

障害者虐待防止/権利擁護について

令和6年2月20日

社会福祉法人みんなでいきる

障害福祉サポートセンターりとりらいふ

統括施設長 片桐公彦

片桐公彦（かたぎり きみひこ）

1975年生まれ 新潟県上越市 出身

【現 職】

社会福祉法人みんなでいきる 理事

障害福祉サポートセンター「りとるらいふ」統括施設長

児童養護施設「若竹寮」/みんなでいきる相談センター/障害者芸術文化推進 担当理事

【経 歴】

NPO法人りとるらいふ 理事長（2005-2010）

社会福祉法人りとるらいふ 理事長（2010-2014）

社会福祉法人みんなでいきる 副理事長、障害福祉事業部長（2014-2017）

厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課 障害福祉専門官/虐待防止専門官（2017～2021）

【その他】

社会福祉法人 高水福祉会（長野県） 理事

社会福祉法人 千楽（千葉県） 監事

独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設「のぞみの園」（群馬県） 参事

社会福祉法人 ゆうゆう（北海道） 虐待防止アドバイザー

上越市自立支援協議会 副会長

日本障害者虐待防止学会 理事

全国手をつなぐ育成会連合会 政策センター専門委員

障害者虐待防止法の意義

～障害者虐待の歴史を踏まえて～

水戸アカス事件(1995)

茨城県水戸市のアカス紙器は、知的障害者を従業員として雇い、会社の寮に住まわせていた。社長は障害者雇用の名士として尊敬されていたが、1995年、助成金を受け取りながら賃金をほぼ支払っていないことが発覚。翌年、社長は詐欺容疑で逮捕。捜査の過程で、社長が従業員に対して長期に渡る虐待・暴行をしていたことが明らかとなった。食事を十分に与えず、さらに、女性従業員に対する強姦の被害者も10人近くいた。しかし、詳細な証言が得られなかったため、多くの事件が不起訴となった。

サングループ事件(1996)

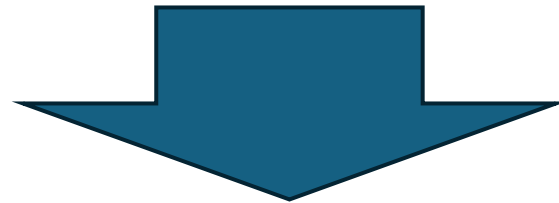
滋賀県肩パット製造企業「サングループ」で働く知的障害者の従業員に虐待を加え、障害年金を横領していた。社長は虐待の中で、女性の髪を丸刈りにしたり、薬を与えずに暴行した結果、男性従業員が死亡するなどの行為が明らかになった。加えて、障害基礎年金約7060万円を横領。裁判の結果、国と県も適切な対応をとらなかったとして、元社長とともに総額2億7700万円の賠償を命じた。

白河育成園事件(1997)

福島県白河市にある白川育成園事件。里心がつくからと家族の訪問を許さず、家族会も都下で行われていた。家族には多額の寄付金を強要したうえ、利用者には薬漬け、暴力、性的虐待が日常的に横行。事件発覚後、廃園となる。

カリタスの家事件(2004)

福岡県の自閉症専門施設「カリタスの家」で虐待が発覚。入所者に対し、ボクシンググローブで殴る、唐辛子を強制的に与えるなどの行為が行われていた。さらに、熱いコーヒー利用者の口への流し込み、資金の不正流用等も確認された。被害者の多くは重度の知的障害を持ち、自傷・他傷行為が目立つ人々であった。



2005年(平成17年)、厚生労働省障害保健福祉部内に「障害者虐待防止についての勉強会」が立ち上がり、障害者虐待防止に係る施策や立法に向けての動きが本格化していった。

障害者虐待防止法（H24.10）

• 通報義務

- 虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合は通報しなければならない。

• 通報者保護

- 通報をしたことによって、不利益な扱いは受けない。

• 職員等への虐待防止・権利擁護研修の実施

• 障害者虐待防止に関する責任者の選任

• 障害者虐待防止委員会の設置

障害者虐待防止法の3定義と5類型

- 1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。

- ①養護者（主に家族）による障害者虐待
- ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- ③使用者による障害者虐待

- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。

①身体的虐待

障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること

②放棄・放置

障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)

③心理的虐待

障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)

④性的虐待

障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)

⑤経済的虐待

障害者から不当に財産上の利益を得ること

虐待の捉え方

虐待をしているという「自覚」は問わない

虐待事案においては、虐待をしているという自覚のある場合だけでなく、自分がやっていることが虐待に当たると気付いていない場合もあります。また、しつけ、指導、療育の名の下に不適切な行為が続けられている事案もあるほか「自傷・他害があるから仕方ない」ということが一方的な言い訳となっている場合もあります。

障害者本人の「自覚」は問わない

障害の特性から、自分のされていることが虐待だと認識できない場合があります。また、長期間にわたって虐待を受けた場合等では、障害者が無力感から諦めてしまっていることがあります。このように障害者本人から訴えないケースでは、周囲がより積極的に介入しないと、虐待が長期化したり深刻化したりする危険があります。

障害者福祉施設従事者による障害者虐待類型（例）

身体的虐待

① 暴力的行為

【具体的な例】平手打ちをする。つねる。殴る。蹴る。 / ぶつかって転ばせる。 / 刃物や器物で外傷を与える。 / 入浴時、熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる。 / 本人に向けて物を投げつけたりする。など

② 本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに障害者を乱暴に扱う行為

【具体的な例】医学的診断や個別支援計画等に位置づけられておらず、身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する。 / 介助がしやすいように、職員の都合でベッド等へ抑えつける / 車いすやベッド等から移動させる際に、必要以上に身体を高く持ち上げる / 食事の際に、職員の都合で、本人が拒否しているのに口に入れて食べさせる、飲み物を飲ませる。など

③ 正当な理由のない身体拘束

【具体的な例】車いすやベッドなどに縛り付ける / 手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける / 行動を制限するために介護衣(つなぎ服)を着せる / 職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する / 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる / 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する

性的虐待

○あらゆる形態の性的な行為又はその強要

【具体的な例】

- ・キス、性器等への接触、性交
- ・性的行為を強要する。
- ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する。性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話させる）。
- ・わいせつな映像や写真をみせる。
- ・本人を裸にする、又はわいせつな行為をさせ、映像や写真に撮る。撮影したものを他人に見せる。
- ・更衣やトイレ等の場面のぞいたり、映像や画像を撮影する。
- ・排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下（上）半身を裸にしたり、下着のままで放置する。
- ・人前で排泄をさせたり、おむつ交換をしたりする。またその場面を見せないための配慮をしない。など

心理的虐待

① 威嚇的な発言、態度

【具体的な例】怒鳴る、罵る。/「ここ(施設等)にいられなくなるよ」「追い出す」などと言い脅す。/「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと威圧的な態度を取る。など

② 侮辱的な発言、態度

【具体的な例】排泄の失敗や食べこぼしなどを嘲笑する。/日常的にからかったり、「バカ」「あほ」「死ね」など侮蔑的なことを言う。/排泄介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。/子ども扱いするような呼称で呼ぶ。/本人の意思に反して呼び捨て、あだ名などで呼ぶ。など

③ 障害者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度

【具体的な例】無視する。/「意味もなく呼ばないで」「どうしてこんなことができないの」などと言う。/他の利用者に障害者や家族の悪口等を言いふらす。/話しかけ等を無視する。/障害者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。/したくてもできないことを当てつけにやってみせる(他の利用者にやらせる)。など

④ 障害者の意欲や自立心を低下させる行為

【具体的な例】トイレを使用できるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視しておむつを使う。/自分で食事ができるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視して食事の全介助をする、職員が提供しやすいように食事を混ぜる。/自分で服薬ができるのに、食事に薬を混ぜて提供する。

⑤ 交換条件の提示

【具体的な例】「これができたら外出させてあげる」「買いたいならこれをしてからにしてください」などの交換条件を提示する。

⑥ 心理的に障害者を不当に孤立させる行為

【具体的な例】本人の家族に伝えてほしいという訴えを理由なく無視して伝えない。/理由もなく住所録を取り上げるなど、外部との連絡を遮断する。/面会者が訪れても、本人の意思や状態を無視して面会させない。/その利用者以外の利用者だけを集めて物事を決める、行事を行う。など

⑦ その他著しい心理的外傷を与える言動

【具体的な例】車いすでの移動介助の際に、速いスピードで走らせ恐怖感を与える。/自分の信仰している宗教に加入するよう強制する。/利用者の顔に落書きをして、それをカメラ等で撮影し他の職員に見せる。/利用者の前で本人の物を投げたり蹴ったりする。/本人の意思に反した異性介助を繰り返す。/浴室脱衣所で、異性の利用者と一緒に着替えさせたりする。など

放置・放棄(ネグレクト)

① 必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為

【具体的な例】入浴しておらず異臭がする、排泄の介助をしない、髪・ひげ・爪が伸び放題、汚れのひどい服や破れた服を着せている等、日常的に著しく不衛生な状態で生活させる。/ 褥瘡(床ずれ)ができるなど、体位の調整や栄養管理を怠る / おむつが汚れている状態を日常的に放置している / 健康状態の悪化をきたすほどに水分や栄養補給を怠る / 健康状態の悪化をきたすような環境(暑すぎる、寒すぎる等)に長時間置かせる / 室内にごみが放置されている、鼠やゴキブリがいるなど劣悪な環境に置かせる。など

② 障害者の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為

【具体的な例】医療が必要な状況にも関わらず、受診させない。あるいは救急対応を行わない / 処方通りの服薬をさせない、副作用が生じているのに放置している、処方通りの治療食を食べさせない / 本人の嚥下できない食事を提供する。

③ 必要な用具の使用を限定し、障害者の要望や行動を制限させる行為

【具体的な例】移動に車いすが必要であっても使用させない / 必要なめがね、補聴器、補助具等があっても使用させない。

④ 障害者の権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置

【具体的な例】他の利用者に暴力を振るう障害者に対して、何ら予防的手立てをしていない / 話しかけ等に対し「ちょっと待って」と言ったまま対応しない。

⑤ その他職務上の義務を著しく怠ること

経済的虐待

○ 本人の同意(表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。以下同様。)なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること。

【具体的な例】 本人所有の不動産等の財産を本人に無断で売却する / 年金や賃金を管理して渡さない / 年金や預貯金を無断で使用する / 本人の財産を無断で運用する / 事業所、法人に金銭を寄付・贈与するよう強要する / 本人の財産を、本人が知らない又は支払うべきではない支払に充てる / 金銭・財産等の着服・窃盗等(障害者のお金を盗む、無断で使う、処分する、無断流用する、おつりを渡さない。) / 立場を利用して、「お金を貸してほしい」と頼み、借りる / 本人に無断で親族にお金を渡す、貸す / 日常的に使用するお金を不当に制限する、生活に必要なお金を渡さない。など

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について

第六条 第二項 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。



(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

養護者(家族等)による障害者虐待

障害者虐待
を発見した者

※18歳以上。

通報・相談

市町村

すこやかなくらし包括支援センター
025-526-5560

- ・事実確認
- ・本人の安全の確保(分離)
- ・養護者の支援

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

基本はこっちに通報

障害者虐待
を発見した者

通報・相談

市町村

通報・相談

報告

都道府県(新潟県)

- ・事実確認
- ・事業所への指導

新潟県障害福祉課
電話 025-280-5250

- ・事実確認
- ・事業所への指導
- ・処分等

A 施設

虐待を受けたと
思われる障害者
を発見した人



通報義務

サービス管理
責任者



通報義務

施設長
管理者



通報義務



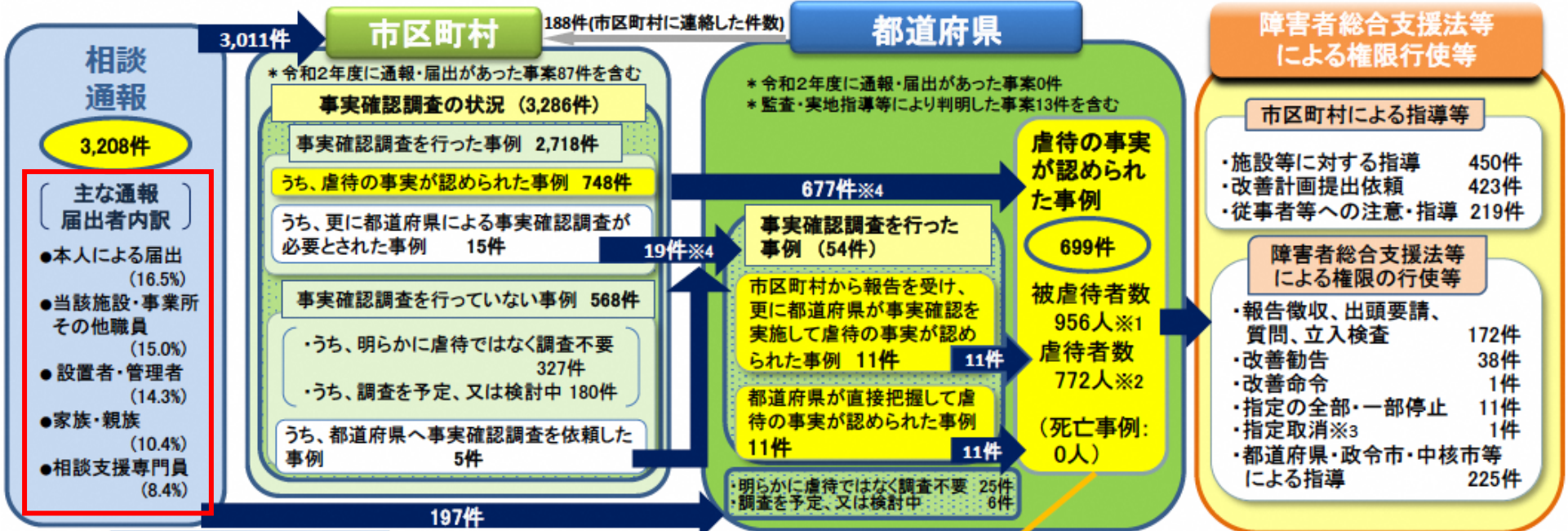
相談



相談

市町村障害者虐待防止センター

令和3年度 障害者虐待対応状況調査<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>



相談通報

3,011件 (市区町村) / 188件 (都道府県)

3,208件 (主な通報届出者内訳)

- 本人による届出 (16.5%)
- 当該施設・事業所その他職員 (15.0%)
- 設置者・管理者 (14.3%)
- 家族・親族 (10.4%)
- 相談支援専門員 (8.4%)

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因 (複数回答)

教育・知識・介護技術等に関する問題	64.5%
職員のストレスや感情コントロールの問題	54.8%
倫理観や理念の欠如	50.0%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.0%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.7%

虐待行為の類型 (複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
56.8%	15.3%	42.2%	5.4%	5.0%

障害者虐待の事実が認められた施設・事業所の種別

種別	件数	構成割合
障害者支援施設	146	20.9%
居宅介護	18	2.6%
重度訪問介護	6	0.9%
行動援護	4	0.6%
療養介護	12	1.7%
生活介護	87	12.4%
短期入所	16	2.3%
重度障害者等包括支援	1	0.1%
自立訓練	4	0.6%
就労移行支援	7	1.0%
就労継続支援A型	33	4.7%
就労継続支援B型	83	11.9%
自立生活援助事業	2	0.3%
共同生活援助	162	23.2%
一般相談支援事業及び特定相談支援事業	5	0.7%
移動支援	6	0.9%
地域活動支援センター	6	0.9%
福祉ホーム	1	0.1%
児童発達支援	5	0.7%
放課後等デイサービス	95	13.6%
合計	699	100.0%

虐待者 (772人) ※2

- 性別: 男性 (69.0%)、女性 (31.0%)
- 年齢: 60歳以上 (20.5%)、40~49歳 (17.0%)、50~59歳 (16.2%)
- 職種: 生活支援員 (37.2%)、世話人 (10.5%)、管理者 (9.3%)、その他従事者 (8.5%)、サービス管理責任者 (6.7%)

被害者 (956人) ※1

- 性別: 男性 (66.4%)、女性 (33.6%)
- 年齢: ~19歳 (18.9%)、20~29歳 (17.6%)、30~39歳 (17.3%)、40~49歳 (16.5%)
- 障害種別 (重複障害あり)

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
16.5%	72.9%	15.3%	6.1%	1.4%

- 障害支援区分のある者 (68.5%)
- 行動障害がある者 (36.2%)

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被害者障害者が特定できなかった等の7件を除く692件が対象。
 ※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった31件を除く668件が対象。
 ※3 指定取消は、虐待行為のほか人員配置基準違反や不正請求等の違反行為等を理由として行ったもの。
 ※4 同じ事例で、複数の市区町村が報告した事例等があるため一致しない。

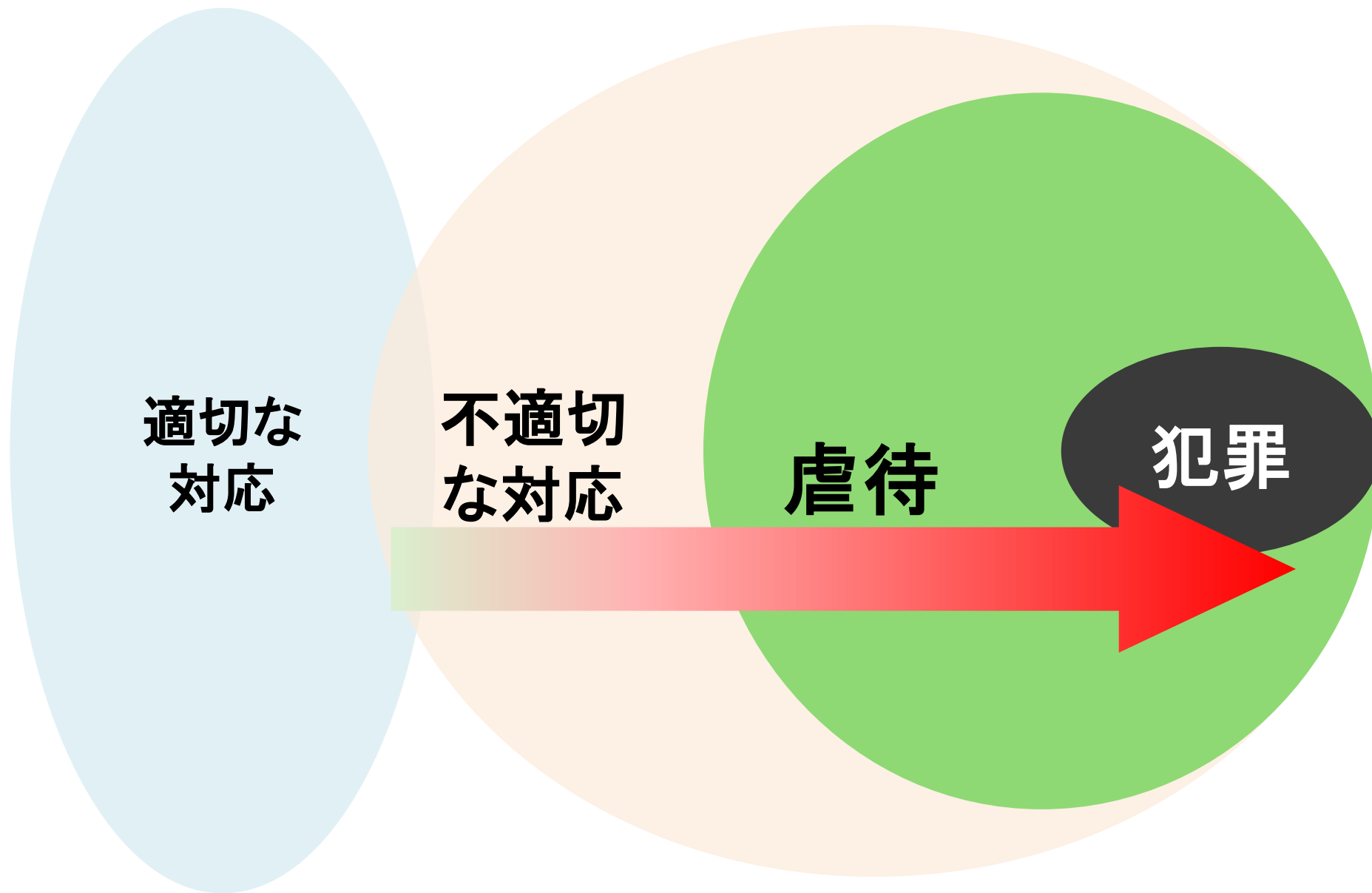
通報は、すべての人を救う

- 利用者の被害を最小限で食い止めることができる。
- 虐待した職員の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- 理事長、施設長など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- 虐待が起きた施設、法人に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

困ったとき、迷った場合は…

- 「これは虐待かもしれない…」という現場を発見してしまった場合は、まずは上司・上長に相談、報告をしてください。
- もし、自分が虐待や不適切な行為をしてしまった場合も、隠さずに報告をしてください。
- 支援の仕方や対応の仕方が分からずに、不適切な誤った対応をしてしまうことは誰にもあります。遠慮せず、相談してください。
- 多くの重篤な事案は、小さな不適切な関わりがエスカレートして取り返しがつかないことになっています。対応が困難な場合は、一緒に考える準備が、いつでもあります。
- ただし「**性的虐待**」「**経済的虐待**」だけは話が別です。絶対に許しません。

犯罪・虐待・不適切対応について



2被告に求刑「一方的で卑劣」松本亜希子被告「対処法分からず…」

2017/12/1 産経新聞

宇都宮市の知的障害者支援施設「ビ・ブライト」で4月、入所男性が重傷を負った事件などで、傷害と暴行の罪に問われている元施設職員で無職、松本亜希子被告(25)＝宇都宮市＝らの論告求刑公判が1日、宇都宮地裁(柴田誠裁判官)で開かれた。検察側は松本被告に懲役2年6月、傷害罪に問われている無職、佐藤大希被告(22)＝栃木県那須町＝に懲役2年を求刑し、弁護側は執行猶予付き判決を求めて結審した。判決は8日。

この日は被告人質問や松本被告の母親への証人尋問、被害男性の母親の心情に関する意見陳述などが行われた。

被告人質問で松本被告は時折、涙をぬぐいながら入所者に暴力を振るうようになった経緯を説明した。

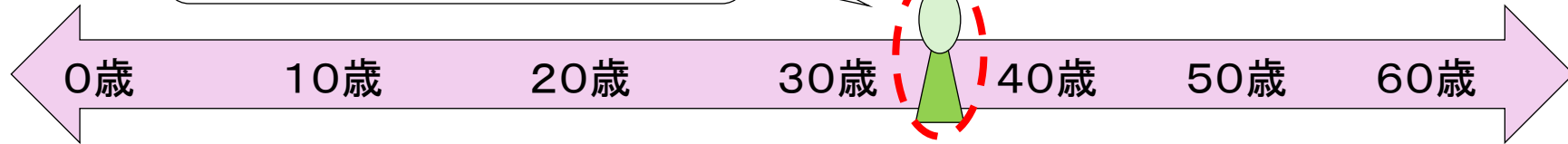
「ビ・ブライト」での勤務を始めた当初、指導に従わない入所者に口頭で注意を行っていたが、言うことを聞いてくれず、他の職員が入所者に平手打ちをして言うことを聞かせていたのを見て勤務してから1年足らずで暴力を振るうようになったと説明。上司に相談しても「言うことを聞かないのが障害者だからしょうがない」などと返答され、具体的な対処法は示されなかったと振り返った。

障害のある方の「3つの年齢」

～実年齢35歳、精神年齢5歳、肉体年齢50歳のダウン症の方の例～

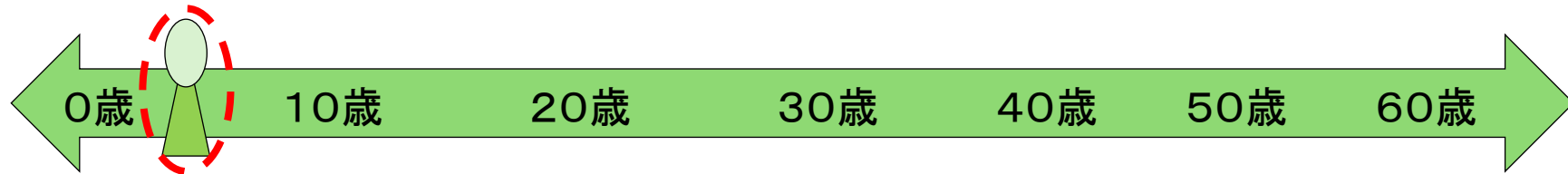
基本はここを基準にして
対応をお願いしています。

実
年
齢



言葉遣い、人格の尊重、ご本人の年齢に相応しい職員の対応

精
神
年
齢



分かりやすい説明、簡易・平易な言葉、一度に出す情報の量の配慮

肉
体
年
齢



障害に伴う基礎疾患、内部疾患、体力の衰え、健康状態の変化

**障害者虐待防止対策の強化について
～R3 / R6報酬改定の動き～**

障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現 行]

- ① 従業者への**研修**実施（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

[見直し後]

- ① 従業者への**研修**実施（**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**義務化**）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

虐待防止委員会とは？

- 運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、その具体的な組織としての取り組みとして「虐待防止委員会」の設置を推奨していましたが、令和4年度から必置となります。(全ての事業所が対象)となります)
- 虐待防止委員会の責任者(委員長)は、通常、管理者が担うこととなります。
- 虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置。
- 複数事業所があり、虐待防止マネジャーが複数名配置されている場合は各事業所間、マネジャー間で虐待への認識の相違が起きないように、相互確認を行ったり、複数名で同一現場を確認ながらチェックリストを用い、基準を統一することがポイント。

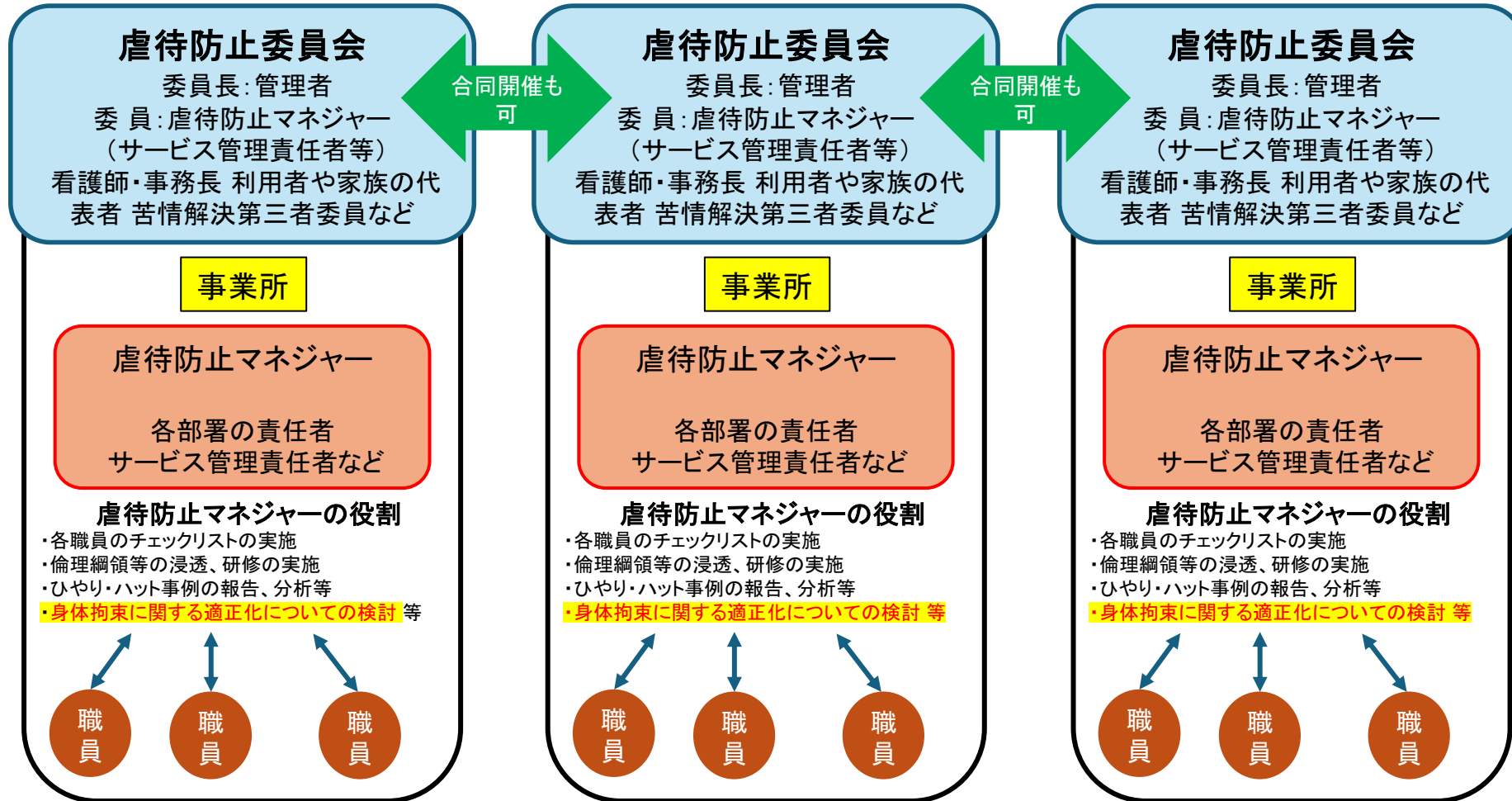
虐待防止委員会の主な役割

1. 虐待防止のための計画づくり
2. 虐待防止のチェックとモニタリング
3. 虐待(不適切な対応事例)発生後の検証と再発防止策の検討

障害福祉サービス事業所における虐待防止委員会の例

虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定、・職員のストレスマネジメント・苦情解決・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討・事故対応の総括・他の施設との連携
- ・身体拘束に関する適正化についての検討等



考えられる研修の種類	例示
①管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修	<ul style="list-style-type: none"> • 基本的な職業倫理 • 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知(虐待防止の委員会で検討された内容を含めて) • 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解 • 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会 • 過去の虐待事件の事例を知る等 • 職場内研修用冊子の活用 <p>https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf</p>
②職員のメンタルヘルスのための研修	怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンダーコントロール」
③障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修	<ul style="list-style-type: none"> • 障害や精神的な疾患等の正しい理解 • 行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法 • 自閉症の支援手法(視覚化、構造化等) • 身体拘束、行動制限の廃止 • 服薬調整 • 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等 • コンサルテーションの導入
④事例検討	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者のニーズを汲み取るための視点の保持 • 個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得 • 個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等
⑤利用者や家族等を対象にした研修	<p>「わかりやすい 虐待防止法パンフレット」</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf</p>

施設・地域における障害者虐待防止職員セルフチェックリスト

(福)全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成23年3月版

《チェック項目》	チェック欄
1. 利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
2. 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
3. 利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
4. 職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
5. 利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入り等を行わないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
6. 利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
7. 利用者を長時間待たせたりしないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
8. 利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
9. 危険回避のための行動上の制限が予想される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
10.利用者に対するサービス提供に関わる記録書類(ケース記録等)について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
11.ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12.ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
13.他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

14.上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
15.職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
16. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
17. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を容認したこと(注意できなかったこと)がある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
18.最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みをもち続けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
19.最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
20.最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

身体拘束について①

【身体拘束とは？】

身体拘束とは、徘徊、他人への迷惑行為等のいわゆる問題行動などを防止するために、車いすやベッドに拘束するという、障害者の行動の自由そのものを奪うことです。また、車いすやいすからのずり落ちや転倒、ベッドからの転落、車いすとベッドとの間を移乗する際の転倒等といった事故を防止するために、これらの用具に拘束するという、福祉用具の間違った利用のことを言います。

身体拘束について②

- 障害者虐待防止法では、「正当な理由なく身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。身体拘束の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取り組みといえます。
- 「正当な理由があって」「緊急やむを得ない場合」には、特例的に身体拘束・行動制限が認められる場合があります。
- 特例的な身体拘束・行動制限が認められるにはいくつかの厳しい要件・手続きが課せられています。
- この手続きをしないで、ご利用者に対して身体拘束・行動制限を実施すると、法令違反となり、事業所への罰則(減算)があります。

緊急やむを得ない場合とは…

※以下のすべてを満たすこと

① 切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高い。

② 非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がない。

③ 一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的である。

※留意事項

- 「緊急やむを得ない場合」の判断は、担当の職員個人又はチームで行うのではなく、施設全体で判断することが必要がある。
- 身体拘束の内容、目的、時間、期間などを本人や家族に対して十分に説明し、理解を求めることが必要。
- 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならないとされています。さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならないとされています。

身体拘束に該当する11の例

- ①歩き回らないようにベットや車椅子に胴や手足をひもなどで縛り、歩けなくする。
- ②ベットなどから転落しないようにベットに胴や手足をひもなどで縛り、動けなくする
- ③ベットの周囲を柵などで完全に囲んだり、高い柵を使用するなどして自分では降りられないようにする。
- ④点滴や、鼻やおなかなどにつける栄養補給のチューブなど治療のための器材を自分で抜かないように、手足を縛ってしまう。
- ⑤点滴や、鼻やおなかなどにつける栄養補給のチューブなど治療のための器材を自分で抜かないように、あるいは皮膚をかきむしらないように、指を思うように動かせなくするミトン型の手袋などを使う。
- ⑥車椅子やいすなどからずり落ちたり、立ち上がったたりしないように、Y字型の専用ベルト、腰ベルト(紐)などで車椅子・椅子に縛りつけたり、胴にぴったりと密着するテーブルをつけて立ち上がれないようにしてしまう。
- ⑦立ち上がる能力のある人を、座面を大きく傾かせたりする椅子に座らせるなどして立ち上れないようにする。
- ⑧服を自分で脱いでしまったり、おむつをはずしたりしてしまう人に、介護衣(つなぎ)とよばれるような、自分では脱ぎ着ができない特殊な服を着させる。
- ⑨他の人に迷惑をかけないように、ベットなどに胴や手足をひもなどで縛る。
- ⑩興奮したり、穏やかでなくなったりした人を落ち着かせるために、鎮静させる効果がある精神に作用する薬(向精神薬)を過剰に使って動けないようにしてしまう。
- ⑪鍵をかけるなどして自分では空けられないような居室等に閉じこめる。

身体拘束・行動制限を考える前に

- すぐに3要件を確認するのではなく「なぜ、その行為に至るのか」「何が原因なのか？」を検討する。
- 「身体拘束・行動制限」は「最後の手段」であるという認識をもつ。
- その上で身体拘束や行動制限をしないと、ご本人や周囲の利益、安全を損ねる可能性が高い場合に「3要件」の確認をする。
- 業務の中で、そういう「意識のクセ」をつけることが重要。
- 一方で、身体拘束・行動制限が明らかに必要な判断を逸して、大きな事故や被害に繋がらないように「選択肢として持ち合わせる」支援の幅の広さも必要。

入院中ベッドから転落し死亡 賠償命じる判決

(NHK WEB) 2022/06/20

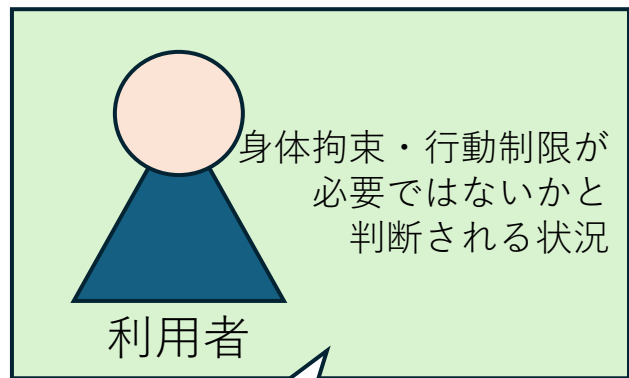
高知医療センターに入院中にベッドから転落し、その後、亡くなった男性の遺族が、センターは転落を予見できたのに対応していなかったなどとして損害賠償を求めていた裁判で、高松高等裁判所は1審の判決を取り消し、センター側に対し、6600万円余りの賠償を命じる判決を言い渡しました。訴状によりますと、この事故は、6年前の平成28年、高知市の高知医療センターに入院中の県内の20代の男性が、ベッドから床に転落し、その後、死亡したものです。

「拘束は違法だ」入院中身体拘束で慰謝料命じる（共同通信）

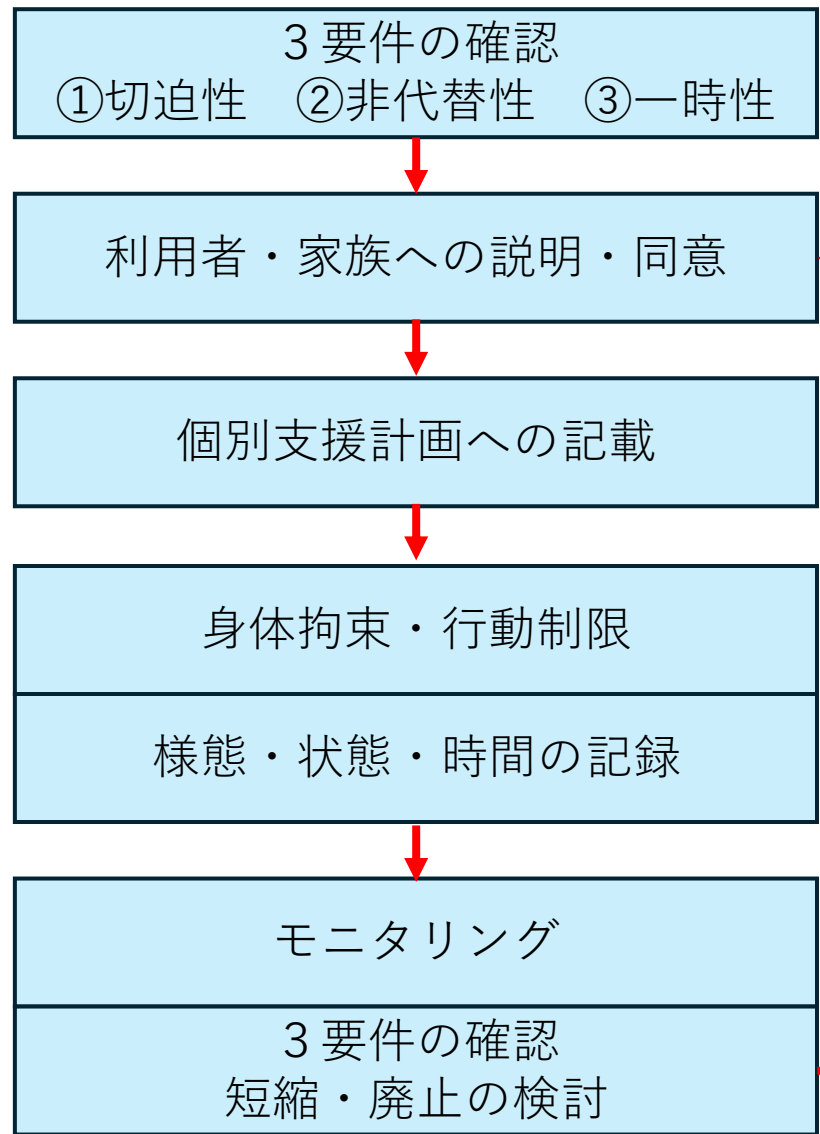
(2023/01/20)

2017年、リハビリのために転院した病院で女性＝当時（91）＝が死亡したのは身体拘束が原因として、遺族が愛知県日進市の「日進おりど病院」を運営する医療法人「大医会」に損害賠償を求めた訴訟の判決で、名古屋地裁は20日、死亡との因果関係を否定した上で身体拘束の違法性を認め、慰謝料100万円の支払いを命じた。岩井直幸裁判長は判決理由で、転院初日から死亡までの約1週間、女性に対する体幹抑制と上肢抑制が一度も解除されることなく続いたと指摘。「拘束を軽くするための検討が行われたとはうかがえず、必要最小限度のものだったとは言えない」と判断した。

例外的に身体拘束・行動制限を実施する上での留意点、流れ。



必ず「チーム」で「組織」として判断すること。
※身体拘束適正化委員会で検討



身体拘束廃止未実施減算の適用要件(介護保険サービスとの比較)

障害福祉サービス等	介護保険サービス
<p>① 身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録すること</p> <p>②～④の取り組みについても、障害福祉サービスに義務化適用されます。(減算は令和5年4月～)</p> <p>※②の開催頻度は障害分野は「少なくとも年1回は望ましいが、虐待防止委員会と関係する職種などが相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。」</p> <p>※④の定期的な研修は年一回以上で、新規採用時は必ず実施することが重要。</p>	<p>① 身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録すること</p> <p>② 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業者に周知徹底を図ること</p> <p>③ 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること</p> <p>④ 介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること</p>
<p>【対象サービス】</p> <p>居宅介護・重度訪問介護・行動援護・同行援護・重度障害者等包括支援・短期入所・生活介護・共同生活援助・施設入所支援・療養介護・自立訓練(機能訓練・生活訓練)・就労移行支援・就労継続支援・児童発達支援・医療型児童発達支援・居宅訪問型児童発達支援・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援・障害児入所支援</p>	<p>【対象サービス】</p> <p>(介護予防)短期入所生活介護・(介護予防)短期入所療養介護・(介護予防)特定施設入居者生活介護・介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護療養型医療施設・(介護予防)小規模多機能型居宅介護・(介護予防)認知症対応型共同生活介護・看護小規模多機能型居宅介護・地域密着型特定施設入居者生活介護・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護・介護医療院</p>

横断的事項について①（虐待防止・権利擁護、高次脳機能障害、精神障害者の地域移行関係）《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

【論点1】 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底について①

現状・課題

- 障害者に対する虐待はあってはならないものであり、障害福祉サービス事業所等における障害者虐待防止の取組の徹底を図っていく必要がある。
- 令和3年度報酬改定においては、
 - ・ 障害福祉サービス事業所等における虐待防止の取組を推進するため、全ての障害福祉サービス事業所等を対象に虐待防止措置として、①従業者への研修実施、②虐待防止委員会の設置、③虐待防止責任者の設置について、令和4年度から義務化するとともに、
 - ・ 障害者に対する身体拘束適正化を図るため、身体拘束を行う場合の必要な事項の記録の義務化に加え、①身体拘束適正化委員会の定期的開催、②指針の整備、③従業者への研修実施について、令和4年度から義務化（※）し、新たに義務化された要件についても令和5年度から「身体拘束廃止未実施減算」を適用した。
※訪問系サービスについては令和5年度から義務化
- 障害福祉サービス事業所等における障害者虐待については、平成24年度に施行した障害者虐待防止法の通報義務の浸透や障害福祉サービス等の利用者の増加等の要因が考えられるものの、依然として相談・通報件数、虐待判断件数いずれも増加傾向となっている。
- また、障害福祉サービス事業所等における取組状況について調査を行ったところ、一部の事業所において義務化された虐待防止措置や身体拘束適正化の取組が実施されていない状況が認められた。
- 加えて、障害者部会報告書において、「障害者虐待の防止については、密室化した環境の中で虐待が起きやすい状況があることから、地域の第三者の目や行政による監査など外部の目を入れる仕組みを充実するとともに、小規模事業所における障害者虐待防止の取組を推進していくことが重要である」、「義務化された虐待防止措置について徹底するなど虐待の早期発見や防止に向けた取組の強化を図っていく必要がある」等と指摘されている。

【論点1】 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底について②

検討の方向性

- 障害福祉サービス事業所等における障害者虐待防止の取組を徹底するため、令和4年度から義務化された障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等に対して、現在の身体拘束廃止未実施減算を参考として、報酬上の対応を検討してはどうか。
- また、身体拘束廃止未実施減算について、施設・居住系サービス（障害者支援施設、療養介護、障害児入所施設、グループホーム、宿泊型自立訓練）については、身体拘束適正化の徹底を図る観点から、介護保険制度の取組を参考とした減算額の見直しを検討してはどうか。
- あわせて、指定基準の解釈通知において、
 - ・虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会において、外部の第三者や専門家の活用に努めることや、
 - ・障害福祉サービス事業所等の管理者及び虐待防止責任者が、都道府県の実施する虐待防止研修を受講することが望ましいことと規定することを検討してはどうか。
また、国において、虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会における外部の第三者や専門家の活用の好事例の周知を図ることを検討してはどうか。

【論点2】意思決定支援の推進について①

現状・課題

- 障害者本人の意思を尊重し、希望する暮らしを実現していくためには、障害者本人に関わる支援者が一体となって丁寧に意思決定支援を実施していくことが重要。
- 障害者の意思決定支援の推進については、
 - ・平成28年度に「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を策定し、意思決定支援責任者の配置や意思決定支援会議の開催、意思決定の結果を反映したサービス等利用計画や個別支援計画の作成、モニタリングなどの枠組みを示すとともに、
 - ・令和2年度から、都道府県における相談支援専門員、サービス管理責任者等に対する専門コース別研修の実施
 - ・第7期障害福祉計画（令和6年度～）に係る国の基本指針において、新たに、都道府県による意思決定支援ガイドラインを活用した研修の実施について盛り込むとともに、研修の実施回数や修了者数の見込みを活動指標として設定するなど、取組を進めている。
- また、令和5年度調査研究事業において、障害福祉サービス事業所等における意思決定支援ガイドラインに関する取組状況について調査したところ、一部の事業所においては意思決定支援責任者の選任等に取り組んでいるものの、取組が十分ではない事業所が多く認められた。

【論点2】意思決定支援の推進について②

検討の方向性

(意思決定支援ガイドラインを踏まえた指定基準等の見直し)

- 相談支援及び障害福祉サービス事業等の指定基準において、「事業者は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の意思決定の支援に配慮するよう努めなければならない」旨明記することを検討してはどうか。

また、意思決定支援ガイドラインの内容を相談支援及び障害福祉サービス事業等の指定基準や解釈通知に反映させることを検討してはどうか。

- ※ 意思決定支援ガイドラインにおいては、意思決定支援の枠組みとして、「意思決定支援責任者の選任、意思決定支援会議の開催、意思決定の結果を反映したサービス等利用計画・個別支援計画（意思決定支援計画）の作成とサービスの提供、モニタリングと評価・見直し」について示している。
- ※ サービス管理責任者は、利用者と面接してアセスメントを行い、利用者や家族の生活に対する意向、総合的な支援方針、課題、目標及び達成時期等を記載した個別支援計画の作成を行うとともに、定期的なモニタリングを実施する役割を担っており、役割が重複することから、意思決定支援ガイドラインにおいて「意思決定支援責任者」の役割を兼務することが想定されている。

(サービス担当者会議及び個別支援会議における本人参加)

- 障害者の自己決定権の尊重及び意思決定支援の推進の観点から、相談支援及び障害福祉サービス事業等の指定基準において、相談支援専門員が開催するサービス担当者会議及びサービス管理責任者が開催する個別支援会議について、本人の心身の状況等によりやむを得ない場合を除き障害者本人の参加を原則とし、会議において本人の意向等を確認することを検討してはどうか。

「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」の概要 (論点2 参考資料②)

趣旨

- 障害者総合支援法においては、障害者が「どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保」される旨を規定し、指定事業者や指定相談支援事業者に対し、「意思決定支援」を重要な取組として位置付けている。
- 意思決定支援の定義や意義、標準的なプロセスや留意点を取りまとめたガイドラインを作成し、事業者や成年後見の担い手を含めた関係者間で共有することを通じて、障害者の意思を尊重した質の高いサービスの提供に資することを目的とする。

意思決定支援の定義 / 意思決定を構成する要素

《意思決定支援の定義》

意思決定支援とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益の検討のために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。

《意思決定を構成する要素》

(1) 本人の判断能力

障害による判断能力の程度は、意思決定に大きな影響を与える。意思決定を進める上で、本人の判断能力の程度について慎重なアセスメントが重要。

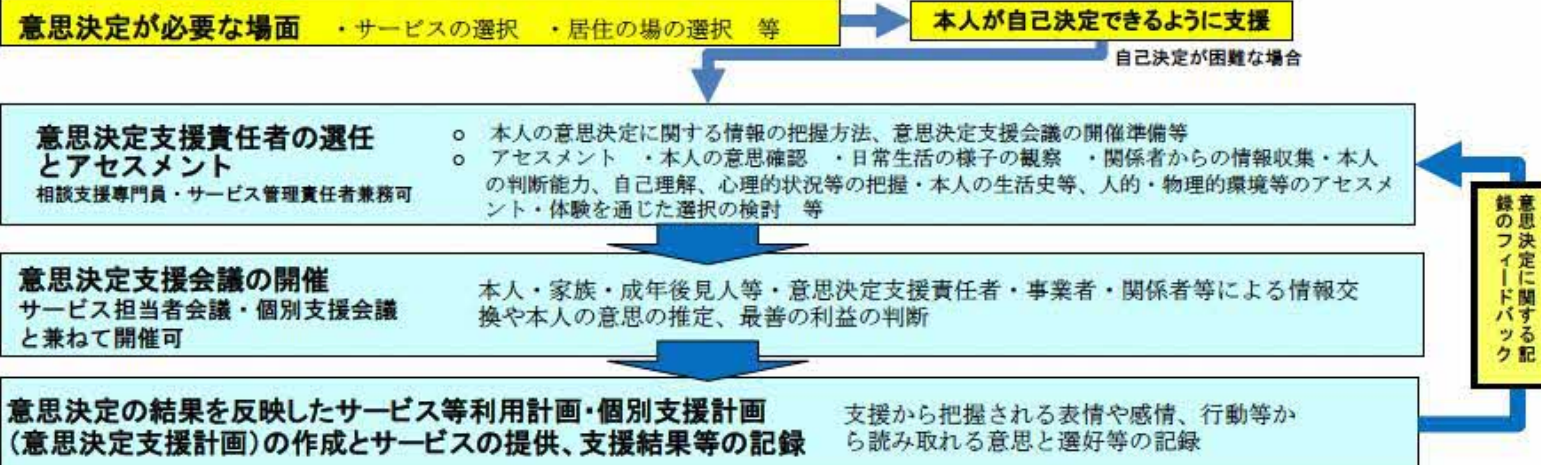
(2) 意思決定支援が必要な場面

- ① 日常生活における場面(食事・衣服の選択・外出・排せつ・整容・入浴等基本的な生活習慣に関する場面)
- ② 社会生活における場面(自宅からグループホームや入所施設、一人暮らし等に住まいの場を移す等の場面)

(3) 人的・物理的環境による影響

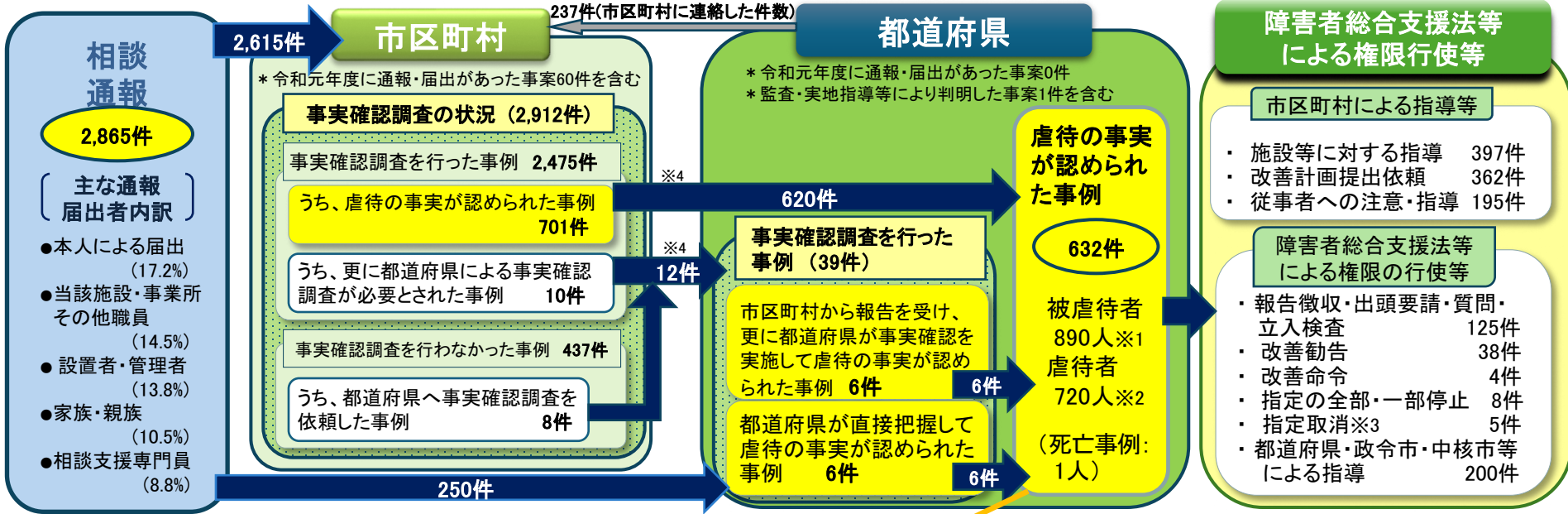
意思決定支援は、本人に関わる職員や関係者による人的な影響や環境による影響、本人の経験の影響を受ける。

意思決定支援の流れ



「ケアすること」と「感情労働」

令和2年度 障害者虐待対応状況調査<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>



虐待者(720人) ※2

- 性別
男性(72.1%)、女性(27.9%)
- 年齢
60歳以上(21.0%)、40~49歳(16.1%)、30~39歳(14.9%)
- 職種
生活支援員(38.2%)、管理者(9.7%)、世話人(9.4%)、その他従事者(8.5%)、サービス管理責任者(5.8%)

虐待行為の類型(複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
52.8%	16.1%	42.1%	7.4%	4.7%

障害者虐待が認められた事業所種別

事業所種別	件数	構成割合
障害者支援施設	131	20.7%
居宅介護	11	1.7%
重度訪問介護	11	1.7%
行動援護	3	0.5%
療養介護	29	4.6%
生活介護	79	12.5%
短期入所	11	1.7%
自立訓練	1	0.2%
就労移行支援	3	0.5%
就労継続支援A型	45	7.1%
就労継続支援B型	67	10.6%
自立生活援助事業	1	0.2%
共同生活援助	133	21.0%
一般相談支援事業及び特定相談支援事業	2	0.3%
移動支援	6	0.9%
地域活動支援センター	1	0.2%
児童発達支援	6	0.9%
放課後等デイサービス	92	14.6%
合計	632	100.0%

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因(複数回答)

教育・知識・介護技術等に関する問題	71.0%
職員のストレスや感情コントロールの問題	56.8%
倫理観や理念の欠如	56.1%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.6%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.2%

被虐待者(890人) ※1

- 性別
男性(61.9%)、女性(38.1%)
- 年齢
20~29歳(21.2%)、40~49歳(18.3%)、~19歳(18.0%)、30~39歳(14.6%)
- 障害種別(重複障害あり)

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
18.2%	71.6%	19.4%	5.7%	0.8%

- 障害支援区分のある者 (68.3%)
- 行動障害がある者 (30.6%)

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被虐待障害者が特定できなかった等の7件を除く625件が対象。
 ※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった21件を除く611件が対象。
 ※3 指定取消は、虐待行為のほか人員配置基準違反や不正請求等の違反行為等を理由として行ったもの。
 ※4 同じ事例で、複数の市区町村が報告した事例等があるため一致しない。

我々の仕事は「感情労働」



- アメリカの社会学者アーリー・HOOKシールドが提唱した働き方の概念。
- 肉体や頭脳だけでなく「感情の抑制や忍耐などが絶対的に必要」である労働を意味し、人間の感情に労働の負荷が大きく作用する。
- 利用者へ心を尽くして支援をしても、“心や気持ちが疲れた”としか言いようのない場面のある仕事が「感情労働」。
- 職員の気持ちが不安定なとき、利用者の不調やパニックなどが重なることで、虐待のリスクが高まる危険な状態に…
- 職員と利用者、それぞれの気持ちを整理するには、どのようにすればよいのか？

支援者の陥りやすい「落とし穴」

- 支援とは、利用者に何かしてあげること
- 支援とは、利用者と「良い関係」をつくること
- 支援とは、利用者の欲求を受け入れ、満たすこと
- 支援者は、利用者に感情的になってはならない
- 支援者は、利用者を嫌ってはならない

・・・と考えている人は気をつける必要がある。

・・・ではどのようにしたらよいのか。

支援がうまくいかないと…

- アセスメント不足、準備不足、技量不足。
- 自閉症や強度行動障害のある方のパニックになるには、配慮のない支援をしている支援者の技量がないせいである。
- 自分では必死に工夫しているのに、うまくいかない。
- 同僚や先輩は上手にこなしているのに、どうして自分だけ・・・
- 現場の困難は、学校で教わっていないことばかり。

困難感や疲労感を感じる時

- すべてのストレスが悪いというわけではない
- ストレスに対処できないとき、私たちは問題を抱える

- 力がなくなり、怒りっぽくなり、気分が落ち込む
- こうした兆候は、「燃え尽き(バーンアウト)」といわれる

- **燃え尽き**とは、支援職、看護職などの「人が直接に人にかかわる」職業に伴って起こる**「共感疲労」**である
- **共感疲労**に陥りやすい労働は**「感情労働」**である

感情の規範と感情作業

表層演技(的感情作業)

職務上の必要性で自己の印象操作を行う。よく言えば適応、悪く言えば建て前、使い分け。

深層演技(的感情作業)

印象操作ではなくて、心から自分の性格を作り替えてしまう。行動への葛藤があることを認めない。献身的な人に起きやすい、「気がつかない燃え尽き」状態でもある。

「支援者である自分」と「本当の自分」

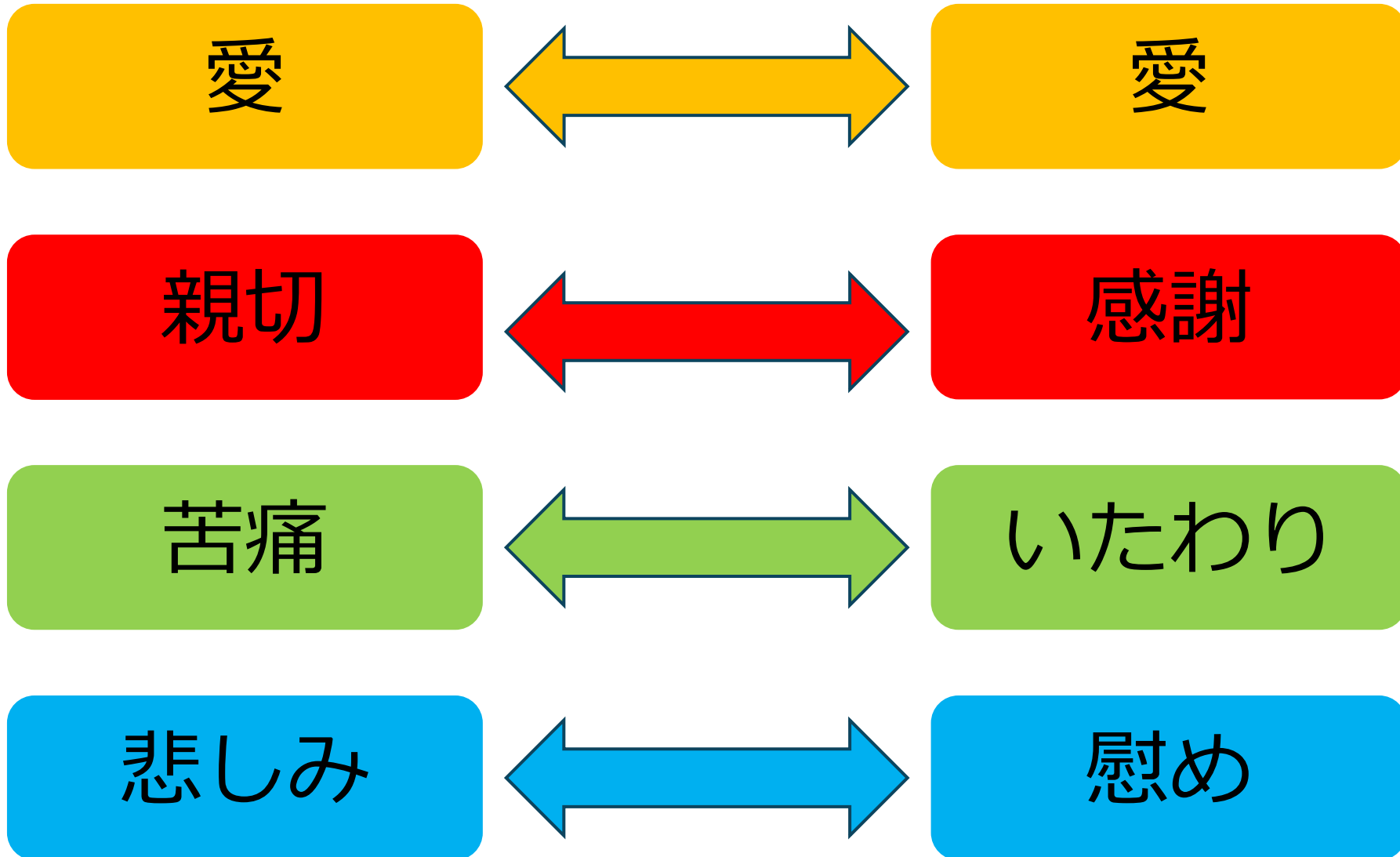
- 支援者である自分と本当の自分は分けられる？
- 支援しているときだけ、普段とは違う別人格のようにふるまえるか？
- 利用者や家族が怒鳴ったとしても、それは私にではなく、支援者としての私に怒鳴っているんだから、と割り切ることができるだろうか。
- もしできるとしたら、それは**意識的な「解離」**
(自分ではない自分になってしまうこと)である。

**虐待行為が発生する
メカニズムについての考察
～「感情」と虐待行為～**

① 「ケア」という行為は上下関係ができやすい。

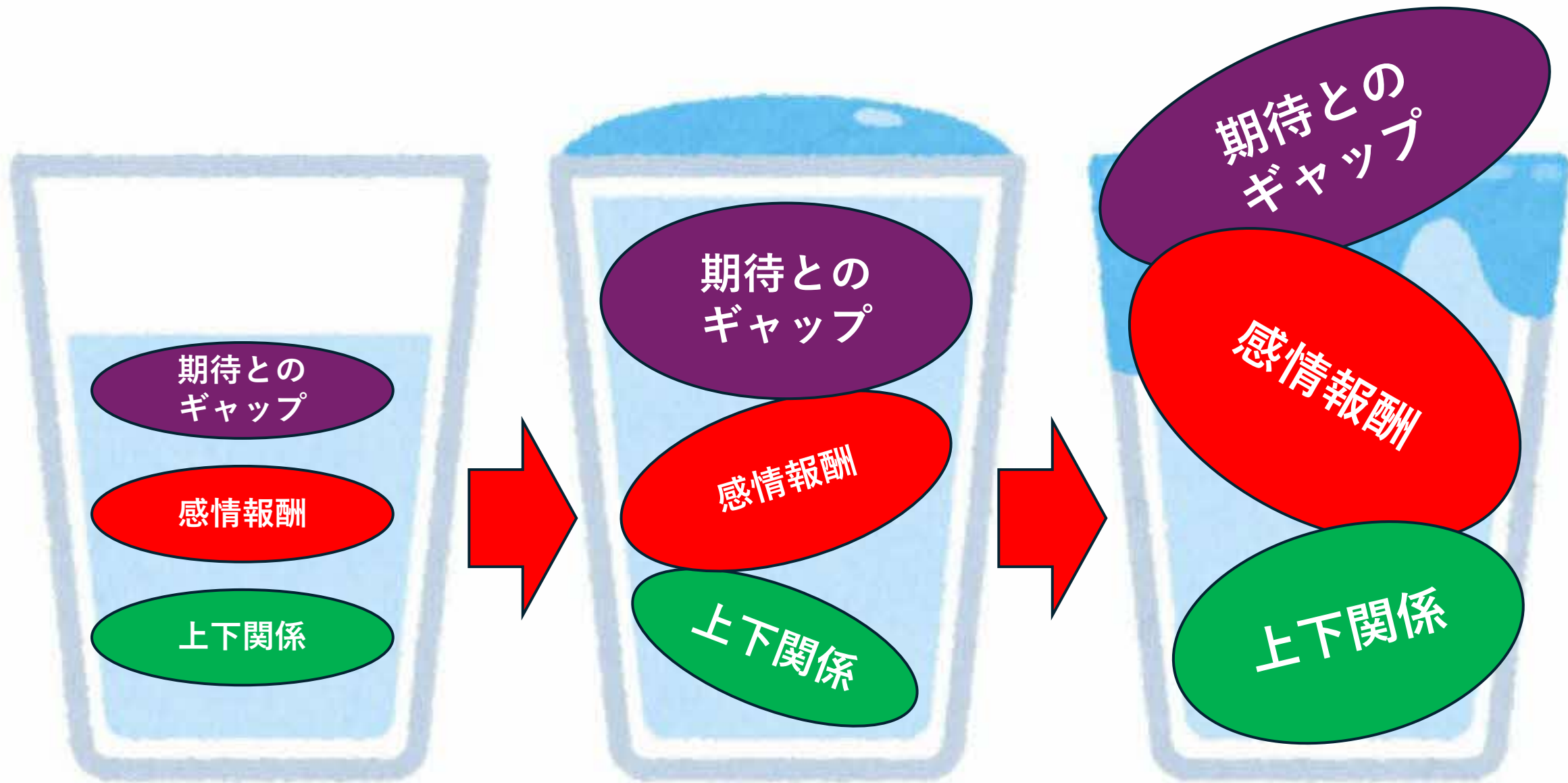
- 障害福祉サービスを提供している我々と利用者との関係は、契約関係において「対等」である。
- また「福祉の世界に生きるもの」としての哲学としても「ケアする側」と「ケアを受ける側」の関係はできるだけ対等であろうとする。
- しかし、実際には障害にある方々はあらゆる場面において支援、介助、サポートが必要。
- 重い障害があればあるほど、「ケア」が介在しないと、生活が成り立たないため、自ずと「ケアをする側（してあげる側）」と「ケアを受ける側（ケアしてもらっている側）」という暗黙の上下関係が発生する。
- 自分の意志が明確に発することができる障害のある方であれば、支援者側の都合や理屈、権利侵害に当たるような行為についても比較的主張がしやすく、危うくなりそうな場合には、バランスを取り、均衡を保とうとするが、コミュニケーションが難しい人の場合は「上下関係」の成立がたやすくなる傾向にある。

②感情の等価交換の困難さ（感情報酬）



③ 支援者の期待と相手が呈する行動のギャップ

- 私たち支援者は相手に対して自分にとってふさわしい行動、言動を「期待」して仕事をしているところがあります。日々の支援で、移動、食事、整容、排泄、作業等について、利用者は支援者の「期待通り」の行動や言動をしなければならないのです。
- 例えば、移動に困難な方がいて、車椅子で移動をする場面があったとします。支援者であるあなたは「〇〇さん、車椅子押しますね」というと、相手はたいがい「はい」とその移動に応じます。支援者は当然の如く「移動」という行為に対して相手に応じることを当たり前期待し、その通りの行為に至ることでその支援が成立します。あなたは「移動する際には、その行為に相手は当然ながら素直に応じなければならない」と思っています。また「応じてもらわなければならない」と思う自分も存在するのです。
- しかしながら強度行動障害の方の支援はそうはいかないことが多いものです。事業所でお昼ご飯の時間に何らかの原因でパニックになり、床で転げ回っている方がいた場合、支援者であるあなたは「〇〇さん、そんな風に怒らないで。さあ、もう昼食の時間だから立ち上がってご飯を食べましょう。みんな待ってますよ」と声がけをします。その声がけに対して利用者さんは、その行為をピタッと止め、ふと何かに気づいたかのようにゆっくりと立ち上がり、衣服についた埃を払って「そうだよね。ごめんね。私がいけなかったよ。こんなところでひっくり返っているのは良くないよね、声をかけてくれてありがとう」と言って、昼食の場に向かう----そんな事をあなたは期待します。
- もちろん、物事はそんな思った通りにはいきません。声をかければかけるほど、パニックは大きくなり、大声で泣き出します。他の利用者さんに向かっていきます。あなたの腕を掴み、思い切り爪を立てます。あるいは、肩に噛み付いたりもするかもしれません。あなたが期待した通りの行動を利用者さんはまったくしてくれない----
- こうした支援者として当然のものとして期待する反応が得られない頻度が、強度行動障害を呈する方には多いと思われます。外出の時には当然に靴を履くべきだがその靴を口に入れて引きちぎる、送迎の時に目的地に着いたら当然のように降りるべきだが、徹底的に拒否して何時間も車に乗ったまま。「当然のように〇〇してくれる」「〇〇すべき」という期待や暗黙知から大きく逸脱した行動を利用者がした時、支援者は、そのギャップに強く戸惑い、感情は破壊されていきます。



援助者のストレスケアの方法

困難感、異和感を言葉にする①

利用者主体の支援とともに、支援者自身が周囲の環境との関係や、特定の利用者とのやりとりの中で体験している、

「しっくりしない」、「何かずれている感じ」

を放っておかない。言葉にする。

ひとりの人の感情でも、どうしたらよいかをチームで話し合って、自分の感情をずれたままにしないで自己一致させていくことがスタート。

困難感、異和感を言葉にする②

- ・話し合いの過程では、仲間にしか言えないこととして、利用者へのとまどい、怒り、不安、葛藤が語られることがある。これは否定しないで聞くことを仲間の約束とする。
- ・ただし利用者の予想外、期待はずれの言動(こうするはず、こうして欲しい)によって触発された不快感・こうするはず、こうして欲しいという思いには利用者との「一体化の願望」があることを気づくことが変化への第一歩。

困難感、異和感を言葉にする③

- 「燃え尽きてしまわないようにするには弱音も嫌な体験も率直に話すこと、『自分だけではない』と実感することや『わかってもらえた』と思えることが大切」。
- 「話し合える時間があること」「分かり合える仲間がいる」ことが大事
- 「わかってくれる人がいる」「わかってもらえたと思える」ことは頑張る力を得る。それには、まず、話すこと。そして、聴くことから。

武井麻子先生（日本赤十字看護大学教授）

「ひと相手の仕事はなぜ疲れるのか:感情労働の時代」著者

言葉にするにしても… TPOをわきまえる、ということ

- TPO = Time (時間)、Place (場所)、Occasion (場面) の頭文字を取った略語であり、時と場所、場合に合わせて行動や言動をわきまえること。

◆ソーシャルオケーション

Social(=社会的、社交的)な行事を指し、具体的には結婚式やお葬式など、ある程度キッチリとドレスコードが決まっているような場面。

◆オフィシャルオケーション

Official(=公的)な場面を指し、学生だと学校指定の制服だったり、社会人だとスーツや制服、作業着など、着るものに制約を受けている場面です。

◆プライベートオケーション

Private(個人的)な場面を指し、社会的、公的な場面から開放されて自由な状態を指します。

日本障害者虐待防止学会 <http://gyakutaiboushi.ict-jig.com/index.html>

日本障害者虐待防止学会は、障害者虐待の防止及び障害者の養護者に対する支援に関わる課題を研究・実践し、権利擁護の推進を図ることを目的とした活動を行っています。

【活動内容】

- 学術集会の開催
- 会員相互のメーリングリスト等を介した情報交換
- 会誌等の発行
- 調査研究の推進
- 虐待防止と権利擁護の向上に向けた啓発活動

【役員名簿】

役職	氏名	所属
理事長	小山 聡子	日本女子大学
副理事長	堀江まゆみ	白梅学園大学
副理事長 事務局長	曾根 直樹	日本社会事業大学
理事	野沢 和弘	植草学園大学
理事	野村 政子	東都医療大学
理事	竹嶋 信洋	(株)ベストサポート
理事	片桐 公彦	(福)みんなていきる
監事	大石剛一郎	木下・大石法律事務所
監事	手嶋 雅史	椋山女学園大学



会費

5,000円

障害当事者

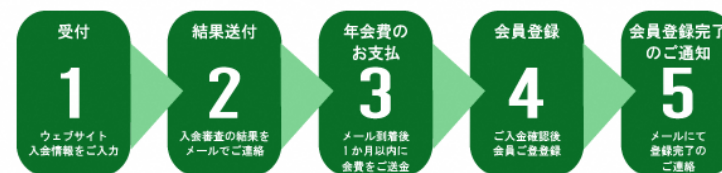
3,000円

家族

3,000円

学生

3,000円



学校法人 日本社会事業大学 曾根研究室 内
〒204-8555 東京都清瀬市竹丘3-1-30
TEL 042-496-3135 / FAX 042-496-3135
nsgbgakkai@gmail.com