



いま知りたい

令和7年度 年収の壁セミナー

令和7年度に実施が発表された"年収の壁"の引上げ、また今後の動向について、
 税務と労務の面から各専門家より詳しく解説させていただきます。

日時・セミナー内容

2025年 4/24^木

13:30～16:00

（質疑応答含む）

1部 税務

令和7年度税制改正大綱により103万円の壁が123万円に引き上げられます。税務上の年収の壁について解説を行います。

—— 講師 ——

税理士法人ゆびすい
税理士
天谷 翔 あまや しょう



2部 労務

令和8年、社会保険の106万円の壁が撤廃される方向です。複雑化している社会保険の壁を解説し、今後具体的に働き方をどう変えていくべきかに迫ります。

—— 講師 ——

ゆびすい労務センター
篠原里奈 しのはら りな



開催方法・参加費

Zoom・無料

定員

先着 200 名

締切：4/11まで
（定員になり次第終了）

対象

ゆびすいグループ顧問先様

申込方法

インターネット申込フォーム
よりお申込みください

URL▶<https://yubisui.form.kintoneapp.com/public/250424>

こちらのQRコード
からもお申込みいた
できます



お申込みはこちらから

令和7年度
年収の壁セミナー

お問い合わせ先▶▶税理士法人 ゆびすい 堺事業部 前田

（平日9:30～16:00受付） ☎ 072-238-0171

YUBISUI

NEWS

公益法人版

No. 16
2025

【特集】子ども子育て支援新制度、人事院勧告分の活用

ゆびすいグループ

2025年3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 株式会社ケーエスアイ

注目の税制	03
学校会計基準変更のポイント解説	
特集	04
子ども子育て支援新制度、人事院勧告分の活用	
コンサルの現場から	06
人事院勧告とベースアップの方法について	
労務プロセス	08
令和7年育休法改正のポイントと就業規則改訂	
医療介護の今	09
有料老人ホーム等における給食費の軽減税率適用基準の引上げ	
相続事例	10
空き家の譲渡特例の適用と対策	
システム情報PORTAL	12
介護情報サービスについて	
システム情報PORTAL	14
Windows10サポート終了まであと少し！準備はできていますか？	
セミナーのお知らせ	16
年収の壁セミナー参加者募集のご案内	

www.yubisui.co.jp


幼保業界向け
セミナー情報



解説動画 &
セミナー情報



注目の税制

学校会計基準変更の ポイント解説



東日本事業部

面家大輝

大阪府出身の面家大輝（おもやたいき）と申します！なぜか東京支店で勤務しています。関西弁の方がまだ得意です。

令和7年度の学校会計基準の大きな改正点としては、計算書類、附属明細書、財産目録の作成期限が3か月以内に変更された点です（下記表1参照）。変更に伴い、資産総額変更登記の作成期限である3か月以内と期限が同じになり、混乱することがなくなるようになりました。

ただし、法人税・消費税などの税金を申告している法人は2か月以内が申告期限だという点は変わらないため注意が必要です。

また計算書類・附属明細書の位置付けが明確化され、記載内容や役割が変更されます（下記表2参照）。会計基準の変更に伴い、経理規程の変更も必要となります。

学校会計基準変更の対応にお困りの際は、ぜひゆびすい担当者までご相談ください。

表1）（学校法人会計基準の在り方に関する検討会令和5年度第1回資料3 p.3,4）

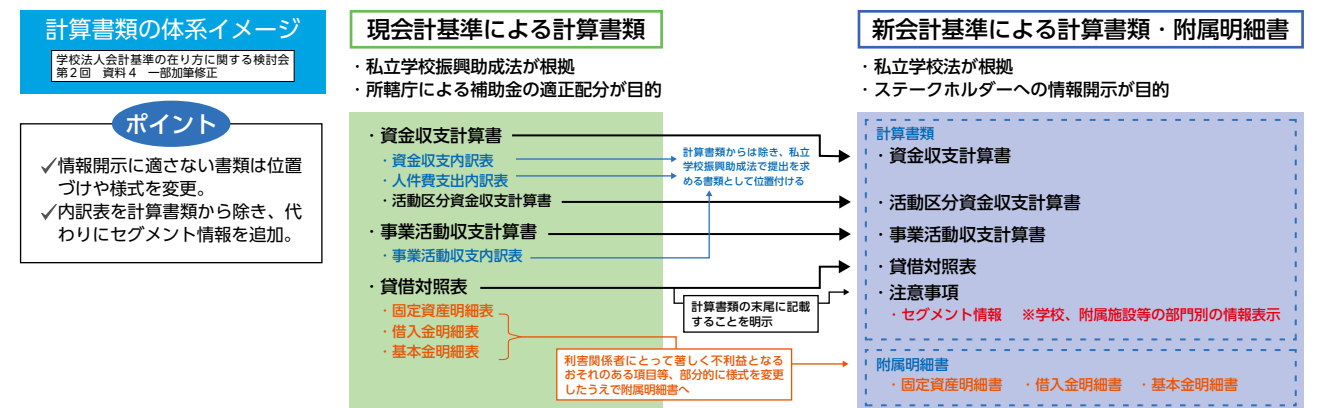
計算書類関係の改正のポイント			
		現行	改正後
会計帳簿		法令の定め無し	10年間保存
計算書類※ 附属明細書	作成期限 (理事会承認期限)	毎会計年度終了後 2か月以内	毎会計年度終了後 3か月以内
	定時評議委員会 招集通知への添付	法令の定め無し	計算書類・監査報告の添付が必要
	評議委員会への報告	毎会計年度終了後2ヶ月以内に報告し、意見を聴く	定時評議委員会で報告し、意見を聴く
	保存	法令の定め無し	作成時から10年間保存

令和7年度の決算書類から適用

財産目録等関係の改正のポイント			
		現行	改正後
財産目録	作成期限 (理事会承認期限)	毎会計年度終了後 2か月以内	毎会計年度終了後 3か月以内

施行日（令和7年4月1日）から適用 ※令和7年度末の財産目録から新会計基準を適用

表2）（学校法人会計基準の在り方に関する検討会令和5年度第8回資料3 p.28）



子ども子育て支援新制度 人事院勧告分の活用



東日本事業部
佐藤 大樹

仙台支店勤務。東北地方にて幼保事業を行う学校法人、社会福祉法人を中心に担当。少子化が進む中で、施設経営を安定させるための取り組みを中心にご案内しています。

現状からの「大脱却」を図る、抜本的な保育士等の処遇改善を目的とし、令和6年度の人事院勧告を踏まえた人件費の改定は、10.7%増額と、新制度が始まって以来最大となりました。昨年度も同じ人件費の部分に5.2%増という大きな公定価格の改訂があったばかりです。金額の大きさから支給についても各自治体からの指導も厳しくなる傾向にあり、人件費の改訂に確実に充てる必要があります。近年は年度末に一時金として支給するケースが多くなってきているようにお見受けします。人件費を適切に改善しながらも、負担が過大にならないためにどのような工夫が必要なのでしょう。

1 人事院勧告とは

給与10.7%増額の改訂

人事院勧告は本来、民間企業の賃金水準を参照し、国家公務員の給与水準や労働環境が適切となるよう調整を図るものです。新制度の施設において、公定価格の人件費部分はこの勧告に準じて毎年見直しが行われることになります。国家公務員給与改定分と呼ばれたりもしています。近年は共働き世帯の増加や保育ニーズの多様化などにより、保育士等の需要は高まっていますが、一方で給与水準が他の業種と比較して低いとされており、人材確保を難しくする要因となっていました。そのような背景から令和6年度は抜本的な対策として10.7%増額の改訂が行われています。

2 金額を概算で把握する方法

処遇改善非導入施設も対象に

改訂が実施される際は、公定価格の人件費の単価が変わるため、令和6年度の当初単価で施設型給付費を請求されている施設は、改定前単価12カ月間の請求額と、改定後単価12カ月間の精算額との差額（※）が、概ね人事院勧告10.7%に相当することになります（※単価改定以外の要因による精算を除きます）。

施設型給付費の請求書の表面からは金額が見えにくく、処遇改善加算と混同しがちですが、別なものであることに留意していただく必要があります。処遇改善加算を導入されていない施設におかれましても人事院勧告分の増額改訂が行われることになります。

施設型給付費の精算が早期に行われれば、一時金等の支給額も目途が立ちますが、所轄となる各自治体の財政等の事情や請求手続きの都合により、精算が年度末付近になるケースもよく見られます。どの程度の資金を配分すべきか目途が立たなければ、支給の方向性も見えなくなるため、処遇改善等加算Ⅰを導入されている施設は簡易的に金額を把握する方法として、次のような計算で概算することができます。

例：処遇改善等加算Ⅰ

賃金改善要件分の加算率 6%
加算額 600万円

まず、加算率1%あたりの単価を算出します。

$$600 \text{ 万円} \div 6 (\%) = 100 \text{ 万円} (1\% \text{あたり})$$

今回の勧告分10.7%相当の金額を算出します。1%あたりの金額100万円に今回の割合を掛け算していきます。

$$100 \text{ 万円} \times 10.7 (\%) = 1,070 \text{ 万円}$$

以上が、概算の見込み額を算出する方法になります。処遇改善等加算Ⅰの加算額が見込額であったとしてもある程度の概算を把握することができます。処遇改善等加算Ⅰを実施されている事業者様は、賃金改善要件分として例年支給されている6～7%相当の金額と比較していただきますと、今回の改訂規模の大きさをより実感していただけるかと思います。

実際は、公定価格改定後の単価で計算したものが正しいものになりますし、配分額の方針について、簡易計算を認めるか否かは所轄する各自治体によって、方針の違いがあることが分かっています。所轄の自治体の動向については十分ご注意ください。

3 公定価格改定を園運営の味方に

法定福利費に注意

改訂による増加分を分配する際、ご留意いただきたいことは、法定福利費の負担増加分を差し引いて分配される必要があることです。仮に改定分を満額配分してしまった際、社会保険料の法人負担が増えてしまうため、あらかじめこの分を見込んでおく必要があります。この見込みを行うことで、実質的に持ち出しなく人件費の改訂を行うことができます。

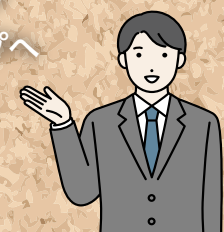
今年度の改訂分は暫定的に一時金などでの支給を行う必要がありますが、次年度以降につきましても適切に支給を継続する必要があります。管理上の問題解決のためにも給与表の見直しなどを検討され、人材の定着や、他園との差別化を図ってみてはいかがでしょうか。

※令和7年1月10日現在の情報をもとに作成しています。



ゆびすいにご相談ください

具体的な対応方法等
については、ぜひ
ゆびすいグループへ
ご相談ください。



人事院勧告とベースアップの方法について



経営コンサルティング事業部
田 中 和 臣
ゆびすいコンサルの田中かずおみ
です。公益法人の中で特に幼保業
界を中心に支援を実施。趣味は写
真撮影。

これまでとこれからの人勧対応

令和 6 年度の人事院勧告の率として 10.7%が発表されております。ゆびすいニュースの本号に
おいても紹介をしておりますが、懸念される事項としてはその配分方法かと思われます。

おそらく賞与等の一時金で支給されるケースが多いのではないのでしょうか。もちろんその方法
でも問題はございません。しかし、賃金水準を維持（≒個々人の年収の維持）するためには、
その賞与額を毎年支給し続ける必要があります。これは管理が手間と感じられた事でしょう。また、
仮に人事院勧告分が 120 万円として、それを 10 名で分配した時、毎年 12 万円を 3 月賞与で支給
すれば良いですが、11 名に増えた場合にその方に 10 万円を支給しないとすると、入職のタイミ
ング（＝人事院勧告の率が高かった年、そうでなかった年）で賃金差が生じてしまいかねません。

令和 7 年度からは経営情報の見える化によってモデル賃金が施設ごとに公開される事もあり、
そこで今回は「ベースアップ」をご紹介させて頂き、上記のような問題を回避するノウハウを
お伝え致します。

1 ベースアップ（ベア）とは

これは和製英語であり、給与の基礎となる基本給のベース（底）を“アップ”（上げる）という意味で使用されます。
これは定期昇給とは異なり、給与表を改定することで一般的には一律に基本給を上昇させることを意味します。

例としては下の 2 つの給与表の例を見てみましょう。左はベースアップ前のものであり、昇給幅は 2,000 円刻
みとなっています。この給与表の「底」である初任給を 5,000
円あげたとしましょう。すると右の表のようになります。

これにより、全ての職員が月額 5,000 円のベアを受けた
事になります。年額になおせば 60,000 円であり、仮に 20
名の職員がいた場合は、120 万円が人件費をとして計上さ
れる事になります。

ベア前		ベア後	
号俸	給与	号俸	給与
1	180,000	1	185,000
2	182,000	2	187,000
3	184,000	3	189,000
4	186,000	4	191,000
5	188,000	5	193,000

2 人事院勧告分とベースアップ

上記の例で既にお気づきかと思われますが、上記は職員数こそ違いますが冒頭の賞与の配分例を基本給で実施し
た場合にどうなるか、というものでした。管理の手間が消えて、月額給与の支給をするだけで賃金の水準が維持さ
れる事となります。

3 ベースアップの種類

一律で金額をあげる事が一般的と申し上げましたが、他に
も手法がございます。

【段階的にベアの額を上げる手法】

図示すると右のようになります。

若手は一律 3,000 円アップ、
中堅は 5,000 円アップ、
ベテランは 7,000 円アップ

ベア前			ベア後	
号俸	給与		号俸	給与
1	180,000	+3000	1	183,000
2	182,000		2	185,000
3	184,000		3	187,000
4	186,000		4	189,000
5	188,000	+5000	5	193,000
6	190,000		6	195,000
7	192,000		7	197,000
8	194,000		8	199,000
9	196,000	+7000	9	201,000
10	198,000		10	205,000
11	200,000		11	207,000
12	202,000		12	209,000
13	204,000		13	211,000
14	206,000		14	213,000
15	208,000		15	215,000

【等級ごとにあげる方法】

上記は一系列の給与表を用いましたが、例えば役職ごとの等級（列）を設けて昇格する仕組みがあれば次のような
ベアも可能です。

ベア前					ベア後				
号俸	一般	リーダー	副主任	主任	号俸	一般	リーダー	副主任	主任
1	180,000	190,000	195,000	198,000	1	183,000	192,000	196,000	198,000
2	182,000	192,000	198,000	201,500	2	185,000	194,000	199,000	201,500
3	184,000	194,000	201,000	203,500	3	187,000	196,000	202,000	203,500
4	186,000	196,000	204,000	205,500	4	189,000	198,000	205,000	205,500
5	188,000	198,000	207,000	207,500	5	191,000	200,000	208,000	207,500
6	190,000	200,000	210,000	209,500	6	193,000	202,000	211,000	209,500
7	192,000	202,000	213,000	211,500	7	195,000	204,000	214,000	211,500
8	194,000	204,000	216,000	213,500	8	197,000	206,000	217,000	213,500
9	196,000	206,000	219,000	215,500	9	199,000	208,000	220,000	215,500
10	198,000	208,000	222,000	217,500	10	201,000	210,000	223,000	217,500
11	200,000	210,000	225,000	219,500	11	203,000	212,000	226,000	219,500
12	202,000	212,000	228,000	221,500	12	205,000	214,000	229,000	221,500
13	204,000	214,000	231,000	223,500	13	207,000	216,000	232,000	223,500
14	206,000	216,000	234,000	225,500	14	209,000	218,000	235,000	225,500
15	208,000	218,000	237,000	227,500	15	211,000	220,000	238,000	227,500

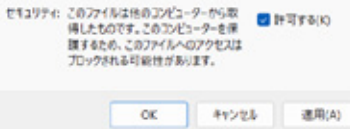
等級（一般、リーダー、副主任、主任）ごとにベースアップの金額をわけて実施することもできます。

一律のベースアップの場合、分配の原資となる額が多くなればなるほど、若手の給与とベテランの給与が同程度
にあがります。勤続年数や経験を評価したり、反対に若手のベアを高くする事で求人への反応を強くしたりする手
法もあり、どのような方法を採用されるかは園によって千差万別となります。

上記をふまえて、まずは給与表を作成する事で人事院勧告分等の管理の手間から少しでも開放される手法に着手
してみてはいかがでしょうか。今後のベースアップ額の設定、給与表の策定にお困りの場合は、是非、お問い合わせ
せ下さいませ。

簡易給与表作成ツールをプレゼント

←こちらの QR コードからダウン
ロードいただけます
DirectCloud よりダウンロード
いただけます。



※マクロを組んでいる為、セキュ
リティ上の問題でエラーが発生
した場合は、ダウンロード後に
ファイルを右クリック、プロパ
ティから「許可する」で使が
可能となります。

“就業規則の見直し”はお済みですか？ 令和7年育休法改正の ポイントと 就業規則改訂



東京社労事業部
上 今 優 花
東京支店所属の上今です。東京都
出身の犬好きです（パピヨンを
飼っています）よろしくお願いします！

令和7年に予定されている育児介護休業法の改正について、前回ご案内をさせていただきました。
育休介護休業関係に限らず、法改正があった場合は、それに沿った内容へ就業規則をアップデートする必要があります。
今年は法改正箇所も多く、さらに4月改正、10月改正と2段階に分かれているため、修正箇所が多いです。
改正対応がまだできていない場合や、その他の規程が最新なのかご不安な方は、ぜひ担当社労士へご相談ください。
下記のQRコードよりお申し込みすることも可能です。

“就業規則の見直し”はゆびすいにお任せください

ゆびすい社労事業部では、就業規則の見直しについて、ご相談を受付しております。
まずは、こちらのQRコードよりお申込みください。

ご相談はこちら

- 改正内容の一部紹介
- 【4月1日から施行 改正内容】

☐子の看護休暇の見直し＊就業規則等の見直し

☐残業免除の対象者の拡大＊就業規則等の見直し

☐短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加＊取り入れる場合は就業規則等の見直し

☐育児のためのテレワーク導入が努力義務＊就業規則等の見直し

☐介護休暇を取得できる労働者の要件緩和＊労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

☐介護のためのテレワーク導入が努力義務＊就業規則等の見直し
- 【10月1日から施行 改正内容】

☐育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等＊就業規則等の見直し



有料老人ホーム等における給食費の軽減税率適用基準の引上げ



医療介護専門部
中小企業診断士
水 谷 大 樹
28歳、お風呂が大好きでリラックスする時間を大切にしています。早起きの習慣をつけるために毎日頑張っている最中です。

令和元年10月より、消費税に軽減税率制度が導入されてから、早くも丸5年が経過しました。当初はどの取引が標準税率10%か、軽減税率8%かを区別するのに多くのルールが適用されるため、様々な対応があったかのように記憶しています。
その中でも有料老人ホーム等における給食費の軽減税率適用については、例外の例外として取り上げられました。例外とは原則、飲食料品の購入は軽減税率8%に該当するものの、ケータリングについては、軽減税率の対象外となるというものです。その対象外であるケータリングの取引の例外として、有料老人ホーム等の給食費は位置づけられていました。
そんな有料法人ホーム等における給食費の軽減税率適用基準の金額基準が、令和6年6月より、昨今の物価高騰の現況に応じるため増額となりました。

改正前の金額基準	改正後の金額基準
◆一食に月640円(税抜)以下 ◇その累計額が1日1,920円(税抜)に達するまで	◆一食に月670円(税抜)以下 ◇その累計額が1日2,010円(税抜)に達するまで
○ただし、累計額の計算の対象となる飲食料品の提供を「あらかじめ書面により」明らかにしている時は当該対象飲食料品のみで累計額を計算	

ただし、1食あたりの食費の累計額について、朝食・昼食・夕食と計算の対象となる旨をあらかじめ書面により明らかにしている時は、下記例示のように間食については標準10%の消費税が課税されることは改正前と変更はありません。

『あらかじめ書面により』明らかにしていない場合	朝食670円	昼食670円	間食300円	夕食670円
	軽減8%	軽減8%	軽減8%	標準10%
『あらかじめ書面により』明らかにしている場合	朝食670円	昼食670円	間食300円	夕食670円
	軽減8%	軽減8%	標準10%	軽減8%

有料老人ホーム等の入居者の給食費は金額基準の範囲内で軽減税率が適用されるものの家族等の来訪者や外部利用者、さらに職員などの利用者等外給食費については、標準税率が10%であることも従来通りであり、注意が必要です。

空き家の譲渡特例の適用と対策



相続専門部
税理士
山村幸太
皆様の相続の不安解消のお手伝いをさせていただきます！元専門学校講師が、わかりやすく丁寧にアドバイスさせていただきます。

不動産を売却した際に利益が発生すると、所得税や住民税が課税されます。利益が多いほど税金が高くなりますが、一定の要件を満たした場合には、利益を減額できる「空き家特例」という制度があります。この制度は、もともと親が住んでいて相続後は空き家のままになっている自宅を、相続で取得した相続人が売却して利益が発生した場合に、その利益から 3,000 万円まで控除することができるという制度です。

ただし、相続が発生した際に遺産分割の方法によっては、適用要件を満たさなくなるということもあります。今回はその事例の紹介と、解決策についてご案内させていただきます。

1 空き家の譲渡特例が適用できなかった事例

依頼主が不動産を売却したので、弊社に確定申告をしてほしいと依頼がありました。売却した不動産は相続の発生した両親がもともと住んでいた空き家だったので、空き家特例を受けたいとのことでした。売却までの状況を依頼主に確認すると、以下のとおりでした。

（売却までの状況）

× 2 年 1 月に父の相続が発生。別の税理士が相続財産の試算を行うと、預金 600 万円、昭和 50 年築の一軒家の自宅及び敷地 3,500 万円（相続税評価額）、相続人は母（同居）と長男（別居持ち家あり）のため、相続税の申告義務はありませんでした。

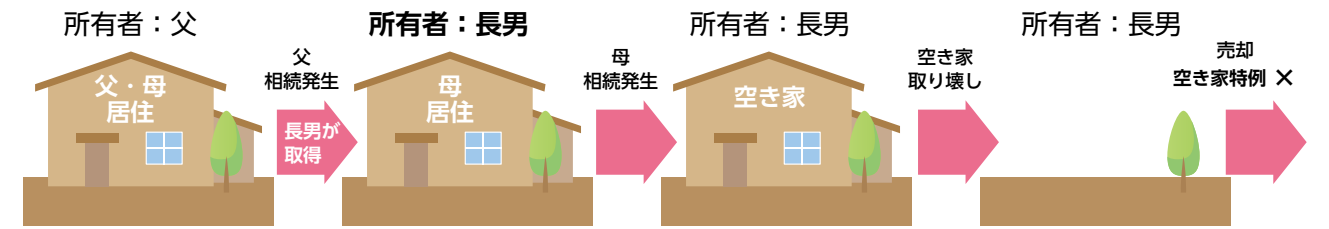
依頼主である長男が遺産分割について当税理士に意見を伺ったところ、遺産分割前の母の固有財産が 300 万円であったため、不動産を母が相続すると・母の相続の際に相続税が発生する可能性や、相続税の申告が煩雑である点

・不動産の名義変更の費用や登録免許税が二度発生してしまう点

上記の点から、長男が不動産を相続する方が費用や手間を抑えられると説明を受けたので、長男が相続することとなりました。

その後、× 6 年 2 月に母の相続が発生して自宅が空き家となり、長男が自宅を取り壊した後、× 7 年 3 月に敷地を 3,800 万円で売却できたので、空き家の 3,000 万円控除の特例を適用して確定申告をしようと考えました。

しかし、空き家の 3,000 万円控除の特例を適用するには、被相続人が居住していた不動産を、当該被相続人から相続して、売却する必要があります。本事例では、父から相続した時点で母が住んでおり空き家ではないため、要件を満たしません。



2 解決策

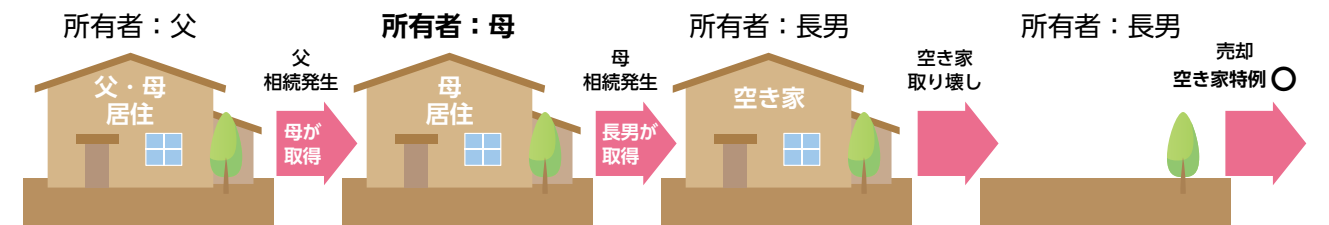
長男が敷地を売却して当該特例を適用するためには、父の相続の際に母が不動産を相続して、母の相続の際に長男が不動産を相続した後に売却する必要があります。

なお、ケース別の税額比較は以下のとおり（譲渡費用や葬式費用等はないと仮定）です。

- ①父から不動産を息子が相続した場合（本事例）
相続税 0 円 所得税・住民税約 730 万円
- ②父から不動産を母が相続した後、母から不動産を息子が相続した場合

相続税 20 万円 所得税・住民税約 120 万円
※税額その他、税理士報酬や司法書士報酬、国民健康保険料等も考慮する必要があります。

このように、相続税と所得税等を合計した税額を比較すると上記②の方が税額は少なくなります。父の相続の際に、長男が不動産を所有し続けるのか、もしくは売却予定があるかを確認して、相続税だけでなく、所得税等の比較もした上で検討する必要がありますがありました。



3 最後に

「空き家特例」の制度を適用するための要件は、上記の要件以外にも多くあります。（ex. 昭和 56 年 5 月 31 日以前に建築されたこと等）他の要件の確認については、国税庁 HP「No.3306 被相続人の居住用財産（空き家）を売ったときの特例」をご参照ください。相続が起きた場合には、相続税がかからな

かったとしても、思わぬところで税金が発生してしまうというケースは少なくありません。弊社では相続が起きた場合はもちろん、生前の相続対策のご相談も受け付けております。現在は財産の無料試算や無料相談を実施していますので、相続や財産活用に関心がある方は、一度弊社にお問い合わせください。



“相続”のことはゆびすいにご相談ください

WEB フォームよりご相談を受付しております。ぜひ一度ゆびすいグループへご相談ください。

←「無料相談」お申し込みはこちら。



令和 7 年 1 月運用開始 介護情報サービス について



シ ス テ ム 開 発 室
増 □ 敦 彦
奈良県出身。大学卒業後、税理士法人ゆびすいに入社。公益法人に関する会計・税務業務に従事。現在は、システム開発に主に従事しています。

2025 年 1 月 6 日に運用が開始された「介護サービス事業者の経営情報の調査及び分析等」についてご紹介いたします。

1 介護サービス事業者の経営情報の調査及び分析等とは

「介護サービス事業者の経営情報の調査及び分析等」は、令和 6 年（2024 年）4 月に創設された介護サービス事業者の経営情報の収集及びデータベースの整備をし、収集した情報を国民に分かりやすくなるよう属性等に応じてグルーピングした分析結果を公表する制度です。

また類似する制度として「介護サービス情報の公表」制度というものもございます。こちらは介護サービスを利用しようとしている方が事業所選択を支援することを目的として整備されているものになります。こちらも令和 6 年（2024 年）10 月 18 日に通知が改正され、事業所等の財務状況が分かる書類（財務諸表又は計算書類等）の報告、一人当たり賃金の報告（任意）が追加されました。

類似した情報開示制度ですが、前者は集計した分析結果を公表することを目的としており、後者は個別事業所の情報開示を目的にしております。

情報開示は重要だとは考えますが、両方のシステムで報告となると事務負担となるので、データベースから「介護サービス情報」に連動すると良いですね。

また、せっかく報告した情報なので有効に利用したいところです。事業所の分析や改善に利用できるよう我々も活用情報の提供をしていきたいと思ひます。

2 制度の概要

■対象

原則、全ての介護サービス事業者

※ただし、過去 1 年間で提供を行った介護サービスの対価として支払いを受けた金額が 100 万円以下のものなど一部対象外がございます。

■報告の単位

原則、介護サービス事業所・施設単位

※ただし、事業所・施設ごとの会計区分を行っていない場合などのやむを得ない場合については、法人単位での報告も可能となります。

■収集する情報

介護施設・事業所における収益及び費用、職員の職種別人員数、職種別の給与（給料・賞与）（任意事項）

■報告期限

毎会計年度終了後、3 月以内

■公表方法

属性等に応じてグルーピングした分析結果の公表

3 報告に向けてのスケジュール

令和 6 年 7 月頃	報告内容・方法等に係る通知等の発出
令和 6 年秋頃	報告システムにおける操作方法のマニュアル・動画の公表
令和 7 年 1 月以降	報告システムの運用の開始、令和 6 年度分報告の開始
令和 7 年 3 月末	令和 6 年度分（初年度分）報告メ切

初年度である令和 6 年度は期限が、令和 7 年（2025 年）3 月となっております。社会福祉法人の場合、令和 5 年度決算の数値を令和 7 年 3 月末までに報告することになります。初年度のみ 1 年近く提出期限が遅れるようになっております。令和 6 年度の決算から報告ではなく、令和 5 年分からとなりますのでご注意ください。

4 報告にあたっての準備

報告にあたって G ビズ ID（gBizID プライム）のアカウント取得が必要となります。

※原則 2 週間程度でアカウントが取得できますが、早めのアカウントの取得をおすすめいたします。

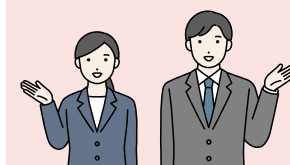
また、オンライン申請の場合、法人種別によってオンライン申請が受け付けられない場合がございますので、ご注意ください。社会福祉法人はオンライン対象外となります。

ゆびすいでは、システムから報告に必要なデータを出力するための改善を行っております。

2025 年 1 月にアップデートを実施いたします。

制度の詳細は厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/tyousa-bunseki.html> をご確認ください。

＼制度詳細はこちら／



ゆびすいにご相談ください

具体的な対応方法等については、ぜひゆびすいグループへご相談ください。

Windows10 サポート 終了まであと少し！ 準備はできていますか？



システムインテグレーション

小宮 顕治

堺本社勤務。職業病でプライベートで行く店舗や病院などの配線や電話や無線 LAN 機器の設置状況をつい確認してしまいます。

一般家庭や業務で利用されるパソコンのソフトウェアで皆さんよくご存じの Windows というオペレーションシステム（通称 OS）が存在しますが、この Windows の OS バージョン 10 (Windows10) のメーカーサポートが 2025 年 10 月 14 日をもって終了することが販売元である Microsoft 社より発表されています。ここでは OS サポートの影響とメーカーサポートまでにパソコン管理者が必要な対応をまとめました。

1 はじめに ～ Windows10 サポート終了の背景～

WindowsOS にはバージョン毎にメーカーのサポート期限があるため、定期的に新しい OS が発表されています。現在メーカーサポートが継続的におこなわれている WindowsOS のバージョンは「10」「11」となり、Windows10 のメーカーサポートが終了すると、利用できる WindowsOS は最新のバージョンである Windows11 のみとなります。

2 メーカーサポート終了 OS からの移行の必要性

通常 WindowsOS はメーカーがシステム上のセキュリティ的な脆弱性やバグ（ソフトウェアの欠陥）の修正を行っているため、パソコンを大きなトラブルなく安心して利用できる対策が行われています。しかしメーカーのサポートが終了すると、これらの脆弱性やバグの修正がパソコン上で行われなくなり、セキュリティリスクの高い状態のパソコンを使い続けることとなります。リスク対策未実施のパソコンで起きた情報漏洩などのセキュリティ事故については、パソコン管理者が責任を問われるケースがあります。また、セキュリティ面以外でもメーカーサポートが終了した OS は必要なアプリケーションが正常に動作しなくなるなどの影響も考えられます。

3 メーカーサポート終了、OS の対策と注意点

前述しているように Windows10 のパソコンについては、メーカーサポート終了までに対策をおこなう必要があります。その方法としては Windows11 パソコンの買い替えと既存のパソコンを Windows10 から 11 へアップグレードすることが考えられますが、これらの方法には下記の注意が必要です。

・パソコンの買い替え：

メーカーサポート終了が近づくにつれ極端な駆け込み需要が発生する

・Windows11 へのアップグレード：

アップグレード実行時にパソコンが細かい条件を満たしていない場合、アップグレードできない（アップグレードできないパソコンは買い替えが必要）

4 Windows10 サポート終了を 乗り切る鍵

Windows10 のメーカーサポート終了が近づくにつれて全国的なパソコンの駆け込み需要が生じるため、パソコン価格の値上がり、在庫の枯渇、納期の遅延が予想されます。

また Windows10 ⇒ 11 へのアップグレードはアップグレード自体がうまくいかないケースも想定されるため、これらの懸念事項やトラブルを回避するためには早めの計画的な Windwos11 の移行準備

が必要となります。直前になってパソコンの準備を開始するのではなく、早い段階で業務に必要なパソコンの予算や台数（スペック）の試算や旧パソコン⇒新パソコンへのデータ移行などの作業日程を計画、調整、実行できるかが Windows10 のサポート終了を乗り切る鍵です。移行がうまくいかず、メーカーサポート切れのパソコンを使い続けられないような状況は避けたいものです。

5 Windows11 移行対応サポート について

これまでメーカーサポート切れパソコンのリスクや移行の必要性、移行時の注意点などについて記載しましたが、とはいえパソコン管理者の方で下記のようなことにお困りのケースはよくあることだと思います。

- ・どこでパソコンを購入したらよいかわからない
- ・まとめてパソコンを複数台購入すると費用が厳しい
- ・パソコンを購入してもパソコンの設定が難しい
- ・自社（法人）に合ったパソコンがわからない
- ・選定から導入、設置までを一括してどこかへお任せしたい

このような煩わしいお悩みを解決するため、ゆびすいグループではパソコンなどのハードウェア販売やトラブルサポート対応、設定支援などのサービスを行うシステムインテグレーション事業を開始しました。

ゆびすいシステムインテグレーション（SI）にご依頼いただければ Windows11OS へのスムーズな移行をご支援いたします。

【SI サービス内容】

導入支援

- ・必要台数やご予算に応じたパソコンのお見積り作成
- ・業務内容のヒアリングやお客様のご希望に応じたスペックのパソコンの選定

初期設定

- ・パソコンの機器名およびユーザー名登録
- ・Office 製品の利用設定
- ・ゆびすい会計システムのインストール（※ゆびすい会計システムをご利用のお客様）
- ・セキュリティアップデート

現地設置作業

- ・旧 PC からのデータ移行※必要に応じて
- ・複合機、プリンターなどの設定
- ・パソコン内データのバックアップ設定

※初期設定、現地設置作業についてはお客様のご要望に応じて上記以外の設定作業も可能です。

具体的なパソコン購入についてのご購入やご商談をご希望の方は下記 QR コードからお問い合わせください。ご選択いただいた内容によってゆびすい担当者よりご連絡させていただきます。

6 最後に

パソコンなどのハードウェア販売以外にもゆびすいシステムインテグレーション事業では、法人様に必要な各種 IT サービスを取り扱っております。以下のようなサービスのご要望がございましたら、積極的にサポートさせていただきますので、下記担当者までご連絡ください。

〈相談事例〉

- ・各種 OA 機器のハードウェア費用や通話、通信費などのランニングコスト削減のためのご提案
- ・無線 Wi-Fi などのインターネット環境の構築
- ・法人用電話機ビジネスフォンの導入
- ・ネットワークカメラの取付工事
- ・ペーパーレス、業務自動化などの DX 推進や DX 推進のためのツール導入ご支援
- ・セキュリティ診断やセキュリティ対策実施のためのアドバイザー業務

【お問い合わせ先】

株式会社ゆびすい会計システム
システムインテグレーション 担当：小宮顕治
TEL:072-221-7149
Mail:integ-info@yubisui.co.jp

PC のお見積り &
システムのご相談は
こちら

