乗車するとほとんどの若者がスマホを取り出してなにやらやっています。中には、白髪交じりの中高年の方も同様にスマホをいじっています。



私は、時折、横目で他人のスマホをのぞき見することがありますが（悪いことをしているとは知りながら）私の第一印象は「あんな小さな文字を、あんな小さな画面で見続けて、目が疲れないのかなー」です。目の悪い私にとっては、さらに目を悪くしてまいそうです。それにもう一つ、それは、スマホで仕事に追われたくないというのが最大の理由なのです。公共交通機関に乗っているときぐらい、新聞を読んだり、車窓から外の風景をみたり、コトコト揺れる気持ちのよい振動で居眠りしたりと、ストレスを発散させたいのです。

日頃、仕事で書類やパソコンを見続けている私にとっては、電車に乗ってまで、スマホをいじりたいという気持ちにはどうしてもなれないのです。

さて、そんな折、9月1日 日本経済新聞「朝刊」に「ネット依存 中高生 93万人 スマホ普及 5年で倍増 厚生労働省」という記事が目につきました。読んでみて驚きました。まずインターネット依存とは、「ネットの使い過ぎを制御できず、日常生活や健康に支障がでる常態を示す言葉として使われている」とのこと。「医学的には病気とはされていないが、うつ病などを起こす可能性が高い」とあります。

調査（アンケート調査）によると「病的使用」として認定された中学生の割合は、男子が10.6%、女子が14.3%、高校では男子が13.2%、女子が18.9%。この数字をもとにネット依存の疑いのある中高生が93万人と推計されています。

ネットで使用したサービスでは、男子はオンラインゲームが多く、女子ではSNSの利用が多いとのこと。

次にネットの使いすぎにより経験した問題として「成績低下」が約4~5割を占め「授業中の居眠り」は2~5割で学年が上がるごとに高くなる傾向にある。とあります。

「友達とのトラブル」も各学年で1割が経験していた。とのこと。

このことが真実であれば、最近、年のせいか能力が若いころにくらべ落ちてきていると感じている私には、スマホは当分縁のないものになりそうです。

【未来】

争続問題がなくなる可能性が大

人が亡くなって起きるのが相続問題です。なけなしの親の遺産をめぐる兄弟姉妹がいがみ合う"争族"がこれまでずっと繰り返されてきました。会計事務所でも、相続税申告書の作成業務の依頼が多くなるのではないかとのことから、相続を専門に取り扱う事務所も増えてきました。

ところが、今後確実にくる少子化により"争族"すら過去のものとなる状況となってまいりました。この現象は地方都市から始まります。

少子化により子供は1人だけとなれば、残された世代は争う相手がないことになります。ところがたとえ子供が2人以上いても、相続の手続きを敬遠し、相続登記を行わない人が増えているのです。現金に比べ流動性の低い住宅や土地にはその傾向がみられますが、人口減少に伴って、皆様の身近なところで起こる問題の一つとして「所有者不明土地」の増大があります。

近年、空き家や空き地が増加してまいりました（私の実家「愛知県知多郡内海町」の周りも増えています）。

人口が減り、人が住まない地域が広がった結果、家や土地に対する価値観が劇的に変わり、土地の需要が低下した地域が増えてきたのです。

所有者が高齢化して適切な管理がなされないため、荒れ放題となってきています。都市部の多少なりとも便利な場所にある物件でもないかぎり、すぐには買い手が見つかりません。

結果として荒れ地が増えると、不動産取引が不活発になり資産価値がますます低下することになります。団塊世代には、高度成長期に地方から大都市に出てきた人が多いのですが、相続人となるその子供たちの中には、親の出身地に残された相続対象の土地を一度も訪れたことがないという人もいます。親が出身地に土地を所有していたことすら知らないケースもあります。

親の残した不動産が子供にとっては負動産になる危険の到来

こうした都市住民の場合、親の故郷の土地を利用する予定のない人が多く、買い手が簡単に見つからないとすると、「面倒な手続きをしてまで相続し、固定資産税を納めてまで取得するメリットが見いだせない」という気持ちが広がります。登記手続きの煩雑さや管理にかかる負担が、資産価値に釣り合わなくなってきているのです。



日本の場合、不動産登記が義務付けられていないため、登記に伴う労力やコストを嫌って故人名義のまま放置することになります。こうした土地が長期間にわたり放置されますと、相続人がネズミ算式に増えて、さらに問題を複雑化させています。

人口減少に伴う土地需要の低迷は、すでに空き家の増大として大都市部を含む全国的な課題となっており、特に地方都市への影響は顕著になってきています。

総務省の「住宅・土地統計調査」(2013年)によれば、全国の空き家は約820万件に上がっており、所有者不明の土地は、すでに九州全土の面積を超えているのです。

【ちょっと気になる新聞報道】



介護資格取得をサポート

昭和 30 年 8 月 2 日 日本経済新聞「朝刊」

人材サービス各社が介護職として働きたい人に対し、資格取得の支援に動き始めた。スタッフサービスは訪問介護などに必要な資格の取得に費用約 10 万円を全額負担。ウィルグループも自社が運営する介護資格取得学校の受講料を負担する。介護業界は人手不足が深刻になっている。人材各社は介護職の希望者を「特待生」として迎え、人出の確保に乗り出す。

同社には 13 万人弱の介護・看護・医療分野の派遣スタッフが登録しており、介護事業者への就業者は 1,400 人あまり。うち介護関連の資格を持たないスタッフが 5 割ほどにのぼる。資格を取得すれば従事できる仕事の幅が広がるため 18 年度は 500 人に支援制度を使って資格を取得してもらいたいとしている。

介護資格は取得していなくても掃除や洗濯などの「生活援助」はできる。資格を取得し「身体介護」ができるようになると、月給で 1、2 万円の収入増が期待できる。特に介護職員初任者研修は国家資格である介護福祉士の資格取得の入り口とも位置付けられ、将来の技能向上に道を開く。～以下省略～

災害時に郵便局、社会福祉協議会と協力

避難所情報提供などで 鈴鹿市が協定

昭和 30 年 8 月 10 日 日本経済新聞「朝刊」

【鈴鹿】鈴鹿市は 9 日、市内郵便局と鈴鹿市社会福祉協議会の 3 者で、災害発生時協力協定を結んだ。避難所情報の提供や災害ボランティアセンター運営で協力していく。

市は平成 9 年に郵便局と災害支援協力覚書を、同 25 年に鈴鹿市社会福祉協議会と市災害ボランティアセンター設置運営協定をそれぞれ締結。郵便局から同センターへの協力について打診を受け見直し、3 者協定に改めた。

郵便局のネットワークを活用した災害者支援や避難所での臨時郵便機能などが構築できる。

末松則子市長と市社協の南条和治会長、市内郵便局計 25 局を代表し林直樹鈴鹿郵便局長、宮地正典白子郵便局長、安藤秀樹鈴鹿箕田郵便局長が出席。

末松市長は「それぞれの強みを生かし、さらなる防災対策の強化を目指す」と挨拶。

林局長は「地域を元気にするために努力する」と述べ、南条会長は「被害者のために役立つと確信している」と話した。

1人暮らしの高齢男性 頼れる人いない30%

昭和30年8月11日 伊勢新聞「朝刊」

国立社会保障・人口問題研究所が「日頃のちょっとした手助け」で頼れる人の有無を尋ねたところ、65歳以上で1人暮らしの男性の約30%が「いない」と答えたことが10日分かった。女性は9.1%にとどまり、男性が地域で孤立しやすい傾向が浮き彫りとなった。

「生活と支え合いに関する調査」で同研究所が2017年7月、18歳以上の男女約2万6千人に調査票配布。世帯構成や年齢、性別ごとに回答を分析した。

「日頃のちょっとした手助け」で頼れる人がいるかどうか、との問いには、65歳以上で1人暮らしの男性323人、女性628人が回答。男性は「いる」が54.2%、「いない」が30.3%、「人に頼らない」15.5%だった。

女性は「いる」が80.1%、「いない」が9.1%、「人に頼らない」10.8%。男女とも他人を当てにせず、自力で解決するという人が一定割合を占めた。

「介護や看病で頼れる人」の有無では、男性の58.2%、女性の44.9%が「いない」と答え、いずれも高水準だった。

普段の会話の頻度は、男性の15.0%が最も少ない「2週間に1回以下」で、5年前の前回調査（16.7%）からわずかに下がった。

介護データ 民間開放

昭和30年8月12日 日本経済新聞「朝刊」

厚生労働省は介護保険サービスの利用状況や利用者の状態に関するデータを民間の研究機関などに開放する。膨大なデータを民間の知恵を生かして分析することで、介護サービスの効果的な提供の手法や効率化策などの発見につながる可能性がある判断した。

9月末までに利用目的などの提案を募り、年内にも提供先の第1陣が決まる見通し。提供するのは要介護状態の区分や利用するサービスなどを記録した「介護レセプト」と利用者の心身の状態を詳細に記載した「要介護認定データ」の2つ。現在は個人情報保護を匿名化した上で市町村などから厚労省に提供されており、計9億件のデータがある。

今は行政だけがデータを利用し、第三者への提供はしていない。医療では診療や検診のデータを大学や研究機関などに提供する取り組みが始まっており、介護でも求める声が出ていた。

介護費は医療や年金を上回るペースで増加が見込まれており、より科学的な観点から効率的に介護サービスを提供する必要性が指摘されている。

民間へのデータ開放によって要介護度の進行や介護サービスへの有効性、地域差などの精緻な分析が進み、有効な対策が見いだされることを期待している。

データを提供する際には、利用目的に公益性があるかどうかなどを有識者が審査し、その助言に基づいて厚労省が最終的に可否を決める。

障害者雇用 4 2 年間水増し 対象外算入 中央省庁、実態は半数

昭和 30 年 8 月 17 日 伊勢新聞「朝刊」

国土交通省や総務省などの中央省庁が義務付けられた障害者の雇用割合を 42 年間に渡って水増しし、定められた目標を大幅に下回っていたとして、政府が調査を始めたことが 16 日、分かった。複数の政府関係者が明らかにした。障害者手帳を持たない対象外の職員を算入する手法が使われ、国の雇用実態は公表している人数の半数を下回る可能性がある。

1976 年に身体障害者の雇用が義務化された当初から恒常的に行われていた。結果がまとまれば公表する方向だ。

政府は各省庁の水増しを長年放置。省庁と同様に雇用を義務付けられた企業が目標を達成できなければ、代わりに納付金などを徴収。批判は必至だ。1 億総活躍社会の実現を掲げる中、傷患者雇用の在り方が改めて問われそうだ。

問題が発覚したのは、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用率制度」で、企業や公的機関に一定割合以上の障害者を雇うよう義務付けている。原則として身体障害者手帳や精神障害者保険福祉手帳を持つ人や児童相談所などで知的障害者と判定された人が対象となる。国や自治体は模範となるべく、非正規従業員を含む常時雇用者の中で、法定雇用率を企業より高い 2.5% (3 月末まで 2.3%) に設定。昨年 6 月 1 日時点で、国の 33 行政機関で合計約 6,900 人の障害者を雇用し、平均雇用率は 2.49% だった。各省庁別でも個人情報保護委員会以外の 32 機関が 2.3% を達成したことであった。

だが国交省や総務省など 10 近い主要省庁で、手帳交付に至らない比較的障害の程度が軽い職員などを合算することが常態化していた。拘束時間の長さや国会対応など突発的な仕事が多い特性から採用が進まなかったのが理由とみられる。対象外の人数を除くと、実際の雇用率が 1% 未満になる省庁が多いとみられる。制度を所管する厚労省障害者雇用対策課は詳細を把握しておらず雇用関係を確認する必要があるとしている。

特養事故 全国調査へ 厚労省 2000 施設と自治体

昭和 30 年 8 月 18 日 読売新聞「朝刊」

厚生労働省は、9 月から全国の特別養護老人ホーム 2000 施設程度と都道府県、市区町村を対象に、入所者の事故の実態調査を行う方針を固めた。今年度中に結果をまとめ、再発防止策を探る。有料老人ホームについても今後、調査を検討する。

特養や有料老人ホームでの事故は、指導監督権を持つ自治体への報告義務がある。しかし、特養での事故について、国は自治体から国への報告は求めておらず、実態把握が十分との指摘があった。国が特養の実態調査に乗り出すのは、初めて。

調査対象の特養は、全国 9682 施設(2016 年 10 月 1 日現在)の 5 分の 1 に当たる。抽出により選び、事故の内容と自治体への報告状況を聞く。自治体は 1750 程度を対象とし、特養に報告を求める。

介護職員 負担減に補助 厚労省 人員補充、ケアに専念

厚生労働省は人手不足に悩む介護事業所で資格を持つ専門職員を有効活用する取り組みを促す補助金制度をつくる。介護職員が事務や清掃まで担うケースがあり、こうした業務を担う人員を補充したりする経費を補助金で賄えるようにする。事業者間での人員融通なども対象になる見通し。

専門職員をケアなど本来業務に専念させ、事業所の生産性向上につなげる。厚生省は 2019 年度予算の概算要求に関連経費を盛り込む。19 年度中に 30 カ所程度の指定を目指す。

介護業界の人手不足は深刻で、有効求人倍率は近年ほぼ一貫して 3 倍を上回る。少人数で施設を運営する場合には複数の業務をこなし、職員 1 人当たりの負荷が大きくなりがち。ケアなど本来業務に十分時間をかけられなくなるケースもある。

厚労省は事業所内で介護資格保有者とそうでない職員など能力に応じて役割分担を進めなくてはならないと判断。事務などを担う人員がいなければ補充して分業を進めるなどの取り組みを補助金支援する。地域の小規模事業者同士でチーム介護に取り組むケースも対象に含む方針。こうした取り組みはモデル事業として幅広く普及させたい考えだ。

介護職のイメージを改善するための事業も拡充する。若者、子育て世代、シニア層に対し個別に対策を講じることで魅力向上と人材確保につなげる。



尾鷲の降水量が全国トップクラスになる原因は？

三重県南部の熊野灘に面する「尾鷲市」は、台風が通過することが多く、テレビの台風リポートにしばしば登場します。おそらく三重県に詳しくない人でも尾鷲の地名を聞いた人は多いと思われます。

しかし、尾鷲の名を有名なものにしていないのは台風だけではありません。尾鷲は日本有数の「雨どころ」として、その名を全国にとどろかせているのです。

2014年（平成26）年の年間降雨量を調べてみると、東京都が1808mmなのに対し尾鷲は4641mm。尾鷲市の方が約2.5倍多い。特に雨が多い10月についても東京都384.5mm、尾鷲市978.5mmで、やはり2.5倍差になっています。とにかく尾鷲では、尋常ではない量の雨が降るのです。

ただし、尾鷲では雨の日が特別多いというわけではありません。しょっちゅうシトシトと降っているのではなく、一度降りだすとまさにバケツをひっくり返したような豪雨になるのです。

その凄まじさは「地面からも雨が降る」といわれるほど。晴れていても油断はできず、地元には古くから「弁当を忘れても傘は絶対にわすれるな！」という言い伝えがあるほどです。また、あまりに雨が激しくふるため、普通の傘では壊れてしまうことが少なくありません。そこで作られたのが「尾鷲傘」。この傘は通常よりも多い12本の骨でできており、布も厚手で丈夫なものが使われています。尾鷲傘は雨の多い地域だからこそ誕生した名物のようです。



それでは尾鷲に大量の雨が降る原因は何かといえば、目の前に広がる熊野灘と背後にそそり立つ1,000メートル級の紀伊山脈だといわれています。

熊野灘には暖流の黒潮が還流してくるため、海水温はいつも温かい。夏で30度、冬でも18度はある。そのため、黒潮の上には常に温かく湿った空気がとどまることとなります。この温かく湿った空気が尾鷲に到着すると、紀伊山脈にぶつかって斜面に沿うように上昇してまいります。空気の温度は次第に下がり、紀伊山脈を越えるころには5~6度まで冷やされ、水蒸気が雲を作ります。そしてその雲に熊野灘からの温かい空気が次から次へと流れ込んでくると、雲は一気に膨張。尾鷲に大量の雨をふらせるとい

うわけです。夏から秋にかけての時期は台風が来るので、尾鷲の降水量はますます増えます。尾鷲に行くときは必ず傘を持っていくのが賢明なようです。

「介護の沙汰も金次第？」

会社を定年退職し、またそれぞれの道を歩みだした同僚たちが3カ月に1度集まり、その後の交流を深めています。退社後の「同窓会」のようなものです。

皆、それぞれ子どもたちは独立し、多くの者が孫の話に盛り上がります。不思議なのは、妻や子供の話しはあまり出てきませんが、孫の話、それもほとんどが「孫の自慢」話に花が咲きます。孫はそれほどまでに可愛いのです。

さて、そこで共通して言われることがあります。子供の世話にはなりたくない。葬儀は家族葬。骨は納骨堂へ。です。

つい先ごろまで人生80年と言われていましたが、最近では人生100年とまでと言われるようになりました。またこれまでは、65歳~74歳までを「前期高齢者」、75歳以上を「後期高齢者」と言っていましたが、最近では65歳~74歳までを「準高齢者」、75歳以上を「高齢者」と呼ぶそうです。

仮に65歳で定年退職したとすれば、85歳まで20年、100歳まで35年の寿命があります。新聞情報によれば、夫婦がともに65歳からゆとりある暮らしをするには、月額で約350,000円必要とか。

夫婦がともに85歳まで生きるとすると計算上、以下の金額が必要となります。

$$350,000 \text{ 円} \times 12 \text{ カ月} \times 25 \text{ 年} = 105,000,000$$

100歳までとなると

$$350,000 \text{ 円} \times 12 \text{ カ月} \times 35 \text{ 年} = 147,000,000$$

となります。

ただし、このうち年金が支給されますから、実際には年金支給分を差し引いて計算しなければなりません。日本の年金制度がいつまで続くか分かりませんので年金分は含めず計算しています。

さて、上の計算例は、生涯を健康で暮らせればの話であり、介護が必要となった場合で特別養護老人ホームに入所できた場合は、一人250,000円、有料老人ホームの場合は、一人350,000円は必要になるようです。まさに、「介護の沙汰も金次第」となるのです。

幸せな人生とは何か

それは、介護を受けなくてもよい人生ではないでしょうか。介護保険は年金から強制的に差し引かれますが、生涯、介護のお世話にならず人生を閉じることができれば幸せではないでしょうか。そのためには、健康が第一であり、次に痴ほう症にならないことでしょう。

65歳で定年、あとは悠々自適に、自分の好きなように生きる、などとは現実には幻の夢であり、これほど寿命が長くなると、生涯元気で現役を貫かなければ多くの方にご迷惑をかけるのではないかと思うのです。

よほどの資金力がある方は別として、多くの方は、それこそ「働けるだけ働く」といった考え方と行動が必要となります。勿論、年をとればとるほど、体力は衰え、覚えも悪くなりますから、若い人のように働くことはできません。短時間労働で単純な仕事にならざるをえないかもしれませんし、給料としていただく金額も少なくなるのは致し方ないことです。

名古屋市では、老人が健康になる仕組みができていますか？

ご存知の方も多いと思いますが、名古屋市では満65歳以上になると名古屋市の公共交通（市バス、地下鉄）の料金が無料となる「敬老パス」なるものをいただけます。勿論無料とは言っても、購入する際には、その方の前年の所得によって有料となりますが、最高でも年間5,000円です。

私は日ごろの仕事では車を利用することが多いのですが、通勤や休みなどの日はこの無料バスのお世話になります。休みの日には、繁華街に出かけ、デパート巡りや書店巡りをして、健康増進に役立っています。今年のような猛暑が続く日でも、デパートや書店に入ればクーラーが入っており快適ですし、デパートで1日、回って歩いていれば健康増進に役立ちます。実は、私は買い物目的ではなく、目的はマーケットリサーチなのです。

どんな商品が今、売れているのか、どんな飲食店が繁盛しているのか、店の雰囲気はどうか、客層はどのあたりか、良く売れる価格帯はいくらなのか等々、仕事に役立つ情報が一杯なのです。

最後に今、NHKの大河ドラマで西郷隆盛を放映していますが、ドラマの中で幕臣である勝海舟が出てまいります。昔、勝海舟の本を読んだとき、人生の最後に勝は風呂に入った後、浴衣姿でブランディを飲み干し「これでおしまい」と一言残し、そのまま旅立ったとありました。真意のほどはわかりませんが、もし本当であれば、まさに最高の人生の終わり方であったといえるでしょう。私もかくありたいと願うのですが、こればかりは、神のみぞ知ることにあります。

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