

Beyond

ASAHI
Research Institute

2022. 8 vol.20

Technology を成長エンジンにする決断を

あさひ総研

相続手続き全体の流れ

人材確保等促進税制

令和 4 年 10 月育児介護休業法改正対応

処遇改善加算

Focus

株式会社エス・デー

News

あさひ通信

第 205 回 『八甲田山死の彷徨』に学ぶ②

INFORMATION



トリックアート迷宮? 館

トリックアートの館



ミケランジェロ館



CONTENTS

Technology を成長エンジンにする決断を

あさひ総研

- 01 ・相続
相続手続き全体の流れ
- 02 ・税制
人材確保等促進税制
- 03 ・労務
令和 4 年 10 月育児介護休業法改正対応
- 04 ・介護
処遇改善加算

Focus 株式会社エス・デー

News

あさひ通信 第 205 回 「八甲田山死の彷徨」に学ぶ②

INFORMATION

[Beyond] について

企業を取り巻く環境は、DX 化、新型コロナウイルスへの対応、人口構造の激変、AI やロボティクスをはじめとしたテクノロジーの進展により、これまで経験したことのない状況に遭遇しています。これまでの業界の常識や前提は通用しない時代、従前の枠を超えた思考が必要な時代になっていると感じます。あさひグループではこれまでの会計事務所の枠を超えて、経営者の皆様に役立つ情報を提供、活用頂きたいという思いを込めて『Beyond』を発刊いたします。

AI-OCR サービスの価格変化とムーアの法則



Technology を成長エンジンにする決断を

統括代表社員 田牧 大祐

(株) ASAHI Accounting Robot 研究所では、提携している AI 開発の(株)コージェントラボの AI-OCR エンジンを使った AISpectSR^{※1} を 2022 年 6 月にリリースした。通帳の入出金情報をデジタルデータに変換する AI-OCR サービスである。通帳の様式は、日付、摘要、金額に加え、各種記号の存在など、金融機関毎に異なり、これまでは、レイアウトを統一した利用しやすいデジタルデータへの変換が難しかった。しかし、大量投入した通帳情報の機械学習の成果により読み取り精度が向上、通帳の様式相違や不要な記号削除にも対応し、実務で使えるデータに変換可能となった。つまり、通帳の銀行取引のデータを一発で会計仕訳にデータ変換処理が可能な状態になった。例えば、HAYAWAZA BANK^{※2} を使い、通帳 1 冊分の入出金取引をデータ変換のみで一瞬で会計処理することも可能である。

先日、大手税理士法人の関連 IT 企業代表の K 氏に、AISpectSR の提案を WEB ミーティングで行った。わずか 30 分の提案で、K 氏からは契約即決の回答を頂いた。K 氏の現場の課題に対する敏感さと 30 分での決断は、会計業界ガリバーの IT 部門をハンドリングしているとは思えないほどの柔軟さとスピード感がある。

あさひ会計では 3 年半前、AI-OCR の導入を検討した。サービスを提供している会社に相談をした際、「とりあえず 1 千万円は予定してください」と言われ断念した。AISpectSR は、エントリー価格が年間 36 万円と当時の価格の約 30 分の 1 となっている。

半導体の性能が 18 か月で 2 倍になるという有名なムーアの法則^{※3} があるが、これはつまり、1 年半で価格が半分になるということでもある。Technology の進化とともに低価格化の法則としても引用される。

大企業だけが使うものと思われていた Technology はすぐに中小企業の使えるサービスとなる。AI、RPA、Virtual Reality (仮想現実)、Mixed Reality (複合現実)^{※4}、ビッグデータ、3 D プリンタなど、Technology は加速的に進化し、中小企業のすぐそばにやってきている。

新たな Technology を成長エンジンにするかどうかは、経営者の決断にかかっている。若い K 氏が活躍する大手税理士法人グループは、様々な DX 関連サービスを展開し、成長を続けている。成長する企業の経営者の決断は早い。

※1 通帳のスキャンデータを、画面上でドラッグアンドドロップするだけで、全国の金融機関の通帳を同じレイアウトのエクセルデータに変換処理するサービス。通帳の 1 行の変換価格に換算すると約 5 円で、5 円で 1 つの仕訳処理ができるとも考えられる。

※2 エクセルデータを会計ソフト読込用データに変換するソフト

※3 米国インテル社の創業者の一人のゴードン・ムーア氏が発表した半導体の集積率が 18 か月毎に 2 倍になるという経験則

※4 現実世界に Hologram を投影、操作することが出来る技術



相続手続き全体の流れ

今回は相続が起こった際の手続きを時系列に沿って説明します。

1.【相続開始日(亡くなった日)から 1 週間以内に必要な手続き】

①死亡届の提出

死亡すると、親族は医師から死亡診断書または死体検案書を受け取ります。死亡診断書または死体検案書の記載事項から死亡届に必要な事項を転記して市町村役場に提出します。役所の担当課で死亡届を提出すると、戸籍が書き換えられます。提出期限は「亡くなった日から 1 週間以内」とされています。なお、提出期限を過ぎた場合、戸籍法の第137条により 5 万円以下の罰則が科されます。

②火葬許可申請書の提出

死亡届を提出する際、同時に火葬許可申請書を提出すると、役所から死体埋葬火葬許可証を受け取ります。火葬許可申請書の提出で火葬が可能となり、提出後に葬儀会社等と連絡をとり、お通夜や葬儀、火葬の手配をすることになります。

2.【相続開始日(亡くなった日)から 2 週間以内に必要な手続き】

①年金の受給停止

被相続人が年金を受け取っていた場合、受給停止の手続きが必要です。国民年金は亡くなった日から 2 週間以内、厚生年金は 10 日以内に年金事務所に報告・手続きが必要です。「受給権者死亡届」を提出すると年金が停止されます。

②健康保険等の資格喪失

健康保険や介護保険も亡くなった日から 2 週間以内に資格喪失の手続きが必要です。被相続人が国民健康保険に加入していた場合、遺族は市区町村へ「葬祭費」の請求ができます。また、被相続人が協会けんぽなどの社会保険に加入していた場合には「埋葬料」を受け取れます。葬祭費の金額は 1 ～ 7 万円で、ご家族の状況や市区町村によって異なります。埋葬料は5万円となっていますが、健康保険組合によっては加算される場合があります。

3.【相続開始日(亡くなった日)から 3 カ月以内に必要な手続き】

① 限定承認・相続放棄の手続き

限定承認とは、相続人が相続財産から故人のマイナスの財産（借金など）を清算して、財産が余ればそれを相続するという方法です。相続財産が借金などの負債超過の状況にあるかどうか不明な場合や、どうしても相続財産の中で必要なものがある場合は限定承認による相続が適しています。相続放棄とは、プラスの財産もマイナスの財産も一切引き継がない方法です。相続財産の中でプラスの財産よりもマイナスの財産の方が多いことが確定している場合や相続争いに関わりたくない場合などは、相続放棄をする必要があります。

これらの手続きをするには、亡くなった日から 3 カ月以内に被相続人の住所地の家庭裁判所で「限定承認もしくは相続放棄の申述」をしなければなりません。なお、限定承認の場合、相続人が全員で申立てをしないといけないため、

相続放棄より手間がかかります。

4.【相続開始日(亡くなった日)から 4 カ月以内に必要な手続き】

被相続人が事業を営んでいた場合などには、相続人が「準確定申告」をする必要があります。準確定申告とは、亡くなった人の生前の所得税について相続人が代わって行う確定申告のことで、その期限は 4 カ月以内となります。

5.【相続開始日(亡くなった日)から 10 カ月以内に必要な手続き】

遺産の額が基礎控除を超えていれば、相続税の申告と納税が必要です。申告も納税も「相続開始後 10 カ月以内」が期限です。期限を過ぎると延滞税がかかります。

相続税の申告納税は、遺産分割協議が済んでいなくても行う必要があります。その場合、とりあえず「法定相続分」によって申告を済ませ、後に遺産分割協議が完了してから、各相続人ごとに更正の請求または修正申告※を行います。

※最初に申告した際の税額が分割協議決定後の税額より多い相続人はその差額を還付するために更正の請求をし、逆に少なかった相続人は差額を追加で支払うため修正申告をする必要があります。

6.【相続開始日(亡くなった日)から 1 年以内に必要な手続き】

遺言書の内容によっては、相続人の法律上取得することが保障されている最低限の取り分である「遺留分」が侵害されている場合があります。遺留分が侵害された相続人は「遺留分侵害額請求」によって侵害額に相当する金銭の支払いを請求することができます。遺留分侵害額請求は「相続開始と遺留分侵害の事実を知ってから 1 年以内」に行わなければなりません。なお、請求時には「内容証明郵便」で「遺留分侵害額請求書」を作成して遺留分の侵害者（遺贈や贈与を受けた人）に送付する必要があります。

7.【相続開始日(亡くなった日)から 3 年以内に必要な手続き】

死亡保険金の請求期限は、法律上は「相続開始後 3 年以内」となっており、期限を過ぎると高額な保険金であっても受け取れなくなる可能性があるため注意が必要です。

その他にも、遺言の確認や遺産分割協議等は明確な期限がないものの、上記 3. 限定承認・相続放棄や上記 5. の相続税申告にも関わるため、相続開始後は速やかな対応が必要です。



山形事務所
パートナー
公認会計士・税理士 伊藤 俊和

事業会社の財務経理を経て、KPMG Japan 有限責任あずさ監査法人に勤務。現在は税理士法人あさひ会計で相続・事業承継の実務に携わる。

人材確保等促進税制

前号に引き続き、所得拡大促進税制についてご紹介します。

今回取り上げるのは、大企業向けの所得拡大促進税制である“人材確保等促進税制”です。大企業向けと言うものの、要件を満たせば中小企業でも適用可能な税制です。前号で取り上げた中小企業向けの所得拡大促進税制は、“雇用者給与等支給額^{※1}”の増加が要件だったのに対して、人材確保等促進税制は“新規雇用者給与等支給額^{※2}”の増加が要件になっています。新しく雇用した職員に対して、雇用してから一年以内に支給した給与が前事業年度比で 2%以上増加している場合、控除対象新規雇用者給与等支給額^{※3}の 15%を法人税（所得税）額から控除できます。上乗せ措置は図表 1 を参照ください。

この制度を適用するにあたっての注意点は、雇用して

図表1

	適用要件	税額控除
適用要件 <通常の場合>	新規雇用者給与等支給額が前事業年度より2%以上増えていること	控除対象新規雇用者給与等支給額の15%を法人税額又は所得税額から控除
適用要件 <上乗せ要件>	教育訓練費が前事業年度と比べて20%以上増加していること	控除対象新規雇用者給与等支給額の20%を法人税額又は所得税額から控除

※法人税(所得税)額の20%(通常・上乗せ共通)が上限となります。

図表2 <令和3年度3月期を想定>

	前事業年度（令和2年度）												適用事業年度（令和3年度）											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新卒採用者A R2.4採用 (20万円/月)	雇用月 20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20												
新卒採用者B R3.4採用 (20万円/月)													雇用月 20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
中途採用者C R2.12採用 (25万円/月)									雇用月 25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25				
中途採用者D R3.7採用 (30万円/月)																雇用月 30	30	30	30	30	30	30	30	30
中途採用者E R1.10採用 (50万円/月)	50	50	50	50	50	50																		

新規雇用者比較給与等支給額
640万円

新規雇用者給与等支給額
710万円

通常要件の適用

判定計算例
710万円－640万円
640万円

=10.9%≥2%

710万円×15%=106万円(税額控除額)
※雇用安定助成金等や賞与は考慮していません。
但し、賞与の支給がある場合これを含みます。



山形事務所
審査部
早坂 賢人

審査部にて従事。決算書や申告書のチェックを日々行う。

から一年以内に支給した給与の定義です。事業年度の中で新規雇用した場合の新規雇用者給与等支給額の集計方法が複雑です。図表 2 のとおり、場合によっては二事業年度前に新規雇用した職員の給与から集計しなければいけません。また、前号で取り上げた中小企業向けの所得拡大促進税制との併用はできないことにも注意が必要です。その他の注意点は前号と同様になります。

この税制の適用期間は令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に開始する各事業年度となります。1 年限りの税制で、かつ複雑な用語が多く出てきますので、不明点がありましたら担当者へご確認ください。

※1 適用事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額。(前号の脚注参照)

※2 国内新規雇用者のうち雇用保険の一般被保険者に対してその雇用した日から 1 年以内に支給する給与等の支給額。

※3 適用年度において、国内新規雇用者に対してその雇用した日から 1 年以内に支給する給与等の支給額。国内新規雇用者給与等支給額との違いは、国内新規雇用者を雇用保険の一般被保険者に限らず、雇用安定助成金等を控除する点。また、雇用者給与等支給額から比較雇用者給与等支給額を控除した金額が上限となる。



令和 4 年 10 月育児介護休業法改正対応

令和 4 年 10 月 1 日施行の育児介護休業法改正内容を確認し、事業主が実務上行うべきことをお伝えします。

1 改正内容

(1) 産後パパ育休 (出生時育児休業) の創設

子の出生の日から 8 週間を経過する日の翌日までの間で、通算して 4 週間 (28 日) を限度として、出生時育児休業を取得することができるようになります。なお、出生時育児休業は分割して 2 回取得が可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。

出産予定日前に当該子が出生した場合は、子の「出生の日」から「当該出産予定日から 8 週間を経過する日の翌日」までの期間、取得できます。

出産予定日後に当該子が出生した場合は、子の「当該出産予定日」から「出生の日から 8 週間を経過する日の翌日」までの間、取得できます。

(2) 育児休業の分割取得

従来からの 1 歳に満たない子を養育するための育児休業について、分割して 2 回取得が可能となります。また、1 歳～1 歳 6 か月及び 1 歳 6 か月～2 歳の育児休業について、今までは育休開始日が 1 歳、1 歳 6 か月の時点に限定されていましたが、育休開始日が柔軟化され、夫婦が途中交代して取得できるようになります。

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間／ 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1ヶ月前まで	原則1ヶ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して 2回取得可能	原則分割不可
休業中の 就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則分割不可
1歳以降の 延長	－	育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の 時点に限定
1歳以降の 再取得	－	特別な事情がある場合に限り 再取得可能	再取得不可

2 事業主 (会社) が検討すべき事項

(1) 取得申出ルールを決める

出生時育休は、原則として育休開始日の 2 週間前までに申し出なければなりません。ただし、以下の取り組み

をすることにより、1 か月前までと定めることができます。

① 以下イ～ホのうち、2 つ以上の措置を講じること。

イ 育休に係る研修の実施

ロ 育休に関する相談体制の整備

ハ 自社の育休取得に関する事例収集及び事例提供

ニ 育休制度及び取得促進に関する方針の周知

ホ 育休申出をした従業員の育休取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

② 育休の取得に関する定量的な目標を設定し、育休取得促進に関する方針を周知すること。

③ 育休申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じたうえで、それ以降を把握するための取組を行うこと。

(2) 出生時育休中の就業可否と、就業させる場合のルールを決める

通常の育休中は、期間中に就業することを想定していませんが、出生時育休中は、労使協定を締結すれば、就業させることが可能です。手続きは以下のとおりです。

① 育休取得者が、就業してもよい場合は事業主 (会社) にその条件を申出

② 事業主 (会社) は、育休取得者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を指定 (候補日がない場合はその旨)

③ 育休取得者が同意する

④ 事業主 (会社) が通知

なお、就業可能日等は休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分までです。

また、出生時育休中も通常の育休同様、雇用保険の育児休業給付金を受けることができますが、休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大 10 日 (10 日を超える場合は就業している時間数が 80 時間) 以下である場合に給付の対象となります。業務が終わらず、いつのまにか本人がたくさん働いてしまって、育児休業給付金の支給対象外になってしまうことのないよう、就業させる場合は事前に就業日と時間を双方で確認し、事後すみやかに勤怠を確認することが大切です。



いまの社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 今野佳世子

埼玉県内 3 か所の労働基準監督署にて労災認定・保険給付業務等に従事。2008 年いまの社会保険労務士事務所を開設。2010 年特定社会保険労務士付記。

処遇改善加算

＜介護職員処遇改善加算＞

○ 加算の取得 (届出) 状況

介護職員処遇改善加算の取得状況を見ると、加算を「取得 (届出) している」事業所が 9 4 . 1 %、加算を「取得 (届出) していない」事業所が 5 . 9 % となっている。
また、加算の種類別 (Ⅰ) ～ (Ⅴ) の取得状況を見ると、加算 (Ⅰ) を取得 (届出) している事業所が 7 9 . 8 % となっている。

(統計表第25表)							
	取得 (届出) している	加算 (Ⅰ)	加算 (Ⅱ)	加算 (Ⅲ)	加算 (Ⅳ)	加算 (Ⅴ)	取得 (届出) していない
全 体	94.1%	79.8%	8.9%	5.1%	0.1%	0.3%	5.9%
介護老人福祉施設	99.5%	92.9%	4.7%	1.8%	0.0%	0.0%	0.5%
介護老人保健施設	97.5%	81.7%	9.4%	5.9%	0.0%	0.5%	2.5%
介護療養型医療施設	62.7%	36.0%	9.9%	16.8%	0.0%	0.0%	37.3%
介護医療院	80.6%	53.1%	10.8%	15.5%	0.3%	0.9%	19.4%
訪問介護	93.3%	75.3%	10.3%	7.5%	0.1%	0.1%	6.7%
通所介護	93.7%	78.0%	10.3%	4.8%	0.2%	0.4%	6.3%
通所リハビリテーション	78.0%	62.9%	7.8%	6.8%	0.0%	0.4%	22.0%
特定施設入居者生活介護	98.6%	90.2%	5.1%	3.3%	0.0%	0.0%	1.4%
小規模多機能型居宅介護	98.1%	91.7%	5.4%	1.9%	0.2%	0.0%	0.9%
認知症対応型共同生活介護	99.4%	89.9%	7.7%	2.4%	0.0%	0.4%	0.6%

注1) 通所介護には地域密着型通所介護を含む。
注2) 令和3年9月30日時点の取得 (届出) 状況である。
○介護職員処遇改善加算の種類
加算 (Ⅰ) : 介護職員処遇改善加算 (Ⅰ) 37,000円相当 (キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅱ、要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たす場合)
加算 (Ⅱ) : 介護職員処遇改善加算 (Ⅱ) 27,000円相当 (キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たす場合)
加算 (Ⅲ) : 介護職員処遇改善加算 (Ⅲ) 15,000円相当 (キャリアパス要件Ⅰ又は要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たす場合)
加算 (Ⅳ) : 介護職員処遇改善加算 (Ⅳ) Ⅲ×0.8相当 (キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅲ、職場環境等要件のいずれかを満たす場合)
加算 (Ⅴ) : 介護職員処遇改善加算 (Ⅴ) Ⅲ×0.8相当 (キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅲ、職場環境等要件のいずれかを満たす場合)

○ 加算の取得 (届出) をしない理由

介護職員処遇改善加算の取得 (届出) をしていない事業所における加算を取得しない理由を見ると、「事務作業が煩雑」が 4 9 . 5 %、「利用者負担の発生」が 2 9 . 4 %、「対象の制約のため困難」が 2 6 . 7 %となっている。
また、「新型コロナウイルス感染症の影響」は 3 . 9 % となっている。

(統計表第42表)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
	対象の制約のため困難	事務作業が煩雑	令和4年度以降の取組が不明	追加費用負担の発生	利用者負担の発生	非常勤職員等の雇上の問題	資金改善の必要性がない	算定要件を達成できない	新型コロナウイルス感染症の影響
全 体	26.7%	49.5%	5.3%	9.7%	29.4%	13.4%	9.6%	18.3%	3.9%
介護老人保健施設	40.6%	15.4%	16.3%	12.6%	19.0%	21.8%	12.6%	12.6%	0.0%
介護療養型医療施設	31.1%	27.1%	3.1%	0.8%	11.6%	7.8%	12.9%	24.9%	10.9%
介護医療院	60.9%	21.0%	1.5%	17.7%	23.3%	12.9%	1.5%	17.2%	3.0%
訪問介護	26.1%	58.1%	3.8%	6.9%	34.5%	7.0%	8.7%	14.3%	7.5%
通所介護	24.6%	64.4%	7.0%	16.1%	36.8%	21.1%	7.3%	20.7%	1.2%
通所リハビリテーション	27.9%	25.3%	5.1%	3.4%	16.1%	8.7%	13.5%	19.0%	3.7%

注1) 通所介護には地域密着型通所介護を含む。
注2) 令和3年9月30日時点の取得 (届出) 状況である。
注3) 介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護は、集計対象数が10未満であるため表裏していない。

＜介護職員等特定処遇改善加算＞

○ 加算の取得 (届出) 状況

介護職員等特定処遇改善加算の取得状況を見ると、加算を「取得 (届出) している」事業所が 7 2 . 8 %、加算を「取得 (届出) していない」事業所が 2 7 . 2 % となっている。
また、加算の種類別 (Ⅰ～Ⅱ) の取得状況を見ると、加算 (Ⅰ) を取得している事業所が 3 9 . 6 % となっている。

(統計表第45表)				
	取得 (届出) している	加算 (Ⅰ)	加算 (Ⅱ)	取得 (届出) していない
全 体	72.8%	39.6%	33.2%	27.2%
介護老人福祉施設	93.4%	80.6%	12.8%	6.6%
介護老人保健施設	85.2%	66.4%	18.8%	14.8%
介護療養型医療施設	49.7%	31.0%	18.7%	50.3%
介護医療院	62.6%	37.1%	25.5%	37.4%
訪問介護	66.8%	34.8%	32.0%	33.2%
通所介護	65.8%	30.0%	35.9%	34.2%
通所リハビリテーション	73.9%	59.2%	14.7%	26.1%
特定施設入居者生活介護	86.5%	39.0%	47.5%	13.5%
小規模多機能型居宅介護	78.7%	41.7%	37.0%	21.3%
認知症対応型共同生活介護	80.7%	33.7%	47.0%	19.3%

注1) 介護職員等特定処遇改善加算 (Ⅰ～Ⅱ) の届出をしていると回答した施設・事業所における令和3年度の取得 (届出) 状況である。
注2) 通所介護には地域密着型通所介護を含む。
○介護職員等特定処遇改善加算の種類
加算 (Ⅰ) : 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件を満たし、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定している場合。
加算 (Ⅱ) : 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件を満たしているが、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定していない場合。

○ 加算を配分した職員の範囲

介護職員等特定処遇改善加算の配分状況を見ると、「他の介護職員」に配分した事業所が 8 5 . 0 %、「その他の職種」に配分した事業所が 9 3 . 3 %となっている。
また、「その他の職種」に対する配分状況を見ると、看護職員・生活相談員・支援相談員・事務職員の割合が高くなっている。

(複数回答)		
経験・技能のある 介護職員	他の介護職員	その他の職種
92.0%	85.0%	53.3%

(複数回答)						
看護職員	生活相談員・ 支援相談員	PT、OT、ST 又は機能訓練 指導員	介護支援 専門員	事務職員	調理員	管理栄養士・ 栄養士
72.9%	65.8%	44.3%	47.1%	61.1%	31.0%	40.2%

注1) 介護職員等特定処遇改善加算の届出をしていると回答した施設・事業所の状況である。
注2) 介護職員等特定処遇改善加算を配分する職員の範囲を法人単位で設定した事業所を含む。

(参考)						
	看護職員	生活相談員・ 支援相談員	PT、OT、ST 又は機能訓練 指導員	介護支援 専門員	事務職員	調理員
介護老人福祉施設	86.8%	85.3%	59.3%	77.1%	87.7%	36.8%
介護老人保健施設	78.6%	83.3%	70.9%	71.6%	82.5%	25.5%

出典:厚生労働省資料



「処遇改善加算の制度概要及びその変遷」

介護事業者向けの処遇改善加算は、平成 24 年度に介護職員処遇改善交付金を円滑に介護報酬に移行し、介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されました。

その後、制度拡充を繰り返し、令和元年 10 月には特定加算が創設され更なる処遇改善が行われました。

また令和 4 年 10 月以降について臨時的報酬改定が行われ、令和 4 年 2 月から 9 月までの介護職員処遇改善支援補助金による賃上げ効果を継続する観点から処遇改善加算、特定加算に加え、介護職員等ベースアップ等支援加算が創設されます。

上記変更に伴い、老健局長は「介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」を発出しております。これは 3 層の制度をまとめたもので、従前の通知は令和 4 年 9 月 30 日をもって廃止されます。

「制度の利用状況」

処遇改善加算に関しては全体での取得率が 94.1% となっており、ほとんどの施設で取得している状況です。

一方で、特定加算の取得率は 72.8% となっており、全体の 4 分の 1 の施設は取得していません。また特定加算の配分に関しては「他の介護職員」に配分している施設が 85%、「その他の職種」に配分している施設が 53.3% となっています。

処遇改善加算に関しては、拡充とともに制度が複雑化し申請業務が負担となることも多くなるかと思います。しかし法人の経営、とりわけ人材の確保といった面からすれば現状の介護施設において経営を行う上で切っても切り離せない重要な制度のひとつになっています。



山形事務所
医療福祉部
チームマネージャー
三沢 博美

一般の事業会社のほか、医療関係及び社会福祉法人を担当。



非日常の世界を日常の中に創り出す

今では誰もが知る“トリックアート”。株式会社エス・デーは、「芸術をより身近なものにし、多くの人々に新たな驚きと感動を与えたい」と考え、“トリックアート”を創造し、進化させ続けてきました。そして、自由な芸術鑑賞を実現するため、従来の美術鑑賞の概念を打破し、『見て・触って・写真が撮れる・不思議な美術体験』を提供し続けています。



SD CORPORATION

株式会社エス・デー
https://www.trickart.co.jp/
栃木県那須郡那須町高久甲 5760
TEL.0287-62-8388



「芸術を親しみやすいものにしたい」という創始者、剣重和宗の想いを実現するため、“手描き”を重視して作品制作をしています。インターネットやデジタル機器等からの情報が溢れる現代だからこそ、私たちは“手で描く”事によって、描き手の想いが伝わる事が重要であると考えているからです。那須とりっくあーとびあでは、アトリエ（制作工房）があり、制作過程も見学できます。



Trick Art®

1991年にオープンした世界初の『トリックアート美術館』（東京都江戸川区）を皮切りに、専門の直営店のほか、全国各地、そして世界でトリックアートを発信しています。ぜひ、非日常の世界へ足を踏み入れてみてください！

Accounting DX
AISpect SR

= 通帳 OCR で、誰でも簡単にデータ化 =

2022 年 6 月正式リリース



預金通帳に特化した、AI OCR「AISpect SR」
全国どこの銀行の通帳でも AI が的確に読み取り。
元号表記も自動で西暦に変換されます。
通帳に書き込んだ手書きメモも読み取り対応。
更に、HAYAWAZA との連携でより高度な自動化も可能！

操作は画面にドラッグアンドドロップするだけです。
自動的に処理が開始され、
指定したパスにファイルが保存されます。

- ・日付
- ・摘要
- ・入出金額
- ・残高

今なら、無料トライアル受付中。

【通帳作業時間 90%削減】 を体感してみてください！



詳しくはこちら
<https://asahi-robot.jp/smartread/>

セミナーレポート

Yamagata DX セミナーを開催しました

7月22日(金)、スタートアップステーション ジョージ山形(霞城セントラル2F)を会場に、「Microsoft Power Platformを活用したDX」セミナー(後援:山形銀行)を行いました。

当日は、Microsoft Power Automate/Power Automate for desktopを中心とした「DX推進に向けたRPA導入のポイントや活用事例」、「デジタルに強い社員を育てるデジタルリスキリング」について講演しました。

「リスキリング(Re-skilling)」とは、技術革新やビジネスモデルの変化に対応するために、業務上で必要とされる新しい知識やスキルを学ぶことをいいます。近年では、「デジタル化とともに生まれる新しい職業や、仕事の進め方が大幅に変わる職業につくためのデジタルスキルの修得」や「企業がデジタル技術を使いながら価値を創造できるよう、従業員の能力やスキルを再開発すること」といった意味で使われます。社内でDXを推進するためには、デジタル技術を正しく理解し、自社業務に活用できる社員の存在が欠かせません。

デジタルリスキリングにより自社内でDX推進ができる人材を育てる意義、実施ステップごとのポイントについて講演させていただきました。

参加者の方からは、「会社全体をDX化するためにどのような働きかけをしたらよいか参考になった」、「社内でDXを進める必要性を感じた」、「非ITからDXを進めた講師の話が、今後を考える上で参考になった」などの感想をいただきました。



DX推進に向けたRPA導入のポイント・活用事例
(講師:CTO 佐々木伸明)



デジタルに強い社員を育てるデジタルリスキリング
(講師:大湊明日香)

『八甲田山死の彷徨』に学ぶ②

公認会計士・税理士

栗田 健一



前回の『八甲田山死の彷徨』に学ぶ①は「課題の捉え方」として目的の「達成水準」を明確に把握し、組織に徹底させることが重要であるという話をした。雪中行軍に失敗した神田大尉はおそらく厳寒積雪の八甲田山踏破の目的を把握していたと思うが、上官である山田少佐は「未知の世界を開拓するのが今度の軍事目的、地図と磁石によって雪の中を行軍する」ことを主張して、徳島大尉の助言に従い地元の案内人を立てようとしていた神田大尉を「徳島大尉に引き摺られることなく独自の計画を建てればよい」と一蹴している。

明治の時代に、士族出身でない神田大尉がここまで昇進したということは並大抵の才能や努力ではなかった。彼は、与えられた仕事に全力を傾倒してかかった。独断専行は特に慎んだ。権限外のことには必ず上官の耳に入れるよう心掛けた。自分は平民出身の将校であることを常に心の中に持続していた。同僚はもとより、下級の士官に対しても彼は決して憎まれるようなことはしなかった。上官に対しても言っても無駄なことは言わない方が良いのだ。彼の处世術でもあった。

一方、徳島大尉は計画の概要説明の前に、連隊長児島大佐、大隊長門間少佐に対し、きわめて危険度が高いとして、旅団や師団批判とも取られかねない計画の取り止めを主張している。苦勞人であり軍人生活の長い児島大佐は、こういう時は言いたいだけ言わせた方がいいことを知っていた。静かに諭すように「遠慮するな。思った通り言って見るのだ」と徳島大尉を促す。「すべてをおまかせ願いたいのです。雪中行軍指揮官のこの徳島にすべて任せて頂かないかぎり、雪地獄には勝てません」

計画書を読んでいた児島大佐は驚きのあまり声を発した。「これはどういうことだ」

人数こそ小隊編成とはいえ、下士官 20 名、兵卒 5 名と兵卒の人数が極端に少ない。しかも参加

者の条件が①本人の希望による、②人選は雪中行軍の指揮官である徳島があたる、③身長 5 尺 3 寸以上と書いてあった。「いろいろ考えましたが、下士官を主力においたのは研究に主眼点を置いたものであること、自ら軍人を望んだ者ならば、いざというとき、国民に申し訳が立つと思ったからであります」

「組織とは、目的を達成するために、構成員を効果的かつ効率的に協働させるための手段である」とはアーネスト・ディールの言葉であるが、組織運営の為にはいくつかの原則がある。

＜命令一元化の原則＞

指示を出す上司は一人だけという原則である。神田隊では山田少佐の指示で雪中行軍を中隊規模で実施することになるが、山田少佐が指揮権を持つ大隊本部が随行することになり、指揮権が混乱する。

＜専門家の原則＞

いわゆる分業化により組織目的を効果的に達成する。徳島隊で各人に研究課題を与えてあった。神田隊では山田少佐が指揮を直接取り始め雪中行軍そのものが目的となり、分業化は見られない。

＜権限・責任一致の原則＞

職務に相応して権限と責任が等量に与えられる。部下には責任を全うする義務と同時に、失敗が容認される権限がある。神田隊では役割分担が不明瞭になり、撤退の機会を逸する。

＜統制範囲の原則＞

管理できる部下の人数には限界がある。神田隊の 210 名の中隊編成には無理があった。

『八甲田山死の彷徨』のポイントは徳島大尉が自ら正しいと思ったことを上官に対してもハッキリと伝えたのに対して、神田大尉は言っても無駄だと伝えきれなかったことだ。組織を活性化するには、何でも言い合える風土が重要だ。

SEMINAR

あさひ会計ホームページの What's New 「セミナー情報」をご覧ください。

会場◆【山形】あさひ会計山形事務所 【仙台】あさひ会計仙台事務所

『成長戦略・事業承継 個別相談会』

共催／日本M&Aセンター

参加費：無料



ご案内HP

現在の悩み・課題に応える手法として「M&A」を検討してみませんか。
M & A・事業承継に詳しい税理士・コンサルタントが個別にご相談承ります。
◎各会場先着 5 組様限定、完全予約制※Zoom を利用した WEB 形式の面談も可能です。

【山 形】

8 月 9 日(火)

【仙 台】

8 月 22 日(月)

◆時間：各会場共通

① 9:00 ②10:30 ③13:00 ④14:30 ⑤16:00

『経営者のための DX セミナー』

参加費：おひとり様¥3,000



ご案内HP

RPA や AI など、最新テクノロジーを活用した DX 化の取り組みが企業競争力に圧倒的な差をつけます。会計業務などの間接業務の変化、様々な業界ごとの RPA 導入の実例を紹介します。

◎紹介ツール：Microsoft Power Automate、早業 DX など

講師：株式会社 ASAHI Accounting Robot 研究所 柏倉佑美
税理士法人あさひ会計 DX 推進チーム 渡部竜次

【山 形】

8 月 17 日(水) 9 月 14 日(水)

【仙 台】

8 月 19 日(金) 9 月 16 日(金)

◆時間：各会場共通

14:00 ～ 15:30

『相続個別相談会』

参加費：無料



ご案内HP

「相続のことで家族でもめたくない」、「相続税がどのくらいかかるか不安」、「子どもや孫に財産を残してあげたい」、など、相続の悩みを個別相談会として無料にて相談をお受けします。

◎ご相談は、相続人の方、または遺言書を検討されている方とそのご親族様に限定させていただいております。

【山 形】

山形相続サポートセンター

☎ 0120-652-144

【仙 台】

宮城相続サポートセンター

☎ 0120-954-883

◆開催日時：各会場共通

8 月 23 日(火) 9 月 21 日(水)

1 回目／10:00 ～、2 回目／14:00 ～ いずれも 1 時間程度

『経理担当者育成講座』

10 月以降に、毎回参加者の方からご好評をいただいております「経理担当者育成講座」を開催いたします。

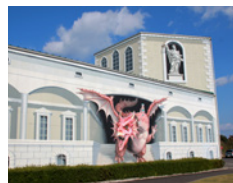
詳細が決まりましたら、Beyond 及びあさひ会計ホームページにてご案内いたしますので、ぜひご参加ください。

＊あさひ会計からのお知らせ＊

あさひ会計では下記の期間、夏季休業とさせていただきます。
休業期間中は、何かとご迷惑をお掛けすることと存じますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

【夏季休業日】2022年8月13日(土)～2022年8月16日(火)





株式会社エス・デー (P7 参照)

Beyond vol.20

2022 年 8 月 発行

発行元／あさひ総研

山形 〒990-0034 山形市東原町 2-1-27
TEL : 023-631-6521

仙台 〒980-0804 仙台市青葉区大町 1-1-30
新仙台ビルディング 4F
TEL : 022-262-4554

<https://asahi.gr.jp>