

**基調講演**

# **あなたは何を目指すのか？ ～障害福祉を仕事とした理由～**

**令和6年度 障がい者虐待防止・権利擁護研修  
共通研修〈オンライン研修〉**

2025.2.18  
社会福祉ひかり苑  
障害者支援施設ひかり苑  
施設長 國澤 宗厳

## はじめに

**私たちの仕事の価値は、私たちが生みだしている  
人権を扱う者として、仕事の価値は落とさない**

**人権とは何であるか？  
私たちの仕事は、その事を問い質されている仕事かもしれない**

## はじめに

**私がお話しすることは、理想論かもしれませんが**

**障害のある方をサポートしている職員は、普段から体力的にも精神的にも、精一杯の努力をしていることは十分承知しています**

**ただ、理想を描かない所に、目指したい現状が存在するでしょうか？**

**人は、思っていることを現実にしていきます**

**意識していること、無意識で思考していること、思いが強ければ強いほど良いことも悪いことも、現実化していきます**

**障害者虐待防止法は、なぜ制定されたのでしょうか？**

**どうして守らなければならないのでしょうか？**

**これから、様々な問いを立てながら、虐待防止について探求していきたいと思います**

**※不適切な表現、解釈の違いもあるかもしれませんが、必要な部分のみ吸収して頂ければと思います**

## はじめに

**あなたは、自分の未来をどう描いていますか？**

**今の仕事で、望んでいる未来は何ですか？**

**今の仕事で、望んでいない未来は何ですか？**

**どのような姿を、自分の理想としているのですか？**

**何を実現するために、障害福祉を選択しましたか？**

**障害福祉の仕事で、何を手に入れたいのですか？**

**定年を迎えたとき、後輩にどのような挨拶をしたいですか？**

**今、何のために、何を目指しているのですか？**

**今、考えられることだけで構いませんが  
これらのことがはっきりしていなければ、コンパスなしで山頂を  
目指している状態に近いと言えます**

## はじめに

重度の障害のある子を持つある母親は、ようやく預かってもらえる入所施設が見つかったとホッとした

本心では、我が子を預けたくない、自分のそばで自分が見ていたい  
だか、やむを得ず、後ろ髪をひかれながら預ける

自身の葛藤と対峙しながら、よろしくお願ひしますと、泣く泣く帰られる

**その施設で虐待を受ける**

この現状をあなたはどうか？

自分の子供であったとしても、それでよいのか？

一般企業の従業員が「虐待防止」という言葉を聞くと驚く

障害のある方を支援する職員が、障害のある方を虐待するんですか？

家庭では生活が難しい、専門知識のない親では見ていく事が難しい、  
感情も入ってしまう、だから預けているのでしょ？ と…

## はじめに

入職時に虐待防止の研修をしなければならない事は義務化されている

虐待をしてはいけないと言う事は、誰もがわかってる

それなのに何故、いまだに虐待がなくなるのか

一方で、施設では虐待の根絶は無理だと言う人もいる

確率から言えば発生率0%と言えないが、虐待をしない職員は少ないという現実もある

定年退職まで、虐待をしなかった人は多くいる

その違いはどこにあると思いますか？

一般社会では「虐待」という言葉は耳にしない

しかし、私たちの業界では普通に使っている、そのこと自体に異常を感じる必要がある

## 虐待発生の変因を探る（組織のあり方）

■いきなり虐待は発生していない、多くは組織のあり方が変因となっている

組織トップのゆがみ（理事長と施設長など）



施設長と役職者（リーダー）のゆがみ



役職者（リーダー）とスタッフのゆがみ



スタッフと利用者 のゆがみ



結果的に「利用者へのしわ寄せ」

虐待の発生変因は色々があるが、根底にはこの「ゆがみ」が起きている

なぜ「ゆがみ」が起きてしまうのか？

## 虐待発生の要因を探る（組織のあり方）

### ■なぜ、ゆがみが起きてしまうのか？（共通して考えられるもの）

理想の姿



ギャップ



現在の姿

- ・ コミュニケーションの不足（上・下・横）
- ・ 対話力の低さ（一方通行の伝え方・聴き方）
- ・ 目指す方向が統一されていない（GOAL）
- ・ プリンシプル（主義・原則）が定かでない
- ・ リーダーが育っていない
- ・ ロールモデル（お手本）がない
- ・ 支援力が低い（向上心がない） など

**虐待要因を排除するために、多角的な取り組みが必要だが  
組織力を高めるための「コミュニケーション」の欠落は大きな要因**



## 虐待発生の要因を探る（組織のあり方）

- チームワークがとれていない、退職者が続く、人間関係が悪い  
これらに対して、何が一番問題だと思うか？ と職員に問いかけると  
一番に出てくることは「コミュニケーション不足」である

私たちの仕事は、扱うものが「物」ではなく「人」である  
人は言葉を得たことによって、飛躍的に脳が発達していった  
更に、集団的コミュニケーションにより、複雑な環境変化を乗り越えて来た

福祉の仕事は  
コミュニケーションを一番大切にし、一番多く交わしている仕事なのに  
コミュニケーションを理解・勉強している職員は少ない（投資先はどこか？）

- コミュニケーションを取る時間がない・・・ 言い訳の要因  
目先の業務にとらわれているのか？（木を見て森を見ず）  
それとも、制度の複雑さが生み出しているのか？

## 虐待発生の要因を探る（組織のあり方）

### ■組織の質（支援力）は、コミュニケーション（対話）の量と質に比例する

私たちは、私たちの仕事にとって本来一番大切にしてきたことを忘れてしまっていないだろうか（過去は、職員はもっと対話を楽しんでいた）

### ■自分が何を考えていたのかを知るために、話すのである

頭の中で考えるスピードは、普段の話し言葉の30～50倍

とても速いため、考えている本人にも察知できない所がある

それを話し言葉のスピードに落としてみることで、はじめて**自分が何を考えているのか**に思い至ることができる（オートクライン）

自分のことを一番知らないのが、自分である（自己認知が出来て他者認知が可能になる）

自分がイラ立ち、キツイ顔立ちの時、自分でそれを見ることはできないが、相手はいつも見せられ、その表情に反応し、行動を起こしている

**人間関係（職員・利用者・保護者）を悪化させたいければ  
コミュニケーションの量と質を低下させればよい**

## 虐待発生の要因を探る（組織のあり方）

### ■小さな出来事に気づく

国の障害者虐待防止・権利擁護研修で言われている、「**小さな出来事**」に敏感になっている施設は、職員の支援のあり方に対する意識が高い  
いわゆるグレーゾーンと呼ばれる支援の中で、この支援の方法は虐待ではない、仕方のないことだ、と一旦認識してしまうと、それが見直されることはほぼない（おかしいと思っている職員も声を上げない）

このグレーゾーンで起こっている「小さな出来事」を放置していくと、支援の在り方は麻痺し、それが**当たり前**といった**雰囲気**の施設となる

新入職員は入職時に違和感をもつが、**言葉に出せる雰囲気**ではないため、時間と共に**意識は麻痺**していく

虐待が発生した時に再発防止に取り組むが、**自分たちの意識に問題がある**ことに気づいていなければ、根本的な対策にならず、結果再発する

ハインリッヒの法則にもあるように、**いきなり事故（虐待）は発生しない**  
原因につながる要因を放置していたことにより、その積み重なりが事故という結果となって表面化する（原因があるから結果がある）

## 虐待発生の要因を探る（組織のあり方）

### ■ トップの姿勢を問う

- ・ 現場のトップである**施設長次第**で、職場の**雰囲気（色）は変わる**
- ・ 虐待が発生した施設の施設長と、そうでない施設長は**何が違うのか？**
- ・ 虐待が発生していない施設の長は、普段から何を気を付けているのか？

### ■ 1on1のすすめ（1対1の対話）

- ・ ヒトの最小単位は1人、人間の最小単位は**2人**である
- ・ 双方向の対話を繰り返すことにより、**普段見えなかったものが見えてくる**  
施設長とリーダー、リーダーと部下、**双方向（対等な立場）**の対話が大事
- ・ 1対1の機会があれば「**ちいさな出来事**」も吸い上げる機会が増す  
**ただし、詰問、説教は逆効果となる（面接ではない）ラポールが前提**
- ・ コミュニケーションの基本として、コーチングを学んでいくことは有効  
コーチングは「**質問方法**」を学ぶ、と勘違いしている場合が多いが  
コーチングは、人の心理を学びながら**組織開発を目的**としている

## 虐待発生の要因を探る（自身の立ち位置）

### ■あなたはなぜ、虐待行為（人権侵害）をしないのですか？

なぜ、虐待行為（人権侵害）をしてはいけないのか？  
という問いにはすぐ答えられる

しかし

あなたはなぜ、虐待行為（人権侵害）をしないのですか？  
という問いになると、明確に答えられる人が少ない

研修の中で質問してみると

- ・ してはいけないから → なぜ、してはいけないの？
- ・ 自分がされたら嫌だから → 自分がされたら何か嫌なの？
- ・ 法律で決まっているから → 決まっていなければするの？
- ・ 人権を奪うから → あなたが思う人権ってなに？

問いを深掘りしていくと、明確な答えが出て来ない・・・

## 虐待発生の要因を探る（自身の立ち位置）

### ■あなたはなぜ、虐待行為（人権侵害）をしないのですか？

この問いは、そのひと個人の、生活環境、価値観（人生観）、倫理観とらえ方（べき論・メンタルモデル）など、これまでの成長過程で経験・体験してきた思考の軸となっているものを**問い直している**ことにつながる

この思考の軸によって人はつくられていき、この自分軸は皆違う  
ただ、やっかいなことに、自分のことを一番知らないのが自分である

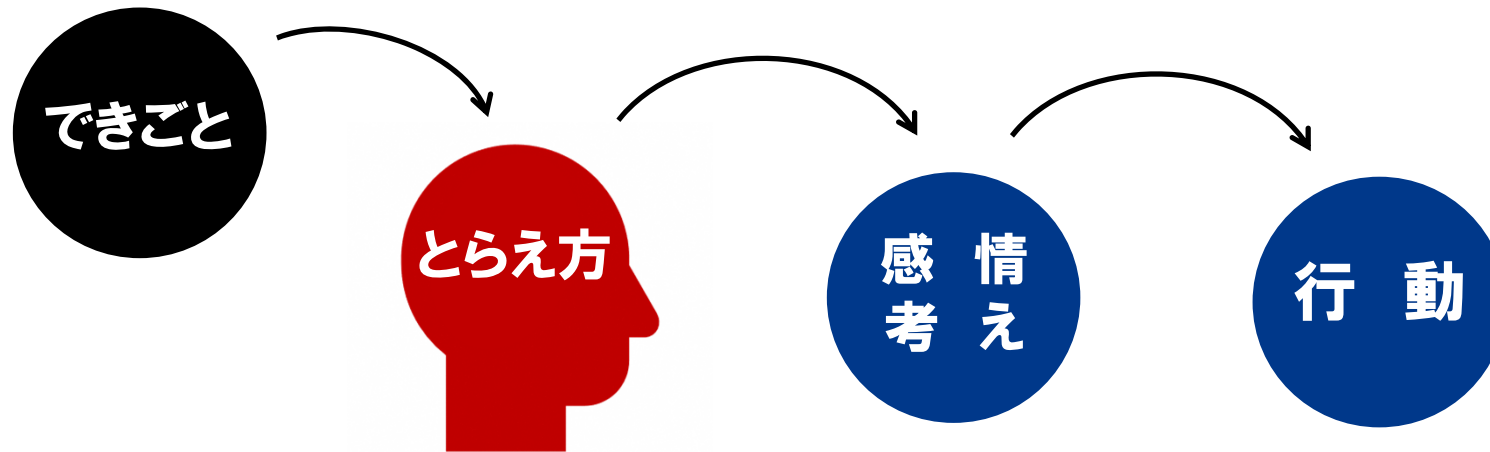
あなたはなぜ、虐待行為（人権侵害）をしないのか？  
自分事として、このことを探求する必要がある

**どのような状況下に置かれても  
虐待行為（人権侵害）をしない人は、しない**

それは、なぜなのか？  
する人と、しない人の違いは何か？

## 虐待発生の要因を探る（自身の立ち位置）

### ■感情は自分が引き起こしている



人は「**とらえ方**」(解釈・べき論)を通して反応(感情・考え)している  
「**できごと**」から、直接、感情・考えが起こっているのではない

最終的に「**とらえ方**」が、**行動**として現れる

よって**行動**だけに焦点をあてて考えても、「**行動は変わらない**」

「**とらえ方**」が違うと、相手を許せなくなる(相手も同じ)

自分はどういう「**とらえ方**」をしているのか？

## 虐待発生の要因を探る（自身の立ち位置）

### ■自分の「とらえ方」はいつも正しいわけではない

- ・ とらえ方 = 解釈（べき論）

- ・ ラーメンを注文して5分過ぎた

5分以内にラーメンは出てくる とらえ方の人 → イライラする

10分はかかる とらえ方の人 → 全く気にならない

イライラするなど言っても、その感情は変わらない

- ・ できごとの「とらえ方」を変えないと、そのイライラは変わらない

**なぜ彼は「5分で出てくるもの」と、とらえているのか？** に視点をおく

あなたが持っている多くの「とらえ方」は、幼少期に繰り返し言われたことや成長過程で経験した成功体験が積み重なり築かれていると言われます

人は「とらえ方」を通して感情を作り出しています

虐待行為に陥った職員は、どのような「とらえ方」を持っていたのか？

メタ認知高い人 → 全体を見渡して行動、客観的・冷静に見れる

メタ認知低い人 → 感情に任せた行動、相手の立場で考えられない



## 虐待発生の要因を探る（自身の立ち位置）

王が、盲人たちが象を知らないというので象と言うものを教えたいと思い象を触らせた  
鼻を触った者は「象は太い縄のようなものです」  
足を触った者は「象とは柱のようなものです」  
耳を触った者は「象は扇のようなものです」  
と口々に答え、自分が正しいと言い争いとなった  
それを聞いた王は**笑いながら言った**



あなた方は、まだまだ浅はかであり理解の幅が狭い、あなた方は皆正しい話が食い違っているのは、あなた方が象の異なる部分を触っているからだ  
あなた方の言う特徴を全て備えているのが象なのだ

盲人たちは、それが同じ物の別の部分であると気づき、争いはおさまった

**同じ事実でも解釈が異なる場合がある**

**異なる解釈を持つ者たちが、互いを尊重し、ベクトルを合わせて進むには何が必要なのか？**

## 虐待発生の要因を探る（自身の立ち位置）

### ■感情 とらえ方の整理（メタ認知）

#### 利用者に感情が高ぶった時の整理として

- ①自分は利用者に対して何を望んでいた？
- ②利用者は、どのような結果を望んでいたと思う？
- ③お互いにとって望ましい結果は何だったと思う？

#### とらえ方の整理として

- ①自分はどのような「とらえ方」によって感情的になっていたのか？
- ②その「とらえ方」はどの場面でもあてはまるものなのか？
- ③その「とらえ方」をすることで、失われていることは何なのか？
- ④利用者は、この状況をどのように「とらえている」と思うか？
- ⑤他にどのような「とらえ方」を選択することができていたのか？
- ⑥その「とらえ方」が出来たら、結果はどうだったか？

**どの様な「とらえ方」を持つかは、常にあなた自身で選択できます  
私たちは、どう「とらえていく」事が求められるでしょうか？**

## 虐待発生の要因を探る（システム思考）

### ■システムとは

色々な要素がつながって、ひとつの全体として認識されるもの  
車は、様々部品が集まって、1つの車と認識されている  
体も、様々な臓器や筋肉などが集まって、体と認識されている  
家族、会社、国、地球・・・すべてシステムと捉えられる

### ■システム思考とは

システム(全体)をみて考えること

**全体を俯瞰** ... 物事を俯瞰して全体をつかむ

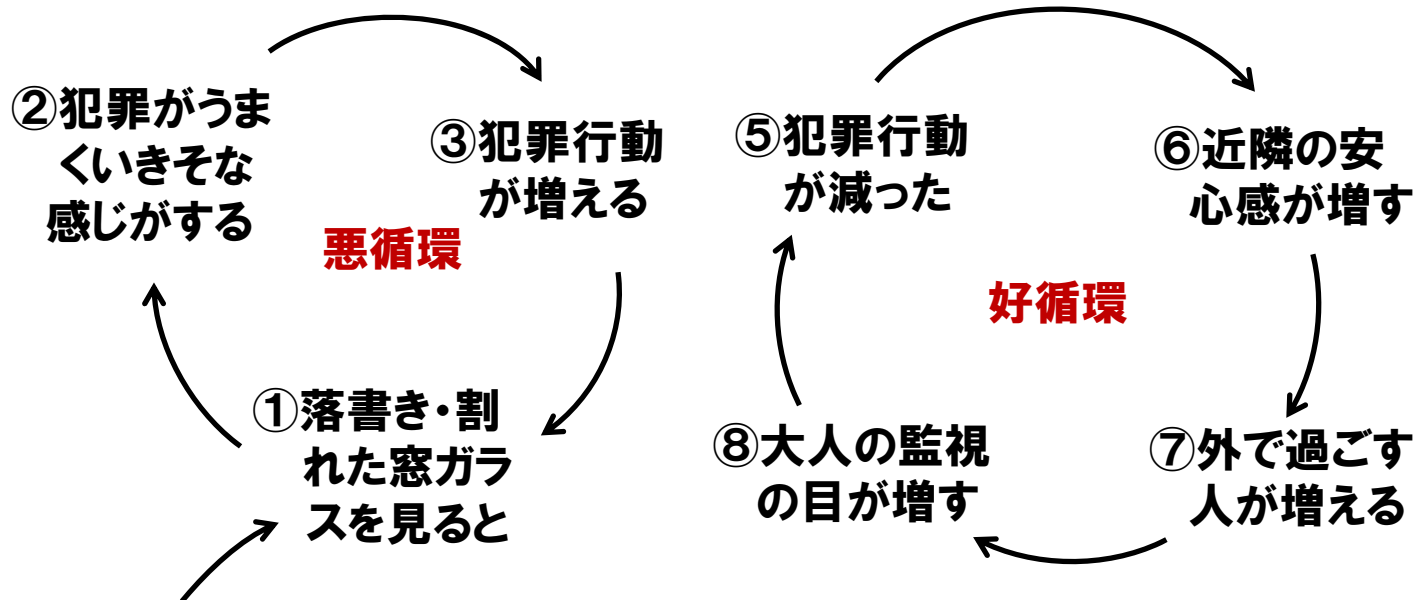
**つながり** ... 要素間の因果関係に着目する

**時間経過** ... ある瞬間でなく、時間の経過につれて動く現象を捉える

## 虐待発生の変因を探る（システム思考）

### ■システム思考の代表例「ニューヨークの治安改善（ループ図）」

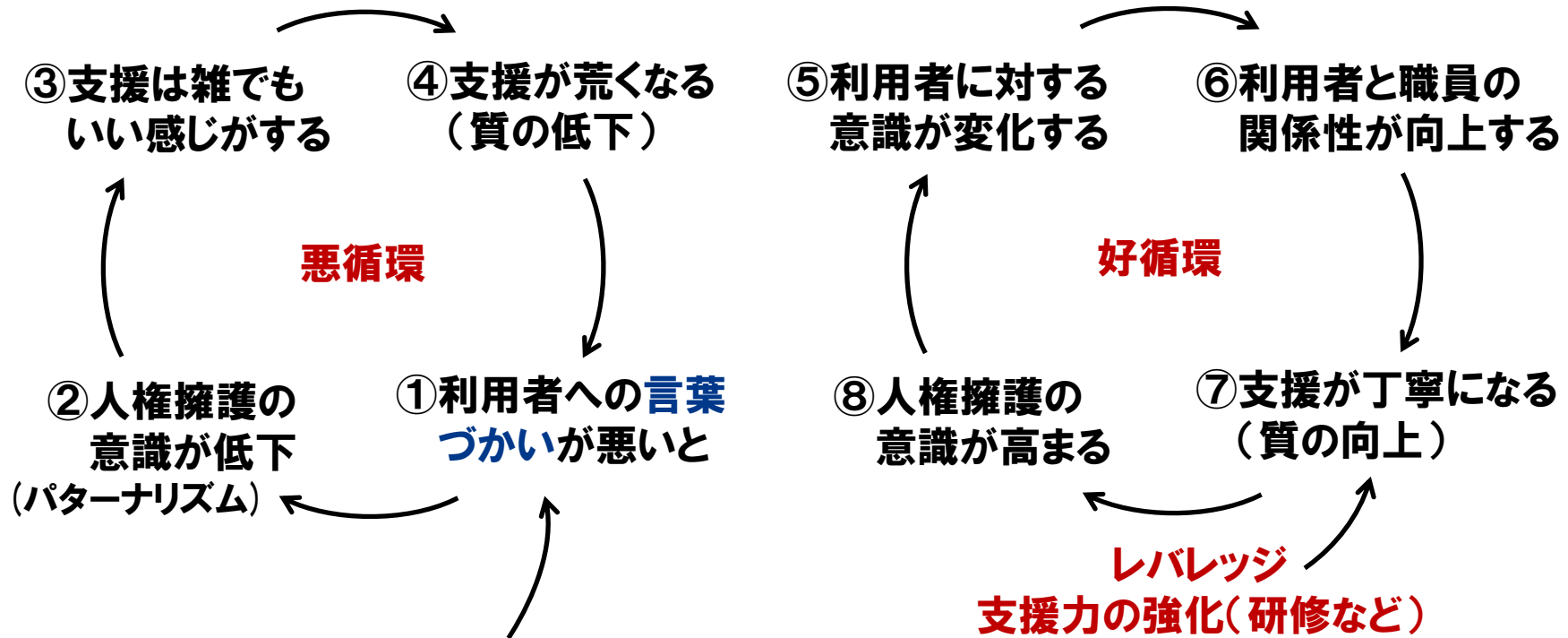
1980年～90年のニューヨーク市は犯罪が多発していた。その時に市が取った対策は落書きを消す、割れた窓ガラスを直すことをした。市民はそんなことをしても意味がない、繰り返すだけだと非難し、殺人、放火など重大事件を取り締まれといった。しかし犯罪数は減少していった。これはニューヨーク市がシステムを捉えているからこそ行った対策だった



④このループを断ち切るために、あえて①の軽微な取り締まりを行った。それは、空気感が悪いと取り締まりを行っても犯罪は続くと考えたから

## 虐待発生の変因を探る（システム思考）

### ■システム思考で虐待発生変因を考える



このループを断ち切るために、あえて①の言葉遣いから改める。それは、施設内の空気感が悪いと、注意しても見えないところでの不適切な支援は続くと考えたから

虐待の発生は、直接的なものより間接的なものが積み重なって発生する場合が多い  
普段からの「小さな出来事」に注目し、システムのどこに着目するのかを探る

## 虐待発生の要因を探る（システム思考）

### ■問題は人にあるのではなくシステムにある と考えてみる

何に影響を受けて、自分はどのように考えるのだろうか？  
虐待を生み出そうとするシステムは何なのだろうか？ ということに着目してみる

### ■自分もシステムの一部である と考える

利用者がこの状態になってしまっている要因の一部が、自分にもあるのではないか？

虐待が発生した要因の一部が、自分にもあるのではないか？

自分がこう考えてしまう、行動してしまうことは、システムの何に影響を与えているのだろうか？ と考えることが必要

**悪いと思っているのについついやってしまう、見て見ぬふりをしてしまうことは、自身の無意識下で突き動かしている何かがある（裏の目標は不安からつくられていることが多い）**

**それは何であるかを深掘りしていく必要がある**

## 虐待発生の要因を探る（問題の種類）

### ■問題の種類は2つある

#### ジグソーパズル型

目標達成するために、ピースを一つ一つ埋めていく(論理的手順)ことは皆で分業しても、**手順が互いに影響しない**ため、時間をかければ前進していく

#### ルービックキューブ型

一面を揃えようとするすると他の面が崩れてしまう。要素が複雑に絡み合っているため**原因を一つに特定できない**。目標達成に向けて分業しても、何らかの対策を打つと、必ず様々な方向に影響をもたらしてしまう  
なかなか問題解決が進まず堂々巡りになっている場合は、**問題解決をしようとする人自体が**この問題の一部となっており、問題を引き起こす原因そのものとなっている場合が考えられる

そのため、対策を行った自身もその状況変化に影響を受けてしまい、それにまた対応するということを続けているうちに、自分の首を絞めてしまうことが起こりやすい

## 虐待発生の要因を探る（問題の種類）

### ■ルービックキューブ型の解決には

問題が複雑になるほど、画期的な解決策や、一人で解決することは難しくなります

人間関係の複雑な問題は、「問題の影響を受けている人」「その解決を図ろうとしている人」の**気持ちになってこそ**、相手を大切に**する思考が高ま**っていきます

そして、決して利己的ではなく、相手への**献身的な思いから取り組んでいるその姿勢に周囲は影響を受け、協力をしてくれます**

**相手の立場になって考えることが本当に実感できると、一段階上の意識から、問題の全体や自分自身を俯瞰することができます（視座転換）**

その時には、あなたが頑なに守ろうとしてきた「べき論」を手放すことが必要とされますが、**それには葛藤がともないます**

**今日我々の直面する重要な問題は、その問題を作った時と同じ思考レベルでは解決できない**（アルベルト・アインシュタイン）



## 虐待発生の要因を探る（当事者意識）

### ■他人事？ 自分事？

他人事 ← 問題に自分は影響を与えていないと思っている状態

自分事 ← 問題に自分の影響もあるかもしれないと考えている状態

**「結果側 原因側」どちらに立って考えるのか？**

問題に対して自分の影響もあるとしたら？と原因側に立って考えてみる  
自責 → 意識・視野の拡大

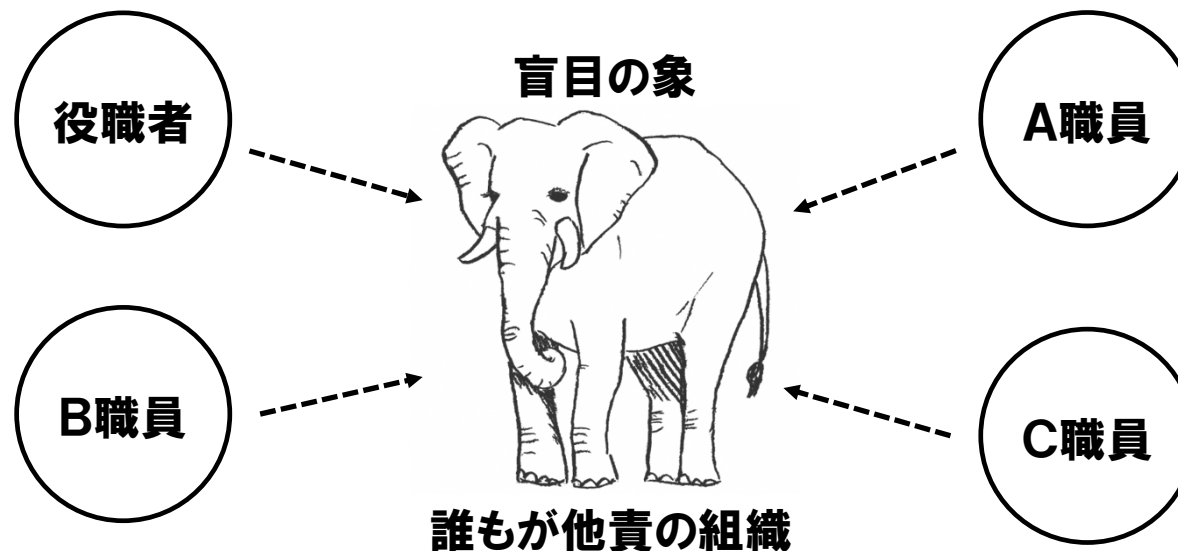
虐待が発生した時に、あの人が悪いと他責にしていると解決しにくい  
もし、私にも要因(関係性)があるとしたら何だろう？ と考えることで  
この問題は、一人の問題から皆の問題に昇華することができる

その結果、様々な視点、協力体制が得られ、チームを強固なものにできる

## 虐待発生の要因を探る（当事者意識）

解決すべき問題が「外」にあると考え問題を解決しようとしている「自分」と、問題の本質の関係を見ようとしないうか見たくないのであれば、問題の全貌を見ることはできない

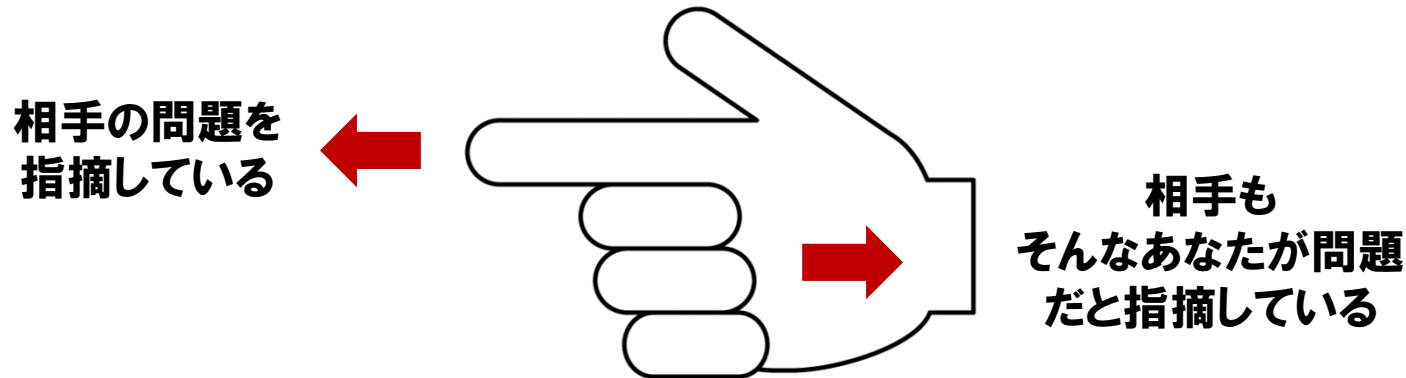
自分自身が問題を生み出しているとは自覚しない限り、根本的な変化は起こらない（ピーター・センゲ、オットー・シャーマー「出現する未来より」）



なぜ、弱さを見せあえる組織が強いのか（ロバート・キーガン）

## 虐待発生の要因を探る（当事者意識）

相手の問題を指さして指摘するが、あとの「3本の指」は自分を指している



自分がとっている「自分の行動」と、相手が受け取っている「相手側の認知」は違う  
自分で見ることができない自分の行動に対して、自分の知らないところで相手は認知する

**自分の靴を脱いで相手の靴を履き  
相手の目玉から今の自分の状況を観ることができたら  
次の意識レベルに到達できる**

これは、相手の考えに合わすという意味ではなく、自分の目線・価値・思考のみに  
囚われていると、人間関係の複雑な問題の解決は難しいという意味

**自分の考えは、本当に正しいのか？  
一旦保留してみる「そうかもしれないし、そうではないかもしれない」**

## 虐待発生の要因を探る（目的・目標）

### ■あなたは「何のために」サポート(支援)をしているのか？

自分が仕事で「何をしているのか」ということは分かっているも  
「何のために」その仕事をしているのか ということを忘れている

「何のために」人権を擁護(虐待防止)しているのか？

「何のために」障害福祉で働くことを選択したのか？

「何のために」施設は存在しているのか？

「何のために」私たちは存在しているのか？

一番問題なことは「何を」するのかではなく

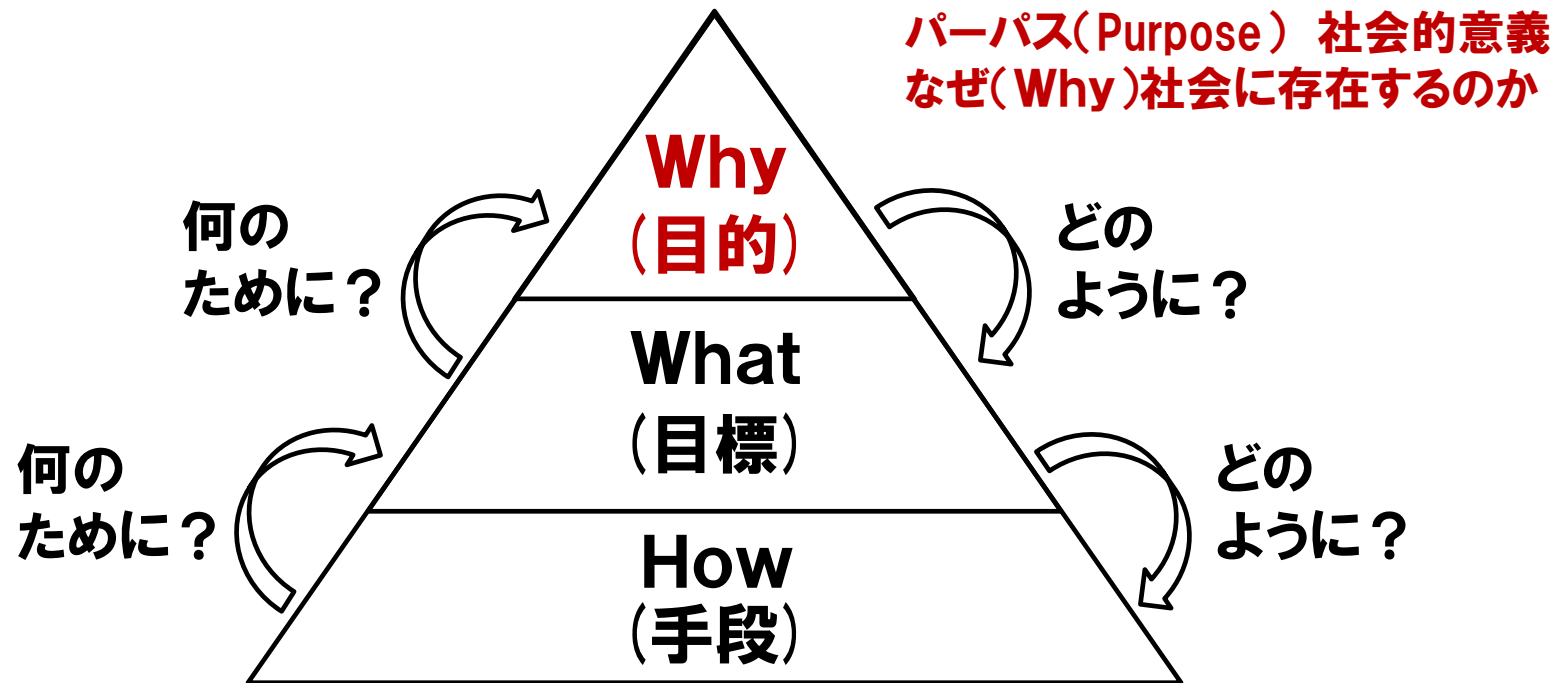
「何のために」やっているのか？ が理解できていないことにある

**私たちは、何のために存在しているのか？**

常に原点に戻り、共通の問いとして職員間で、自身で、問いかける必要がある

## 虐待発生の変因を探る（目的・目標）

### ■目的・目標・手段（三層ピラミッド構造）



仕事で失敗したければ「目的」を忘れ去ってやればいい  
「目的」を常に意識の主軸に置けば、仕事は成功する

## 虐待発生の変因を探る（目的・目標）

### ■障害者虐待防止法の目的（趣旨）

障害者に対する虐待が障害者の**尊厳**を害するものであり、障害者の**自立**及び**社会参加**にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重大であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に対する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

何のために、虐待を防止をするのか？

本人が「**尊厳・自立・社会参加**」を失ってしまうから

あなたが、他人から「**尊厳（個人の価値）・自立・社会参加**」を奪われるとどうなりますか？

研修で問うと「ひきこもりになる・廃人になる・自殺する」と出ました  
重度障害のある方は、自殺することも選択できません（よくない表現ですが）

## 虐待発生の要因を探る（目的・目標）

■人は「尊厳（個人の価値）・自立・社会参加」を奪われると、どうなっていくのか？ を真に問う

国等の虐待防止研修では、やってはいけないこと、守らなければならないこと、なぜ発生するのか、など 基本として最低限必要なことを教えている  
しかし職場に戻ると

支援の対応事例を教えて欲しい・・・ と言った受け身の発言になってしまう  
虐待防止には、**繰り返し研修を行いリマインド**（思い起こさせること）していくことが効果的ではあるが

**そもそも私たちの仕事は何であるか？** を忘れてしまっていては、折角の学びも、対処療法にしかない

**様々な研修から何を手に入れるのか？**

そのためには、この**仕事の本質**を振り返らなければ、本当に欲しいものを手に入れることは難しい

その為には、何度も職員間で**ビジョンを共有**していく事が必要

**どうしたらいいの？** といった、**与えられることを待つ**のではなく

**自らを変化させるために「学習する組織」**になっていくことが求められる

## 虐待発生の要因を探る（目的・目標）

### ■今あなたがいる場所は本当に安全地帯か

セルフイメージ(セルフトーク) 内面のつぶやき(～べき)  
～のために・どうしてもこうありたい

セルフイメージ自体を引き上げると、脳はその位置が安全地帯と認識するため、そこを目指し維持しようとして行動を起こしだす(現状が不安になる・危険)  
そこに居続ける(ベキ論)ことで、問題が発生することは？

現状

セルフイメージ(セルフトーク) 内面のつぶやき(～べき)  
なんか居心地がいい・このままを維持したい

脳は生命維持のため、ホメオスタシス(生体恒常性)により今が一番安全な状態と認識するため、変化させても元に戻そうとする力が働きます

よって、単に目標を掲げても、現状のセルフイメージがある位置に引き戻されます(三日坊主)



## 改めて振り返る

### ■体験が新たな視点を生み出す

体験することとは「自分の靴を脱いで相手の靴を履くこと」である  
**自分が虐待(身体拘束含む)されたと想像してみる**

いきなり叩かれる、押さえつけられる、閉じ込められる、訳が分からない  
ままに怒鳴られる、呼び捨てにされる、無視される、ののしられる…

**あなただったら、どんな反応となるか？**

**私たちはこれらのことを扱っています、通常の会社では扱えないことを  
扱っています、それを仕事としています**

### ■一人では未熟

虐待はあってはならないと分かっているが、支援者としてやるせない気持ち  
も多くある、言葉では表せないものもある、自身も守らなくてはならない

**そのためには、互いに協力する必要がある**

**一人で乗り越えられなくても、チームなら乗り越えられる可能性が高い  
だから人はチームを組むわけです**

## 改めて振り返る

### ■チームという柱

これからの障害福祉は、いかにチームを組めるかである  
これまでもまして、強力で、変化に強いチームを  
虐待防止を考える前に、そもそも私たちは利用者の前に  
**「何者として存在し、何をなすべきなのか」**

**「あたり前の暮らしとはどうあるべきなのか」** を問われている  
難しいけれど、すぐにはうまくいかないかもしれないけど、私たちは常に  
視座を上げて、ビジョンを高く持った、専門的な仕事をしたいと感じる

### ■私たちがクールダウンを

現場は常に工事中である、次から次へと変化の連続である  
しかも、現場で起きることは、すぐに対応する必要がある  
良いか悪いか検討している時間はない

**だから、前もって委員会でしっかり話し合う必要がある**  
**虐待防止委員会は、私たちがクールダウンする場でもある**

イライラを職員間で共有する時は、利用者の悪口を言うのではなく、イライラしても頑張ったね、といったポジティブな労いに持っていくことが大事

## 改めて振り返る

### ■旅の目的は

旅の楽しさは、その道中にある

目的としている宿に早く正確に着いたとしたら、その旅は楽しかったのか？  
寄り道したり、ハプニングが起こったり、笑ったり、ケンカしたり、仲直りしたり、その道中で様々なことが起こることが、旅の楽しさを膨らませてくれる  
利用者支援において、何ができたのか？ といったゴールも大切だが

**「どう生きてきたのか？」**

ということの方が、その人の人生を豊かにする

サポートしている私たちも、目的・目標を掲げなければ行動は起こせないが  
何に悩んで、何につまずき、何を喜び、何を分かち合い・・・  
その道中で様々なことが起こることによって、**私たちの人生は豊かに育っていく**

私たち、人の人生に関わりをもつ仕事は

**自分の靴を脱いで相手の靴を履き  
相手の目玉から今の自分の状況を観ることが必要**(再掲)

## 改めて振り返る

### ■旅の目的は

障害福祉サービスの枠組みを外から見るのでなく、私たちもその中に含まれている、といった視点をもつ

**障害福祉制度は、障害のある方の課題ではなく、私たちの影響もあって課題となっている**

そう考えると、新たな視点が生まれ、新たな自分を発見でき、次の支援へ進むことができる

「虐待防止」これはあなた自身との対峙です

私たちの立ち位置が、障害のある方のサポート側である以上、「虐待防止」を考えることは、**利用者に問題があるものではありません**

要因をすり替えることなく、**私たちの問題と認知しなければ解決しない**

虐待が発生した際に、「私は虐待をしていないから関係ない」ではなく  
チームとして、その虐待要因の一部にあなたも含まれているとしたならば  
**「あなたがどう行動していれば防げたのか？」**の視点が大事

普段から利用者のサポートにあたる上で、ひとりの人として反省をしたら、何が思い当たるか？

## 改めて振り返る

### ■全ては信頼で築かれている

自分で、選択・意思表示が難しい利用者に関わる上で  
利用者は、あなたのことを「**自分の人生を支えてくれる人**」として

「**信じていくのか？**」それとも「**従うしかないのか？**」と言うこと再認識  
してください

もし、あなたに足りない所があれば、**あなたが変わらなければ**、利用者は  
不幸となります

**なぜならば、サポートを必要とする人は自分では変わらないからです**

私達がよく理解しておかなければならないことは

障害があっても「**その人にとっては一度しかない人生**」だということです

業務上でうまくいかない事、イライラすること、落ち込むこと、投げ出した  
いこと、色々ありますが、利用者は・・・

「**私たちが信頼しています**」ただ、うまく表現できないだけなのです

**あなたの存在そのものに使命があります**

## おわりに

- 人をサポートする仕事の「成果」は、自分の「成長」と比例する
- 「福祉」は自分の心の中にある、その自分の心を育てていくことそのものが「福祉」となっていく
- あなたは、あなたという職員に自分を支援して欲しいですか？  
もし、して欲しくないのであれば、その理由は何ですか？  
そして、その理由の根底(核)にあるものは何ですか？  
それは、いつ頃から、なぜあなたに根付いてしまいましたか？
- 障害福祉は専門性が非常に高い仕事です。ゆえに、この世界で働きたいと思った人に、虐待をしたいと思っている人はいません。ただ、自分でも気づかないうちに、どこかで踏み外してしまう瞬間があるということです  
**「あなたに出会えてよかった」**  
とだけ思っていたら仕事を目指していきることが大切です  
なぜならば、人は誰と出会えるかで人生の「幸せの量」は変わります  
利用者の「幸せの量」はあなた次第なのです  
**あなたはこれから、どこを変化させ、何を目指して活きますか？**