

平成26年12月18日

下北地域広域行政事務組合
管理者 宮下 宗一郎 様

はまゆり学園不祥事検証等委員会
委員長 泉 澤 明 徳

はまゆり学園不祥事検証等委員会報告書

目次

	ページ数
はじめに.....	1
1. 検証について.....	1
2. 検証の方法.....	1
事案発生から青森県社会福祉審議会児童福祉専門分科会児童処遇部会での性的虐待 事案との結論までの経緯.....	2
平成26年	
6月■■日 (■■) 事案発生.....	2
6月■■日 (■■) 下北地域広域行政事務組合の事務局へ報告.....	2
6月■■日 (■■) 組合参与へ報告、事情聴取、謹慎処分.....	3
6月■■日 (■■) 退職願、不受理、児童相談所へ通告、青森県障害福祉課へ通告	3
6月■■日 (■■) 青森県障害福祉課、児童相談所の事情聴取.....	4
6月■■日 (■■) はまゆり学園職員に事務局長訓示.....	4
6月■■日 (■■) 青森県再事情聴取.....	5
6月■■日 (■■) 事務局へ配置換え.....	5
6月■■日 (■■) はまゆり学園内検証開始.....	5
6月■■日 (■■) 青森県再々事情聴取.....	6
7月■■日 (■■) むつ児童相談所より聴取結果の確認.....	6
7月■■日 (■■) 青森県へ管理者名で事案発生要因及び再発防止策提出.....	6
8月 1日 (金) 青森県社会福祉審議会児童福祉専門分科会児童処遇部会開催 職員処分、事案公表	6
事案発生の問題点.....	7
1. 職員意識の問題.....	7
2. 風通しがよい職場づくりの問題.....	8
3. 資質の問題.....	8
4. 支援場面での職員複数人体制の問題.....	8
5. 連絡体制の問題.....	8
問題解決のための解決策.....	9
1. 職員意識の改善.....	9
ア ヒヤリハット推進活動Ⅰ.....	9
イ 児童情報と支援方法の職員間共有.....	9
ウ 臨時職員の責任担務.....	9
エ 虐待防止の職員自己検証.....	9
オ 全体会議.....	10
カ 虐待事案の掲示、チェック.....	10

キ ケース研究会	10
2. 風通しがよい職場の環境づくり	10
ア ヒヤリハット推進活動Ⅱ	10
イ 職員全体会議	10
ウ 第三者委員による臨時職員への聞き取り	10
エ 指導会議	11
3. 資質の向上	11
(1) 各種研修	11
ア 虐待防止研修会	11
イ 研修派遣後の内部研修	11
ウ 外部研修への派遣	11
エ 障がい者人権意識	11
オ 職員グループワーク	11
カ 他施設での研修	11
(2) 外部意見の取り込みと連携	12
ア 施設に出入りする方へのアンケート	12
イ 医師への相談	12
ウ むつ養護学校との連携強化	12
(3) 児童意見の取り込み	12
ア 第三者委員出席による児童会議	12
イ 第三者委員出席による児童意見の聞き取り	12
(4) 児童の性教育と生活のルール	12
ア 児童グループワーク	12
イ 安全安心の可視化ルール	13
4. 支援場面での職員複数人体制と人材の確保	13
ア 虐待リスクを少なくするための現場の複数人体制	13
イ 適正な職員人事配置	13
5. 連絡体制の徹底	13
おわりに	14

◎ はじめに

本報告書は、平成26年6月■■■■日に発生した、下北地域広域行政事務組合が設置している児童入所施設はまゆり学園内での男性■■■■（以下、「当該職員」という。）による、平成■■■■年■■■■月入所男児、■■■■（以下、「当該児童」という。）への性的虐待事案（以下、「はまゆり学園不祥事」という。）を受け、「はまゆり学園不祥事検証等委員会設置要綱（平成26年8月8日下北地域広域行政事務組合訓令甲第14号）」により、下北地域広域行政事務組合管理者から委嘱を受け、委員会を下記のとおり開催し、構成委員の総意として、本事案の発生の問題点及び問題解消のための解決策を取りまとめ報告するものです。

1. 検証について

本検証は、はまゆり学園不祥事について検証を行い、問題解消のための解決に向けて努めるべき必要な事項を提言するものであり、特定の組織や個人の責任の追及、関係者の処罰を目的とするものではありません。

2. 検証の方法

本事案においては、当該職員が既に退職していること、当該児童に寄り添い、心のケアを第一に考える必要があるなど、当事者からのヒアリングが困難なことから、情報量が少ないものでしたが、関係者のヒアリングを行い、報告書を取りまとめました。

なお、プライバシー保護の観点から、会議は非公開としましたが、報告書については公表するものとします。ただし、個人が特定される情報は非公表（黒塗り）とします。

記

1. 委員会開催日

第1回 平成26年 9月12日

第2回 平成26年10月14日

第3回 平成26年11月27日

2. 構成委員

委員長	泉澤 明德	青森県立むつ養護学校教頭
副委員長	内田 雅之	青森県知的障害者福祉協会副会長
委員	大谷 直	弁護士
委員	木村 郁子	民生委員
委員	立花 とせ	前民生委員

◎ 事案発生から青森県社会福祉審議会児童福祉専門分科会
児童処遇部会での性的虐待事案との結論までの経緯

平成26年6月 日 ()

6：30頃

夜勤明勤務職員の当該職員が、当該児童の居室内で横に座って当該児童の腹の付近に手をやっているのを同僚の 職員（以下、「発見職員」という。）が発見する。

まもなく発見職員が当該児童にお腹が痛かったのか問うと、当該職員が当該児童の性器に触った旨であり、当該職員に問うと、当該児童に触るよう言われて触った旨であった。

8：17

当日日勤職務である、 園長補佐の （以下「 園長補佐」という。）から園長に緊急架電するも不通。

8：55頃

受電に気づいた園長から園に連絡すると状況の報告があり、当該職員を帰宅させないように指示する。

9：20頃

園長が園に到着し、まず 園長補佐、発見職員から事案を聴取する。続いて当該職員から事実確認し認めたことから、夜勤業務から外す旨言い渡すとともに、当該職員が夜勤明けで睡眠不足であることから、いったん自宅で睡眠を取った後、午後3時に当園で報告書を提出するよう指示する。

園長から 園長補佐に勤務表の作成しなおしを指示すると共に、今後の園としての緊急対策を協議し、施設の設置者である下北地域広域行政事務組合への報告書を作成する。

14：50

当該職員は睡眠が取れなかったとのことで、翌朝に作成し直すことを指示し帰宅させる。

平成26年6月 日 ()

12：30頃

当該職員が報告書を作成して提出したことから、帰宅を指示する。
今後の園としての対策案を 園長補佐と確認する。

15:00頃

園長が施設設置者である下北地域広域行政事務組合の事務局へ事案の発生経緯説明及び今後の園としての対策説明のため出向き、一連の経緯と対策を説明する。
事務局長不在のため、次長及び総務課長に報告する。

平成26年6月 日 ()

9:30頃

園長が事務局長に報告。

10:00頃

組合参与（むつ市副市長）へ事務局長、総務課長、園長が青森県への通告義務があることも含めて報告し、粛々と事務処理し、県へ報告するよう指示される。

13:00

当該職員に対し、事務局長、総務課長、園長が本人作成の報告書に係る事情聴取を行い、報告書の内容が事実であることを当該職員が認めたことから、当該職員に対し、事務局長から処分が決定するまで自宅謹慎とすることを伝え、当該職員も了承する。

事務局長、総務課長、園長がむつ市総務課長に経緯を説明し、園での有資格者の補充をするため、登録者の情報提供を依頼し、了承を得るも、登録者がいない旨である。

14:15頃

再度参与に対し事情聴取内容及び職員補充のため、園に勤務経験のある退職している元正職員に雇用を承諾していただけるか当たることを口頭で報告し、一連の報告書を文書で作成する。

平成26年6月 日 ()

午前

当該職員が事務局へ「退職願」を提出する。事務局は、処分決定まで不受理とする。

13:40頃

園長が報告書を事務局に提出。

15:00頃

むつ児童相談所へ出向き、こども相談課長に本事案を通告する。

こども相談課長からは、たとえ未成年者から誘いがあっても、性的行為に及んだ

場合は性的虐待事案となる旨、また、事案発生後直ちに青森県へ通告すべきであった旨、直ちに青森県障害福祉課にむつ児童相談所から通告する旨であり、園長からも青森県健康福祉部障害福祉課に通告する旨伝える。

16:40頃

園長から青森県健康福祉部障害福祉課長に本事案を電話で通告する。

障害福祉課長からは、今後の園の対策について問われ、昨年度園において、入所児童への処遇上、適切といえない行為があったとして、防止策を取っているさなかの事案発生であり、園として誠に遺憾であり、直ちに職員の補充を含め、より実効性のある再発防止策を取る旨説明する。

17:30頃

青森県障害福祉課及びむつ児童相談所から、本事案の当該児童は、6月■■■日の13:00からむつ児童相談所において同所職員による聴取をする旨。

当該職員は同じく13:00から園において障害福祉課職員による聴取を行う旨連絡がある。

園長から事務局へ、その旨電話報告する。

平成26年6月■■■日(■■)

11:30頃

むつ児童相談所から、聴取手順について、まず6月■■■日(■■)の発見職員から聴取後、当該児童及び当該職員に聴取する旨連絡がある。

13:00

園において、青森県障害福祉課2名により、発見職員へ聴取後、むつ児童相談所において当該児童に、園では当該職員、園長の順に聴取する。

障害福祉課職員からは、今後、青森県社会福祉審議会児童福祉専門分科会児童処遇部会が開催されるが、その際、園長等への聴取があり得ること、実効性のある再発防止策の提出を求められることが説明される。

平成26年6月■■■日(■■)

9:30

下北地域広域行政事務組合事務局長より、園において当日の勤務者全員に対し、「不祥事」として、このたびの事案について経緯説明と、再発防止策について、職員の自覚が一番だが、職員の自覚だけではどうにもならない旨、実効性のある再発防止策でなければ意味がない旨、日頃から職場の風通し良くすることが大事である旨、良いことも悪いこともスタッフ全員が情報共有することが必要である旨、今回の危機は、スタッフ全員が一つにまとまらないと乗り越えることができない事から、

園長を中心に力を合わせてほしい旨訓示がある。

職員補充のため、元当園■■■■正職員3名に打診を行った結果、雇用の内諾を得る。

平成26年6月■■■■日(■■)

10:30頃

むつ児童相談所から、13:00から当該児童の同居児童2名について、1名はむつ児童相談所にて、もう1名は、自閉的傾向を考慮して園内で聴取する旨連絡がある。

13:00頃

児童1名にむつ児童相談所内で聴取。

14:00頃

むつ児童相談所職員2名により、■■■■園長補佐から園内の朝の日課と支援方法を聴取後、当該児童の居室及び検温機器を写真撮影する。

16:05

もう1名の同居児童に園会議室において、むつ児童相談所職員2名が聴取する。
職員補充のため、元当園■■■■正職員3名、元当園■■■■正職員1名から、雇用の内諾を得て、具体的に6月30日から2名、7月1日から1名、7月2日から1名が勤務を開始することとする。

平成26年6月■■■■日(■■)

当該職員を、6月■■■■日付けで下北地域広域行政事務組合事務局総務課へ配置換えする。

青森県障害福祉課より、6月■■■■日(■■)、午前10:30頃より、当該職員への再聴取、他職員への聴取を当園で行う旨連絡がある。

平成26年6月■■■■日(■■)

事案の発生に伴う対応を優先し、延期していた指導・職員会議及び虐待防止・全体会を実施し、事案発生からこれまでの一連の動きについて詳細な説明を行い、現場で二人体制による日課を組むに当たって、現体制を維持するのに日課に従い何人の職員が必要になるのか協議すると共に、事案発生からこれまでの一連の動きについて文書による周知も実施する。

平成26年6月 日 ()

10:50

青森県障害福祉課職員2名により、当該職員に聴取後、園長、園長補佐1名、正職員1名、臨時職員2名に聴取する。

6月30日付けで退職予定となっている臨時職員から、7月1日付けで再雇用の内諾を得る。

平成26年7月 日 ()

13:30頃

むつ児童相談所より、本事案で事実確認面接を行った児童3名について、面接内容を園に知らせる旨連絡がある。

15:50頃

むつ児童相談所において、園長が口頭で事実確認面接内容の説明を受ける。

16:30頃

むつ児童相談所における事実確認面接内容の説明として、園長が事務局長、次長、総務課長に口頭で報告する。

平成26年7月 日 ()

青森県障害福祉課長に、下北地域広域行政事務組合管理者名で事案発生の要因及び改善策を提出する。

平成26年8月1日 (金)

青森県社会福祉審議会児童福祉専門分科会児童処遇部会が開催され、本件は男性指導員による男子児童への性的虐待が1回あったと結論を出し、はまゆり学園に対し、第三者による事案の検証及び再発防止策を作成し、青森県に対し報告するよう求めた。

本部会の結論を受け、公表すると共に、同日付けで以下のとおり、下北地域広域行政事務組合として懲戒処分等を行った。

1. 当該職員 停職3月
2. 理事園長事務取扱 訓告
3. 事務局長 嚴重注意
事務局長 嚴重注意
学園男性総括主幹 嚴重注意
学園女性総括主幹 嚴重注意

◎ 事案発生の問題点

児童福祉施設の入所児童への支援に当たっては、児童一人一人の特性に応じて適切な対応を行わなければならないことは第一義的な理念であり、はまゆり学園においても、その支援の確保については十分に留意すべきものです。

しかし、昨年度、入所児童の服の帽子部分を引っ張る等不適切な行為が発生し、調査した県は「虐待は確認できなかったが、職員の対応に課題がある」として、改善策の提出を施設に求められた経緯を踏まえると、施設として入所児童への支援上、明らかに見直しが必要であり、再発防止に向け、施設全体で真摯な態度で取り組み、入所児童が快適に生活できる施設づくりが必要であるとして、事案発生の要因及び改善策についての報告書を、平成26年1月29日に青森県に提出し、再発防止策を実施していたものです。

しかし、そのさなかに、6月■■■日の早朝、夜間勤務職員だけの勤務時間帯に本事案が発見されています。

当該職員が言うように、たとえ当該児童によるエスカレートしていく反抗の態度と言動、支援場面であからさまな拒否の態度が重なり、当該児童に対し毅然と言えず、むしろ当該児童の言動に機嫌を取ってしまう心理状態で発生したとしても、本件は施設職員が、職務上、児童の性器に触れることを要する特段の事情がない支援場面にも関わらず、児童の性器に触れており、児童福祉法上の「わいせつな行為をすること」すなわち性的虐待が行われたと判断されます。

また、青森県の被措置児童等虐待対応マニュアルによれば、虐待を受けたと思われる児童等を発見した場合は、速やかに関係機関へ通告しなければなりません。本事案では、組合への報告が翌日、青森県への通告が3日後であり、青森県に対する通告は、組合と同時進行で行うべきものでした。

このたび、本事案が発生したことは、はまゆり学園で取っていた再発防止策の実施が不十分で機能していなかったと言わざるを得なく、今後は実効性のある改善が求められます。

発生の要因と事後の初動対応の遅れを検証した結果、次の5項目に問題があったと考えられ、相応の問題解決が求められます。

1. 職員意識の問題

当該職員が管理職員に相談していたにも関わらず、虐待事案が発生しており、管理監督する立場にある者の率先行動、部下職員の孤立化を防ぐための状況把握、的確な指導及び監督に問題がありました。

また、公務員、更には入所者の支援者として、自覚を持って常に職務に当たる職員意識にも問題がありました。

2. 風通しがよい職場づくりの問題

組織の様々な問題を危機ととらえ、その未然防止、発生時の迅速な対応、その後の適切な処理のために、組織体としての危機管理体制を構築するために必要で基盤ともなる、何でも言える職員間のコミュニケーション、悩みを持った職員を救ってやれる職場内の風通しがよい環境づくりに問題がありました。

3. 資質の問題

施設及び職員は、児童の障害特性に見合った専門的な知識と支援方法を身につけることはもちろんのこと、児童や外部の意見に耳を傾けつつ常に研鑽して支援の質の向上に努める必要がありますが、施設と職員の資質に問題がありました。

4. 支援場面での職員複数人体制の問題

当時の日課を検証した結果、職員の二人一組の支援体制が取れていない時間帯に発生しており、日課に対する職員配置が不十分でした。

早朝の児童起床前の時間帯であり、夜勤者2名が男女棟に分かれ、それぞれ1名で巡回健康観察中に発生しており、虐待発生リスクを極力少なくし、問題発生を未然に防ぐための支援場面複数人勤務体制となっていなかったことに問題がありました。

5. 連絡体制の問題

施設内で重大な問題が発生した場合、速やかに関係機関へ通告すべきであり、初動対応の遅れは、その後のあらゆる対応に影響を与えることから、事案発生後の対応が徹底されていないことに問題がありました。

◎ 問題解消のための解決策

本年1月29日以降に既に実施している項目があるものの、この度、問題点が明らかになった職員意識の改善、風通しが良い職場の環境づくり、資質の向上、支援場面での職員複数人体制の整備、連絡体制の徹底について、総合的な解決策を取るよう求めます。

1. 職員意識の改善

ア. ヒヤリハット推進活動Ⅰ

児童虐待は発見や対応が遅れるほど、改善に向けての対応が難しくなることから、早期発見・早期対応が重要であるため、日頃から児童虐待はどこでも起こり得ることだという認識を持ち、常に危機管理意識を持って児童の支援を心掛け、それ以前の平素の事務及び児童に対する支援ミスを防止するため、人的に起こりうるアクシデントに陥る前の段階において、気づき、職員間で検証し、回避する方法を見出すことにより、情報を共有し、手法を身につけるため「ヒヤリハット活動推進実施要項」を作成し、本年7月4日より実施していることから、今後も更に徹底した継続を求めます。

イ. 児童情報と支援方法の職員間共有

施設の運営方針や入所児童の状況等について、関わる全ての職員が必要な情報を共有することが求められるため、入所児童の日々の様子を養護日誌及び夜勤日誌に記載し、毎朝の引継で報告するに留まらず、入所児童の支援について、気がついた点を具体的な事例を用いて順に発表させ、全員でその対応を検討し、改善に努めており、併せて、職員間では、出勤したらまず日誌を閲覧することを徹底しており、今後も更に徹底した継続を求めます。

ウ. 臨時職員の責任担務

臨時職員に対しては、児童の居室担当業務は持たせていますが、他の正職員のように日課業務の責任者、児童指導諸係の責任業務を持たせていません。

臨時職員には、業務上の責任を取らせたり負わせたりするのではなく、無理なくできる日課業務の責任者、業務上の担務計画の責任者等とすることにより、支援業務への意欲を高め、遂行力全体を底上げし、問題改善意識の高揚を図っていくように求めます。

エ. 虐待防止の職員自己検証

虐待防止研修会を開催して虐待への十分な理解を深める努力をしていますが、暴力だけが虐待ではなく、無意識のうちに虐待をしている可能性があることを省み、職員が職務を自己評価することで徹底して検証していくよう求めます。

オ 全体会議

施設内で何かしらの問題が発生した場合には、施設長指示のもと会議を開き、なぜ起こったのか問題の分析をし、再発の防止について何を改善すればよいのか協議のうえ会議で決定した内容で対応し、後日効果の検証を行うといった対応策を意識的に取り入れ、支援の見直しを行っていくよう求めます。

カ 虐待事案の掲示、チェック

具体的な虐待の事案について、施設職員の目の届く範囲に掲示することや、定期的にチェックリストを用いて虐待に対する認識を高めることで施設職員としての心構えを身につけさせていくよう求めます。

キ ケース研究会

ケース研究会は、個々の児童に関する支援目標の設定、評価を経て、再目標を設定していくことで児童の心身の発達に配慮した支援の改善につながることから、毎月実施していくように求めます。

更に、今後も毎朝の引継や指導会議で出た意見について、些細なことであっても虐待につながる恐れのある事案については、緊急的に個別ケース検討会議を開催し、職員間での認識共有と意見交換を通して虐待を未然に防ぎ、職員同士がお互いの意識を高め合っていけるような環境作りを求めます。

2. 風通しがよい職場の環境づくり

ア ヒヤリハット推進活動Ⅱ

職員意識の改善に加え、何か問題が起こった時には、担当者だけで判断するのではなく、職員間で必要な情報を共有し、相互に課題を認識し合うと共に、全職員で忌憚なく議論し取り組む体制を構築していましたが、更にヒヤリハット推進活動を行っており、職員の意識改革のほか、支援職員自身に対しても、園として不足していた寄り添った体制を整えることになることから、今後も継続を求めます。

イ 職員全体会議

常勤の支援職員その他、非常勤職員や清掃員、調理員など、それぞれの職員が感じていることを話す機会を設けることで、より一体的な施設運営につなげていくよう、職員全体会議を開催していますが、その結果、職員一丸となった情報共有や意見の出しやすい環境が整ってきていますので、今後の更なる継続を求めます。

ウ 第三者委員による臨時職員への聞き取り

臨時職員は立場上、とかく正職員に対し意見を出しづらい環境となっており、職員の孤立化を防ぐための状況把握、的確な指導及び監督をしていくため、第三者委員による臨時職員への組織・支援上の意見、迷い、戸惑いを聞き取り、組織に反映

していくことを求めます。

エ 指導会議

月に1回の園長及び指導職員による指導会議において、行事や利用児童の支援に対する運営上の調整を行い、情報共有をしていることから、今後も継続を求めます。

3. 資質の向上

(1) 各種研修

ア 虐待防止研修会

意見交換の際は、慣れや気のゆるみを防止すべく振り返りの機会を設け、職員の全体会議を通じ、全ての職員に虐待防止について周知徹底を図るための研修会を開催し、職員意識の中に定着を図っていますが、今後も支援体制が硬直化し虐待が発生しないよう継続を求めます。

イ 研修派遣後の内部研修

外部研修の派遣後は、派遣職員が持ち帰った資料をもとに講師となって内部研修を実施して施設全体のスキルアップを図っていることから、今後も継続を求めます。

ウ 外部研修への派遣

今年度から、今まで以上に外部研修に派遣の機会を増やし、施設における虐待防止策等のセミナーに積極的に参加しており、職員の人権意識や知識、技術の向上を目指していることから、今後も継続を求めます。

エ 障がい者人権意識

障がい児者に対する高い人権意識を保ち続けるために、日本が批准している障害者人権条約を学び、批准までの経緯と障がい者を取り巻く理想的な社会環境とは何かを意識しながら、施設の運営を振り返るよう、職員のスキルアップを求めます。

オ 職員グループワーク

月に1回児童相談所と連携して、入所児童のこれまでの生育歴、障害程度や情緒特性等を知ることにより、入所児童に対する理解を深め、カンファレンスのときに大切な視点や、具体的な対応方法を体験することで、職員間で児童の変化への気付きなどを共有し、円滑なカンファレンスを行うことができる雰囲気醸成することを目的とした研修を行っていますが、今後も継続を求めます。

カ 他施設での研修

県内の同じ児童入所施設に研修職員を派遣し、他の施設が実施している参考となる体制を学び、取り入れて施設全体のスキルアップにつなげるよう求めます。

(2) 外部意見の取り込みと連携

ア 施設に出入りする方へのアンケート

施設内の常識は、世間では非常識と思われることもあるため、外部の意見を聞くことの必要性を認識し、保護者や実習生など施設を利用する多くの方々に無記名のアンケートを取ることで、支援に対する率直な意見や感想を客観的に捉え、施設の体質の改善につなげるようにしていますので、今後も更に継続を求めます。

イ 医師への相談

必要に応じ、小児神経科・メンタルヘルス科等医療機関へ相談し、助言を求めています。今後も継続を求めます。

ウ むつ養護学校との連携強化

園の全児童が教育を受けているむつ養護学校との連携は、毎日個々の児童分の連絡簿を用い情報交換すると共に、月に一度両者の幹部職員による児童支援の調整と担当職員による児童支援の調整を行っていますが、加えて両者が児童の学校生活、学園生活の両面を認識できるよう学校教育、施設支援の現場を視察する機会を増やすよう求めます。

(3) 児童意見の取り込み

ア 第三者委員出席による児童会議

児童が自らの意見・意志を発する場を作るという意味で、新たに、月1回入所児童を一堂に会した児童会議を開き、その場に第三者委員が出席して入所児童の意見の把握に努めています。園児からは、園での月間目標に関する反省と改善の方法、園児間での守って欲しい事柄、嫌な行為を止めるように等、また、園内生活上での園への要望等の発言を受けて、すぐに改善できることから取り組んでおり、今後も継続を求めます。

イ 第三者委員出席による児童意見の聞き取り

入所児童個人からの意見を吸い上げるため、第三者委員による個別面談等による聞き取りについても毎月実施しており、児童間のトラブルによるストレスが多く上がっていますが、中には退園後の進路、一時帰宅中の過ごし方に関して助言を求めています。

この取り組みは、普段園児が職員に対して言いづらい、聞きづらい事柄が言える環境であることから、今後も継続を求めます。

(4) 児童の性教育と生活のルール

ア 児童グループワーク

児童相談所の支援を得、全児童に対し、「こころと体のグループワーク」を3回実施し、繰り返しグループワークを実施していくことで、職員が性知識の基礎及びワーク方法を学んでいます。今後も一貫した施設のルールとして児童に定着して

いくよう、継続を求めます。

なお、本グループワークは、児童相談所の指導のもと、今後むつ養護学校での性教育を情報共有し、一貫性を持ち、進化させていくよう求めます。

イ 安全安心の可視化ルール

園は、施設開設以来45年にわたり、児童の安全安心のためのルールを構築してきました。このルールは、集団生活上での一般的な規範となるルールから、児童の障害特性により園独自に培ってきたルールの2種類から構成されています。

障がいのある児童に効果的とされている見て読んで確認できる張り紙等により、具体的に守るべきルールを入所児童が適宜確認しながら成長できるよう、ルールを可視化して安心安全な園生活を構築するよう求めます。

4. 支援場面での職員複数人体制と人材の確保

ア 虐待リスクを少なくするための現場の複数人支援体制

職員が児童個別の障害特性を理解したうえで、表面的ではなく、その背景を把握して支援することで、児童の変化を見守っていますが、更に支援中の虐待が発生するリスクを少しでも小さくしていくことを意識した的確な支援が求められます。

具体的には、入所児童が居室や指導遊戯室、食堂・会議室の余暇利用中は、職員単独での支援をしないようにし、2名以上の複数職員での支援を図り、日課と勤務時間を見直して数度の試行と検証を行い改善に努めていることから、今後も継続を求めます。

イ 適正な職員人事配置

平成26年度は、正職員の年齢層が高いこともあり、市の保育所などと人事交流を図って改善するよう事務局からむつ市に依頼していますが、園の退職者の再雇用を1名実現できたにとどまっています。

高度な専門知識を有する有資格者雇用を基本とした雇用となるよう求めます。

5. 連絡体制の徹底

施設内で重大な問題が発生した場合、速やかに関係機関へ通告すると共に、保護者に対する説明と謝罪は同時進行すべきものです。

ましてや、虐待発生時は、青森県の被措置児童等虐待対応マニュアルに従い、児童の生命を優先した初動対応を取らなければなりません。

初動対応の遅れは、その後のあらゆる対応に影響を与えること、児童の利益を損なわないように今何をなすべきであるのか再認識し、連絡を徹底するよう求めます。

◎ おわりに

このたび、はまゆり学園が青森県の指導を受け、虐待に関する防止策をとっているさなかに、再度再発防止策を提出することとなっています。

この事実を重く受け止め、再度、虐待は入所児童の心身の成長や人格形成に重大な影響を及ぼすばかりでなく、行き過ぎた行為から悲惨な事件に発展する危険性があることを真摯に受け止め、ここまで書き記した「事案発生の問題点」及び「問題解消のための解決策」について、全職員で認識を共有・実行していき、今後、入所児童との信頼関係を再々構築し、相互の理解を深め、障害児童が尊厳を持った一人間として支援を得られると共に、善意の入所児童の権利が侵害されないことがないように、また、はまゆり学園が、真に住民の負託に応えることができるよう、はまゆり学園及び組合の全職員が一丸となり実践していくよう求め、はまゆり学園不祥事検証等委員会の報告と致します。

はまゆり学園不祥事検証等委員会

委員長 泉 澤 明 徳

副委員長 内 田 雅 之

委 員 大 谷 直

委 員 木 村 郁 子

委 員 立 花 と せ