

平成 27 年 12 月 14 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 利用者虐待 の認定を受けて、法人の声明

1. はじめに

就労移行支援事業所クロスジョブ KOBE で起こった障害者虐待防止法に基づく「利用者虐待」「使用者虐待」認定を受けた総括的な報告と現状、改革への取り組みについて説明します。

なお、灘公共職業安定所（兵庫労働局）より使用者虐待の認定を受けたことについては、平成 26 年 12 月 25 日付けで既にホームページ上に報告し法人声明を掲載させていただいておりますのでご覧いただければ幸いです。

もう一つの利用者虐待についても平成 27 年 2 月 12 日付けで、神戸市より認定されました。2 月 21 日には利用者、ご家族を中心に説明会を開催し報告させていただいたところで

2. 利用者虐待認定を受けての法人声明の情報公開が遅れた理由

使用者虐待認定に対する法人声明に比べ利用者虐待認定への法人声明が認定後 9 ヶ月も経ってしまったことについてまずお詫びするとともに遅れた理由をご説明します。神戸市が虐待した職員として特定した元副理事長について、使用者虐待の認定時においても「なかでも業務に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。」という指摘がなされました。法人はこのような問題ある職員でも解雇はせずに自宅待機という処置を取りました。しかし、利用者が集う現場への混乱や問題に取り組む法人の姿勢を鑑みた場合、法人の副代表や管理職として存続させることは看過ならず、平成 26 年 5 月 14 日に開催された臨時総会において、元副理事長出席の下、弁明機会も与えた上で副理事長職の解任、人事刷新が可決されました。その可決事項に基づき 6 月 1 日元副理事長への事業所人事として所長職から一般職への配置転換辞令を発令しました。これは個別の虐待認定を直接の根拠とする懲罰人事ではなく、障害者虐待防止に関する考え方、今後の法人の取組みへの協力可能性を判断した、『管理者としての適格性』の判断の結果でありました。この正当な人事権の発動に対し、元副理事長は地域一般労働組合に加入し、委員長を通じて団体交渉を要求してきました。4 回目の交渉時に組合側は金銭和解要求をしてきました。法人は、まだ虐待通報に対して行政判断が出ておらず、出た段階で話し合いたいという姿勢で臨んだが、結局交渉決裂の宣言を受けました。その後、突然の本人申出により 9 月末をもって退職し、今後は、裁判を起こす旨のメールが届きました。そして、10 月 31 日付で大阪地方裁判所第 5 民事部から貸金等請求事件の第 1 回口頭弁論

期日呼出状及び答弁書催告状が届きました。内容は、地位保全ではなく管理職から一般職への人事異動によって被った賃金差と慰謝料 300 万円という要求でした。こうして訴訟が虐待認定後も継続しておりましたので、不特定多数への情報公開を控えていた次第です。

3. 裁判の結果

27 年 10 月に裁判所より和解提案があり、20 日の裁判期日で成立しました。概要は、使用者虐待、利用者虐待をおこなった者として認定を受けた当事者であることを元副理事長は認め、被害者の訴えがあったことにつき謝罪する。法人は、元副理事長に対し、本件辞令並びに法人と元副理事長間の雇用契約の終了に至る一連の手続において、元副理事長が当該手続の適法性に疑義を抱いた点につき法人の配慮不足を認め、本書により遺憾の意を表す。和解が成立せずに訴訟が長期化し、また、法人から退いたにもかかわらず会員資格を主張する元副理事長に法人資格がないことを明確にする意図の下、早期解決金として 50 万円支払う。といった内容です。法人は、労働者保護裁判を主張する相手の土俵の中で一貫して、本件の本質は障害者の権利擁護、虐待防止の認識の問題にあるという社会福祉裁判を主張してきました。この権利擁護、虐待防止という観点において法人には一切の譲歩はなく、虐待認定を受けた当事者であることを認めるとともに、被害者の訴えがあったことについて謝罪することを当初から主張してきましたので、今回の裁判結果においても、法人の主張は正義であり、達成できたと評価しています。

4. 障害者虐待防止法に基づく利用者虐待認定の内容

神戸市障害者支援課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 ヶ月もの調査期間を経て、平成 27 年 2 月 12 日神戸市長名で障害福祉サービス事業所の事業運営に係る指導通知を受けました。文書内容は「貴事業所に関する障害者虐待の通報事案に係る調査の結果、事業所内での支援や事業運営上の課題が確認された。今後は適切な事業運営に努められるよう指導する」というものでしたが、障害者虐待は許されないことであり、高い人権意識を持って業務にあたること、内部報告があったのに特段の対策がとられていなかったのは不適切である。職員の専門知識を向上させるための施策を実践することといった一般的なものになっています。このような指導に至った経過については文書ではなく、以下のような口頭報告を受けました。

- ① 多数の通報があったが 2 件虐待を認定した。うち 1 件は重篤である（元副理事長がスーツの襟首をつかんで引っ張ったという身体的虐待にも該当）
- ② それは A さんへの関わり方で、家庭訪問もしたが現在もフラッシュバックをおこされている。
- ③ もう 1 件は通報の中にはなかったが調査の中で B さんに元副理事長がエレベーターの中で「アホか」と言ったことが判明。このような尊厳を踏みにじる言葉は虐待である。
- ④ 他は、虐待という判断には至らなかったが全般的に発達障害者支援というより就労移

行支援事業所に軸足を置いていたのではないか

- ⑤ 虐待に対する認識不足、発達障害にたいする配慮のなさを多数認められる
- ⑥ 内部告発を受けてもその場で適切な改善をしていない

全般に虐待までは認定できないが背中合わせであり、発達障害の支援を看板にしているのであれば、その点を今一度認識しなければいけないといった内容でした。2件の認定ではありましたが、通報になかったことも認定し、元副理事長へのヒアリング時に彼が全面否認したAさんへ係りを行政がそれを重篤な虐待であると断定したのです。

その後、6月10日神戸市情報公開制度に基づき公文書公開請求を行い、6月25日「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待について」名称の兵庫県宛て報告文書を受け取りました。これによると障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者の性別、年齢及びその他の心身の状況が男女1名ずつ記載され、いずれも心理的虐待で発達障害者への配慮の欠如、支援の未熟ということを発生要因として挙げられています。さらに、虐待を行った障害者福祉施設従事者等の氏名、生年月日及び職種が1名分記載されていました。ただ、いずれの氏名も特定個人が識別され若しくは選別されうる情報であり、公にしないことが正当であると認められるため（神戸市情報公開条例第10条第1号ア該当）ということでマスキングがかかっておりました。先に述べたように2月の認定時に口頭説明を受けていた内容と同じであったため、法人としてはいずれの内容も特定できております。この虐待を行った障害者福祉施設従事者等の氏名につきましては、裁判結果により、元副理事長の氏名等が記載されていることが確認できています。（別紙①参照）

5. 法人理事会の取り組み

当初は理事長、副理事長、現場理事といった施設従事していた役員は、虐待の訴えのまえに加害者の意識に立つのではなく被害者の意識に立ってしまい「そんなつもりは全くなかったし、それを虐待と言われたのでは何もできない」と通報者の訴えに何故、そんな捉え方をされるのかと逆に自らを正当化してしまっておりました。逆に、まず加害者の意識に立って向き合おうとした現場役員以外の理事、監事からは、認識の甘さ、支援の甘さを強く指摘されておりました。現場役員以外の方々は皆、兵庫県を代表する専門家の人たちばかりです。それ故、自ら関わる法人が虐待をしていたとなれば、職も名誉も辞さなければならぬ人たちです。それでも当初から自らの責任も問いながら加害者の立場に立ち向き合おうとされていました。それは、発達障害のある人の苦しみを深く理解し、また、虐待防止法の精神を重く受け止めているが故の必然の言動だったかと思います。こうした中で真摯な議論に身を置くことができ、現場理事のうち古川・齋藤の両名を含め、クロスジョブ神戸の理事全員が、利用者に対する副理事長の対応が許されざる行為であったこと、クロスジョブ神戸の利用者の声に最大限耳を傾けていくことや対等性を常に意識した支援をしなければ、支援という名の虐待になってしまう支援者としての厳しさを、共通の認識とするに至りました。

しかし、副理事長だけは、理事会を通じて、元職員が告発する、副理事長が利用者に対して行った行為を事実として認めず、障害者支援のあり方についても認識を改めようとはしませんでした。そして、彼がとった行動はおよそ支援者としては考えられないものでした。

理事会としては一貫して支援の未熟さを認め、今回の不幸な出来事が二度と起こらないようにするためには以下の取り組みが重要と話し合ってきました。

- ①まずはしっかりと認め、問題は何かをはっきりさせる。
- ②障害者虐待は絶対に許されないこと、どのような行為が虐待となりうるか、という理解を、高いレベルで全職員の共通認識として徹底させる。
- ③何より職員の専門性を高める。
- ④27年度は透明性を確保する意味でも理事会の運営関与を強化する。また、社労士や会計士等の専門性を入れた監事機能を強化する。
28年度からは福祉サービス第三者評価を定期的に受けさらなる透明性を高める。
- ⑤クロスジョブグループの一員であることを自覚し、グループが掲げる理念を支援の柱に据える。
- ⑥利用者満足度調査や苦情処理、ヒヤリハットの実体的取り組みを行う。

6. 障害者虐待の捉え方

虐待と聞いて、加害者側の意識に立つか、被害者側に立つかの視点により、問題の見え方が違ってくるのです。常に自分を見つめ直す謙虚さも持ち、自分たちも、いつ虐待してしまう側に回っているかも知れないという、「危うさ」を持っていることを自覚しておらねばなりません。特に、障害当事者を支援するツールとしての「専門性」が、逆の機能に陥ってしまっていないか、自戒も込めて振り返っていきたく思います。その際、「障害者観」、つまり障害のある人に対する自分たちの見方・意識が常に問われていることも肝に銘じなければなりません。

今後とも、就労支援者や雇用主は増え続ける発達障害のある方の支援に無縁ではおられません。その際、その特性上極めて丁寧な説明を行わないと齟齬が生じやすい。当然、その責任は支援者や雇用主が負うべきことです。その物差しは社会通念といったものを持ち込まないことが肝要だと考えます。このような自明の論理を再確認し当法人は襟を正そうとしてきました。また、就労移行支援事業が企業就職を目的に行われる以上、そこに訓練場面などではどうしても企業が期待することに近づけようとする力が働きますし、出来ないこと、苦手な事の変革といった医療モデル的な訓練になりがちでした。これでは、これまで就活の失敗や短期の離職といった「働く」を契機として障害に向き合わざるを得なかった発達障害のある人にとって、働くことが喜びではなく辛いものとなっている現実を全く理解していないと言わざるを得ません。彼らの想いに寄り添いながらも、働くことは楽しいこと、自分の持っている得意な能力を思い切り発揮でき、なくてはならない人になる

ことへの意識の変革を粘り強く取り組んでいきたい。そのためには「利用者本位」「自己決定」を基軸においた、丁寧な面談と障害特性の理解と行動改善に向けた支援を進めるためのアセスメントに基づく個別支援計画をしっかりと作成することが求められています。従って、初めから既存の企業を絶対視してそれに近づける強要をするのではなく、企業とともに彼らの能力が最大限に発揮できる環境調整を見出しながら、働くことを通して豊かな生活をつくっていく。それが、超高齢化、少子化社会を向かえ 8000 万人問題を抱える日本社会にとって必要不可欠な取り組みであるという社会変革を根底においた就労支援の新たな価値観の創造が必要だと痛感しています。

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、また、その対応においても慣れない中での対応となり、皆様方に多大なご迷惑とご心配をおかけしております。それでも、問題はここからだろうと思います。

7. 最後に

今回の利用者虐待事案は、例え 2 件であっても重篤な虐待という認定を受けました。しかも、副理事長という法人を代表する職員が起こした行為であること、さらには、その問題性を内部警告されていたにもかかわらず、問題視することが出来なかった理事長の責任は大きく、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、可能な限り早期に関係者との関係改善、連携の第一歩を踏み出したい。それは、多分、利用者との契約書の履行事項になるであろう個別支援計画が形式的なものではなく、利用者の辛さに寄り添って夢や希望に向かって行っている実感をご本人が得られるような、まさに利用者本位の個別支援計画が、職員の総意で作成、実行できることで形になっていくものと思われま

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、様々な改善をしていく所存です。理事長としてその先頭に立ち責任を果たしていきたいと強く決意をしております。何卒ご理解ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

なお、神戸市への指導措置状況報告を別途掲載しておりますのでご一読いただければ幸いです。

平成 27 年 3 月 11 日

神戸市長 久元 喜造 様

特定非営利活動法人 クロスジョブ神戸
理事長 古川 直樹
クロスジョブ **KOBE**
管理者 齋藤 吉一

障害福祉サービス事業所の事業運営に係る指導を受けて（指導措置状況報告）

平成 27 年 2 月 12 日付神保障支第 4388 号で通知のありました件について、別紙のとおり
ご報告いたします。

以上

指導事項 1. 障害者虐待は許されない行為であり、全職員が高い人権意識をもって業務にあたることができるよう、人権擁護・障害者虐待についての認識をあらためて職員全員に至急徹底させること

措置状況

1. 事実関係の周知

以下の日程で全職員に障害者虐待に係る事案の事実関係を説明した。

- ①平成 26 年 5 月 14 日 臨時総会開催し、全職員にもオブザーバー参加をさせ、通報者の想いを聞かせていただいた。
- ②平成 26 年 7 月 1 日 全体職員会議を開催し、支援の質の向上、理事会の関与の強化等を理事長より提起し話し合いを行う。
- ③平成 26 年 10 月 16 日・30 日 全体職員会議を開催し、理事長より今後の方向性を示した。
- ④平成 27 年 2 月 18 日 各事業所において理事長より神戸市の事業所運営に係る指導通知があった旨、説明した。
- ⑤平成 27 年 2 月 21 日 東灘区民センターで、全職員出席の下利用者、保護者への障害者虐待認定の報告を行った。
- ⑥平成 27 年 3 月 10 日 全職員で本報告書の読み合わせを行い改めて当事業所で働く職員の心構えを確認しあつた。

2. 虐待防止研修の実施

- ①平成 27 年 1 月 21 日 15 時～16 時半 神戸市虐待防止センター所長 竹内様を講師に迎え全職員出席で障害者虐待の防止と対応について、講義とグループワークで学びを深めた。
- ②平成 27 年 2 月 28 日全職員が出席したクロスジョブグループの合同研修会にて代表より、虐待はあってはならないという姿勢に基づき、今回の誤りと誠実に向き合っていくための、職員として取るべき行動について講義を受けた。

3. 虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」などの制定、「虐待防止マニュアル」の作成準備、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等による職員への周知徹底

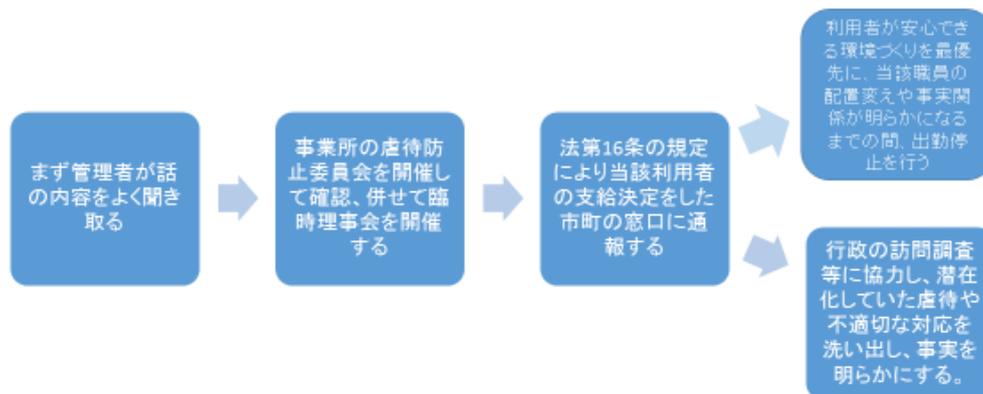
- ①これまでなかった倫理綱領・行動指針をあらたに策定し施設内に掲示、また、名刺の裏にクロスジョブグループの理念を印刷しそれを会議の冒頭で唱和をしている。
- ②虐待防止のポスター掲示

指導事項2. 障害者虐待防止法にもとづき、虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに適切な対応を行うよう徹底すること

措置状況

1. 利用者の家族や関係者、また、職員から相談や報告があった場合以下の流れで対応することをマニュアル化した。

利用者の家族や関係者、また、職員から相談や報告があった場合の対応



2. 虐待防止委員会の設置

指導事項3. 通報事案の一部について、事業所内において利用者等からの訴えを受け、内部告発が行われていたにもかかわらず、特段の対応がとられていなかったことについては不適切である。虐待が疑われている事案に限らず、事業所内における支援上の様々な課題について、事業所内で情報を共有し、対応策を検討する方策を講ずること。

措置状況

1. 虐待発生メカニズムを検証した

① 小さな不適切な支援（行為）の積み重ね

検証1. 小さな不適切な支援はどうしたら防止することができるでしょうか？

職員が「不適切な支援」に気が付くことが大切。こういった支援が「不適切な支援」

にあたるのかを話し合い、気付いた時に、お互いに指摘して高めあうことができる関係を作る→まずは、終礼会議でその日に各自が自分の1日を振り返り不適切な対応がなかったかどうか自己申告して全員で検証することから始めている。→先日、視察に行った電機神奈川福祉センターが取り組んでいる、他の職員の不適切対応を気づいた職員がパソコン入力して、終礼で話し合い望ましい支援につなげていく。また、キーワードで集計がとれるソフトを使用しているため、不適切対応の全体数、傾向がまとめられる。

このソフトを近々に導入予定。

②支援の知識や技術の不足

検証2. なぜ、利用者は他害行為や自傷行為を起こしてしまうのでしょうか？

そうした行動の背景とは何なのでしょう？

支援や対応が困難であればあるほど、職員全員による支援計画の理解や知識の共有が必要となるので管理者やサビ管が支援計画会議では、職員の気づきを促すような運営に心がけている。

③職員の優位性

検証3. 職員と利用者の関係性とはどういったものなのでしょう？

職員は常に支援する側の優位性を自覚し、高い人権意識を保ち続けなければならず、日々の支援の中で優位な立場を濫用した支援をしていないか確認する必要がある。

(1) 一般に、虐待、ドメスティックバイオレンス（DV）、パワーハラスメントやいじめ等は、一方が優位性を誇示したり保持したりしようと、その「力」を濫用することで発生するとされており、それぞれの分野で対策（保護法の施行、研究、人権意識の普及や啓発等）が行われている。

(2) 職員は利用者に対して「支援する側」という優位な立場にある。

(3) 職員の人権意識が低下すれば、容易に虐待が発生し得る。

- ・「そんなことでは就職できないぞ」
- ・十分な説明もないままノルマをかける
- ・「こんなに心配してやっているのに」・・・等の意識

【関係性の構造】

事例	優位な立場	不利な立場
児童虐待	大人	子ども
DV	男性（女性）	女性（男性）
パワーハラスメント	上司	部下
いじめ	いじめっこ	いじめられっこ
事業所等における虐待	職員	利用者

指導事項 4. 発達障害者の障害特性を理解したうえで適切な支援を行うために、職員の専門知識の向上のための施策を実践するなど、サービスの質の向上に取り組むこと。

措置状況

1. 専門研修を計画的に全職員対象に実施

①OJT 研修

- ア. 第 3・4 週水曜日 16 時～17 時 30 分を個別支援計画のモニタリングと立案会議に充てており、その中で自由に意見が言い合える環境の下、特性理解に対する気づきを全職員で共有している。
- イ. 毎日終礼職員ミーティングで、その日におこった利用者の障害特性に基づく行動パターンとそれに対する対応方法を議論し共有するとともに、記録を残しサーバー上で共有している。
- ロ. 毎月末金曜日に就職者の集いを開催しており、全職員が就職者の 1 か月の聴き取りをしている。その中で、発達障害のある人が会社で働き続けるための必要な配慮や逆にしんどさを学んでいる。また、文書回覧をして全職員で共有している。
- ハ. 専門図書を充実させた。
- ニ. クロスジョブグループの職員研修を年 1 回開催している。本年度は 2 月 28 日(土)大阪市内において 6 事業所の全支援職員参加で開催した。
- ホ. 理事会の運営関与を強化する取り組みの一環として、理事の事業所訪問による支援チェックとスーパーバイズを受ける体制を近々開始する。

②OFFJT 研修

- ア. 神戸市発達障害者支援センター等が開催する研修会には必ず職員 2～3 名は参加させてもらっている。
- イ. 高齢障害者雇用支援機構障害者職業総合センター（幕張）が年 2 回主催する職業リハビリテーションスキルアップセミナーに順次、職員を参加させている。
- ウ. 先進的な事業所に視察に行き新たな学びを深める機会を提供している。直近では岡山県で作業療法士をメインに発達障害のある人の科学的なアセスメントに取り組んでいる就労移行支援事業所に当施設の作業療法士を派遣した。

③交流研修

- ア. クロスジョブグループの中で、丁寧な支援実績のあるクロスジョブ堺・同阿倍野へ昨年 12 月～本年 2 月にかけて 1 週間単位で全職員を派遣し実施研修を受けた。
- イ. まだ計画段階ではあるが、市内の企業と社員と職員の交換研修計画を進めている。

④福祉サービス第三者評価の実施

平成 27 年度は事業所運営に対する監事も含めた理事会の関与を強化し、28 年度に第三者評価を実施する。