

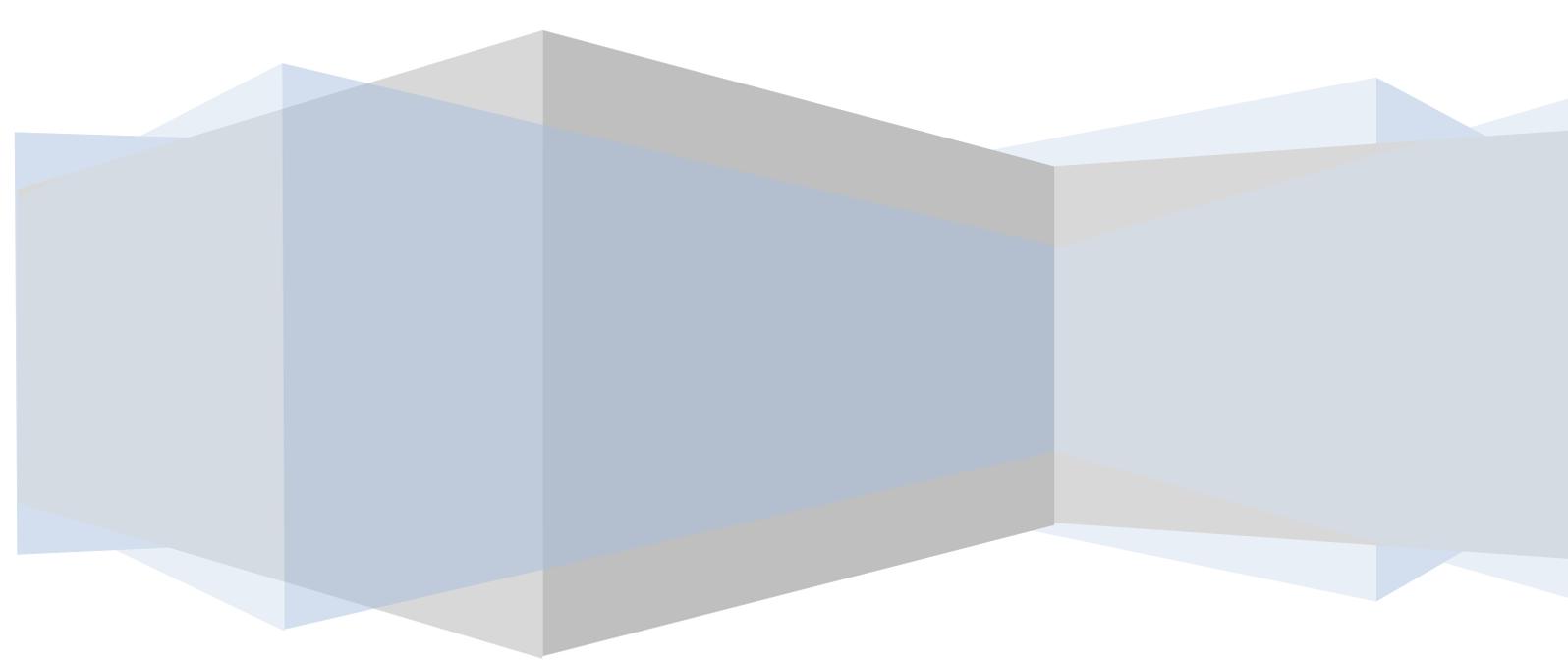
251659264251658240

社会福祉法人のコンプライアンスとは？

法令遵守が今なぜ大切なのか

講師 税理士・社会保険労務士・行政書士

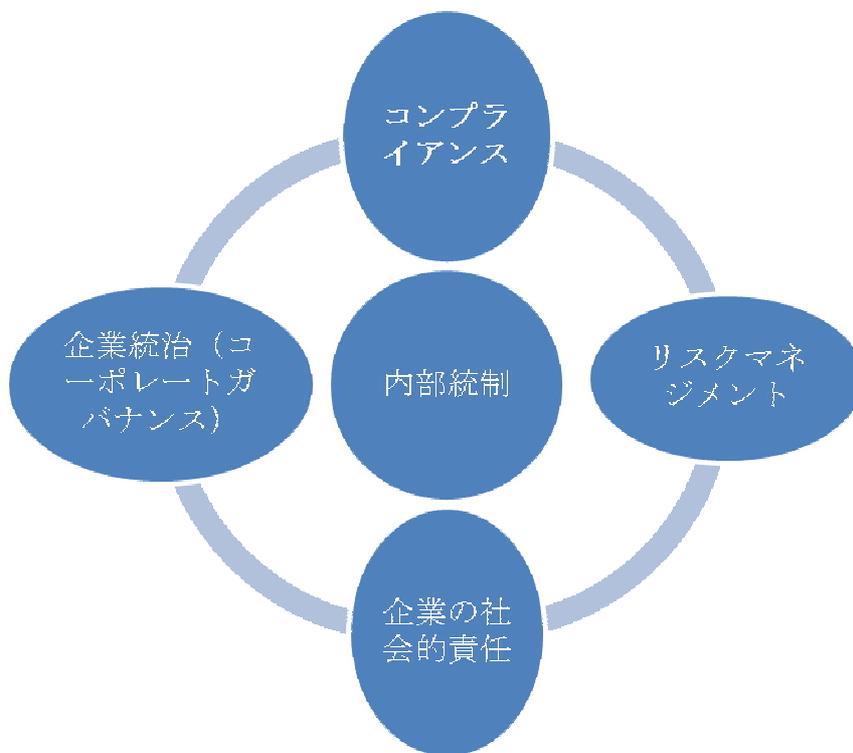
林税理士社労士事務所所長 林 敦子



社会福祉法人のコンプライアンス（法令遵守）とは？

平成24年3月19日
税理士・社会保険労務士・行政書士
林 敦子

社会福祉法人のコンプライアンスとは



福祉サービスは、制度サービスであり、民間の非営利組織として公的補助、課税免除により成り立っている。

コンプライ Comply + with（希望、要求、条件、方針などに従う、応じる、適合する）

簡単に言うと

「サービスの利用者、取引先、職員等の期待に応えるために、法令の順守に加え、倫理や社会貢献等に配慮した行動をする」といえましょう

具体的なプラン案

ニュースにより企業の不祥事が多く報道されています。

内部統制という言葉もご存知の方も多いと思います。

内部統制とは、組織の内部で一人一人が違法行為や不正を凶らずに業務を正しく遂行するように業務を適正化し、組織を統制していくための仕組みのことです。具体的には、業務ごとに基準やルールを定め、それに基づいて評価、活動、モニタリングを行うプロセスを指します。

コーポレートガバナンスともよばれ内部統制の具体的な目的、手段が

コンプライアンス（法令遵守）

企業統治（コーポレートガバナンス）

企業の社会的責任（CSR）

リスクマネジメントなのです。

○コンプライアンス

遵守すべきルールの周知徹底

遵守すべきルール（法令、経営理念、社会的ルール）を理事はもとより職員一人一人にいたるまで正しく認識し、逸脱しないようなマニュアル策定、周知徹底の体制作りが求められます。

職員が勝手にやったことではすまされなくなってきています。

法人が法令や定款、各種規則規定により例えば職員が不祥事を働いた場合でも経営者が、職員に法令を遵守させる義務があり、法人内の管理体制を構築していないことに対して責任を負う必要があるのです。

また、介護保険の指定申請などの不正行為などが相次いだ時期などもあり、介護事業そのものから撤退を余儀なくされた会社もあります。社会福祉法人のみならず、企業の信用を築き上げるのは並大抵のことではありません。良い評判はじわじわと広がるものですが、悪い評判というのはあっという間に広がるものなのです。

もしコンプライアンスに反する行為で問題になり公にされてしまえば、長年にわたり、経営者、職員が苦勞して積み上げてきた信用、信頼は一瞬のうちに崩壊してしまうのです。

コンプライアンス違反として昨今よく耳にする例として
談合 業者との癒着 賄賂 裏金ねん出 過重労働によるうつ病
資金流用 食料品の偽装隠ぺい問題 貧困ビジネス
不正受給 消防法違反 個人情報漏えい 飲酒運転
信用失墜するよう刑法犯罪 労災隠し 社会保険労働保険未適用
偽装請負 サービス残業 下請法違反 社内いじめ セクハラ パワハラ
脱税 保険金不払問題 リコール隠し 不当解雇
反社会的勢力に対する利益供与 老人や障害者または児童への虐待
日雇い派遣 土壌汚染などの環境汚染 公害などがあげられます。

一般的にコンプライアンス違反の起こりやすい環境及び体質として

消費者の安全より利益優先の考え方

秘密主義 わからなければいいというモラル意識の低さ
同族経営 ワンマン経営 信賞必罰違反に対する罰則や規定がない
殿様商売 縁故採用 天下り職員 行き過ぎた成果主義

内部統制を考える上で、本日のテーマでもあるコンプライアンスは最も重要なことと認識していただければと思います。

リスクマネジメント

社会福祉法人経営については、そもそも福祉サービスが社会的弱者であることから、身体能力、判断能力の十分でない利用者に対して行うものであり、介護事業者は、サービスの提供を受けるものの心身の状況を把握し適切なサービスをする契約をしています。

よって万一、事故があった場合、適切な配慮に欠けていると判断された場合安全配慮義務違反、不法行為（使用者責任）によるものとしての損賠賠償義務があります。サービス提供の過程においても常にリスクを抱えているといえましょう。

例

利用者間のトラブル
外出同伴のトラブル
トイレ解除のトラブル
誤嚥、処置のトラブル

リスクの管理方法

事故につながる恐れのある危険に気が付く（どこで？原因サービスそのもの、職員配置、建物設備）

事故リスクの把握 インシデントレポート ヒヤリハット報告（例示）

苦情解決制度など利用者からの苦情、要望、意見をとりあげる。

他施設の事故の例も含めて情報をすべての職員に共有してマニュアル化する。

リスクマネジメント委員会

マニュアル作成 事故発生防止のための職員に対する定期的な研修（定期的に時間を決めて）

● 市町村に報告されているケース

1	転倒	例：歩行中の転倒、座位を保てず転倒
2	転落	例：車いすからの転落、ベッドからの転落
3	誤嚥 誤飲	例：飲食物以外にも だ液などの誤飲もある
4	介護ミス	例：おむつ交換時の骨折、 利用者の表皮傷つけ
5	食中毒 感染症	例：ノロウイルスによる 食中毒、インフルエンザ などの感染

その他：褥そう、誤薬、利用者同士のトラブルによるケガ、物損事故など。

因果関係が分かりにくいものは、含まれない可能性もあり、実態は変化することもある。

リスクには対利用者だけでなく様々なリスクがあります。

リスクを把握し組織的にコントロールする仕組みを作ります。

規定、委員会の設置 経営陣から末端職員まで徹底周知する仕組みが望まれます。

天災リスク

感染症リスク

事故リスク

不正行為リスク

個人情報・経営情報漏えいリスク

労務リスク 虐待リスク（高齢者虐待防止法など）



着服 横領



情報漏えい



セクハラ パワハラ

なぜこのように不祥事が多くなってきたのでしょうか。

一面には経済特に労働環境が著しく変化したことによるものとされています。長引く不況などにより、終身雇用は崩壊した結果、非正規社員の増加などにより教育訓練の機会の減少、会社への忠誠心の希薄化、品質サービスに対する誠実さの欠如が生まれてきています。

また、現在はインターネットなどの発達により、労務関連のトラブルについて労働者と使用者との間のトラブルが増加しています。

セクハラ、パワハラなどの問題も対応を法人でしておかないといざ問題が起きた時に法人の責任となってしまう可能性もあります

解決策として。以下のようなことが一例としてあげられます。すでに取り組んでいる法人もそうでない法人も改めてリスク管理体制を考慮していただけたらと思います。

サービスの質の向上と苦情解決を有機的に組み入れる

事業者間、事業者と利用者との間のコミュニケーションの確立

例 ヒヤリ・ハット事例や利用者の要望等を考慮し事故などのトラブル予防

リスク対策委員会設置

それぞれのリスクに対応した指針及び規定の策定などのリスク管理体制が求められます。

○法人の社会的責任（CSR）

社会福祉法人は、一般企業より非常に高い社会的責任を担っているといえます。

高い社会とくに地域貢献を維持するための工夫が求められます。例として以下のようなことがあげられます。

誠実な利用者対応 利用者の権利擁護 個人の尊厳に配慮した良質なサービス
地域社会参加や、地域貢献 地域における福祉システムの基盤的システムとして地域と連携・協働して地域課題に取り組む。 ボランティア活動支援
安全や環境に配慮した職場環境づくり エコ活動

○コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスとは、一般企業でいう企業統治をいいます。

例として次のような整備が必要です。

経営者の役割 法人の法人理念 運営方針などを定める理事会の役割明確化
事業関連者に対し不利益を働いていないか監視体制の整備
理念や方針に従い、透明性のある経営であることを経営者が説明
情報開示機能

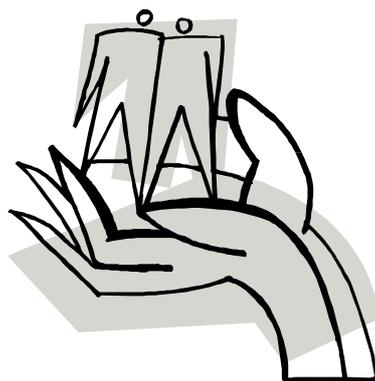
課題

行政の指導と保護のもと利用者のニーズより行政を意識したサービス
非効率性 閉鎖性 コスト改善意識の不足
経営改革のモチベーション不足

修正

経営の効率・安定化 良い人材の確保育成 人権の尊重 良質なサービス提供への取り組み
社会的ルールの遵守、情報公開 説明責任 サービス管理体制の充実
利害関係者との適切な関係、地域との共生

- 第一部 具体的に問題となる事項 指導監査事例より
- 第二部 人材が命の社会福祉法人の労務管理
- 第三部 社会福祉法人会計改正、福祉業界改正に向けて



第一部 具体的な問題となる事項 指導監査事例から

社会福祉事業は、大きな流れとして行政による措置厳しい規制指導から事業者と利用者との契約による自律的な経営へと移行が進んでいます。



一方税制上の優遇措置や補助金等公費が投入されている公共性の極めて高い法人であることから、一定の範囲期間において法人の適正な運営を担保する意味から行政官庁による定期的な指導監査が実施されています。

目的

社会福祉法 56 条

適正な法人運営と円滑な社会福祉法人事業の経営の確保を図る目的
法令遵守、適正なサービス運営

平成 23 年については、東日本大震災を踏まえ、非常災害に対する安全対策(避難訓練等)や備えについても大事なポイントです。

具体的な例としては次の添付資料を見ていただくとして
社会福祉法人にあるまじき行為とはどういう行為をいうのでしょうか。
例えば

聖職としてあるまじきものがあげられると思います。

児童への暴言、手を上げるなどの不適切行為があっても問題を先送り
法人内部の理事または職員などによる資金流用横領 預り金の流用
介護職員、看護職員などの水増しによる報酬請求
社会的弱者である障害者、老人、児童への体罰、ネグレクト、
虐待、心理的虐待
身体拘束については緊急性、切迫性、非代替性、一時性の三要件を満たした場
合説明書に解除予定日を記載し説明が必要 廃止の取り組み
資金外部流出



第二部 人材が命の社会福祉法人の労務管理



社会福祉法人労務の特徴

福祉サービスは労働集約性が非常に高い

社会性、公共性が高い

地域、家庭、医療との連携

時間帯による繁忙の差

国の財政は厳しいが市場は少子高齢化により拡大する。

比較的給与水準が低い（福祉施設介護職員男性平均5年22万5千円

女性平均5年20万4千円

○女性の割合が多い（介護労働安定センター調査によると介護従事者の78.4%が女性）

○年齢層は平均年齢42.6歳（50歳代が一番多く次いで40代30代と続く。男性は20歳代が多く女性は40歳代が多い これも介護労働安定センター調査のため保育園などはもう少し年齢層が下がる）

○離職率が高い。

勤続年数は1年以上2年未満が21%と最も多く3年未満に50.7%と半数以上を占める。

若い世代ほど勤続年数が短い傾向にある。

○介護業界全体の正社員の割合は51.3% 社会福祉法人はもっと高くなっている。 全体的に非正規社員の割合は増加傾向

○夜勤などがありメンタルヘルス対策が重要（夜勤のある交代制勤務職員では日勤の職員に比べ約3.3倍の不眠や抑うつリスクが高まる傾向にある（働く世代の睡眠実態調査による）

対象がハンディを持っている方のため尊厳、権利を尊重することが常態となり知らず知らずのうちに働く職員のストレス蓄積、メンタルヘルスに犠牲が生じているケースも考えられます。

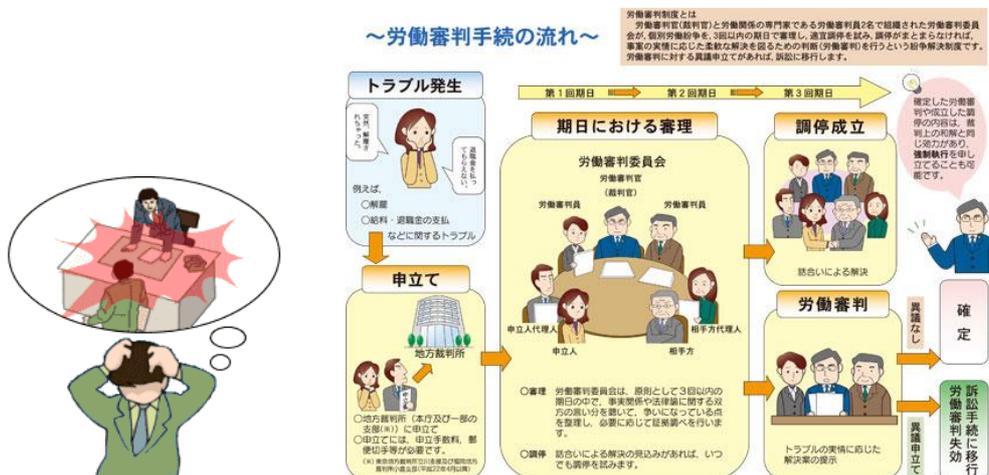
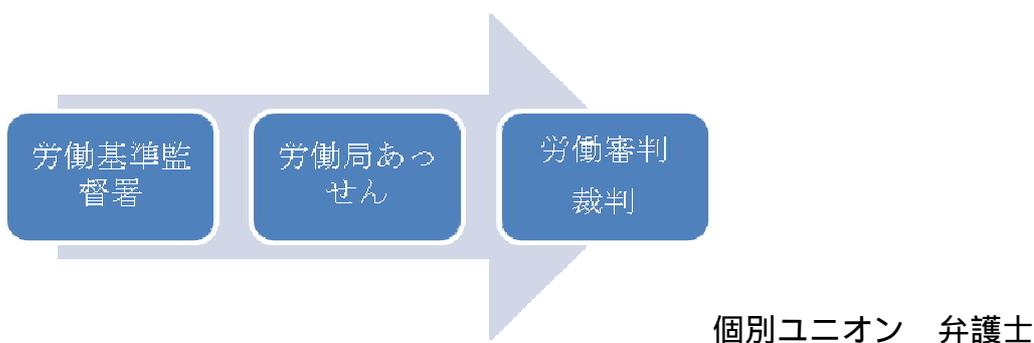
昔と異なり今はメンタルヘルス対策が重要なポイントになっています。

また厚生労働省の調査によると精神障害等の請求件数の多い職種

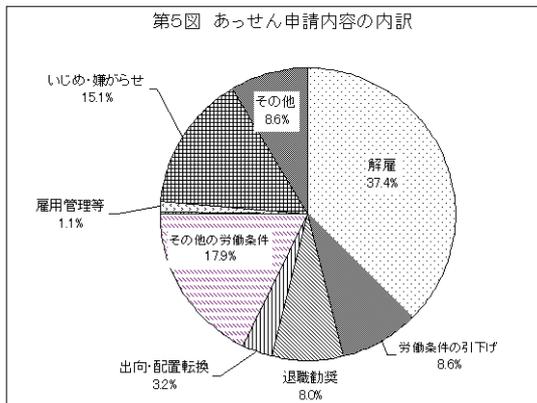
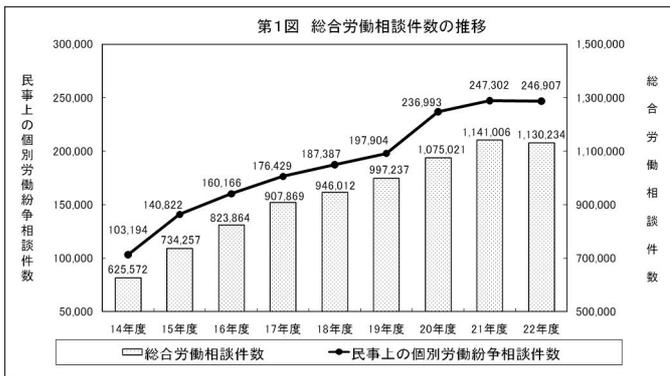
- 1位 社会福祉 介護
- 2位 医療
- 3位 情報サービス業となっています。

メンタルヘルス白書での企業調査によるとメンタルヘルスにより1か月以上欠勤・休職している企業が63.5%も存在しています。
 人数は一人が3社に1社 1から3人に6割超が分布しています。
 一方精神障害等にかかわる労災請求・決定件数は1181件支給決定は308件と年々増加し過去最高となっています。

また労働者と使用者との間の労務トラブルが急増しています。



平成22年度のあっせん申請内容の内訳を見ると、『解雇』に関するものが37.5%と最も多く、『いじめ・嫌がらせ』が14.4%、『労働条件の引下げ』が8.3%と続いている。件数は前年度と比べて減少したが、割合としては、『解雇』に関するものが減少、『いじめ・嫌がらせ』などが増加し、紛争内容が多様化した傾向は、相談内容、助言・指導と同様です。



労働基準監督署への未払賃金の是正勧告のデータ

是正企業数は1,221企業、対象労働者数は111,889人、支払われた割増賃金の合計額は116億298万円である。企業平均では950万円、労働者平均では10万円である(表1)。そのうち、1企業当たり1,000万円以上の割増賃金の支払が行われた事案をみると、是正企業数は162企業(全体の13.3%)、対象労働者数は55,361人(全体の49.5%)、支払われた割増賃金の合計額は85億1,174万円(全体の73.4%)である。企業平均では5,254万円、労働者平均では15万円である(表2)。



使用者が明示的に所定時間外の残業命令をせずに労働者が作業をした場合でも、黙示の残業命令があったと判断される場合には、労働時間に当たることになります(黙示の指示)

労働基準監督署 通常是正勧告 →

従わないケースや悪質なケースは書類送検

社会保険 労働保険も未加入の場合大きなリスクがあります。

社会保険 労働保険にも保険調査があり、監督機関の調査も厳しくなっています。未加入で保険料の遡及納付を求められる場合2年分となり負担はとてつもなく大きな金額となります。

豊国工業事件の場合

会社は社員を社会保険手続きせずに雇用 元社員は国民年金
国民健康保険に加入し6年後退職



退職後社員が損害賠償請求

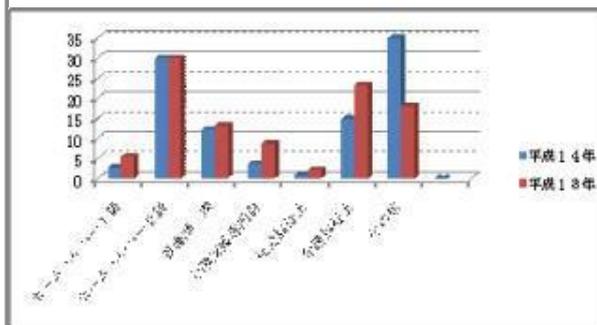


加入義務があったのに加入させなかった会社が違法 労働契約上の債務不履行にあたる。加入していれば支払いを免除されていた国民年金国民健康保険の合計から厚生年金に加入していれば給付を受けられた金額の合計額から厚生年金加入していたら支払う保険料の金額を控除した387万円の損害賠償を認める判決が下された。

介護労働者基本属性



- 29歳まで
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代



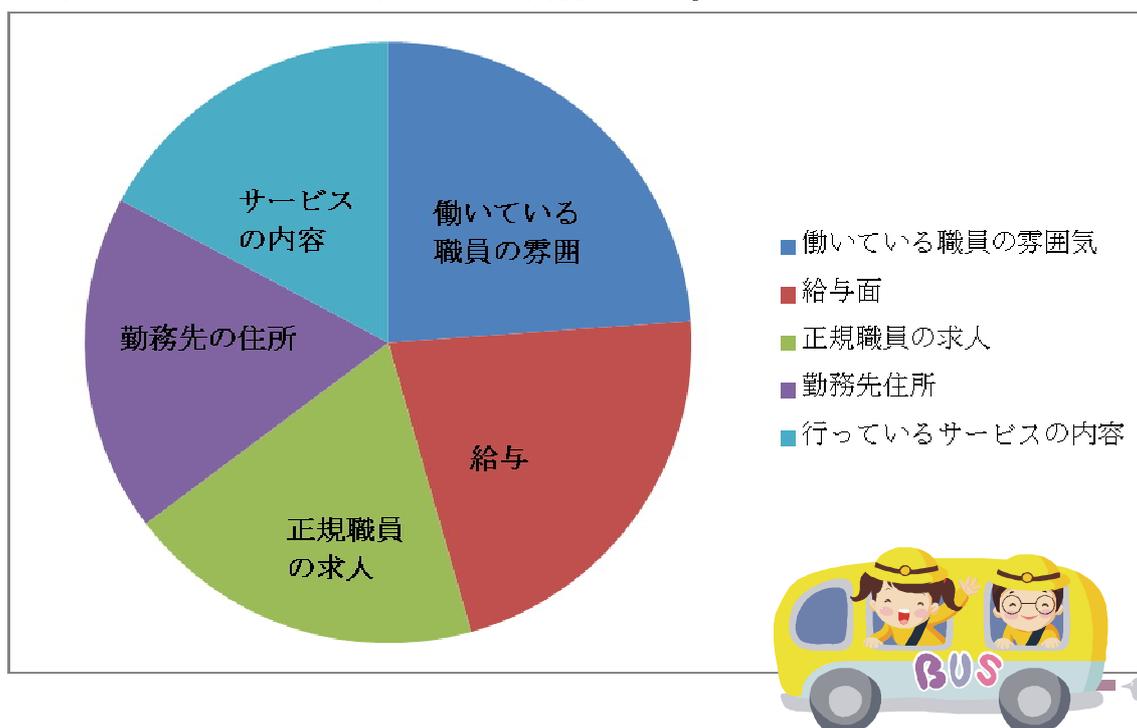
社会福祉法人 労務対策チェックリスト

職員全員（パート含む）に労働条件通知書を交付していますか？	
非常勤職員の労働条件通知書に昇給、退職手当の有無、賞与の有無を記載していますか	
退職する職員から必ず退職願を提出してもらっていますか	
有期契約をする職員に対し、労働契約締結時に更新の有無を明示していますか	
有期契約職員が契約更新する場合必ず更新の都度労働条件を文書で交付して説明していますか	
有期契約職員でも1年を超えて雇用している人の契約更新をしないときは契約満了日の30日前までに予告をしていますか	
65歳までの雇用確保する制度（定年年齢の引き上げ、継続雇用制度、定年の定め廃止のいずれかの措置）を講じていますか	
就業規則は職員が周知していますか 書面で交付していない場合各作業場で常時閲覧できるような状態にしてありますか	
就業規則の策定、改定に当たり過半数職員代表者の意見を聞いていますか 過半数職員代表の選定の仕方は挙手、投票など民主的な方法により選出しましたか	
労働者名簿、賃金台帳、タイムカード（出勤簿）を整備していますか タイムカードを3年間保存していますか	
法定労働時間労働させる場合三六協定を締結し労働基準監督署に有効期間を定め期限までに再締結をして提出していますか	
1か月以内の変形労働時間制を導入している場合、就業規則または労使協定により定めていますか	
1か月以内の変形労働時間は労働日及び労働日ごとの労働時間を事前にシフト表などにより具体的に定めていますか	
交代勤務を行う場合就業規則において始業及び終業の時刻、休憩時間、就業時転換に関する事項を定めていますか	
休憩時間は勤務の途中で与えていますか	
振替休日を採用する場合、前もって就業規則などに休日振替の具体的自由と事前に振り替える休日を特定して行っていますか	
宿直・日直の勤務については所轄労働基準監督署の許可を受けていますか	
休職や復職の規定を設けていますか	
1か月以内の変形労働時間制を導入していても法定労働時間を超えた時	

間を正しく算定し時間外割増賃金を支払っていますか	
業務上の研修時間は労働時間とカウントしていますか	
ヘルパーの移動時間、業務報告書記載時間、待機時間は労働時間とカウントしていますか	
パートにも有休休暇を付与していますか	
パートでも通常の労働者の労働時間の4分の3以上であり常用的雇用であれば社会保険に加入していますか	
パートでも31日以上雇用の見込みがあり州20時間以上雇用しているものには雇用保険の対象としているか	
子の看護のため小学校就学前の子供の病気怪我のため一人なら年5日二人以上は年10日まで看護休暇を取得できるように規定してありますか	
家族が要介護状態の場合、対象家族が一人なら年5日二人以上なら年10日まで介護休暇を取得できるように規定していますか	
3歳までの子を養育するものに対し勤務時間の短縮制度、労働者から請求があった場合の所定外労働時間の免除の制度がありますか	
給食代、懇親会費、互助会費、組合会費等賃金の一部控除をする場合は賃金控除協定を結んでいますか(24協定)	
管理監督者といっても深夜の割り増し賃金は支払っていますか	
衛生推進者(10人以上50人未満)を選任していますか 50人を超える事業場は衛生管理者を選任していますか 労働基準監督署に選任報告書を提出していますか 衛生委員会を設置していますか	
常時50人以上3000人以下の労働者を使用する事業場は産業医を選任し、労働基準監督署に産業医選任の届け出を提出していますか	
職員雇い入れ時に健康診断。1年に1回定期健康診断を実施していますか(50人以上の労働者を使用する場合所轄の労働基準監督署に定期健康診断報告書を提出)	
パートでも週所定労働時間が通常の労働者の4分の3以上の職員は定期健康診断の対象にしていますか	
深夜労働をする職員は半年以内に1回定期健診を実施していますか	
介護等常時腰部に著しい負担のかかる作業に従事する職員に対しては半年に1回定期的に医師による腰痛の健康診断を実施していますか	
調理調乳従事者に対し雇い入れ時、毎月検便を実施していますか	
健康診断後異常な所見があった職員に対し医師等から意見を勘案し作業環境の改善 医師による保健指導を実施したか	
健康診断個人票、面接指導結果等の記録を5年間保存したか プライバ	

シーの配慮	
妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合は時間外、休日、深夜労働をさせないようにしていますか	
妊娠中または出産後1年以内の女性職員から申出があった場合には保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保していますか	
利用者または家族からの苦情は必ず報告体制をひいているか	
訪問介護などで利用者からの求めに従い法令以外のサービスを提供していないか	
現場における公序良俗違反（利用者からのセクハラ暴力も含む）はすべて報告する体制が整えられているか（秘密保持を尊重）	
セクハラ パワハラ対策措置を講じていますか 相談窓口がありますか	
妊娠中の職員が請求した場合は他の軽微な作業に従事させていますか	
長時間労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施していますか	
退職予定の職員の有休消化を認めているか	
解雇については、社会通念上相当な理由がない場合無効とされます 就業規則に解雇事由を具体的に記載してありますか	

福祉の職場を選ぶ際に重視しているポイント（福祉業界合同採用試験エントリー者アンケート2009年473人回答による）



社会福祉法人会計改正と福祉業界の改正について

福祉ビジョン2011より

現状の福祉課題

貧困、孤立、虐待、自殺、DV など生活課題

少子高齢化 経済社会の変化により家庭、地域社会、企業の相互扶助関係の欠如 (つながりの欠如)

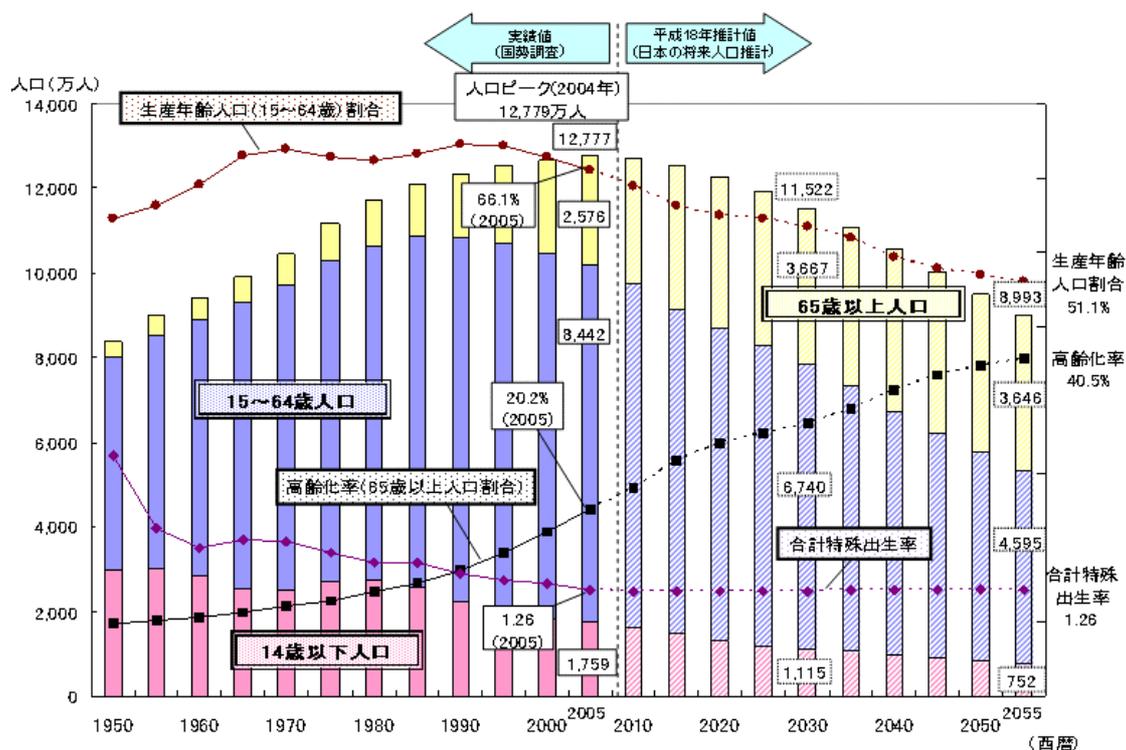
(新聞記事より具体例2例)

求められる変革

制度内福祉サービスの改革 (サービスの縦割り改善)

制度外福祉サービスの活動・実施 (福祉の制度の隙間の部分への対応)

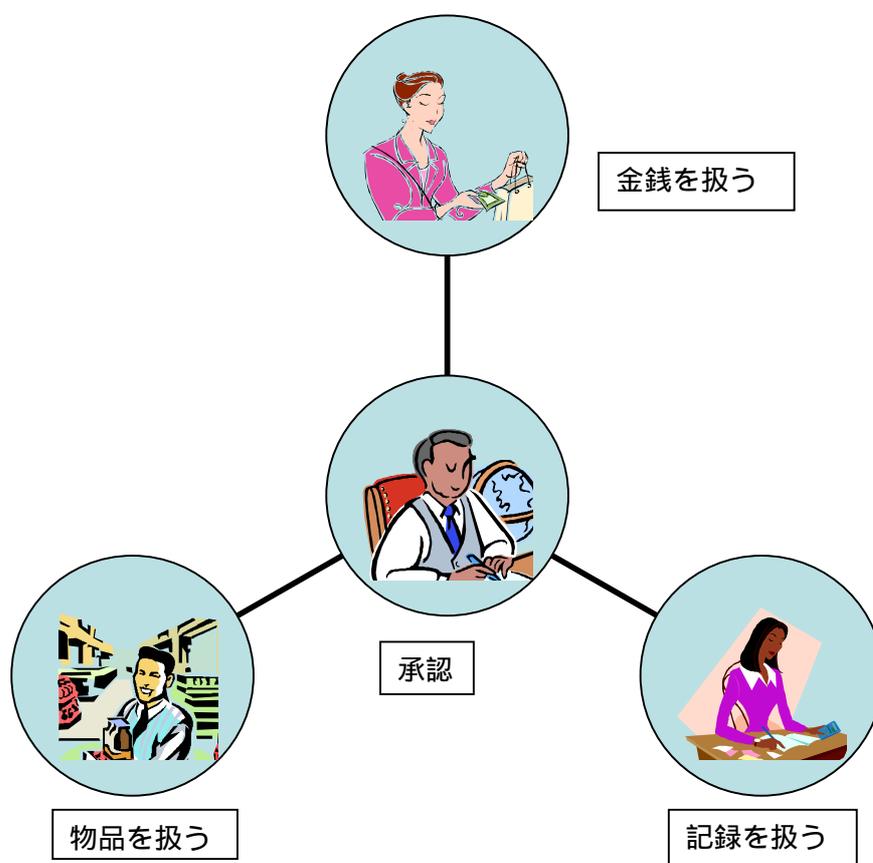
住民・ボランティアの主体的な参加環境の整備 要援助者が深刻な状態に陥らないようにする機能



今後考えられる影響と対応
こども園 幼保一体化
2013年障害者総合福祉法施行予定

社会福祉法人の会計について

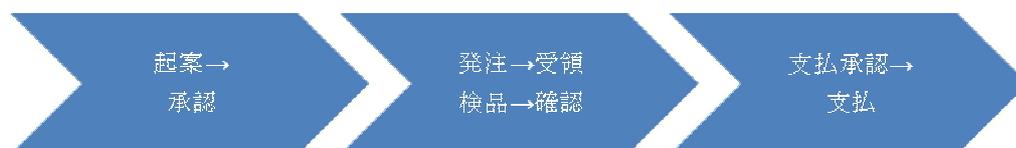
会計におけるコンプライアンスの確立のために
作業の分解による内部牽制制度



会計責任者は理事長が任命すること。 会計責任者は取引の遂行、資産の管理及び帳簿その他の証憑書類の保存等会計に関する事務を行い、または理事長が任命する出納職員にこれらの事務を行わせる（会計責任者と出納職員の兼務は不可）

権限の委譲に基づく牽制機能（契約担当者 契約方法）
一般競争入札、指名競争、随意契約
施設の利益相反取引・自己取引範囲、関連当事者との関連の明確化（今回の会計改正にも強く表れている特徴）
現金・預金の管理体制（支払手段・回数・承認時期）
原則として預金より支払、一括または定時払い、承認時期は発注前と支払い前
施設利用者から預かる金銭等は法人にかかわる会計とは別途管理すること。
ケアハウス、有料老人ホーム等で将来のサービス提供にかかわる対価の前受け分として利用者から預かる金銭は法人にかかわる会計に含めること

支払に関する行為に至るまでの一連のフロー（適正な手続き管理）
入金した利用者からの収入から直接支出しないこと。



証憑書類の記載・整備・保存（社会福祉法人は書類が命）

起案（稟議書） 発注書 納品書 請求書 承認書 請求書

第三者によるオンブズマン制度 外部監査 第三者評価制度

社会福祉法人新会計基準 運用指針より

Q そもそも何で新社会福祉法人会計に変える必要があったの？

社会福祉法人は会計ルール併存により事務処理が煩雑、また比較可能性という意味では計算処理が異なるという問題点 利害関係者にわかりづらい



社会福祉法人が行うすべての事業（社会福祉事業、公益事業、収益事業）を適用対象とする。

一元化により簡素でありながら法人の経営実態を正確に反映した、利害関係者にとってわかりやすい財務諸表を作成 経営分析を可能とする。

新たな会計手法の導入

1年基準 金融商品の時価会計 リース会計 退職給付会計

事業区分 拠点区分 サービス区分の設定

