

令和7年度 指導監査の結果について（指導監査課）

【主な指摘事項】（会計・経理）

- ▶ 予算不足に対し補正予算が組まれていなかったり、定款に定める手続きを経ずに補正予算を編成している事例がありました。
 - ・理事会・評議員会で決定した予算額は、法人の正式な予算額になるため、決算上の予算額を同額になります。変更する場合は、定款に定める手続き（理事会の承認、又は理事会の決議を経て評議員会の承認）を経て、補正予算を編成してください。
- ▶ 小口現金の運用について、適正な管理が行われていない事例がありました。
 - ・公私混同を避け適正な現金管理を行うために、原則として職員の立替払いや、職員個人のクレジットカードやポイントカード等の使用は行わないようにしてください。カード等を使用する場合は、法人としてカード等を作成し、その使用については法人内で規程を設け、規程に基づいた方法で使用してください。

令和7年度 指導監査の結果について（指導監査課）

【主な指摘事項】（入札・契約）

- ▶ 契約行為（見積徴収を含む）を行う場合において、決裁書・稟議書等による内部の意思決定がされていない事例がありました。
 - ・ 特定の一者と契約せざるを得ない特別な理由がない限り、複数の見積書を徴する等により価格の妥当性を判断するようにしてください。
 - ・ 特定の一者との随意契約を採用する場合には、稟議書等により選定理由を明らかにしてください。
- ▶ 経理規程で定める金額以上の契約において、契約書や請書が整備されていない事例がありました。
 - ・ 松山市が所管する社会福祉法人では、契約金額が100万円を超える場合は契約書を作成してください。
 - また、契約金額が100万円以下の契約を行う場合は、特に軽微な契約（松山市では法人の経理規程に特に金額の記載がない場合は50万円未満を軽微としています。）を除き契約の適正な履行を確保するため請書等を徴してください。

令和7年度 指導監査の結果について（指導監査課）

【主な指摘事項】（労務）

- ▶ **労働時間の適正な把握が出来ていない事例がありました。**
 - ・シフトの時間を記載するのではなく、労働日ごとに始業終業時刻を原則、使用者が自ら確認・記録するか、タイムカードやICカード等で記録をするようにしてください。
- ▶ **給与規程に規定する諸手当について、規程と実際の運用が異なる事例がありました。**
 - ・諸手当については、給与規程に基づき金額を決定し、必要に応じて職員から申請書を受領するなど適正に取扱いをしてください。（通勤手当・住居手当等）
- ▶ **健康診断の結果を保存していない事例がありました。**
 - ・労働安全衛生規則第44条に基づき、定期健康診断を実施するとともに、第55条に基づき健康診断の結果を保存するようにしてください。

令和7年度 指導監査の結果について（指導監査課）

【主な指摘事項】（労務）

- ▶ **有給休暇が適正に取得されていない事例がありました。**
 - ・年間10日以上年次有給休暇を付与している者には、年間5日以上取得させることが使用者の義務となっていますので、確実に取得させるようにしてください。
- ▶ **労働者名簿に必要事項が記載されていない事例がありました。**
 - ・労働者名簿を全員分作成し、必要事項（①労働者の氏名②生年月日③履歴④性別⑤住所⑥従事する業務の種類⑦雇入れの年月日⑧退職年月日及びその事由⑨死亡の年月日及びその原因）を記載するようにしてください。
- ▶ **労働基準法等の改正に合わせて、規程等が改正されていない事例がありました。**
 - ・近年多くの法人運営に影響を与える労働関係の法改正が行われています。時期を逸することのないよう、専門家等のアドバイスを受けながら規程等の改訂を行ってください。

令和8年度 指導監査等の変更点について（指導監査課）

【変更点】 労務管理に関連する主な法改正

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 労働施策総合推進法の改正① | (令和8年4月1日施行) |
| 2. 労働施策総合推進法の改正② | (令和8年10月1日施行) |
| 3. 男女雇用機会均等法の改正 | (令和8年10月1日施行) |

令和8年度 指導監査等の変更点について（指導監査課）

【変更点】 労働施策総合推進法の改正①

- ▶ 病気を抱える労働者の治療と就業の両立支援の取組みが事業主の努力義務になります。

【変更点】 労働施策総合推進法 の改正②

カスタマーハラスメント対策の義務化

- ▶ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ▶ 相談体制の整備
- ▶ 事後の迅速かつ適正な対応
- ▶ 対応の実行性を確保するために必要なカスハラを抑止のための措置
- ▶ そのほか併せて講ずべき措置

令和8年度 指導監査等の変更点について（指導監査課）

【変更点】 男女雇用機会均等法 の改正

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

- ▶ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ▶ 相談体制の整備
- ▶ 事後の迅速かつ丁寧な対応
- ▶ そのほか併せて講ずべき措置

令和8年に、見送りとなったの労働基準法の改正が、厚生労働省で議論されています。
就業規程等の見直しが必要となる場合があるため、情報収集に努めてください。