

## 第3回県立最上学園における虐待事案を受けての 再発防止策検討会議の会議録

- 1 日 時 令和3年9月8日（水） 13:30～15:00
- 2 場 所 村山総合支庁2階 203会議室
- 3 出席者 委 員：倉岡委員、大江委員、村上委員、下村委員、高橋委員  
築達委員、齋藤委員、佐藤委員  
事務局：障がい福祉課職員3名

### 4 協 議

#### (1) 2回目の会議で出された質疑・意見について

(築達委員)

再発防止の取組みのモニタリングについて、各施設の第三者委員会において各施設における再発防止の取組みを報告し、外部委員から御意見をいただいたうえ、その後の取組みに反映させていくとともに、今後設置予定の3学園の園長と外部委員による意見交換の場においても、再発防止の取組みを含めた施設運営全般について意見交換を行っていく。

#### (2) 今後更に取り組むべきと考えられる虐待の再発防止策について

(大江委員)

前回の会議で出された意見になるが、最上学園の第三者委員会において、外部委員に弁護士などの専門家が加わるべきとの意見については倉岡先生も同様の発言があったので、追加した方がよいと思う。

今後も継続したモニタリングが必要となってくるが、この検討会議で出された意見はどのような形で集約され、その後の取組みはどのように進められていくのか。意見を提言するような形を期待しているところもある。

(築達委員)

年内にはいただいた意見を踏まえた取組みの方向性を示したい。内容によっては調整が必要なものもあり、この場ですぐ確定できないこともある。できるだけ意見を踏まえ、できることからやっていきたい。例えば、前回の会議で出された「実習生の意見を取り入れていくこと」については、受け入れた学園内だけでなく他の学園でも取り入れられるよう、障がい福祉課への報告や、今後予定している3学園長との意見交換の場で共有していくことなど

を考えている。

**(下村委員)**

前回発言した、他施設への職員の派遣については、全職員ではなく、主に虐待を行った職員をイメージしたものだった。

**(築達委員)**

検討していたが、最終的には叶わなかったところがあった。今後も検討していきたい。

**(佐藤委員)**

虐待の再発防止に向けた取組みについて、内部の職員一人一人が考えて作り上げていく必要があると申し上げたが、各施設がそれぞれ取組むだけでなく、3施設が互いに良いところを取り入れて、全体的にステップアップしてほしいと考えている。そのためには、各学園の第三者委員会に、他学園の代表者も参加した方がよいのではないか。取組みがおろそかにならないようにするためには、外部の専門家を増やすのも大事だが、実務者の関わりも大事である。

**(築達委員)**

現在各学園を訪問し、職員と意見交換を行っているところ。今回の事案については職員も問題意識を持っている。この検討会議の状況も情報共有している。

**(倉岡委員)**

この検討会議での意見を踏まえ、現在最上学園に設置されている第三者委員会のメンバーや進め方などは変更できるのか。

**(築達委員)**

見直し可能である。

**(村上委員)**

今回の事案を受けて、一番恐れているのは形骸化してしまうことである。要望の中で一番大事なのが、現場で何が行われていたのか、要因や背景をしっかりと把握したうえで、再発防止策を検討することである。検討会議での意見をぜひ活かしてほしい。

虐待事案の原因について、虐待防止法ができた時に厚生労働省でも調査を行っており、背景や原因に5点あげられているが、今回の事案にも当てはまると考えている。

①教育・知識・介護技術の不足、未熟さについては、基本的な対人支援の技術や姿勢が欠落しており、「うるせー、ばか」と言った行為は生活指導や

スキンシップの一環と説明しているが、いったい何十年前の話なのかと耳を疑った。基礎的な技術の再教育は必須である。また、個々に対応が必要なケースに力づくで抑えようとする支援がまかり通っていて、しかも一部職員にはそれがよい支援とされている。特に臨時職員に多いと聞いている。基本的な障がい特性の理解が欠如している。力づくで支援すると逆効果になってしまう。強度行動障がい支援者養成研修を愛泉会で県から受託しているが、ここ7年間の基礎・実践研修の受講状況を調べたところ、鳥海学園3人、最上学園とやまなみ学園は6人しかいなかった。愛泉会では、基礎までだが8割の職員は受講済みとなっている。また、知的障害者福祉協会主催で支援力向上研修を行っているが、7年間で各学園の受講者は1人ずつのみだった。本来、県が模範となるには積極的に研修を受けるべきである。

②職員のストレス、感情のコントロールの問題について、加害職員2名は何回注意されても改善せず、倫理アンケートに取り組む姿勢も弱く、また指摘した職員を無視していた。対人支援が可能なメンタルを持っているのか判断してほしい。OJTで改善できるレベルなのか、他の領域への異動を要望したい。

また、組織のガバナンスとして、上司に相談しても対応してもらえなかったようであり、組織をあげての相談体制の確立が必要である。相談に応じてもらえないことが職員のストレスにつながっていく。

③倫理観、理念の欠如について、管理者や上司は職員に対して発信、声かけ、振り返りを行っていく必要があり、現場で起きていることをすべて把握しなければならない。障がい児入所施設は過渡期にあり、求められる役割が変わってきている。社会的養護機能や地域支援機能などが求められており、相談機能などは今コロナもありストップしているようだが、再度機能させてほしい。地域の拠点となるため、ニーズに応えるための理念を再構築してほしい。また、入所施設は閉鎖性、閉そく性が高いことを自覚してほしい。現在は個室化を図る流れにあるが、逆に権利侵害を生じる恐れもあることを十分認識してほしい。

④虐待を助長する組織風土や職員関係の悪さについては、職場の組織体制に問題があり、一つ一つの課題に向き合っていく姿勢が問われている。

⑤人員不足、人員配置について、福祉の現場はどこも人員が不足しているが、県立施設の場合は職員1人あたり0.6人の入所者をみているところ、民間では2.2人～1.8人をみており、県立は民間の3～5倍の人員配置となっている。また、民間では2交替制のところ、県立では入所者20名程度にも

かかわらず3交替となっている。職員の勤務体制や業務の抜本的な見直しが必要ではないか。

その他、県立施設という構造的な問題、前回お話しした被措置児童等虐待対応ガイドラインの問題など、最上学園とは切り離して、県立施設の在り方というところにも要因としてあると思われる。

**(築達委員)**

5点について、現状と照らし合わせて確認を行い、この視点を踏まえた取組みを考えていきたい。3施設の状況について、定員が30名となっているが、当時は障がいの程度が軽・中度の方を想定していたところ、次第に障がいの重度化が進み、他害の恐れがあることや、個人のプライバシーの確保の点から個室化が進んでおり、定員どおりの受入れは難しい状況となっている。また、男子の入所者が女子に比べると多く、男子棟の部屋には空きがない状況である。地域別では、村山地域に施設がないことから、最上学園ややまなみ学園の大半が村山地域出身者となっている。職員体制については、障がいの重度化が進む中で、少ない人員でやっていけるのか、3交替制を見直せるのか課題がある。また、入所施設だけでなく、日中一時支援や短期入所、相談業務を含めた人員体制となっている。

**(高橋委員)**

村上委員の意見は理解できる。保護者として、今後の推移を見守っていきたい。県は情報を発信してほしい。親の会にも情報を提供していかねばならない。最上学園は現在どう変わったのか、職員の意識は変わっているのかとても気になる。最上学園は10年くらい前からいい噂がなかった。

**(築達委員)**

学園から情報発信をして、外部の方に現状を確認してもらえよう考えていきたい。最上学園には自ら考えて取り組んでいく必要があることを伝えていきたい。

**(下村委員)**

職員の採用にあたって、成績以外のところも評価を行っているのかお聞きしたい。

**(築達委員)**

1次試験は筆記試験となるが、2次試験で面接試験を行っている。学校で障がい児に特化して学んでいるわけではないので、障がい児に対する支援については現場でスキルアップしていくことになる。自分も面接を行ったが、志望動機として、施設で実習を行った際に障がい児と触れ合ったことがきつ

かけとの話があった。ただ、学生の時に障がい児に対する支援を身につけているわけではないため、採用後に現場で働いてみてから、ちょっと違いを感じる人もいるかもしれない。面接で障がい児支援の適性を見抜くのはなかなか難しいと感じている。研修については、これまで予算の関係もあり代表者が参加して、後に伝達研修を行ってきたところだが、今後、伝達研修だけでは無理があるとすれば少しずつ研修の枠を増やしていくなど、考えていきたい。

**(村上委員)**

専門性を身につけることが大事であり、研修予算を優先的に確保してほしい。臨時職員は特に研修を受ける機会が少ないと聞いているが、正職員と同様に受けさせてほしい。

**(高橋委員)**

障がい施設に限らず介護施設もそうだが、学生の時にある程度適性がわかるのではないかと。学生の時から本人との進路相談で、適性を踏まえた指導をしてもらいたい。

**(大江委員)**

人材育成について、民間では個人面談を行ったうえでキャリアアップのための研修受講計画を立てているが、支援の質を高めるために県では研修の計画を立てていないのか。

**(築達委員)**

体系的な計画に基づく研修は行われていない。予算の範囲内で研修を受けていない方が優先して受講し、職場内での伝達研修を行っている。人事異動もあり、今後の課題と考えている。

**(大江委員)**

今後予定されている3学園長との会議において、人材育成の観点で一人一人の研修の受講状況やキャリアアップの状況について情報交換を行ってほしい。リスクマネジメントや研修受講計画を立てることなど、民間の取組みを管理者も学んでいく仕組みを導入してほしい。だいぶ時代遅れの感じがする。

**(村上委員)**

管理職については同感である。組織体制の話もあったが、管理職の方はきちんと勉強したうえで対応することが必須である。来年度から義務化となる虐待防止責任者について、管理職を想定されているならば、基礎的なリスクマネジメントをきちんと押さえてほしい。今後このようなことが起きた

場合、初期の段階で芽を摘むような意識をもって、改善していく体質にしてほしい。

次回まで2点確認をお願いしたい。①今回の調査は令和2年度のみを対象としたわけではないとのことだったが、調査の中で過去にもこういった虐待事案があり、その職員は既に異動しているとの話もあり、異動先での検証は行われているのか、②加害職員2名は異動先において再教育中とのことだが、本人の変化、今回の事案についての受け止め、反省、改善の状況や今後現場復帰に向けた見通しについてお聞きしたい。

**(築達委員)**

2点目については、確認をして次回報告したい。1点目については、この間の聞き取り調査において把握しているが、それを断定するまでの証拠が得られなかったという状況である。もし、他に新たな情報が出てくれば、新たな事案ということで調査を行い対応していくつもりである。ただ、個別の案件を検討会の中で議論することは予定していない。

**(村上委員)**

そこまでのことは考えておらず、把握しているのかどうかをお聞きしたかったもの。協会に届いた3通の匿名の手紙に共通するのは、他にも虐待事案がある、調査で話したが反映されていないといったものだったため、協会として調査の状況を確認したかったものである。

※この後、第4回検討会議の日程調整をし、10月19日（火）14時30分から開催することとなった。

以上