

令和6年8月16日

社会福祉法人福音寮前理事長の「児童買春・児童ポルノ禁止法違反疑い」に対する 内部の組織体制の振り返り及び再発防止に関する報告について

【はじめに】

当法人は令和6年5月14日の前理事長の「児童買春・児童ポルノ禁止法違反疑いによる逮捕」の報道を受け、同年5月15日付「一連の報道に関する件について」及び5月17日付「一連の報道に関する件について(対応)」をホームページで公表いたしました。

今回の事態を振り返るにあたって、前理事長の個人の問題としてのみには帰することなく、当法人が組織としてどのような課題があったのか、私たち職員一人ひとりができることはなかったかなど、今後の組織運営に活かしていけるよう振り返りと再発防止の議論を重ねました。

【委員会の設置】

社会福祉法人福音寮は、現理事長以下8名の理事・職員からなる、「社会福祉法人福音寮前理事長の「児童買春・児童ポルノ禁止法違反疑い」に対する内部の組織体制の振り返り及び再発防止委員会(以下「振り返り及び再発防止委員会」という。)」を立ち上げました。

当法人の役員がこのような違反行為をしたことを重く受け止め、今後二度と同様の事態を起こさないために振り返りを行い、再発防止に向けて真摯に取り組んでまいります。

在籍児童、利用者、ご家族及び地域や関係機関の方々に対しましては、振り返りと再発防止に向けた取り組みを実践することで、信頼回復に向けた第一歩とさせていただきます。

1 委員会の構成

委員長:理事長秋山由美子

理事・児童養護副施設長、法人本部事務局長、学童統括クラブ長、保育園園長、母子生活支援施設長、同副施設長、児童養護職員、法人本部職員

2 委員会の開催

第1回 令和6年6月14日

第2回 令和6年6月21日

第3回 令和6年7月3日

第4回 令和6年7月19日

第5回 令和6年7月24日

第6回 令和6年7月29日

I 振り返り

1 法人倫理、コンプライアンス(法令遵守)のために

(1) 意思決定のプロセスについて

意志決定のプロセスが曖昧でした。会議の議題は示されるものの、その議題が「相談」なのか「方向性の説明」なのか「情報共有」なのか「議論が必要」なのか「決定事項」なのかが曖昧に進むことがありました。私たちは組織の一員として考え、意見を提言したとしても最終的な判断や決断は経験豊富な前理事長にまかせておけば大丈夫だと頼り切った考えがあったように思います。

(2) ここ数年で様々な事業を拡大してきたこと

ア 法人内部からは新規事業の開設に関して、人材確保と職員の育成が不十分であり、そのことについての不安や、新事業の開設場所について法人本部からの距離的な課題などがあがっていたものの、それらの不安に対しての議論を深めることなく、また明確な考え方を職員に十分示さないまま、最終的には前理事長の決断にゆだねていました。

イ 前理事長の地域福祉に対する熱意や想い、また事業展開に対する地域や関係機関からの期待も大きく、それに応えたいとの想いもあったと推察されます。

ウ 理事会運営においては、理事に対する丁寧で十分な情報提供がなされているとはいえ、理事会が報告の場になっていました。また、法人の運営責任者としての前理事長の判断を尊重し、理事や管理職は事業の課題、将来展望、方向性などについて議論をし尽くすことをしないまま、事業拡大に同意し、困難であっても大切な事業であるとの想いから何とか頑張ろうとしてきました。

2 理事長職と他事業の管理職兼務で業務過多となっていたこと

(1) 事業拡大に伴い、様々な努力はしたものの結果的には十分な人員配置がなされず、前理事長が部長職を兼務することで事業を維持してきました。令和6年5月19日の理事会において、理事長職と部長職の兼務は解消されましたが、部長職が他の事業部長職を兼ねるなど、管理職、係長、主任の各階層を横断した職務の兼務を余儀なくされている状況が続いています。その結果、兼務をしている当該職員はもとより、管理職や理事長の負担が現在でも多い状況となっています。

(2) 前理事長の判断や実行力に頼り、各事業の運営や法人の運営をゆだねることが多々あり、業務が過多となっていたのではないかと、前理事長の法人運営を自分が中心になって全精力を傾けて担わなくてはならないという強い責任感、負担感に加えて、精神的な圧迫感や孤立感があったのではないかと推測されます。

思うように人員の確保ができない現状などもあり、事業継続に関する不安感や焦りから心労が重なっていったことが想像されます。また、外部からの期待に応えたいという気持

ち、「自分たちの法人が、地域のためにもやらなければならない」という強い社会的使命感、事業の拡大には「自分が先頭にたつてのりきる」との想いがあり、他の理事や職員に多くのことを任せたり、仕事を分担することを遠慮していたのではないかと推察されます。そしてそのことが、前理事長の精神的負担を増大させる一因になったのではないかと考えられます。

3 権利擁護について

児童養護施設の職員は、東京都社会福祉協議会の倫理綱領を理事長も含めて職員会議の際に年4回ほど読み合わせをしてきました、また、児童養護施設の職員は全国児童養護施設協議会の人権擁護のチェックリストによる自己点検を年に4回、学童クラブ事業では全国児童養護施設協議会の人権擁護のチェックリストをもとに学童事業用として改訂した「人権擁護・人権侵害防止チェックリスト」を年に4回、保育園では世田谷区が策定した「子どもの人権チェックリスト」を年に4回実施し、毎月の会議で振り返りを行うなど、いずれの事業も権利擁護に力を入れて取り組んできました。しかし、人権擁護のチェックリストについては一部の役員を除き、前理事長を含む役員の多くは実施しておらず、十分であったとはいえません。また、法人独自のセーフガーディングポリシー(行動指針・規範)などはこれまで作成してきませんでした。

(1) 権利擁護に関する内部研修

※ 研修回数、受講者数は令和5年度の実績

ア 新任職員を対象とした研修(法人及び各事業で計7回実施。受講者288名)

【研修の内容】

子どもの権利擁護とは？権利侵害を起こさないためになど、権利擁護の基本的な理解。

イ 新任職員以外の職員に対する研修(計7回実施。受講者123名)

【研修の内容】

各事業の専門性を踏まえた子どもの権利擁護に関する知識や取り組みについての理解。

(2) 権利擁護に関する外部研修

ア 外部研修(法人及び各事業で計19回実施。受講者125名)

【研修の内容】

虐待防止をはじめ権利擁護、子どもの意見表明権等をテーマとし、各事業関係団体、関係する外部機関が主催する「権利擁護」に関する研修。

イ 子どもの権利擁護や児童間の性暴力等に関する研修は法人全体として先述のとおり実施してきましたが、参加者は現場の職員が中心であり、役員の参加は少なかったこと、貧困、差別、性的搾取などの研修においても、女性の立場にたった視点の研修は十分に行われていませんでした。

II 再発防止

先に述べた、1振り返りで抽出された課題を解決するために、以下のような再発防止策を策定いたします。

1 法人倫理、コンプライアンス(法令遵守)のために

(1) 意思決定プロセスの見直し

ア 法人内で実施する会議で取り上げる議題について、多岐にわたっている法人の各事業の実情を踏まえ、情報提供、情報共有、協議・検討の必要性、決定の判断等を明確化し、会議の出席者が気兼ねや遠慮をすることなく自由闊達に、自分の意見を発言できるような会議の進行を行います。

イ このため、会議の出席者に対して、議題の経緯や背景についての説明を丁寧に行い、疑問や質問にも細かく対応する雰囲気を作っていきます。また、決定までの過程を明確に記録し、職員への周知をはかります。組織としての決定事項であることを明確にすることによって、決定権者の精神的負担や心労を軽減しながら、ガバナンス(統治、管理)の強化を大切な視点として法人運営に取り組んでいきます。

ウ 法人園長会議(理事長、理事1名、各事業の部長、課長級で構成)は情報共有、意見交換、議論の場として、法人調整会議(理事長、理事1名、各事業部長級で構成)は案件についての協議・決定の場として改めて位置づけ、法人内部の権限の明確化を進めます。会議に参画する管理職等は、それぞれが法人の運営に関わり、法人にとって欠かせない存在であることを認識するとともに、会議では必ず発言をするなど、主体的な取り組み姿勢をさらに高める運営を行います。

(2) ここ数年で様々な事業を拡大してきたこと

地域、関係機関からの期待もあって、急激に事業を拡大、展開してきましたが、今後の事業の新規開設や展開にあたっては、法人園長会議や法人調整会議で議論を重ね、内部決定した段階で理事会に諮り、最終的な法人運営についての判断を行うことといたします。そのために理事会には、健全な運営を行うための収入・支出等の資料に基づく丁寧な説明を行い、議論のできる情報の提供に努めます。

具体的には健全な運営を行うための収入・支出等の根拠を明確にし、人員配置についても事業運営が可能な人数の確保ができるかなど、多方面からの議論を重ねます。配置転換する場合は、既存の各事業にどの程度の負担が発生するのか等の意見を各部から丁寧に聞き取り、慎重に判断をしていきます。

今後は、理事会が報告の場とならないよう、また各理事が法人経営に積極的に関わることができるよう、より一層きめ細やかに情報提供を行うなど、相談・協議・決定の場として運営していきます。

2 役職の兼務の解消について

(1) 理事長職と他事業部長職との兼務の解消

理事長職と他事業部長職の兼務については令和6年5月19日の理事会において解消しましたが、部長職が他の部長職を兼ねていることは解消されていません。現在も様々な媒体を使い、また職員紹介制度の充実を図るなどして職員募集に努めていますが、兼務の解消が可能な状態には至っておらず、一日も早く人材を確保できるように努力を重ねます。

(2) 人材の育成、兼務の解消

理事長職と部長職の兼務に限らず、係長・主任の兼務により管理職への負担が大きくなっている現状に対して、OJTをはじめ、人材育成研修を充実して、係長級・主任級の人員を育てていきます。そのためには、職員にきめ細かく情報を提供し、共に考え計画・実行し、振り返りを行うなど丁寧な指導が必要です。外部のアドバイザーなどの力を借りながら人を育てて行くことに力を注ぎます。また、今後の事業拡大にあたっては法人の理念や将来展望、地域から求められる事業であるのか等の観点とともに、人材確保の課題や将来の方向性をより一層明確にしたうえで事業展開に取り組みます。

(3) チームとしての対応

個人の判断や実行力に依存することなく、一人に権限が集中しないよう組織としての決定に基づき、法人全体が一つのチームとして組織運営を行っていきます。

3 権利擁護について ～人権意識・人権感覚のさらなる醸成～

(1) 「セーフガーディングポリシー(行動指針・行動規範)」の作成

私たちが関わるすべての人々、特に子ども、女性等、社会的に弱い立場にある人たちへの虐待(身体的、ネグレクト、性的、心理的)、性的搾取、危害、暴力につながるいかなる行為に対しても一切許容しない姿勢を明確にするための決意表明として、「セーフガーディングポリシー(行動規範)」を作成します。また、セーフガーディングポリシーが実行されているかについてチェックリストを用いて定期的に検証を続けます。

※「セーフガーディングポリシー(行動指針・行動規範)」別紙参照

(2) 研修について

人権擁護、貧困、差別・性的搾取の防止などの研修を、女性の立場に立った視点を大切にしながらすすめていきます。

私たちが関係している子どもたちや利用者は、貧困や配偶者からの暴力、男女間の経済的格差問題、ひとり親家庭等、困難な状況で様々な生きづらさを抱えていることが背景にあることが少なくありません。そうした課題を研修で学び理解することは、子どもや利用者支援においても重要な視点であることを再認識し、今年度の研修に取り入れていきます。

4 今後に向けて

福音寮は昭和20年に地域の方々の協力を得て児童の救済活動を開始しました。その後地域の子育て世帯への支援に力を入れ、ショートステイ事業、保育園、学童クラブ、まいぷれいす(児童育成支援拠点事業)、母子生活支援施設など、子どもやひとり親家庭の支援を中心に事業を展開してきました。

私たちは、様々な人々が共生する地域社会の実現を目指し職員一同、より一層、力を合わせ努力していくことを誓います。

そのために、この再発防止策で述べた意思決定のプロセスやチームとしての対応を職員とともに実行し、新たな行動指針・行動規範に基づき再発防止に努め、新たな出発としてまいります。