

2023（令和5）年12月28日

子育て関連事業における不適正報告事案を契機とする 第三者調査委員会の調査報告書受領のお知らせ及び弊法人としての対応について

労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

平素より、弊法人の事業の運営に、ご理解ご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

7月31日付の本サイトでご報告のとおり、東京都新宿区において受託しておりました子育て関連事業をはじめ、複数の自治体からの受託事業において職員配置人員等について当該自治体に不適正な報告を行っていたことが判明しました（以下、「本件」）。

このことを重大に受け止め、弊法人として、弁護士及び外部有識者で構成する第三者調査委員会（以下、「第三者委員会」）を設置し、本件の経緯・動機・背景・内容についての調査及び事実認定、全国の事業における類似案件の存否、弊法人に存在する問題点、改善策及び再発防止策についての客観的な提言を委嘱しておりました（8月18日付本サイト）。

12月27日、第三者委員会より報告書を受領いたしました（概要、全文については資料添付。尚、関係者と協議中の事案につきまして、一部を非開示としております。）

第三者委員会報告、ならびに弊法人としての緊急調査結果も踏まえ、現時点における本件の経過・原因についての認識、役員の責任、再発防止策について、以下のとおりご報告いたします。

あらためまして、利用者の皆様、自治体をはじめ関係の皆様にご多大なご心配とご迷惑をおかけしておりますことを深くお詫び申し上げます。不適正報告が確認された自治体の指定管理業務および受託事業については、組織を挙げて直ちに必要な職員数を配置するとともに、子どもたちやご利用者の安全・安心を最優先に対応させていただいております。次年度、他事業者様へ変更となります業務につきましては、円滑な引継ぎを心がけてまいります。また、これまでに確認された不適正報告に関する事業費の差額については、当該自治体との協議を踏まえ、適切に返還等の対応をいたします。

今後、組織の抜本的な改革を進め、再びこうした事態を起こさないよう、再発防止に全力を挙げてまいります。尚、今後の自治体をはじめ関係者の皆様のご指摘やご指導を頂く中でさらに再発防止策の取り組みを拡充していく所存です。

1. 調査により判明した事実

本件発生を受け、緊急に実態調査（以下、緊急調査）を行ない、不適正な事案があった場合には、直ちに当該自治体にご報告し、ご指示をいただき、必要な追加調査や緊急の改善措置を取ってまいりました。この結果、調査を行った指定管理・委託事業及び制度事業等の773事業現場のうち、「不適切報告」があった現場は人員不足が深刻であった東京都内（三多摩地域除く）の一部の自治体を中心に38件となっています。また、この結果は今回の第三者委員会の調査内容とも一致していますが、第三者委員会の報告では、上記の内訳として「不適切報告が9件」、「重大な不適切報告が29件」としております（※）。

※第三者委員会は調査事実の言葉の定義を以下の通りとしております。

- ・不適切報告：確認しうる出勤データと、自治体への報告内容との間に齟齬がある場合。かつ、報告作成者においてその齟齬を認識していた、又は認識し得るべき状況にあった場合。

- ・重大な不適切報告：不適切報告において、実態と報告内容との齟齬が大きく、かつ、不適切報告の態様が悪質と認められる場合。

2. 第三者委員会の報告を踏まえ、弊法人としての原因の認識

(1) 役員及び本部・事業本部・現場におけるコンプライアンスの意識の低さと体制不備

弊法人全体として、関連法令や契約・仕様等を遵守するというコンプライアンス意識の低さとそれに起因するコンプライアンス体制の不備が、本件事案を発生させてしまいました。法人本部の管理体制に問題があり、行政提出書類についてはチェック機能が不十分でした。

本来法人全体にコンプライアンス意識を浸透させ、コンプライアンス体制整備を推進すべき法人役員の責任が非常に大きいと認識をしております。

(2) 本部による現場事業所の現状把握やサポートの不十分さ、業務管理体制の不備

事業所における深刻な人員不足など現場状況の把握、現場とのコミュニケーション、現場からの相談対応について、事業本部・法人本部の人員不足や業務管理体制の不十分さから応えきれない状況にあり、本件事案を未然に防ぐことができませんでした。

(3) 人員不足に対する法人全体としての取り組み不足

本件発生 の根底には、現場・事業所における人員不足があり、それに対する法人全体としての取り組みが不十分であったと受け止めております。このことが、弊法人の子育て関連事業所が集中している都内の自治体において本件事案を発生させることにつながりました。

3. 役員、関係者の処分について

以上のとおり、本件事案について、役員及び法人本部の責任が重大であったと認識しております。そのため弊法人代表である田嶋羊子は、理事長を辞任し、新体制のもとで再発防止と組織の抜本的改革を進めることといたします。なお、法人の代表者変更など諸手続きの必要から、正式な辞任日を2024年3月末日とし同年4月1日より法人全体の機構と人事の刷新と共に、新理事長が就任します。

他の役員の処分につきましては末尾に記載のとおりです。関係職員の処分につきましては、今後第三者委員会の報告書、法人の定款及び就業規則に則り、厳正に行なってまいります。

4. 第三者委員会による再発防止策等の提言を受けて、再発防止策の取り組み

以上の原因認識を踏まえ、弊法人として、人員不足に対する取組み強化、コンプライアンス強化、業務見直しや管理・監査体制の強化など、以下の5つの柱からなる再発防止策に全力で取り組んでまいります。これらには、すでに実施している緊急の再発防止策（7月31日付本サイト）に基づく取り組みも含まれます。

再発防止策の5つの柱

- (1) 人員不足に対する法人全体の取り組み強化
- (2) コンプライアンス意識の徹底と内部管理体制の整備
- (3) 組織全体の業務管理の見直しについて
- (4) 事業所・事業本部と本部機構の改革
- (5) 役員の処分について

(1) 人員不足に対する取り組みの強化

① 子育て分野の人材確保の取り組み

2023年8月に子育て分野の人材確保の責任者に副理事長を配置いたしました。今後、人材の確保に向けた特別予算を組み、採用活動の拡充、必要な人材の配置や資格取得の推進などを図ります。特別予算は2023年度約1億円とし、2024年度にも繰り越します。

② 人材バンク機能の構築

今後とも事業所や事業本部に欠員や人材不足が生じることを想定し、本部に人材バンク機能を構築します(2024年4月)。今回人員不足が深刻であった都内を中心とした応援体制のため、現場サポートのための人材を選任すると共に、資格取得やスーパーバイズ機能(法人外部人材の積極的な採用を含む)も高めることとします。本件の事業喪失に直面する組合員については、可能な限り職場の異動やサポートメンバーを担えるよう支援します。

③ 組合員の定着と働きやすい職場づくりの推進

人材不足に対して、組合員が長く働き続けるための働きやすい職場づくりを目指します。労務管理の徹底をすると共に、責任者への業務の負担等を把握するためのアンケート調査を実施します。悩みや相談が言い合える環境づくりとして、意見反映の在り方を基幹会議等で検討していきます。既に2023年10月1日より、法人外部相談窓口としてEAP(従業員支援システム)を委託し(2024年3月31日まで)、本件の対応やその影響によって生じる就労者の「心の悩み相談窓口」を設置しております。EAPの外部委託は2024年度以降も検討いたします。

また、次世代を担う若者のキャリア形成支援のための意向調査も実施いたします(2024年度実施予定)。

(2) コンプライアンス意識の徹底と内部管理体制の整備

① 事業所、事業本部、役員における法令順守の徹底

2023年9月に役職員向けのガバナンス研修会を実施しました。また、全国19の全事業本部で研修会を開催するなど、コンプライアンス向上に向けた取り組みを進めています。また、法令順守のため「事業の総点検」の取り組みを実施しています。また、各事業分野ごとの関係法令及び制度に関する研修を始めとした必要な研修が全組合員に行き届くよう、受講すべき研修(基礎研修、事業分野研修、コンプライアンス研修等)に関わる規定を整備します(2024年3月までに策定)。

② 「コンプライアンスを含む内部管理体制の基本方針」の策定

社会福祉法人等における内部管理体制の整備を参考とし、「コンプライアンスを含む内部管理体制の基本

方針」を策定し（2024年1月理事会で策定し、2024年1月全国事業所長会議で公表）、「経営管理体制」「リスクマネジメント体制」「コンプライアンス体制」「監査環境整備」を確実に推進していきます。

以下の（3）（4）の取り組みも、この「基本方針」に従って進めるものです。

（3）組織全体の業務管理の見直しについて

① 行政に提出する報告書のチェック

仕様書と契約書及び制度事業における適正人員配置の徹底のため、本件に該当する事業所のみならず、すべての事業所において、行政へ提出する業務報告書については、事業所長とエリアマネージャー（または事業本部）による確認と承認を徹底します（2023年8月から実施）。その上で、自治体との定期協議がない場合には、あらためて自治体との協議の場を依頼し、運営状況を報告・相談すると共に意見交換をいたします。

また、事業所、事業本部、本部の全ての業務分掌を見直し、法人内の新たな機構と体制による業務分掌それぞれの責任と権限を明確にすることで、チェック機能の責任体制を明確にします（2024年3月末までに策定）。

② ICTによる業務支援システムの導入

人員管理について現場任せにせず、事業本部・本部も関わる仕組みを構築するため、多くの自治体の学童・児童館等で導入実績のある「業務支援システム」の導入を順次開始しました（2023年10月～）。

児童数（登録実数、登所実数）に対する職員配置予定（シフト）について、現場・事業本部・本部が確認できるようにするとともに、ICT活用による業務の効率化を図り、子育て事業に集中して取り組んでいきます。

さらに、学童保育現場等の人員配置基準の遵守（必要人員や有資格者の配置の確認）のため、現場ごとに勤務状況がリアルタイムで事業本部・本部でも確認可能となる「勤怠管理システム」も併せ独自開発を進めており、2023年12月1日よりテスト稼働を開始しています。2024年1月1日より部分稼働、同年4月1日より法人全体に適用させます。

（4）事業所・事業本部・本部機構の改革

① エリアマネージャーの役割と責任の明確化

これまでエリア内にある事業所の全ての業務運営を管轄してきたエリアマネージャーの役割と責任を明確化すると共に、兼務体制の改善を進め、事業本部、事業所の実情やニーズに応じて、事業本部に分野別のマネージャー制を導入することで、事業所への専門的なサポートができる体制を段階的に構築します。

② 所長・現場責任者の兼任体制の改善と実務担当者配置

事業所長が複数の現場運営を管轄することで責任や実務負担が集中し、必要な管理業務が十分にできないという実態が確認できました。このため、事業所長と現場責任者の業務を把握し（2024年1月から全事業所対象アンケートの実施）、事業所内における業務分担の推進と所長・現場責任者の兼任の解消、小さな事業所においては複数の現場で実務担当者を配置することや本部・事業本部によるバックオフィス機能の拡充によって、事業所長や現場責任者の業務軽減の対応を検討します。事業所内において責任者の業務内容について組合員への情報の共有を進めます。また、役員が組合員の意見を直接知る手段として、所長・現場責任者のみならず全組合員を対象にした匿名アンケートの実施を行い（年に1回）、不正や不祥事だけではない組合員の意見を直接確認できる仕組みを構築します。アンケートは集計後に理事会で共有いたします。

③ 「コンプライアンス統括部」(2023年8月設置)の体制強化

コンプライアンス統括部の責任者として緊急対応として副理事長を任命しコンプライアンス推進を図っています(2023年8月より)。

2024年2月からはコンプライアンス統括部を他部署から独立した権限を有する部署として位置付け、理事会で現状や課題について直接報告し、承認等を求める権限を付与します。統括部の中に、総合対策室、業務監査室及び新設する法務室を設置し機能を強化します。以前より本部と各事業本部の参加で開催されている「全国法令遵守管理者会議」を「コンプライアンス推進委員会」とし、規程上も位置づけを強化します(2024年4月から)。

また各部署においてはスーパーバイザー等の役割として法人外部の人材を積極的に登用いたします。

④ 総合対策室の体制強化と内部通報制度の周知・啓発

内部通報窓口としてハラスメントやコンプライアンス等の相談を行なっている総合対策室の体制強化を行います(2024年2月)。内部通報制度について、全組合員・就労者への周知・啓発を図るため、「内部通報制度フロー図」「内部通報書」の整備(2023年12月発行)、「チラシ・ポスター」の制作(2023年12月発行)を行ないました。引き続き、周知・広報に努めてまいります。

⑤ 業務監査室の体制強化

この間、業務監査室を置き、年度ごとの法令遵守活動計画を立て、相互監査(各事業本部の同一エリア内で行っている自主監査活動)、法令遵守や危機管理の取り組みを推進してきました。本件を受け指定管理や委託事業を含む全ての事業において取り組みを推進するため、業務監査室の人員体制を強化します(2024年2月)。

さらに相互監査の水準を上げるための学習研修、同一エリア外の相互監査の推進、また事業本部の分野別マネージャーが同席しての相互監査を推進します。さらに本部総務部、本部事業推進本部と連携し、相互監査推進チームをつくり、各事業本部の監査機能の向上のための研修を実施します(2024年3月までに実施)。

⑥ 法務室の設置(新設、2024年4月1日)

法人として行政等に提出する契約書、仕様書の点検、法人の定款及び規程類の点検や必要な見直しを専門的に行う部署として新設します。

⑦ 監査部の設置(新設、2024年4月1日)

理事会及び業務監査室(相互監査)や他部から独立した権限を持つ監査部を法人本部に設置し、事業所への指導監査、及び事業本部、本部各部署の指導監査を行なう権限を付与します。また、法人監事の事務局を担います。

⑧ 経営指標の見直しと経営改善に向けた取り組み

本件を受け、経営指標(原価率指標)のあり方と活用について見直しを行ない、2024年6月の弊法人総代会に提案します。

(5) 役員の処分について

本件を受け、善管注意義務を怠った責任として以下の通り役員を処分いたします。

- ・ 理事長 辞任
- ・ 副理事長： 減給 (5名) 月額報酬 10%減×3ヵ月
- ・ 専務理事： 減給 (2名) 月額報酬 10%減×3ヵ月
- ・ 専務理事補佐： 減給 (3名) 月額報酬 10%減×2ヵ月
- ・ 常務理事： 減給 (5名) 月額報酬 10%減×2ヵ月
- 降格 (2名) 常務理事から理事へ降格
- ・ 理事： 減給 (21名) 給与 10%減×1ヵ月

5. 最後に

あらためまして利用者の皆様、地域の皆様、自治体をはじめ関係者の皆様にお詫び申し上げますとともに、第三者委員会の調査報告書を真摯に受止め、上記の再発防止対策の徹底を図り、皆様の信頼回復に誠心誠意努めてまいります。

また、弊法人は2023年4月1日にNPO法人より労働者協同組合法人へ移行しました。本件はあくまで弊法人における組織全体のコンプライアンス意識の醸成が不十分であったこと、並びに組織管理機能、サポート機能の低さが招いた事案であり、労働者協同組合法人制度の問題ではないと認識しております。2022年10月に施行された「労働者協同組合法」の社会的な周知と普及の重要な時期に於いて、本件が及ぼした影響を猛省し、今後、法の目的及び原理を徹底し、理解を深め、法人の運営に努めていくことをここに誓います。

以上

<本件に関するお問い合わせ先>

労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

住所 〒170-0013 東京都豊島区東池袋1-4-4-3 池袋ISPタマビル7階

電話 03-4333-1626 (直通)

Email info-wc@roukyou.gr.jp

受付 9:00~17:00 土曜・日曜・祝日を除く (12月30日~1月3日は休業)