

令和3年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修

＜障害福祉サービス事業所等 体制整備担当者向け研修＞

虐待防止体制整備内容の理解、および演習で学ぶ整備手順と運営方法③

「演習で学ぶ虐待の芽のつみ方」

2021.12. 8 (水) 15:40～16:40

2022. 1.18 (火) 15:40～16:40

社会福祉法人 成春館

田原授産所 施設長 鎌田博幸

<講義③の目標と内容>

(目標) ワークを通して「虐待の芽(無意識の偏見・差別)」を意識化し、職員間で共有してつんでいく

1. 障害者虐待が起きる原因、なくならない原因を探る
2. 「虐待の芽」 = 「無意識の偏見・差別(アンコンシャス・バイアス)」を考える
3. 「虐待の芽」 = 「無意識の偏見・差別」を意識化するために「暗黙の了解」と思われる対応に気づく
4. 利用者さんの「人権」を尊重する
5. 自分の中の「無意識の偏見・差別(アンコンシャス・バイアス)」に気づいて、適切な支援をするために
6. 事業所の中の「暗黙の了解」を訴える同調圧力に負けないために

1.障害者虐待が起きる原因、なくならない原因を探る

① 施設・事業所の管理者が真剣に虐待防止に取り組んでいない

- ・過去に障害者施設等で虐待が起きた背景には、虐待防止体制整備や運営を現場職員任せにしている管理者の存在がある
- ・管理者が真剣に虐待防止に取り組まないと、虐待発生リスクは高い

② 「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」を読んでいない

- ・虐待の防止や予防は「虐待の防止と対応の手引き」を読み、運営基準に従って虐待防止体制を整備して、運営する必要がある
- ・運営は理想論ではなく、PDCAサイクルによる計画と実行である
P (プラン=目標、計画) → D (ドウ=実行、実績) →
C (チェック=評価、検証) → A (アクション=改善、今後)

③ 利用者さんの人権を尊重した対応をしていない

- ・暗黙の了解から無意識の偏見・差別(アンコンシャス・バイアス)となる「虐待の芽」の対応を行って、利用者さんの人権を尊重していない

2. 「虐待の芽」 = 「無意識の偏見・差別(アンコンシャス・バイアス)」を考える

虐待

不適切な対応

無意識の偏見による
ちょっと気になる対応
(虐待の芽)

丁寧な支援

虐待防止の近道は「虐待の芽」をつむ(無意識の偏見を改める)こと!

『どこまでなら虐待にならないか?』

『ちょっと気になる対応だけ、
まあいいか!』

👉 この「意識」を改める

⇒ そのためには、支援者が「この対応は大丈夫?」という意識を持ち、
自分や他職員の「無意識の偏見・差別に気づく、指摘する」こと

**ちょっと気になる対応からはっきり分かる虐待へ
「自分が利用者さんだったらどうしてほしい？」**

- ① 「ちょっと気になる対応」が少しずつ大きくなって
- ↓
- ② 「目に見える不適切な対応」になり
- ↓
- ③ やがて「はっきり分かる虐待」になる

「小さな芽」 = 「ちょっと気になる対応」のうちに
↓ ↓
「つみとる」 = 「職員で共有し改善」してほしい

ちょっと気になる対応は

「アンコンシャス・バイアスによる無意識言動」

- ・障害福祉の支援現場では、「障害があるからこれくらいいいのではないかと、**無意識に行う対応が、人権を侵害している場合がある**(状況によって虐待)
- ・**無意識の偏見・差別(アンコンシャス・バイアス)**は、本人の意識しない言動が他の人にとって不快なもの(ハラスメント)になっていないかどうか、**自問したり他者からの指摘で気づくことができる**

- ① **公用車で利用者さんと自分だけの時、スマホを操作(公務外)する**
→ 健常者に見られてなかったら、障害者と一緒の時、スマホさわっていいの?
- ② **利用者さんに指示するとき、必要以上に身体を触る**
→ 健常者に対しても、同じ行動するの?
- ③ **他の利用者さんがいる前で、利用者さんを注意する**
→ 自分は人前で注意されても平気なの?
- ④ **利用者さんのいる所で、他職員とそこにいない職員の噂や悪口を言う**
→ 目の前の利用者さんは「物」なの? 感情のある「人」と自覚しているの?

ちょっと気になる対応は

「自分が利用者さんだったら許せるか？」

- ・ドアが開けばなしのトイレ
- ・車いすを押すときの声かけなし
- ・業務中の職員の会話
- ・年齢にふさわしくない接し方
- ・訴えに対して故意に無視
- ・利用者の言動をからかう
- ・指示・命令口調で話す
- ・家族の意向を優先
- ・部屋に勝手に入る
- ・腕を無理やりつかむ
- ・不安になるような言葉を掛ける
- ・常に忙しいと言う
- ・熱いコーヒーを差し出す
- ・背中を押して早く進めようとする
- ・個人より集団生活を優先する
- ・本人の意思を無視して勝手に決めてしまう
- ・自分で食べられるのに全介助で食事
- ・時間がかかるため本人ができることまで介助
- ・他者から見える位置で衣類の着脱を介助
- ・スキンシップとして不必要に利用者に触る
- ・靴の左右反対を放置
- ・手首をつかみ引率する
- ・ヨレヨレの服で外出させる
- ・靴下の左右の様子が違う
- ・居室、廊下、トイレ等の汚れに無関心
- ・職員間の狎れ合い（礼を欠く言動）
- ・服の見えるところに名前が書いてある
- ・障害特性を理解しないまま支援する
- ・職員研修が行われていない
- ・記録がきちんと書かれていない

3. 「虐待の芽」 = 「無意識の偏見・差別」を意識化するために「暗黙の了解」と思われる対応に気づく

○ 個人ワーク⑤

自事業所の「暗黙の了解」と思われる対応をあげましょう

※個人ワーク⑤ 時間 3分

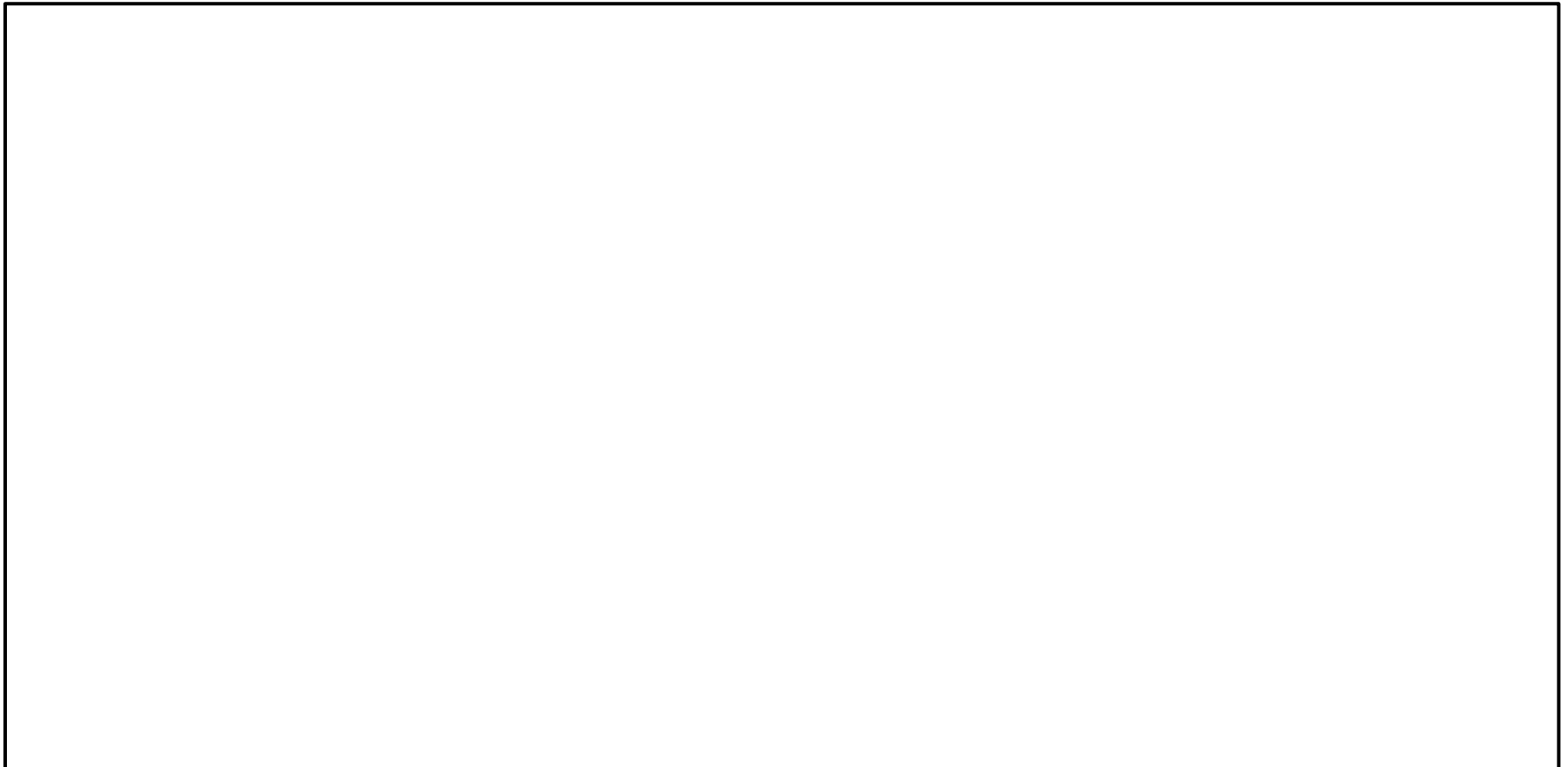
- (例)
- ・ご本人の了解なく、利用者さんを「くん」「ちゃん」で呼んでいる
 - ・ご本人の了解なく、手首を持って誘導している

○ グループワーク⑤

各事業所の「暗黙の了解」と思われる対応を共有しましょう

※グループワーク⑤ 時間 10分

- ・ 発言順番は、名字のあいうえお順の最初の方から行って下さい。



○ 個人ワーク⑥

**「暗黙の了解」の共有から「無意識の偏見・差別」を意識化
しましょう**

※個人ワーク⑥ 時間 3分

- ・ 左側に「暗黙の了解」を記入し、そこから見える「無意識の偏見・差別」を右側に記入。

「暗黙の了解」

- ・ 利用者さんをくんちゃん呼びする

「無意識の偏見・差別」

⇒ 知的障害者だから、子ども扱いしてもよい

○ グループワーク⑥

意識化された「無意識の偏見・差別」を共有しましょう

※グループワーク⑥ 時間 10分

- ・発言順番は、名字のあいうえお順の2番目の方から行って下さい。

意識化された「無意識の偏見・差別」

4. 利用者さんの「人権」を尊重する

○ 個人ワーク⑦

グループワーク⑥で共有した「無意識の偏見・差別」＝「虐待の芽」
をつむために、利用者さんの「人権」を尊重する支援を考える

※個人ワーク⑦ 時間 3分

(例) ・知的障害者だから、子ども扱いしてもよい ⇒ ・年齢に応じた言葉遣いで対応する

○ グループワーク⑦

「虐待の芽」をつむために、利用者さんの「人権」を尊重した支援内容を共有しましょう

※グループワーク⑦ 時間 10分

- ・ 発言順番は、名字のあいうえお順の3番目の方から行って下さい。

「人権」を尊重した支援内容

田原授産所職員自己点検チェック表(Ver.5)

令和 3 年度

No.	チェック項目	月 日
1	毎日、他職員に対し、笑顔で元気よく大きな声で挨拶することができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
2	毎日、利用者さん、ご家族に対し、笑顔で元気よく大きな声で挨拶することができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
3	自分からすすんで他職員と積極的に対話することができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
4	自分からすすんで利用者さん、ご家族と積極的に関わることができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
5	他職員の良いところを見つけ、その内容を伝えながらほめることができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
6	利用者さんの良いところを見つけ、その内容を伝えながらほめることができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
7	利用者さんの話しかけに対し、まず初めに素直に話を聴き、その後にアドバイスしたり、支援を行うことができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
8	利用者さんの課題の行動に対し、自分が言われたくない言葉で接することなく、穏やかに対応することができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
9	利用者さんの課題の行動に対し、自分がされたくない行動で接することなく、穏やかに対応することができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない
10	利用者さんに対し、差別や偏見の感情を持つことなく、すべての人は平等であることを意識して支援に当たることができる。	<input type="checkbox"/> 出来ている <input type="checkbox"/> 概ね出来ている <input type="checkbox"/> 出来ていない

5. 自分の中の「無意識の偏見・差別(アンコンシャス・バイアス)」に気づいて、適切な支援をするために

① 自分の中に「無意識の偏見」があると認める(気づく)

福祉制度を作って支援を行っているのが健常者(マジョリティ=多数派)である以上、障害者(マイノリティ=少数派)の気持ちを本当に理解していないと考えるべき



② 自分の中の「無意識の偏見」や事業所の中の「暗黙の了解」の対応を検証する(疑う)

健常者(マジョリティ=多数派)である支援職員が行っている対応には無意識の偏見・差別と思われる「ちょっと気になる対応」や「不適切な対応」が潜んでいる



③ 自分や他の職員が行っている対応は、自分が利用者さんだったら許せるか考える(自問)



④ 自問した後、利用者さんの「人権を尊重」した対応(=支援)を導き出す(自答)

6. 事業所の中の「暗黙の了解」を訴える同調圧力に負けないために

- ① 「暗黙の了解」を訴える同調圧力の職員には、現状維持バイアス(思い込み)があると認める(気づく)

施設・事業所の職員の中には、現状維持の利用者対応が施設運営にとって安全安心であると思い込んでいる者がいる。つまり、変わることを嫌がる職員がいる。



- ② 同調圧力に負けて同じような不適切対応を行う前に、必要に応じて「通報」することが大事である(法令遵守)

そのままにしておくと、明らかな虐待事件が起きて取り返しのつかない状況となる。



- ③ 「暗黙の了解」「無意識の偏見・差別」による「虐待の芽」に気づき改善できる人たちから行動に移す(改善の行動)



- ④ 改善の行動から得られた「変わることのメリット」や「根拠」を他職員に伝え続けていく(改善の伝達)