

平成27年12月10日

京都市長 門川大作 様

社会福祉法人迦陵園
理事長 加藤美子
児童養護施設迦陵園
施設長 小島信活

改善報告書（第一次）

平成27年11月11日付で改善勧告を受けました事項につきまして、下記のとおり改善報告申し上げます。

特別監査に基づく改善勧告については、速やかに理事会・評議員会を開き、法人としてその内容を真摯に受け止めるとともに、改善報告書の作成に当たっては、全職員から提出されたアンケートの意見等に基づき、役職員で繰り返し検討いたしました。

児童と職員にとって安心・安全・快適な施設運営を一日も早く実現できるよう法人・施設が一丸となり、不退転の決意で取り組んでまいります。

なお、平成27年9月8日に前施設長が入所していた女子児童に性的行為を行ったとして、逮捕、その後起訴された事案については、現在裁判が行われていることから、その結果を受けて下記（1）に記すように前施設長の責任を明確にし、懲戒処分の対象とするとともに、法人としての責任の所在も明らかにしたうえで改めて最終報告をいたします。

（1）事実関係の解明と厳正な対処について

前施設長によるパワーハラスメントについては、京都市の報告書に記載されているような事実があったことが、多数の職員から法人役員に対しても訴えがありました。さらに、職員アンケートでも前施設長に謝罪を求めたい等の意見が出されていることから、法人として職員へのパワーハラスメントに相当する行為の存在を確認しました。

児童手当等の不適切な金銭管理については、当該金額が弁済されたとはいえ、前施設長に対して経緯を明確にするよう再三説明を求めましたが納得できる

回答がなく、法人として11月13日に警察に被害を申し出、現在警察の捜査中ですが、施設も全面的に警察に協力しております。

今後、逮捕・起訴された裁判審理及び不適切な金銭管理の状況が明確になれば、今回確認したパワーハラスメントに相当する行為と併せて前施設長の責任を明確にし、就業規則に基づき懲戒処分の対象とするとともに、法人としての責任の所在も明確にいたします。

(2) 施設運営体制の再構築について

ア 施設長の選任

施設長が事実上不在となっていた状況を解消するため、11月12日に理事会を開催し、同日付で前施設長を解任し、法人理事であり元施設長の小島信活を施設長に選任しました。

イ 現金管理の見直し

児童手当・奨学激励金等の現金管理については、次のとおり本年9月から管理手法を見直しました。

- ・ 新たに全児童の現金・預金残高を一覧で管理できる「金銭管理票」を毎月作成し、経理担当職員と児童処遇担当職員が相互チェックしたうえで施設長が確認する。
- ・ 児童口座への入金手続きは、施設長以外の職員で行い、施設長が入金状況をチェックする。

また、児童手当等の管理状況について、児童及び保護者に適宜内容確認を求めるとともに、制度の趣旨も丁寧に説明してまいります。

(3) 更なる児童処遇の向上に向けた取り組みについて

ア 児童処遇の改善

処遇力向上に向けては、月2回の園内でのケース検討会議や関係機関とのケース会議において、自立支援計画に基づく処遇上の課題を明確にするとともに、全職員が検討内容を共有するなど、より内容を充実するとともに、児童相談所の協力も得て処遇全般についての情報交換の場を定期的に持ちたいと考えています。

また、児童処遇は処遇担当職員が行うことが基本ですが、担当職員のみでは対応が困難な場合など、施設長自身による指導や支援が必要なときは必ず職員が同席し、その内容を記録して職員間で共有を図ります。

そのうえで、児童の問題行動があった場合や緊急時において、職員が一人で抱え込むことなく、速やかに複数職員での対応を行うことで、児童と職員の安心と安全及びより良い児童処遇を確保します。

イ 風通しのよい職場づくり

改善報告書の作成に向け、児童処遇の向上や法人・施設運営の改善案についての全職員アンケートを実施したところ、職員一人ひとりが施設の再建を自らの課題と受け止め、思いの丈を表出してくれました。

施設長等、特定の職員による職場支配を防止し、今後も児童処遇や施設運営を向上させていくためには、職員が自由に意見表明できる職場環境を作り上げる必要があります。

そのため次のとおり、児童の処遇や施設運営に関する意思決定過程において可能な限り職員の意見をくみ取る仕組みを構築し、風通しの良い職場づくりを推進することといたしました。

- ・ 主任会議に施設長等が適宜参加することにより意思疎通の充実を図るとともに、児童の処遇や施設運営に関する重要な意思決定は主任会議や職員会議で意見を求めたうえで行う。
- ・ 主任以上の職員には職員が意見を出しやすくするための特段の努力を求めるとともに、年2回の施設長による職員ヒヤリングと並行して主任による職員へのヒヤリングも行い、多面的に職員の声をくみ取る。
- ・ 必要に応じて匿名性を持ったアンケート方式による意見集約を行う。

ウ 計画的な職場研修の実施

計画的な職場研修を具体化するため、休止状態にあった、施設長、主任、処遇担当職員の代表で構成する「研修委員会」を平成28年1月に再発足させ、年間研修計画の策定に着手します。

特に、社会人、福祉職員、児童養護施設職員として基本的に身につけなければならない「人権」・「職員倫理」研修、児童処遇向上のための系統だった研修、新規採用時研修や職務経験に応じた研修等は人材育成の基本であり、早急に具体化します。

また、外部への派遣研修で得たものは伝達研修で全職員に還元することを改めて徹底しました。

エ その他

施設での児童と職員の安心・安全確保のため、ヒヤリ・ハットに関する記録を行うだけでなく、未作成であった事故防止のための具体的なマニュアルを早急に策定します。

また、引き続き、地域小規模児童養護施設「こがもの家」を拠点とした家庭的養育の推進及び退園児童へのアフターケアの取り組みや、迦陵園まつりの実施など、地域の皆様のご協力を得ながら児童・施設と地域との結びつきを強めていくとともに、京都中小企業家同友会のご支援を得て実施しています児童

の就労準備支援実習等につきましても、入所児童の希望をくみ取り、児童養護施設としての本来的な児童との関わりを確保したうえで充実してまいりたいと考えております。

(4) 法人によるガバナンス（統治）の確立について

法人によるガバナンスの確立において、大きく3点の課題があったと認識しております。

ア 施設長の選任と職員採用方法をはじめとした人事考課と人材育成

当法人では長年、職員が短期間で退職し、そのことが人材育成と児童処遇の両面で大きな課題でした。近年になってようやくバーンアウトによる退職はほぼなくなりましたが、児童処遇職員の経験蓄積は途上にあります。

また、これまで施設長等の役職者の選考や職員の育成について、法人としての明確な方針は定めていませんでした。

こうしたことから、長期に経験を積んで児童処遇をした職員を施設長に選任できず、外部から職員を採用して短期間の勤務に係る評価で施設長に起用したもののですが、今後は、可能な限り早い時期に児童処遇を経験し施設運営の責を担える職員を育成していく必要があります。

このため、京都市からの指導・助言等のご支援も賜りながら、施設長をはじめとした役職者の選考や職員の育成に係る方針等を作成し、長期的な展望を持った施設運営を進めてまいりたいと考えており、まずは来年度の新規職員採用に当たり、これまでの法人役員及び施設長等の面接のみによる採用方法を改め、現場実習を取り入れ、現場職員の評価も踏まえるなど、幅広い職員による客観的な評価に基づき採用するよう見直しました。

イ 法人による施設運営に係る組織的なチェック体制

予算・決算の審議以外での理事会・評議員会が少なく、法人及び施設の現況や課題を法人役員として共有することが極めて不十分でした。今後は少なくとも2か月に1回は理事会等において役員に法人・施設の日常的な運営状況を報告し情報共有する機会を設けるとともに、法人監事による監査方法を以下のように見直し、法人による組織的なチェック体制を確立します。

- ・ 会計監査と業務監査に分離して個別に実施するとともに、評議員会・理事会に報告し、改善事項は速やかに施設運営に反映させる。
- ・ 会計監査は関係帳簿等の閲覧点検により財務状況の把握と実務処理の適正化を確認し評価する。
- ・ 業務監査は児童の生活状況、職員の就労状況や研修・会議状況を把握し児童処遇に特化した監査を行う。児童の金銭管理状況の確認は児童処遇の観点から児童の同意を得て行う。

ウ 役員と職員との相互理解

施設のトップである施設長によるパワーハラスメントを防ぐことができなかった問題の背景には、役員と職員の交流が少なく、相互理解が不足していることがあったと認識しております。

これまでから、役員の方でのボランティア活動や職員の理事会・評議員会の傍聴を実施しておりますが、今後は職員への議事録の閲覧により理事会等の審議状況の周知も行っていきます。

さらに、職員から法人役員に直接苦情・要望等を報告できるシステムや、パワーハラスメント等に関する監事等役員の窓口を設置し、全職員の声を直接法人が受け止め、対応できるシステムを構築してまいります。

以上について、全職員への周知及び児童への説明はもとより、保護者の皆さんに対しても、保護者説明会を開催して説明するとともに、「迦陵園便り」を送付して周知を行います。また、法人のホームページにも掲載し、公表いたします。