

YUBISUI NEWS

公益法人版

No. 17
2025

特集 令和7年度設置者研修開催地紹介 in 福岡



特集	02
令和7年度設置者研修開催地紹介 in 福岡	
弁護士法人かなめ様より	06
不適切保育事案発生時の初動対応の重要性	
特集	08
年収の壁(税制編・社会保険編)	
コンサルの現場から	12
園の“ファン”を育てる Instagramでの園児募集戦略	
法務 TOPICS	14
改正私立学校法(令和7年施行) チェックポイント	
システム情報 PORTAL	15
USBメモリの危険性について	
セミナーのお知らせ	16
令和7年度設置者研修 in 福岡 参加者募集のご案内	



ゆびすいグループ夏の一大イベント
令和7年度設置者研修開催地紹介

in 福岡-博多

研修概要 & グルメマップ紹介



2025年の設置者研修は、7月24日(木)・25日(金)の2日間、福岡にて開催いたします。研修開催場所はJR博多駅直結の好立地にあり、福岡支店もすぐそばにあります。(JR博多シティ会議室:アクセスは次ページをご参照ください。)

研修の詳細・お申込みにつきましては、本誌裏面をご覧ください。今回は研修開催地と研修講師の紹介に加え、福岡支店メンバーおススメの博多駅周辺グルメマップもご紹介いたします。ご参加いただく皆様に研修前後でご当地グルメもお楽しみいただければ幸いです。

設置者研修の歴史



設置者研修は、ゆびすいグループの一大イベントで30年以上の歴史を持つ研修です。例年夏に2日間にわたり開催しており、ゆびすいグループの拠点がある全国各地で順に開催しています。直近では、2024年は岡山、2023年は京都で開催いたしました。研修ではその年の税制改正等の最新情報を取り入れながら、税務・労務・コンサルとゆびすいの各専門家による講義とともに、特別講師をお招きして、特別講演を実施しております。本研修は顧問先の皆様と接点・交流を持たせていただく貴重な場となっております。ぜひご参加いただき、日ごろの疑問解消にお役立ていただければ幸いです。



福岡支店 支店長
森 宗博

ゆびすいグループ 研修講師の紹介

1日目〈7月24日(木)〉

第1部

社会保険労務士法人ゆびすい労務センター

福岡支店 社会保険労務士 **岩切 孝太**



不動産業界、医薬品業界に営業職として身を置き、10年の節目で社労士業界を目指しました。転職が珍しくない現代で、人が辞めない労務管理、信頼関係構築の対応を目標として取り組んでおります。

第2部

税理士法人ゆびすい 福岡事業部

公認会計士・税理士 **橘 拓也**



中堅監査法人、税理士法人ゆびすい他にて10年以上勤務。上場会社から中小企業、公益法人の会計・税務・監査などを幅広く担当。これまでの知識や経験を活かして、お客様の問題解決に全力で取り組み、良きパートナーとなれるように努めます。

2日目〈7月25日(金)〉

第1部

株式会社ゆびすいコンサルティング

福岡支店 **近藤 翔太**



新卒入社より、ドラッグストア業界で組織マネジメント・業務改善・効率化を10年以上経験致しました。現在は、これまでの経験を活かし、顧問先の問題解決を幅広く支援しております。

第2部

税理士法人ゆびすい

福岡事業部 **大神 裕司**



香川大学法学部卒、2004年4月税理士法人ゆびすい入社、同年岡山支店勤務、2015年より福岡支店勤務。税務・会計を担当し、学校法人や社会福祉法人など年間40法人ほどを担当。その他、法人内外の研修講師や財務分析、事業承継などのコンサルティング業務も行っております。

各日、第3部に特別講演がございます。詳細は本誌裏面をご覧ください。

研修会場アクセス

研修会場はJR博多駅直結のJR博多シティ会議室10階です。博多口方面にある阪急内のエレベーターを利用すると、会場フロアへ直接アクセスできます。(右図参照)

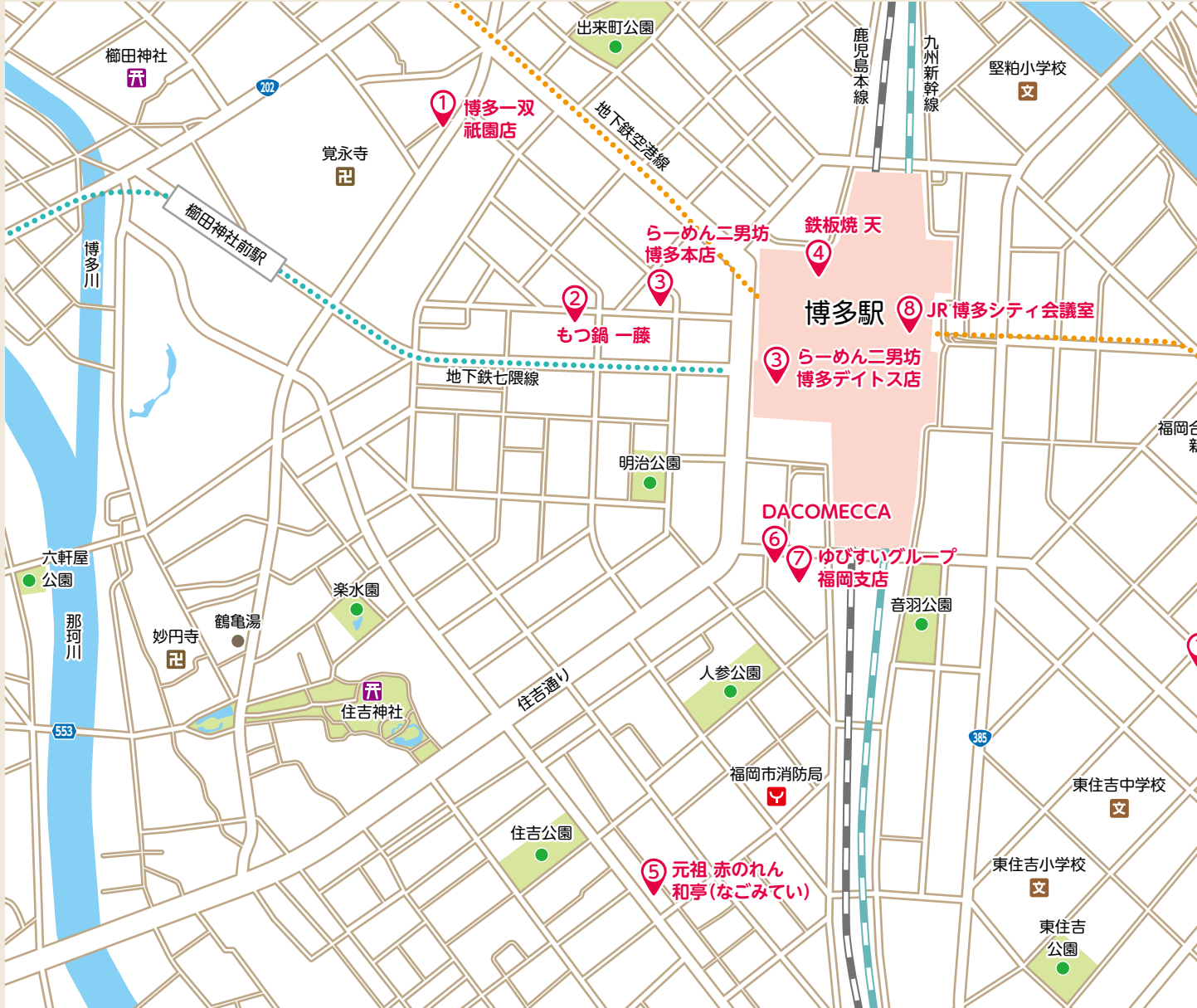


次ページで博多駅周辺グルメマップを紹介いたします

福岡支店メンバーおススメ

博多駅グルメマップ

HAKATA CITY GOURMET MAP



おススメのお土産 in 博多駅

鈴懸の和菓子



鈴形の最中や季節限定の和菓子が揃う銘店。駅前・博多デイトスで購入できます。

※イラストはイメージです。

博多通りもん



福岡市近郊限定・博多銘菓通りもんは駅構内土産店各所で購入できます。

※イラストはイメージです。

I LOVE CU プリ

博多発祥
駅前・博

※イラストはイ



**STARONEFNEF の
ュレカスタード**



のカスタードスイーツ専門店。
多デイトスで購入できます。
メージです。

福岡事業部・ラーメン通 椛柑山おススメ

くせない定番の
豚骨 ラーメンが食べたい
方におススメです！



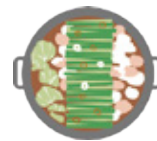
① 博多一雙

博多駅から南東へ500mの所(博多東口)と
祇園店(どちらも徒歩8分程。)、中洲店があ
ります。

※イラストはイメージです。

コンサル事業部 石田おススメ

夏でもおススメの絶品、
博多名物もつ鍋。
馬刺しもおいしいです！



② もつ鍋「一藤」

博多駅から西へ徒歩3分。福岡名物の本
格的なもつ鍋を楽しめます。

※イラストはイメージです。

福岡事業部・ラーメン通 椛柑山おススメ

クリーミーで
くせない豚骨ラーメン。
デイトスにはラーメン
街道があります！



③ らーめん二男坊

駅構内のデイトスと駅前・西口側に2
店舗あります。駅近で立ち寄るのに最
適です。

※イラストはイメージです。

社労事業部 井出おススメ

豪華な奮発ディナーに
おススメです。新鮮な海鮮も
おいしいです。



④ 鉄板焼「天」

研修会場と同じビルにあり、豪華な鉄板
焼きが楽しめます。

※イラストはイメージです。

福岡事業部・ラーメン通 椛柑山おススメ

珍しい平打・細麺&
濃い目のスープが魅力の
豚骨ラーメンです！



⑤ 元祖赤のれん 和亭

博多駅から南へ900メートル、徒歩12分
ほどです。

※イラストはイメージです。

広報室 田下おススメ

通る度に大行列を目撃。
ハード系のパンが
人気です。



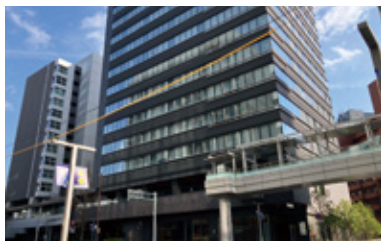
⑥ DACOMECCA

福岡支店同ビル1階にある人気のパン屋
さんです。

※イラストはイメージです。

⑦ ゆびすいグループ 福岡支店

博多深見パークビルディング13階。
JR博多シティ2階デッキ通路より徒
歩4分。



⑧ JR 博多シティ会議室

設置者研修会場は10階です。最寄りの
エレベーターは阪急百貨店側にあり
ます。





弁護士法人かなめ
代表弁護士

畑山 浩俊 氏

不適切保育事案発生時の初動対応の重要性

第一東京弁護士会所属。介護事業・幼保事業に対するリーガルサポート、労働トラブル対応、カスタマーハラスメント対応、経営者支援を実施。経営者だけでなく園長等のマネジメント層も弁護士に相談できる月額制オンライン顧問弁護士「かなめねっと」を全国展開し、現在33都道府県に普及。

1 急増している「不適切保育対応」

弁護士法人かなめの畑山です。

当法人は、『働きやすい福祉の現場を、あたりまえにする』をミッションに掲げ、日本全国の福祉事業者の方々を法的な観点からサポートしています。

ここ3年ほどで相談件数が急増しているのは、幼保事業者からの「不適切保育事案」です。今回は、不適切保育対応の中で特に大切な『初動対応の重要性』を解説します。

2 このケースが発生したらどう対応しますか？

ケース

仕事を終えて退勤した保育士から園長に電話がかかってきた。一体どうしたのだろう。「園長先生！先ほど帰宅していたら、帰宅途中で保護者から呼び止められて、車に引き込まれたのです。私、とても驚いてしまって……。車内で、『保育士の先生たちが園児を虐待しているのだろう』『事実関係を確認したい』『至急保護者説明会を開け』と言われました。園長先生、どうしたらよいのでしょうか？」

不適切保育事案が発生するパターンは、概ね3つに分かれます。

- ①保護者が園に対して相談するパターン
- ②職員から園に相談するパターン
- ③職員や保護者が行政に相談・通報し、行政担当者から園に連絡が入るパターン

ケースは①のパターンです。「保護者が園に対して相談するパターン」という書き方は一見穏やかに見えますが、その実、ケースで記載したように感情的になった保護者が過激な手段を伴って園にアプローチしてくるケースは決して珍しくありません。当法人が相談を受けた事例では、ヒートアップした保護者が集団で園に押しかけ、午後2時から午後11時まで、実に9時間、園に居座ったこともありました。

さて、ケースのように虐待疑惑を持ち掛けられ、保護者説明会の要望を出された場合、園としてどのように対応すれば良いのでしょうか？

3 初動対応で「やってはいけないこと」

初動対応の失敗例を紹介します。逆説的ですが、正しい初動対応を知るためには失敗例が最良の学びになります。

(1) 失敗例1：保護者説明会を開催する

失敗例として最も多いのは、保護者説明会を開くことです。

ほとんどの園の運営責任者は、「不適切保育事案では保護者説明会の開催が必須である」と思い込んでいます。実際、保護者からも「保護者説明会を開け！」と声高に要求されることが多いので、保護者説明会は必ず開催するものだ、と思い込んでしまうこともやむを得ないかもしれません。

ですが、原則として保護者説明会を開催すべきではありません。

不適切保育事案の発生を受けて、調査した結果、被害を受けた児童が判明したとします。

この場合、まず謝罪と報告をすべき対象は一体誰なのでしょう。

言わずもがな、被害を受けた児童の保護者です。当該

児童やその保護者のプライバシーや個人情報保護の観点から考えても、保護者説明会は相応しくありません。

次の対象は、当該クラスの他の保護者です。これも個別面談が適切です。

不適切保育に及んだ職員は自宅待機を命じられたり、多くの場合は退職します。年度途中で担任の先生が交代になり、不適切保育事案が生じたクラスには、大きな影響が出ます。そこで、被害を受けた児童の保護者に対し説明した後は、当該クラスの他の保護者との個別面談を実施し、謝罪と報告をすることになります。

そして、その他のクラスの保護者に対しては、書面で報告します。希望があれば個別面談を実施しましょう。このように、保護者へ説明すると言っても、「正しい順番」があるのです。闇雲に保護者説明会を開催しても、炎上騒ぎが拡大するだけです。

(2) 失敗例2：調査方法について保護者・行政の言いなりになる

不適切保育という事態に園側は申し訳無さでいっぱいになり、ついつい保護者や行政に言われるがまま対応をしてしまいます。

保護者から「全ての職員からヒアリングを実施してくださいね!」と強く詰め寄られた結果、「はい、わかりました」と約束してしまうと、次は、「全員に調査したのですか? 調査した結果を全て開示してください!」等と要求がエスカレートしていきます。

また、行政から「保育に直接関わっていない職員についても全てヒアリング調査を実施します」と言われることもあります(最近、行政が自己保身のため「徹底的な調査」にこだわる例が増えています)。しかし、このような無計画な探索的調査に応じると職員の負担が増えすぎてしまい、園の運営・存続に支障を来す事態に陥りかねません。

過去に、不適切保育の疑いが保護者から持ち上がったことを受けて、慌ててその翌日に保護者説明会を開催し、後日、メディアで報道されて炎上騒ぎに発展した事例があり、事後対応に奔走したベテランの保育士がメンタルヘルス不調に陥り自殺してしまうという深刻な結末を迎えた事例もあります(長崎地裁令和3年1月19日判決参照)。

初動対応こそ、落ち着いてやらなければなりません。

4 初動対応で「やるべきこと」

初動対応でやるべきことは実にシンプルです。

それは、法人の幹部が集まって基本方針を策定する

ことです。

ケースの事例では、園長は、保護者に問い詰められた職員をすぐに呼んで具体的な情報を聞くことが大切です。できれば、その日のうちに詳しい情報を聞き、同時に法人の幹部を参集し(オンライン会議でもOK)、今後の方針を話し合ってください。失敗例で多くみられるのが「園長が単独で決めて行動すること」です。初動対応は急ぐ必要がありますが、慌てて無計画に行ってはいけません。法人の主要メンバーを問題が発覚したその日のうちに集め、どのように対処していくかを話し合う会議は必要不可欠です。

多くのケースでは、基本方針の策定の中で、

- ・不適切保育を疑っている保護者からヒアリングをする
- ・不適切保育を疑われている職員をある程度特定する
- ・客観証拠を収集する
- ・疑いをかけられている職員以外からヒアリングを実施する
- ・その後、疑いをかけられている職員のヒアリングを実施する
- ・調査の結果、確定した事実を元に具体的な関係各所対応を考える

ということが定まるはずですが、基本方針に基づき、園が主体性をもって問題に対処していくようにしましょう。

5 最後に

今回の記事では、「初動対応」に限定して不適切保育事案への対応を解説しました。

より深く学びたい園の運営責任者や施設管理者は、弁護士法人かなめが執筆した書籍『幼保事業者の重大事故・不適切保育対応』を是非手に取ってみてください。



<https://kaname-childcare.com/books/202411-publication-book/>

特集

年収の壁〈税制編・社会保険編〉

「年収の壁」とは、税制や社会保険制度において、一定の年収を超えると税負担や社会保険料の負担が増えることで、働き方に影響を与える仕組みのことです。特にパートやアルバイトなどで働く人々にとって、壁を越えることで手取り額が減少する可能性があるため、労働時間の調整や働き方の選択に悩むこともあります。本記事では、「年収の壁」を“税制編”と“社会保険編”に分けて、分かりやすく解説します。



堺 事業部
菅 修太郎

企業・公益法人など幅広く担当させてもらっています。最近ではマラソンにはまっています！（健康目的のため）

2025年改正、年収の壁 —税制編—

まずは「税制上の年収の壁」に焦点を当てて紹介いたします。

メディアでも取り上げられることが多かった「年収の壁」の変更について、ついに令和7年税制改正にて確定し、2025年より適用となります。

当初令和7年度税制改正大綱（令和6年12月公表）では、103万円の壁を123万円の壁に変更すると明言されていましたが、その後の自民・公明両党と国民民主党との3党協議を経て、160万の壁に変更されました。

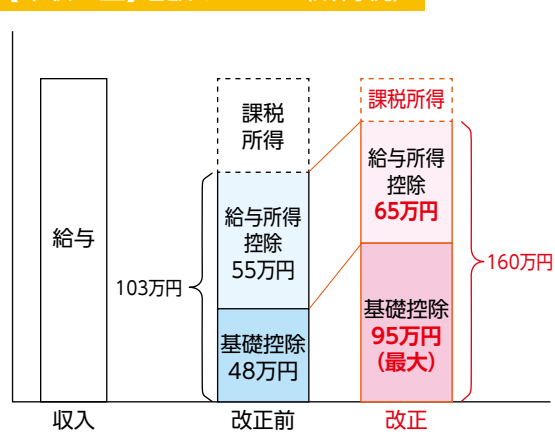
今回は、令和7年度の税制改正の目玉でもある「年収の壁の改正」について、税目ごとに解説いたします。

1 所得税の壁 （給与所得控除、基礎控除）

改正前の年収の壁は給与収入が103万円となっており、その内訳は給与所得控除55万円＋基礎控除48万円となっています。この条件下では、103万円の壁を超えると所得税が発生する、かつ扶養に入ることができなくなっていました。

今回の改正で160万円の壁になり、その内訳は給与所得控除65万円（10万円UP）＋基礎控除95万円（最大で47万円UP）となりました。

【年収の壁】増額イメージ（所得税）



基礎控除は、段階的に95万円から逡減していき、合計所得金額が2,350万円超になると改正前の48万円と同じになります。つまり、**2,350万円以下であれば基礎控除は最低で58万円、最高で95万円**となり給与収入が160万円を超える方でも減税となります。

納税者本人の合計所得金額	改正前	改正後
132万円以下		95万円
132万円超 336万円以下	48万円	88万円
336万円超 489万円以下		68万円
489万円超 655万円以下		63万円
655万円超 2,350万円以下	48万円	58万円
2,350万円超 2,400万円以下		48万円
2,400万円超 2,450万円以下	32万円	32万円
2,450万円超 2,500万円以下	16万円	16万円

2 所得税の壁（扶養の方） （扶養控除・配偶者控除・特定親族特別控除〈新設〉）

扶養に入っている方についても改正があります。そもその扶養控除の考え方は103万円から123万円に変更になりました。（給与収入の場合）

配偶者に関しては、扶養控除と比べて優遇されており、改正前は103万円までは配偶者控除、103万円超～150万円までは配偶者特別控除として扶養控除と同様の控除が適用できました。（給与収入が150万円を超えると控除額が逡減）今回の改正で150万円から160万円へと10万円増額されました。

さらに今回新設されたのは特定親族特別控除です。特定親族（19歳以上23歳未満の親族）を扶養している場合、その特定親族の収入が150万円までであれば最大で63万円の控除をとることができます。（給与収入が150万円を超えると控除額が逡減していきます。）

【年収の壁】		
項目	改正前	改正後
配偶者控除	103万円	123万円
配偶者特別控除	150万円	160万円
扶養控除	103万円	123万円
扶養控除（特定扶養親族）	103万円	150万円

3 住民税の壁

今回の改正前における住民税の壁は100万円の壁でした。それが改正により110万円の壁となりました。所得税と異なり、住民税の基礎控除は43万円となっています。今回の改正では住民税の基礎控除は改正されなかったため、給与所得控除の10万円増加分増える形となります。

ただし、お住まいの各自治体によっても住民税の壁は変わりますので110万円を下回る場合でも住民税が発生する可能性があります。

仮に160万円の給与収入があるときの住民税の金額は、約3万円となります。

4 まとめ

年収の壁と言っても、各種条件により税金が発生するラインは様々です。所得税だけに気をとられると住民税が発生したり、扶養に入ることができなくなり、扶養に入れている方の税金が上がったり、想定していない負担が増えてしまう恐れが生じます。それで世帯の手取りが増えるのであれば結果オーライですが、場合によっては手取りが増えずむしろ減ってしまう可能性もあります。

ご自身のケースについて、確認されたい方はゆびすいの担当者にご相談ください。

また弊社で「年収の壁セミナー」を開催しました。ご興味ありましたら下記QRコードよりご視聴ください。

20250424開催「年収の壁セミナー」

第1部 税務編 ▶



◀ 第2部 労務編

Q&A回答動画 ▶



※視聴期限：2025年7月31日（木）

特集

年収の壁〈税制編・社会保険編〉

2025年改正、年収の壁

— 社会保険編 —



社 労 東 京 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！

続いては、「社会保険上の年収の壁」に焦点を当てて紹介いたします。

まず、社会保険については2025年中の改正となり、現在発表されている情報から今後の動きを予想する形でご紹介いたします。

社会保険上の影響として、年収が一定の水準を超えることで、扶養から外れたり、新たに社会保険への加入義務が生じたりすることが挙げられます。

「扶養制度」とは、保険料を払わなくても払ったとみなして社会保険を受けられる制度です。

また一口に「扶養」といっても、その適用要件は非常に細かく分類されており、制度も複雑です。

今回は、勤務先ごとの適用条件の違いや注意点、制度の行方について詳しく解説いたします。

1 勤務先の社会保険加入者数が「50人以下」の場合

この場合に意識すべきなのが、いわゆる「年収130万円の壁」です。

この「130万円」には、非課税・課税に関わらず通勤手当なども含まれます。また、実はこの金額は一律ではなく、年齢によって基準が異なる点にも注意が必要です。たとえば、60歳以上の方の場合は、基準が180万円に引き上げられます。

さらに注意したいのが、「年収130万円を超えて扶養から外れてしまったのに、勤務先の社会保険には加入できない」というケースです。

これは、会社の社会保険に加入するためには、原則としてその事業所で働く正社員の勤務時間・日数の4分の3以上働いていることが要件となるためです。

この基準を満たしていない場合には、国民健康保

険等に自分で加入しなければならないという状況が発生します。

※なお、年収が130万円未満であっても、上記の「4分の3要件」を満たしている場合は、社会保険の加入対象となります。

2 106万円の壁がなくなる！？

2025年は、5年に1度の社会保険制度の見直しの年です。社会保険制度は、少子高齢化によって財政の厳しさが増しており、保険料を支える現役世代の加入者を増やす必要があるため、近年「適用拡大」が積極的に進められています。

そんな中、5月16日に年金改革法案が閣議決定されました。そして法案には、「年収106万円の壁」の撤廃が含まれています。

3 年収 106 万円の壁とは

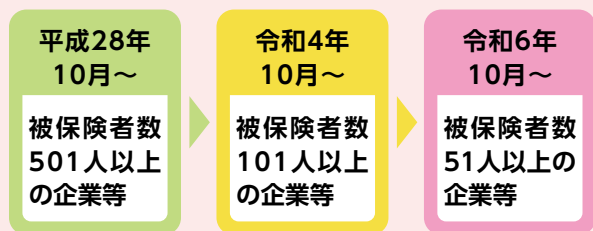
そもそも「年収 106 万円の壁」とは、法人全体における厚生年金保険被保険者 51 人以上の事業所（以下、特定適用事業所）において、以下の要件を満たす場合に社会保険に加入することになるため

- 週の所定労働時間が 20 時間以上
- 所定内賃金が月額 8.8 万円以上
- 2 カ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

月額給与 88,000 円 × 12 ヶ月 = 106 万円の壁と言われています。

これらは、法律の公布から 3 年以内に撤廃するとされています。また、特定適用事業所の規模要件も 2027 年から段階的に廃止され、10 年後には完全撤廃となる予定です。

そのため、近い将来すべての事業所で、週 20 時間以上働くのであれば、年収に関係なく、社会保険に加入する、ということになります。



(※1) 企業規模要件

4 今後の支援策と社会保険制度の課題

こうした適用範囲の拡大による影響を考慮し、政府は「壁」による働き控えを防ぐため、2026 年

10 月以降、手取り減少を補うための助成制度（例：キャリアアップ助成金）などの導入・拡充を進めています。

また、2025 年は「2025 年問題」の年でもあります。これは、「団塊の世代」が 75 歳以上の後期高齢者となり、医療・介護を中心とした社会保障費が急増することを指します。

日本の社会保険制度は、現役世代が高齢者を支える「賦課方式」を採用しています。そのため、制度を持続させるには、より多くの方に社会保険に加入してもらうことが重要です。

以上、「年収の壁～社会保険編～」についてご紹介いたしました。

今後も制度の動向にご注意いただきつつ、ご自身のライフスタイルに合った働き方を選択していただければと思います。



(※1) 参照 厚労省 HP

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/jigyosho/tanjikan.html>

園の“ファン”を育てる Instagramでの園児 募集戦略



経営コンサルティング事業部
中小企業診断士

本杉 祐也

コンサルティング事業部の本杉です。
東京出身、堺に来て早7年。5歳の
息子に「関西弁ヘタやな」と言われ、
日々関西弁の特訓を受けています。

「Instagramってやった方がいいの?」、「やってはいるけど、これで合っているのか分からない」そんな声を、園の先生方からよく耳にします。確かに、SNS運用に慣れていなければ、不安や迷いはつきものです。

しかし大切なのは、“何のために運用するか”という視点を持つこと。

幼稚園・保育園にとってのInstagramの目的は、フォロワー数を増やすことではなく「園のファンを増やすこと」です。

たとえば、入園説明会や園庭開放に参加した方の中に、「いつもInstagramを見ていて、雰囲気伝わってきたから…」という保護者の声があったとしたら、それは大きな成果です。

「いいねがあまりつかない」「フォロワーが増えない」と悩む必要はありません。

通常の投稿の「いいね数」は10～20件ほどでも、しっかり園の想いや日常が伝わっていれば十分効果があります。大切なことは、共感してくれる人が、どれだけ行動に移してくれているかです。

ファンが増える Instagram 投稿、 3つのステップ

①「誰に届けたい？」を考える

まずは、Instagramを誰に見てほしいのかを明確にしましょう。

「在園児の保護者」「入園検討中のご家庭」といった大きくくりではなく、“具体的な1人の人物像（ペルソナ）”を設定することがポイントです。

例えば、共働きの30代ママ。子どもの成長に寄り添ってくれる園を探している。

このようなイメージを持つことで、投稿の言葉選びや内容に一貫性が生まれ、見る側にも「この園、私に合っているかも」と感じてもらいやすくなります。よくいただくご質問に「採用広報と園広報を同じアカウントで発信してもいいですか?」というものがありますが、これは注意が必要です。

ターゲットがぶれると、投稿のトーンや内容もぶれ、効果が下がってしまいます。

目的が複数ある場合は、役割ごとにアカウントを分けることをおすすめします。

②「園の魅力ってなに？」を“コト”で伝える

「給食がおいしい」「教育制度が整っている」といった“モノ”をそのまま伝えるだけでは、保護者の心にはなかなか響きません。

保護者が知りたいのは、その給食を通じて「どんな子どもに育っていくのか」という“コト”、つまり体験価値です。

例えば、「バランスのとれた給食で、丈夫な身体を育みます」、「感性を大切にする保育で、思いやりのある子に育っています」といった表現にすることで、園の想いがぐっと伝わりやすくなります。

③「無理なく続ける」運用設計を

投稿は週2回以上を目安に、年間行事に合わせたおまかなスケジュールを立てておくことで安心です。

また、投稿の手間を減らすには、Canvaなどのデザインツールでテンプレートを作成しておくことがおすすめです。写真を差し替えるだけで簡単に投稿ができる上、アカウントに統一感が出て、ブランディング効果も高まります。

最後に、運用後も“振り返り”がカギ

SNSは投稿して終わりではありません。

「いいね」や「保存」「コメント」の数、「何人に表

示されたか(リーチ数)」といった“反応”を見ながら、次の投稿につなげていくことが大切です。

大切なのは数字に振り回されるのではなく、数字から“ヒント”を読み解くこと。

「この投稿は保存が多い＝役立った」「コメントが減った＝共感が薄かったかも」など、仮説を立てながら改善を重ねていくことで、園の魅力はしっかりと伝わっていきます。

Instagramは、ただの“広報ツール”ではありません。園の想いを丁寧に届け、保護者とつながり、共感を育てるための“対話の場”です。

ぜひ、園ならではの魅力を“コト”として伝え、ファンづくりにつなげていきましょう。



セミナー動画

「SNSで変わる園の未来！園児募集に活かすSNS活用法」 を無料公開中！

今回ご紹介した内容は、2月に開催したセミナーで詳しくお話しています。
現在、期間限定（2025年9月30日迄）でセミナー動画を無料公開中です！
ご興味のある方は、ぜひ右記のQRコードよりご視聴ください。



20250508 処遇改善加算「一本化」セミナーを開催しました

セミナー動画のQRを掲載いたしますので、ご興味のある方はご覧ください。

第1部



第2部



第3部



※視聴期限：2025年7月31日(木)

登記事業部よりお知らせ

改正私立学校法（令和7年施行） チェックポイント

令和7年4月1日付で改正私立学校法が施行されました。

そこで、学校法人運営における主な変更点について、特にご留意頂きたい点を簡単にお示しいたします。

(1) 理事と評議員の兼職

【改正前】兼職可 評議員定数⇒理事定数の2倍を超える数

【改正後】兼職不可 評議員定数⇒理事定数を超える数

*経過期間があり、兼職を解消するのは令和7年開催の定時（決算）評議員会終結時

(2) 役員等の任期

【改正前】任期⇒寄附行為において「丸●年」と規定

【改正後】任期⇒寄附行為において「●年以内に終了する定時評議員会まで」と規定

(3) 理事長の登記

【改正前】園長（校長）理事のみ任期なし

*理事長＝園長（校長）の法人は、理事長を変更した場合のみ登記

【改正後】園長（校長）理事も他の理事と同様に任期あり

*理事の任期ごとに、理事長を選定した上で登記（再任含む）

(4) 定時（決算）理事会及び評議員会の同日開催

【改正前】可

*評議員会の招集通知は、開催の1週間前までに行う必要があるが、評議員全員の同意を得るなどの手続を行うことによって省略できる

【改正後】不可

*理事会で承認した計算書類等を定時（決算）評議員会の1週間前の日から備え置く必要があるため

*ただし、上記規定は、令和7年度の決算書類（令和8年開催）から適用されるため、令和6年度の決算書類（令和7年開催）については、従前どおり、評議員会の招集通知を省略する方法を採用すれば同日開催は可

尚、各都道府県等によって指示が異なる場合がございます。
詳しくは都道府県などにお尋ねください。





IT 戦略室

高橋 俊

ITらしくチャットやメールなどが主なコミュニケーションツールですが、一番好きなのは飲みニケーションです。お酒の味はわかりません。

USBメモリの危険性について

業務でのデータの受け渡しや持ち運びの手段として、USBメモリを日常にご利用されている場面はございませんでしょうか。

例えば、ネットワーク環境がない状況での資料共有や、作業データの一時保存など、利便性の高さから広く活用されているケースが散見されます。

過去、一時代を築いたといっても過言ではない、USBメモリですが、近年はその危険性が取りざたされています。今回は、USBメモリの危険性が取りざたされた経緯や対応方法についてご紹介いたします。

経緯

まず、大きな変動の理由として、「2005年に施行された個人情報保護法」や「2020年の改正個人情報保護法による、漏洩時における報告義務の強化や情報管理体制の見直し」などが挙げられます。また近年は情報漏洩による損害賠償請求などでも、多額の賠償金が認められるケースも多く、その主要な原因となっているUSB等の物理メディアの使用は、事業主にとって大きなリスクを孕んだものと考えられるようになりました。情報漏洩で有名な事例としては、2014年に発生したベネッセ情報漏洩事件が挙げられます。この事例は、ベネッセグループ企業に勤める派遣社員が、業務で使っていたPCに保存されていた顧客情報を不正に複製し、名簿業者に売却したことが原因で発生しました。流出にあった顧客が同社を訴えた結果、東京地裁はベネッセに対し、原告約5,000人のうち3,338人への賠償金、総額1,100万円の支払いを命じています。情報漏洩の再発防止策としてベネッセは、シンククライアントシステムの導入や、外部へのデータ持ち出しの厳格化などを実施しました。

リスクと対策

USBメモリには情報漏えいの他に、データ紛失、ウイルス感染など様々な危険性があります。

USB等物理メディア使用の代替策として、

メールでのデータ添付は勿論の事、近年では利便性の高いビジネスチャットや、クラウドストレージでのデータ交換等が行われるようになってまいりました。過去にはUSBメモリ等の普及によりフロッピーディスクが姿を消しましたが、次はUSBメモリが無くなりそうな時代です。

また情報管理のリスク管理を実現するには、技術的な制御やルールの策定だけでなく、従業員一人ひとりのセキュリティ意識を高める必要があります。USBメモリの危険性と対策の重要性について情報共有しながら、情報管理されることをおすすめします。



ゆびすいグループからのお願い

私どもゆびすいグループは、決算書・給与情報、マイナンバーなど、非常に機密性の高い情報を取り扱うサービスを展開しております。お客様の情報保護・リスクマネジメントの観点から、従業員は「原則USBメモリの禁止」をルールとしております。「どうしても」というケースでは現状は使用可能というルールとしておりますが、近い将来完全廃止とする予定です。

ご不便をおかけする事もあるかと存じますが、お客様の貴重な情報を守る為の取り組みとなりますので、何卒ご理解賜りますよう、お願い申し上げます。

新制度園対象 令和7年度 園長・設置者研修会



幼稚園・保育園・こども園運営セミナー2025

ゆびすいグループ一大イベント「園長・設置者研修」を今年も開催いたします。今知りたい、園運営の基礎とポイントを徹底解説します！

in 福岡

開催日時

7/24.25
2025 木 金

1日目(24日)

13:00～16:45(受付12:30より)
懇親会 18:00より<会場：博多百年蔵にて開催>

2日目(25日)

9:30～16:30(受付9:15より)
会場にてご受講いただいた方限定で、2日目研修終了後、15:30～16:30に個別相談会を実施いたします

対象

幼稚園・保育園・認定こども園の園長・設置者の皆様
※新制度園対象の内容を含みます

参加費

研修会費お一人様38,500円(昼食付、消費税込)
懇親会費お一人様10,000円(消費税込)
※Zoom受講・会場受講ともに同額となります

定員

会場：先着80名様限定
Zoom配信：先着100名様限定

申込締切日 2025年7月9日(水)

開催場所

JR博多シティ会議室10階(博多駅直結)
〒812-0012
福岡県福岡市博多区博多駅中央街1番1号

1日目(7月24日) 木

第1部 13:00～14:30
～実際の事例から考える～
幼保業界を支える経営者が
もつべき労務管理上重要な視点
社会保険労務士法人 ゆびすい 労務センター 福岡支店
社会保険労務士 岩切孝太

第2部 14:45～15:30
公益法人でも油断は禁物！
知っておきたい税金の知識
税理士法人 ゆびすい 福岡事業部 公認会計士・税理士 橘拓也

第3部 15:45～16:45 特別講演
「幼保事業者がおさえるべき
モンスターペアレント対応3つのポイント」
弁護士法人かなめ 福岡事務所長 弁護士 南川克博氏

2日目(7月25日) 金

第1部 9:30～11:00
処遇改善等加算の改正と
その他の給与にまつわる重要な事項
株式会社 ゆびすい コンサルティング 福岡支店 近藤翔太

第2部 11:15～12:15
理事会で失敗しないための
計算書類の活用法
税理士法人 ゆびすい 福岡事業部 大神裕司

第3部 13:30～15:30 特別講演
「こどもと社会と認定こども園」
特定非営利活動法人 全国認定こども園協会 代表理事 王寺直子氏

お問い合わせ先

税理士法人 ゆびすい 福岡支店
TEL(092)471-0360

お申込み方法

ゆびすいHPまたはQRコード
よりお申込みください

