

障 第 4 2 1 1 号
平成 2 6 年 3 月 2 6 日

各障害者（児）施設等設置者 様
各障害福祉サービス事業所設置者 様

千葉県健康福祉部障害福祉課長
(公印省略)

千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会の中間報告を踏まえた適正な事業運営の徹底について（通知）

本県における障害福祉の推進については、日頃から御尽力いただき、感謝申し上げます。

県では、千葉県社会福祉事業団（以下「事業団」という。）による千葉県袖ヶ浦福祉センター等における虐待事件について、徹底的に調査し、問題の全容を究明することを目的として、外部の有識者からなる「千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会」を本年1月17日に設置し、検証を進めてまいりましたが、3月25日に、別添のとおり、中間報告が県に提出されました。

この中間報告では、事業団における課題をもとに、人材育成や研修、職場研修、職員配置、幹部の管理体制、虐待防止体制、事故等に関する情報共有、医療支援体制、職員間の情報共有等についてのあるべき姿や方向性が示されていますが、この中には、下記（抄・一部加工）のとおり、各民間施設等でも実践されるべきものが含まれております。

つきましては、これらの内容も踏まえ、利用者に対する適切な支援、虐待の防止及び一層の法令遵守等による、適正な事業運営について徹底くださるようお願いいたします。

記

1 人材育成や研修、職場環境、職員配置

- ① 利用者一人ひとりに対し、その人にとって最も相応しい支援を行う、といった、支援に当たって必要な基本的な視点・理念を共有し、部下を指導できる管理者を育成すること。

また、管理者は、随時、職員同士が意見交換でき、相談・協力し合える職場の環境・文化を醸成すること。

さらに、職員一人ひとりの資質や能力・個性が生かされるような人材育成を基本とする人事管理システムとするなど、仕事・支援に対するモチベーションが高まる職場づくりを進めること。

② 施設等の特性や支援内容、業務の困難性・時間帯等に見合った、職員数の確保や支援スキルのある職員の配置を行うこと。

③ 福祉職として自信が持て、また研修の目的が自覚できるような、実効性のある研修体系の構築・プログラムの充実を図り、勤務シフトの調整等により、全職員が必要な研修を受講し、その効果を全職員に浸透させること。

上司は、対話や意見交換等を通じて、部下に効果が浸透しているか常時確認すること。

④ 職員個人が孤立し悩みを抱え込まないように、年齢・経験年数など多様な職員から成るチームを編成し、柔軟性・弾力性を持って業務を行うこと。

2 幹部の管理体制、虐待防止体制・事故等に関する情報共有

① 幹部は、職員に対し率先して改革に取り組む姿勢を示しながら、部下を育成・指導し、現場の改善意識の醸成に努めること。

② 上司による部下に対する指導等を通じて、適切な支援方法を共有し、特に経験年数が短い職員に対し、支援や虐待防止に係る教育を徹底し、改善意識を共有すること。

③ 虐待は、「あってはならない」「してはならない」。しかし、不幸にして起きてしまった場合は、問題を起こした職員を含めて、当該利用者に適合した適切な支援は何かを組織で共有しつつ、その支援のあり方を再検討すること。

④ 事故やヒヤリハット後には、その原因究明と再発防止策をチーム全体で考え、日々の支援や環境整備に生かすこと。また理事会へも報告・共有し、再発防止策を協議すること。

⑤ 保護者、関係機関や外部の専門職との連携を強めること。

3 医療支援体制と職員間の情報共有

① 支援職員の障害に関する知識、医療的知識の向上を図るとともに、必要時に速やかに受診する体制を作ること。

② 必要時に相談・連携の上、速やかに受診できるよう、日頃から外部医療機関との連携を強化しておくこと。

③ 一度に複数の利用者に対して医療的支援を要する場合であっても、一人の職員で抱え込まず、相互に応援できる勤務体制及び相談連絡体制を築くこと。

④ 職員の応援体制、必要な人員配置が行われるよう、人事配置権者の幹部職員は、日頃から現場に入り、現場の状況とそのニーズについて自ら確認すること。

⑤ 班会議等において、日常の活動・言動も含めた利用者個人の情報について、記録も含め共有し、また記録には記名し、利用者本人の「暮らし」をどのようにしたらいいかといった視点で、多面的なアプローチを行い、日々点検すること。