

令和5年度 札幌市障がい者虐待防止相談事業

障がい者虐待防止啓発講座 2

(合同開催)障がい者虐待防止研修

# 「障がい者虐待は起こさない」

養護者・支援者のための

## 虐待防止の視点

①第1部 取組時の留意点 (動画 34分、資料20頁)

関西福祉大学 社会福祉学部社会福祉学科

教授 谷口 泰司 氏

# はじめに

- 2000年代以降、障害福祉領域の法制度は大きく変化しているが、これらの変化を**人権擁護**という視点から見ると、一貫して**“推進”**の立場であり、逆行はない。
- 一方で、養護者または従事者による虐待事案は全国であいついで発生しており、虐待の早期発見はもとより、**“防止”**のための**施策**等の充実が喫緊の課題となっている。

# はじめに

- 虐待は、どの施設・事業所でも、また、全ての家庭でも起こりうる構造的な要因を持っている。
- 一方で、同規模の施設・事業所でも、また、同じような環境にある家族でも、当事者との関わりにおいては、**大きな格差**が見られる。



- 虐待に対し、**いかに取り組むか（放置 or 防止）**の違いが、これらの格差の要因ともなっている。

# はじめに

- 以上をふまえ、本資料では、① 虐待防止に係る取り組み時の留意点等を見たのち、② より積極的な視点として“**権利擁護とは何か**”について考えてみたい。

区 分	内容等
第1部 取組時の留意点	虐待の要因・組織体制 等
第2部 虐待発生時の対応	安全確認・保護・通報・養護者支援 等
第3部 権利擁護の視点	意思決定支援・社会参加支援 等

## 【第1部】

# 取り組み時の留意点

# 虐待誘発要因の整理

養護者・従事者を取り巻く環境の中には、これらの者を虐待へと誘い込む要因が存在する。

養護者虐待	従事者虐待
<p>① 支援に対する強い思いからの「行為・態度の<u>正当化</u>」</p> <p>② 支援知識・技術習得にかかる「<u>無気力・勉強不足</u>」</p> <p>③ 環境の「<u>密室性</u>」(限られた関係の継続)</p>	
<p>④ 高齢化等による支援「<u>能力等の減退</u>」と「<u>閉塞感</u>」</p> <p>⑤ 周囲の「<u>歪んだ期待</u>」</p>	<p>⑥ 日本型組織(情緒集団)に見られる「<u>無責任性</u>」</p>

# ① 正当化の例

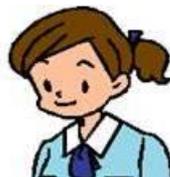
- 支援への思い、対象者への愛情が強い職員に時として見られるもの
- 支援者側に虐待の意識がないこともある。



- 思い・熱意に対し、支援の技術や障害特性に対する知識・理解が追いついていないなどが原因
- 生活者ではなく、支援者が中心となるなど、主体が見失われていることもある。

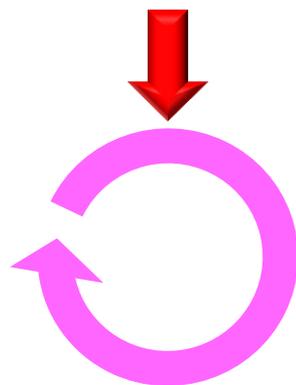
## ② 無気力・勉強不足の例

【悪循環の例】



新規採用職員

スキルの蓄積がなく  
支援業務で疲労



障害特性が分からず  
不安がつのる

未熟なスキルを補うための暴力・暴言等が常態化

従事者： 個人の資質ではなく、**労務管理等の問題**

養護者： 専門知識・技術等の**支援体制の不備**

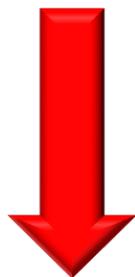
事例)

## 研修の重要性

- 千葉県立障害者支援施設において、「入浴の指示を聞かない少年に騒がれ**ストレスがピーク**に達した」元職員(23)が、入所者(当時19歳)の腹を何度も蹴って死亡させ、傷害致死容疑で逮捕
- 同施設では、男性利用者に性的嫌がらせをする、プロレス技をかけるなど、10年以上にわたり15人以上の職員が23人の障害者を虐待しており、「最悪の虐待事例」との指摘
- 逮捕された元職員は、保育系学科に在籍していた短大時代に実習で障害者と遊んだ体験を教員にうれしそうに報告し、保育ではなく障害者施設への就職を目指す。  
→ **こころ・熱意はあった。**

## 参考) 知識・技術の重要性

- 福祉関係者の中には、「福祉はこころ」「こころが最も重要」「こころさえあればいつかは通じる」等の言葉をしばしば口にするところがある。



私見)

- ・ 専門職については全く同意できない
- ・ 他業種への最大の侮辱では？

- ・ ~~福祉はこころ~~ → 福祉“も”こころ
- ・ こころは最低条件 → スキルが最重要  
(友人やボランティアではない！ 報酬を得る専門職)
- ・ こころに安住 → 専門性放棄の言い訳

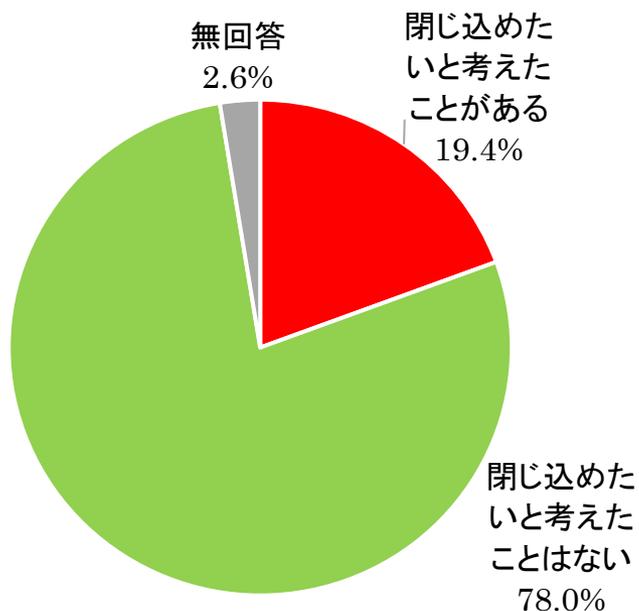
### ③ 密室性の例

- 家庭・施設は基本的に“外部と区別された固有の空間”であり、**構造面を指すものではない。**
  - 支援における密室性とは、
    - ① 限られた(人間)関係の継続
    - ② 社会参加・交流機会の乏しさ を言う。
- ※ 自閉症支援等における“環境・関係の安定・構造化”とは時として二律背反となるが、少なくとも支援者は密室性がもたらす影響や危険性を認識しておくことが大事

# ④ 支援能力等の減退と閉塞感

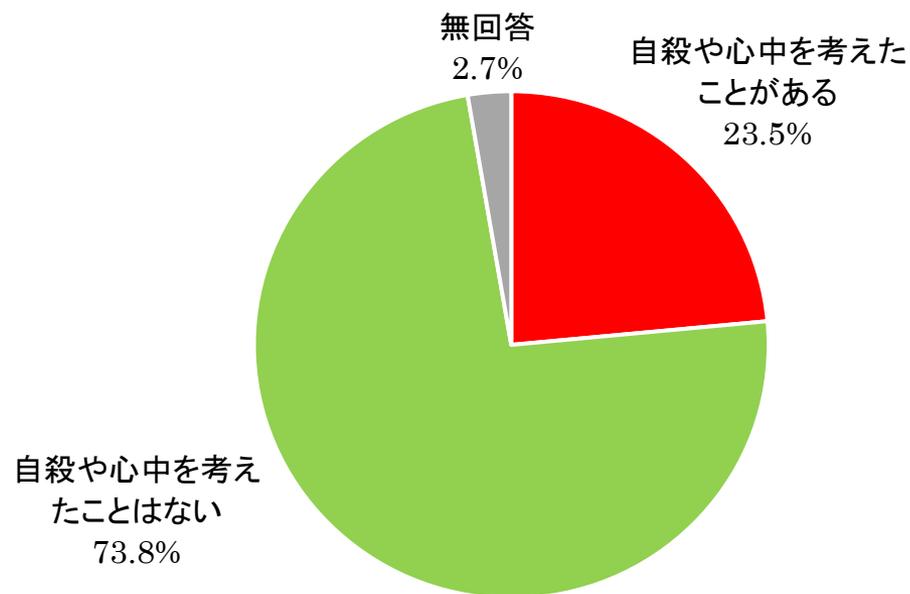
閉じ込めたいと考えたことがあるか

(n=4,266)



自殺・心中を考えたことがあるか

(n=4,266)



NHK 「家族支援に関するアンケート調査」(2018年12月～翌1月実施)

## ⑤ 周囲の歪んだ期待

- 懸命に支援をしている家族に対し…  
 「大変ですね、頑張ってくださいね」  
 「お身体を大事にしてください」  
 と励ます人はいるが…



「なぜ頑張る必要があるのですか」  
 と問いかける人はほとんどいない…

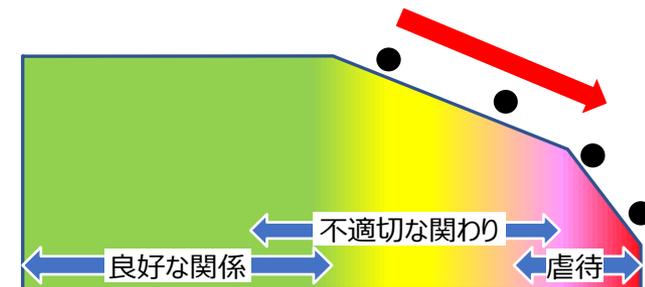
- 優しさといたわりに満ちた言葉かけの  
 継続が、時として、家族を虐待の加害  
 者に追いやることもある。

良好な関係が何らかの要因でほころび  
 が出ると、他の要素にも連鎖・複合し、  
 解決の糸口が見えない状況にまで**悪化**  
 することがある。

(きっかけとなる要因)

- 家族の高齢化による支援機能低下
- 経済的環境・住環境の悪化
- 成長による支援の限界（強度行動障害等）
- 地域・社会生活における孤立化機会の減少
- 将来に対する閉塞感・絶望感 等

これらは連続“線”かつ“動的”なもので  
 あり、他者や地域との関係・経済的要  
 因等を含む“面”的な把握により全体  
 像に迫ることが可能となる。



## 参考) 家族の限界に対して

- 交通事故の多い交差点では、まずもって安全対策が講じられる(一旦停止・信号機の設置・道路改良等)。→ 多くは無事故で通過するが、事故を起こした少数の者を責めたり、自己責任として放置するのではなく、“安全対策の不備”という声が挙がるのが一般的



- 福祉の世界では、虐待に及んだ少数の者が責められたりはあるが、社会としての“安全装置の不備”の声は小さい。→ 自己(家族)責任論が価値観の底にあることの裏返し

## 参考) 養護者支援の視点

「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」(障害者虐待防止法の正式名称)



- 条文の多くは、“虐待発生時の対応”
- 養護者支援については、具体的な中身は皆無に近い。  
(わが国はそもそも家族支出が極めて少ない。(伝統的な家族観等))



児童・障害・高齢を横断した養護者支援法制が必要

→ 法整備までの間は自治体で対応(自治事務の意義)

## 参考) 措置の今日的な意義

- 社会福祉基礎構造改革において、障害福祉制度は、それまでの措置制度から、利用契約制度へと転換し今日に至る。
- この「選べる」制度の構造的な課題として、  
① 選べない人、② 選ばせてもらえない人  
については機能しないという問題がある。
- 虐待の場合(②に該当)にあっては、身体障害者福祉法・知的障害者福祉法に存置されている「措置権」を発動し、被虐待者の速やかな保護を行うことが必要となる。



- 選択による利用が主となった現在、措置権は、人権侵害に対する救済策として、“今日的な意義”を持っている。

# 参考) 措置の効果的な活用

## 【被虐待者保護の徹底】

- 措置入所等については**行政による面会制限**が可能(契約による短期入所の場合は、施設の長に大きな負荷となる。)。
  - ※ **入所に係る措置は義務**(「～しなければならない」規定)であり、予算措置の有無は問題とはならない。  
行政の措置委託を施設は拒むことができない(措置による定員超過は一定限度認められる。)

## 【養護者支援】

- **分離が結果的に養護者支援**となる(支援疲れの場合等)。

## ⑥ 無責任性の例

- 日本型組織に見られる“情緒集団”は、強みもある反面、問題が生じたときの原因究明ができないなどの弱みを持つ。

### 【虐待発生時の会議等での発言例】

「いつもは優しく熱心なあの職員がなぜ・・・」

「子育てとの両立で疲れ切ってたなあ・・・」

「うちの施設環境では他に手段があるのか」

「誰も悪くないし責められない」 etc.

これらは原因でも何でも無い・・・

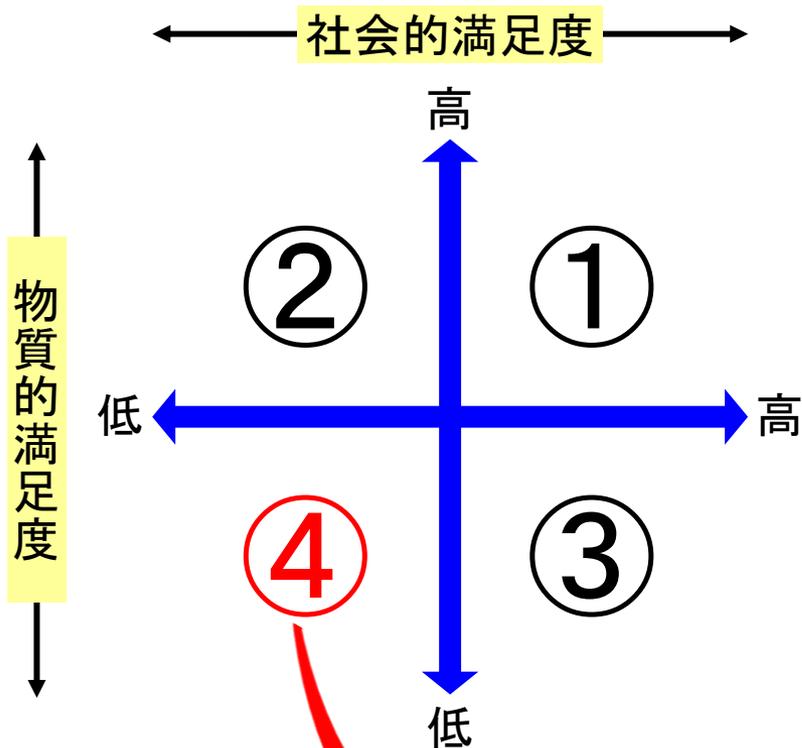
## 参考) 虐待・差別に“無過失”はない

- 故意の場合は言うまでもなく、そうでない場合においても“無過失”はありえない。
- 究明の際には、前述の諸事情を排除して、客観的・科学的にその原因と責任の所在を明らかにしなければならない。

「どこかに」「誰かに」「何かに」  
原因・責任は“必ず”ある。

- 諸事情という“背景”と“原因・責任”を混同しては次につながらない(同じことが繰り返される。)

# 参考) 組織体制と虐待の関係



- ①: 社会的満足度「高」・物質的満足度「高」  
→ 理想的な状態
- ②: 社会的満足度「低」・物質的満足度「高」  
→ 誇りの維持に向けた働きかけ
- ③: 社会的満足度「高」・物質的満足度「低」  
→ 経営改善による体制等の見直し
- ④: 社会的満足度「低」・物質的満足度「低」  
→ 体制全般の抜本的見直し  
→ 虐待発生リスクが極めて高い



人手も足りないし、休みもとれない…  
誰でもできる仕事じゃないだろうか…  
この施設の方針がわからない…