

Make a vision together

社会福祉法人等の指導監査に向けて

令和2年2月27日（木）

茨城県市社会福祉法人指導監査連絡会議

独立行政法人福祉医療機構
経営サポートセンター リサーチグループ
荒牧 登史治

本日の内容

1. 社会福祉法人に関する政策・経営動向

(1) 社会福祉法人の経営状況

(2) 社会福祉法改正案の内容

2. 指導監査ガイドライン

3. 社会福祉法人の会計管理

4. 財務諸表等電子開示システムの活用

(1) 現況報告書の内容に基づく視点

(2) 分析用スコアカードの活用

社会福祉法人に関する政策・経営動向

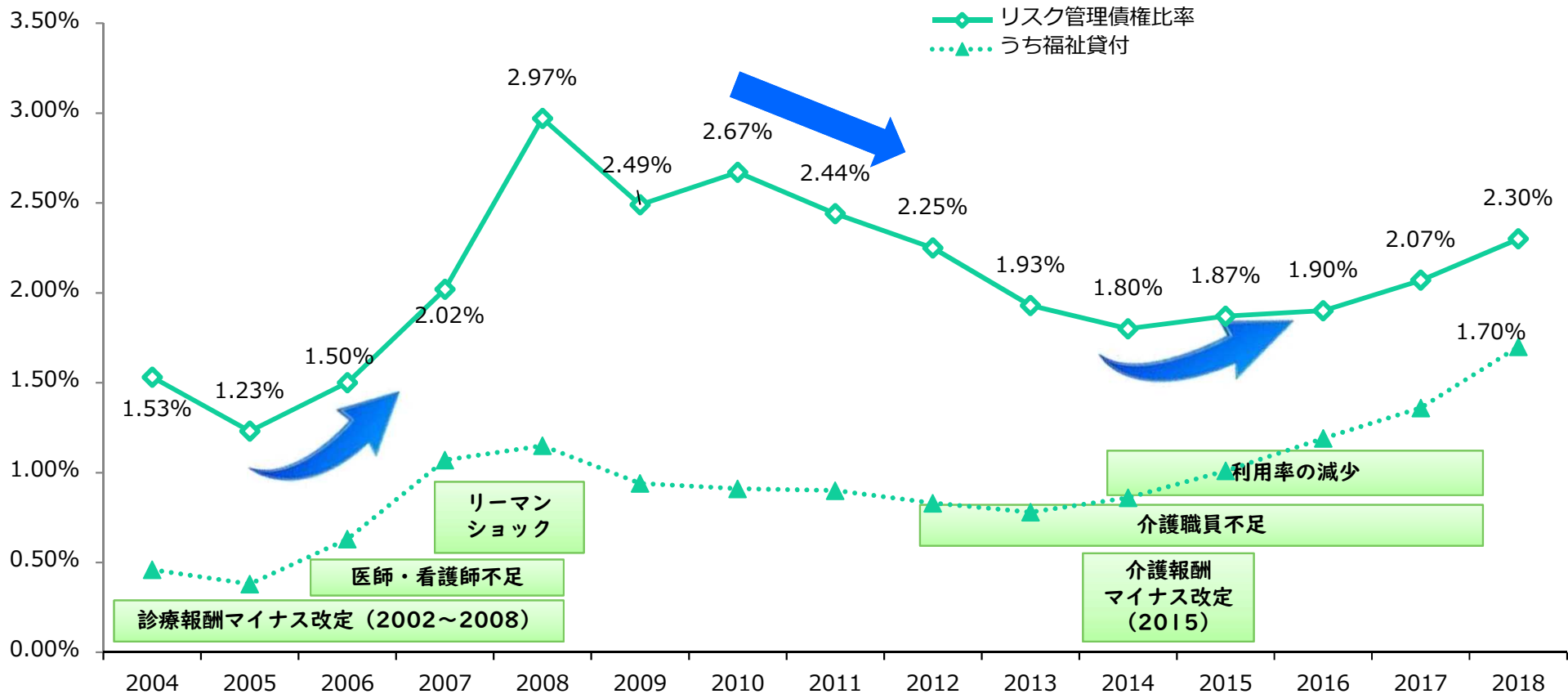
(1) 社会福祉法人の経営状況

医療介護分野の事業経営リスク

リスク管理債権比率（WAM融資）

※ 以下、断りない場合の出典は、WAMデータです。

(円)



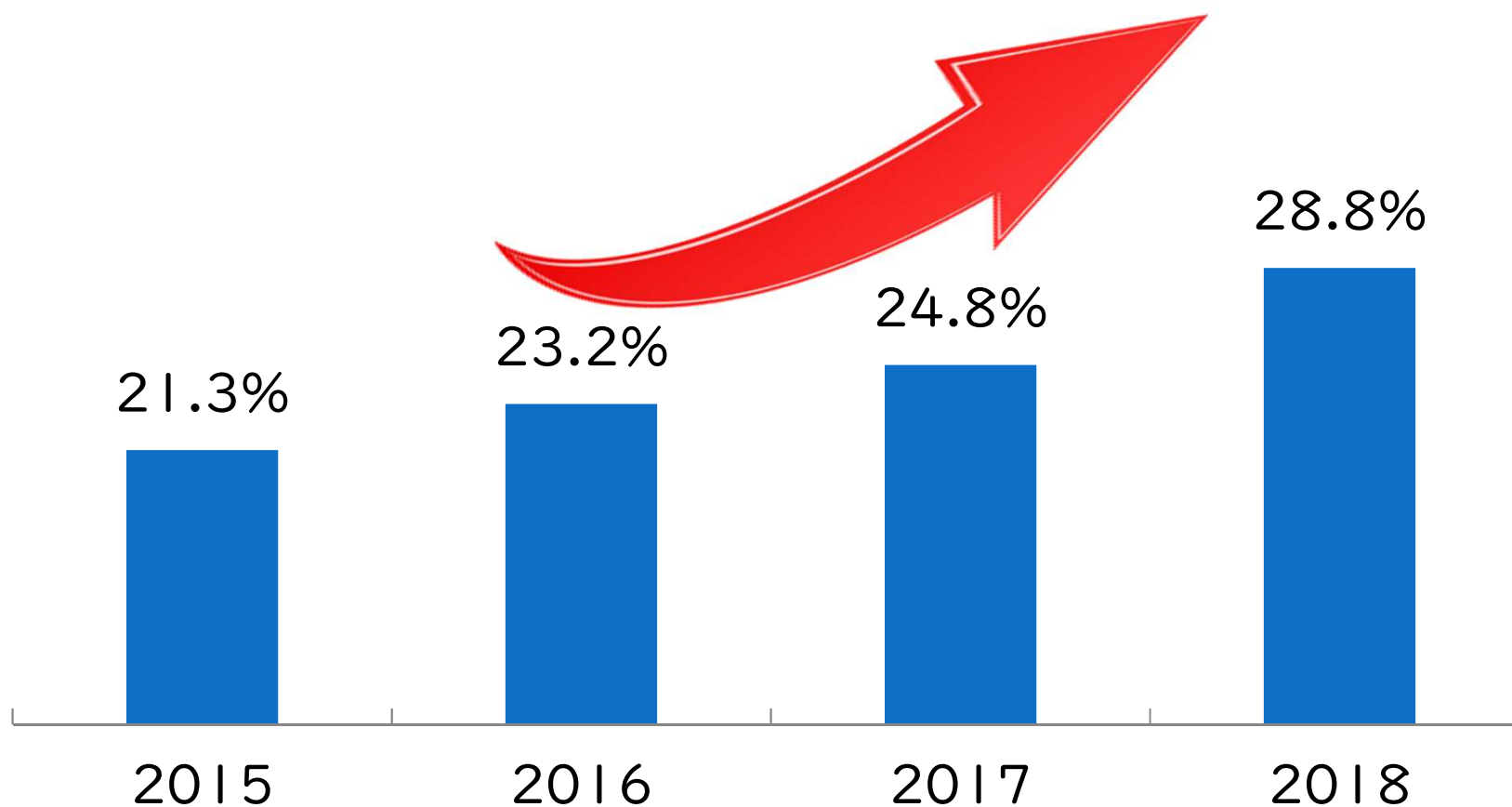
注) リスク管理債権比率について、震災対応などは除く

10年前と今の違い

- 以前は、医療（病院）を中心に経営悪化（連続のマイナス改定や医師・看護師確保難）
- 今は、福祉（とくに介護）分野でのリスク上昇（競合による利用率減少、職員不足）

マイナス改定や景気悪化も重なった2008年以降は徐々に持ち直していたが、近年は再びリスクが上昇傾向にある病院のリスクは一定の割合で推移している一方、介護分野における経営悪化が徐々に拡大している状況

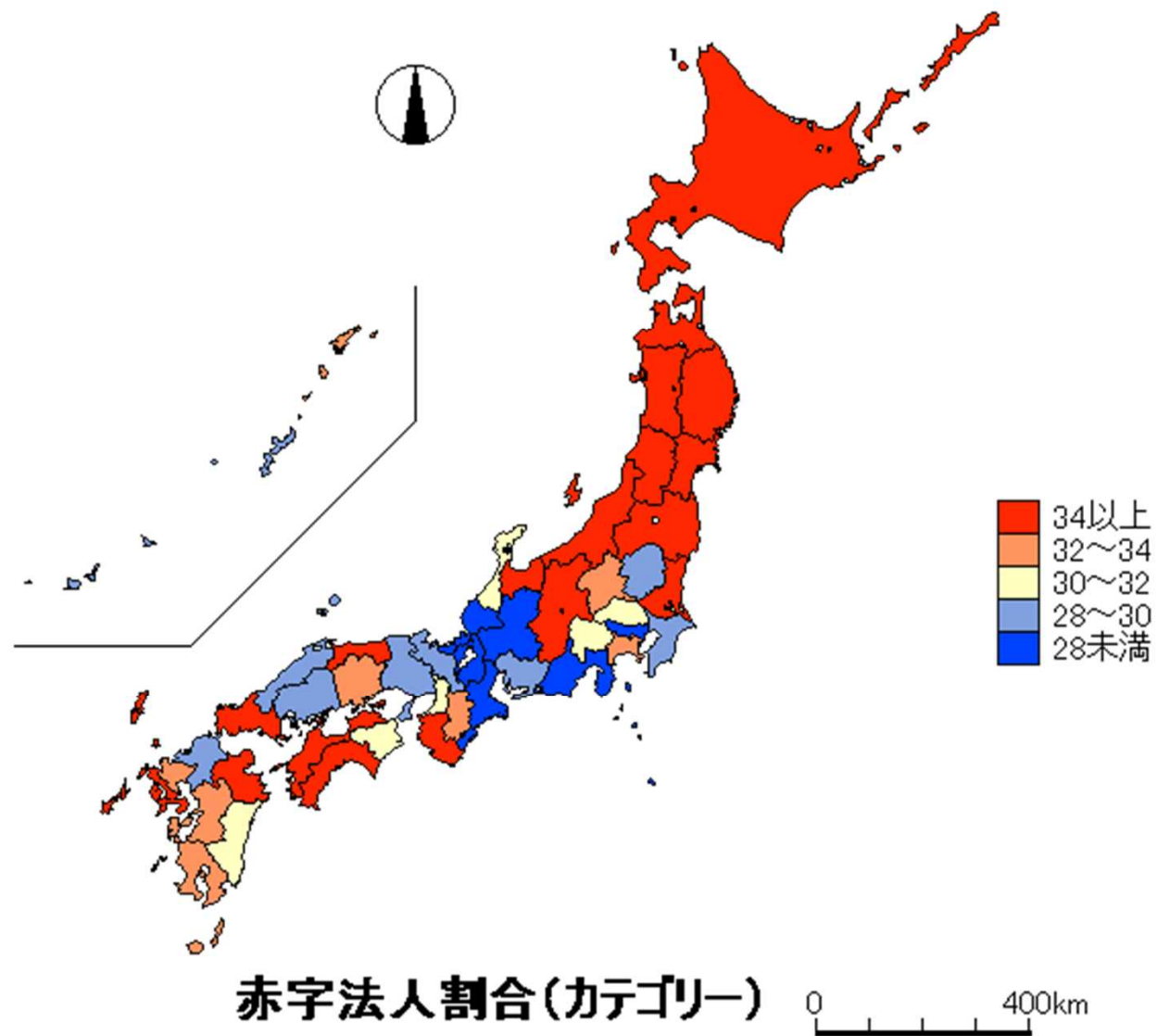
社会福祉法人の赤字割合は？



※経常増減差額が0円未満を赤字としています

機構の融資先のデータですが、人件費の上昇などに伴い赤字割合は拡大

赤字割合



注) 2017年のデータ

赤字割合の高い地域が東日本を中心に分布

赤字のままだとどうなる

赤字とは、収益よりも費用が多く発生

結果、法人の資金が不足、
このまま運営していくためには
他機関（金融機関）から資金を借りる



返済負担（元金＋利息）がさらに発生
返済のためにまた資金を借りる

一定以上の負債に拡大し借りれなくなる→事業継続不可

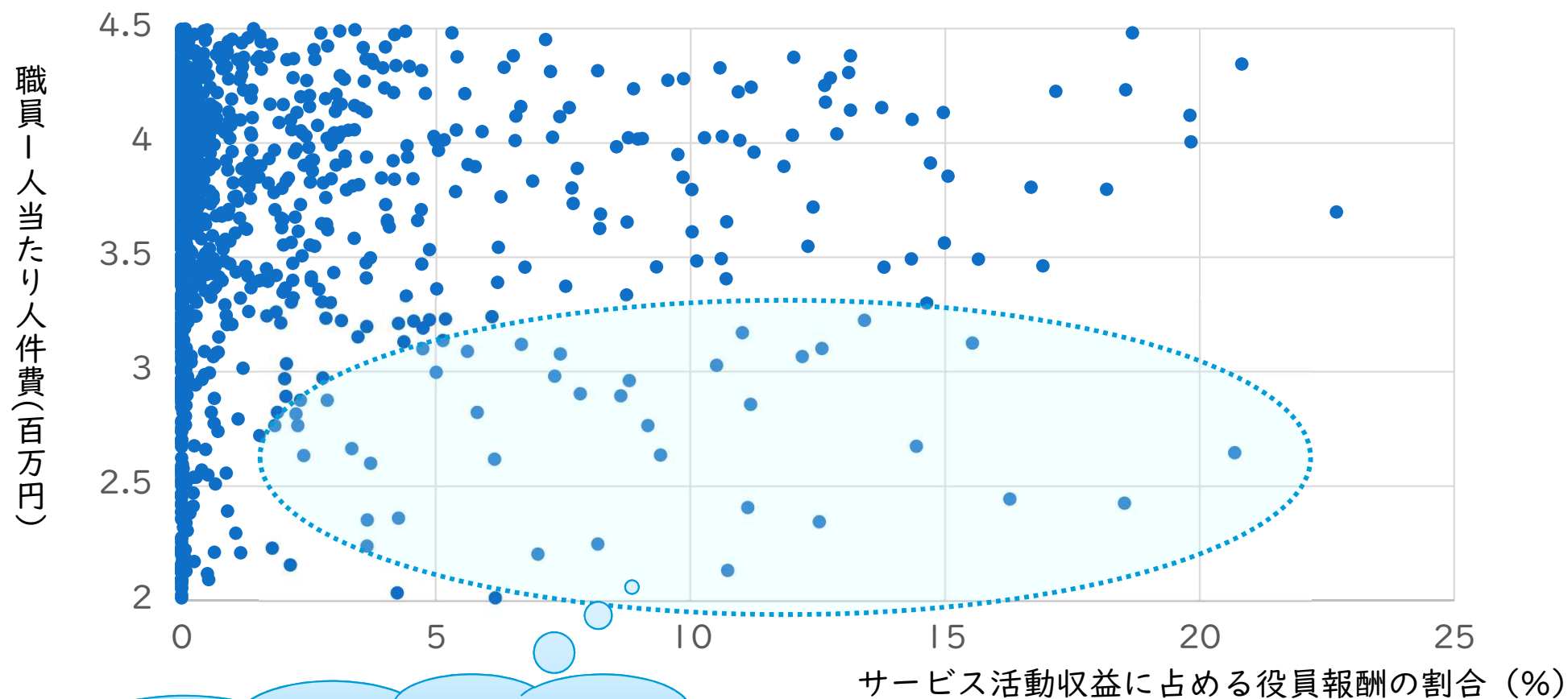
非営利法人の経営であっても、赤字とならないことが重要
赤字で苦しい経営状況では、福祉サービスを安定的に提供できないリスクが高まる

先ほどの割合は、社会福祉法人の
「財務諸表等電子開示システム」のデータから
作成しました

赤字の状況や要因などは「財務諸表等」のデータ
から推定可能です

客観的なデータに基づき、指導・助言すること
という視点も必要なのではないのでしょうか？

赤字の社会福祉法人と役員報酬の関係（全国データ）



赤字で給与水準が低い
役員報酬割合は高い法人!?

赤字の原因は高すぎる役員報酬かも。。。

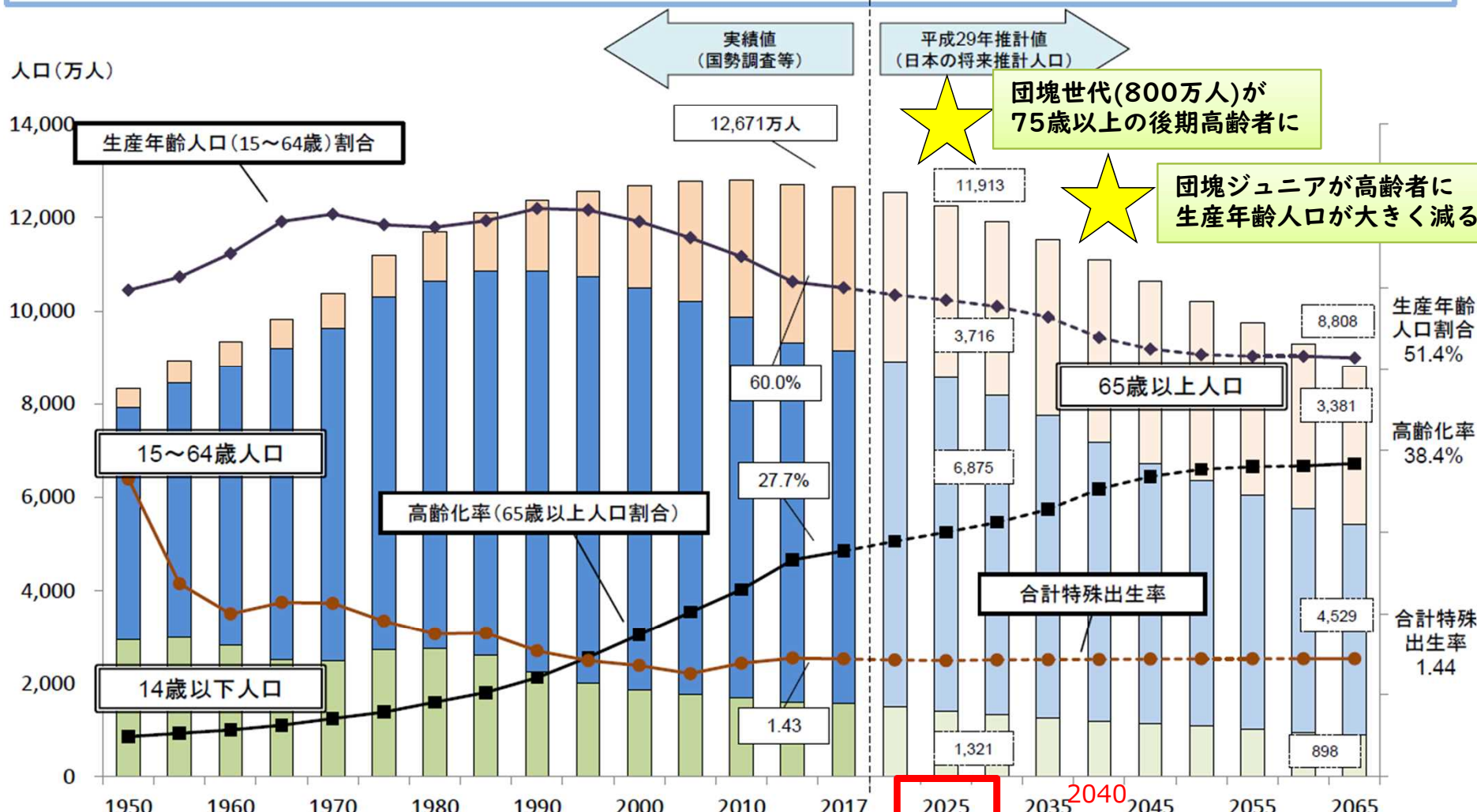
書類の有無、規定との整合性の確認などは
重要です。

これらに加え、データを使うことで、
客観的なアドバイスも可能になります

社会福祉法人の経営にのしかかる人口問題

今後の年齢階級別人口の推計

- 日本の人口は減少局面を迎えており、2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台になると推計されている。

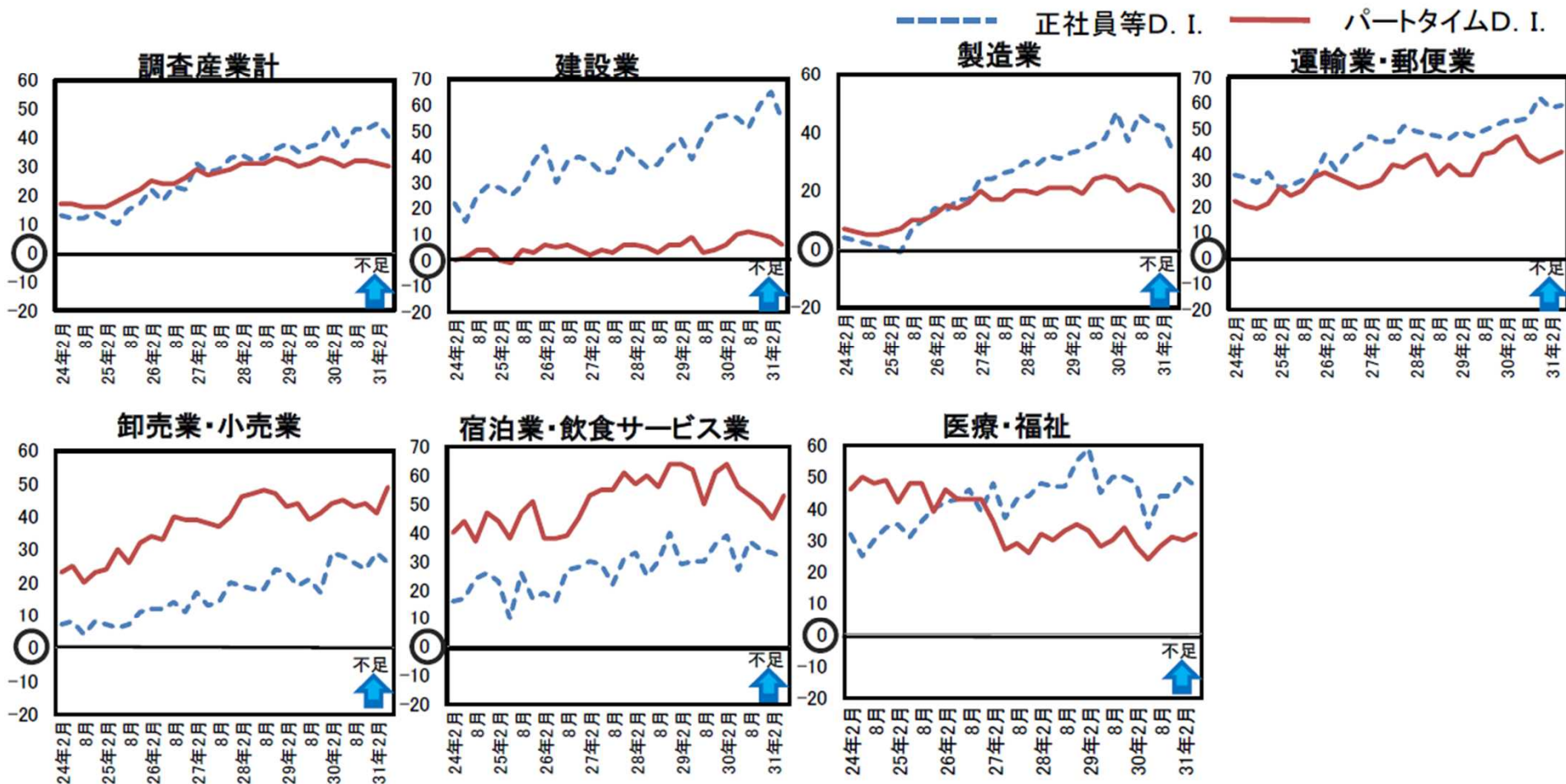


(出所) 2017年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2018年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

出典：第70回社会保障審議会医療部会(2019.11.18)

産業別・雇用形態別労働者の過不足状況

- 正社員等についてみると、「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」、「建設業」等で不足感が強い。
- パートタイムについてみると、「宿泊業・飲食サービス業」、「卸売業・小売業」で不足感が強い。



(資料出所)厚生労働省「労働経済動向調査」

(注1) 「正社員等」とは、雇用期間を定めなくて雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。
なお、派遣労働者は含まない。

(注2) %ポイントは「不足」－「過剰」にて算出

職業別の有効求人倍率

○職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。

- ・建設、介護、看護、保育に加えて、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等で有効求人倍率が高い。

(令和元年7月分)

職業	倍率(倍)	求人数(人)	求職者数(人)	職業	倍率(倍)	求人数(人)	求職者数(人)
管理的職業	1.58	10,257	6,488	生産工程の職業	1.70	235,570	138,827
専門的・技術的職業	2.09	482,801	230,544	うち水産物加工工	4.16	5,274	1,268
うち看護師・准看護師	2.18	97,407	44,593	輸送・機械運転の職業	2.58	139,687	54,087
うち保育士	2.68	50,854	18,949	建設・採掘の職業	5.19	115,303	22,198
事務的職業	0.47	227,087	482,055	うち建設の職業	4.89	31,157	6,378
販売の職業	2.25	281,497	125,284	うち土木の職業	5.20	42,468	8,161
サービスの職業	3.56	621,740	174,694	運搬・清掃・包装等の職業	0.76	234,335	310,059
農林漁業の職業	1.55	17,465	11,242	介護関連職種(*)	4.21	296,618	70,383
うち農業の職業	1.46	14,392	9,840	保安の職業	7.63	79,199	10,377
うち漁業の職業	1.42	734	517	職業計	1.41	2,444,941	1,731,183

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」※常用(パート含む)、原数値

(*)介護関連職種:『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

6

出典：第1回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会資料(2019.10.3)

介護職員、福祉職員、保育士の不足は他産業と比べても高いレベル

2か年で比較した社会福祉法人の経営（全体）

2017/2018年度

同一法人のみを対象にした2か年比較（福祉医療機構データ）

※ 以下、断りない場合の出典は、WAMデータです。
 ※ 四捨五入により増減や合計が一致しない場合があります（以下同じ）。

区分 n=6,386		2017年度	2018年度	増減 (2018-2017)
従事者数	(人)	107.7	109.6	1.9
サービス活動収益	(千円)	624,383	645,548	21,165
サービス活動費用	(千円)	603,282	626,472	23,190
人件費率	(%)	66.8	67.1	0.4
事業費率	(%)	23.9	23.9	0.0
減価償却費率	(%)	4.6	4.7	0.1
サービス活動増減差額比率	(%)	3.4	3.0	△0.4
経常増減差額比率	(%)	3.5	3.1	△0.4
職員一人当たり サービス活動収益	(千円)	5,800	5,892	92
職員一人当たり人件費	(千円)	3,874	3,956	82
赤字割合	(%)	24.7	27.9	3.1

★収益と費用の増加の
バランスをみると、
費用増が大きい









★赤字割合は近年で
最大の増加幅

※人件費、事業費（経費）、減価償却費の率はサービス活動収益に対する割合。
このほか、その他経費についてはわずかのため記載省略

2か年について、同一の法人を対象を限定して経営指標を比較すると
収益は拡大しているものの、費用増（人件費を中心に）によってサービス活動増減差額率は0.4ポイント低下

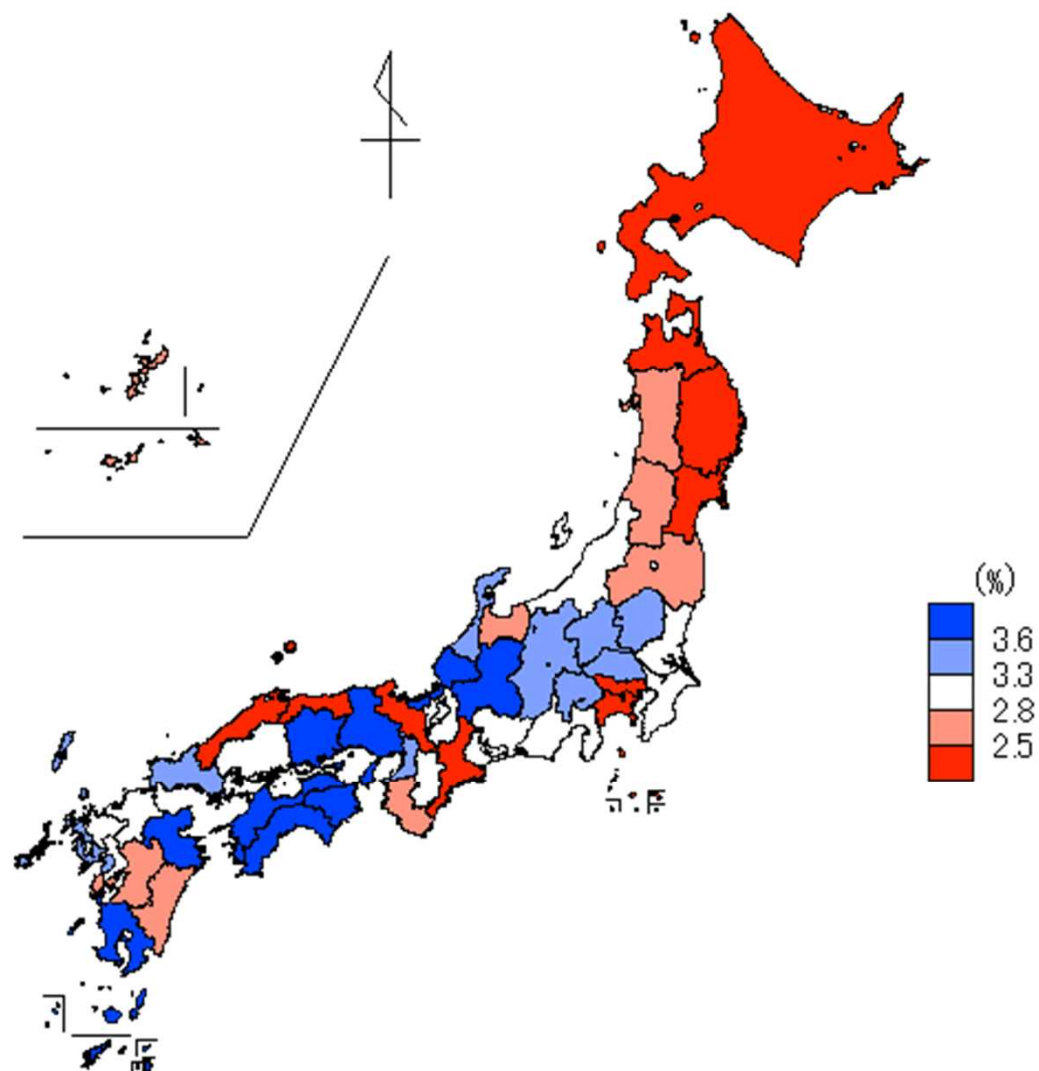
主体事業別の経営指標（全国）

2017/2018年度

区分		介護事業主体 n=2,461		保育事業主体 n=2,415		障害サービス事業主体 n=1,042	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018
従事者数	(人)	153.0	155.4	56.4	57.6	99.3	101.3
サービス活動収益	(千円)	894,130	924,698	293,807	306,763	583,911	598,973
サービス活動費用	(千円)	871,696	902,370	277,015	293,267	559,414	578,525
人件費率	(%)	65.7	65.8	71.9	 72.9	64.9	 65.5
事業費率	(%)	26.0	25.9	19.2	19.4	21.8	21.9
減価償却費率	(%)	5.5	5.6	3.0	3.1	3.7	3.9
サービス活動増減差額比率	(%)	2.5	2.4	5.7	 4.4	4.2	 3.4
経常増減差額比率	(%)	2.3	2.3	6.1	4.8	4.8	3.9
職員一人当たり サービス活動収益	(千円)	5,844	5,952	5,210	5,327	5,883	5,912
職員一人当たり人件費	(千円)	3,838	3,915	3,748	 3,882	3,821	 3,874
赤字割合	(%)	32.5	33.0	19.1	 24.8	21.3	 26.0

介護事業主体法人はほぼ横ばい、保育、障害福祉サービスは人件費率が上昇しサービス活動増減差額率が低下
とくに、保育事業主体法人における下げ幅（赤字割合の増加）が大きい

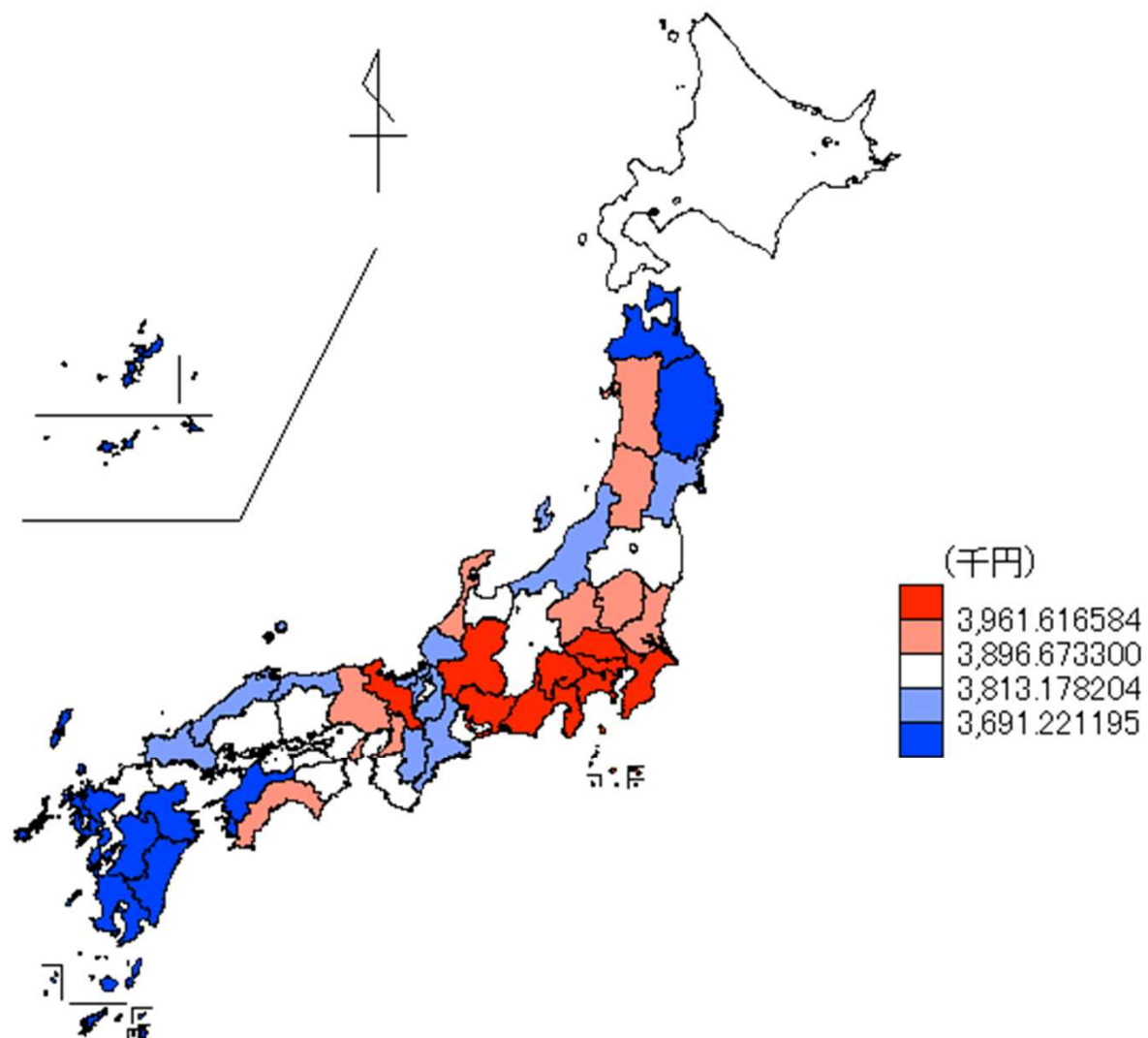
サービス活動増減差額比率の状況（都道府県別）



サービス活動増減差額比率(2018)

本業の収支を表すサービス活動増減差額比率から全国の状況を見ると、東北以北、東京・神奈川などの地域で経営状況の厳しさがうかがえる

従事者一人当たり人件費の状況（都道府県別）







従事者一人当たり人件費(2018)

関東～東海、近畿3県で人件費が高い水準

主体事業別の経営指標（茨城県）

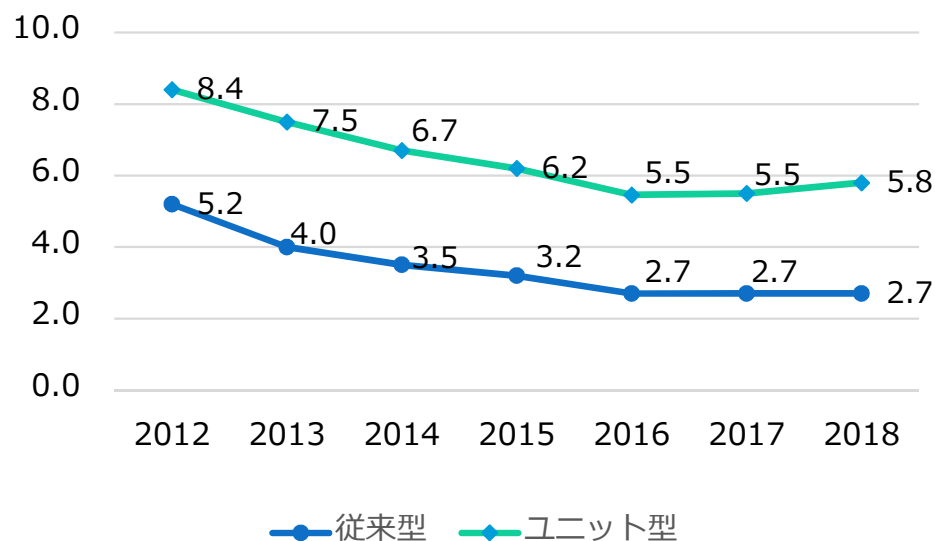
2017/2018年度

区分		介護事業主体 n=83		保育事業主体 n=69		障害サービス事業主体 n=13	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018
従事者数	(人)	135.3	138.0	42.7	43.2	127.5	126.1
サービス活動収益	(千円)	799,483	833,142	214,607	229,596	755,836	761,745
サービス活動費用	(千円)	773,878	809,232	200,302	214,659	735,240	740,897
人件費率	(%)	64.7	64.7	69.8	70.0	64.8	65.2
事業費率	(%)	24.7	24.9	18.4	18.4	25.3	25.0
減価償却費率	(%)	7.2	7.2	5.1	5.1	5.7	5.6
サービス活動増減差額比率	(%)	3.2	 2.9	6.7	6.5	2.7	2.7
経常増減差額比率	(%)	2.6	2.2	6.9	6.8	2.4	2.3
職員一人当たり サービス活動収益	(千円)	5,908	6,038	5,021	 5,317	5,926	6,039
職員一人当たり人件費	(千円)	3,824	3,908	3,506	 3,722	3,838	3,935
赤字割合	(%)	28.9	 34.9	27.5	27.5	23.1	23.1

茨城県では全国と異なり介護事業主体法人の赤字割合は6ポイントほど増加
保育や障害では逆にさほど大きな変化はなかった

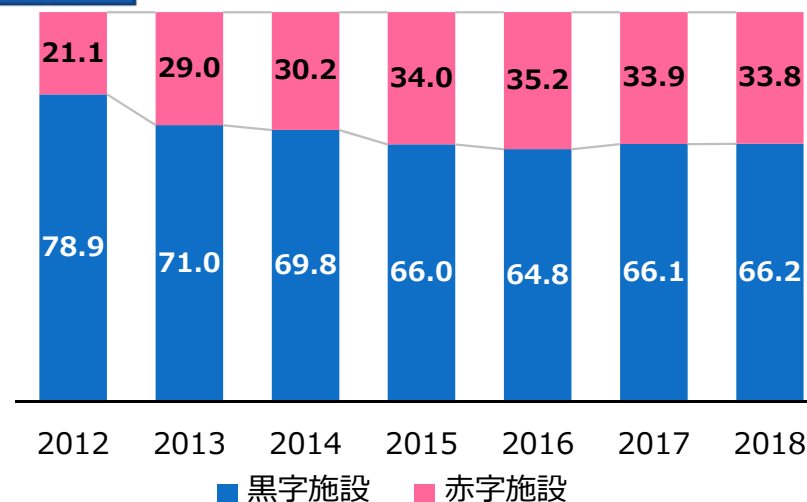
特別養護老人ホームの経営状況推移

サービス活動増減差額比率 (%)

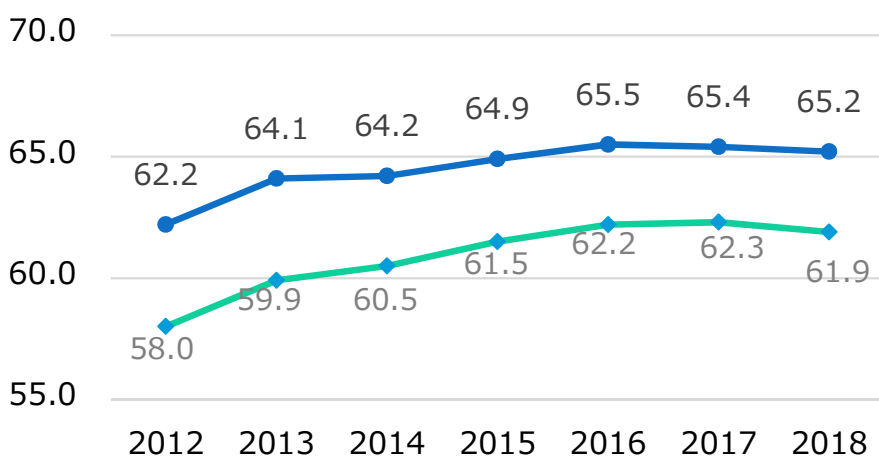


黒字施設と赤字施設の割合 (%)

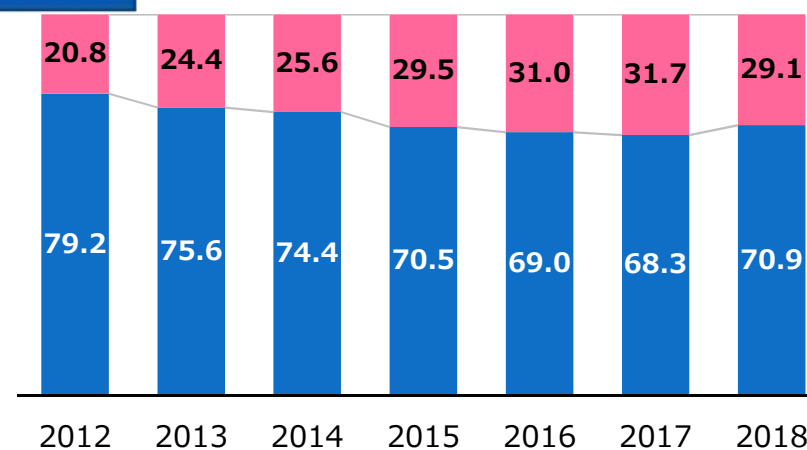
従来型



人件費率 (%)



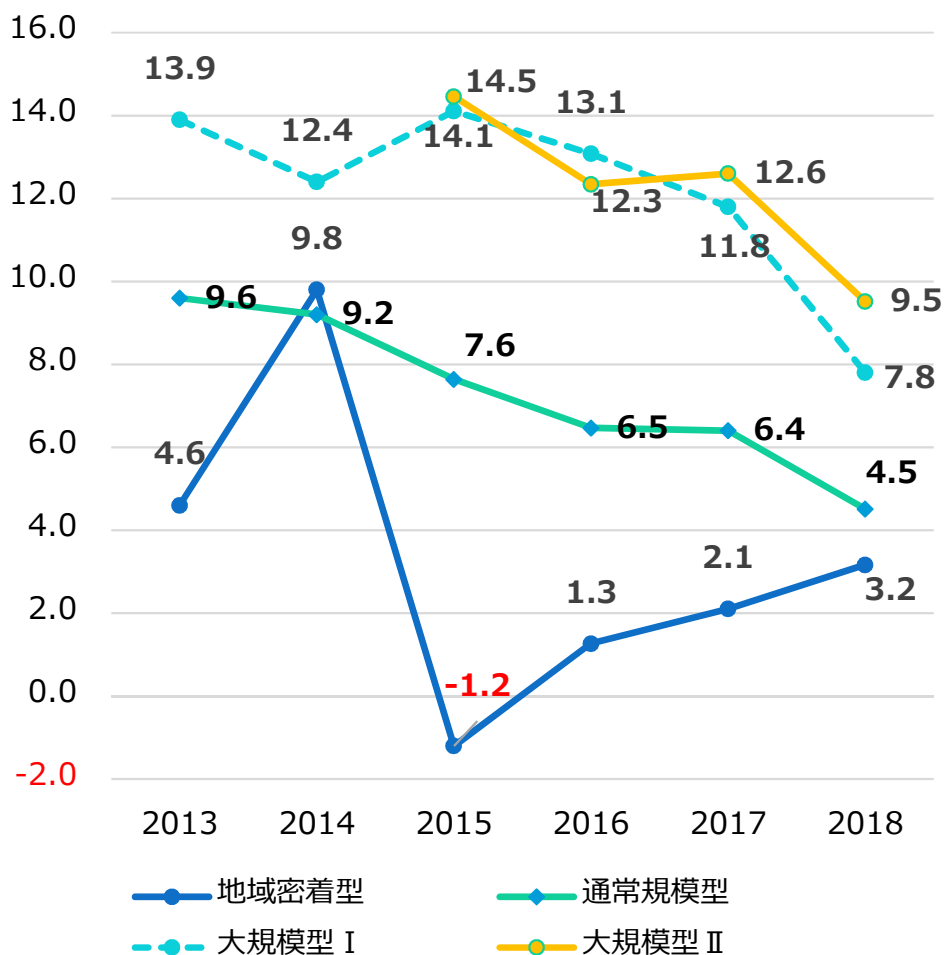
ユニット型



2018年度改定では若干プラスだったこともあり、ユニット型特養ではサービス活動増減差額比率は若干上向き、赤字施設はわずかに減少（従来型は横ばい）

通所介護の経営状況推移

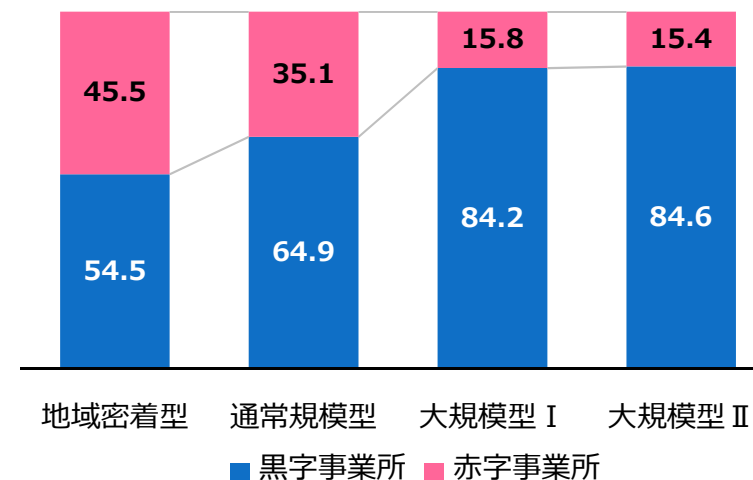
サービス活動増減差額比率 (%)



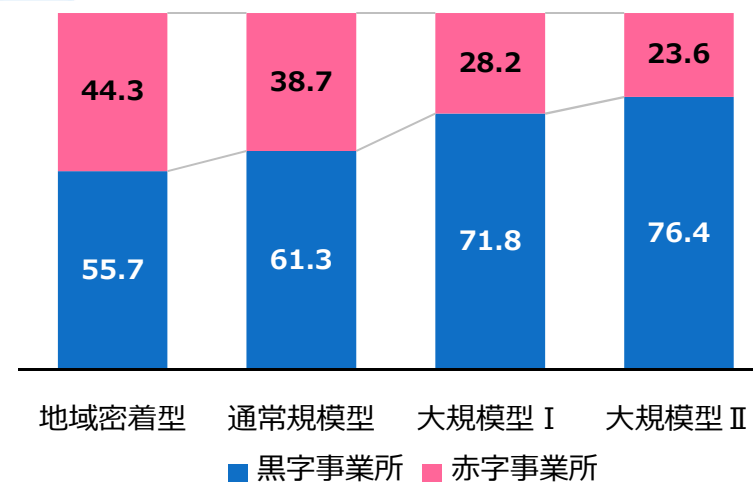
注1) 2015以前の地域密着型の数値は小規模型のもの
 注2) 2014以前は集計の都合上、大規模型をまとめて (I) に記載

黒字施設と赤字施設の割合 (%)

2017年度



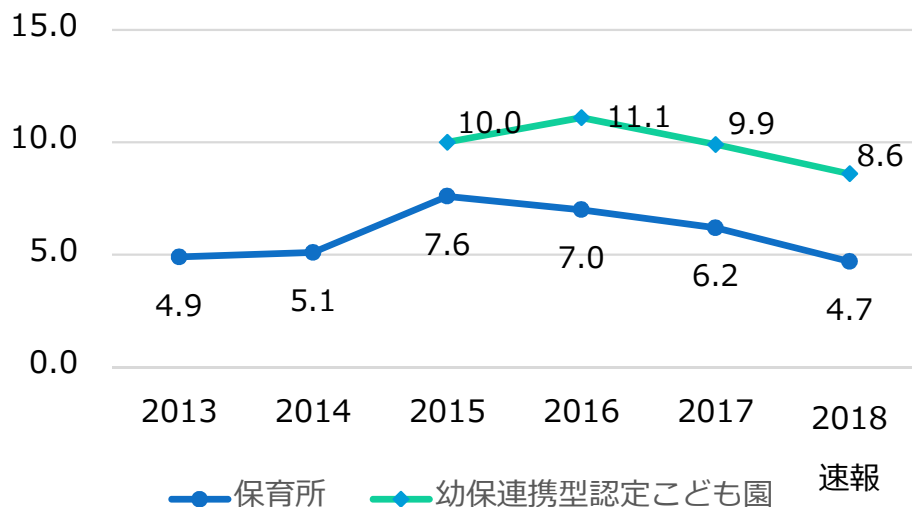
2018年度



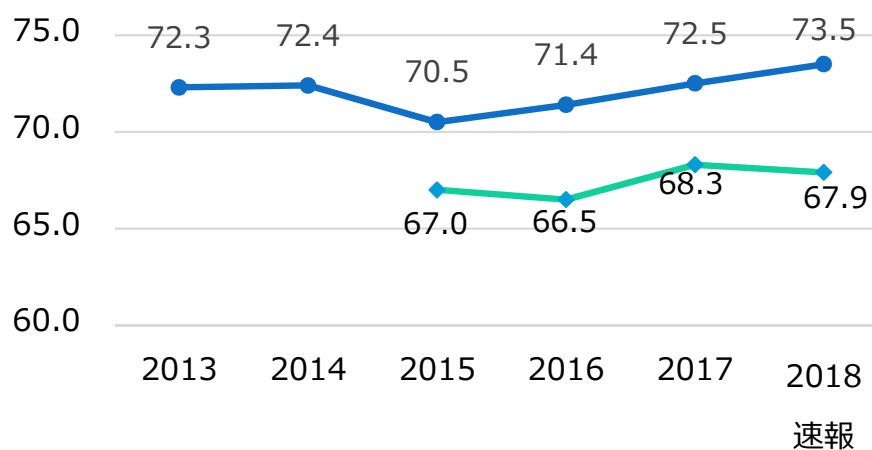
2018年度改定の影響がみられ、大規模型および通常規模型では、サービス活動増減差額率が顕著に低下、赤字割合も拡大。地域密着型は逆に状況はやや改善した

保育所・幼保連携型認定こども園の経営状況推移

サービス活動増減差額率 (%)

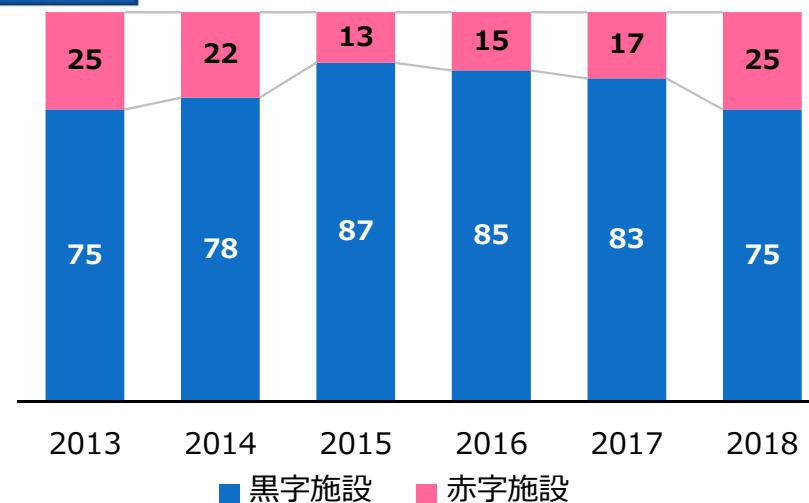


人件費率 (%)

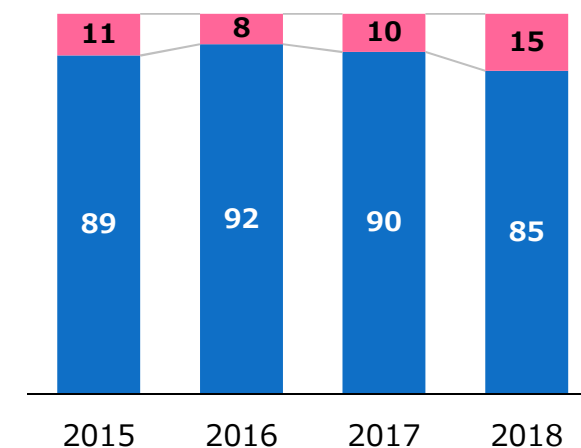


黒字施設と赤字施設の割合 (%)

保育所



幼保連携型 認定こども園



保育所・幼保連携型認定こども園とも、サービス活動増減差額率は前年度より低下
保育所は5年前の水準に近い状況

(2) 社会福祉法改正案の内容

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現

- 2040年を展望すると、高齢者の人口の伸びは落ち着き、現役世代（担い手）が急減する。
→「総就業者数の増加」とともに、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要。
- 今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、以下の取組を進める。
①多様な就労・社会参加の環境整備、②健康寿命の延伸、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上
④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保
- また、社会保障の枠内で考えるだけでなく、農業、金融、住宅、健康な食事、創薬にもウイングを拡げ、関連する政策領域との連携の中で新たな展開を図っていく。

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す。

《現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題》

多様な就労・社会参加

【雇用・年金制度改革等】

- 70歳までの就業機会の確保
- 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援
(厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン)
- 中途採用の拡大、副業・兼業の促進
- 地域共生・地域の支え合い
- 人生100年時代に向けた年金制度改革

健康寿命の延伸

【健康寿命延伸プラン】

- ⇒2040年までに、健康寿命を男女ともに3年以上延伸し、75歳以上に
- ①健康無関心層へのアプローチの強化、
②地域・保険者間の格差の解消により、以下の3分野を中心に、取組を推進
 - ・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等
 - ・疾病予防・重症化予防
 - ・介護予防・フレイル対策、認知症予防

医療・福祉サービス改革

【医療・福祉サービス改革プラン】

- ⇒2040年時点で、単位時間当たりのサービス提供を5%（医師は7%）以上改善
- 以下の4つのアプローチにより、取組を推進
 - ・ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革
 - ・タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進
 - ・組織マネジメント改革
 - ・経営の大規模化・協働化

《引き続き取り組む政策課題》

給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

厚生労働省内にて、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置
2019年5月29日に各プランがとりまとめられた→骨太方針等の全体施策へ

連携レベルに応じた制度構築の方向性

社会福祉法人を中核とした非営利連携法人とこれまでの連携方策との比較

		特徴	主な項目の比較			
			参加可能な法人形態	参加、脱退の難易	地域	資金
緩やかな連携	自主的な連携、業務連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 合意形成が比較的容易 ○ 資金面、人事面も含めた一体的な連携は稀。 	限定なし	参加、脱退は法人の自主的判断	限定なし	対価性がある費用以外は法人外流出として禁止
	社会福祉協議会を通じた連携		限定なし	参加、脱退は法人の自主的判断	社協の圏域に限定（都道府県、市町村）	対価性がある費用以外は法人外流出として禁止
新たな選択肢（社会福祉法人を中核とする非営利連携法人）		<ul style="list-style-type: none"> ○ 法人の自主性を確保しつつ、法的ルールの整った一段深い連携、協働化が可能。 ○ 一部の業務で連携法人と社員との資金融通を限定的に認める。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社員は社会福祉事業を行っている法人、関係自治体、その他連携業務に関する業務を行う者。 	参加、脱退は原則法人の自主性を尊重(社会福祉法人への貸付等の業務では一定の制約)	限定なし（活動区域は指定）	社会福祉法人への貸付等の業務では社員である社会福祉法人から連携法人への貸付等を本部経費の範囲内で認める。
(法人レベル) 合併 (施設レベル) 事業譲渡		<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営面、資金面も一体になることで、人事制度も含めて一体経営が可能 ○ 経営権、人事制度の変更につながるため合意形成に時間を要する。(合併は年間10件程度) 	(合併) ・社会福祉法人(事業譲渡) ・限定なし	・参加は法人の自主的判断だが脱退は困難	限定なし	<ul style="list-style-type: none"> ・同一法人であれば資金の融通は可能 ・事業譲渡の資金の融通は事例による

低

連携・結合の度合い

高

社会福祉法人の事業展開等に関する検討会 報告書（概要）

我が国の社会の人口動態を見ると、2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、その増加が緩やかになる。また、大都市とその郊外では高齢者が増加する傾向にある一方で、地方では高齢者が増加せず、減少に転じる地域もみられる。さらに、担い手となる生産年齢人口の減少が2025年以降加速する。こうした人口動態の変化に加え、血縁、地縁、社縁といった共同体の機能の脆弱化といった社会構造の変化が起きており、子育てや介護、生活困窮など、福祉ニーズがますます複雑化・多様化してきている。

このため、社会福祉法人が、法人の自主的な判断のもと、地域における良質かつ適切な福祉サービスの提供を可能とし、社会福祉法人の経営基盤の強化を図るとともに、複雑化、多様化する福祉ニーズに対応する観点から、住民に身近な圏域で様々な地域づくりの活動に参画する非営利セクターの中核として、福祉分野での専門性を生かし、地域住民の抱える様々な地域生活課題への対応を進められるようにするため、円滑に連携・協働化しやすい環境整備を図っていくべき。

○ 社会福祉法人の連携・協働化の方法

① 社会福祉協議会による連携や社会福祉法人の法人間連携

- ・ 社会福祉協議会の役割に鑑み、社会福祉法人の連携の中核として、都道府県域での複数法人間連携による地域貢献の取組を更に推進するなど、社会福祉協議会の積極的な活用を図っていくことが重要である。
- ・ 厚生労働省は、社会福祉協議会の連携の取組とも連携しながら、法人間連携を引き続き推進すべきである。

② 社会福祉法人を中核とする非営利連携法人制度の創設 **→具体的な制度内容は、次ページ**

- ・ 法人間連携の枠組みとして、社会福祉協議会を通じた連携や合併・事業譲渡があり、これらの方策についても活用できる環境の整備が重要であるが、社会福祉法人の非営利性・公益性等を踏まえつつ、社会福祉法人を中核とする非営利連携法人制度により、既存の方策の中間的な選択肢の創設を図るべきである。

③ 希望する法人が合併・事業譲渡に円滑に取り組めるような環境整備

- ・ 所轄庁が合併等の手続への知見に乏しいとの意見や、実際に法人が合併等に苦勞したとの意見等を踏まえ、合併や事業譲渡、法人間連携の好事例の収集等を行い、希望する法人向けのガイドラインの策定を進めるべきである。
- ・ 組織再編に当たっての会計処理について、社会福祉法人は法人財産に持分がないことなどに留意しつつ、会計専門家による検討会で整理を進めるべきである。

○ 連携・協働化に向けた今後の課題

- ・ 今後、福祉サービスの質の向上のためには、本報告書で提言した手法が実際に機能するよう、厚生労働省が関係団体と協力して取り組む必要がある。
- ・ 現行の社会福祉法人の資金等の取扱いについて、法人本部の運営に要する経費に充当できる範囲を拡大するべきとの意見や、法人内の1年以上の貸付を認めるべきとの意見があり、この点については厚生労働省において、必要性、実施可能性も含めた検討を行うべきである。

社会福祉連携推進法人(仮称)の創設(案)

良質な福祉サービスの提供と社会福祉法人の経営基盤の強化に向けた連携を促進するため、「社会福祉協議会や法人間の緩やかな連携」、「合併、事業譲渡」しかなかった社会福祉法人間の連携方策に、社会福祉法人の自主性を確保しつつ、連携を強化できる新たな選択肢の一つとして、社会福祉法人を中核とする非営利連携法人である「社会福祉連携推進法人(仮称)」を創設する。

社会福祉連携推進法人(仮称)

【社員総会】(連携法人に関する事項の決議)

↑ 連携法人の業務を執行

【理事会】(理事6名以上及び監事2名以上)

意見具申

(社員総会、理事会は意見を尊重)

【評議会】

(地域関係者(福祉サービスを受ける立場にある者、社会福祉に関する団体、地域福祉の実情を知る専門家(社会福祉士等)等)の意見の集約)

認定・監督

都道府県知事、市長(区長)、指定都市の長、厚生労働大臣のいずれか
※社会福祉法人と同様。事業区域等により決定

【連携法人の認定】 一般社団法人のうち、社会福祉に係る業務の連携を推進するための方針(「社会福祉連携推進方針」(仮称))の策定等、一定の基準に適合すると認めるものを所轄庁が認定。

【社員の範囲】 社員は、社会福祉事業を行っている法人、その他連携業務に関する業務を行う者(社会福祉従事者養成機関等)とし、社会福祉事業を行っている法人が2以上、かつ、社員の過半数が社会福祉法人であることを必須とする。

【業務・活動区域】 「社会福祉連携推進方針」(仮称)に盛り込んだ連携推進業務を実施。同方針には、活動区域も規定。

- ・ 地域共生社会の実現に資する業務の実施に向けた種別を超えた連携支援
- ・ 災害対応に係る連携体制の整備
- ・ 福祉人材不足への対応(福祉人材の確保や人材育成)
- ・ 本部事務の集約や設備の共同購入等の社会福祉事業の経営に関する支援
- ・ 社員である社会福祉法人への資金の貸付 等

- ※ 人材確保の業務の一環として、連携法人の社員(社会福祉事業を経営する者)が行う労働者の募集の委託について、一定の要件のもと、労働者の委託募集の特例を認める。
- ※ 連携法人は、上記連携推進業務以外の業務について、連携推進業務への支障を及ぼす恐れがない範囲で実施可能。社会福祉事業を行うことは不可。

【経費】 社員からの会費、業務委託費

【貸付業務の取扱い】 貸付を受ける社会福祉法人毎に、当該法人への貸付の内容を所轄庁が認定。原資として、社員である社会福祉法人から連携法人への貸付を、社会福祉法人の拠点から法人本部に繰入が可能な範囲を限度として認める。

【議決権】 原則1社員1議決権を有するものとし、一定の要件のもと、定款で別段の定めをすることができるものとする。ただし、社会福祉法人の議決権の総数が、総社員の議決権の過半数を占めていることが必須。

【代表理事】 都道府県知事等の認可が必要。

【合併】 連携法人の合併は認めない。

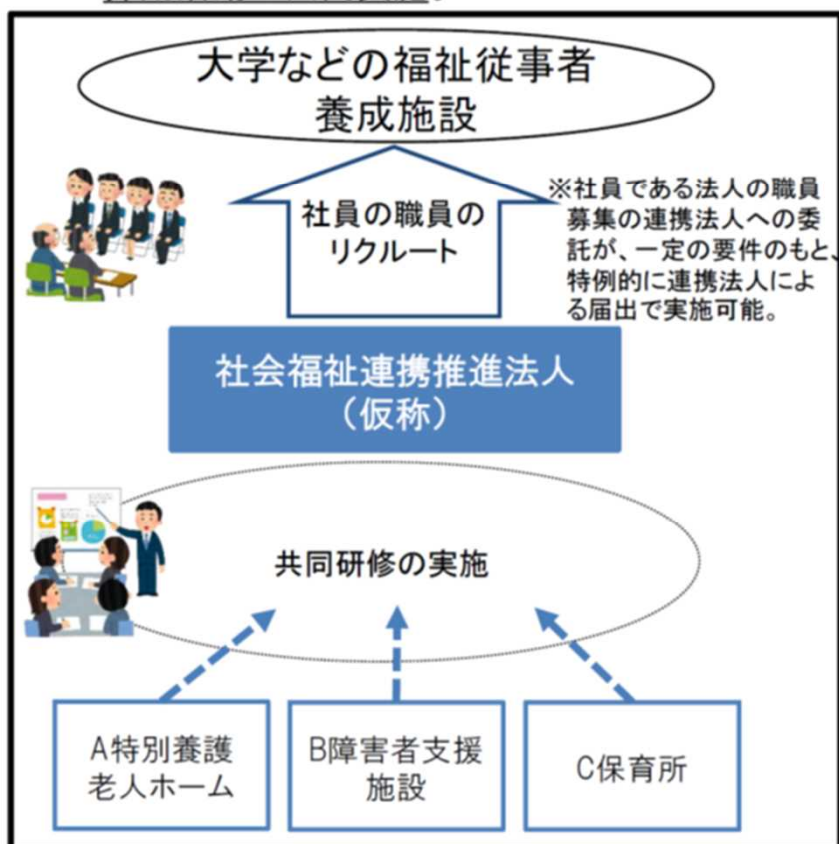
【地域の意見の反映】 地域関係者の意見を法人運営に反映するため、連携法人は法人内に地域の関係者等からなる評議会を設置し、評議会は法人の業務の実施状況の評価(当該評価結果については、法人に公表義務あり。)を行い、必要な場合は、社員総会及び理事会に対して、意見具申を行うことができる。また、意見具申を受けた理事会・評議員会は当該意見を尊重しなければならない。

法人が連携することにより経営課題等を解決する枠組み

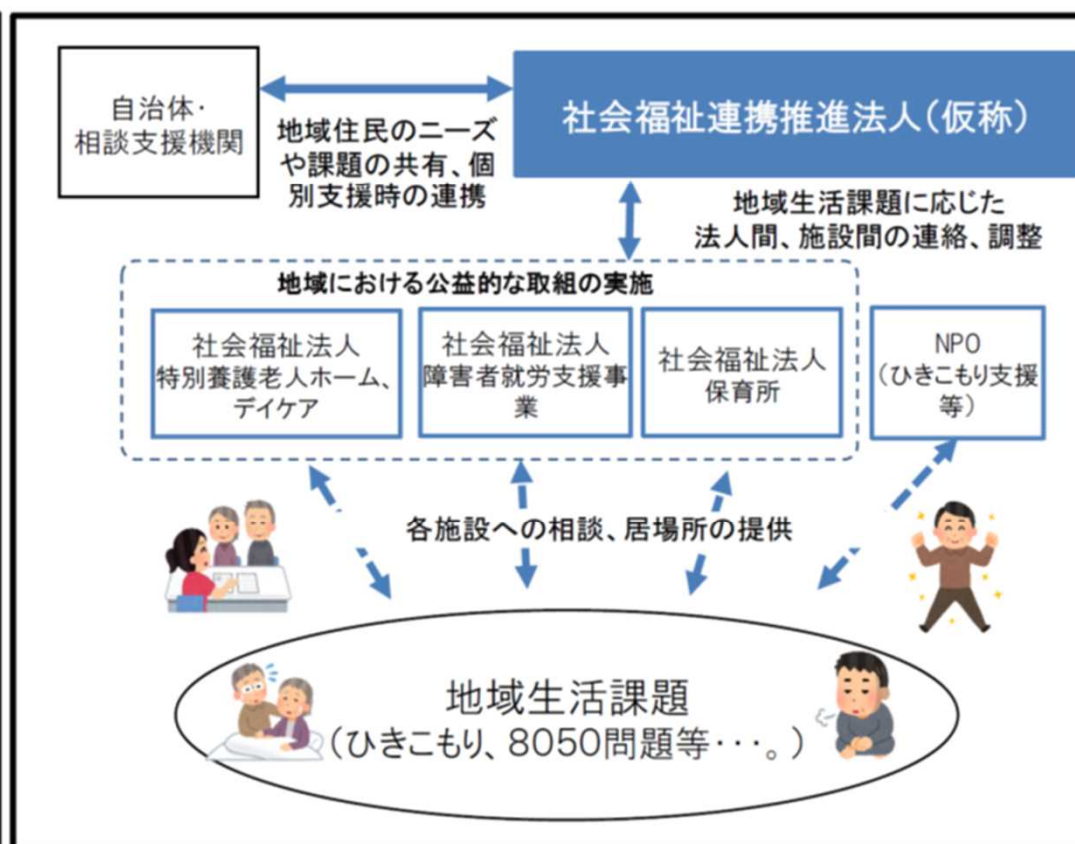
社会福祉連携推進法人(仮称)の業務のイメージ

- 地域生活課題や福祉サービスの提供のための課題に対し、社会福祉法人等の連携により対応する選択肢の1つとして制度化。
- 具体的な業務として、「地域共生社会の実現に資する業務の実施に向けた種別を超えた連携支援」、「災害対応に係る連携体制の整備」、「福祉人材不足への対応」、「設備の共同購入等の社会福祉事業の経営に関する支援」などが想定される。

(例)社員による職員の人材育成や採用活動の共同実施。



(例)各社員(施設)が連携して、地域の多様な福祉ニーズに対応

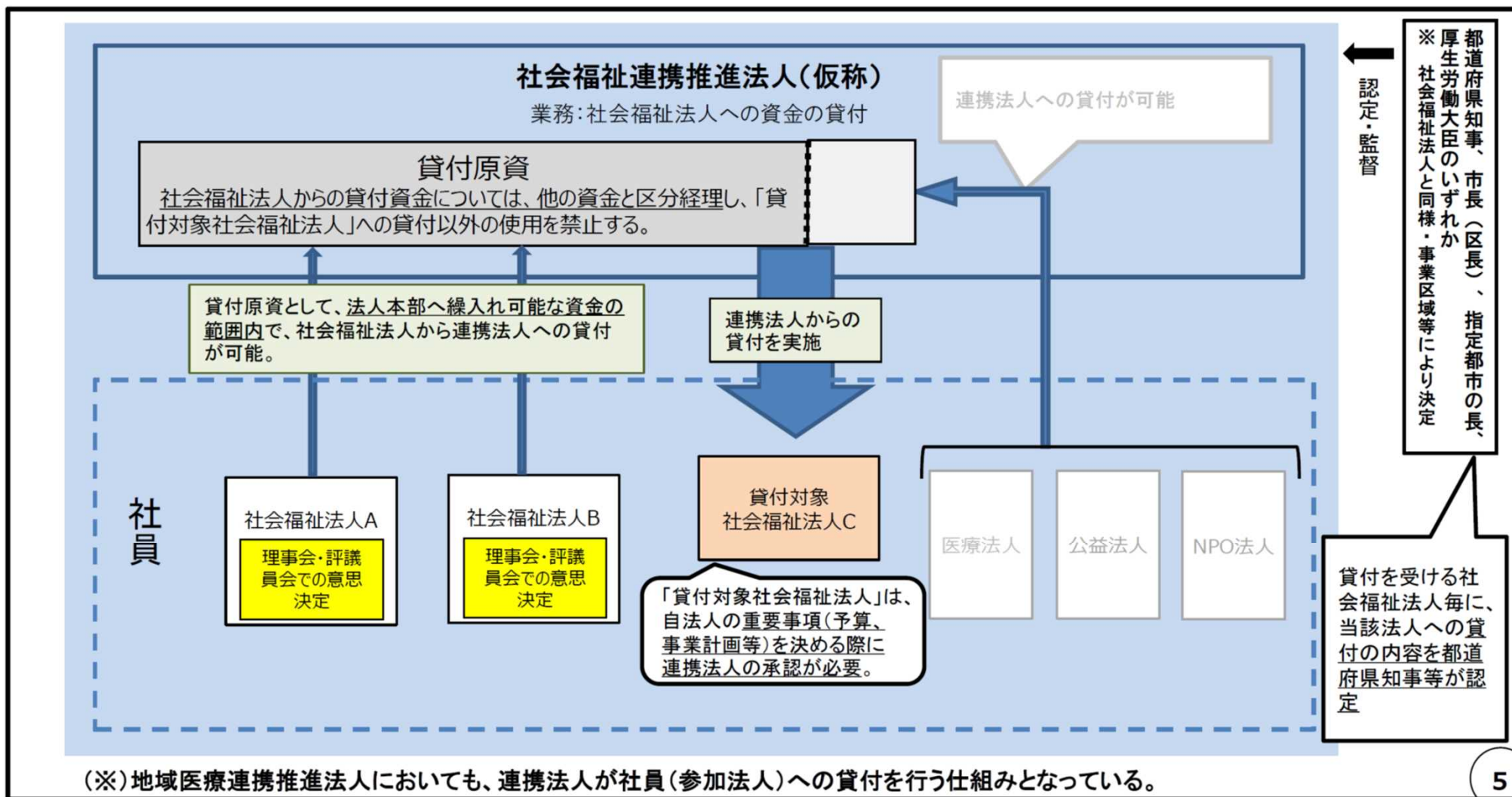


社会福祉法人への資金の貸付業務イメージ

社会福祉事業を安定的に行うために実施する連携法人から社会福祉法人への貸付の原資として、貸付対象ではない社員である社会福祉法人から連携法人への貸付を認める。

連携法人への貸付額は、当該社会福祉法人の拠点において経常活動収支差額が黒字かつ資金不足が生じない範囲等(法人本部への繰入れ可能額)の範囲で認める。

(※) 社会福祉法人から連携法人への貸付額は、社会福祉充実財産(法人全体における「活用可能な財産」から事業に活用している財産や運転資金などの「控除対象財産」を除いたもの)においては「控除対象財産」に当たる。



下線朱書き部分は前回からの変更点
赤枠は主要な検討部分、黄枠は概ね合意された部分

社会福祉法人会計基準検討会
(第5回)

令和2年1月28日

資料2

社会福祉法人における組織再編に関する会計処理について

社会福祉法人における組織再編の規定と会計処理について

社会福祉法における組織再編に係る規定の有無については、次のような状況になっている。

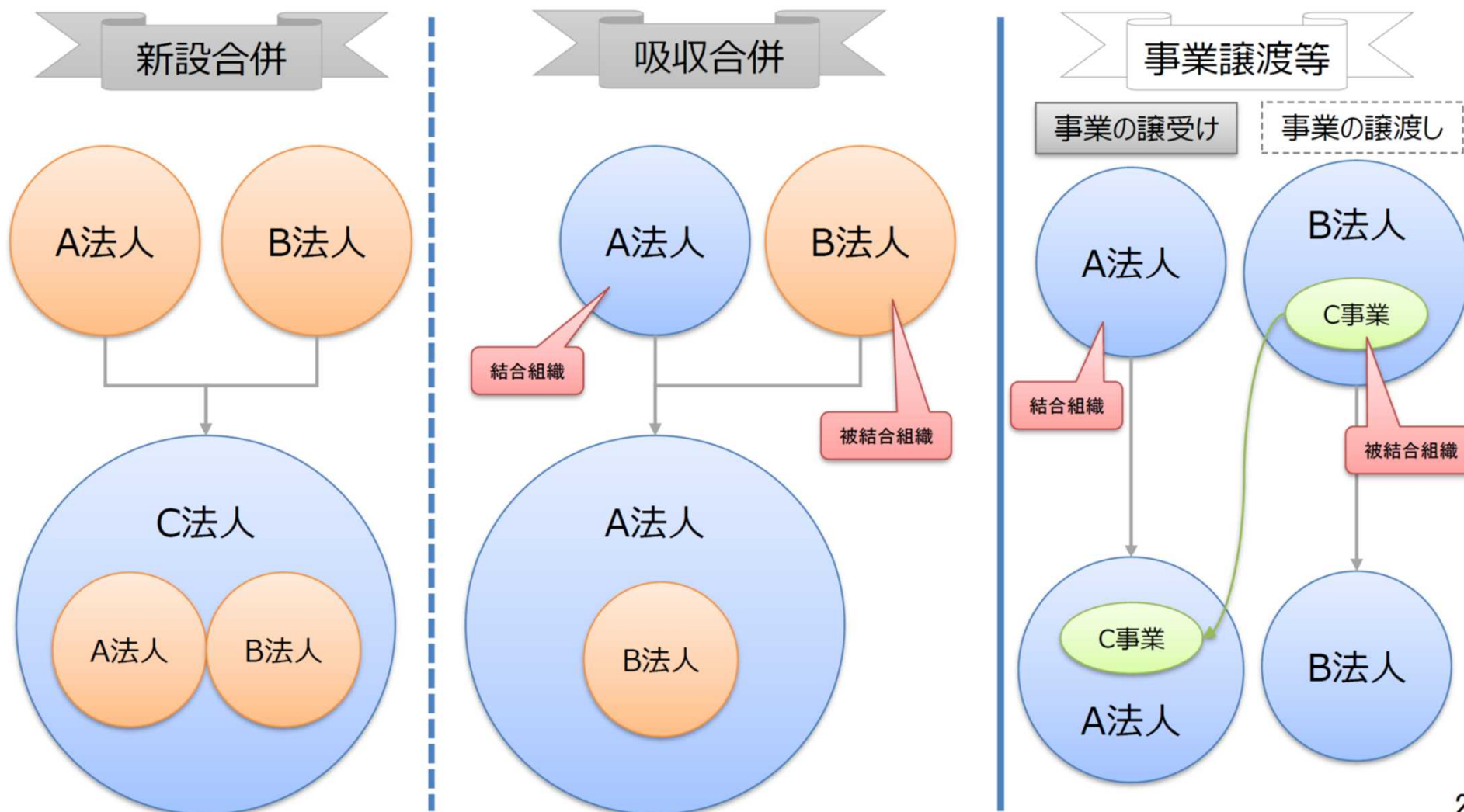
組織再編の種類	実施の可否	会計処理
合併 (新設・吸収)	○(法に手続規定あり)	検討が必要
事業譲渡等 (事業の譲受け及び事業の譲渡し)	○(組織法上の行為ではないため、法に手続規定はないが取引法上の行為のため、合意・契約により実施可)	検討が必要
分割	×(法に手続規定がなく、組織法上の行為としては実施不可)	－(検討不要)
子法人の保有(連結決算)	×(制度上、子法人保有を認めていないため実施不可)	－(検討不要)

1

合併・事業譲渡等に係る会計処理の基準を、社会福祉法人会計基準(省令)改正で手当予定

組織再編における「結合」

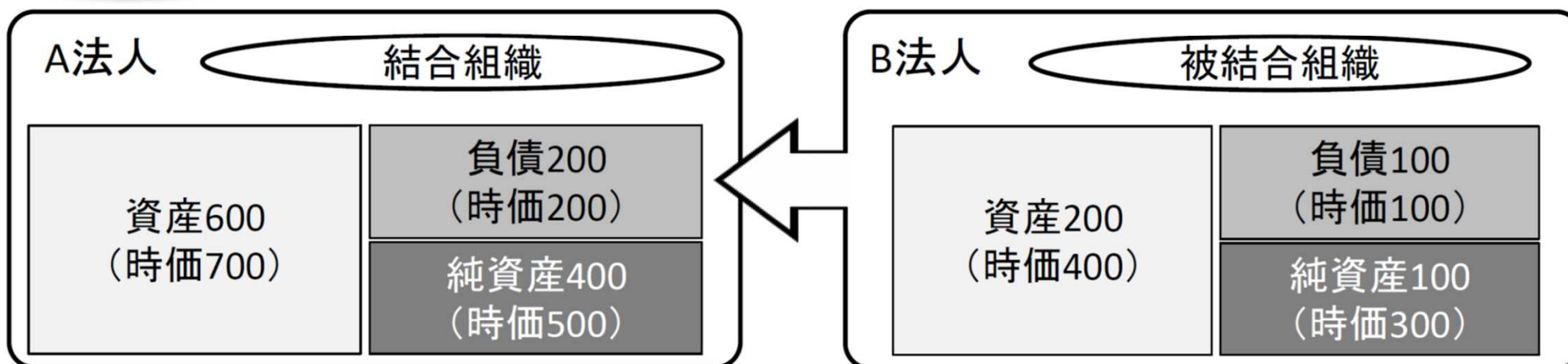
組織再編（合併、事業譲渡等）が行われると複数の組織が1つとなる場合があります、本検討会ではこのような場合を「結合」と表現する。



【論点3-1】「統合」の会計処理イメージ図

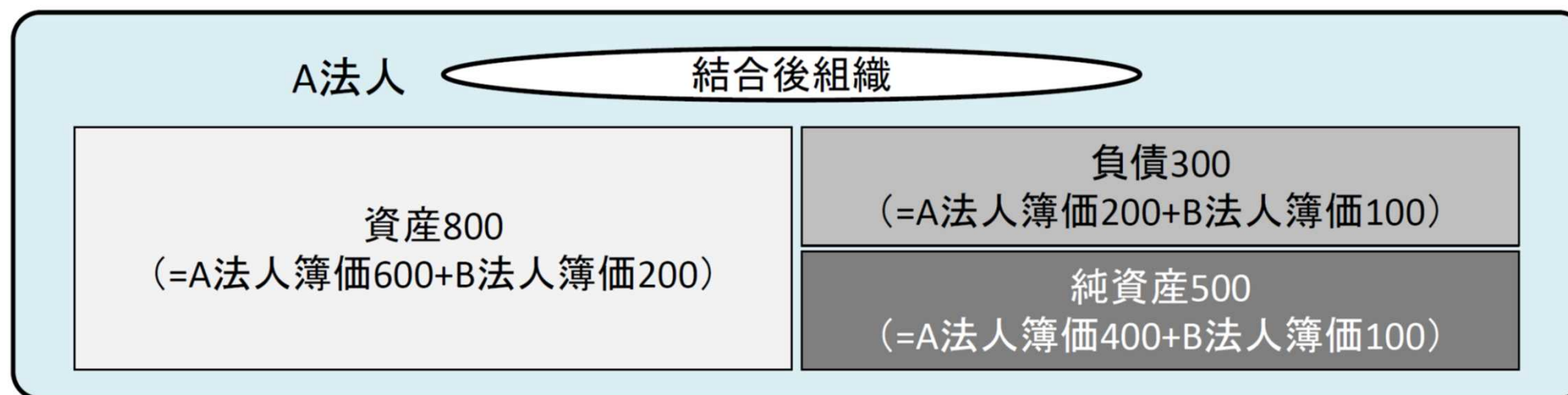
結合組織であるA法人が被結合組織であるB法人と結合した。

Before



結合

After



【論点4-3】「取得」時の支払い超過差額の会計処理

「取得」において、譲受事業の時価ベースの純額と支払対価には、事業そのものの価値が考慮されていないため差額が生じる。純額を超えた差額は、原則として無形資産としてはどうか。

想定される論点	会計処理の案	検討のポイント
譲受事業の時価ベースの純額を支払対価が超える場合の差額	① 原則として無形資産とする	差額を将来の事業の採算性として説明できる範囲に限り資産計上し、将来の収益と対応させる。 <u>同じ社会福祉事業を実施している営利法人と同じ会計処理になり、イコールフットィングの観点と整合的である。</u> 説明のためにしっかりした事業計画等の策定が必要となり、不適切な取引を防止できるのではないか。
	② 資産の取得原価に含める	資産を購入した場合と同じ結果になり、会計処理がわかりやすいが、固定資産がない事業譲受け(利用者、従業員、ノウハウ等)の場合の対応を検討する必要がある。
	③ 発生時の費用とする	会計処理が簡便だが、 <u>将来の収益の獲得又費用の削減に貢献しない支出、法人外への資金流出、など問題のある取引のような外観になるのではないか。</u>

【論点4-4】「取得」時の支払いが下回る差額の会計処理

「取得」において、譲受事業の時価ベースの純額と支払対価には、事業そのものの価値が考慮されていないため差額が生じる。
支払いが純額を下回る差額は、負債の定義に合わないため、発生時の収益としてはどうか。

想定される論点	会計処理の案	検討のポイント
譲受事業の時価ベースの純額を <u>支払対価が下回る場合の差額</u>	① <u>発生時の収益とする</u> ② 資産の取得原価に含める	時価ベースの純額と支払対価の差額が、将来の事業の採算性や <u>将来のリスクを加味した低廉の譲受けの結果であると捉えられるのではないか。その場合、収益と対応させることも考えられるが、負債の定義に合わないため、負債計上はしない。</u> 資産を <u>値引きで</u> 購入した場合と同じ結果のため会計処理がわかりやすいが、無償の譲受けの場合には資産を寄附された場合と違う結果になる。