

## 利用者への権利侵害事案①

身体 ・ 経済 ・ 心理 ・ 性的 ・ ネグレクト

### 【事案】

職員による利用者への暴力行為

### 【事案の概要】

障害者支援施設で50代の男性職員（勤続29年）が、30代の男性利用者からの数回に及ぶからかいに対して激昂し、電気シェーバーを投げつけ、前歯を折る怪我を負わせた。施設側は、監視カメラの映像から故意の加害事案と判断し、当該職員を懲戒解雇。監督責任で施設長も減俸処分とした。当該利用者は以前にも20代の男性職員に部屋の外に出された際、太腿を骨折する重傷を負い、行政は施設に対して文書で再発防止策を求めている。警察は傷害容疑で職員を書類送検した。

### 【事案発生に至った背景】

- 感情コントロール不全  
直接的には利用者からの度重なるからかいに怒りを抑えきれず、堪忍袋の緒が切れたと考えられる。また、支援部長（管理職）の立場でもあり、役職からくるストレスも推察される。
- 職員体制・支援体制の不備  
2.5対1の職員体制であるが、夜勤明け・夜勤入りの職員もおおり、さらには通院に職員が付き添うため、現実的には慢性的な職員不足であった。
- リスク管理体制の欠如  
事故防止のためにヒヤリハットや事故報告書、苦情申込み等、書式的・形式的には行っていたものの形骸化し、事象の確認・原因究明さらには改善策について全職員が受けとめ、情報を共有する機能が十分に働いていなかった。

### 【再発防止への取り組み】

- 当該利用者は以前にも施設内で他の職員から重傷を負わされ、施設側は行政から文書で再発防止（策）を求められていた。にもかかわらず、慢性的な職員不足も影響し、支援が難しい利用者への支援方法の検討や対策、支援の質を高めるための研修の機会が不十分であったことは明らかである。
- 再発防止策として、事業運営の根幹である理念の職員への周知徹底及び人材育成が急務である。具体的には以下のことが必要であると考えます。
- 風通しのよい職場環境の醸成

・全職員で支援の検討会議を設け、情報の共有化、支援の一貫性に努める。
・職員間のコミュニケーションを活性化し、意思統一を図る。職員個々の意見に誠実に 対応していく。
・管理職は職員とともに考えていくという姿勢で職員が意見等を言いやすい環境を構築 するように努める。
○外部の目を入れる
・今回の事案を契機に弁護士等の第三者委員会を設置する他、保護者会や地方会の虐待 防止委員会等の意見も求め、客観性、公平性、透明性を担保するように努める。