

止・対策（リスクマネジメント）の仕組みと合同・連動した、合理的な仕組みを検討すべきである。会議や書類が増え、職員や管理者が、質の高い支援に労力を割けない状況は、虐待の再発リスクを高めるに過ぎない。

- ② 人材養成・研修：予防プロセスで記した研修等を愚直に継続することが基本である。ただし、発生した虐待事案とその介入プロセスを振り返り、問題点ならびに今後の方針を書面にまとめ、研修会等で職員全員に伝達することは欠かせない。運営管理、特に労務管理（就業規則、労働条件、職制、人事考課等）は、法人全体の戦略一環であるが、事後対応プロセスにおいては丁寧な見直しが必要である。さらに、職員の利用者に対する差別的な意識や合理的配慮の不提供等に関する地道な研修も繰り返し企画する必要がある。
- ③ 質の高い支援の提供：事後対応プロセスにおいて、施設等における目に見える変化として最初に期待できるのが、この質の高い支援の提供である。これまでの支援とは異なる、最新の研究等の知見をベースとした、実証可能な質の高い支援の提供をめざして、明快な第一歩を法人・施設等で企画し、継続的に実施し続けることがもっとも重要である。

【障害者虐待防止と社会的使命を果たすためのマネジメント】

施設従事者等による障害者虐待の防止は、事業者の運営・管理のマネジメントと深い関係があると考えられる。確かに、従事者の労働条件等がその背景にあることは理解でき、改善に向けて努力をしていくべきで課題である。ただし、施設従事者等の労働条件等が比較的整っている、さらにその施設等の役割に周囲から期待されている、大きな社会福祉法人や地方自治体の直営施設でも施設従事者等の虐待事案は起きている。もちろん、強度行動障害等、いわゆる「支援の困難な人」に対

する先駆的な取り組みを行っているとも考えられるが、その背景にはいろんな考察が可能である。例えば、組織の拡大とマネジメントについて、社会福祉法人を基本に考えてみる。

歴史を振り返ると、社会福祉法人は、戦後の混乱期から現在まで、福祉サービス提供主体の中核として、大きな役割を果たしてきた。しかし、社会福祉法人の運営はサービスの効率化や質の向上へのインセンティブが働かないなど、その非効率性・閉鎖性の問題が指摘されるようになった。法人におけるサービス提供のノウハウの蓄積も、ベテラン職員など個人に頼っている場合が多く、組織的にノウハウを引き継いでいくという取り組みが不十分な面も見られた。このような批判を払拭する意味からも、事業を拡大し、新たな社会的課題に取り組む戦略を採用する場合がある。

もちろん、新たな社会的課題に取り組むのは社会福祉法人に課せられた使命であるが、その課題が職員全員に共有されてはじめて力を発揮する。施設等の事業規模が比較的小さい時は、リーダーの運営理念は、多くの職員に理解・共有されやすい。しかし、その理念を実行してきた直属の職員たちは、施設・事業規模の拡大とともに管理者になっていく。リーダーと現場の職員との物理的あるいは心理的な距離は、規模の拡大に伴い次第に遠くなっていく。場合によっては、リーダーの経営理念が職員に正確に伝わらず、どのような方向に向かい仕事を行っていいかわからなくなる。一方、リーダーも、現場の悩みや不安、さらにサービス受給者の本来のニーズを把握することが困難になってくる。まさに、組織としてのマネジメントそのものが機能しない状態である。その社会福祉法人（あるいはそのリーダー）に対する周囲の期待が高まれば高まるほど、現場の職員にとっては、理想と現実の乖離に悩み混乱する状態に陥ってしまうかもしれない。

福祉サービス提供主体の使命は、質の高いサービス、利用者満足度の高いサービスを、より効果

的・効率的に提供することであるが、それに取り組んできた法人組織の拡大とマネジメントが、真逆の状況を作り出してしまふ状況の深刻さが、虐待事案の背景として考えられる。これからの社会福祉法人に求められるのは、その理念を追求する一方で、深刻な事態という落とし穴に落ちこませない丁寧なマネジメントの検討である。

E. 文献

- 1) 大塚晃：「障害者虐待防止の構造について」，平成 25 年度厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業「障害者虐待の防止及び養護者・被虐待障害者の支援の在り方に関する研究」（総括・分担研究報告書），33-34，（2014）。
- 2) 志賀利一・佐藤彰一・大村美保・相馬大祐・五味洋一・村岡美幸：「施設従事者等の虐待防止と対応」，平成 25 年度厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業「障害者虐待の防止及び養護者・被虐待障害者の支援の在り方に関する研究」（総括・分担研究報告書），35-38，（2014）。
- 3) 鈴木俊彦：「わが国における障害者虐待の現状と課題」，さぼーと第 61 卷 11 号，46-52，（2014）。
- 4) 千葉県社会福祉審議会千葉県社会事業団問題等第三者検証委員会：「千葉県社会福祉事業団による千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける虐待事件問題、同事業団のあり方及び同センターのあり方について（答申）」，（2014）。
- 5) 厚生労働省：『「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書（平成 24 年度）」，（2013）。
- 5) 厚生労働省：『「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書（平成 25 年度）」，（2014）。
- 6) 厚生労働省：「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」，（2014）。
- 7) 公益社団法人日本社会福祉士会：「平成 26 年

度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」，（2014）。

注 1 のぞみの園における虐待が疑われる事案について：平成 26 年 3 月に独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園において虐待が疑われる事案が発生し、通報を行っている（表 5 の事例 6）。その後、県・市による聞き取り調査が行われ、虐待の認定はされなかったものの、不適切な支援ならびに虐待防止の体制整備等について指導を受ける。また、第三者委員会を設置し、平成 27 年 3 月にその最終報告がまとまっている。自治体の調査同様、虐待としての認定はできないが、①虐待防止体制の不備、②利用者支援に関する認識不足、③寮の不十分な管理体制、④風通しの悪い職場環境といった問題点の指摘を受けている。各問題については、順次対策を行ってきたが、今後も継続して利用者本位の支援の徹底に向け改善を継続していく予定である。また、引き続き外部からの監視体制も行っていく。

研究成果の刊行に関する一覧表

雑誌等

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
佐藤彰一	虐待事件の検証と防止に向けた取り組み（前編）	手をつなぐ	703	32-34	2014
佐藤彰一	虐待事件の検証と防止に向けた取り組み（後編）	手をつなぐ	704	30-32	2014
大村美保・志賀利一・相馬大祐・五味洋一	相談機関における障害者虐待の支援実態に関する研究－相談支援事業所及び障害者就業・生活支援センターに対する調査から－	のぞみの園紀要	7号	93-102	2014
信原和典	虐待防止の研究会を開催しました	国立のぞみの園ニュースレター	41	24-25	2014

学会発表・講演等

発表者氏名	発表題目	学会名	形式	場所	発表年
大村美保・相馬大祐	相談機関における障害者虐待の支援実態に関する研究	日本社会福祉学会第62回秋季大会	口頭	早稲田大学	2014

研究者一覧

主任研究者

志賀 利一 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究部長)

分担研究者

井上 雅彦 (鳥取大学大学院医学系研究科 教授)

大塚 晃 (上智大学総合人間科学部 教授)

小川 浩 (大妻女子大学人間関係学部 教授)

佐藤 彰一 (國學院大學法科大学院 教授)

研究協力者

大村 美保 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究係)

川端 伸子 (あい権利擁護支援ネット 理事)

五味 洋一 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究係)

相馬 大祐 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究係)

高橋 潔 (総合福祉センター弘済学園 園長)

信原 和典 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究係)

増田 公香 (日本赤十字九州国際看護大学 教授)

村岡 美幸 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究係)

(姓：50音順／所属：2015年3月末現在)

厚生労働科学研究費補助金
障害者対策総合研究事業（身体・知的等障害分野）

障害者虐待の防止及び養護者・被虐待障害者の
支援の在り方に関する研究
平成 26 年度 総括・分担研究報告書

2015 年 3 月

研究代表者 志賀 利一

編集・発行 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
〒370-0865 群馬県高崎市寺尾町 2120 番地 2
TEL 027-325-1501 FAX 027-327-7628
URL <http://www.nozomi.go.jp>
印刷所 社会福祉法人電気神奈川福祉センターぽこ・あ・ぽこ

