

2023年11月22日

虐待事案に対する、第三者委員会からの提言についての対応状況

社会福祉法人ときわ会 虐待防止委員会

〈共同ホームはやぶさ〉調査報告書 令和4年8月12日付

第1 夜間職員の複数配置

実施状況

東京都障害者GH体制強化支援事業Ⅱ型の適用ができるかどうか、検討中ではあるが、はやぶさの場合、夜間職員を2名体制にすることで職員の心理的負担軽減にはなるかもしれない。しかし、利用者によっては、かえって不安を助長する可能性も考えられるとのことだった。まずは、環境の整備に力を入れていきたいと、進行中である。(例えば、共同ホームはやぶさにおいては、現在、2階階段あがったところに、扉の設置を検討している。職員の夜間の見守りと利用者対応の軽減につなげるため)

第2 報告・相談体制

1. 通報義務の周知徹底

実施状況

虐待防止委員会において、虐待防止マニュアルを整備した。その中に通報フローチャートを整備した。この内容については虐待防止マネージャーを通して、他職員に周知している。ホーム内に苦情相談受付と虐待防止の掲示を行っている。

2. 理事会による速やかな情報把握

実施状況

虐待事案が虐待防止委員会で報告されるごとに、臨時で理事会を開催し、理事会での情報共有、速やかに事実把握を行っている。法人の相談体制については、職場での不安やストレスを受け止めるべく、労働安全委員会を立ち上げ相談窓口を設けてはいるが、確実に職員に周知させるべく、仕組みの改良、情報伝達の方法について、さらに検討を重ねていく必要がある。

3. 月2回程度の職員会議の開催

実施状況

各ホームにおいては令和5年度より、月2回の現場会議の開催を行っている。会議にはユニット管理者が参加し、会議内容については、ユニット会議、GH全体会議等で共有することができている。

4. 利用者や家族との面談

実施状況

面談については、サービス管理責任者が中心となり、個別支援計画の見直しの際、少なくとも1年に1回はご家族、利用者との面談を持つ場を設けている。それ以外にも必要

に応じて、ご家族、利用者と話をする場や機会を持つことを意識している。

第3 研修受講の機会の確保

実施状況

当該職員に関しては、自閉症の支援についての長期にわたるケース検討研修に参加してもらった。研修中に他事業所に異動になったが、異動先の事業所で研修内容について討議する機会があり、当該職員からは自分の支援を見つめ直す機会になったと報告を受けている。また、ホームの学習会として、はやぶさの事案を基に、はやぶさ職員にレポートを出してもらいながら、日々の実践についての意見交換を行う場を持った。法人主催の研修としては、管理者向けに人権や福祉を考えるもの、中堅職員向けには実際の対応事例を学ぶ形式で行った。令和5年度は、東京都の虐待防止権利擁護研修を全事業所で受講し、現場において伝達研修を行っている。しかしながら、回数としてはまだまだ不十分であると思われるので、今後も定期的に、継続的に研修をしていく。改善の中には、ホーム職員が日中事業所を学ぶことができる機会の確保、どの職員も研修の機会が十分に持てるよう、体制の整備も含まれている。

第4 個別支援計画支援計画書の活用

実施状況

令和4年度において、一部個別支援計画の見直しができていることがあった。今年度は、見直し時期にきちんと更新されるよう、サービス管理責任者が責任を持って取り組んでいるところである。個別支援計画関係の書類、ご家族との面談の記録を整備し担当職員以外でも利用者の支援内容について確認できる環境を整えた。また、半年に1回のモニタリング（見直し）会議も、現場会議時に設定をし、はやぶさ全職員で意見交換できるようにしている。

第5 当該職員の指導・監督

実施状況

当該職員に対しては、就業規則によるけん責処分、始末書の提出を課した。また、令和4年度 8月1日付で、法人内の通所事業所に異動を命じた。異動先の事業所においては、主任が定期的に面談を行い、終わりのミーティング等で、その日の様子や問題について議論をかわし、全職員で丁寧に関わりを続けている。虐待防止委員会でも計4回の面談を重ね、第2回あたりから当該職員の気持ちの変化を感じる取ることができている。

第6 はやぶさ職員に対するケア

実施状況

当該職員の異動を受け、はやぶさの職員体制が不十分になり、2022年8月から日中事業

所に応援体制を敷くことになった。そしてこの間、多くの職員がはやぶさに出入りすることとなった。それにより、はやぶさ内部のことを多くの職員に知ってもらえる機会となり、結果的にはやぶさ職員にとって、日々の支援の大変さを共感してもらう機会となった。このことは、本質的なケアとは言えないが、はやぶさ職員の心理的負担軽減の一要素にはなったのではないかと考えている。しかしながら、はやぶさ職員に対しての定期的な面談の場の確保、カウンセリング等提供することはできていないので、必要に応じて実施をしていく。

第7 本件虐待行為に対する責任の明確化

実施状況

当該職員に対しては令和4年9月27日付で、法人より懲戒処分を通知している。また理事においては報酬の減額、一部返上を行った。

<共同ホームさらさ> 調査報告書 令和5年3月24日付

第1 夜間職員の複数体制

実施状況

共同ホームはやぶさ同様、東京都の加算については検討中であり、環境整備から始めている。夜勤職員の定められた休憩場所を1階に整備した。利用者の状況によっては難しいことが多いが、仮眠がとりやすい環境にした。

第2 職員間の負担の平準化

実施状況

当該職員は複数の役職を担っていたことが負担増加の要因となっていたことから、現在は当該職員の役職を外し、また複数の役職はひとりが担うのではなく、それぞれ異なる人材が担う体制に変更している。ホーム長はユニット管理者や統括責任者に相談できる体制を整え、サービス管理責任者は統括責任者が担うことで、現場の様子を把握できるようにしている。また、ケース担当の振り分けや日々の業務負担においてもひとりの職員に偏らないよう、管理者やホーム長が中心になって気を配るようにしている。

第3 職員間のコミュニケーション・相談の機会の確保

実施状況

令和5年度より、さらさ内の現場会議は月2回開催をし、今まで参加していなかったパートさんにも参加を呼び掛けている。柔軟に出席できるよう、オンライン会議システムも活用している。また、ホーム全体においては、月1回ホーム全体会議を開催している。他のホーム職員と顔を合わせる場として、さらさ内だけの議論にとどまることがないように、さらさ職員に発言の機会を設けるようにしている。統括責任者から、さらさ職員にむけて、面談の実施を呼びかけたが、日々の議論でコミュニケーションがとれているためか、その介入は必要なしとのことだった。しかしながら、定期的な面談の場は統括責任者として意識していきたい。