

令和3年度

大和郡山市障害者虐待防止センター主催 オンライン研修

障害者虐待について考える

特定非営利活動法人 虹の家
吉村 文男

本研修資料は、平成30年度厚生労働省障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修資料及び令和2年度奈良県障害者虐待防止・権利擁護研修資料を引用しています。

☆この研修で伝えたいこと☆

虐待をなくす⇒障害特性や利用者自身に興味を持ち、良い支援を実現する⇒支援者がやりがいを感じる⇒利用者の幸せにつながる

- 支援のミスや権利侵害の芽を恐れない→隠さない
- 他人事ではなく自分ごとになる
- どこでも虐待の芽は生まれる
- 見て見ぬふりが虐待を招く
- 「なぜ」を考え、支援の方向性をより良くする
- 利用者は言わない、言えない／障害特性へのすり替え
- 利用者の行為や言葉に興味を持つ
- 必要のない身体拘束は虐待である
- 支援者の心のコンディションを良くする（生活の楽しみが大事！ アイデンティティを変える）

「障害者虐待防止法」について

～概略～

・平成24年に施行

ちなみに児童は平成12年、高齢者は平成17年

・「障害のある人の権利、利益を守ることを目的とする…尊厳を意識すること…

・「虐待の防止」「早期発見」「通報の義務」が

福祉施設従事者等からの通報が全体の27%
を占める

私たちにとって必要なこと…通報の義務には戸惑いはないか…

奈良県における過去2年の障害者虐待の通報件数及び認定件数

令和元年度	総数	養護者による虐待	障害者福祉施設従事者等による虐待	使用者による虐待
相談・通報・届出受理件数	91	39	39	13
うち県による受理	20	1	9	10
うち市町村による受理	71	38	30	3
虐待の事実が認められた件数	30	13	10	7

平成30年度	総数	養護者による虐待	障害者福祉施設従事者等による虐待	使用者による虐待
相談・通報・届出受理件数	80	35	34	11
うち県による受理	25	3	11	11
うち市町村による受理	55	32	23	0
虐待の事実が認められた件数	22	10	7	5

「障害者虐待防止法」について

～虐待の定義(3つ) 行為者による分類～

・養護者による虐待…親、兄弟、親族

・障害者福祉施設従事者による虐待

…生活支援員、世話人、サービス管理責任者、相談支援専門員など

・使用者による虐待…雇用関係である場合、その事業主など

虐待事例のうち

身体的虐待、心理的虐待が多い。

～虐待の定義(5つ+1つ) 行為による分類～

・身体的虐待(殴る、蹴る、無理やり食べ物や飲み物を口に入れる、医療的必要性に基づかない投薬で動きを抑制するなど)

・心理的虐待(バカ、あほなど侮辱する言葉を浴びせる、怒鳴る、悪口を言う、わざと無視する、子ども扱いするなど)

・性的虐待(性交、性器への接触、性的行為を強要する、キスする、本人の前でわいせつな言葉を言う・言わせる、など)

・放棄、放置(食事や水を与えない、あまり入浴させない、汚れた服を着させ続ける、排泄の介助をしない、病院を受診させないなど)

・経済的虐待(年金や賃金を渡さない、日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない、本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用するなど)

+

・セルフネグレクト(自己による放任と言われ、閉じこもる、支援を拒否するなどの場合に対し、必要な支援を行わない、見て見ぬふりをするなど)

ついカッとなって手を出したり、怒鳴ってしまったりという家庭や現場の実態がある。障害に対する知識や技術の欠乏の一方、日々介護を続ける家族や職員の心のケアも求められている。

「他人事ではなく、自分事として捉える」

…みんな虐待は駄目だ、あってはならないと思うはず。

今一度「他人ごとではなく、自分ごとになること」を意識してみよう。

なぜ虐待は
なくならないのか？

① 小さな不適切な支援（行為）の積み重ね

「これくらいなら許される」がエスカレート
これくらいなら当たり前のこととして捉えられる

② 支援の知識や技術の不足

障害特性や状態を理解、把握できていない
適切な支援内容を見出せない

③ 関係性の歪み

職員は支援する側、利用者は支援される側
人権意識が低下すれば関係性のバランスは職員側が強くなる

④ ストレス

日々の生活、業務に余裕がない、忙しさがある
ストレスが個人の問題として捉えられている環境

「どこでも虐待の芽は生まれる」

小さな権利侵害が虐待へとつながる

×絶対に虐待はない～絶対にしてはいけない～虐待起きたら大変～起きるはずがない
⇒虐待を否定する心理の形成

○いつ虐待の芽が生まれるかわからない～感性、謙虚さ、
風通しの良い職場
⇒虐待をエスカレートさせない

どんな職員もミスをする
=誰でも失敗する
※ミスを恐れない

ミスをみんなで
しっかりと
共有できるか

いい支援
につなげ
ていく

虐待
防止

「障害者虐待の『なぜ』を考える」

★見て見ぬふりの恐怖

- 「カリタスの家事件」(2005年)
- 暴力、とうがらしを目にすり込む、木酢液を飲ませる、熱湯を口に流し込む

「よい施設だと評判だったが、支援の難しい利用者が次々に入ってきて職員は疲れ切りパニック状態だった。だれかが叩いてしまう。目撃した他の職員は止められない。これではいけないとみんな思っていた」

「障害者虐待の『なぜ』を考える」

【事例】※登場人物、事業所などは架空です。

生活介護事業所にて、活動中にAさん（自閉症、利用し始めて2か月）が突然興奮して走り出し、BさんやCさんなど周りにいる利用者にぶつかりそうな状況になった。当時、主任は外出しており、現場には利用者10名、職員4名で昼食前もあり慌ただしい状況にあった。現場にいた生活支援員はAさんの背後から無理やり服を引っ張り、落ち着かせるために床に力づくで寝かしつけた。その際にAさんは腕に打撲のケガを負った。主任が外出から帰ってきたものの、生活支援員は食事介助や午後からの入浴など他の業務に追われていたため、すぐに報告はせず、家族にも連絡は行わなかった。その後、生活支援員は一日の振り返りで状況を報告し、家族にも連絡して謝罪は行ったが、現場においては仕方ない状況だったからと、今後の具体的な対応は話し合われないまま終わった。

※上記事例において色んな角度から「なぜ」を考えてみましょう。

「障害者虐待の『なぜ』を考える」

【事例】 ※登場人物、事業所などは架空です。

障害者入所施設にて、Aさん（脳性麻痺、電動車いす）は消灯時間を過ぎても落ち着かない様子で部屋の出入りを繰り返していた。フロアの夜勤者である支援員（ベテランと新人）のうち、ベテラン支援員はAさんに対し、「いつまでそんなところでウロウロしてるの!」と大声を出して対応していた。職員フロアに戻った後、ベテラン職員は新人職員に対し、「Aさんにはああやっていつも言わないと言うことを聞かない。さっさと寝てくれたらいいのに。」などとAさんを罵り始めた。新人職員は疑問に思いながらも、その場で言うことはできず、後日先輩職員に出来事を相談した。先輩職員は「ベテラン職員は昨年ぐらいからどこか変わった様子がある。もっと利用者のことを考えてくれていたのに。施設長に言っても、ベテラン職員が辞められたら困るし、どうしようもない。」と言ってあきらめ感が漂った。

※上記事例において色々な角度から「なぜ」を考えてみましょう。

「障害特性へのすり替え」

- ▶ 無知
- ▶ 主観への過信
- ▶ 利用者の思いをくみ取れない感性
- ▶ 無意識のうちに責任転嫁
- ▶ ※…職員の人権？

★職員の自覚なくとも虐待

「障害特性へのすり替え」

- ▶ 認知できない（障害特性：感覚過敏、コミュニケーション、問題解決能力など）
- ▶ 必死に訴えているが周囲がくみ取れない
「障害特性」「問題行動」へのすり替えによって利用者に責任転嫁、さらに権利侵害を繰り返す構造（環境や状況など）
- ▶ あきらめている（学びとった無力感）
- ▶ 適切な支援の欠如

★利用者が言わなくても虐待

「障害特性へのすり替え」

例) ざわざわした場面が苦手な障害児が下足場でイライラして他の子に噛みつく

- 感覚過敏=ざわざわ騒がしいのが苦手
- コミュニケーション困難=苦情を伝えるのが困難
- 想像力の困難=どう解決すればいいかわからない



- ① 本人の要因
- ② ざわざわ騒がしい場面
- ③ 適切な支援の欠如
= 噛みつく(問題行動)の誘発

(要因) 障害特性 (引き金) 騒がしい場面

(遠因) 適切な支援の欠如、マネジメントの欠陥、本人の体調、他の利用者との相性……

「利用者の行為や言葉に興味を持つ」

行動の分析と適切な支援

- 支援者が「要因」と「環境」を分析。自分の居室から靴を持っていき、ざわざわ騒がしい下足場を通らないよう本人の動線を整理する



- 問題行動を誘発しなくて済む
- 周囲から肯定的な評価を得る

※いわゆる問題行動と言われる背景にある要因を明らかにし、誘発させない予防的支援を基本とする。要因をさぐるには日常の行動観察が重要

「本人さんはどう思てはるんやろ・・・」

(びわこ学園初代園長、岡崎英彦氏)

「利用者は言わない、言えない」

- ▶ 「こんな可哀そうな子、雇ってもらえるだけでありがたい。社長は神様みたいだと思っている」
- ▶ 「どこにも行き場がなかったのを受け入れてくれた。少々のことは仕方がない」
- ▶ 「わがままに育ててしまった。厳しくしつけてやってください」

★親の言葉を免罪符にしない

誰を守るための法律
なのか?を考える

「必要のない身体拘束は虐待である」

「やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件」

- ①切迫性
- ②非代替性
- ③一時性

- 「必要のない身体拘束は虐待」
- 必要性はどう判断されるのか？
 - ①組織による決定と個別支援計画への記載
 - ②身体拘束した場合の記録
 - ③本人や家族への十分な説明
 - ④行政への相談、報告

(障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き)

「こんな場合は？」

- ▶ 他の利用者を殴ったり噛みついたりする障害者を押さえつけるのは？
- ▶ 多動で落ち着かない障害者を施錠した部屋に隔離するのは？
- ▶ 自傷行為の激しい人を縛るのは？
- ▶ 道路に飛び出す人を止めるのは？
- ▶ 散髪や血液検査、歯科治療で怖くて暴れる人を押さえるのは？

身体拘束

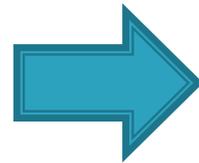
「厳しい条件を付ける理由」

「個別支援計画」などに基づいた利用者の行動面の解決に向けた支援がなされない中で繰り返される行動制限や身体拘束は、利用者の真のニーズに実現に向けた支援には結びつかず、むしろ心理的ストレスをますます増幅させ、結果として行動面での「障害」を強化することになる。

参考：「身体拘束廃止未実施減算」
(平成30年度から創設)

「身体拘束が問題行動を誘発？」

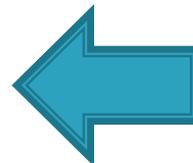
身体拘束/行動制限
(安全や健康のため)



恐怖・不快・否定
(本人)



自尊感情の損傷
心的外傷



問題行動の誘発
問題行動のエスカレート



悪循環

真のニーズに基づいた支援

- ▶ 問題行動の防止と行動改善だけではない
- ▶ それぞれの利用者の強みや長所などポジティブな面を探り出し、そこから真のニーズを発見して、その実現に向けたQOL向上のための支援を進める
- ▶ 本人の自尊心を育てる。エンパワメント。
- ▶ 本人のコミュニケーション特性に合わせたツール（写真、文字、絵）の活用
- ▶ 意思決定支援

真のニーズに基づいた支援

- ▶ 適切な支援をしたいと思ったら、その人のことを良く知らなければダメ。
- ▶ 人は相手によって自分の見せるものが違う。だからたくさん関係者から話を聞く。
- ▶ 「いつもにこにこ笑っているので彼は大丈夫です」。でも、深く傷ついたりしているのに、にこにこしているのが一番トラブルなくやり過ごせる方法でもある。(panda-j 安藤／柘屋)

その人を理解するためには、その人が何を理解しているのかを理解しなければならない (キェルケゴール)

支援者の心のコンディションを良くする

「皆さんで考えてみましょう」（あまり窮屈に考えずに）

- ①自分がストレスを感じてしまう時は？
- ②ストレスを発散できる方法は？

人の支援をする→自分の支援も必要

大切なのはストレスを感じた時に自分自身がどのような状態であるかを把握すること。
また、どのようにすればストレスの状態から戻れるか。

「支援の現場でやってみたいこと」

- ・事前に職場で話し合いを持つ（イライラしたり怒りが出ることを否定しない）
- ・イライラしたらタイムアウト
- ・反射的対応をしない
- ・相手に攻撃されても仕返さない
- ・助けを求める
- ・日頃から肯定的な関りをする

「おわりに」

★より良い支援が意思決定を促す

- S** structure = 状況や予定、場所など見通しを持てるようにする
- P** positive approach = 本人の良いところを伸ばす、肯定的な対応
- E** empathy = 共感、障害特性の理解
- L** low arousal = 不必要な興奮やストレスの要因とならない対応
- L** links = 選択肢を多く作る、他分野との連携や協力

環境 + コミュニケーション + 生活の楽しみ

支援者だけでなく当事者にも言えること

ご視聴ありがとうございました。