

平成 27 年 12 月 3 日

長崎県からの行政処分に対する改善計画に関する中間報告

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を受け、同年 3 月 25 日、長崎県に改善計画を提出いたしました。改善計画の進捗状況についてご報告いたします。

1. 進捗状況（中間報告）

改善に向け、以下の 5 つの方向性で取り組んでまいりました。（詳しくは別途資料をご確認下さい）。

① 支援の方向性・障がい者観の再検証

- ・ 業務チェックリストを用いた支援の振り返りを毎月実施。
- ・ 「愛隣訓～より良い支援のためのガイドライン～」を発行し、職業倫理の徹底、モラル向上を図る（現在No.8 まで発行）。「愛隣訓」は全職員に配布し、定期的に各事業所で読み合わせ実施。
- ・ 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。

② 支援技術の向上

- ・ 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開催。
- ・ 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
- ・ 各階層（理事・監事、経営層、一般職員、障がい者雇用職員）に対して「障がい者虐待」「職業倫理」に関する研修の開催。

③ 法人ガバナンスの整備、事務手続きの標準化

- ・ 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備。
- ・ 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。

④ 労働環境の整備

- ・ 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。
- ・ 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。

⑤ 支援実態の透明化

- ・ 平成 19 年度より限定地区で取り組んできた福祉系大学の教員・学生による利用者アンケートを継続実施。平成 27 年度以降は全地区において実施。

- ・ 一部効力停止となった4事業所に対して、福祉サービス第三者評価を実施。
※評価結果については以下に公表されております。

[いこいのひろば・おおぞら]

<http://www.wam.go.jp/wamappl/oc02/003hyoka/hyokekka2.nsf/aResult?OpenAgent&P=1>

[わーく・しまばら]

<http://www.wam.go.jp/wamappl/oc02/003hyoka/hyokekka2.nsf/aResult?OpenAgent&P=1>

2. 一部効力停止の解除について

前項の取り組み及び改善計画の進捗状況については、毎月、長崎県に対し、改善報告書を提出すると共に、ご指導をいただいております。

改善状況を受け、一部効力停止を受けた4事業所の内、「いこいのひろば・おおぞら」については平成27年5月25日に、「わーく・しまばら」については平成27年8月25日に、現場視察と聞き取りの上、効力の一部停止が解除されました。

県からの処分・指摘	対象事業所		
効力の一部停止 (平成27年2月26日からの一定期間の新規利用者の受入れ停止)	くわた(雲仙市)【共同生活援助】	12か月	
	雲仙・ふたば(雲仙市)【宿泊型自立訓練】	12か月	
	わーく・しまばら(島原市)【就労継続支援B型】	6か月	8月25日解除
	いこいのひろば・おおぞら(雲仙市)【生活介護】	3か月	5月25日解除

虐待を起こさない体制づくりについては、終わりはありません。虐待通報及び特別監査以降、改善に取り組んでまいりましたが、やればやるほど新たな課題に気付かされます。今後も継続して、二度と虐待を引き起こさないという固い決意で組織作りに取り組んでいく所存です。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今後の取り組み（中間報告）

- 【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は法人全体にあった。
 - 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けない環境に置かれてしまった
 - 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		平成 27 年度								
	平成 25 年度	平成 26 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（平成 26 年 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（12 月 13 日予定） 								
	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（平成 27 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										
「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（平成 26 年 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。（4 月） ・ 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="margin-left: 20px;"> <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> ・ 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（平成 25 年 7 月 22 日第 1 号発行。現在まで 8 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（平成 26 年 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（平成 26 年 9～平成 27 年 3 月）。 ・ 「障がい者虐待」に関する全体研修（平成 26 年 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（10 月実施、2016 年 1 月、5 月予定） ・ 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。（9 月） ・ 一般職員に対するストレスマネジメント研修の開催（11 月～2015 年 1 月） 								
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（9 月）。 								
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（6 月） ・ 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。（7 月） ・ 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（平成 19 年から継続実施）。										