


# 監査報告書

令和7年6月7日

社会福祉法人ゆたか福祉会

理事長 鈴木 清覺 殿

監事 戸谷 隆夫 

監事 相倉 秀克 

私たち監事は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの令和5年度の理事の職務の執行について監査を行いました。その方法及び結果について、次の通り報告いたします。

## 1 監査の方法及びその内容

各監事は、理事及び職員等と意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるとともに、理事会その他重要な会議に出席し、理事及び職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、業務及び財産の状況を調査しました。

また、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証するとともに、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。加えて、会計監査人から「職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制」（社会福祉法施行規則（昭和26年厚生省令第28号）第2条の33各号に掲げる事項）を「監査に関する品質管理基準」（平成17年10月28日企業会計審議会）等に従って整備している旨の通知を受け、必要に応じて説明を求めました。以上の方法に基づき、当該会計年度に係る事業報告及びその附属明細書、計算関係書類（計算書類及びその附属明細書）並びに財産目録について検討いたしました。

## 2 監査の結果

### （1）事業報告等の監査結果

- ① 事業報告及びその附属明細書は、法令及び定款に従い、法人の状況を正しく示しているものと認めます。
- ② 理事の職務の遂行に関する不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実は認められません。

### （2）計算関係書類及び財産目録の監査結果

会計監査人CTS監査法人の監査の方法及び結果は相当であると認めます。

以 上

# 監 査 報 告 書 補 足

監事 戸谷 隆夫

2025年6月4日午前9時00分より午後1時00分まで、社会福祉法人ゆたか福祉会本部事務所において、監事監査及び会計監査人の会計監査報告を行いました。監査の所見について報告します。

## 記

### 1. 会計監査人の監査報告について

C T S監査法人より「監査結果の報告書」（ドラフト版）をもとに監査実施概要と監査結果の報告を受けました。監査の実施については、日本公認会計士協会の実務指針に沿って行われています。リスク・アプローチの考え方に基づく「財務報告に影響を及ぼすリスク」の抽出について妥当と評価しました。監査の実施方法及び工程についても適正と判断します。監査法人より6月6日に提出される「監査報告書」では、「無限定適正意見の表明」の予定です。

監査報告書「2リスク及びリスク対応手続（3）③生産活動における余剰金」にて「余剰金が発生しています。ご留意ください」との指摘について、剰余金についてコンプライアンスの観点からの指摘と理解し検討を加えました。会計規則では一定の範囲で「工賃変動積立金」「設備等整備積立金」の組み入れは認められているところです。剰余金の発生した事業所の個別分析ではトライズが過半を占めていますがA型事業であり、車両を二台買い替え予定が納品の遅れから一台になり剰余金として過大な差額が生じたことから処理として認容される範囲と評価しました。みのり共同作業所の「設備等整備積立金支出」が143,464円超過しています。リサイクルみなみ作業所では、「工賃変動積立金」の取崩（収入の繰入）がされていますが、休業時の補填であり妥当と認められます。

### 2. 予算管理について

「資金収支計算書」のうち、事業活動による収支（内部取引消去前）は予算実績の対比で、収入は予算比100.55%支出は予算比98.9%となっています。予算との相違の内容につき精査しました。支出において主に予算より減額となっているのは「人件費」と就労支援事業支出の内「就労支援事業販売原価支出」でした。「人件費」については、次年度を見据えて増員を、「原価」についても諸要素の原因による増額をいづれも予算上で見越したが実施に至らなかったものです。全体に適正に予算内執行がなされていると認められます。

「その他の活動による収支」では、「設備等整備積立資産取崩収入」が14,000,000円減額になり「施設整備等積立資産取崩収入」が14,000,000円増額になっています。これは、希望の家1,000万円、はなキリン400万円について予算計上時に科目誤りをしていたことが判明し訂正したものです。積立金の取崩は理事会の決議事項ですので、再決議を前提に承認しました。

尚、報告用の「資金収支計算書」は内部取引を控除したものであり、内部取引の控除が適切に行われていることを確認しました。予算実績対比は、予算は内部取引控除前で計上し議決されています。会計の性格上、外部公開用（内部取引控除後）の予算と内部管理会計用の予算（内部取引控除前）の二種類を作成するのが望ましいがシステムの改善費用等の負担もあり検討課題としました。

### 3. 内部統制基盤の強化

監査報告書「2（3）その他の会計上及び内部統制上の報告事項①積立資産の管理について②経理担当者が一人で業務を行う施設について」昨年度も指摘を受けたところです。進捗状況を確認しました。ルール・仕組みについては作成を完成させたが運用は未着手に近い状態です。個別にみれば、できている施設と全く実施に至っていない施設があります。年度内を目標に、成功事例と困難なところの差異の把握分析、運用の点検とチェックシートによる相互点検、柔軟な体制と統括責任者の配置を進めてください、

### 4. 社会福祉充実残額

社会福祉法第55条の2「社会福祉充実残額」の算出について「社会福祉充実計画の承認等に係る事務処理基準」に照らして算出されているか確認をいたしました。計算は「社会福祉充実残額算定シート」にて行われ、その数値に誤りがないことを計算書類及び事務処理基準による区分表並びに財産目録にて確認いたしました。計算過程の書類の保存についても適正に保存されていることを確認いたしました。計算の結果、「社会福祉充実計画」の策定の対象となる金額が存在しないので「社会福祉充実計画」の策定の必要がないことを認めます。

以上

## 2024 年度監査報告について

監事 柏倉秀克

2025 年 6 月 4 日（火）に理事長、法人本部長同席のもとに行った 2024 年度の業務監査にもとづき、以下の点について監査委員としての意見を述べます。なお検討した監査資料は 2024 年度法人事業報告、2024 年度理事会、2024 年度評議員会の議事録です。

### 1. 監査結果

社会福祉法人の運営が適正に行われていることを確認しました。

2024 年度は第 6 期総合計画の最終年を迎えました。第 6 期総合計画の総括を進めるとともに、来年度からはじまる第 7 期総合計画の策定に向け様々なレベルで議論を重ねています。2024 年度については新規事業の展開はありませんでしたが、緑区平手の事業やゆたか通勤寮の将来に向けた取り組みが進められています。2024 年度は報酬改定の年にあたるため、事業ごとに報酬改定の仕組みの見直しが進められました。一部厳しい状況にある事業がありましたが全体としては 2023 年度を上回る収益を上げています。人手不足の現状は継続していますが高齢化・重度化する利用者への支援、権利擁護・虐待防止に向けた学習や取り組みが強化されています。感染症に対するリスクは継続しており、感染症対策は引き続き重要な課題として取り組まれています。ベトナムからの人材受け入れは一定の実績が蓄積されつつあります。対外的な取り組みとしては消費税をめぐる訴訟、被災地支援、優生保護法問題の啓発、SDGs に関連した活動も積極的になされています。

### 2. 2023 年度事業報告についての意見

#### (1) 会計監査での検討事項から

監査法人において指摘されている検討事項に関連し、以下 2 点について意見を述べます。

##### ① 積立資産の管理について

各施設での通帳及び銀行印の取り扱いにおいて一部の施設で適切さに欠ける管理が指摘されています。法人本部における管理体制の見直しが早急に求められます。

##### ② 経理担当者が一人で業務を行う施設について

経理業務を一人で行う体制は横領に結び付くリスクが高いとされていますので、内部監査の実施や他の経理担当者による相互チェックの仕組みを早急に取り入れる必要があります。

## (2) 2024 年度事業報告から

### ① 権利擁護・虐待防止に関して

障害者施設における虐待事案の発生件数は増加傾向に歯止めがかからない状況にあります。本法人においても利用者の権利擁護に向けた取り組みは緊急性の高い課題だと思われます。2024 年度は各事業所で虐待防止や身体拘束の防止に向けた委員会が定期的に開催されています。虐待の加害者となりうる職員によるセルフチェック、虐待の被害者となりうる利用者側の声を聴く家族アンケートの実施はたいへん意義のある重要な取り組みだと考えます。その成果は、法人全体の『虐待防止のための指針』という形で実を結んでいます。12 月に開催された「権利擁護虐待防止会議」には 30 名余りが参加されたようですが、今後はより多くの職員が参加できる取り組みが求められています。

### ② 意思決定支援の推進と利用者の意向を踏まえた支援について

障害者の権利条約において意思決定支援は障害者の権利を保障する上で極めて重要な原則に位置づけられています。ところが障害者施設においては、利用者のためという名目で支援者が利用者の意向を踏まえることなく支援を進めてきた歴史があります。意思決定支援の取り組みは職員の意識改革を含め時間をかけて実現すべき課題となっています。2024 年度当法人が運営基準を見直し、サービス担当者会議に利用者本人が出席できるようになったことは画期的な取り組みです。筆者が約 20 年前に英国を訪問した際、知的障害児がサービス担当者会議に参加していた場面を思い出しました。筆者が素晴らしい取り組みだと述べるとその場にいたスタッフが「本人抜きの会議が日本ではあるのですか」と不思議そうに質問していたエピソードを思い出しました。まさに隔世の感を禁じえません。今後は実践場面においてもいねいに本人の意向を受け止め、反映させていく取り組みが期待されます。

### ③ 人材確保と育成に関して

人材確保の難しさは国内外を問わず福祉分野における共通の認識となっています。筆者は大学で社会福祉士を養成する課程を担当する中で学生募集の難しさを実感していますので、求人担当者の苦労は想像を超えるものだと考えます。筆者がこれまで訪問した英国やドイツ、北欧諸国などでは福祉労働者の多様化が共通してみられます。例えば外国人労働者の積極的な活用や外国の福祉事業者の受け入れなどです。一方でどの国においても事業所内において核となるスタッフの存在はこれまで以上に重要となっており、核となる人材の確保は従来通り進める必要があります。一例を挙げると社会福祉士等の専門資格を有し、多方面の知識やスキルを身につけた上でマネジメント力を発揮できる人材です。正規雇用者、非正規雇用者、専門資格等の有無、多国籍、こうした多様なスタッフを束ねることができるリーダーの育成も併せて進めていくことが重要だと考えます。

以上