

各位

旧あいあい浜寺中央こども園における保育士の大量退職事案について
(調査報告書をもとに)

令和6年12月19日
社会福祉法人 森の子ども
理事長 宮下 鉦二

令和6年3月、旧あいあい浜寺中央こども園（以下「本園」といいます。）において保育士の大量退職の事案（以下「本件事案」といいます。）が発生し、園児、保護者の皆さまをはじめ関係各位におかれましては多大なるご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

マスコミ各社のテレビ、ニュース等で会長（当時。同年4月に会長及び理事職を解任。以下「前会長」といいます。）による保育士への「コマ」発言など、パワーハラスメントの疑いが報道されました。もとより職場におけるパワーハラスメントが許されるものではありませんが、当法人は事実関係を明らかにし、再発防止につなげるべく、令和6年4月より外部弁護士2名で構成する調査委員会に本件事案の調査を委嘱いたしました。今般、調査委員会より調査報告を受けましたので、その概要並びに当法人が本件事案後に取り組んでいる再発防止策について公表いたします。

第1 調査結果について

1. 調査期間

令和6年4月～10月

2. 調査方法

前会長、理事長、園長ら当園幹部のほか、退職した保育士を含む関係者のほとんどすべての者にアンケートを実施した上、事実の認定に必要な保育士で、かつ事情聴取に応じた保育士にはヒアリングを実施しました。

3. 前会長におけるパワハラ的行動の有無について

当時報道にあった前会長の保育士に対する「コマ」発言については、当該発言（「コマがない」）のあった状況が、前会長が園の人手不足を改善すべき課題とし認識した上で、職員会議の場で園幹部と体制について話し合う際に、保育士が集まらない状態をそのように述べたものであり、特定の人物を指して述べたものではなかったということからして、特に人権軽視ないしパワハラ発言と認めることはできないと認定されました。また、前会長のコマ発言について特に問題性を指摘する意見は、いずれも匿名であるか、後のヒアリングには協力できない（応じない）ことを前提での意見であり、前会長を非難することが先にあってその理由付けとして登場した可能性がないではないとの調査委員の指摘がありました。

前会長のその他の言動の中には、問題がないとはいえず、相応の非難に価するものもあるものの、結論として保育士の大量退職と直接結びつくとするのは困難であるとされています。逆に保育士の中には、前会長の言動を昔気質の性格的なものとみなしてそれほど問題視しない者や、かえって会長が親身になって話しかけてくれることを評価する者もいたということです。前会長の在園時間が本園よりも長かった別の保育園において本件事案のような保育士の大量退職の問題が発生していないことから、大量退職の原因として前会長の言動を強く非難するには躊躇を覚えざるをえないと

されています。

4. 本件事案の発生要因

調査委員会からの報告では、保育士らのアンケート回答の中には、園長ら園幹部の責任に言及したものもありましたが、いずれにせよ保育士の大量退職の原因を一個人の言動等にあると断定するには無理があるとの結論に至っています。個々人の言動以前に、園の慢性的な人手不足による労働過重や、職員各人の不満を相談できる枠組みが不十分であったという園の従前の状況が問題であったとの厳しいご指摘を受けました。

第2 関係者の処分並びに主な再発防止策（従前から実施しているものも含む）の概要について

本件事案後、当法人は、関係者の責任を明確にし、また、再発防止に努めるべく、以下のとおり措置を講じて参りました。

1. 前会長に関しては理事を解任し会長職から退きました。
理事長に関しては監督責任として減給処分を行いました。
2. 人材紹介法人や人材派遣法人を積極的に活用し、保育士の人材確保に努めて職員配置を充実させています。
3. 法人内各施設の幹部の定例会議の際、ハラスメント事案が発生していないか報告を求めるなど、組織として対応することを徹底します。
4. 堺市保育士等相談窓口の連絡先を各園事務所に掲示しています。
5. 各施設において内部通報のための投書箱を設置します。
6. 職員がより相談しやすいように法人独自で外部相談窓口を設置します。
7. 当法人のコンプライアンスを高めるため、弁護士法人と顧問契約を結び、法的観点からの助言を随時得られる体制を整えました。また、上記事務所とは別に弁護士1名を理事に選任いたしました。
8. 年1回外部講師によるハラスメントについての研修を実施し、職員（幹部を含む）のハラスメント防止に関する理解を深め、相談窓口を周知いたします。
9. ハラスメントに対する理解を深めるため外部機関主催のハラスメント研修に積極的に参加します。
10. 職員に対しては当法人のハラスメント対策に関する考え方を事務所への掲示などで、周知します。

以上の施策を講じながら、今後も法人内の風通しをより良くし、再発防止に努めて参ります。

以上