

# YUBISUI NEWS

公益法人版

No. 13  
2024

特集 私立学校法の改正に向けて(続報)

## CONTENTS

- 01 **特集**  
「こども誰でも通園制度」について
- 03 **特集**  
私立学校法の改正に向けて(続報)
- 07 **社労事業部からのアドバイス**  
最低賃金の引き上げと  
就業環境の変化について part2
- 09 **コンサルの現場から**  
幼保・こども園向け  
収支状況を把握されていますか？
- 11 **医療介護専門部より**  
2024 年度介護報酬改定  
「処遇改善関係加算一本化」を解説！
- 13 **相続事例**  
死亡保険金～非課税枠活用のすゝめ～
- 14 **社会福祉法人 with free 便り 第7回**
- 15 **新入職員研修**  
Zoom オンラインセミナーのご案内

## 特集

# 「こども誰でも通園制度」 について

こども誰でも通園制度は、2024年からの運用開始に向けて制度の詳細も具体化されつつあり、実施に向けた準備が進んでおります。今回は制度について現時点までの状況や類似する制度との相違点等を解説致します。

### こども誰でも通園制度とは何か

親が就労しているなどの要件を満たしていなくても、誰もが定期的に保育施設へ通えるようにする制度を指します。国の少子化対策の柱の一つとされており、こども家庭庁は一定の時間までの枠において時間単位で利用できる仕組みを想定しております。

具体的には次のような制度として想定をされております。

対象者：0歳6か月～2歳児の未就園児のいる全ての家庭

地域：全ての自治体で実施

事業者：保育所、幼稚園、認定こども園等の幅広い事業者を想定

契約：利用者と事業者との直接契約を想定

給付：公定価格とは別に新たな給付を設けることを想定

利用：市町村や事業者により、定期利用、自由利用などの方法を選択する事を想定

月一定時間の利用可能枠の中で、時間単位で利用する事を想定

料金は事業所が直接徴収することを想定

### 一時預かり事業と何が異なるのか

上記のような制度とすると一時預かり事業に近いものと見受けられたかと思いますが、異なる点がございます。それらをまとめると次のような図となります。

	一時預かり事業	こども誰でも通園制度(仮)
実施自治体	1269自治体で実施	全ての自治体で実施
利用方法	定期利用、自由利用	定期利用、自由利用
利用時間	利用時間の定めなし 市町村により上限を設ける等	月の一定時間の利用可能枠 時間単位での利用
利用料	事業所が直接徴収	事業所が直接徴収
利用方法	事業所との直接契約	事業所との直接契約
実施方法	一般型、余裕活用型	一般型、余裕活用型

以上から、共有する点も多いが、実施自治体や利用時間等で異なる点があります。



経営コンサルティング事業部

田中和臣

#### 実施主体(事業者)として留意する事は何か

実施方法(一般型、余裕活用型)についてそれぞれ特徴があり、利用方法毎に考えると6通りの実施イメージが想定されており、それらに対する馴染みやすさをこども家庭庁は公表しているところであります。

	一般型 在園児と合同	一般型 専用室独立	余裕活用型
定期利用	保育所、認定こども園 幼稚園 小規模保育 家庭的保育	保育所、認定こども園 幼稚園 小規模保育	保育所、認定こども園 幼稚園 小規模保育 家庭的保育
自由利用	保育所、認定こども園 幼稚園 小規模保育 家庭的保育 地域子育て支援拠点	保育所、認定こども園 幼稚園 小規模保育 地域子育て支援拠点	保育所、認定こども園 幼稚園 小規模保育 家庭的保育 地域子育て支援拠点

#### 今後について

要支援家庭への対応上の留意点として、事業所において気になるこどもや保護者を見つけた時の関わり方をどうするか、予約管理システムの構築が進められているがそれらをどう取り扱っていくか、障害のあるこどもへの本制度の提供体制の整備がどのように進むか等の課題があります。

本稿を執筆しております12月時点では第3回(令和5年11月8日開催)まで検討会が実施されており、本格的実施を見据えた試行的事業実施の在り方についてとりまとめが行われております。こうした検討会の議事録はこども家庭庁内にも掲載されていることから、どのような制度として実施されるかを注視していきましょう。



特集

# 私立学校法の 改正に向けて（続報）

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。

前号でも特集をさせていただいたところになりますが、続々と各所轄庁から情報が出てきているところで、説明会も開催されている地域もございます。

今回は、前号に引き続き、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。

## ①改正の背景

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。

前回、令和2年に私立学校法が全面改正されたことは記憶に新しいところですが、近年の動向を踏まえて、新たな改正がされることになりました。

## ②今後のスケジュールについて

やはり皆様気になられているところとして、今後、どのようなスケジュールで進めるのか?というところではないでしょうか。現在、各所轄庁からそれぞれの通知が続々とされているところではありますが、大枠以下のような流れとなります。

### (1)令和5年度中

- ・現在の理事・監事・評議員の就任状況・任期を確認
- ・理事選任機関をどうするのか検討を始める

#### 【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  
司法書士 神田 雄樹

#### (2)令和6年夏ごろから秋にかけて順次

##### ・(1)の内容を決定

寄附行為の認可申請に必要な書類、様式などが公表される時期になるかと考えられます。

#### (3)令和6年の(2)以降(所轄によってスケジュールが異なります)

##### ・寄附行為認可申請書の提出

順次、理事会・評議員会を開催し、所轄庁に認可申請を行います。

#### (4)令和7年3月頃

##### ・理事会・評議員会の開催

##### ・理事会・評議員会の新メンバーの確定

4月1日の法改正を踏まえて、予算、各種規程の承認を法人で行います。

#### (5)令和7年4月1日

##### ・改正法成立

#### (6)令和7年5月頃

##### ・理事・監事・評議員の変更手続き

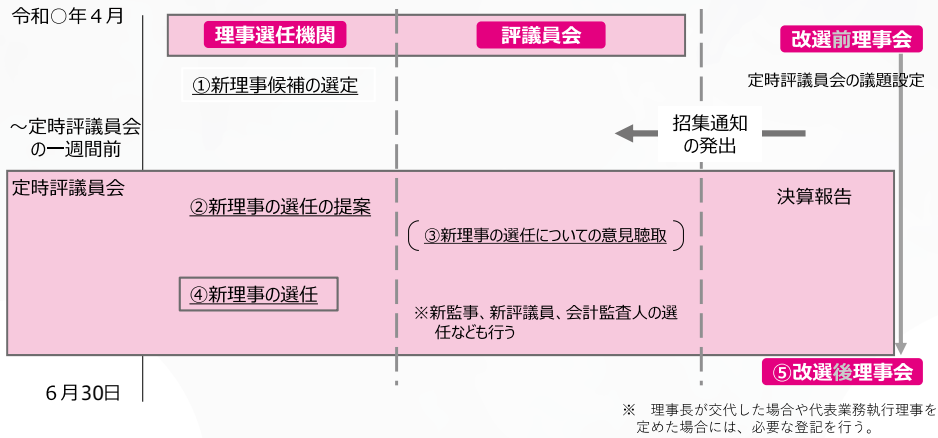
新法に則った選任の手続きを行います。

### ③理事選任機関の検討について

新法では、理事の選任方法が大きく3種類御座います。法人様の規模により、この中から最適な選任方法を検討頂く形になります。この理事の選任方法によって、寄附行為の内容が大きく異なり、また新メンバーの選定において根本の決め事になります。

## 理事の選任手続きの流れと注意点について①

### 理事選任機関が評議員会の場合の例



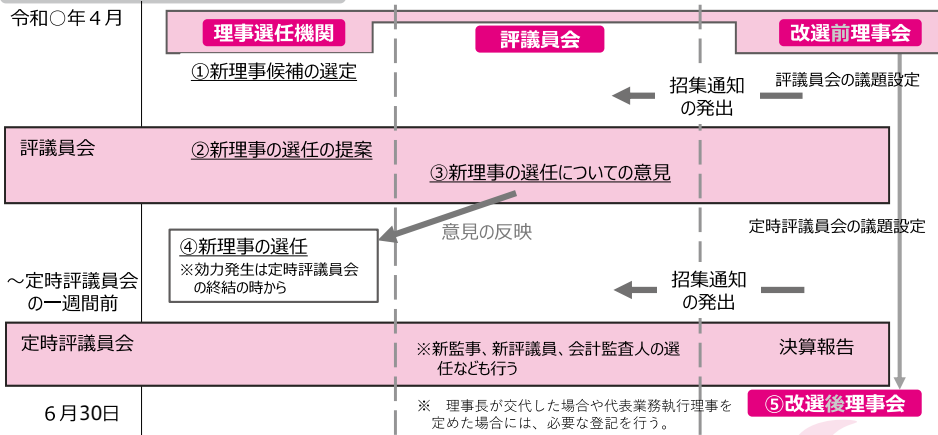
#### <具体的な流れ>

- ① 新理事候補の選定を行う。  
※ 事前の案の作成を担うのは誰でも構わないが、あらかじめ理事選任機関である評議員会の一定の了解を得ておく、定時評議員会以降の対応がスムーズとなると思われる。
- ② 定時評議員会において、新理事の選任の提案を行い、評議員会（＝理事選任機関）の了解を得る。
- ③ 評議員会＝理事選任機関であるため、評議員会の意見聴取は不要。
- ④ 評議員会（＝理事選任機関）において、新理事が選任される。
- ⑤ 定時評議員会終了後、改選後理事会が発足する。

（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

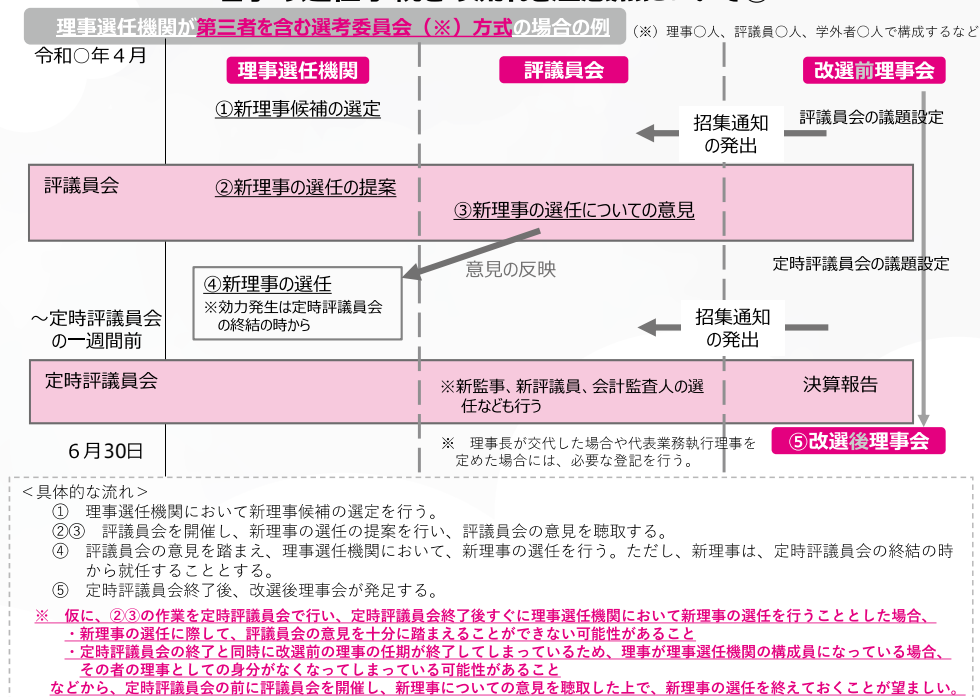


#### <具体的な流れ>

- ① 理事会（＝理事選任機関）において新理事候補の選定を行う。
  - ②③ 評議員会を開催し、新理事の選任の提案を行い、評議員会の意見を聴取する。
  - ④ 評議員会の意見を踏まえ、理事会（＝理事選任機関）において、新理事の選任を行う。ただし、新理事は、定時評議員会の終結の時から就任することとする。
  - ⑤ 定時評議員会終了後、改選後理事会が発足する。
- ※ 仮に、②③の作業を定時評議員会で行い、定時評議員会終了後すぐに理事会において新理事の選任を行うこととした場合、  
・新理事の選任に際して、評議員会の意見を十分に踏まえることができない可能性があること  
・定時評議員会の終了と同時に改選前の理事の任期が終了してしまっているため、新理事を選任する理事会の構成員が不在となってしまうこと  
などから、定時評議員会の前に評議員会を開催し、新理事についての意見を聴取した上で、新理事の選任を終えておくことが望ましい。

（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）

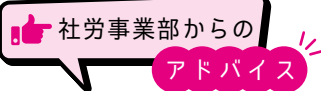
### 理事の選任手続きの流れと注意点について③



（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）

#### ④最後に

公益法人における大規模な法改正が、ここ数年続いておりますが、今回の法改正で、大規模改正は、一旦、落ち着くと考えられます。様々な情報が飛び交っており、また各所轄庁から出ている説明資料も膨大です。しかし、今回の法改正は、法人の根幹にかかわる非常に重要な法改正であるため、是非、一度、文部科学省等が公開している動画などをご覧になられることをおすすめしております。



## 最低賃金の引き上げと 就業環境の変化について part2

### 【はじめに】

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、今後の中長期的に最低賃金が見直される可能性が高いです。

さらに、雇用保険の適用拡大の話も出ています。確定ではありませんが、概要は下記の2つになります。

- ①週10時間以上の労働者は適用になること。
- ②現時点では、適用年月日を、2028年(令和10年)度中を予定している。

最低賃金の引き上げや、雇用保険・社会保険の適用拡大の背景には、2025年問題(※1)があります。

(※1)2025年には、団塊世代が後期高齢者となることで、社会保障費の負担増や人材不足が深刻化する問題。

本稿では、社会保険の適用拡大に伴い、「社会保険上の扶養」について、おさらいをしていきます。

### 【いわゆる「年収の壁」について】

厚生年金保険及び健康保険においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者(第3号被保険者)として、社会保険料の負担が発生しません。

つまり「社会保険上の扶養内」に入っている方です。

こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、106万や130万に収まるように就業調整している方も多いのではないのでしょうか。その収入基準(年収換算で106万円や130万円)がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。

#### 〈1〉年収106万円の壁

従業員100人超企業に週20時間以上で勤務する場合で、下記の要件4つすべて満たすと、社会保険加入になります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 雇用期間が2カ月以上見込まれること。
- ③ 賃金の月額が8.8万円以上であること。
- ④ 学生でないこと。

・「従業員100人超」は、令和6年10月に従業員50人超の企業まで拡大。

・「従業員数」は、企業の「厚生年金保険の適用対象者数(被保険者数)」で判断。



社労事業部  
眞崎 一平

## 〈2〉年収130万円の壁

さらに130万円を超えると、「社会保険上の扶養」から外れます。

ただし、人手不足による労働時間延長などによる一時的な収入の変動により130万円を超えてしまったときは、その旨を会社が証明することにより、連続2回までであれば、引き続き扶養に入り続けることが可能です。あくまで「一時的な収入の変動」であることが要件の為、明らかに130万円を超えるような内容の雇用形態に変更した場合は、扶養から抜ける必要が出てきますので注意しましょう。

※こちらについては、時限的な取り扱いについての記載がありませんので、いつまで有効となるかは現時点で不明です。

Q、「一時的な収入」であることをどのように証明をすればいいですか？

A、勤務先の事業主が一時的な収入であることを証明する必要があります。証明の様式は厚生労働省のウェブサイトにて公開されています。

Q、2つ以上の事業所に勤務している場合も対象となるのでしょうか？

A、対象となります。証明については、人手不足に伴う労働時間の延長等を行った事業主から取得してください。

Q、130万円を超えた分の金額に、条件はあるのでしょうか？

A、現段階で、上限についての発表はありません。

Q、「連続2回」とはどのような場合を指しますか？

A、例えば、ある年に130万円を超えた、2年目は超えなかった場合、「連続」ではないため、カウントがリセットされます。したがって、3年目・4年目に130万円を超えても扶養から外れないことが予想されます。詳しくは被保険者が加入する健保組合へご相談ください。

## 【おわりに】

令和6年10月1日より、社会保険適用拡大の対象事業所へお勤めの方がいらっしゃるかと思います。時給が上がる方や、労働時間を延ばそうと考えている方は注意が必要です。「扶養を抜ける」ことで、将来、厚生年金として還ってくるというメリットもあります。短期的な収入額を重視するか、長期的な収入を考えるのか、ご自身のライフスタイルに合った働き方を見つけてみてくださいね。

また、社会保険に加入する年収の目安が「70万円」に変わると予想されています。つまり、新基準の要件が「賃金月額が5万8,000円（年収に換算すると約70万円）以上」になる日もそう遠くないかもしれません。

はじめにも記載したように、2025年には団塊の世代が後期高齢者になるため、社会保障費の負担が一気に大きくなることが予想されます。社会保障費は給与から天引きされる社会保険料が大きな財源となっています。既に被保険者となっている人の社会保険料を上げるには、限界があるため、被保険者に該当する人を増やそうという方向です。「扶養内で働きたい」と考えている方は、今後の動向に注視しましょう。なにかお困りのことがありましたら、いつでもゆびすいの労務担当にご相談ください。



## 幼保・こども園向け 収支状況を把握されていますか？

令和5年度もそろそろ終わりを迎え、令和6年度の園児募集の状況や令和5年度の収支についてもデータが出てくる頃ではないでしょうか。1年を振り返り、収支の状況は例年と比較していかがでしたでしょうか。直近で出生数が昨年からさらに5.8%ダウンして約72万人にまで落ち込んだというショッキングなニュースもあり、児童が減少する中、安定的な定員充足は年々難しくなっています。また、保育士不足や物価の高騰が続き、収支が悪化してしまったとご相談を頂くことも増えております。

幼稚園・保育所の収支構造自体は比較的シンプルになっていますが、収支に影響を与える要素や原因は非常に多岐にわたっています。利益を追い求めていくことにそぐわない業界ではありますが、適切な収支を維持できてこそ、働く教職員や、子どもたちにより投資して還元を行い、その質を高めていくことが可能になるというのもまた事実です。

収支を改善していくためには、収入と支出に分けてそれぞれで考えていくことが重要になります。まずは収入について考えていきます。

### 【収入を考える上でのポイント】

幼稚園・保育園の収入は補助金や公定価格等が大きなウェートを占めており、ざっくりと申しますと、単価×園児数で収入の金額が決定します。安定的な収入を目指すうえで、継続的な園児募集戦略が重要になります。園児募集をする上でのポイントは、特色ある園づくりを行い、他園と差別化を図ることです。「特色」と聞くと難しいように聞こえますが、自園が大切にしている、保護者や地域から共感を得られるものを見つけ、それを外部にアピールするだけでいいのです。「特色」を見つけることで

- ①自園の良さや問題点が明確になり、教職員間で共通認識がもてる、
- ②保護者や地域へ売りを伝えやすくなる、
- ③売りに共感した教職員を採用でき、離職防止につながります。

「特色」の見つけ方は以下の手順で行います。

- 1、教職員へ特色探しの目的・趣旨を説明
  - 2、定例会議の開催(月1回程度)
  - 3、自園の強みと弱みを各自で書き出し、似たものをまとめていく
  - 4、強み、弱みから、目指すべき方向性をまとめる
- 是非、参考にして頂き、自園の「特色」を探してみてください。

また、運営内容に対し適切な加算や補助金を得ることが、適正な収入確保には欠かすことができません。幼稚園・保育所関連の加算や補助金は非常に複雑で、全国ルールである公定価格の加算に対する細かい取り扱いも、市町村によって異なることもあれば、補助金で言うと都道府県単位、自治体単位と様々な種類があり、そのすべてを完璧に理解しているという方は少ないのではないかと思います。

しかしこれまでそうだったから、という理由で深く考えずに申請を出していたところ、実は取得できる加算が漏れており年間数百万円の得られていたはずのお金を見逃していたというケースもあります。毎年、加算や補助金の申請に漏れないかは確認しましょう。



経営コンサルティング事業部  
中小企業診断士  
本 杉 祐 也

### 【支出を考える上でのポイント】

次に支出についてです。利益を上げるためには支出を削減するという視点もあります。これは必要経費をどんどん削減しましょうということではありません。やみくもなコストカットは、場合によっては保育の質の低下に直結し、さらなるリスクを生む危険性があるため、検討には注意が必要です。

幼稚園・保育園の支出は一般的に人件費が大部分を占めており、健全に運営できている施設の場合には収入に対し6～70%程度に収まることが多くなっています。現在の職員配置が公定価格に対し、見合っているのかどうかを今一度検討してみてください。園児数が減ってきているのに教職員の数は一定であればどんどん人件費率が上がっていきます。人が辞めてしまったからと欠員補充をしてはいないでしょうか。適正配置数などの状況を改めて見直してみましょう。

そのほかでは、園にもよりますが購入している備品費や水道光熱費、外部委託費などが影響するケースもあります。支出が高騰している園においては、まずその原因把握を行っていただく必要があります。運営の質を担保したうえで、余剰な経費が発生していないかを改めて精査していき、改善につなげていくことが求められます。

これらの収入と支出の改善策を総合的に導入することで、幼保業界における収支改善が可能となります。業界特有の課題や施設の状況に合わせて戦略を検討し、持続可能な経営を目指してください。

ゆびすいには豊富な知識とノウハウがございます。何かお困りごとがございましたらお気軽にご相談ください。



## 2024年度介護報酬改定 「処遇改善関係加算一本化」を解説！

2024年度の介護報酬改定において、大きな変革となる一つが「処遇改善関係加算の一本化」です。

厚生労働省は、介護職員等の確保に向けて3種類の処遇改善関係加算を設け、介護職員の処遇改善のための措置を講じてきました。一方、事務作業の煩雑さ、制度の複雑さ、職種間の賃金バランス、利用者負担などを理由に取得していない事業所も一定数あります。

このような課題を解決し、できるだけ多くの事業所に介護職員の処遇改善のための措置を活用してもらうため、今回行政も処遇改善関係加算の一本化に踏み切りました。

### 【2024年度介護報酬改定 処遇改善に関する加算の詳細】

①新処遇加算の名称:「介護職員等処遇改善加算」。

②加算区分:現行の各加算・各区分の要件及び算定率を組み合わせた4段階。

③職種間配分:介護職員への配分を基本。

新加算Ⅰ～Ⅳにおいて職種間配分ルールを統一。

特に経験・技能のある職員に重点的に配分するが、事業所内での柔軟な配分を認める。

④配分方法:いずれの区分においても一番下の区分の加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てる。

新加算のいずれの区分を取得している事業所においても、一番下の区分の加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする。その際、それまでベースアップ等支援加算を取得していない事業所が、新加算を新たに取得する場合には、収入として新たに増加するベースアップ等支援加算相当分の加算額については、その2/3以上を月額賃金の改善として新たに配分することを求める。

⑤職場環境要件:職場環境等要件について、生産性向上及び経営の協働化に係る項目を中心に、人材確保に向け、より効果的な要件とする観点で見直しを行う。

⑥移行時期と移行に関する経過措置

移行時期:令和6年6月～

経過措置期間:令和7年3月末まで

経過措置期間中は、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようにすることなどの激変緩和措置を講じる。

詳細は、社会保障審議会 介護給付費分科会(第233回・第236回・第239回)資料をご参照ください。

### ◆職種間配分ルールの変更

今回のポイントは、加算・賃金改善額の職種間配分ルールが統一されたことです。

特定処遇改善加算を算定していた事業所においては、グループ分けとそれに伴う配分ルールがありましたが、新加算ではそれらが撤廃されます。「介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することが望ましい」という基本的な考え方を示した上で、職種に着目した配分ルールは設けず、「事業所内で柔軟な配分を認める」としています。



医療介護専門部  
高山 幸子

#### 賃金配分ルール

現行の処遇改善関係加算の賃金配分ルール		新加算の賃金配分ルール(統一ルール)
処遇改善加算	介護職員のみ	経験・技能のある介護職員に重点的に配分することを前提に、職種に関係なく事業所内で自由に配分可能
特定処遇改善加算	A:経験・技能のある介護職員 B:その他の介護職員 C:その他の職種 にグループ分けし、傾斜配分	
ベースアップ等支援加算	介護職員 ただし、事業所内で自由に配分可	

#### ◆職場環境要件の見直し

また、職場環境要件に関しても見直しが図られ、生産性向上及び経営の協働化に係る項目が追加され、新加算Ⅰ・Ⅱにおいては必須項目もあります。政府が今後生産性向上への取組をより強化していくことが読み取れます。

#### 新加算職場環境等要件の見直し(案)

(生産性向上のための業務改善の取組について新規追加された項目一部抜粋)

生産性向上のための業務改善の取組	<p>⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、<b>業務改善活動の体制構築</b>(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている。</p> <p>⑱現場の<b>課題の見える化</b>(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している。</p> <p>⑳各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の<b>共通化等、協働化を通じた職場環境の改善</b>に向けた取組の実施。</p> <p>※⑰⑱は新加算Ⅰ・Ⅱの必須要件。</p>
------------------	---

このように、今回の改定では処遇改善関係加算にとって大きな改革となります。また、令和6年2月から5月に介護職員処遇改善支援事業等(月額平均6,000円相当の引き上げ)に関する取組も発表しました。各事業所では賃金計画の賃金規程を改定したり、加算率を維持するための追加対応を行ったりすることになります。

さらに職場環境改善への取組として、業務改善のための体制構築や、現場の課題の抽出、構造化、業務時間調査なども実施していかなければなりません。

ゆびすいグループ 医療介護専門部では、新処遇改善加算に関するご相談も受けております。

どうぞお気軽にご相談ください。

# 死亡保険金 非課税枠活用のすゝめ



相続専門部  
田中 隆文

## 1. はじめに

皆さま、「生命保険は相続税対策に効果的」と一度は聞いたことがあるのではないのでしょうか。試しに「相続対策」とネットでご検索していただくと、数個ある対策の内一つは「生命保険に加入する」と出てくるはずです。ではなぜ、効果的なのでしょうか?その理由は「死亡保険金の非課税枠」があるからです。

## 2. 死亡保険金の非課税枠とは?

相続税法上、死亡保険金はみなし相続財産として取り扱われ、相続税の課税対象となります。しかし、相続人の生活の安定を図る目的から、「500万円×法定相続人の数」までは非課税となります。例えば、母、長男、次男の3人家族の場合、母死亡時の非課税枠は500万円×2人(長男、次男)=1,000万円となります。なお、相続人以外を受取人に行っているケース等は、非課税枠が使えないのでご注意ください。

## 3. 具体例

母、長男、次男の3人家族、母の財産は普通預金6,000万円のみとします。生命保険の加入金額の違いによる、母死亡時の相続税額は以下のようになります。

	ケース①	ケース②	ケース③
死亡保険金	0円	500万円	1,000万円
普通預金	6,000万円	※5,500万円	※5,000万円
相続税額	180万円	130万円	80万円

※生命保険は、母のお金で支払うため、普通預金は減少します。

非課税枠は500万円×2人(長男、次男)=1,000万円なので、ケース②、③の死亡保険金は全額非課税となります。その結果、普通預金にのみ課税され、ケース①とケース③の相続税額の差は「100万円(180万円-80万円)」となります。なお、財産の額や家族の人数によっては、さらに差が広がる可能性があります。

## 4. おわりに

非課税枠を上手に活用して、相続税額を減らしませんか?以下2つにお心当たりのある方は是非、弊社担当者又は相続専門部へご相談ください。

過去、年齢制限により生命保険に加入できなかった。(近年、90歳まで加入できる生命保険など様々な商品が存在します)

非課税枠が1,000万円あるにもかかわらず、500万円しか生命保険に加入していない。(非課税枠を有効活用できていません)



電子帳簿保存法の改正により 2024 年 1 月から大きく変わります。

今回は電子帳簿保存法にも対応した、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 freee」(以下「福祉 freee」) についてご紹介させていただきます。

## 電子帳簿保存法

その名の通り請求書等や会計帳簿を電子保存することを規定したものです。同法は 1998 年から施行されていましたが今回大幅な改正が入りました。その最たるものが「電子取引」に関するデータ保存の義務化です。ネット通販などで請求書や領収書などを電子データで受領した場合、オリジナルの電子データの状態で保存しておく必要があります (2024 年 1 月 1 日以降)。電子データを紙で印刷して保存しておくことは正式な保存方式では無くなります。ただし、紙で受領した請求書等は今まで通り原本を紙で保存しておいて問題ありません。

## 対象事業者

法人税の申告をする事業者となります。

## 業務効率・ペーパーレス化

この改正を機に業務の効率化の観点から紙保存を主体とした帳簿等の保存方法を見直ししてはいかがでしょうか。弊社が提供する「福祉 freee」では電子取引データに係る請求書や領収書もアップロードするだけで保存が完了します。つまり、日々の記帳業務をする中でおのずと電子帳簿保存法対応とペーパーレス化が実現できます。紙保存を廃止することで経理業務の大幅な時間短縮や保管スペースの縮小も図れます。是非ご検討ください。



## 補助金のご案内

「福祉 freee」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 2024 年中がチャンスです。

## お問い合わせ

クラウド会計システム「福祉 freee」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 freee サポートデスクまでお問い合わせください。

福祉 freee 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



仕事に直結する知識を  
ゆびすいの専門家がお伝えします！



幼稚園・保育園・こども園向け

# 新入職員研修

## Zoomオンラインセミナー

2024

3.13 水

13:00 - 17:00

定員  
100名

(ゆびすい顧問先様  
優先・先着順)

受講料  
10,000円

(1名あたり・税込み)

### 第1部 社会人として必須のスキル&マナー

- ・組織のルール&社会人の基礎を知る
- ・人間関係を構築のためのコミュニケーション
- ・ビジネスマナー、挨拶、言葉遣いを学ぶ
- ・ビジネス文書の書き方、電話や来客応対術

(株) ゆびすいコンサルティング  
人事労務コンサルタント 田中 和臣

### 第2部 自らを知り、自己成長を促す

- ・自分の強みと課題を知る(自己分析)
- ・先輩や同僚、保護者との信頼関係作り
- ・諸先輩の失敗事例から、最適解を考える
- ・1年後、3年後の自分にに向けた目標設定

(株) ゆびすいコンサルティング  
中小企業診断士 岸田 成弘

### 第3部 働く向き合う はじめの第一歩

- ・絶対知っておくべき 給与明細の読み方
- ・今日から意識しよう SNSとの付き合い方
- ・これだけでOK ハラスメント知識入門
- ・職場のルール 就業規則を確認しよう

社会保険労務士法人 ゆびすい労務センター  
社会保険労務士 近藤 翔吾

### 第4部 自分らしく楽しく働くために

- ・自分を守るために絶対に必要な考え方とは
- ・叱られることに臆するな
- ・自分の成長を感じられるのは『言語化』
- ・簡単! 気に入られ術

社会保険労務士法人 ゆびすい労務センター  
代表社員 平 幸次

本研修にお申し込みされた法人様は、2024年8月に開催する「新入職員フォローアップ研修(ZOOMオンライン)」に割引価格でご参加いただけます。

#### <お申し込み>

ゆびすいHP(QRコード)から  
お申し込みいただけます

🔍 ゆびすい セミナー 🎤



#### <お問い合わせ>

税理士法人 ゆびすい  
大阪府堺市堺区向陵西町4-5-5 ゆびすいビル  
TEL: 072-238-0171 <平日 9:30~17:00>  
担当: 中川 (なかがわ)

※お申込みの締め切りは3月1日(金)ですが、期限より早く定員に達した場合は、お申込み終了とさせていただきます。ご了承ください。