

人権尊重・虐待防止研修 #2 資料

前回の復習です。

人権を尊重する理由と虐待をしてはいけない理由の答えです。

基本的人権

人間が人間らしく生きるために生来持っている権利（大辞林第三版）

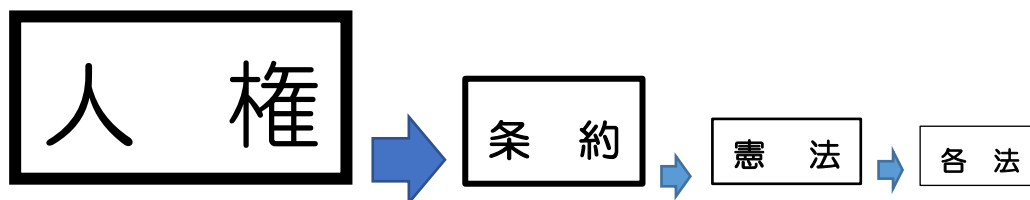
↑ 法による規定や契約に関わりなく存在するもの

生まれながらに持っている権利。

何かに守られるものでもなく、何かにしばられるものではない。

上の太枠内の通り「人間が人間らしく生きるために生来持っている権利」である基本的人権・・・

を！！



人権はすべての根源であり、人権が何をにおいても尊重されなくてはならない根拠である。

上の図のように条約や憲法で、「尊重するんだ！！」と宣言・約束しているわけです。

が！！

下の図のように憲法で規定されている様々な人権関連条文を、国はすべての国民に保障する事が義務付けられています。しかし、障がいのある方々・子ども・高齢者は、自身で実現していく事が困難な場合が多いです。

そこで、この権利を行使する為に『**支援を受ける権利**』があります。支援を受ける権利があるという事が明確に日本国憲法で定義されている事を理解して欲しいです。

自由権(憲法 11 条・12 条など)

国家の統治権力によって制限されない権利。

『国家からの自由』

国家によって実現される権利でなく、一人ひとりの国民が自身で権利を実現するにあたり、国家が介入する事を否定する権利。

参政権・国務請求権

国家機関に対し能動的・積極的に関与を要求できる権利。

『国家への自由』

社会権(憲法 25 条など)

国や法によって積極的な利益を受ける権利。

『国家による自由』

国家の積極的な配慮を要求する権利。

包括的基本権

13 条 個人としての尊重（幸福追求権） 14 条 法の下に平等（平等権）

「人間が人間らしく生きるために生来持っている権利」と定義されている人権を、他人が取り去る事は、基本的人権の尊重が憲法三大原則の一つなので出来ません。できるはずがないのです。

加えて、すべての国民がその対象なので、自身で人権を要求しにくい障がいがある方・子ども・高齢者は「支援を受ける権利」があります。従って福祉関係者は人権を尊重し、権利擁護に取り組まなければならないという事が、ゆるぎようのない事実であるという事が証明できます。

虐待は人権侵害であるので憲法違反です。そして民事・刑事の対象となる犯罪です。従って虐待はしてはいけません。

人権を尊重する理由と虐待をしてはいけない理由の答えは・・・

人権は絶対に尊重しなければならないので、虐待は人権侵害であるから虐待をしてはいけないという事です。

2016年（平成28年）7/26 未明、津久井やまゆり園で植松死刑囚により45人の方が殺傷されました。どのような虐待も植松死刑囚と同等の思考と行動です。それは大げさではないかと感じるかもしれません。しかし大げさでもなく誇張でもなく、理論・概念に基づいて同等なのです。

なぜ同等なのか説明します。

植松死刑囚は自分の価値観のみに於いて、障がい者への復讐と自己陶醉の快楽により45人もの人を殺傷しました。植松死刑囚の思考に一片の正義もなく、情状酌量の余地も微塵もないです。

自己陶醉の快楽とは「障がい者は不幸で不要だから死なせれば本人の幸せになるし無駄なお金などかからなくなるから世界平和になる」という大間違いの三段論法でこれを正義・正論とし殺害を決めた。

障がい者への復讐とは「3年間も務めているのに入所者に手を挙げられたり意思疎通できない事」が怒りに変わり殺害を決めた。

支援の仕方が分からないのに「分からない」と上司や同僚に言えない。

論理に矛盾があり正義の観念が崩壊しているにも関わらず、それが間違いだと分からない。

人権侵害と虐待（犯罪）を犯している意識がない。

毎年、厚労省から障がい者の虐待件数が報告されています。2022年、市町村に障がい者福祉施設従事者による虐待相談・虐待通報があった件数は4,101件でした。4,101件の内、市町村が虐待と判断したのは956件で23%でした。この比率はこの5年間ほぼ同じです。

ただ虐待を受けた障がい者数が1,325人と3年前の1.8倍になりました。

虐待種別では、身体的虐待52%・心理的虐待46%・性的虐待14%・放棄及び放置10%・経済的虐待5%でした（重複報告含む）。

同年の子ども家庭庁報告の児童虐待件数は22万件で、虐待種別は、身体的虐待24%・心理的虐待59%・性的虐待1%・放棄及び放置16%でした（重複報告含む）。殺された子どもは74人です。

これらの統計は単なる数字ではなく、一人ひとりの人権が冒涇され心身を殺された事を表しているのです。

加害者の約7割が虐待に関する知識がなく、教育も受けていない実態があります。上記の太字の3行を再び見て下さい。「知ろうとする事」「教育する事」が重要な事です。虐待研修を施設内で行う事で事業所の支援力のボトムアップに確実に繋がります。

下の表で、植松死刑囚の思考と行動が、すべての虐待と同じであるという事を示しました。

	事象（体験）	事象をどのように感じたか（思考）	行動
植松死刑囚	3 年間も務めているのに入所者に手を挙げられたり意思疎通できない	怒りに変わり	殺害を決めた
1	帰宅時間じゃないのに帰ろうとするから「まだだよ」と伝えたら殴りかかってきた	殴られながら、なにも悪い事をしていないのに、なぜ暴力を振るわれなければならないかと腹立たしく思った	ご利用者の手首を強く握り近くのソファーに無理やり座らせ「やめろ！！」と怒鳴りつけた。ご利用者の手首にはくつきりと握った指の跡がついた。
2	なんども静かにと言っているのに静かにしない	繰り返し言っても伝わらないことにイライラした	にらみつける。 怒鳴りつける。 持っているものを机や床にたたきつける
3	同じ話をしてきたり、同じ要求を数秒おきにしてくる	返答・応答しなくても数秒後には同じ事をするし面倒だ	無視
4	入ってはいけないうと何度も説明した部屋に入り、その部屋にあった洗濯機が倒れ下敷きになっていた	自業自得	「たすけてよ」と言ってきたご利用者に、下敷きのまま、だから何度も入らないでって言ったじゃん。なんて言うの？と促し「ごめんなさい。もう入りません。助けてください」と言わせた。
5	理事長の方針で、根拠もない水を体にいいからとご利用者に実費で買わせて毎日飲ませた	効能や実費扱いを疑問に思った	何も言えなかった

繰り返しになりますが、どのような虐待も植松死刑囚と同等の思考と行動です。私は殺さないから違うと思うかもしれませんが。ならば私は問いたい。最悪殺さなければいいのかと。

人権侵害の言葉や行動がご本人の心を殺し続けているのです。

各事業所、新卒でも中途採用でも新人トレーニング内容に必ず虐待防止は入っているはずです。社員教育をしても人権尊重と虐待とは何か理解できない人は直接業務から外さなければなりませんし、入社した事業所が虐待温床ならば通報しなければなりません。労使共々、虐待防止は義務なのです。

虐待を虐待と理解できない人を管理者も同僚も放置していませんか？

その言葉、その行動、注意しあえていますか？

指導という名の虐待・しつけという名の虐待・パワハラやセクハラ（支援員からご利用者、上司から部下、部下から上司）は、犯罪です。

植松死刑囚に自身がならないように、部下や同僚から植松死刑囚を出さない為に、ご本人の心も身体も傷つけないし殺さない支援者に一緒にしましょう。

虐待の種類

『障害者虐待防止法』のポイント3つです。（「障がい」の書き方は法律用語を引用している場合「障害」と書かせて頂いています。）

① 障害者虐待の禁止

3条に「何人も、障害者に対し、虐待してはならない」と明確に謳われています。

② 養護者の支援

養護者とは身の世話や身体介助、金銭管理等を行っている家族や親族、同居人等です。障がい者施設等従事者や雇用主はこれに該当しないです。養護者の支援も重要な要素として位置づけられています。

③ 障害者の権利及び利益を擁護

憲法で保障されている、人権と尊厳を侵害しないという人権尊重の鉄則の下、障がいがある人々や子どもが持つ、支援を受ける権利と利益の擁護をしなければならないという事です。

虐待5種の説明です。

身体的虐待

障がい者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加える、または正当な理由なく障がい者の身体を拘束することを、身体的虐待といいます。

具体的には、たたく、殴る、蹴るといった暴行から、とても熱いものを食べさせたり飲ます、異物を食べさせる、正当な理由なく部屋に閉じ込めたり手足を拘束するといった行為も虐待にあたります。

心理的虐待

障がい者に対する暴言や拒絶的な対応、障がい者に心理的外傷を与える言動を行うことを心理的虐待といいます。

具体的には脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、人前でばかにするといった行為が該当します。

性的虐待

障がい者にわいせつな行為をすること、または障がい者にわいせつな行為をさせることを性的虐待といいます。

具体的には、裸の写真やビデオを撮る、不必要に身体に触る、わいせつな図画を見せる、性行為を強要するといった行為が該当します。

放置等による虐待（ネグレクト）

「ネグレクト」とは、無視すること、怠ることと訳されます。

障がい者を衰弱させるような減食または長時間の放置、他の虐待行為の放置など、養護を怠ることを指します。

具体的には、食事を食べさせない、風呂に入らさない、病気なのに病院に連れて行かないなど。障がい者雇用の場では、仕事を与えないことも虐待に相当します。

経済的虐待

障がい者の財産を不当に処分することや、障がい者から不当に財産上の利益を得ることを指します。

具体的には、給料や年金を勝手に抜き出す、賃金等を支払わないといった行為が該当します。

別紙の「あおぞら宣言」を見て下さい。読み上げます。

100文字要約

100文字要約は、事実の中から、様々な感情や急用でない情報をそぎ落とす作業です。

支援展開上、見方・立場によって捉え方は違ってきますが、“事実”は一つであるという現実を共有情報にしないでなりません。

その為に、100文字要約を駆使します。共有情報に差異があっても、スタートが違ってしまわないので、支援の方向がバラバラとなり、統一した支援ができません。

どのような仕事でもハウレンソウ（報告連絡相談）が肝ですが、その際まずは100文字要約で事実報告をし、その後ディテール説明と立場の違いによる捉え方等の報告へとつながり、対処を検討できる段階に進めます。100文字要約のスキルは、文章で練習していくと口頭でもできるようになります。スキルと名の付くものは何事も、日々のOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング：職場内訓練の事。実務における個別指導。実践形式。上司や先輩が指導役となり、実務を通して知識やスキルを身につけてもらう人材育成手法。）で培われます。誇張や個人的価値観をそぎ落とした事実を伝えるという事が、人間関係のラポール形成（信頼関係形成）の上で、最大のミッションです。ラポールなくしては、ご利用者への支援も同僚との協働もできないので、スタートラインにも立てません。

100文字要約練習

事例坂本

ある人の言葉のチョイスや物言いが嫌いだなと思った。

その人から相談を受け、仕事終わりに飲みに行った。頼みごとをするのは気が引けるのではないかと慮り、間抜けを装い教を乞うというスタンスで同意・共感の意思表示をし続け「語り」をしてもらえるように心がけて話を聞いた。嫌いという私の感情は、その人を多面的に知らないからで、話せば共通項が見つかるかもしれないし、嫌いと思うのは私の未熟さゆえで、これも自己研鑽の一つだとも思ったからだ。

その後は、どのような場でも上から目線で物を言われるようになった。尚更嫌いになったが、ヘラヘラ笑って事なかれ主義を貫いた。

結果、「〇〇さんと坂本さんは仲良しだもんね」と言われて、その人と私は同類項と思われてしまった。

私は、まったく共感できない人なのに、相変わらず「ですよね～」などヘラヘラとしていた。

自分の事もその人の事もどんどん嫌になり、その人から電話がかかってきたり話しかけられたりすると、ものすごくアンニュイになった。どこで間違ったのか、何が正解だったのか。本当に嫌いで嫌いでどうしようもなくなった。

以下①・②をそれぞれ2分くらいでやってみてください。

① 事例坂本を坂本目線の口語体で100文字要約して下さい。（“坂本の立場”で事柄を要約する）

② 事例坂本を100文字要約して下さい。（上席に報告するつもりで、事実を要約する）

前回行ったリフレーミングと100文字要約の基本的スキルの理論・概念を根本理解した上で、ご本人やご家族や同僚とのラポールを構築し続ける事が、福祉従事者の仕事の一つです。ラポールなくして支援実践なしです！

ケースカンファレンスとは

種類3つと心構え5つを説明します。

種類3つ

【共通事項はメンバーです。メンバーは事例提供者（担当者）・司会進行者（支援員会議等の議事進行者）・参加者です】

ケーススタディー

超簡素モニタリングとご利用者情報共有。

キーワード：ストレングス評価・リフレーミング・100文字要約

ケースカンファレンス

モニタリングとアセスメント。ケーススタディーができるようになり、「アイデア出し」「論点の明確化」の工程を加えた形式。

キーワード：KJ法・PDCAサイクル

事例検討

徹底したモニタリングの実践と福祉科学理論の融合。ケースカンファレンスができるようになり、「根拠のある福祉科学に則った検討」の工程を加え、支援展開を構築する形式。助言者と呼ばれる学識者や有識者を加えた形式。

キーワード：実践⇄理論（実践と理論を行き来させて支援展開をブラッシュアップさせる）・助言者の介入

心構え5つ（グループディスカッションの心構え）

① 事例提供者の発表内容を真摯に聞く

職歴を傘に馬鹿にしたような態度や発表に対して興味がないような態度はご法度。

② 事例提供者は事例の概要やディテールだけでなく、「自分はこの時どう思った」や「なぜ自分はこの行動を起こした」など自分の想いや行動の根拠についても話す。

③ 質疑応答は、支援の是非や具体的支援方法に対する助言（ジャッジ）が目的ではない。

目的は、福祉科学に基づいた支援展開になっているか（場当たりの支援ではないか・支援の根拠があるか・個人だけでなくご家族やその他多種多様な社会資源を含めた支援展開になっているか）を、質疑応答でとらえ情報共有する事。

イ) 一問一答が原則

「質問が3つあります。まず一つ目は・・・」など複数の質問をまとめてしない。

ロ) サポート型（支持的）な関係や雰囲気配慮した質問をする。

ハ) 事実確認質問優先

事例が見えていない段階で（共有化の冒頭など）、事例内容についての評価や解釈、今後の関わり方などへの言及はしない（否定的な事はもちろん、「いいかわかりだね」「前よりよくなっ

たね」といった支援の評価（褒めること）もしない）。まずは事実確認により事実イメージの共有化を優先する。

事実確認を終えてから「かかわり方」に関する質問をする。

二) 非難的質問に配慮

事例提供者のかかわりについて、非難・攻撃する事は絶対にしない。「〇〇といった働きかけも考えられたと思うが、なぜ試さなかったのか？」といった質問はダメ。

④ 別事例をひけらかさない

参加者が自分の別の担当事例を持ち出し「私も同じような事例を担当してるけど、私の場合は・・・」など。提出事例から焦点がずれていくことになる。

⑤ 司会進行者（事例提供者ではない）の役割

上記の様な状況になったら、介入し場の雰囲気をサポートティブ（支持的）な方向に修正する。

価値と価値観

グループディスカッションする上で5つの心構えと共に知っていて欲しい概念があります。それが価値と価値観です。読みます。

価値

普遍的な事です。「普遍的」の「普遍」には、「広くすべてのものに当てはまること」という意味があります。「普遍」を構成する「普」と「遍」という漢字はどちらも「あまねく」と読み、「すべてにわたって広く。一般に」という意味をもっています。同じ意味をもつ漢字をふたつ重ねた「普遍的」は、多くの場合「普遍的な」として用いられ、「例外なくすべてのものに当てはまるような」「極めて多くのものに当てはまるような」という意味で使われます。「普遍的な」という言葉で修飾される言葉といえば、例として「真理」や「価値」などが挙げられます。「普遍的な真理」とは、「すべてのものに当てはまる真理」であり、「人類にとって普遍的な価値」であれば「すべての人にとって価値がある」という意味になります。

（同音異義語で「不変的」があります。「変わらない事」という意味です。まったく違う意味なので注意です！）

価値観

普遍性はなく、個人因子や環境因子で変容していくものの事です。生活歴の経年や様々な体験を重ねる事で変化します。

例えば・・・

今、私が、サウジアラビアに一人で住んだら身体障がいと知的障がいの重複障がい者です。言葉も文字も文化も理解できませんから、他者から私への指示が通りません。難病障がいもあり、仕事もできませんし、治療も介護も介助も必要だけれども、その要望を伝える事もできません。

他にもメガネが発明されない世界だったら、世の中の半分以上が視覚障がい者です。テレパシーが人間のデフォルトならば、発達障がいや自閉症の方のコミュニケーション困難は存在しません。障がいや生活の障壁は環境因子で発生します。

今述べた例が価値観です。「環境因子で変容していくもの」です。

しかし、サウジアラビアの私も日本の私も価値は変わりません。人権があり尊い命のある人間です。これが普遍的な価値です。

ご利用者・ご家族・同僚は、色々な価値感をもった人間です。自身と合わない事もあります。その価値観を受け入れる必要はありません。また自身の価値観を押し付ける事をしてはいけません。唯一の絶対的なルールは、その方々の人間としての価値を否定してはいけないという事です。

どうしても自身の価値観が支援の遂行の壁になるならば、担当を変えてもらいたいなど上席に相談して対処しましょう。上席の立場の方々はそのような訴えがあったら、サポート的な姿勢でその支援員をフォローします。全ては、ご利用者やご家族の福祉と心身への虐待防止の為です。

一般的なケーススタディとケースカンファの手順

ケーススタディ 15分(時間が30分とれるならば、質疑応答10分・アイディア出し討議を15分ずつにする)

超簡素モニタリングとご利用者情報共有。5つの心構え遵守。

時間	やる事・利用する手法など	やる人
5分	支援経過等報告。 100文字要約、ジェノグラム・エコマップ等で情報を視覚化。	担当者等
5分	質疑応答。5つの心構え③を遵守。	全員
5分	アイディア出し討議。 更に必要な情報や必要なモニタリング内容の洗い出しが目的。 リフレーミング。	参加者（担当者は発言なし） ＊担当者はヒントの石ころを 拾いまくる

ケースカンファ 60分

モニタリングとアセスメント。5つの心構え遵守。

時間	やる事・利用する手法など	やる人
5分	支援経過等報告。 100文字要約、ジェノグラム・エコマップ等で情報を視覚化。 担当者が認識している課題表明。	担当者等
10分	質疑応答。5つの心構え③を遵守。	全員
5分	KJ法を用いて論点出しⅠ ストレングス出し（個別ワークで付箋）	全員
10分	KJ法を用いて論点出しⅡ ストレングスの分類討議（グループディスカッション） グループリング・ラベリング	全員
5分	KJ法を用いて論点出しⅢ アイディア出し(個別ワーク付箋)	全員
10分	KJ法を用いて論点出しⅣ アイディアの分類討議（グループディスカッション） グループリング・ラベリング	全員
10分	論点討議 KJ法で焦点化（フォーカシング）された事柄を討議し、文章化する事が目的。（文章化は一人一人が行う。後に担当者のヒント素材になる。）	参加者（担当者は発言なし）
5分	担当者等コメント PDCAサイクルの発表	担当者等

KJ法のやり方

KJ法は、文化人類学者である川喜田二郎さんが、膨大なデータをまとめるために考案した手法です。もともとはフィールドワークで得た情報を整理する目的で生まれたものですが、新しいアイデアの発想やチームでの問題解決など、多様な視点を持つ人々が協力して取り組む場面で効果があるとされています。50年以上前からある手法ですが、今も企業研修や学校教育、ワークショップなどで広く用いられています。

つまり大量の情報やアイデアを整理するために用いる手法です。複数人で行う視覚的な情報共有ができるので、情報を客観的にとらえた状態で整理でき、情報を正しく分類し、情報同士の関係性も明確にすることができます。客観的にとらえることで、今まで見落としていた論点や視点を明らかにすることにもつながります。他人のアイデアから刺激を受け、そこから新しいアイデアや切り口が見つかり、課題解決に最適な方法を考えていくことができます。

KJ法の工程は以下の4つです。

1. 情報を書き出してカード（付箋など）を作る。（質より量！どんどん書き出す。）
2. カード（付箋など）をグルーピングする。グループにラベル（表題）をつける。
3. グループ同士の関係性を図解する。
4. 文章に書きおろす

4つの工程の詳細は以下の通りです。2分ほどで黙読してください。

1. 情報を書き出してカードを作る

まずは、1つのカードに1つのアイデアを書く形で、カードをたくさん作ります。ポストイットなどにひたすら短文で書き出し、大きな用紙やホワイトボードなど広いスペースに並べていきます。1つのアイデアに複数の要素が含まれる場合、なるべく個別のカードに分け分解します。また、事実と意見の違いが分かるようにそれぞれ付箋の色を変えたり、目印をつけておくのも効果的です。

2. カードをグルーピングする・グループにラベルをつける

次に、カードをグループに分け、グループを一言で表すようなラベルをつけていきます。グループを作る際には必ず「近いと感じるものをまとめていく」ことを意識して行います。内容が類似している2〜3ほどのカードで1つの小グループを作り、小グループが集まったら、関連性が高いグループをまとめて大グループを作っていきます。こうすることで、大枠を決めた状態でグループに当てはめていく行動を避けることができ、その場でのアイデアを生まれやすくします。

3. グループ同士の関係性を図解する

グループ同士の関係をわかりやすくするために、矢印や記号を用いて図解化します。関係があるもの同士を近づけて配置したり、線で繋いだり、囲んでみるところから始めるのがおすすめです。図解する際には以下の関係性を表していきましょう。

- ・因果関係
- ・相関関係
- ・対立関係

4. 文章に書きおろす

最後に、図解化した関係を言語化し、文章に書きおろしていきます。このとき、なるべくカードに書かれている言葉を用いて、グループごとに一つの文章にしていきます。グループ同士の時系列、階層構造を活かして抽象→具体の流れで書き下ろしていくことがポイントです。また、複数人で文章化を行うことで、情報の見落としを減らせるだけでなく、新たなアイデアの発見にもつながります。

☆ではKJ法を用いたカンファレンスを体験してみましょう☆

手順（全工程45分）

- ① 事例を読む（5分）
- ② 役割（事例提供者、司会進行役、参加者）を決める
↑ 事例提供者・司会進行役：坂本、参加者：皆さん
- ③ **虐待の洗い出しを目的に** KJ法で情報整理する。（5分）
事例のおかしい所を付箋に書く（5分）
グルーピング（5分）
ラベリング（5分）
- ④ **改善点の洗い出しを目的に** KJ法でアイデア出しする。
改善点を付箋に書く（5分）
グルーピング（5分）
ラベリング（5分）
- ⑤ KJ法で出来上がった図解化した事柄を参考にして、改善案の提案を文章化する。
PDCA で表しても良いですし、目的（ねらい）と具体的方法（何をするかや何をしないか）を箇条書きでも良いですし、小論文的にまとめてもよいです。とにかく「図解化したものを文章化する」を体験しましょう。（10分）

*実際に起きた事を事例にしています。情報が下記のみなので質疑応答と担当者コメントは割愛します。

事例：千葉県袖ヶ浦市袖ヶ浦福祉センターでのケース

2013年11/24

時間	裁判記録による出来事（施設に記録なし）
6:00	職員 A がデイルームでOさんが大きな声を出したので左手でアッパー気味に殴ると叫ぶのをやめる。
7:40	職員 A が畳で寝ていて大声で叫んだのでOさんを殴る。
15:00	デイルームで仰向けに寝転び大声をあげ自傷したOさんを職員Bが起こし、自傷防止の手袋をはめようとした時に、Oさんの手が当たり、怒って右足で3～4回蹴る。 他の職員が来たので一旦やめるが、その後職員Cは外部から死角になる位置にOさんを連れて行き、3回蹴る。
15:30	入浴中のOさんの様子が普段と違う
17:30	Oさん居室ベッド脇で嘔吐物発見 夕食食べない 服薬
20:00	Oさん居室で再び嘔吐物発見
23:00	職員B、嘔吐の原因が気になり、勤務後に職員Cに電話する。職員Cは「今日はふたりともいいのが入っちゃいましたしね」と答える。

2013年11/25

時間	裁判記録による出来事（施設に記録なし）
----	---------------------

2:00	〇さんがトイレにいることを職員確認
(朝食)	〇さん朝食は食べない
(日中)	〇さん午前中はベッドで横になっている。 昼食のため食堂に移動する際、姿勢が普段と違うことを確認。 昼食は普段の半分程度食べる。
(夕方)	夕食は1～2口食べる。
19:00	歯磨き中ふらつきが見られたため、職員が病院に連れて行くことにする。 〇さん、靴を履いている時に倒れ、意識不明になる。消防署員の指示で気道確保、心臓マッサージ、AED使用。
19:25	救急車搬送
21:30	搬送先の病院で、医師から多臓器不全で危険な状態であると説明を受ける。

2013年11/26

時間	裁判記録による出来事（施設に記録なし）
2:00	〇さん死亡

暴行等は2011年入職した職員達がしていました。暴行は事件の前年に退職している先輩だった職員から受け継がれたと言われています。

証言に立った職員や関係者は被害者男性について「毎日暴れている」「非常に手がかかる」「他の利用者と比べて相当強い。本気でおさえないといけない」としか語りませんでした。「被害者が自傷他害をするときにどう対応したのか」という問いには、職員や施設の診療室医師は「制止する」「臨時に投薬する」、施設長は「複数対応や投薬、具体的な方法にはこだわっていない」と答えています。

被害者男性が、何が好きで、どんなときに落ち着いていて、何をしている時が楽しそうだったのか。これまでどのような人生を送ってきて、将来的にどのような生活をしたいのか。彼の人となりに誰一人触れる事をありませんでした。

被害者がラジコンが好きであったと知っていた職員や関係者はいたのでしょうか。

（全国手をつなぐ育成会機関誌「手をつなぐ」2015年6月号「わたしたちは、怒らなくてはいけない」より抜粋）

P3の表の1は私が経営していた放課後等デイサービス事業所で起きた虐待事案です。

～概要～

支援員Aから虐待をしてしまったと連絡があり、すぐにご本人に謝罪しご家族に連絡と謝罪をした。18:00を過ぎていたので、翌日に市の障がい福祉課に自主通報すると伝えましたが、その必要はなく通報しないで欲しいとご家族に言われ、そのご意向に沿い通報しなかった。虐待報告と改善対策を書面にて提出した。

改善対策の一つに支援員Aへの人権と虐待についての個別再教育と、支援員全員への人権と虐待についての集団指導を組み込みました。虐待をした支援員Aとの個別再教育での発言とその発言への私の指導を以下にまとめました。ご参考までに。

下の2つの「」内は、支援員Aとの質疑応答等で出た発言の一部です。

「障がいの特性はよくわからないけれど」

「自分の経験でしか語ることができない」

どちらも大間違いな考えです。以下が坂本の指導内容です。

「障がいはよくわからないけれども」

だったら障がい特性を理解するべく勉強しなければならない。障がい特性を理解しないという事はその方のアイデンティティを尊重していないということ。その方を知らないで、支援計画をたてるなんぞ誰にもできない。福祉のおごりでしかない。アセスなしで、計画はたてられない。

「経験からでしか言ってあげることができない」

それは支援ではない。プライベートでならあり得る状況だが、支援者として経験則にしか基づかない個人の信念心情をご本人に伝えると言う事は、ご本人がその信念心情に引っ張られた答えを出してしまう可能性がある。それはご本人の意思決定をコントロールしていることに当たる。それがパターンリズムである。支援者の自己満足の支援。自分の事を語るのではない。支援者はご本人にご本人の意思を語ってもらえるようなラポールと環境を作っていくのが仕事。支援者としての視座を持て。