

# 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

## 変わる施設長の仕事(その4)

平成31年3月

### 目次

#### 【経営】

計算書類の社会的信用性を考える.....1~9 P

#### 【労務】

準備は万全ですか!働き方改革 関連法案 4月1日より施行

##### 1 働き方改革に関わる5つのポイント

(1) 自法人が大企業か中小企業のどちらかの確認.....10 P

(2) 時間外労働の上限の確認と時間外労働削減の対策.....10 P

(3) 年次有給休暇取得の義務化と対策.....11 P

(4) 全職員に対する説明会の開催 .....11 P

(5) 就業規則及び各種規程の変更、追加等の整備、理事会報告.....11 P

2 働き方改革関連法案の実施に向けての管理・監督者の悩み.....12~15 P

3 社会福祉法人の人材確保(その4).....16~20 P

4 老人介護施設の人材確保、介護助手.....21 P

#### 【テクノロジー】

AI(人工知能)・介護ロボット

2019年から本格的な普及が始まる.....22 P

介護ロボット.....23 P

#### 【ちょっと気になる新聞報道】

高齢者向け賃貸住宅 安いほど要介護者流入 .....24 P

高山の介護施設元職員逮捕 .....25 P

ロボット教師 30年には、実現 .....26 P

## 【経営】

### 計算書類の社会的信用性を考える

今年も決算の時期を迎えます。ところで、決算において作成された計算書類が適法に正しく作成されたものであるかどうかは、誰が保証するのでしょうか。

改正社会福祉法では、サービス活動収益 30 億円以上または負債総額 60 億円以上となる社会福祉法人については、公認会計士又は監査法人に対して計算書類の適法性についての監査を義務付け、その計算書類が適法、適正であること「無限定適正意見」又は「除外項目を付した限定付適正意見」を作成することにより、監事による会計監査も省略することができるだけでなく、所轄庁の行う会計監査も 5 年に 1 度に延長することができる。とされました。



(公認会計士等による外部監査)

【社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について(平成 29 年 4 月 29 日発)】

ところで、独立行政法人社会福祉医療機構の Research Report(2018 年 12 月 19 日)によれば全国で 87 の社会福祉法人が外部監査対象法人があり、会計監査人による監査を受け、その年間報酬額の平均は 441 万円であったと報告されています。

この報告からもわかる通り、外部監査人による監査を受ける法人は全社会福祉法人のなかでも極めて少なく、また支払われる報酬も多額なものとなっています。

また、平成 31 年 4 月から会計監査人の設置基準(サービス活動収益 30 億円以上または負債総額 60 億円以上)が引き下げられる予定でしたが、平成 30 年 11 月に厚生労働省からの事務連絡により延期されています。

#### 年商 30 億円未満の社会福祉法人の場合

それでは、それ以外の規模(大多数の社会福祉法人)の社会福祉法人では、作成された決算書類等の書類について、それが適法、適正なものかどうかは、誰が証明することになるのでしょうか。

そこで、厚生労働省は「会計監査及び専門家による支援等について(社援基発 0427 第 1 号 平成 29 年 4 月 27 日)」で(2)専門家による支援についてにおいて「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援」なるものを発しています。

## それは一体何？

法人の受ける「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援」とは、法人と専門家との間で締結する契約に基づき、専門家により別添2「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務報告書」(P4～9を参照)に記載された支援項目の確認及びその事項についての所見を受ける等の会計専門家による支援を受けることが望ましいとの見解を示しました。

そこで私は三重県の社会福祉法人監査室及び各市役所の社会福祉法人監査室を訪ねこの別添2「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務報告書」の取り扱いについてお聞きしてまいりました。

その結果、いずれの監査室においても、「会計専門家がこの書類に基づいてチェックを行いその適否について専門家の所見を述べたものを決算の関係書類と同時に提出していただくことは大いに歓迎します」との回答をいただきました。

筆者が各市の所轄庁に説明。  
どんどん提出してください



**ただし、この書類を提出するには、以下の条件がありますので、この条件を満たした上で提出することになります。この条件を満たさない場合は提出できません。**

会計人や事務所職員が法人に代わってデータ入力をしている場合には客観的な立場ではないため提出できません

社会福祉法人に対する指導監査に関するQ & A (vol 2)

決算業務又は記帳代行業務を行う専門家は、法人の会計処理上の判断や意思決定、計算書類等の作成に直接関わるもの者と考えられる。直接関係者が「専門家による支援」を行うことは、自らが関与した業務を自ら点検することとなり、法人との関係において客観的な立場により行ったものとならないため、**所轄庁の指導監査の代替が可能となる法人の事務処理体制の向上に関する支援を行ったこととはならず、会計調査の延長を行うことは適当ではない。**としています。



すなわち、これは会計事務所に会計処理の業務を丸投げしている社会福祉法人や一部の会計処理は自ら法人で会計処理しているが、それ以外の部分を会計事務所で処理して

いる法人では、顧問している税理士等は別添2「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務報告書」を提出することは適当ではないとされたのです。

しかし、以下の文書が続きます。

なお、顧問契約等により会計又は税務の相談相手や指導業務を行う専門家は、専門的な立場から意見を述べる  
ことが主要な業務内容であり、間接的な関与に留まるこ  
とが想定されるため、原則として自己点検には当たらず  
検査の延長等を行うことは差し支えない。とあります。

会計資料を作成するのはあくまで法人側です。その内容を確認し、アドバイスをする立場をとる会計人であれば提出できます。



これは当事務所が実施している月次巡回監査に当たるもので、法人で作成された会計書類を基に毎月点検し、不備な箇所があれば、そのことに対し注意喚起を行い訂正をしていただく等の支援をしている税理士等については、間接的な関与に留まるため別添2「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務報告書」の作成し、提出することはできるといことです。

税理士法人あおぞらでは、三重県下の多くの社会福祉法人様と顧問契約を結び、会計についてご支援させていただいておりますが、ほとんどの社会福祉法人様では上記条件を満たすため「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務報告書」を作成し、社会福祉法人が作成する決算書類と一緒に行政庁に対して提出していただきたいと考えています。

勿論、まだこれらの条件を満たさない社会福祉法人様もあるため、早期にこれらの条件をクリアできるよう助言し、ご支援申し上げたいと考えております。

この書類に署名押印する者は公認会計士又は税理士の公的免許を持つ会計専門家であり、署名押印するからには、その責任の一旦を担うことにもなります。

しかし、これは社会福祉法人で作成された決算関係書類の社会的信頼性を高めるものであり、社会福祉法人の経営の健全性を立証する公的に認められた手段でもありますので、大いに活用すべきでもではないかと考えています。

税理士法人あおぞらでは、社会福祉法人の監査レベルの質的向上を図り社会福祉法人に対するサービスの充実を目指さず一環として、これらの書類を提出できる事務所体制を構築してまいりたいと存じます。

税理士法人あおぞらでは、社会福祉法人を担当している職員は全て、別添2「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務報告書」の専門研修の受講を完了しています。

## 財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務実施報告書

平成×年×月×日

社会福祉法人×××  
理事長 ×××× 殿

支援業務実施者（注１）

税 理 士 ×××× 印

公認会計士 ×××× 印

貴法人より委嘱を受け、平成 年 月 日から平成 年 月 日に社会福祉法人×××において実施した、財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務は下記のとおりです。

### 記

支援項目及びその事項についての所見の詳細については別紙を参照ください。

本業務は、貴法人における「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援」を行うもので、所見への記載事項は、業務実施の過程で発見されたものであり、当該記載事項が貴法人における全ての問題点を網羅していることを保証するものではありません。また、当該業務の結果として、貴法人の業務運営の適正性、計算書類の適正性を保証するものではありません。

この報告書は、**所轄庁への報告及び貴法人の内部での利用を前提に作成**しておりますので、上記以外に利用される場合には、事前に支援業務実施者の了解を得ていただく必要があります。

以 上

（注１）支援業務実施者（税理士、税理士法人、公認会計士又は監査法人）にあわせて、記名、押印のこと。

なお、次のページ以降に掲載する「財務会計に関する事務処理体制に係る支援項目リスト」の項目については、3月12日（火）、または3月13日（水）に開催します『社会福祉法人のための決算実務対策セミナー』において詳しくご説明します。是非ともご参加ください

## 財務会計に関する事務処理体制に係る支援項目リスト

業務の実施にあたっては、「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」の別添「社会福祉法人指導監査実施要綱」の別紙「指導監査ガイドライン」の「管理3 会計管理」についても留意すること。

勘定科目・項目等	確認事項	残高等	チェック		
			YES	NO	所見
予算	収支予算は、毎会計年度開始前に理事長が作成し、定款の定めに従い適切な承認を受けているか。	/	YES	NO	所見
	予算執行中に、予算に変更事由が生じた場合、理事長は補正予算を作成し、定款の定めに従い適切な承認を受けているか。	/	YES	NO	所見
経理体制	経理規程が制定されているか。	/	YES	NO	所見
	統括会計責任者や会計責任者が置かれ、それらの者とは別の現金管理責任者（出納職員）が置かれているか。	/	YES	NO	所見
	定款、法人が行っている事業の実態、法令等の事業種別等に基づき事業区分、拠点区分、サービス区分は適切に設定されているか。	/	YES	NO	所見
	勘定科目は、「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について」別添3に準拠しているか。	/	YES	NO	所見
会計帳簿	正規の簿記の原則に従って適時に正確な会計帳簿を作成しているか。	/	YES	NO	所見
	計算書類に係る各勘定科目の金額は、主要簿（総勘定元帳等）と一致しているか。	/	YES	NO	所見
	基本財産（有形固定資産）及びその他の固定資産（有形固定資産、無形固定資産）の金額は、固定資産管理台帳と一致しているか。	/	YES	NO	所見
	計算書類に係る各勘定科目の金額は、補助簿（現金出納帳、棚卸資産受払台帳、有価証券台帳等）と一致しているか。	/	YES	NO	所見
	経理規程に定められた会計帳簿（仕訳日記帳、総勘定元帳、補助簿及びその他の帳簿）は拠点区分ごとに作成され、備え置かれているか。	/	YES	NO	所見
計算書類等	法人が作成している計算書類は、経理規程と一致しているか。	/	YES	NO	所見
	決算手続に際して各種機関の監査・承認及び日程等は法令及び定款の定めに従い適正に行われているか。	/	YES	NO	所見
	計算書類が様式に従って作成されているか。	/	YES	NO	所見
	貸借対照表上、基本財産として表示されているものは定款の定めと対応しているか。	/	YES	NO	所見
	貸借対照表上、未収金、前払金、未払金、前受金等の経常的な取引によって発生した債権債務は、流動資産又は流動負債に表示されているか。	/	YES	NO	所見
	貸借対照表上、貸付金、借入金等の経常的な取引以外の取引によって発生した債権債務については、貸借対照表日の翌日から起算して1年以内に入金又は支払の期限が到来するものは流動資産又は流動負債に、入金又は支払の期限が1年を超えて到来するものは固定資産又は固定負債に表示されているか。	/	YES	NO	所見
	法人が作成している附属明細書は、経理規程と一致しているか。	/	YES	NO	所見

勘定科目・項目等	確認事項	残高等	チェック		
			YES	NO	所見
	法人全体及び拠点区分ごとに作成すべき附属明細書が全て作成されているか。		YES	NO	所見
	附属明細書が様式に従って作成されているか。		YES	NO	所見
	附属明細書の勘定科目と金額は、計算書類と整合性がとれているか。		YES	NO	所見
	財産目録が記載すべき事項及び様式に従って作成されているか。		YES	NO	所見
	財産目録の勘定科目と金額は、法人単位貸借対照表と整合性がとれているか。		YES	NO	所見
資産、負債の基本的な会計処理	資産は、原則として、取得価額（受贈又は交換によって取得した資産については、その取得時における公正な評価額）で計上されているか。		YES	NO	所見
	負債のうち、債務は、原則として、債務額で計上されているか。		YES	NO	所見
収益、費用の基本的な会計処理	収益は、原則として、物品の販売又はサービスの提供等を行い、かつ、これに対する現金及び預金、未収金等を取得した時に計上され、費用は、原則として、費用の発生原因となる取引が発生した時又はサービスの提供を受けた時に計上されているか。（発生主義）		YES	NO	所見
	収益とこれに関連する費用は、両者を対応させて期間損益が計算されているか。		YES	NO	所見
内部取引	内部取引は相殺消去されているか。	無	有		
			YES	NO	所見
預貯金・積立資産	残高証明書等により残高が確認されているか。	無	有		
			YES	NO	所見
徴収不能額	法的に消滅した債権又は徴収不能な債権がある場合、これらについて徴収不能額が計上されているか。	無	有		
			YES	NO	所見
有価証券	満期保有目的の債券以外の有価証券で、市場価格のあるものは、時価で計上されているか。	無	有		
	満期保有目的の債券を債券金額より低い価額又は高い価額で取得した場合において、取得価額と債券金額の差額の性格が金利の調整と認められるときは、償却原価法に基づいて算定されているか。（なお、取得価額と債権金額との差額について重要性が乏しい満期保有目的の債券については、償却原価法を適用しないことができる。）	無	YES	NO	所見
	有価証券について、会計年度の末日における時価がその時の取得価額より著しく低い場合、当該有価証券の時価がその時の取得原価まで回復すると認められる場合を除き、時価が付されているか。	無	有		
	上記以外の有価証券は取得価額で計上されているか。	無	YES	NO	所見
棚卸資産	棚卸資産について、会計年度の末日における時価がその時の取得原価よりも下落した場合、時価が付されているか。	無	有		
			YES	NO	所見
経過勘定	経過勘定がある場合、前払費用及び前受収益は、当期の損益計算に含まれず、また、未払費用及び未収収益は、当期の損益計算に反映されているか。	無	有		
			YES	NO	所見

勘定科目・項目等	確認事項	残高等	チェック			
			有	YES	NO	所見
固定資産	有形固定資産は、定額法又は定率法のいずれかの方法に従い、無形固定資産は、定額法により、相当の減価償却が行われているか。	無	有	YES	NO	所見
	固定資産について、会計年度の末日における時価がその時の取得原価より著しく低い資産の有無を把握しているか。	無	有	YES	NO	所見
	固定資産について、会計年度の末日における時価がその時の取得原価より著しく低い資産がある場合、当該資産の時価がその時の取得原価まで回復すると認められる場合を除き、時価が付されているか。 ただし、使用価値を算定することができる有形固定資産又は無形固定資産であって、当該資産の使用価値が時価を超えるものについては、取得価額から減価償却累計額を控除した価額を超えない限りにおいて、使用価値を付することができる点に留意する。	無	有	YES	NO	所見
借入金	借入目的に応じた適切な勘定科目に計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
債権債務の状況	借入金（理事長に委任されていない多額の借財に限る）は、理事会の議決を経て行われているか。また、借入金は、事業運営上の必要によりなされたものであるか。		有	YES	NO	所見
	借入金の償還財源に寄附金が予定されている場合は、法人と寄附予定者との間で書面による贈与契約が締結されており、その寄附が遅滞なく履行されているか。		有	YES	NO	所見
リース取引	リース取引（契約上賃貸借となっているものも含む）に係る借手である場合、ファイナンス・リース取引は、通常の売買契約に係る方法に準じて会計処理が行われているか。（なお、ファイナンス・リース取引について、取得したリース物件の価額に重要性が乏しい場合、通常の賃貸借取引に係る方法に準じて会計処理することができる。）	無	有	YES	NO	所見
	リース取引（契約上賃貸借となっているものも含む）に係る借手である場合、オペレーティング・リース取引は、通常の賃貸借取引に係る方法に準じて会計処理が行われているか。	無	有	YES	NO	所見
引当金	賞与引当金や退職給付引当金、その他将来の特定の費用又は損失で、発生が当期以前の事象に起因し、発生の可能性が高く、かつ、その金額を合理的に見積ることができる取引がある場合に、引当金として計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
	徴収不能のおそれのある債権がある場合、その徴収不能見込額が徴収不能引当金として計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
	独立行政法人福祉医療機構の実施する社会福祉施設職員等退職手当共済制度が利用されている場合、毎期の掛金が費用処理されているか。	無	有	YES	NO	所見
基本金	基本金は社会福祉法人が事業開始等に当たって財源として受け入れた寄附金の額を寄附の種類に応じて計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
国庫補助金等特別積立金	社会福祉法人が施設及び設備の整備のために国、地方公共団体等から補助金、助成金、交付金等を受領した場合、国庫補助金等特別積立金として積立てを行っているか。	無	有	YES	NO	所見
	国庫補助金等特別積立金について、対象資産の減価償却費のその取得原に対する割合に相当する額を取り崩しているか。	無	有	YES	NO	所見



勘定科目・項目等	確認事項	残高等	チェック			
			有	YES	NO	所見
	上記取崩し額は、サービス活動費用の控除項目として、国庫補助金等特別積立金取崩額が計上されているか。 また、国庫補助金等特別積立金を含む固定資産の売却損・処分損が計上される場合は、特別費用に控除項目として、当該資産に係る国庫補助金等特別積立金取崩額が計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
その他の積立金	その他の積立金は、理事会の決議を経た上で、積立ての目的を示す名称を付し、同額の積立資産が積み立てられているか。	無	有	YES	NO	所見
	その他の積立金の積立は、当期末繰越活動増減差額にその他の積立金取崩額を加算した額に余剰が生じた場合に行われているか。	無	有	YES	NO	所見
	その他の積立金に対応する積立資産を取り崩す場合には、当該その他の積立金を同額取崩しているか。	無	有	YES	NO	所見
	就労支援事業に関する積立金を計上している場合、各積立金の計上金額は、会計基準省令所定の要件を満たしているか。	無	有	YES	NO	所見
補助金	補助の目的に応じて帰属する拠点区分を決定し、適切な勘定科目に計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
寄附金	金銭の寄附は、寄附目的により拠点区分を決定し、適切な勘定科目に計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
	経常経費に対する寄附物品は、取得時の時価により、経常経費寄附金収入及び経常経費寄附金収益に計上されているか。	無	有	YES	NO	所見
	土地などの支払資金の増減に影響しない寄附物品は、取得時の時価により、事業活動計算書の固定資産受贈額として計上され、資金収支計算書には計上されていないか。	無	有	YES	NO	所見
	共同募金からの配分金は、その配分金の内容に基づき適切な勘定科目に計上され、このうち基本金又は国庫補助金等特別積立金に組み入れるべきものは適切に組入れられているか。	無	有	YES	NO	所見
	寄附金申込書、寄附金領収書(控)、寄附金台帳の記録は全て対応しているか。	無	有	YES	NO	所見
共通支出(費用)の配分	共通支出(費用)の配分は、合理的な基準に基づき適切に行われているか。	無	有	YES	NO	所見
整合性	資金収支計算書の当期末支払資金残高と貸借対照表の支払資金残高(流動資産と流動負債の差額。ただし、1年基準により固定資産又は固定負債から振り替えられた流動資産・流動負債、引当金及び棚卸資産(貯蔵品を除く。))を除外しているか。	/	YES	NO	所見	
	事業活動計算書の次期繰越活動増減差額と貸借対照表の次期繰越活動増減差額は一致しているか。また、(うち当期活動増減差額)が、事業活動計算書の当期活動増減差額と一致しているか。	/	YES	NO	所見	
	貸借対照表の純資産の部と財産目録の差引純資産は一致しているか。	/	YES	NO	所見	

勘定科目・項目等	確認事項	残高等	チェック		
			YES	NO	所見
注記	該当する事項がない場合、項目名の記載が省略できる注記事項と項目名の記載が省略できない注記事項が区分され、省略できない事項において該当する事項がない場合には、「該当なし」と記載されているか。		YES	NO	所見
	注記に係る勘定科目と金額が計算書類と整合性がとれているか。		YES	NO	所見
社会福祉法人会計基準で示していない会計処理の方法が行われている場合、その処理の方法は、法人の実態等に応じて、一般に公正妥当と認められる社会福祉法人会計の慣行を斟酌しているか。		無	有		
			YES	NO	所見

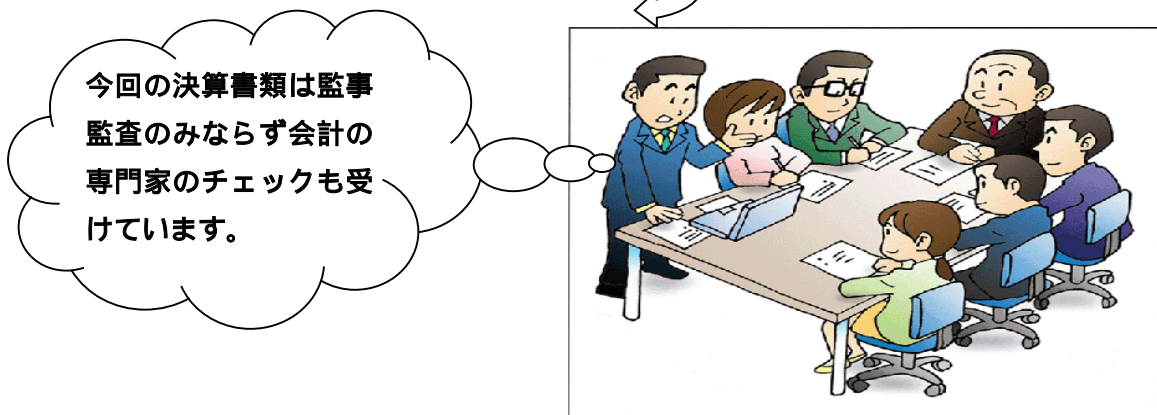
「残高等」の欄については、該当する勘定項目等の残高がない場合又は「確認事項」に該当する事実がない場合は、「無」を○で囲みます。「確認事項」に該当する場合において、社会福祉法人会計基準に従って処理しているときは、「チェック」欄の「YES」を、社会福祉法人会計基準に従って処理していないときは、「チェック」欄の「NO」を○で囲みます。「所見」欄に関連する記載を行う場合には、「チェック」欄の「所見」を で囲みます。

「NO」の場合は、「所見」欄にその理由等を記載します。また、「YES」であっても、改善すべき点があれば記載します。

なお、この資料は監事監査監査を受ける時も、監事の方に提出します。



そして次に理事会、評議員会へ提出します。



# 【労務】

## 準備は万全ですか!働き方改革 関連法案 4月1日より施行

### 1 働き方改革に関わる5つのポイント

#### (1) 自法人が大企業か中小企業のどちらかの確認

大企業に該当すると、施行時期が早くなる項目があります。法人規模の判断基準の一つである「常時雇用職員数」にはパートタイマーなども含まれる。

	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する 労働者
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上位以外	3億円以下		300人以下

社会福祉法人は、日本標準産業分類に従えばサービス業に該当します。この場合、「資本金の額または出資の額」または「常時使用する労働者(職員)」の数で自法人が大企業か中小企業かを判断します。

社会福祉法人の場合、「資本金または出資の総額」の概念はありませんので「常時使用する労働者(職員)」の数で判断してください。

例えば職員数は70人、さらにパート職員や嘱託職員が40人いるとすれば、合計110人の大企業となります。

#### (2) 時間外労働の上限の確認と時間外労働削減の対策

時間外労働の上限は、1カ月当たり45時間、1年で360時間が基本。36協定を締結していても上限が設けられることになり、違反すれば6カ月以内の懲役または30万円以下の罰金。

### ( 3 ) 年次有給休暇取得の義務化と対策

年次有給休暇の取得義務化は、法人の規模にかかわらず 2019 年 4 月から年休管理簿の作成と保管が求められるので、早急な対応が必要。

### ( 4 ) 全職員に対する説明会の開催

今回の改正は全職員の労務に影響する大きな改正です。従ってそこで働く全職員に対して使用者側としては説明し、事前に了承しておいていただくことが必要です。また、職員の方々からの協力を得ておくことも必要です。

些細なことかもしれませんが、後日職員の方々から「何の説明もなかった」との不平不満が噴出し最悪の場合、退職者が出てくることも十分予想されます。

そのようなトラブルを未然に防ぎ、働き方改革関連法の施行をスムーズに実施することは使用者がわの責任となります。

### ( 5 ) 就業規則及び各種規程の変更、追加等の整備、理事会報告

働き方改革関連法に伴う各種の規程の追加、変更等については理事会への報告が必要です。以下モデル定款より抜粋

#### 第五章 理事会

##### ( 権限 ) 第二十四条

理事会は、次の職務を行う。ただし、日常の業務として理事会かが定めるものについては理事長が専決し、これを理事会に報告する。

##### ( 1 ) この法人の業務執行の決定

( 備考 ) 日常の業務として理事会が定めるものについては、次のような業務がある。

省略

職員の日常の労務管理・福利厚生に関すること

なお、理事会における次年度の予算承認においては、働き方改革法に伴う事業計画（又は活動計画）が記載されているか等もご確認ください。

( 理事会での報告に当たっては、各種の資料の準備も必要です。 )

## 2 働き方改革関連法案の実施に向けての管理・監督者の悩み

～ 施設の運営に支障が出る、有休取得の義務化！～

### 事務局長からの相談

(事務局長...実は私が元勤めていた会社の同僚。今は某社会福祉法人の事務局長)

以前、ある職員に「退職前の有給消化は行わないように」と注意したら、労働監督基準署に駆け込まれ、「有休の取得は労働者の権利であり、取得の妨害はしないように」と厳重注意を受けました。

(私)

社会保険労務士ではないので、法的なことは社会保険労務士の方に聴いてほしいが、今回の有給休暇取得の義務化に対応しなければ、法律違反となり、罰則規定が適用されるよ。

(事務局長)

先輩は、働き方改革関連法案の概要について、社労士の方とは違った立場で、具体的な実践方法について講師としてお話しされていますよね。わかる範囲でいいので相談にのってください。

(私)

わかったよ。元同僚のよしみだ。わかる範囲でよければ。さて、まず、有休の取得義務について、おさらいしよう。2019年4月以降、有休が年10日以上付与される職員に対して、1年以内に5日間取得させることが使用者の義務となった。必要があれば、使用者が時季を指定して取得させなければならない。



(事務局長)

正職員だけが対象と考えておけばいいのですか。

(私)

いや、それは違う。有休が10日以上付与される職員は正社員のみならず、週3日以上働くパートタイマーの職員も対象となる。例えば正社員を定年退職した後に働き続けている嘱託職員も、有休が10日以上付与される場合は、有休取得義務化の対象者となる。

(事務長)

「5日間」は対象者に対して平等に付与しなければならないのですか。というのは、数人ですが、保有日数がある限り、毎月1~2日程度取得している職員がいるのです。家庭の事情ということで周りからの反発はないのですが、こうした職員にも付与することになれば不公平になるのではないかと思うのですが...

(私)

あ！ごめん。もう少し整理して説明するよ。まず、今の有休の取得の方法は、本人が「〇月〇日に有休を取得したい」と上司に申請して、初めて有休が認められるよね！

(事務長)

はい。そのとおり。

(私)

それは、それで今までどおり。ただし、5日間の取得義務があるにもかかわらず、本人の申請が3日しかない場合に、残り2日間は、使用者側から取得時季を示して有休を取得させなければならない。というのが今回の改正なんだ。

(事務長)

なるほど。有休消化率が上がるわけですね。なかなか取得しない職員に対して、「〇月〇日は有休を取得してリフレッシュしてください」と命じる制度ですね。

(私)

ただし、事前に本人からの事情や希望を聞いたうえで、行うことを忘れないように。後日、問題とならないように、あくまでもその本人の意思を第一に考えてするように。

(事務長)

しかし、管理も大変になりそうですね。うちの法人の職員は中途採用者ばかりで構成されているんです。入所月は、それぞれ異なるので有休付与日もバラバラです。付与日から1年間で5日間の有休の取得できているのか否かのチェックは大変な手間です。

(私)

そうだね！特に今回の改正では、有休の管理簿を作成して3年間の保存することも求められるから、今後の労働基準監督署の定期的な調査において、準備する書類が増えることになるね。

(事務長)

どうすればいいですか。

(私)

まず管理簿については、今後、都道府県労働局のホームページなどでフォーマットのサンプルがアップされると思うから、それを参考にして作成すればいいよ。

(事務長)

管理の負担を軽くするには、どうすればいいかな...

(私)

有休給付の基準日を統一させるという方法がある。多くの大企業や公的機関では、4月1日を基準日として管理を簡素化させているが、労働基準法上、違法とならないように有休付与を前倒しにしている。

(事務長)

どうということ!

(私)

例えば1月7日に入社した職員の有休付与日は、本来7月7日(6ヶ月経過後)となる。これを4月1日が基準日だから翌年の4月1日とすると労働基準法違反となるため、入社から3ヶ月後の4月1日にするように前倒しするんだ。

(事務長)

入職日によって有利不利があるといった問題が生じますね。

(私)

そう。大企業や公的機関の場合、新卒採用が中心で中途採用の割合が少ないのでこのような運用がしやすい。しかし、中途採用が多い中小企業では、10月~3月に入社した社員は4月1日、4月~9月に入社した社員は10月1日といったように年2回の基準日を設定する方法を採用している。しかし、いずれにせよ、有利不利の問題を完全に解消することはできない。

(事務長)

取得を促そうとしているのに、事務処理でつまずきそう。

(私)

公平性を保ちつつ、管理を簡素化させるには、入職日とその月の1日とみなすという方法が最も容易に導入できるのではないかと僕は思う。

(事務長)

入職日を毎月1日にですか。

(私)

例えば、5月21日に入職ならば5月1日に入職した日とみなし、11月1日を基準日として管理。12月5日に入職したならば6月1日を基準日というようにすると、年12回分の管理で済む。

(事務長)

それは楽になる。後は具体的にどのように取得してもらうかですね。

(私)

有休の計画的付与については、労働条件の不利益変更という点に注意しなければならない。例えば8月14日と15日が夏季休暇となっている場合、この夏季休暇を有休にすることは労働条件のマイナス改定となるよ。



(事務長)

介護事業では、一斉に有休を取得されると施設の運営が成り立たない。しかし、取得も奨励しなければならない。

(私)

以前、私が定着率の良い病院の事務長から聞いた話だけど、看護師さんの有休を独身女性の場合「誕生日休暇」、ご家族のある方には、「結婚記念日休暇」、家族の方の誕生日や、お子さんのいる方の学校行事に合わせた「家族休暇」等の制度を導入し、それを有休の計画付与としたところ、職員の方々から好評であったと聞いたことがある。それだと取得日があまり集中しないし、これで2日間を消化できれば残りは3日となる。

誕生日 おめでとう



今日は、結婚記念日だ



(事務所)

名案ですね。人材採用のPRにもなりそうですし、早速考えてみます。

「有休をとられると困る」といつまでも言い続けられないと思っていましたが、今日の相談で少し光が見えてきた気がする。

(私)

僕たちが若いころ働いていた時代感覚は、もう通用しない時代なんだ。頭を切り替えないと事務長としては通用しなくなるよ。

(事務長)

そうですね！事務長失格となるところだ。

(私)

あ！いけない。次の顧問先の施設長が待っている。今日はここまで。

それと3月5日、再度「経営協の労務管理研修会」において「働き方改革関連法の内容とその対応策について」説明会が開催される。僕が説明することになっているので、時間の都合がつけば、是非とも参加してみて。

(事務長)

3月5日ですね、必ず参加します。



### 3 社会福祉法人の人材確保(その4)

#### (1) 就職したくなる！ 面接&法人説明会の演出法

2パターンの対応を準備する

次は「AIDAS」の法則の「D(さらに知って入社したいと思う)」です。

ホームページで調べて興味を持つと、現実はどうか、実際に自分の目で確かめたくありません。この段階では「法人説明会」や「個別見学会&相談会」が有効です。

法人の中には「法人説明会」や「個別見学会&相談会」は実施せず、そのまま面接の申込みを(ハローワークの場合は、ハローワーク職員から、直接、法人に対して、面接を希望するとの連絡があります)受け、個別に面接する場合もあると思われます。

いずれも行うことは一緒ですが「法人説明会」は集団、「個別見学&相談会(面接)」の場合は1対1の対応となります。

なぜ、2パターンが必要かという点、異業種からの転職や学卒の応募者と同業他社からの転職者では対応を変える必要があるからです。

異業種からの転職及び学卒者の場合、あるいは、主婦等からの求職の場合は、まずは「介護の仕事がどんなものか」を知りたいというニーズがありますから、個別でいろいろと質問するよりは、気楽に参加できる「説明会」を希望される場合があります。1対1ですと多少ハードルが高く感じられるからです。

しかし、同業他社からの転職の場合、説明会に参加して万が一、知り合いにでも会ってしまったら、リスクでしかありません。個別対応を望まれるでしょう。

「法人説明会」を行うか、「個別見学&相談会(面接)」を行うかは、その時々の方の求職者の状況により判断することになります。

#### (2) 法人説明会の実施法

気楽に参加してもらうために、以下の対応をお勧めします。

私服参加OK

当日予約OK

名前だけ予約OK

子どもづれ予約OK(子どもを預かる部屋と子どもを預かる者が待機)

履歴書不要

さらに参加者を逃がさないために、説明会当日は、以下のような対応をプロデュースします。

出迎え	ウェルカムボードを設置し、出迎え
開始前	BGMを流し、ドリンクメニューにより飲み物を選択
挨拶	施設長挨拶
動画	施設の日常がわかる動画
プレゼン	スライドで「施設概要」「サービスのこだわり」等をプレゼン 未経験の方のために「介護の仕事の魅力」も語る
施設見学	手短に、施設の良さが最大限わかるように説明
ティータイム	1人ひとりに声をかけて、質問に回答 学卒の場合には、先輩となる若手社員が対応
プレゼン	仕事内容、入社メリット、採用条件を説明
エントリーシート	アンケート方式のエントリーシートに記入

これらを、参加する人数に応じて複数のスタッフで対応します。  
ご覧のとおり、完全に”お客様対応”です。

これを提案しますと「そこまでやる必要があるのか？」と困惑する施設長もおられますが、今は「選んでもらう時代」です。やりすぎということはありません。

ただし、「お客様対応＝仕事が楽」と印象づけてしまうと入社後の離職リスクがありますから、「プレゼン」の「サービスのこだわり」の部分はしっかりと説明しましょう。

また、終了後の対応も重要です。面接アポイントまでに時間をあけると、テンション（入社したい気持ち）が下がってしまうため、会場で面接日を決めてしまうよう工夫しましょう。

### （３）「個別見学＆相談会（面接）」の実施法

個別見学＆相談会の場合も、1対1で対応する以外は、基本的な流れは同じです。しかし、同業他社からの転職の場合、個人名が特定されることを嫌う方が多いのでウェルカムボードは不要です。

個別対応の場合には、以下のような対応方法はいかがでしょうか。

対応者	施設長と現場に詳しいスタッフ
プレゼン	スライドではなく「アプローチブック」
FAQ	経験者だからこそ、求職者の質問には丁寧に答える

#### (4) 選ばれる面接の極意

次はADIAS法則で言う「Action（選考を受ける）」の段階です。これも買い手市場(法人が人材を選ぶ)の時代と比べたら、大きく異なります。

特に違うのは、「落とす面接」から「法人が求職者から選ばれる面接」に移っている点です。勿論、選考ですから、ある程度の基準ラインを設けておくべきですが、それをクリアした人には着実に入社してもらえよう、選ばれるための工夫をしておかなければなりません。

その意味で、質問攻めにするような面接はタブーです。面接は「お見合い」と言われるくらいですから、お互い発信する情報は対等でなくてはなりません。

多くの法人では、施設長面接が実質的な最終面接となります。それだけに、とても重要な局面です。

面接の目的や、基本的な流れを整理すると次のようになります。

面接の目的	<p>1) 法人の「本来の姿」を伝えます 説明会等では、どうしても法人の良い部分しか伝えられないため、仕事内容や法人の文化などに関する求職者の誤った印象を正したり、他法人と比較して劣る部分も含めて伝えることで、入社後のミスマッチを防ぎます。</p> <p>2) 求職者の人物像を知る 施設の選考基準を明確にし、それに合致するかどうかについて、適正な質問をして評価する。ただし質問攻めは厳禁です。 質問に対する回答やその時の評定で、能力、人間性、意欲などを見極める</p> <p>3) 説得する 売り手市場（求職者が法人を選ぶ時代)だからこそ、優秀な求職者を選んでもらえるよう説得するのも、面接の目的です。</p>
面接の手順	<p>1) 話しやすい雰囲気づくり 緊張して本来の姿が評価できない場合もあるため、話しやすい雰囲気づくりをしましょう。<u>飲み物だけでなくお茶菓子などを出し、食べながら面接を進めることもよいでしょう。飲み物はコーヒーが苦手な人もいますから、お茶が無難でしょう。</u></p> <p>2) プロフィールに関する質問 履歴書の内容を確認するような質問を投げかけましょう。</p> <p>3) 法人に関するプレゼン 説明会の内容を簡単におさらいし、さらに法人として今後の方針や、入社した後に期待することを説明します。 良いことばかりではなく、他法人と比較して劣る部分やそのための改善策を含めて話すと、その後の質問も出やすくなります。</p>

この場合必要となるのが「中期の事業計画」です。「中期の事業計画」を基に法人の方向性と今後の改善対策の話ができれば、求職者が法人に抱くイメージが相当高くなります。

4) 仕事に関する質問

その人物をトータルで評価できるように、予め適正な質問を準備します。  
その場での場当たりの質問はやめましょう。

5) 質疑応答

求職者からの質問を受けます。質問内容や回答に対する反応も、選考の材料となります。

6) 今後のスケジュールの確認

選考結果の通知方法や、その後のステップを説明します。

また、面接では、求職者のダメな部分に目がいきがちですが、「長所」を探すことも目的の1つです。私自身もこれまで多くの方の面接をしてきましたが、後々になって考えると、あらゆる点でクリアした人物よりも、多少心配な点があっても「彼、彼女はここが優れているな」と思えた人物の方が活躍しています。

## (5) 人柄が分かる3つの質問

面接で最も知りたいのは、その人のキャラクター、仕事への情熱、成長意欲も含めての”人柄”でしょう。

聞くべきことはたくさんあると思いますが、次の3つの項目は、ぜひ投げかけてほしいと思います。

**質問**

「友人は、あなたのことを、どのような人物であると評価していますか？エピソードがあれば、それも交えて教えてください」

**観察点**

中途採用の場合は、これまでの職場の上司や同僚が、どのように評価しているかを聞くとよいでしょう。この質問により、求職者の普段の姿が見えてきます。

**質問**

「この法人に入社して実現したいと思うことはありますか？ また、そのために努力したいと思うこと、あるいは現在、努力していることがあれば教えてください」

**観察点**

これは成長意欲を見極めるための質問です。

目標の有無や、それに対する準備をこの質問によって引き出すことができます。また法人や施設のことを事前にどこまで調べているかもわかりますから、入社に対する意欲も判断できます。

**質問**

「仕事をするうえで、あなたの長所と、改善したいと思っている短所を1つずつ教えてください。また、短所はどのように改善していきたいと考えていますか」

**観察点**

1つ目の質問に近い問いかけですが「仕事をする上で」と最初につけるところで場面を特定できます。自分のことを客観視できているか、それに対処しようとしているかが評価できるのです。

以上、3つの質問を提示させていただきましたが、これらの質問に対して、少しピンとが外れている回答をしたとしても、現時点では選考から落とすことはできない状況が、悲しいかな、人材不足に悩む介護業界の現状なのではないでしょうか。

良いと思えば、すぐに内定を出してください。

私も経験がありますが、これは是非とも採用したいと思う男性がいましたが、上司の決断が遅く、なかなか決断してくれません。私もやきもきしていた最中、求職者の方から電話があり、「他によいところが見つかったので、そちらの方へまいります」との連絡がありました。

その後も多くの方との面談をしましたが、その彼に勝る人材は見つかりませんでした。

次月4月号では、内定辞退の回避策についてご提案します。

以上  
次月号に続く

## 4 . 老人介護施設の人材確保、介護助手

元気な高齢者に「介護助手」として働いてもらう取り組みが広がっている。三重県老人保健施設協会は、地域医療介護総合確保基金の助成を受け、県内の介護老人保健施設で元気な高齢者に介護助手として働いてもらうモデル事業を2015年度に開始した。

介護助手は食事時の配膳、入浴時の衣類の準備や風呂掃除、ベッドメイキング。シーツ交換など日々の介護業務に伴い生ずる周辺業務を担ってもらう。

対象は60歳～75歳の高齢者で、本人の希望に応じて1日3～4時間、週3～4日勤務する。こうした業務を介護助手が担うことで、介護職員は入所者のケアなどの本来業務に専念できるようになる。元気高齢者が就労し、社会参加することにより、高齢者自身の健康維持などにつながるとの期待もある。



2015～2017年度の3年間で老健施設29施設がモデル事業に参加し、2017年度から県内の特別養護老人ホーム、2018年度からは認知症高齢者グループでも介護助手を採用するようになった。現在、同様の取り組みが全国25都道府県に広がっている。

### 新聞の折り込みチラシが奏功

説明会には3年間で717人が参加し、194人が採用された。モデル事業は単年度事業のため3月末で終わるが、8～9割は事業終了後も勤務を続けている。

高齢者に説明会を案内するため、日曜の朝刊で折り込みチラシを配布した。チラシには「元気な高齢者が支える」「安心できる地域社会づくり」などの言葉が並ぶ。「対象者を明確にしたことと、社会貢献につながる仕事であることをアピールしたことで想像以上の申し込みがあった」とモデル事業を提案した医療法人緑の風（津市）理事長で全国老人保健施設協会会長の東健太郎氏は話す。

東氏が施設長を務める老健施設「いこいの森」（入所定員100人、通所リハビリ定員100人）は2015年度にモデル事業に参画し、7人の介護助手を採用した。介護職員の負担軽減やケアの質の向上などを実感したことから、その後も基金の枠組みとは別に元気な高齢者の採用を進めており、現在は25人が介護助手として働いている。

介護助手導入の効果は数字にも表れてきた。介護助手を導入した老健施設25施設の介護職員の離職率は導入前の2014年度は12.1%だったが、2017年度は8.8%、2018年度には5.1%まで低下した。

一方で、「介護助手には介護報酬上の手当がないため、人数が増えるにつれて人件費の負担も重くなりつつある」と東氏は指摘する。介護助手の配置による職場環境の改善が報酬で評価されれば、介護助手の活用がさらに広がりそうだ。

出典 日経ヘルスケア1月号

## 【テクノロジー】

# AI（人工知能）を活用したケアマネ自動作成 と介護ロボット

## 2019年から本格的な普及が始まる

AI（人工知能）を用いたケアプランの作成や介護ロボットなどの活用が実用段階を迎えている。（株）シーディーアイ（東京都中央区）は2018年10月からAIを活用し、ケアマネジャーに自立支援型ケアプラン作成を支援するサービス「MAIA」の商用販売を開始した。利用料金はケアマネジャー1人当たり月1万円。2018年12月現在で約260人が利用している。

代表取締役社長の岡本茂雄氏は「2019年はケアプランAIの“普及元年”になる。自立支援に資するケアプランを作成できるように、AIを活用したケアマネジメントの在り方を考えていく必要がある」と指摘する。



2017年から同社は愛知県豊橋市と共同で、AIを活用したケアプラン作成支援の実証プロジェクトで有効性を検証できた。約40万件のケアプランをAIが解析しADLやIADL（手段的日常生活動作）が改善したパターンを分析・学習。アセスメント情報などを入力すると、改善の可能性の高いケアプランの候補を挙げるとともに利用者の心身の状況がどう変化するかなどの予測をレーダチャートで表示する。

だがAIの発達を不安視し、ケアマネジャーが不要になるのではないかという「ケアマネ不要論」も根強い。これに対し岡本氏は「AIはどのようなサービスが効果的かは示せても、それがなぜ必要なのかまでは説明しない。AIの提案の意味を読み解き、本人・家族に丁寧に説明する高度な対人能力がケアマネジャーには問われてくる」と指摘する。

ほかにもAIを活用した自立支援型ケアプランの作成に関してはパナソニック（株）（大阪府門真市）、機能訓練型通所介護などを運営する（株）ポラリス（兵庫県宝塚市）が共同で2018年2月に実証実験を始め、2019年度中の事業化を目指すなどの動きが活発化している。

出典：日経ヘルスケア1月号

## 介護ロボット

介護ロボットに関しても、大手電機メーカーをはじめ、各社が見守り機器などの開発を争っている。自治体も導入を支援するための助成制度を拡充している。

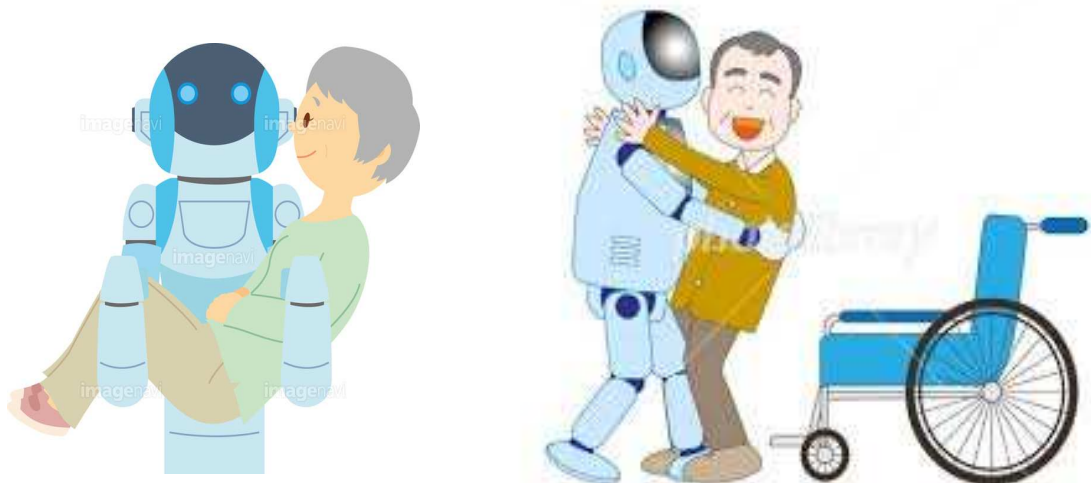
ユニークなのが横浜市の「横浜市介護ロボット等導入支援事業費助成金。」特養と老健施設が対象で2018年度から60歳以上の高齢者3人以上、3カ月以上雇用した場合、介護ロボット等の導入経費（上限100万円まで）の10分の9を助成する。元気高齢者の活用と介護ロボットの導入の双方を同時に支援するという内容だ。

内閣府の「新経済・財政再生計画改革工程表2018」では、「AIも活用した科学的なケアプランの実用化」を取り組むべき事項に掲げ「2019年度中に課題を整理した上で、2020年度で実用化に向けた検討や必要な措置を講ずる」と記載。

介護ロボットに関しては、地域医療介護総合保険基金による導入支援件数が2020年度までに延べ2000件に達することを目標に据え、介護職員の平均労働時間・残業時間の短縮や特養等での介護・看護職員などの人員配置の効率化を図るとしている。

AIやロボット技術の活用は始まったばかり。成否は今後にかかっている。IT企業だけで本当に役立つものを作ることは難しく、医療・介護事業者の知見や協力が欠かせない。2025年や2040年を見据えて、医療・介護事業者には諸産業のプレーヤーと幅広く連携し、社会にオープンイノベーションを起こす役割が期待されている。

出典:日経ヘルスケア1月号





## 【ちょっと気になる新聞報道】



### 高齢者向け賃貸住宅 安いほど要介護者流入

日本経済新聞 平成 31 年 2 月 3 日 「朝刊」

見守りなどのサービス付き高齢者向け住宅（サ高住）。日本経済新聞が利用実態を調べると、家賃月 8 万円未満の安い住戸は多くの介助が要る「要介護度 3 以上」の入居者が 5 割を占めた。自立した高齢者向けとの想定に反し、特別養護老人ホーム（特養）が対応すべき低所得で体が不自由な人が流入している。

**安いサ高住は、介護報酬で収入を補おうと過剰に介護を提供しがちで、特養よりも公費の支出が膨らむ懸念がある。**

サ高住は国が 2011 年につくった制度。バリアフリーで、安否確認などの要件を満たした民間住宅を自治体が登録する。18 年末時点で全国に約 7200 棟、23 万 8 千戸が存在する。...中略...

明治大学の園田真理子教授は「家賃を安くして入居者を募り、自らの介護サービスを多く使わせる動きが起こりやすい」と指摘する。

#### 特養に入れず

本来、要介護度 3 以上の低所得者の受け皿は公的な色彩が濃い特養だ。毎月一定額の利用料も相対的に安く、その範囲で食事や介護を提供する。必要以上のサービスを増やして、介護報酬を稼ぐ動きは起きにくい。



**ただ職員不足で受け入れを抑える特養が目立ち、全国に 30 万人の待機者がいる。行き場を失った高齢者がサ高住になだれ込む。...中略...**

**「介護報酬を安定的に得るため、要介護度の高い人を狙い、軽い状態の人は断っている」。関東で数十件を営む企業の代表は打ち明ける。**

#### 介護報酬狙う

介護報酬の 1～3 割は利用者負担。残りは税金と介護報酬料で賄う。要介護度が進むと支給上限額は増える。介護保険受給者は平均で上限額の 3～6 割台しか使っていないがサ高住では 85%を使うのが前提のところもある。「夜勤の人件費を捻出するのに必要。暴利は貧っていない」と主張する。兵庫県で家賃が安いサ高住の管理人も「上限額

の90%を併設サービスで使ってもらっている」と話す。16年の大阪府調査では、**府内のサ高住は上限額の86%を利用し、要介護度3以上は特養より費用がかさんでいた。**

## 公的支出 膨らむ懸念

安いサ高住に要介護の高い人が集まる傾向は都市圏で顕著だ。8万円未満の物件に住む要介護3以上の比率は都市圏が64%、関西圏が57%。都市圏は土地代が高く、家賃を値下げした分を介護報酬で補うモデルが広がっている懸念がある。「デイサービスを『行って寝てればいい』と職員に説得されて仕方なく使った」。サ高住の業界団体にこんな苦情も集まる。

日本社会事業大学の井上由紀子教授は「**国も学者もこれほど介護施設化するとは考えていなかった。一部のサ高住が介護報酬を運営の調整弁に使うと、介護保険制度の持続性が揺らぐ**」と警戒。運営費は家賃のみで吸収するのが筋だと訴える。

全てのサ高住が過剰な介護をしているわけではないが、個別の実態を捉えるのは難しい。一般社団法人の高齢者住宅協会は「介護状況の開示や法令順守を事業者に強く促していく」という。

民間主導のサ高住は行政も運営・整備計画を把握していない。それがサ高住の乱立につながり介護報酬で経営を成り立たせようとする動きを招く。介護施設との役割分担を明確にして、立地の最適配分も考えなければ悪循環は断ち切れない。

## 高山の介護施設元職員逮捕

### 91歳入所者に障害容疑

中日新聞 平成31年2月4日 「朝刊」

岐阜県高山市の介護老人保険施設「それいゆ」で2017年7～8月、入居者の80～90代の男女5人が相次いで死傷した問題で、高山署特別捜査本部は3日、うち1人に対する障害の疑いで、施設の元職員を逮捕した。

#### 17年 相次ぎ5人死傷

逮捕容疑では、17年8月15日午後2時12分ごろ、入所していた横山秀子さん(91)当時、の胸の辺りに何らかの暴行を加え肋骨骨折や、それに伴う外傷性血気胸など2カ月のけがを負わせたとされる。横山さんは病院に搬送されたが、同年10月3日に92歳で自宅で死亡した。県警は司法解剖の結果、死因は老衰だった。

県警は容疑者の認否や暴行の詳細について「今後の捜査に支障がある」として明らかにしていない。施設では同年7月末から約半月の間に横山さんの他にも5人が死傷している。

## ロボット教師 30年には、実現

日本経済新聞 平成31年2月15日 「朝刊」

教育と技術が融合した「エドテック」が広がり、人口知能(AI)を活用して、効率よく学べる教材が学習塾などで使われ始めた。上智大学理工学部の田村恭久教授は「2030年には、ロボット教師が登場している可能性がある」と予想する。

ロボット教師は18年の世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で話題になった。「30年までに生徒はロボット教師から学び、いまより10倍速く学んでいる」「チャットボット(自動応答システム)が学習者ごとのニーズに応えている」といった見解が披露された。

ロボット教師とは何か。科学的な定義があるわけではない。教科書を棒読みするロボットならすぐに実現しそうだが、レポートの採点や口頭試問となると難しい。一方で、学習者の表情を読み取って最適に教えられるロボットなら30年までに登場する可能性が高い。

背景にはIT(情報技術)の活用でビッグデータが集まり、学習履歴分析と呼ばれる技術が急進展しているからである。当初は、ログインの履歴などから学習者の意欲や態度を探る研究から始まった。

最近では様々なセンサーでデータを集め、理解や集中の度合いを調べる研究が盛んだ。学習者の視線やしぐさ、手の動きのほか、脈拍や血圧といった生理情報との相関を探る研究も注目されている。

これらはマルチモーダル分析と呼ばれ、ロボット教師を支える技術になる。ロボット教師といってもSF小説やアニメーションに登場するような人型ロボットの姿をしているとは限らない。学習者の表情やしぐさなどは部屋のどこかに取り付けたカメラやセンサーなどで読み取れる。これらの情報はAIで分析され、タブレットやチャットボットなどを通じ、学習者の理解や集中に応じた最適な学びが提供される。

ロボット教師はそうしたネットワーク型ロボットとして登場すると考えられている。



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

〒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

TEL 059-329-6670

〒114-0004

東京事務所 東京都北区堀船 1-1-2

TEL 03-6206-4617

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