

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る県の対応について、人権や福祉分野に詳しい有識者5名に、

①これまでの県の対応の反省点、より良い対応として考えられたこと。 ②今後、県で取り組むべきこと
について個別にご意見・ご助言をいただき、それらを踏まえ、これまでの県の対応を振り返った。

これまでの認識と対応

法令等で与えられた権限に基づいて法人への指導監査等を行うなど、制度や基準に照らして法人・事業運営に問題ないことを確認してきた。

グローに対する訴訟が継続中であったことから、事実確認は訴訟に委ねることを基本に対応した。

※ 指定管理者を選定する審査基準に、ハラスメント防止に係る項目を盛り込んでいなかった。

※ 女性活躍推進企業の認証制度は、関係法令等の遵守を前提としており、実効性を確認できていなかった。

グローへの対応

社会福祉法人への対応

- 訴訟が提起されて以降、毎年度、法人に対する監査を実施し、ハラスメント対策についても確認。
- 説明責任を果たすよう申し入れを行った。

指定管理における対応

- 係争中であったため、令和3年度からの指定管理については3年に短縮して指定した。
- 令和6年度からの更新の際は、事業運営には問題ないことを確認し、5年間の指定管理者に指定した。
- 指定管理期間中は、年2回モニタリングに基づく実地調査を行い、事業運営に問題ないことを確認してきた。

女性活躍推進企業認証における対応

- 判決確定後、法人が今後対策を行うと公表した取組が確認できなかったため、女性活躍推進企業認証を取り消した。

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

外部有識者からいただいた主な意見・助言

1. グローへの対応

社会福祉法人への対応

- ・ グローに対して(事案を検証するための)第三者委員会の設置など助言すべきではなかったか。
- ・ 判決を受けて、グローがどう組織改革をしたのか伝わっていない。

指定管理における対応

- ・ 判決も出た今、法人の適格性については判決の内容も踏まえ再度検討すべき。
- ・ 既存の制度や基準に照らして、適格と考えること自体が、県民感情に照らして理解しがたい。判決で(法人に)安全配慮義務違反が認定された時点で、(県は)県民に対して何らかの措置をとる必要はなかったか。
- ・ 更新を続けている法人に対しては、「ハラスメントや不正行為が起りやすい環境にある」という意識をもって、報告を受けるべき。

女性活躍推進企業認証における対応

- ・ 性暴力の事案であり、係争中に(女性活躍推進企業の)認証はすべきではなかった。判決とは別に、県として取消の判断をもっと早くすることができたのではないか。

2. ハラスメント対策(法人全般)

- ・ この事例を契機に、仕事の世界においてハラスメントはあってはならないとの考えに基づき、指定管理者の運用を行うべき。
- ・ ハラスメントに関する項目を、監査や指定管理等の項目に入れるべき。
- ・ 法人理事への研修が必要。
- ・ セクハラや性暴力事案について、私的な部分にまで入り込んで起きる案件だということを認識できるような研修が必要。

振り返り後の反省点

1. グローへの対応

- 県としても事実確認を行い、グローに事案の調査・検証を求めるなど、性暴力・ハラスメントを許さない毅然とした姿勢を明確に示せていなかった。
- 指定管理について、議会等からの示唆を十分に生かし、安全配慮義務違反の判決を受け速やかに、グローの信頼回復の取組についても確認すべきであった。
- 女性活躍推進企業の認証について、制度の趣旨に鑑み、係争中のグローからの申請に対して認証すべきではなかった。
- 福祉業界での実力者が、代表を長年務める法人の下においてこそ、ハラスメントや不法行為が起こりうるという意識が不足していた。

2. ハラスメント対策(法人全般)

- 制度や基準に照らして問題がないからではなく、ハラスメントを許さないための、制度や基準の見直しが必要であった。
- 法人等管理者に対する研修など、ハラスメント防止のための啓発が不十分であった。

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

振り返り・意見・助言を踏まえた今後の対応

詳細別紙

1. グローへの対応

(1) 第三者による検証と、再発防止・信頼回復に向けた取組の確実な実施を求める

- グローが高い人権意識・倫理を備えた法人として再生できるよう、第三者による事案の検証、役員体制の見直し、その他グローが公表した取組を確実に実施するよう指導するとともに、取組状況の公表と県への報告を求め、確実に実施状況を確認する。

(2) 指定管理の再確認

- 指定管理先として適切であるか、改めて速やかに確認する。上記(1)に沿った信頼回復に向けた真摯な取組が確認できない場合等は、入所者のケアに配慮しつつ、厳正に対応していく。

(3) 委託・補助の適正な執行

- グローの信頼回復に向けた取組を確認しながら執行。特に文化芸術部門に係る補助金については、事業の成果や効果をより正確に把握するため、執行状況等について定期的なヒアリングを実施。

2. ハラスメント対策(法人全般)

(1) ハラスメント防止の実効性を高めるための制度・基準の見直し

- 指定管理者の審査基準に、安心して働ける職場づくりを促す項目を盛り込む。
- 女性活躍推進企業の認証について、実効性のあるハラスメント対策を必須とするよう認証基準を改正。

(2) 研修の実施

- 各法人・事業所の役員・管理職層を対象とした、ハラスメントがもたらす運営・人事労務上のリスクや防止・解決策の理解を深める研修を、今年度から新たに実施。
- 今回の事案を教訓としたケーススタディを県職員を対象とした研修で実施。

(3) 指導・啓発の強化

- 指導監査等の機会を通じて、社会福祉法人の役員等の役割についての自覚と責任感が高まるよう啓発や指導を強化するとともに、新たにハラスメント対策自主点検表等を活用して、各職場の状況に応じた実効性のあるハラスメント対策を講じるよう助言を行い、一層の透明性・公平性の確保が図られるように取り組む。

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

1. 社会福祉法人グローに対する県の向き合い方

外部有識者からいただいた意見・助言

- グローに対して、法人としての自律性の観点から、日弁連の要件を充たした**第三者委員会の設置**など助言すべきではなかったか。
- 事案の概要や法人の安全配慮義務違反が裁判を通じて明らかになり、それに基づいて法人において**経営刷新や対応強化が図られていくのであれば、その推移を見守る**という対応も考えられる。
- 判決を受けて、**グローがどう組織改革をしたのか伝わっていない**。法人はもっと真摯に反省すべき。

反省点

- これまでは、法令等で与えられた権限に基づいて法人への指導監査等を行うなど、制度や基準に照らして法人・事業運営に問題ないことを確認してきた。
- また、グローに対する訴訟が継続中であつたことから、事実確認は訴訟に委ねることを基本に対応してきた。
- しかしながら、たとえ係争中であつたとしても、事業を委ねている立場から適時適切なタイミングで、県として事実確認を行い、グローに事案の調査・検証を求めるなど、**性暴力・ハラスメントを許さない毅然とした姿勢を明確に示すべき**であつた。

今後の対応

- グローが高い人権意識・倫理を備えた法人として再生できるよう、**第三者による事案の検証や役員体制の見直し**をはじめ、**グローが公表した取組を確実に実施**するよう指導する。
- **グローの取組状況は自主的に公表して県に報告するよう求め、県は定期的に確認**する。
- グローの信頼回復に向けた取組の確実な実施が確認されるまで、**社会福祉法に基づく指導監査を重点的に実施**する。

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

2. 指定管理等のあり方

外部有識者からいただいた意見・助言

- 看過できない事案であることに鑑み、**既存の制度や基準に照らして、適格と考えること自体が、県民感情に照らして理解しがたい。**判決で（法人に）安全配慮義務違反が認定された時点で、（県は）県民に対して何らかの措置をとる必要はなかったか。
- 判決も出た今、（指定管理者としての）**法人の適格性については判決の内容も踏まえ再度検討すべき。**
- 全ての職員に対する定期的な研修、ヒアリングを行う体制の構築、相談体制などの**グローの再発防止の取組を見極めた上で、指定管理の更新を行うべき。**
- **誰が、こういった部分に注意して報告内容を確認していたか等検証すべき。**
- 更新を続けている法人に対しては、**「ハラスメントや不正行為が起こりやすい環境にある」という意識をもって、報告を受けるべき。**

反省点

- 適時適切なタイミングで、県として事実確認を行い、グローに事案の調査・検証を求めるなど、**性暴力・ハラスメントを許さない毅然とした姿勢を明確に示すべきであった。**
- 訴訟の提起以降、毎年度、法人に対する監査を実施し、ハラスメント対策についても確認し、指定管理者に指定してきたが、**結果として原告の方の気持ちや県民の受け止めに対する配慮を欠いていたことは大変重く受け止める必要がある。**
- 既存の制度や基準に照らして確認してきたが、議会等からの示唆を十分に生かし、**安全配慮義務違反の判決を受け速やかに、グローの信頼回復の取組についても確認すべきであった。**
- 福祉業界での実力者が代表を長年務める法人の下においてこそ、**ハラスメントや不法行為が起こりうるという意識が不足していた。**

今後の対応

- （1記載のとおり）グローの信頼回復に向けた取組の確実な実施を求める。
- その上で、**グローが指定管理先として適格であるか、改めて法人・現場の取組を速やかに確認する。（1記載に沿った）信頼回復に向けた真摯な取組が確認できない場合等は、入所者のケアに配慮しつつ、厳正に対応していく。**
- その他の委託・補助についても指定管理に準じ、グローの信頼回復に向けた取組を確認しながら執行する。
- 特に**文化芸術部門に係る補助金**については、事業の成果や効果をより正確に把握するため、**執行状況等について定期的なヒアリングを実施する。**
- 加えて、指定管理の審査基準等の見直し※1や、監査等での啓発・指導の強化、指導監査の実施状況と監査結果の公表等※2を通じ、長年の委託・補助を続ける法人について、**一層の透明性・公平性の確保が図られるように取り組んでいく。**
※1（次頁のとおり）※2（4記載のとおり）

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

2. 指定管理等のあり方(続き)

外部有識者からいただいた意見・助言

- 仕事の世界においてハラスメントはあってはならないとの考えに基づき、指定管理者の運用を行うべき。
- 他の法人でも起こり得る普遍的な問題であり、再発防止のためには、監査等の項目にハラスメントに対する防止策を入れるべき。職員がハラスメントを安心して相談できる外部の相談窓口を作ることや、法人がハラスメントの有無を職員に定期的にアンケートすることを審査項目に入れることが効果的ではないか。

反省点

- 指定管理者を選定する審査基準等には、ハラスメント防止に係る項目はなかったが、どの法人でも起こり得る普遍的な問題であることに鑑み、ハラスメント防止の視点を盛り込んでおくべきであった。

今後の対応

- 指定管理者の選定において、幅広く事業者が応募できるような要件を設定するとともに、誰もが安心して働ける職場づくりを促す項目を審査基準に盛り込む。
- 県が法人に対するモニタリングを適切に実施していることを県民に示していくためにも、指定管理のモニタリングについては、労働施策総合推進法等に定めるハラスメント相談窓口の設置等、指定管理者の取組状況を確認するとともに、モニタリングの結果概要をホームページに公表することとする。

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

3. 女性活躍推進企業の認証のあり方

外部有識者からいただいた意見・助言

- 性暴力の事案であり、**係争中に認証すべきではなかった**。法人も、トップが係争しているようなときに申請するのは人権感覚がない。
- 判決より前に、法人に係争内容や法人の主張を聞くことはできたのではないか。判決とは別に、県として取消の判断をもっと早くすることができたのではないか。**県は対応を慎重にし過ぎた**。
- 女性活躍には人権やハラスメントの視点が重要であるということを再認識し、**認証の枠組みに入れていくことは必要**。
- 他の法人でも起こり得る普遍的な問題であり、再発防止のためには、**監査等の項目にハラスメントに対する防止策を入れるべき**。職員がハラスメントを安心して相談できる外部の相談窓口を作ることや、法人がハラスメントの有無を職員に定期的にアンケートすることを審査項目に入れることが効果的ではないか。

反省点

- 女性活躍推進企業の認証について、**制度の趣旨に鑑み、係争中のグローからの申請に対して認証すべきではなかった**。結果として原告の方の気持ちや県民の受け止めに対する配慮を欠いていたことは大変重く受け止める必要がある。

※判決確定後、法人が今後対策を行うと公表した取組が確認できなかったため、女性活躍推進企業認証を取り消し

今後の対応

- 法人が提訴された場合は、法令遵守を行っているか、また事案に応じて認証企業として適当であるか、**速やかに現地確認を行い、判断する**。
- 「ハラスメント対策をより実効性のある取組とする工夫をしている」ことを新たに**必須とするよう認証基準を改正する**。
(例:外部への相談窓口を労働者に周知している、代表者を含むハラスメント研修をしている、ハラスメントについてのアンケートを定期的に行っている等)

※令和6年6月に、女性活躍推進企業の認証対象資格に含まれるハラスメント防止等を定める法令遵守を申請法人が誓約するよう、要綱改正済。

社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案に係る 県の対応の振り返りを踏まえた今後の対応について

4. ハラスメントの再発防止徹底

外部有識者からいただいた意見・助言

- **理事研修はハラスメントに限らず障害分野においては必要。**人権という大きな枠の中で、ハラスメントも取り上げてはどうか。
- ハラスメント窓口やコンプライアンス違反窓口が、職員に周知されているか、利用しやすい制度になっているか、保護されるべき人が保護されるような制度(運営)になっているかを確認・指導助言をすべき。また、役員・管理職・上記窓口を担当する職員の研修を行っているのかも確認すべき。
- 他の法人でも起こり得る普遍的な問題であり、再発防止のためには、**監査等の項目にハラスメントに対する防止策を入れるべき。**職員がハラスメントを安心して相談できる外部の相談窓口を作ることや、法人がハラスメントの有無を職員に定期的にアンケートすることを審査項目に入れることが効果的ではないか。
- **セクハラや性暴力事案について、私的な部分にまで入り込んで起きる案件だということを認識できるような研修が必要。**具体的な事例をもとに研修が行い、研修の仕方や現場職員への浸透を現地調査等でしっかり確認しないといけない。

反省点

- グローにおいて、理事長自らのハラスメント行為を防止できなかった要因として、理事長に権限が集中する組織の運営や、組織全体のコンプライアンス意識の不足などに言及されており、**今回の事例を教訓に、再発防止に向けて、実効性のあるハラスメント防止措置を講じていく必要がある。**

今後の対応

- 社会福祉法人への指導監査等を通じて、**役員等の役割についての自覚と責任感が高まるよう啓発や指導を強化するとともに、新たにハラスメント対策自主点検表等を活用して、各職場の状況に応じた実効性のあるハラスメント対策を講じるよう助言を行っていく。**
- 県が法人に対する指導監査を適切に実施していることを県民に示していくためにも、今後、**指導監査の実施状況と監査結果を公表する。**
- 運営主体にかかわらず、**各法人・事業所の役員・管理職層に対して、ハラスメントの防止策や発生時の迅速な解決策、ハラスメントがもたらす人権侵害、組織運営・人事労務上のリスクについて理解促進を図る研修を今年度から新たに実施する。**
- 今回の事案を教訓とした**ケーススタディ**を県職員を対象とした研修で実施し、さらに実効性のある取組となるように改善し続けていく。

- 先般の社会福祉法人グローにおける性暴力・ハラスメント事案を受けた県の対応について、県の姿勢として至らぬ点や反省すべき点がなかったのか、今般、弁護士を含めた外部の有識者のご意見もお聞きし、これまでの対応を振り返り、今後の対応について整理を行った。

氏名	役職等
荒川 葉子	弁護士（荒川法律事務所）
植松 潤治	滋賀県障害児者と父母の会連合会会長、むれやま荘・信楽学園の指定管理者の選定委員会委員長
坂元 茂樹	神戸大学名誉教授、公益財団法人人権教育啓発推進センター理事長、公益財団法人世界人権問題研究センター理事長、滋賀県人権施策推進審議会委員長
正木 大輔	弁護士（正木法律事務所）、滋賀県男女共同参画審議会委員
吉田 正子	社会福祉法人米原市社会福祉協議会理事

（敬称略）