

平成 28 年 2 月 29 日

長崎県からの行政処分の解除についてのご報告

社会福祉法人 南高愛隣会
理事長 田島 光浩

平成 27 年 2 月 26 日の改善命令および改善指導につきまして、平成 28 年 2 月 26 日
をもちまして、すべての処分が解除されましたのでご報告いたします。

あらためて、今回対象となった事案で被害を負わせてしまった方に対して、心よりお
詫びいたします。

また、利用者、ご家族、関係機関、そして当法人を応援していただいている皆さまに
ご迷惑とご心配をおかけしました。

改善計画の進捗状況については、毎月、長崎県に対し、改善報告書を提出し、ご指導
をいただきました。一部効力停止を受けた 4 事業所について、現場視察と聞き取り調査
の上、効力の一部停止が解除されました。なお、該当事業所に対しては福祉サービ
ス第三者評価を実施し、評価結果については当法人のホームページ
(<http://www.airinkai.or.jp/joho>) で公表しております。

改善の取り組み内容については添付資料をご覧ください。

虐待防止に向けた取り組みの中心にあったのは、知識・技術のレベルアップ、福祉専
門職としての倫理向上でした。

その理由としては、障がい者虐待を起こしてしまった原因分析の中で、「基本技術・
知識を学ぶ姿勢が不足しており経験主義に基づく支援に偏っていた」、「福祉従事者とし
て職業倫理が徹底出来ておらず、「支援者」と「利用者」の適切な距離感がとれていな
かった」という背景が浮かびあがったからです。

1 年間を振り返って感じたことは、これらは「プロの福祉従事者」に向けての取り組
みに他ならないということでした。

本年度は虐待を二度と起こさないという目標に向かって走ってきましたが、今後は職
員一人一人が「プロの福祉従事者」として知識・技術力を向上し、福祉専門職としての
倫理・姿勢を確立する取組みを続けることが、結果として虐待をうまない組織を作って
いくと考えます。

南高愛隣会は今回の行政処分が必ず利用者様へのサービス向上につながるよう、役職
員一同、邁進する所存です。

今後とも、ご指導ご鞭撻の程、お願い申し上げます。

以上

障害者虐待防止にむけた取り組み

- 【虐待事案が起こった背景】**
- ① **「懲戒権」の思い込み**
 - ・ 「懲戒権の範囲でのしつけ」ということが倫理綱領に書かれており、「しつけ」として手をあげることが許されていた。近年もそれを許す雰囲気が法人全体にあった。
 - ② **戦略のない事業拡大による職員への負荷**
 - ・ 慢性的な人手不足による過重労働
 - ・ 事業所の点在、少人数での事業所運営により、1人でどうにかしないとイケない環境に置いたしまった
 - ③ **自らへの過信と技術の軽視**
 - ・ 新しい制度を目指す取組みに傾倒し、支援技術を軽視していた
 - ・ 経験主義にもとづく支援に偏っていた
 - ・ 基本技術・知識(障がい特性、強度行動障がい、発達障がい、虐待防止法等)を学ぶ姿勢の不足。外部から新しい技術・知識を受け入れる謙虚さが足りなかった
 - ・ 多様な職員像に合わせた職員養成の遅れ(研修のミスマッチ)
 - ④ **風通しのよくない組織風土と構造**
 - ・ 部下の意見が受け入れられ難い、上司に相談しにくい等、風通しの悪い雰囲気であった
 - ⑤ **型にはめようとする障がい者観**
 - ・ 地域で暮らせるようになることを過度に求める意識が強すぎた
 - ⑥ **福祉従事者としての職業倫理が徹底出来ておらず、「支援者」と「利用者」の適切な距離感がとれていなかった**
 - 例)利用者の方を「呼び捨て／○○ちゃん」と呼んでいた
 - 職員が自分の携帯電話で利用者と連絡をとりあう体制になっていた
 - ⑦ **支援体制上の要因があった**
 - ・ 会議のあり方や書式・ファイル保管形式にバラつきがあり、利用者についての情報共有が不十分であった
 - ・ 事業運営の方法が統一化・標準化されておらず、処理方法にバラつきがあった。

	これまでしてきたこと		2015年度								
	2013年度	2014年度									
支援の方向性・障がい者観の再検証		<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉従事者としての職業倫理を考えるグループワークを各事業所内で実施(6月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務チェックリスト、愛隣訓・Gbit の読み合わせによる、支援の振り返りを毎月実施。 ・ 職員全体研修で「障がい」の捉え方についての学びなおし ・ 「ことばの言い換え」の研修(グループワーク)を各事業所で実施 								
	支援の質の向上、統一した支援のための「愛隣訓～より良い支援のためのガイドライン～」の発行(2015年1月～) 【テーマ】利用者さんへの言葉遣い/個人情報の取扱い/利用者さんとの金品の授受について/業務時間外の対応/個人情報の取扱い										
「障害者虐待防止委員会」の立ち上げによる障害者虐待防止のための体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「虐待防止委員会」の立ち上げ(平成25年3月)。 ・ 「障がい者虐待」に関する職員アンケートの実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全職員を対象にした「障がい者虐待についての」研修の開催(12月7日) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2年間の取り組みを踏まえ、「虐待防止委員会」のあり方を検討し、虐待事案の発生防止及び予防に注力する体制に切り替える。 ・ 各階層に対して「障がい者虐待」「職業倫理」に関する研修の開催 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>理事・監事</td> <td>・ 「障がい者虐待について」(9月理事会・評議員会)</td> </tr> <tr> <td>経営層</td> <td>・ 「障がい者虐待の訴えがあった場合の利用者からの聞き取り技術について」(11月)</td> </tr> <tr> <td>一般職員</td> <td>・ 「職業倫理」(5月事業所内研修) ・ 「障がい者虐待」(9月事業所内研修) ・ 「しごと・ひと・支援を創る～利用者との関係を通して」(10月・11月)</td> </tr> <tr> <td>障がい者雇用職員</td> <td>・ 「職業倫理」「障がい者虐待について」(8月、9月)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行動制限(身体拘束)についての手続き・個別支援計画の記録方法について整理・統一を行うと共に記載を徹底。 	理事・監事	・ 「障がい者虐待について」(9月理事会・評議員会)	経営層	・ 「障がい者虐待の訴えがあった場合の利用者からの聞き取り技術について」(11月)	一般職員	・ 「職業倫理」(5月事業所内研修) ・ 「障がい者虐待」(9月事業所内研修) ・ 「しごと・ひと・支援を創る～利用者との関係を通して」(10月・11月)	障がい者雇用職員	・ 「職業倫理」「障がい者虐待について」(8月、9月)
理事・監事	・ 「障がい者虐待について」(9月理事会・評議員会)										
経営層	・ 「障がい者虐待の訴えがあった場合の利用者からの聞き取り技術について」(11月)										
一般職員	・ 「職業倫理」(5月事業所内研修) ・ 「障がい者虐待」(9月事業所内研修) ・ 「しごと・ひと・支援を創る～利用者との関係を通して」(10月・11月)										
障がい者雇用職員	・ 「職業倫理」「障がい者虐待について」(8月、9月)										
	初任者研修、事業責任者会議等での「障害者虐待」「倫理綱領」に関する研修・講義の実施 「障がい者虐待」に関する知識を深め、意識付けを行うための機関紙「GBiT」の発行(2013年7月22日第1号発行。現在まで10号発行)。										
研修の充実による支援技術の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「強度行動障がい」「発達障がい」についての外部研修への参加、先進的な事業所視察の実施。法人内での「強度行動障がい」の専門研修の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全職員を対象に、知的障がい者に関する基礎的な研修を実施(10～11月)。 ・ 利用者のアセスメントの向上のために、野中猛氏が開発した事例検討の研修を実施(9月～2015年3月)。 ・ 「障がい者虐待」に関する全体研修(12月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全役職者を対象に、個別支援計画とサービス等利用計画作成の基礎を学び直すケアマネジメント研修の実施 ・ アセスメント力向上のために、事例検討会を各地区で定期的実施。 ・ 福祉専門職として求められる能力(知識・技術・態度)を「初級・中級・上級」の階層別に整理・体系化し、それに基づいて人材育成をはかる。 								
風通しの良い職場づくり			<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営層、管理職層に対して「風通しのよい職場作り」に主眼を置いた役職者研修の開催 ・ 一般職員に対するストレスマネジメント研修の開催 								
労働環境の整備			<ul style="list-style-type: none"> ・ 処遇改善手当の創設による職員の処遇改善。 ・ 業務用携帯を整理・増設し、業務で個人の携帯電話を使用しない体制整備 								
事務手続き、支援体制の標準化		<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者職員との携帯電話の使用ルールの統一 ・ 各種マニュアルの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の就業規則、倫理綱領違反行為があった場合の対応フローの整理 ・ 事故等の重大な事案に関する事故報告の書式、報告についてのフローの整理と運用実施 ・ 記録物や書類等の書式統一や記録方法を統一、業務を標準化。 								
	事故等との重大な事案については、経営層による「経営執行会議」にて毎月報告し状況把握										
支援実態の透明化	福祉系大学の教員、学生と協同しての利用者アンケートを実施(2007年から継続実施)。										