

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

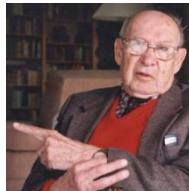
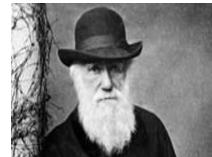
令和2年8月

目次

今、大きな地殻変動が始まった！	1～3P
・完全失業者、緩やかに増！ 三重県5月、有効求人倍率1.17倍	
・桑名、鈴鹿、松阪、伊勢、伊賀の5カ所 1.0倍を割込み	
・事業のやり方が大きく変わる	
【経営】	
介護報酬改定の論議がいよいよ本格化	4P
技術革新がもたらす未来の介護	5～6P
・認知症予備軍 ネットで判定	
・認知症薬承認 米当局に申請 エーザイ	
【労務】	
介護サービス継続綱渡り	7P
日本の高齢者の就業率は24.3%	8～12P
介護人材「採用」と「定着」	13～16P
・今後、介護人材の採用環境はどう変わらのか	
・新型コロナウイルスと共存の採用に	
・新型コロナウイルスで職員のストレスが深刻	
・介護職はテレワークとは無縁	
・ストレスの原因は自分自身にある	
未経験者の採用・定着	17～18P
・社会福祉法人と世間の常識のズレに注意	
介護職はハラスメントに遭いやすい	19～23P
・ハラスメントは職員の離職につながる	
【会計】	
福祉法人会計の基本 貸借対照表	24～25P
【ちょっと気になる新聞報道】	
◆保育所事故 1744件で最多 内閣府19年調査死亡6件、半数は認可外	26P
◆心の病、女性申請急増 19年度労災最多を更新…目立つハラスメント原因	26～27P
◆介護で育休増 中小で助成金、コロナ影響、一人最大35万円	27P
◆「ペーパレス精算」に攻勢IT各社、10月の新ルール契機	28～29P
◆会計士、デジタル監査拡大 遠隔で確認、異常値を検知	29～30P
◆新常态「その仕事、AIで」	30～31P
編集後記	32P

今、大きな地殻変動が始まった！

ダーウィンが残した有名な言葉の中の一つに「生き残る種とは、最も強いものではない。最も知的なものでもない。それは、変化に最もよく適応したものである」があります。



もう一人、知の巨人であり、マネジメントの創設者であるドラッカーブラード博士は、同じように次の言葉を残しています。
「今日あまりに多くの意思決定者、おそらくはその過半が、昨日の現実に基づいて意思決定を行っている。（新しい現実 1989年）」

一旦は収束しかけたかに見えた新型コロナウイルスの感染は、またもや拡大の一途をたどり世界中がコロナパンデミックになっています。日本でも緊急事態宣言が解除されたとたん、首都圏を中心に感染拡大しており、第2波の襲来が発生しています。（2020年7月29日現在、1日に1,000人を超える新型コロナウイルスの感染者が発生しました。）

この新型コロナウイルス感染は、やがてワクチン等の開発により、収束していくことになるとは存じますが、このワクチンが世界中にいきわたるのは2~3年はかかるといわれており、新型コロナウイルス収束後の世界は一体どのように変化していくのでしょうか。

一つ確かなことは、今、私たちは史上まれに見る事態に直面しているということです。このような状況において、今後始まる経済や経営の再構築立案に依って立つべき意思決定の基本は「新しい現実」を踏まえたものであり、もはや過去の知識や経験は役に立たないということかもしれません。

米マイクロソフトのサティア・ナデラ最高責任者は、4月末に「コロナ禍で社会のデジタル化が進展し、2年分の変化が2ヵ月で起きた」と述べています。同社の遠隔会議システムの利用が、わずか2週間で従来の3倍の1日あたり4500万時間に急増。仕事の軸が顔合わせからオンラインに移行しつつあるのです。

さて、これまで人材不足として全産業では有効求人倍率は1.8倍（介護業界においては3.9倍）の高さでしたが、新型コロナウイルス禍により、有効求人倍率は1.2倍までに低下、地域によっては1.0を割り込んでいます。これは新型コロナウイルス禍の影響で世界中の産業が（全てではありませんが）事業規模の縮小や廃業に見舞われ、多くの人々が失業していくという「新しい現実」へのシフトが始まっているようです。

特に宿泊業、観光業、飲食サービス業、卸・小売業、生活関連サービス業の収益は大きく減少しており、それらの業種で働いていた人々は、解雇や雇止めなどにより職を失い、再就職もままならないという状況にもなっているようです。

完全失業者、緩やかに増

2020年7月1日 日本経済新聞「朝刊」

雇用が一段と悪化してきた。5月の完全失業率（季節調整値）は2.9%と前月比0.3ポイント悪化し、完全失業者数は197万人と同19万人増えた。総務省によると、4月に600万人近くまで膨らんだ休業者の7%が5月に職を失った。潜在的な失業リスクを抱えた休業者は432万人となお高水準で、今後も失業者や労働市場から退出する人が増える恐れがある。

ニッセイ基礎研究所の斎藤太郎氏は「休業者は4月よりは減ったが、かなりの部分が今後失業者として顕在化する可能性が高い」と指摘。

経済活動の落ち込みはあまりに大きく、失業率は2020年末ごろに4%程度まで上昇するだろう」とみている。

～以下省略

現在、求職については、これまでの売り手市場から買い手市場へと変化しています。既に2021年の大卒採用は半数の業種で減少しており、リーマン危機の影響で21.8%減になった2010年度に次ぐ落ち込みになっています。（2020年6月29日 日本経済新聞「朝刊」より）

求人倍率が1を割ることにでもなれば、これから就職して社会人になろうとする大学生や高校生にとって大きな影響を受けることになるでしょう。

三重県5月、有効求人倍率1.17倍

三重県労働局が2020年5月30日に発表した三重県内の有効求人倍率（季節調整値）は1.17倍で、5年8カ月ぶりに1.2倍を割り込みました。

前月からの下げ幅は0.12ポイントで、リーマン・ショック後の平成21年2月以来の大幅な低下となっています。有効求人倍率は県内9カ所ある職業安定所の全てで前年同月を下回っています。

そして、桑名、鈴鹿、松阪、伊勢、伊賀の5カ所では1.0倍を割り込みました。



高卒求人、愛知で3割減 2020年6月末現在

愛知県労働局によると、愛知県内の企業からの求人数は前年から最大3割ほど減っているようです。休校の長期化で就職活動の日程が例年とずれたり、就活で求められる資格試験が中止となったりするなど学校現場にも影響が広がっています。

人手不足で売り手優位とされてきた採用市場に買い手有利の変調の兆しが見えてきているようです。（2020年7月18日 日本経済新聞「朝刊」）

事業のやり方が大きく変わる

また、事業のやり方も大きく変わることでしょう。新聞報道（202年6月29日 日本経済新聞「朝刊」）によれば、これまで対面営業が前提であった大手生命保険（第一生命）の営業がスマートフォン等を使ったオンライン営業に変わると報道されています。

これは、共働き世帯の増加や防犯意識の高まりから、生保各社が強みとする訪問営業は難しくなってきており、新型コロナウイルスの感染拡大で対面営業はさらに厳しくなっているからのようです。



ドラッカー博士は次のようにも述べています。「重要なことは『すでに起こった未来』を確認することである。すでに起こってしまい、もはやもとに戻ることのない変化、しかも重大な影響力をもつことになる変化でありながら、まだ一般には認識されていない変化を知覚し、分析することである。（すでに起こった未来）」

社会福祉法人の未来はどうでしょうか。ただはっきり言えることは、老人介護事業は高齢化がますます進む日本にとっては一大成長産業であることは間違ひありませんが、ただ人口推移の変化により、需要の高い地域と、需要の少なくなる地域がはっきりとしてくることでしょう。

さらに、人材の集まる事業所とまったく集まらない、いやむしろ退職者が続出する事業所の二極化も進むことでしょう。

また、介護事業業界ではますます民間企業の進出が増大していきますから、これまで一法人一施設を原則としてきた社会福祉法人は規模の大きさやサービスの豊富さでは民間の老人介護施設との競争の時代となり、社会福祉法人のグループ化やM&Aによる規模の拡大や今以上のサービスの向上をしなければ厳しい事業経営を余儀なくされることでしょう。

政府は2020年代初頭までに特別養護老人ホームの待機者をゼロにする目標を掲げましたが、現在約29万人が入所を待っています。そして、施設の整備やケアを担う人材の確保が喫緊の課題となっています。

以上

【経営】



介護報酬改定の論議がいよいよ本格化

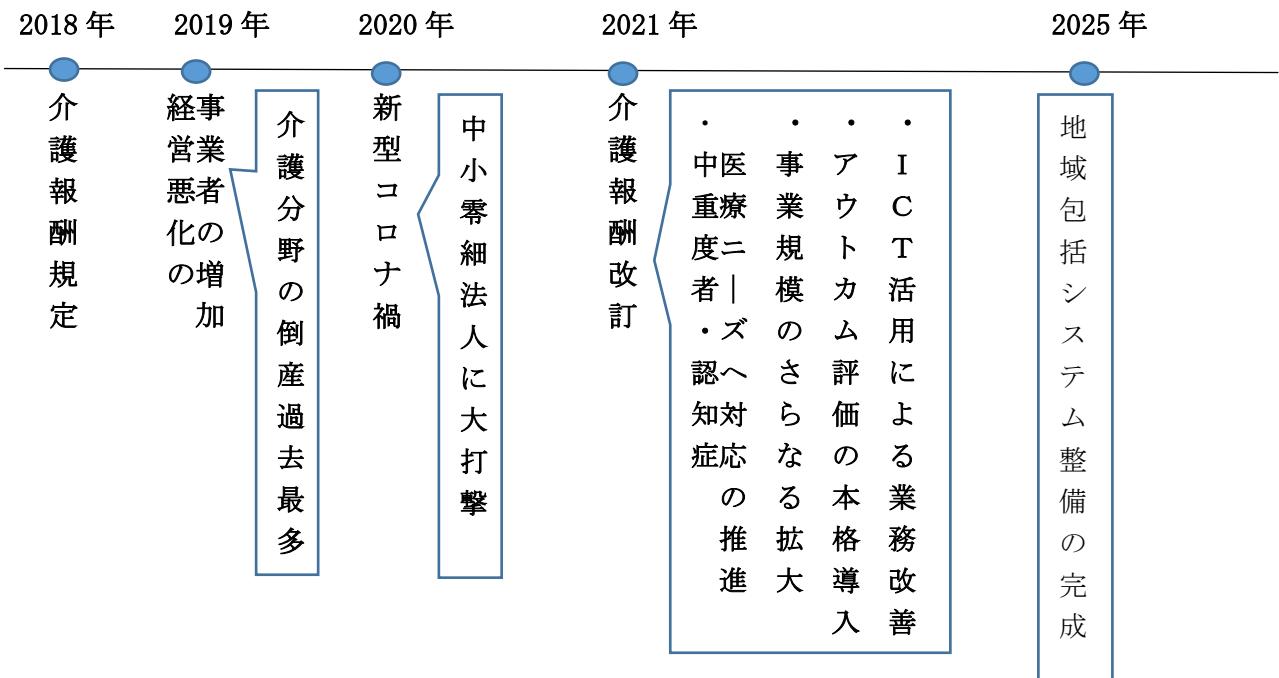
6月5日の参議院本会議で、改正介護保険法を含む「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案」が成立しました。介護関連の見直しの焦点は今後社会保障審議会・介護給付費分科会で行われる介護報酬改定の審議に移ります。

6月1日に開催された介護給付費分科会で提示された次期改定の論点は4つです。

- (1) 地域包括ケアシステムの推進
 - (2) 自立支援・重度化防止の推進
 - ・科学的裏付けに基づく介護を推進する仕組みの形成
 - ・自立支援に資する介護の充実
 - ・状態改善に応じた成果型報酬の導入（介護サービスのアウトカム評価）
 - ・リハビリ・機能訓練、栄養管理、口腔管理の着実な実施
 - (3) 介護人材の確保・介護現場の革新
 - ・ケアマネジャーの処遇改善、ヘルパー不足が深刻な訪問介護への対応
 - ・介護ロボットやICTの推進等、機器導入の加算評価
 - (4) 制度の安定性・持続可能性の確保
- いずれにせよ介護給付が適正化され、事業所の大規模化が促進される方向にあるようです。

以上

介護事業者の経営環境の変化



技術革新がもたらす未来の介護

現在、お客様である介護老人事業所の一つに、介護付き有料老人ホーム、グループホーム、デイサービス等の事業を展開されている民間法人がありますが、その中でデイサービス事業を8:00～16:00まで日曜・祭日を除き毎日実施しています。



毎週金曜日はデイサービス終了後、リハビリテーションの職員とデイサービス職員による介護ミーティングが30分ほど開催され、利用者の状況や、利用者個々の健康状態を確認し、それらの状態にあわせて、翌週以降のサービス内容を調整しています。

ミーティングの内容を聴いていますと、それらの内容は各職員のアナログ的な観察から導き出されているものも多く、確たるデータに基づくものではないようです。

ところが、2020年6月19日の日本経済新聞社「朝刊」によれば、介護業界大手のSOMPホールディングはデータ解析大手の米パランティア・テクノロジーズ（カリフォルニア州）に5億ドル（約540億円）出資することを決め、保険や介護で得たデータを分析し、介護現場作業の効率化につなげるための事業化を急ぐと報道されました。

具体的にはSOMP傘下のSOMPケアは全国に介護付きホームを300施設、サービス付き高齢者向け住宅を100棟以上持ち、8万人が同社のサービスを利用しているようですが、「**介護職員が利用者の前日の様子をシステムに入力すると自動的にデータ解析されて各個人に対する効果的なケアを助言する仕組みを作ることが可能となる。**」とあります。SOMPホールディングでは、この仕組みを他社でも使えるようにプラットホーム化し展開することを目指すようです。



この分析手法を活用すれば、この事業所で毎週金曜日に開催されている介護ミーティングもデータに基づく分析（デジタル化された分析）と介護職員が観察して報告（アナログ的観察）する内容をミックスして、より効果的で効率的な介護サービスが展開できるようになるかもしれません。介護業界もどんどん新しい技術が開発され続けていくようです。

以上

認知症予備軍 ネットで判定

私は本年5月29日の誕生日をもって69歳となりましたが、私自身がこれから的生活で一番気がかりなのは、**健康と認知症**です。今年のコロナウイルスの感染拡大で顧問先への訪問もできる限り控えたため、4～7月は、自宅で仕事をする日々が多くなりました。

そこで、私は毎朝早く朝食をすませ、近くの河原への散歩に出かけるようになりました。もう高齢ですから走ることは出来ませんが歩くことはできますので、2時間（途中1時間ほどはベンチで新聞を読んでいますが…）ほど時間をかけていますが、なんとなく気分も爽快になり、おかげで5キロほど痩せることもできました。

次に心配なのは認知症です。認知症と診断されてからでは遅いと思い、出来る限り頭脳的な作業を続けなければと思っておりましたところ、2020年6月20日 日本経済新聞「朝刊」に**認知症ネット判定**という記事が掲載されました。

記事によると、「医療コンサルティングなどを手掛けるキャピタルメディカ（東京・港）は7月、オンライン上で『認知症予備軍』とされる軽度認知障害（MCI）の疑いを判定するサービスを始める。

こうしたサービスは国内初であり、テストの時間は10分～15分。記憶や言語といった6つの認知領域の機能を確認する問題がランダムに出される。A～Dまでの4段階でリスクを判定し、年齢などに応じて助言付きのリポートを受け取れる。個人や介護施設など向けには月額900円で提供する。」とあります。

MICは認知症になる前段階で適切な運動などを行えば認知症の発症を防いだり、遅らせたりすることができるとされており、認知症予防として役立ちそうなイノベーションが生まれているようです。



以上

認知症薬承認 米当局に申請 エーザイ

認知症については、次のような明るい記事が掲載されました。

2020年7月9日 日本経済新聞「朝刊」

エーザイは2020年7月8日、米バイオジエンと開発している認知症治療薬「アデュカヌマブ」について、米食品医薬品局（FDA）への新薬申請を完了した発表した。同薬は認知症の進行を遅らせる効果があるとされ実用化が注目されている。

エーザイは臨床試験（治験）で1600人を超える患者に1年半の投与を行ったところ、認知機能の低下を抑制したことが確認できた。

また認知症では脳内に「アミロイドベータ」という物質がたまることがわかっているが、治験結果ではこれを除去されたことも判明した。

エーザイは当初2020年の早い段階で申請する計画だったが、時期がずれ込んでいた。

以上



【労務】

介護サービス継続綱渡り

2020年2月～3月、名古屋市の通所介護（デイサービス）施設で集団感染が発生しました。市は計126施設に2週間の休業を要請しましたが、半数近くが営業を続けました。顧問先である事業所の理事長は「そうしなければ利用者は行き場を失ってしまうところだった」と言います。

2018年度の全国の訪問介護の有効求人倍率は13倍を超え、他業種と比べても非常に高いです。施設に利用者を大勢集めて効率化することで、なんとか介護を維持しているのが現状のようです。



第1波で発生した福祉施設での集団感染の主な事例

地域・時期	施設の種類	感染者数
名古屋市（2月下旬）	通所介護施設	70人以上
兵庫県伊丹市（3月上旬）	介護老人保健施設	50人以上
千葉県東庄町（3月下旬）	知的障害者入所施設	120人以上
札幌市（4月）	介護老人保健施設	90人以上

第2波の襲来に備える。

再び感染拡大の波が襲ってきたときにケアを提供し続けるためには「医療と介護の連携強化」が必要であることは、今回の第1波の襲来の時に痛感させられました。

コロナ対応で集中治療室（ICU）などが逼迫する一方、外来減少で打撃を受けた病院もあります。余力のある医療の施設、人材を活用し、行き場を失った介護利用者らのケアを担う仕組みをつくれば「介護と医療の双方にプラス」になるのではないかでしょうか。大学、専門学校で医療や介護を学んでいる学生は資格を取得していなくても現場で活躍できます。こうした人たちのネットワークをつくることも有効です。

厚労省によると2025年度に介護人材は34万人不足するとされています。国はこれまで外国人材の受け入れで補強しようと計画していましたが、コロナ禍のように世界全体を襲う危機が訪れれば実現は容易ではありません。

外国人財への依存はもはや万能薬にはなりません。介護人材の賃金向上、待遇改善という根本的な問題の解決も急がなくてはなりません。

以上

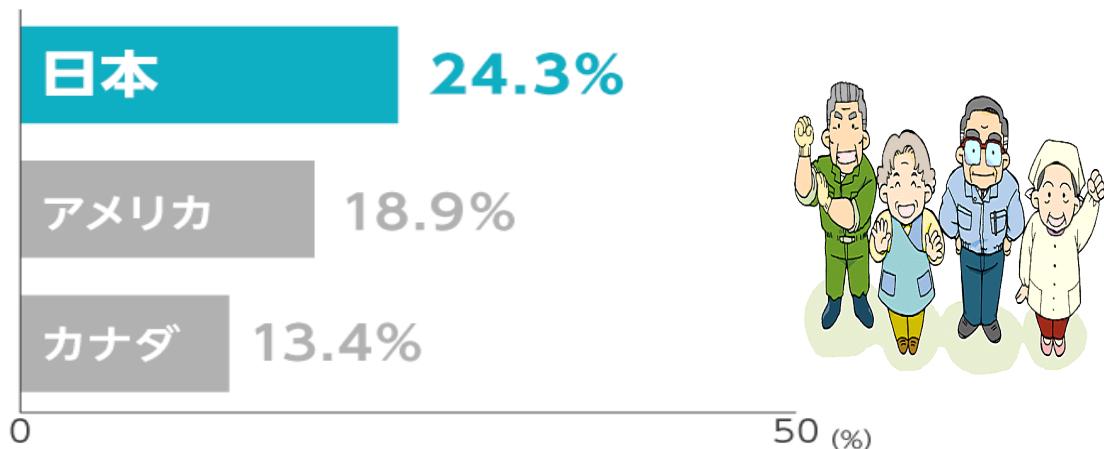
日本の高齢者の就業率は 24. 3%

出典:みんなの介護ニュース 2020年6月22日

2004 年以降、高齢就業者の数は増加傾向にあります。特に 2013 年以降に大幅な増加が目立ちます。2013 年以降は 60 代後半、2017 年以降は 70 歳以上の方の就業率が増加しています。これは、「団塊の世代」の高齢化が背景にあると考えられます。

また、2018 年の主要国における高齢者の就業率を比較すると、アメリカは 8.9%。カナダは 13.4% であるのに対し、日本の高齢者の就業率は 24.3% と、主要国の中でも高い就業率であることがわかります。

主要国における高齢者の就業率



出典：『統計からみた我が国の高齢者』（総務省統計局） 2020年06月22日更新

また、高齢就業者数を産業別に見ると「農業や林業」「サービス業」「卸売業・小売業」の割合が高くなっていることがわかります。さらに、高齢就業者のうち非正規雇用は 76.3% です。そのうち 52.5% がパートやアルバイトとなっています。こうした不安定な雇用形態とも言える高齢者の非正規雇用数は、2018 年には 358 万人となり、2008 年以降、10 年間で 200 万人も増加しました。

コロナ禍で 70 代以上の非正規労働者による相談が急

現在、新型コロナウイルスの影響で失業者が増加するなど、雇用問題が深刻になっています。そのため、労働組合や支援団体からなる『コロナ災害を乗り越える・いのちとくらしを守る・なんでも電話相談会実行委員会』への電話相談の件数が増加しています。新型コロナの影響で、就業先が減少していることが背景にあり、生活費の相談が急増していると言います。



実行委員会によると、相談者の 4 人に 1 人が 70 代以上で、生活保護の受給をためらうケースも少なくないとのことです。また、6 月 6 日に実施された電話相談会に寄せられた相談は 1,217 件。

具体的な相談の内訳は、生活費の相談がトップで 552 件、次いで解雇や雇い止めなど雇用関係の相談が 346 件でした。パートなど非正規雇用の相談者が 315 件。正社員 123 件、無職 233 件などに比べて大きなウエイトを占めていることがわかります。特に非正規雇用の高齢就業者の相談が増加。所持金も乏しく、年金だけでは生計が立てられないものの、生活保護が受けられないほか、受給を避けたいという高齢者の心理も生活の困窮に拍車をかけています。

年金改革法成立、高齢者の就労後押し、年金の受給開始年齢を 75 歳まで遅らせることが可能に！

2020 年 5 月 30 日、年金制度改革関連法が成立しました。

改革の大きな目玉は、年金受給開始年齢が 75 歳まで後ろ倒しできるようになったことです。そのために、厚生年金に加入しやすくなったほか、定年後も働き続ける高齢者が受け取る年金ができるだけ減らない手当てが施されます。

今回の年金改革法のポイントは、次の通りです。

1 つ目は、厚生年金の加入対象者が広がるということです。1 週間あたりの労働時間が 20~30 時間の非正規労働者も、厚生年金に加入できるようになります。

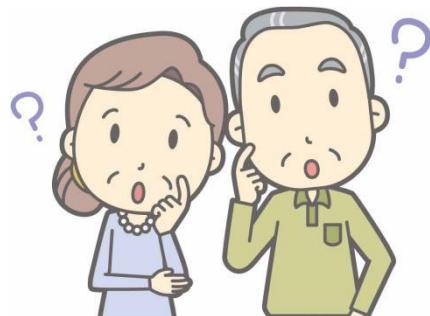
現在は、従業員数が 501 人以上の企業の従業員であることが加入条件。今後は、小規模な就業先でも厚生年金に加入できるようになるため、年金保険料の増加が見込まれます。2020 年 10 月から 2 段階で対象者を広げる方針で、65 万人の新規厚生年金加入者が見込まれています。加入者が増加すれば、社会保険料の負担が軽減することが期待できます。さらに、厚生年金は国民年金より将来的な給付額が高いという政府試算があるため、国民にとってもメリットがあると言えます。

ただし、従業員数が 50 人未満の企業のパートなど短時間労働者は、従来通り厚生年金の加入対象外です。「厚生年金と国民年金では、年金給付額に大幅な差が生まれるのではないか」という声も挙がっています。

2 つ目のポイントは、75 歳まで年金の受給開始年齢を遅らせることが可能になることです。

現在の受給開始年齢は 60 歳から 70 歳まで。原則は 65 歳となっています。1 カ月単位で 60 歳まで繰り下げ受給ができます。逆に、70 歳まで繰り上げ受給を選択することも可能です。繰り下げすれば、年金額は目減りするものの、早く受給できるメリットがあります。繰り上げすれば、受給が遅れるものの、年金額を増額させられます。

75 歳まで受給を遅らせると、65 歳から受給した場合と比べて毎月の受給額が 84% 増えると言います。この制度改革には、高齢者の就業を促進する狙いもあります。



ほぼ 100% の会社が高年齢者雇用確保措置を実施！

高齢者が長く安心して働く環境を支援する制度の 1 つに、高年齢者雇用確保措置があります。これは、高年齢者雇用安定法に基づくもので、**156,607 社の企業が、65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みです。**その割合は全体の 99.8% となっています。

65歳までの高年齢者雇用確保措置を 実施している企業の割合



出典：『高年齢者雇用の現状等について』（厚生労働省） 2020 年 06 月 22 日更新

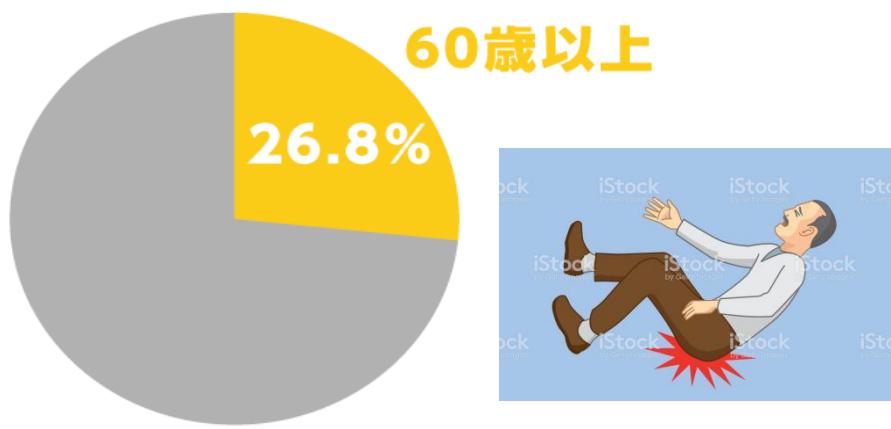
しかし、「65 歳を超えて働き続けたい」と考える高齢者が全員働く企業は、120,596 社と、全体の 76.8% にとどまっています。さらに、70 歳以上まで働く企業は、40,515 社と、全体の 25.8% です。高齢就業者にとって、年金受給開始年齢と働くこと」には大きな関係があります。70 歳を超えて安心して働く制度づくりが求められています。

労災から高齢者を守るために取り組みも必要、高齢者の労災の原因は「転倒」が目立つ

働く高齢者の増加を受けて、転倒や無理な動作による腰痛などの労働災害が増加しています。厚生労働省がまとめた『平成 31 年/令和元年労働災害発生状況の分析』によれば、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設および飲食店で労働災害が増加しています。女性に比べて、男性かつ高齢者ほど労働災害の発生率が高まっています。

労働災害による全死傷者数のうち、60 歳以上が占める割合は 26.8% です。

労働災害による死傷者数の年齢別割合



出典：『平成31年/令和元年労働災害発生状況の分析等』（厚生労働省） 2020年06月22日更新

宮崎県では、2019年の労働災害による死傷者が11年ぶりに1,400人を超えたと言います。前年に比べて11.1%増加しました。データをまとめた宮崎労働局は、「転倒事故の多さが目立つ」と報告しています。高齢者の労働災害による死傷者数は全国的に増加していることがわかります。

滑りにくい床材や靴を活用！高齢者雇用に注力する企業も

高齢者が安全に働く環境は、どのように整えれば良いのでしょうか。厚生労働省は、企業に対して「労災防止のガイドライン」を策定する方針で検討しています。職場のバリアフリーを進めることや、高齢就業者に体力チェックテストと運動指導を行うことなどの内容が明らかとなっています。加齢による筋力の衰えや、平衡感覚の低下による転倒事故が増えているためです。

ただ、こうしたガイドラインはそれぞれの企業や業種の事情に左右され、一律の取り組みが難しいことが懸念されます。そのため、安全衛生の専門家によるアドバイスや職場の安全環境を整えるための整備費助成などを行い、社会全体での制度づくりが必要となるでしょう。労災対策は、企業にとって従業員の生命と健康を守り、貴重な人材の確保を定着させるうえで、非常に重要な課題です。労働災害の発生を限りなくゼロに近づける努力を、社会的責務として果たす必要があります。引き続き、国として、社会として、そして個々の企業単位で労働環境の改善を図り、安全意識の向上に取り組むことが強く期待されています。

以上

介護人材「採用」と「定着」

新型コロナウイルス感染症は、介護人材の採用にも大きな影響を与えていているようです。新型コロナウイルスの第1波が収束しても、従来の採用の在り方がそのまま戻ることは考えにくいようです。

新型コロナウイルスとの共存を前提とした人材採用や定着の方法を模索していく必要がありそうです。

今後、介護人材の採用環境はどう変わるのか。

例えば「景気が悪くなると、介護人材を採用しやすくなる」という説があります。業況が悪化した他産業などで採用抑制の雇い止め、リストラが頻繁に起こり、求職者が増えるため、介護のように慢性的な人材不足に悩む業種にとっては逆に採用しやすくなる、というものです。

新型コロナウイルスと共に存の採用に



確かに介護分野の有効求人倍率と景気には、逆相関の関係が認められます。介護分野の有効求人倍率はリーマン・ショックを境とする2009年度に大幅に低下しました。

その後、景気の回復とともに有効求人倍率は上昇し、2018年度で3.95倍に至っています。2009年当時を振り返ると、周囲から聞こえてくるのは良い話ばかりではありませんでした。応募する求職者は、失業のショックの先行きの恐れなどで精神的に不安定であることも少なくありませんでした。

ただでさえ今後、新型コロナウイルスとの共存が求められる介護事業所では、一定の使命感がなければ務まらないのではないかでしょうか。

私がよく知っている訪問介護事業所では非常勤の職員が複数人立て続けに退職しました。「命の危険を冒してまで、訪問介護の仕事を続ける必要はない」と家族などから説得されたのがきっかけのようです。

その訪問介護事業所では、「自分たちがいなければ利用者はどうなるのか」という使命感で残ってくれたスタッフで業務をなんとか継続しています。

介護コンサルタントの小濱道博氏によれば、「今後『Withコロナ』の時代に簡単に介護職員を中途などで採用できるようになると想るのは早計。もちろん職員の使命感に頼るのも健全とは言い難いが採用活動の中で、介護の仕事の尊さや法人の理念などを伝え、共感してもらえる人材を見つけることが、今まで以上に大切になる」と述べられています。

新型コロナウイルスで職員のストレスが深刻

…最優先で取り組むべきはメンタルケア

新型コロナウイルス感染症の収束がまだ遠い現在、医療・介護従事者が差別の対象となる問題が報道されています。

例えば、看護師の子どもが通う保育所には、他の親から「感染が心配だから登園させないで」との声が寄せられているといいます。また軽い気持ちで職員の送別会を開いたことで感染者が発生し、批判にさらされた例もあったようです。

感染者を出した介護施設が、地域住民のみならず同業の介護関係者から村八分にあったケースもあったと報道されています。

閉鎖的な地域ほど、ある事ない事の噂が駆け巡りやすい。「自分の事業所で感染者が出たらもう仕事をやってゆけない」と考えている事業者もいると報告されています。

この時代においても日本は島国であり、村社会であることをつくづく痛感します。

医療・介護現場の職員の皆さんは常に感染のリスクと戦わなければならず、その心理的なプレッシャーは凄まじいでしょう。

ただでさえ命懸けで業務に当たっているのに、仕事を終えて家庭に帰っても、配偶者がテレワークにより自宅で仕事をしていたり子どもの世話もしなければならない、広い家に住んでいない限り、ストレスの解消は難しいと思われます。



厚生労働省の2017年の調査によれば、医療・介護分野の労働省に占めるメンタルヘルス不調者の割合は全産業の平均レベルでしたが、新型コロナウイルスへの対応に追われた今年は、ほとんどの医療・介護従事者がストレスを抱えており、精神面のケアが必要な職員の方は、相当数増えていると指摘しています。

介護職はテレワークとは無縁

介護職は基本的にテレワークとは無縁です。政府の要請を受け、会議や打ち合わせをテレワークに切り替えることは可能になりましたが、実際の介護は職員の方が直接行う必要があり、リスクの高い職場に出勤しなければなりません。

それどころか、人手不足が介護現場の負荷増大に拍車をかけています。熱があることを隠して勤務を続ける職員の方がいる一方で、見て見ぬふりをして勤務を指示する管理者の方もいると報告されています。

こうした介護現場の疲弊は新型コロナウイルスの感染拡大によって起きたのではなく、以前からあった人材不足の問題が改めてクローズアップされたようです。

職員の方だけでなく、利用者や家族のストレスも大きい。現在、大半の介護施設では、入所者が感染していないても家族などの見舞いを原則としてシャットアウトしているため施設に対する不満の声も聴かれます。

そんな中、ある介護施設ではタブレットなどを用いて入所者が家族と面会できる工夫を取り入れています。この方法であれば、直接でなくとも互いの顔を見て話すことができます。

当たり前のことが当たり前でなくなった今、新しい発想が求められています。「忙しい」は言い訳になりません。こんなときだからこそ、利用者や家族の目線で物事を考えることが大切です。

とはいものの、**経営管理者が最優先すべきは、介護従事者のストレス対策やメンタルケアのようです。**



ストレスチェックの制度は2015年に始まり、常時労働者が50人以上いる事業所では年1回以上実施しなければなりません。50人未満の事業所でも努力義務として定められています。この「常時労働者」とは、常勤者の意味ではなく、週に数回出勤するパートやアルバイトも継続して雇用されている場合は対象人数にカウントされます。

実施しなくとも罰則規定はありませんが、実施せずに事故などが起きた場合には安全配慮義務違反に問われかねません。

介護の専門家の方々からは、新型コロナウイルス感染拡大の第2波が予想される中、経営管理者は職員の方のストレスチェックを実施し、メンタルケアなどの対策に取り組むべきとの指摘がなされています。

ストレスの原因は自分自身にある

多くの場合、ストレスの原因は自分自身にあります。「こうでなければいけない」という思い込みが自らを追い詰めてしまうようです。個人の価値観の問題と言い換えることもできます。

例えば、食事中の箸の持ち方や食べる順番には各人の癖が出やすいのです。主菜・主食・汁物の「三角食べ」が正しいと考える人にとって、1品ずつ食べ終えていく人は我慢できないようです。クチャクチャと音を出して食べることを毛嫌いする人もいます。

では「何が正しいのか」と問われると、明確な根拠がないことに気付きます。

こうしたささいなことが一度気になり始めると、大きなストレスになっていきます。

介護職場でも同様です。利用者が食事をする際、入れ歯などの音がどうしても生じてしまします。それが気になり出すと職員の方は利用者に嫌悪感を抱き、その感情が増幅すれば罵倒や暴力行為につながらないとも限りません。かといって、職員の方が気持ちを内面に押し込めば、次第に鬱になっていきます。

事態が深刻になっていく前に、経営管理者は職員の方のストレスの増幅を予防しなければなりません。

専門家によれば心理カウンセラーなどからカウンセリングを受けられるようにして、まずは職員の方が自分自身を知る機会を設けることが望ましいようです。そうすれば、自分の考え方が偏っていることにも気付けるとのこと。

ある調査によれば、**メンタルケアができている介護事業所では、職員と利用者の笑顔が見られ、逆にできていない事業所では職員間の誹謗中傷や暴言が目立ち、利用者の表情が暗いことも少なくないと報告されています。**

新型コロナウイルスの危機が当面続く中、職員の方のメンタルをフォローする仕組みを取り入れることが、介護事業経営では特に重要であると言われています。その体制を整えた事業所は、人材確保の面でも有利になると思われます。

なお、メンタルケアについては、介護施設のみならず、障害者施設、保育所においても同様に必要な施策です。

以上

未経験者の採用・定着

観光業や飲食業のみならず、幅広い産業において、新型コロナウイルス感染症の影響で従業員の雇用が難しくなっています。

今後、こうした人材が介護業界に職を求めてくる可能性はあります。

介護未経験者の採用においては、就労経験や社会経験がメリットになる一方で、介護に良いイメージをもっていなかったり、前職での固定観念が染みついているというデメリットも挙げられます。年配者のケースも少なくありません。仕事に対する使命感などよりも、雇用されるなら仕事内容は問わないというケースもあり得ます。

こうした要素をどう判断し、定着を図るかが課題となります。

(株)エイデル研究所の小林雄二郎氏によれば、未経験者が定着する鍵として、「マイナスの印象を減らし、プラスの印象を多くする」ことが大切だが、これらのマイナス・プラス要因には「想定内の（予測できる）もの」と「想定外の（予想できない）もの」があるとのこと。

社会福祉法人と世間の常識のズレに注意

さらに小林氏は、例えば、「介護業界は4K（きつい・汚い・危険・給料が安い）という一般的なイメージがあります。しかし、入社後に表1のような想定内のマイナス要因がなくなれば定着率は確実に良くなります。

表1 未経験者が介護現場に定着する鍵

- 想定内のマイナス要因が「それほどでもない」
 - ・思ったより仕事がきつくない
 - ・思ったより給料は安くない
- 想定外のマイナス要因がない
 - ・「組織」としての体制が整っている
 - ・組織風土が一般常識とかけ離れていない
- 想定内のプラス要因がすごく良い
 - ・人の役に立っている実感が確かにある
- 予測不能なプラス要因があった
 - ・仕事が案外楽しい
 - ・法人の魅力、経営者・上司・同僚の魅力など



一方、前の職場では当たり前のことが、転職先の現場できていなかつたら、「想定外のマイナス要因」に面食らい、定着に悪影響を与えます。

特に大企業からの転職の場合、前の職場ではキャリアパスや教育研修、時間外労働や有給休暇、福利厚生などを含めた各種の人事給与制度が当然のように整っていたが、転職先では不十分だったというケースがあり得るようです。

法人としての組織体制や内部規定等の整備状況などは、プロパー職員には最初から「そういうものだ」と思っていますが、転職者には歴然と違いが分かってしまいます。「自分たちの常識が世間の常識とは限らない」との自覚が必要と指摘しています。

受け入れ側や利用者・家族に配慮

次に小林氏は、実際の就業に当たっては下表のような配慮が求められると言います。

表2 未経験者への配慮

- 通所系サービスがある場合には、そこから始める（介護業務に徐々に適応させる）
- 得意分野を任せる（成功体験から自己有用感につなげる）
- 専門性向上のため仕事にステップアップ段階を設け、チェックリストを用いて現状のレベルを明確化する
- 資格取得を奨励・支援し「3年後の受験」への意欲を醸成する
- 名札に「若葉マーク」を付けるなどの工夫で利用者・家族にも周知する
- 採用時に面談した職員による面談等を定期的に実施する
- イベントや声掛けで「歓迎ムード」を表現し、孤独感を抱かせない

表3 未経験者の採用時の注意点と現場担当者への配慮

- 人手不足の中、選考基準は妥協しても、「緩和の基準」を設けておく
- 転職者の配属先の部門ではなく、法人全体で受け入れるという姿勢を明確に示す
- 「過剰に気をつかう」「身構える」必要がないことを徹底する

表4 年配の転職者など、「年上の部下」を持つ現場上司の留意点

- 人生の後輩として一定の配慮は必要だが、指示や指導に遠慮は不要
- 逆に学ぶべき点や教わることがあれば、率直に学ぶ
- 双方を管理者や経営幹部がしっかりとフォローすることは不可欠

いずれにしても、今回の新型コロナウイルスによって、介護職員の採用環境は様変わりすることが予想されます。今後の採用戦略によって、法人としての方針を定めておく必要があるでしょう。

以上

介護職はハラスメントに遭いやすい

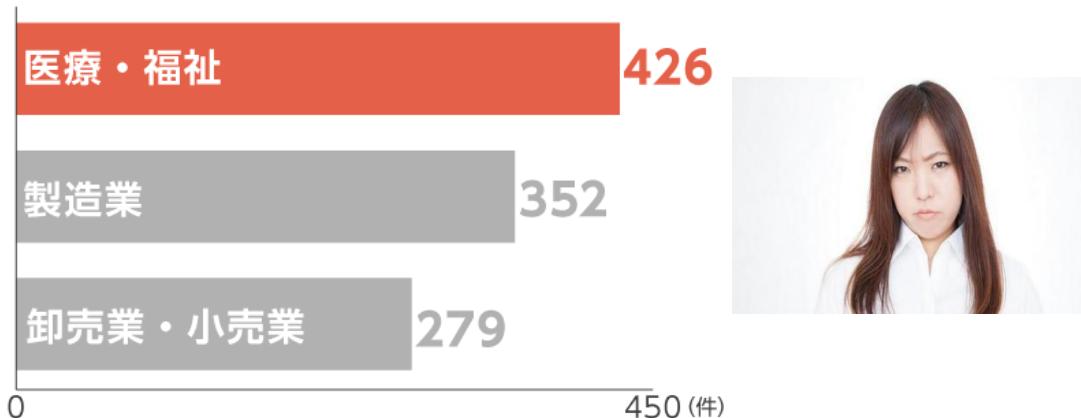
精神疾患による労災申請が過去最多の 2,060 件に

6月26日、厚生労働省は、2019年度における過労死をはじめとした労災補償状況を公表しました。この中では、請求件数が2,996件となり、前年度に比べて299件増加したことや、支給決定件数が725件でこちらも前年度に比べて22件増加したことなどが判明しています。

そのうち、労働によってうつ病などの心の病になったという精神障害に関する労災の請求件数は2,060件、支給決定件数は509件となっており、これは統計が始まった1983年以来、最多となる数です。

また未遂も含めた自殺の件数は202件で、こちらも前年と比べて2件増加しています。業種別で見ると、**最も多いのは「医療・福祉」の426件**となっており、続いて「製造業」の352件、「卸売業・小売業」の279件と、**医療・福祉分野が最も多いことが発覚。**

【業種別】精神疾患による 労災の申請件数



出典：『令和元年度「過労死等の労災補償状況」』（厚生労働省）を基に作成 2020年7月6日更新

より細かい業種別の分類では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が256件の請求件数、48件の支給決定件数となり、いずれも最多となりました。「医療業」はそれぞれ169件、30件となっており、ともに第2位です。

のことから、医療・福祉分野で働く人々が、労災に直面する可能性が他業種に比べてかなり高いという現状が浮ぼりになりました。

ハラスメントを受けたことがある介護職員が4～7割

以前より、介護業界では利用者によるハラスメントが問題となっていました。

2019年3月、三菱総合研究所が公表した『介護現場におけるハラスメント対策マニュアル』という資料のデータでも、その実態が如実に記されています。この中では、「叩かれる、物を投げつけられる、唾を吐くなど身体的暴力や、威圧的な態度を取る、怒鳴る、嫌がらせなど精神的暴力、卑猥な言動や抱きしめるなどのセクシュアルハラスメント」を介護現場におけるハラスメントと定義。

介護施設や事業所で働くスタッフのうち、これらのハラスメントを利用者本人、あるいは家族などから受けた経験のある人が、業種によって差はあるものの4割から7割、家族などからは1割から3割と、高い割合でいることが判明しています。

ハラスメントの種類別でみると、利用者からのハラスメントでは、訪問介護、訪問リハビリテーション、通所介護、居宅介護支援などの業種では、精神的暴力が最も多く、特定施設入居者生活介護や認知症対応型通所介護、介護老人福祉施設、小規模多機能型居宅介護、小規模多機能型居宅介護では身体的暴力が最多となっています。

これらをまとめると、訪問系のサービスでは精神的暴力の割合が高く、入所・入居施設では身体的暴力の割合が高くなる傾向があります。後者については精神的暴力の割合も同様に高く、スタッフがよりハラスメントにさらされやすい状況となっているようです。

ハラスメントは職員の離職につながる

介護職の退職理由として最も多いのが「職場の人間関係」

こうしたハラスメントには、介護現場に重大な問題をもたらします。

上記の資料によると、ハラスメントを受けたことを原因として、仕事を辞めたいと思ったことのある職員は全業種およそ2割から4割。ハラスメントによってけがや病気になったことがあるという職員は1割から2割となっています。また、公益財団法人介護労働安定センターが公表している『介護労働実態調査』の2018年度版では、介護業界の離職率は15.4%と、全産業の離職率である14.6%に比べて高い傾向にあることが判明。



介護職を辞めたい…

みんなが辞めたいと思う7つの理由・ブラック企業の特徴も解説

同様の離職理由についてのアンケート（複数回答）によると、**退職理由で最も多かったのは「職場での人間関係に問題があつたため」の22.7%**です。介護職以外ではこの回答を行った割合は14.6%で、それと比較すると非常に高い割合です。

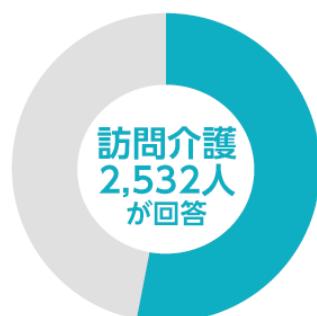
この人間関係の中には、スタッフ同士の関係もあるものの、利用者や家族との関係も含まれており、ハラスメントが介護業界の離職率を高める原因のひとつとなっているのです。

2~4割の人はハラスメントを受けても人に相談していない

ハラスメントに対する業界の対応が遅れていることも、介護業界の大きな課題となっています。先述の『介護現場におけるハラスメント対策マニュアル』によると、利用者や家族などから職員へのハラスメントが行われたことの把握について、業種によって差があるものの、事業者の3割から6割が「ハラスメントは発生していない」と回答。

「ハラスメントの発生を把握している」とした事業所も3割から5割程度あるものの、「ハラスメントの有無を把握できていない」という回答も1割程度あったことが判明しています。また、ハラスメントを受けた職員が「ハラスメントを受けた際には些細な内容でも相談した」と答えたのは2割から5割となっています。一方で、「ハラスメントを受けた際に相談をしなかった」との回答も2割から4割程度と多数ありました。職員と事業所の間で、ハラスメントの実態が正確に伝わっていないのが現状です。こうした状況を反映してか、利用者・家族からハラスメントを受けた際に必要な対応に関するアンケートでは、「事業所内での情報共有」「相談しやすい組織体制の整備」と答えた職員がいずれも5割から6割超と、過半数となっています。

利用者・家族などからのハラスメントの対応として必要なこと



53.3%
▼
相談体制の整備



出典：『介護現場におけるハラスメント対策マニュアル』（三菱総合研究所）を基に作成 2020年7月6日更新

法改正など職員を守る動きが活発化

精神疾患の労災認定の基準が改正へ

国は現在、ハラスメントへの対応策を強めています。

5月29日には、厚生労働省が「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正。都道府県の労働局長に通達したことを発表しました。この改正は労災認定について評価基準となる「心理的負荷評価表」に、パワーハラスメントについて追加し、表内の「具体的出来事」の項目においても「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」という項目を追加したものとなります。

これは、同省の内部部局である労働基準局が実施した検討会である「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」が出した報告書を受けてのものです。報告書の中では、6月1日から施行されたパワーハラスメント防止対策関連法で、職場におけるパワーハラスメントの定義が法律で規定されたことから、心理的負荷評価表もそれに対応すべきという見解が示されていました。

このパワーハラスメント防止対策関連法では、労働施策総合推進法や労働者派遣法の改正でパワーハラスメントの防止措置について明文化されたほか、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正でセクシュアルハラスメントや、マタニティハラスメントなどの対策も強化。

事業者や上司だけではなく、同僚についても言動に注意することが労働者の責務であるとされるなど、各方面のハラスメントへ対応する改正となっています。

厚労省は対策のための動画を配信

また、介護業界で起こる利用者や家族からのハラスメントへの対策も、厚労省は打ち出しています。

同省は5月13日に動画投稿サイトのYouTubeに、「介護現場におけるハラスメントに関する職員研修」という動画を投稿。翌日14日に発出した介護保険最新情報のVol.833で、周知を行いました。

この動画の中では、組織的、総合的なハラスメント対策や適切な初期対応、要因の分析などが重要であるとしたほか、職員に対してハラスメント対策としてできることを列挙しています。

「介護現場におけるハラスメントに関する職員研修」の動画の内容

- 1.施設、事業所としての
ハラスメントに対する基本方針
- 2.介護現場におけるハラスメントに
ついての基本的な考え方
- 3.ハラスメント予防・対策のために
職員の皆さんができること
など

出典：『介護現場におけるハラスメントに関する職員研修』（厚生労働省）を基に作成 2020年7月6日更新

「利用者に提供できるサービスの範囲を理解する」「適切なケアを行うために、利用者の諸情報を知る」など、13個のチェック項目を紹介しています。

以前より深刻な人手不足が呼ばれている介護業界ですが、こうしたハラスメントが起きやすいという特徴も、その原因のひとつとなっていることは確かです。それを取り除くため、ハラスメントに対する明確な対応策を取ることが求められています。



以上

【会計】

福祉法人会計の基本

貸借対照表

貸借対照表は、財産がどれだけあるのか、明らかにするために資産、負債、純資産を一覧表にした書類です。

第三号第一様式（第七条関係）

法人単位貸借対照表

平成 年 月 日現在

(単位：円)

資産の部				負債の部			
	当年度末	前年度末	増減		当年度末	前年度末	増減
流動資産				流動負債			
現金預金				短期運営資金借入金			
有価証券				事業未払金			
事業未収金				その他の未払金			
未収金				支払手形			
未収補助金				役員等短期借入金			
未収収益				1年以内返済予定設備資金借入金			
受取手形				1年以内返済予定期運営資金借入金			
貯蔵品				1年以内返済予定期リース債務			
医薬品				1年以内返済予定期借入金			
診療・療養費等材料				1年以内支払予定期未払金			
給食用材料				未払費用			
商品・製品				預り金			
仕掛品				職員預り金			
原材料				前受金			
立替金				前受収益			
前払金				仮受金			
前払費用				賞与引当金			
1年以内回収予定期長期貸付金				その他の流動負債			
短期貸付金							
仮払金							
その他の流動資産							
徵収不能引当金							
固定資産				固定負債			

財産状態をみてみよう

貸借対照表は「社会福祉法人の財政の状態」を説明する書類ですが、まずは、勘定科目を抜きにした財政状態の設例によって、何がわかるのかを見てみましょう。

(福祉)甲の貸借対照表を前年度と比べてみましょう。

(社福)甲の貸借対照表

単位:百万円

	当年度末	前年度末	増減		前年度末	当年度末	差額
資産	1,000	950	50	負債	200	190	10
				純資産	800	760	40

「当年度末」の財政状態は「資産」が1,000百万円であり、「負債」が200百万円であることから「資産」が「負債」を上回っていること、「資産」から「負債」を差し引いた「純資産」が800百万円であり、財産の状態はプラスであることがわかります。

「当年度末」をみるとことで、現在の財産の状況は明らかになりますが、財政状態が「前年度末」に比べて良くなっているのか、それとも悪くなっているのかは、「当年度末」を見るだけではわかりません。

社会福祉法人の貸借対照表は「当年度末」と「前年度末」の対比型で作成されています。資産、負債、純資産のそれぞれについて、前年度に比べて増えているのか、減っているのか「前年度末」と比べることがポイントです。

貸借対照表によって、財産の状態が前年度末に比べて良くなっているのか、悪くなっているのかを把握します。

上記事例では、「資産」は1年間で50増え、資産規模が大きくなっています。一方、「負債」も1年間で10百万円増えています。負の財産も昨年に比べて増えています。

「資産」から「負債」を差し引いた「純資産」は、1年間で40増えています。

「資産」の増加が「負債」の増加を上回ったため、「純財産」が前年度末に比べて増えており、財産の状態が前年度末に比べて良くなっていることがわかります。

このときに「増えた資産は何が増えたのだろう?」という素朴な疑問を持つことが大切です。

以上



【ちょっと気になる新聞報道】

◆保育所事故 1744 件で最多

内閣府 19 年調査 死亡 6 件、半数は認可外

2020 年 6 月 27 日 伊勢新聞

内閣府は 2020 年 6 月 26 日、2019 年に全国の保育所や幼稚園、認定こども園などで起きた事故が 1744 件に上がり、現在の集計方法となった 15 年以降で最多だったとして発表した。このうち子どもが死亡したケースは 6 件で、半数は保育士の配置人数などが国の基準を下回る認可外施設が占めた。2019 年 10 月から幼児教育・保育の無償化が始まり、認可外施設も対象となっているが、保育の質と安全確保が課題だ。

全体の事故件数は前年比で 103 件増。内閣府は「事故が起きた際に、施設が自治体に報告する制度が浸透してきている」と分析する。

死亡事故は 6 件で前年から 3 件減った。施設別内訳は認可外施設が 3 件、認可保育所が 2 件、一時預かり事業が 1 件。年齢では 0 歳が 1 件、1 歳が 3 件、2 歳が 2 件だった。死亡事故の状況は睡眠中が 4 件で、うち 2 件がうつぶせ寝だった。うつぶせ寝による死亡事故は後を絶たず、内閣府は事故防止のため指針を作成。「医師から勧められていない限りは、あおむけで寝かせることが重要」と呼び掛けている。

睡眠中以外は昨年 5 月に大津市の交差点で車 2 台が衝突し、散歩中の 2 歳の園児 2 人が死亡した事故だった。



死亡を除く 1738 件のうち、1401 件(80.6%)が骨折で、意識不明になったケースも 11 件あった。内閣府は 19 年 1 月～12 月の死亡事故と治療に 30 日以上かかるけがや病気による事故について、自治体からの報告件数を集計した。

◆心の病、女性申請急増

19 年度労災最多を更新 目立つハラスメント原因

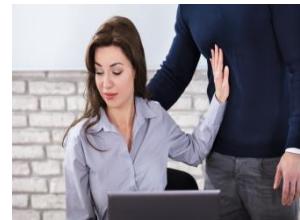
2020 年 6 月 27 日 伊勢新聞

厚生労働省は 2020 年 6 月 26 日、仕事が原因でうつ病など精神疾患にかかり、2019 年度に労災申請したのは前年度比 240 件増の 2060 件、労災認定されたのが 509 件で、いずれも 1983 年度の統計開始以降、最多だったと発表した。女性の申請が 164 件増の 952 件と、男性に比べ大幅に増加。認定されたケースのうち自殺(未遂を含む)が 88 人で前年度より増えた。

認定原因では「いやがらせ、いじめ、暴行」が 79 件、「セクハラ」42 件など職場でのハラスメント関連が多かった。

企業にパワハラ防止対策を義務付ける女性活躍・ハラスメント規制法が 6 月に施行され、厚労省の担当者は「立法の動きを受け、関心が高まったのではないか」と分析している。

業種別の認定件数では「社会保険・社会福祉・介護事業」が 48 件と最も多く「医療業」(30 件)、「道路貨物運送業」(29 件)と続いた。



年代別にみると、20 代からの申請が前年度より 100 件増し大幅に伸び、若い世代が精神的な負担を抱える傾向が浮き彫りになった。

過重労働が原因の脳・心臓疾患による労災認定は 216 件で 22 件減少した。うち死亡(過労死)は 86 人だった。業種別の認定件数では「道路貨物運送業」が全体の 3 割近い 61 件。「その他の事業サービス業」「飲食店」「飲食品小売業」と続いた。

認定されたケースで月平均の時間外労働を見ると、発症前 1 カ月間に 120 時間以上 140 時間未満の 33 人、2~6 カ月間の月平均で 80 時間以上 100 時間未満の 73 人が最多だった。

過労死ラインは発症前 1 カ月間の時間外労働が 100 時間、2~6 カ月間では平均 80 時間とされている。

◆介護で育休増 中小で助成金

コロナ影響、一人最大 35 万円

2020 年 7 月 7 日 日本経済新聞「朝刊」

厚生労働省は新型コロナウイルス感染症の影響で家族の介護が必要になった従業員を抱える中小企業を対象に、特例の助成金を設けた。従業員に有給休暇を与えると一人当たり 35 万円支給する。2021 年 3 月末を期限とする。

休暇の取得日数が合計 5 日以上 10 日未満は 20 万円、10 日以上は 35 万円支払う。一中小企業者あたり 5 人まで申請可能だ。

年次有給休暇や介護休業・休暇とは別の休暇を取得させるケースに限定する。2020 年 4 月 1 日までさかのぼって適用する。

従業員の家族が預けられている介護施設で感染者が出て、利用できなくなるケースを想定する。

◆ 「ペーパレス精算」に攻勢

IT各社 10月の新ルール契機

マネフォ

紙の領収書いらず、

コンカ

キャッシュレス連携

2020年7月14日 日本経済新聞「朝刊」

10月に改正電子帳簿保存法（電帳法）が施行されるのを控え、マネーフォアードやコンカーなどIT（情報技術）各社が経理業務を効率化できるクラウドサービスの売り込みを強めている。新ルールでは紙の領収書や請求書を保存せずに済むため、明細を印刷したり、社内で伝票をやり取りしたりする手間が省ける。

テレワークを推進させたい企業の導入が加速しそうだ。
「経費精算の差し戻しが大幅に減った」。社員70人ほど
の鋼材商社、ハヤカワカンパニー（名古屋市）で経理を手
掛ける岸垣吾氏は喜ぶ。同社は1年ほど前、紙の領収書を
添付せずに交通費などを精算できるシステムを導入した。

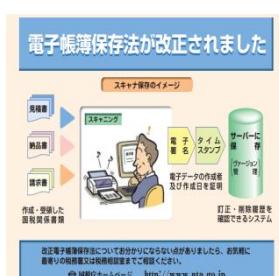


「日時や金額の転記ミスがなくなり、書類を持ち運ぶ手間もなくなった。（岸氏）
同社が活用するのがマネーフォワードの「クラウド経費」。社員の申請から上司の承認
経理担当者の精算処理まで、クラウド上で一元管理できるサービスだ。

個人向け家計簿アプリで1千万人超の利用者を抱えるマネフォは、給与計算など法人
向けサービスを相次ぎ強化している。

新規申込6割増

スマートフォンで撮影した画像が領収書代わりになるほか、交通系電子マネーや法
人クレジットカードの決済情報を自動的に経理システムに取り込める。申請時に紙の
帳票を社内でやり取りせずに済むのが利点だ。マネーフォワードによると経費精算を
含む法人向け有料クラウドサービスは5月、新規申し込み件数が1月比で6割増えた。



10月に電帳法の新ルールが施行され、税務調査の多くの
場面で電子データを使えるようにする。IT各社が注目する
のは、データ改変できないクラウドサービスで決済情報を管
理すれば、紙の領収書や請求書の原本を保存せずにすむ点だ。

これまでも一定の条件を満たせば領収書などデータのみで
保存できたが、システムや内規の整備が必要で、紙を破棄する
企業は少なかった。さらにクラウドの決算データは支払の
証明として認められていなかった。

紙の請求書などが残っていると、一部の社員は出勤せざるを得なくなる。マネフォ子
会社のMF KESSA Iが4月に実施した調査によると、経理担当者1千人のうち
毎日テレワークできたのはわずか17%。8割強の担当者は請求書の発行や受け取りな
ど紙の書類に対応するため出社する必要があったという。

国はクラウド利用を念頭に、税務調査に必要なデータ保存の条件を緩和した。
このほど新ルールのQ&A集を公表し、経理業務のペーパーレス化に本腰を入れる。

商機を見出したのはマネフォだけではない。経費精算システムで国内最大大手のコンカー（東京・中央）はPWCジャパングループと提携。経費精算の手入力を減らすため、「Pay Pay（ペイペイ）」などキャッシュレス決済の連携先を増やしている。

コンカーによると日本のサラリーマンが経費精算に使う時間は1カ月平均59分に上がる。同社の三村真宗社長は「経費精算の業務自体をなくしたい」と話す。

伝帳法に対応

6200社超が導入する経費精算システムを手掛けるクラスは6月、電帳法対応への需要が増していることを受けてソフトを更新した。クラスのシステムで請求書を受け取った企業も、金額や日付など一括検索できる機能を設けた。

在宅勤務を機に検討する企業が増え、電帳法に対応するため経費精算システムのオプション契約は「5月に1千社超と1月比で3割強増えた」（松本慎一郎執行役員）。

課題は受け取った請求書の扱いだ。取引先によって様式は様々で、郵送やメールではなく手渡しで受け取ることもある。電帳法に詳しいSKJ総合税理士事務所（東京・千代田）の神山喜久所長は「受け取った担当者の提出漏れや紛失を防ぐ必要がある」と指摘する。

名刺管理ソフトのSansanが5月、紙の請求書のデータ化を代行するサービスを始めた狙いはこれだ。紙の請求書の送付先を同社の拠点に設定してもらい、光学式文字読み取り装置（OCR）などを使って数時間でデータ化する。請求書専用の「私書箱」を提供するイメージだ。

◆会計士、デジタル監査拡大 遠隔で確認、異常値を検知

2020年7月17日 日本経済新聞「朝刊」

大手監査法人がデジタル技術を使う監査システムの利用拡大を急いでいる。人を介さず企業の経営情報を常時確認したり、財務諸表の異常値を検知したりする。新型コロナウイルスの感染拡大の懸念が再び高まるなか、決算期末に集中する業務の平準化や効率化を推進。非常時でも滞りなく監査できるようとする。

コロナ下、業務の平準化 推進

あづさ監査法人は、企業の統合基幹業務システム（EPR）に随時アクセスし、受注状況などを遠隔で確認する仕組みを強化する。2020年3月期の監査で5社だった対象企業を21年3月期に15～20社に広げる。PWCあらた監査法人も7月に同様の取り組みを開始。導入企業を作業中も含む現在の6社から今秋までに10社以上に増やす。

監査法人は1年を通じて企業を監査する。例えば、企業のなかで会計上のリスクの高い事業を見定め、期末以外でも関連する拠点を訪ねて請求書など確認する。外出自粛などの対策が強化されるこうした作業が難しくなる。監査も遅れかねず、遠隔での情報収集の重要性が高まっている。



会計士が自宅などで効率的に業務できるシステムの導入も広がる。あずさは、有価証券報告書の財務諸表（日本基準）の数値の検算ソフトを開発した。～中略～

監査法人トーマツは人工知能（A I）を使い、企業財務を分析する。棚卸資産回転率などが統計データと比べ異なる場合、会計士が簡単に把握できるようとする。

コロナ禍の収束は不透明で今後は減損処理の必要性など難しい判断を迫られる機会が増える可能性がある。～以下省略～

◆新常態「その仕事、A Iで」

2020年7月19日 日本経済新聞「朝刊」

新型コロナウイルスの収束のめどがたたないなか、人工知能（A I）で業務を自動化する動きが広がっている。日本経済は新型コロナで変調するまで慢性的な人手不足にくるしんでいた半面、デジタル化は遅れていた。人の接触を減らすためにも、自動化の機運は高まる。ニューノーマル（新常態）に備えて働き手の教育を充実し、自動化される仕事から人材を移す必要がある。

採用の手控えが広がる転職市場のなかでも「自動化されやすい職種」は求人減が目立つ。パーソナルキャリアの転職情報サイトに掲載された約2200職種の求人（正社員と一部契約社員）を英オックスフォード大学の研究をもとに、自動化されやすい職種（約250）とそれ以外に分類。5月と6月の求人数は、自動化されやすい職種が前年同月より30%以上減り、それ以外は1割程度の減少だった。

定型業務、求人30%減 問われる人材教育

自動化されやすいのは定型的な作業が多い事務職（35～37%減）や製造業の現場職（30～31%減）。2019年から伸び率の差が目立ち始め、企業が自動化にシフトし始めていた可能性がある。さらに新型コロナでは、「蜜」をさける手段としても重要になった。自動化を担うのがA IやR P A（ロボティク・プロセス・オートメーション）だ。



～中略～

企業は自動化や効率化につながる情報分野に積極的に投資する。経済産業省の特定サービス産業動態統計では、新型コロナで企業活動が停滞した4～5月も情報サービス業の売上高が前年よりも増加。

もともと日本は、先進国の中でも自動化が遅れていた。米マッキンゼー・アンド・カンパニーは日本で将来的にA Iやロボットに代替される可能性がある雇用の割合が56%と試算。世界54カ国・地域の平均（50%）を上回った。

デジタル技術は仕事を奪うだけではない。新しい雇用も生む。米マイクロソフトは2025年までに、データ分析などで世界に1億4900万人分雇用が生まれると予測する。ただ必要な知識や技術は、新しいものだ。米国ではその変化に合わせた人材の再教育に動き出している。

米議会の超党派のグループは5月、コロナ禍で失業した人に一人4千ドルの職業訓練費を支援する法案を提出した。デジタル関連などの高度技術を習得するプログラムの受講者が対象で、民間でもマイクロソフトや米グーグルがオンライン研修の提供や支援を表明している。

一方で日本のコロナ対策は雇用調整助成金など既存の雇用を維持する目的のものが中心だ。コロナ禍の先にある社会が必要とされる人材を育成することが、日本に求められる最大の経済戦略だ。

編集後記

夜の街も決して悪いばかりではない。

私は昭和を代表するおじさんです。いや、もうお爺さんになろうとしています。ネオン、涙、男と女、酒場、……昭和の歌謡曲には、こういう言葉がよく使われました。

ため息、こぬか雨、ゆきずり……。盛り場の濃密な匂いをまとった歌を、みんなが口づさんだものです。

実際にサラリーマンであった当時の私は、そこにひとときの愉楽を求めて仲間と集い、ロマンを見出していたものです。

かくも私が愛してきた盛り場が、昨今はすいぶん無遠慮な視線にさらされています。

既にこのような盛り場への出入りからは卒業した私ですが、若かりし頃の楽しい思い出が残っている場所もあります。

しかし、新型コロナウイルスの感染がひろがるなかで、行政や専門家が危うさを強調するのが「夜の街」です。いつの間にか世に知れわたった、このあやふやな言い方は誰の考案なのでしょうか。どこか蔑みのニュアンスを感じるというのは私だけでしょうか。

「感染者〇人は『夜の街』関連」「どうする『夜の街』対策」…。メディアだってこんなふうに報ずるから気が引けますが、文脈によっては、健全な市民生活の敵のようにイメージされる恐れもあります。社会のさまざまな弱さを浮かびあがらせ、亀裂をもたらすコロナ禍。何気なく使う言葉に傷つく人もまちがいなくいることでしょう。

「咲いて流れて散ってゆく 今じや私も涙の花よ……。」かつて森進一さんが歌った「盛り場ブルース」には、それこそ日本中の「夜の街」が登場し、そこに生きる人たちの哀歎がにじんでいました。

東京から始まり、札幌のススキノ、大阪のキタとミナミ、博多の中州。次々に歌われる名を聴けば、懐かしさとともに以前のように安心して楽しめる場所になってほしいと思います。

以上



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

伊勢曾祢事務所 三重県伊勢市曾祢1-1-18
TEL 0596-21-2468

〒517-0501

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
ファインシャルプランナー
前野 三駒