

資料提供

- 資料提供者:社会福祉法人グロー
- 資料提供日:令和7年(2025年)12月9日
- 報道関係の方からのお問い合わせ先
担当 事務局 大平眞太郎 連絡先090-9546-9446
- 法人事務局 〒521-1311 滋賀県近江八幡市安土町下豊浦4837番地2
TEL 0748-46-8188 FAX 0748-46-8288

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による 訴訟事案に関する検証結果を受けた法人の受け止めと今後の対応について

社会福祉法人グロー（以下、当法人）は、元職員から令和2年11月13日に元理事長及び当法人を被告とする訴訟（以下、本件事案）の提起を受けましたが、当法人の安全配慮義務違反を認定した判決が令和6年11月7日に確定しました。

当法人は、これを受けて、令和6年12月に外部有識者により構成される「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」（以下、委員会）を設置し、外部の専門的な視点から、当法人におけるハラスメント防止対策の状況について客観的かつ公正な評価を実施することを委嘱致しました。

委員会は、本件事案の検証が上記の役割を果たす上で欠かせないものと認識され、本年4月より、本件事案発生の原因・背景を検証するとともに、組織的課題についての検証が行われてきました。この度、委員会から検証報告書を受領しましたので、検証結果及び当該結果に対する当法人の受け止めと今後の対応について発表をさせていただきます。

1. これまでの経過

- ・ 令和2年11月13日 訴訟提起
- ・ 令和6年10月24日 判決言渡
- ・ 令和6年11月7日 原告・被告ともに控訴せず判決が確定
- ・ 令和6年11月20日 当法人は確定判決に基づき元職員に対し賠償金支払
- ・ 令和6年12月3日 当法人は確定判決を踏まえ元職員に対し謝罪
- ・ 令和6年12月26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」(委員会)を設置
- ・ 令和7年12月3日 検証報告書を受領
- ・ 令和7年12月8日 検証報告書を公表
- ・ 令和7年12月9日 滋賀県庁会見室にて記者会見を開催

2. 本件事案の概要

(1) 判決要旨

ア 元理事長について

- ① メール送信行為、2回の性加害行為、2回の口止め行為、出張中に手を繋いだ行為について、一連一体の継続的な不法行為と認定。
- ② 上記継続的不法行為については消滅時効が完成。
- ③ 元理事長に対する請求は棄却。

イ 当法人について

- ① 当法人は、セクハラ防止指針のほか、ハラスメント防止対策としての各種規程を定め、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。
- ② しかし、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。
- ③ 元理事長が原告とは別の職員に対し性的な言動をした際に、その場の簡単な口頭注意のみにとどまった。
- ④ 上記②及び③の二点を理由として、法人には元理事長により前記不法行為がなされたことにつき安全配慮義務違反があると認定し、原告の請求のうち440万円及び遅延損害金の限度で損害賠償請求を認容。

3. 委員会による検証結果

別添一 検証報告書の通り

※なお、公表する検証報告書については、プライバシー保護等の配慮のため、一部墨消しをしています。

4. 検証結果についての当法人の受け止め

- 本件事案が発生した原因及び背景として、当該部署における元理事長のセクハラに対する当法人役職員の危機意識の鈍麻が挙げられました。
- 加えて、事案を認識した役職員から組織が情報を受け取り、適切に対処する手立ても不足していたことが窺えるとされています。
- また、当法人が整備していた規程や相談体制は、理事長によるハラスメントを想定しておらず、相談の道筋が明確になっていなかったこと、元理事長については常習的なセクハラ発言があり、それを法人役職員も認識していたことから、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、何の対応もなされていなかったことなどを、あらためて厳しくご指摘いただいたと認識しています。

- さらに、今回の検証結果では、元理事長が業務で関わる周辺で起きたことが言及されていますが、当該部署においては、法人の代表が一部署の部長を兼務するという組織体系において、ガバナンスが必ずしも十分ではなく、そして、けん制機能が働きづらくなっていたりしたことが、本件事案の発生や発覚が遅れた要因の一つであると認識しています。
- 当法人全体のガバナンスにおける統治機能とけん制機能、監事機能の実効性、法人経営・事業所運営の透明性の観点から、本件事案の発生は当該部署の問題としてのみ捉えるべきではなく、法人組織のあり方や各部署の管理体制が不十分であったと考えられます。
- 新しいものを創り出すという意識を高く持った当該部署において、大規模イベントの開催に向けた高揚感やイベント日程に間に合わせる緊張感とそれに伴う長時間労働が、意識の鈍麻などが生じやすい環境につながったと認識しています。
- これらのことを踏まえると、当法人内の各部署で起こっている状況について、組織的なチェック機能が十分に機能していない状況があり、当法人の管理体制が不十分であったと言わざるを得ません。
- 以上のことから、検証報告において指摘を受けたすべてのことを重く受けとめ、深い反省に立って再発防止に取り組み、信頼回復に努めなければなりません。

5. 今後の対応と取組について

(1) 相談へのハードルをなくし、実効性を高めていきます

- 現在、当法人内にコンプライアンス推進室(総務部)および、各部署に職階や性別に配慮した数名のハラスメント相談窓口を配置しています。さらに、当法人の外部に二つの相談窓口(男女の弁護士)を委嘱により設置をしています。これは、相談するとき障害となりがちな窓口との距離感、性差に配慮したものです。
- それらについて周知を図るために、各職場へのハラスメント防止の啓発とともに相談窓口の各連絡先を明示したポスターを設置するとともに、同情報が記された携帯カードを全職員に配布をしています。
- また、ハラスメント防止に特化した研修を、毎年全職員対象に実施するとともに、今年度からは管理職向けの研修も開始しました。さらに両研修には外部相談窓口である弁護士に講師となっただき、研修内容の充実と外部相談窓口の周知を図りました。
- 今後は、現在の取組に加え、相談へのハードルをなくし、実効性を高める取組として、ハラスメント防止及び対応に係る研修の体系化を行います。

- まず、一般職員向け研修については、ハラスメントの具体的な内容を知り自身がハラスメントの被害者となっていることに気づくこと、ハラスメントの被害に遭った時はすぐに身近な上司や同僚、相談窓口などにいち早く相談することの大切さを学ぶことができる内容とします。
- 次に、管理職を含む役職員については、自らがハラスメントの加害者になりやすいことを自覚するとともに、どのような行為がハラスメントとなるか、新たなハラスメントについての知識をアップデートすることの重要性を学び、職場においてハラスメントが起らないようマネジメントを行うことを目指す内容とします。
- そして、当法人内で相談窓口となる者については、相談者が置かれている心理的な状況を理解し、しっかりと聞き取ることができる技術、また、問題解決のための具体的な取組につなげるため技術を向上させることができる内容とします。

(2)組織の安全装置としてのガバナンスを強化していきます

- ハラスメント防止について、各個人の素養だけに頼らない仕組みとしての組織のガバナンスの強化に取り組みます。
- ガバナンスにおける統治機能としては、理事会が法人運営における主要な業務執行決定機関であり、理事長はその決定に基づき法人の代表として業務を執行します。理事会は事務局や各施設の長、その他の業務執行理事が行う施設運営・事業執行を監督します。
- 一方で、けん制機能としては、評議員会が法人の基本事項について最終的に議決する機関として位置付けられ、理事や監事の選任・解任等法人の根幹にかかわる重要事項を決定することでその役割を果たします。
- また、監事は業務執行から独立した立場において、理事会および理事長を監視し、財務と業務の両面からけん制する見張り台の役割を果たします。
- こうした意思決定や管理・監督についての各機関の役割の明確化とプロセスの透明化を推進していくことが重要であると考えています。
- しかしながら、意思決定やけん制機能はトップダウンなものに限らず、ボトムアップであったり横断的であったりするものと考えます。
- 特には事務局や各施設の長、一般職員においても法人経営に対して、けん制機能を有しているという意識化を法人全体で溢りたいと考えます。
- 具体的には法人事務局は現場と理事会の間で運営の透明性を確保し、根拠規定に基づく決裁ルートの確認や法令遵守・リスク管理・監査対応等、不正や逸脱を防ぐ役割を担います。一般職員も情報開示や疑義の申し立て、内部通報等により不正や不適切行為を防ぐという現場からのけん制機能

を有しています。

- こうした機能が正常に働く組織となるように、そのあり方を常に模索していきたいと考えます。特に一部のガバナンスやけん制が機能しなくならないように、監事機能の更なる充実を図りたいと考えています。
- 組織間の相互のチェック機能を高めることや、組織の状況を把握するためのハラスメントに係る調査は継続するとともに、新たに職員エンゲージメント調査についても実施していきます。

(3)組織の要となる法人役員及び管理職の行為規範を明文化し、日常的な意識化を図ります

- 現在、管理職を含め職階ごとに職責を明記していますが、行為規範として明確なものではありません。また、役員についてはその明確な職責を明記したものではありません。そのため、新たに役職員の行為規範を明文化します。
- 行為規範では、その目的や責任の自覚、法令遵守・ガバナンス意識等に加えて、特に人権尊重とハラスメント防止、心理的安全性の確保に主体的に取り組むことなどについて明文化します。
- こうした行為規範は一般職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に研修を行ったり、(1)で述べたハラスメント防止に併せて定期的な研修を行い、常に意識しながら、法人の経営や事業所の運営にあたることができるようにしていきます。

今年度発足した新体制において、法人役員等は経営刷新や様々な対応強化及び実効性ある取組という重大な役割を責任もって果たす覚悟です。

今後、役職員一丸となって理念と目指す姿を再確認し、経営基盤の強化と持続可能な福祉の仕組みの確立を目指していきます。そのために、利用者・家族・地域との協働をさらに深め、職員が安心して専門性と創意を発揮できる組織文化を育み、グローで働きたい、働き続けたいと思える職場にします。そして社会環境の変化に柔軟に対応しつつ、「安心と希望を生み出す福祉の力」を次世代へつなげていきます。

グローをリスタートさせ、理事会・評議員会・職員・県民の皆様と共に進める共創の取組を行い、すべての人が思いを共有し、それぞれの持ち場から前向きに行動することで、すべての人が生きることを喜び合える社会の実現に向け挑戦を続けます。