

## 4 虐待に至らない 「環境」をつくる ～事例検討～

# 自身の加害性をコントロールできない虐待事案例

## タイプA 熱意による不適切処遇 (行き過ぎた指導・制止)

- 本人の行動を止めるために「よかれ」と思ってやった結果
- 他者への「迷惑」を認識した、責任感による行動
- 専門技術によらない、叱責・威嚇等に基づく手段
- 現場状況の安定をもたらしたなど、現場で肯定された
- 成功体験があり、継続・エスカレート

# 「熱心な管理職が虐待者になった事例」

## 施設従事者による障がい者虐待事案に係る調査結果 及び改善指導について (令和6年2月20日公表) ※高槻市HP

- 1.法人名 社会福祉法人 大阪福祉事業財団
- 2.施設名 三島の郷
- 3.所在地 大阪府高槻市大字原924番地4
- 4.事業種別 障がい者支援施設（施設入所支援(95)、生活介護(100)、短期入所(8)）※カッコ内は定員数

# 事案の概要 発覚及び調査等の経緯

- 令和5年9月29日 施設職員が利用者1名の異変に気付き、内部調査を開始
- 令和5年10月4日 施設において、虐待行為が発覚（深夜）
- 令和5年10月5日 施設長から高槻市及び利用者の援護元自治体へ通報
- 同日、利用者の医療機関受診により負傷状態を把握
- 令和5年10月6日 高槻市の現地調査
- 以降、施設による調査と高槻市による調査を継続（虐待行為が記録された映像等の確認、被虐待者の状況の確認、施設長等の事情聴取、施設職員へのアンケートの実施、施設職員への聞き取りなど）
- 令和5年11月28日 高槻市は社会福祉法第70条の規定に基づく指導監査と障害者総合支援法第10条の規定に基づく実地指導を実施
- 令和5年12月26日 高槻市の調査を終結
- 令和6年2月15日 高槻市から法人に対して、調査結果の通知と改善指導
  
- 高槻市の調査で、19名の利用者に対する障がい者虐待が確認された。  
なお、障害者虐待防止法の規定に基づく対応は、それぞれの利用者の援護元自治体（本市を含めて計7市）が担当している。

# 市による調査の結果（概要）

- 1.元施設職員1名により、利用者に対する暴力、暴言、介護放棄など、多数の虐待行為があったことが確認された。カメラ映像等から、令和5年8月中旬以降の行為が確認され、特に令和5年9月上旬以降、行為がエスカレートしていたが、それ以前にも、複数の施設職員からの目撃情報があった。
- 2.元施設職員1名による虐待行為の多くは、他の施設職員がいない場面で行われていたことが、発覚が遅くなった主な原因と考えられるが、一部の行為は他の施設職員がいる場面でも行われていた。暴力行為を目撃した、または報告を受けていた施設職員がいたにもかかわらず、それぞれの理由から、組織的に行為を止めることができなかったと考えられる。
- 3.本事案は、施設職員の気付きにより発覚し、深夜時間帯に事態を把握した施設長は、その翌朝に市に通報した上、医療機関での検査を行い、速やかにご家族等への対応を行った。また、発覚後は、施設長等が自ら膨大な調査を行い、複数の不適切な行為を発見して対応するなど、誠実かつ丁寧に対応を続けている。施設には十分改善に取り組む力があると認められる。
- 4.施設が改善に向けた取組を進めるにあたっては、発生原因の中に施設の組織的な課題も含まれていることを踏まえ、施設職員の負担感への配慮や、法人としての支援体制の確保のもと、計画的に進めていく必要がある。

# 改善指導

- ・施設は、地域における重要な社会資源としての役割を担っており、十分改善に取り組む力があると認められる。  
一方で、事案の発生原因として、**施設職員個人の心情やストレス**などのほか、**職場環境などの組織的な課題**も一因と考えられる。特に、**施設職員には負担感の高まり**が見受けられるところ、改善措置を講じ、支援体制の再構築を図る上で、一定期間、**施設職員の負担を低減**しながら、**法人として取り組むことが必要**である。  
これらの状況を踏まえて、行政指導として、施設が行う短期入所の新規受入停止と、改善計画書の提出を求めた。

- ・ **新規受入停止**

- 1.事業種別 短期入所

- 2.期間 令和6年3月1日（金曜日）から令和6年5月31日（金曜日）まで

# ICFを応用した「虐待現象の整理」

- ・身体的虐待
- ・心理的虐待
- ・ネグレクト

19名の利用者に対する障がい者虐待

利用者に対する暴力、暴言、介護放棄



行為がエスカレート

施設職員には負担感の高まり

施設職員個人の心情やストレス

それぞれの理由から、組織的に行為を止めることができなかった

職場環境などの組織的な課題

支援活動  
場面  
(難／易)

他の施設職員がいない場面で行われていたことが、発覚が遅くなった主な原因

他の施設職員がいる場面でも行われていた

支援環境  
職場・生活環境

個性(個人特性)  
職員・利用者

# ICFを応用した「虐待現象の整理」

- ・身体的虐待
- ・心理的虐待
- ・ネグレクト

19名の利用者に対する障がい者虐待

利用者に対する暴力、暴言、介護放棄



行為がエスカレート

施設職員には  
負担感の高まり

施設職員の負担を低減

それぞれの理由から、  
組織的に行為を止める  
ことができなかった

法人として  
取り組むこと

支援活動  
場面  
(難／易)

他の施設職員がいない場面  
で行われていたことが、発  
覚が遅くなった主な原因

他の施設職員がいる  
場面でも行われていた

支援環境  
職場・生活環境

個性(個人特性)  
職員・利用者

# 「熱心」な職員「虐待リスク」アセスメント例

職場環境	職員個人	利用者個人	生活環境
<input checked="" type="checkbox"/> 人員	<input checked="" type="checkbox"/> 経験	<input type="checkbox"/> 機能障害	<input checked="" type="checkbox"/> 密室性
<input checked="" type="checkbox"/> 業務量	<input type="checkbox"/> 能力	<input type="checkbox"/> 精神症状	<input checked="" type="checkbox"/> 利用人数(密度)
<input type="checkbox"/> 賃金	<input type="checkbox"/> 意欲	<input checked="" type="checkbox"/> 行動障害	<input checked="" type="checkbox"/> 生活空間
<input checked="" type="checkbox"/> 休日	<input checked="" type="checkbox"/> 休養	<input checked="" type="checkbox"/> 突発性	<input checked="" type="checkbox"/> 利用者間関係
<input checked="" type="checkbox"/> 業務責任	<input type="checkbox"/> 健康	<input checked="" type="checkbox"/> 体格(身長体重)	<input checked="" type="checkbox"/> 支援者数
<input checked="" type="checkbox"/> 複数体制	<input checked="" type="checkbox"/> 重圧感	<input checked="" type="checkbox"/> 自傷	<input checked="" type="checkbox"/> 同一者支援
<input checked="" type="checkbox"/> 協力関係	<input checked="" type="checkbox"/> 責任感	<input checked="" type="checkbox"/> 他者危害	<input checked="" type="checkbox"/> 支援技術
<input checked="" type="checkbox"/> 相談体制	<input type="checkbox"/> 倫理観	<input checked="" type="checkbox"/> 器物破損	<input type="checkbox"/> 敬意
<input checked="" type="checkbox"/> 外部連携	<input checked="" type="checkbox"/> 支援技術	<input type="checkbox"/> 生活安定性	<input type="checkbox"/> 選択機会
<input checked="" type="checkbox"/> 技術管理	<input checked="" type="checkbox"/> 判断ミス	<input checked="" type="checkbox"/> ルール逸脱	<input type="checkbox"/> 活動
<input checked="" type="checkbox"/> 倫理管理	<input checked="" type="checkbox"/> 相談姿勢	<input type="checkbox"/> 生活経験	<input type="checkbox"/> 対話機会
<input checked="" type="checkbox"/> 健康管理	<input checked="" type="checkbox"/> 孤立	<input checked="" type="checkbox"/> 意思疎通	<input type="checkbox"/> 説明
<input checked="" type="checkbox"/> リスク管理	<input type="checkbox"/> 私生活	<input checked="" type="checkbox"/> 関係形成	<input type="checkbox"/> 社会交流
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

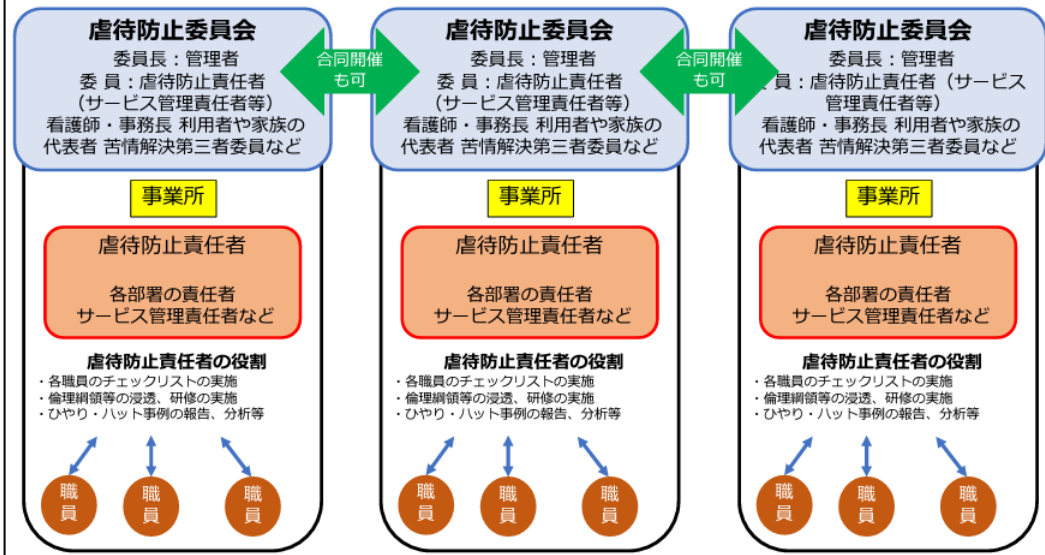
# 虐待防止の基本情報 「虐待防止委員会」で検索

## 障害者虐待防止委員会、身体的拘束等の適正化委員会と虐待防止責任者の役割

### 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

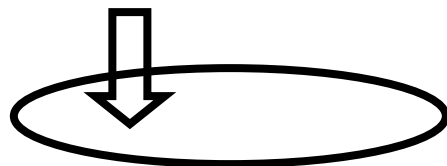
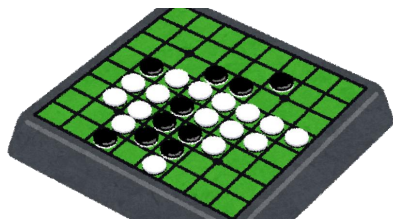
虐待防止のための計画づくり、虐待防止のチェックとモニタリング、虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討 等



厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部  
障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室  
虐待防止専門官／障害福祉専門官 松崎貴之

# 環境改善に向けた手立て 例

## ① 外部支援者・専門家の 招聘



- ・ 支援現場の課題をスクリーニングでき、見落としている問題に気付くことができる。
- ・ 他の手段など、アドバイスを得られる。(職場内研修・OJT)

## ② 他法人組織の見学・ 研修



- ・ 自身の支援現場の構造を、相対的に振り返ることができる。
- ・ かかわりのヒントを得ることができる。(職場外研修・Off JT)

## ③ 事例検討会



- ・ 現場の困り事について、安全に話し合い、整理することができる。
- ・ ※一方的指導の場にしない。

## ④ 当事者研究

- ・ 本人と共に研究することにより、安全な場で困り事を共有し、整理することで、セルフコントロールやエンパワメントの機会ともなる。

POINT 「指導」ではない「対話文化」

## 虐待あった西興部の障害者施設「清流の里」 再生担う中野さん、 立て直し進める 職員や入所者に変化（2023年1月 発覚）

オホーツク管内西興部村の障害者支援施設「清流の里」で、職員6人が入所者13人に虐待を繰り返していたことが発覚してから1年余り。同村出身で社会福祉法人「はるにれの里」（石狩）職員の中野喜恵さん（58）が昨年2月から施設に出向し、業務課長として立て直しを進めている。職員の意識だけでなく、入所者にも変化が見られるようになってきた。

中野さんは長年自閉症の人などの支援に携わっており、他施設の要請を受け、支援が難しい障害者への対応を助言してきた。

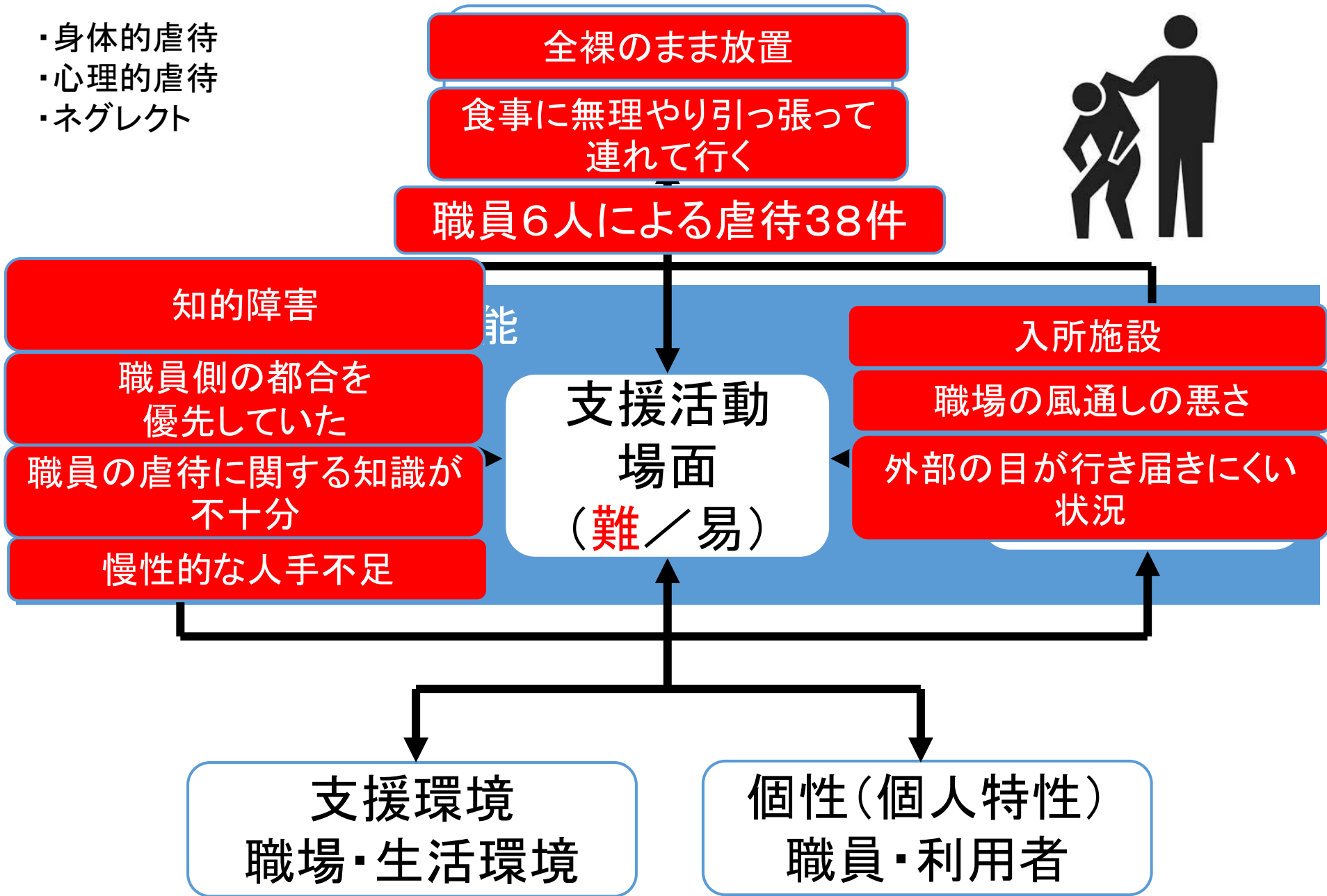
清流の里では、全裸のまま放置、食事に無理やり引っ張って連れて行くなど、職員6人による虐待38件が認定された。中野さんは昨年2月、障害者施設などで構成する北海道知的障がい福祉協会（札幌）から、施設再生を担う人材として推薦を受けて出向した。

虐待の背景には、慢性的な人手不足や職場の風通しの悪さがあったと中野さんは指摘する。コロナ禍で、家族など外部の目が行き届きにくい状況だったことや、研修がオンラインになり、職員の虐待に関する知識が不十分だったことも影響したと考えている。「職員は利用者と向き合うことをせず、職員側の都合を優先していた」（中野さん）。

再発防止に向けて、職員が担当していた洗濯を任せるパート従業員を雇用するなど、業務の効率化を進めた。本来行うべきだった朝礼や支援策を話し合うケース会議を開くようにし、職員同士が声を掛け合う態勢を整えた。

# ICFを応用した「虐待現象の整理」

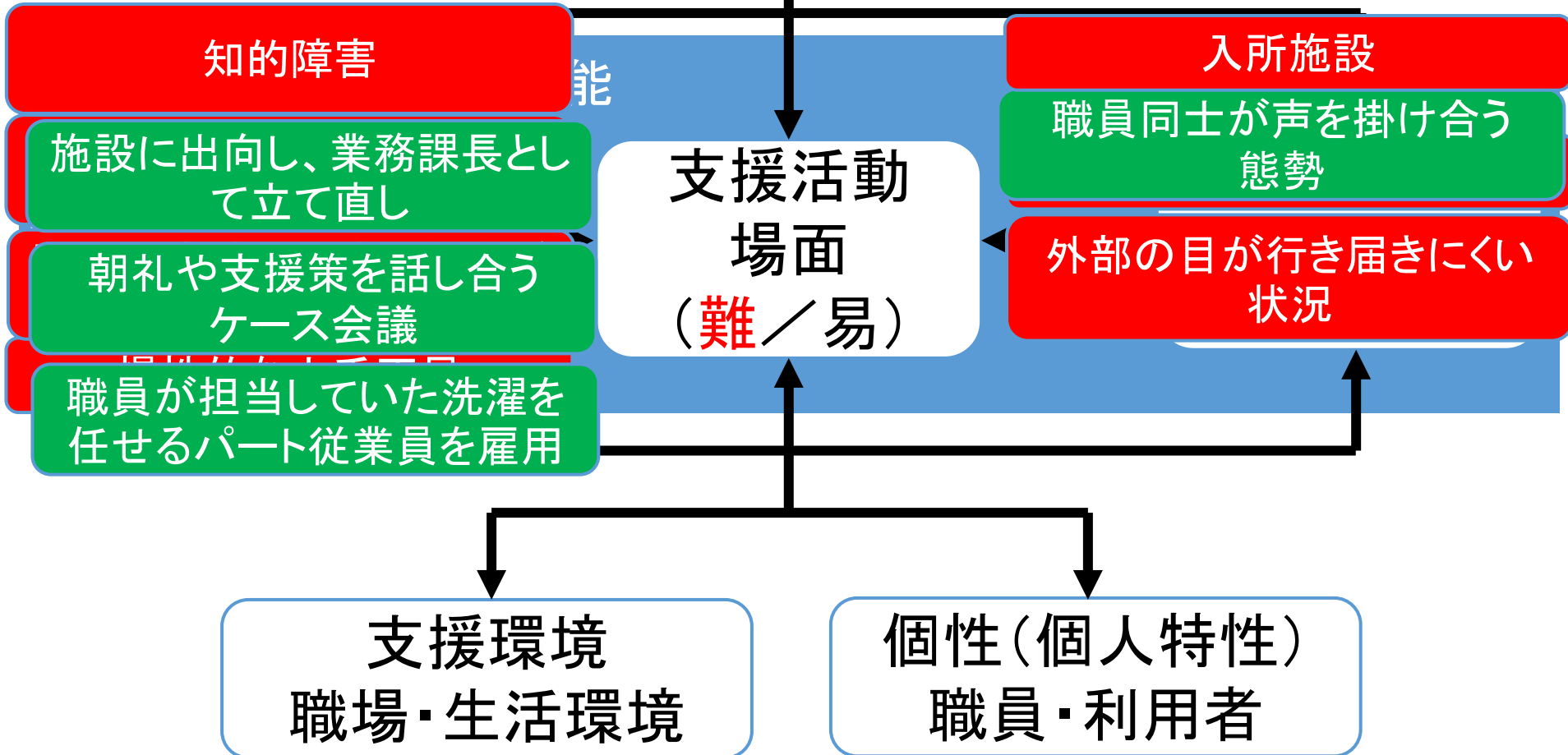
- ・身体的虐待
- ・心理的虐待
- ・ネグレクト



# ICFを応用した「虐待現象の整理」

- ・身体的虐待
- ・心理的虐待
- ・ネグレクト

全裸のまま放置  
食事に無理やり引っ張って連れて行く



# 自身の加害性をコントロールできない虐待事案例

## タイプB 職員の反社会性(犯罪性) 倫理観欠如

- ・未熟で稚拙な衝動による「悪ふざけ感覚」による加害
- ・欲望を制御できないもの
- ・倫理観が欠如し、判断力が乏しい
- ・管理者の目が届かない場面・密室
- ・未成熟な集団で行われる場合がある

「説教」が徐々に暴力に 知的障害男性の顔面を複数回殴りけがさせた疑い 福祉施設管理者の男逮捕 他の利用者にも暴行ですでに逮捕 大阪・貝塚市

障害者福祉施設で**複数の利用者に暴行をした疑い**で管理者の男が逮捕された事件で、**別の利用者の顔を殴打してけがをさせた**としてこの男が再逮捕されました。大阪府貝塚市の障害者福祉施設「アップル」の管理者品田征秀容疑者(32)は去年12月、施設内で知的障害を持つ利用者の男性(当時52)の**顔面を平手で複数回殴打してけがをさせた傷害の疑い**で31日、再逮捕されました。

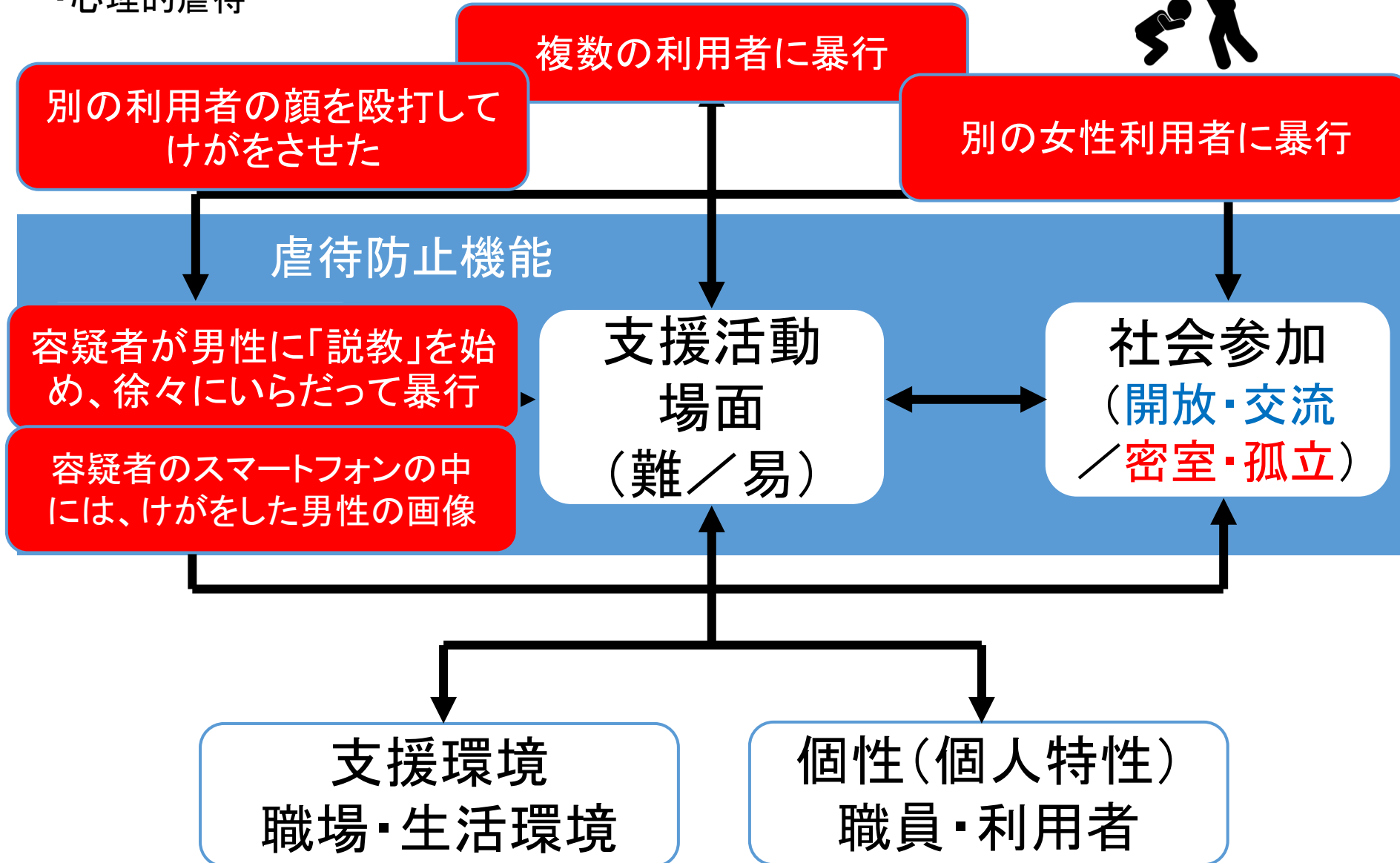
警察によりますと**品田容疑者が男性に「説教」を始め、徐々にいらだって暴行を加える様子**が複数の職員に目撃されていました。品田容疑者のスマートフォンの中には**けがをした男性の画像が残っていた**ということです。

警察の調べに対し品田容疑者は黙秘しています。品田容疑者は去年8月と12月に、それぞれ**別の女性利用者に暴行を加えた**として**既に逮捕**されています。



# ICFを応用した「虐待現象の整理」

- ・身体的虐待
- ・心理的虐待



## 障害者を常習的に暴行か、施設職員3人逮捕

防犯カメラから容疑浮上（2024年4月 発覚）

大阪府岸和田市の障害者支援施設「岸和田光生療護園」で、入所者の男性にそれぞれ暴行を繰り返したとして、大阪府警は25日、いずれも施設職員で20代の男3人を暴力行為等処罰法違反（常習暴行）の疑いで逮捕し、発表した。

3人のうち2人は容疑を認め、「**注意しても聞いてくれず、いらいらがたまった**」などと供述。もう1人は「心当たりがない」と否認しているという。

捜査1課によると3人は今年2月、知的障害がある50代の男性に対し、施設内でそれぞれ**複数日にわたって顔を殴ったり、足を蹴ったりするなどの暴行を加えた疑いがある**。捜査関係者によると、3人とは別の職員についても同様に暴行を加えた疑いがあるとみて調べている。

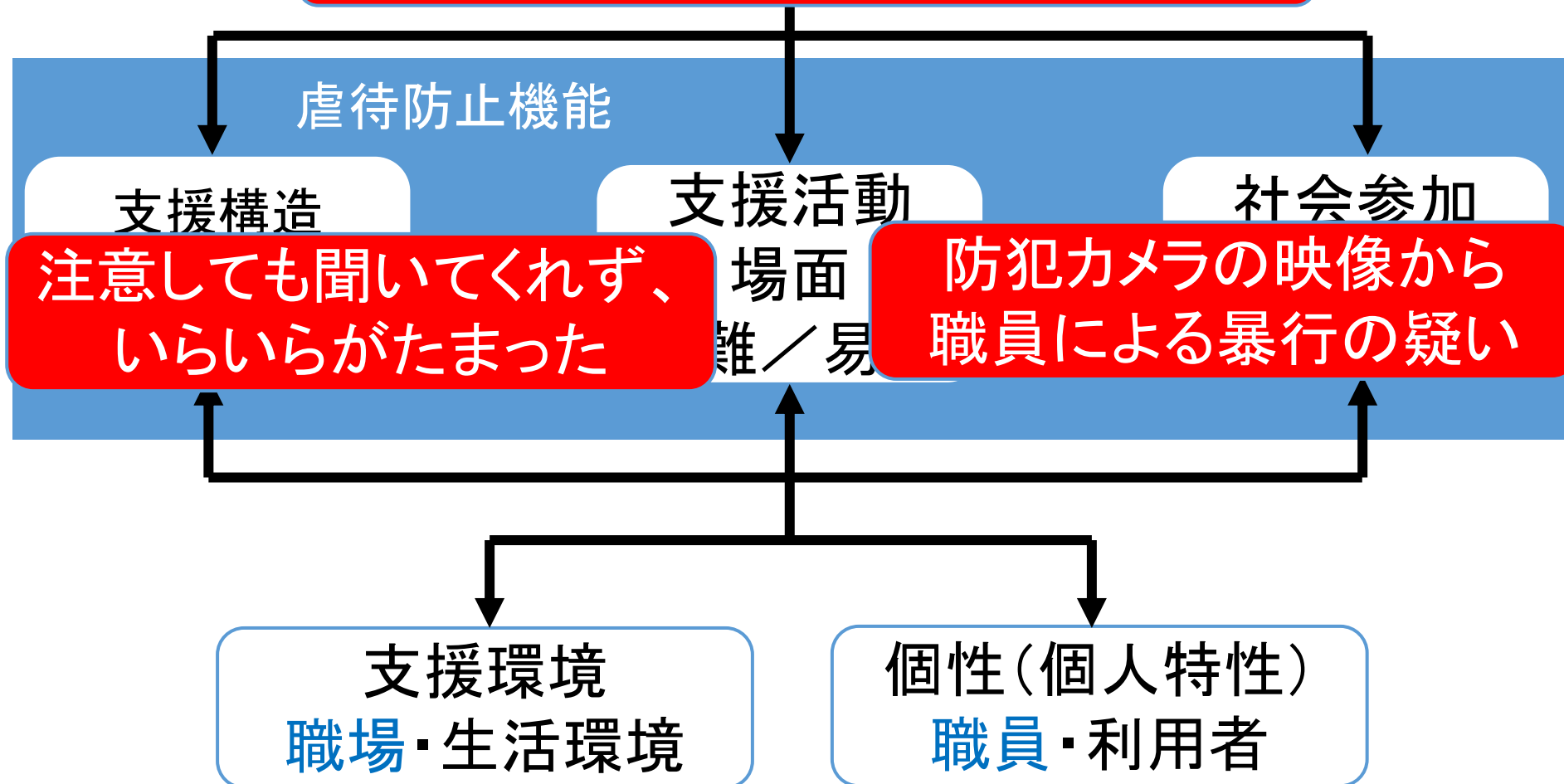


**男性は3月4日、施設内で昼食後に意識を失って死亡**。病死と診断され、火葬されたという。その後、男性の家族が意識を失った状況を確認したいと施設側に求め、**防犯カメラの映像から職員による暴行の疑いが浮上した**。府警は、暴行と男性の死亡との因果関係について現時点では認められないとしている。

# ICFを応用した「虐待現象の整理」

複数日にわたって顔を殴ったり、  
足を蹴ったりするなどの暴行

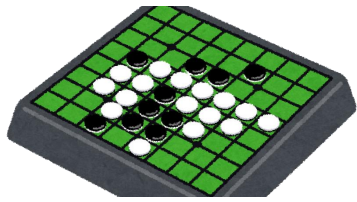
施設内で昼食後に意識を失って死亡



# 「倫理観欠如」職員の「虐待リスク」 アセスメント例

職場環境	職員個人	利用者個人	生活環境
<input type="checkbox"/> 人員	<input checked="" type="checkbox"/> 経験	<input type="checkbox"/> 機能障害	<input checked="" type="checkbox"/> 密室性
<input type="checkbox"/> 業務量	<input checked="" type="checkbox"/> 能力	<input checked="" type="checkbox"/> 精神症状	<input type="checkbox"/> 利用人数(密度)
<input type="checkbox"/> 賃金	<input checked="" type="checkbox"/> 意欲	<input checked="" type="checkbox"/> 行動障害	<input type="checkbox"/> 生活空間
<input type="checkbox"/> 休日	<input type="checkbox"/> 休養	<input type="checkbox"/> 突発性	<input type="checkbox"/> 利用者間関係
<input type="checkbox"/> 業務責任	<input type="checkbox"/> 健康	<input type="checkbox"/> 体格(身長体重)	<input checked="" type="checkbox"/> 支援者数
<input checked="" type="checkbox"/> 複数体制	<input type="checkbox"/> 重圧感	<input type="checkbox"/> 自傷	<input checked="" type="checkbox"/> 同一者支援
<input checked="" type="checkbox"/> 協力関係	<input checked="" type="checkbox"/> 責任感	<input checked="" type="checkbox"/> 他者危害	<input checked="" type="checkbox"/> 支援技術
<input checked="" type="checkbox"/> 相談体制	<input checked="" type="checkbox"/> 倫理観	<input checked="" type="checkbox"/> 器物破損	<input checked="" type="checkbox"/> 敬意
<input checked="" type="checkbox"/> 外部連携	<input checked="" type="checkbox"/> 支援技術	<input type="checkbox"/> 生活安定性	<input type="checkbox"/> 選択機会
<input checked="" type="checkbox"/> 技術管理	<input checked="" type="checkbox"/> 判断ミス	<input checked="" type="checkbox"/> ルール逸脱	<input checked="" type="checkbox"/> 活動
<input checked="" type="checkbox"/> 倫理管理	<input checked="" type="checkbox"/> 相談姿勢	<input type="checkbox"/> 生活経験	<input type="checkbox"/> 対話機会
<input type="checkbox"/> 健康管理	<input checked="" type="checkbox"/> 孤立	<input checked="" type="checkbox"/> 意思疎通	<input type="checkbox"/> 説明
<input checked="" type="checkbox"/> リスク管理	<input checked="" type="checkbox"/> 私生活	<input type="checkbox"/> 関係形成	<input type="checkbox"/> 社会交流
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ① 収音マイクつき 防犯カメラの設置



- 証拠保全が可能で、抑止力となる。
- 他方で、個人生活のプライバシーを侵害しない配慮が必要となる。
- 廊下などの共有スペースの設置により、密室性の高い夜間など、虐待行為に伴う音声を残すことが可能となる。
- 被害を訴えることが困難な利用者の安全につながる。

## ② 第三者委員の活用

- 社会福祉法による第三者委員が、形骸化していることは少なくない。
- 定期滞在や、利用者とのかかわりを依頼するなど、活用できる。

## ③ 独立アドボカシー

- 将来的には、独立したアドボケイトの定期滞在が期待される。

# 障害者入所施設での「アドボカフェ」（2017～）

●「一緒に珈琲でも」とお声かけ。カフェを待たれるようになる。

●「お話しカード」の活用

▪ 個人として過ごす場

▪ 個人的な思いを  
語れる場

▪ 家族のこと、  
しんどいことが  
語られるようになった



「言わんといてや」「親にこんなん言われてん」と

# 自身の加害性をコントロールできない虐待事案例

## タイプC 高ストレス（過剰な負担感）

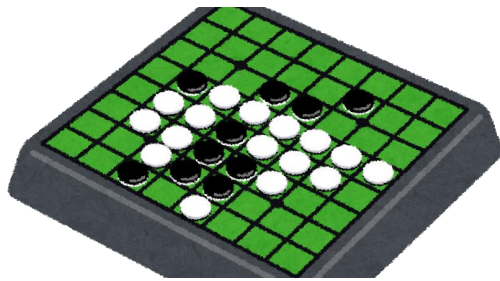
- 慢性的な人員不足により、休めていない。
- 経験年数は少ないが、後輩指導や管理責任などがある。
- 現場の困り事を組織的に協議する機会が少ない。
- 日々リスクにさらされ、追い詰められている負担感がある。
  -
- 私生活でも、子育てや介護などを一人でこなしている。

# 「高ストレス」職員の「虐待リスク」 アセスメント例

職場環境	職員個人	利用者個人	生活環境
<input checked="" type="checkbox"/> 人員	<input type="checkbox"/> 経験	<input type="checkbox"/> 機能障害	<input checked="" type="checkbox"/> 密室性
<input checked="" type="checkbox"/> 業務量	<input type="checkbox"/> 能力	<input type="checkbox"/> 精神症状	<input checked="" type="checkbox"/> 利用人数(密度)
<input checked="" type="checkbox"/> 賃金	<input checked="" type="checkbox"/> 意欲	<input checked="" type="checkbox"/> 行動障害	<input checked="" type="checkbox"/> 生活空間
<input checked="" type="checkbox"/> 休日	<input checked="" type="checkbox"/> 休養	<input type="checkbox"/> 突発性	<input type="checkbox"/> 利用者間関係
<input checked="" type="checkbox"/> 業務責任	<input checked="" type="checkbox"/> 健康	<input type="checkbox"/> 体格(身長体重)	<input checked="" type="checkbox"/> 支援者数
<input checked="" type="checkbox"/> 複数体制	<input checked="" type="checkbox"/> 重圧感	<input checked="" type="checkbox"/> 自傷	<input type="checkbox"/> 同一者支援
<input checked="" type="checkbox"/> 協力関係	<input checked="" type="checkbox"/> 責任感	<input checked="" type="checkbox"/> 他者危害	<input type="checkbox"/> 支援技術
<input checked="" type="checkbox"/> 相談体制	<input type="checkbox"/> 倫理観	<input checked="" type="checkbox"/> 器物破損	<input type="checkbox"/> 敬意
<input checked="" type="checkbox"/> 外部連携	<input type="checkbox"/> 支援技術	<input type="checkbox"/> 生活安定性	<input type="checkbox"/> 選択機会
<input type="checkbox"/> 技術管理	<input type="checkbox"/> 判断ミス	<input checked="" type="checkbox"/> ルール逸脱	<input type="checkbox"/> 活動
<input type="checkbox"/> 倫理管理	<input checked="" type="checkbox"/> 相談姿勢	<input type="checkbox"/> 生活経験	<input checked="" type="checkbox"/> 対話機会
<input checked="" type="checkbox"/> 健康管理	<input checked="" type="checkbox"/> 孤立	<input checked="" type="checkbox"/> 意思疎通	<input type="checkbox"/> 説明
<input checked="" type="checkbox"/> リスク管理	<input checked="" type="checkbox"/> 私生活	<input checked="" type="checkbox"/> 関係形成	<input type="checkbox"/> 社会交流
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# 環境改善に向けた手立て 例

## ① 福祉労働の労務管理



- 法人として、労働環境管理、健康管理、ストレスマネジメント。
- 困り事(問題)の個人化を見直し、社会化(職場環境との相互作用)して位置付ける。
- 人員整備と休養を保障する。そのために、法人課題→自治体課題→政策課題として、ボトムアップする。

## ② 支持的SV

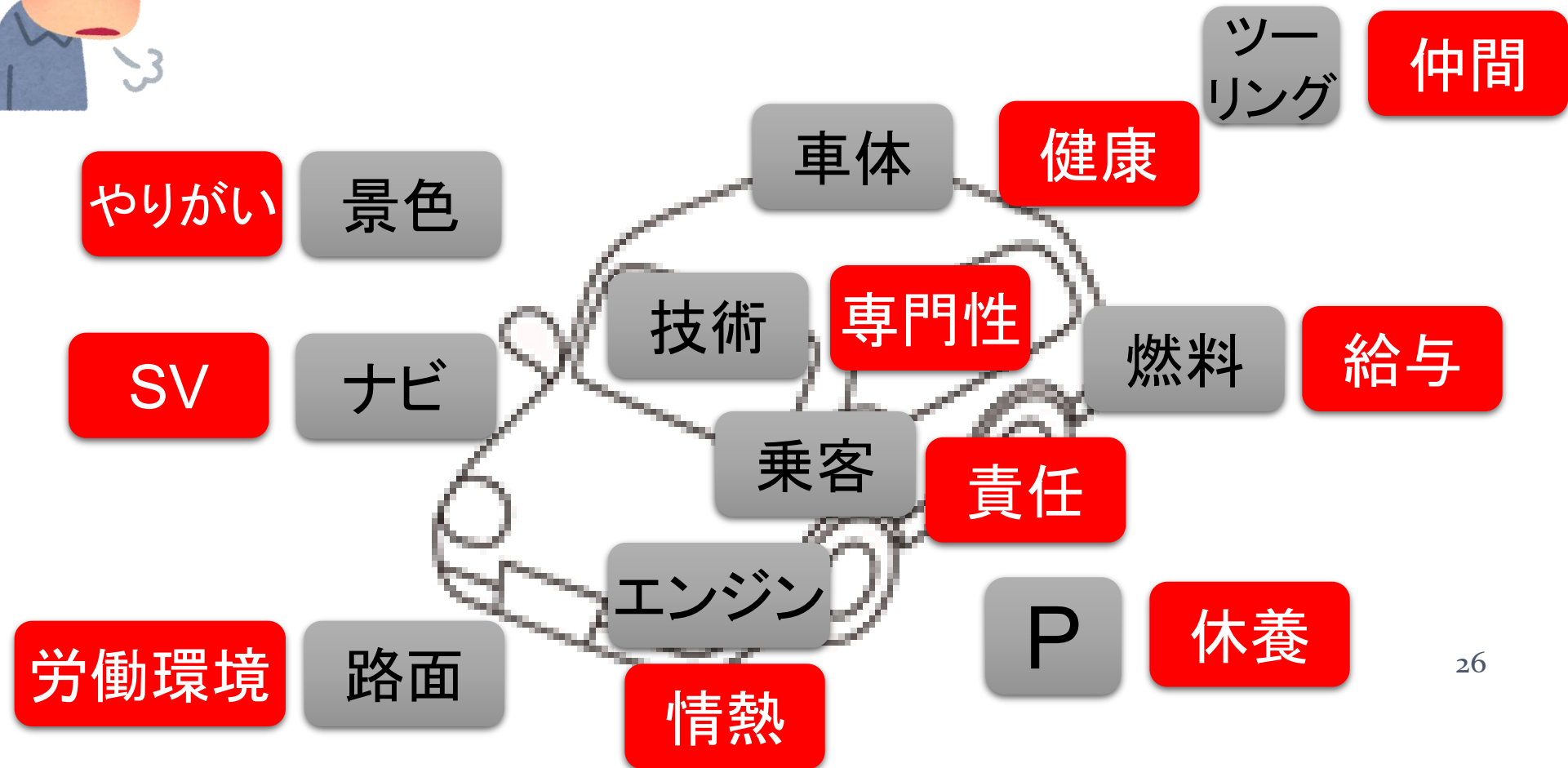
- 安全・安心な関係性で、肯定的に語りを聴く機会を設け、精神的に支える。

## ③ 多様な立場から、複合的に支える

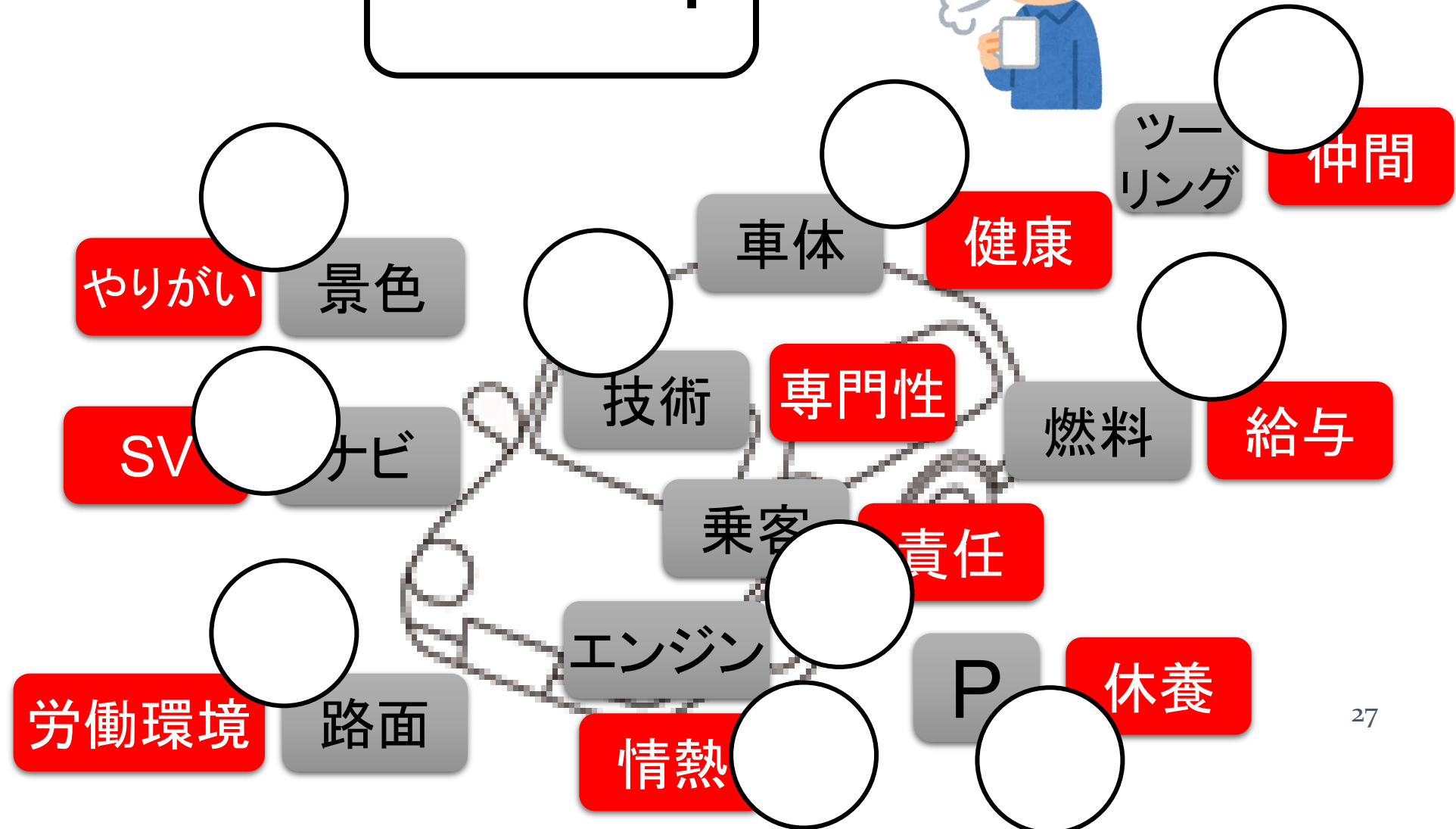
- サポートの基本となる管理者、上司、同僚のみならず、役割りの異なる多様な立場によるサポートネットワークを編む。

# ワーク

アセスメント 支援職の私たちには、  
何からメンテナンスが必要？  
→「走行年数\_\_\_\_\_年の私」

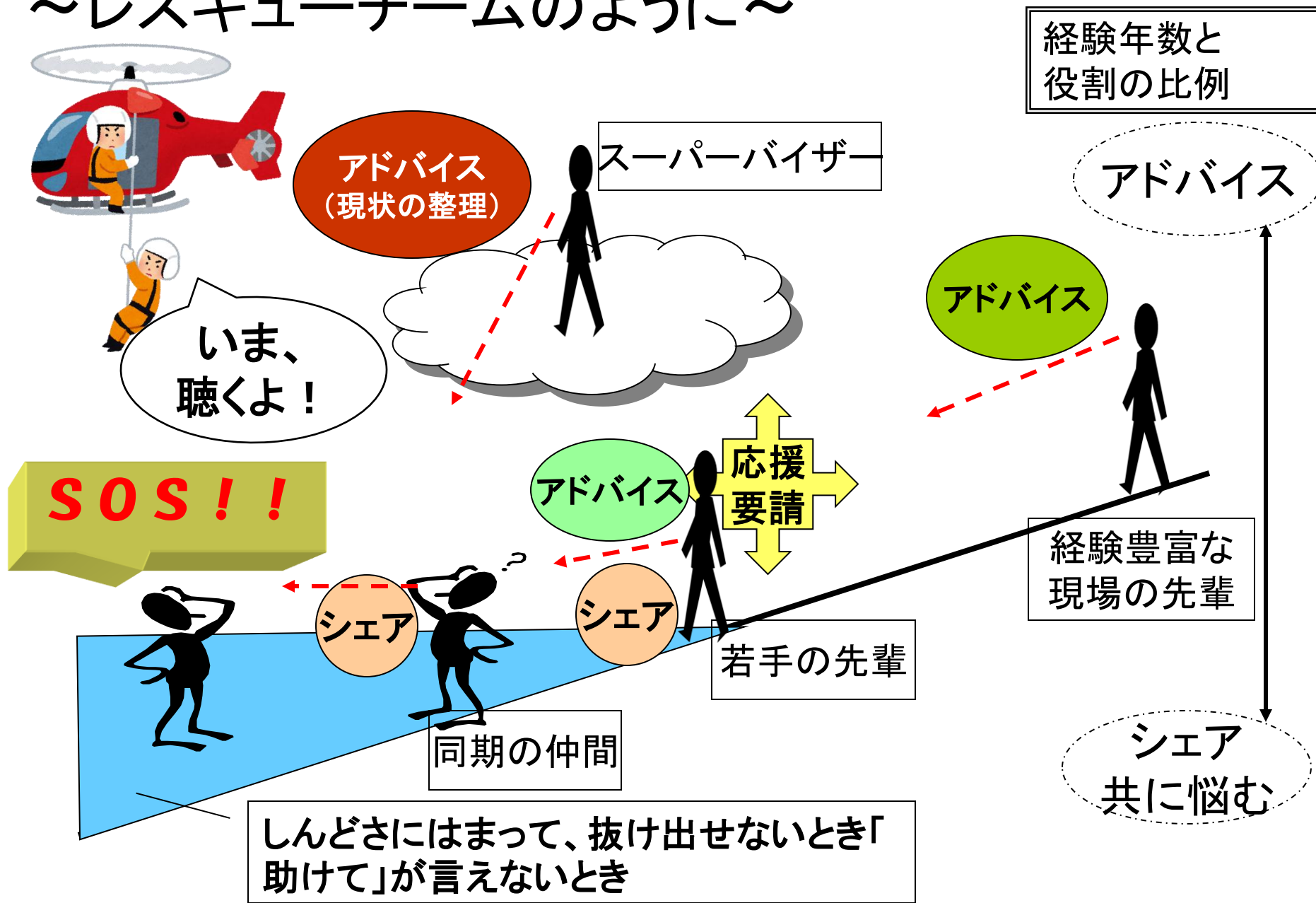


# 私の、メンテナンス・ニーズ・ランキング 第1位は、



a.優先順位	b.私がすべきこと	c.職場がすべきこと
1位		
2位		
3位		

# 利用者を支え守るために、職員を支え守る ～レスキューチームのように～



# 自身の加害性をコントロールできない虐待事案例

## タイプD 個人能力・個性の偏り (理解力・判断力・対応力・注意力の不足)

- 伝えたことの認識が、大きくずれてしまう。
- 現場でのリスクに気付くことが難しい。
- 利用者への伝え方や対応にミスが生まれ、その修正が難しい。
- 不注意によるヒヤリハットが多い。

## 障害者施設の入浴で全身やけど 大阪、利用者の30代男性 (2024年9月 発覚)

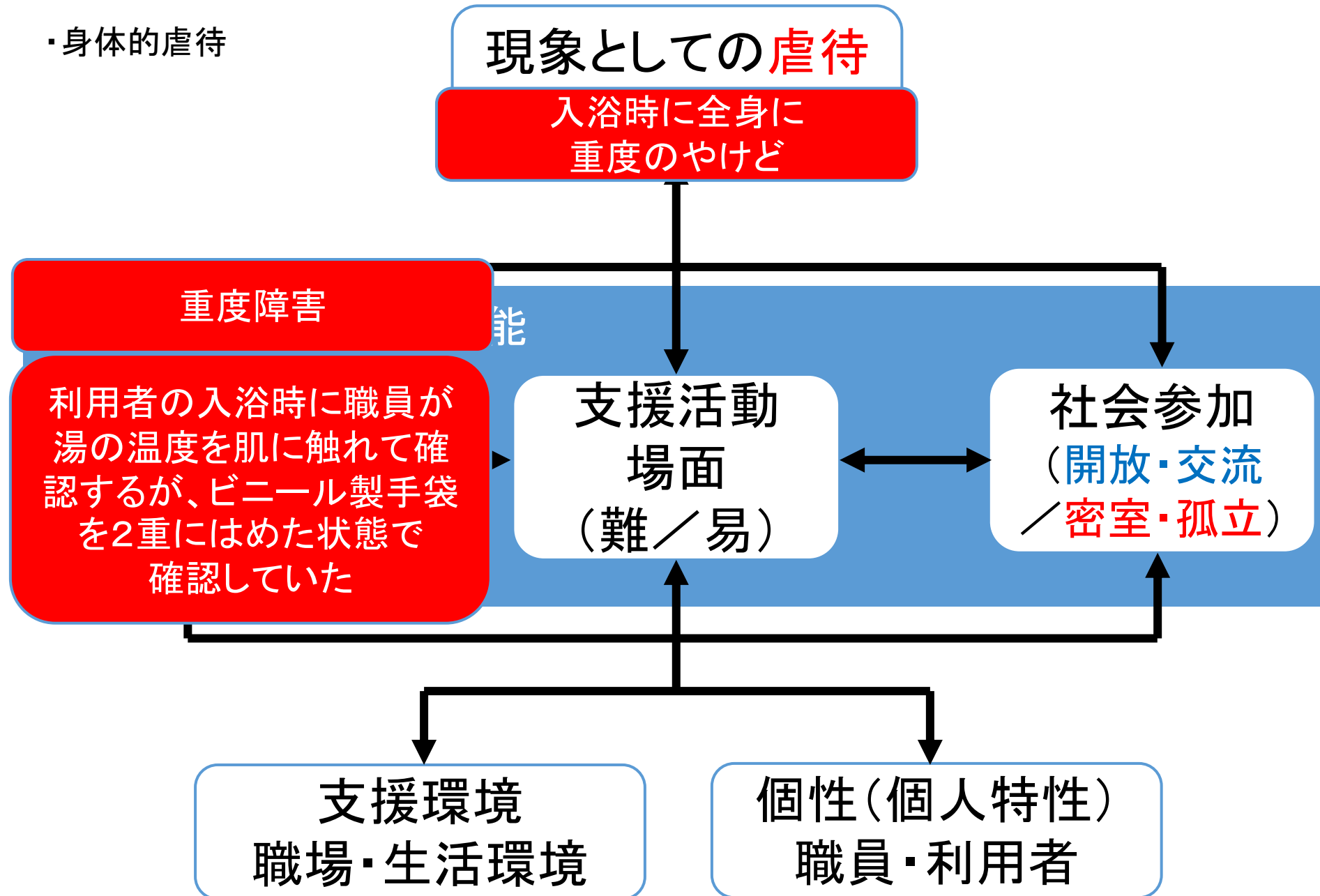
大阪府茨木市の社会福祉法人「とんぼ福祉会」が運営する市内の障害者支援施設「ともしび園」で、利用者の30代男性が**入浴時に全身に重度のやけど**を負っていたと9日、茨木市が発表した。男性は入院中という。

市や園によると、5日午後2時ごろ、**重度障害がある男性利用者**が入浴し、全身に重度のやけどを負った。入浴を支援した50代の男性職員2人が異変に気づき、駆け付けた副園長が119番した。

**利用者の入浴時に職員が湯の温度を肌に触れて確認するが、ビニール製手袋を2重にはめた状態で確認していた。**市は事故の原因を調査している。茨木署が詳しい経緯を調べている。

# ICFを応用した「虐待現象の整理」

・身体的虐待

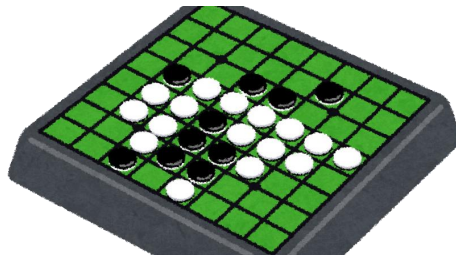


# 「偏りのある」職員の「虐待リスク」 アセスメント例

職場環境	職員個人	利用者個人	生活環境
<input checked="" type="checkbox"/> 人員	<input checked="" type="checkbox"/> 経験	<input type="checkbox"/> 機能障害	<input type="checkbox"/> 密室性
<input checked="" type="checkbox"/> 業務量	<input checked="" type="checkbox"/> 能力	<input type="checkbox"/> 精神症状	<input checked="" type="checkbox"/> 利用人数(密度)
<input type="checkbox"/> 賃金	<input type="checkbox"/> 意欲	<input checked="" type="checkbox"/> 行動障害	<input type="checkbox"/> 生活空間
<input type="checkbox"/> 休日	<input type="checkbox"/> 休養	<input checked="" type="checkbox"/> 突発性	<input type="checkbox"/> 利用者間関係
<input checked="" type="checkbox"/> 業務責任	<input type="checkbox"/> 健康	<input type="checkbox"/> 体格(身長体重)	<input checked="" type="checkbox"/> 支援者数
<input checked="" type="checkbox"/> 複数体制	<input type="checkbox"/> 重圧感	<input checked="" type="checkbox"/> 自傷	<input checked="" type="checkbox"/> 同一者支援
<input checked="" type="checkbox"/> 協力関係	<input type="checkbox"/> 責任感	<input checked="" type="checkbox"/> 他者危害	<input checked="" type="checkbox"/> 支援技術
<input checked="" type="checkbox"/> 相談体制	<input checked="" type="checkbox"/> 倫理観	<input checked="" type="checkbox"/> 器物破損	<input type="checkbox"/> 敬意
<input type="checkbox"/> 外部連携	<input checked="" type="checkbox"/> 支援技術	<input type="checkbox"/> 生活安定性	<input type="checkbox"/> 選択機会
<input checked="" type="checkbox"/> 技術管理	<input checked="" type="checkbox"/> 判断ミス	<input checked="" type="checkbox"/> ルール逸脱	<input type="checkbox"/> 活動
<input checked="" type="checkbox"/> 倫理管理	<input checked="" type="checkbox"/> 相談姿勢	<input type="checkbox"/> 生活経験	<input checked="" type="checkbox"/> 対話機会
<input type="checkbox"/> 健康管理	<input checked="" type="checkbox"/> 孤立	<input checked="" type="checkbox"/> 意思疎通	<input type="checkbox"/> 説明
<input checked="" type="checkbox"/> リスク管理	<input checked="" type="checkbox"/> 私生活	<input checked="" type="checkbox"/> 関係形成	<input type="checkbox"/> 社会交流
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# 環境改善に向けた手立て 例

## ①職員配置を見直す

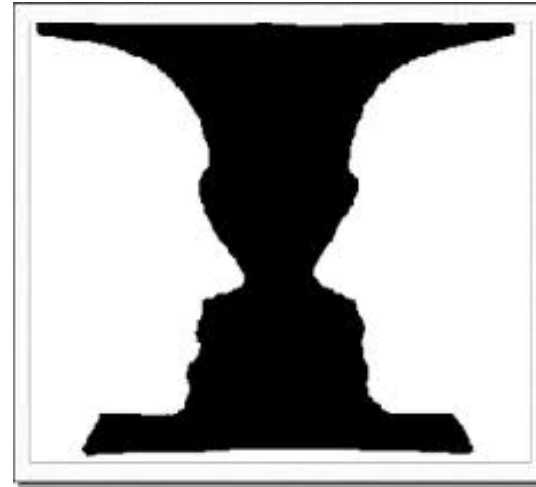


## ③職員本人の「困り事」を聴く

## ②SSTや当事者研究を活用する

- ・現場のリスクを想定し、利用者の安全を優先し、配置転換する。
- ・他方で、恒常的な「人手不足」により、配置転換が難しい現実がある。
- ・ハイリスク場面を分析し、単独対応を避け、複数対応を徹底する。
- ・現場の「困り事」を、本人の世界で起きている「困り事」として認識し、本人から見える世界を聴かせてもらう。
- ・ミスはストレス反応の可能性もある。
- ・インプットとアウトプット（認知と行動）のコミュニケーションエラーを自覚できるように、対話形式で取り組む。
- ・本人と共に研究することにより、安全な場で困り事を共有し、整理することで、セルフコントロールやエンパワメントの機会ともなる。

「生活のしづらさ」への視点  
その職員から見た  
「**困っている世界**」とは？  
周囲の認識と違う世界

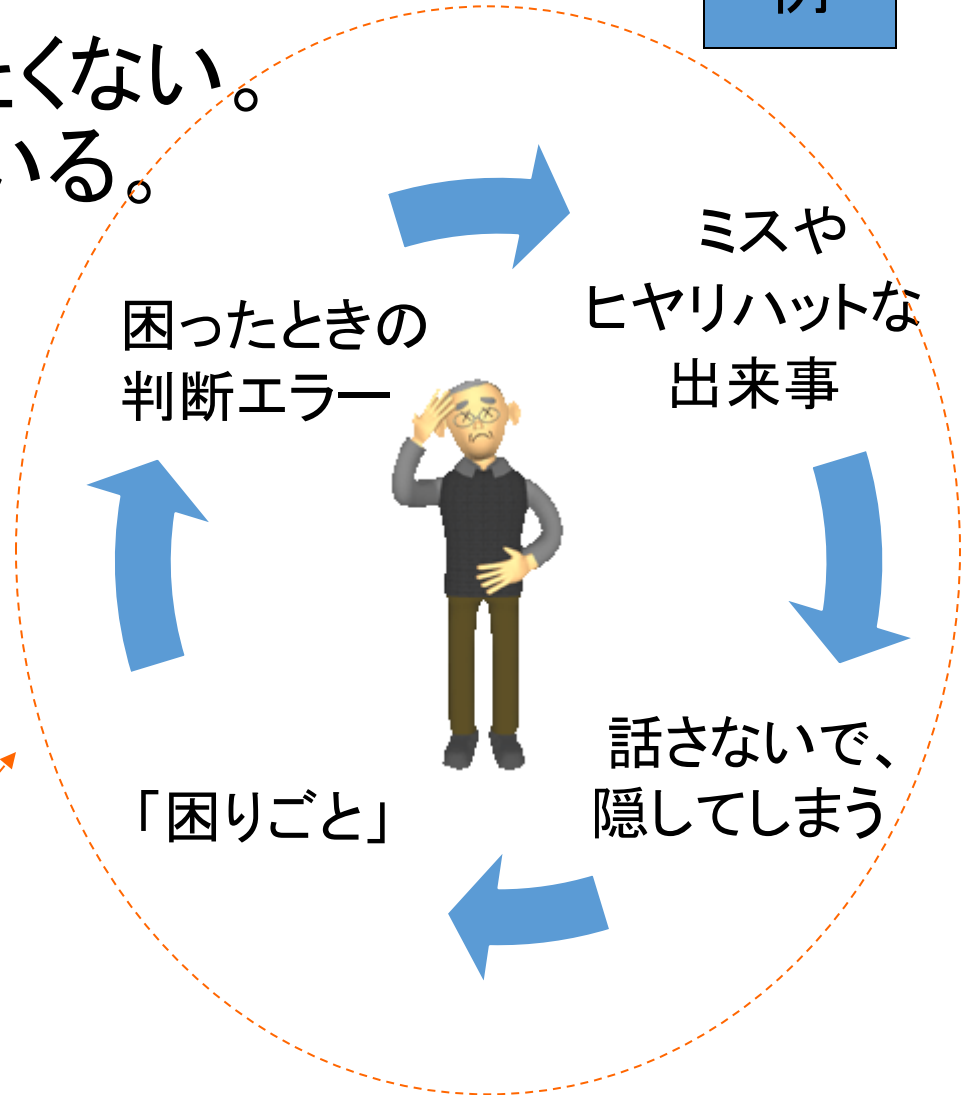


- ・「しんどい、毎日がつらい、嫌なことをされている・・・」

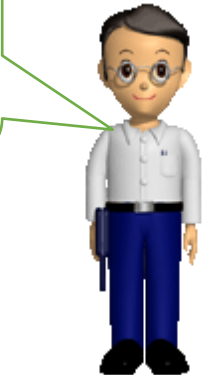
# 「当事者研究」と「システム理論」を応用する

視点：  
「できない人」と思われたくない。  
労働者は不安を抱えている。  
「できない人」ではなく、  
「**困りごとがある人**」、へ  
「**悪循環**」を探し、  
「**好循環**」にシフトする

例



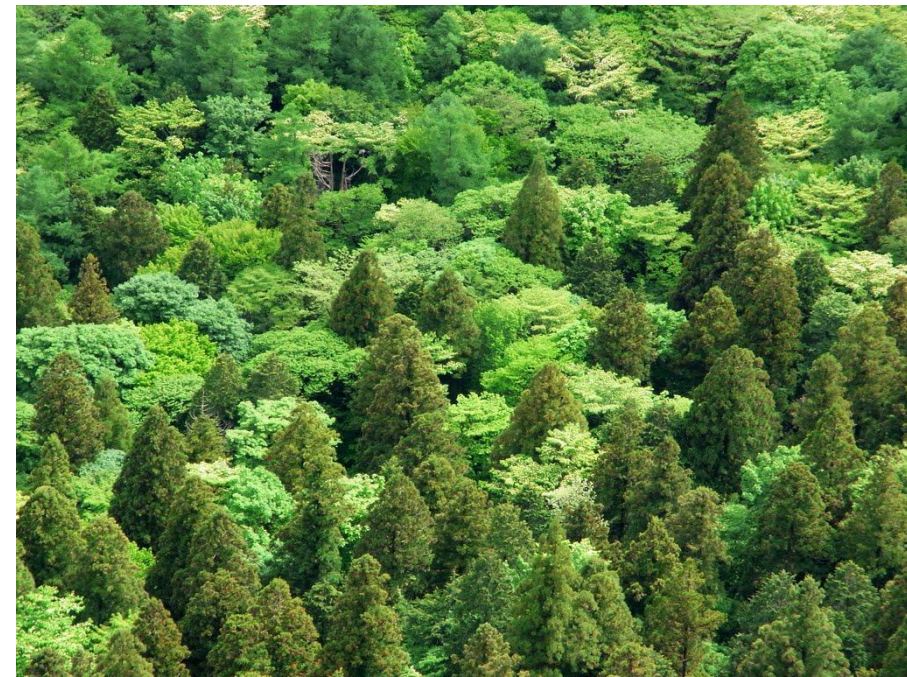
**POINT**  
「どこが変わったら、働きやすい？」



異なる立場  
異なる眼差しで  
見えている景色を  
「声」にし伝え合う

施設全体の  
鳥瞰

管理者



利用者

当事者の  
定点観測

POINT  
「3つの声」

従事者

支援現場の  
近視眼



# 吹田市の事例から 放課後等デイサービスで発生した、虐待と判断された案件例(2022)

## ●虐待内容

①他児に危害を加えそうになったところを制止するために羽交い絞めに近い形で体を押さえつけた。身体拘束に際する必要な手続きと3要件の判断はなかった。

②トイレに閉じ込めた。

③ものを投げつけた。

④威圧的な言動で行動制止しようとした。

⑤暴力行為を目撃したにも関わらず報告や相談を怠った。

⑥児発管：適切な支援の在り方を検討することなく、①②の支援を継続させた。

⑦管理者：管理者として登録しているにも関わらず施設運営に一切関与することなく、適切な運営やサービス提供体制構築を怠った。



## ●虐待判断

①②③身体的・身体拘束あり(中度) ※総合的判断

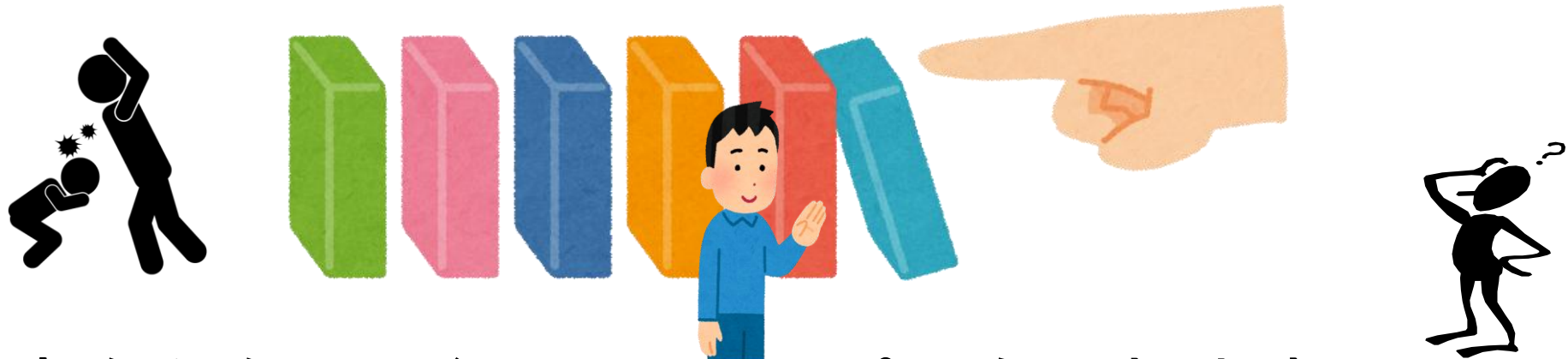
④心理的(軽度)

⑤⑥⑦ネグレクト(軽度)

## ワーク:ドミノに介入するなら？

私の立場(ポジションや年数)なら

組織の管理者なら

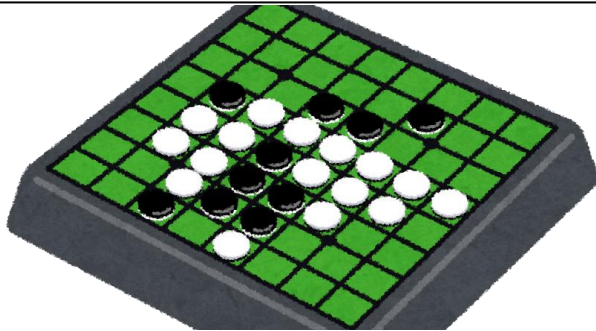


あなたなら、どこに、ストッパーを入れますか？

## ワーク: 虐待防止のオセロで着手するなら？

私の立場(ポジションや年数)なら

組織の管理者なら

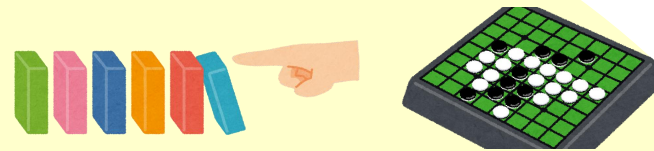


あなたなら、どの●から、○にしていきますか？  
(発生要因●を、回避要因○にしていくオセロ思考)

## 安全なワーク：② 個人で考え(3分) ペアで考え合う(5分)



あなたは？ わたしは？



- ・あなたはあなた  
わたしはわたし
- ・ちがうことがいい
- ・おなじこともいい
- ・発見をたのしむ
- ・アドバイスしない



# 5 「言えない」を「話せる」の場へ



支援者が困り果てている…  
当事者と同様に、「**助けて！**」が出せない

山のように背負う  
**業務、責任、欠員の穴埋め…**



**働いて、家事をして、  
育児して、働いて…  
無限ループのようで…**

「…もう、ムリ…」

2022年2月8日、国連開発計画（UNDP）は  
人間の安全保障をテーマとした特別報告書のなかで、

「世界人口の7人に6人が  
不安を感じながら生活している」

と発表。

豊かな国を含むほとんどの国々で人々の安全・安心感が  
乏しく、10年前と比べても不安感が高まっているという。

『人新生の時代における人間の安全保障への新たな脅威  
：より大きな連帯を求めて

(New threats to human security in the Anthropocene  
Demanding greater solidarity) 』 (UNDP 2022)

# 「不安や絶望を相談すべきでした」 市川被告

両親の自殺を手助けしたとして、自殺幫助（ほうじょ）罪に問われた歌舞伎俳優の市川猿之助被告は、17日に東京地裁で懲役3年執行猶予5年の判決が言い渡されたことを受け、松竹を通じてコメントを公表した。コメントは以下の通り（表記は原文まま）。

## 抜粋

- ・・・どん底の中で生き長らえることを選ばなかった自分の弱さを責めるしかありません。たとえ生活の場を失ったとしても、次の日を信じて静かに待つべきでした。
- ・・・自分一人で抱え込まず、周囲の人に自分の不安や絶望を相談すべきでした。ただ、当時の自分は、自分の立場もあり、他の人には自分の気持ちは理解できないだろうと考え、また、周囲に弱みを見せることもできませんでした。

清原和博さん  
(元野球選手)



ダニエル・  
ラドクリフさん  
(俳優)



わたしたちは、  
重圧のなかで、こころとからだが疲れていく

孤立

虐待を絶つためにも、  
孤立させない。

支援者を、孤立によって、加害者にさせない。

利用者を、孤立によって、被害者にさせない。

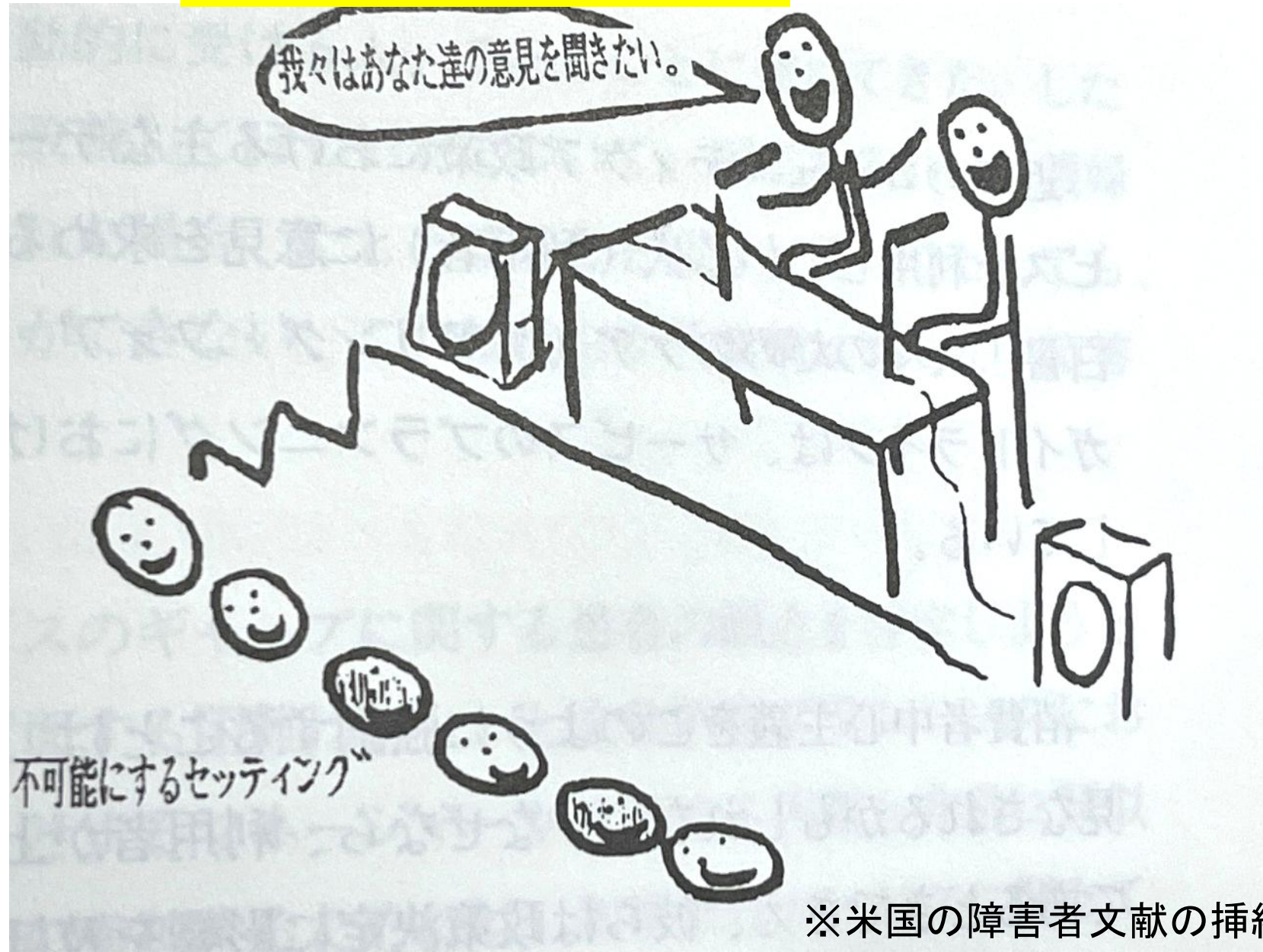
社会的な繋がりによって、虐待を生ませない。

私たちの責任で。

話すこと → つながること → 生きること



「相談して」「意見を言って」とのメッセージ。  
相手から見える景色に気づいている？



※米国の障害者文献の挿絵より

私たちは、誰彼かまわず**痛みを語らない**。

☆「助けてほしい」を言える条件

- 助けが必要だと「**認識**」している
- 助けてほしいと伝える「**能力**」がある
- 相手に助けられる「**可能性**」がある
- 相手を「**信頼**」することができる
- 両者が接近できる「**状況**」がある

☆POINT

→わたしたちの仕事は、

**「言える」環境を整える**こと

「私」の抱えごとではなく、  
「私たち」の抱えごとに、  
社会化(ソーシャライズ)する。



孤立の不幸を  
生んではならない

- 声にしなれば、

  - ⇒一人で煮詰まってしまう。

  - ⇒見えなくなってしまう。

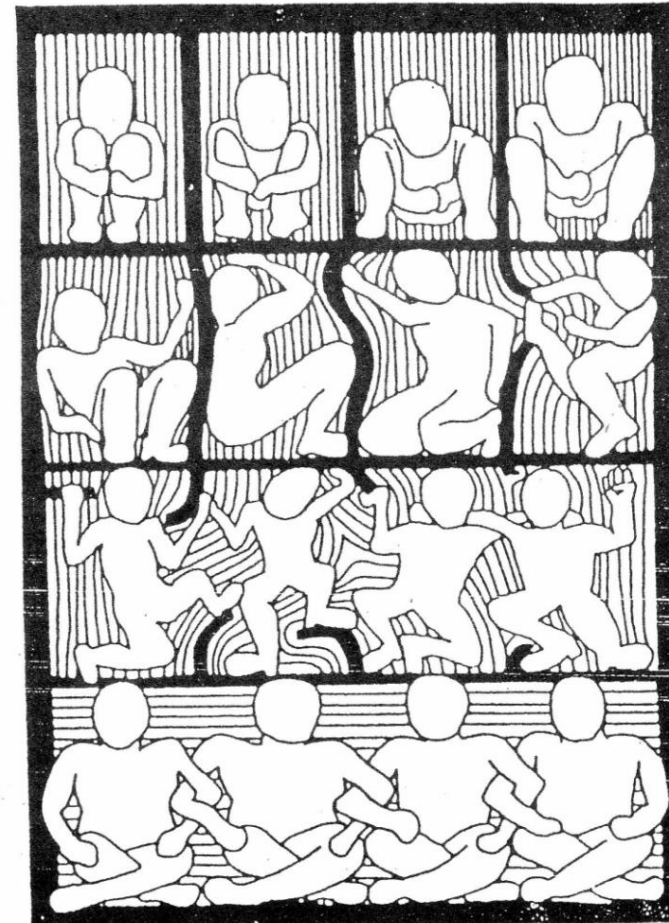
- 声にして、二人以上で、

  - ⇒繋がりながら、考え続ける。

  - ⇒束になり、太くなり、

    - 「変わらない」構造に挑戦する。

自助グループの文化から  
私たちが学ぶ、知恵



「話せていないしんどさを、  
聴いてくれる人が、ひとりいるだけで」  
自分のために話せる人に  
同僚のために聴ける人に



「それは違う。そう言っても、わたし一人では信じてもらえない。  
でも、明日のわたしは一人ではなく、二人になっているかも。」

多和田葉子『地球にちりばめられて』

相手の思い 受け止める 信頼関係を構築

おわりに  
「話せない」空気、それを生み出す環境を、  
自身の周りから入れ替えて、気にかけて、  
話すことができれば…

悩み・弱み・痛み・症状を

**話すことができる施設へ！**



となりの同僚や、  
身近な存在から…



何かひとつ、持ちかえっていただければ幸いです。

私にとってのヒント ・ 現場でしてみたいアイデア

長時間、おつかれさまでした。  
※終了後も、個別相談お受けします。

ふろく      ～虐待を防ぐ「城壁」を仕上げる～

職場内研修用  
「職場でのフォローアップワークキット」

- ・少人数グループで、30分程度で使用できます

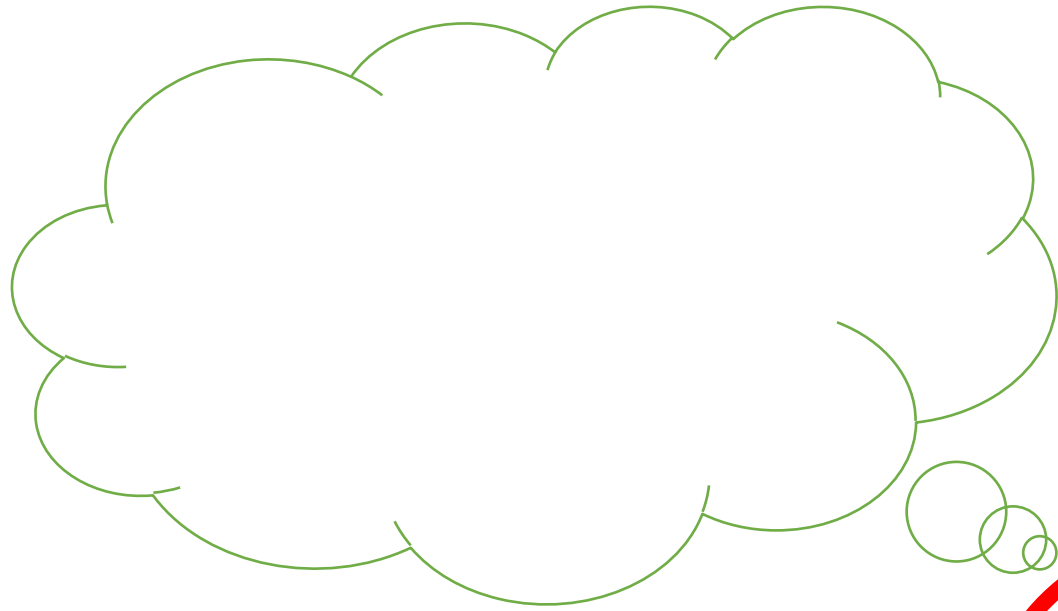
ペアワーク 「言えてない私の〇〇」

もしも私の〇〇が、私に話すことができたなら

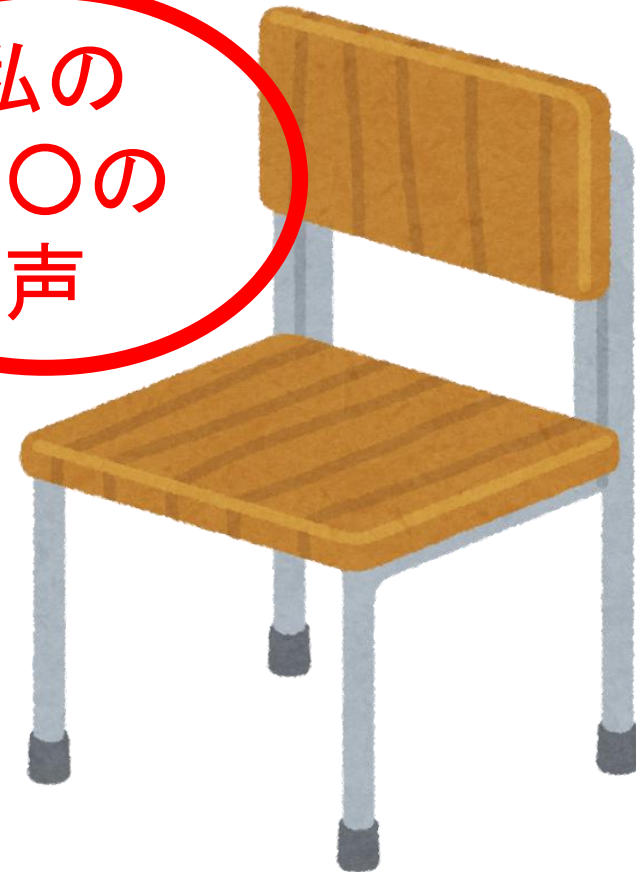
私の  
おなか

私の  
あたま

私の  
あし・こし



私の  
〇〇の  
声



# 大津市の事例から① 共に考え、共に姿勢を整える。

※各事例は加工済み

業種	被虐待者	虐待者	虐待の状況	通報から終結の流れ
1 放課後等 デイサービス	中学生 (知的、13歳、 男性、行動点 数12点)	他業種を定年 退職後福祉 業界で働き始 めた職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パニックを起こした利用者Aが近くの職員に掴みかかったため、クールダウンのため一人別室で過ごしてもらっていた。</li> <li>・その件を知らなかった職員Bが、一人でいるAを和ませるために、本人の前におどけて飛び出して行った。</li> <li>・それに驚いたAがBの顔面を殴り、Bも反射的に叩き返した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者から障害福祉課に通報</li> <li>・管理者、当該職員、目撃した職員に事実確認</li> <li>・各職員の発言に矛盾がなかったのでコア会議で虐待認定</li> <li>・改善計画を提出してもらう</li> <li>・職員に虐待防止研修と行動障害の研修を受けてもらう</li> <li>・評価票を確認し終結</li> </ul>
2 就労継続 支援B型	利用者 (知的、40歳代、 男性)	ベテランの作 業指導員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業のやり方を忘れると、「なんでできひんのや。工賃減らすぞ。」などと怒鳴る。</li> <li>・朝礼や終礼で発言しても「わからないから立っとけ」と終わるまで立たされる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最近働き始めたパート職員から障害福祉課への内部通報</li> <li>・職員全員への事実確認</li> <li>・事実確認の結果により虐待認定</li> <li>・障害理解と支援の見直しのための改善計画の提出</li> <li>・評価票を確認し終結</li> </ul>

## 大津市の事例から② 共に考え、共に姿勢を整える。

※各事例は加工済み

業種	被虐待者	虐待者	虐待の状況	通報から終結の流れ
3 生活介護	身体が動きにくい利用者 (知的・身体、30歳代、女性)	入職1年目の施設職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トイレ介助の際、体を強く押して強引な誘導をしたり、きつい声かけをした。</li> <li>・来所していた他法人の職員の前でも行っていた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目撃した他法人の職員から障害福祉課へ通報</li> <li>・当該職員に事実確認</li> <li>・改善計画を提出してもらう</li> <li>・職員一同に虐待防止研修を実施</li> <li>・本人についての支援会議を開催</li> <li>・評価票を確認し終結</li> </ul>
4 放課後等 デイサービス	小学生 (知的、8歳、女児)	普段担当していない職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・活動の片づけをせずに、本人は洗剤で泡を作り遊んでいた。</li> <li>・言うことを聞いてもらえずイライラした職員が「できそこない」と怒鳴った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人が帰宅後母親に伝え、母親が虐待防止センターに虐待にあたるのか相談</li> <li>・管理者、当該職員、本人・母親に事実確認</li> <li>・当該職員が発言を認めたため虐待認定</li> <li>・改善計画を提出してもらい、研修等の取り組み</li> <li>・評価票を確認し終結</li> </ul>

# 大津市の事例から③ 共に考え、共に姿勢を整える。

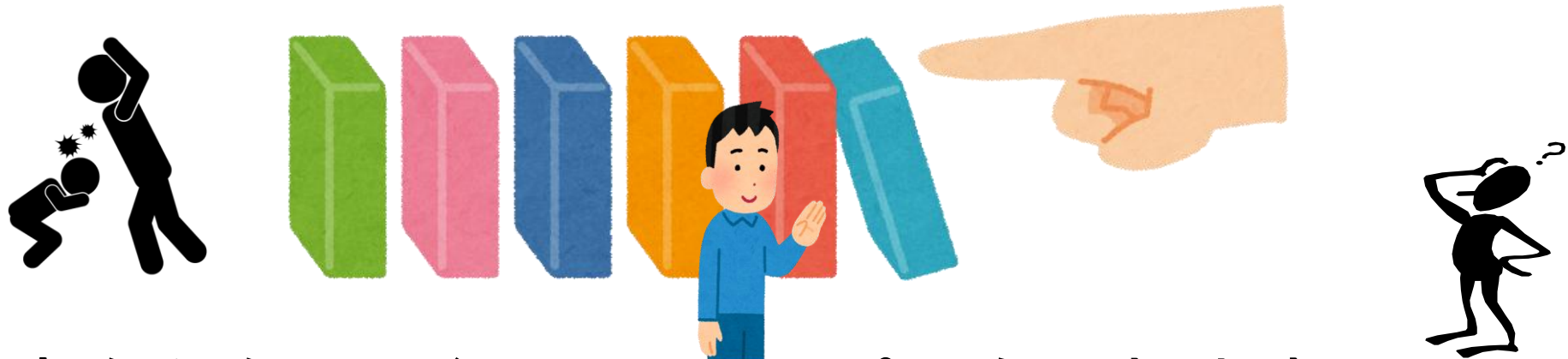
※各事例は加工済み

業種	被虐待者	虐待者	虐待の状況	通報から終結の流れ
5 居宅介護	独居の障害者 (身体、50歳代 女性、車いす 利用)	10年間被虐待者の 支援に入っているヘルパー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居宅介護で買い物の代行を頼んだ時、本人が希望する物を「そんなもの必要ない。」と買ってきてもらえなかった。</li> <li>・反論すると「あんたは私の言うことを聞いてたらい。」と相手にしてくれなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者が相談員に相談し、相談員より虐待防止センターへ通報</li> <li>・管理者、サビ管、当該ヘルパーに事実確認しようとするも、当該ヘルパーはその前に退職</li> <li>・発生原因を虐待防止委員会で検証し、改善計画を提出</li> <li>・評価票で取り組みを確認し終結</li> </ul>
6 グループホーム	グループホーム利用者(当日ホームを利用していた知的・発達障害の利用者4名)	初めて福祉の業界で働いたキーパー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間内に入浴し、リビングに利用者がある時間にキーパー室に入り入眠。夜間巡回も行っていなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者から虐待防止センターに困ったことがあったと相談</li> <li>・当該ヘルパーとGH職員に事実確認し、必要な支援が出来ていなかったことが確認され虐待認定。</li> <li>・改善計画を提出してもらい、業務についての研修等を実施</li> <li>・評価票を確認し終結</li> </ul>

## ワーク:ドミノに介入するなら？

私の立場(ポジションや年数)なら

組織の管理者なら

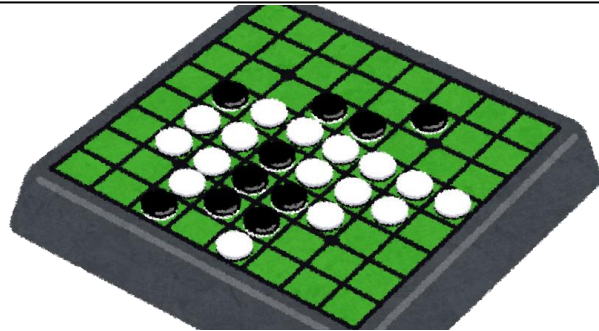


あなたなら、どこに、ストッパーを入れますか？

## ワーク: 虐待防止のオセロで着手するなら？

私の立場(ポジションや年数)なら

組織の管理者なら



あなたなら、どの●から、○にしていきますか？  
(発生要因●を、回避要因○にしていくオセロ思考)

# 安全なワーク: グループの中で考え合う ( 分)



あなたは？ わたしは？



- ・あなたはあなた  
わたしはわたし
- ・ちがうことがいい
- ・おなじこともいい
- ・発見をたのしむ
- ・アドバイスしない

# 施設と利用者の人権リスクアセスメント 1～4

項目	A	B	C	D	E
施設① 1 開放性／閉鎖性	ボランティアや様々な人が出入りしている	他機関の支援者が出入りしている	どちらともいえない	職員と利用者以外の出入りは少ない	職員と利用者以外の出入りはない
施設② 2 利用者の尊重保障／孤立	施設外部から利用者の側に立つ人がいる	利用者の側に立つ人が多い、利用者へ敬意がある	どちらともいえない	利用者の側に立つ人が少ない、孤立している	利用者の立場を守る人がいない、下に見られる
職員① 3 人員体制の充足／不足	人員が充足し、応援要請にもサポートできている	人員が充足し、支障がない	どちらともいえない (不足をカバーされている)	人員が不足し、支援に支障がある、不満がある	人員不足による、危険な状況が続いている
職員② 4 研修体制の保障／軽視	技術が向上する定期的な研修体制がある	研修の機会は保障され、職員はほぼ研修を受けている	どちらともいえない	研修は個人の努力に任せられ、受けない人がある	研修を受けられない、研修が軽視されている

# 施設と利用者の人権リスクアセスメント 5～8

項目	A	B	C	D	E
<b>社会①</b> 5 外部(第三者)評価の有／無	第三者評価があり、改善に繋がっている	第三者評価は受けている	どちらともいえない	非公式な助言のみ	外部の評価・助言を受けることはない
<b>社会②</b> 6 地域交流の有／無	積極的に行い、施設外での社会参加がある	交流があり、家族以外で話せるつながりがある	どちらともいえない	交流はあまりなく、家族や他機関支援者のみ	交流はなく、施設職員以外につながりがない
<b>利用者①</b> 7 対等な対話の有／無	利用者の声は聴かれ、第三者の代弁もある	利用者の声(意思表示)を確認する場を設けている	どちらともいえない	利用者の声(意思表示)はあまり聴かれていない	利用者の声(意思表示)は聴かれず、軽視されている
<b>利用者②</b> 8 困り事(障害)の当事者研究・事例研究の有／無	有識者を含む研究会により、構造を分析している	困り事を組織として共有し、組織的に着手している	どちらともいえない	困り事を現場職員のみ任せられている	職員個人に放任され、話し合えない

## 個人ワーク:

### 施設と利用者の人権リスクアセスメント 1～4 評価票

項目	A	B	C	D	E
施設① 1 開放性／閉鎖性	評価: A・B・C・D・E コメント:				
施設② 2 利用者の立場 保障／孤立	評価: A・B・C・D・E コメント:				
職員① 3 人員体制の 充足／不足	評価: A・B・C・D・E コメント:				
職員② 4 研修体制の 保障／軽視	評価: A・B・C・D・E コメント:				

## 個人ワーク:

### 施設と利用者の人権リスクアセスメント 5～8 評価票

項目	A	B	C	D	E
社会① 5 外部(第三者) 評価の有/無	評価: A・B・C・D・E コメント:				
社会② 6 地域交流の 有/無	評価: A・B・C・D・E コメント:				
利用者① 7 対等な対話の 有/無	評価: A・B・C・D・E コメント:				
利用者② 8 困り事(障害)の 当事者研究・事例 研究の有/無	評価: A・B・C・D・E コメント:				

## 個人ワーク

あなたは、施設の立て直しのために、アドバイザーとしてやってきました。

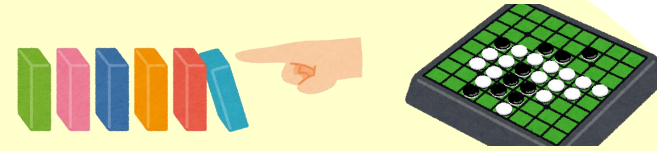
アセスメントを終えて、1～8のどの項目から優先的に着手しますか？何から着手しますか？

優先順位	着手すること
1位	
2位	
3位	

# 安全なワーク: グループの中で考え合う ( 分)



あなたは？ わたしは？



- ・あなたはあなた  
わたしはわたし
- ・ちがうことがいい
- ・おなじこともいい
- ・発見をたのしむ
- ・アドバイスしない