

社会福祉法人グロー  
理事長 久保 厚子 殿

## 検証報告書

令和7年12月3日

社会福祉法人グロー ハラスメント防止対策外部評価委員会  
委員長 田村 和宏  
委員 谷口 郁美  
委員 西川 真美子

# 目 次

## I. はじめに

## II. 当委員会の検証体制及び実施した調査の概要

### 第1 当委員会の検証体制

- 1 当委員会の設置及び構成
- 2 当委員会の役割
- 3 検証の指針
- 4 当委員会の独立性
- 5 当委員会の開催状況
- 6 資料等の取扱い
- 7 検証結果に関する留意点

### 第2 実施した調査の概要

- 1 関係資料の収集及び精査
- 2 関係者に対するヒアリング及び職員ホットラインの設置による情報収集

## III. 本件事案の検証の前提となる事実関係

### 第1 グローの沿革等

- 1 グローの沿革
- 2 滋賀県社会福祉事業団の沿革
- 3 社会福祉法人オープンスペースれがーとの沿革

### 第2 グローにおける内部統制・ガバナンス体制

- 1 役員体制
- 2 意思決定のしくみ

### 第3 ■■■部（本件事案発生時の当該部署）の管理体制及び業務体制等

- 1 ■■■部の事業
- 2 管理体制と業務体制

### 第4 本件事案発生当時のグローのハラスメント防止対策

- 1 職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針

- 2 社会福祉法人グローハラスメント規程
- 3 社会福祉法人グロー就業規則
- 4 社会福祉法人グロー賞罰規程
- 5 相談窓口の設置
- 6 研修の実施
- 7 定期的なヒアリングの実施

#### IV. 検証の結果確認された事実関係

##### 第1 裁判において認定された事実

- 1 ■■■元理事長の不法行為
- 2 グローの安全配慮義務違反の内容

##### 第2 当委員会において認定した事実

- 1 ■■■元理事長による常習的なセクハラ行為
- 2 ■■■元理事長のセクハラ行為に対するグロー内部の反応
- 3 ■■■部の業務の実態
- 4 本件事案に関するグローの対応状況

#### V. 当委員会の検証結果

##### 第1 本件事案が発生した原因及び背景

- 1 ■■■元理事長の規範意識の欠如
- 2 ■■■元理事長のセクハラに対するグロー役職員の危機意識の鈍麻

##### 第2 本件事案に関するグローの対応の評価

- 1 事案認識前
- 2 事案認識後

#### VI. 再発防止策

- 第1 ハラスメント相談窓口の実効化
- 第2 役職員に対するハラスメント防止の意識づけ
- 第3 法人役員及び管理職への行為規範の制定（幹部として守るべき倫理）

#### VII. 結語





にしてきたのかどうか、そうでないとすれば、なぜ本件事案の発生に気づくことができなかったのか、という着目点を入口とし、①本件事案にかかる関係者へのヒアリング、②法人組織の内部統制・ガバナンス体制の検証、③グロー[ ]部（以下「[ ]部」とする）の管理体制・業務体制の検証、④本件事案発生時のハラスメント防止対策の対応状況の検証、⑤グローによる実態調査・職員アンケート調査の状況確認を実施した。その結果、当委員会において議論を重ねてまとめた内容を、ここに報告する。

なお、本報告書では、[ ]元理事長及び元職員以外の役職員の役職名は、すべて本件事案当時のものとする。

## II. 当委員会の検証体制及び実施した調査の概要

### 第1 当委員会の検証体制

#### 1 当委員会の設置及び構成

当委員会は、令和6年12月26日、グローにより、以下の有識者3名の合議体として設置された。委員長は、同日開催の委員会において、委員の互選により選任された。すべての委員はグローとの間に何らの利害関係を有さず、その他客観性又は公正性を害する事情は存しない。

委員長 田村 和宏 (立命館大学産業社会学部教授)

委員 谷口 郁美 (社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会副会長)

委員 西川 真美子 (弁護士 すみれ法律事務所)

#### 2 当委員会の役割

当委員会は、グローが職場において講じる各種ハラスメント防止対策及び具体的なハラスメント相談への対応等について、外部の視点から客観的かつ公正な評価を実施し、その結果をグローに報告する役割を担う。

加えて、令和7年4月30日開催の委員会において、本件事案について、発生に至った原因・背景等の検証、問題点と課題の整理及び再発防止に向けた対策の提案を行うことと決定した。

### 3 検証の指針

当委員会は、本件事案の事実関係は確定判決の事実認定に依るものとし、本件事案の発生について直接的な要因のみでなく、グローの内部統制、コンプライアンス及びガバナンスにおける問題点等の背景となる要因も加えて、法人の安全配慮義務違反が生じた原因を検証する。併せて、原因の検証結果に応じ、再発防止策の具体的な提案を行う。

### 4 当委員会の独立性

当委員会の検証結果に対する客観性及び公正性を確保する観点から、当委員会の運営、調査審議及び報告書の作成はすべて委員において行い、当委員会の庶務は、グロー総務部職員1名が守秘義務を遵守する旨の誓約書を当委員会委員長に提出したうえで担当した。ただし、庶務の担当業務は、委員会開催の日程調整等の事務連絡、議事録の作成及びグローが保管する資料の収集等形式的な事務処理に限るものとした。グロー又は当委員会の検証対象となる事案の関係者は、当委員会の意思決定に一切関与していない。

### 5 当委員会の開催状況

当委員会は、本事案の検証に関し、以下の日程で合計12回の委員会を開催した。関係者のヒアリングは、委員会の開催に併せて実施した。

令和7年	4月30日	第1回委員会
同年	5月28日	第2回委員会
同年	6月18日	第3回委員会
同年	7月30日	第4回委員会・関係者ヒアリング
同年	8月22日	第5回委員会
同年	9月2日	第6回委員会・関係者ヒアリング
同年	9月8日	第7回委員会
	同月24日	第8回委員会・関係者ヒアリング
同年	10月6日	第9回委員会・関係者ヒアリング
	同月20日	第10回委員会

11月 5日 第11回委員会

11月26日 第12回委員会

委員会開催日のほか、資料の精査、検討、文献調査、調査依頼文書及び報告書等の起案及び協議を各委員が実施した。

## 6 資料等の取扱い

当委員会の調査に顕出された資料、当委員会が実施したヒアリングの記録及び議事録等協議の過程において作成した記録は、その内容が性加害及びハラスメントの事案に関わるものであるという性質上、元職員を始めとする関係者のプライバシー等への配慮が特に必要であると考えられるため、当委員会において公開することを決定したものを除き、非公開とする。

## 7 検証結果に関する留意点

当委員会は、検証に必要なと考えられる資料を可能な限り広く収集し、その信用性を慎重に吟味した上、調査及び審議を行った。しかし、当委員会の調査は強制的な権限に基づくものではなく、関係者の任意の協力に依るべきところで限界が存する。よって、本報告書における検証の結果は、当委員会に顕出された限りの調査資料に基づくものであることをご留意いただきたい。また、当委員会が行う検証は、個人の法的責任又は処遇上の責任の有無を明らかにすることを目的とするものではない。

## 第2 実施した調査の概要

### 1 関係資料の収集及び精査

当委員会が収集し精査した関係資料の概要は、以下のとおりである。

#### (1) 訴訟記録

判決文、尋問調書、陳述書

#### (2) グローの内部調査記録、発信文書、受信文書

グロー係争事案調査委員会による職員聴取記録、実態調査報告書、法人内外に対する発信文書、受信文書ほか

#### (3) グローのハラスメント対策に関する資料

社会福祉法人グローハラスメント規程、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針、社会福祉法人グロー就業規則、社会福祉法人グロー賞罰規程、ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル、職員アンケート集計結果

#### (4) グローの組織に関する資料

組織及び事業の変遷の経過、組織図、経営会議議事録、██████部職員配置の経過ほか

## 2 関係者に対するヒアリング及び職員ホットラインの設置による情報収集

### (1) ヒアリング

当委員会は、独自に、以下の関係者に対するヒアリングを行った。

- ① グロー ████████部職員 3名
- ② グロー役員 2名（副理事長、理事）
- ③ グロー総務部職員 1名

本件事案当時の代表理事は当委員会の協力依頼に応じなかったため、ヒアリングを実施していない。また、本件事案の事実関係は確定判決の事実認定に依るものとする検証の指針（Ⅱ．第1の3）より、本件事案の当事者である ████████元理事長及び元職員に対するヒアリングも実施していない。

### (2) 職員ホットラインの設置

当委員会は、西川真美子委員直通の電話及び電子メールによる「職員用情報提供ホットライン」を設置し、令和7年9月5日付で職員に通知した。

## Ⅲ. 本件事案の検証の前提となる事実関係

※本章では、██████元理事長を「██████氏」と呼称する。

### 第1 グローの沿革等

#### 1 グローの沿革

グローは、平成26年4月1日、滋賀県社会福祉事業団（以下「事業団」とする）と社会福祉法人オープンスペースれがーと（以下「れがーと」とす

る)との法人合併により設立された。

## 2 滋賀県社会福祉事業団の沿革

事業団は、昭和42年に県民の福祉を増進することを目的に滋賀県が設立した社会福祉法人である。県知事が理事長となり、県が指定管理者制度を導入するまで県立の高齢者福祉施設を中心に多くの施設運営を受託していた。

平成13年に[ ]部が設置され、同年社会福祉法人として設立されたオープンスペースれがーとの理事長である[ ]氏が[ ]部長として入職し、併せて理事に就任した。

滋賀県は、平成18年4月より、事業団に運営委託をしている県立の福祉施設について地方自治法に規定される指定管理者制度を導入し、事業団は9施設の指定管理者として指定された。翌平成19年には、[ ]氏が理事長に就任した。

平成23年、指定管理施設であった9施設のうち、5施設が県から事業団に移管され、残る2施設(むれやま荘、信楽学園)については引き続き指定管理者として運営を継続している(他2施設は廃止)。

平成24年に、事業団への滋賀県の出資金1300万円を返還し、平成25年には、当時、県厚生会館にあった本部事務局を近江八幡市内の現在の拠点に移転した。

## 3 社会福祉法人オープンスペースれがーとの沿革

社会福祉法人オープンスペースれがーとは、平成13年、地域・在宅福祉サービスの創造をミッションに、[ ]氏、[ ]氏ら6人の同志により湖南市に設立され、在宅で暮らす障害者への24時間在宅支援サービスの提供と、サービス調整会議(自立支援協議会)の先駆的取組を行ってきた。

平成26年、事業団と合併し、社会福祉法人グローが誕生した。

### 第2 グローにおける内部統制・ガバナンス体制

#### 1 役員体制

指定管理者制度導入以前の事業団の役員体制は、理事長に知事、副理事長

に県部長級幹部職員、監事に県出納長が就任し、体制的には県による統治がなされていた。指定管理者制度導入後についても、理事長には元滋賀県理事、常務理事に県の現職派遣という形態がとられていた。

平成24年の県からの出資金返還後は、役員に県現職幹部は選任されず、民間福祉関係者による役員体制となった。

平成26年の法人合併によるグロー設立後の役員体制は、合併前の旧事業団の役員選出の考え方を踏襲したものであったが、平成28年の社会福祉法人制度改革を受けた平成29年度以降の役員体制は、理事数の縮小（9名から6名に）とともに、過半数（4名）が法人内部からの選任となった。この考え方はその後も踏襲された。

## 2 意思決定のしくみ

法人の業務執行の決定は理事会の権限であり、職務として定款に定められている。理事会は、原則、年3回の会催であり、法人経営・事業運営に関わる日常的な判断（意思決定）は、規定に基づき理事長および業務執行理事（代表理事）が行っていた。

経営判断のための協議や理事会議案の確定等、法人経営に関する協議は、経営会議が主にその役割を担い、会議は、理事長、業務執行理事（代表理事）、副理事長、理事（1名）の4名で構成され、月1回の定例開催であった。

理事会の内容や経営会議における決定事項に関する職員への周知、共有、指示は、全施設長が参加する施設長会議において実施される。この場では情報の共有だけでなく、意見交換も必要に応じ実施されることになっている。

## 第3 [ ]部（本件事案発生の当該部署）の管理体制及び業務体制等

### 1 [ ]部の事業

[ ]部の所掌事業は、[ ]  
[ ]関連事業により、県外さらには国外へと活動のエリア・ネットワークを広げていった。

平成25年度の[ ]部事業への県補助金等は、約1億2000万円、



におけるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」とする）の防止に関し、必要な事項を定めたものであり、セクハラの変義、該当し得る言動の具体例の列挙、職員に対する啓発・研修の実施、苦情相談及びセクハラが生じた場合における措置に関する規定を内容とする。

## 2 社会福祉法人グロ一ハラスメント規程

（平成28年1月1日制定）

男女雇用機会均等法、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」とする）等に基づき職員が遵守すべき事項や防止するための措置及び事業主の雇用管理上の措置等を定めたものであり、ハラスメントの変義、相談窓口の設置、相談対応及び懲戒処分等に関する規定を内容とする。

## 3 社会福祉法人グロ一就業規則

（昭和42年4月1日制定）

職員の禁止行為として、「他の職員等に対し相手方の望まない言動により、業務遂行上で一定の不利益を与え、あるいは就労環境を悪化させるパワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント行為」を規定し、懲戒処分の対象となる旨を明示する。

## 4 社会福祉法人グロ一賞罰規程

（平成28年1月1日制定）

「就業規則等で禁じた社会通念上、許されないハラスメント行為」を懲戒処分の対象とする旨を明示する。

## 5 相談窓口の設置

法人内にハラスメント相談窓口（総務部長）を設置する。

## 6 研修の実施

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針」に基づき、平成26年2月25日にセクハラ関連事項を含む労務管理者研修、令和元年

5月16日にマネジメント・コンプライアンス研修といった管理監督職を対象とした研修を実施していたが、一般職員向けにハラスメントに特化した研修は実施されていなかった。

#### 7 定期的なヒアリングの実施

主に人事及び労働環境に関する聴取並びに相談機会を設けることを目的として、事業所毎に年1回以上の頻度で、管理職による職員ヒアリングを実施していた。

### IV. 検証の結果確認された事実関係

#### 第1 裁判において認定された事実

##### 1 ■■■元理事長の不法行為

グローの理事長兼法人■■■■部部長として元職員の上司の地位にあった■■■元理事長が、■■■■元職員に対し、性的欲求の実現のために、一連一体となる以下の継続的な不法行為を行った。

- ① ■■■年■月■日に「好きです。」、同月■日に「二人で恋人気分をお願いします。」などと記載したメールを送信した。
- ② ■■■出張中の■■■年■月■日、■■■元理事長が宿泊するホテルの自室において午前零時半頃から飲み会を開催した後、同日深夜1時頃、元職員のみを同室に残し、「君は職業人としてどうなりたいの？」と質問し、目の前の仕事で精いっぱい、ビジョンが描けないなどと回答した元職員を叱責するなどした後、性加害行為をした(以下「性加害行為1」とする)。
- ③ 同日夕方及び同年■■■月■■■日に呼び出した上で、性加害行為1について口止めをした。
- ④ ■■■出張中の■■■年■月頃、■■■元理事長が宿泊するホテルの自室における飲み会の後、元職員のみを同室に残し、仕事に関する話をし

た後、性加害行為をした（以下「性加害行為2」とする）。

- ⑤ 出張中の年 月 日から同月 日、街中を歩く際、「デートみたいだね。」「こんなのどうですかね。」などと言い、手をつないだ。

## 2 グローの安全配慮義務違反の内容

グローには、使用者として、従業員が良好な職務環境において労務の提供をできるよう職場環境を整え、その従業員の心身の安全に必要な配慮をすべき義務がある。

そして、グローは、職場におけるセクハラ防止に関する指針を定め、セクハラ防止対策として、ハラスメント規程及び賞罰規程を制定し、組織内に相談窓口を設け、研修や職員からの定期的なヒアリングを実施するなどしていた。しかし、その代表者を名宛人とするハラスメント規程はなく、代表者を対象者とするハラスメントに係る講習等は実施されていなかった。

このような中で、グローの代表者自身である元理事長が、職場そのもの又は少なくとも実質的に職場の延長線上で、上司である立場を利用して元職員に対する上記加害行為に及んだこと、元理事長が原告らとは別の職員に対し性的な言動をした際にも、その場の簡単な口頭注意のみにとどまっていたことから、グローは上記義務を怠ったものと認められ、安全配慮義務違反による債務不履行責任を負う。

## 第2 当委員会において認定した事実

### 1 元理事長による常習的なセクハラ行為

- (1) 元理事長は、在職時、主に部の飲み会など宴席において、職員に対し、常習的に以下のような行為を行っていた。

- ① 女性職員と握手をして「俺に惚れるなよ。」と言う。
- ② 職員の誰と誰が付き合っているなど、恋愛に関する（妄想）話をする。
- ③ 女性職員に対して「好きだ。」「愛している。」「付き合ってくれ。」と言う。
- ④ 「セックスをしたい。」と大っぴらに言う。

- ⑤ 既婚の男性職員に「嫁さんと週何度(セックスを)やってんの。」と聞く。
- ⑥ 女性職員に「最近(セックスを)やってんの。」「男できたの。」と聞く。
- ⑦ 「引退したらマレーシアで若い姉ちゃんと暮らす。」と言う。
- ⑧ 出張の移動中の新幹線内で飲酒し、隣席の女性職員と手をつなぐ。

(2) 以上の■■■■元理事長の行為は、職場ないし職場の人間関係がそのまま持ち込まれている宴席等の場においてなされており、一般的には、労働者の意に反する性的な言動として、職場の環境を不快なものとし、就業に支障を生じさせるものであるから、環境型セクハラに該当すると認められる。

## 2 ■■■■元理事長のセクハラ行為に対するグロー内部の反応

(1) しかし、これら■■■■元理事長のセクハラに対し、同席するグローの役員及び■■■■部職員の大半は、単に場を盛り上げる意図による冗談であると捉え、たまに■■■■元理事長の言動がエスカレートして「言い過ぎですよ。」「しつこいですよ。」と止めることはあったものの、ほとんどは「また■■■■さんが言ってる。」などと受け流し許容することが常態となっていた。

また、■■■■元理事長のセクハラについて、職員から抗議の声が上がったり、相談窓口に相談がなされたことはなく、法人代表者による問題行動として理事会等の議題に呈されることもなかった。

(2) 上記性加害行為1及び同2の際には、■■■■元理事長の宿泊するホテルの部屋に、深夜の時間帯に■■■■代の女性である元職員一人を残すことについて、他の職員を含む同席者は誰も異を唱えることなく退室した。性加害行為2の際の飲み会に同席した■■■■部職員Aは、事前に元職員から部屋に一人を残さないでほしいと頼まれていたにも関わらず、■■■■元理事長の指示に従い退室している。その理由について、事後に職員Aは、■■■■元理事長の元職員に対する性加害ないしセクハラがなされる可能性を想像できなかったと述べている。

## 3 ■■■■部の業務の実態

■■■■部の、特に文化芸術に関する事業は、予算規模の大きさからも想

像できるとおり国内外での展覧会、ステージ等大規模イベントの開催に向けた企画、調整業務等、時期により業務量が大幅に増大することがたびたびあった。いわゆる「追い込み」時期には相当の時間外労働が発生するという勤務状況であった。目の前の膨大なタスクにひたすら向き合う担当職員は、大きな仕事に携わっているという高揚感と、イベントの日程に必ず間に合わせなければならないという緊張感、そして長時間労働の疲労感の中で業務に従事するという特殊な状況に置かれていたことが、ヒアリングにおける「仕事をこなしていくので精一杯」、「健全な状態ではない仕事量」、「(業務に) 追いつめられる」という職員の言葉から窺える。

また、■■■■元理事長と■■■■部職員の飲み会の場では、業務に関する話題が中心となっていたことから、■■■■部職員にとって■■■■元理事長との飲み会は職場の延長であるとの意識が特に強く根付いていた。

このような「追いつめられ」「健全な状態ではない」仕事の連続が、個々の職員の思考を奪い、職場環境の不健全さに気づかないままやりたい仕事をやり遂げることを優先させてしまうという判断をさせていたものと考えられる。

#### 4 本件事案に関するグローの対応状況

##### (1) 事案認識前

- ① 元職員は退職前の■■■■年■■月■■日、■■■■部の職員Bに対し、■■■■元理事長による性加害及びセクハラ被害を打ち明けた。職員Bは元職員の被害申告を事実と受け止め、■■■■元理事長に対し抗議するなどの協力を申し出たが、元職員から他言をしないよう要望があったこと、その時点では既に■■■■元理事長による性加害及びセクハラ行為は止まっていたことから、どこにも相談ないし報告を行わず、法人が組織としての対応を行うに至らなかった。
- ② 元職員は■■■■年■■月の■■■■出張の際、■■■■部の職員Cに対し、退職の理由が■■■■元理事長のハラスメント行為にあることを告げたが、職員Cも個人間の話に留めてどこにも相談ないし報告を行わず、法人が

組織としての対応を行うに至らなかった。

## (2) 事案認識後

- ① グローが組織として本件事案を認識し、対応を始めたのは、文芸春秋「文春デジタル」の記者から■■■■年■■■月■■■日付質問状を受領し、取材依頼を受けたことを契機とする。常勤理事が集まって■■■元理事長に事情を聞いたところ、■■■元理事長は性加害行為を否定し、セクハラについては「みんな知っているとおり下ネタ話をしてしまうので。」と一部肯定する内容の回答を行った。
- ② ■■■年■■■月■■■日に元職員ほか1名を原告、■■■元理事長及びグローを被告とする民事訴訟が提起され、同日、グローは代表理事名で「本日、当法人と法人理事長を相手取った損害賠償請求が提訴されたとの報道がありました。一方的に当法人及び理事長に対する糾弾がなされておりますが、当法人としては、訴訟において毅然と対応していく所存です。皆さまには、うわさレベルの誹謗中傷が耳に入る可能性があります、動揺することなく法人理念に基づく真摯な利用者様への対応を続けていただきますようお願いいたします。なお、当法人は、セクハラ・パワハラ行為に関しては「ハラスメント規程」を制定するなどして、職員の皆さんに不安のない職場環境の整備に努めてきましたが、より一層その整備に努めて参る所存です。」という内容の「職員へのメッセージ」を発出した。
- ③ 12月1日、グローに訴状が送達された。同月7日、代表理事は、施設長会議に向けて、「私たちは法廷において①理事長による不法行為についてはその真偽を、②安全配慮義務違反については原告在職当時の法人の規定の実効性及び職場環境について事実確認を進めて争っていきます。」「訴訟を抱え今後も報道等で法人、理事長を中傷するような記事が出る可能性があります、私たちが提供するサービスを必要とする皆さまに日々、真摯に向かい合っておりますようお願いいたします。」等

のメッセージを発出した。その後職員に対しては、複数回メッセージが発出されているが、いずれも同様の内容のものであった。

- ④ 12月18日、グローはホームページに「当法人ではこれまでハラスメント規程を制定するなどして、ハラスメントの無い職場環境の整備に努めてきたところですが、今回の提訴を受けて、ハラスメント対策委員会を設け、改めて当法人におけるハラスメント対応について再点検を行っているところ。」との声明を掲載した。
- ⑤ 12月24日に開催されたグロー第29回臨時理事会で、■■■■元理事長は理事長職を辞任し、■■■■■■■■■■理事長（以下「■■■■理事長」とする）が後任として選任された。
- ⑥ 12月中にグローの訴訟代理人弁護士並びにグローの監事及び理事で構成される係争事案調査委員会が設置され、同月10日及び22日に■■■■■■■■■■部関係の職員9名に対するヒアリングを実施した。ただし、このヒアリングは、本件事案の訴訟対応を目的としており、■■■■元理事長による性加害及びセクハラに関する事実関係の有無の確認が主となっていた。
- ⑦ 12月1日にグロー施設長等の職員で構成される法人内のハラスメント対策委員会を設置し、当時のグローにおけるハラスメント対応が適切であるかの再点検と、実効性の検証を行うこととした。同委員会の検証結果は令和3年3月に「社会福祉法人グローのハラスメントに関する実態調査報告書」として取りまとめられ、グローは既にハラスメント防止規定の整備、相談窓口の設置、周知・啓発、組織的な取組等、法人として講ずべき必要な措置を行っているとして報告する一方で、強化すべき取組としてハラスメント関連規定の一部改正、複数の相談員及び外部相談窓口の設置、全職員に対するハラスメント防止研修の実施、コンプライアンスを担当する専任職員の配置等を提言している。これらの提言は、グローにおいて、令和3年度中にすべて実行されている。

## V. 当委員会の検証結果

### 第1 本件事案が発生した原因及び背景

#### 1 ■■■元理事長の規範意識の欠如

本件事案が発生した原因として、まず第一に挙げられるのは、グローの代表者である■■■元理事長の規範意識の欠如である。

■■■元理事長は、グローの代表者兼■■■部部長であり、■■■部に所属する入社■年目の元職員に対して圧倒的に優越的な地位に立つ。前記認定の■■■部の業務体制によれば、県の補助金や文化庁の委託事業等により、職員数10名強の部署としては予算規模が非常に大きく、事業を牽引する■■■元理事長の下で働く元職員にとって、その意向に逆らうことが極めて困難であることは自明であるし、■■■元理事長も認識していたはずである。

それにもかかわらず、■■■元理事長は職場の延長の場で公私を混同し、自らの優越的な地位を利用して元職員に対する性的欲求を一方向的に押し付けた。特に性加害行為1及び同2について、仕事の話があるという名目で元職員一人をホテルの部屋に残したことは、業務上の地位を濫用しており悪質である。元職員の人格及び尊厳に対する配慮に欠け、組織のトップに立つ者として著しく規範意識に欠けていたものと言わざるをえない。

#### 2 ■■■元理事長のセクハラに対するグロー役職員の危機意識の鈍麻

(1) 上記IV. 第2の1及び2で認定したとおり、■■■元理事長は、主に部署の飲み会などの宴席において、常習的に環境型のセクハラを行ってきた。そして同席するグローの役員と■■■部の職員の大半が、そのセクハラを単に場を盛り上げる冗談と捉え、容認し、受け流していた。セクハラを受けた職員ないし見聞きした職員が抗議の声を上げることはなく、グローに設置されていたハラスメント相談窓口（総務部長）に相談が寄せられることもなかった。その結果、組織としての■■■元理事長のセクハラへの対応は何らなされないまま、本件事案の発生に至った。

(2) 性加害行為1及び同2の発生の際には、飲酒後、日付の変わろうという

深夜に、男性である■■■■元理事長の指示により、同席していたグローの職員を含む関係者が、ホテルの部屋に■■■■代の女性である元職員を一人残して退室し、密室に二人きりにしている。

セクハラに関する詳しい知識がなくとも一般的な社会常識があればおよそ取り得ない行動であり、もし同席していた職員が、■■■■元理事長の元職員に対する性加害ないしセクハラが起こる可能性に思い至らなかったということであれば、それは危機意識が著しく鈍麻していたものと言わざるを得ない。

- (3) 以上のように、本件事案発生時のグローにおいて、少なくとも■■■■元理事長と関わる立場にある役員及び■■■■部の職員は、■■■■元理事長によるセクハラを容認し、あるいは気付けていなかったという点で、セクハラの防止意識を職場環境として形成することができなかつたばかりか、■■■■元理事長の規範意識の低下を助長すらした可能性がある。

こういったセクハラに対する危機意識の鈍麻には、上記Ⅳ. 第2の3で認定した■■■■部における業務実態の特殊な状況も少なからず影響を与えたものと推察される。

- (4) なお、調査において、グローにおけるセクハラ事案として確認できたのは、■■■■元理事長によるもののみであった。従って、上記のセクハラに対する危機意識の鈍麻という評価は、■■■■元理事長と業務上関わりがなかつた部署の職員については、直ちに当てはまるものではない。また、業務で■■■■元理事長に接する役員及び職員が、権威に対する畏怖心から■■■■元理事長に対しものを申すことができないというような状況があつたという事実も確認されなかつた。

- (5) グローの指定管理事業や施設管理事業に関する内部統制やガバナンスについては、代表理事の関与や経営会議での協議等、組織として業務の適正を確保するための体制は整えられており、それが機能していなかつたなどの問題点は見受けられなかつた。

## 第2 本件事案に関するグローの対応の評価

### 1 事案認識前

- (1) 本件事案に限らず、周囲が■■■■元理事長のセクハラ行為とそのリスクに気付くことができる機会が多くあったのに、それを組織の問題として捉え、解消に向けて行動する者は誰もいなかった。また、上記のとおり、元職員を夜中に■■■■元理事長の部屋に一人残すという信じがたい状況にも、現場で疑問を呈し異を唱える職員はいなかった。
- (2) 元職員が退職の意思を固めた後に、■■■■元理事長による性加害ないしセクハラを打ち明けた職員が少なくとも2名存在したが、いずれも個人間の相談事として留め、グローが組織として本件事案の発生を認識できる契機とならなかった。
- (3) つまり、グローでは、ハラスメント防止規程等の規定や相談窓口等の体制を整備し、法令改正に伴う改変などは迅速になされていたものの、役職員にはハラスメントを防止すべき理由の理解と危機意識が浸透しておらず、相談窓口等の体制も実質的に機能していなかったということである。また、元職員から被害を打ち明けられた職員は、その際にハラスメント防止規程を参照したが、受けた相談について組織に報告を義務付ける定めがなく、相談者から口止めされているという事情もあって、組織に情報を伝達することができなかったと述べており、事案を認識した役職員から組織が情報を受け取り、適切に対処するための手立ても不足していたことが窺える。
- (4) 更に、グローが整備していた規定や相談体制は、理事長によるハラスメントを想定しておらず、上司が行為者であるときの相談の道筋が明らかになっていなかった。

特に■■■■元理事長については、常習的なセクハラ発言が出ておりそれをグロー役職員も認識していたことに鑑みれば、理事長を名宛人とするセクハラ防止規程及び研修は特に必要であったと考えられるが、何も対応がなされていなかった。判決においてグローの安全配慮義務違反が認定された

のは、主にこの点が重視された結果であると考えられる。

## 2 事案認識後

- (1) 本件事案認識後のグローの対応は、第一に法人の事業を守ることに注力された。第一報が文春デジタルの記者による質問状であったことからその後のマスコミ報道への対応に腐心し、滋賀県の県立施設の指定管理先となっていることから滋賀県への報告等の対応に迫られた。一方、グローの職員に対しては、当初より真摯な状況説明がなされていたとは言い難く、施設利用者と直に対する職員は、業務において多大な心理的負荷を被ったうえ、組織に対する不信感を抱かせることにもなった。
- (2) もっともグローは、訴訟では安全配慮義務違反の成立を争いつつも、早々に内部のハラスメント対策委員会を立ち上げてハラスメント規程等の見直しを行い、外部のハラスメント相談窓口を設置するなど、本件事案発生時に機能していなかったハラスメント防止措置の実効性を確保するための具体的な行動に出ており、現在に至るまで継続的な改善がなされている。また、今後も再発防止に向けた努力を行っていく旨を表明しており、これらの対応は評価に値する。

## VI. 再発防止策

### 第1 ハラスメント相談窓口の実効化

ハラスメント事案はセンシティブな内容を含むことが多く、職場の人間関係、プライバシーの侵害や人事上の不利益取扱いへの危惧も相俟って、もともと内輪での相談がしづらいことが多い。

またグローにおいては、職員数は多いものの複数の施設に分かれ、職場の人間関係としては閉鎖的で管理職職員も固定化しがちである。発生リスクのある、または発生してしまったハラスメント事案が職場内で埋もれてしまう可能性は高いため、相談へのハードルを低くすることは、グローが組織内のハラスメント事案を早期に発見し適切に対処するために必要となるうえ、役

職員には自らの行動に対する自覚と自省を促し、ひいてはハラスメント事案の発生自体を防止する効果も期待できる。

よって、ハラスメント相談窓口を実効化することはハラスメント防止の観点からも実に有用であるから、公正中立な外部の相談窓口を設置し、外部相談員によるハラスメント防止研修を実施するなどして窓口の垣根を低くし、役職員に相談に対する安心感を持ってもらえるような対策が必要である（グローバルにおいては対応済）。

また、研修においては、職員の属性（本部職員、施設職員、管理職、役員）により内容を変え、特に職員からハラスメントに関する相談を受ける可能性が高い立場の者（相談窓口担当者、施設長等の管理職）については、本人の個人的な能力に任せるのではなく、具体的な事例に基づいた相談対応や二次被害防止のために配慮すべき事項等のスキルを身に付けさせるための研修も有用である。

## 2 役職員に対するハラスメント防止の意識づけ

法人役員や管理職によるハラスメントは、職員からの相談や被害申告が上がりづらい反面、組織としてはより深刻に対処に臨むべき事案である。

たとえ法人役員によるハラスメントであっても、法人は職員を守り毅然と対応することを日頃から表明し、職員からの信頼を得られるような意識づけを徹底することが望ましい。

## 3 法人役員及び管理職への行為規範の制定（幹部として守るべき倫理）

一般職員から施設長等管理職へ昇進する場合や法人役員へ就任する場合、昇進や就任自体によって、当該人物に直ちに管理職又は役員としての規範意識が備わるわけではない。本人の資質と経験に依存するのではなく、法人として役員等に求める姿を明示し、ステージに見合った研修等の実施によりハラスメント防止等についての規範意識を備え付け、自分のみでなく管理する組織の構成員に対する実効的なガバナンスを発揮できるよう、継続的な教育を行うことが有用である。

## VII. 結語

いかなる場合においても、ハラスメントが横行する組織、黙認する組織においては、障がいのある人たちの安全、安心、ねがい、希望を産みだし支える取組やその権利を護ることは相容れるものではなく矛盾する。ましてや権力に抗うことが難しい人への暴力やハラスメントがあるということは言語道断である。

今回の■■■■元理事長による性加害の事件については、組織的に規則などが整備されていなかったとか、法令が遵守できていない状態にあったとか、組織ぐるみの隠ぺいがあったという事実はなかった。また組織の内部統制やガバナンスについて大きな問題となる部分は見当たらなかった。

ただ、唯一、■■■■元理事長直轄の部署である■■■■部において、イベント前になると時間外労働が異様に増え、人間らしい働き方や判断ができる状態ではなかったことがヒアリングでも語られていた。ここに、■■■■元理事長個人だけの責任ではなく、組織としての管理監督の弱さや問題点の認識不足があったといえる。そういう点からいえば、■■■■部の運営方法に不十分な点があったといえるし、判断と調整能力が麻痺して機能していない部署の中で起こるべくして起こった事件であるともいえる。

グローにおかれては、本報告を真摯に受けとめていただき、各職場でも議論するとともに、さらなる運営の健全化を強め、従業員が人間らしく働くことができるゆたかで安心のある職場にしていきたい。それを基盤にすることで障がいのある人たちの一人一人の「生きること」を「ひかりに」していくような「滋賀らしい」社会福祉法人として取り組みが進められていくものと願っている。

さらに、今日の地域における深刻な生活課題や孤立などの地域福祉の課題に応え、人権を保障していく実践展開の方向性を具体的に示し、事業所があるそれぞれの地域において、他の法人とも繋がりあいながら、そのネットワークを基盤に「地域づくり」、「安心づくり」、「一人一人が主人公」を進めていくことをさらに、さらに牽引していくことを心から願う。

以上

