

# 社会福祉法人経営情報

TKC社会福祉法人経営研究会・アドバイザー認定事務所

税理士法人 あおぞら

## これからの社会福祉法人経営

令和2年5月

### 目次

#### 【自己探求】

業苦の人生に耐える者を拝む.....1～2P

#### 【リーダーとしての心得とは何か】

リーダーの意志 かくして道なき道を切り開いてきた.....3～5P

#### 【先人に学ぶ】

起業家・北里柴三郎、高峰譲吉、渋沢栄一.....6P

#### 【経営】

「緊急事態宣言」発令！介護に携わる人たちに与える影響.....7～8P

#### 【労務】

退職給付 非正規にも.....9P

介護「特定技能」人材 遠い来日.....9P～10P

厚生労働省、介護事業所の勤務表、全国共通様式を採用へ.....11～16P

#### 【会計】初級篇

社会福祉法人会計の正しい学び方 ..... 17～19P

#### 【会計】中級篇

財務分析の目的 ..... 20P

試算表と目的と活用法 ..... 20～24P

#### 【ちょっと気になる新聞報道】

福祉施設で集団感染相次ぐ ..... 25P

緊急事態宣言で利用制限の懸念 保育や介護 世帯負担増も ..... 26P

オンライン化への規制改革 新型コロナ景気 医療や介護分野点検 ..... 27P

新型コロナワクチン治験 8月実施へ ..... 27～28P

雇用調整助成金 利用なお進まず..... 28～29P

休業手当、賃金と同額なら小規模企業に全額補助..... 29P

雇調金 中小の申請後押し 社労士の連帯責任解除..... 29～30P

政府、脱「対面・紙・ハンコ」デジタル化へ手続き簡素化..... 30P

# 【自己探求】

## 業苦の人生に耐える

### ヘレンケラーの言葉

「自分の欠点を直視し、それを認めなさい。ただし欠点到振り回されてはいけません。忍耐力、優しさ、人を見抜く目を、自分の欠点から学びましょう。...ベストを尽くしてみると、あなたの人生にも他人の人生にも、思いがけない奇跡が起こるかもしれません。」

これは翻訳文です。この文章を残した人は誰だと思いませんか。それは米国のヘレン・ケラーという、目も口も耳も不自由だった女性の、三重苦を克服した人物の残した言葉なんです。何とすばらしい言葉でしょう。何と強い人なのでしょう。

あなたがもし盲目だったとしたら、どんなにあなたは悲しんだことでしょうか。ところが彼女は、口のきけない啞者であり、そのうえ耳も聞こえない聾者だったのです。

人間として、これほど残酷な身障を背負った人も珍しいと思うのです。この世の中には、健全人から見れば、どう見ても耐え難い、と思われるほどの障害を宿命づけられた人がいるんですね。



(ヘレン・ケラー)

### 日本にもいました

中村久子という人です。彼女は三歳の時、突発性脱疽という病気に冒されて、両手両足を切り落とされたあと、昭和43年3月19日、72歳でその生涯を閉じるまで、1円の金も国家の恩恵にすぎることなく、生きて人でした。私は、会場の一隅で私の講演を聞いておられた黒瀬昇次郎さんから自署として贈られた「中村久子の生涯」(春秋社刊)という本を読んで、このことを知りました。私は読みながら一人書齋で声をあげて幾度も泣きました。



(中村 久子)

世にもまれなる業苦にさいなまれながら「四肢なき身が、私の善知識(師)であった」として、悟りの世界に入って行ったお方だったのです。

この中村久子という人が、ヘレン・ケラーに会っているのです。それは昭和12年4月17日午後2時、場所は日比谷公会堂。時の総理、林銑十郎や、外務、内務の各大臣も参加した時のことです。

黒田さんの描写によると「岩橋は久子について英語で詳しく説明した。それがトムソンの手話でヘレンに伝わると、彼女は久子の体を両腕でしっかり抱きあつい接吻をした。それからそっと両手で彼女の両肩から下に撫でおろし、袖の中の短い腕にさわった。刹那でさっと顔の動きが変わり、下半身をまさぐって義足とわかったとき、いきなり久子を抱きかかえ、長い間接吻し、両眼から涙をしたたらせた。「私より不幸な人、そして私より偉大な人。」新聞はヘレン・ケラーの言葉をそう伝えている。

久子は涙で頬を濡らしてヘレンの肩に思わずもたれた。二千人余りの聴衆は誰一人として顔を上げる者はなく、さしもの大会場も、一瞬、水を打ったような静寂につつまれ、やがてすすり泣きの声にうずまった。

ヘレン・ケラーはもとの席についても、久子から贈られた人形を抱き、頭から足の先まで撫で廻し、ハンケチで涙を拭いていた。

## さて、我はどうする

私は、右の文章を筆記しながら、涙が流れて、いくたびか中断した。彼女たちの業苦はいずれも、彼女達の意味によるものではない。天与の苦業だったという他はない。しかし、彼女達はこの苦業にひがまなかった。彼女達は、その異常な障害を正面から受けとめた。そして天地に対する感謝と、人に対する愛とを失わなかった。なんと物凄い人格なんだろう。なんと偉大な心根なんだろう。俺にこれだけの心情が持てるか。それだけの苦を受けても、俺は、ひがまないで、感謝の心で生きられるか。あやしいものだ。

しかし、はっきりしていることは、これだけの苦業と障害の中にあっても、それを率直に受け止め、なお、生かされていることに感謝し、人々に対する真の愛が持てないようだったら、俺は本物ではない、ということだ。身障者に対して、俺は本気で協力できないようなら、おれの人格も、インチキだ、という他はなかるう。合掌



(飯塚毅氏)

「自己探求 飯塚毅著より」

私もこの文書をパソコンで入力している最中、この年になって涙が溢れてなりません。親の死に目(親は長寿を全うし静かに旅立っていきました)にも、それほど涙は流れませんでした。この文書を入力しながら目に涙があふれ、その時の状況が目に浮かぶようでした。勿論私の生まれる前のことです。私自身は全く知りません。しかし、涙がとどめもなく頬を濡らします。凄い人がいたのです。

生前、飯塚毅氏は講演で「**人格とは氏、素性、学歴とは全く関係ないものである**」とよくお話されていましたが、私は「ああ、飯塚氏が言われたのは、このことだったのか」と初めて合点がいきました。

世の中には、名家に生まれ、学業に励み、一流大学を出て、官僚となり、最後は不正を働き、世の中から犯罪人としての烙印を押され生涯を終わる方もおられます。

一方、子どものころは、貧乏で生活環境も悪く、学校にも行けず、さらには体に重い障害があっても、「一隅を照らす」がごとく国の宝として人々の心にいつまでも残る偉大な人として生涯を終えていく人もいます。

飯塚氏ほどの人格者であり、見性を許された方でも、ヘレン・ケラーや中村久子にはかなわないのです。さしずめ私などは彼女達に比べればゴミのような存在です。

五体満足ならどんな仕事であれ、生活環境であれ、感謝し、決して不満などを言うものではないということを私はこの文章から改めて思い知らされたのです。

以上

# 【リーダーとしての心得とは何か】

## リーダーの意志

### かくして道なき道を切り開いてきた

出典:致知2月号 JR東海名誉会長 葛西敬之氏より  
かさいよしゆき



## リーダーが持たなければならない七つの姿勢

### 一つ目は、「外向性」

最近、経営者が「社員と仲良く仕事ができるような環境をつくり、大過なく社長の任期を終えたい」というようなことをよく口にしてしています。ナンバー2ならそれでよいのですが、リーダーは外に向かっていかなければなりません。

日本は島国で海に守られていて、他国からの侵略があまりないこともあり、外と向き合う機会が少ない。従って国内の争いを治めることがリーダーにとって一番大切だと考える傾向が強いようです。

しかし、経営者は会社の代表として常に外に向かっていくべきであって、勿論社内のことでも大事ですが、**社内のことだけにかまけてしまつては、リーダーとはいえないと思うのです。**

### 二つ目は、「自律性」

**何をなすべきか、何が正しいかを自らの判断で決し、自分の意志で行動し、1人で結果責任を取る心構え。**

国鉄の経営が崩壊した最大の理由はなにかと言えば、自分のことを自分で決められなかったに他なりません。

### 三つ目は、「主動性」

有限の戦力で最大の効果を上げるためには主動が不可欠。主動によって集中・即行が可能になる。戦いにおいて守っている時というのは、相手がどこから攻めてくるかわからないので、自分の力が百とすれば、自分の力を三百六十度に分散することになります。そうすると、一つの局面では一以下の力しかない。一方、同じ百の力をもっている人が攻撃をしてくる場合には、その百分の力を一点に集中して攻撃すれば突破できるわけですから、やはり常に仕掛けた方が勝つ。それが主動ということです。

主動すると、戦力を集中できると同時に、素早く行動できます。エネルギーはM(質量)×V(速度)の二乗という式で表されますので、速度がライバルの二倍あれば四倍のエネルギーを発揮することができます。どこを責めるか、何をどうするかを速やかに決めて主動することが大切であり常に心掛けるべきです。

## 四つ目は、「明快性」

何を是・非とし、何をせよ、何をするなど言うのか。何をやろうとしているのかわからない曖昧な言い方をするリーダーが政財界に多くいます。しかし、組織に属する人から見ると、そんなリーダーにはついていきにくい。何が良い、何が悪い、何をやれ、何をやるな、ということはリーダーがきちっと決めて部下に指示しないと、組織の力を結集できないのです。

## 五つ目は、「不動性」

一旦決したら、逡巡しない。いささか硬直的に感じるかもしれませんが、常にグラグラ揺れ、ちよつと状況が変わるからといって決心が鈍るようなことがあると、勝てる戦いにも負けてしまいます。上が迷えば下はもっと迷ってしまうため、そんな弱々しいリーダーでなく、一旦決めたら決着がつくまでは不動の至誠で努力することが大事だと思います。

## 六つ目は、「一体性」

信じて任せ切り、成功体験を共有する。私はこれまでたくさんの人と一緒に仕事をしてきましたが、おそらく百人のリーダーのうち九十九人は自分が言った通り組織が動き、自分の手足のように部下を使いたいと思っているでしょう。

しかし、それでは自分以上の成果はできません。

反対に、大きな方向と戦略を決めたら、「それを実現するための具体的な戦略については、君の好きなようにやりなさい。もし失敗したら私が責任を取るから」といった人に任せることによって、自分の力のみならず、部下の力も含めて成果を高めることができます。

信頼の条件としては、まずリーダーである自分が部下を信じなければ、部下は自分を信じてはくれません。

また、何かを一緒にやって成し遂げたという成功体験があると部下はついてきます。

## 最後は、「捨て身性」

常に捨て身になる必要はないと思いますが、何か大きな問題に取り組むこころ一番という時には、敢えてリスクを取り、捨て身にならないといけません。

「葉隠」の有名な一説に「武士道とは死ぬことと見つけたり」とあります。これは死ぬことが易しいというのではなく、死ぬつもりでやれば、結局死なないで成し遂げられる、ということです。

自分の命を懸けてでもやるぞという覚悟があり、必然性、大義があれば、天の運も呼び込んで難局を乗り越えることができるのだと感じています。

「意思のあるところに道は開く」という言葉はまさにその通りですが、意思をもって挑戦してもタイミングがあわなくてうまくいかない時も人生にはあるでしょう。

しかし、そこを諦めてしまえば、幸運も逃がしてしまいます。形勢のいい時も悪い時も、意志を持って努力し続ければ、最後の最後で逆転することは十分あります。

ですから意志がなければ絶対に道は開けない。「強固で不動な意志」を持ち続ける。それがすべてを決すると思います。

以上

# 先人に学ぶ

## 起業家・北里柴三郎、高峰譲吉、渋沢栄一

今や毎日の報道が新型コロナウイルスで一色です。日本のみならず世界で新型コロナウイルスは猛威を振るい留まることを知りません。人々の健康ばかりでなく、日常生活や政治、経済にいたるまで、人々の不安が広がります。世界のリーダー達が今回の新型コロナウイルスは目に見えない敵と戦う戦争そのものであるといいます。世界の人々にこれほどの脅威を与えるとは、誰が予測できたでしょうか。

では、歴史から学んでみましょう。実は、明治以降、今回の新型コロナウイルスとよく似た事例があります。それはペストの世界的大流行です。ペストは香港から発生し世界に広まりましたが、そのペストの拡大を防止した一人の日本人がいました。それは、ご存知の方も多いと思いますが「細菌学の父」といわれた北里柴三郎博士(1853~1931)です。彼は1894年、単身香港に渡り、ペスト菌を発見し、その対処法を示した人です。

北里博士は人々の健康の危機に立ち向かっていますが、グローバル化の危機を乗り越えようとした科学者出身の経営者が北里博士と同世代にいました。高峰譲吉氏(1854~1922)です。消火剤「タカチアスターゼ」の開発で知られ三共(第一三共の前身)の初代社長でもありました。



(北里柴三郎)



(高峰譲吉)

高峰氏は米国から指揮を執るなど同社のグローバル化を担った人物ですが、民間外交官としての顔も見逃せません。1910年代の米国では日本人移民への反発が強まった時代です。高峰氏は日米要人の関係づくりに奔走し、ニューヨークとワシントンに大量の桜を寄贈したことで有名です。別名「無冠の大使」とも言われています。

さらにこの時代は、北里博士と高峰氏の活動を支えた実業家がいましました。

明治以降500社もの創業に携わり「資本主義の父」と言われた渋沢栄一氏(1840~1931)です。妻をコレラで亡くした渋沢氏は結核を予防する北里博士の事業のトップに就いて資金を集めました。高峰氏にも呼応し、日米企業が合併や人材の交流で共に成長することを米国に提案、緊張の緩和を目指したのです。



(渋沢栄一)

今、3人がいれば、資本主義をどう立て直すでしょうか。北里博士は感染の現場に飛びウイルスの対処法を見つけて事業化の道を探るのは想像に難くありません。高峰氏も治療薬の開発を急ぐでしょう。そのためには、世界の感染症の専門家が反グローバル化の壁を乗り越え情報を共有できる仕組みを作ろうと奔走するにちがいません。

そして「会社は社会の公器」との特論を持つ渋沢氏は資本を集めて企業に流すキャピタリストとして、2人やそれに続く社会的な企業家を支えることでしょう。

医療や医薬のビジネスには莫大な先行投資が欠かせません、ましてや数年に一度の感染症への対策は、研究開発投資への支持が得にくいようです。それでも渋沢氏は投資家を説得して資金を集め、業績が軌道にのるまで頭を下げて説明を続けるでしょう。

以上

# 【経営】

## 「緊急事態宣言」発令！介護に携わる人たちに与える影響

出典：みんなの介護ニュース 令和2年4月7日

### 介護業界、介護が必要な人に与える影響

#### 介護施設の職員、利用者、運営はどうか？

介護業界で働く人達(現場職)が、緊急事態宣言によって、仕事は通常通り行なわれるのでしょうか。まず老人ホームや特別養護老人ホームなどの介護施設の職員や利用者にとってどんな影響や変化があるのかみていきましょう。

介護施設の運営については、緊急事態宣言が出た場合、都道府県知事は福祉施設の営業自粛を要請することができます。

事業所が自粛要請に応じない場合は、「指示」の対象です。今後さらに感染が拡大し、都道府県知事が危険と判断した場合は、福祉施設やサービスが営業できなくなる可能性もあります。特養や老健などの入居施設の閉鎖は現実的ではありませんが、都道府県知事からの閉鎖要請に事業所が従わない場合、閉鎖指示を行うことができます。ですが、指示に従わなくても罰則はありませんが、最後は各事業所の判断に委ねられるということです。

介護職員や利用者への影響という点では、こうした施設運営自粛の要請や指示がない限り、感染拡大防止に配慮しつつも、これまで通り行われると考えてよいでしょう。

#### 感染の拡大によってデイサービスが休業する可能性も

訪問介護については、引き続き感染のリスクに配慮しつつ、必要なサービスを受けることができます。一方、デイサービスなど通所系サービスについては事情が異なるので注意が必要です。感染の広まり方次第では、都道府県知事が休業を要請する場合があります。通所系サービスが利用できなくなったからといって、すぐに「訪問介護」サービスを利用することが難しい場合も予想されます。なぜなら、平時であっても介護スタッフ不足により、新規利用者を断っているケースが珍しくないからです。まして、新型コロナウイルスの感染が拡大していることと、学校が休校中で勤務時間を減らしている介護スタッフ(学校に通っている子供がいる母親等の介護スタッフ)がいることを考えると、受け入れてくれる介護事業者を見つけることが難しいとも考えられます。



## 緊急事態宣言が出ていない地域は？

### 感染スピードによっては緊急事態宣言が出されることもある

今回の緊急事態宣言で7都府県が選ばれたのは、「感染拡大の倍加時間が早まっていること＝東京、大阪、福岡」、「東京・大阪と生活圏を同じくしている県であること＝千葉、神奈川、埼玉、兵庫」という基準です。今後、ほかの県にも緊急事態宣言が出されるかどうかの目安は、感染者拡大の倍加時間が短くなるかどうかにあるといえます。もし感染者の倍加時間がどんどん短くなっていけば、緊急事態宣言の対象県となり得るでしょう。(2020年4月17日、全県に緊急事態宣言が発せられました。)

### 自身の健康、感染不拡大を第一優先に行動を

新型コロナウイルスの影響で、医療・福祉現場などの人手不足が続いていますが、まず優先すべきなのは「自分の健康」です。

自分がコロナウイルスに感染しないように行動すること、そして感染の拡大につながるような行動を控えることが大切といえます。そして、意識して正しい情報を手に入れることも重要です。テレビやラジオなどで、お住まいの自治体から発信される情報をキャッチしましょう。

今回は7日に発令された緊急事態宣言についてみてきました。要介護状態の方、家族の介護を担っている方、介護従事者の方それぞれにとって、現在は大変な状況といえます。乗り越えられるように、引き続き自分でやれることは確実に行っていきましょう。

以上

# 【労務】

## 退職給付 非正規にも

日本経済新聞 令和2年3月31日「朝刊」

企業が働き方の多様化や高齢化に合わせて退職給付制度の改革に乗り出している。日本経済新聞社が有力118社の年金担当者にアンケートしたところ、契約社員など非正規社員への拡充を実施・検討する企業は60%だった。企業年金の大きなテーマとなっている定年延長を実施・検討する企業が75%にのぼる。人手不足が深刻になる中、制度の魅力を高めて人材の確保を狙う。～中略～  
調査では54%の企業が過去5年以内に退職給付制度を替えたと答えた。

### 定年見直し7割

これまでは、企業が負担を減らすための見直しを中心だった。今回のアンケートで際立ったのは、退職給付を福利厚生として改めて充実させようとする取り組みだ。～中略～

現時点で非正規社員を対象にした退職給付制度をもっていない企業も導入に向けた準備を始めている。～中略～

契約社員だけでなくパートも対象としようと考えている企業が多い。政府は2022年から厚生年金の対象となるパートの適用範囲を広げる方針。企業年金でも追従する動きが増える見通しだ。

高齢化への備えも本格化してきた。アンケートでは9割の企業が定年を一律に60歳と回答した。ただ政府の要請や高齢化の進展に伴って定年を延長した企業は14%  
あ  
った。延長の検討に入った企業と合わせると75%だった。

## 介護「特定技能」人材 遠い来日

日本経済新聞 令和2年4月7日「朝刊」

在留資格「特定技能」を新設した改正出入国管理法の施行から1年を迎えた。出入国管理庁の発表によると、昨年末時点で介護の特定技能の在留外国人数は19人。政府は初年度に5000人の受け入れを見込んでいたが想定に及ばない。

海外で行われた介護の技能評価試験合格者はフィリピンが最も多い。1400人を超えるが、ほとんど足止めされているとみられる。

合格者が日本で働くにはフィリピン政府が認めた送り出し機関を仲介する必要がある。特定技能人材の受け入れ事業などを手掛けるメディカ出版(大阪市)は特別養護老人ホームなど全国18施設から要望を受けている。

昨年10月からマニラで複数の送り出し機関と調整を重ねてきた。同社国際事業部の長谷川部長は「フィリピン側のルールが発表されても関係者によって解釈が違う。確認に時間と手間がかかった」と振り返る。

介護分野の外国人労働者を研究してきた日本大学の塚田教授は「技能実習と比べて特定技能は試験のハードルが高く即戦力となるとしつつ、世界で人材の奪い合いが起きている現状から「今後も受け入れが伸び悩めば優秀な人材が日本を素通りするリスクもある」と指摘する。

新型コロナウイルスの影響は労働者の流れに影をおとす。政府は原則としてフィリピン人の入国を拒否している。関係者からは「人財の受け入れは新型コロナウイルスが終息するのを待つしかない」との声が漏れる。

# 厚生労働省、介護事業所の勤務表で全国共通様式を採用へ

出典:みんなの介護ニュース 2020年04月14日

介護現場の業務効率化を推進する厚生労働省は、事務負担の軽減のため、「勤務表」の様式を全国的に統一する計画を発表しました。

2020年3月31日に明らかとなった厚労省の方針によると、「勤務体制・勤務形態一覧表」と呼ばれる介護サービス事業所が関係機関への手続きに必要な書類の参考様式を全国の自治体に通知。これまでの様式よりも記入すべき情報を絞り込むことで、作成する現場も処理する自治体も事務作業の効率化を図るのが狙いです。

今回発表となった参考様式はあくまで厚労省の示した標準的なもの。通知を受けた都道府県や市町村に意見を求めるかたちとなっていて、今後、全国共通の様式にまとめる見込みとなっています。

「勤務体制・勤務形態一覧表」は、自治体ごとに様式が異なっているのが現状です。例えば、一法人で複数の自治体にまたがって事業を行っている場合、現場ではさまざまな様式で作成された勤務表を処理する必要があります。それぞれの自治体によって記載されている情報量も種類も違いが大きく、大きな負担となっていました。

そこで、厚労省は、自治体ごとの様式の違いをなくして事務負担を減らすべく全国統一の様式づくりに着手。その最初の一手が今回、具体的に動き出したというわけです。

全国共通の様式が検討中の介護事業所は、次の4種類。

- 訪問介護
- 通所介護
- 小規模多機能型居宅介護
- 特別養護老人ホーム

厚労省が示した様式は「参考様式」となっているものの、今年度中に自治体を超えて全国同一の勤務表が現場で使われることとなります。また、Excelファイルを使用することで、数値入力の自動計算も可能に。勤務時間数や人数計算に関わる事務作業の効率化も期待されています。

## 文書管理が煩雑な介護業界

介護現場の業務は、単に利用者への介護サービスの提供にとどまりません。表に見える介護や介助業務の一方で、裏ではさまざまな種類の文書作成や管理が待っています。介護施設や介護事業者が作成しなければならない書類には、次の2種類があります。

### 事業所内の記録文書

事業所内だけで作成・管理する内部文書です。特にケア記録は、現場で非常に大切な文書で、ケアプランやサービス提供の記録をはじめモニタリングやアセスメント結果、利用者の状態を記録します。

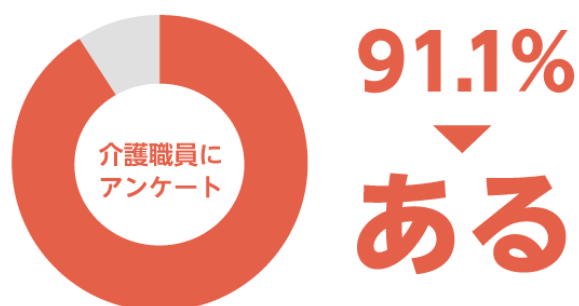
ケア記録を作成するのは、利用者や提供した介護サービスを記録として残し、職員で共有することにあります。介護サービスの質向上や新たなケアプラン作成に役立てるほか、法的証拠としても重要な文書です。

### 行政への提出文書

主に、都道府県や市町村に提出する介護サービス事業所の指定申請手続きや介護報酬請求など、自治体への提出する文書です。

行政に提出が必須の文書が大半である一方で、これまで全国的に統一した様式はありませんでした。文書を受け付ける地方自治体では、国が示した必要項目や参考様式をもとに独自に様式を作成して使用。そのため、自治体によって事務処理量に差がある上、作成する事業所側の負担も大きかったのです。実際に、「みんなの介護」が実施した介護職員に対するアンケート調査では、事務作業を負担に思ったことのある人の割合は9割を超えていました。

## 事務作業が負担と思ったことはあるか



出典：『みんなの介護』アンケート結果を元に作成 2020年04月14日更新

## 捨てたくても書類を捨てられない！書類対応はトイレ介助・食事介助とほぼ匹敵する

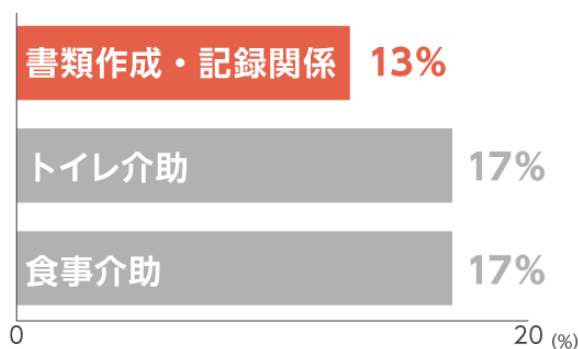
介護現場での膨大な事務処理量が介護業界の慢性的な労働力不足に拍車をかけている、という指摘は以前よりありました。実際の利用者に介護ケアをする業務とともに、介護施設の場合、利用者や入居者ごとにケア記録を作成しなければなりません。内部で閲覧・管理する文書といはいえ、職員間で情報共有するのに重要なもの。日々の利用者の様子はもちろん、実施した介護サービスを記録する必要があります。

また、介護サービス事業所の運営事務レベルでは、自治体への指定申請にはじまり介護報酬請求、補助金申請、また数年に1度訪れる指導監査に関連する文書作成など、種類も広範で膨大な文書量が求められます。こうした行政への提出書類は、各自治体が指定する様式を使用しなければならないため、さらに煩雑な事務負担が現場にのしかかっています。

### 介護現場の業務を大きく占める書類対応

全国老人福祉施設協議会の調査によると、トイレ介助や食事介助が業務時間のそれぞれ17%ずつかかっている一方で、書類作成や記録関連の作業時間も13%を占め、ほぼ匹敵している状況です。

### 介護職員の時間の使い方



出典：『全国老協における生産性向上（業務効率化）に向けた取り組み』（全国老人福祉施設協議会）2020年04月14日更新

介護施設では、利用者一人につき年間500枚もの書類が必要とも言われています。そのための保管スペースを確保するのもにも苦慮するほどで、現場の事務負担と書類対応との関わりは想像以上に大きい状況が浮き彫りになっています。

## 最低2年間は保存？ どんどん溜まっていく介護記録

毎日の書類作成とともに現場で問題となっているのが、介護記録の保管です。利用者の状況を把握するためだけでなく、特に行政に提出する文書には、法律によって、また自治体によって保存期間が定められています。

## 毎月、まとまった分量の作成が必要な介護保険関連の書類

介護報酬を請求する際には、契約時の利用契約書や重要事項説明書、ケアプラン、介護計画書、日常的には介護記録や看護記録といったサービス提供の記録を残します。また、場合によって事故報告書や苦情処理の書類なども発生するのです。このうち、介護計画、サービス提供記録や苦情や事故に関連する記録文書は、厚生労働省令で2年間保存するよう定められています。なお、この2年とは「介護保険サービスが終了してから2年間」です。

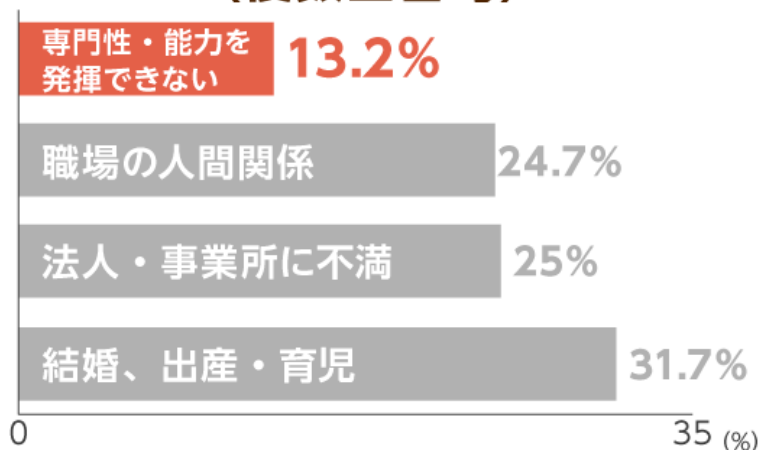
国レベルの保存期間は2年間ですが、自治体によっては条例の中でさらに延長しているケースも少なくありません。条例で保存期間を定める大半の場合、5年間と設定しています。「5年間」の根拠は、万一、過誤請求などで介護報酬の返還が必要となったとき、実質的な時効が5年間だから、とされています。いずれにせよ、利用者ごとに必要な書類は日々増えていくため、一つの介護サービス事業所が保管しなければならない文書量は膨大なのです。

## 書類作業が原因で退職する介護職員も！せっかく培った「専門スキル」を発揮できない...

介護業界の人手不足の原因に、体力面や精神的な負担が大きいことはよく指摘されます。しかし、それは、ただケア提供そのものや介護スキルの問題だけではありません。過去に社会福祉振興・試験センターが全国の介護福祉士を対象にした調査によると、退職理由から介護現場の状況も見えてきます。

離職理由として、結婚や出産、育児が挙げられ、職場や人間関係に対する不満がつづいています。しかし、注目すべきなのは「専門性・能力を発揮できないから」との回答が13.2%もいたことです。

## 介護職員の離職理由 (複数回答可)



出典：『平成 24 年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査』（社会福祉振興・試験センター） 2020 年 04 月 14 日更新

この回答にある「専門性」とは、介護スキル以外の日常業務全般を指します。とりわけ日々の膨大な事務作業の積み重ねに介護職員が疲弊して、退職へとつながっている可能性もあるのです。介護現場の事務処理では、日常のケア記録のほか、介護報酬請求にまつわる行政への書類作成も含まれます。手書き作業のものも多い上に、利用者ごとに作成が必要なため、大きな負担なのです。「もっと資格や経験を生かして専門的な業務に専念したい」そう現場の介護職員が感じてしまうのも、無理はないでしょう。

### 情報通信技術の普及によるペーパーレス化への期待が高まる

介護人材の確保のためにも、現状の膨大な事務作業は早急に改善しなければなりません。業界では事務作業の負担軽減につながる対策を推し進めている段階で、冒頭に紹介した全国統一の様式づくりもその一環といえます。

ただ、根本的な解決を目指すには、業務のやりとりで当たり前となっている紙をできるだけ減らすのが第一でしょう。手書きの手間と時間を省けるだけでなく、溜まり続ける膨大な文書の保管場所も節約できます。介護業界において、ペーパーレス化は介護職員に専門スキルを發揮させて、やりがいをもった業務に邁進してもらうためにも非常に重要な取り組みです。

介護職員を長く現場に定着させるには、日々の業務の効率化は必須といえます。



現在、厚生労働省を中心に ICT（情報通信技術）の活用が検討されています。特に指定申請から報酬請求までの事務作業の負担軽減のため、

- 申請様式を HP からダウンロードできるようにする
- 一部の手続きをメール添付での提出を認める
- 記録や提出内容のデータを電子保管する
- ウェブで入力してそのまま電子申請できるようにする

といった検討課題が挙げられています。

今のところ、2021 年度末までに検討結果をまとめて、2022 年度から順次対応するとなっていて、本格的な成果が上がるまでに数年かかると考えられます。国による共通様式づくりは、介護現場の書類対応の負担軽減の点からいえば、ほんの一步を踏み出したに過ぎません。行政への提出文書を含めて、主要な文書のペーパーレス化は今後貴重な介護人材を生かすため、緊急に対応すべき課題といえるでしょう。

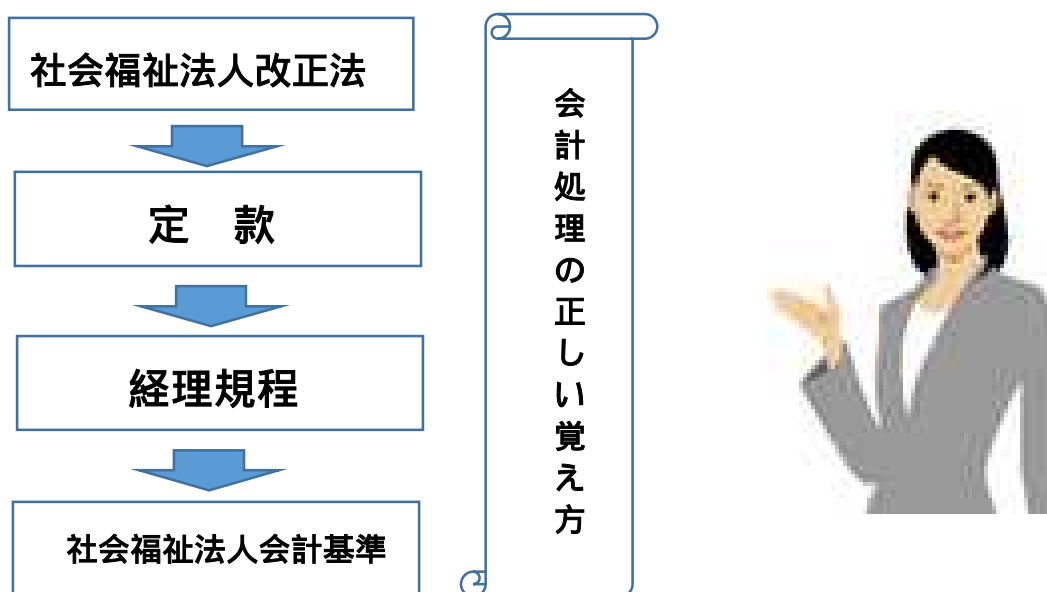
以上

# 【会計】初級篇

## 社会福祉法人会計の正しい学び方

社会福祉法人の会計を実施するうえで、まず覚えなければならないものは何でしょうか。社会福祉法人会計基準でしょうか。いいえ、違います。まず覚えなければならないのは法人が自ら作成した**経理規程**です。

社会福祉法人会計の正しい学び方は下記のようになります。



### 社会福祉法改正法（平成 28 年法律第 21 号）

社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）を改正し、新たに法人のガバナンス等、全面的に改正され、評議員会、理事会、監事の役割等、明確に定められました。この改正法に基づき、社会福祉法人の定款等の規程が全面的に変更されました。

### 定款

社会福祉法人は必ず定款を作成し、法人の事業目的やその内容を示さなければなりません。多くの社会福祉法人では、厚生労働省から発せられたモデル定款に準じて作成しています。

なおこの定款は理事会及び評議員会での決議のもと、所轄官庁への届け出と認可が必要です。

その中で会計処理の基準として第 3 4 条に「この法人の会計に関しては、法令等及びこの定款に定めのあるもののほか、理事会において定める**経理規程**による。」となっています。



## 経理規程

では経理規程を見てみましょう。経理規程についても定款と同様、厚生労働省からモデル経理規程が発せられており、多くの社会福祉法人ではこれに準じた経理規程が作成されています。但し、各法人が定める経理規程は理事会での決議が必要ですが、所轄官庁への認可及び届け出は必要ありません。



この経理規程には、会計処理の基準として第3条に、会計基準として「会計処理の基準は、**法令及び定款並びに本規程に定めるもののほか、社会福祉人会計基準**によるものとする。」とあり、会計処理として遵守すべき内容が具体的に記述されています。

このモデル経理規程は第1章の総則から第13章の社会福祉充実計画からなり、条文としては、第1条から79条まであります。そこには、社会福祉法人が実施すべき会計処理の方法が詳細に規定されています。

さらに経理規程細則では、有価証券の評価、棚卸資産の評価、固定資産の評価、リース会計に係る細則、減価償却による細則、退職給与引当金、賞与引当金、徴収不能引当金等に係る細則が詳細に規定されています。

そして、この細則に伴う会計処理が社会福祉法人会計基準によるものであるとされているのです。

結論から言えば、社会福祉法人の会計担当者は、まずは各法人が定めている経理規程を熟知しなければ、正しい会計処理ができないのです。



## 社会福祉法人会計の仕訳だけ覚えても役に立たない

私は、これまで所轄官庁の立ち入り指導において、なぜ社会福祉法人が会計処理の仕方について多くの指摘をされるのか、よくわかりませんでした。

よくよく調べてみると、実は多くの社会福祉法人では、法人自ら作成した経理規定について理解しておらず、これまでの慣習により会計処理がなされていたのです。

さらに現在、出版されている社会福祉法人会計に関する多くの書籍や、各団体が開催している社会福祉法人会計セミナーでは、もっとも重要であるこの経理規程の説明が少なく、社会福祉法人会計における簿記や会計のテクニックばかりが説明されているのです。

これでは、初めて社会福祉法人の会計担当者となった方々には、なぜ、このような会計処理をしなければならないかの根本原理が分かりません。経理担当者の中には、法人に経理規程があることすら知らず、会計処理をしている方も多いようです。

その証拠に、これまで私がお手伝いさせていただいた社会福祉法人の中には、私が「経理規程を見せてください」とお願いすると、「経理規程があることは知っているが、どこにしまったか忘れてしまった」という場合があります。

やっと探し出してきた経理規程を見て、私が「経理規程第〇条では、このような規定になっていますが、この通りされていますか」とお聞きすると、「え！そんなことが書いてあるのですか」と初めてそのことを知ったという経理担当者の方も多くおられました。

## まず経理規程の内容を理解しましょう。さすれば、社会福祉法人会計を覚えることはたやすい。

初めて社会福祉法人の会計を習う方々にとっては社会福祉法人会計をマスターすることは難儀なものです。何故か。それは正しい学び方がされていないからです。説明する会計人も間違った教え方をしている場合があります。

皆様の中には経験されている方も多いと存じますが、最初に社会福祉法人会計の書籍を読むと、まず「簿記」とは何かから始まり、次に「借方」、「貸方」の説明や勘定科目の説明となり、そして仕訳事例を覚え、次にその仕訳から「元帳」、「試算表の作成」そして最後は計算書類である貸借対照表、資金収支計算書、事業活動計算書の作成の仕方へと進みます。その途中では、社会福祉法人特有の会計処理も覚えなくてはなりません。これでは、とても時間がかかりますし、ただ単に暗記しているだけですから、すぐに忘れてしまうのです。



ところが経理規程を読むと、社会福祉法人会計の内容が容易に理解できます。経理規程は、平易な言葉で書かれており、簿記や会計を知らない人でも理解することができます。経理規程を読んでいると「なるほど！」という内容が至る所に出てまいります。その上で、社会福祉法人会計基準を読むと理解が速いのです。

これから社会福祉法人の経理担当となる方、あるいは経理のベテランの方でも経理規程を一度も読んだことがない方は、熟読してみてください。自分がこれまで良いと考えて行っていた経理処理が、ひょっとして間違っているということを発見する機会になるかもしれません。そして、次に経理規程細則を読むと、そこには社会福祉法人の独特の会計処理の仕方が示されています。この経理規程細則に書かれていることを会計の実務面から処理する場合に、初めて社会福祉法人会計基準の知識が必要になるのです。

以上

# 【会計】中級篇

## 財務分析の目的

財務分析の本当の意味をご存知ない方の言うことの多くに「財務分析をいくらしても、収益を増やしたり、経費を削減することにはつながらない」というものがあります。

財務分析をする本当の意味は、直接、収益を増やしたり、経費を削減したりすることではなく、その法人の問題や課題を見つけ出し、次への活動のための指針として生かすためにを行います。



財務分析は単に試算表や決算書の数値を財務分析の公式に当てはめて、良い悪いを判定するだけのものではありません。

財務分析をしていない社会福祉法人の多くは既に赤字経営かこれから赤字経営に突入する危険性があります。

なぜなら法人の本当の課題が分からず、闇雲に漫然と従来の経営をしている場合、法人が作成する翌年度の予算もあやしいものであり、中期経営計画もできていない場合がほとんどです。日本が、急激な少子高齢化に突入している現在、しっかりと財務分析に基づく経営計画がなければ優秀な人材を集めることはできないでしょう。

人を募集する場合には、当然その法人についての概要を説明しますが、その法人の目指すものが説明できなければ、求職者がそこで本当に働きたいと思うかは疑問です。法人の目指すものを具体的な行動として示すものが中長期経営計画なのです。

同時に社会福祉法人のトップは財務や会計を含めた経営力の強化と事業の継続的な発展を実現しなければなりません。

社会福祉法人であっても事業として利益を出せずに赤字になっては、人材を育成できず、職員の離職率を高め、その結果、利用者に質の高いサービスを提供して満足していただくこともできません。

## 試算表と目的と活用法

### 1. 自法人の試算表は経営判断に使える代物か

試算表は、毎月何となく出ていればよいというものではありません。また、利益率だけを見ていても、日々の経営判断には使えないのです。

社会福祉法人の場合、事業ごとに区分した試算表でない限り経営判断には使えません。

例えば、老人介護福祉施設の場合、業務としては、施設介護、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援、訪問介護等が実施されていますが、ケアマネ、介護職、ヘルパーでは、人件費の単価も違います。事業によって業務委託費の費用も違います。給食費についても居宅介護や訪問介護にはありません。



したがってこれらが1本の試算表になっている場合（法人単位）の試算表では、役に立ちません。

社会福祉法人では、事業ごと、かつ拠点ごと、かつ、サービスごとに区分されて、試算表が作成されていることが大前提です。

さらには、試算表の勘定科目の構成も重要です。中区分までしかない試算表と小区分まで細分化されている試算表では、どちらが経営判断に使えると思いますか。

仕訳時に手間暇はかかりますが小区分まで仕訳された試算表の方が、経営判断には使えるのです。同じ試算表でも見え方が全然ちがいます。

## 2 . 収益科目は加算が分かる試算表にしておく

介護報酬の収入は、ざっくり国保連から入ってくる介護報酬 9 割と利用者負担 1 割という構成です。

対前年同月比と比較して収入が増えているか、減っているか。3年に一度の介護報酬改定の影響を除けば、収益高は稼働率に左右されます。

ですから、収益の増減を見る場合、入所率や稼働率と比較しながら見る必要があります。入所率や稼働率が前年よりも上回っているにも拘わらず、収入が減っていたとしたら、皆さんはどう考えますか。

国保連から入ってくる介護報酬と利用者負担しかない勘定科目で構成されている試算表ではその原因を読み取ることはできません。

ここで、加算による収入が試算表に計上されていたらどうでしょう。本体の基本報酬は稼働率が示すとおり確かに増えているが、〇〇加算による収入が減っていることが、その理由だとすぐにわかります。だとすれば、どの加算収入が減ったのか、原因究明のためのアクションへとつながります。職員処遇改善加算は、そのまま従業員に分配して消えてしまう収入です。経営成果ではありません。

このように一見同じように見える試算表ですが、この性質は大きく違います。市販の会計ソフトだと対応していないかもしれませんが、会計事務所が推薦する会計ソフトならば、そのように訴えて修正してもらってください。

こうしたことを疎かにしていると、ただ毎月出てくるだけの試算表ということになり、経営判断には使えない代物になってしまいます。

### 3. 試算表で監視が必要な費用

試算表で監視が必要なものは「人件費」、「事業費（材料費）」、「事務費（経費）」の3つに大別されます。

#### （1）人件費

試算表で中区分までしか表示されていない場合は、諸手当の細目がわかりません。その中で、人件費に占める割合が比較的高い、残業手当、職員処遇改善手当が見えないと分析が深まりません。

経営改善に取り組む場合、従業員の給与自体は下げたくないで、残業手当を見直してもらう場合があります。

「働き方改革法案」の施行に伴い、大法人では平成31年4月からそれ以外の中小法人では令和2年4月から残業時間についての制限がかかりました。

原則月間45時間以上の残業は認められません（ただし、就業規則の特別事項の変更に伴い月間80時間、年6回までの残業時間が認められます）。

したがって、労働条件遵守のコンプライアンスの観点から、残業時間、残業手当は別に計算し管理する必要があります。

これまでの経験上、大方の介護施設では、残業手当が収入の2%~3%を占めています。平均年間収益3億円の特養なら、600万円~900万円になります。

この600万円を少しでも下げられないか。あるいは、残業手当で出ていっている600万円を削減して、従業員の基本給を上げることはできないか。

さらには、600万円も毎年残業代として出ていくとしたら、2~300万円の投資でIT機器を導入すれば、業務の省力化につながり、それが数年後には、利益を生む可能性も考えられます。

こうした改善案が、試算を見るだけで頭に浮かびます。中区分までの試算表では、対前年と比べて人件費が上がったというだけで具体的な改善案は浮かんできません。また、人件費が増加する中味が職員の離職率の高さが影響している場合があります。退職金が大幅に増加している場合など注意しなければなりません。

#### （2）事業費（材料費）のチェックポイント

事業費とは、利用者サービスに直接掛かる費用です。事業費で大きな費用は、水道光熱費と介護材料費と食材費（給食費）です。この3大費用がチェックポイントです。これらについても同じことですが、中区分までの勘定科目しかない試算表と小区分まで仕訳されている試算表では、電気代、水道代、下水道代、ガス代に分かれています。

中区分までの試算表では、水道光熱費一本では詳細は分かりません。コスト比較する場合、どちらがわりやすいか自明でしょう。電気代はなぜ上がったのか。水道代は何%上がっているのか。こうした点検を月次で行わないと無駄な費用が出て行ったりします。

私が以前支援させていただいた社会福祉法人の話ですが、月次巡回監査において、水道代が先月より異常に上がっていることがわかりました。早速、担当職員がいる調べてみると浴槽の栓が破損していて、そこから水が漏れていることがわかったのです。日々浴槽に水を貯めるのに、普段より多くの水を必要としていたのです。これに何も気づかず、1年間放っておいたら、背筋が凍ります。月次の巡回監査の必要性を改めて感じる出来事でした。

また、水道光熱費とは別の勘定科目ですが、燃料に灯油を使っている施設は、これも重要なチェックポイントです。

灯油代の変動は極めて大きいのです。また、納入業者により単価も恐ろしく違います。年間で100万円も違います。灯油代の金額は常に点検し、市場価格などもリサーチしながら、定期的に納入業者を見直すことで大きなコストダウンにつながります。

2つ目は給食費ですが、これはメインの食材費とおやつ代を分けている場合もありますが、小区分まで分ける必要はないと思います。

しかしながら食材費の分析は必要です。食材費を利用延べ人数で割ると1人当たり1日いくらの食材費を掛けているのかがわかります。

給食を外部委託している施設では、この分析はしておく必要があります。

特養や老健等の場合、利用者1日当たり1,380円の給食費をもらっていますが内訳は、食材費780円、調理人の人件費600円です。利用者の食材費が780円以上になっていないか、必ず押さえておく必要があります。

また、食材費の計上で気になることは、特養とショートで食材費をしっかりと分けていないケースです。ざっくりした按分比率で計算してそれを計上しているケースがあります。特養の収入とショートの収入から考えて、全然整合性のとれないようなものに出くわします。

稀なケースですが特養を赤字にしたいという理由で、特養の食材費を少なく計上して、帳尻を合わせているような試算表もあります。

皆さんだったらどうお考えになりますか。事業ごとの採算性を把握するという試算表の目的を逸脱したもので、経営判断には使えない代物になります。

### (3) 事務費(経費)のチェックポイント

事務費とは、施設管理にかかる費用と従業員のために使う費用です。押さえておきたい費用は、業務委託費と保険料とリース料です。

業務委託費も1つにまとめて計上されているものと、給食業務委託費、清掃業務委託費、園庭整備委託費、会計業務委託費、社労士業務委託費、シルバー人材委託費、人材派遣事業者委託費と小区分で分けてある試算表があります。

どちらのほうの実態がよく見えるかは自明でしょう。

業務委託費は定期的に3社から見積を取って、価格低減に努めてください。

#### 会計処理は自前か、外部委託か

私の見るところ、会計処理を会計事務所に依頼すると経理規定違反となる恐れがあります。経理規程では、翌月の〇〇日までに月次の試算表を理事長に報告するよ



うになっています。しかし、会計事務所に記帳業務を依頼すると月次の試算表が法人に届くのは早くても2カ月後になります。これは明らかに経理規定違反です。

経理規程違反にも拘わらず、会計事務所に毎月〇万円の顧問料を支払うことは無駄な経費の発生となります。したがって、社会福祉法人の場合は、法人側で会計ソフトを購入し会計処理をするべきなのです。

会計事務所の指導が必要なのは、法人内での経理処理が適正・適法かのチェック（月次の監査）や専門的な見地から試算表から見える経費節減項目や経営分析項目についてアドバイスをしてもらうことなのです。

### 人材の確保について

人材派遣会社への委託金額が増加している場合、職員の離職率との関係を見ておく必要があります（今後同一労働同一賃金制度の実施により、人材派遣事業委託費が上昇することに注意してください）。

離職率が高ければ委託費の増加は勿論ですが、施設内の職員のモチベーションが下がります。介護主任にしてみれば、最初からその都度入所した職員に業務内容を説明しなければなりませんし、経理事務においても退職、入所に関する事務手続きが増えるため労働時間の増加につながります。

職員の離職、入所が頻繁に行われると単に費用の面ばかりでなく、他の職員の労働時間を増加させ、モチベーションも下がることを承知していなければなりません。

### 保険料について

保険料についても保険の種類で細分化している試算表と、全部まとめて計上している試算表があります。

ある法人のコンサルタントに入ったとき、試算表を見せていただいたところ、保険料が細分化されていて、似たような名前の保険料があるので、早速担当者に調べてもらいました。

またその担当者もこちらの意図を汲んで、保険の代理店に色々聞いてくれた結果、ダブっている保険があることがわかり、見直したところ、これも年間200万円の削減につながりました。これも細分化した試算表のおかげです。

### リース料について

また福祉介護施設では、リース契約もかなり広範囲に渡っています。コピー機、AED、車両、ホームページ、介護保険パッケージソフト等々あります。これらも金額の大きいものについては、精査してみる価値があります。

### 修繕費について

最後に修繕費についてですが、施設では何か修繕が必要になると1000万円以上掛かることもまれではありません。

こうした費用をそのまま計上すると単年度の収支が悪化します。修繕は計画的に、予算の段階で見積もっておき、積立金から修繕のために繰り入れをしておくことで単年度の収支に影響与えないですみます。

以上



## 【ちょっと気になる新聞報道】

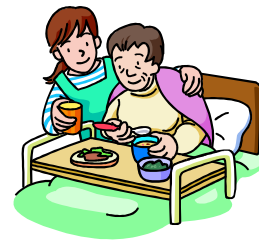
### 福祉施設で集団感染相次ぐ 閉められず人も足らず

日本経済新聞 令和2年4月3日「朝刊」

千葉県東庄町や名古屋市の福祉施設などで起きた新型コロナウイルスの集団感染は、施設の運営を継続しながら感染拡大を防ぐ難しさを浮き彫りにした。入所者の多くは日常的に介護が必要な高齢者や障害者で、感染者が出てもすぐに休業するのは難しい。

慢性的な人材不足もあり、専門家は「感染が拡大すれば、一気に追い詰められる」と警鐘を鳴らしている。

千葉県東庄町の障害者福祉施設「北総育成園」では3月7日、40代職員の陽性が判明した。県によると、入所者や職員の発熱が相次ぎ、検査の結果、4月2日までに入所者70人のうち49人、職員67人のうち34人の陽性が判明した。職員の家族や通所利用者らも含めると計95人の感染が確認された。



県の担当者は「入所者同士や職員の感染拡大を防がなくてはならないが、食事の介助などは命に関わるため、やめるわけにはいかない」と対応の難しさを説明。「職員への注意喚起を続けるしかない」と話す。

3月上旬に通所介護（デイサービス）施設で集団感染が発生した名古屋市でも、市は計126施設に2週間の休業を要請したが、実際は半数近くが営業を続けた。

市は「利用者の命を守るために休業に協力を求めた」が、名古屋市内で一人暮らしの女性（98）はデイサービスに「命を守ってもらっている」と話す。3人の娘は週に1回様子を見に来るのがやっとで、入浴も薬の管理も施設職員に頼りきりだ。

軽い脳卒中になったときは職員がいち早く異変に気が付いた。休業要請後も利用者の受け入れを続けた市内の男性施設長は「施設は命綱。受け入れなければウイルス以外の理由で命を落とす」と訴える。

運営を続けながら感染防護をする場合、足かせになりかねないのが慢性的な人材不足だ。2018年度の全国の訪問介護の有効求人倍率は13.1倍で、他業種と比べても際立って高い。

国や地方自治体は医療や介護が連携する「地域包括ケアシステム」の構築を目指す。早稲田大学の野口晴子教授（社会保障論）は「（新型コロナによって）介護現場がいかに脆弱かが浮き彫りになった。施設自体が機能しなくなるリスクも念頭に、人材確保を急ぐ必要がある」と指摘する。

## 緊急事態宣言で利用制限の懸念

### 保育や介護 世帯負担増も

日本経済新聞 令和2年4月8日「朝刊」

政府の緊急事態宣言に伴い7都府県の知事は新型コロナウイルスの感染症拡大を防ぐため必要と判断すれば、保育所や通所型の介護施設（ディサービス）の利用制限を要請できるようになった。暮らしを支えるサービスが縮小すると世帯の負担は重くなる。代替りのサービスを充実し、負担を軽減する対策を進める。

子育ての分野では、保育所や幼稚園、小学校などに対して知事が使用制限を要請することができるようになる。厚生労働省は7日、知事からの要請がなくても、どうしても保育が必要な子どもをみの保育に縮小するといった検討を自治体に求めた。

自治体の独自の判断で休業を決めたり要請したりする場合もありそうだ。神戸市は幼稚園を5月6日まで休園すると決めた。

緊急事態宣言により在宅でのテレワークが推進されるとはいえ、子育てサービスを利用したいという需要はある。出社が避けられない人もいる。

代替案はベビーシッターなどの在宅保育サービスだ。内閣府は企業などによるベビーシッターを利用する際の補助を3月まで増額していたが、こうした支援策を4月以降も続ける。厚労省は休業している保育所の保育士による訪問サービスによって必要なサービスを確保するよう自治体に求めている。

介護分野では、自宅で暮らす介護者が施設に通う「ディサービス」や短期間施設に宿泊する「ショートステイ」が要請の対象となる。有料老人ホームなどの入所の介護サービスは対象外だ。

名古屋市では3月上旬にディサービスの施設で集団感染が発生。一時一部の地域で休業を要請していた。各地で感染が広がれば同様の事例が増えることもある。厚労省は休業中のディサービス職員が利用者を訪問し、必要なケアを提供することを特例的に認めている。

ただ要介護者に施設に集まってもらうよりも訪問の方が人手はかかる。家族による対応が必要になることも少なくなさそうだ。ディサービスを運営する介護事業者は「家庭で見切れない独居老人や老々介護をしている世帯にどうケアを続けるかが課題だ」と話す。

施設の利用制限を要請される恐れ		
	対象	対応策
子育て	保育所、幼稚園を含む学校	ベビーシッター利用補助を拡充
介護	通所(ディサービス)や短期入所(ショートステイ)施設	通所介護スタッフによる訪問ケア
(注)要請するかどうかや範囲は知事が判断		

## オンライン化への規制改革

### 新型コロナ景気 医療や介護分野点検

日本経済新聞 令和2年4月12日「朝刊」

政府の規制改革推進会議は医療や介護の行政手続きなどのオンライン化に向けた規制の見直しを加速する。

政府は新型コロナウイルスの感染拡大に伴う外出自粛を求めており、デジタル化で代替できる分野を総点検する。～中略～

介護分野では施設での夜間巡視のデジタル化も議論する。現在は人による巡視が原則だが、センサーなどIT(情報技術)機器で代替できると明確に定めるよう見直しに着手する。

行政手続きの電子化や簡素化もテーマに揚げる。介護分野では事業者の指定申請や現場でのケアプラン(介護計画)など必要書類に関して、電子化を進めて負担軽減を急ぐ。就業規則や労使協定(36協定)の届け出認可を事業所単位ではなく事業者単位にすることも論議する。

### 新型コロナワクチン治験 8月実施へ

日本経済新聞 令和2年4月14日「朝刊」

大阪大学発のバイオ企業アンジェスは、新型コロナウイルスのワクチンの臨床試験(治験)を前倒しする方針を固めた。当初、2020年9月の開始を予定していたが、動物試験の進捗が順調なことなどから厚生労働省と協議し、1カ月程度早めるもようだ。人での安全性や有効性を確かめ、供給したい考えで、2021年の早い時期に医療現場で使える可能性がでてきた。

コロナワクチンを巡っては米ジョンソン・エンド・ジョンソン(J&J)や仏サノフィなどの世界の製薬大手が開発を進めている。治験は米バイオ企業のモデルナが3月から始めたほか、米イノビオ・ファーマシューティカルズも2020年4月6日から始めた。実用化を巡ってはJ&Jも2020年9月に治験を始め、2021年に供給する計画を打ち出している。

アンジェスは2020年3月5日に大阪大学やタカラバイオと共同でワクチンを開発すると発表し、わずか20日間で動物実験用のワクチン候補を完成させた。開発スピードではモデルナの42日を上回る速さで、早期の実用化が期待されている。

開発するのは「DNAワクチン」と呼ばれるタイプ。新型コロナの遺伝情報の一部を体内に送り込み、ウイルスの情報を免疫に教えることで、本物のウイルスが体内に侵入した際に素早く免疫が攻撃する仕組みだ。

鶏卵や細胞でウイルスを培養する通常の手法と違い、ウイルスを使わず遺伝情報だけを活用するため、培養などの手間と時間を短縮できる。通常1年近くかかる鶏卵法などと違い、製造期間も短く2~3週間程度で、今回のようなパンデミック(世界的な大流行)の際に、素早く対応できるワクチン開発技術とされる。

アンジェスは「オールジャパン体制」での開発を目指し、国内の大学や製薬会社に連携を呼びかけていた。化学メーカーのダイセルや、医学品開発受託機関大手のESPホールディングスなど協力企業が増え、臨床試験の準備や治験薬の製造体制にメドがついたことから、厚生省などと調整のうえ、早期に治験を始める方針に転換した。

アンジェスは2002年に東証マザーズに上場した。2019年には日本の製薬会社として初めて遺伝子治療薬の製造販売承認を取得した、

## 雇用調整助成金 利用なお進まず

2020年4月24日 日本経済新聞「朝刊」

雇用を維持しながら休業した企業を国が支援する「雇用調整助成金」の利用が広がらない。厚生労働省は手続きを簡素化して申請から支給にかかる時間を従来の半分の約1カ月に縮めたが、届け出の伸びは鈍い。雇用に関わる法定書類を作っていない中小・零細企業の支援に、社会保険労務士が二の足を踏むケースもある。新型コロナウイルスの収束にメドがつかず、企業の不安は強まる一方。だが、頼みの綱の雇用調整助成金には壁がある。

### 法定書類ない中小。社労士、支援二の足

都内のある社労士は「外食・サービスの零細企業から毎日10件以上の相談を受けるが、ほとんど断ってしまっている」と打ち明ける。別の社労士も「法定書類がないとすぐに申請したいと言われてもなかなか難しい」と語る。

数人で運営する中小・零細の飲食・サービスは労働基準法で定める就業規則などの書類を作っていないことが多い。社労士は感染拡大防止のため、現在は対面でなく電話での相談がほとんどだ。新規の相談客が法定書類を揃えていないと労働実態が正確につかめず、申請代行を躊躇してしまうという。

政府の調査によると中小・零細企業は全国380万社で従業員は3000万人超だ。厚生労働省には2月中旬から4月17日までに、雇用調整助成金の相談が12万件以上寄せられている。だが実際に休業の計画を届け出たのは同日時点で9512社、最終的に申請に至ったのは985社だ。

加藤勝信厚労相は4月10日、手続きを簡素化する特例措置を打ち出した。必要な書類や記載項目を減らし支給までにかかる時間を2カ月から1カ月に縮めた。申請に必要としていた出勤簿や給与台帳がなくてもカレンダーに書いたシフト表などで代替できるようにした。

給与台帳の裏付けは従業員の給料水準を労働局が把握するのに欠かせないが、コロナ禍で急収縮する経済の最後の生命線といえる雇用維持を優先する格好だ。厚労省は事後の抜き打ち検査で補う方針だが、ある幹部は「今回は政治判断。どんな企業でも申請してほしい」と語る。

現場の社労士に政府の意図が行き届いていない面もある。法定書類が従来通り揃っていない企業の支援については、社労士も尻込みする。政府と社労士の団体が、いかに雇用に影響を出さない形で対応するか、方針を共有する必要がある。

飲食店などは手元の運転資金が1~2カ月分に満たないところも多い。支給までにかかる時間が縮まったとはいえ、4月末の申請なら入金は5月末。4月7日の最初の緊急事態宣言後の休業で資金繰りに行き詰まる時期は遠くない。

中小支援のスピードを上げるにはどうするのか。

日本総合研究所の山田久副理事長は「遅れている事業者への現金給付や無利子・無担保の融資を急ぐべきだ」とみる。昭和女子大学の八代尚広特命教授は「労働者に直接支給する北欧の制度も検討すべきだ」と話している。

## 休業手当、賃金と同額なら小規模企業に全額補助

2020年4月25日 日本経済新聞「朝刊」

**厚生労働省は休業する小規模企業が従業員に支払う休業手当について、賃金と同じ水準を支給する場合は、全額を雇用調整助成金で補助する方針だ。**休業しても従業員の収入が減らないよう助成率を上げ、小規模企業に雇用維持を促す。

新型コロナウイルス感染拡大で、外食・サービスなどの小規模企業は資金繰りが厳しい。厚労省は雇用調整助成金を通じて、企業の休業手当の一部を助成している。

企業は休業した場合、従業員に休業手当を支払う必要があり、額は前年度の賃金額の60%以上と定められている。助成金の割合は中小企業の場合で最大9割。残りは自社負担となるため、実際の支給を60%ちょうどにとどめる企業が多い。

**今度は政府や地方自治体の休業養成に応じた小規模企業については、賃金と同じ額の100%の手当を支給すると国が全額を補助する。自社の持ち出しがなくなるため、大半の企業は100%を選択するようになる見込み。**

従業員の給料は休業前の水準が維持され、生活費が足りなくなる事態を防げる。対象の小規模企業は商業・サービスで従業員が5人以下、製造業で20人以下などが該当する。全国で300万社、従業員は1000万人を超えるとみられる。

なお、日本経済新聞 2020年4月25日「朝刊」において、「厚労省は全額補助については、まず小規模企業を対象にする方針だった。最終的には中小企業全体に広げることを決めた」と報道されました。

雇用調整助成金は手続きの複雑さや支給までに1カ月ほどの時間がかかるといった問題があり、申請が伸びていない。2月中旬から4月17日までの申請は計985社にとどまっている。

## 雇調金 中小の申請後押し 社労士の連帯責任解除

2020年4月30日 日本経済新聞「朝刊」

厚生労働省は企業が支払う休業手当に国が資金援助する雇用調整助成金を巡り、**企業の申請書類に偽りがあった場合に社会保険労務士にも連帯責任が課される規程を特例的に解除する方向で検討に入った。**休業に追い込まれた外食・サービスなどの小規模企

業の多くは法定書類を作っておらず、罰則を恐れる社労士が二の足を踏み、申請の壁になっているためだ。

雇調金は雇用を持続しながら従業員に休業手当を支払う企業を資金支援する。休業要請を受けた中小企業が平均賃金の100%の水準の休業手当を支払う場合は、国が費用を全額補助する。雇用を維持する政策の柱だが2020年4月24日時点で申請件数は2541件、支給件数は282件にとどまっている。

社労士に申請を代行してもらいたい例が多い小規模企業は、法律で定める給与台帳などの書類を作っていないことが多い。書類の偽りや不正行為が発覚した場合、申請を代行した社労士には 連帯責務 氏名公表 5年間の助成金申請の禁止などの罰則がある。

厚労省は企業が雇調金を利用しやすいように給与台帳のかわりにカレンダーに書いたシフト表などで代替できる特例措置をとったが、それでも社労士は罰則を恐れ就労実態が把握できない企業の相談を断るケースが相次いでいる。

厚労省は企業が雇調金を利用しやすいように給与台帳のかわりにカレンダーに書いたシフト表などで代替できる特別措置をとったが、それでも社労士は罰則を恐れ、就労実態が把握できない企業の相談を断るケースが相次いでいる。

厚労省は故意の不正と認定できない限りは罰則を科さない方針を打ち出し、社労士に積極的な支援を促す。安部晋三首相は28日の衆院予算委員会で雇調金の遅れについて「今までの発想を変えなければならない。危機を乗り越えることを最優先に、不正などは事後対応を徹底すればいい」と述べていた。

## 政府、脱「対面・紙・ハンコ」

### デジタル化へ手続き簡素化

2020年4月25日 日本経済新聞「朝刊」

行政の手続きや民間の契約で根づよく残る「対面・紙・ハンコ」をデジタル化する動きが、新型コロナウイルスの感染拡大を機に加速してきた。安部晋三首相は4月27日の経済財政諮問会議でデジタル化に向けた法制度や慣習の見直しを関係閣僚に指示した。

首相は「制度や運用上の見直しを利用者本位で行わなければならない」と強調。行政手続きにおける印鑑や書類提出といった慣習を見直し、デジタル化に向けて簡素化するように促した。「着手できるものから順次、実行してほしい」とも述べた。

政府は感染拡大を防ぐため、人との接触を8割減らすよう促す。在宅勤務を推進しているのに企業では書類にハンコを押すために出勤せざるをえない人が続出した。

首相はこうした慣習を解消しなければ、感染が長期化するほど経済活動を回し続けられなくなるとの危機感がある。自民党では行政改革推進本部（塩崎恭久本部長）が4月6日に、自治体や民間企業が対面・書面・押印を改めるために行政手続きや商習慣の改革に取り組むべきだとする提言を首相に手渡した。～以下省略～

**税理士法人あおぞら**

〒516-0061

**伊勢宮川事務所 三重県伊勢市宮川 2 - 3 - 17**

TEL 0596-24-6770

〒516-0078

**伊勢首祢事務所 三重県伊勢市首祢 1 - 1 - 18**

TEL 0596-21-2468

〒516-0501

**志摩事務所 三重県志摩市阿児町鵜方 2975-183**

TEL 0599-43-5155

〒510-0075

**四日市事務所 三重県四日市市安島 1 6 14**

**ラ・テラビル7階 B号室**

TEL 059-329-6670

〒114-0004

**東京事務所 東京都北区堀船 1-1-2 2701号**

TEL 03-6206-4617

**編集者**

**社会福祉法人経営アドバイザー**

**ファイナンシャルプランナー**

**前野 三駒**