

## 会計セミナー 【トップセミナー時の質問】

質問内容	回答（質問ではなくご意見や感想が含まれております）
財務資料の大半が保育園以外の場所に保管しています。 現場で見る資料が無いとか保育士に聴取することが無いのであれば、保管場所で監査していただいて大丈夫ですか？	財務監査は現場での監査は必要ないので、 資料の保管されている場所での監査で結構です。
市から様々な助成金を受けていますが、確かこれは企業主導型の助成金とは関係ありません。 ダブリのチェックもしませんと言われていました。 目的別助成金の種類も多く様々な特徴があります。 それをすべて再チェックして補助金から引くのは大変な作業です。	市からの助成金を受けて対応することができた支出項目が園の損益計算書上の費用項目に上がっているのであれば調整をする。上がっていないければ調整をしないというルールです。助成金関係については後からの作業を考え、完了報告で調整すべき支出なのかそうでないのかを都度わかるように記帳することをおすすめいたします。なお助成金収入についてを特定の科目「雑収入（補助金）」等で処理するようにしておけば、当科目の元帳をみればどのような補助金を受けたか網羅的に把握できるので、科目の統一をされることもおすすめいたします。
小口現金の金種の毎日の確認ですが、金種表を出入りがある時に付けています。 そのメモ欄に毎日確認したというのだけ残せば大丈夫でしょうか？	実際に毎日確認されているならその運用も可能かとはおもいますが、あまり有効なやり方とは思えません。 数えているなら実際に毎日の金種表とするべきかと思いますし、動いた日しか数えないのであれば、そのようなルールで運営しているとまずは説明してみるとがいいかと思います。
社員の福利厚生で部署として運営しているので、その場合の対応を知りたい。 園単独の会計処理はできないですし、社内に会計基準を企業会計、法人会計を入れることはできません。	福利厚生施設でも園単独の収支を把握する必要があります。 また、規程の参考に社会福祉法人の経理規程をモデルにするようにという指示があることから誤解されがちですが、社内に新たに社会福祉法人の会計基準を取り入れる必要はなく、保育園についても通常の企業会計で処理されれば結構です。
委託運営の完了報告のシンプルさにびっくりしました。 財務監査の場合、委託費用に関して監査で委託会社が直接深堀されることはないのでしょうか？	今後はあり得るかもしれません。
コロナ助成金は随分案内されていました。 育成協会で運営費から控除する必要があると注意喚起さえありませんでした。 後出しであるし、余計に買っている部分はありますし、赤字なうえに返還となると、困るところは多いと思います。	「令和3年度の助成申請、運営にあたっての留意事項」No. 21_70に他の補助金に係る収支は対象にできないという記載があります。これは、制度が始まった際から定められていたルールです。確かにコロナ助成金について特別な言及はなく不親切な印象はありますが後出しとはいえない。協会は親切ではないということを念頭において、発行されている通知は全て理解しておく必要があります。実際にこの留意事項を踏まえて完了報告時点でコロナ助成金の収入を調整項目にあげている園も存在します。
処遇改善はそもそも標準型（一般的には定員60人以上）を想定した制度で、その中で離職防止に中堅職員の給与引き上げを目指した制度設計です。だからこそ処遇改善Ⅱは小規模の園では最初から無理がある内容なのに副主任の職務はとか主任はとか指摘すること自体無理があります。離職防止を目的とするとその辺は広く認める方向が正しい方向じゃないでしょうか。またそれを認めていくためには方法があるのか内閣府に伝えていく姿こそ求められる姿勢と感じます。	助成金には上限がありますが、上限まで使用しなかった場合には積立資産を積立てれる制度があります。 積立資産は一定の制限があり、純粋な内部留保より制限がかかります。積み立て資産の制限を回避するため、グループ会社へ利益を流す恐れを防止する点で國の言及には一定程度の合理性があるとおもいます。
助成金の使用用途を明確にするということは理解できます。しかし、会社の一つの部署でしかない保育園の単独の計算書類を法人会計基準を使い育成協会が求める形で作ることが難しいです。一つの企業に会計基準が二つあるのもおかしいです。社員の福利厚生で運営をしているので、園単独では赤字状態です。会社は監査法人の監査も受け、クリアな状態です。会社の組織編制に介入されるのもおかしいと思います。開園にあたり事業体とすることなどが求められないなかったので、会社も育成協会の指導にすべて従うことは難しいと判断しています。こういう場合は、どのようにしたらよいのでしょうか？	御社の判断で育成協会の指示に応じれない部分については、 育成協会と協議を行うべきかとおもいます。

## 会計セミナー【申し込み時のアンケートから】

質問内容	回答（質問ではなくご意見や感想が含まれております）
何をどう監査されるのか、何を見られるのかを知りたい。	<b>全企保連より回答</b> 企業主導型保育施設に対する専門的財務監査の実施について 最終更新日時：2021年06月22日を参照ください。
どの法人も同じだと思うが、園の通帳から支払えない経費（社保、税理士報酬、兼務している管理者の園運営部分の給与など）の按分について、毎年、協会からは承認いただいているが、改めて専門家からどこまでがOKなのか教えてほしい。	保育施設に係る部分であると合理的に説明できり資料の作成が必要です。 なお、ここでいう合理的という判断は他社から見ても、合理的であると判断される必要があります。 そのため、合理的な配賦基準を事前に確定させ、配賦額の計算ロジックを残しておく必要があります。
現金で複数の商品を購入した場合（レシートは1枚）、勘定科目が同じ場合には伝票で「〇〇、他」というように省略しても問題ないでしょうか。 それとも品名、数量等購入したもの全てを細かく記載しないと指摘されるでしょうか。	監査では適用をみられますので、その計上額と適用で相手に伝わる内容である必要はあるかとおもいます。 原則的にはおっしゃるとおりの対応であるべきかと思いますが、上記の内容と重要性を踏まえてご検討ください。
積立資産に計上している金額は利益の部分に関係するので、税金は計上できるのでしょうか？	税金は支出項目に計上できます。 そのため、積立資産に計上することができるるのは税引後の金額となります。
令和2年度完了報告書で企業主導型保育事業（運営費）収支決算書の入力画面に調整金額欄が設けられました。どうしてでしょうか？	財務監査が始まることとなり、会計の根拠資料と収支報告を整合させることで監査の実効性を高めるためと思われます。
役員報酬について。当園は小規模事業所が保育園立ち上げのため代表取締役が園長を兼務しております。 3年目になりますが初めて監査で役員報酬にあたるため園長給与は出ないと指摘されました。今後どうしたらいいのか、本当に悩んでいます。	現状の制度が変わらない限り、保育料部分で役員報酬を当て込むか、役員の見直しを図るといった内容が現実的です。
処遇改善はそもそも標準型（一般的には定員60人以上）を想定した制度で、その中で離職防止に中堅職員の給与引き上げを目指した制度設計です。だからこそ処遇改善Ⅱは小規模の園では最初から無理がある内容なのに副主任の職務はとか主任はとか指摘すること自体無理があります。離職防止を目的とするとその辺は広く認める方向が正しい方向じゃないでしょうか。またそれを認めていくためには方法があるのか内閣府に伝えていく姿こそ求められる姿勢と感じます。	設置主の所有する建物に対し、賃料加算はできません。 保育事業への関わっている度合は合理性が必要となりますので、客観的な按分比率の資料と按分計算の根拠を残しておく必要があります。
会社の方針として保育園は、社員の福利厚生の一環としているため、事業体として存在しておらず部署として存在している。そのため、他の園のように事業体として会計基準（計算書類や法人会計など）を求められても対応が難しい。国から助成金をもらっており、その使用用途を明確にする必要があること不正の発見・防止策を講じなければならないことは承知しているが当園の場合、助成金のみでは運営ができます会社が人件費など不足分を補填している状態。園毎に事情が異なることから、ある程度それに沿った形を考えて頂きたい。	上記で同様の質問に回答済み

## 労務セミナー【トップセミナー時の質問】

質問内容	回答（質問ではなく、意見や感想も含まれております）
当園では勤務開始時刻はシフト通りに勤務を開始していることからキリの良い時間が記載されます。育成協会から1分単位じゃないしその前に出勤しているからそれが規定に抵触しダメだと指摘されます。現認しているということで労基署と相談してから書式を作ったと言っても法律の問題じゃないその時間に園児がいて何かあつたらどうするのかと言わされました。規定趣旨がズレていると思いますが規定通りの一点張りです。規定自体に無理があるのでないでしょうか？	育成協会の指摘は労基法ではなく、児童福祉法上の配置人数に抵触するということを指摘しているのでしょうか。園児が数分早く登園しており、その時間に保育士がいないことになるのであれば、配置人数を満たす必要があります。
処遇改善はそもそも標準型（一般的には定員60人以上）を想定した制度で、その中で離職防止に中堅職員の給与引き上げを目指した制度設計です。だからこそ処遇改善Ⅱは小規模の園では最初から無理がある内容なのに副主任の職務はとか主任はとか指摘すること自体無理があります。離職防止を目的とするとの辺は広く認める方向が正しい方向じゃないでしょうか。またそれを認めていくためには方法があるのか内閣府に伝えていく姿こそ求められる姿勢を感じます。	組織の大小にかかわらず必ず園長・主任・副主任という階層を作らなければならない（主任がポスト不在であることは可）ということは確かに難しい点も大きいかと思います。一方で、職務・職責については施設の大きさに応じて調整することは可能です。（たとえば、小規模の園長と認可保育所の主任が同等の職務・職責になるなど）どのような規模の施設であろうとそこで経験を積み、スキルアップを目指している職員のためにも実態に即したキャリアパスを作ることも検討してみてはいかがでしょうか。
先ほどの処遇改善加算Ⅱについて質問です。副主任が家族の介護で常勤からパートになりたいと相談されています。当園では小規模園なので正職員は主任と副主任の2人しかいません。パートが副主任になってしまいと協会には言われましたが責任ある仕事をパートに任せるのは適切でないと感じております。対応方法として主任を副主任にして園長と副主任だけにすれば加算は継続して取得できるという事でよろしいでしょうか。	主任が副主任になることで月額の加算Ⅱは増額となったとしても、他の役職手当が減額になるなど、全体の賃金が低下する場合は認められません。また、キャリアパスと照らして職務職責が主任の時と比べて軽減されることや役職が降格になることについて、実務に沿った変更も必要になります。ご本人にも説明し、同意を得た上で進める必要があります。
キャリアパスも能力評価について当園でも定めがありますが、金額まできっちり定める必要はありますか？ 金額がないと、どれだけ規程をさだめても、職員のモチベーションは上がらないと思いますが、将来的にこどもが減り、この通りいかなくなる場合もあると思います。	以下、加算Ⅱの要件です。加算Ⅱを実施する場合は賃金体系まで定めておく必要があります。将来的に園児数の減少による保育収入減が見込まれる場合には、職員に説明をした上で見直しを図ることとなりますが、現時点での賃金体系は設定・周知しなければなりません。 a) 施設・事業所職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（施設・事業所職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。 b) a) に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時に支払われるものを除く。）について定めていること。
始業・就業時刻の現認は使用者に限られるでしょうか？　どのレベルまでなら現認者として認められるでしょうか？	労働基準法上の「使用者」とは、事業主（代表者）に限らず、会社側の立場で業務にあたる従業員であれば、業務上は使用者の立場となります。 園長や主任が施設を統括する立場として部下の労務管理を行っているのであれば、始業終業時刻の現認者となります。
1か月の変形労働制を採用しており、1日8時間週40時間と定めています。打刻は1分単位で業務開始前の打刻と終了後の速やかな打刻をお願いしています。8時間を超える場合、残業を支払っていますが、残業は15分以上のから1分単位で計算しています。その場合、未払い賃金が発生しているということでしょうか。	1か月単位の変形労働時間制とのことですので、1日8時間に限りませんが、平均週40時間でシフトを組んでいる場合、1分でも超えた割増賃金を払わなければなりません。
出退勤時の現認につきまして、こちらは使用者に限られるでしょうか？例えば土日等 児童が少ない場合に職員は最低人数で出勤している場合、状況により園長も主任も不在の場合があります。そのような場合は職員同士での確認や事務による確認も認められるものでしょうか？顧問先の社労士さんへ相談し、そのようなアドバイスをいただきましたが、企業型の監査では通るでしょうか？	相手の職員が部下の場合などさまざまですので、職員同士の確認は「使用者の現認」とは言い切れません。 打刻のルールを徹底される方が確実かと考えます。
1分単位で給与計算をする。という項目でコドモン〔使用者が現認したもの〕の出退勤を修正するという説明について理解不足であるため詳細が知りたい。	たとえば、保育システムの勤怠打刻が施設への入退出時刻であって勤務開始・終了の時刻とずれがあるという場合は、労働時間を認められる時間に修正することができます。 本来は労働時間のみを記録することを徹底してもらうことが一番ですが、それが叶わない場合（打刻の機械と就業場所が離れているなど）は修正することとなります。

## 労務セミナー【申し込み時のアンケートから】

質問内容	回答（質問ではなく、意見や感想も含まれております）
労務監査確認書類一覧表24のキャリアパスとありますが、具体的にどのようなものであれば不備がないと判断されるのか、ご教示頂けないでしょうか？	職位・職務・職責・任用の要件・賃金体系が整備されているものです。
業務委託で運営しているが、1名運営法人所属の保育士も在籍のため、業務委託先と運営法人の二つの資料を準備する必要があると考えますが、その通り必要でしょうか？ 業務委託先が契約する社労士も同席のうえ、監査を受ける方が良いか？	お見込みの通りです。社労士の関わり方によりますが、全体の労務管理の状況を把握されているのであれば同席してもらった方がよいと考えます。
賃金規定などどのくらい細かく定める必要があるのか。昇給方法や、手当の支給など、会社の判断によるではいけないのか。処遇改善手当についても、副主任1名に対し40000円を支給すること以外、細かい決まりはないが、支給の仕方について参考になるようなものはないのか。労務の管理は基本本社で行っている。そういう場合、本社での監査になるのか、園での監査になるのか。	昇給については具体的な数字を入れる必要はありません。手当については処遇改善を4万円・5千円以外で分配する場合、下限・上限額と対象者まで規定する必要があります。（職務分野別リーダーの手当額は副主任・専門リーダーの下限額を超えてはならない、主任に4万円を支給することはできない、といったルールを職員にも周知する必要があるため）
就業規則や賃金規定等の保育施設や処遇改善に関する具体的な作成や運用等を知りたい	今後、動画で解説していきたいと考えています。
変形労働時間を36協定した場合、週40時間内なら1日8時間を30分程度オーバー(休憩1時間)しても残業にならない、又は1時間早出して9時間働く日があっても7時間の日があるので残業とはならない。は正しいのか？	お見込みの通りです。付け加えますと、「平均して週40時間」ですので、ある週は50時間、ある週は30時間といった調整があつても問題ありません。
具体的な監査項目などを教えてください。どこを参照すると良いですか？	全企保連より回答　児童育成協会HP 最終更新日時：2021年07月27日より参照 <a href="https://www.kigyounaihoiku.jp/info/20210727-01">https://www.kigyounaihoiku.jp/info/20210727-01</a>
監査に向けた基本的な準備やポイントについて知りたい。	全企保連より回答、上記を参照ください。
パート社員の有給について。パート社員の有給についてはまだ整備できていないのが現状です。実際どの程度指摘を受けるのでしょうか？	パートは比例付与という方法で必ず付与しなければなりません。付与・管理がされていない場合は指摘となります。
当園では紹介業者で保育士が1ヶ月で退職しました。園の悪口を市役所に言ってました。このような行為は、内部告発に当たりますか？今は自ら退職していますが本人は公益通報者として短期退職を正当化しています。公益通報者とはどんな定義をしていますか？	事業者（職員によるものも含むことがあります）の法令違反行為を通報することです。
ご飯やおやつを子どもと食べる場合は勤務時間。子どもと食べない場合は休憩時間とした場合、問題はあるのか？	特に問題はありません。

**全企保連より回答**、園児の受入人数（規模）、年齢、加算状況などにより様々なため回答が非常に難しい状況となります。配置基準人數保育従事者の数をクリアする形でシフトを組まなければなりません。次のア～エに掲げる年齢区分に応じ、当該各号に定める数の合計数に一を加えた数以上を配置しなくてはなりません。

- ア. 乳児（0歳児）おおむね 3人につき 1人  
イ. 満1歳以上満3歳に満たない幼児おおむね 6人につき 1人  
ウ. 満3歳以上満4歳に満たない幼児おおむね 20人につき 1人  
エ. 満4歳以上の幼児おおむね 30人につき 1人  
計算は下記手順にて行います。

A. 年齢区分毎に計算を行い、小数第二位を切り捨てる。  
B. 上記 A にて算出された数字を合算した数字に 1 を加え、小数点第一位を四捨五入する。

<計算式>  
[4歳以上児数×1/30（小数点第一位まで計算（小数点第二位以下切り捨て））] + [3歳児数×1/20（同）] + [1、2歳児数×1/6（同）] + [乳児数×1/3（同）] + 1 = 必要保育従事者数（小数点第一位四捨五入）

例 1) 0～2歳定員が各々5名のケース  
{(1歳5名+2歳5名)×1/6（小数第二位以下切捨て）}+[0歳5名×1/3（小数第二位以下切捨て）]+1=1.6+1.6+1=4.2（小数点第一位四捨五入）=必要保育従事者数 4名

例 2) 0～5歳定員が各々10名のケース  
[(4歳10名+5歳10名)×1/30（小数点第二位以下切り捨て）]+[3歳10名×1/20（小数点第二位以下切り捨て）]+[(1歳10名+2歳10名)×1/6（小数点第二位以下切り捨て）]+[0歳10名×1/3（小数点第二位以下切り捨て）]+1=0.6+0.5+3.3+3.3+1=8.7（小数点第一位四捨五入）=必要保育従事者数 9名

なお、児童が少なく上記計算において必要保育従事者数が 1 名となる場合でも、最低 2 名（そのうち 1 名以上は保育士）の保育従事者配置は必要となります。必要保育従事者数のうち半数以上は保育士資格保有者でなくてはなりません。認可外保育施設指導監督基準において、保育士人数は 1/3 以上とされておりますが、企業主導型保育事業の助成金受給要件では半数以上ですのでご注意ください。

※利用定員 20 人以上の保育事業者型事業を実施する施設の場合、四分の三以上を保育士とする必要があります。（ただし、2019 年度（令和元年度）までに企業主導型保育事業の助成を受けていた施設については、2022 年度（令和 4 年度）末までの経過措置として従前の算定の取扱い=半数以上で構いません。）→保育事業者型事業の実施に当たっては（5）保育施設の運営委託等の取扱いも確認のこと。

算出された必要保育従事者数の算定に当たっては、通常保育時に限り、保健師、看護師又は准看護師を、常勤換算一人に限り保育士とみなすことができます（=みなし保育士）、同じ時間帯において、複数人のみなし保育士の配置は不可となります。また、非常勤保育従事者（保育士）については、勤務時間の合計を常勤職員の勤務時間に換算して計算します。

（月次報告の 1 人当たりの常勤換算式）  
「非常勤保育従事者（保育士）の 1 か月の勤務時間数の合計／保育施設の就業規則等で定めた常勤保育士の 1 か月の勤務時間数」（小数点第二位を四捨五入）年齢は申請月の満年齢ではなく「年度の初日の前日における満年齢」で考えることとされています。「年度の初日の前日」とは 3 月 31 日を指しますので、助成金を受給する年度の前年度の 3 月 31 日時点の年齢が起算日となります。

この考え方は年度途中入所児にも適用されますのでご注意ください。自治体により、認可外保育施設のため「年度の初日の前日における満年齢」ではなく月初の年齢で配置基準の算出を可とするケースもありますが、企業主導型保育事業の助成金を受給するためには、「年度の初日の前日における満年齢」で計算してください。

事例：2021 年（令和 3 年）4 月 1 日生まれの児童について、企業主導型保育事業の月次報告における年齢の考え方を教えてください。→「年齢計算ニ関スル法律」と「民法第 143 条」によると、年齢の考え方は「誕生日の前日が終了するとき（深夜 12 時）に年をひとつとる（=満年齢に達する）」とされています。

つまり、4 月 1 日生まれの人は、法律上では 3 月 31 日（の、深夜 12 時）に年を取っているという考え方になり、2022 年度（令和 4 年度）の月次報告においては 1 歳でご報告いただくことになります。開所時間の全てにおいて必要な保育従事者数を配置することが必要です。企業主導型保育事業の運営においては、認可外保育施設を上回る保育従事者の資格要件・配置基準（※1）が定められています。

安全かつ児童にとって最善の利益となる保育を提供するためにも、開所時間の全てにおいて必要な保育従事者数（半数以上は保育士資格保有者）（※2）を配置することが必要です。

（※1）市長村の認可事業である小規模保育事業（B 型）と同等の基準  
（※2）利用定員 20 人以上の保育事業者型事業を実施する施設の場合、四分の三以上を保育士とする必要があります。（ただし、2019 年度（令和元年度）までに企業主導型保育事業の助成を受けていた施設については、2022 年度（令和 4 年度）末までの経過措置として従前の算定の取扱い=半数以上 とすることができます。