

各位

2025(令和 7)年 8 月 8 日

子育て関連事業における不適正報告に関する再発防止策の進捗状況のご報告（続報）

労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

代表理事 藤田 徹

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。

先般 6 月 15 日に開催しました弊法人総代会において役員の改選が行われ、新たに藤田徹が代表理事に選出されました。これまで同様にご指導ご鞭撻を賜りますよう、宜しく願い申し上げます。

さて、昨年 4 月 2 日に「子育て関連事業における不適正報告に関する再発防止策の進捗状況のご報告」として、再発防止策の進捗状況について弊法人ホームページ上に掲載し、ご報告させていただきましたが、その後の進捗状況につきまして、以下の通りご報告させていただきます。

（１）人員不足に対する取り組み強化

① 子育て分野の人材確保の取り組み

保育士等採用担当の専従職員を本部に配置し、専門学校や大学等との連携を推進しています。新規採用と就労者の定着のため、各地の事業本部ごとに提案型の特別予算を組み、人財採用プロジェクトの設置をしています。

② 人材バンク機能の構築

人員確保が厳しい東京都内において、人員不足に対応する人材バンク機能を構築し、サポートを開始しました。現在、30 名程度の応援配置人員を確保し、対応にあたっています。

③ 組合員の定着と働きやすい職場づくりの推進

既存の内部通報制度等に加え、業務上の疑問や不安の解消に向けた相談窓口として全事業所を対象としたチャットスペースを開設しました。理事長が各現場を訪問し、直接組合員と対話をする機会を設けています。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は、先行して東京三多摩山梨事業本部でモデル実施しました。2025 年度内に全国で実施していきます。また、人事情報の一元管理やキャリア形成支援のため、法人本部に人財情報管理室を新設しました。

（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、役員における法令遵守の徹底

昨年、全事業本部を含めたコンプライアンス推進委員会を設置し、組織全体でのコンプライアンス推進体制の確立に取り組んでいます。委員会での議論を受けて、各事業本部へのコンプライアンス担当者の配置を含む役割の明確化を行います。また、組織全体のコンプライアンス意識の向上に向けた役職員向けの研修を理事会、全国所長会議でそれぞれ実施しました。

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

「コンプライアンスを含む内部管理体制の基本方針」に基づいて各種規程の見直しを行いました。

(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

行政への実績報告書の内容については、自治体や事業内容により違いがあるため、日常的に自治体を担当するエリアマネージャーなど事業本部と所長が二重チェックを行ない提出することを基本とし、定期協議の場において適宜報告と協議をしています。定期協議は、訪問して対面で行うことを基本にしていますが、自治体により開催頻度や必要の度合いに違いがあるのが現状です。引き続き、その必要性を訴え、事業における自治体との情報の共有に努めていきます。

② ICTによる業務支援システムの導入

現場におけるシフト管理等をしやすくするための業務支援システム（ICT）を 165 学童（2025 年 7 月末）で導入を完了しました。また、介護保険法や障害者総合支援法などに基づく制度事業においても業務支援システム（ICT）の導入選定を進めています。同時に、全ての事業所における勤怠状況をリアルタイムで把握できる「勤怠管理システム」を独自開発し、2024 年 4 月から本格稼働を開始しました。子育て現場を優先に 2025 年 7 月末時点で 458 ヶ所 4,309 人が勤怠管理システムを使用しており、リアルタイムで情報を把握することが可能となりました。すべての学童現場で勤怠管理システムを利用できる環境整備は完了しています。

(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

各事業本部・エリアの状況を鑑み、エリア別のマネージャー制に加えて事業分野別マネージャー制を導入しております。事業分野別のマネージャーにおいては、制度等の相談や現場巡回を重視し、エリア別マネージャーの負担軽減と現場での課題解決の向上に効果を発揮しています。さらに今後、兼務の解消に努めると共に、業務分掌の見直し整理を行っています。

② 所長・現場責任者の兼務体制の改善と実務担当者配置

2024 年 9 月に事業所長、現場責任者における実務作業の実態調査を行い、調査結果から事業所へのバックアップ体制等の構築を検討しております。また、同年 4 月以降の全国事業所長会議では分野別の事業所長分散会を開催し、事業所間の課題や問題と実施後のアンケート・感想から実態情報の共有に努めております。匿名アンケートにつきまして、この間実施してきましたコンプライアンス等の取組状況の課題把握も含めて、年度内に実施いたします。

- ③ コンプライアンス統括部（2023 年 8 月設置）の体制強化
部内の各室が担当する業務を総括すると同時に、他部署と協議、調整を行い組織全体の課題、リスクを洗い出し適切な対応が行われるよう、常務理事会等を通じて調整を図る役割を担っています。
- ④ 総合対策室の体制強化と内部通報制度の周知・啓発
2024 年 4 月 1 日より担当者が増員され、主に 3 つの窓口（内部通報、外部通報・苦情、事業所・事業本部からの相談）として機能しています。内部通報制度はその周知が進み、通報を受けて迅速に事実調査を行い、是正措置の実施による業務改善につながり始めています。
- ⑤ 業務監査室の体制強化
相互監査チームを結成し、自主相互監査の質の向上のため、介護保険事業・障害福祉サービス事業・保育事業・学童保育・児童館について自己点検票を作成し、全事業所における自主相互監査の実施について事前研修を行いました。今年度は公共施設管理運営、自立支援関連事業も自主相互監査の対象とできるように準備を行っています。
- ⑥ 法務室の設置（新設、2024 年 4 月 1 日）
法務室により法人が締結する契約書等の確認を行い、新たに新設、改定される法令に基づく事業実施をサポートしています。
- ⑦ 監査部の設置（新設、2024 年 4 月 1 日）
監事の指示のもと、3 ヶ所の現場監査を調整し、実施しました。理事会における監事意見が適正に取り扱われるように理事会、各部署と調整を行っています。
- ⑧ 経営指標の見直しと経営改善に向けた取り組み
経営指標（原価率指標）の見直しについての議案を、2024 年 6 月の総代会に提案し議決しました。

以上