

## 虐待が疑われる事例

### ① 「有給休暇の取得」

たびたび勤務時間中に気分が悪くなってしまうことがあり、静養室(休憩室)で休憩を取っている利用者 A さん。働いていない時間を就業規則には休憩時間を有給休暇と処理するような記載はないが、有給休暇の時間単位取得で処理をしている。

A さんからは有休が少なくなると「有休休暇では処理して欲しくない。合理的配慮として休憩を認めて欲しい。」と言われる。本人の意に沿わない有給休暇の時間単位取得で処理することは虐待でしょうか。

### ② 「トイレや喫煙の回数と時間を記録する」

施設外就労に出ている利用者 H さん。頻繁にトイレや喫煙休憩の回数が多いので、他の利用者からも不公平の声が上がっている。現状を客観的に判断するため、今後の支援を検討していくのに必要な記録なので、他の利用者も平等に記録するルールにしたが、生理現象であるトイレの時間や回数を記録していた場合に、セクハラやプライベートな干渉と言われぬか職員としては心配がある。また喫煙の時間や回数の記録の場合も、監視されているようで利用者がして欲しくないと思った場合に虐待に当たるのでしょうか。

### ③ 「ノルマや目標の設定」

給与査定や事業運営(単価の設定や収支管理)のために利用者には個別のノルマや目標を設定している。ノルマが気になって仕事に集中できない。それを理由に解雇されたりするのではないかと不安になると利用者から言われたことがある。利用者個別に違うノルマを課していることや、そもそも目標設定は虐待になるのでしょうか。

### ④ 「退所を想起させる言動」

高齢の知的障害をお持ちの利用者 R さん。腰痛や歯医者に行きたいなどの理由で欠勤も多く、シフトが 20 日の内、7 日ほどしか通えていない。本人は引き続き A 型の利用を希望しているが、職員が面談を行った際に、「これ以上、出勤率が下がると厳しいよ。」と退所を想起させる表現で話をした。具体的に退所(退職)を伝えたわけではないが、虐待でしょうか。

### ⑤ 「金銭管理の支援」

給与が入ると一度にお金を浪費してしまう利用者 G さん(生活保護受給中)。親も金銭管理をして欲しいと事業所にお問い合わせに来るのだが、給与が出ると好きなギャンブル(パチンコや競馬)で一度に全て使ってしまう。G さんは職員からたびたび話をされるが納得がいかず、「自分のお金だから自由にしたい」と言っている。A型事業所ができる支援があるのかわからず悩ましい。本人と親の

面談を事業所が設定して親に金銭管理を任せただけの場合に、この対応は虐待でしょうか。

⑥ 「喧嘩の仲裁」

普段は温厚な利用者Bさん。利用者Cさんと細なことから口論となり、感情が爆発して胸倉を掴み殴りかかろうとしたので、職員は身体を張って制止した。これまでに口論することはあったが、感情的になったことは初めてのことで、身体拘束(喧嘩の制止)は想定していなかったため、個別支援計画に記載もない。今後は、一時的な拘束の可能性を伝えた上で利用者全員に事前に了承を得る必要があるのだろうかと思われ、職員は悩んでいる。喧嘩の制止をしなかった場合や出来ない(利用者が男性で、力の弱い女性職員しかいなかった)場合に虐待でしょうか。

⑦ 「雇用の継続」

雇用契約書で労働日数と時間を厳格に定めている。病状が悪化したため、勤怠が安定しなくなったので他の期間(デイケア)等に引き継ぐことにした。ひと月の勤怠状況で異動や解雇を行うことは承諾も得ていても、本人が希望しなかった場合には虐待になるのでしょうか。

⑧ 「評価による時給額の変更」

利用者は単年度の雇用契約になっている。前年度の評価で時給額が変動するように就業規則で規定して、管理者が全員と個別で面談もして、時給額と評価を伝えるとともに、次年度は今年度の評価で下がる可能性を伝えて了承を得ているが、虐待や法令に違反になるのでしょうか。