ゆびすいニュースの市場シェアを調査！

おかげさまで昨年の秋、ゆびすいニュースは通算で創刊 100 号を迎えました。
（※公益号は、2019 年に従来のゆびすいニュースから分離して今回で NO.9 としております）
そこで今回は全国の幼稚園・保育園・こども園のお客様のお手元に、どのくらいゆびすいニュースが届いているのか編集部で調査をしてみました。

都道府県	施設合計	シェア率	都道府県	施設合計	シェア率
北海道	1126	2.3%	滋賀県	279	5.7%
青森県	763	1.0%	京都府	610	9.7%
岩手県	366	4.1%	大阪府	1920	17.8%
宮城県	446	12.3%	兵庫県	1237	9.3%
秋田県	278	6.8%	奈良県	192	20.3%
山形県	282	18.8%	和歌山県	160	10.0%
福島県	302	12.3%	鳥取県	108	1.9%
茨城県	618	7.1%	島根県	269	0.7%
栃木県	394	5.1%	岡山県	328	4.9%
群馬県	552	2.4%	広島県	582	8.8%
埼玉県	1303	9.8%	山口県	309	8.7%
千葉県	971	3.9%	徳島県	149	4.7%
東京都	2178	6.6%	香川県	176	3.4%
神奈川県	1575	6.2%	愛媛県	230	13.0%
新潟県	549	2.6%	高知県	141	22.0%
富山県	268	3.4%	福岡県	1292	13.0%
石川県	423	8.3%	佐賀県	300	13.0%
福井県	286	0.3%	長崎県	554	1.8%
山梨県	209	3.8%	熊本県	703	3.1%
長野県	241	10.8%	大分県	386	10.1%
岐阜県	309	5.2%	宮崎県	558	3.2%
静岡県	720	6.3%	鹿児島県	728	3.2%
愛知県	1117	5.2%	沖縄県	623	0.3%
三重県	296	5.4%	合計	27406	7.3%

施設合計は、学校基本調査や社会福祉施設調査などから抽出した、私立の幼稚園・保育園・こども園の施設数となります。シェア率はご契約いただいている施設様ではなく、「ゆびすいニュースの送付数」となっています。

結果はこちらの表のようになりました。なんと全国の施設のうち７%以上ものお客様のお手元にゆびすいニュースが届いている事が判明しました。

各地域別でみると、弊社の創業地である関西を筆頭に現在事務所を置かせていただいている（表中着色部）エリアの周辺地域で高いシェアが目立ちます。

しかしながらまだまだ認知が進んでいない地域もあります。コロナの影響で、幸か不幸かオンラインを活用したコミュニケーション技術により、遠方のお客様に対するサービスも充実してきております。今後ももっと多くのお客様に、ゆびすいが、又ゆびすいニュースが認知していただけるよう、社員一同精進してまいります。

ゆびすいニュースの送付先や、経営・会計・労務等にお困りのお客様が周囲にいらっしゃいましたら、是非ゆびすいグループまでご紹介下さい。（info@yubisui.co.jp）

施設合計は、学校基本調査や社会福祉施設調査などから抽出した、私立の幼稚園・保育園・こども園の施設数となります。シェア率はご契約いただいている施設様ではなく、「ゆびすいニュースの送付数」となっています。

2022年11月発行／編集責任者　ゆびすいグループ　広報委員会／TEL 072-238-0171／印刷　㈱ケーエスアイ

YUBISUI NEWS

公益法人版

No.09
2022

特集 福利厚生制度の考え方

ゆびすいグループ
YUBISUI

CONTENTS

相続事例　遺産を公益法人等の団体に寄付したいとき …… 02

会計TOPICS　公定価格の変更点　保育士・幼稚園教諭等の処遇改善について …… 03

社労士からのアドバイス　育児介護休業法の法改正について …… 05

特集　福利厚生制度の考え方 …… 07

行政書士の目の付けどころ　子ども・子育て新制度への移行について …… 09

コンサルの現場から　園児募集に取り組む …… 11

介護業界を読む　介護ロボット …… 13

情報管理部より　身近に潜むリスクを未然に防ごう！ …… 14

NEWS　ゆびすい顧客分布図（幼・保） …… 15

相続事例

遺産を公益法人等の団体に寄付したいとき

相続専門部　大阪支店
税理士　吉田卓司

遺産の全部や一部を、国や地方公共団体、学校法人や社会福祉法人、大学等の研究機関、その他社会貢献を行う公益法人などに寄付したいとお考えの方もおられるのではないでしょうか。こういった法人に遺産を寄付する場合の税金の取扱いについて解説いたします。

ケース①　遺産を取得した相続人が法人へ寄付

被相続人 →（遺言・相続）→ 相続人 →（寄付）→ 法人

【相続税】

（原則）遺産をいったん相続人が取得しているので、相続税がかかります。

（例外）次の要件を満たす場合、一定の手続き（申請）により、相続税が非課税となります。

①相続税の申告期限（亡くなってから10ヶ月後）までに寄付すること

②国・地方公共団体や、一定の公益法人（要件を満たす学校法人、社会福祉法人など）に対する寄付であること

ケース②　遺言により法人へ寄付

被相続人 →（遺言により寄付）→ 法人

【相続税】

（原則）遺産を受け取った法人に、相続税はかかりません。

（例外）相続税の負担を不当に減少させると認められる場合は、法人に相続税がかかります。

【所得税】

（原則）不動産や有価証券などを寄付した場合、亡くなった方が法人に時価で譲渡したものとみなして、亡くなった方に所得税がかかります。

（例外）次の要件を満たす場合、一定の手続き（申請）により、所得税が非課税となります。

①原則として、亡くなった日から4ヶ月以内に非課税の申請をすること

②国・地方公共団体（※）、一定の要件を満たす公益法人（要件を満たす学校法人、社会福祉法人など）に対する寄付であること

※国・地方公共団体への寄付は申請不要

善意で財産を寄付しても、要件を満たしていなければ、思わぬ税金がかかることがあります。また、亡くなった後、相続人の方が一定の期限内に手続きをしなければなりませんので、事前に、その法人に寄付した場合の取扱いについて、確認しておいた方が良いでしょう。

遺言・相続についてご興味・ご心配のある方は、是非ともゆびすいの担当者にご相談下さい。

TOPICS

公定価格の変更点
保育士・幼稚園教諭等の処遇改善について

※この記事は令和4年9月10日時点の情報で作成しています。

東日本事業部
佐藤 大樹

■「3%程度（月額9,000円）の処遇改善」について、令和4年10月以降の取り扱いが、子ども・子育て会議（第61回：令和4年7月7日）にて示されました。

この処遇改善は、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき、保育士・幼稚園教諭等を対象として、令和4年2月から令和4年9月まで補助事業として実施されてきましたが、10月以降は従来の処遇改善と同様に、公定価格の加算として位置づけられることになります。

■公定価格の変更点

給付方法は、公定価格の加算部分2（特定加算部分）において処遇改善等加算Ⅲが新設され、各園に給付される見込みとなっています。

※「国家公務員給与改定対応部分」の令和4年10月以降の取扱いについては、令和4年人事院勧告の内容を踏まえて対応を検討される見通しです。

■要件等

対象者や要件等の仕組みについては令和4年9月以前の補助事業と同様とされます。また、9月以前の補助金により、今回の処遇改善を実施している施設・事業所については、令和4年10月の見直し時に改めて加算認定を行うことは不要とされています。

〇単価

・公定価格上の配置基準に基づいて算定

・各種加算で算定される職員は平均取得率により一律に単価を算定

※公定価格の見直しによる措置が年度途中であることを考慮されていますが、円滑な開始のため、令和4年10月から令和5年3月までは従前の補助金と同様に、各種加算について平均取得率により一律に算定されます。令和5年4月以降の取扱いは令和5年度予算編成過程で検討される見込みです。

〇対象者

保育所や幼稚園等に勤務する職員

※施設が独自に加配している職員も含めて一定の賃金改善が可能となるよう、実際の賃金改善に当たっては施設の判断で柔軟な配分が可能。

※7月7日時点の公表資料には、記載がありませんが、従前の補助事業と同要件としますと、法人役員を兼務する施設長や延長保育・預かり保育などの通常の教育・保育以外のみに従事している職員は対象外になる可能性があります。

〇要件

①賃金改善を行うこと

②賃金改善のうち最低でも2／3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当によること

③賃金改善計画書及び賃金改善実績報告書を提出すること

※従前の補助事業と同様であれば、補助基準額以上の賃金改善を行うことが必要となります。

〇対象施設

・特定教育・保育施設（保育所、幼稚園※、認定こども園）

・特定地域型保育事業所（小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業）

※特定教育・保育施設の幼稚園は、施設型給付を受ける幼稚園

■幼稚園の教育体制支援事業（私学助成園）との比較

前述の処遇改善の対象となる幼稚園は、新制度移行後の幼稚園となりますが、私学助成園の幼稚園教諭についても、同様に月額9,000円相当の処遇改善に取り組む幼稚園に対して、必要な経費を支援する教育体制支援事業があります。令和4年10月以降は、学校法人負担が1/2（従来は学校法人負担1/4）に変更される予定となっており、子ども子育て支援新制度移行園とは制度面において従前より差が出ることになります。

■まとめ

公定価格に組み込まれることにより、今後の継続的な対応を視野に入れる必要性が出てきました。対象者や要件等の仕組みについては令和4年9月以前の補助事業と同様とされる見込みのため、10月から急に手当を減額するなどの心配がなくなり、ひとまず安心された事業者様も多かったのではないかと思います。

給付の中で入金される処遇改善等加算が3種類となりますので、それぞれの金額や内容を把握し、どのような形で職員さんへ支給されていくかの計画性が園の運営面においても重要となります。

今回の処遇改善Ⅲは、従来補助事業同様2／3以上を月額で支給される必要があります。実績報告書のためにも、他の処遇改善を含めての支給額の管理も重要になります。

特に実施初年度は、公定価格の請求システムの変更が追い付かないなどの事情で、処遇改善部分の給付が、後の精算によって支払われることも想定されます。職員さんへ支給する手当を一時的に園が立て替えて支払うことも想定し、余裕を持った資金繰りが必要となります。

社労士からの アドバイス

育児介護休業法の法改正について

社労東京事業部
社会保険労務士
大塚佳治

1.法改正の目的

育児介護休業法は、仕事と生活の両立を図ることを目的として改正が繰り返されてきましたが、2022年4月以降、新たに改正が行われることとなりました。今回法改正が行われる背景には、出生率を向上させたい政府の方針があります。厚労省の発表によると、夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高い傾向にある為、男性(夫)が育児に参加しやすい環境を整えることを主たる目的に今回の法改正を行いました。なお今回は、特に変更点の多い育児休業制度に絞って紹介させて頂きます。

2.法改正の内容

今回の法改正は、2022年4月と2022年10月の計2回法改正が行われ、それぞれ以下の様な改正内容となります。

改正内容	改正に対する備え	改正のタイミング
制度周知と意向確認	周知・確認文書の準備	2022年4月～
雇用環境整備	必要に応じた措置	
有期職員の条件緩和	就業規則の改定と協定締結	
出生時育児休業制度の創設	就業規則の改定と協定締結	2022年10月～
育児休業の分割取得	就業規則の改定と協定締結	

〈2022年4月改正〉

まず2022年4月の法改正に関してですが、こちらは既にご対応頂いているかと思いますので、特に重要な点のみご紹介させて頂きます。従来有期契約職員については、引き続き雇用された期間が1年以上でない限り育児休業を取得することが出来ませんでしたが、今年4月よりこの制度が撤廃され、入社初日から育児休業を取得することが可能となります。

現　行

(育児休業の場合)
(1)引き続き雇用された期間が1年以上
(2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

→

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
※育児休業給付についても同様に緩和

つまり、子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかな場合(1歳6か月までの間に、契約が「更新しない」となっている場合)以外は有期契約職員でも取得可能となるという事です。

しかし、法人側は予め労使協定を締結しておくことで、従来通り1年以上働いていない場合は休業を取得することが出来ない定めを設けることが可能となります。この労使協定は、**過去に締結されている場合でも再度締結する必要**がございますのでご注意ください。

〈2022年10月改正〉

次に2022年10月の法改正に関してですが、以下2種類の法改正が行われます。

①出生時育児休業制度(産後パパ育休)

②育児休業の分割取得

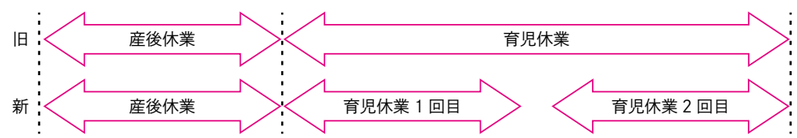
まず出生時育児休業制度(産後パパ育休)についてですが、10月以降は産後休業に相当する期間中4週間まで独自の育児休業を取得することも可能となります。またその期間を2回に分割して取得することも可能となりますので、退院や里帰りなどの予定に合わせて取得する休業を選択することにより、今まで以上に仕事と生活の両立を図りやすくなります。さらに産後パパ育休の場合は、労使協定を締結すれば、休業中に就業することも可能となります。

次に育児休業の分割取得に関して、従来の制度では原則休業を分割して取得ができない(一度職場復帰したら再取得不可能)のに対し、10月以降は、子が1歳になるまでの間に2回に分割して育児休業を取得することが可能となります。それにより、夫婦で交代しながら育児休業を取得することが出来るようになります。

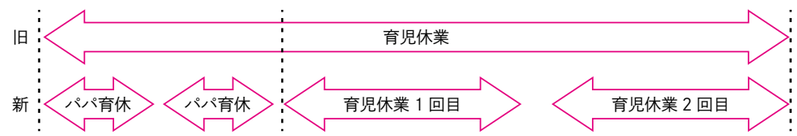
	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	**子の出生後8週間以内**に **4週間まで**取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則**休業の2週間前**まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して**2回**取得可能	分割して**2回**取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、**労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能**	原則就業不可	原則就業不可

これら法改正をまとめた育児休業取得のイメージが以下となります。改正点が多いですが、まず10月以降は育休を細かく柔軟に取得できる点を押さえて頂ければ幸いです。

★女性の場合



★男性の場合



人事部
インタビュー

福利厚生制度の考え方

ゆびすいグループでは福利厚生の一環として、今年度7月より「カフェテリアプラン」が始まりました。カフェテリアプランとは選択型の福利厚生の仕組みの事で、企業が設定した福利厚生メニューの中から、それぞれの従業員が好きなものを選択できる制度です。

福利厚生の充実と聞くと、従業員側から見ると聞こえの良い言葉ですが、当然のように、「福利厚生にお金をかけるよりも、給料を上げて欲しい」という反意の声が組織内部から上がる可能性もあります。
しかしながら労働人口の減少により、激しい売り手市場となっている現在の採用市場の中で、採用での優位性を確立すべく、福利厚生に力を入れるという打ち手がある事も事実です。

今回はお客様が人事制度・福利厚生について考えていただく一助になればと考え、ゆびすいグループの人事責任者である常務の山下にインタビューをしてみました。

インタビュアー：山下さん本日は宜しくお願いします。
早速ですが、今回ゆびすいグループでは福利厚生のカフェテリアプランが始まりましたが、導入のきっかけはどういった事だったのでしょうか?

山下：当初検討する事になったきっかけは、グループ全体で年に1回実施している、「あったらいいな企画」で意見が集まった事です。

参考
ゆびすいグループでは、社内の意見を吸い上げる為に、毎年「やりたい事・あったらいいな企画」を募集しており、従業員からの声に役員が目を通す事となっています。

インタビュアー：なるほど、当初は従業員からの声という訳ですね。とは言え従業員から要望があったとしても、おいそれと制度を導入する訳にはいかないと思います。お金もかかることですし、どのような流れで、検討されたのでしょうか?

**山下：まず、大前提として「やりたい事・あったらいいな企画」は、なるべく実現に向けて動くというルールがあります。従業員の処遇制度を考える上では、従業員から声を募ること、少し言い方を変えるとニーズを取り込む事が原理原則です。
意見を聞いても「実行しない・無視をする」という事が続くと、従業員の組織への期待が薄れ、声すら上がらなくなります。
「会議の中で発言しても却下される事が続くと、会議で意見がでなくなる」というケースに似ていますね。**

インタビュアー：なるほど、「やりたい事・あったらいいな企画」はなるべく実現させるというスタンスなんですね。例えばですが「給与を上げて欲しい!とか週休3日の導入」というような無理難題が寄せられることは無いのでしょうか?

山下：確かに社内には従業員からの声を聞くと、「寝た子を起こしてしまう」という意見もあることは事実です。しかし、それは会社側の問題で、意見を精査して、「①今、採用すべきもの」「②今後、検討が必要なもの」「③採用できる見込みがないもの」に振るい分けする必要があります。すると、ほとんどは①か②に当てはまります。給与水準アップや週休3日制度も今はできないけど、いつかは、検討すべきときが来る内容です。そこをキチンと分けて考えれば、それほど無茶と思える要望はありません。

インタビュアー：私が調べたところ、全国的には福利厚生の比率もなだらかな減少傾向になっている中(右頁、グラフ参照)、導入までにどのような事をご検討されたのでしょうか?それこそ、福利厚生よりベアの方が良いのではというような検討はありましたか?

**山下：ベアは毎年春闘の結果などを考慮して、データを基に検討しているから、福利厚生の導入との比較という意味での検討はしていません。
今回導入のきっかけとなったポイントは大きく2つです。
①一つ目はコロナ前と比較して、福利厚生費が大きく下がっている事。これは例えば従来は会社が一部負担していた忘年会の開催費用や、イベントなどが無くなっている事が理由です。
②もうひとつが、カフェテリアプランによってメニューが増える事。ゆびすいグループは今、従業員が毎年、20名～30名ほど純増しています。従業員が増えれば、それだけニーズも多様化していきます。今回のカフェテリアプランはその多様化に対応した結果です。例えば今回加入したプランだと、個人の趣味嗜好を支援するというだけでなく、育児・介護など従業員のライフステージに応じて様々なメニューを用意しています。**

インタビュアー：最近の若い子は、会社の忘年会は無い方が良いという声も聴きますもんね。

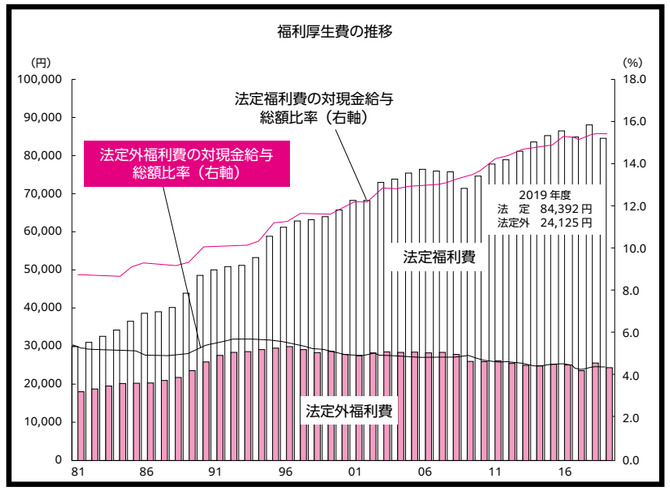
**山下：忘年会のような社員同士で、偶に一緒にご飯を食べる機会も貴重ですけどね。
後はそもそも論として、中長期の経営方針の中で、「人材の確保と育成」という事を謳っています。ありがたい事にグループ全体でお客様が増えているのですが、私共のビジネスモデルだとそれに伴って、社員の育成が必要になる。その為の打ち手として「人事制度の充実」を掲げています。**

インタビュアー：「人事制度の充実」ですか、壮大なテーマに聞こえます。

**山下：人事制度に関しては、昔読んだ本で凄く印象に残っている内容があって、良い人事制度とは「給与水準が高い制度である」まずはこれが原理原則だと思っています。
福利厚生とかエンゲージとか従業員満足度とかいろいろと言われることはありますが、一番の根っことしての給与水準が大事、その上でさっき言ったような枝葉と言うか装飾部分があるイメージです。装飾部分だけに意識が行くと怖いですけどね。**

インタビュアー：なるほど、ごもっともな考え方です。ただし組織にとって給与水準を上げる事は固定費の増加につながり、経営として見ると怖いという側面もありますよね。

**山下：勿論おっしゃる通り、財務面を考慮せずに上げるととんでも無い事になりますし、給与水準だけで競合他社と競争しようとすると、当然大手には勝てません。何より「給与が高いからという理由で、人が集まる事」も怖いです。理念や会社の文化に共感できる人に集まってもらいたいですからここは重要なポイントですね。
自社の規模や財務状況、成長度合いに見合って、従業員から大きな不満が上がらない水準をしっかりと設定することが重要になります。その為には評価制度や賞与・給与制度もしっかりと作る事が重要ですね。**



インタビュアー：そう考えると物凄く奥が深いですね。
もう少し伺ってみたいところですが、その様な中、今回は福利厚生導入の理由が話の大きなテーマです。

**山下：今までお話ししたように、実は今回の施策としては、コロナで減っていた福利厚生費を元の水準に戻すという点が一つ大きな狙いです。目的としては「人事・処遇制度の充実」ですね。
さきほどお話しした、給与か福利厚生かという所でいうと、万が一急激に業績が悪化した場合に、給与や賞与に比べると福利厚生の方が削りやすいというリスクヘッジの面もあります。**

インタビュアー：なるほど、様々な面から複合的に検討されたんですね。

山下：お客様の参考になるかは分かりませんが、ゆびすいの場合はこういう検討をしたという事ですね。

インタビュアー：勿論お客様1社1社に独自の考え方があるとは思いますが、私自身も聞いていて参考になりましたし、多様性の時代だから、福利厚生も自分で選べる方が良いという考え方はお客様にも参考になるのではないでしょうか?

**山下：勿論カフェテリアプランへの加入だけが打ち手じゃなくて、〇〇といった内容なら年間いくらまで領収書持って来て下さいという形での実施でも良いですよ。
好きな研修が受けられるとか、好きな本を買っていいとか。**

インタビュアー：確かに、そういう制度は従業員の方も喜ぶでしょうね。
本日は貴重なお時間ありがとうございました。

行政書士の目の付けどころ

子ども・子育て新制度への移行について

行政書士
加茂　純

令和3年度の決算において、園児減少による収入減が顕著となった私学助成を受ける幼稚園から、子ども子育て新制度への移行に関するご相談が多く寄せられています。幼稚園が所轄の意向に関わらず、新制度へ移行できるのは、令和6年度までとされているため、今が、「それぞれの幼稚園に最適な運営の方針」について、検討する時機でございます。

新制度って何だろう…、なんだか難しそう…、今までの運営と変わるのは不安…、と移行を敬遠されてきた幼稚園も多いことから、改めて、子ども・子育て新制度の情報をご案内いたします。

■子ども・子育て新制度とは

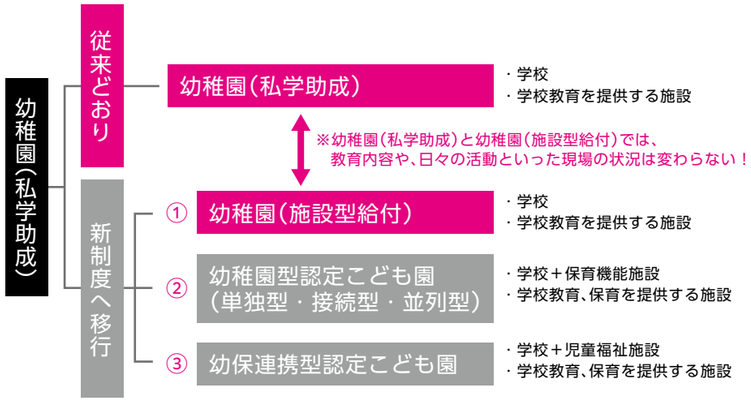
平成27年4月に開始したこの制度は、消費税率引き上げによる増収分を活用して、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めることを目的としています。

その貴重な財源を活かして、『社会全体で子どもの育ち、子育てを支える!!』という国の政策に則り、5年先10年先の幼稚園の在り方を見据え、この制度に移行する幼稚園が急増しています。

園児減少がより顕著となった場合、私学助成園は、経費に見合う収入が見込めず、教育の質を保つことが困難です。一方、新制度では、前述の目的のもと、園児数に応じて必要な運営費が支給されることで、教育の質を保つことができます。

また、私学助成園よりも職員1人あたりが担当する子どもの数が減少することでより質の高い教育の提供や、職員の処遇改善制度を活用しキャリアアップに取組むことにより、能力向上及び職場への定着の向上を図って、より優秀な人材の確保を目指すことができます。

私立幼稚園の選択肢



■移行の検討

① 施設型給付の幼稚園

認定こども園は、原則、11時間開所、休みは日曜日と年末年始のみとなるため、職員の勤務体系への影響が大きく、そのような対応はできない！とお考えの幼稚園が多いです。その場合には、「施設型給付の幼稚園」への移行を検討します。

②③ 認定こども園

新2号認定の園児が一定数在園している場合には、認定こども園への移行を検討します。認定こども園は、3歳児未満の園児の受け入れは任意です。よって、受入れを3,4,5歳児のみとする・預かり保育を充実させる・給食は外部搬入で対応する、と考えれば、なんとか対応できそうな気がしませんか。

新制度(①②③)への移行で変わること

1. 処遇改善が利用できる！

運営費とは別に職員の人件費のための補助金が交付されるため、園の持ち出しなく、職員の処遇改善を図ることができます。

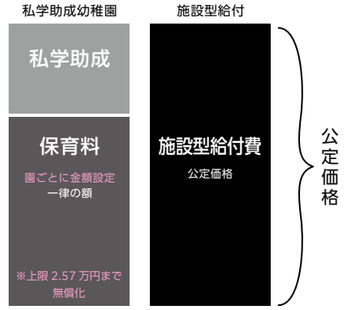
2. 施設型給付となり、経営が安定する！

収入の財源の種類が変わります。

私学助成を受ける幼稚園は、園ごとに独自に設定した「保育料」と私学助成などの補助金で運営されています。

新制度へ移行すると、施設型給付費として国が定めた「公定価格」が運営費として支給されます。

園児の人数により公定価格が決まるため、将来、園児が減少した場合でも、安定した経営が見込めます。



3. 応諾義務が生じる

新制度へ移行すると、「応諾義務」が生じます。応諾義務とは、保護者から入園申込があった場合、園児を受け入れる義務をいいます。ただし、正当な理由があれば断ることもできます。

※正当な理由とは?

・定員に空きがない場合

・定員を上回る申込があった場合

・その他の特別な事情がある場合(特別な支援が必要な子どもの状況と施設の受入れ能力・体制の関係など)

施設型給付の幼稚園(①)への移行で変わらないこと

1. 教育時間や内容、日々の活動といった教育の現場は変わらない！

2. 移行に関する懸案事項は、無償化によりどの園にも共通することに…

これまでは、事務負担の増加や、応諾義務への懸念から、移行を見合わせる幼稚園が多くありました。

しかし、幼児教育の無償化により、私学助成園においても、事務負担が増えるとともに、様々なご家庭のお子様が入園してくるようになりました。

無償化を機に、従来の新制度移行による懸案事項は、すべての園に共通の事項となりました。

コンサルの現場から

園児募集に取り組む

経営コンサルティング事業部
中小企業診断士
石田 竜佑

「去年と比較して新入園児が減ってしまった」という声を今年、特によく聞きます。少子化が進んでいるので自然の流れであるとは言え、経営に関わることなので「仕方ない」で済まされる問題ではありません。子どもの数が減っているにも関わらず、園児数を維持している園も実際には存在します。理由は当たり前ですが「知られていて選ばれる園」だからです。ここで重要なのは、「知られているから選ばれる」のであって、知られていない園は選ばれるわけがないということです。当たり前のことを申し上げていますがここは重要です。要するに、「知られるためにはどうするか」と「選ばれるためにはどうするか」の両面から考える必要があります。

少子化の流れ

厚生労働省の調査で令和3年度の保育所等※利用定員は304万人で前年比2．7万人の増加、利用する児童の数は273万人で前年比1.2万人の減少となりました。利用する児童の数が前年度比で減少したのは新制度が始まってから初めてのことです。さらに待機児童は5,634人で前年比6,805人の減少となっております。2021年の出生率も1899年の調査以来過去最少となるなど、今後も園児募集にとっては向かい風の状況が続くのは間違いありません。「今が底辺」と考えるのではなく「このままではさらに底辺に向かっていく」と考えざるを得ないでしょう。

※保育所等とは幼保連携型認定こども園・幼稚園型認定こども園・特定地域型保育事業・保育所を指す。

HOWの落とし穴

では具体的にどのように園児募集をするべきでしょうか。ここで陥ってはいけないのが「とりあえず何かやってみよう」という「HOWの落とし穴」です。「HOWの落とし穴」とは問題点や要因を深堀りせず、とにかく「何かしなければならない」という強い思いから短絡的な思考に陥ることです。「園児が減った」→「どうやって増やそうか?」ではなく、「園児が減った」→「園児が減った原因は何か?」→「減少原因に対して増加に向けた対策は何か?」→「その中で効果の高い対策は?」のプロセスを踏む必要があります。このプロセスを忠実に踏めば園児の減った原因が深堀りされ、増加に向けた対策も複数の案が出てくるはずです。その中から効果的な対策を計画し、実行に移すことが重要です。

「やってみよう」という声は組織が活性化しているように見えますし、「ちょっと待った」の声をかけづらいのもわかりますが、原因や根拠が明確化されていない段階で実行して、途中で頓挫してしまうことがよくあります。

HOWの落とし穴に陥らない思考プロセス

問題発見
（園児の減少）

↓

原因追及
（減少の原因は?）

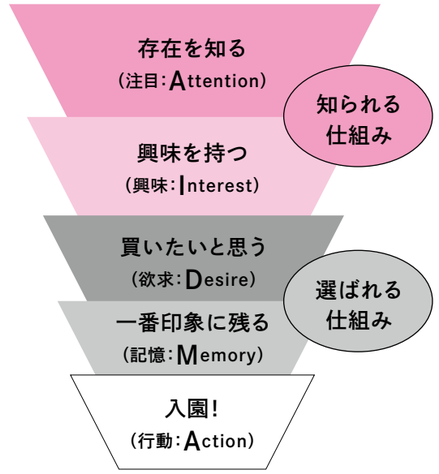
↓

解決策の立案
（どうやって増やす?）

AIDMAの法則と園児募集のポイント

左記の園児減少要因を追及するヒントが右図の消費者心理モデルです。かなり古い理論ですが単語のアルファベットの頭文字をとって「AIDMAの法則」と呼ばれております。基本的にはこの流れで人はものを買ったり選んだりすると言われています。保護者が園児を入園させるプロセスを右図に当てはめながら、「何が足りていないのか?何をするべきか?」を考える必要があります。これを園児募集に当てはめると、「知られる仕組み」によって園を認知させて興味を呼び起こし、「選ばれる仕組み」によって欲求を促し、記憶（印象）に残るように訴えかけて入園につなげるという流れが必要になります。しかし、これだけでは足りません。選ばれる園となるためには上記二つの仕組みともう一つ、「目に触れる仕組み」が必要となります。

商品を買いたくなる消費者心理モデル（AIDMAの法則）



ザイオンス効果

様々な選択肢がある中でどれか一つを選ぼうとするとき、皆様は何を判断基準として選ぶでしょうか?情報収集をしても甲乙つけがたいとき、人は目に触れた回数が多いものに対して好意を持ち、選択する傾向があると言われております。繰り返し対象に接触することで、好感度や評価が高まる効果をザイオンス効果といいます。

この「目に触れる仕組み」は知られる仕組みによって知られた後も存在感を出し、認識や興味を深めて関係性を強化することができ、選ばれる仕組みによって選びきれずに保留となった後もフォローすることができます。「目に触れる仕組み」の代表的なツールがWeb広告やSNS、メルマガです。ただしザイオンス効果は10回の接触回数を超えるとそれ以上は印象に影響を与えないと言われておりますので、頻度のコントロールは必要です。

子どもの減少は明らかで、園児をどのように獲得していくのかはすべての園の経営課題です。やみくもに対策を講じるよりも、原因を明確にしてから対策を検討する必要性と園児募集に必要な3つの仕組みについて今回はご紹介しました。株式会社ゆびすいコンサルティングでは園児募集に関する無料相談会のご案内を同封しております。現状分析や方向性の決定、具体的な行動計画の実行支援もさせていただいておりますので気軽にお声がけください。

介護業界を読む

介護ロボット

医療介護専門部
社会福祉士
上田 香代子

介護分野への政府の姿勢

令和４年６月７日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022」では「医療・介護分野でのＤＸ140を含む技術革新を通じたサービスの効率化・質の向上を図るため、デジタルヘルスの活性化に向けた関連サービスの認証制度や評価指針による質の見える化やイノベーション等を進め、同時にデータヘルス改革に関する工程表にのっとりＰＨＲの推進等改革を着実に実行する。」とされており介護現場のデジタルトランスフォーメーションや生産性向上に取り組むためさまざまな事業が実施されています。

生産性向上に取り組む背景

このような背景として、①高齢化進行に伴う、要介護者の増加②日本全体の人口減少に伴う、介護職の担い手の減少

が待ったなしで同時進行している状況があります。

具体的には、2050年には人口が1億人を下回り、下図のように2040年度には約２８０万人の介護職員を確保する必要があると推計されています。どの分野も人手不足である中、介護分野の職員を現状の傾向以上に増やすことは物理的に困難です。

そのため、介護現場が破綻しないよう総合的な介護人材確保対策のため、政府はさまざまな取り組みをおこなっています。

介護ロボットの普及事業

今回は、重要施策の中のひとつ、開発加速化の支援が行われている「介護ロボット」に関する事業を２つ紹介します。

【１】情報提供事業

経済産業省と国立研究開発法人日本医療研究開発機構が「介護ロボットポータルサイト」を立ち上げ、導入事例や開発情報の発信をおこなっています。

導入を検討される方の情報収集の場として期待できます。

【２】プラットフォーム事業

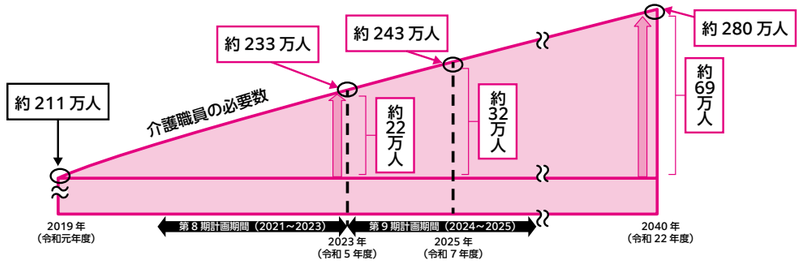
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所が「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム」を立ち上げ、介護ロボット導入に向けたセミナーや「介護ロボットの試用貸出リスト」も掲載があり、その中では販売価格も閲覧できます。

「介護ロボット」一人一台の時代

上記の事業以外にも、各都道府県で補助金事業が毎年行われ、開発が促進され、どんどん新しい介護ロボットが生みだされています。

介護ロボットを使用することで、人だけでは気づけなかったことにも気づき、より良い介護が実践できるかもしれません。スマートフォンを一人一台持つようになったように、介護の現場でも一人一台の介護ロボット、そんな時代も来るかもしれません。

まずは、介護ロボットを知ることを第一歩とし、今後の介護現場での負担軽減に直結するような、それぞれの施設にあった介護ロボットの導入を検討してはいかがでしょうか。



（出典：厚生労働省　（「第 8 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について（令和 3 年 7 月 9 日）」別紙 1 より）

参考：介護ロボットポータルサイト
https://robotcare.jp/jp/home/index
介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム
https://www.kaigo-pf.com/

身近に潜むリスクを未然に防ごう！

最近大手コンピューターメーカーが自社 OS(オペレーティングシステム)※に脆弱性が見つかったと発表し、ニュースとなりました。この脆弱性とはどういうものなのでしょうか。

脆弱性を知ることで、コンピューターを取り巻くリスクの回避をすることが可能です。

※OS とは…機器の基本的な管理や制御の機能を実装するソフトウェアのことで、代表的なものは Windows や Mac などがあります。

❶ 脆弱性とは

コンピューターの OS やソフトウェアにおいて、プログラムの不具合や設計上のミスが原因となって発生した情報セキュリティ上の欠陥のことを言い、いわばセキュリティの弱点です。

脆弱性のあるコンピューターを使用していると不正アクセスやマルウェア感染などのセキュリティ的なトラブルが発生する可能性があります。

❷ 脆弱性によるリスク

1 ネットワークへの侵入
外部から内部のネットワークへ侵入されることをさします。
脆弱性を利用された場合に、一般的によくイメージされるものです。

2 データの盗聴
脆弱性により、暗号の弱体化や無効化されたりした場合に起こりえます。

3 マルウェアの感染
近年は不正侵入のための最初の手段として用いられる傾向にあります。
重要な個人情報を流出させてしまうリスクもあります。

❸ 対策法

・ソフトウェアのアップデート

メーカーから出されるソフトウェアアップデートの一覧を確認し、適用する必要がある場合にはできる限り早いタイミングで適用します。

脆弱性をゼロにすることは難しいですが、脆弱性が発覚した際にはメーカーが発信する情報を入手し、修正プログラムが配布された場合には速やかに適用しましょう。

また、一度アップデートしたとしてもすぐに脆弱性は出てきてしまうので、常にソフトウェアを最新化しておくことが重要です。