

4 知福発第 347 号
令和 4 年 5 月 12 日

地方会会長 各位

公益財団法人 日本知的障害者福祉協会
会 長 井 上 博
権利擁護委員会
委員長 中 西 昌 哉
(公 印 省 略)

各地方会の権利擁護に関する取り組み状況調査等へのご協力に対する御礼 及び 権利擁護専用ホームページのご活用について

日頃より本会の事業活動に格別のご理解ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本会の権利擁護委員会において昨年 8 月に実施した「各地方会の権利擁護に関する取り組み状況調査」につきましては、ご協力をいただき、誠にありがとうございました。

このたび、本調査結果ならびに各地方会より情報提供をいただきました令和元年度～2 年度の権利擁護・虐待防止・意思決定支援に係る研修資料や成果物等のデータをもとに、権利擁護専用ホームページ内の「各地方会における取り組み」を最新の情報に更新いたしましたので、今後の貴会における権利擁護活動のご参考としてご活用ください。

また、国では障害者虐待防止の更なる推進に向け、障害福祉施設・事業所において虐待防止責任者、虐待防止委員会を設置することや、従事者への研修実施が義務化されることを受け、本委員会では「職場で取り組む障害者虐待防止研修のためグループワーク教材」を作成しました。本教材では、支援者としての大切な姿勢や意思決定支援についての学びをグループワークを通じて深めていただく内容としています。

本教材も権利擁護専用ホームページに掲載しておりますので、ぜひ会員施設・事業所の皆様へご案内いただけますと幸甚に存じます。

※権利擁護専用ホームページ『知的障がいのある人たちの権利擁護に向けた取り組み』

→「各地方会における取り組み」<http://www.aigo.or.jp/jinken/chihokai/index.html>

→「グループワーク教材」<http://www.aigo.or.jp/member/jinkenkyozai2022.html>



協会について

研修会・会議

出版物

通信教育

調査・研究

互助会・保険

権利擁護

[ホーム](#) > [権利擁護](#) > 各地方会における取り組み

○ 権利擁護

各地方会における取り組み

権利擁護や虐待防止に関する組織が設置されている地方会

- 権利擁護や虐待防止等に関する研修会を実施している（平成30年度以降）
- 冊子やパンフレットを作成している（平成22年度以降）
- アンケートや調査を実施している（平成22年度以降）



『各地方会における取り組み内容』

研修会の開催要綱や、冊子・パンフレット等の
成果物がご覧いただけます
（会員ページ）

▶ [権利擁護トップ](#)

▶ [虐待事案に対する声明](#)

▶ [知的障がいのある人たちの権利
擁護に向けた協会の活動](#)

▶ [各地方会における取り組み](#)

▶ [権利侵害事案](#)

▶ [権利擁護・虐待防止に係る調査](#)

▶ [権利擁護関連書籍](#)

▶ [権利擁護に係る資料](#)

▶ [参考資料](#)

[協会について](#)[研修会・会議](#)[出版物](#)[通信教育](#)[調査・研究](#)[互助会・保険](#)[権利擁護](#)

グループワーク教材

障害者福祉施設等は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、虐待防止責任者をおき、虐待防止委員会を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対し研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないこととされています。また研修を実施する際は、障害者虐待防止法に関する基本的な理解を得た上で、人材育成の研修を計画的に実施していくことが望ましいとされます。

これまで虐待防止研修を計画する時は、内容として「障害者虐待防止法の理解と対応」(※)の学習や「チェックリスト」の活用などが行われてきましたが、グループワークに取り組み、障害者のニーズを汲み取るための視点などを養うことも研修の種類の一つです。

このグループワーク教材は、障害福祉サービス事業所が職場単位で取り組む「虐待防止研修」などでご活用いただけるように作成いたしました。特徴は、＜事例＞を通じて話し合うことにより、参加される職員が気づきを得やすいように工夫されていることです。

支援の現場では、職員が過度のストレスを抱えていること、職場で孤立していることも、虐待が起きやすくなる要因のひとつと考えられます。職員が一人で悩みや問題を抱え込んで、孤立することを防ぎ、職員同士が支え合う風通しのよい職場づくりを進めることも大切でしょう。

私たちの日々の実践が、利用者の豊かな暮らしにつながり、権利を擁護する取り組みとなって、「虐待防止から、よりよい支援」へと向かいますように、本教材がお役に立てれば幸いです。

公益財団法人 日本知的障害者福祉協会
権利擁護委員会

(※)「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 厚生労働省)

- 知的障がいのある人たちの権利擁護に向けた協会の活動
- 人権擁護の基本姿勢
- 各地方会における取り組み
- 障害者虐待防止研修のためのグループワーク教材**
- 権利侵害事案
- 権利擁護・虐待防止に係る調査
- 権利擁護関連書籍
- 権利擁護に係る資料
- 参考資料

職場で取り組む障害者虐待防止研修のための
グループワーク教材
【会員ページ】

本教材を使用したグループワークのすすめ方

ワークシートについて【説明】

本教材のワークシートは、次の構成になっています。

表紙 には、参加者の所属や氏名、研修実施日などを記入します。また、「参加される皆さまへ」をお読みいただいた上で、取り組んでいただきたいと思います。

事例シート のエピソード事例を読んだ後に演習課題を確認し、シートに沿ってワークを進めてください。なお、事例は5つありますので、参加者の経験やワークの目的に合わせて選択してください。

解説シート は、ワーク後の配布を想定しています。事例毎に利用者の行動の背景要因や本人の気持ちを推察する考察の例「このような捉え方があるかもしれません」、事例の「解説」、重要なキーワードについての「用語説明」を記載しています。利用者支援において大切な視点や支援者としての姿勢を参加者同士で学び、深めることにお役立てください。

アンケート用紙(例)・まとめの参考資料 そのほか、施設・事業所の虐待防止研修として参加者にアンケートを求める場合のアンケート用紙(例)や『現場でおさえない権利擁護のポイント』も必要に応じてご活用ください。

準備

はじめに、グループワーク（以下、ワーク）の参加者を4～6名程度のグループに分けます（それ以下の少人数でも実施できます）。ワーク全体の進行役（司会者）と、各グループでの進行役（ファシリテーター）を事前をお願いしておくことをおすすめします（同一人物可）。事例は5つの中から研修で使用する事例を選択しておきます。**表紙** と選択した **事例シート** は人数分コピーして配布します。**解説シート** は、ワーク後に配布できるようにコピーしておき、時間があれば、参加者で読み合わせをするとよいでしょう。

グループワークのすすめ方

🕒 ワーク全体 約50～60分

（複数グループで発表がある場合は+α）

次の①～⑥の手順と時間を目安に進めてみましょう。

グループが複数になる場合は発表し合うことによりお互いのワークの質を高め合ひましょう。

① 全体でワークの流れの確認や「参加される皆さまへ」の読み合わせをします。

- ◆ ワーク全体の司会者は、ワークの流れの説明をします。
- ◆ 参加者全員で「参加される皆さまへ」の読み合わせをします。

② (各グループに分かれて) 自己紹介、ワークの進行役を決めます。🕒 ①+② 約10分

- ◆ 自己紹介に加え、最近の出来事や話題のニュースの感想を1分程度で話してもらい、お互いを知りましょう。明るく緊張をときほぐすことが基本です。
- ◆ 進行役（ファシリテーター）をグループ内で決めてもらいます。事前をお願いしている場合は、その方を紹介します。

③ 個人ワークを実施します。

🕒 事例読み合わせ 1 分・個人ワーク 5 分

- ◆ **事例シート** を読み合わせます。具体的な支援方法について様々な角度から考えましょう。
- ◆ 利用者にどのような支援方法が適切か、支援者が取り組めること（活動内容や創意工夫、アイデアなど）は何かを考えて、シートの「まずは個人で考えてみましょう」の枠内に記入しましょう。

④ グループで話し合います。

🕒 約 15 分

ファシリテーターのポイント

- ◆ ファシリテーターは、出てきたアイデアはどんなものでも否定せず、社会環境との関わりを重視する社会モデルやストレングスの視点に戻しながら進行しましょう。
- ◆ ブレーンストーミング（できるだけたくさんの方のアイデアを出すために自由に意見を出し合う手法）により、創造的なアイデアを歓迎する進め方が重要です。多様なアイデア、解釈、意見に対して参加者の応答を得ながら最終的にまとめていく意識をもって進めましょう。

※複数グループの場合は枠内の手順も行いましょう。

🕒 グループ発表の準備をします。

🕒 約 10 分 + α

- ◆ グループ内で他の人の考えを聞いて、支援方法を選ぶとするならどれか話し合しましょう。
- ◆ 発表者を決めて、発表の準備をしていきます。

ファシリテーターのポイント

- ◆ 意見が割れたり、まとまらなかった時にも、後から配布する **解説シート** の視点などを参考に柔軟な発想で可能性を広げましょう。
- ◆ グループで話し合うことを具体的に決めておく方法*もあります。様々に工夫して取り組んでみましょう。

※(例)「グループとして一つの支援方法のアイデアをキーワードで表現してみる」
「グループで支援の見出し（トピック）と具体的な支援の方向性をフリップにする」 etc

🕒 各グループが発表します。

🕒 1グループ 3分程度 + α

- ◆ ワーク全体の司会者は、発表を時間内に納めてもらえるようタイムキーパー（30秒前になったら手を挙げて知らせる係）を誰かにお願いしても構いません。
- ◆ 他のグループの発表には拍手で共感しましょう。

⑤ 振り返りを行います。

🕒 個人の振り返り 3 分・解説シートの配布 3 分

- ◆ グループでの話し合い（や各グループの発表から気づいたこと）を思い出してシートの「グループでの話し合いから気づいたこと」の枠内に書き留めておきましょう。個人で考える時間を設けます。
- ◆ **解説シート** を配布します。各自で読んでもらいます。時間に余裕があれば、グループで感想を言い合うこともよいかもしれません。

⑥ まとめ・アンケートを記入します。

🕒 約 10 分

- ◆ ワーク全体の司会者が、全体を振り返ってまとめをします。
- ◆ **まとめの参考資料** は、一例です。いくつか絞って簡潔にまとめても構いません。

※必要ならば、アンケート用紙に記入してもらい終了です。

虐待防止研修ワークシート

～よりよい支援を考えるために～

法人名

施設・事業所名

職員氏名

研修実施場所

研修実施日

〔参加される皆さまへ〕

私たちの仕事は、「ソーシャルワーク」であり、「対人援助職」とも言われます。この仕事は成果が形になりにくく、また「ここまでやれば良い」と終わりが決まっているものでもありません。利用者の人生そのものに寄り添う仕事だからです。時には上手くいかずに悩んだりしていませんか。そんな時、一人で抱え込んでしまうと悪循環に陥ってしまいます。そのままにしておくとストレスが積み重なっていくでしょう。

誰かに話したり、他者の意見を聞いたりすることはとても大切です。人は想いを言葉（ことば）にすることで、自分の考えを整理したり、新しい何かに気づくことができるからです。

日頃から感じていることで、こんなことはないでしょうか。

- 利用者に対する対応方法が分からない。「こうすればいいかも」という話し合いの機会が少なく、支援の質の向上が図られていない気がする。
- 支援が上手くいかないことを利用者のせいにしてしまいがちである。
- 利用者から受ける行為にイヤなこと・やめてほしいこともあるので、良好な関係がつかれない。
- 日々の業務の多忙さや人材不足に悩まされ、本来は大切にすべき価値観や支援者の姿勢を見失いがちである。

ぜひ、その思いをあなた自身が整理し、他の人と分かち合ってみてください。

このシートは、あなたがグループワークに参加されてご自分の考えを話されることで、日頃の支援を振り返り、捉え直す機会にさせていただくために作成されました。取り組んでいただく〈事例〉はワークの中で色々な想定をいただくために、最低限の情報しか記載していません。けれども支援現場をよく知っている皆さまなら、よくある場面を思い浮かべていただけるでしょう。「その時、どうする。どのように考えればいいのか。」互いに話し合い、他者の意見を聞くことで、新たな視点を得られるかもしれません。研修を通じて、明日からのよりよい支援につなげていただければ幸いです。

より適切な支援方法を考える

事例 1

Aさんはシャツにタグがついているとそれが気になるようで、自分のものは全部噛みちぎってしまいます。他の利用者の洗濯物も目につくと、ちぎらないと気が済まないのを、以前から目につかないようにしたり、ボロボロのシャツを渡したりしていますが、職員によっては見かけたらその場でAさんから洗濯物を奪い返す対応も目立つようになりました。

演習課題

今、あなたの目の前でAさんは誰のものか分からないシャツを持ち去ろうとしています。
さて、どのような対応が適切と考えますか？

まずは個人で考えてみましょう

グループでの話し合いから気づいたこと



考察

このような捉え方があるかもしれません

- ▶ Aさんは自閉スペクトラム症の障害特性の一つとされる「感覚過敏」があって、シャツのタグが肌に触れることが、「痛い」と感じるくらいに極端にいやなのかもしれません。
- ▶ 利用者の中には視覚情報に注意が向きやすい人がいます。例えば、白いシャツに赤いタグは目に付きやすく、はじめは目に付く程度だったものが次第に関心が高くなっていき、そうした興味が固執し、パターン化された行動（「タグをちぎる」）になっている可能性も考えられます。
- ▶ シャツのタグを噛みちぎると職員から注意されたり、奪い返そうとされたりして、この時だけ注目されるので、Aさんにしてみれば何か要求がある時に注意をひくための目的でやっているのかもしれません。
- ▶ きっかけそのものに大きな理由はなく、そもそもシャツを片付ける場所がいつもと違う引き出しに変更されていたり、または一日の予定の中で利用者が次に何をすべきかの理解が曖昧だったことから、そのストレスや不安を解消するための確認行為がこだわりの行為に変わっていったのかもしれません。
- ▶ 支援者が洗濯物を奪い返す対応は、望ましい対応とはいえません。職員のいきすぎた行為はエスカレートすると怪我につながるリスクもあります。
- ▶ 職員によって違う対応を繰り返していれば、Aさんの行動も繰り返され、エスカレートしていくかもしれません。



解説

悪循環がエスカレートすると 虐待の温床に

支援の現場では、目の前で起きている事象に対し「どのように対応すればよいか」分からず、困ってしまう時があります。職員間で対応が統一できず、悩むことさえあります。しかしこうした状況を放置しておく、次第に「対応する職員次第で個人まかせ」「あきらめや見てみないふり」が生じかねません。そこから悪循環がエスカレートすると、虐待につながると指摘されているところです。困った時は一人で解決するより、職場で改善できないでしょうか。

障害福祉施設・事業所において身体的虐待があったと報告された案件^{*1}をみると、支援者が「ついカッとなって」感情が抑えられずに行為に及んでしまった事例^{*2}も多くあります。『予期せぬ出来事』があると私たちは「ハッとしたり、カッとなったり」するものです。しかし、それは私たちの職場では日常茶飯事のことかもしれません。忙しい日常の現場では、職員は常に次の段取りを頭に思い描いて動き回っています。しかし、利用者は違います。着目しているもの、関心の向け方や対象となる先に差があるのです。そのことに気づ

いていないと、職員からすると関心の外から予想もしない展開が待ち受けていることになって「気がついたら不適切な対応をしてしまっていた」ということになるのです。

ならば予測もしなかった事態に遭遇しないために、支援者の側があらかじめ利用者の行動を想定できるよう幅を広げておくことができないでしょうか。もし前日からの引き継ぎの記録に、同じような場面があったという記載があれば、対応も違っていたかもしれませんが。ヒヤリハットや支援の留意点などを引き継いでくれるチームワークは有り難いものです。つまり私たちが普段から一手間かけていることが、職員のもつ情報の助けとなって「ついカッとなる」ような不適切な対応を減らしていけるというわけです。そのことから風通しのよい職場づくりはとても重要だといえるでしょう。

アセスメントの力を養う

私たちは「もしかしたら、こうかもしれない。」という仮説を立てて利用者への支援が始まるといってよいでしょう。

いわゆる問題行動（課題となる行動のこと。以下、問題行動）の原因を探るには、**アセスメント**により本人を理解することが重要です。そこでは丁寧な記録による状況の把握（いつ、どんな場面でその行動が多いかなど）と、本人の障害特性への理解が欠かせません。基本の姿勢は本人にまず訊くこと、本人の様子をよく観ることでしょう。音声言語でのやりとりが難しいようであればツールを使用する等の工夫があります。また、エピソード記録等から十分なアセスメントを行いましょう。そこから様々な特性に気づくと思います。

はじめに思い浮かぶ原因は仮説に過ぎないかもしれません。そこから本人の情報を積み重ね、検証を続けると少しずつ理解が深まっていきます。行動の背景が見えてくると「だからしょうがない」ではなく、本人の困り感を解消する手立ても具体的に思い浮かんできます。こうしたスキルを学ぶことのできる研修もあります。支援者は利用者に「やめてほしい」と思う行動ばかりに目が向きがちですが、本人の行動を変えるよりも前に、まずは支援者自らが問題行動を見る目を変え、アセスメントの力を養うことが重要なのかもしれません。

アセスメントから根拠のある支援で「最良の対応に」

Aさんの場合もアセスメントによって仮説を導き、具体的な対応方法を実施していくことが手順となります。もちろんそれが正しい対応となるのか、間違った対応となるのかは、Aさんのその後の状況や、それを見た周囲の価値観によって変わってくると思います。実際に試してみて分かる行動の背景もあります。そうしたことが根拠となって初めて「理由を捉え、根拠に基づいた支援」となっていきます。その段階に達するまでは、職員も悩み、葛藤があるかもしれません。一人で抱え込まず、職場全体で共有したいところです。

その積み重ねが、やがて「最良の対応」に近づいていくでしょう。

また、問題行動が激しいと、どうしてもそこに目が向きがちですが、そこだけに着目した支援ではなく、本人のQOLや、意思表示、自己肯定感を意識した幅広い視点で支援を考えたいものです。その際には、本人のもつ強みに着目する、つまり**ストレングス**の視点や**リフレーミング**の視点といわれる発想を十分に活用すべきです。「行動をやめさせるのではなく、何をすればいいかを身につけていただく」方がスムーズなのです。Aさんの場合でも、障害特性を踏まえ、それに応じた人的、物的環境へのアプローチに取り組むことが大切です。

注 釈

厚生労働省が発表した「令和2年度障害者虐待対応状況調査（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待）」によると、障害者福祉施設従事者等の虐待における「虐待行為の類型」と「市区町村等職員が判断した虐待の発生要因」は下記のとおりとなっています。

※ 1：虐待行為の類型（複数回答）

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
52.8%	16.1%	42.1%	7.4%	4.7%

※ 2：市区町村等職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）

発生要因	%
教育・知識・介護技術等に関する問題	71.0%
職員のストレスや感情コントロールの問題	56.8%
倫理観や理念の欠如	56.1%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.6%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.2%

用語説明 ～意思決定支援の視点を中心に～

アセスメント

アセスメント（評価・査定）とは、利用者の状態や生活環境などの情報を集めて総合的に分析し、利用者が抱えている課題を明らかにすることです。利用者の障害特性などを把握することで、客観的でより根拠のある支援を考えることができます。支援者の主観的な「思いこみ」で組み立てた支援は、効果的でないことが多いです。

ストレングス視点

利用者の「強み」に着目して、「できること」「得意なこと」をいかして支援を考えていく視点のことです。支援者が利用者の「できない」部分のみに注目し、そのみを改善しようとすると、利用者の自尊心を傷つけ、他の可能性を奪ってしまうこともあります。十分なアセスメントを行った後、利用者の「強みやできること」にこそ視点を当てて、そこから支援を構築、展開していくことが大切です。

リフレーミング

「枠組み（フレーム）を変えて、新たな物事の見方や価値を生み出す」という意味です。法人、事業所、支援者は主観的で固定的な枠組み（フレーム）を設定し、利用者の行動がその枠組み（フレーム）から外れると、それを「問題行動」として捉えがちです。支援する側が発想を逆転させて、「見る、考える」癖をつけましょう。

より適切な支援方法を考える

事例 2

Bさんは自室で電気カミソリ（以下、シェーバー）の充電をしています。入浴時にはシェーバーを準備し、入浴後に自分で使用していますが、洗面台の前に立って剃り始めると右の頬にあてたまま鏡を見続けて、いつまでたっても終わりません。頬の皮膚がむけて血がにじんでくるので、毎回職員はあらかじめBさんに終わりを告げた後、職員がBさんの手からシェーバーを抜き取っています。日によって職員が違くとBさんが暴れてしまうことがあります。

演習課題

Bさんへの対応について職員会議で話し合うことになりました。
あなたは、どのような対応が適切と考えますか？

まずは個人で考えてみましょう

グループでの話し合いから気づいたこと



考察

このような捉え方があるかもしれません

- ▶ Bさんがひげを剃るようになってから今までの経緯（現在のシェーバーを使う前はどのようにしていたか）などの情報を得ておくことも大切かもしれません。
- ▶ 「いつまで経っても」終われないのは、どの程度になればひげ剃りが終わりののか分からないのかもしれないかもしれません。
- ▶ シェーバーが動いている間は終わりだと思えない（電源OFFの仕方が分からない）のかもしれないかもしれません。
- ▶ ひげ剃りを終了して次のことを始める場面の切り替えが難しかったり、次に何をすればいいのか見通しがもてないために終えるタイミングが分からないのかもしれないかもしれません。
- ▶ 一日の生活リズムを想像した時、その後に自由時間のある入浴後のひげ剃りより、朝の身支度の流れの一つとした方が、スムーズに終えることができるかもしれません。
- ▶ Bさんが他人に剃ってもらうことに抵抗がなければ、入浴後に支援者がシェーバーを手にして、剃らせてもらうなど、支援者側が「これくらい自分でできるだろう」と思い込みで決めつけず、時にはこちらも手伝わせてもらう方がよい時もあるかもしれません。



解説

不適切な支援をなくすために

このようなケースで最初に気がついてほしいことは、本人は困った人ではなく、「困っている」人だということです。人の行動には、背景に必ず理由があります。なぜ「そのような行動」をされるのか、その原因を探りましょう。

もし理由が分かれば「○○だから、～しているのかもしれない。」「そうであれば、こうしたら…」と対応方法も思い描くことができるでしょう。しかし、この背景にある理由が分からず、職員間で対応が統一できないことが多いのではないのでしょうか。人によって見方が違っていたり推測の域を出なかったりするのが実情かもしれません。ここはアセスメントによって行動の背景を探り、それに応じた支援を構築することが欠かせません。そうすると新たな支援が定着するまでにはタイムラグが生じます。その間この行動に対応しなくていいのかといえ、それは違います。事例1と同じくBさんの自尊心や身体的な安全を考慮した上で「明日からできる最良の支援（対応）」を考えることも必要です。

「仮説」と「検証」を繰り返す

明日からできる最良の支援（対応）に向けて、できることは何でしょう。本人の様子からなぜそのような行動をしているのか、できるだけたくさんの仮説を立てることが重要です。前述の『このような捉え方があるかもしれません』で具体例を示していますが、そうした仮説を可能性の高いものから順に試してみるのです。この時に職員間で十分に確認して、どのような対応をとるか統一を図ります。はじめの仮説が違うとなれば、また職員間で確認して次の仮説を確かめます。記録などのデータに基づいて検証できればなおいいでしょう。そこから「Bさんは実はこんな人だった」と共通の人物像が分かってくるかもしれません。個々の職員が思い込みで場当たりの対応をするのではなく、仮説を検証し、本人の理解をすすめ、根拠のある支援につなげていくことが大切です。

支援者の姿勢について 3つのポイントから考えてみましょう

利用者への支援は個別支援計画が基本です。一人ひとりの「こうありたい」を実現させるために支援しているはずですが、ここで「このようになってほしい」が先に立ち、「こうさせるべき」と施設・事業所側が一方的に決めつけてしまうと本人の思いを汲んだことになりません。不思議なことに支援者や事業者はこういうことを悪気なく行ってしまうことが多々あるのです。むしろ「それが利用者のため」という温情主義、父性的関わり（**パターナリズム**）からくる発想で行ってしまいます。このような利用者の行動の背景にある意思を探ることをしない他律的支援が続いてしまうと、利用者は自尊心を失い自立（自律）も阻害され、**パワーレス**状態となってしまうことがあります。

支援の姿勢は、やはり本人が「分かること・できること」を自発的・自立（**自律**）的に行動できるようにすべきです。本来もっている力、つまり強みを発揮できる場面を創出したいところです。そうした考え方を「**エンパワメント**の視点」と言います。その上で「分からない・できない」ことをサポートするとしたら、それはどんなことでしょうか。

「障害（分からない、できない）は障害者にではなく社会の側にある」これは**ICF**（国際生活機能分類）から読み取れる考えですが、裏を返せば、社会機能が健全であれば障害は生まれにくいということになります。知的障害があるから計算ができない。だから1人でコンビニに行けない。ではなく、計算ができなくても精算ができる方法（キャッシュレス）を考え、コンビニに自立（自律）的に行き、買い物をできるようにする。これは社会の側が変化し「計算ができない」という障害をなくした例ですが、他の障害すべてにおいても汎化できる考えです。車椅子だから登山ができない。視覚障害だから、自閉スペクトラム症だから等々。

こういったICFの考えを理解し、社会の側が障害をなくすためのソーシャルワークや

ソーシャルアクションの姿勢も支援者にとっては非常に大切です。

皆さんには今一度「パターナリズムに陥っていないか」「エンパワメントの視点となっているか」「ICFの視点で考えることができるか」を振り返り、支援姿勢を見つめ直していただければと思います。

用語説明 ～意思決定支援の視点を中心に～



パターナリズム

「強い立場にある者が、弱い立場にある者の利益のためとして、本人の意思は問わずに介入・干渉・支援すること」です。これは全否定されるものではありません。支援の場面ではパターナリズムを意識しながら関わることもあるでしょう。しかし、支援者がこれらを意識せずに支援を行ってしまうと、利用者の自尊心や自立（自律）心を阻害してしまうことがあります。支援者としてパターナリズムを意識し、支援の手段とできることが大切です。

パワーレス

不十分なアセスメント、無意識なパターナリズムや説得的コミュニケーション、リフレーミング、ストレングス視点等の欠如により行われた療育、教育、支援と呼ばれる過干渉により利用者が自尊心と気力を失ってしまう状態です。

エンパワメント

力を与えるという意味ですが、障害福祉の世界ではパワーレス状態からの回復に向けた取り組みとして使われる言葉です。パワーレス状態になった原因の逆を行うことがエンパワメントアプローチです。精度の高いアセスメントからパターナリズムの意識、ストレングスやリフレーミングの視点を十分に取り入れ、利用者の本来持っている力を引き出すことです。

自律

1970年代にアメリカで起きた自立生活運動の理念に、「朝起きて、着替えをして食事が終わるのに2時間かかってしまい、出かけることができない人より、15分で着替えさせてもらい、食事を介助してもらって、仕事に行く人の方が自立している。」というものがあります。誰も一人では生きていません。多かれ少なかれ他者に依存して人は生きています。「自律」とは、依存（一人でできないことを自覚し、助けてもらうこと）しても自分らしく生きることです。

ICF

2001年にWHOで採択されたもので世界的に活用されている「健康状態」の考え方です。これまで「障害は『個人が持つ問題』であり、その個人の問題が解決されなければ社会的な不利は解消されない。」というものでしたが、ICFでは「障害は個人の問題だけではなく社会側にもあり様々な要因がある。」としました。ストレングス、リフレーミング等の考え方はこのICFと紐づけて考えると理解が進むでしょう。

日常生活における意思決定支援のあり方を考える

事例 3

Cさんは近頃、血糖値の値が高くなってきたので主治医から運動を進められています。そこで週に2回は近所の公園に行ってウォーキングをするようになりました。ところが公園の入り口にある自販機で缶コーヒー（加糖）を行きと帰りで2本は飲むようになりました。引率する職員の言葉かけだけでは制止を振り切って意思表示されます。

演習課題

Cさんのウォーキングをこの先続けるべきか職員会議で検討することになりました。
どのようにすることが望ましいでしょうか？

まずは個人で考えてみましょう

グループでの話し合いから気づいたこと



考察

このような捉え方があるかもしれません

- ▶ Cさんは、本来の目的であるウォーキングの意味を理解できず、たまたま目に入った自販機に楽しみを見つけたのかもしれません。
- ▶ 公園の入り口にある自販機に立ち寄るという行動がパターン化しているのかもしれません。
- ▶ そもそも週2回（計4本）の加糖コーヒーは血糖値が悪化するような量ではないかもしれません。Cさんの飲みたいという意思を尊重しつつ、主治医と相談の上で数値を見ながら適量を探っていくことが望ましいかもしれません。
- ▶ 外出の機会が少ない、あるいは普段から購入できる機会が限られている（仮定）ため、ウォーキング時の自販機での購入が楽しみの一つとなっているのかもしれません。
- ▶ 公園の自販機にしか売っていない特別お気に入りのコーヒーなのかもしれません。



解説

支援姿勢の普遍的価値観

この事例を本人の嗜好品を楽しみたいという願いと、健康維持のための医師の判断という構図として捉えた時、対応の判断も難しくなるのではないのでしょうか。しかし、まず大前提としてあることは、人は誰しも健康で文化的な生活をする基本的な権利を有しているということです。それは障害のある方たちにとっても同様で、ノーマライゼーションの思想から障害者権利条約まで根底にある考えであり、障害者基本法の理念にも明らかにされています。また社会福祉法人等では、それぞれに法人理念や基本方針が掲げられており、そこに利用者に対する支援の基本方針も示されているでしょう。私たち支援者はまず、そうしたいわば普遍的な価値観に立脚した判断をしていきたいものです。

**本人を抜きに、
支援者の価値観だけで判断しない**

一方で、気をつけたいことがあります。本事例のような場面で往々にしてあるのは、本人の意思を確認せず「あなたを思って」というパターンリズムによって支援方法が結論づけられてしまうことです。支援者や事業者は善意で行っているのかもしれませんが、利用者にすればどうでしょうか。

強調したいのは、本人抜きで決めないということです。まずはその行動による健康リス

クについて本人が分かるように説明しましょう。もちろん障害特性・認知機能に合わせた方法で説明することになります。その上でどうするのかは本人に選択していただくのです。それが意思決定支援では大切なプロセスになります。それを行わず、支援者、事業者側の価値観で決めてしまうことは本来あるべき支援とはいえません。

説得的コミュニケーションと リスクコミュニケーション

ここでは意思決定支援について、さらに考えてみましょう。リスクを説明し、本人の意思決定を支援していく際には、「説得的コミュニケーション」と「リスクコミュニケーション」を意識しましょう。あらかじめ用意した結論（意思表出）に誘導するようなコミュニケーションは、説得的コミュニケーションになります。リスクを理解した上で本人が決定するというコミュニケーションであれば、リスクコミュニケーションとなります。支援現場での職員の言葉かけ一つにも、こうした配慮をすべきです。実際には、職員の生活習慣や個人の価値観を無意識のうちに押しつけてしまっていることがあります。そのことに気がついているかどうか今一度、点検したいところです。

普遍的価値観とパターナリズムの間で

健康リスクを理解した上で、加糖コーヒーを選択される場合ももちろんあるでしょう。加糖コーヒーを飲むことによる健康リスクとベネフィット（恩恵）（この場合は甘いコーヒーを飲むこと）を考えると、支援者として悩むことは多いと思います。しかし、このジレンマが大切なのです。私たち支援者は、支援者・事業者の価値観で利用者の選択の善し悪しを判断することができません。本人の意思を尊重することで常にジレンマの中に身を置き、よりよい支援を考えていくのです。血糖値の改善には食事の見直しも有効です。栄養士、その他の専門職と情報を共有しつつ、望ましい対応を考えてはどうでしょうか。

いわゆる愚行権という言葉があります。「たとえ不健康で不健全であっても、個々人がそれぞれ幸福を感じる行動や嗜好を選択する」権利と言われています。健康診断をもとに、誰もが制限された生活を享受できるのであれば、この世の中からメタボリック症候群は限りなくゼロとなるでしょう。しかし、そうならないのは愚行権を人々は行使しているからです。だからといってCさんが健康を害することを是とするわけではありません。

普遍的価値観に立脚した判断と、本人抜きで支援者の価値観や事業所の都合を優先してしまう危険性の間を意識することで、医学モデルやパターナリズム等への偏向を防ぎ、様々な選択肢の中から統合モデル（ICF）や意思決定支援を取り入れて考えていきましょう。

用語説明 ～意思決定支援の視点を中心に～



説得的コミュニケーション

あらかじめ用意された結論（選択）に導いていくように展開されるコミュニケーションのことです。実際の支援では説得的コミュニケーションを意識した関わりもあるでしょう。支援者は「あなたのためを思って」そうした言葉を発しがちです。しかし、支援者が説得的コミュニケーションを中心としたアプローチをしてしまうと、利用者はその文脈に沿った返答をしてしまい、本当の意思でなかったり、自尊心や自立（自律）心を阻害してしまうことがありますので、十分留意しましょう。

リスクコミュニケーション

結果（選択）によって予測されるリスクを説明した上で、本人の選択を引き出していくコミュニケーション（アプローチ）のことです。インフォームド・コンセントがこれにあたります。「リスクの説明をしたから同意をお願いします」のではありません。「リスクを理解した上で利用者が自ら行動を選択する」ということが大切です。

ライフステージにおける意思決定支援のあり方を考える

事例 4

Dさんは月に一度、障害者支援施設にて2泊3日でショートステイを利用しています。近頃、同居の母親に約3週間の入院が必要なが分かりました。

担当の相談支援専門員が母親に伺ったところ、今後は将来が不安なのでこの機会にグループホームの空きを探して入居させてほしいとの希望が出されました。Dさん本人は母親の入院を知って経験のあるショートステイは納得していますが、3週間終われば自宅に帰るものと思っています。

ところが調整したところ、実際には3週間のうち半分しかショートステイは利用できず、残りは自宅にヘルパーが出向いて様子を確認しつつ過ごすことになりそうです。

演習課題

- 今後、支援者間で連絡を取り合うこととなっていますが、Dさんの通う生活介護事業所の職員であるあなたはどのように受け止めていけばいいのでしょうか？
- また、将来に向けて誰のどのような思いを汲んでいくべきと考えますか？

まずは個人で考えてみましょう

グループでの話し合いから気づいたこと



考察

このような捉え方があるかもしれません

- ▶ 今回の経験を契機に、Dさんに将来の暮らしを考えてもらうきっかけとしてはどうでしょうか。
- ▶ 母親はグループホームへの入居を希望していますが、母親の意向や気持ちを受け止めながらも、まずはDさんの意思を中心に考えていくことが大切ではないでしょうか。
- ▶ 一方で、母親も高齢になることを踏まえ、将来のDさんの暮らしのあり方を念頭に置きながら支援を考えていく必要があるのではないのでしょうか。
- ▶ Dさんはこれまで自宅で暮らしていたため、未経験の生活には大きな不安を感じるかもしれません。これからの将来に向けて、Dさんが自ら選択できるように自宅以外の暮らし（グループホーム）など、様々な経験を通じて意思形成の支援をしていく必要があるのではないのでしょうか。



解説

情報提供と体験、
社会生活上の意思決定支援

人生には人それぞれの道があります。人生をライフサイクルとして捉えた時、誰もが節目となる時期を経験するのではないのでしょうか。いわゆる健常者といわれる方々はライフステージが変わるごとに個人差はありますが選択肢があり、それらを自ら選択し、ステージチェンジを図ります。

しかし、障害のある方はその選択肢と選択する経験も非常に少ないとされます。親は「この子がいる限り、私が傍にいてやらねば」と考え、一方「いつまで自分が元気でこの子の面倒を見てやれるだろう」と不安に思っています。昔から現在に至るまで「親亡き後」の問題は変わっていないと言っていいでしょう。それだけまだまだステージチェンジに必要な社会資源が不足しているのです。

だからといって、ライフステージの変更、ステージチェンジについての取り組みを怠るわけにはいきません。人間が不老不死であれば「お母さんと一緒に」ということは可能です。しかし、それは難しいことです。本人の理解レベルに合わせて選択肢を提案し、将来に向けた意思形成支援を考えてみましょう。単に選択肢を用意するといっても、利用者本人はすぐに選択できないかもしれません。そもそも選択する経験などないままに成人になった人もいます。また言葉で説明されてもイメージできない人もいます。こうした場合に大切なのが「体験の機会」です。体験を通じて本人の中に意思形成がされていきます。意思決定支援には、「今日はどんな服を着て、どこに行きたいか」という日常生活における意思決定支援もあれば、「自分はどこで誰と暮らしたいか」というライフステー

ジにおける社会生活上の意思決定支援もあります。日常生活の中で「自分のことは自分で決める」経験を積みながら、その先の社会生活における意思決定の視点も持ちつつ支援をしていきましょう。

私たちの仕事はソーシャルワークです

周囲に活用できる社会資源がないのであれば、創り出す仕事をしましょう。支援者は事業所内の仕事はもちろん大切ですが、ソーシャルワーカーであるのですから、進んでソーシャルアクションを起こし、足りない資源を創り出していくのです。その手段として「(自立支援)協議会」(以下、協議会)があります。前述の「個別の課題」は、例えば体験の場の不足やグループホームの戸数等の問題など、**ミクロネットワーク**で解決することが難しい場合が多々あります。ミクロネットワークでの解決が難しい場合は協議会などの**メゾネットワーク**に課題提起を積極的に行いましょう。協議会は「個別の課題」を「地域の課題」として様々な職種が連携・協力し、検討する場所です。しっかりと機能している協議会は未だ数少なく、形骸化してしまっている協議会も少なからずありますが、皆さんの課題提起を起爆剤として活発化させていきましょう。

また、**マクロ**な視点から動向を押さえておく必要も出てくるでしょう。第4期障害福祉計画で整備を義務付けられた「地域生活支援拠点等」では5つのことが機能するように求められていました。すなわち「相談機能、緊急時の受け入れ対応、体験の機会・場、専門的人材の確保・養成、地域の体制づくり」になります。こうしたことが整っていれば、Dさんのようなケースであっても慌てず支えていけるでしょう。私たちの仕事は、本人の意思決定支援とそれを可能にする資源の開発だといえるのです。

用語説明 ～意思決定支援の視点を中心に～



ミクロ、メゾ、マクロネットワーク

ネットワークの3層構造と呼ばれるもので、

- ・マクロネットワーク …… 地域資源や新たな制度等の構築
- ・メゾネットワーク …… 個別課題から地域課題への転換点
- ・ミクロネットワーク …… 個別課題と個別支援

となります。

支援者はミクロネットワークの単階層のみの支援に終始し、その階層で限界点を迎えると支援をあきらめてしまうことがあります。これは利用者にとっては大きな失望となります。限界点を迎えた時、他の階層にも視点を向け、地域や社会に働きかけをしながら、あきらめないことが私たちの仕事です。

現場で取り組める支援のあり方を考える

事例 5

Eさんは29歳。昨年、同居していた両親の都合で障害者支援施設に入所しました。以前は自宅から就労継続支援B型に通所し、パン製菓班に属していたそうです。施設では、周りの様子をよく見ながら落ち着いて過ごしていますが、夜間は熟睡している様子がありません。どうやら、同室の方が日常的に自分の胸をパンパンと叩くので、その音が響いて気になるようです。

数ヶ月前からは、昼間に今では使われなくなった誰もいない作業室に行き、隅に置いてある卓球台の上で居眠りをするようになりました。Eさんに別の居室へ移ってもらうことも検討しましたが、現在は空き室がありません。法人内の異動で配置換えになって加わった職員の中からは、作業室で昼間仮眠をとれるようにしてはどうかと意見が出されましたが、作業棟の空調設備は改修が必要なこともあって実現しませんでした。現状では夜間は作業棟と居住棟の間を施錠するため、夕食以降は自分の居室に戻ってもらっています。

Eさんは何も言いませんが、日中に運動不足解消のため裏山の散歩コースに誘っても拒否されています。

演習課題

Eさんに施設で快適に生活していただくために、
どのように受け止め、支援すればいいのでしょうか？

まずは個人で考えてみましょう

グループでの話し合いから気づいたこと



考察

このような捉え方があるかもしれません

- ▶ 今回は両親の都合で入所していますが、今後はEさん本人の意思をしっかりと丁寧に確認しながら生活していく必要があるのではないのでしょうか。
- ▶ これからの支援を考える時には入所前の生活などを今一度確認してみる必要があるのではないのでしょうか。
- ▶ Eさんはもとより、同室の胸を叩く方も、例え相手が誰であっても同室の人の存在そのものが気になっているのかもしれないかもしれません。長期的に住環境の見直しを検討していく必要があるのではないのでしょうか。
- ▶ Eさんは現在の状況に納得していない、もしくは急激な環境の変化に戸惑っている可能性があります。日中にEさんの得意を活かした作業や活動もなく1日の生活リズムにメリハリがなかったり、興味のある場所に出かけるなどの楽しみがないのかもしれないかもしれません。



解説

環境を整える、暮らしの質を考える

施設という限られた空間の中で、環境の改善に苦労されているところも多いのではないのでしょうか。利用者の高齢化・重度化にできる工夫はすべて試みて、なお長期的な改善計画を練っている施設もたくさんあります。こうした時、個室対応と職住分離はスタンダードにしたいところです。やはり最低限の環境が整わないと生活の質の向上は見えてこないのかもしれないかもしれません。

環境が生活の質に大きく関わる点では、グループホームも同じです。少人数の生活の中で全員の希望に応えられるかということ、案外そうでないのかもしれないかもしれません。その人に合った暮らしの環境をいかに実現させるか、居住支援の大きなテーマであります。暮らしは支え続けるものであり、そこに一人ひとりの人生があることを忘れてはなりません。おそらく今後も障害福祉サービスの制度は変わっていくでしょう。そうした動向にも関心をもっておきたいものです。

支援者の受けとめる・聞きとる能力

Eさんの場合、両親の都合で入所されたとありました。本人としては本当はどうしたかったのか。他人と同室であることをどう思っているのか。まず本人の希望や意向を丁寧に確認することが大切です。現在では、本人の意思決定（ニーズ）がサービス利用の原則です。

一方で、施設には様々な事情の中で緊急に対応すべきところを受け止めていく社会資源としての役割も求められています。そして、緊急的に対応したなら、そこからがスタートラインの支援もあるはずです。意思決定支援においては、支援者の姿勢が極めて重要です。本人の行動に「伝えたいサイン」があるかもしれません。もしかすると「自宅に帰りたい」という願いや、「新しい生活で得意なパン製菓に励みたい」という思いがあるのかもしれません。一見、同室者が原因に見えて、全く別の原因かもしれませんし、「実はこれがEさんのライフスタイルだった」なんてことがあるかもしれません。支援者が良かれと思って、先回りしてしまうのも考えものです。もともと関わりのあった支援者とも連携し、何が本人のニーズであるのかをチームで探ることから展望が開かれる場合もあります。

そして、たとえ意思決定支援を経て本人が決定した後も、その意思が普遍ではないことは肝に銘じておきましょう。内発的動機（自らの理解によって意思を変えること）による意思の変更は誰も当たり前にあることです。常に利用者の言葉、行動等から意思の変動を察知できるようにしておきましょう。

現場における支援力の向上を

障害のある方への虐待防止を図るために、支援現場においては「よりよい支援」を考えなくてはいけません。「よりよい支援」を図ることと虐待防止は表裏一体なのです。

まずは本人にとって「分かる」場面の創出（理解の支援）からはじめ、「できる」経験から意思形成されていく機会をつくり、「伝わる」ことで伝えようとされる意思表出の支援を心掛けましょう。

いずれにしても意思決定支援は知的障害者支援の根幹となるものです。職場単位の支援力の向上を目指しましょう。

※施設・事業所による虐待防止研修として参加者にアンケートの提出を求める場合

研修名 社会福祉法人〇〇会 〇〇〇〇 〇〇〇〇年度 「障害者虐待防止研修」

日付

所属施設・事業所名

出席者名

アンケート

本日は、おつかれさまでした。研修後の感想などを記入してください。

①「事例」をもとにグループワークをしました。

話し合いを通じて感じたことを聞かせてください。

〔とてもよかった 少しよかった それほどでもなかった よくなかった〕

※感じたことなどを自由に

②自分自身にどのような気づきがありましたか。

※何かあれば教えてください。

③利用者によりよい支援を続けていく上で、どのようなことが必要でしょうか。

現在の状況で気になるところ、今後事業所として考えていきたいことがあれば書いてください。

④虐待防止研修は来年度も行う予定ですが、その他の職場内研修について、どんなことに
関心がありますか。取りあげてほしい研修の希望などを聞かせてください。

※それぞれの施設・事業所で研修の流れにあわせて、よければご利用ください。

以下は必ずしも配布を想定したものでなく、あくまで一例です。

現場でおさえない権利擁護のポイント

- 施設・事業所は時として閉ざされた空間になりかねません。風通しの良いオープンなコミュニケーションを心掛けたいものです。
- 利用者支援は個別支援を原則に考えるべきです。本人の意思を尊重し、本人の希望や意向を丁寧に確認して、これに基づき障害福祉サービスや相談支援や地域の社会資源が多層的・有機的につながっていくことが望ましいのです。
- 障害児者施設・事業所などで、利用者の権利擁護が重要だといわれているのは、裏を返せば必ずしも十分でない場合があるからではないでしょうか。支援者として無意識のうちに、個人の価値観を利用者に押しつけて、自尊心を傷つけていないか気をつけねばなりません。
- 支援者は常に自らの意識や姿勢を見つめ直しておきたいところです。他者の考えを聞き新たな視点を得ることで、よりよい支援に向けた気づきをもてるかもしれません。
- 対応の困難な利用者であっても、行動の背景にある原因から考えてはどうでしょうか。支援者が、本人の障害特性を理解し行動の予測をしていないと、思わぬ事態に遭遇してしまう可能性があります。とっさに反応してしまうと利用者に怪我をさせてしまうかもしれません。「ついカッとなって」虐待にエスカレートしてしまうおそれもあります。
- よりよい支援を組み立てていくということは、実際には苦労も多いものです。もちろん利用者に良い支援を届けたいという気持ちが必要ですが、気持ちだけでは結果が上手くいくほど易しいことでもありません。それは施設・事業所として取り組むべき課題でもあります。
- なぜ利用者はそんな行動をするのか、どのように対応すれば改善に向かうのか。本人の障害特性を知る専門的な知識も必要になります。
- チームでアセスメントを共有し、根拠のある対応はどのようなものか、仮説と検証を繰り返して改善を図りたいところです。
- こうした専門性の向上は、職員自身のキャリアアップにもつながります。組織として取り組む人材育成が欠かせないはずです。
- 支援者も守られるべき存在なのかもしれません。ストレスをケアし、職場で相談できる場が必要です。気がついたことを話し合える環境と、支え合えるチームが職場をよくしていきます。働きやすい環境は、人材の定着につながり、利用者支援の質も向上するでしょう。そうした好循環を生み出していきたいものです。