

平成 26 年 12 月 25 日  
特定非営利活動法人クロスジョブ神戸  
理事長 古川直樹

## 障害者虐待防止法に基づく使用者虐待の認定を受けて、法人の声明

### 1. はじめに

当法人運営の就労移行支援事業所クロスジョブKOB Eの発達障害のある職員が、管理監督職からのパワハラ、合理的配慮のなさ等の前に休職、退職に至った経緯をもとに、当理事会にこのようなことが再発しないようにして頂きたいという要望が本年3月10日に寄せられました。また、虐待通報手続きの準備についても伺っておりました。法人存続にとって極めて重い事態の前に、理事会は危機感をもって真摯な議論を重ねてきました。しかし、このような事態と責任を認めない理事が出てしまい、その結果、4月24日に神戸市へ「利用者虐待」「使用者虐待」の通報届出がなされる事態をむかえました。

### 2. 障害者虐待防止法に基づく使用者虐待認定を受けました。

行政のヒアリングは平成26年6月12日から始まりました。そして、8月12日灘公共職業安定所（兵庫労働局）より、発達障害の就労支援を行う事業所でありながら、発達障害をもつ通報者の障害特性への理解等が、管理者を含め全体に欠如していると思われる言動や対応が見受けられるところから、事業所全体での通報者の障害特性についての理解、周知がされていなかったのではと考える。また、通報者の業務内容が不明瞭で精神保健福祉士（PSW）の資格の軽視やピアカウンセリングへの理解のなさが、業務に従事する上で疑念となり心理的負担を与えていたものと認められる。なかでも業務で関わりの多い副理事長の言動に通報者の障害特性に対する意識の薄さが見受けられる。これらを踏まえ、通報者からの申出に対して的確な対応をしていなかったことは心理的虐待に値すると、使用者虐待を認定する旨の口頭指導を受け、事業所全体として管理監督機能が発揮できていなかったことが問われました。

通報のあった当初より、すべては管理監督職の未熟さ、認識の甘さから管理責任が果たされておらず、また、発達障害のある人への就労支援機関を標榜しながら障害者雇用における合理的配慮がほとんどなされていなかったと総括しており「ご指導いただいたことについてしっかり受け止めたいと思います」と応え、8月29日灘公共職業安定所長あてに法人見解を文書回答させていただき受理され最終結果となりました。

なお、同時に通報されました幾つかの利用者虐待については、現在、第1段階の神戸市障害者支援課で調査が続いております。

### 3. 法人理事会の取り組み

この間、理事会や臨時総会において19回にわたって、この件について審議してまいりました。時には通報者にも参加して頂き「当事者性」「虐待の構造」「支援の対等性」を学ぶことができました。そして、このような事態を招いた原因は、当事者としてのまた専門職としての届出者からの声に耳を傾けることなく経験主義や古い福祉観に支配され風通しの悪い職場環境にしてしまったこと、また、障害者雇用として雇用した従業員に対して、他の企業に模範を示せるような配慮をしなければいけない立場にありながら、ほとんど出来ておらず、結果的に発達障害当事者の労働権を奪ってしまった管理監督職の責任は極めて大きいと総括しました。今後、理事会並びに事業所職員全員それぞれの立場において、再発防止に向けた改革に真摯に取り組み、失った信頼関係を取り戻していくという方針を決定しました。

#### 4. 最後に

今回の使用者虐待事案は、ニュースで取り上げられるような暴力的なものではないだけに、通報された側やその周囲も無自覚でありました。しかし、発達障害のある人への専門的支援機関としては拙劣で、頑張り過ぎてしまう通報者の傾向を障害特性として認識できず、訴えにも真摯には向き合えず、いずれ何とかなるだろうといった楽観的で管理監督者の管理能力の甘さが引きおこしたものです。また、一人ひとりの従業員の持続的な就労意欲を育むための仕組みが出来上がっていなかったことも挙げられます。従って、再発防止に向けては、就業上におこる様々な案件を曖昧にせず、労働法規を厳守し使用者責任を十分に機能させること、とりわけ障害者雇用にあたっては、合理的配慮を行うために当事者の要望を聞きそれを周知実行する仕組みを構築していくことが何より大切です。

障害者虐待防止法は正式には「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」と言います。名称が示すように障害者虐待の防止とともに、養護者（施設職員）の支援についても障害者虐待防止に関わる重要な目的として位置づけられています。私たちクロスジョブ神戸も管理監督者の未熟さから大きな問題を引き起こし、皆様方に多大なご迷惑とご心配をおかけしました。今回の事を教訓にして、二度と虐待をおこさないためにきちんとした倫理観、価値観を持ち、スキルを身につけ、当事者に寄り添いながら支援の対等性を明確に意識できる職員集団となって、可能な限り早期に通報者との関係改善、連携を図ります。

改めて今般、このような事態を引き起こしましたことは極めて遺憾であり、利用者様をはじめ、関係する皆様方に多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことについて、深く反省するとともに、法人としては、労務問題以外に、下記内容の改善をしていく所存です。引き続き、ご理解ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

#### <改善内容>

##### (1) 発達障害および虐待についての理解を深める事

- ① 人権思想の上に乗って一人ひとりの支援を確立していきます。
- ② 職員間での自由な討議を経てPDCA サイクル(計画、実施、検証、行動)を確立させます。
- ③ 訓練が支援者の強要にならないよう努めます。
- ④ 発達障害の専門家である理事者及び対外支援者の協力を得て、支援の質を高めるため支援へのスーパーバイズを行っていきます。

##### (2) 支援技法の見直し

- ① 個別支援計画に基づく目標と短期目標に対して、そのプロセスを利用者にフィードバックしていけるよう、職員による情報の共有化と連携体制を構築します。
- ② 情報の共有化のため、NPO 法人クロスジョブが使用している支援ソフトの導入をしていきます。

##### (3) 事業所運営に理事会も積極的に関与する

- ① 年間4回の定例理事会の他に必要に応じて開催し、改革の進捗状況を報告し、審議します。
- ② 全理事が直接、事業所運営をチェック・指導し、理事会で情報交流や運営改善を図ります。
- ③ 理事と職員が直接連携を取る活動の仕組みを作ります。
- ④ 意思決定、人事採用、人材育成等への理事会の関与を強化します。

##### (4) 障害者雇用管理マイマニュアルの作成

合理的配慮を講じた独自の障害者雇用管理マニュアルを作成します。

##### (5) 第3者機関としての監事機能を強化する

- ① 労務、法務、財務等の専門家を、顧問または監事に加えます。

② 事業計画の進捗状況や運営体制について、不定期での監査権限を監事に持たせます。