

令和2年11月30日

鹿児島市長 森 博幸 殿
(障害福祉扱い)

社会福祉法人 青鳥会
理事長 牧 美輝

「障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく調査結果及び指導」
に対する改善計画書に基づく再発防止の取り組みの進捗状況報告等の提出について

令和2年9月30日付で提出した「改善(報告)計画書(補足事項)及び疑義照会回答書」に基づく再発防止の取り組みの進捗状況について別添のとおり提出いたします。

なお、本報告書は11月26日の第7回理事会において報告案件として報告した内容となっており、法人の取り組み内容報告、各施設事業所の人権擁護委員会の取り組み報告に対する意見交換を実施しました。

また、オブザーバーとして出席いただきました法人各施設・事業所家族会代表の皆様、鹿児島市障害福祉課ゆうあい系の皆様、虐待防止の取り組みアドバイザーとして社会福祉法人南高愛隣会の皆様からのご感想、ご意見をいただいたところです。

○提出内容

・「障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく調査結果及び指導」に対する改善計画書に基づく再発防止の取り組みの進捗状況報告書（令和2年11月30日時点）

・人事考課シート(各職種、職域、職位ごとのシート)

・自己申告書

・組織図

社会福祉法人青鳥会 組織図

吉野学園組織図

愛光園組織図

吉田愛青園組織図

あおいとり組織図

ほほえみ組織図

パピー保育園組織図

事務局組織図

以上

社会福祉法人青鳥会における

障害者虐待防止の改善計画に基づく取り組みの進捗状況報告

※1. 2. 3. 省略

4. 関係者の処分等

役員	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長 役員報酬の30%を6ヶ月間削減 ・その他理事 役員報酬の20%を6ヶ月間削減 	実施済み
虐待が生じた施設関係者	<ul style="list-style-type: none"> ・施設長(2名) 年俸の月額10%を3ヶ月間自主返納 ・当事者A 令和2年度夏季賞与より減額査定 ・当事者B、C 自主退職 令和2年度夏季賞与の勤勉手当支給せず 	実施済み

5. 組織体制

評議員会	・家族会役員1名を評議員として委任	11月理事会での候補者選定と評議員会承認を経て任命済み
理事会	・法人職員以外の有識者2名を理事として委任	
管理者	・10/1付で施設管理者異動(愛光園、吉田愛青園、あおいたり、ほほえみ、パピー保育園) 実施済み	

6. チェック体制

全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・不適切対応は上席、上司あるいは人権擁護委員会に報告。 ・県福祉協「ハンドブック」施設内人権侵害防止チェックリストに基づき、6月と12月に自身の振り返りを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・報告義務について周知 ・6月実施。12月でのチェックをもって振り返り予定
人権擁護委員会(各施設・事業所)	<ul style="list-style-type: none"> ・県福祉協会「人権擁護ハンドブック」施設内人権侵害防止チェックリストの問いが求めている内容を明確にして職員に周知します。 ・同チェックを実施し、結果を分析して改善目標を策定します。 ・委員会を毎月開催し、事業所内の適正な支援等の課題解決について検討・改善をすすめます。 ・毎月開催の理事会において取り組みの報告を行います。 ・虐待防止に関するヒヤリハットを収集します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・12月チェックの際にリストの問いの内容周知予定 ・チェックリストから見えた改善重点目標を掲げ、毎月実施の各委員会で検討を継続中 ・10月開催の理事会で報告 今後も継続予定
虐待防止委員会(法人)	<ul style="list-style-type: none"> ・年2回の職員面談を通して、職員一人一人の思いを聴取するとともに職員の状況を把握します。 ・必要に応じてアンケートを実施、職員、家族の声を聴取・分析。 ・各施設・事業所の人権擁護委員会の取り組み内容の報告を受け、今後の取り組みについて検討、方向性を示します。 ・虐待防止に関するヒヤリハットを収集します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員面談を実施中 ・全職員、ご家族向けのアンケート検討中 ・11/12開催の委員会で人権擁護委員会の報告を受け、検討実施
評議員会	<ul style="list-style-type: none"> ・人権擁護委員会、虐待防止委員会の取り組みの報告をチェック。 ・家族会役員から評議員として委任します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・11月の評議員会で報告 ・家族会役員から任命
理事会	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月定期的に理事会を開催し、虐待防止の協議を行います。 ・各事業所の人権擁護委員による改善対策の進捗状況を把握します。 ・各事業所家族会代表1名、所轄庁の鹿児島市からもオブザーバーとして参加いただき、意見交換を行います。 ・虐待防止に実効性のある法人職員以外の有識者2名を理事として委任。 <p>※以上を通して理事会の機能の充実・強化を図ります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・10月理事会で各人権擁護委員会より報告。家族会代表オブザーバーとしてご意見をいただく ・理事候補者選定のうえ、評議員会に提案
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・安心・安全カメラ(利用者のプライバシー保護に配慮した事業所内共有部分に設置するカメラ)を令和2年11月末までに全施設・事業所に設置します。 ・第三者評価制度を導入します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者、家族へ同意書を取得中。設置準備中 ・検討中

7. 再発防止に向けた取り組み(詳細)

(1) 虐待事案に至った要因とその背景 ※省略

(2) 虐待事案に至った要因と背景の課題と具体的改善の取り組み

① 利用者の尊厳や人権意識の欠如、職業倫理の欠落

意識付けの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 法人理念、倫理綱領、職員行動基準が職員の行動指針として浸透するための理解を深めるディスカッションや唱和に取り組みます。 朝礼での人権擁護ハンドブックのチェックリスト読み合わせを実施し、支援業務に向けた意識付けを行います。 	<ul style="list-style-type: none"> 取り組み中
-----------	---	---

② 障害の特性に関する理解と学びの姿勢と人材育成の姿勢の不足

人材育成研修等	施設事業所	<ul style="list-style-type: none"> 人権擁護委員会を中心にした、施設・事業所職員の困りごとや利用者の障害特性を踏まえた支援スキル等の悩みの掘り起こしと課題解決に向けた論議を行います。 S.V.による職員の相談体制と支援現場での直接的なアドバイスを実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> 計画に基づき、実施中 実施中
	法人	<ul style="list-style-type: none"> 階層別(経験年数による)人権擁護、虐待防止研修を実施します。 法人外の有識者に積極的に依頼して、継続的、実効的研修を実施 職員採用のタイミングで極力タイムリーに研修を実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> 企画 実施中 実施中

③ 安全管理上の措置がもたらす人権侵害意識の認識欠落と優位性の誤認

人権侵害意識の自覚喚起	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の安全管理上必要な施設管理は、一方で人権侵害に当たることの再認識と施設に頼りすぎない安全管理の在り方を検討します。 「生活の主体者＝利用者」を支える意識化に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> 施設での安全管理の妥当性、必要性を論議し、あり方検討中
-------------	---	---

④ 支援員間の疎通性の脆弱さ

チームケアの疎通性を高める	<ul style="list-style-type: none"> 業務終了後にどの情報をどういう形で引き継ぐかがチームケアのポイントになることから、引継の情報の質を高めるモデルを作成します。 引継情報の質が高まることにより、職員間の疎通性を高め、強固にします。 	<ul style="list-style-type: none"> 引継のモデル作成に向け、各事業所における業務引継の情報を収集
職員間のコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 各施設・事業所の職員会に於いて、支援上の対応困難な事例について検討し、障害理解と対応のスキルアップを目指した研修を継続的に取り組みます。 「成功循環理論」に基づく対人関係改善を通して、業務中における職員間のコミュニケーションを活発化。そのうえで対応に対する評価をオープンにできる環境づくりに努めます。 「隠さない」「聞く」「報告する」の3つの約束が機能するよう職員全体で取り組んでいきます。 	<ul style="list-style-type: none"> 事例検討会、専門的障害理解の研修実行中 コミュニケーションの円滑化に向けた成功循環理論、エゴグラムの取り組み企画

⑤ 事業規模拡大と人材育成

人材育成の視座	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所の経験的な人材育成体制から、体系立てられた「ベースとなる対人支援プログラム」を構築し、法人全体の取り組みとします。 	<ul style="list-style-type: none"> ベーシックなプログラム作成準備中
---------	---	--

⑥ 管理者の責務

支援現場の状況把握のために	<ul style="list-style-type: none"> 管理者は率先して行動します。 施設・事業所の巡回を実施し、支援者と利用者の日常を自らの耳目、肌感覚を通して感じ取ることで、支援現場の状況把握に努めます。 勤務職員からの情報を通して、課題の掘り起こしや検討が必要なことについて把握します。 特に経験の浅い職員にコミュニケーションをとることで不安な気持ちに寄り添い、安心できる環境づくりのアドバイスを積極的に行います。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理者は改善計画参考資料で示した巡回実施により、職員と利用者との関係性など肌感覚で感じ取った状況把握により、施設、事業所の状態を掴む取り組み実践中
---------------	---	---

(3) そのほかの改善に向けた取り組み

組織内の報告・連絡・相談体制の周知徹底

施設・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止啓発ポスターの掲示(職員の虐待防止意識の啓発)を行います。 ・名刺サイズの連絡先カードを全職員に配布し、いつでもどこでも報告、相談ができる体制を作ります。 ・職員の個別面談を2回/年実施。必要に応じて調査・協議できる体制づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施済み ・配布済み ・職員の意向確認実施中
--------	--	---

虐待を生じさせない組織作りに向けた抜本的な改善策

人員配置体制	<ul style="list-style-type: none"> ・気風刷新を図るため、人事異動を2回/年(4月、10月)実施します。 ・同一事業所に長期在籍することの弊害を抑制するため、一施設・事業所の在籍年数に上限を設けます。 ・課長以上の管理職は、複数事業所の経験者からの登用を行います。 ・各事業における「職員配置基準」を明確にし、支援体制を支えるための職員配置基準を整えます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課の評価と自己申告書に基づく職員面談結果をもとに人事配置情報を精査中 ・上記の取組を加味し、事業推進のための明確な職員配置基準を導き出す作業を継続中
設備等	<ul style="list-style-type: none"> ・各施設・事業所の建物外周には「防犯カメラ」の設置。建物内部には利用者が共有する場所＝パブリックスペース(廊下、食堂、共有ルーム、活動室等)に「安心・安全カメラ」を設置します。※利用者のプライバシー保護には十分配慮します。 ・利用者の安心・安全を担保するために、インカム(通信機器)を導入します。職員数の少なくなる夜間帯を中心とした事故の発生防止と職員間の連携強化を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・設置に向けたガイドラインの説明と同意書を取得中 ・各施設・事業所の運用に関するベースを揃える検討を進める ・設置に向けた機器の選定、見積、工事打合せ進行中 ・インカム(通信機器)の導入はほぼ完了
虐待を生じさせない組織づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・「虐待防止委員会」において、虐待防止策及び対応の検討を行います。メンバーに家族会代表を加え、利用当事者の声を反映できる体制と委員会のチェック機能を高めます。 ・各施設・事業所の「人権擁護委員会」において、身近なテーマをもとにした研修を通して議論を活発化し、我がことと捉えたチェック機能を高めます。 ・新たに作成した「障害者虐待防止マニュアル」「児童虐待防止マニュアル」に基づく規範を高めます。 ・有識者による組織のガバナンス及びコンプライアンスの強化のための指導を受け透明性の高い組織を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・11月12日(木)虐待防止委員会開催 ・毎月開催の各施設、事業所人権擁護委員会で取り組み実施中 ・両マニュアル作成済み ・元福祉施設長、弁護士等の研修実施、他企画中 ・公認会計士によるガバナンス、コンプライアンスの強化、指導実施中

改善計画に基づく再発防止の取り組みの課題と今後の取り組みの方向

11月末を目途とした改善の取り組み状況と新たな取り組み内容も加えて、法人組織の活性化、風通しの良い職場づくりに向けた今後の取り組みの方向を課題とともに示します。

※人員配置体制の人事異動2回/年(4月、10月)について、11月26日の第7回理事会で職員の人事異動の功罪について理事、監事から意見をいただいたことから、さらに実施に向けた検討を重ねる必要があります。

※人員配置体制について、支援を支える明確な「職員配置基準」について、現在実施中の職員面談による意見を収集し、支援体制を支える明確な職員配置を導き出す作業を継続中です。

明確な職員配置基準については、上記表中「人員配置体制」をご参照ください。継続して取り組みます。

※法人組織体制について、組織図を別添資料で添付します。組織図の各職務における役務の定義については現在精査しています。12月の理事会で取りまとめて報告予定です。

※安心・安全カメラの設置について、ご利用者のプライバシー保護を大前提にしながら、施設・事業所内のパブリックなスペースにカメラを設置し、録画された画像の閲覧、管理体制についてのガイドラインを明確にしたうえで、ご利用者並びにご家族へ十分な説明を重ねてご理解いただける取り組みを実施して参ります。

ご利用者・ご家族の同意がいただけた段階で運用を開始することとしておりますので、同意をいただけた施設・事業所から順次設置運用してまいります。全施設・事業所での運用開始の時期は今年度中を目標に取り組んでいます。

※県知的障害者福祉協会のチェックリストの6月、12月の年2回実施に加え、別添の「私の振り返りシート こんなことはありませんか？」を作成し、職員が身近に自らの言動を振り返り、虐待防止を我がこととして捉えられる実践を継続的に取り組みます。12月内で各人権擁護委員会に説明。令和3年1月から実施予定。

※各施設・事業所の支援課長等による課長会議を定期的に開催します。課長は「虐待防止委員会内部委員」でもあることから、虐待再発防止の具体的取り組みを検討し、各事業所の人権擁護委員会の取り組みへつなげる体制を構築します。

※第6回理事会で家族会の代表からご意見をいただいた「不適切事案発生後の家族への連絡、報告が極めて遅い」との指摘について、不適切事案の発生段階で事実の確認後、「鹿児島市へ通報と同時にご家族へ第一報」の流れを策定し、周知します。

※新しく理事に就任した外部の理事お二人には、その知見を基に各事業所の支援現場を予告なしに訪ねて実際の支援環境並びに支援員の業務状況をチェックする体制を構築します。

※※11月より長崎県の「南高愛隣会」様のご協力をいただき、虐待事案再発防止の取り組みにアドバイスをいただくこととしています。

月1回の来所・リモート等において、法人の取り組み(理事会、虐待防止委員会、事務局)、各事業所の取り組み(人権擁護委員会等)の評価とアドバイスをいただきながら、虐待再発防止の取り組みをより深めてまいります。

以上、障害者虐待防止の改善計画に基づく取り組みの進捗状況を報告いたします。