ときわ会第三者委員会「社会福祉法人ときわ会あさやけ作業所しろくま班における虐待行為に関する調査報告書」（令和６年１月１７日）の概要

小平市地域自立支援協議会会長　杉本豊和

1. 東村山市等における虐待認定の内容
   1. 後ろ手にひねり上げる、送迎の車に無理矢理乗せる、脱衣してしまった際に必要以上に押さえつける、後頭部を床に打ちつけて押さえつける、などの身体的虐待があった、 ②Aさんが苦手に感じている職員をあえてAさんに近づけるなどの心理的虐待があった、 ③Aさんが泣いているのに放置するなどのネグレクトがあった（2023.9.4）
   2. 腕を引っ張る、両腕をつかむ、 強く押さえつける、送迎車に複数の職員が無理やり乗せる、行動を止めるために職員が馬乗りになる等の身体的虐待があった。

泣き叫んでいたのに長時間にわたり放置したネグレクトがあった。

虐待とは判断できないが、苦手な利用者を接近させパニックに陥らせたことや、大声で怒鳴って注意することなど不適切な対応があった。（2023.5.12）

* 1. Bさんが作業していた皿ばねの台座を職員に投げつけたため、その台座が当たったX職員は「何すんだこの野郎」と暴言を浴びせ、Bさんの頭をげんこつで叩いた。当該職員はBさんの行動を抑制するためにBさんの睾丸を握る行為を複数回行っていた。

虐待とは判断できなかったが、 不適切な対応があったと認められた。 日常的に飛び降りるモー

ションをかけるBさんに対して、その行動を助長しないよう「相手にしない」という対応をと

っていた状況があり、階段等から飛び出す、転げ落ちる事故が複数回あった。

　上記以外にも、2022年に法人内グループホーム２か所において身体的虐待や心理的虐待があったことが法人HPに掲載されており、以前より法人全体の抜本的な改善が必要とされていた

1. 調査方法
   1. ケース記録等の書面、 ②当時の職員を中心としたヒアリング、③第三者委員会の場における同席理事への質疑応答という形で本件虐待行為及びその背景事情の調査、④一部委員のあさやけ作業所の視察。
2. 確認された事項

　2017年Aさん入所時、抵抗が強く、座り込み、地面に這いつくばる、終日野外の椅子で過ごす、同じ班の利用者の声が苦手であった、他の利用者との関係もストレスとなっていた等支援が難しい状況が具体的に記述されている。

　同班において２年前から班会議を行い行動障害に対する手順書の作成、対応の統一をはかろうとしていた。2022年に行われた同班会議においてAさんの対応方針が話し合われた。てんかん発作がときおり起き、体調不良な時も多く、自閉症による行動障害がみられるものの「強度」とまでは認識されない程度であった。2021年、ショートステイで２階の屋根から飛び降り、救急搬送、両足かかとを骨折、入院した。その頃から障害特性を理解し本人中心の支援に切り替えていこうという方針が確認された。

1. 職員ヒアリングの結果

　ヒアリング対象５名（現職は３名）。

内容的には、上記に記されたような状況があったことが概ね確認された。法人全体の問題として職員の数が足りていないことや、空間の狭さや物理的な問題も指摘された。また、法人として設立当初より「どんな重い障害の人も受け入れる」「労働を軸とした支援を行う」という理念があり、技術や環境が整っていない中で利用者を受け入れてきた側面も指摘された。また、ベテラン職員と経験の浅い職員の間で温度差や意見の言いにくさがあったことも指摘された。

1. 虐待防止委員会のとりくみ

　虐待防止委員会は隔月の定例会に加え、虐待通報がなされた場合には随時臨時の委員会を開催している。定例会においては各事業所の虐待防止マネージャーが出席し、近況や虐待防止に関する取り組みが報告されるとともに、身体拘束の適正化等についての研修も併せて行うなど行われていた。しかし当該事業所においては、会議の場を設けても意見の相違などにより職員間における連携や建設的な意見を持ちがたい雰囲気であることが報告されていった。

1. 法人の現状・問題点

　理事の多くが法人で長年働いてきた職員であるためもあり、特に若手の職員は意見を言い合いづらい雰囲気を感じている者が存在した。また事業所が急速に増えたため、組織としてバラバラで現場も個人プレーで一体感を感じられないという指摘もあった。

　「ゆたかな労働と生活の場をめざす」という法人の理念があるが、行動障害がある利用者を事業所のスケジュールに合わせて行動させようとしたことや、作業に重きをおいた指導の結果、虐待や不適切な支援となった例が確認された。

　職員も利用者も同じ「仲間」であり対等な関係という風土が「なれあい」の関係になってしまっていた可能性がある。

1. 法人に対する提言

①虐待行為や不適切な支援を法人全体の問題として捉えること、②法人全体でコミュニケーションをとり、特に若手職員や少数意見も尊重すること、③個人プレーではなく根拠のある標準的な支援をチームで行うこと。

８．運営体制の見直し

　１）理事会の強化と「見える」化

　２）チームでの支援

　３）意見しやすい雰囲気づくり

　４）施設長・管理者のリーダーシップ

　５）「働く」ことの今日的意義

　６）発達障害や強度行動障害への対応（物的・人的環境の整備、外部研修）

　７）法人の理念と現実的な見通しと調和

　８）利用者支援にかかわる職員の協働体制

　９）めりはりのある作業内容・支援内容を提言

　10）身体拘束の廃止

　11）マニュアルの整備、市販書籍の活用

　12）キャリアパスの整備

以上