

国分寺市障害者基幹相談支援センター事業

令和4年度 国分寺市相談支援スキルアップ研修・支援者向け虐待防止研修
研修開催報告書

日時	令和4年12月2日（金）午後6時15分～午後8時15分
会場	cocobunji プラザリオンホール
主催	国分寺市障害者基幹相談支援センター

1. 目的

- ・虐待の実態やなぜ虐待が起こるのかを知る。
- ・虐待やそれにつながる虐待の芽について感じる力を養う。
- ・障害のある人の尊厳を守るために支援者に求められていることを学ぶ。
- ・虐待防止の取組は、利用者だけでなく、職員も守るための前向きな取組であることを学ぶ。

2. 実施方法

- ・新型コロナウイルス感染防止対策として、Web会議ツールZoomを使用してのオンライン開催とした。また、オンライン環境が用意できない方のために、会場からの参加も可能とした。

3. 講師

山内 哲也 氏（社会福祉法人 武蔵野会 リアン文京 総合施設長）

4. タイムスケジュール

- 午後6時15分～午後6時20分 開会挨拶（国分寺市障害者基幹相談支援センター長 銀川紀子）
 午後6時20分～午後7時00分 講師講演①
 午後7時00分～午後7時10分 休憩
 午後7時10分～午後7時55分 講師講演②
 午後7時55分～午後8時10分 質疑応答
 午後8時10分～午後8時15分 閉会挨拶（国分寺市福祉部障害福祉課 生活支援係長 小池純子 氏）

5. 参加状況

参加人数：153名（オンライン参加125名：会場参加：28名）

〈分野別参加実績表〉

分野	参加実績	内訳等
障害福祉分野	149名	相談支援事業所8名，共同生活援助事業所12名，障害児通所事業所43名，障害者通所事業所70名，居宅介護事業所10名，就労支援事業所2名，障害福祉課4名
高齢福祉分野	3名	地域包括支援センター2名，居宅介護支援事業所1名
教育分野	1名	特別支援学校1名
合計	153名	

他，事務局（基幹）5名参加

6. 講演内容

山内哲也氏（社会福祉法人武蔵野会 リアン文京 総合施設長）より、「チームで取り組む虐待防止～虐待防止の取組はサービスの質の向上～」をテーマに、事例を交えながらどんなことが虐待にあたるのか、虐待防止の取組は何のために行うのかといった、障害者虐待の防止に向けた基本的視点や、虐待防止委員会の役割、そして我々はそもそも何を指すのかについての講演があり、その後質疑応答を行った。

≪講演の概要≫

「虐待」とは何か

虐待とは、abuse（誤用、乱用、不適切な使用）である。つまり、我々支援者が業務で扱う権限を越えて使用する力は虐待であるということを理解することが重要である。そして、殴る、蹴る等の身体的な虐待は当然のことながら、支援者自身は正しいと勘違いしていることや、仕方ないと思っているような誤用については、特に注意が必要である。

障害者虐待防止法

障害者虐待防止法（平成23年6月17日成立、平成24年10月1日施行）では、第3条に「何人も障害者に対し、虐待をしてはならない」と規定されており、その目的は、「障害者の尊厳の保持」である。そのため、虐待防止とは、単に虐待をしてはいけないということだけでなく、障害者の尊厳を守り、延いては共生社会の実現を目指すことであるということを抑えておく必要がある。

その他、この法律では、国・地方自治体の責務や虐待定義の5類型（身体的虐待、ネグレクト、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待）、想定される虐待発生場所（家庭、福祉施設、職場）、通報義務、早期発見・早期対応、虐待防止センターの設置などが明記されている。

また、この法律における障害者とは、障害者基本法の中で定義されている障害者であり、障害者手帳の有無に関係なく、生きづらさを抱えた人が対象となっていることも忘れてはならないポイントである。

障害者虐待の5類型

①身体的虐待

殴る、蹴るは当然だが、デコピンも身体的虐待になる。ゲームだからという言い訳は通用しない。

②性的虐待

レイプ等の強姦罪になるようなことから、わいせつな行為はもちろん、最近ではスマートフォンでの盗撮などにも注意が必要である。そのため、施設内でのスマートフォンの使用については、個人情報の保護と言う観点も含めて、ルールの確認やルールそのものの見直しが必要である。

③心理的虐待

暴言はもちろん、心無い言葉を投げかけることも心理的虐待にあてはまる。ある福祉系大学の実習指導をしている先生から、最近の実習生が福祉施設へ就職をしないのは、実習中に嫌な思いをしているからだと話していた。例えば、施設の職員が利用者に対して舌打ちをしたり、暴言とまではいかないが心無い言葉を投げかけていたりしている姿を観て、このようなところで働きたくないと話しているとのことであった。今一度自分たちの施設での支援について見直してみたい。

④ネグレクト

著しい減食や長時間の放置は当然ネグレクトであるが、福祉施設では個別支援と言いながらも集団を支援しているため、特に問題なく無難に過ごしている利用者には、一日まったく声を掛けていないとい

うことがあったりする。そのため、まずは利用者ひとり一人に関心を向けているか見直す必要がある。

また、個別支援計画などで一旦決まったことが、長い期間見直されず、そのままになっていることもあるので注意が必要である。例えば、3年前に起こった1度のパニック行動をきっかけに決めた行動制限を、それ以降、見直しもされず、今もなおやり続けていることはないか。いつの間にか思考停止により固定化されてしまっていることが、先輩から後輩に引き継がれていないか。その支援の方針は、いつ、どのような根拠を持って行われ始めたのか、もう一度見直す必要がある。

⑤経済的虐待

本人の財産を不当に処分する、使用することが経済的虐待になる。しかし、日常の支援の場面でも虐待の芽はある。例えば、利用者と買い物に行き本人に商品を薦める場合、それは本人の趣向に合っているか考える必要がある。その他、本人からの預かり金がある場合、帳票があれば問題ないというわけではない。内容を見て、ちゃんと本人のために使われているか確認することが重要である。

また、家族が本人の財産を使用することも、本人の財産の侵害にあたるということも覚えておいて欲しい。本人の障害年金も含めて、家計が一体化している家庭も多くあり事情も様々ではあるが、やはり成年後見制度の利用について検討する必要がある。

利用者が言わなくても虐待

本人が虐待を受けていると言わなくても、または本人が虐待を受けていると認識できていなくても、第三者から見たときに明らかに逸脱した行為であれば、それは虐待に認定される。本人がわかってないから、本人が言わないからは通用しない。また、利用者はサービスの構造上、サービスを受ける立場であるため、気を付けなければ言いたいことも言えない弱い立場に追いやられてしまう位置にある。このことを支援者は理解しておくことも必要である。

本人の障害特性、問題行動にすり替えない

知的障害の方や行動障害のある方の場合、本人はとても嫌な思いをしていたとしても、なかなか言い出せない、必死に訴えているが、その訴えを上手く表現できないということがある。そのため、本人の障害特性や問題行動にすり替えられてしまうことがあるが、本人の障害特性や問題行動のせいにしてしまったら、支援者の仕事としては成り立たない。支援者の仕事は、本人のせいにするのではなく、支援者自らの支援の質を高め、環境を変えていくことによって、利用者が生活しやすくしていくことが仕事である。だからこそ、利用者の障害特性や問題行動に責任転嫁してはならない。

支援者に自覚がなくても虐待

支援者が虐待をしている自覚がなくても虐待である。お金をもらって仕事をしているプロとして、虐待防止に関する法律や制度、どういうことが虐待にあたるかということは、積極的に覚えていかなければならない。知らなかったでは済まされない。

従業者への虐待防止の研修の実施は事業者の義務

令和3年度の報酬改定において、従業者への虐待防止研修の実施は事業者の努力義務とされていたが、令和4年度からは義務化となった。併せて、虐待防止等のための責任者の設置、虐待防止委員会の設置についても義務化となっており、虐待防止等のための責任者については、事業所内に掲示することが明示されている。

虐待防止研修については、基幹相談支援センター等が実施する研修に参加した場合も、研修を実施したものとみなされる。また、虐待防止委員会の設置についても、事業所単位ではなく、法人単位での設置も認められている。

身体拘束等の適正化

やむを得ず身体拘束等を行う場合は、①切迫性、②非代替性、③一時性の3要件を全て満たしていることが条件となる。そして、この3要件については管理者や担当者が決めるのではなく、「合議」で決めることがポイントとなる。

例えば、車いすのベルトは本人の転倒や落下を防ぐためには必要なものであるが、制限や拘束を加えていることも事実である。しかし、身体拘束はしてはいけないので、この利用者にはベットに寝てもらいましょうとなってしまったら本末転倒であり、それは思考停止である。この利用者にとって、より良いサービスとは何なのかということを考え、合議をして決めることが大切であり、そこには当然、本人への意思確認や、家族への十分な説明が必要である。

また、拘束の時間、拘束時の様子、拘束を解除した時の様子、拘束減への取組、今後の方針などが、日々のケース記録の中にしっかりと記載されていることが重要である。そして、個別支援計画にも反映させましょう。このような時は、このような対応をしますということを個別支援計画にも記載し、それを本人及び家族に説明し、承諾を得る。この手順手続きを踏むことが、人権を守ることである。

虐待等の不適切な支援が繰り返し行われている施設の共通点

虐待や不適切な支援が繰り返されている施設の共通点として、記録が残っていない。この利用者はパニックを起こすので、一時的に別の場所で30分くらい居てもらおうといった対応をしている場合、それは記録に残っていますか。このような対応をするといったことを、個別支援計画に記載されていないことが多い。なぜ書かれていないのでしょうか。虐待が起こる施設では、この過程が抜け落ちている。どんなに、この利用者にはこの対応が必要であると訴えても、記録にないこと、計画にないことはおかしいと考えるほしい。このあたりから見直す必要がある。

また、虐待や不適切な支援が繰り返されている施設では、根拠のない支援が繰り返されている。その支援は一体いつから始まっていて、その支援の根拠は何なのか、一度見直してみることが大切である。そのためには、利用者のニーズベースの支援に立ち返り、もう一回アセスメントを試みるのが重要である。そして、説明できる支援をしましょう。曖昧な問題はたくさんあり、できないこともある。だからこそ、利用者ニーズのアセスメントや意思決定支援をしっかりとやっているか、合理的配慮の手順手続きを踏んでいるかということが重要である。悩ましい問題こそ、家族や行政も含めて考える合議が特に大事である。自分たちだけで自己閉鎖的に考えるのではなく、オープンに開いて、相談していくというプロセスを取ることが、虐待防止にとって非常に大切なことである。

我々支援者は、何を指さなければいけないのか

虐待をしてはいけないという前に、そもそも我々は何を指さなければならないのか。「福祉」の文字は、両方とも「しあわせ」を意味している。つまり「福祉」とは、その人の幸せを願って、幸せを実現するお手伝いをすることであり、人間の尊厳を守ることである。我々が取り扱う制度は、障害者本人のための制度であり、我々はその制度の中で仕事をしている。そういう意味では、まず当事者本位、本人中心が原則になければならない。そして、当事者本位ということを考えたら、「ずっと車いすに座っていたらお尻が痛いよね」、そういう発想でサービスを向上させていく視点が大事になってくる。身体拘束だからということも、基準として考えるきっかけにはなるが、その前に自分が同じ状態であったら、寝返りしたい、ちょっと体を伸ばしたい、どこでやる、どのようにやる、このような発想でサービスを考えていくことが、最終的には身体拘束の禁止などにつながっていくのではないだろうか。

虐待防止の取組は何のために行うのか

虐待防止は、「Well-being」の支援である。利用者のより良い人生、より良い生活、QOLの向上である。そして大事なことは、利用者の尊厳の尊重、社会参加と自立支援、幸福権の追求、安心安全の感覚、こ

のようなところを基本に置きながら利用者の支援をしていくことである。虐待を防止するという消極的な考えではなく、利用者の尊厳を守る意識を現場の中で共有していく仕組みを作っていくことが重要である。

例えば、入浴支援は、清潔の保持というためではあるが、その人がお風呂に入ることによって得られる充実感も大切であったはずである。しかし、このことがいつの間にか抜け落ち、とりあえずの流れの支援になってしまうと、徐々にその利用者は客体化されていってしまう。その支援は何のために行っているのか。手段を目的とはき違えてはいけない。私たちの最終的な目標は、利用者の尊厳を守ることであり、Well-beingを支援することであり、そのために様々なプログラムが展開されるのである。

虐待防止委員会の3つの役割

①虐待防止のための仕組み作り

クライスマネジメントの視点で、不適切な支援行為を放置できない仕組みを作っていくことが大切になる。そのために、専門家等によるスーパービジョンを実施するなど、第三者視点の導入も大事である。併せて、風通しを良くする意味も含め、ボランティア等の受入れを積極的にいき、人の目を入れていくことも必要である。その他にも、支援検討の実施や、研修の企画などがある。

また、虐待は細部に宿る。虐待や不適切な支援が蔓延する施設では、掃除であったり、利用者の私物の管理が行き届いていない。こういう環境整備の側面を見ていくことも大切である。

②虐待防止のチェックとモニタリング

虐待を早期に発見するためには、複数のチャンネルを用意する必要がある。職員に対し、「何かあったら報告してください。」だけでは足りない。まず全員に、何をすべきなのか、何をすべきなのかを周知徹底する。そして、セルフチェックを実施し、出てきた課題を改善することが重要なのである。チェックリストの実施だけでは意味がない。

また、管理者は現場をラウンドすることが必要である。部下からの報告だけではなく、適切な支援が行われているか、何か違和感はないか、あれはちょっと行き過ぎではないのかといったことを、自分の目で見るのが大事である。そして、違和感を覚えた支援状況を発見した際には、その支援が個別支援の中で展開されているのか、家族の同意や説明がなされているのか、記録はどうなっているのかなど、手順手続きがしっかりと取られているかをチェックしていただきたい。

例えば、この利用者がパニックになった時には、30分ほどトイレで落ち着いてもらっています。食事中に落ち着かなくなったら、食事は中断して一時的に退室してもらいますといった対応が何年も続いていることはないだろうか。身体拘束は一時性のものであり、そこに改善の取組の経過が見られなければ、それは身体拘束をずっと繰り返していたということになり、やむを得ないということにはならない。このように、いつの間にか自分たちの中で当たり前になっていることが、隠れ潜んでいないかを見ていくことも虐待防止委員会の役割である。

③虐待発生後の対応と評価

不適切な行為の発生後の対応としては、もう一回、倫理綱領や事案発生後の対応マニュアル、具体的な通報手順がどのようになっていたのかを、非常勤職員も含めて全員で確認をすることが重要である。特に、誰が、誰に報告をするのか。誰が行政に通告するのかをきちんと決めておくことが大事である。ここが曖昧で、職員同士が相手をかばってしまうようなことがあれば、それはその人の義務違反であるということまでフローに明記しておくことも必要である。

併せて、虐待や不適切な行為があったことは行政だけでなく、第三者委員にも、こういうことがありました、今はこういう手順で対応していますといった報告や相談をするということもフローに入れ込んでおくことと良い。このことが、一人勝手な施設にならない大きな鍵になる。

虐待防止に関する研修等について

まずは人権研修である。制度を知る、何が虐待にあたるのかということについてきちんと知ることは大事である。どんなに形式的に学んだとしても、人間の尊厳は何なのか、不適切なことは何なのか、私たちの仕事は何かといった本質を理解していないと、目と意識がついてこないため、不適切な支援を目の前にしても、それがおかしいと気が付かない。だからこそ、倫理や理念などの研修は欠かすことができないのである。

併せて、職員のメンタルヘルスも非常に大切であり、組織風土の活性化を図る意味でも、ストレスマネジメントやアンダーコントロールは必要である。そして虐待の背景には、やはり職員の支援のスキル不足があるため、事例検討を実施することは非常に有効である。この事例検討については、同種の他の施設と共同で実施することをお勧めする。事例検討を共同で実施することで、この行為はどの施設においても不適切だと考えるのだな、どこも同じことで悩んでいるのだなと、共通の認識を持つことにつながり、お互いの知恵を出し合うことで、連帯を進めることにもなるからである。

そして、当事者への研修もお願いしたい。当事者自身が被害を受ける可能性があるため、当事者が嫌だと言える教育、性的な問題や経済的な詐欺などの被害にあわないための教育を実施して行くことも大切である。

想定訓練をしましょう

実際に虐待事案が発生したら、やはりパニックになる。そして、人間は弱いので、どうしよう、困ったな、家族にはなんて言おう、職員にはどのように話したら良いだろう等の思いが頭に浮かび、報告や対応が遅れてしまう。だからこそ、練習をすること、リハーサルをすることが大事なのである。火災訓練と同様に、役割分担を決めてロールプレイをしてみましょう。練習をすることで、実際に事案が発生した場合でも、落ち着いて、冷静に動けるようになるのである。

現場は不適切な支援と適切な支援のせめぎ合い

現場は不適切な支援と適切な支援のせめぎ合いである。だからこそ、継続的な支援の見直しが重要である。これには根気が必要で、時には力技になることもあるかもしれないが、特に管理者やリーダーの方は、諦めずに取り組むことが求められる。「職員に言っても変えてくれないからもう駄目なんだ。」ではいけない。なぜならば、我々の仕事は利用者の尊厳を守ることだからである。

暴言を吐いても、罪悪感はあるという間に消えていってしまう。そのときには言い過ぎたかなと思っていたとしても、いつの間にかそう思わなくなるのが人間である。このように言葉と行動に、目と意識が向かなくなったときに、不適切な支援は起こる。しかし、目を開いていたとしても、物事の本質を観ていなければ、不適切な支援は見つからない。だからこそ、何に目を向けるのか、何に意識を向けるのかといった、意識を育てる仕組みを作り、繰り返し行っていくことが大切である。

そして、放置、未報告、隠ぺいは人権侵害を深刻にすると考え、現場の小さな違和感をしっかりと受け止めていく。また、ルールや手順手続きを守ることを、形式的だと思わないで欲しい。なぜなら、手順手続きを省いた人権擁護はあり得ないからである。手順手続きというのは、関係者との合議とコミュニケーション、説明と同意であり、これを省いてしまえば、いつの間にか私たちの身勝手な論理が通用し、その被害に遭うのは利用者である。更に言えば、そのことを教えられず、育ってしまった職員も被害者である。

小さな改善を積み上げよう

小さな改善で良い。最初は小手先で十分である。その小手先を繰り返すから、大きな改善につながっていくのである。0のものをいきなり10にはできない。1, 2, 3, 4と段階を上げていく、そういう活動を繰り返していくことが重要である。そして、「前よりこういうところが良くなったね!」、「あ

れ良いね!」と、それらの取組を評価するのが管理職の役割である。改善には評価がついてこない、] 職員の動機付けにはならない。当たり前のことを当たり前にやっていることを、当たり前だと言っているのはダメである。当たり前のことを継続してできるから、それが理念になるのである。

虐待防止をコンプライアンスの側面から考える

虐待防止について、コンプライアンスの側面からも考えていただきたい。自分のやっていることが、正しいことだと確信的に言える人は少ない。特に不適切な支援をしていた場合、利用者やその家族の前で、私はこういうことやっていますと言える人はいない。しかし、それがいつの間にか正当化されてしまったり、バレない、見てないということで、その垣根が緩くなってきたりする。動機づけと、機会と、正当化の3つが重なると、コンプライアンス違反が普通に起こる。

また職員の中には、施設と外の社会のルールに違いがあると思っている人がいる。社会で通用しないことは、当然施設でも通用しない。自分が行っている支援を、一旦社会に置き換えてみてほしい。そうすれば、自分の行っている支援が適切なのか、不適切なのかは明らかである。そのためには、自分都合の支援から、コンプライアンスへの意識を高めていくことが重要である。まず判断基準を設け、ルールの順守は利用者の Well-being のためであるということを考えることが大事である。また、物事の適性や重要度の判断は自分ではなく、第三者や社会が判断するというのをもう一度認識しましょう。社会であればどう考えるのか、そういう社会の視点で考える目を養っていただきたい。

そして、倫理やコンプライアンスを貫く勇気も必要である。問題が小さければ、この勇気は小さくて済むが、問題が大きくなってしまえば、改善していくためには大きな勇気が必要となる。しかし、誰かがそこを貫き、踏みとどまらなければ、あっという間に色は黒く染まってってしまう。そのため、「これはおかしい」と声を上げた人がいたときに、そのことについて一緒に考えましょうという、他者の倫理的行動を支援できる、勇気ある職員を育てていくことが大事である。そして、誠実さで働きやすい組織風土を作っていくしてほしい。

負の連鎖

職員が100人いて、そのうちの1人が守らなくても虐待は起こる。そしてその1人を見逃してしまうと、組織全体が緩んでしまう。

例えば、ある1人の職員の個人的な信条や優位性の逸脱から、行動障害のある方に対し、これが正しいのだといって、不適切な言動が繰り返され、叱責や制限や禁止が段々と出てきて、それがどんどん過激になっている状況があったとする。しかし、制限を加えたからといって行動障害の重い方の行動がやむことはないため、更に声は大きくなり、動作も大きくなる。そして最後には、他の利用者の前であげつらうようになる。そうすると他の利用者や他の職員までもが、そのことに同調するようになり、その利用者がちょっと動くだけで「ダメ!」となる。新人職員はそれを見て、初めこそ何でそんなことをしているのかと思うが、「この利用者はこうだから」と説明をされ、それを真に受けて、次の新人、次の新人というように引き継がれていく。このようにして、その利用者の尊厳はどんどん失われて行き、不信感や憎悪の連鎖になっていくのである。こんなことを何年も繰り返されている構造があったとしたら、これはまさしく、不適切な支援を超えて、虐待である。

このような不合理な信条や言説の支配は、差別や偏見につながり、排除していく論理が働き、その利用者の存在の否定、無視、権利の剥奪などの、尊厳の棄損が行われる。そして、この構造は全体の怒につながり、怒りやすい組織、施設を作っていくことになる。このような施設では、ボランティアなどが入ってきたときなどに、威圧的で、よそ者が入って来るなどといったような雰囲気を作り出すようになる。そしていつの間にか、なんとなく観客としてみていた、あるいは傍観していた職員たちが、段々と加害者側に寄っていき、施設全体が黒一色に染まっているということになる。だからこそ、最初のところを止めておかなければならないのである。

科学的な支援をしましょう

氷山モデルで内面理解をしたり、ABC分析を活用したり、構造化といった科学的な支援をしましょう。これは上手くできなくても、実践することが大事である。併せて、支援手順書も作成しましょう。支援が難しい利用者であればあるほど、支援手順書を作成し、一つひとつの場面での適正な行動を見直していくことが重要である。

現在、国や東京都が強度行動障害の研修を実施しているが、あと10年もすれば、これが日本の強度行動障害の方の支援のスタンダードになる。今からきちんとやって、追いついていないと10年後には非常識な施設といわれるようになる時代が来る。そのため、今はまだ手順書を作るのが忙しくて取組んでいないとしても、そこに向けて少しずつ進めていくことが大事である。

意思決定支援

意思決定の支援とは、表出コミュニケーションの支援である。意思を表出してもそれを間違いだと否定し、誰も受け止めてくれないのであれば、社会にその人が存在していないことと同義である。それがたとえ間違えた意思表出であったとしても、まずは受け止めることが大切である。そして、一緒に考えることが大事なのである。受け止めることと、需要するということは違う。

また重度の障害がある方の場合、この利用者は、意思決定ができないという思い込みをしてしまったら、そこからは何も生まれない。我々の仕事は、どうやったら意思決定をすることができるのかを考えることであり、我々支援者も含めた本人を取り巻く人と環境を本人に合わせ、環境を整備していくことである。また、本人が自分でなかなか意思を表現できないのであれば、家族に聞いてみる。そして、本人を観察し、本人を支援するチームで本人の最大の利益を想像し、仮説を立て、期間と方法を決め、上手く行ったのか、行かなかったのか評価・検証をすることが大切であり、この過程を丁寧に実施していくことが重要なのである。

まずはやりやすい人からで良いので、1人ターゲットを決め、実際にこの手順をしっかりと踏めるかどうかやってみることに始めてほしい。そして次の人、次の人と順にやっていけば良い。まずは、このような思考過程とプロセスをとれる施設になることが大事である。

虐待を不適切な支援と言い換えてはいけない

実際に虐待事案が起こったときに一番重要なことは、通報義務である。そして、虐待のことを不適切な支援と言い換えてはいけない。不適切な支援と置き換えてしまったら、それはその施設でとどまってしまう。通報は相談だと思ってほしい。通報したことが、全て虐待だと認定されるわけではない。そして、虐待と認定されたら、改善に取組めば良いのである。最も困るのは、不適切な支援として取り扱ったことで、その虐待行為が数年に渡り継続し、複数の人間で行ういじめの構造になってしまったら、その問題はもっと深刻になる。

通報は全ての人を救う

虐待が起こったら、虐待の疑いがあったら通報をしなければならない。これは義務である。通報をしないと言う選択肢はない。そして虐待が起こっても隠さない、嘘をつかないことである。もし嘘をついて、それが判明すれば、社会はそれをずっと追及してくる。逆に、虐待が起こったことを開示して、やり直しをさせてくださいと伝え、改善に取り組むことで、社会はそれを応援してくれる。

そして、通報はすべての人を救う。ここは強調したいところである。まず、利用者の被害を最小限にとどめることが出来る。そして、虐待行為を繰り返し重積的に行うことで、刑罰にも値することになるため、早期に通報することは、虐待をした職員を救うことにもなる。併せて、施設の経営層に対しての民事責任や道義的責任を社会から追及されないところで終結することができる。

一回は嵐が来る。しかし、それを乗り越えればより良い施設になるので、一時の混乱を恐れなくてほしい。通報し、改善に向かって努力していけば良いのである。

OJTは職場全体の問題

虐待や不適切な支援が繰り返されている施設では、職員の教育も上手く行っていないことも多く、新人職員に対して、舌打ちをしたり、覚えが悪いと言って威圧的になっているようなOJTの職場風土が見られる。このような場合、当然利用者に対しても同じことをしている。虐待は現場で起こっている利用者と職員の問題だけでなく、職員と職員、職員と組織の問題にまで構造的に根強く関係している。だからこそ虐待防止の取組は、個人を変えていくだけではなく、チーム全体が変わらなければならないのである。

では、なぜ先輩は後輩を育成する必要があるのか。それは、丁寧に育成される先輩、後輩の関係は、支援者、利用者のひな型になるからである。先輩職員から弱みも含めて丁寧に教え、育てられたその新人職員は、利用者にも同じように支援をするようになる。しかし、教え方や育て方がスパルタであり、その職員の人格も考えないようなハラスメントまがいのことをやっていけば、当然その職員は同じことを利用者にするようになる。自分たちの施設では、どのようなOJTが行われているか見直していかないといけない。

OJTにおける5つのプロセスについては、見直しておいてほしい。これを先輩も後輩もお互いに実施するからこそ、現場の中で教える、教わるという関係ができる。この一緒に育っていくという仕組みが、利用者と一緒に育っていくという仕組みを作っていくのである。つまり、利用者の支援というのは、職員をどのように教育するかという関係にも密接に結びついているのである。そして一番大事なことは、承認する、成長を認めるということである。これを職員がされていけば、利用者にも同じようにするようになる。また、自分がされてうれしかったことは、利用者にもやりましょうと言え、納得ができ、腑に落ちるのである。しかし、自分がされていなければ、腑に落ちないし、どんなに頭で考えても、共感できないのだ。もう一度自分たちの教育を見直していただき、こういうところから始めていただくのが一番良いのかなと思う。

支援場면을想定したロールプレイをしましょう

支援場면을想定したロールプレイを実施することは、非常に有効であり効果がある。行動障害や発達障害のある方では、大きな声で威嚇する、暴言を吐くなどの行為がある。そして、そのような行為が自身に向けられた場合、人間は本能的に逃避するか攻撃するかの反応を示す。このことを想定したうえで、ロールプレイをすることが非常に大切である。なぜなら、心がそこに順応するようになるからである。しかし、いきなりそのような場面に出くわして、思わず手が出てしまったとなるのは、そのような場면을想定した訓練ができていないからとあってはいい。ぜひロールプレイをしましょう。そして、みんなで見て、どうしたら良いか、私ならこのように対応しますというように考えましょう。

またリスク対応という意味でも、ロールプレイを実施することは有効である。例えば、利用者が殴り掛かってきたときにはどうするのかということ具体的に文章化して、実際にやってみるということである。まず逃げましょう。そして深呼吸をして、周囲の利用者を安全なところに避難させ、自分が攻撃されないように逃げましょう。これを練習するだけでも違う。よく、立ち向かっていってしまう職員を見るが、無理に止めようとして、利用者と一緒に転倒したり、身体拘束や暴力になってしまうくらいなら、ちょっとくらい物を壊されても良いと考える。一番いけないのは、力づくの抑制、制御であり、何の解決にもならない。どういう対応が本人に良いのかロールプレイしましょう。そして、ああでもない、こうでもないということを考えて、そして実際にやってみて、検証していくということが大切なのである。

マインドフルネス

呼吸を意識しましょう。私たちの職場はストレスフルな現場であり、心の中はあれもしなきゃ、これもしなきゃといろいろな雑念でいっぱいである。そのため、気持ちの切り替えが出来ないと、心身が疲れてしまい、考えの整理も出来なくなってしまう。また、自分が感情的になっていたり、興奮しているときは、呼吸が浅くなっている。このようなときに、呼吸を意識することで、そのとらわれている感情から意識が切り替わり、自分を取り戻すことができる。これを意識できるだけで、随分と違う。自分のストレスが溜まっていたり、緊張しているとき、あるいはカーッとなっているときに、大きく深呼吸をする。こういうことをプロとして意識づけられると良い。また、気持ちを切り替える意味でも3分とか5分で良いので、深呼吸をしてから仕事に入る、深呼吸をしてから帰るといように、深呼吸をする習慣を施設でつくと良い。

大人になると脳の細胞は増殖することはない。しかし、マインドフルネスをすることにより、感情を司る視床下部のあたりが大きくなるのが科学的にわかってきている。つまり、後天的に感情を司る部分を訓練することができることが実証されている。そのため、マインドフルネスが今、世界中で大流行している。是非お試しください、習慣化してほしい。

《質疑応答》

Q：義務化となる虐待防止研修や虐待防止委員会の開催頻度など、具体的な回数は決まっているのか？

A：虐待防止研修は悉皆研修であるということは決められているが、回数については決まっていない。悉皆研修なので、非常勤も含めて行うことが重要である。虐待防止委員会の設置と開催頻度は施設事情に合わせて実施すれば良い。しかし、月に1回とか2か月に1回、そこで話し合われることが大事なのではなく、OJTやラウンドの中で気が付いたことを、朝礼や夕礼で職員と共有し、小手先で良いので、小さな改善から取組んでいく風土を作っていくことが大事である。

Q：ドライバーチェックリストの使い方を教えてください。

A：ドライバーと言うのは、自分の生きてきた生育歴や教育歴、家庭での教育等で染み込んだ自分の思考の癖である。チェックリストで点数を出し、自分の傾向をみる。これは基本的にハラスメントのときに使う、パワーの行使の仕方のチェックであるが、当然虐待にも使える。かたい思考、融通の利かない思考は、自分の信条に反すると許容範囲が狭くなる。これはお互いが持っている、大事にしている価値観でもある。そのため、これを強く行使していないか、逸脱していないかと考えていただきたい。このチェックを行うことで、部下に対して、同僚に対して、利用者に対しての自分の性格傾向が見えてくる。自分がどんな思考を持っているのかを振り返っていただく、内省していただくという意味ではとても大切なことなので、是非やってみて欲しい。

以上

7. まとめ

令和4年度の支援者向け虐待防止研修も、事業所の職員研修の機会として活用してもらうため、会場参加とWeb会議ツールZoomを使用したオンライン参加のハイブリット開催とし、過去最高の153名の参加申し込みがあった。

今回の研修では、虐待防止とは尊厳を守ることであり、尊厳を守るということは本人を中心とした支援者が合議を行い、説明と同意を得るという手順手続きをしっかりと踏むことであるということ学んだ。そして、虐待防止には小さな改善を諦めずに行い続けることが重要であり、支援場面を想定したロールプレイを実施することも有効であるといった、具体的な方法も学ぶことができた。

また、地域の複数の施設が合同で虐待防止委員会や事例検討をすることで、その地域の基準を設けることにつながるということについては、今後国分寺市障害者自立支援協議会や国分寺障害者施設意見交換会の中で検討できると良いと考える。



令和4年度 国分寺市相談支援スキルアップ研修会 支援者向け虐待防止研修
～虐待防止の取組は職員も救う～事例から学ぶ虐待防止～

アンケート集計結果 参加者：153名 アンケート回収：76名（回収率49.7%）

1. 本日の研修はいかがでしたか。

たいへん参考になった : 47名 (62%)
参考になった : 26名 (34%)
普通 : 3名 (4%)
あまり参考にならなかった : 0名
その他 : 0名

- ・通報のとらえ方が変わった。
- ・とても分かりやすく、具体的な内容だった。
- ・虐待に結び付きやすい状況について。
- ・虐待に対する予防策が徐々に構築されていること。
- ・虐待はいつ、どこでも起こることを改めて痛感した。
- ・虐待が起こる心理や全体問題が理解できた。
- ・サブタイトルが現場の職員に響いた。
- ・虐待について、再確認の場になり良かった。
- ・虐待防止の基本について丁寧な話で参考になった。
- ・虐待に関連するさまざまな視点での講義がとても勉強になった。
- ・虐待防止のための責任者の設置の義務化を知らなかった。
- ・地域・社会・第三者を利用する大切さ、小さいことでもオープンにする。
- ・虐待防止という風土を職場内に育てていくことが重要だと思った。
- ・言い過ぎたかなと思った時に先輩上司に相談する。自分ひとりで思い込まない。
- ・セルフマネジメントやアンダーコントロールについての考え方。
- ・マクロな視点から、なぜ虐待防止に取り組まなくてはいけないのか説得力ある話が聞いて良かった。
- ・管理者の立場として日々の言葉かけやラウンドの大切さを改めて認識し、初心に戻ることができた。
- ・とても分かりやすい説明だった。「ロールプレイが大切」というのは意外だったがとても納得した。
- ・私自身の対応が、相手の尊厳を守る行動や言動になっているのか、自分を見直すきっかけになった。
- ・「人と人」が基本の職場、「起こり得る」という意識を常に持ち、組織として合議と手順を当たり前としていきたい。「新人を育てる」「育ち合う」ことも虐待防止につながることを学んだ。
- ・自分たちが当たり前と思っていたことが、まさか虐待の一步とは気づかなかった。絶えず省みることが大切だと思った。
- ・虐待を防止すべく、すべての人の尊厳の尊重と共生社会の実現に向けて、意識して頑張ることがWell-beingの実現未来へ向かうとの希望が見えた。
- ・虐待事例を紹介しながら、支援者に求められることを分かりやすく伝えており、チームで共有しながら虐待を防止していく大切さを学んだ。
- ・本年度からこの業界に携わっている。知識や経験が不足している状況の中で、今回の研修を受けることができ、改めて虐待という身近にある危険性について再認識することができた。今後は自分の視点で判断して支援をするのではなく、視野を広く持つ意識を持って俯瞰した支援を行いたい。
- ・虐待に対して無知でいてはならないと自覚し、些細なことに思えることも「虐待に当たらないか」という目を持ちたいと意識できた。

- ・虐待が起こる時の背景や、防止の取組について、考え方やポイントを具体的に教えていただけて、大変参考になった。
- ・施設の常識が、社会の常識と照らし合わせてどうなのか、その視点を忘れてはならないということのを再認識した。
- ・とても為になった。特に防災訓練と全く同じように自分たちでロールプレイングすることで良いという言葉が、難しく考えなくて良いというように感じた。
- ・「今までこうしてきたから」という今現在の療育内容を再度見直す時期だと感じた。「人間の尊厳」をしっかり考えた利用者との関わりを改めて考えていきたい。良い職場づくりを目指していきたい。
- ・虐待「予防」の視点を様々な切り口からお話いただき、気付かされるのがたくさん研修だった。現場での経験が豊富だからこそ「あるある」「そうだった！」など、心に響く言葉が印象的だった。
- ・人が人を支援する以上、虐待は起こり得る、なくなるといえないという考え方をベースに日々の取り組みをいかに風通しよくするか、相談しやすい風土をつくっていくことの重要性を再認識した。
- ・グレーゾーンの意識化の話聞いていて自分自身にもいくつか引っ掛かるものがあった。他人から言われないから大丈夫、問題ないと思わずに疑問に思った自分の行動をスルーせずに勇気を持って聞かなければならないと思った。
- ・山内さんの話がサポーターズカレッジ以上に丁寧で幅広く、聞きやすくてとても良かった。改めて考えていく方向を見せていただけた。
- ・自立度の高い利用者自立度の低い利用者、同じように声をかけられているか。自立度の低い利用者をどうしても優先しがちなので、振り返り意識するきっかけになった。
- ・身近なものだが、自分たちは該当するものではないと感じがちだが、職員たちにも危機感をもって支援に当たれるように声掛けができると思った。
- ・チームで想像する。日頃支援をしている支援者たちで利用者さん本人の立場に立って想像してみる。そのことを想像したらとてもワクワクした。実践してみようと思う。
- ・虐待についての研修は法人内でも行っているが、毎回の同じ内容と少しずつ変わっていくこと、新しい情報も含まれての研修だったので、とても参考になった。
- ・虐待防止に向けて見直し、再度理解する機会となり、施設として、個人として、どのように取り組むべきか考えることができた。
- ・もう一度、初心に立ち返って「人間の尊厳」を大切にしたい支援とはどのようなものか、自分自身で考えるとともに、職場でも話し合っていきたいと思った。OJT ができる組織でないところが最大の問題だと思う。
- ・グレーゾーンの意識化の話聞いていて、自分をごまかしている部分に幾つか引っかかるものがあった。他人から言われないからいいやと思わず、自分で考え、疑問に思った行動を、勇気をもって聞かなければならないと思った。
- ・私の上司がよく話している「天気がいいですね」「今日は〇〇日和ですね」等、会話をすることが支援だということのを再認識した。最近テレビでも良くない話題になり、本当に問題視されているが、身近でも自分自身でも考え直すきっかけになった。法人の理念と似ていると感じる部分があった。
- ・自分が受けたいと思った期待通りだった。虐待防止研修というだけではもったいない質の高い内容だった。90分ではもったいないので、個別支援計画作成のポイント、意思決定支援、ストレスマネジメント、アンガーマネジメント、マインドフルネスなど、つながりが抜群で、聞きやすかった。
- ・すべての職員の慣れからくる、この人はこうだという思い込みや決めつけ、利用者に対するアドバイスの出し方、または、利用者にも不適切行為や発言があった場合などの注意の仕方、日々のケース記録に関する重要性とそれらの行為によるスタッフの抑制行動について個別支援計画に盛り込んでいるか、様々な部分での再確認や見直しが必要と感じた。

- ・虐待の発生する背景を詳しく学ぶことができた。少し管理職向けの研修だったようにも思う。具体的な事例や対応方法を学べたら有り難かった。何度か話に出ていた、してはいけないこと、すべきことを具体的に教えていただき良かった。
- ・今回、虐待防止について学ぶことができ、知らなかったことや自分自身支援していることが虐待になるのか不安になった。ただ研修を通して、一つひとり利用者さんと接する際、言葉かけや言動は感情ではなく、相手を思いやるのが大切だと改めて気付けた。勉強になった。
- ・支援に対する意識をいい意味で変えられた研修だった。虐待に気をつけようという意識を個人単位で持つだけでなく、チームで共通意識を持って支援を行うことが大事だということが分かった。即共有、即行動の高いレベルのチーム作りは一朝一夕でできるものではないので、日々諦めずに、情報共有やPDCAを繰り返し行う必要があると思った。今回はそういったことから自分の支援について新たな問題意識を持つことができ、それに対する考え方のヒントをたくさん得ることができた。
- ・私は現在学校勤務で、施設支援者向け研修だったので少し違ったかなと思いながら話を聞いていたが、以前は知的障害者施設、身体障害者施設等で働いていたので、その時のことを思い出しながら聞いていた。組織運営の視点からの話がほとんどだったが、自分の支援のあり方を振り返る点ではとても参考になった。4つのLの話の中で、利用者と散歩しながら全く話さない人がいること、そういうことも教えないと分からない人がいることに驚いた。色々な分野から転職する人が多い業界なので、そういうことも多いのかもしれない。私が前に働いていた生活介護の施設では毎日の日程をこなすだけだったり、利用者をきちんと見ないで時間がただ過ぎればいいと思っている人や体操の時間にその場にいるけど寝てしまう高齢のパートさん、利用者との接触を避けるためなのか、キッチンに必要以上に長く入っている人、体操の時間なのに指示されていない片付けを始めるパートさん、不適切な発言を繰り返している職員（指摘されると怒り出し正当性を主張する）、暴力など手が出てしまう利用者に対して体当たり、脅すような態度など、働く人の専門性が欠けていたり支援者中心の介助支援になっている施設だったなあと感じた。そういうことは間違っていて、もっと訴えていかなければならなかったのだと反省した。そして、人材を育てていくことはとても大変なように思った。
- ・他人事ではなく、ちょっとした気のゆるみや馴れ合いなどから自分の職場でも起きる可能性があること、また虐待防止対策は支援の質をあげることにもつながる、など、基本的なことを改めて考えるきっかけになった。

2. 虐待が起こる背景や対応のポイント、虐待防止のための取組等について、理解できましたか。

よく理解できた	: 30名 (39%)
理解できた	: 46名 (61%)
普通	: 0名
あまり理解できなかった	: 0名
その他	: 0名

- ・ケース会議を行うことの重要性。
- ・話し合える環境が大事。
- ・チームで考え対応するということが大切と感じた。
- ・固定概念にとらわれず、ロールプレイを活用する。
- ・先生のお話の仕方がはっきりとしていてよく分かった。
- ・虐待に限らず、怒りに巻き込まれない対処法を身につけたい。
- ・職員間で振り返りや話し合う場を意識的に作っていくこと。
- ・分かりやすく、すぐ実践できる取組を実践していきたい。
- ・俗にいう風通しの良い環境を率先して行うことで関係性の構築ができていく。

- ・何でも一人で判断したり抱え込んだりせず、まず相談しようと思った。
- ・忙しさの中でプログラムや枠をこなすことが目的とならないように努めたい。
- ・虐待は施設構造がもたらすということ、どこでも虐待の芽は生まれることが理解できた。
- ・グレーゾーンなど、客観的に見てどうか、話し合いを持つ重要性が必要と考え行動に移すこと。
- ・私たちの意識を育てること、それが継続できて理念になるというキーワードが印象に残った。
- ・日頃から虐待行為や虐待の芽につながりそうな出来事を見逃さないことが大切だと改めて学んだ。
- ・問題を起こさない子への対応、問題を起こす子への対応、どちらも放置につながる可能性がある。
- ・防止の取組について、第三者視点の導入や研修におけるロールプレイの重要性がよく理解できた。
- ・虐待防止のために施設全体で日々の支援に対し、虐待は起こり得ることを意識する大切さを学んだ。
- ・個人の心の乱れが大きな組織の乱れにつながる、その流れが明確に示されていて理解につながった。
- ・皆に万遍なく声をかけること。偏るとコミュニケーションの不全につながる。人とのつながりが大切。改善できるところがたくさんあると感じた。
- ・理解した上で、法人として、各事業として、どのように虐待防止につなげていくのかを考えていく必要があると感じた。
- ・管理者の立場として、小さなコミュニケーションの積み重ねが質の良い支援に、ひいては虐待防止につながるという視点が理解しやすかった。
- ・「虐待は起こる」ことを前提として体制を組み立てていくこと、「外からの目を入れる」こと、「うちは大丈夫」は×、風通しの良い職場づくり、「記録」することの大切さ。
- ・現場の中にあるちょっとした違和感や小さな出来事を支援者間で気軽に話せるように、日頃の信頼関係の大切さを再確認した。
- ・合議とコミュニケーション、記録と支援計画などのワードが印象に残った。「尊厳を守る」とは何か改めて意識できた。
- ・仕方がないをなくし、一つひとつ互いに問うていくようにしていきたい。どう実行できるかのヒントをたくさんいただいた。
- ・「防止」するには、組織としてのシステム作りをきちんと行うこと、それぞれの矢鎖が必要であること、また、万が一に備えて訓練をしておくことなど、具体的で分かりやすかった。
- ・虐待が組織的な環境に関連がある、職員と利用者間だけでなく職員同士の関わりにも強く関係するという考え方が大変学びになった。
- ・管理者の立場として、小さなコミュニケーションの積み重ねが質のいい支援に、ひいては虐待防止につながる、という視点。
- ・職場の何でも話せる風土作りが何より重要だが、一朝一夕にできるものではない。とにかく時間がかかることを念頭に置き、できている取組を見つめ直し、できることをつなぎ合わせてチームを作っていく。
- ・職場のコンプライアンス違反は普段の支援の中で気が付かないうちにやっつけてしまっている。それが不適切な支援につながっていく可能性があり、エスカレートした状態が虐待なのだと、気づかされた。
- ・コミュニケーションがうまく取れない分、職員が意思を汲み取ろうとするが、それが本当に本人の意思なのか、自分の都合のよいように利用者を動かそうとしていないか、パワーバランスが職員と利用者では違うのだということを常に意識する必要があると感じた。
- ・どこの事業所も少ない人数でぎりぎりの支援を行っているように思う。とはいえそれが言い訳になるわけではない。セルフマネジメント等も含め自身のコントロールをしっかりとすること。また、それを推進できる事業所である必要があると思った。
- ・説明ができること、同意があること、他に方法はないか等、いつも心に留めておくことや心がけたいことを、対応する際に意識していきたいと思う。自分の考え方の癖を知って行動すること、アンガーマネジメントの方法も役立てたい。

- ・「支援における違和感をそのままにしておくことが虐待につながる」「虐待はなくなるからこそ、早期に発見して関係機関へ相談し、早期に対応することが大切」「自分たちの施設だけでなく地域の施設みんなで取り組んでいくことが大切」など、心に残る言葉や気づきを得ることができた。
- ・小さな虐待，自分では虐待だと思っていない行動でも，他人から見たら虐待に見えるかもしれない。一日の行動を振り返り，周りで一緒に働いていた人に聞いてみて，引っかかる点があれば省みなければならぬと思った。今の支援をしていけば良いと思っていたが，思考が止まっていたのではないかと思った。もう一度，支援の方針を確かめようと思った。
- ・虐待防止のためには，行われるもっと前の段階に焦点を当てなければならないことが分かった。突発的にその日の感情だけで虐待が起こってしまうのは内的要因であり，個人でレジリエンスを高めることが必要だが，支援を行っている環境，職場での人間関係などの外的要因で起こる虐待に関しては，組織で改善すべき点として捉え，研修を行ったり，風通しの良い職場を作る努力義務が必要であると思った。
- ・自分では虐待と思っていない行動でも他人から虐待に見えることもある。一日の行動を振り返り，一緒に働いていた人に一日の行動で引っ掛かる点が無かったかを聞き，あれば直していかなければならぬと思った。今自分が行っている支援をいつも通り行えれば問題ないと思っていたが，これが思考の停止状態なのではないかと思ったため，明日からの支援をもう一度考えてみたいと思った。
- ・どこにでも虐待の可能性があり，身内だと隠しやすくぼやけてしまうことを感じた。実習生などの外の意見を聞くなどの取り組みは，自分たちの事業所にも取り入れられるものでもあると参考になった。また，自分の考えを整理するきっかけになったため，理解できたと言えると思う。
- ・虐待防止について職員だけではなく取り巻きの関係者も含め相談し，情報を共有し，その中で適切に判断して個別支援計画に盛り込み末端まで落とし込みをしてスタッフに任せきりにならず現地に行き，支援方法を確認し，行っていくことが重要になるものと捉えた。
- ・施設では（特に入所）外部との関わりがなく，施設内で完結してしまうので新卒から施設でしか働いていない場合（現場のみなど）感覚が麻痺して，間違っていることにすら気がつかない，自分を省みない見られない人も結構いた。昔だったら施設によってはあまり研修を行わない（お金と時間と人に余裕無く）所もあり，結局はどういう気持ちで福祉の仕事を選んで，何のために仕事をしているのかわからなくなっている人もいそうなので，この研修はとても良いと思った。前からモヤモヤしていたことが，具体的に分かりやすく言語化されていたので有り難かった。
- ・虐待はどこにでも起こりうるし，それははじめの四層構造と似通ったものであること。職場の雰囲気は客観的に第三者の目で学部から見ればすぐにわかるという本質をついた説明。一人勝手な施設にならないために，虐待の芽を摘んでいかななくてはならないこと。今乖離した現場の中で，虐待の事実をオープンに開いて，合議で決めるというそのやり方。
- ・職員間の雰囲気，コミュニケーションの有無が支援の質につながると考えていたが，虐待に関しても同様で，職員間の言葉掛け等も改善できることはたくさんあると感じた。「小手先のことからで良い」という言葉が小さな勇気につながると印象に残った。

3. 今後，実際の業務で取り組めそうなことはありましたか？具体的にお書きください。

あった : 67名(89%)
 なかった : 0名
 どちらともいえない: 8名(11%)

- ・マインドフルネス。
- ・手順書の作成。
- ・日常の職員の情報交換。
- ・ラウンド法。現場の把握に努める。

- ・こまめに記録をとっていくこと。
- ・事例検討会の実施，記録の徹底。
- ・小さな違和感をそのままにしないこと。
- ・同調圧力に屈しないで，発言していくこと。
- ・ロールプレイングは是非取り入れて実践したいと思った。
- ・チームとしてリスク対応やマインドフルネス等やってみたい。
- ・メタ認知やマインドフルネスを取り入れていきたい。
- ・支援の根拠の再検討，できていることの評価・見つめ直し。
- ・まずは気づいたことを言える環境づくりをしていきたい。
- ・福祉に向いている人と向いていない人について考えられた。
- ・職員間で支援について話し合う時間を取ってほしいと思う。
- ・疑問に思いながら業務にあたってはいけない。その都度解決したい。
- ・児童相手でも，よりよく生活するためにサポート・声かけすること。
- ・やはり常勤の先生の言うとおりに動くことが多いので，難しいかもしれない。
- ・風通しのいい事業所や法人を作るためにコミュニケーションを大事にする。
- ・習慣化されている対応方法，ルールにも疑問を持ちながら取り組みたい。
- ・常に風通しの良い環境と職員間のコミュニケーションを大切にしたい。
- ・利用者さんへの対応の統一など，話し合っている部分があると思う。
- ・自分が支援しているのは就学前の子どもたちなので，そこに焦点を当てた話が聞けると良い。
- ・虐待なのかどうかと思ったことは，気軽に聞ける体制づくり，コミュニケーションを図ること。
- ・病状理解の中でメンバーが不安になるようなことがないか知る方法を確認できていない。
- ・急に成果や結果は出ない。急に出る結果は危ない，という認識のこと業務に励みたい。
- ・虐待防止委員会の3つの役割。手順書（兼記録用紙）は参考にしたいと思える部分が多かった。
- ・子どもたち相手に尊厳を守る。相手がどう感じているかの判断が難しい中での合議の大切さ。合議を持っていきたい。
- ・自分の意見や考え方が合っているか，今一度立ち止まって考えてみたり，他の人の考え等をうまく取り入れながら進めていく。決して個人だけでは進められない。チームで考え動くことを意識する。
- ・毎日のカンファレンスを無駄にせず，利用者のために職員間，指摘し合うことを恐れず，「尊厳」の視点で支援を考えたい。
- ・疑問に感じたことは後回しにせず，率直に言い合えるようにしたい。できれば一日の振り返りではなくその場で。
- ・利用者個々の理解については，障害特性から行動をどう理解していくかということの説明する一端を担うことができるのではないと思う。
- ・当たり前として気づかないうちに自分の中で固定化されてしまっていることを「これってそれでいいのかな」と外の視点から捉え直せるようにしたい。
- ・そもそも，リスクマネジメントや支援力向上に向けての議論に上がってこなかったのも，今後は法人内でも議題に上げられそう。
- ・人と環境を本人に合わせることも，利用者だけでなく目の前にいるすべての相手の尊厳を守ること。
- ・不適切な支援行為の話でギクッとした。一言余計に言って，パニックを肥大化させていないかなど，言葉選びを見直していきたい。皆に「おはよう」と「お疲れさま」を伝える。
- ・実際に今行っている支援は本当にこれで良いのか，支援会議等で合議して話し合う必要性を痛感している。また，自分なりのリスク対応のシミュレーションを考えてみたいと思う。

- ・日々の振り返りをチーム内で行っていくこと。また、気になったことはすぐ言葉に出して伝えたり、意見を求める姿勢を打ち出していく。アピールすることもチームの士気向上につながると感じた。
- ・本人を変えるのではなく、環境を工夫して意思決定できるように支援するという部分が印象的で今後周囲に相談して、色々な意見を取り入れながら実践したいと思う。
- ・これまでも法人内でアンダーコントロールや事例検討など、必要に応じた研修をしてきた。利用者、職員ともに簡単に組み入れるものとして、「マインドフルネス」はできそうである。
- ・ストレスを溜めないように努力していく（自己覚知）。施設支援サービスと在宅支援の立場とは少し違うが、障害者に対する考え方は基本同じだと思う。
- ・日常の中で取り組んで、フィードバックできる体制づくり。当たり前の支援になっていないか、五感を使い、日々の中で問いかけることを進めていきたい。
- ・ロールプレイを織り交ぜてより実践的な研修を行う、各自虐待に対して同じ視点を持って支援を行う、全体の雰囲気や声の上げやすいチームづくり。
- ・周りの声はとても大切だと思う。見られているという意識を保つことも大切だが、日常の支援でのよくないことが隠れないようにしていければと思う。
- ・社会の中で、私（担当する〇〇さん）が、大切にされていると思える、希望や夢がある計画作成。それが信頼関係を作る。足りなければ、アセスメントする。
- ・「その言動は虐待では？」と声を上げることはかなり勇気がいるが、まずは自分の行動で「これで良いのか？」と迷いのあることを事例に職員間の議題に上げることから始めてみようと思う。
- ・不適切な支援があった時は、それが虐待なのかを話し、小さなうちに芽を摘むことがとても重要だと分かったので、発見した時は隠したりせず相談したいと思った。
- ・小さな事業所なので、職員やスタッフの距離は近いと感じているが、それゆえの忖度などが合議の足枷になっていないか、内部研修を通して伝えていきたいと思う。
- ・利用者支援をする際に、時間に追われて、つい見逃しがちな、言葉だけではない、日常生活の中に埋め込まれている本人の「意思」に寄り添いたいと思った。
- ・普段の自分の子どもへの接し方が、テクニックのように慣れになってしまっていないか、子ども本人、第三者から見て虐待になっていないか、振り返りたいと思う。気づいた時に仲間に言える職場であるために、どうしていけばよいか考えたい。
- ・虐待行為を自分がしてしまっていないか、見てみぬふりをしていないか、関わり方や声のかけ方などもう一度客観的に見つめ直しながら業務に取り組みたい。また何か違和感を感じた時はすぐに相談していきたいと思った。
- ・当たり前と思い行ってきたことを一度立ち止まり、振り返り、考え、行動していくことの大切さを感じた。毎日の言葉かけ、向き合い方、尊厳の保持を意識する行動を心掛けていきたい。
- ・「職員は自分が接されたように利用者に接する」とはもっともだと思う。人として、誰でもお互いに尊重し合い、大切な存在として相対することは、職場のみならず生活の中でも実践していきたい。
- ・利用者に対して言う言葉が荒くないか、寄り添って本人の気持ちを汲んで支援しているかを支援員みんなで情報共有し、虐待防止のために話し合う場を作ることが大切になる。また、施設で働く支援員の悩みを聞ける環境づくりも大切だと感じている。
- ・虐待をテーマとしたシミュレーションをあまりしたことがなかったため提案してみたいと思った。通報という手段が内部の空気を悪くするものではないかと思っていたが今回の話を聞いて実際に見かけた際は行動に移せるようにしようと思った。
- ・風通しのよい事業所であってほしいが、なかなか組織改善がなされず、いかせるか疑問が残る。個人的には怒りのコントロールや、自分の解釈により、偏りや誤解があることを自覚することを生かしたい。

- ・シミュレーションをすることは何度かあったが、虐待をテーマにしたシミュレーションは少ないと思ったため、パニックを起こした際の対応のシミュレーションを提案してみようと思った。通報という手段が内部の空気を悪くするのではないかと考えていたが、今回の話を聞いて実際に見かけた時に行動に移せるようにしようと思った。自分が興奮・パニックになったら深呼吸をしてみようと思う。

4. 今後の研修で取り上げてほしい内容や研修会へのご意見・ご要望等ご自由にお書きください。

- ・家族支援。
- ・事例検討。
- ・山内先生の講演。
- ・ケース検討の持ち方について。
- ・支援者側が虐待を受けた場合の対応について。
- ・継続して障害者に関する内容の研修会の開催をお願いします。
- ・福祉に向いていない人についての研修などがあると面白い。
- ・アンガーマネジメントについて詳しく教えてほしい。
- ・施設で働く支援員のケア（仕事を通しての悩み）。
- ・強度行動障害者への対応，支援者のメンタルヘルス。
- ・今回少し取り上げていた「チーム」について詳しく知りたい。
- ・この内容をブレずに継続していくと，コツコツと多くの人の心に残る予感がする。
- ・今回の研修を参考に，今後も利用者に接してみたいと思う。
- ・職員のストレスマネジメント，知的障害者の高齢化（加齢に伴う変化に対応した支援方法について）
- ・虐待の研修は成人・高齢者の研修が多いように思う。対象が多いのだと思うが，児童も聞きたい。
- ・施設事例だけでなく，障害者のいる家庭や家族の虐待事例を取り上げてほしい。
- ・グレーゾーンの定義づけが難しいので，もっと沢山の事例をあげて意見交換できる機会がほしい。
- ・開催時間が遅く，家を空けることができず，オンラインで参加できて良かったので続けてほしい。
- ・管理職向けの人材発掘，育成，プロモーションの参加型講座。一般企業の方に教えてもらいたい。
- ・家族に対しての親亡き支援の案内実践（具体的な事例を交えた8050に関わらない物も含めた支援の勉強会）。
- ・配信による研修は，場所を選ばず参加できるため良かった。可能であれば期間限定でいつでも学ぶことができるような配信方法があると，より考えを深めることができ，望ましい。
- ・盛りだくさんの研修だった。今，人手不足で現場の方はとても大変でギリギリの中で働いてくださっているのだから，後半のOJTやマインドフルネスの部分など，もう少し聞けると嬉しかった。
- ・親が頑張ってきた子どもへの関わり方を労い，肯定しながら，親の意識が別の角度へも向く方法や魔法の言葉，言葉の工夫，障害を持つ親の深層心理や健常児者の親との違い等を学びたい。
- ・今回の研修は，法人職員にとってとても充実したものになったと感じている。さまざまな取組の紹介があったが，より実践的な取組（具体的なもの）をグループワークなどで研修できると嬉しい。

5. 所属している団体について教えてください。

相談支援事業所：7名 通所支援事業所（成人）：21名 通所支援事業所（児童）：27名
共同生活援助事業所：6名 居宅介護事業所：5名 短期入所事業所：2名 行政機関：6名
高齢福祉分野：0名 教育分野：1名 その他：2名

以上