

YUBISUI NEWS

公益法人版

No. 12
2023

特集 私立学校法の改正に向けて



特集

私立学校法の改正に向けて

令和7年4月1日付で、新たな私立学校法が施行されることになりました。この改正は、私立学校が社会の信頼を得て、一層発展することを目指した、社会の要請に応え得る実効性のあるガバナンス改革を推進するための制度改革です。「執行と監視・監督の役割の明確化・分離」の考え方から、理事・理事会、監事及び評議員・評議員会の権限分配を整理し、私立学校の特性に応じた形で「建設的な協働と相互けん制」を確立することを目的としています。

そこで、改正に向けて、文部科学省から公開されている資料に基づいて、役員等の資格・選任等について説明させていただきます。

I. 理事

【定数】 5人以上

※租税特別措置法第40条（法人に財産を贈与した場合に譲渡所得税を非課税の取扱いにする制度）に対応するための寄附行為では、理事定数は6名以上となることが推測されます。

- 【構成要件】
- ①設置する学校の長を含むこと。
 - ②外部理事を含むこと。（1人以上）
 - ③他の2人以上の理事、1人以上の監事又は2人以上の評議員と特別利害関係を有していないこと。
 - ④他の理事と特別利害関係を有する理事の数は、理事の総数の3分の1を超えないこと。
 - ⑤評議員・監事と兼職しないこと。

※充て職理事の取扱いについて

今回の制度改革により、校長（園長）等について、理事選任機関の選任行為無しで自動的に理事になることは不可能になります。つまり、理事の地位と校長（園長）等の地位を切り離して考えなければなりません。

【任期】 4年以内の期間で寄附行為に定める必要があり、その寄附行為で定める期間以内に終了する最終年度に関する定時評議員会の終結の時までとなります。

例えば、任期为4年以内と定めた場合、令和7年10月1日に就任した理事の任期は、令和11年の6月頃に開催される定時評議員会終結時までとなります。

【選任機関】 理事選任機関を寄附行為に定めることが必要となります。例えば、

- ①評議員会において選任
- ②理事会において選任
- ③第三者機関において選任

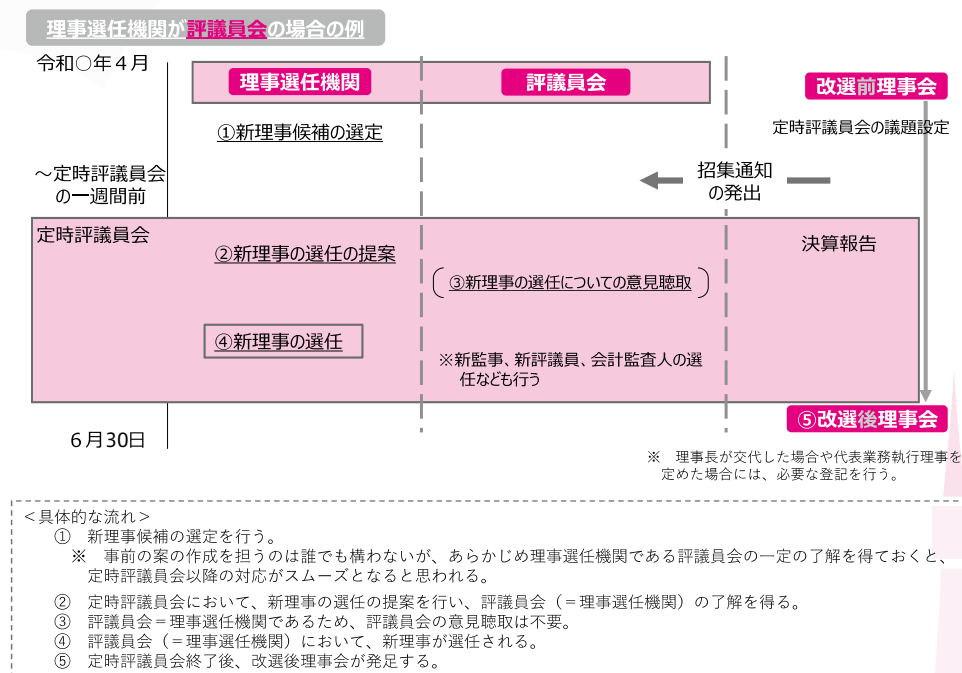
※②または③で理事を選任する場合には、あらかじめ評議員会の意見を聴く必要があります。



登記事業部
行政書士 今井 悠平

【選任方法】 次の図を参照ください。

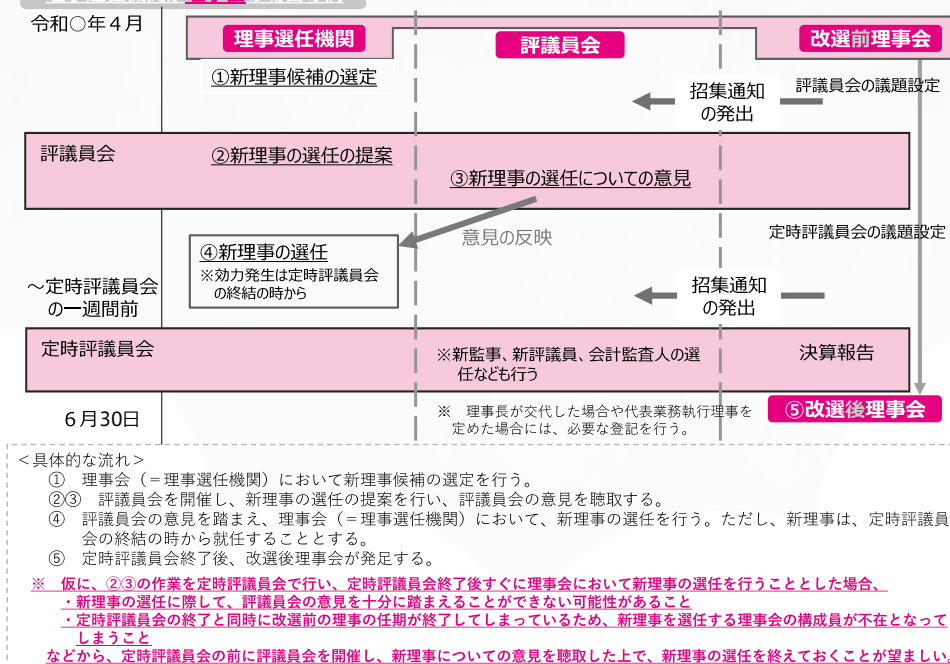
理事の選任手続きの流れと注意点について①



（引用元：文部科学省 私立学校法の改正に関する説明資料（令和5年8月1日更新）P.42）

理事の選任手続きの流れと注意点について②

理事選任機関が**理事会**の場合の例

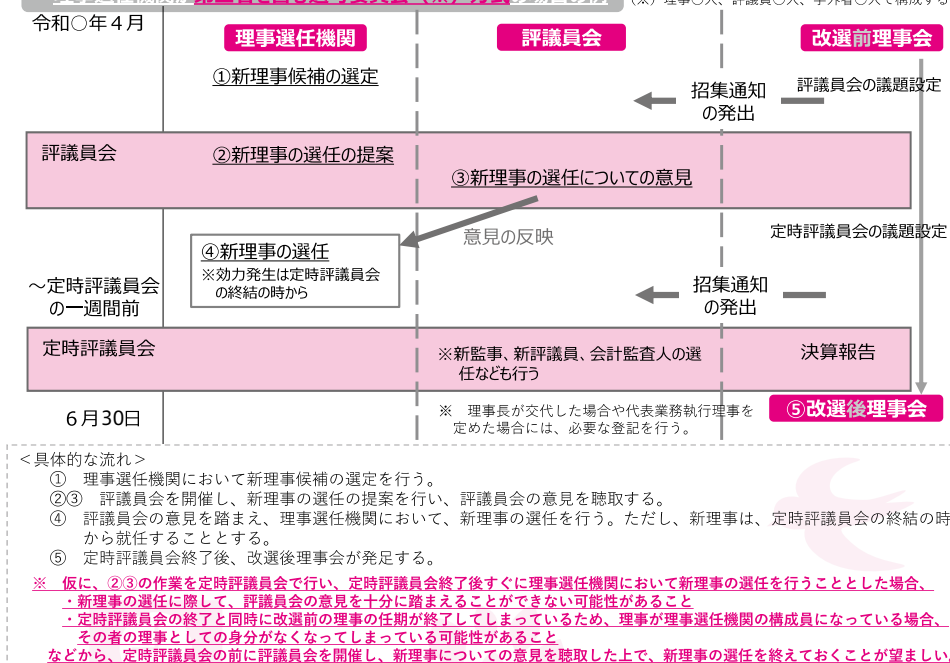


(引用元: 文部科学省 私立学校法の改正に関する説明資料(令和5年8月1日更新)P.43)

理事の選任手続きの流れと注意点について③

理事選任機関が**第三者を含む選考委員会(※)方式**の場合の例

(※) 理事○人、評議員○人、学外者○人で構成するなど



(引用元: 文部科学省 私立学校法の改正に関する説明資料(令和5年8月1日更新)P.44)

II. 監事

【定 数】 2人以上

【構成要件】 ①理事、評議員、学校法人の職員等と兼職しないこと。
②1人以上の理事、他の監事又は2人以上の評議員と特別利害関係を有していないこと。

【任 期】 6年以内の期間で寄附行為に定める必要があり、その寄附行為で定める期間以内に終了する最終年度に関する定時評議員会の終結の時までとなります。例えば、任期を6年以内と定めた場合、令和7年10月1日に就任した監事の任期は、令和13年の6月頃に開催される定時評議員会終結時までとなります。

【選任機関】 ①評議員会において選任
※監事の理事会・評議員会への出席義務について
改正法において「監事は理事会及び評議員会に出席し、必要と認める時は、意見を述べなければならない」とされ、出席義務が明文化されました。

III. 評議員

【定 数】 理事を超える数

【構成要件】 ①職員を含むこと。(1人以上)
②25歳以上の卒業生を含むこと。(1人以上)
③他の2人以上の評議員と特別利害関係を有していないこと。
④理事又は理事会が選任した評議員の数は、評議員の総数の2分の1を超えていないこと。
⑤理事、監事、他の評議員のいずれかと特別利害関係を有する者、子法人の役職員である評議員の数は、評議員の総数の6分の1を超えていないこと。

【任 期】 6年以内の期間で寄附行為に定める必要があり、その寄附行為で定める期間以内に終了する最終年度に関する定時評議員会の終結の時までとなります。
例えば、任期を6年以内と定めた場合、令和7年10月1日に就任した評議員の任期は、令和13年の6月頃に開催される定時評議員会終結時までとなります。

【選任機関】 評議員選任機関を寄附行為に定めることが必要となります。例えば、
①評議員会において選任
②理事会において選任(理事会のみの設定は不可)
③評議員選考委員会等において選任
※上記のうち複数の機関を設けることも可

今後、「贈与等にかかる譲渡所得の非課税が適用されるための寄附行為」や「各都道府県の認可要件に適合する寄附行為」の作成例が示されることで、より細かな要件が設定されると想定されます。よって、具体的な寄附行為の作成は、現時点では時期尚早、各所轄庁から通知がなされた後にとりかかれることをお勧めします。

土地収用について ～公益法人の強みを土地購入へ～

【公益法人における土地の収用(購入)】

近年、公益法人における土地購入に関するご相談が増えてきております。少子化に対する園児獲得のための次の一手(新事業・園地拡張)であったり、土地所有者が高齢化したことで元気なうちに手放したい等、理由は様々であります。このように、公益法人が土地を購入するかどうか、判断を求められる場面がでてきております。

手続きしたら公益法人が購入するとお得だという話は耳にするけど…、何だか税務署との手続きは難しそうだし…、といった先生方も多いのではないのでしょうか。今回は、公益法人が購入する土地についてどのようなメリットがあり、どのような手続きが必要かをご案内いたします。

■制度のメリットとは

土地等が土地収用法対象事業等の用に供するために収用等された場合、譲渡所得(売買利益)から5,000万円が特別控除されるという特例がございます。これは、売主側(土地の所有者)のメリットとなります。具体例を見てみましょう。

ー売主側(土地の所有者)のメリットー

①納付する所得税・住民税が節税できる

例) 5年を超える所有期間の土地を売買して、1億円の利益が出た場合

・特例を受けない場合

1億円×20.315%=2,031.5万円(所得税+住民税)の納付が必要。

・特例を受ける場合

(1億円-5,000万円)×20.315%=1,015.75万円(所得税+住民税)の納付が必要。

→特例を受けるかどうかで、売主の税負担に約1,000万円の差が出てきます。

このように、売主からすると特例を使える法人に買ってもらった方が、税金面で非常に有利となります。

そこで、公益法人としては下記のようなメリットが生じると考えられます。

ー買主側(公益法人)のメリットー

①節税額が生じることで、他の法人(企業など)より優先的に売買してもらえる可能性がある。

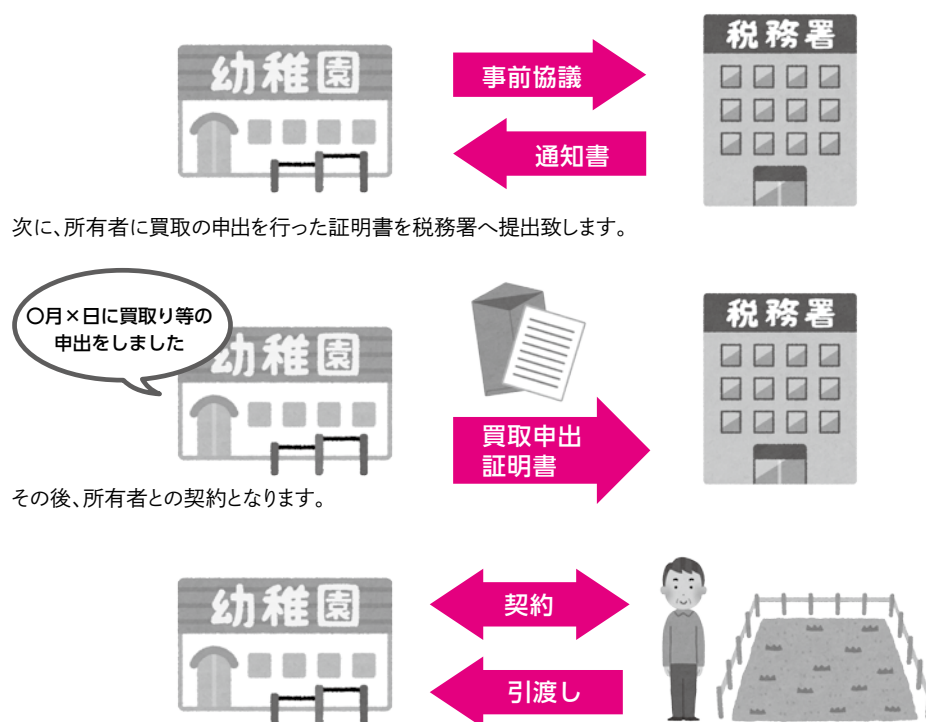
②売主の節税額となる約1,000万を上限に、売買価格の値引き交渉に使える。



東日本事業部
税理士 佐々木 寿裕

■必要な手続きとは

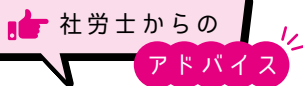
このような特例を受けるためには一定の条件及び手続きが必要となります。どのような目的で購入するのか?誰から購入するのか?いつ購入するのか?…etc.各種条件を満たしているかを事前に税務署と協議する必要があります。この協議を経るまでにある程度の時間を要します。



契約後にも、収用証明書、買取等の証明書など各種証明書の発行も必要となります。
また、こちらの**手続きは全て弊社にてお手伝いできる内容となっております。**

■総括

このような手続きを経た結果、特別控除のメリットを受けることができます。大変な作業と感じられるかとは思いますが、ご安心ください。弊社では多くの専門家を揃えており、皆様に寄り添った最大限のご提案・お手伝いをさせていただきます。決して安くはない大きな買い物となりますので、こんなことでも聞いていいのだろうかといった小さなお悩みでも構いません。どうぞお気軽にお問い合わせください。



最低賃金の引き上げと 就業環境の変化について

2023年10月に全国で最低賃金の引き上げが行われました。全国加重平均額は、審議会の目安を上回り、昨年度から43円引上げの全国加重平均1,004円です。また先日、岸田総理が「2030年半ばまでに最低賃金を1,500円に引き上げる」ことを表明し、今後も中長期的に最低賃金が見直される可能性が高いです。従業員を雇う事業主にとっては耳が痛い話ですが、この他にも法改正事項がありますので、本稿でご案内いたします。

【年収の壁への対応】

社会保険には、①年収106万円以上で、健康保険・厚生年金保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「106万円の壁」と、②年収130万円以上で、国民年金・国民健康保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「130万円の壁」があります。9月下旬、厚生労働省からこれらの壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするための施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。

①年収106万円の壁

現在あるキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されることになりました。このコースは、短時間労働者が社会保険の加入により手取り収入が減少することを意識せず働けるよう、従業員の収入を増加させる取組みを行った会社に対して、従業員1人当たり最大50万円の支援を行うものとなっています。なお、実施に当たっては、支給申請の事務が簡素化される予定です。また、従業員の収入を増加させる取組みとしては、賃金の引上げや所定労働時間の延長が考えられますが、これらのほか、社会保険の適用に伴う社会保険料の負担を軽減するために「社会保険適用促進手当」を支給する場合も、助成金の支給対象にしています。

②年収130万円の壁

被扶養者の認定の基準の1つに「年収130万円未満であること」があります。この被扶養者の認定基準について、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入の変動によるときは、その旨を会社の証明を添付することにより、迅速で円滑な判断ができるように変更されます。あくまでも一時的な事情のため、同一の従業員について原則として連続2回を上限とされる予定です。

【2023年9月1日から心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正されました】

「労災認定基準」は2021年に20年ぶりに改正されて以降、今回改めて見直されることとなりました。就業環境の変化や、企業を取り巻く影響の変化もある中で、いかに精神的な疾患に陥ることを防止するという背景が見て取れます。

パワーハラスメントの6類型

6 類型	例
①精神的な攻撃	同僚の前で叱責される
②身体的な攻撃	叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける
③過大な要求	新人なのに仕事を押し付けられ、皆は先に帰る
④過小な要求	事務職なのに草むしりだけを命じられた
⑤人間関係からの切り離し	1 人だけ別室に席を移される
⑥個の侵害	妻に対する悪口を言われる



社労事業部
眞崎 一平

①業務による心理的負荷評価表の見直し

- ・具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）を追加。
- ・具体的出来事「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加。
- ・心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充（パワーハラスメントの6類型（上表参照）において、すべての具体例の明記等）。

②精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

- ・悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める。

③医学意見の収集方法を効率化

- ・専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更。

【2023年12月1日から業務で自動車運転をする際の検知器によるアルコールチェック義務化】

「労働基準法」から逸れますが、道路交通法が改正され、業務使用の自動車におけるアルコール検知器使用によるアルコールチェックが義務化されました。当初は2022年10月から開始される予定でしたが、アルコール検知器の供給が間に合わないことから、義務化が後ろ倒しにされた形です。義務化の対象となるのは右記のいずれかに該当する事業所です。

また、義務化の対象となる事業所は同時に「安全運転管理者」の選任と警察署を経由して公安委員会への届出が必要です。事業所を守る意味でも、日々のアルコールチェックは欠かせないものとなるでしょう。

〈対象となる事業所①or②〉

- ①乗車定員が11人以上の白ナンバー車1台以上を保持している。
- ②白ナンバー車5台以上を保持している。

※自動二輪車（原動機付自転車を除く）は1台を0.5台として計算。
※業務で使用する車両を台数として計算。

今回の改正に伴い、特にこれまで社会保険の扶養範囲内で就業していた人については、勤務を増加させるのか、もしくは勤務を減らすかどうかの二極化に偏ることが予想されます。改正日は確定しておりますので、事前に今後の勤務予定などを従業員とすり合わせておく必要があるでしょう。また年収130万円の壁について先述の通り、時限的な措置であることから、数年後には扶養そのものが見直される可能性があります。また労災認定基準の見直しやアルコールチェックの義務化からも分かる通り、いかに労働災害を未然に防止し、就業しやすい環境を整えるかがポイントとなります。事故が起きてしまった場合、事業主が負う責任についても厳しく追及されることが多々あります。ゆびすいには豊富な知識とノウハウがありますので、お困りごとがあればぜひ担当者までご相談ください。

幼保・こども園向け 処遇改善加算の今年のポイントと 支給方法について

年度末に向けて理事長先生・園長先生は、行事などに加えて来年度の準備が加わり、非常に忙しい時期を迎えられます。その中でも処遇改善に関しましては、年度内に支給すべき額を算出する残額処理、来年度の支給（誰に?いくら?）で毎年のように頭を悩ませている園も多いうらっしゃいます。今回はそれぞれの処遇改善の基本ルールと今年度の注意点等、参考にしていただきたい支給方法のパターンをいくつかご紹介したいと思います。

処遇改善加算の基本と今年度の注意点等

	処遇改善加算Ⅰ	処遇改善加算Ⅱ	処遇改善加算Ⅲ
加算額の根拠	経験年数に応じた加算率。 園児数。 加算の適用状況。	加算適用の理論職員数から人数 A と人数 B を算出。	加算適用の 理論職員数 * 約 11,000 円
支給の 主なルール	基本的に誰にどのような配り方をしても可。	<ul style="list-style-type: none"> ・園長・理事長は支給不可。 ・実際に月額 4 万円賃金改善する職員を 1 名選定し、その他の職員に 5 千円以上の賃金改善を実施。 ・段階的な研修の受講が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・加算額の 2/3 以上は月額で支給。 ・法人の役員を兼務している施設長は受給不可。
今年の ポイント	人事院勧告 (1 月か 2 月に公表)。	<ul style="list-style-type: none"> ・今年中に、 人数 A の該当者は 2 分野 (30 時間) の研修受講必要。 人数 B の該当者は 1 分野 (15 時間) の研修受講必要。 ・同一法人他事業所への配分 (20%) が令和 6 年度まで延長。 	令和 4 年度から計算方法が変更。
その他 把握しておく べきポイント	キャリアパス要件を満たしていないと▲2%だが、処遇改善加算Ⅱを取得していれば要件を満たす。	<ul style="list-style-type: none"> ・人数 A の該当者は全員 4 万円、人数 B の該当者は全員 5 千円支給するというわけではない。 ・国が対象者の経験年数を定めているが、あくまでも目安である。 ・研修の終了は個人に紐づく。 	全員に一律 9 千円支給しないといけないわけではない。
	<ul style="list-style-type: none"> ・支給しきれなかった残額は次年度に持ち越し可能である。 ・計画時と実績報告時の園児数の変動や加算の適用状況によって、加算額が変更となる可能性がある。 ・計画書・報告書の提出が必要である。 ・加算額には事業主負担分の法定福利費が含まれている。 ・同一法人他事業所への配分が可能（処遇Ⅱは 20%、処遇Ⅰ・処遇Ⅲは現状定めなし）。 		

※ 上記は 2023 年 10 月 23 日現在の情報となっております。

経営コンサルティング事業部
中小企業診断士
石田 竜佑



処遇改善の支給方法

前ページルールなどを踏まえた上でどのように支給するかですが、私たちが処遇改善を最大限に活用する給与制度を設計する場合、以下の2点を確認します。

1. 処遇改善加算も月額給与へ（採用力の強化）。
2. メリハリをつけた昇給コントロール（人件費マネジメントとモチベーションアップ）。

この2点を意識しながらどのような基準で処遇改善加算を支給するのか、そのパターンをご紹介します。

パターン①

職務能力で支給する

職務能力とはその名の通り、「職務を遂行する能力」です。能力で支給基準を決定するので、経験年数を主として支給基準を決めることが多く、基本的に年功序列となります。経験年数は明確な基準であり、職員への説明も容易なので、最も多くの園で採用されているのではないかと思います。しかし、経験年数だけを支給根拠にすると実際の能力との違いや、園への貢献度を加味できないので、そこに不満を持つ職員は能力を正しく評価してもらえない園への転職を考えます。「能力のある、残って欲しい職員が残らない」という相談を受ける場合にこの傾向が多く見られます。

パターン②

1年間の成果で支給する

主に評価表などを作成し、年初の目標設定に対して年度末近くにどれだけ達成したか、評価項目に対して、一年間どれくらいの行動や成果を出したか、それらを点数化した上で次年度の処遇改善の支給額を決定します。どのような成果を求めて評価項目とするのか、さらには教育業界という数値化できない部分をどのように評価するのかという制度構築段階の課題と、面談スキルや評価結果のばらつきに対応するための評価者育成、評価結果の処理といった運用段階での課題をクリアにする必要があります。園の成長と人材の成長を考えると望ましい制度です。シンプルに作ることが望まれますが、それでも制度の構築と運用を独自で実施するのが難しいのがこのパターンの特徴です。

パターン③

来年度の職務で支給する

園を運営していく上では様々な職務が存在します。その職務を可能な限り洗い出し、それぞれ難易度や貢献度に応じてポイント化して、次年度に携わる職務の質と量によって支給額を決定します。パターン②の成果（どれくらいできたか）よりも職務を（やるかやらないか）なので基準は明確です。ただ、実施する予定の職務に対して支給額を決定する事と実施した職務の精度を反映させられない部分をどうするかが課題になります。

どのパターンで支給するのがベストなのかは園の組織風土や課題によって異なります。また、それぞれのパターンをうまく組み合わせて支給の根拠を明確にし、公平性・納得性の高い制度を目指して、園の長期的な成長につなげていただければと思います。

ゆびすいコンサルティングでは随時、無料相談会を受け付けております。次年度に向けた処遇改善や採用、その他経営面で
お困りごとがございましたらお気軽にお問い合わせください。

医療介護専門部
水谷大樹

有効求人倍率から 介護業界の人手不足を見る

近年、様々な介護サービスで非常に厳しい経営状況が続いております。特別養護老人ホームの経営者で組織される全国老人福祉施設協議会が会員向けに1600の特養を対象に行った2023年度決算のアンケートでは、50%以上が赤字という結果が速報値であがっています。

介護業界はコロナ禍、物価高騰、利用者減少など厳しい経営環境にさらされている状況ですが、中でも人材確保が非常に難しい状況が続いているとよくお話を伺います。そこで、今回は介護人材の労働市場がどういった形で推移をしているのか、有効求人倍率を利用して、確認していきたいと思います。

厚生労働省のホームページには、ハローワークにて求人、求職、就職の状況が取りまとめられて、有効求人倍率などの指標が作成されております。有効求人倍率とは、全国のハローワークで仕事を探す人1人当たりの求人数を示します。したがって、有効求人倍率が1倍を上回ると人を探している企業数が多く、下回れば職を求めている人が多いということになります。

近年の全体の倍率では、下記の表でも確認できるよう、2018年を頂点に最も高く、そのまま19年、20年で低下した後に、2022年にかけて上昇しています。2023年にはおよそ倍率1.3で推移しており、2023年度6月の全体の有効求人倍率は1.30倍となっております。

参考統計値として、職業毎の倍率も確認できるため、2023年6月の介護サービス職業従事者のくくりで介護事業に携わる人材の需要を確認していきます。同職業では有効求人数20.9万、有効求職5.6万となり、有効求人倍率は3.73倍です。全体の同倍率と比較すると2倍強の差が確認できます。介護サービスの有効求人倍率の推移は右記となり、全職種と比較し、2倍、3倍の差が常時現れています。

介護に携わる人材は、労働市場の中でも非常に需要が高い状況が窺える一方、人材紹介サービスを利用する際には、高額な出費になることは避けられません。人材の確保も大切ではありますが、人材が定着する職場作りも、厳しい状況が続く介護業界を乗り越えるためには大切な要因になってくることかと思われます。

(単位 倍)

年	全職種	介護サービスの職業	社会福祉の専門的職業
2012	0.80	-	-
13	0.93	1.83	1.38
14	1.09	2.22	1.64
15	1.20	2.59	1.96
16	1.36	3.05	2.24
17	1.50	3.57	2.62
18	1.61	4.01	2.91
19	1.60	4.31	3.12
20	1.18	4.03	3.00
21	1.13	3.06	2.88
22	1.28	4.01	3.51
23.6	1.30	3.73	2.52

出展：厚生労働省HP
【第2-(1)-5図 介護・福祉分野の有効求人倍率の推移 一部修正】

マンションの相続税評価
令和6年1月から
改正が決定



相続専門部
税理士
吉田 卓司

令和6年1月以降の相続・贈与から、分譲マンションの相続税評価が改正されます。

改正前

分譲マンション1室の評価額 = 下記の(建物) + (土地)
(建物) 固定資産税評価額
(土地) 路線価 × マンション敷地全体の面積 × 区分所有割合 ※路線価地域の場合



改正後

分譲マンション1室の評価額 = 上記の改正前の評価額 × 評価乖離率(又は評価乖離率 × 0.6)※
※評価乖離率が1以下の場合は評価乖離率、1.67以上の場合は評価乖離率 × 0.6 を乗じます。また、評価乖離率が1超1.67未満の場合は、改正前の評価額 × 1.0 となり、補正が行われません。

※評価乖離率 = $A + B + C + D + 3.220$
A = マンションの築年数 × $\triangle 0.033$
B = マンションの総階数 ÷ 33 × 0.239
C = 所有している1室の所在階数 × 0.018
D = マンション敷地全体の面積 × 区分所有割合 ÷ 占有部分の面積 × $\triangle 1.195$

改正前は、通常の戸建ての敷地・建物と同様に評価されており、相続税評価額と実際の市場価格が大きく乖離しているケースもありました。国税庁が乖離要因を分析した結果、上記の複雑な算式で補正することになりました。

具体的には、下記①～③の要素が大きいほど、市場価格との乖離が大きくなる傾向にあったため、これを補正する算式となっています。

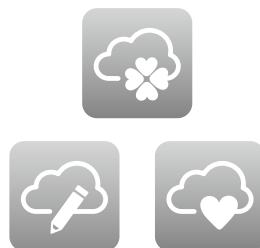
- ①築年数が浅い(Aの要素で補正)
- ②マンションが高層で、総床面積に占める1室の面積が狭小(B、Dの要素で補正)
- ③所在階数が高い(Cの要素で補正)

国税庁は、相続税評価額が市場価格の6割程度になるように改正をしたとしています。この改正で、多くの分譲マンションの評価額は上昇することになります。

イメージ ※大阪市内に実際に所在するタワーマンションの物件の数値を一部変更して使用しています。

(具体例) 築年数7年、30階建ての15階に所在
占有床面積が70平米 土地の総地積が3,000㎡ 区分所有割合が10万分の316
(評価額) 今回の改正により、これまでの相続税評価額の1.9878倍となる

ご自身が所有するマンションの相続税評価額をはじめ、相続・遺贈についてご興味のある方は、是非ともゆびすいにご相談下さい。



システム開発室
興 梶 桃 佳

ゆびすいクラウドのご紹介

2023年1月より公益法人会計シリーズに新たに「ゆびすいクラウド」が加わりました。

みなさん、会計ソフトを利用する上で、データ管理の負担軽減や利便性を求めることはないでしょうか。

近年、様々な分野でクラウド活用が進んでいます。それは、大手企業だけではなく、官公庁や地方自治体もクラウド化が進んでおり、信頼性や安心・安全の面でも高い評価を受けているのがわかります。

クラウドとは、インターネット上のサーバーを通じて計算処理やデータの保管を行います。事業者がバックアップやセキュリティ管理を行うため、利用者の手間や時間を軽減することができます。また、コロナ流行で拠点や事務所内にて会計処理を行うことができないなどのテレワーク実施にも活用することができます。

利便性・安全性・堅牢性を兼ね備えたシステム「ゆびすいクラウド」

従来の操作感を保つために、「アプリはパソコン」「保存はクラウド」といった「ハイブリッド型」のご提供。

データは、クラウド上に保存されるため、アプリをパソコンにインストールするだけで、いつでもどこからでも会計ソフトをご利用いただけます。

認証されたパソコンのみアクセス可能。

設定を行ったパソコンからしかログインができないようにしています。外部への情報漏洩や第三者からの不正アクセスを排除することができます。

クラウドサービスは、Amazon Web Services を利用。法人様のデータを「安全」に「継続」して保管されるようにしており、自動でバックアップをしています。

いつ起こるかかわからない自然災害のようにパソコンも突然操作ができなくなったり、不具合が起る可能性があります。バックアップを取っていない場合は、データが消えた場合、再度入力しなおす必要があります。しかしクラウドシステムでは、どんな緊急事態が起こってもユーザー様のデータを守ります。

また、ゆびすいクラウドでは「エクセルインポート」「入出金伝票及び伺い書」「WEB 口座連携」を標準搭載しております。

IT 導入補助金の利用

「ゆびすいクラウド」ではIT 導入補助金 2023 を利用することができます。IT 導入補助金を利用することにより最大 60 万円の交付がされ、低コストでクラウド導入が可能となります。※補助金は無くなり次第終了となります。是非、BCP 対策・業務効率化の一環としてご検討ください。

お問い合わせ・ご注文について

株式会社ゆびすい会計システム
公益法人会計システム サポートセンター

〒590-0026 大阪府堺市堺区向陵西町 4-5-5 ゆびすいビル
TEL (072) 221-6245 / FAX (072) 222-3706
e-mail : support@yubisui.co.jp

電話による問い合わせは

平日午前 10:00 ~ 12:00 午後 1:00 ~ 5:00 までの間に
お願いします。

10月からついにインボイス制度が始まりました。今回はインボイス制度にも対応した、社会福祉法人向けクラウド会計システム「社会福祉法人 with free」(以下「福祉 free」)についてご紹介させていただきます。

福祉 free の概要

ゆびすいとクラウド会計シェア No.1 の free(東証マザーズ)が共同開発。経理専任の職員が雇えない等の人事のお悩み、日々の会計業務・決算業務に膨大な時間を要している等の経理業務のお悩みを解決いたします。

「自動で経理」と「自動登録ルール」

多数の便利機能を搭載している「福祉 free」で特にお伝えしたい機能が「自動で経理」と「自動登録ルール」です。「自動で経理」は、free と同期した銀行口座やクレジットカードの明細を元に、かんたんに帳簿付けを行う機能です。自動で経理では「この条件に当てはまる明細は、このような内容で推測する・登録する」といったルールを設定できます。これを「自動登録ルール」と呼びます。「自動登録ルール」のほかにも、複数行の取引を取引テンプレートとして作成する機能などを組み合わせることでより効率的に作業を進めることが可能になります。

～自動登録ルールの活用によって手動登録による手間を削減できる例～

- ・毎月の業者支払いや定額支払いの地代やリース物件の取引を自動的に登録する。
- ・給与支払い時に利用する特定の取引テンプレートを推測させる。
- ・取引先別に未決済取引の消込をする。



補助金のご案内

「福祉 free」は IT 導入補助金の補助対象製品となっています。
2 年分の利用料と導入支援料の総額の最大 3/4 が補助されますので導入は今がチャンスです。

お問い合わせ

クラウド会計システム「福祉 free」にご興味を持たれた方や、導入を検討して頂ける方は、福祉 free サポートデスクまでお問い合わせください。

福祉 free サポートデスク
TEL:050-2018-7267
Mail:wf-sp@yubisui.co.jp

無料相談・お問い合わせフォームQRコード



『宗教法人実務研修会』を全国9カ所で開催

10月30日と31日の2日間、兵庫県民会館パルテホールで令和5年度近畿地区宗教法人実務研修会(文化庁・開催県共催)が開催され、2日目の研修でゆびすいの社員が講師を務めました。同研修は、宗教法人の方々を対象に、宗教法人の管理運営の適正化に資するという趣旨の下、毎年度開催されており、今年も全国9カ所で開催され、会計・税務部門の講義をゆびすいの社員が担当しました。研修1日目は宗教法人の管理運営について、2日目は宗教法人の会計・税務について講義が行われました。(2日目講義テーマ詳細は右上表に記載)

31日は弊社税理士の貝塚浩史が講師を担当、100名を超える宗教法人の方々に参加していただき、決算書類の作成方法や宗教法人特有の税務について等、実践的な話を交えて講義しました。講義間の休憩時間に質問する参加者も多くみられ、有意義な時間を共有することができました。

講義後の質疑応答では、「無料で宿坊を行っている、善意で置いて行かれたお金は課税対象になるか?」「教会が無償で個人事業者に場所を貸す場合はどういう扱いになるか?」等の質問が挙がり、担当者から解説しました。

この度、ご参加いただきました皆様には厚く御礼申し上げます。

講義のテーマ(宗教法人実務研修会 会計・税務部門)

講義Ⅰ「宗教法人の会計・税務及び特有の会計税務処理」

会計演習Ⅰ「宗教活動会計と収益事業会計の記帳から計算書類作成まで」

講義Ⅱ「宗教法人の会計・税務及び宗教法人特有の会計税務処理」

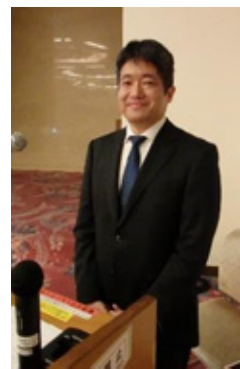
会計演習Ⅱ「宗教活動会計と収益事業会計の記帳から計算書類作成まで」



31日の研修会の様子。講師を務めた貝塚浩史



H26～同研修講師を務める
税理士 貝塚浩史



他会場で講師を務めた
税理士 赤田貴志

ゆびすいグループでは、省庁からの委託だけでなく、全国各地の幼稚園連盟やこども園協会、保育所の園長会などでの講師も毎年、数多くご依頼いただいております。会計、労務、法務、コンサル等、複数に渡る内容での実施も可能です。ぜひお気軽に担当者までお問い合わせください。