

# YUBISUI

---

# NEWS

公益法人版

No. 19  
2026

特集 人事院勧告の維持とその財源の保持

## CONTENTS

ごあいさつ	02
新代表より就任のごあいさつ	
相続事例	03
生存給付金付終身保険を活用した生前贈与	
特集	04
人事院勧告の維持とその財源の保持 —人勤分を消さない園経営の視点—	
注目の法改正	06
学校法人会計基準改正に伴う決算書の変更点	
労務プロセス	07
こども性暴力防止法施行に向けて	
労務プロセス	08
複雑化する育休制度を整理 雇用保険加入者が受け取れる育児給付金とは？	
法務TOPICS	10
会社の設立日を休日にもできるようにします	
医療介護の今	11
認定医療法人制度のポイントと税制特例	
コンサルの現場から	12
少子化における園のダウンサイジング経営について	
システム情報PORTAL	14
AI時代における、仕事のあり方とは？ —変わる業務と守るべきルール—	
労務プロセス+お知らせ	15
令和8年4月から変わる「扶養」認定ルールのポイント YouTubeチャンネル「幼保まるわかり教室」公開中！	
お知らせ	16
年取の壁セミナー開催のご案内	



## ごあいさつ



ゆびすいグループ  
代表 加地延行

春分の候、皆様にはますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素より格別のご支援とご厚情を賜り、心より御礼申し上げます。

このたび、臼間真次の後任として、ゆびすいグループの代表に就任いたしました加地延行でございます。創業者・指吸千之助が経理事務所を開業してから、今年でちょうど80年という節目の年に、この重責をお預かりすることとなり、その責任の大きさを改めて痛感しております。

近年、AI技術の発達は目覚ましく、私たちを取り巻く環境は、これまでの「予測可能な未来」から、より変化の激しい「不確実な未来」へと移りつつあります。また、個々人の価値観やライフスタイルが多様化し、サービスの内容や提供方法、さらには働き方においても、柔軟で創造的な対応が求められる時代となりました。

このような環境変化に対して、ゆびすいグループは、業務の自動化・効率化の推進、生成AIを活用した新たな取り組みの強化に努めてまいります。同時に、子育てや介護といったライフステージに応じた多様な働き方を支援し、社員一人ひとりが能力を発揮できる組織づくりを進めてまいります。

私たちが最も大切にすべきは、お客様の想いを丁寧にくみ取り、誠実に応えていく姿勢です。どれほど時代が変化し、テクノロジーが進歩しても、「人に寄り添う」精神こそが、変わらぬ価値であると信じております。

従業員がいきいきと働き、その活力がやがてお客様、そして社会全体を笑顔にしていく—そのようなグループを目指し、全力で取り組んでまいります。

今後とも変わらぬご指導ご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。



おかげさまで、ゆびすいグループは創業80周年を迎えました。



相続専門部  
税理士

田中 隆文

投資信託や個別株を中心に、自己資産の大部分を投資しています。その分、相場の暴落にはいつもドキドキしています。

# 生存給付金付終身保険を活用した生前贈与

## 1 はじめに

相続対策は、「もう少し早く検討していれば良かったのに」というケースが少なくありません。相続対策の成否を分けるのは、「相続発生前にどれだけ計画的な生前対策を講じていたか」にあります。そして、相続対策で非常に有効な手段が「生前贈与」です。しかし、契約書の作成等煩雑な手続きが必要となるため、活用を見送るケースがあります。そこで、「生存給付金付終身保険を活用した生前贈与」をご紹介します。

## 2 商品の概要

- (1) 民法上の贈与契約に基づくものではなく、相続税法上のみなし贈与として取り扱われるため、贈与契約書は不要とされています。
- (2) 保険契約を締結し一時払い保険料を支払ってしまえば、後に贈与者が認知症等により判断能力を喪失した場合であっても、契約時点で有効に成立した保険契約に基づく給付であるため、生存給付金の支払いは継続されます。
- (3) 保険契約を締結し一時払い保険料を支払ってしまえば、毎年受取人への振り込みは保険会社が行ってくれます。



## 3 通常の贈与との比較

	通常の贈与	生存給付金付終身保険を活用した生前贈与
贈与契約書の作成	必要	不要
認知症等で判断能力がなくなった後の贈与	不可	継続可能※
毎年の振り込み作業	必要	不要

※保険契約締結時は判断能力が必要

## 4 こういうお悩みがある場合はぜひご利用ください

- (1) 年間110万円を今後10年間継続して贈与したいが、贈与契約書の作成が手間。
- (2) 年間110万円を今後10年間継続して贈与したいが、途中で認知症になったらどうしよう。
- (3) 年間110万円を今後10年間継続して贈与したいが、毎年贈与することを忘れそうになる。

生前贈与は有効な相続対策である一方、設計を誤ると期待した効果が得られない場合もあります。具体的な活用にあたっては、専門家に相談のうえ検討することが重要です。

★本稿の内容は一般的な取扱いを説明したものであり、契約内容や個別の状況により異なる場合があります。詳細のご確認や、内容にご興味のある方はぜひ、弊社担当者又は相続専門部へご相談ください。

# 人事院勧告の維持と その財源の保持

## —一人勧分を消さない園経営の視点—



経営コンサルティング事業部

田中和臣

幼保を中心に公益法人向けへの支援を実施する。処遇改善、人勧、認定こども園等への移行の実績多数。

### 人事院勧告の変化について

ご存じの通り、例年夏の人事院勧告の結果を踏まえて、秋～冬頃に公定価格の改訂（人勧分）が発表されます。令和7年度の人事院勧告率として、5.3%が発表されております。

さて、人事院勧告分の配分を、賞与等の一時金として支給されるケースが多いのではないのでしょうか。その方法自体に問題はございませんが「維持」ができていないか否かは大きな課題となります。特に多く寄せられるご相談は、「清算された人勧分を一度支給したきりになっている」というケースです。この場合、人勧分を維持できていない状態と言えます。

維持の方法については、前年同時期の「ゆびすいニュース」にてご案内しておりますので、そちらも是非ご覧ください。「維持するために別途お金を受けていないのではないか」というご質問を受けることもあります。今回はその理解を整理したうえで、どのような対応が求められるのかを解説いたします。

### 維持するための財源はどこか

「一度支給した後、場合によっては1,000万円を超える人事院勧告分を、維持するために今後も同額を受け取れるのか」という疑問を解消します。この問いに対しては、「はい」と答えかねます。その理由は人事院勧告として増えた分は翌年度以降、公定価格に反映される仕組みであるためです。

公定価格とは、園児数に乘じられる「単価」を指します。この単価は前年より上昇しますが、その上昇分には人事院勧告による増額分も含まれていません。そのため、「収入が増えた」という理解は正しい一方で、その増加分は人勧分を維持するための財源でもあると言えます。

ここに「答えかねる」理由があります。園児数に乘じられる単価が上がったとしても、園児数が減少すれば、想定していた財源よりも収入が目減りする可能性があるからです。

### 人勧の維持のために何ができるか

ドライな事を申し上げますと、人の配置を削減する事が必要です。園児数に応じて職員配置が定められているという事は、園児数が減少すれば必要な配置も連動して減っている事になります。施設型給付費は園児数 $\times$ 職員配置に応じて支給されているため、必要以上の配置は園での負担増を招きます。しかし、雇用の維持という観点や解雇の難しさを考慮すると現実的ではない事も承知しております。

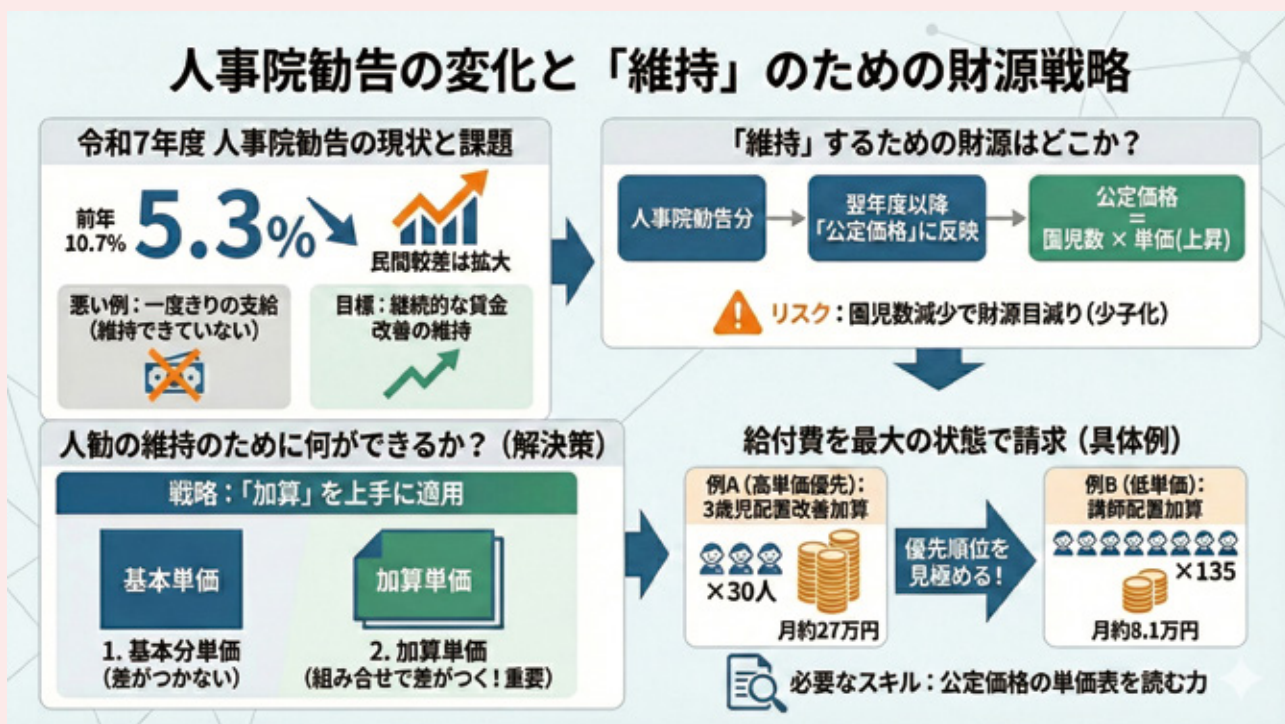
それゆえに、確認すべきは「加算を適切かつ最大限に請求を実施できているか」という点です。毎月の給付費を請求する際に、なんとなく、自治体に言われた通りに、実施していると給付費で損をしている可能性があります。中には要件の解釈に齟齬があり、適用できる加算を長年適用されなかったケースも見られたため、注意が必要です。

## 給付費を最大の状態で 請求できているか

人事院勧告の維持は、毎月の給付費と非常に密接に関係しています。課題となるのは、「どの加算が主たる収入になっているのか」を把握しないまま、単価の低い加算を優先して適用してしまう点です。その結果、毎月の運営費だけでなく、人勧分の維持にも影響が出る事が懸念事項となります。

例えば、「3歳児配置改善加算」に地域差はある

ものの利用定員の設定に関係なく、3歳児1人あたり8,000円から9,000円程の単価が設定されています。仮に利用定員121～135名の園で、3歳児が30名在園している場合、月額で約27万円の加算が見込まれます。一方、「講師配置加算」は、利用定員121～135名の場合、全園児に対して約600円の単価が設定されています。仮に135名の園児が在園していた場合、月額は約81,000円となります。



## これからの園経営に 何が求められるか

先ほどの状態まで計算すれば、前者を優先し、可能であれば後者も適用する、という判断ができます。ゆえに公定価格の単価表を正しく読み取り加算を組み合わせる力が求められます。

園児数は少子化の中で減少を続け、選ばれる園、

のみが残っていく事が予想されます。こういった状況下で「職員が足りない(募集難/退職) ▶加算がとれない、加算の適用を誤る ▶収入が減少する ▶運営が厳しい」という負の連鎖に陥らない事が重要です。人事院勧告の維持により待遇として「職員」に選ばれる園、そして適切な加算の適用による収入源の維持、そして園児に選ばれる体制を構築する事が求められると考えます。

# 学校法人会計基準 改正に伴う決算書の変更点



公益法人事業部

家永耕介

近頃は脂肪肝と腹囲を愛情込めて大切に育てています。  
座右の銘は「健康第一」「酒は飲んでも飲まれるな」

私立学校法及び学校法人会計基準の改正について、過去のゆびすいニュースで全体的に触れてまいりましたが、今回は決算書（計算関係書類）に係る改正点について解説いたします。

## 1 計算書類の順番が変更

貸借対照表→事業活動収支計算書→資金収支計算書→活動区分資金収支計算書→注記事項の順番になります。

又、各種内訳表（資金収支、人件費支出、事業活動収支）については、私立学校振興助成法で提出を求める書類として位置付けられ、計算書類からは除かれます。

※計算書類からは除かれるものの、別途提出が必要となる場合があります。

## 2 注記事項の追加

注記事項に「セグメント情報」「子法人に関する事項」が追加。

### ・セグメント情報

「大学」「短期大学」「高等専門学校」「幼稚園・小学校・中学校・高等学校・専修学校等」「病院」「その他」のセグメント情報を開示。

※表示すべきセグメントが「その他」以外に1つのセグメントのみの学校法人等については、その旨を注記した上で、セグメント情報の開示を省略できます。

### ・子法人に関する事項

意思決定機関の議決権等の過半数を有する法人（子法人）がある場合には、概要・関連図・取引・保証債務の状況の記載が必要になります。

## 3 附属明細書

どの明細書も大きな様式の変更はないものの、細かな変更点がございます。

### ・固定資産明細書

摘要欄への増減理由の記載判断基準から3,000万円基準を削除

### ・借入金明細書

個別の金融機関名・利率は記載しません。金融機関の種類（公的金融機関、市中金融機関等）ごとに集計して記載します。

### ・基本金明細書

各号基本金ごとに、当期組入対象額・当期取崩対象額・当期組入額（取崩額）を記載。

第2号及び第3号基本金の組入れに係る計画表について、明細書としての作成は不要です。

※計画集計表の作成が必要になります。



社 労 東 京 事 業 部  
社 会 保 険 労 務 士

篠 原 里 奈

神奈川県出身の篠原です。趣味は舞台観劇とサンリオキャラクターズの収集です。ミャクミャクは可愛いと思う派です。

# こども性暴力防止法 施行に向けて

2026年12月25日から、こどもの安全を守るための「こども性暴力防止法」が施行されます。この法律は、幼稚園・保育所・認定こども園・学校・児童福祉施設など、子どもと継続的に接する事業者を広く対象とし、性暴力の予防と早期発見の仕組みづくりを求めるものです。

## 1 法律の概要と対象事業者

事業者に対して、子どもへの性暴力を防ぐための環境整備（相談窓口、面談・アンケート等）、性暴力のおそれがあると認められる場合の対応、従事者の性犯罪前科の有無の確認（犯罪事実確認）、情報管理の徹底が求められます。

対象となるのは、公立・私立問わず幼稚園・保育所・認定こども園などの義務対象事業者で、こども家庭庁の認定を受けた学習塾等も含まれます。

## 2 犯罪事実確認の導入 (仕組みの方向性)

施行後は、こどもと接する業務に就く人について、雇入れ時や配置転換時等に、国の仕組みを通じて特定の性犯罪歴の有無を確認することが必要になります

犯罪確認のためのシステムは現在設計中で、こども家庭庁の資料では詳細が未発表の段階です。

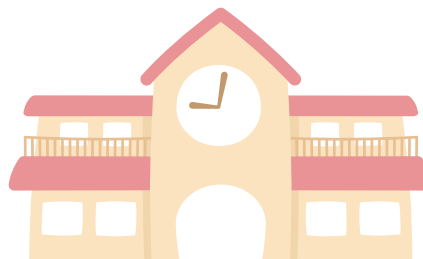
## 3 幼稚園・保育園に求められる 実務対応

採用時の手続き整備、就業規則・服務規律の整備、内部規程による情報管理体制の構築が必要となります。詳細が発表され次第ご案内申し上げますが、制度整備の必要があることは頭の片隅に置いておきましょう。

## 4 まとめ

こども性暴力防止法は、園児を守るために事業者へ新たな役割を求めるものです。

制度開始後に慌てないように、採用手続きや内部規程、職員への周知など、できる範囲から準備を進めていきましょう。





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） よろしくお願いたします！

# 複雑化する育休制度を整理 雇用保険加入者が受け取れる 育児給付金とは？

昨年4月に「出生時育児休業給付金」および「育児時短就業給付金」が新設されたことにより、育児休業関連の手続きはさらに複雑化しました。

また、制度の煩雑さに加え、申請から給付金の支給までに長い時間を要する地域があることも、課題として挙げられています。

本記事では、雇用保険の被保険者が受け取ることができる育児関連の給付金制度について、4つご案内いたします。

給付金名	支給条件	支給額
育児休業給付金	1歳未満の子を育てるために育児休業を取得	休業前の給与の67%
出生時育児休業給付金	子どもの出生後8週間以内に育児休業を取得	
NEW 出生後休業支援給付金	両親とも育児休業を取得	上記に13%上乗せ
NEW 育児時短就業給付金	2歳未満の子を育てるために時短勤務を実施	時短勤務中の給与の10%

※支給条件と支給額には、詳細な条件があります。

※参照 厚生労働省 HP [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)

前提：雇用保険の被保険者が受け取ることができるには、2つの支給要件があります。

- ①原則として、育児休業もしくは出生時育児休業を開始する前の2年間に雇用保険に12か月以上加入していること（原則賃金の支払い対象になる日が11日以上ある月を1ヶ月と数えます）
- ②育児休業期間中に、休業前の給与の80%以上が支払われていないこと

## 育児休業給付金

雇用保険の被保険者の方が、原則1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金」の支給を受けることができます。

- ・原則、子が「1歳に達する日の前々日」までが支給期間です。
  - ・一定の要件を満たす場合に限り、段階的に次のように延長が可能です。
- 1歳 → 1歳6か月に達する日の前々日まで

- 1歳6か月 → 最長2歳に達する日の前々日まで
- 一定の要件とは、保育所等に入所できない場合が挙げられます。
- ・分割して2回取得することが可能です。
  - ・休業中の就業は原則不可です。

## 出生時育児休業給付金

正式名称は、出生時育児休業給付金ですが、産後パパ育児給付金とも呼ばれています。

雇用保険の被保険者の方が、子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度として、産後パパ育児（出生時育児休業）を取得した場合、一定の要件を満たすと産後パパ育児給付金の支給を受けることができます。1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。

- ・出産予定日より早く出生した場合や遅く出生した場合の取得可能期間は変動しますが、取得可能な

- ・日数である最大4週間(28日間)は変動しません。
- ・分割して2回取得することが可能です。
- ・休業中の就業は、一定の条件を満たすことで可能です。

## 出生後休業支援給付金 *NEW*

「出生時育児休業給付金」または「育児休業給付金」の支給を受ける方が、一定の要件を満たすと「出生後休業支援給付金」の支給を受けることができます。

- ・子の出生後、夫婦ともに対象期間内に14日以上の子の育児休業を取得した際、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給されます。
- ・育児休業給付金、出生時育児休業給付金と合わせると、手取りで休業前の給与の約10割相当が支給されます。
- ・一定の要件に該当する場合は、「配偶者が育児休業を取得していなくても」支給対象になります。

※「配偶者の育児休業を要件としない場合」とは、例として以下が含まれます。

- ① 配偶者がいない(ひとり親、行方不明等)
  - ② 配偶者が子と法律上の親子関係にない
  - ③ DVにより別居中
  - ④ 配偶者が無業者(専業主婦・主夫等)
  - ⑤ 自営業者・フリーランスなど、雇用される労働者でない
  - ⑥ 配偶者が産後休業中
  - ⑦ 日々雇用など、制度上育児休業を取れない、あるいは取っても給付金が出ない場合など
- ・出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行います。

## 育児時短就業給付金 *NEW*

雇用保険の被保険者の方が、2歳未満の子を養育す

るために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと「育児時短就業給付金」の支給を受けることができます。

- ・下記二つの要件を満たす場合に給付されます。
- ① 2歳未満の子を養育するために、1週間当たりの所定労働時間を短縮して就業する被保険者であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、賃金の支払い対象になる日が11日以上ある(ない場合は賃金の支払い対象になる時間数が80時間以上ある)完全月が12か月あること。

・下記のような特別な労働時間制度の適用を受けている場合は、対象外になることがあります。ご注意ください。詳細な要件は割愛いたします。

- フレックスタイム制の適用を受けている場合
- 変形労働時間制の適用を受けている場合
- 裁量労働制の適用を受けている場合
- いわゆる「シフト制」で就労する場合

・育児時短就業の前後で賃金が減少していないと認められる場合や、一定の限度額に該当する場合には、支給されませんのでご注意ください。

## まとめ

以上、雇用保険の被保険者が受け取れる4つの育児関連給付金について整理しましたが、制度は年々複雑化しており、ここで紹介した内容はごく一部にすぎません。

支給要件や申請手続きの詳細は非常に細かく、個別の状況によって異なる場合もあります。必ず最新の情報をご確認の上、具体的な手続きについてはお近くのハローワークにてご相談ください。

育児と仕事の両立を支援するための制度を正しく活用し、安心して育児期間を過ごせるよう、正確な情報収集を心がけましょう。



登記事業部

谷口 広樹

趣味はゴルフで、週末は打ちっぱなしやラウンドに行くことが多いです。登記のことで皆さんのお力になれるよう頑張ります。よろしくお願いします。

# 会社の設立日を 休日にもできるように なります

## 1 | はじめに

2026年2月2日以降、条件を満たせば休日を会社の設立日にできるようになります。

## 2 | 現在の会社設立日

会社法では、「株式会社は、その本店の所在地において設立の登記をすることによって成立する」とされており、会社設立の登記申請があった日が、会社設立日となります。法務局は、行政機関の休日に関する法律に基づき、法務局の休日（土日祝および年末年始）には執務を原則として行わない、としています。そのため、休日を会社の設立日とすることが原則できません。

## 3 | 今後の会社設立日 (商業登記規則の改正)

今回の商業登記規則の施行で、休日を会社の設立日にできるようになります。ただし、休日の直前の平日に登記申請をする必要があり、いつでも特定の

日付で登記することはできないため、少し注意が必要です。

商業登記規則の施行内容を簡潔にまとめると、以下のとおりです。

- ・ 設立登記において、法務局の休日を会社の設立日にできます。
- ・ 登記申請の日の翌日が休日であることが前提条件としてあります。
- ・ 登記申請書に指定する会社の設立日を記載する必要があります。



## 4 | おわりに

これまで会社設立日を休日とすることができませんでしたが、新たな商業登記規則の施行によって、2026年2月2日以降に休日を会社設立日とできるようになります。今後は元日やゴールデンウィークを会社の設立日とする会社が増えるのではないのでしょうか。

ご不明な点がございましたら、ゆびすい登記事業部までご連絡ください。





医療介護専門部

上田 香代子

出身は大阪府で、大学生から東京に行き、ゆびすいに入社しました。会話の中で無意識に関西弁と標準語が入り混じります。

# 認定医療法人制度のポイントと税制特例

認定医療法人制度は、「持分あり医療法人」が計画的に「持分なし医療法人」へ移行することを促進し、相続税・贈与税の負担軽減を図るために設けられています。この制度は令和8年12月31日までの措置であったところ、制度及び税制の優遇措置が更に3年延長され、令和11年12月31日まで延長されることになりました。

今回は、認定医療法人制度の制度背景、主な要件、導入によるメリット・デメリットを、ポイントに絞ってお伝えします。

## 1 制度の背景

「持分あり医療法人」は、出資持分に対する相続税・贈与税の負担や、退社・死亡時の払戻請求による財務リスクが課題とされてきました。この問題への対応として、一定の移行計画を策定し、厚生労働大臣の認定を受けた医療法人については、税制上の優遇を受けることができることになりました。

## 2 認定を受けるための主な要件

認定を受けるためには、主に以下のような要件を満たす必要があります。

- ・社員総会の決議に基づく移行計画の策定
- ・移行計画期間内での持分放棄
- ・法人関係者、株式会社等に対して、不当な利益供与がないこと
- ・社会保険診療報酬収入が一定割合以上であること

## 3 主なメリット

- ・出資持分の払戻請求権消滅による財務の安定化
- ・出資持分に係る【相続税】の納税猶予・免除
- ・医療法人への【贈与税】の非課税

## 4 注意点

認定後は一定の要件を6年間継続して満たす必要があります。要件を満たさなくなった場合には、認定取消しや課税リスクが生じる点に注意が必要です。

## まとめ

この制度は恒久的なものではなく一時的な措置であるため、利用を希望している経営者の方は、早めに検討・準備に取り掛かる必要があります。ご検討される経営者の方は、弊社担当者までご相談ください。





経営コンサルティング事業部

田中和臣

幼保を中心に公益法人向けへの支援を実施する。処遇改善、人勤、認定こども園等への移行の実績多数。

# 少子化における園の ダウンサイジング 経営について

## はじめに

「園をダウンサイジングする」とは園を小さくして経営を悪化させる事になると考えた方がいらっしゃるでしょう。本稿では施設型給付園（保育園、認定こども園、および私学助成以外の幼稚園等）における「利用定員」のダウンサイジングを指します。これは園の規模を小さくする事と言い切れません。

少子化により園児が減少する園においてはメリットもございますので、是非一読いただければと思います。

## 利用定員とは何か

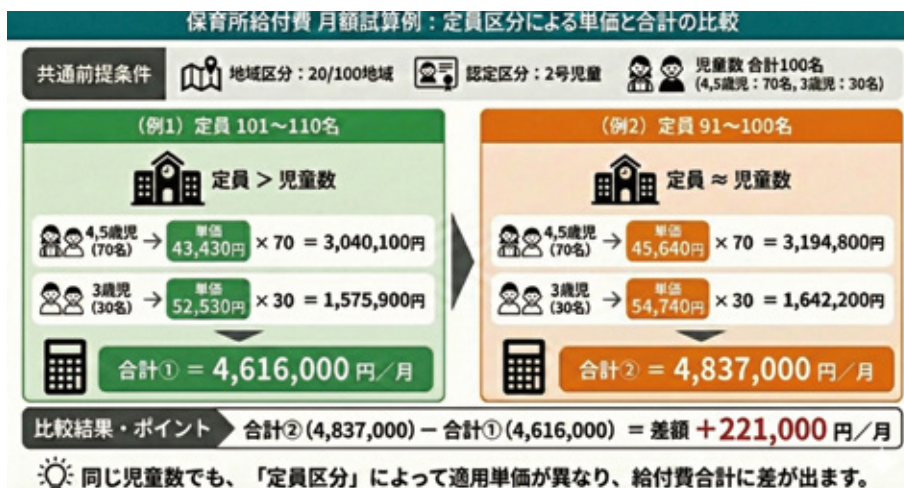
利用定員とは「園児を何名まで受け入れるか」という、園児に用意できる座席数のようなものです。なぜ園の広さとは別にこのような定員が設けられているか。それは園児ごとに「公定価格」が設定されているからです。

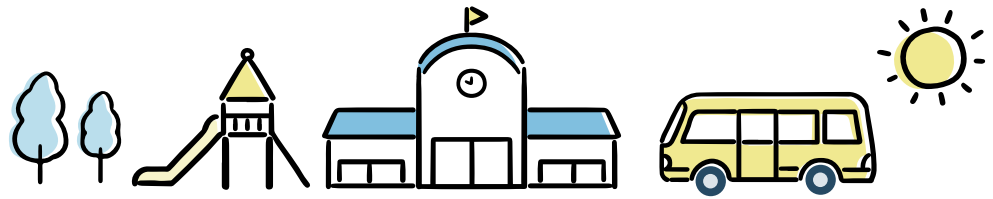
施設型給付園の運営費を決定するための「単価」である公定価格は、利用定員ごとに設定されています。この単価に園児数が乗じられる事でみなさんの園の運営費が毎月決定され、支給されています。

重要なポイントは利用定員の設定で単価がどこまで変わるかです。原則的には利用定員が多いほど単価は低く、利用定員が少ないほど単価は高くなります。このとき利用定員を少なくする方がお得とも聞こえますが、そうとは限りません。

## ダウンサイジングをイメージする

基本分単価という、必要な職員配置さえ置けば原則どの園でももらえる単価で考えてみましょう。次のように例題を設定いたしました。





以上の例題では、例2（定員少）>例1（定員多）、という状態となります。これは同じ100名の園児を受け入れた場合、利用定員を「より充足させる」と収入が高くなる傾向があるからです。もし110名の定員設定で園児が減少している場合は、ダウンサイジングする事で収入増を目指す事ができるでしょう。

もちろん、例1において110名が在園してくれる事を期待して利用定員を多い状態で残すことも選択肢です。しかし、設定を変えるか否かだけで上記には2,652,000円の収入差が生まれることも理解する事が必要です。

## ダウンサイジングの別側面と今後

利用定員を「充足」する事で単価増が狙える可能性を紹介いたしました。しかし、必ずしもそうではないケースも存在します。それがチーム保育加配加算（≠推進加算）の境界線の問題です。（※幼稚園・こども園様に加算される「チーム保育加配加算」の説明です。保育園様の「チーム保育推進」は少し異なる加算です。）

チーム保育加配加算は、利用定員の設定に応じて加配できる上限が異なります。幼稚園の場合、45名までの利用定員は1名まで、～150名までは2名と上限が増えていきます。場合によりますが、このチーム保育は1名あたり500万円～/年という大きな規模の加算です。それゆえに単価増のために利用定員を下げた結果、増えた額とこの加算の上限が減った事により下がった額を天秤にかけた時、マイナスになっている可能性もあります。

利用定員変更で大切な事は上記まで踏まえた「充足」と「利用定員変更後の収入見込額の比較」が求められます。

※利用定員の減少については、自治体との協議が必要となるケースが多いです。

全国的に1号は下げやすい傾向にありますが、2・3号を減らす事を嫌がる自治体が多い事も事実です（待機児童問題につながるため）。また一度下げた利用定員は再度増やす事が難しいという自治体も多く、入念な検討をお勧めいたします。

## 収入最大化コンサルティングとは

株式会社ゆびすいコンサルティングでは、貴園の利用定員や請求内容を確認し、収入を最大化するためのチェックおよびアドバイスをサービスとして提供しております。前述したような比較をゆびすいがチェックする事で、収入を少しでも増やすまたは維持する事を目指す内容となっております。プラン等の詳細につきましては、弊社までお問い合わせくださいませ。

お問い合わせ先 株式会社ゆびすいコンサルティング堺本社 担当：岸田

TEL:072-221-2791



IT 戦略室

山下 達也

6歳の娘がAIとポケモン談義を楽しむ姿に、父親の役割が奪われないかと密かに焦っています。

# AI時代における、 仕事のあり方とは？

## — 変わる業務と守るべきルール —

### 広がるAIと高まる「仕事への不安」

テレビのニュースやインターネット、SNSで「AI」という言葉を目にしない日がないほど、AIは急速に社会へ浸透し、AIを組み込んだサービスやアプリケーションも日々登場しています。まさに「猫も杓子もAI」といえる状況です。しかし、こうした情報に触れても、「AIが進化した先で自分の仕事はどうなるのか」「自分の仕事がAIに取って代わられるのか」といった本質的な疑問に対する答えは、意外と見つかりにくいのではないのでしょうか。

### 仕事はなくなりますが、業務は大きく変わる

まず私たちゆびすいグループの結論としては、業種問わず「AIによってなくなる仕事はない。しかし、業務内容は大きく変わる」と考えています。そこで今回は、ゆびすいグループのメイン事業である税理士業務を例に、AIが今後どのような影響を与えるのかを考えてみたいと思います。

2014年、オックスフォード大学はAIなどの技術進展により将来代替される可能性のある職業を分析し、税理士業務をその一つとして挙げました。その後2022年にはChatGPT 3.5が登場し、日本でも「10年後になくなる仕事」として税理士業務が取り上げられるようになります。しかし、2022年から4年が経過した現在でも、税理士業務がなくなる兆しは、幸い見えていません。

### 人にしかできない価値の重要性が増す

一方で、業務内容に目を向けると変化は明確です。証憑データをもとにした仕訳作成、法令や公開情報の収集・整理、資料の下書き作成など、人やモノと

直接関わらず完結する業務は、AIによる代替・効率化が急速に進んでいます。その反面、皆様（顧問先様）との対話を通じた課題把握や判断、将来を見据えた提案といった、人にしかできない領域の重要性は、これまで以上に高まっています。

この傾向は税理士業務に限らず、すべての業種に共通しています。実際、AIの影響が進む米国では、モノと直接関わるブルーカラー職の報酬が上昇傾向にあるようです。

### AI時代に求められる4つのステップ

では、このAI変革時代に私たちは何をすべきでしょうか。答えは「AIに任せべきことは任せ、人にしかできないことに注力する」ことです。そのためには、①AIに任せられる業務を切り出す、②業務を単純化する、③システム化してAIに任せる、④空いたリソースを人にしかできない業務へ振り向ける、という4つのステップが重要です。自社での対応が難しい場合は、外部サービスや信頼できるパートナーの活用も有効です。

### 安全にAIを使うための最低限のルール

最後に、AI活用にあたって「個人情報や機密情報の流出」や「詐欺・過大請求」といったリスクを不安に感じる方も多いと思います。確かに注意は必要ですが、AI利用に関しては「個人情報や機密情報を入力しないこと」「信頼できるサービスを有料版で利用すること」という最低限のルールを守れば、リスクは大幅に低減できます。

業種を問わず、5年後を考えるとAIを使わない選択肢はありません。正しい知識を身につけ、今から活用に向けた準備を進めていきましょう。



社 労 東 京 事 業 部  
社 会 保 険 労 務 士

篠原里奈

神奈川県出身の篠原です。趣味は舞台観劇とサンリオキャラクターグッズの収集です。ミャクミャクは可愛いと思う派です。

# 令和8年4月から変わる「扶養」認定ルールのポイント

令和8年4月1日より、健康保険の被扶養者の判定方法が大きく変わります。

これまでの「収入見込み」中心の判断から、労働契約に基づく年間収入で判定する方式に移行します。

## 扶養判定は“契約ベース”へ

今後は、時給・所定労働時間・勤務日数など、労働条件通知書に記載された内容をもとに年間収入を算出します。

残業など契約で明確でないものは含めません。基準額自体は従来どおりです。

つまり、令和8年以降は残業の増加や臨時収入で基準額を超えても、一時的なものであれば扶養取消しには直結しません。

ただし、契約内容と実収入が大きくずれている場合は見直しが行われます。

詳細は加入している保険や組合の保険者にご確認ください。

今回の変更は、「契約内容に基づく明確な基準」で扶養を判定する仕組みへの転換です。

雇用契約書の管理をより一層正確に行っていくことが大切です。

YouTube でわからないを解決！

## 幼保まるわかり教室

幼保まるわかり教室



長い『市の説明金』や『国の通知』はわかりにくく、ポイントがつかめない…。施設型給付費や処遇改善について、より『短く』『ポイントを押さえて』伝えたい、そんな思いから始めたチャンネルです。

株式会社ゆびすいコンサルティング 幼保専門家多数在籍！支援実績200圏超！

認定こども園／保育所／施設型給付の幼稚園向け

## 『公定価格』の“基本”をわかりやすく解説

幼保まるわかり教室

徹  
底  
解  
説



# 公定価格の 基本を解説！

3分でザクっと理解



上記QRコードまたは、  
下記URLよりご視聴いただけます

<https://youtu.be/VjuA3rFolpk?si=37Z-i-1SqKvrcPKT>

最新ポイントをやさしく整理

ゆびすいグループ顧問先様限定

令和8年度

# 年収の壁

## セミナー

先着順  
につき  
ご予約  
はお早めに！



— こんな方におすすめ —

- ✓ 税務・労務の影響をまとめて知りたい方
- ✓ 制度改正のポイントを押さえたい方
- ✓ 扶養内か扶養外か迷っている方

参加費  
無料

### 日時

(質疑応答含む)

2026 4/24 金 13:30 ~ 16:00

### 申込方法

ゆびすいグループHPまたは本チラシQRコードよりお申込みください

### 定員

先着 200名 締切：4/10まで  
(定員になり次第終了)

### 開催方法

Zoom配信 (お申込みが必要です)

— セミナー内容 —

#### 第1部 労務

ゆびすい労務センター  
川端 琉風



2026年度の社会保険・扶養の壁を経営視点で整理します。  
会社負担コストと従業員への説明ポイントを実務に使える形で解説します。

#### 第2部 税務

税理士法人ゆびすい  
税理士 天谷 翔



昨年に引き続き年収の壁が引き上げられ、所得税の最低課税額は178万円になります。従業員からの「配偶者の年収っていくらにしておくのが一番お得？」という質問に答えられるように解説いたします。



お問い合わせ先▶▶ 税理士法人 ゆびすい  
(平日9:30~16:00受付) 堺事業部 前田

☎ 072-238-0171