

【助成金適正運用に関する提言書】（最終報告）

令和8年1月30日

株式会社ジョイ・アート 御中

株式会社みずほプロダクション 御中

坊っちゃん劇場運営に関わる関係者 各位

提出者：坊っちゃん劇場 経営改善委員会

1. 最終提言の趣旨

坊っちゃん劇場経営改善委員会では、雇用調整助成金等の活用に関する一連の事務処理および制度運用状況について、貴社の社内対応の状況を確認させていただいた結果、以下のような結論といたしましたので、最終の提言をいたします。

2. これまでの経緯、開催実績及び位置づけ

昨年4月8日に愛媛労働局から「坊っちゃん劇場」の運営に関わる法人2社が「雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金」を不正に受給したことが公表されたことを受け、坊っちゃん劇場経営改善委員会を設置し、4月21日に第一回委員会を開催し、これまで5回の委員会（4/21、5/12、6/7、10/10、12/27）を開催、加えて、委員長、副委員長による小委員会を4回（5/7、6/22、9/10、12/3）開催いたしました。

また、坊っちゃん劇場後援会に対して、4月22日、5月23日の臨時役員会、6月22日の役員会及び総会でこれまでの経緯及び再発防止策等の中間報告を実施いたしました。

坊っちゃん劇場子ども舞台芸術体験サポートシステム後援会に対して、4月24日、6月6日の臨時役員会、6月15日の役員会及び総会で後援会と同様にこれまでの経緯及び再発防止策等の中間報告を実施いたしました。

両後援会は、今後の劇場側の改善策及び実施状況について報告を徴し、公演等の劇場活動は引き続き支援していくとの結論を出しました。

本提言書は、6月7日付「助成金適正運用に関する提言書（中間報告）」提出後、

- ・経営改善委員会の継続的な検討
- ・コンプライアンス関連規程の整備
- ・全社員向けハラスメント研修の計画策定

を踏まえ、再発防止策を制度・運用・人材育成の三層で完成させるための最終提言として取りまとめるものであります。単なる助成金事務の是正にとどまらず、坊っちゃん劇場が今後も公共性の高い文化芸術団体として信頼を維持し続けるための「経営インフラ整備」を目的といたしました。

中間報告後も上記の通り経営改善委員会を開催し、劇場側から詳細な説明を受け当委員会は下記の通り結論を出しました。

3. これまでに実施・決定された改善措置の整理

(1) 規程、制度面

- ・コンプライアンス規程の制定
- ・コンプライアンス運用規程の制定

- ・コンプライアンス月次チェックシートの作成、運用開始

(2) 教育、研修面

- ・カスタマーハラスメント研修

令和7年9月19日/10月15日（全社員対象）

- ・パワーハラスメント教育

令和8年1月21日（全社員対象）

これらは、組織風土・意識改革に向けた重要な第一歩として評価できるものと判断いたします。

4. 中間報告を踏まえた本質的課題の再整理

委員会として改めて確認した結果、今回の問題の本質は「悪意」よりも、以下の構造的要因に集約されると判断いたしました。

(1) 勤怠・労務に対する基礎理解の不足

- ・出勤簿、賃金台帳の意味や法的位置づけの理解不足
- ・「業務」「自己研鑽」「個人活動」の区分が曖昧

(2) 無意識の業務行為の常態化

- ・休日であっても、善意・責任感から業務を行ってしまう文化
- ・上司の指示がなくとも動いてしまう慣行

(3) 管理職・管理体制の脆弱さ

- ・管理職自身が制度を十分理解していない
- ・記録を確認、是正する仕組みが属人的であった。

(4) 劇場・芸術団体特有の業務特性

- ・創造活動と労務時間管理のズレ
- ・成果主義・情熱重視の文化が労務管理を軽視しがちであった。

5. 最終提言① 新たに整備すべき規程、ルール

既存のコンプライアンス規程群に加え、以下の労務特化型規程・指針の整備を強く提言いたします。

(1) 勤怠・労務管理基本規程（新設）

- ・出勤、休業、在宅、出張の定義を明文化
- ・出勤簿修正の手続き、権限、禁止事項を明確化
- ・「記録は事実そのものを記す」という原則を明文化

(2) 休日日行動ガイドライン（新設）

- ・休業日は「一切の業務を行わない」ことを原則化
- ・来社、連絡、決裁、物品購入等の全面禁止
- ・例外的対応時の事前承認フローを明示

(3) 管理職責任規程（補強）

- ・勤怠確認、是正は管理職の責務であることを明記
- ・「知らなかった」「部下が勝手にやった」を免責としない。

6. 最終提言② 研修体系の再設定（重点提言）

ハラスメント研修に加え、今回の事案に直結する研修の体系化が不可欠であります。

（1）全社員必須研修

① 勤怠・労務の基礎研修（年1回）

- ・出勤簿・賃金台帳の意味
- ・「働いた」とは何か
- ・善意でも違反になるケーススタディ

② 助成金・公的制度の基本理解研修

- ・助成金は「救済」ではなく「契約」であるという認識
- ・虚偽・誤記が組織に与える影響

（2）管理職・幹部向け研修（必須）

- ・労務管理責任と法的リスク
- ・助成金申請における管理職の役割
- ・不適切事案発生時の初動対応訓練

*可能な限り社労士、外部専門家を活用することを推奨

7. 最終提言③ 運用・監査の高度化

（1）月次チェックの実質化

- ・チェックシートを「形式」ではなく「是正ツール」として活用
- ・軽微な誤りも必ず修正、記録

（2）年1回の外部チェック

- ・社労士等による簡易監査の実施
- ・内部常識に陥らない仕組みづくり

8. 今後しなければならないこと

短期（～6ヶ月）

- ・ 勤怠・労務管理基本規程等の制定
- ・ 全社員向け基礎研修の実施

中期（～1年）

- ・ 管理職研修の定着
- ・ 月次監査の安定運用

長期（継続）

- ・ 規程・研修の定期見直し
- ・ 「芸術性と法令遵守を両立する組織文化」の醸成

9. 最後に

今回の事案は、坊っちゃん劇場が長年培ってきた芸術的価値そのものを否定するものではありません。

しかし同時に、情熱・善意・使命感だけでは組織は守れないことを示した重要な教訓でもあります。

本最終提言が

- ・ 再発防止
- ・ 社会的信頼の回復

- ・持続可能な劇場経営

の確かな礎となることを、経営改善委員会として強く期待いたします。

坊っちゃん劇場 経営改善委員会

- 委員長 鈴木 茂 (松山大学名誉教授)
- 副委員長 二宮義晴 (前愛媛総合警備保障株式会社代表取締役、元県警刑事
部長)
- 副委員長 佐伯正夫 (元東温市議会議長、愛媛県更生保護会理事長)
- 委員 村上 博 (愛媛県医師会会長)
- 近藤直子 (愛媛県更生保護会女性連盟会長)
- 池川良徳 (東温市区長会会長)
- 松本 司 (元愛媛県PTA連合会会長)
- 木曾千草 (坊っちゃん劇場後援会監査役)
- 清水 肇 (社会保険労務士)
- 森 孝軌 (税理士)