

講義・演習

施設・事業所における 虐待防止委員会を通した取り組み ～障がいのある人の権利擁護のために



生活支援センターにりん草
管理者・相談支援専門員

櫻井 基樹

虐待の現状

虐待の要因

なぜ起こるのか？

障害者虐待防止法

- 「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」
- 発見者に通報義務
- この法律に規定する「障害者虐待」を行うものは、
養護者、障害者福祉施設従事者等及び使用者
- 相談窓口として、障害者虐待防止センターを設置
- 虐待を定義
- 罰を与えるためのものではない

障害者福祉施設等における 障害者虐待の防止と対応の手引き

平成28年4月

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部
障害福祉課 地域生活支援推進室

職場内虐待防止研修用冊子

障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における 障害者虐待防止法の理解と対応



職場内研修用冊子
平成26年10月

この冊子は、障害者虐待防止法を理解し、虐待防止に取り組むために、施設・事業所の中で、すべての職員（支援員、事務員、調理員、運転手等の職種や、正規職員、非常勤職員等、雇用条件に関わらず）が共通に読み合わせをするための冊子です。

20分程度で終わりますので、職員の共通認識をもつためにも、読み合わせをしながら学びましょう。

虐待防止法マニュアル

検 索



で検索すると一番上に

「通知・関連資料等 | 厚生労働省」これをクリックし、画面の下の方に**「その他」**の項目に

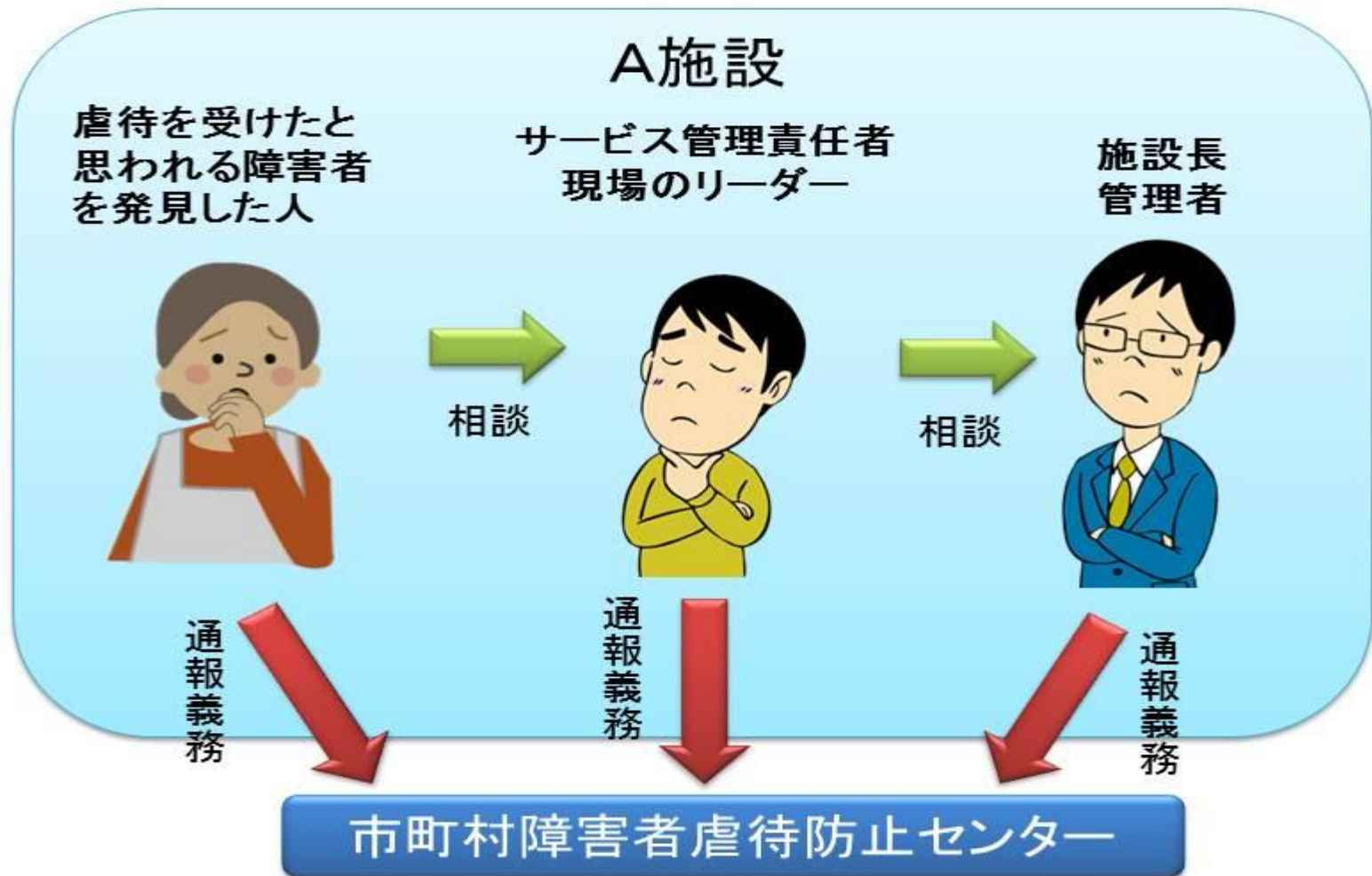
「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き（施設・事業所従事者向けマニュアル）（平成28年4月）」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000->

[Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121001.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121001.pdf)

(2016年11月23日時点)

施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



虐待かどうかを判断するのはあなたではない

障害者虐待の定義①

- 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。
(身体的虐待：殺人罪、傷害罪、暴行罪、逮捕監禁罪)
- 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。
(性的虐待：強制わいせつ罪、強姦罪、準強制わいせつ、準強姦罪)
- 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動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。
(心理的虐待：脅迫罪、強要罪、名誉棄損罪、侮辱罪)

障害者虐待の定義②

- 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、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する他の障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける他の障害者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

(ネグレクト【放棄・放置】：保護責任者遺棄罪)

- 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること

(経済的虐待：窃盗罪、詐欺罪、恐喝罪、横領罪)

知的障害者施設で暴行 元職員を逮捕

警察は、障害者施設に通っていた知的障害者に「殺す」「バカ」などの暴言を浴びせながら、胸ぐらをつかんで頭部を平手打ちにするなどの暴行をした疑いで懲戒解雇された元施設職員を逮捕した。

「作業をしようとしなかったのでやった」と容疑を認めている。

市は、匿名で通報を受けて施設に立ち入り調査したが、虐待の事実を確認できなかった。その後、テレビで虐待の映像が放映されたため再度立ち入り調査を実施、「もう少し踏み込んだ対応をしていればよかった」と話をした。

同施設は、虐待に加わった他の職員を停職、施設長を降格処分とした。

「平成26年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）」および
「平成26年度 使用者による障害者虐待の状況等」 から

	養護者 による虐待	福祉施設従事者 等による虐待	使用者による 虐待(発見等含む)	合計
相談・通報件数 平成25年度	4, 6 3 5 件	1, 8 6 0 件	7 7 5 件	7, 2 7 0 件
平成26年度	4, 4 5 8 件 3. 8 %減	1, 7 4 6 件 6. 5 %減	9 8 5 件 2 1. 3 %増	7, 1 8 9 件 1. 1 %減
虐待認定件数 平成25年度	1, 7 6 4 件	2 6 3 件	2 5 3 件	2, 2 8 0 件
平成26年度	1, 6 6 6 件 5. 5 %減	3 1 1 件 1 5. 4 %増	2 9 9 件 1 5. 4 %増	2, 2 7 6 件 0. 2 %減
被虐待者数 平成25年度	1, 8 1 1 人	4 5 5 人	3 9 3 人	2, 6 5 9 人
平成26年度	1, 6 9 5 人 6. 8 %減	5 2 5 人 1 3. 3 %増	4 8 3 人 1 8. 6 %増	2, 7 0 3 人 1. 6 %増

※ 小数第 2 位を四捨五入。以下同じ。

「平成26年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）」および
「平成26年度 使用者による障害者虐待の状況等」 から

○ 虐待行為の累計（複数回答）

	被虐待者 (被害者)	身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	ネグレクト (放棄・放置)	経済的虐待
養護者	1,695 人	64.9 %	4.9 %	33.0 %	16.4 %	22.5 %
福祉施設 従事者等	525 人	57.9 %	13.5 %	42.4 %	2.6 %	8.4 %
使用者	483 人	4.6 %	1.6 %	7.8 %	2.4 %	83.6 %

※ 性的虐待は顕在化しづらい。性暴力に遭い被害を届ける女性は**13.3%**というデータ（法務総合研究所「第3回犯罪被害実態（暗数）調査」より）から、
性的虐待の被害実数はもっと多い可能性がある。

平成26年度

都内における障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況

相談・通報件数	平成24年度	1 0 7 件	—
	平成25年度	1 6 9 件	3 6 . 6 % 増
	平成26年度	1 9 7 件	1 4 . 2 % 増
虐待認定件数	平成24年度	7 件	—
	平成25年度	1 7 件	5 8 . 8 % 増
	平成26年度	2 6 件	3 4 . 6 % 増

○ 虐待行為の累計（複数回答）

	身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	ネグレクト (放棄・放置)	経済的虐待
平成24年度	5 件	1 件	3 件	0 件	0 件
平成25年度	1 0 件	1 件	6 件	1 件	2 件
平成26年度	2 1 件	2 件	1 8 件	4 件	2 件

「平成26年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）」および
「平成26年度 使用者による障害者虐待の状況等」 から

○ 被虐待者（被害者）の状況 ※重複障がいあり

	被虐待者 (被害者)	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	その他
養護者	1,695 人	23.8 %	51.2 %	36.4 %	1.3 %	2.2 %
福祉施設 従事者等	525 人	21.9 %	75.6 %	13.5 %	2.3 %	0.0 %
使用者	483 人	13.6 %	73.6 %	10.6 %	2.2 %	0.0 %

「平成26年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）」 から

○ 被虐待者（被害者）の状況

	養護者による虐待 (被虐待者 1,695人)	福祉施設従事者等による虐待 (被虐待者 525人)
性別：男性	34.1%	61.3%
性別：女性	65.9%	38.7%
年齢	40代：22.2% 20代：20.4% 50代：19.1%	20代：22.1% 40代：20.0% 30代：19.4%
障害支援 区分の有無	51.6%	67.4%
行動障害 の有無	31.1%	25.7%
養護者による虐待補足	① 虐待者と同居：82.0% ② 世帯構成：両親と兄弟姉妹 11.4%、両親 10.7%、 配偶者 10.5%、配偶者と子 9.7%、単身 9.5%	

「平成26年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）」 から

○ 虐待者の状況

	養護者による虐待 (虐待者 1,856人)	福祉施設従事者等による虐待 (虐待者 358人)
性別：男性	63.9%	76.3%
性別：女性	35.9%	23.7%
年齢	60歳以上：35.6% 50代：23.0% 40代：20.5%	40代：19.8% 50代：18.2% 60歳以上：18.2%
関係	続柄： 父 21.3% 母 20.2% 兄弟姉妹 18.6%	職種：生活支援員 45.8% その他従事者 12.8% 管理者 10.1% サービス管理責任者 7.5%

平成26年度

都内における障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況

- 虐待があった障害者福祉施設等の種別

暮らし＝ 障害者支援施設：6件、共同生活援助：6件、
重度訪問介護：1件

日 中＝就労継続支援A型：2件、就労継続支援B型：3件、
生活介護：4件、放課後等デイサービス：1件

その他＝短期入所：3件

- 虐待者の職種（平成26年度）

管理者：5件、サービス管理責任者：2件、生活支援員13件、
世話人：1件、職業指導員：3件、その他：2件

各調査結果から読み取れること

- 虐待件数は増えている。
⇒ 法律により通報が増え、発見されやすくなった。
- 知的障がい者、重度の障がい者が被害に遭いやすい。
- 身体的虐待（暴力・拘束等）、精神的虐待（暴言）が多い。
- 性的虐待は発見しづらい。（発覚件数の7.5倍が実際の件数ではないかと言われている。）
- 会社では経済的虐待が多い。
- 暮らしの場、日中活動の場と場面は関係ない。
- 虐待をするのは男性が多く、若手・ベテラン関係ない。
- 責任ある立場の人の虐待も目立つ。

なぜ虐待が起こるのか？

- 最初から障がい者に暴行を加えたい、搾取して騙したいと思ってこの仕事に就いたのだろうか？
- 人の役に立ちたい、障がい者の生活をサポートしたい、何か自分に出来ることはないか…といった理由で職業として選んだのではないか？
- 被虐待者の救済はもちろんだが、加害者もSOSのサインを出しているのではないか？

あなたは
(あなたの施設では)、

- これまで虐待をしたことはない
(起こっていない)
- これから先、虐待はしない
(起こることではない)
- 虐待を起こす人間は信じられない
(ありえない)

あなたは
(あなたの施設では)、

- これまで不適切な支援をしたことはない
(不適切な支援をしていない)
- これから先、不適切な支援はしない
(不適切な支援をすることはない)
- 不適切な支援を起こす人間は信じられない
(不適切な支援が起こるなんてありえない)

モラル ワークシート①を使用

○虐待気付きアンケート

3分間で回答をお願いします。

申し訳ありません。

ご質問にはお答えいたしません。

虐待のとらえ方

- 虐待は密室の環境下で行われる
- 職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい
- 障害者（児）の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートしていく
- 障害者（児）虐待に共通の構図が存在

「平成17年厚生労働省社会援護局障害保健福祉部長通知」

虐待発生要因

- 支援の未熟さ、障害理解の欠如
 - ⇒利用者の他傷行為や暴力、破壊行為への対応が困難
(強度行動障害・障害の重い方に対する虐待が多い現状)
課題分析や対応への検討がされていない
- 回復しない疲労（知的労働・肉体労働・感情労働）
- チームワークの欠如：支援方針・方法の不統一
- モチベーションの低下：達成感の少なさ
- 解決しないストレスの蓄積：働く環境の未整備
- 小さな不適切行為の積み重ね：先輩もやってるし・・・
- 「その支援おかしい」と言えない環境：見て見ぬふり
- 親の施設依存の強さ：胡坐を書いていませんか？



最初は些細なことでも徐々にエスカレートし重大な事故へ

センシティブワーク ワークシート①を使用

- どんな支援が「不適切な支援」（グレーゾーン）と呼ばれるものでしょうか？
- 虐待として振り分けてみましょう。

虐待は、福祉職の職業倫理が問われる深刻な問題

- 「不適切な支援」と「虐待」とのボーダーラインはどこなのか？
- 極端な質問であり、誰もが明確には線を引けない。もしくは、線を引けても根拠を持って断言できないかもしれない。
- 支援者の気づいていない差別感（上から目線）かも。
- 支援者に傷つけているという自覚が持てなく、悪意がなくても虐待はおこる。
- 現場の支援では判断に悩む場面も多く、しばし、「グレーゾーン」という表現をすることもある。
※ グレーかどうかは職員の都合。利用者からしたら**ブラック**
- 虐待かどうかの判断は、利用者自身が決めることになる。

虐待は、福祉職の職業倫理が問われる深刻な問題

- 利用者・保護者は言えない、言わずらい施設との関係性がある。利用者が何も言わない限りは、続いても仕方のない事なのか？
- 職場が「不適切な支援（いいよね・まあいいか）」を許している限り、それはどんどん大きくなりエスカレートしていく。
- 環境は与えられるものではなく、職員一人ひとりが与えている。環境は職員一人ひとりが作っている。
- 飲酒運転で取り返しのつかない大事故を起こす人は、日頃から小さい「これくらいいいよね」「まあいいかな」を繰り返している。
- 「いいよね」は日常・誰にでも起こりうること。
- 不適切な支援の連続は、虐待の可能性をもっている。
- **虐待は「起るもの」としての準備が必要。**

倫理観と支援観

(おかしいことは、
おかしいといえる職場)

人間は弱く、

誰にでも起こりうる

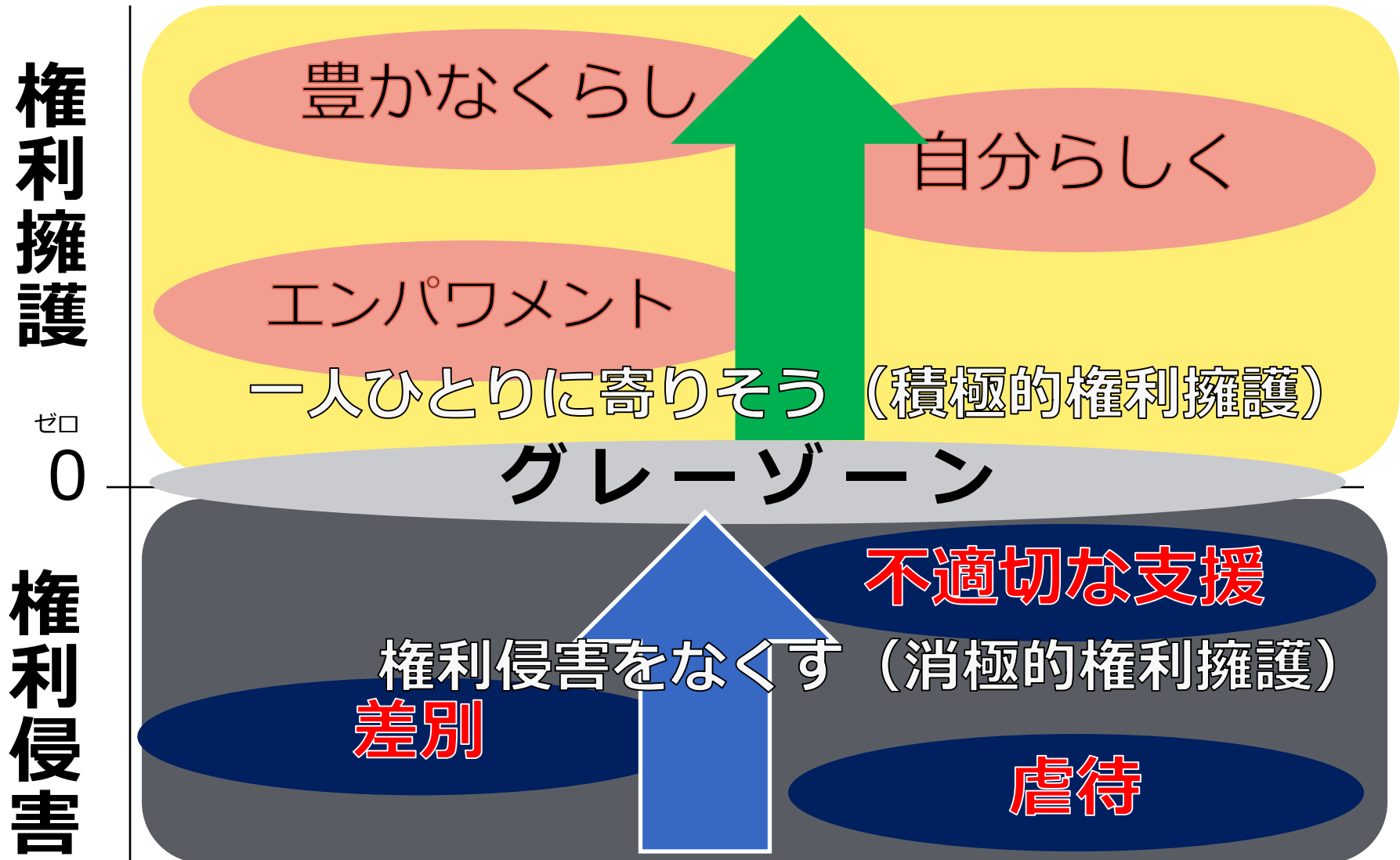
(性善説ではなく性悪説で)

私たちは何をしたらいいか？

(振り返り含む)

支援者が行うべきこと

(東洋大学 高山直樹教授の考えを図式化)



現在の行動・思考・志向は過去の経験から 潜在意識に刷り込まれたもの

- 脳は日々のプラスの経験・感情もマイナスの経験・感情も平等に潜在意識に溜め込んでいく。
- 日々の行動決定で、顕在意識の活用は5～10%、潜在意識の活動は90～95% ※ 思考は顕在意識と潜在意識をひっくるめたもの
- 日々の意思決定は過去の膨大な経験から決めているが、多くの“直感”は潜在意識が作用している。

脳が感じる印象はどちらがいいか？

- ① 虐待防止 = 虐待をしない⇒「○○しない・やらない」(禁止)
 - ② 支援向上・権利擁護 = いい支援をしよう・権利を守り豊かな暮らしを実現しよう⇒「○○しよう」(勧誘・推奨)
- どちらの言葉にやる気が出てくるか？

わくわくワーク ワークシート②を使用

- 虐待防止委員会に変わるネーミングを考えてみましょう。
- また、既に別の名前でしたら、職員が興味を持って参加できる名前を考えましょう。
- 「○○委員会」とかつけなきゃいけないわけじゃありません。自由な発想で 10個は 考えてみましょう。

よく使うから怖い言葉

- 「まあいいか」：小さなことがエスカレートしていく。モラルの欠如の第一歩。やがて大きな虐待、権利侵害へ
- 「仕方がない」：問題解決を放棄する言葉。その問題は解決されないまま放置され、不適切な支援が続くか、重大事故へ
- 「どうせ無理」：人のやる気を萎えさせる。組織の足を引っ張る。
- いずれの言葉にも集団の中での「斉一性（せいいつせい）の圧力」あるいは「同調圧力」から、わかっているにもかかわらず改善の勇気がもてない。

体制の整備

- ・ 委員会の立上げ
- ・ リスクマネジメント（ヒヤリハット）
- ・ チェックリストの活用

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

「障害者虐待防止の手引き(チェックリスト)Ver.3」

- ・ 苦情解決制度、第三者委員(オブズマン)等
外部の目の活用

振り返ってみよう

「虐待防止法」施行以来どんな実践を重ねてきましたか？

虐待防止委員会は作ってみたものの・・・

虐待防止委員会の役割

1、虐待防止のための体制づくり

虐待防止マニュアル・チェックリスト・掲示物
外部者の声を聴く体制等

2、虐待防止のチェックとモニタリング

チェックリストの結果、
個々の課題等を虐待防止マネージャーが委員会に報告

3、虐待発生後の対応

委員会の開催・改善計画・研修計画・虐待者の規程に
添った処分

意識していますか？ 機能していますか？

振り返ってみよう

「虐待防止法」施行以来どんな実践を重ねてきましたか？

虐待防止マネージャーの役割

1. 虐待防止委員会と各部署のパイプ役
2. チェックリストの集計
3. 行動計画の実施
4. モニタリング
5. 虐待防止委員会へ報告（PDCAサイクル）
6. 権利擁護研修の開催

システムで解決できることは、

組織の力やチームワークで出来る！

虐待が起こる前に、出来ることがある。

どんな配慮があれば安心しその人らしい暮らしができるか。

組織としての取り組み

- ・ 法人（事業所）の理念の共有と周知
 - ⇒ 権利擁護や虐待防止を理念の中に謳う
- ・ 倫理綱領や行動規範の策定や見直し
 - ⇒ 虐待防止チェックリストの作成やマニュアルの活用
- ・ 運営規程に虐待防止委員会の設置を盛り込む
 - 就業規則への虐待禁止の記載等
- ・ 職員に対する虐待の防止を啓発、普及するための研修や事例検討会の実施
- ・ 成年後見制度の利用支援
- ・ 強度行動障害がある利用者の支援の向上
- ・ 第三者評価、リスクマネジメント（ヒヤリハット）、苦情解決制度の整備

虐待を想定した事前の準備 最優先：被虐待者への対応

- 生命と身体 of 安全確保
虐待状況の確認、当事者の安全確保（緊急避難、安全・安心な場の確保）
- 心理面での支援：虐待を受けた事による心のケア
虐待を訴える力が弱い、虐待を認識できない等から虐待が繰り返される。
日常生活への不安感、繰り返される虐待から、あきらめと無力感を持つ。
- 虐待対応個別支援計画の策定
アセスメントの再確認、安心して暮らす為の計画作成
- 家族への連絡、通報
速やかで丁寧な報告。隠ぺいやごまかしをしない。
信頼関係の構築

虐待を想定した事前の準備 虐待者への対応

①事実認定・自己覚知→②虐待者の処分→③スーパーバイズ

①虐待に至る背景の把握：虐待の解明

誰が、いつ、何処で、どんな方法で調査し事実認定するか

虐待者への処遇：自宅待機、職務の制限など

事実判明後、人事管理としての対応、職場環境のチェック

②就業規則に沿った懲罰の実施

③救える人を救う、立ち直りの機会の付与

本人の身体・精神状況の把握

仕事への適性をみる→不適正の場合、決断材料の収集

問題終息：全体への告知、職員研修の実施、虐待者への教育等

アクションプランの作成ワーク①

ワークシート②を使用

- 会の名前は先ほど決めたものを記入してください。
- 年間のメインテーマ、サブテーマ、キャッチコピーを考えてください。
- 会の名前の変更もOKです。

福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「不適切な支援はなかった」と**虚偽の報告**をしていたことがわかった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、**施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討**などを求める改善勧告を出した。

同園では、10年間で**15人の職員**が死亡した少年を含む**入所者23人に虐待**していたことが判明した。

○ 佐藤 彰一 氏（國學院大學教授、弁護士） ブログ 「障害者虐待防止法の改正を考える 1」

2016年4月4日配信

<http://bylines.news.yahoo.co.jp/satoshoichi/20160404-00056195/>

施設では既存の法的スキーム (虐待防止目的の枠組み) は 機能しにくい

「(虐待があった) 施設は県立施設であり、施設内に虐待防止委員会や第三者苦情委員会が設置され、ヒヤリハット検討会まで開催されていたが、そうした組織内チェック機構に問題が提起されることもなかった。また、外部の第三者評価や監査によって虐待の疑いを持たれることもなかった。つまり、外観上は、この施設においては、虐待防止法の対応スキームはほぼ完璧なまでに揃っていて、その意味では虐待防止法は順守させていたのであるが、その中で継続的なしかも後述するような深刻な虐待行為が続いていたのである。」（2016年11月23日時点）

※アンダーライン、赤字は櫻井が編集

人財の確保・育成

組織の成長

経営者・管理者がすること

- 管理者が現場を把握。
- 風通しの良い職場づくり。

上司に相談しにくい雰囲気、相談しても無駄(諦め)

⇒コミュニケーションの問題

- 職員のストレス把握

厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票」

厚生労働省 ストレスチェック

検 索



で検索すると、広告の次、一番上に

**「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス
対策・過重労働対策等」**

これをクリック。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

- ・ **実施プログラムのダウンロード**
- ・ **「こころの耳」** <https://kokoro.mhlw.go.jp/check/>
（簡易テスト）の紹介等紹介している。

(2016年11月23日時点)

職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。

5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場の ストレスチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

男性

女性



このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票フィードバックプログラム」に基づいて、制作致しました。

こころの耳



<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

どのような組織を創っていったら
利用者にも職員にも喜ばれるか

- 理念・根拠を明確に
(現場スタッフの指針となるように)
- 適切かつ強力なリーダーシップ
- 現場スタッフに対するフォロー
(助言・見守り・動きやすいように・
OJT)

あなたの施設は組織として機能していますか？

「本来、組織とは人を育て、一人では成し得ない大きな目標をみんなの力で達成する可能性を持った集合体です。

しかし、昨今の多くの組織はその可能性を持ち合わせていません。」

（斉藤秀樹「最強組織を創るチームビルディング術」）

閉塞的、閉鎖的な職場環境から 風通しの良い職場環境へ

管理職・リーダーの悩み

- 職員、メンバーに意図が伝わらない
- 言うことを聞かない
- 常識が通用しない
- やる気が感じられない
- まとまりがない

等々



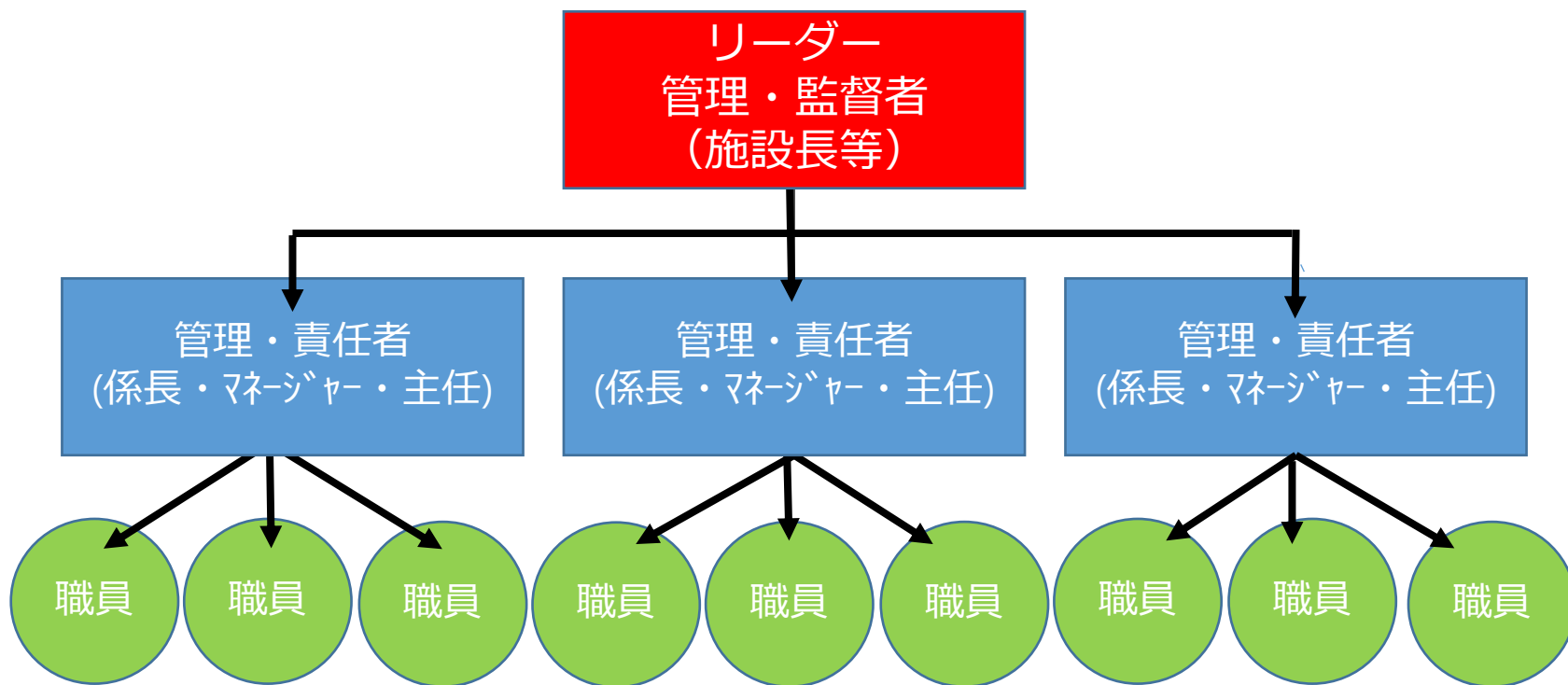
職員・メンバーの悩み

- 上司が話を聞いてくれない
- 話しにくい雰囲気がある
- 考えを押し付けられる
- 大事にされている気がしない
- 歯車（兵隊、使い捨て…）だから

等々

「成長不全」の組織 (一般社団法人 日本チームビルディング協会 HP より)

1. 個人主義が強く横の連携がない
2. 上司や影響力を持つものの顔色を伺う
3. 自己防衛的／排他的な発言や行動が多い
4. 設定された目標を高いと感じ、諦めややらされ感が強い
5. 改善提案やアイデアなどはほとんど出ない
6. 全てにおいて誰かが何とかするだろうという傾向が強い
7. リーダーシップはリーダーが独占しているチームの意思決定が全てリーダーに依存している
8. ミッションやビジョンは形だけで、何の効力も持っていない

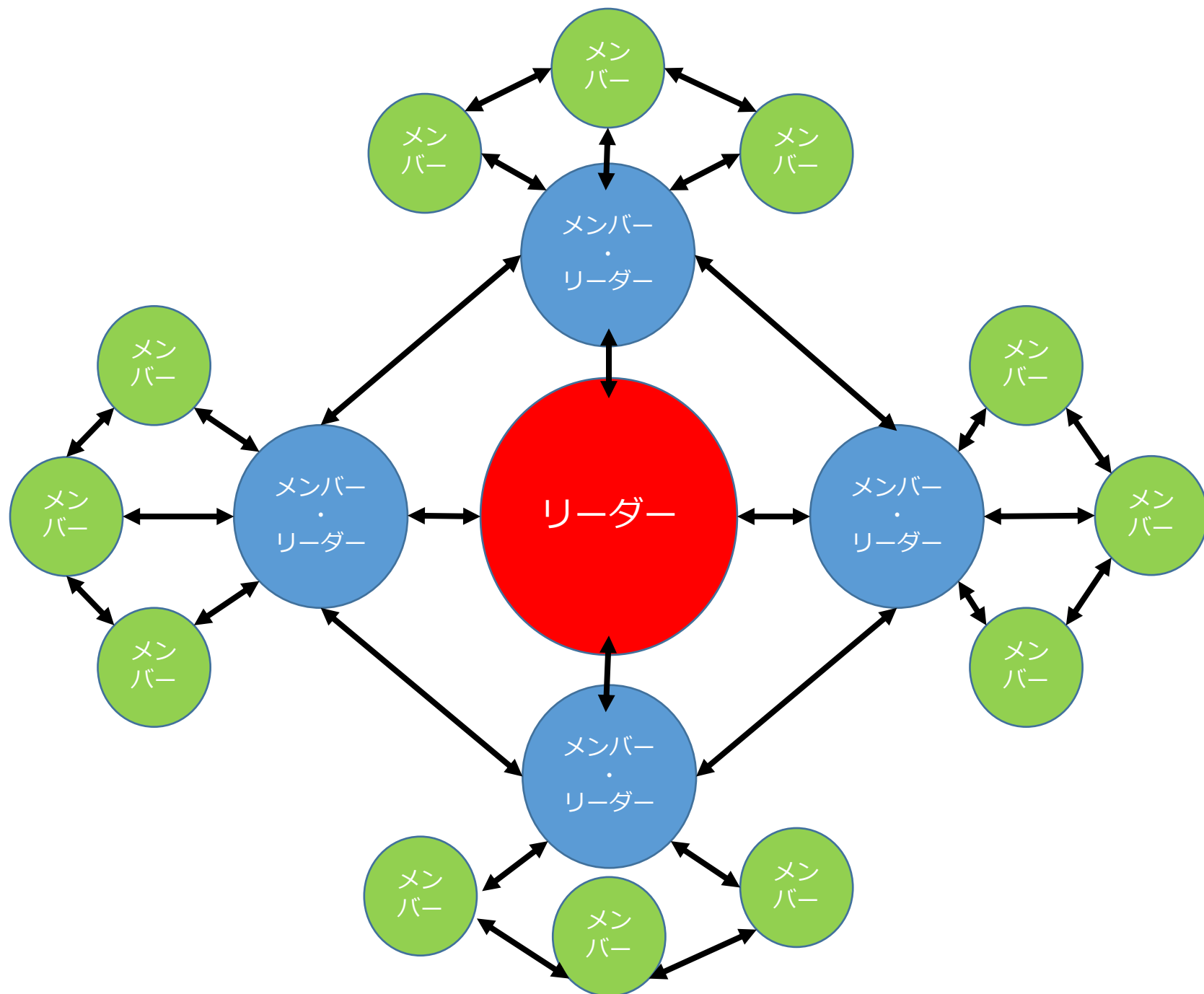


健全な組織（チーム） （一般社団法人 日本チームビルディング協会 HP より）

1. チーム意識が強く、全員が協力して業務が行われている
2. 職位、経験に関係なく、本音と言える
3. 良い事も悪いことも開示され、どんなことでも受入れる関係性がある
4. 設定された目標を妥当と感じ、達成意欲は極めて高い
5. メンバー全員から様々な改善提案やアイデアが出される
6. まずは自分自身で出来ることを探し、当事者意識をもって進める
7. リーダーシップはチーム全員が共有している自律的且つ協力して目標が達成されている
8. チーム全員がミッションやビジョンにコミットし仕事として体現している

組織創りのポイント (チームビルディング)

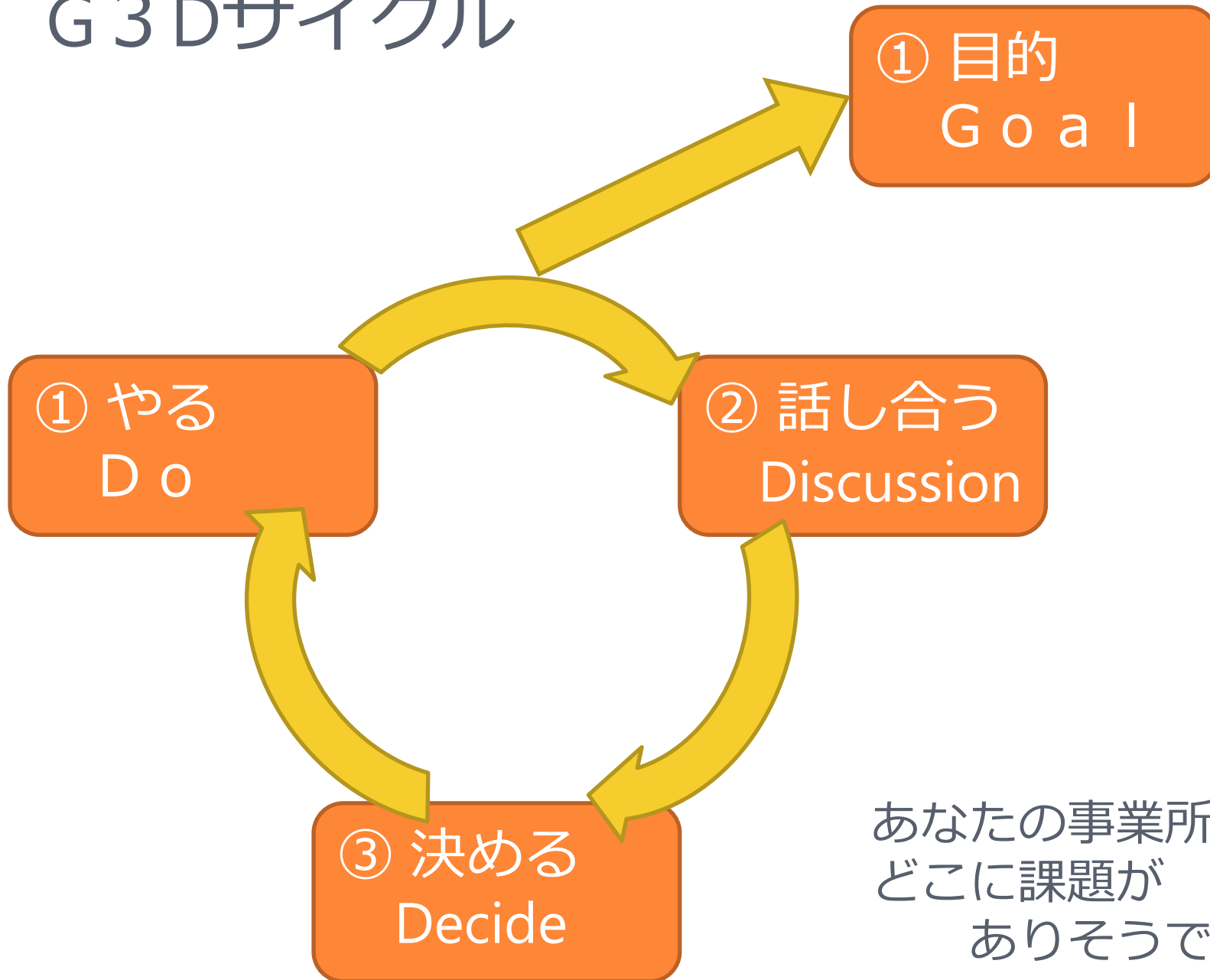
- やり方 (Do) 中心のノウハウだけでは解決できなくなっている
- リーダーのあり方 (Be) と人間力によって結果が異なる
- 組織は個の集合体であり、個の存在なくして組織は成り立たない
- マネジメントからファシリテートへ
- 受容は最初の一步であり、開示の鍵



組織を創っていく中で

- 法人理念の共有と周知
- 倫理綱領や行動規範の策定や見直し
- 事業所内の現状とあっているか検証
- 研修：スキルアップ
- 事例検討：支援の振返り、情報共有、統一した支援、スーパーバイズ

G3Dサイクル



あなたの事業所は
どこに課題が
ありそうですか？

メンタリングマネジメント

自立型人財の育成

依存型人材

ピンチ

他者責任

他者依存

面倒

問題

原因

対象

行動

自立型人財

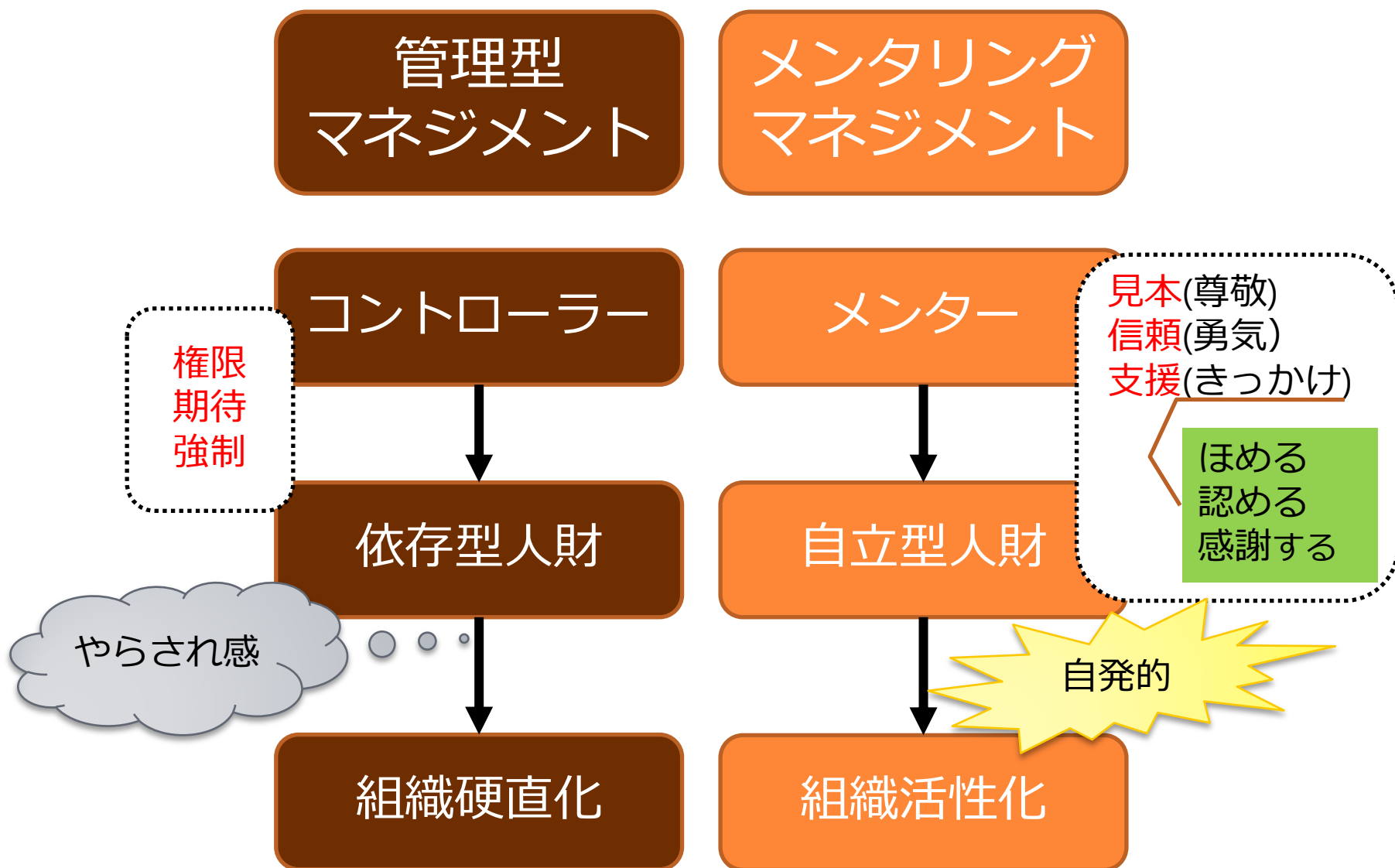
チャンス

自己責任

自己依存

やる気

自立型人財の育成



メンタリングマネジメント

- 理想の職場をつくるための「あり方」
- メンターとなることにより相手の成長を促す
- メンターであろうとすることにより自分が成長する
- 自立型姿勢
いかなる環境・条件の中においても、
自らの能力と可能性を最大限に発揮して
道を切り拓いていこうとする姿勢

やってみせ

言って聞かせて

ほめてやらねば
みせ

人は動かじ

話し合い

耳を傾け

承認し

任せてやらねば

人は育たず

やっている

姿を感謝で見守って

信頼せねば

人は実らず

養護者に対する支援

使用者とのかかわり

私たちの役割

～暴力・虐待を地域で未然に防ぐ

- 知的発達障害児者への暴力・虐待を地域で未然に防ぐための調査報告書【速報版】

<http://www.tcs.w.tvac.or.jp/chosa/documents/201605-chousa-shougaisha.pdf>

家族等からの暴力・虐待や不適切なかかわりを受けた知的障害児者の実態を明らかにし、地域で行える関わりについて検討。

ポイント

① 発見と顕在化は関係者の気づき

本人に暴力・虐待、不適切なかかわりを受けている認識が少なく、関係者の気づきで顕在化している。

私たちの役割

～暴力・虐待を地域で未然に防ぐ

- ② 介入が必要なケース以外に地域で家族を支える必要性も**
大きく分けると、2つのケースに分けられる。

専門機関の介入が必要なケース

- ・ 介入が必要なケースを早期に発見できることが必要。
- ・ 複数の課題を抱えていたり、世帯全体に課題が見られることから、家族全体をトータルにみた相談支援の強化、関係機関の強化、関係機関の連携が必要。
- ・ 訴えが難しい本人の様子から言葉からだけでなく被害に気づき、それを代弁して課題を共有する専門性が必要。

家族への支援が必要なケース

- ・ 地域住民に迷惑をかけないように行動を厳しく抑止しようとしてしまうので、地域住民の理解を広げることが必要。
- ・ 障害のある子への正しいかかわり方の理解を広めるとともに、障害のある子の子育てを孤立化させないことが必要。

私たちの役割

～暴力・虐待を地域で未然に防ぐ

③ 半数の世帯が地域で孤立

発生の要因は、専門的にしかアプローチできない要因に限らない。半数の世帯は地域から孤立していた。

④ 地域住民の理解が必要

7割近くの施設・事業所が「（被害を防ぐためには）地域住民の障害理解が必要」と答えている。

福祉施設・事業所と地域でできること

- ①安心・安全な環境の提供と暴力・虐待が起きないように見守り
- ②施設の専門性を活かした相談やアドバイス
- ③かかわり方を住民に見せる
- ④暴力・虐待が誤っていることであると啓発（地域社会との橋渡し）
- ⑤地域住民に障害児者を知ってもらうことで「障害理解」を深める

「平成26年度 利用者による障害者虐待の状況等」および
「平成27年度 利用者による障害者虐待の状況等」から傾向を探る

相談・通報件数 (都道府県から報告、 労働局の発見含む)	平成25年度	7 7 5 事業所	—
	平成26年度	9 8 5 事業所	2 1. 3 % 増
	平成27年度	1 , 3 2 5 事業所	2 5. 7 % 増
虐待認定件数	平成25年度	2 5 3 事業所	—
	平成26年度	2 9 9 事業所	1 5. 4 % 増
	平成27年度	5 0 7 事業所	4 1. 0 % 増
被虐待者数	平成25年度	3 9 3 人	—
	平成26年度	4 8 3 人	1 8. 6 % 増
	平成27年度	9 7 0 人	5 0. 2 % 増

本人：障がいのある当事者の
力をつける

エンパワメント
セルフアドボカシー

虐待防止には、本人の力をつける

- 情報を知る権利、アクセスする権利がある
- 障がい配慮した本人にわかりやすい説明、文章、絵カード・写真など支援（合理的配慮）
- 被害を訴えられない人が多いから虐待が起こる（八つ当たり・弱いものいじめ）



- 本人への虐待についての知識や理解の促進
- 虐待に対して「声を上げる」ことを支援する



- リーフレット「わかりやすい」版等の活用
- ロールプレイなど行うワークショップの開催
- 本人活動の支援
- 支援者の価値観を押し付けない意思決定支援

障害者虐待防止法 パンフレット p1より

わかりやすい^{ばん}版

^{ぎゃく} ^{たい}
虐待されたら
“やめて”^いと言おう

^{しょう} ^{がい} ^{しゃ} ^{ぎゃく} ^{たい} ^{ぼう} ^し ^{ほう} ^{まも}
障害者虐待防止法は あなたを守ります

^{ほうりつ} ^{せいしき} ^な ^{まえ} ^{しょうがいしゃぎゃくたい} ^{ぼう} ^し ^{しょうがいしゃ} ^{ようご} ^{しゃ} ^{たい} ^し ^{えんとう} ^{かん} ^{ほうりつ}
(法律の正式な名前は「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」といいます)

かぞく しせつ しょくいん
家族や施設の職員、

かいしゃ ひと
会社の人など、

あなたのことを

まも 守ってくれるはずの人が、

ひどいことをしてきたら、

それは^{ぎゃくたい}虐待かも しれません。

「いやだな」「やめてほしいな」と

おも 思うことを されたら

「やめて」と言^いっていいのです。

しょうがい ひと
障害のある人を

ぎゃくたい
虐待から守るための

き ほうりつ
決まり（法律）が あります。

ほうりつ
その法律を、

しょうがいしやぎゃくたいぼうしほう
障害者虐待防止法と いいます。

本ファイルに含まれるイラストを無断で複製・流用することは
著作権の侵害にあたります。

ぎゃくたい
虐待されたら
^い
“やめて”と言おう

しょうがいしや ぎゃくたい ぼうしほう
障害者虐待防止法は ^{まも}あなたを 守ります



障害者虐待防止法 ワークショップの例

1. 趣旨説明
2. アイスブレイク～導入
3. ロールプレイ
4. グループワーク
5. パンフレットの内容の確認(まとめ)

参考:『Taking Charge!』PandA JAPAN

障害者虐待防止法 ワークショップの例

準備物：

- ・パンフレット(わかりやすい版)
- ・ワークシート等の配布資料
- ・司会用のパワーポイント・進行資料
- ・ロールプレイ用のネームカード
- ・意思表示カード(「○」「×」「？」など)

意思表示カードの例

もうすこし ゆっくり
わかりやすく



アクションプランの作成ワーク②

ワークシート②を使用

- 定例ミーティングの開催頻度等考えてください。
- 実施事項（いつ、だれが、何を、どのように、いつまでに）実施するのかを記入してください。
- 会の名前の変更、テーマやキャッチの変更もOKです。

障がいのある方が
ありのまま自分らしく暮らすには、
自発的な自立型人財を育て、
一人では成し得ない大きな目標を
みんなの力で達成する組織を創り、
障がいのある方に対していい仕事をしていれば
自ずといい事業所、いい地域になり、
虐待など起こる余地はない