


よくある“ちょっと教えて！経営協”



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

令和3年12月8日

- 
1. 新型コロナへの対応状況は？ 1
 2. 保育士等、介護・障害福祉職員の賃上げの動きは？ 17
 3. 地域における保育所・保育士等の在り方の検討状況は？ 32

よくあるお問い合わせその 1

新型コロナへの対応状況は？

1. 新型コロナワクチンの接種状況はどのくらいですか？
2. 3回目のワクチン接種が必要となる時期はいつ頃ですか？
3. 3回目のワクチン接種に向けて、どのような対応が必要ですか？
4. 今後、職域接種は実施されますか？
5. いわゆる「ブレイクスルー感染」はどのくらい発生していますか？
6. 面会制限等の緩和はどのように考えたらよいですか？

よくあるお問い合わせその 1

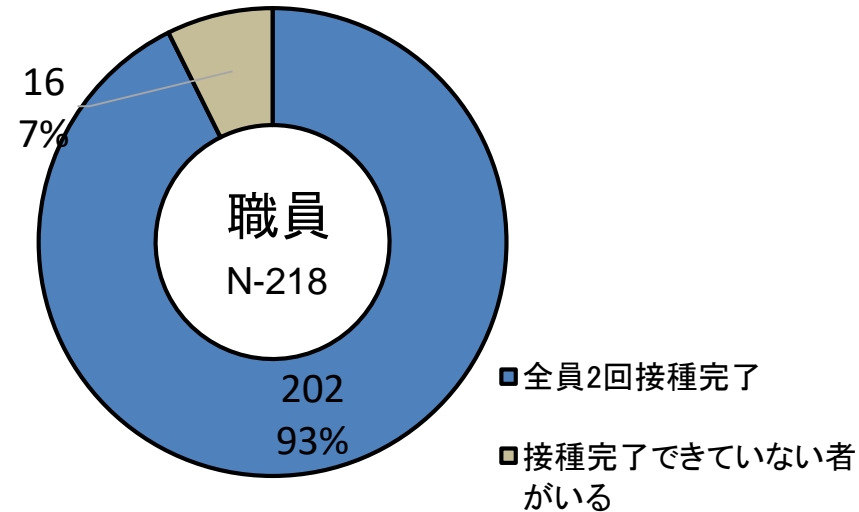
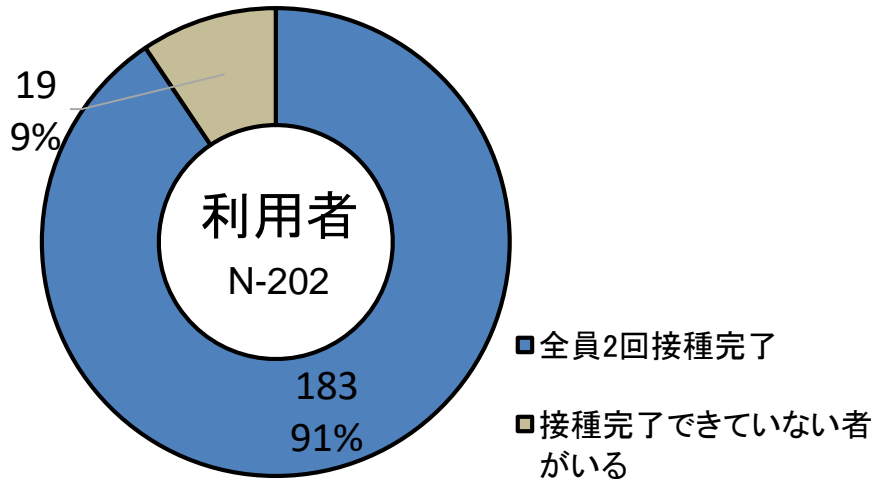
新型コロナへの対応状況は？

【出典】
全国経営協モニター会員第4回調査
(令和3年10月28日～11月10日)

1. 新型コロナワクチン接種の実施状況

(1) 高齢者関係施設・事業所

高齢者関係施設・事業所では、希望する利用者、職員とも9割以上が2回接種を完了

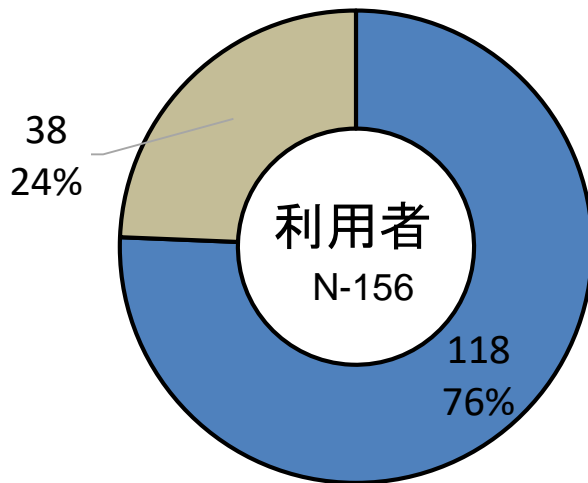


※2回の接種が完了していない理由〈抜粋〉

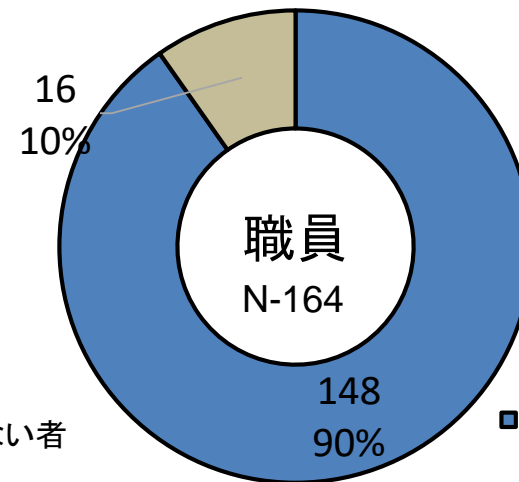
- ・ 家族の同意が得られないため
- ・ 本人の体調(アレルギー、妊娠中、基礎疾患治療中等)や宗教上の理由などから、接種を希望していないため

(2) 障害者関係施設・事業所

- ・ 障害者関係施設・事業所では、希望する利用者の約8割弱が2回接種を完了
- ・ 基礎疾患や障害特性により接種ができなかったり、接種希望の確認に時間を要したり、優先接種の対象となっていなかったことから、一部、接種ができていない利用者がある



- 全員2回接種完了
- 接種完了できていない者がいる



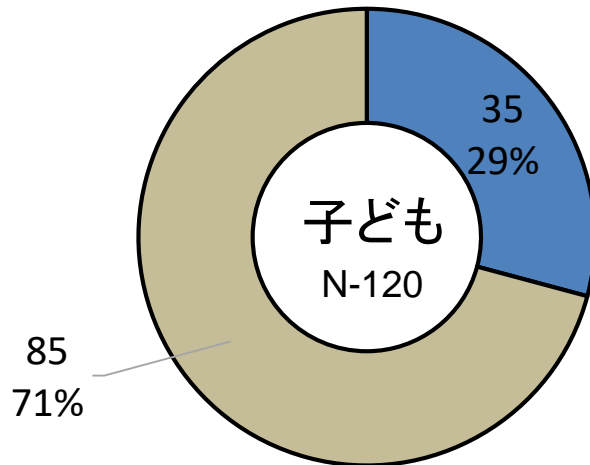
- 全員2回接種完了
- 接種完了できていない者がいる

※2回の接種が完了していない理由〈抜粋〉

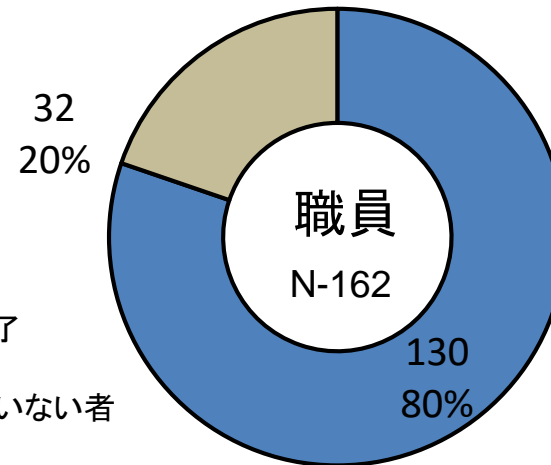
- ・ 障害者が優先接種の対象外であったため、一部自治体で、まだ接種できていない
- ・ 基礎疾患があり、主治医から接種許可が下りない、障害特性により接種困難
- ・ 接種にかかる利用者本人の意思確認に時間がかかった
- ・ 通所の利用者など、複数事業所を利用しており、接種希望を把握していない

(3) 子ども関係施設・事業所

- ・ 多くの施設・事業所の子どもは、接種対象外
- ・ 接種対象の子どもで、本人は接種を希望しているが、保護者が反対しているため接種ができないケースがある



- 全員2回接種完了
- 接種完了できていない者がいる



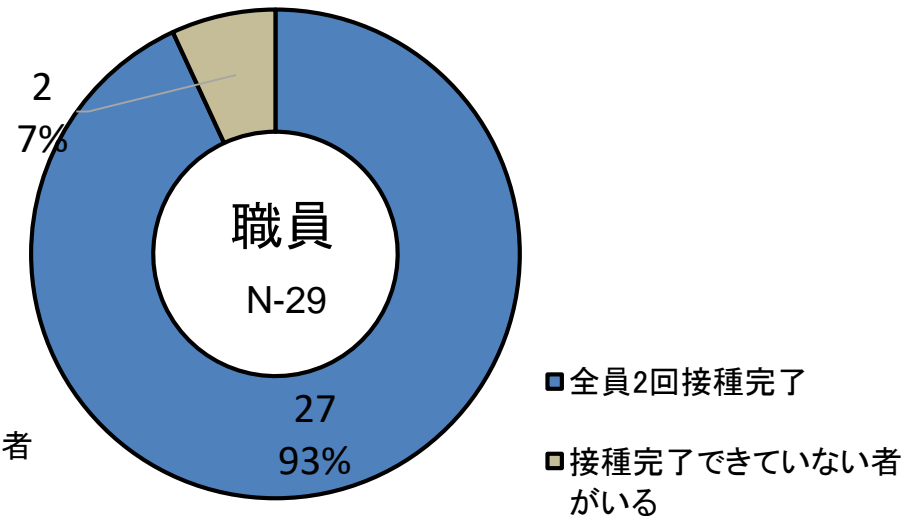
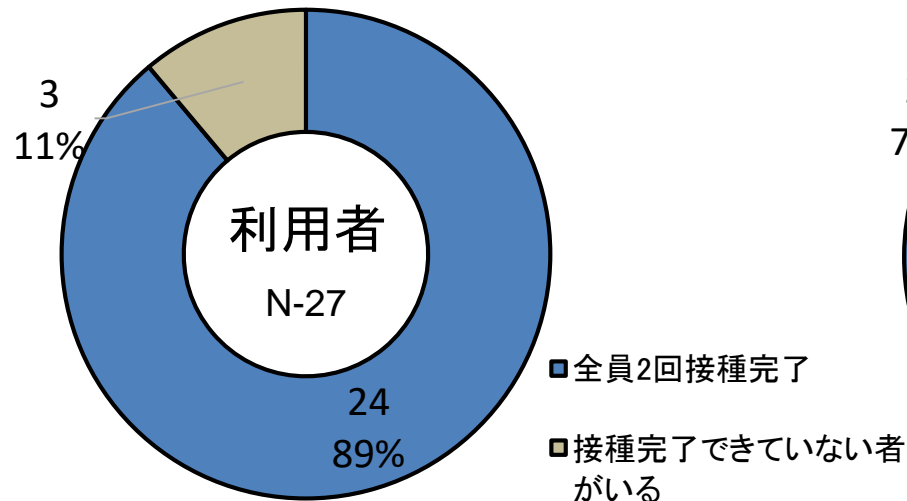
- 全員2回接種完了
- 接種完了できていない者がいる

※2回の接種が完了していない理由〈抜粋〉

- ・ 接種対象の年齢に達していない
- ・ 子ども本人は接種を希望しているが、保護者が反対しているため接種ができないケースが複数ある
- ・ 最近入職した中途採用の職員のため
- ・ 副反応の不安等により、職員本人が接種を希望していないため

(4) 救護施設等、その他関係施設・事業所

基礎疾患のために接種ができていない者がいるが、概ね希望する利用者・職員とも接種が進んでいる

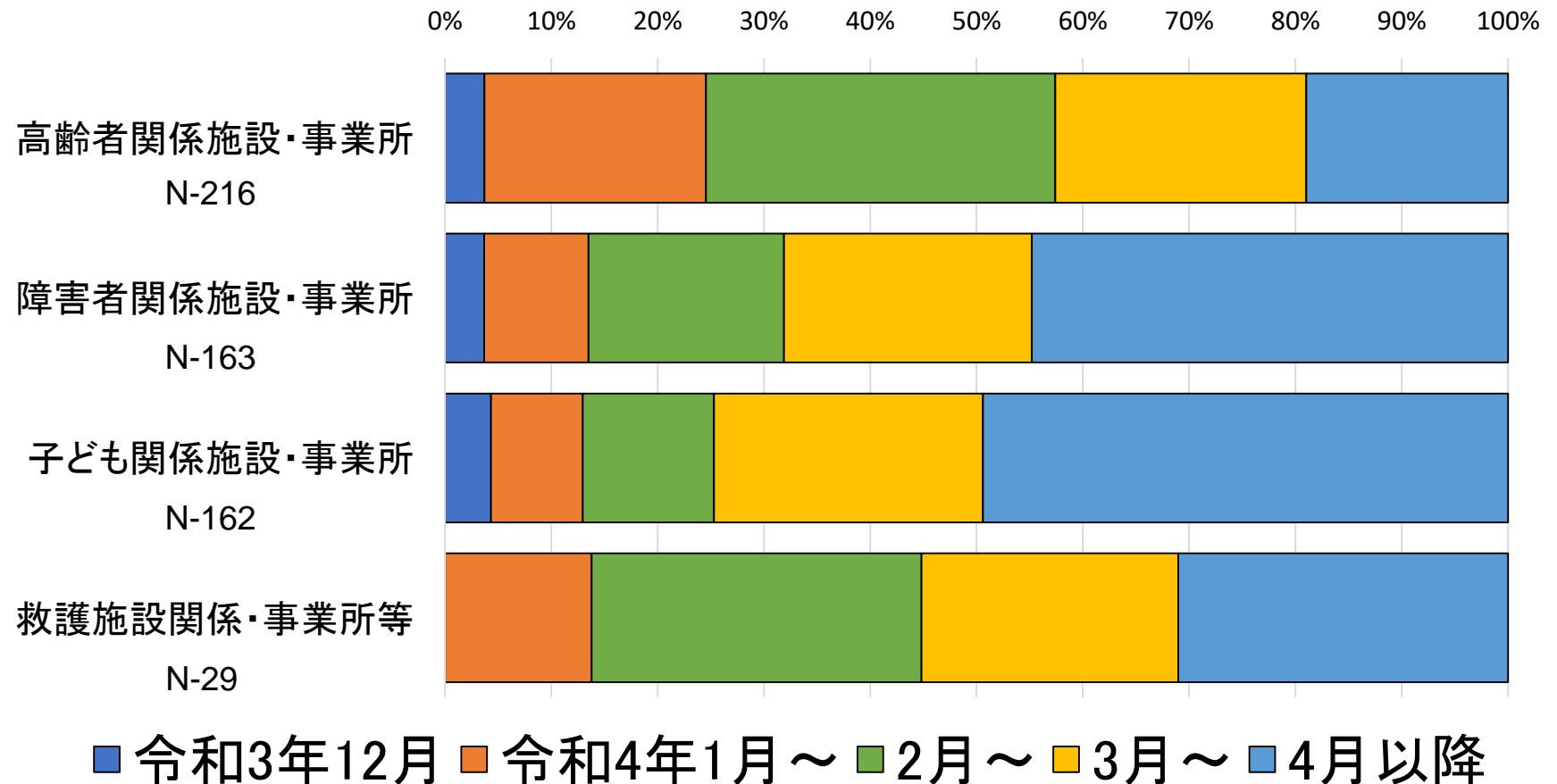


※2回の接種が完了していない理由〈抜粋〉

- ・ 基礎疾患のため医師の許可が下りない
- ・ インフルエンザワクチンでアレルギー反応が出たため、接種を控えた

2. 3回目のワクチン接種が必要となる時期

いずれの施設・事業所についても、
令和4年1月以降、順次、3回目のワクチン接種が必要になる



3. 3回目のワクチン接種に向けた対応

国として接種の優先順位を設けない⇒市町村の裁量が拡大

主な内容

(1) 追加接種（3回目接種）について：分科会での議論を経て、以下の対応方針で進めることとする。

論点	対応方針
● 対象者	<ul style="list-style-type: none"> ● 新型コロナワクチンのすべての対象者において感染予防効果が経時的に低下すること、また、高齢者においては重症化予防効果についても経時的に低下する可能性を示唆する報告があること等を踏まえ、感染拡大防止及び重症化予防の観点から、1回目・2回目の接種が完了していない者への接種機会の提供を継続するとともに、2回接種完了者すべてに対して追加接種の機会を提供する。 ● ただし、18歳以上の者に対する追加接種としてファイザー社ワクチンが薬事承認されたことを踏まえ、まずは18歳以上の者を予防接種法上の特例臨時接種に位置づける。 ● 重症化リスクの高い者、重症化リスクの高い者と接触の多い者、職業上の理由等によりウイルス曝露リスクの高い者については、特に追加接種を推奨する。
● 使用するワクチン	<ul style="list-style-type: none"> ● 追加接種に使用するワクチンについては、諸外国の取組や有効性・安全性に係る科学的知見を踏まえ、1回目・2回目に用いたワクチンの種類にかかわらず、mRNAワクチン（ファイザー社ワクチン又モデルナ社ワクチン）を用いることが適当。 ※ mRNAワクチン以外のワクチンを用いることについては、科学的知見を踏まえ引き続き検討。 ● ただし、当面は、薬事承認されているファイザー社ワクチンを使用することとし、追加接種にモデルナ社ワクチンを使用することに関しては、薬事審査の結果を待って改めて議論する。 ※ モデルナ社ワクチンについても、11月10日に追加接種に係る薬事申請がなされている。
● 2回目接種完了からの接種間隔	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外の状況やワクチンの効果の持続期間の知見を踏まえて、2回目接種完了から原則8ヶ月以上とする。

(2) 小児（5-11歳）の新型コロナワクチンの接種について

：小児の感染状況、諸外国の対応状況及び小児に対するワクチンの有効性・安全性を整理した上で、議論する。

(3) 特例臨時接種の期間について：**現行の期間（令和4年2月28日まで）を延長し、令和4年9月30日までとする。**

4. 職域接種について

12月13日(月)から申込受付開始 ⇒ 1月中旬:接種計画の登録 ⇒ 3月より追加接種

1. 基本的な考え方

- 地域の負担を軽減するため、令和4年3月より、職域(学校等含む)単位での追加接種を開始予定。
- 職域追加接種の実施・運用方法等は、基本的に1・2回目接種と同様とする(一部の手続きや要件を変更)。

<1・2回目の職域接種からの変更点>

- ✓ 武田/モデルナ社ワクチンも、ファイザー社ワクチンと同程度の小分け配送を認める
- ✓ 1会場当たり1,000人以上への接種を行うことを想定 **1,000人に満たない場合は要相談**
- ✓ 専用相談窓口が設置

■ 職域接種コンシェルジュ/
職域追加接種(3回目接種)に係る相談窓口
 電話番号 : 050-3645-9714
 営業時間 : 9:00~17:00 (平日のみ)
 つながりにくい時は・・・V-SYSホーム画面の
 Webフォームよりお問合せ下さい。
 ※「職域接種に関するお問合せ」> 追加接種(3回目接種)

② 武田/モデルナ社ワクチンの小分け配送ルールの緩和

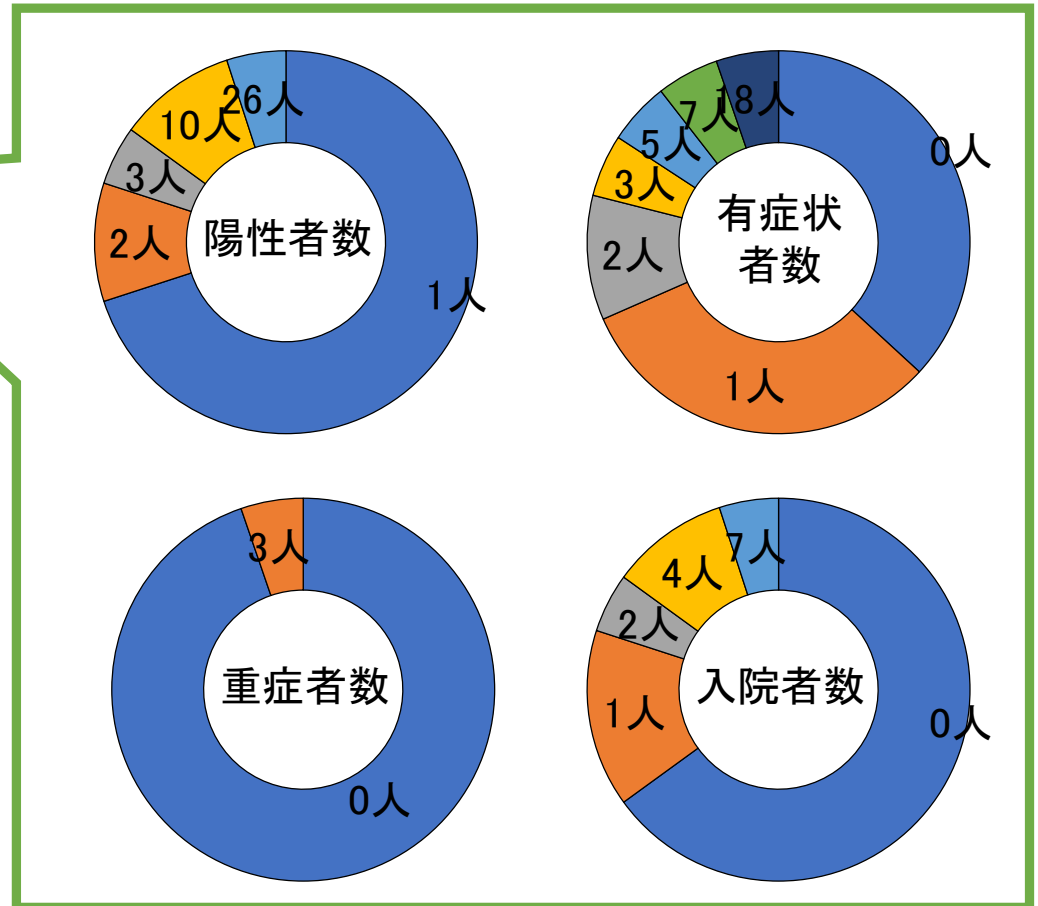
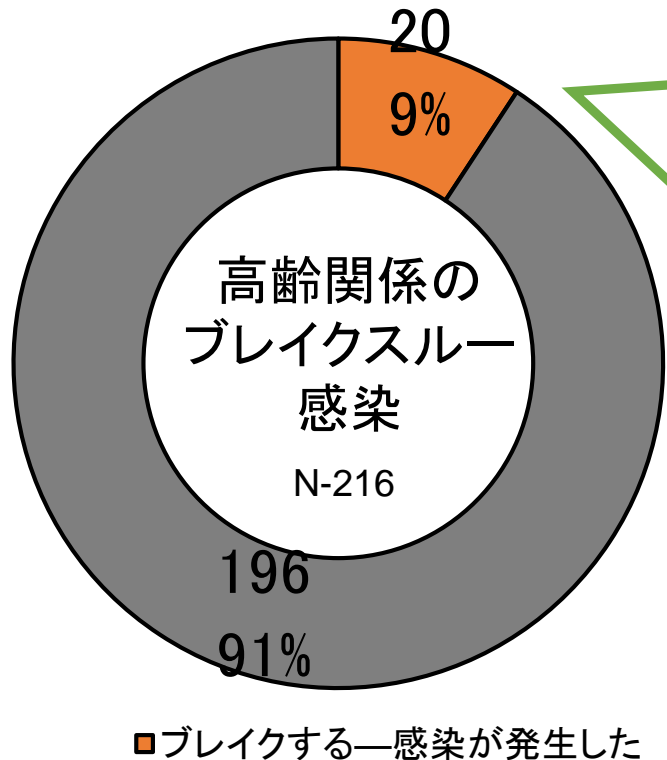
事項	現行	見直し後
移送温度	-20℃	2~8℃も可
小分け回数	不可	複数回可能

- ※ 地域卸からワクチンの配分を受けられるのは、-20℃のフリーザーを有している施設のみ。
- ※ バイアル単位での小分けが可能。
- ※ 再小分けの場合は、都道府県への届け出が必要。
- ※ 上記は、いずれもファイザーワクチンと同様のルール。
- ※ **冷蔵移送後は冷蔵庫**で保管(冷凍庫は再凍結になり厳禁)。

5. いわゆる「ブレイクスルー感染」の発生状況

- 約1割の高齢者施設・事業所で、いわゆる「ブレイクスルー感染」が発生。
ブレイクスルー感染: ワクチン接種した利用者や職員が新型コロナウイルスに感染すること
- ブレイクスルー感染が発生した施設・事業所のうち、陽性者数は1人、有症状者数・重症者数は0人が最も多いが、陽性者数・有症状者数とも20名程度という施設もある。

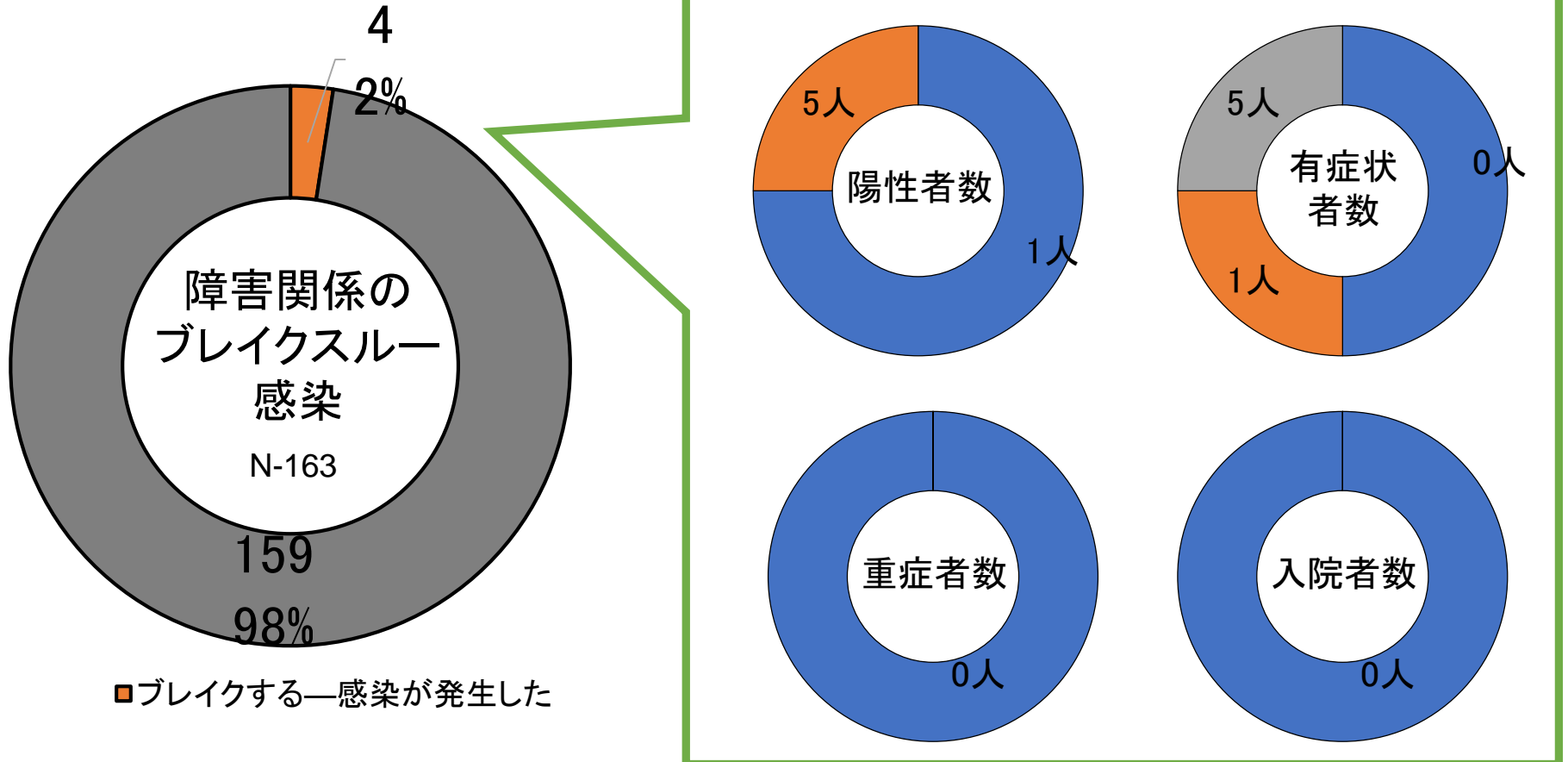
(1) 高齢者関係施設・事業所



5. いわゆる「ブレイクスルー感染」の発生状況

- 障害者関係施設・事業所では、2%でブレイクスルー感染が発生したが、重症者や入院者は出ていない

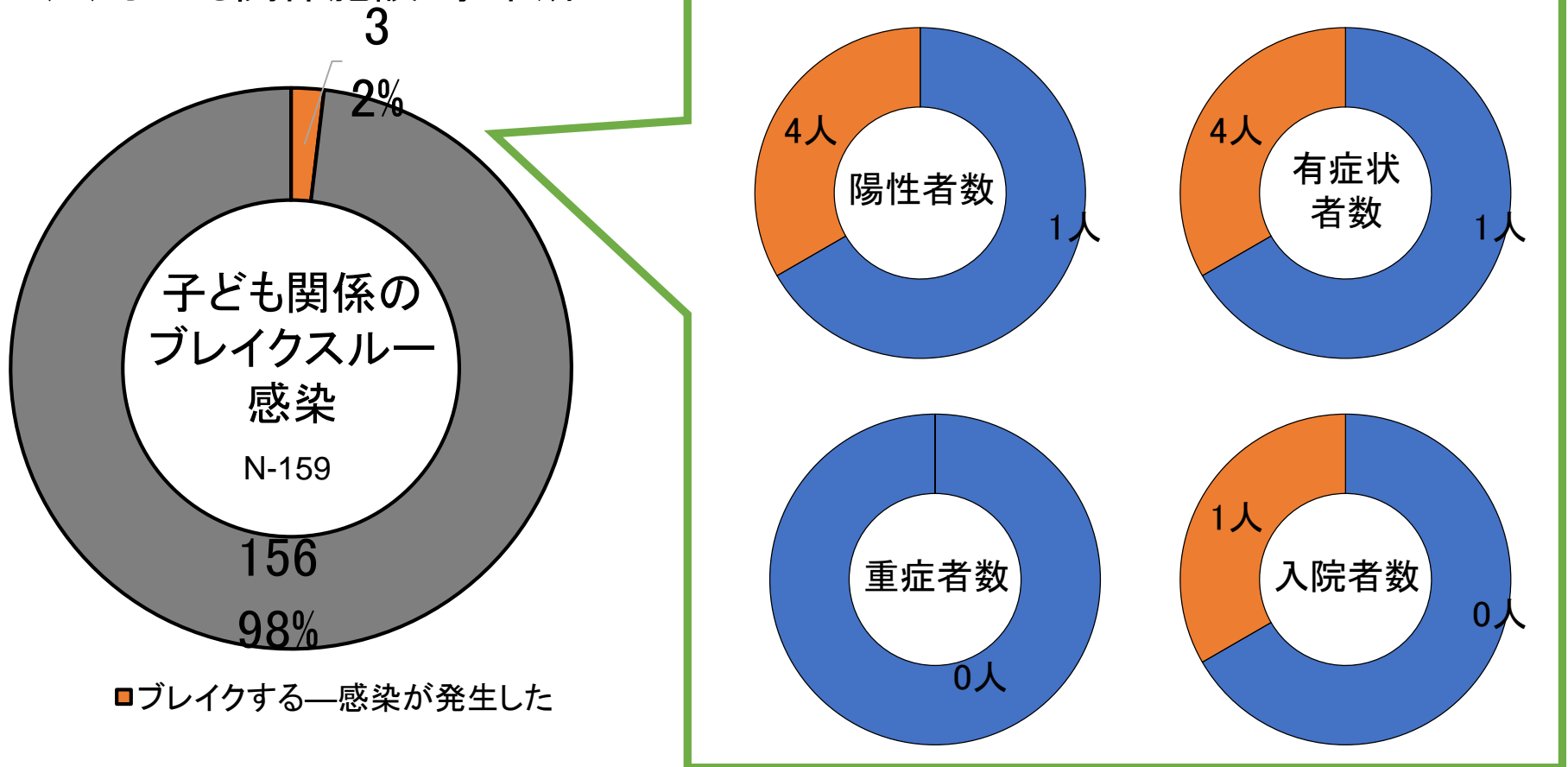
(2) 障害者関係施設・事業所



5. いわゆる「ブレイクスルー感染」の発生状況

- 子ども関係施設・事業所では、2%でブレイクスルー感染が発生したが、重症者は出ていない

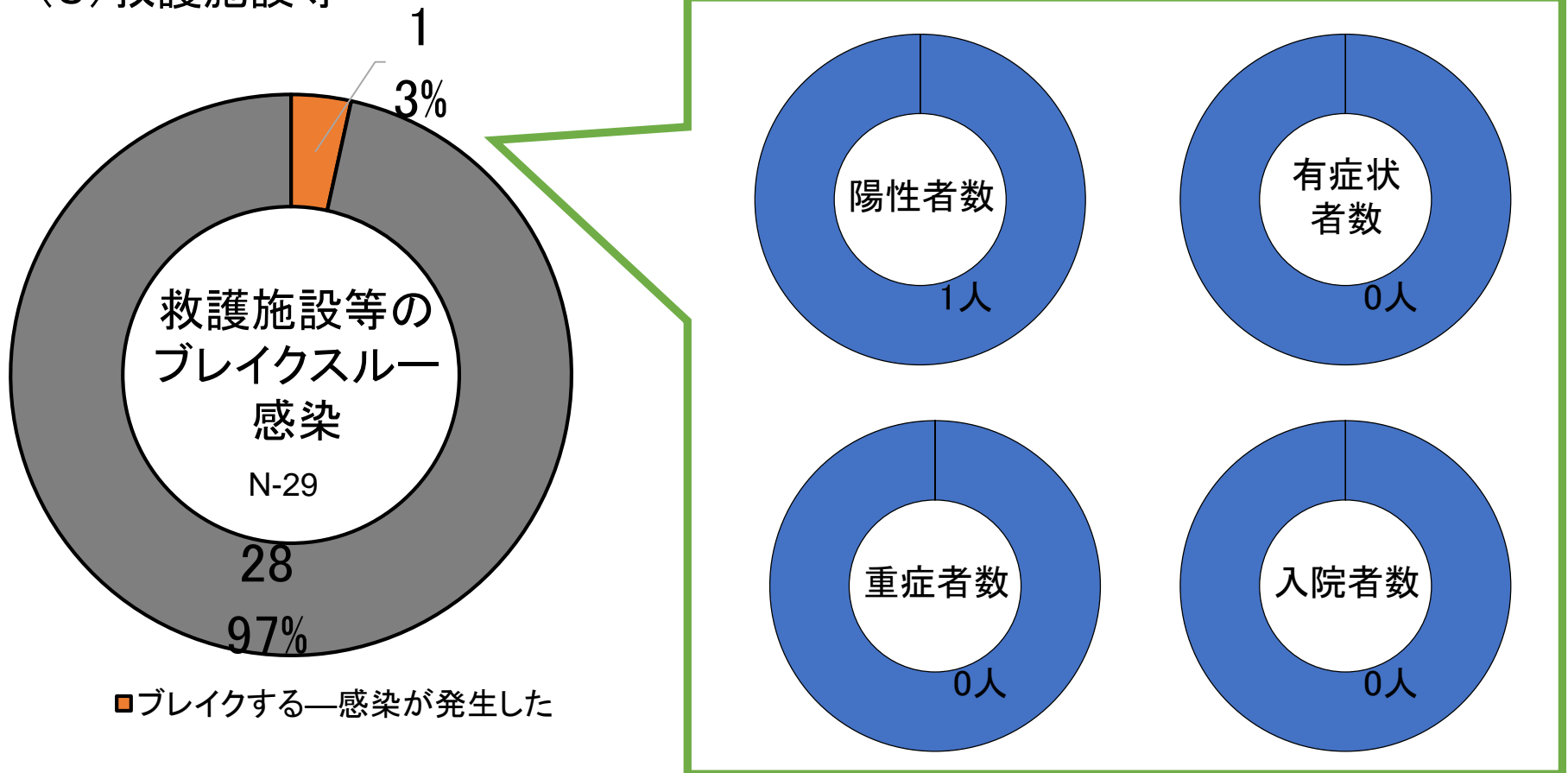
(3) 子ども関係施設・事業所



5. いわゆる「ブレイクスルー感染」の発生状況

- 救護施設関係施設・事業所においても、ブレイクスルー感染が発生したが、重症者や入院者は出ていない

(3) 救護施設等

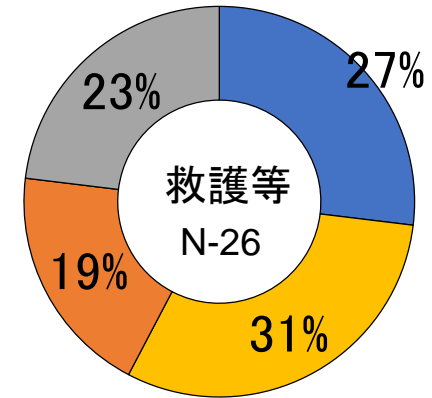
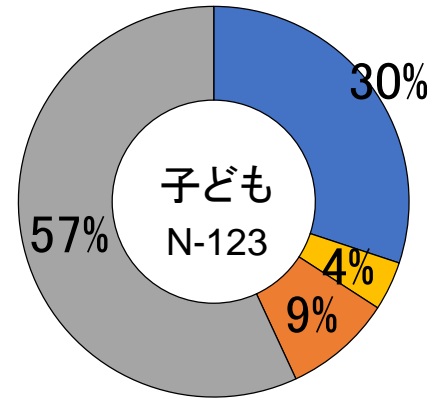
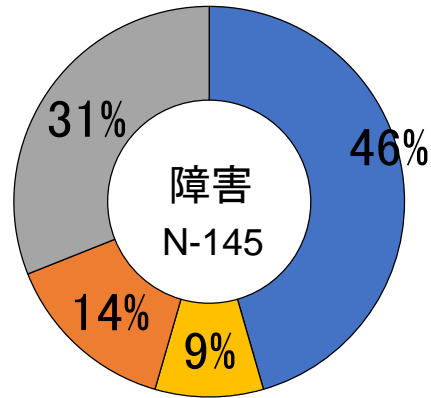
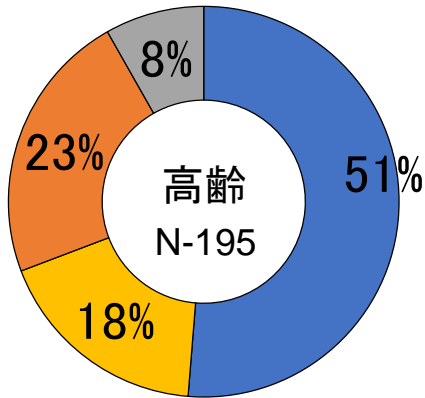


6. 日常に戻るための制限緩和の状況〔基準日11月1日〕

- ・ 面会者はワクチン接種者のみ、1回10分程度、少人数、面会場所の指定等の条件を設定
- ・ オンライン面会について、機材購入や通信環境整備に伴う財政支援の要望あり

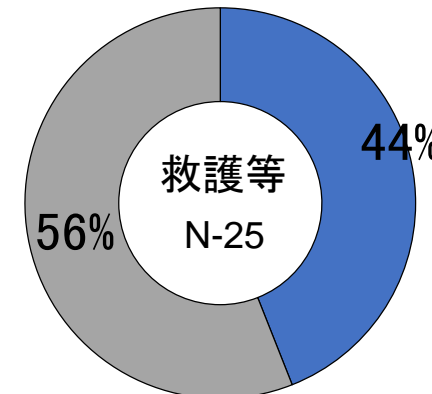
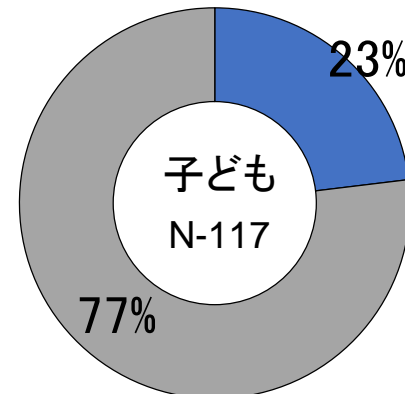
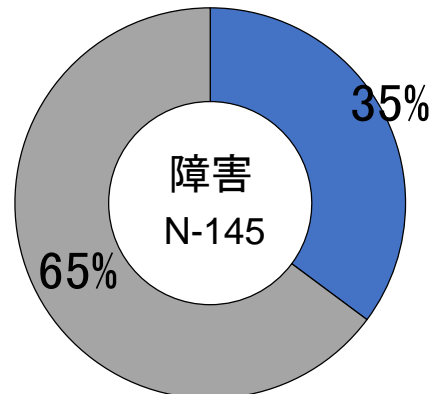
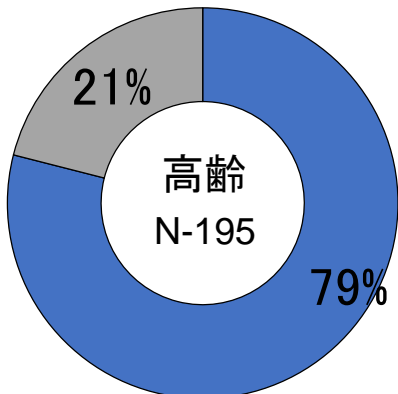
(1) ①面会制限の状況

■ 緩和した ■ 今後、緩和予定 ■ 当面継続する ■ もともと制限していない



②オンライン面会の状況

■ ICTを活用し、実施した ■ 実施していない

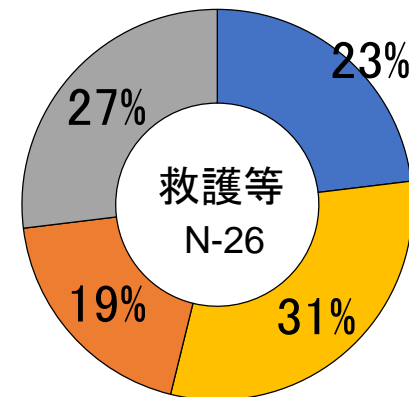
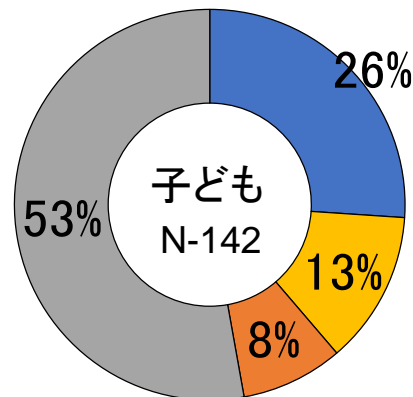
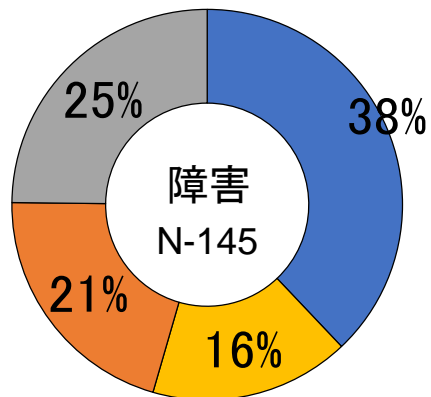
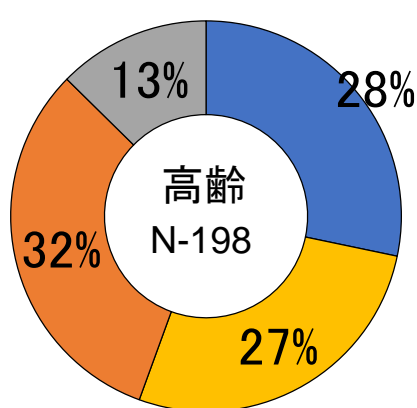


6. 日常に戻るための制限緩和の状況〔基準日11月1日〕

- 県内の感染防止を踏まえ、段階的に制限を緩和する施設・事業所がある一方、今後、インフルエンザの流行期となることから、当面解除しないとの回答もある

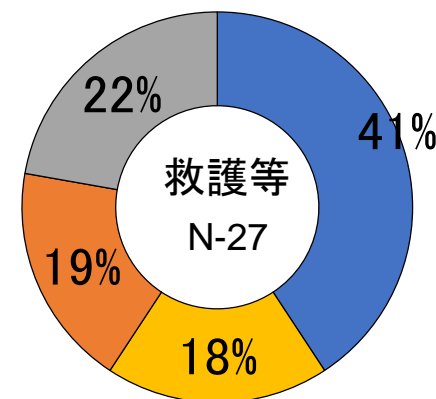
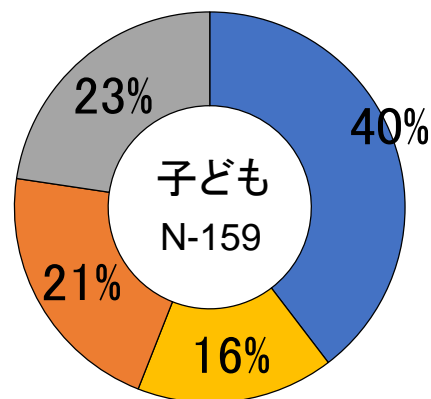
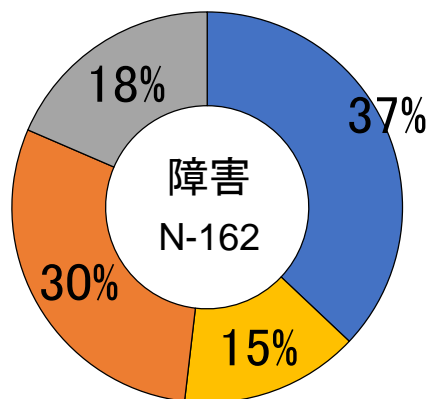
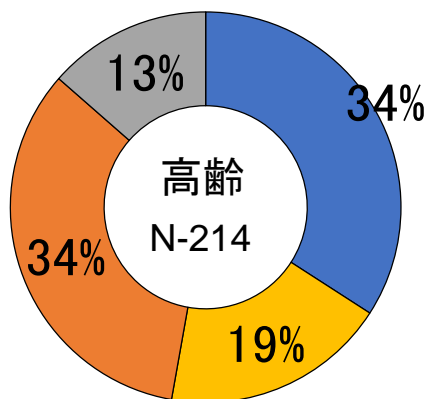
(2) 利用者の外出制限

■ 緩和した ■ 今後、緩和予定 ■ 当面継続する ■ もともと制限していない



(3) 職員への行動制限

■ 緩和した ■ 今後、緩和予定 ■ 当面継続する ■ もともと制限していない

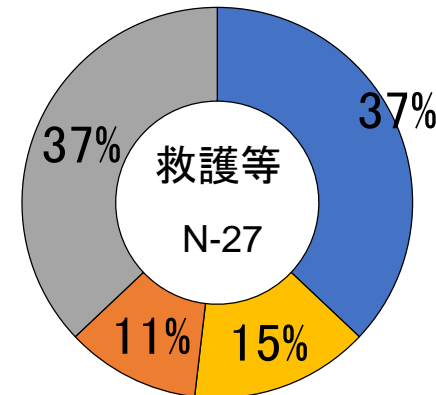
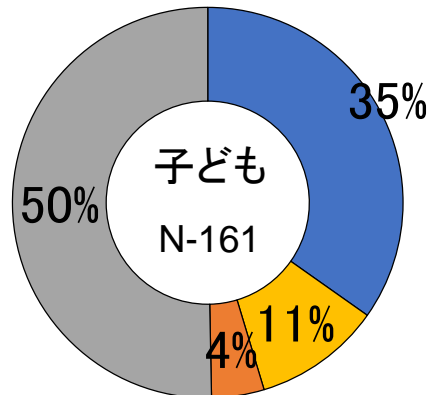
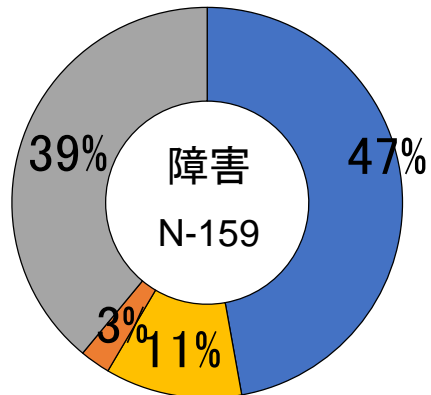
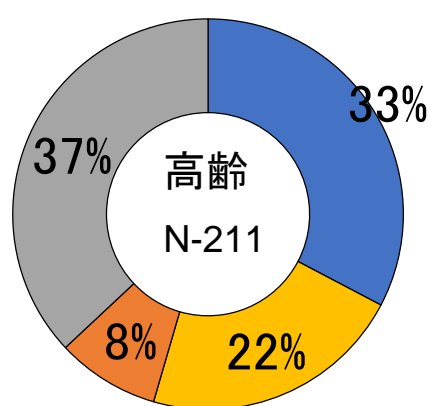


6. 日常に戻るための制限緩和の状況〔基準日11月1日〕

- ・ ワクチン接種やPCR検査、健康観察、行動履歴など感染防止対策を徹底し、実習生を受入れている
- ・ 衛生用品の供給はおおむね安定しているが、いざ感染が発生したときの不足が懸念

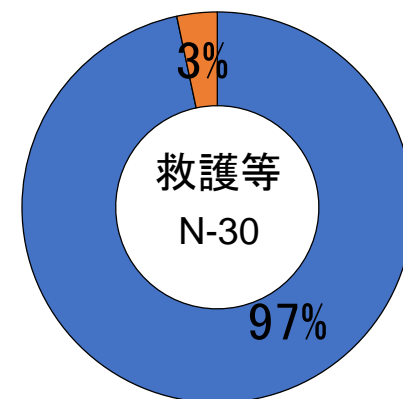
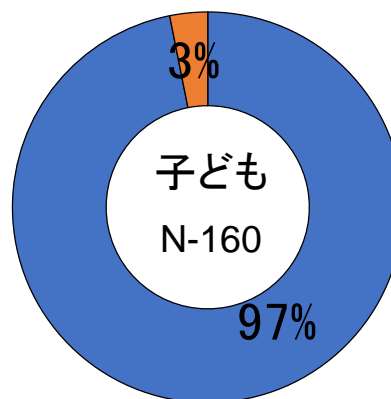
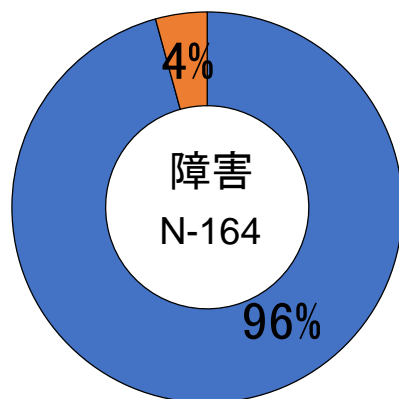
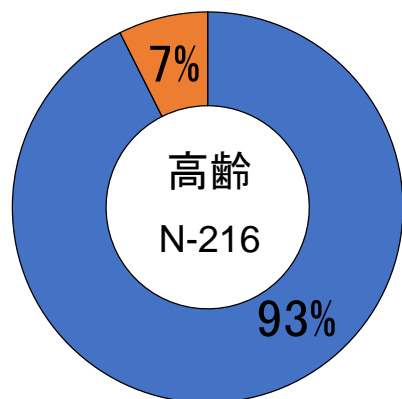
(4) 実習生の受入れ

■ 再開した
 ■ 今後、再開予定
 ■ 当面受入れない
 ■ もともと制限していない



(5) 衛生用品の供給

■ 必要なときに購入できる
 ■ 依然として不足している



要チェック!

社会福祉施設等における面会等の実施 にあたっての留意点の見直し



✓ 令和3年11月24日 厚労省健康局結核感染症課ほか連名事務連絡が発出

面会见直しのポイント

緊急やむを得ない場合を除き制限する等の対応を検討

可能な限り安全に実施できる方法を検討



- ◆ 入所者や面会者の体調
- ◆ ワクチン接種歴
- ◆ 検査結果等
- ◆ 面会の実施方法
 - ・ 面会時間
 - ・ 回数
 - ・ 面会場所
- ◆ 感染防止対策の実施等

[参考]モニター会員の対応例

- ・ 面会者にはワクチン接種の有無を聞き、未接種の方には抗原検査等を実施
- ・ 面会時間の指定(10分程度～30分程度など)
- ・ 事前予約制とし、1か月あたりの面会回数を指定
- ・ 面会場所は、換気の良い居室以外と指定

よくあるお問い合わせその2

保育士等、介護・障害福祉職員の賃上げの動きは？

- 令和4年2月から、収入の3%程度(月額9千円)引き上げるための措置を実施
- 具体的な支給方法等は、今後示される
- 公的価格の在り方を抜本的に見直す。月額9千円は「前倒しで実施」の位置付け

(2) 公的部門における分配機能の強化等

① 看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等
看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置⁴⁸を、来年2月から前倒しで実施する。

「コロナ克服・新時代開拓
のための経済対策」
〔令和3年11月19日閣議決定〕

経営協の要望が実現

法人裁量の拡大
運用の弾力化

十分な財源が確保されなければ
1人あたりの支給が減額する懸念

⁴⁸ 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

1. 新しい資本主義実現会議

- 新しい資本主義実現本部の下に設置
- 「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」をコンセプト
- 新しい資本主義の実現に向け、ビジョンを示し、具体化を進める

新しい資本主義実現会議



議長 内閣総理大臣
副議長 新しい資本主義担当大臣、内閣官房長官
構成員 財務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣その他内閣総理大臣が
指名する国務大臣及び内閣総理大臣が指名する有識者

2. 全世代型社会保障構築会議・公的価格評価検討委員会

全世代型社会保障構築会議・公的価格評価検討委員会 合同会議



全世代型社会保障構築会議

座長 清家 篤 日本私立学校振興・共済事業団理事長
慶應義塾学事顧問
座長代理 増田寛也 東京大学公共政策大学院客員教授
構成員 有識者等15名

公的価格評価検討委員会

座長 増田 寛也 東京大学公共政策大学院客員教授
座長代理 武田 洋子 三菱総研シンクタンク部門副部門長
構成員 秋田喜代美 学習院大学文学部教授
菊池 馨実 早稲田大学法学学術院教授
権丈 善一 慶應義塾大学商学部教授
田辺 国昭 国立社会保障・人口問題研究所所長

- 新しい資本主義実現会議「緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」(令和3年11月8日とりまとめ)において会議設置を提言
- 全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築する観点から、社会保障全般の総合的な検討を行う

- 介護職や保育士の賃上げ等、公的価格のあり方を抜本的に見直す

(参考) 国の動きと全国経営協の対応

	国の動き	全国経営協の動き
11月5日(金)		第5回常任協議員会
11月8日(月)	新しい資本主義実現会議 緊急提言とりまとめ	
	財政審 財政制度分科会 社会保障について議論	
11月9日(火)	全世代型社会保障構築会議 公的価格評価検討委員会 合同会議	
	第13回経済財政諮問会議 新しい経済社会の構築～ 「成長」と「分配」の好循環について有識者議員から課題提起	
11月10日(水)		厚労大臣、衛藤晟一議員 阿達雅志議員に要望書 を提出
11月11日(木)		阿達雅志議員が 山際大臣に 経営協の提言を伝達
11月12日(金)	第5回政府税制調査会	
11月17日(水)		秋田喜代美 教授と 意見交換
11月19日(金)	「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」 を閣議決定	

令和3年11月8日
新しい資本主義実現会議

緊急提言

～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～

2. 公的部門における分配機能の強化

(1) 公的価格の在り方の抜本的見直し

①看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくための公的価格の在り方

若い世代の将来への不安を解消することは、消費の拡大につながり、成長と分配の好循環を支える基盤となる。人生100年時代の到来を見据え、子どもから子育て世代、お年寄りまで、全ての方々が安心して生活できる、全世代型社会保障の構築に取り組む。このため、新たに全世代型社会保障構築会議を立ち上げる。

新型コロナウイルス感染症や少子高齢化への対応の最前線におられる、看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくため、全世代型社会保障構築会議の下に公的価格評価検討委員会を設置し、公的価格の在り方の抜本的見直しを検討する。

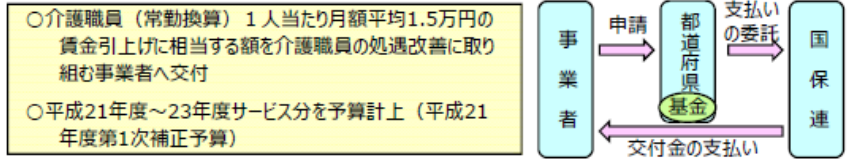
これに先立ち、経済対策等において、必要な措置を行い前倒しで引き上げを実施する。

<資料抜粋> 財政審 財政制度分科会 (令和3年11月8日開催)

介護分野における処遇改善の取組

- 介護分野における処遇改善の取組を振り返れば、平成21年介護報酬改定による効果が限定的であったことを踏まえ、同年の補正予算で介護職員処遇改善交付金が措置されたものの、**一時的な財政措置であったため、一時金や諸手当等により対応する事業者が多く根本的な処遇改善にはつながらなかった。**
- そこで、平成24年介護報酬改定では、根本的な処遇改善につなげるべく、介護職員処遇改善加算を新設した。しかし、平成24年度介護報酬改定についても、**事業者の収入にはなっても必ずしも介護職員の賃金引上げにつながらなかったとの指摘もある。** ← **事実誤認。同加算は全額職員に配分。**
- 直近では、全産業平均の賃金と遜色ない水準を目指し、更なる処遇改善加算を進めるために、特定処遇改善加算が創設されたが、こうした経緯を踏まえて、**介護職員の実際の賃金引上げにつながる実効的な仕組みを模索する必要がある。**

◆平成21年度 介護職員処遇改善交付金の概要



平成24年度介護報酬改定に関する審議報告 (社会保障審議会介護給付費分科会 平成23年12月)

- II 各サービスの報酬・基準の見直しの基本方向、1. 介護職員の処遇改善に関する見直し
 - ・ 平成21年度補正予算において、介護職員の給料を月額平均1.5万円引き上げる、介護職員処遇改善交付金が政策措置として創設されたが、平成23年度までの時限措置であり、基本給の引き上げではなく、一時金や諸手当等により対応している事業者が多いという現状である。
 - ・ 介護職員の根本的な処遇改善を実現するためには、補正予算のような一時的な財政措置によるのではなく、事業者の自主的な努力を前提とした上で、事業者にとって安定的・継続的な事業収入が見込まれる、介護報酬において対応することが望ましい。

介護職員処遇改善交付金による対応状況 (平成22年度介護従事者処遇状況等調査)

対応状況	平成21年度割合	平成22年度割合
一時金として対応	64.4%	60.2%
毎月支給される手当 (= 諸手当)	39.8%	43.8%
定期昇給を実施 (= 基本給)	20.7%	22.7%
給与表改定による賃金水準引き上げ (= 基本給)	10.8%	11.0%

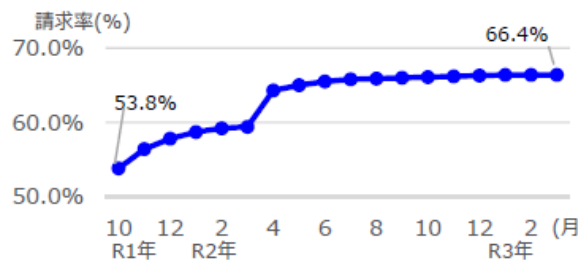
◆平成24年度 介護報酬改定の分析 (東大・近藤絢子教授)

- ・ 介護従事者や保育士の賃金が人手不足にもかかわらず抑制されている原因として、国や地方自治体の財政難によって事業者の受け取る報酬が抑制されてきたことが指摘されているが、報酬の引き上げによって問題が解決するとは限らない。
- ・ 2012年(平成24年度)介護報酬改定を分析すると、事業者の報酬が数%程度増える、
 - 事業所単位でみた雇用は増えない
 - 介護職員の月収や労働時間も増えない
 - 介護保険の支出額自体は増えている(= 介護事業者に支払われる金額は増えている)
- ・ 数%程度事業者の報酬が増えても、それが賃金上昇につながるとは限らない。事業者の収入を増やしても賃金に回るとは限らない。

◆介護職員処遇改善加算と特定処遇改善加算の概要

	内容	対象者	支給方法・使途	手続	
特定処遇改善加算 (I)・(II)	これまでの改善措置を前提に、更なる改善措置が要件 ※ 対象者は下記すべてを満たす必要がある ① 経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら行う更なる処遇改善 ② 経験・技能のある介護職員のうちから1人以上は(月額平均)の改善となる賃、又は(月額賃を以て)全産業平均水準(年収440万円)以上となる賃を設定すること等 ※ 加算要件は下記すべてを満たす必要がある ① 経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら行う更なる処遇改善 ② 経験・技能のある介護職員のうちから1人以上は(月額平均)の改善となる賃、又は(月額賃を以て)全産業平均水準(年収440万円)以上となる賃を設定すること等	定率加算 サービス別に最大6.3% ※ 算定式は、(特定処遇改善加算分を除く)各事業所の介護報酬 × サービス別特定加算率 ※ 加算 (I) は、介護福祉士の配置割合が大きい以下を指している場合、その以外は (II) サービス提供体制強化加算の適用も受ける ※ 加算 (II) は、介護福祉士の配置割合が大きい以下を指している場合、その以外は (I) サービス提供体制強化加算の適用も受ける ※ 例えば、訪問介護 【特定加算 (I)】 6.3% 【特定加算 (II)】 4.2%	介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員 ※ 上記は、経験や技能等を満たす事業所の数値で設定	事業所が配分方法を検討の上で支給 ※ [A. 経験・技能のある介護職員] [B. その他の介護職員] [C. 介護職員以外の職員] へ区分して、その職員数に占める割合を以て算定 1) 経験・技能のある介護職員 (Aのみ) 2) 介護職員全体 (A+B) 3) 職員全体 (A+B+C)	計画書 実績報告書 ※ 賃上げする職員数等を定めた上でグループ(A,B,C)毎の可算賃金改善額を記載(対面には算定、報告書には実額)
処遇改善加算 (I)・(II)・(III)	基礎的な改善措置が要件 (賃金体系の整備、キャリアアップの取組み、職場環境整備) ※ 対象は基本給が引かれにくいですが、半額賃上げも可 ※ 加算要件は下記を組合せ、 「キャリアアップ要件」①-職位・職責、職務内容等に向上する要件と賃金体系整備「キャリアアップ要件」②-職責向上のための計画を策定、研修を実施又は機会を提供 「キャリアアップ要件」③-経験もしくは資格等に依り賃給する仕組み又は一定基準で定期昇給を実施する仕組み等 「職場環境改善要件」-賃金改定以外の処遇改善策。全ての介護職員への通知	定率加算 サービス別に最大13.7% ※ 算定式は、(特定処遇改善加算分を除く)各事業所の介護報酬 × サービス別加算率 ※ 加算 (I) は最も多(少)要件を満たす場合。 【加算 (I)】・・・キャリアアップ-①、②、③ 【加算 (II)】・・・キャリアアップ-①、②、③ 【加算 (III)】・・・キャリアアップ-①、②、③ 【加算 (III)】・・・キャリアアップ-①、②、③	介護職員(非常勤を含む)	事業所が支給	計画書 実績報告書

◆特定処遇改善加算の請求状況 (月別、期間：R1年10月制度開始～R3年3月)



・ 特例処遇改善加算の請求率は、開始時の53.8% (R1年10月サービス分)以降、足元の66.4% (R3年3月サービス分)まで一貫して増加。

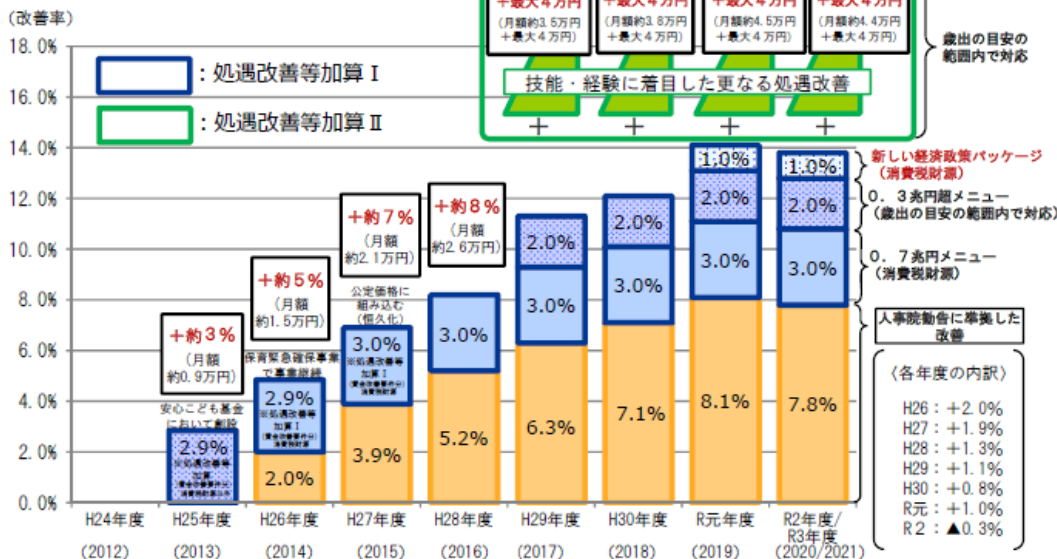
出所：近藤絢子 東京大学社会科学研究所教授 (労働経済学) 論文 (Impact of increased Long-term Care Insurance payments on employment and wages in formal long-term care, Journal of the Japanese and International Economy 53 2019) 等より作成

<資料抜粋> 財政審 財政制度分科会（令和3年11月8日開催）

保育分野における処遇改善の取組

- 保育分野においては、平成25年度以来、累計で最大月額8万円程度の保育士の処遇改善の取組を行い、女性保育士と全産業（女性）との差額は0.8万円まで縮小した。
- 具体的には、平均経験年数などに応じた処遇改善等加算Ⅰ、技能・経験等に応じた処遇改善等加算Ⅱの仕組みが講じられてきたが、そのいずれについても事業者の収入となりながらも保育士の賃金引上げに充てられなかった事例が会計検査院より指摘されるなど、保育士の実際の賃金引上げにつながる実効的な仕組みを模索する必要がある。

◆これまでの保育士の処遇改善



◆処遇改善の概要

	内容	対象者	支給方法・使途	手続		
処遇改善等加算Ⅱ	技能・経験を積んだ職員への追加的な人件費 【基準年度の賃金】(加算Ⅰ未含む)に対する割合改善分	定額加算 4万円×職員数の約1/3 5万円×職員数の約1/5 ※ 部分人数・部分勤務の適用不可 ※ 基準年度は、加算当年の前年度（これより前年度は加算当年年度の3年前の年度とする）	副主任保育士等及び職務分野別リーダー等（職位発令、経験年数等を満たす者）	確実に賃金改善に充当（役職手当・職務手当又は基本給） ※ 20%の範囲内で同一法人の他の職員の賃金にも充当可（令和4年度より特例措置）	計画書 実績報告書	
処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）	賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費 【基準年度の賃金水準を適用した時点の賃金総額】及び【人件費の増加分】を算出した部分に対する割合改善分	定率加算 6%（平均勤続年数が1年以上の場合は7%、キャリアパス要件を満たさない場合は▲2%） ※ 基準年度は、加算当年の前年度（これより前年度は加算当年年度の3年前の年度とする）	非常勤職員を含む全職員	確実に賃金改善に充当（基本給、手当、一時金等）	計画書 実績報告書	
処遇改善等加算Ⅰ（基礎分）	職員の平均経験年数に応じた人件費	定率加算 平均勤続年数に応じ2～12%	非常勤職員を含む全職員	適切に昇給（勤続年数の長い職員の基本給、手当）等に充当	加算率の認定	
人件費率価（人事院勧告対応分）	人事院勧告を受けた国家公務員給与との改定に準じた人件費の引上げ分	【平成24年度以降の人事院勧告に伴う人件費の増加分】 H26 2.0% H27 1.9% H28 1.3% H29 1.1% H30 0.8% R元 1.0% R2 ▲0.3%	【平成24年度以降の人事院勧告に準じた非常勤職員】 H26 2.0% H27 1.9% H28 1.3% H29 1.1% H30 0.8% R元 1.0% R2 ▲0.3%	定額加算 4万円×職員数の約1/3 5万円×職員数の約1/5	適切に給与（基本給、手当、一時金等）に反映	なし ※ 処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分、Ⅱの特例措置

◆「令和元年度決算検査報告」（会計検査院）（抄）

2 検査の結果

(1) 子ども・子育て支援施策の予算の執行状況及び同施策の実施状況

イ 子ども・子育て支援施策の実施状況（イ）保育士等確保施策の実施状況

前記のとおり、処遇改善等加算には、処遇改善等加算Ⅰと処遇改善等加算Ⅱがあり、両加算に係る加算額はそれぞれ職員の賃金改善に充てることとなっている。そして、処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分（以下「処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）」という。）は、賃金改善を実施する計画を策定しているなどの賃金改善要件に適合する保育所等が対象となっており、加算額から賃金改善に要した費用の総額（以下「賃金改善総額」という。）を控除した残余の額（以下「残額」という。）が生じた場合は、翌年度において、その全額を一時金等により職員の賃金改善に充てることとなっている。また、処遇改善等加算Ⅱは、副主任保育士、専門リーダー等の役職を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築し、保育士等の処遇改善に取り組む保育所等が対象となっており、残額が生じた場合は、翌年度において、その全額を当年度の加算対象職員の賃金改善に充てることとなっている。

処遇改善等加算による職員の賃金改善の実施状況について、（中略）処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）に残額が生ずるなどしていたもののうち、28年度で計133施設（残額が生ずるなどしていた562施設に対する割合23.6%）の合計1億5472万余円（国庫負担金相当額合計7736万余円）、29年度で計275施設（残額が生ずるなどしていた761施設に対する割合36.1%）の合計4億4675万余円（国庫負担金相当額合計2億2337万余円）、処遇改善等加算Ⅱに残額が生ずるなどしていたもののうち29年度で計303施設（残額が生ずるなどしていた1,730施設に対する割合17.5%）の合計1億1803万余円（国庫負担金相当額合計5901万余円）が、翌年度においても職員の賃金改善に充てられていなかったなどの状況となっていた。

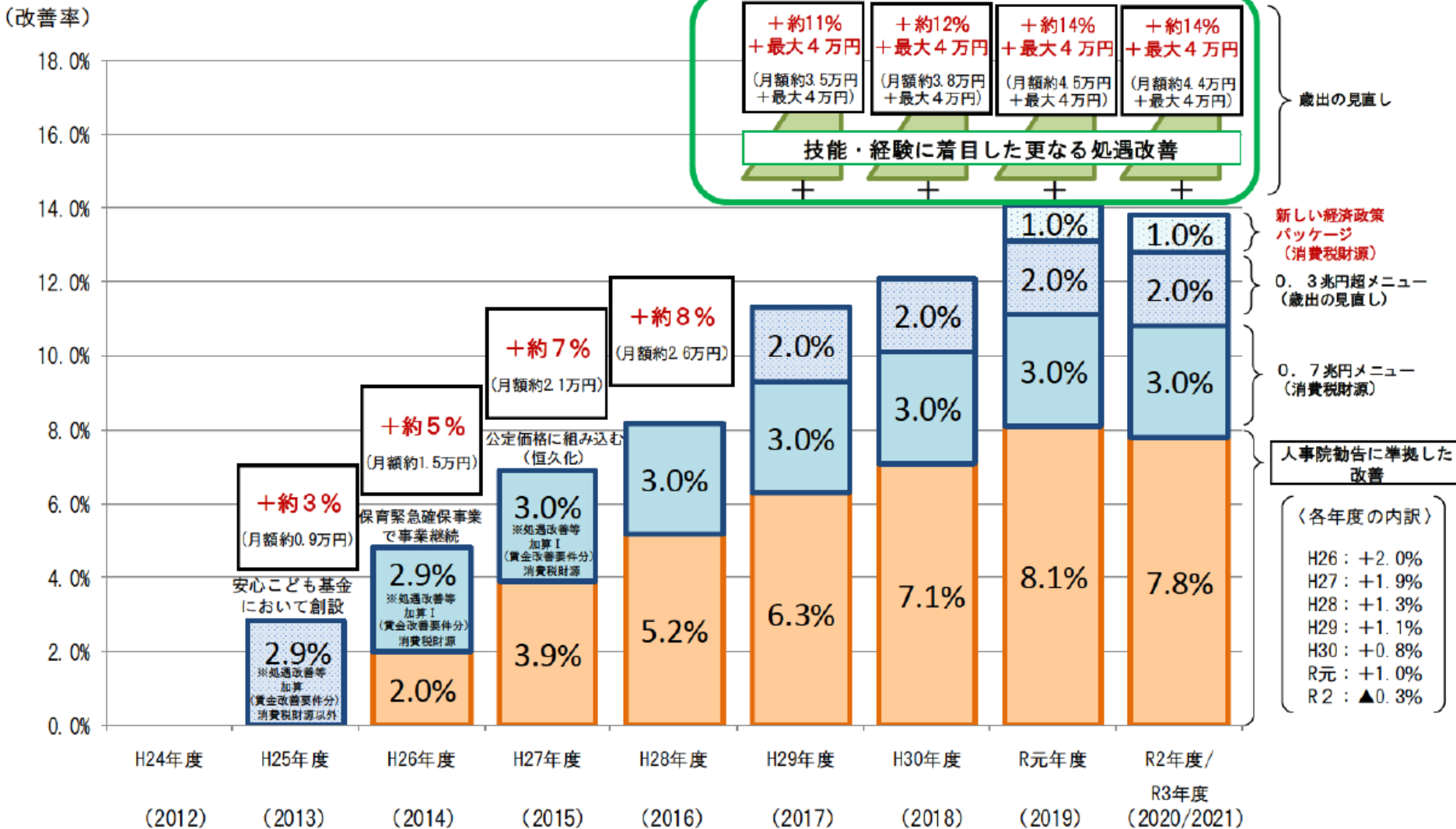
<資料抜粋> 公的価格評価検討委員会(令和3年11月9日開催)

公的価格の制度について

	診療報酬（医療）	介護・障害福祉サービス等報酬	子ども・子育て支援新制度の公定価格
報酬・価格の 決まり方	<ul style="list-style-type: none"> ・2年に1度の実態調査で把握される医療機関等の類型ごとの収支状況等を踏まえ、その提供に要する費用の額等を勘案して個々の診療行為ごとに報酬を決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・実態調査で把握される施設や在宅サービスの類型ごとの収支状況等を踏まえ、その提供に要する平均的な費用の額等を勘案して、原則3年ごとに報酬を決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育・保育に通常要する費用の額を勘案して公定価格（基本額+各種加算）を決定 ・公定価格の金額については人件費・事業費・管理費について対象となる費目を積み上げて算定 ・人件費は国家公務員給与の改定状況、事業費・管理費は物価の動向等を踏まえて毎年度改定
処遇改善の 仕組み	<p>看護師等の負担軽減のため、看護職員や看護補助者の配置増に対する加算等があるが、賃金改善を直接の目的とする仕組みはない</p> <p>※医療においては、医師、看護職員、リハビリテーション専門職等多様な専門職がチームでサービス提供を担っている点に留意が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・処遇改善加算：介護職員が対象 ・特定処遇改善加算：経験・技能のある介護職員に重点を置いた加算 <p>※平成21年以降、介護職員の処遇改善加算の創設や順次の拡充等の取組を実施。 ※加算の取得は、加算により取得される額以上の賃金改善が要件 ※障害福祉についても同様の仕組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・処遇改善等加算Ⅰ：全職種が対象 ・処遇改善等加算Ⅱ：技能・経験を積んだ副主任保育士・専門リーダー等が対象 <p>※平成25年以降、保育士等の処遇改善等加算の創設や順次の拡充等の取組を実施 ※加算の取得は、加算により取得される額以上の賃金改善が要件</p>
費用負担	<ul style="list-style-type: none"> ・患者負担 年齢・所得に応じて1～3割（高額療養費制度あり） ・給付費 診療報酬（保険料:公費=6:4） 	<p>【介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者負担 所得に応じて1～3割（高額介護サービス費制度あり） ・給付費 介護報酬（保険料:公費=1:1） <p>【障害福祉】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者負担 所得に応じて最大1割（高額障害福祉サービス等給付費制度あり） ・給付費 障害福祉サービス等報酬（全額公費） 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者負担 市町村が設定（上限あり） ※0～2歳は応能負担、3歳以上は無償 ・給付費 原則公費、一部事業主拠出金あり ※公立保育所等は地方交付税措置

<資料抜粋> 公的価格評価検討委員会(令和3年11月9日開催)

保育士の処遇改善



□ : 処遇改善等加算 I

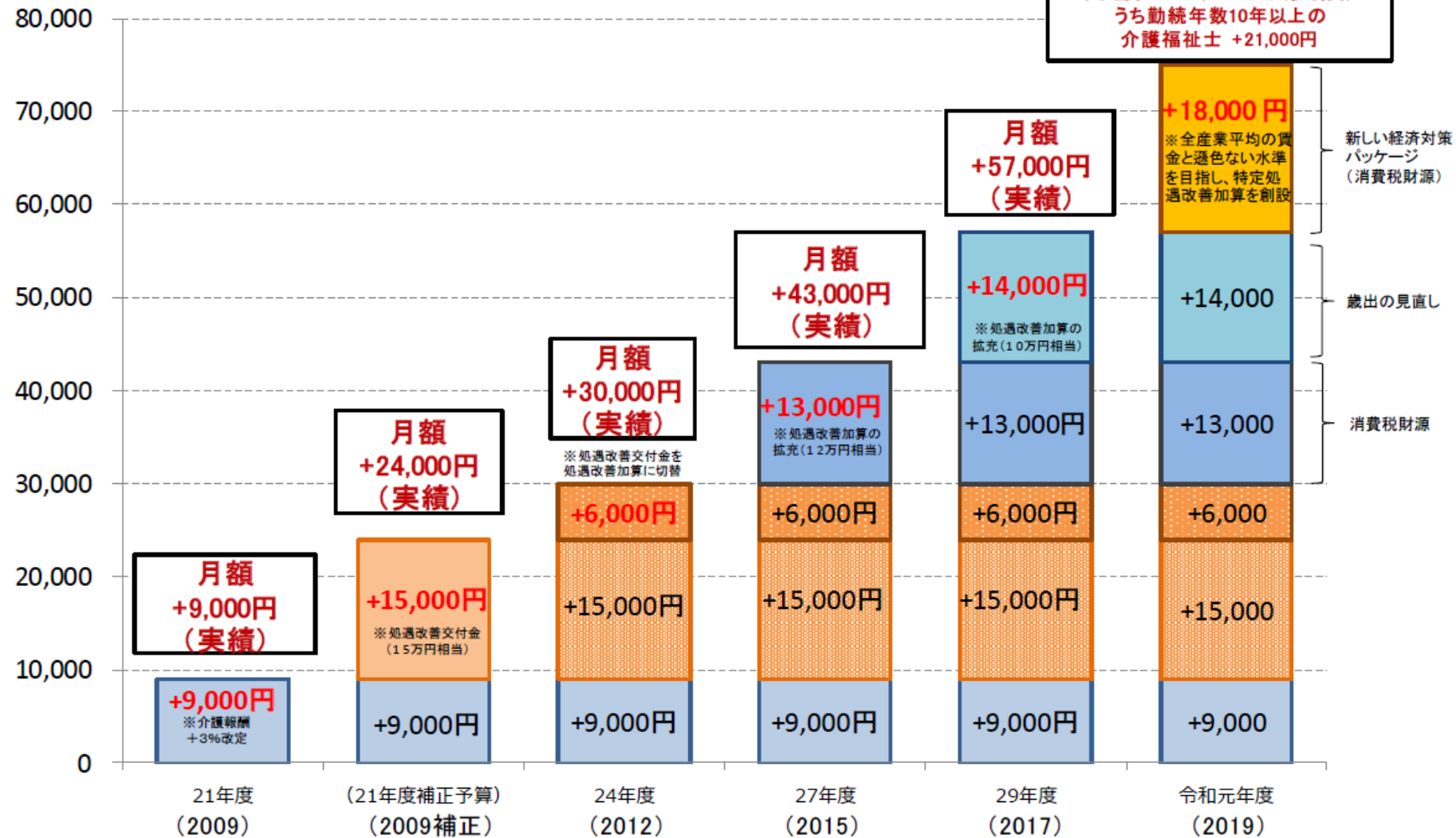
□ : 処遇改善等加算 II

新しい経済政策パッケージ (消費税財源)
0.3兆円超メニュー (歳出の見直し)
0.7兆円メニュー (消費税財源)
人事院勧告に準拠した改善
(各年度の内訳)
H26 : +2.0%
H27 : +1.9%
H28 : +1.3%
H29 : +1.1%
H30 : +0.8%
R元 : +1.0%
R2 : ▲0.3%

<資料抜粋> 公的価格評価検討委員会(令和3年11月9日開催)

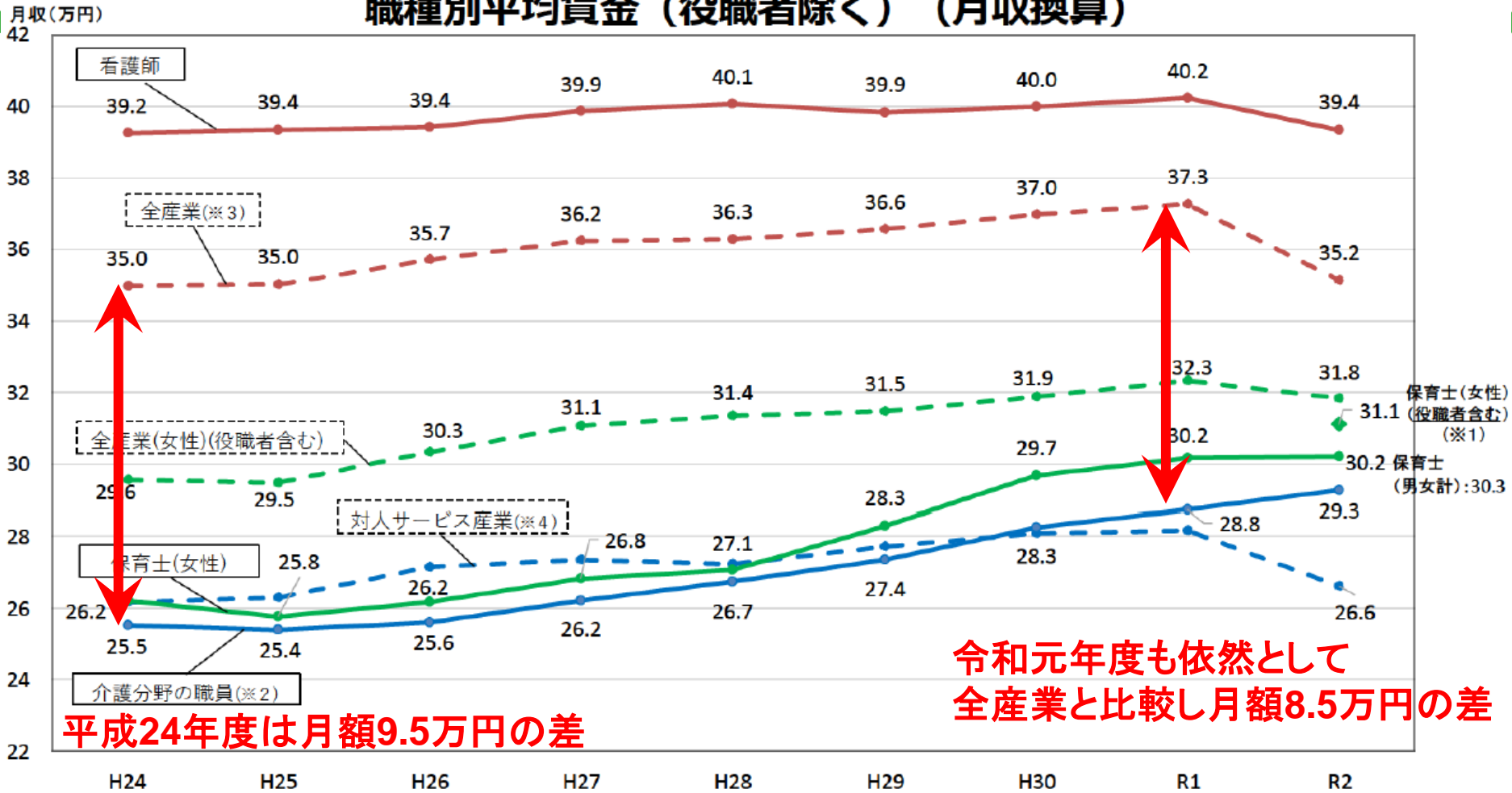
介護職員の処遇改善について

(改善額:円)



※ 各年度の月額処遇改善額(実績)は、全て「介護従事者処遇状況等調査」によるものであるが、それぞれ調査客体等は異なる。
 ※ 2012、2015、2017年度については、処遇改善加算を取得した施設・事業所の介護職員の月額処遇改善額(実績)。
 2019年度については、特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の介護職員の月額処遇改善額(実績)。

<資料抜粋> 公的価格評価検討委員会(令和3年11月9日開催) 職種別平均賃金(役職者除く)(月収換算)



平成24年度は月額9.5万円の差

令和元年度も依然として
全産業と比較し月額8.5万円の差

(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年から令和2年までの各年で公表されたもの)を基に作成。いずれも一般労働者(短時間労働者を含まないもの)。
 (注1)「役職者含む」としたものの以外は全て、役職者(令和元年までは100人以上の企業の役職者、令和2年は10人以上の事業所の役職者)を除いた数値。
 (注2)「月収」とは、賃金構造基本統計調査における「きまって支給する現金給与額」に、「年間賞与その他特別給与額」の1/12を足した額。
 「きまって支給する現金給与額」とは、労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給される現金給与額(基本給、職務手当、精皆動手当、家族手当が含まれるほか、時間外勤務、休日出勤等超過労働給与を含む)のこと。いわゆる手取り額でなく、税込み額である。
 (※1)令和元年までは職種別の賃金については役職者を除いたものを調査していたが、令和2年から調査方法が変わり、職種別の賃金について役職者を含んだものも調査している。
 (※2)「介護分野の職員」は、令和元年までは「ホームヘルパー」及び「福祉施設介護員」を、令和2年は「訪問介護従事者」及び「介護職員(医療・福祉施設等)」をそれぞれ加重平均したもの。
 (※3)「全産業」は、産業別データの「産業計」から役職者データの「役職計」を除いて算出したもの。
 (※4)「対人サービス産業」は、産業別データの「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を加重平均したもの。

要 望

すべての福祉従事者の処遇改善のために公的価格を拡充してください。

福祉現場で活躍する福祉・介護人材や保育士の処遇改善にむけて、多大なるご尽力をいただいておりますことに、深く感謝申し上げます。

社会福祉法人は、エッセンシャルワーカーとしての使命と役割を全うする福祉従事者の確保と処遇改善を図るべく、賃金改善とともに働きやすい職場づくりのために、日々努力を続けております。

しかしながら、依然として全産業平均との収入差があるとともに、社会福祉法人の経営状況が厳しくなるなかでの処遇改善原資の安定的・継続的な確保が大きな課題となっています。

つきましては、公的価格評価検討委員会での、さらなる処遇改善に向けた公的価格の在り方の抜本的な見直しの検討にむけて、以下について要望いたします。

1. さらなる処遇改善の原資を確保するため公的価格を引上げてください。

介護職員、保育士とも全産業と比較し月額10万円程度の賃金差があります。

社会福祉法人においては、厳しい経営状況にあっても、高水準の人件費率を維持し、収入を人件費に適切に充当しています。

すべての福祉従事者のさらなる処遇改善の原資となる財源の確保に向けて、公的価格の引上げをお願いします。

2. 処遇改善加算の運用の弾力化と仕組みを一元化してください。

社会福祉法人における介護、障害福祉、保育分野の処遇改善加算の活用状況は、民間企業よりも高く、職員の処遇改善に積極的に取り組んでいます。また、処遇改善加算で得た収入はすべて職員に配分しています。

一方で、事業種別ごと、職種ごとの運用となっている各種処遇改善加算は、法人全体として施設・事業所間、職種間の均衡を図るのが困難な状況にあります。

つきましては、さらなる活用促進のために、各種処遇改善加算の運用にかかる対象職種や法人裁量の拡充と施策の一元化を図ってください。

3. すべての福祉従事者の処遇改善につながる仕組みとしてください。

社会福祉法人の離職率は民間企業よりも低く、働きやすい職場づくりに尽力しております。福祉・介護人材や保育士の不足を加速させないためにも、さらなる処遇改善が必要であり、今後とも、処遇改善施策の最大限の活用と働きやすい職場づくりを継続して参ります。

つきましては、政府においても、介護、保育とともに、障害福祉、社会的養護、救護施設等のすべての福祉従事者の賃金改善のための財源確保と職員に適切に配分される仕組みづくりをお願いします。

3. 第5回政府税制調査会(令和3年11月12日開催)

税調の議論開始 — 今後の動向に注意 —

令和3年11月12日

税制調査会会長 殿

内閣総理大臣 岸田文雄

諮問

貴会に下記の事項を諮問します。

記

人口減少・少子高齢化、働き方やライフコースの多様化、グローバル化の進展、経済のデジタル化等の経済社会の構造変化を踏まえ、成長と分配の好循環を実現するとともに、コロナ後の新しい社会を開拓していくことをコンセプトとして、新しい資本主義を目指していく。こうした観点から、持続的かつ包摂的な経済成長の実現と財政健全化の達成を両立させるため、公平かつ働き方等に中立的で、新たな時代の動きに適切に対応した、あるべき税制の具体化に向け、包括的な審議を求める。

よくあるお問い合わせその3

地域における保育所・保育士等の在り方の検討状況は？

地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会

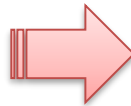
座長 倉石哲也 武庫川女子大学教授
副座長 古賀松香 京都教育大学教授

令和3年末までに
とりまとめ

これまでの国の保育政策

都市部を中心とする
待機児童問題への対応を主軸

保育の量的拡充と質の向上



今後の地域における 保育所・保育士の在り方

人口減少下においても
保育を必要とする家庭への保育を確実に
かつ
質が確保された形で提供できる体制づくり

他の子育て関係機関とともに
個々の保育所の強みや体制等を踏まえた
役割分担を明らかにしつつ

地域全体として
多様な保育・子育てニーズを受け止める
環境整備を行う必要がある

(参考)地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会 取りまとめ(素案)の概要

論点	速やかに開始すべきもの	中長期的な課題・今後の方向性
人口減少地域等における保育所の在り方	<ul style="list-style-type: none"> i) 人口減少地域における保育の確保策 ii) 多機能化や他の機関との連携に対する支援 <p>※多角化についても、人材確保の支援と併せて検討すべき時期</p> <p>※保育所が多機能化を図るために、保育所が地域子育て支援を含む多機能化を実践するための設備整備に関する費用についても支援をすることが必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> i) 保育所等の役割分担の整理・明確化 ii) 公定価格や新たな施策の展開等による支援の在り方 <p>※保育所の機能を踏まえた支援の在り方について、公定価格を含め検討すべき</p> <p>※公定価格における利用定員の区分については、利用児童が減少している保育所の運営に支障が生じないように、その細分化を検討する必要</p> <p>※人口減少を踏まえた見直しを進めるべき</p>
多様なニーズを抱えた保護者・子どもへの支援	<ul style="list-style-type: none"> i) 一時預かり事業の利用促進 ii) 発達支援や配慮が必要な児童への支援 	<ul style="list-style-type: none"> i) 一時預かり事業の利用促進 ii) 発達支援や配慮が必要な児童への支援
保育所・保育士による地域の子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> i) 保育所・保育士による地域支援 	<ul style="list-style-type: none"> i) 保育所・保育士による地域支援 ii) 保育所保育指針の記載の拡充
保育士の確保・資質向上等	<ul style="list-style-type: none"> i) 保育士の確保方策 ii) 保育士の資質向上 iii) 保育士資格の管理の厳格化等 	<ul style="list-style-type: none"> i) 保育士の確保方策 <p>※保育士の処遇改善について、引き続き財源の確保と合わせて検討すべき</p> <p>※待機児童対策への対応としての都市部への支援だけでなく、人口減少地域での保育士の確保に向けた支援についても、更に目配せをする方向性で施策を検討すべき</p> <ul style="list-style-type: none"> ii) 保育士の資質向上

会員法人限定 経営支援ツール

【社会福祉法人制度改革】

- ◆平成29年度社会福祉法改正ハンドブック
- ◆社会福祉法改正ハンドブック
- ◆保育事業経営法人・小規模法人向け 社会福祉法の解説
- ◆社会福祉法人制度改革に関するQ&A【全国経営協版】

【組織運営】

- ◆定款例の解説ならびに全国経営協モデル定款について
- ◆モデル定款細則について
- ◆役員・評議員の選任等にかかる解説
- ◆評議員選任・解任委員会運営規則（例）と作成のポイント
- ◆社会福祉法人役員、評議員の報酬等に関する基準策定にむけて

【人事管理】

- ◆福祉人材確保マニュアル（平成29年2月）
- ◆社会福祉法人との接点をもつ人々へのイメージアップ、理解促進の着眼点
- ◆外国人介護人材受入れに関する基本的な考え方

【財務・経理】

- ◆厚生労働省「社会福祉充実残額算定シート（平成30年度版）」
- ◆社会福祉法人モデル経理規程
- ◆期末決算業務に関する総括点検表
- ◆決算管理チェックリスト」（法人全体用）
- ◆決算管理チェックリスト」（拠点区分用）
- ◆社会福祉法人現況報告書作成の留意点と進捗コントロールシート
- ◆新会計基準に準拠した経理規程作成ハンドブック
- ◆新会計基準への移行処理と予算書作成チェックリスト

【リスクマネジメント・災害対策】

- ◆社会福祉法人・福祉施設におけるリスクマネジメントの基本的な視点
- ◆福祉施設における事業継続計画ガイドライン【地震対策編】事例集
- ◆福祉施設経営における事業継続計画ガイドライン【地震対策編】
- ◆福祉施設経営における事業継続計画ガイドライン事前対策チェックシート
- ◆全国経営協災害支援対策基本方針 ◆災害支援マニュアル
- ◆事業継続マネジメント実践マニュアル（全国青年会）

【中長期経営計画】

- ◆中長期計画策定マニュアル

【法人指導監査】

- ◆指導監査ハンドブック
- ◆指導監査ガイドライン早見表

広報活動支援ツール

【ホームページ】

- ◆会員法人情報公開ページでのブログ機能
- ◆広報戦略特設WEBサイト「ひとりひとりがHERO'S」

【動画】

- ◆社会福祉HERO'S
- ◆社会福祉法人ってなに？

【広報ツール】

- ◆社会福祉法人ってなに？小冊子

Plan

- ◆アクションプラン2020 ◆中長期計画策定マニュアル
- ◆全国経営協災害支援基本方針
- ◆事業継続計画ガイドライン など

(各種研修、メールニュース、会報「経営協」など)

Action

- ◆モデル定款細則、モデル経理規程など、各種モデル書式
- ◆福祉人材確保マニュアル ◆外国人介護人材受入れに関する基本的な考え方
- ◆社会福祉法人との接点をもつ人々へのイメージアップ、理解促進の着眼点
- ◆災害支援マニュアル ◆事業継続マネジメント実践マニュアル(全国青年会)
- ◆**会員法人MYページ(会員法人情報公開ページでのブログ機能等)** など

(都道府県経営協セミナーなど)

Do

(「ちょっと教えて、経営協」など)

Check

- ◆アクションプラン2025 ◆決算管理チェックリスト
- ◆予算書作成チェックリスト ◆指導監査ハンドブック

WEB経営診断

アクションプラン2025



社会福祉法人経営に必要な要素
自立的経営を確立のための経営指標

地域の福祉を守り抜くための
未来志向の法人経営、事業展開

ポイント

- ① 2040年問題を念頭に地域福祉を支え地域共生社会を主導する社会福祉法人の役割を強調
- ② 行動指針ごとにSDGsや公益法人ガバナンスコードとの関連性を明示
- ③ 2020の到達状況を確認のうえ、さらなる展開に向けて項目を設定

<https://keieikyo.com/data/ap2025.pdf>

社会福祉法人の基本姿勢

経 営

自主性・自立性をもって
未来志向で事業展開する社会福祉法人

支 援

地域全体を支え、地域の狭間のニーズに
応える社会福祉法人

地域社会

地域生活課題に対して包括的かつ
公益的に取り組む社会福祉法人

福祉人材

福祉人材の採用・育成・定着
に取り組む社会福祉法人

社会福祉法人行動方針 ～社会福祉法人に対する取組課題～

行動指針で「長期ビジョン」と「目的・考え方」を提示

基本姿勢Ⅰ 経営に対する基本姿勢

- 行動指針1 経営者としての役割
- 行動指針2 組織統治の強化
- 行動指針3 健全で安定的な財務基盤の確立
- 行動指針4 コンプライアンスの徹底

基本姿勢Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- 行動指針9 地域共生社会の推進
- 行動指針10 信頼と協力を得るための積極的なPR

基本姿勢Ⅱ 支援に対する基本姿勢

- 行動指針5 人権の尊重
- 行動指針6 包括的支援の充実・展開
- 行動指針7 サービスの質の向上
- 行動指針8 安心・安全の環境整備

基本姿勢Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- 行動方針11 中長期的な人材戦略の構築
- 行動方針12 人材の採用に向けた取組の強化
- 行動方針13 人材の定着に向けた取組の強化
- 行動方針14 人材の育成に向けた取組の強化

経営分析・改善支援事業(仮称)

経営分析・改善支援事業 (メニュー)

WEB経営診断

兆候把握

支援チームによる 書面コンサル

悪化要因の分析

専門チームによる 対面コンサル

課題別の改善・再建に
経験・実績のある経営者、
専門家による個別支援

03 改善策・ 再建策の検討

経営悪化要因に対応した
改善策・再建策の検討

02 経営悪化 要因の分析

悪化傾向の要因となっている
経営課題の分析

01 会員法人における 経営状況の把握

経営状況の“悪化傾向”をいち早く察知

会員法人における取組

全国経営協版 社会福祉法人の事業展開指針 (多角化・多機能化編)

全国経営協では、できるだけ具体的な事例を取り上げながら、
事業展開指針－多角化・多機能化編を作成しています

社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針 －地域の福祉を守り抜く未来志向の法人経営に向けて－

多角化・
多機能化編

連携・協働編

事業譲渡編
令和2年9月発行

合併編

令和3年度末
公表に向け
作成中！



社会福祉法人の事業展開の
あり方に関する指針

－地域の福祉を守り抜く未来志向の法人経営に向けて－

事業譲渡編
Ver.1



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

全国社会福祉法人経営者協議会
令和2年9月14日

会員の声を制度・予算要望などの根拠に 全国経営協「モニター会員」 ご協力・登録ください

- 新型コロナウイルスへの対応や社会福祉法人をめぐる制度・予算への提言・要望などあたって、会員法人の実情や課題を届けるため、アンケート(モニター調査)に協力いただくモニター会員を募集しています。
- この間、すべての福祉従事者へのワクチン接種にかかる国への要望の根拠として、また、会員メリット向上のための経営協事業の展開などに活用！

現在、約500法人が登録

説得力のある提案・要望の根拠づくりなどのため、
1,000法人の登録に向けご協力ください。

これまでの調査実施状況

会員法人への情報提供、国への要望や政策会議等への対応にあたっての課題把握、提案根拠として活用！

	調査期間	調査項目	調査結果の活用
第1回	2020年12月11日 ～12月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・会報「経営協」について ・経営支援ツールについて ・会員メリットについて ・全国経営協へのご意見 	回答結果を博報堂に提供し、 入会パンフレットを作成
第2回	2021年3月9日 ～3月17日	<ul style="list-style-type: none"> ・年度末・決算期の法人運営での困りごと ・働き方改革への対応状況 	会員への情報発信に反映
第3回	2021年4月23日 ～5月7日	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的なPCR検査の実施状況 ・ワクチン接種の実施状況 	すべての福祉従事者へのワクチン早期接種等にかかる都道府県経営協と全国経営協の 共同要望を実施
第4回	2021年10月28日 ～11月10日	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナワクチン接種の状況 ・3回目接種が必要となる時期 ・ブレイクスルー感染の状況 ・定期的なPCR検査等の実施状況 ・日常に戻るための制限緩和 	すべての福祉従事者へのワクチン接種体制の整備等にかかる種別協議会と全国経営協の 共同要望を実施

各法人の経営実態や課題、本会事業へのご意見のほか、社会福祉法人制度、報酬改定、公定価格や措置費の見直しなど、登録いただいた事業種別に特化した調査も実施し、種別ごとの課題に応じた対応を進めます

- 課題・テーマに応じた10項目程度の設問に回答いただきます。
- WEBアンケートシステムを活用し、簡便に入力いただけるようにしています。
(年10回程度)
- 協力費として、年額1万円をお支払いします。

申し込み方法

QRコードを読み込み登録フォームより
申し込みいただけます。



代理登録用専用フォーム(Word)に必要な事項をメールまたはFAXでお知らせいただければ、本会で代理登録いたします。

代理登録用専用フォーム(Word)はHPに掲載しています。

<https://www.keieikyo.com/keieikyo/news/148>

最新の制度動向をお届けする、 メールニュース「経営協情報」 ご活用ください！

最新の制度動向や全国経営協の活動状況等、会員法人の皆さまに提供しているメールニュース。全国経営協のWEBサイトには「経営協情報」のバックナンバーを掲載しています。



社会保障・財政関係

1. 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定

令和3年11月19日、政府は、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定した。

政府は、新型コロナウイルス感染症対応に万全を期すとともに、「新しい資本主義」を起動させ、「成長と分配の好循環」を実現するため、以下の4点を柱とする総合的な経済対策を策定するとともに、その裏付けとなる令和3年度補正予算を編成するとしている。

<経済対策の柱>

- (1) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止
- (2) 「ウイズコロナ」下での社会経済活動の再開と次なる危機への備え
- (3) 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動
- (4) 防災・減災、国土強靱化の推進など安全・安心の確保

社会福祉法人の関連では、「生産活動が停滞している就労系障害福祉サービス事

登録を希望される方は
下記アドレスまでご連絡ください

zenkoku-keieikyō@shakyo.or.jp

ちょっと教えて！経営協

- 会員法人向け相談窓口「ちょっと教えて！経営協」を開設中
- セミナー中に質問できなかった内容等、無料で相談可

【受付時間】

9:30～12:00 13:00～17:30(土日祝を除く)

【相談窓口】

電話のほか、メールやFAXでも受け付け可能

TEL 03-3581-3455 FAX 03-3581-7928

E-mail:oshiete@keieikyo.gr.jp

【対 象】

全国経営協会員法人(全国経営協の会員番号が必要)