

1 総論

障害者虐待の防止

社会福祉法人 南高愛隣会
吉岡 祐二

ここからは障害者虐待の防止について話をしていきます。

内容としては

障害福祉サービス事業所としての使命（倫理、価値）についてと

障害者虐待を契機に再生した事業所の事例を紹介します。

3 障害福祉サービス事業所としての使命ー

1

●障害者総合支援法（平成25年4月1日施行）の目的規程及び理念

理念：「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊敬されるものである」

●社会福祉法第24条 社会福祉法人の機能

「サービスの質の向上」が明記

サービスの質とは

「マネジメント・ガバナンスの質」「財務の質」「人材の質」「支援の質」

「設備・環境の質」「ステークホルダーに対するパートナーシップ」

*全ての質を磨き上げることで、虐待を防ぐことができる。

使命：「権利の主体者である福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスを提供に努力すること」

まず障害福祉サービス事業所としての使命について、障害者総合支援法と社会福祉法第24条に記載されていることを説明します。

平成25年4月1日に「障害者総合支援法」が施行され、目的規定において、「基本的人権を享有する個人としての尊厳」が明記され、基本理念が規定されています。

また、社会福祉法第24条では、社会福祉法人の機能として、「サービスの質の向上」が明記されています。サービスの質とは「マネジメント・ガバナンスの質」「財務の質」「人材の質」「支援の質」「設備・環境の質」「ステークホルダーに対するパートナーシップの質」であり、虐待防止の基本は、全ての質を磨き上げることにあります。

このことから、障害福祉サービス事業者としての使命は「権利の主体者である福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力すること」にあります。

次に「意思決定支援」、「合理的配慮」について説明します。

3 障害福祉サービス事業所としての使命-2

● サービス提供の基本

「意思決定の支援」

- ・様々な経験を支援するための「社会参加」、暮らしの中での「選択と決定」ができる経験と環境の支援、様々な代替コミュニケーション支援を通した「表出コミュニケーション支援」が重要。

「合理的配慮」

- ・「障害特性に応じた人も含めた環境の提供」であり、障害特性の理解と支援が基本。特にアセスメント力が重要。

そして、サービス提供の基本として、「意思決定の支援」、「合理的配慮」があります。

「意思決定の支援」、「合理的配慮」の説明

次に障害者虐待を契機に再生した事業所の事例を紹介します。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例-1

●A社会福祉法人が運営する入所施設等での虐待事例

・A社会福祉法人の概要

職員数:約500名、複数の圏域で約20箇所の福祉事業を運営
主な支援対象者:知的障害者

・虐待事案及び行政処分内容

- ①興奮状態になった利用者に対して、職員が馬乗りになって押さえつけるなどの行為が行われ、利用者にあばらを負うけがを負わせた。
- ②複数回にわたり宿直の男性職員が女性利用者に対して性的虐待を行った。

これらの虐待を把握していたものの通報せず、県に相談が寄せられたことを受けて実施した特別監査で判明。処分内容:3ヶ月~1年間の新規契約停止

虐待事案のあったA社会福祉法人は、職員数約500名を超え、県内の複数の圏域で福祉事業所を運営しています。主な支援対象者は知的障害者です。

行政処分を受けた虐待事案は

- ①興奮状態になった利用者に対して、職員が馬乗りになって押さえつけるなどの行為が行われ、利用者にあばらを負うけがを負わせた。
- ②複数回にわたり宿直の男性職員が女性利用者に対して性的虐待を行なったことです。

虐待判明の経緯は、県に相談が寄せられたことを受けて実施した特別監査で判明しました。県はこの法人に対して4つの施設で3ヶ月~1年の間、新たな利用者を受け入れを停止する行政処分を行うとともに、改善報告を提出するよう命令がありました。

次に行政処分の経緯を説明します。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－2

●A社会福祉法人に対する行政処分の経緯

2012年10月 障害者虐待防止法施行

2013年2月 県の立ち入り調査
聞き取り・書類調査等（2年間）

2015年2月 行政処分

2016年2月 行政処分解除

2012年10月に障害者虐待防止法が施行されました。

2013年2月 県の立ち入り調査が入りました。聞き取り、書類調査等の期間が2年間と長期に続いている理由としては、調査をする中で別の虐待事案が判明し、調査等に時間を要したためです。

2年間の調査が終了し、2015年2月に行政処分がおりました。

2016年2月に行政処分が解除されるまでの間、月1回県障害福祉課、監査指導課を訪問し、毎月の虐待防止の取り組みを報告し、県から助言等をいただき改善に取り組んでいきました。

次に県からの具体的な改善命令の内容をみていきます。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－3

●A社会福祉法人に対する県からの改善命令の内容

- ①複数の事業所で多数の虐待や不適切な行為があったことの原因分析と再発防止体制の整備
- ②性的虐待などについて、懲戒規程等に該当するか検討し、適正な人事管理上の措置を行うこと
- ③利用者の特性を把握し、安全に配慮した事業所運営を行うこと
- ④利用者処遇や職員のモラルについて、再度職員研修を徹底し適正な処遇ができるよう体制を整備すること
- ⑤虐待の事実、原因、改善策及びその改善結果については家族等に説明すること
- ⑥虐待が疑われる事案については理事会に報告し、対応を検討すること

県からの改善命令の内容は記載の通りです。

①複数の事業所で多数の虐待や不適切な行為があったことの原因分析と再発防止体制を整備すること

②特に性的虐待などについて懲戒規定等に該当するかを検討し、適性な人事管理上の措置、つまり懲戒等の措置を実施することが求められました。

③については、利用者の特性が事業所全体で把握されていなかったことを指摘されています。一人一人の利用者に対して統一した支援ができていなかったということです。

④については性的虐待等について職員のモラルに関する研修等を実施するよう指示がありました。

⑤については虐待の事実、原因、改善策を利用者の家族に説明することが求められました。

⑥については、行政処分を受けた当時の理事会では、虐待が疑われる事案について報告がなされていませんでした。虐待事案については法人役員が把握をし、対策を打つことを求められました。

次に虐待事案が起こった原因を説明します。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－4

●虐待事案が起こった原因

①障害者虐待防止法に対する理解、体制が不十分

- ・障害者虐待防止法施行後に虐待防止委員会を設置。

②福祉従事者としての職業倫理の不徹底

「支援者」と「利用者」の距離感が不適切

- ・利用者を「呼び捨て/○○ちゃん」と呼んでいた。
- ・職員が自分の携帯電話で利用者と連絡を取り合う体制となっていた。

虐待事案が起こった原因は次の4つです。

1つ目は障害者虐待防止法に対する理解、体制が不十分だったことです。

A法人は障害者虐待防止法施行後に虐待防止委員会を設置しました。

新しい法律でどのようなことが求められているのか、そして法を順守するためどのような体制を整えていくのか等の準備が十分ではありませんでした。

2つ目の原因として福祉従事者としての職業倫理の不徹底があげられます。

性的虐待等、「支援者」と「利用者」の距離感が不適切であったことがわかりました。

例えば、利用者の名前を「呼び捨て」で呼んだり、「○○ちゃん」と呼んだりしていました。また、自分の携帯電話で利用者と連絡を取り合う体制になっていたなど、「支援者」と「利用者」の距離感があいまいになっていました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－5

●虐待事案が起こった原因

③知的障害に関する知識・専門技術不足

- ・中途職員採用が多くなる中で、知的障害とはなどの障害特性等の基礎的な研修を行っていなかった。
- ・経験主義に基づく支援に偏っていた（強度行動障害、発達障害について外部から知識・専門技術を吸収する積極性に欠けていた）。

④支援体制上の要因

- ・会議のあり方や支援記録の書式にバラつきがあり、利用者についての情報共有が不十分であった。

3つ目の原因として、知的障害に対する知識・専門技術が不足していたことが挙げられます。

福祉業界は中途職員の採用が多く、加えてそれまで福祉のことを学んでいない方も一定数います。そういった方に対して知的障害の特性等の教育を行わずに、福祉現場に入らせていたことが虐待の原因でした。

また、強度行動障害、発達障害者への支援方法について外部から知識・専門技術を吸収する積極性にも欠けており、経験主義に基づく支援に偏っていました。

4つ目に支援体制上の要因が挙げられます。

例えば、A法人では複数の生活介護事業所を運営していましたが、支援記録の書式や会議のあり方が生活介護事業所毎に違っていました。そうすると職員が異動した場合、異動先の書式に慣れるのに時間を要したり、利用者についての情報共有の方法がバラバラであるため、統一した支援が実施できていませんでした。

以上の4つが虐待が起こった原因であると考えました。

次にこれまであげた原因に対してどのような対策を講じたかを紹介します。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－6

●原因をもとに法人として取り組んだこと

①虐待防止委員会の設置

1. 虐待防止委員の選任について
 - ・各事業所から選任
 - ・定期的に委員を交代する

2. 虐待防止委員会で何をするのか
 - ・虐待事案が発生した場合の対応フローの整備
 - ・支援のガイドラインの作成（障害者虐待の防止）

原因をもとに法人として取り組んだことは

①虐待防止委員会を設置することから始めました。

虐待防止委員会を設置する上で検討したことは委員の選定方法と虐待防止委員会で何を実施するかを決定することでした。

次に委員の選定方法について説明します。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－7

①虐待防止委員会の設置

1. 虐待防止委員の選任について

【法人内委員】 6名

委員長（A地区 法人役員）
委員 B地区
委員 C地区
委員 D地区（日中事業所）
委員 D地区（生活系事業所）
委員 E地区

【外部委員】 4名

弁護士
親の会会長
他社会福祉法人の虐待防止責任者
大学教員

- ・各地区や事業種毎（就労系、生活介護等）に必ず1名の委員を配置する。
- ・定期的に委員を変更し、委員会の活性化、職員の学びの場とする。

虐待防止委員の選定の方法として、A法人は県内で5つの圏域に分かれて事業を実施していたことから、各地区から委員を1名だすこと。

加えて委員が配置されている事業の種類（生活介護や就労継続、グループホーム）で重なりがないように工夫しました。

事業種の重なりがないように工夫した理由としては、事業種毎で虐待防止対策が異なると考えたからです。

また、委員の変更がなければ委員会がマンネリ化することから、定期的に委員を交代することにしました。定期的に委員を変更することで、委員会が活性化し、職員の学びの場にもなっています。

また、虐待防止対策は法人内だけで実施しては効果的ではありません。

法人外の有識者から定期的に意見をいただき、虐待防止施策の改善を行いました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－8

①虐待防止委員会の設置

2. 虐待防止委員会で何をするのか
虐待が発生した場合の対応フローの整備

- 委員会設立当初：法人内での虐待事案について
虐待にあたるか否かの検討を実施

- 現在：「虐待があった」と疑われる場合
→自分たちで「虐待にあたるかどうか」を判断するのではなく、
明らかに事実なしの場合以外は市町村へ報告する仕組みへ。

効用：虐待の疑いを施設内で抱えることがなくなった。

次に虐待防止委員会で実施したこととして、虐待事案が発生した場合の対応フローを整備しました。

委員会設立当初は法人内で虐待事案が発生した場合、虐待に当たるか否かを虐待防止委員会で検討していました。委員会で虐待に当たるか否かを検討した場合、どうしても「虐待ではない」という結論になりがちでした。これでは虐待の疑いを施設内で抱えることになり、隠ぺいの可能性が高くなるため、

現在では、委員会で「虐待にあたるかどうか」を判断するのではなく、明らかに事実なしの場合以外が市町村へ報告する仕組みとしました。

このような仕組みにしたことで虐待の疑いを施設内で抱えることがなくなりました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－9

①虐待防止委員会の設置

2. 虐待防止委員会で何をするのか 虐待が発生した場合の対応フローの整備

【対応フローのポイント】

- ・虐待の疑いのあった事業所の担当者以外の管理者が利用者の聞き取りを実施（隠ぺいを防ぎ、事業所の風通しをよくするため）。
- ・虐待の事実なしと認定された場合も、虐待防止委員会で共有を行い、法人の経営層へ報告。法人全体として事案（経験）を積み重ねていくため。

次に虐待が発生した場合の対応フローのポイントとしては、

虐待の疑いのあった事業所の管理者やサービス管理責任者が事案について調査ができない、仕組みとしました。

虐待の疑いのある事業所の管理者等が事案の調査を実施すると、隠ぺいする可能性が高いからです。

A法人では、例えば、A生活介護事業所で虐待事案が発生した場合は、別の地区の生活介護事業所の管理者等が事案の調査を行っています。

このような仕組みを作ることで隠ぺいを防いでいます。

また、虐待の事実なしと認定した事案であっても、どのような理由で虐待が疑われたのかを法人内で共有する仕組みとし、虐待の芽を見逃さない契機としています。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－10 原因をもとに法人として取り組んだこと ②支援のガイドラインの作成及び活用

【作成の目的】

- ・ 支援のバラつきを標準化する。
- ・ 職員の支援ツールを増やす。
- ・ 新たに赴任した職員が、支援ガイドラインを参考にしながら職務にあたることができるようにする
(最低限の職務ルールを理解して、業務にあたる)。

次に法人として取り組んだことは

②支援のガイドラインを作成し活用したことです。

A法人では倫理綱領は規定されていましたが、支援のバラつきを標準化するような内容ではありませんでした。

また、新たに赴任した職員が支援のガイドラインを参考にしながら業務にあたることのできる内容としました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－11

②支援のガイドラインの作成及び活用

【作成にあたってのルール】

- ・現場で支援する職員が行動に移すことができるガイドラインとすること（抽象的な内容は×）。
- ・ガイドライン一つの項目に対して、A4で1枚にまとめる。
- ・ファイルを全職員に配布、毎月の振り返りを実施する等、運用方法を整える。

支援のガイドラインの作成にあたってのルールは、

現場で支援する職員が行動に移すことができるガイドラインとすること。

抽象的な内容ではないように工夫しました。

例えば、「利用者に寄り添った支援を心がける」というガイドラインにした場合、「寄り添った支援」の捉え方が個々の職員で異なるような内容ではないようにしました。

また、一つのガイドラインの内容も文章量を極力少なくし、中途採用職員が理解しやすい内容となるよう工夫しました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－12

②支援のガイドラインの作成及び活用

【ガイドラインの例】

・利用者さんへの言葉遣いについて

ガイドライン：利用者さんのことは「〇〇さん」と呼びましょう。

効用：利用者のことを常に「〇〇さん」と呼ぶことで、利用者に対して感情的な対応をとることが減った（乱暴な言葉遣いが減った）。

ポイント：行動を変える→意識が変わる

支援のガイドラインの例として

「利用者さんのことは「〇〇さん」と呼びましょう」というものがあります。

A法人はこれまで利用者のことをちゃん付で呼んだり、愛称で呼ぶことが状態化していました。このような状態では、「支援者」と「利用者」の距離感が不適切となることから、利用者の呼称については、全て「〇〇さん」に統一しました。

利用者の呼称を統一したことで、利用者に対して感情的に対応すること（例えば乱暴な言葉遣いが減りました）が減りました。

行動を変えることによって、利用者への支援の意識が変化してきました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－13

●原因をもとに法人として取り組んだこと

③支援技術の向上

研修内容の整理及び計画

職業倫理、知的障害の基礎知識、虐待防止、医療マニュアル、感染症予防等、働く上で必要な技術や知識を整理し、研修実施方法、時期等を計画した。

ポイント：研修内容は座学だけでなく、グループワークを取り入れ、主体的に研修に参加できるように工夫した。

次に支援技術の向上に取り組みました。

現場で支援をする上で必要な知識や技術を整理して、研修の年間計画を立案し、進捗管理をおこないました。

研修内容は座学だけでなく、グループワークを取り入れ、研修に主体的に参加できるように工夫しました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－14

●原因をもとに法人として取り組んだこと

④仕組みの整理

1. マニュアルの作成

行動制限についての手続き、記録方法等
事故報告についての手続き、書式の整理等

2. 書式の統一、整理

支援記録表、ヒヤリハット、服薬ミス報告書などの
書式を統一した。

目的：余裕をもって支援にあたる時間を切り出すため。

次に仕組みの整理を行いました。

行動制限や事故報告についての手続きや記録方法の整理を行いました

書式等を統一することで、余裕をもって支援にあたることができるようになりました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－15

●原因をもとに法人として取り組んだこと

⑤力をつけた職員を辞めさせない仕組み

1. 給与水準を上げる取り組み

手当や基本給変更、処遇改善加算等も利用

2. 残業を減らす、休憩時間の確保等の労働環境の改善

IT化（支援記録の電子化等）、利用者から離れて休憩をとる体制の工夫

3. 中途採用職員の受け入れ体制の整備

プリセプター（相談役）を付け、困った時にすぐに相談できる体制作り。

4. 職員行事（運動会、仕事初め式）の実施

褒める文化の構築

効用：職員のストレス軽減、余裕をもって支援にあたることができるようになった。

最後に「力をつけた職員を辞めさせない仕組み」について説明します。

力をつけた職員を辞めさせない仕組み作りを行いました。

つまり離職率を下げることを目的に記載のような取り組みを実施しました。

1. 給与水準について、同業他社の給与水準を調査し、基本給の変更を実施しました。
2. これまでサービス残業が常態化していたため、業務の整理を行い残業時間の軽減を図りました。
3. 中途採用職員が不安なく業務を実施できるように相談役を付けました。
4. 職員行事等を通して、褒める文化を構築しました。

このような取り組みによって職員のストレスは軽減しました。

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例 – 16

現在のA法人の状況及びまとめ

離職率 行政処分を受けた当時15%→現在約9%



組織の成長が図れる



支援の質が上がる

冒頭で述べた、サービスの質を磨き上げることが虐待防止の基本

最後に現在のA法人の状況ですが、虐待が発生した時期よりも離職率が大幅に低下し、組織の成長が図れています。

離職率が低下することによって、支援の質も向上し、不適切な支援等も減っています。

冒頭に述べた通り、サービスの質を磨きあげることが虐待防止の基本なのです。

II 通報の意義と通報後の対応

曾根 直樹

日本社会事業大学 専門職大学院

通報義務については、「犯罪を通報する」という用例の連想から、消極的になる人もいることから、むしろ早期の誠実な通報が、利用者への虐待被害を最小限にとどめるだけでなく、虐待がエスカレートすることを防止することにより、虐待した職員や施設の管理者、設置者、施設・事業所に対する刑事責任、民事責任、行政責任、道義的責任の追及を最小限にとどめることにつながり、すべての人を救うことにつながる、及び、通報後の虐待防止の取り組みが、サービスの質の向上につながる、という積極的・前向きな意味をもつことを伝えることを目的とする。

1. 障害者虐待を受けたと思われる 障害者を発見した場合の通報義務

障害者虐待防止法

第16条

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

→虐待を受けたのではないかという疑いをもった場合、事実の確認ができなくても、法律上、速やかな**通報義務**が生じる。

通報は、事実確認を前提とした「虐待を受けた障害者を発見した」者ではなく、事実確認を前提としない「虐待を受けたと思われる障害者を発見した」者に義務づけられていることを確認する。

虐待事案の例（障害者福祉施設従事者等による虐待報道を参考に作成）

○身体的虐待の事案

精神障害者のグループホームの女性利用者を診察した病院は、腕や足の打撲に「虐待の疑いがある」としてそのまま入院させた。グループホームの元職員は、グループホームを運営する法人の理事長から利用者が虐待を受けていると通報した。利用者のメモには、「顔、おなかをたたかれ、けられました。」などと書かれていた。

○性的虐待の事案

障害児の通所施設の職員が、利用している複数の女の子の下半身を触り、撮影したとして逮捕された。加害者の職員は裁判で「障害のある子どもなら、被害が発覚しなかった。」と述べた。

○心理的虐待の事案

施設の職員から、施設幹部による入所者への暴言が続いていると通報が寄せられた。職員に手を出した入所者に「おまえ、この野郎、外だったらボコボコにするぞ」などと詰め寄ったり、入所者を「てめえ」と怒鳴って小突いた、などとされている。

○放棄・放置の事案

障害者支援施設の職員が、利用者が食事を食べないと目の前でバケツに捨てる、大きな外傷があっても受診させないなどの虐待をしたことが、自治体の検査で確認された。

○経済的虐待の事案

グループホームの職員が、利用者の給料を本人の代わりに預金口座に入金する際、一部を入金しないなどして着服を重ねていた。被害を受けた障害者は20人近く、着服額は1,500万円以上に及んだ。

虐待防止法施行後に報道された虐待事例を伝える。各事案のポイントは次の通り。身体的虐待では、虐待者が法人理事長であったこと、性的虐待では、幼児性愛の者が職員募集に応募、採用され、利用者の障害につけ込んで虐待行為に及んでいること、心理的虐待では、施設幹部が虐待者となっていること、放置・放棄では、施設職員が虐待を知っていたはずなのに通報せず、自治体職員の検査で発見されたこと、経済的虐待では、法人の管理が不十分であったため、職員の着服が長期間発覚せず被害が甚大になっていたことを伝える。

入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性(76)を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の**容疑者(29)**を逮捕した。

男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は**日常的に虐待があった可能性**もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に**関係者からの相談で発覚**同施設を自宅搜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく「**事故**」として**処理**していた。

福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年(19)が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「**不適切な支援(対応)はなかった**」と**虚偽の報告**をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、**施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討**などを求める改善勧告を出した。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む**入所者10人を日常的に暴行**していたことを確認。別の職員も**入所者に暴行した疑いも浮上**した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

4

身体障害者支援施設の事例

法人が、職員の虐待による骨折であることを分かっているが、「**事故**」として嘘の記録を書かせていた。

知的障害者施設の事例

施設長が、2年前に職員が利用者を虐待したことを知っ
ていながら、上司のセンター長に虐待はなかったと嘘をついていた。

障害者施設暴行 職員補助と職員の2人を傷害で起訴

A市の知的障害者支援施設で、入所者の男性(28)が腰の骨を折るなどの重傷を負った事件で、地検は2日、同施設の職員(25)と職員補助(22)を傷害罪で起訴した。

両被告は共謀し、施設内で男性入所者の腰付近を数回蹴ったり、左肩付近を殴ったりして腰の骨を折るなどのけがをさせたとしている。

両被告は容疑を認め、「言うことを聞かず腹が立った」などと供述している。事件以前から日常的に暴力を振るっていたことも認めているという。

また、別の施設でも、入所者の50代女性が体についたあざについて「被告にやられた」などと話している。法人は「コメントは控える」とした。

障害者暴行事件 幹部職員ら証拠隠滅容疑で逮捕(続報)

入所者に暴行したとして元職員らが逮捕された事件で、施設を運営する社会福祉法人の幹部職員ら3人が、事件後に行われた内部調査の文書を廃棄したとして証拠隠滅の疑いで警察に逮捕された。

文書には入所者の男性が暴行を受けた際の見撃証言が記載されていたと見られている。

施設の幹部職員が、虐待の事実を隠蔽しようとして逮捕された事案。
不正な手段に対する対応は、徐々に厳しくなっている。

これらの深刻な虐待事件に共通していることは何でしょうか？

共通していることの背景には、何があるのでしょうか？

深刻な虐待報道で共通していること、その背景で共通していることを、3～4人でグループになって5～10分話し合う。

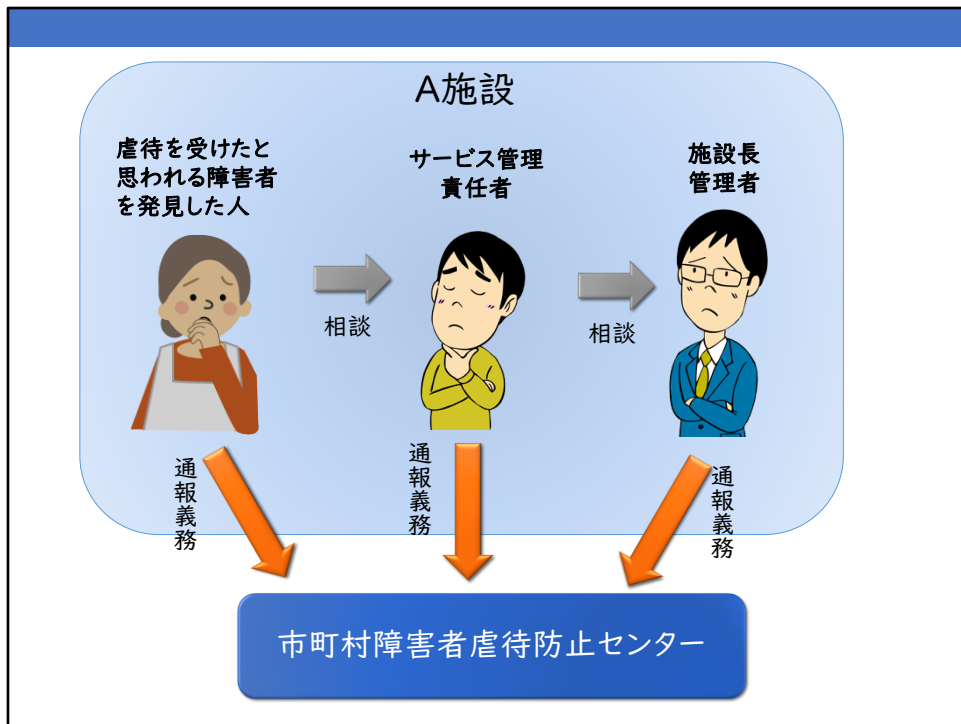
その後、いくつかのグループに発表してもらおう。

共通していることとして、虐待を隠していたことで虐待行為がエスカレートし、利用者に重症を負わせたり死亡させたりする取り返しのつかない被害を与えてしまったこと。

共通している背景として、管理的立場にある職員が、虐待を隠すために嘘をつき、隠蔽しようとしていたことなどが挙げられる。

もし、あなたが、同僚職員が利用者に虐待したのではないかと疑いを感じたらどうしますか？

何人かに、同僚職員が利用者に虐待したのではないかと疑いを感じたらどうするか発表してもらおう。



A施設で現場の職員が虐待の疑いを感じたら、その職員に通報義務がある。しかし、職員が上司であるサービス管理責任者に相談する場合もある。そのときに、サービス管理責任者も虐待の疑いを感じたら、その人にも通報義務が生じる。さらに、サービス管理責任者が、上司である管理者に相談する場合もある。そのときに、管理者も虐待の疑いを感じたら、その人にも通報義務が生じる。要するに、施設内で虐待の疑いが生じたら、通報しないで済ませることはできないということ。

通報しないで済ませることはできません

- ・虐待の疑いを感じた職員には通報義務が生じます。
- ・サービス管理責任者も、職員の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。
- ・管理者も、職員やサービス管理責任者の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。

前のスライドのポイントの確認。

通報しないで済ませたら・・・

- ・事業所の中で抱え込んでいる内に、虐待がエスカレートします。
 - ・通報しなかったことがバレるので、通報できなくなります。
 - ・良心的な職員は、不信感を抱いて辞めて通報します。
 - ・虐待がエスカレートし、利用者に取り返しのつかない被害を与えてしまいます。
 - ・行政と警察が介入します。
 - ・通報しなかったことは、「悪質な隠蔽」とみなされ、厳しく処分されます。
- ※ 新聞記事の実例から教訓を学びましょう。

通報しないで済ませたらどうなるか、シュミレーションしてみる。
結果として、通報しないで済ませた場合、どんどん悪い方向に事態が進むことを知る。

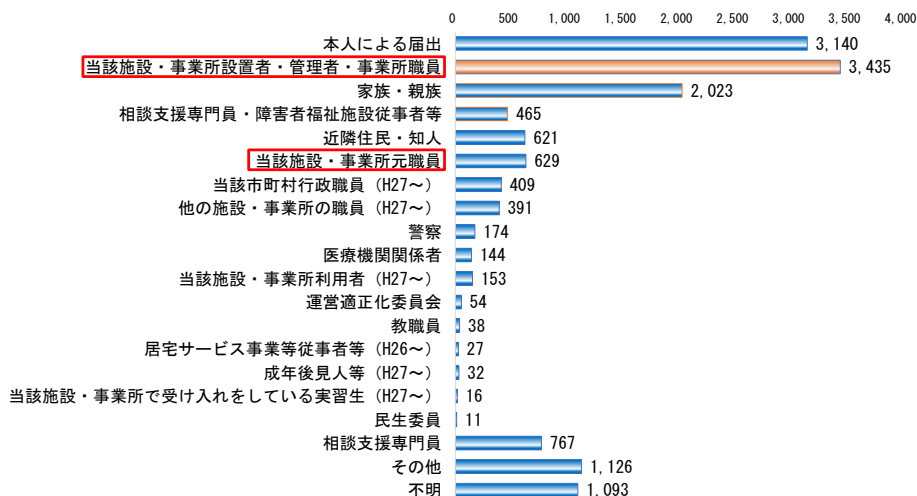
通報は、すべての人を救う

- ・利用者 の被害を最小限で食い止めることができる。
- ・職員 の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- ・理事長、施設長 など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- ・施設、法人 に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

通報は、そのときは苦しいかもしれないが、結果としてはすべての人を救う道につながる。

施設従事者による虐待の相談・通報件数の内訳（平成24年度～平成30年度の累計（複数回答））

- ・虐待があった施設・事業所が自ら通報する件数が多い
- ・一方、虐待があった施設・事業所を退職した元職員が通報する件数も一定ある
（※ 在職中は、通報することができなかった可能性）



施設従事者による虐待を通報しているのは、虐待があった施設の職員が正直に通報している事例が最も多い。

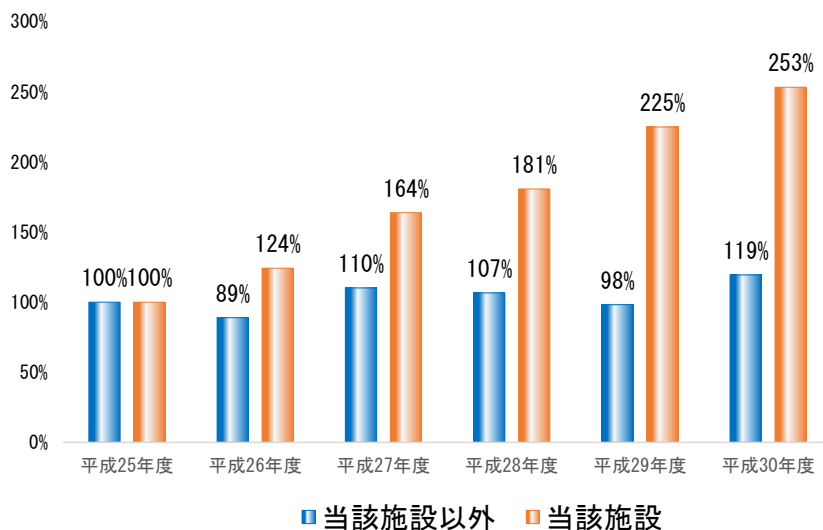
一方、虐待があった施設の元職員による通報も毎年一定数ある。施設在職中には通報できなかったのはなぜか、考えてもらい、何人かに発表してもらおう。

施設にいるときは、通報したことが分かってしまった場合、施設側から不利益な扱いを受けるのではないかと、同僚職員から仲間はずれにされるのではないかと、といった不安があった。

そのような不安を感じさせるような施設の雰囲気があったということ。

施設従事者による虐待（平成25年度を1とした場合の当該施設の通報比率）

・虐待があった施設・事業所が、自ら通報する割合が毎年増えている。
（※ 法の浸透が考えられる）



虐待があった施設が、正直に自ら通報する割合は、年々高くなっている。

立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法 第110条・第111条
市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処することができる。

身体障害者の支援施設の事案では、警察が虐待を行った職員を傷害、暴行の容疑で地方検察庁に書類送検し、併せて行政の立ち入り調査に対し、虐待をしていないと虚偽答弁をしたとして、職員を障害者総合支援法違反容疑でも送検。

これらの深刻な虐待に至ってしまった事案について、もし、虐待に気づいた段階で適切に通報することができていれば、行政による事実確認と指導等を通じて、その後の虐待の再発防止に取り組むことができ、取り返しがつかないような事態には至らなかったと考えられる。

障害者福祉施設従事者等における障害者虐待が起きてしまった場合の対応の基本となるのは、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応。

行政が、障害者総合支援法に基づく権限行使で立ち入り調査を行った場合に、質問に嘘をついたり、改ざんした記録を提出したりした場合、刑事罰を受ける場合がある。

隠さない、嘘をつかない、誠実な対応が求められる。

2. 通報後の通報者の保護

障害者虐待防止法

第16条

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

→ 通報義務

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

→ 本人による届け出

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

→ 守秘義務の解除

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

→ 通報者の保護

通報することは法律上の義務であり、守秘義務が解除されているため、通報したことにより守秘義務違反には問われない。

また、通報したことで解雇など不利益な取り扱いをすることは、法律上禁止されている。

虐待を発見した職員が通報を躊躇する要因

- ・通報したことで、施設・事業所から不利益を被るのではないか。
- ・施設・事業所や利用者、事実確認調査によって迷惑がかかるのではないか。
- ・仲間の職員との関係が悪くなるのではないか。

職員の通報に対する心理的な抑制を軽減する

次のようなことを職員に伝え続ける

- ・匿名でも行政に通報することができる。
- ・通報を受けた行政には、通報者の秘密を守る義務がある。
- ・通報によって、施設・事業所の支援の改善につながっている。
- ・通報は全ての人を救うことにつながる。

虐待を発見した職員が、通報を躊躇する原因を考える。

また、通報を躊躇するような心理的抑制を軽減するために、施設側が日頃から職員に伝えるべきことを考える。

障害者や家族の立場の理解

- ・知的障害等で言葉のコミュニケーションが難しい人は、虐待を訴えることができない。
- ・入所施設にいた障害者は、「職員の顔色を見て生活していた」と言う。
- ・障害者の家族も、「お世話になっている」という意識から、施設の職員に思っていることを自由に言えない立場に置かれている。

障害者福祉施設等の管理者や職員は、障害者や家族がこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要がある。

利用者やその家族が、職員の虐待に気がついてそのことを訴えることができない立場に置かれていることを知る。

虐待防止の責務

法人の理事長、障害者福祉施設等の管理者には、障害者福祉施設等が障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識と、そのための風通しのよい開かれた運営姿勢、職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくりが求められる。

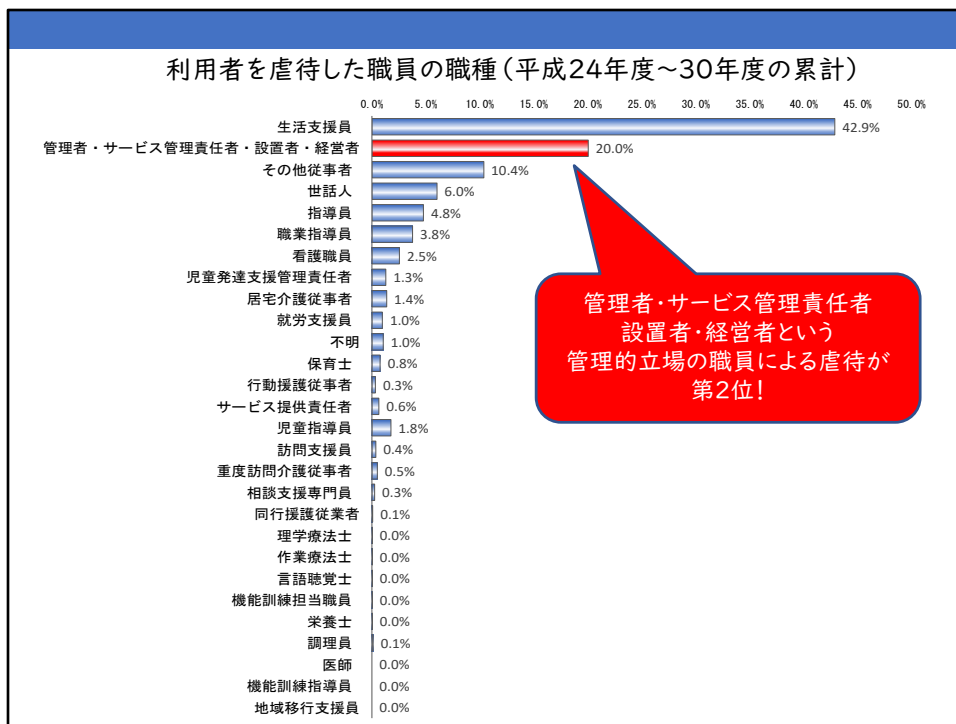
障害者虐待防止法 第15条

障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

人権意識は、管理者のゆるぎない意識と姿勢により組織として醸成される

- ・ 支援理念を明確に掲げる
- ・ 虐待防止委員会の設置により組織的に取り組む
- ・ マニュアルの作成、チェックリストの実施等、具体的に取り組む

法人の理事長、施設の管理者には、法律上、虐待防止の責務が定められている。



しかし、利用者を虐待した職員の職種では、生活支援員に次いで、管理的立場にある職員による虐待が多い。本来は、虐待防止に先頭に立って取り組まなくてはならない職種であり、深刻な問題。

大前提として必要な「支援の質の向上」

虐待防止の前に、利用者のニーズを充足し、望む生活に向けた支援を行うことが基本。

障害者福祉施設等の職員は、支援の質の向上はもちろん、利用者や家族の意向を踏まえたサービスの提供が重要。

虐待防止の大前提として、利用者主体の質の高い支援を提供するという、高い志が必要である。

虐待防止に向けての体制整備

社会福祉法人 北摂杉の子会
理事長 松上利男

虐待防止法の施設虐待に対する対応スキーム

- 虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームとは、言うまでもなく**通報義務**と**施設内の体制整備**のことである。
- (袖ヶ浦総合福祉センターでの虐待について)
事件後の調査によって、複数の職員による継続的な虐待行為が続いており、それにも関わらず職場の誰も通報しなかったし、支援記録や支援日誌にそうした事態が記録されることがなかった。
- 施設内に虐待防止委員会や第三者苦情委員会が設置され、ヒヤリハット委員会まで開催されていたが、そうした組織内チェック機構に問題が提起されることもなかった。

国学院大学教授 佐藤彰一(2016年)

障害者虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームは、通報義務と施設内の体制整備です。しかし、2013年11月26日に千葉県袖ヶ浦総合福祉センター養育園で利用者が、職員から暴行を受けた後、病院に救急搬送され死亡するという事件が起りましたが、施設内には、虐待防止委員会、第三者幾条委員会、ヒヤリハット委員会などが設置されていましたが、組織として機能しなかったという問題があります。本日お話ししたいことは、体制整備とともに、組織を動かすマネジメント、ガバナンス、運営管理者の責務などのついて皆さんとともに学んでいきたいと思えます。

千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける虐待事件

【経緯】

- ・2013年11月26日に、養育園の利用者が職員の暴行を受けた後、病院に救急搬送され死亡
→3月11日傷害致死容疑で逮捕・3月31日起訴
- ・これを受け、昨年12月から本年2月にかけて、計28日間養育園及び更生園等に対する立入検査を実施
→職員延べ約350人を対象

【確認された状況】平成16年度から平成25年度までの10年間

虐待の内容	虐待者(職員)	被虐待者(利用者)
身体的虐待	11人	17人
性的虐待	2人	2人
心理的虐待	3人	4人

合計(実人数) : 15人 23人

虐待者は延べ16人
※この他に虐待を行った疑義のある者3人

虐待発生後、県による立ち入り検査を実施しましたが、平成16年度から虐待による利用者の死亡事件が発生した平成25年度までの10年間で身体的虐待、性的虐待、心理的虐待が確認され、虐待した職員15名、虐待を受けた利用者が25人いたことが明らかになりました。10年間にわたる様々な利用者に対する虐待を放置した結果、虐待による利用者の死亡に繋がったといえます。

県の立入検査による主な事実認定について

(1) 養育園 第2寮における虐待について

- ・平成23年5月から平成25年11月までに、5人の暴行が確認された
- ・平成23年3月頃に、別の1人の暴行が確認された
- ・平成23年度に、他3人の暴行の目撃証言がある(3人は自ら否認)
- ・平成19年4月に、別の1人の暴行も確認された
- ・暴行に至った5人のうち2人の供述要約は以下の通り
(2人のうち1人は平成26年3月11日に傷害致死容疑で逮捕)
⇒各職員とも初めから暴行するつもりはなく、
支援に行き詰った際、先輩等の暴行を見ながら安易に暴行に至った

(2) 虐待の目撃者について

- ・この5人の暴行を目撃した3人は、見て見ぬふりをして上司への報告や通報はしていない
- ・平成23年3月頃の暴行の目撃者は、注意はしたものの報告や通報はしていない
- ・当該職員が行った別の暴行の目撃者は、注意もできず同僚に話ただけだった
- ・別の疑義案件である暴行の目撃者は、驚いたのみで何も対応しなかった

県の立ち入り検査による事実認定で明らかになったことは、「職員は初めから暴行するつもりはなかったが、支援に行き詰った際に、先輩の利用者に対する暴行を見て、安易に暴行に至った」というものです。また、職員の利用者に対する暴行を職員は見ていたのですが、「見て見ぬふりをした」あるいは「注意はした」が「上司に報告や通報はしなかった」、「注意もできず、同僚に話だけした」「驚いて、何も対応しなかった」との対応が明らかになりました。このことから、組織的な教育研修の重要性、通報の大切さを学ぶことが出来ます。

県の立入検査による主な事実認定について

(3) 施設長等の対応について

- ・平成23年12月、4人(うち1人は逮捕者)の職員の暴行/疑義について、別の職員が上司に報告(通報)
- ・平成24年1月、施設長/サブマネージャーが、この4人に事情聴取
- ・うち2人(1人は逮捕者)に関しては、暴行を確認し指導した
- ・施設長は、この平成24年1月の指導後、この2人への個別指導も含め具体的な指導を行っていない
- ・センター長/前理事長においても、組織的な対策をとっていない

(4) 外部への報告について

- ・これらの暴行/疑義に関する情報について、県はもとより、理事・評議員会、事業団内虐待防止委員会、外部機関による第三者評価の機会等において一切報告されていない

また、施設長等管理者の対応ですが、虐待をした職員への「具体的な指導は行わず、組織的な対策を取っていない」ことが明らかになりました。そして、県、評議員会、理事会、虐待防止委員会への報告を一切していません。管理者の責務について、後程説明しますが、管理者としての責務を果たさなかったことが死亡事件に繋がったこととなります。

なぜ虐待(暴行)が行われていたのか

1. 人材育成や研修、職場環境、人員配置	
(1)	<p>【職員の資質や職場環境の問題】 虐待(暴行)の原因のひとつには、個人として以下の問題が挙げられる</p> <ul style="list-style-type: none">・ 支援スキルが不十分・ また、虐待防止についての基礎知識がない <p style="text-align: center;">⇩</p> <p>支援に行き詰り、行動障害を抑える為に暴行に至った面があることは否定できない</p>
(2)	<p>【職員配置の問題】 センター全体の職員数は、法令上の基準を大きく上回っている しかし、各寮の業務/支援内容や時間帯、利用者の生活スケジュールに応じて、 場面ごとに適切な人員配置 がなされていたとは言い難い</p>

先程、「支援に行き詰って、暴行に至った」と話しましたが、虐待・暴行の要因として、職員の「支援スキルの不十分さ」「虐待防止、人権意識のなさ」にあります。そして、職員数については、法令上の基準は大きく上回っていたのですが、利用者の生活スケジュールに応じた適切な必要とされる職員配置がなされて否かってことが明らかになりました。利用者中心の暮らしではなく、職員の生活が優先された利用者の暮らしになっていたといえます。

2. 幹部の管理体制・虐待防止体制・事故等に関する情報共有	
(1)	<p>【幹部の資質・能力、管理体制の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年1月、事業団幹部は養育園第2寮における暴行に関する情報を一部得ていた ・しかし、必要な対策をとらなかった ・また、幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分だった。この為、職員配置の問題も放置。 ・一部幹部は、虐待/疑義について「なるべく相談・報告しないようにしよう」という雰囲気蔓延。 ・結果、事業団における虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。
(2)	<p>【虐待防止体制の整備・運用の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業団においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施しており、虐待防止委員会も設置形の上では虐待防止体制を整備していた ・しかし、市町村等への通報も前提とした虐待防止体制がとられていなかった。 ・また、一部の職員は、障がい特性や行動障がいのみならず、権利擁護についての理解が不足 ・幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を執ろうという意識が欠けていた
(3)	<p>【事故等に関する情報共有の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止の観点から、不適切な対応や事故(ヒヤリハット)の段階で問題点を検証し改善することも必要 ・しかし、事故等の集計は一部あったものの、職員間で討議・報告を行う機会が十分ではなかった

幹部の資質・能力、管理体制の問題については、「暴行に関する情報を一部得ていたにも関わらず、必要な対策をとらなかった」ことや「幹部は支援現場にほとんど足を運ぶことはなく、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分だった」ことが明らかになりました。このセッションのテーマである「虐待防止体制の整備・運用については、「市町村等への通をも前提とした虐待防止体制がとられていなかった」 また、「一部の職員は、障がい特性や行動障がいのみならず、権利擁護についての理解が不足していた」ことや「幹部職員についても、虐待防止に向け具体的な対策を執ろうという意識が欠けていた」ことが明らかにされています。組織的には虐待防止委員会等が設置されていましたが、組織的な運用の中で機能していなかったこととなります。

施設における人権侵害に至る要因 -大阪知的障害者福祉協会 報告より-

【要因】

- 組織上の問題
- 人的要因
- 物理的要因

【支援現場における共通する点】

- 管理者をはじめ現場の支援者の人権意識が希薄
- 行動障がいのある利用者支援に係る専門的知識の欠如、援助技術・技能が未熟
- 専門的に助言・指導するスーパーバイザーが不在

『障がいのある人の尊厳を守る 虐待防止マニュアル』 一般社団法人 大阪知的障害者福祉協会

大阪知的障害者福祉協会が「施設における人権侵害に至る要因」をまとめていますが、その要因は「組織上の問題」「人的要因」「物理的要因」の3点であり、「支援現場における共通する点として」「管理者をはじめ現場の支援者の人権意識が希薄」「行動障がいのある利用者支援に係る専門的知識の欠如」「援助技術・技能が未熟」「専門的に助言・指導するスーパーバイザーが不在」が指摘されています。「行動障害者」への支援、や「スーパーバイザーの有用性」については、後に詳しくお話ししたいと思います。袖ヶ浦総合福祉センターにおける虐待・利用者の死亡事件についての事実認定から虐待防止の体制整備につての重点がこの表のまとめから導き出されていると思います。

、

虐待事案のあった事業所の共通した課題 -マネジメント・ガバナンス・組織運営の課題-

【ガバナンス】	<ul style="list-style-type: none"> ・「理念」「使命」「ビジョン」の欠如 ・長期目標(運営方針)の欠如 ・理事会/評議員会の形骸化、組織としての牽引体制の欠如 ・コンプライアンスの欠如 ・組織的な事業所運営の問題 <ul style="list-style-type: none"> →役割分担や指揮命令系統、責任の所在等が不明確 ・苦情解決/説明責任の問題(特に家族に対する) ・職員や関係機関との連携(連絡調整/問題解決等)の欠如
【利用者支援】	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的計画的な採用と育成がなされていない ・特に自閉症についての障がい特性、行動障がいの理解と支援についての専門性の欠如 ・利用者支援におけるPDCAサイクルの欠如 ・利用者支援についての組織的運営の欠如 <ul style="list-style-type: none"> →職員間の情報の共有化、連携、方針決定、役割分担等
【人材の育成】	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対する人権意識や支援についてのコアバリューの欠如 ・スーパービジョンの欠如 ・利用者支援における関係機関等との連携の欠如

同じく大阪知的障害者福祉協会の『障がいのある人の尊厳を守る 虐待防止マニュアル』に詳しくまとめられた「虐待事案のあった事業所の共通したマネジメント・ガバナンス・組織運営の課題」です。ここに示された課題を解決し、実行することが虐待防止体制整備に求められていることとなります。

運営管理者の責務

虐待防止体制の整備とその適切な運用について、運営管理者の役割は重要です。運営管理者の責務について、お話ししたいと思います。

運営管理者の責務

理事長・施設長の責務の一つは、明確な組織としての「理念」（何故組織は存在するのか）「ミッション」（何を成すべきなのか）を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることにあります。

しかし、どんなに立派な「理念」や「ミッション」「ビジョン」があっても、それを実現するのは職員です。理事長・施設長の二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成です。人材育成を組織的に行うには、組織的計画的な人材の採用と育成、対人援助専門職としての倫理と価値を自覚した質の高いサービス提供が出来る対人援助技術習得のための研修の提供です。人材育成の基本は、OJTを基本としたスーパーバイザーによるスーパービジョンです。スーパーバイザーの養成が求められますが、外部スーパーバイザーによるスーパービジョンも一つの方法としてあります。

『障害者福祉施設における障害者虐待の防止と対応の手引き』より

『障害者福祉施設における障害者虐待の防止と対応の手引き』に運営管理者の責務がまとめられています。理事長・施設長の責務の一つは、明確な組織としての「理念」「ミッション」を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることです。特にPDCAサイクルを回し続けること、すなわち年間計画について月々の進捗管理を行うことです。当たり前のことですが、実行されていない組織が多いように思います。虐待防止体制の整備については、虐待防止委員会の年間計画を必ず策定して、月々進捗管理をすること、このことにつきます。二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成です。そして、人材育成の基本は、OJTを基本としたスーパーバイザーによるスーパービジョンです。スーパーバイザーは対人援助専門職としての熟練者です、が組織の中に不在の場合は、外部スーパーバイザーを活用するのも一つの方法です。全国的な大きな課題は、このスーパーバイザーの養成にあります。

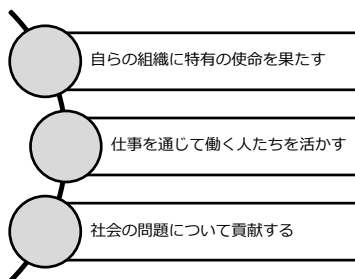
福祉事業所におけるガバナンスとは？

虐待防止体制の整備と運用でマネジメント・ガバナンスが重要であることをお話ししました。そのガバナンス・マネジメントについてお話ししたいと思います。

マネジメント(management)

-ピーター・F・ドラッカー-

【マネジメント3つの目的】



「マネジメントとは、
様々な**資源・資産・リスク**を管理し、
効果を最大化する手法の事である」

「経営とは、
成果を生み出す業務行為こそ、
経営そのものです」

皆さんもご存じである経営学の権威ドラッカーがマネジメントの3つの目的を示しています。1つ目は、「自らの組織に特有の使命を果たす」ことです。皆さんの法人が掲げている「理念」「使命・ミッション」を実現することです。2つ目は、「仕事を通じて働く人々を活かす」ことです。ドラッカーは、このことについて、「働いている一人一人の強みを活かす」と述べています。私たちは対人援助の仕事をしていますが、働いている人とともに利用者の強みを活かすことが本来の使命であります。3つ目は、「社会の問題について貢献する」と述べています。まさに社会福祉法人・社会福祉事業の目的そのものですね。皆さんもすでに気づかれているように、ドラッカーが示したマネジメントの3つの目的は、まさに私たち社会福祉法人・事業所の目的そのものであると言えます。

明確な「理念」「使命」「ビジョン」に基づくマネジメント

【理念】

- 私たちは何故存在するのか？(Why)

【使命・ビジョン】

- 私たちは何を成すべきなのか？(What)

【オペレーション力(現場力)】

- 私たちは、私たちの「理念」「使命」「ビジョン」をどのように実現するのか？
(How)

➡ 目標達成に向けてPDCAサイクルを回し続けることが重要！

皆様の社会福祉法人・事業所もそれぞれの「理念」「使命・ビジョン」を掲げておられますが、いくら素晴らしい「理念」「使命・ビジョン」であっても、それを実現するのは、事業を支えている現場の職員の働きです。ですから現場力をどのように高めるのが大変重要になります。このことについては、後に「人材育成と確保」のところでも詳しくお話をしますが、私は、職員の成長が組織の成長に繋がっていると考えています。そのことの実証については、強度行動障害者支援を目的とした事業所に対するコンサルテーションの中でお話しします。

ビジョンと目的の重要性 -3人の煉瓦職人の話-

ある通行人が3人の煉瓦職人に尋ねました。



通行人：「何をしているのですか？」

一人目：「煉瓦を積み上げています」

二人目：「大きな協会の壁を造っています」

三人目：「この村に夢と希望をもたらしたい。

それにふさわしい立派な教会を造るために、
働いています」

何故組織にとって「使命・ビジョン」が重要であるかについて3人の「レンガ職人の話」という有名な逸話のお話をしたいと思います。ある一人の通行人がある村を歩いていると3人のレンガ職人に出会いました。通行人はそれぞれの3人のレンガ職人に「何をしているのですか？」と同じ質問をしました。一人目のレンガ職人は、「レンガを積み上げています」と答えました。二人目のレンガ職人は、「大きな協会の壁を造っています」と答えました。三人目のレンガ職人は、「この村に夢と希望をもたらしたい。それにふさわしい立派な境界を造るために、働いています」と答えました。3人のレンガ職人がそれぞれの「使命・ビジョン」を語ったのですが、組織にとっての具体的で崇高な「使命・ビジョン」を示すことがいかに重要であり、そのことを通して、職員が育ち、組織が成長することになることがお分かりになったと思います。袖ヶ福祉センターも「使命とビジョン」を掲げていたと思いますが、大切なことは、その「使命・ビジョン」をい如何に組織運営、日常の支援に落とし込むかが重要になります。そのことについては、改めて虐待防止委員会の活動の中で、詳しくお話ししたいと思います。

私たちは何故存在するのか？(WHY)

それでは、私たち社会福祉法人・事業所における共通した「理念」「使命」についてお話しします。

社会福祉法における社会福祉法人の役割と機能

【第24条 経営の原則】

【役割】

- 主たる担い手

社会福祉事業の主たる担い手

- ①自主的に経営基盤の強化
- ②サービスの質の向上
- ③事業経営の透明性を図る

【機能】

- 自主性
- サービスの質の向上
- 事業運営の透明性

先ず社会福祉法人が「何故存在するのか？」についてお話をします。皆さんもご存じのように「社会福祉法第24条経営の原則」で社会福祉法人の役割と機能が示されています。その役割は、「社会福祉法人は社会福祉の主たる担い手である」ということです。ですからその役割は当然のこととして、「障害のある人たちの人権を守り、制度にはなくとも様々なニーズに基づく必要な支援サービスを創造して、提供すること。共生社会の実現を目指すこと」にあります。その機能については、「自主性、サービスの質の向上、事業運営の透明性」の3つが示されています。私は、支援の質を向上させることが虐待防止の基本であると思っていますので、「サービスの質の向上」は大変重要です。また、「事業運営の透明性は、「マネジメント・ガバナンスの質を磨き上げることである」と理解しています。

社会福祉法人の社会的役割

【第24条 経営の原則】

【人と社会の変革】

- (『非営利組織の経営』 ドラッカー)

【社会の公器】

- 地域の福祉課題を解決し、必要とされるサービスを創造する為の、地域の全ての人々の財産・資産

【先駆的・開拓的役割】

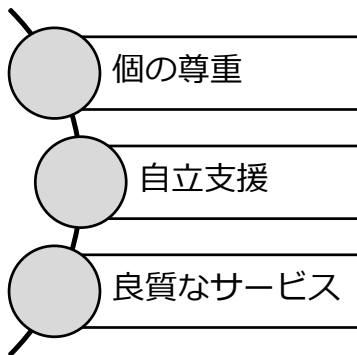
- 制度の谷間にある福祉課題を解決する為に、必要なサービスの創造・支援モデルの発信

ここに示した「社会福祉法人の社会的役割」は、今まで私がお話しした内容をまとめたものです。お目通しして頂きたいと思います。

私たちは何を成すべきなのか？(WHAT)

それでは、「理念」「使命・ミッション」に基づいて何をなすべきかについて、虐待防止委員会についての組織的運営の基本について、お話しします。

社会福祉法におけるサービス提供の基本視点



【第3条 福祉サービスの基本的理念】

個人の尊厳の保持

- ①利用者が心身ともに育成
- ②能力に応じ自立した日常生活
- ③良質かつ適正なもの

先程は、「社会福祉法人は何故存在するのか？」についてお話ししましたが、次に「何を成すべきか？」についてお話しします。この「何を成すべきか？」については、社会福祉法第3条福祉サービスの基本的理念に示されています。その一つは、利用者の人権を尊重して、集団での処遇ではなく、個々人のニーズベースの支援サービスの提供を行うこと「個の尊重」です。二つ目が「自立支援」です。個々の利用者の障害特性に基づき、自立的に暮らすことのできる支援者も含めた環境の提供（合理的配慮）が重要です。三つ目が「良質なサービスの提供」です。この三つの基本的視点に基づいたサービス提供に努力すれば、虐待防止に繋がることになります。

虐待防止における マネジメント・ガバナンス・組織運営の要諦

障害者虐待防止のマネジメント・ガバナンス・組織運営の要諦は、組織の「理念」「使命（ミッション）」「ビジョン」を示して、それらを組織運営（人材確保・育成、利用者支援など）に落とし込みをしているかが重要である。

虐待防止体制整備についても「理念」「使命（ミッション）」「ビジョン（中長期計画）」に基づいた「虐待防止年度計画」を作成して、進捗管理を行い実施することが肝要である。すなわちPDCAサイクルを回し続けることである。

今までお話ししてきましたマネジメント・ガバナンスの内容を踏まえて、「虐待防止におけるマネジメント・ガバナンス・組織運営」についてスライドにまとめ成した。重要な視点は、「理念・使命・ビジョンを組織運営に落とし込みが出来ているか？また虐待防止計画についても理念・使命を踏まえたビジョン（中長期計画）に基づいた虐待防止計画を作成し、その進捗管理を行っているか？」が重要となります。次にこの要諦に基づいた具体的な取組について、社会福祉法人北摂杉の子会における取組の話をしたと思います。

法人中期計画と 権利擁護・虐待防止委員会活動について①

北摂杉の子会 第4次中期計画(期間：2017年度-2021年度の5カ年)

【中期計画 ビジョン】

- ・生涯にわたる地域での暮らしの実現
- ・**人権を守る砦となる**
- ・働く人のチャレンジと成長を支える組織
- ・やさしさあふれる地域を耕す
- ・健全でタフな財務基盤の構築

(社会福祉法人 北摂杉の子会)

質の高い意思決定支援

- ①全事業所で表出コミュニケーション支援の確立
- ②全利用者の意思決定支援会議が開催されている

利用者、保護者の高齢化を見据えた支援の創造

- ①成年後見制度の連携等による推進

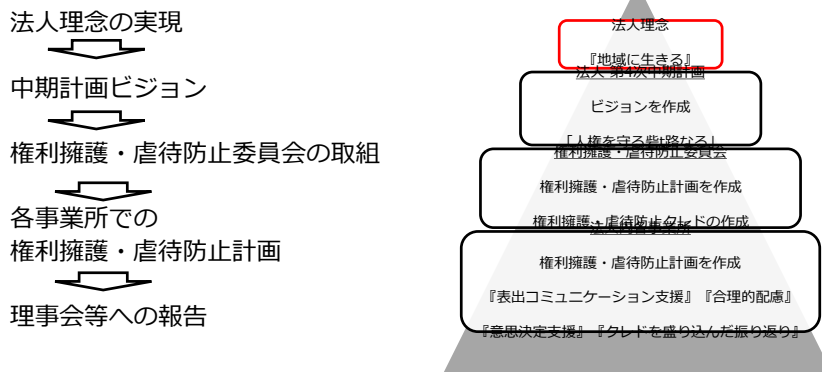
- ②介護・医療機関とタッグを組む

権利擁護虐待防止で日本一

- ①合理的配慮に基づく支援の追求
- ②利用者自らの権利を知り、守る(セルフアドボカシー)への支援の追求
- ③権利擁護虐待防止委員会の発展
- ④地域住民向け勉強会の定例実施

北摂杉の子会では法人の「理念・使命・ミッション」に基づいて「ビジョン(中期計画)」に落とし込み、その中期計画の5つのビジョンの柱の一つとして、「人権を守る砦となる」というビジョンを掲げています。社会福祉法人・事業所は利用者の人権を守る砦でなくてはならないとの想いをビジョンとして掲げました。そして、そのビジョンの実現について、「質の高い意思決定支援」「利用者、保護者の高齢化を見据えた支援の創造」「権利擁護・虐待防止で日本一」という3つの目標とそれぞれの具体的な取組を掲げています。

法人中期計画と 権利擁護・虐待防止委員会活動について② (社会福祉法人北長杉の子会)



「理念」「使命・ミッション」「ビジョン」を組織運営に落とし込むことが重要であることのお話をしましたが、その流れを図示したのがこのスライドです。虐待防止委員会を設置しておられない事業所は、先ず設置してください。そして、虐待防止委員会の年間計画を立ててください。計画を立案すれば、年間の虐待防止委員会で進捗管理をしてください。年度の最後に1年間の取り組みを評価して、まとめて、理事会・評議員会で報告をしてください。

『2017年度 権利擁護・虐待防止計画』 及び『権利擁護・虐待防止クレド(信条・心得)』

【2017年度 権利擁護・虐待防止計画】

- ・ 権利擁護虐待防止テーマの
“クレド(信条・心得)”の作成と浸透
- ・ 振り返りチェック(クレドとリンク)の実施
- ・ 内外研修による障がい特性理解と
合理的配慮の促進
- ・ PECS等表出コミュニケーションと
“意思決定”支援
- ・ セルフアドボカシー支援の検討
- ・ 法人内外の人権研修での発表と啓発
- ・ 虐待防止対応マニュアルの徹底
- ・ 機関紙「はなみずき」の定期発行
- ・ 内外SVを活用し職員のメンタルヘルス
を行う
- ・ 職員間のコミュニケーションの活性化、
お互いの支援を振り返る風通しの
- ・ 良い職場風土の構築

(社旗福祉法人北摂杉の子会)

【権利擁護・虐待防止クレド】

利用者支援

- ・ 全てのご利用者の意思を尊重します

環境整備(安全・安心)

- ・ 信頼される職員になります
- ・ 4S(整理、整頓、清掃、清潔)を実行し
ます

専門性とチーム支援

- ・ 職員間の豊かなコミュニケーションを
大切にします
- ・ プロとしての誇りを持てる仕事をしま
す
- ・ ひとりひとりに応じた
合理的配慮に基づく支援を提供します

説明できる支援

- ・ 根拠のある支援を大切にします
- ・ ご利用者と地域の架け橋になります

北摂杉の子会では、2017年度の計画です。目標の一つに「権利擁護・虐待防止クレド」の作成と運用が掲げられていました。その内容と年度の具体的な取組をまとめたものです。

人材確保と育成

如何に素晴らしい「理念」「使命・ミッション」「ビジョン」を掲げてもそれを実現するのは支援電場の職員である。職員の成長が組織の成長に繋がることをお話ししましたが。次に人材の育成について、組織的な視点からお話をしたいと思います。

虐待防止推進に向けた人材確保と育成の要諦

- 組織として必要とする明確な人材像を示す
- 支援者としての在り方（倫理・価値・コアバリュー）を示す
- 職員に対するキャリアアップ支援
 - 人材育成計画と研修、スーパーバイズを基本としたOJT、キャリアパスへの支援、資格取得支援、業務貢献表彰など企画提案力アップに向けた支援など
- 自由闊達に議論できる職場環境の醸成
- 働きやすい環境、定着支援
 - ワークライフバランスの導入、ストレスマネジメントなど
- 行動障がいのある利用者への支援力アップ

先ず初めに「虐待防止推進に向けた人材確保と育成の要諦」をまとめました。
この要諦に沿って具体的にお話を進めたいと思います。

求める人材像

(社会福祉法人 北摂杉の子会)

求める人材像	
1.	「地域に生きる」という法人理念に共感し、その実現に努力するとともに、法人の持続的発展を常に考えて行動する職員であること。
2.	知的障がいや発達障がいのある人たちに対する支援に強い情熱を持ち、利用者の個別ニーズに基づいて、利用者及びその家族に対するサービスの向上に絶えず努力する職員であること。
3.	福祉のプロとしての自覚と誇りを持ち、利用者及びその家族に対してより適切なサービスの提供や説明を果たせるよう専門性を磨くとともに、自らのキャリアアップに努める職員であること。
4.	組織の一員としての自覚と責任を持ち、自分を取り巻く人たちと密に連携、協力して、業務の向上、改善に積極的に取り組む職員であること。

要諦の一つ目に「組織として必要とする明確な人材像を示す」を掲げました。人材育成で重要なことは、組織として一人一人の職員に対して役割期待を明確に伝えることです。ですから法人が求める基本となる人材像を示すことが重要です。この人材像は法人の「理念」「使命・ミッション」の実現に向けて求められる人材像です。これを示すことで、法人の「理念」「使命・ミッション」の実現に向けて職員がベクトルを合わせて働くことに繋がります。そのことで、一人一人の職員が法人の「理念」「使命・ミッション」「ビジョン」の実現に向けて自らの成長、「何を成すべきか？」を問い、その中で自らの学び、キャリア形成を主体的に成していきます。そして、職員同士の協働の取り組みが積み上がります。人材確保においてもこの人材像に基づいたリクルーティング活動がなされることとなります。

私たちのコア・バリューは何か？ どのように価値を生み出すのか？（社会福祉法人 北摂杉の子会）

利用者支援のコア・バリュー	
【統合化】	利用者の障がい状況に関係なく、利用者に対する支援を 地域社会との繋がり の中で行うことを基本とします。
【個別化】	利用者のそれぞれのニーズに基づいた 個別的な支援 を推進します。
【専門性】	利用者の持つ様々な障がいや心理的社会的問題、ニーズを理解し、利用者自身がその問題を解決し、そのニーズを実現する為の 専門的な支援技術の向上 に努力します。
【地域】	地域に暮らす知的な障がいのある人やその家族に対して、施設の機能、専門性を活用し、 積極的な支援 を行います。
【連携】	利用者本人を中心として、家族や関係機関、地域住民との連携を大切に、 トータルケア を推進します。 また、支援を行う上で、 職員間の連携 を大切にします。
【人権】	利用者の 人権を中心に据えた支援 を行います。 利用者の 個性、年齢に応じた支援 を推進します。 また、社会に対する 啓発運動 を積極的に行います。

要諦の2つ目は、「支援者としての在り方（倫理・価値・コアバリュー）」を示すことです。北摂杉の子会では、法人の理念「地域に生きる」の実現を基本として、「統合化」「個別化」「専門性」「地域」「連携」「人権」の5つのコアバリューを示しています。このコアバリューは、支援の基本的価値であり、日常の利用者支援に落とし込むこととなります。この5つのコアバリューの柱の内、それらのコアバリューの柱を支えるのが人権というコアバリューです。この土台が傾くと全てのこあばりゅーの柱が傾き、その柱の上の屋根あ8法人のブランド）が一瞬に落ちることとなります。

行動障害を伴う利用者に対する 支援力向上に向けた組織的アプローチ

要諦の6つ目に「行動障害のある利用者への支援力アップ」を示しました。皆さんもご存じのように、被虐待者の約30%が行動障害を伴う障害者であるという実態があります。このような実態を踏まえて、「強度行動障害支援者養成研修」が国研修として制度化されました。しかし、研修が始まって6年が経過しましたが、相変わらず被虐待者の内行動障害のある人が占める割合に大きな変化はありません。虐待防止の推進は、組織的な取組が重要であることについて、マネジメント・ガバナンスの説明を通して話をしてきました。人材育成についても組織的な取組が基本となりますが、その取り組みについて行動障害のある利用者支援を通しての人材育成について、事業所へのコンサルテーションを通してお話したいと思います。

強度行動障害者支援の現状と課題

- ・2012年10月1日：『障害者虐待防止法』の施行
- ・2013年から強度行動障害支援者養成研修の実施

- ・被虐待者の中で行動障害を伴う人たちが多くを占めている
- ・強度行動障害支援者養成研修では毎年2万人を超える支援者が修了
- ・しかし、2017年度の被虐待者666人中、行動障害のある人の割合は29.7%と減少していない
 - ⇒自閉症・発達障害の特性理解に基づく支援が提供されていない
 - ・その為、強度行動障害支援者養成研修修了後の継続した現任研修の必要性
 - ⇒特に、福祉事業所における組織的な継続した研修と実践が重要！

公器としての社会福祉法人・事業所が行動障害のある人たちへの適切な支援を提供して、その人たちの社会参加を目指すことが責務としてある

先程もお話ししましたが、2012年に「障害者虐待防止法」が施行されましたが、被虐待者の内行動障害を伴う人が多いことから、翌年の2013年から国研修として、「強度行動障害支援者養成研修」が実施されました。しかし、2017年度は被虐待者666人でしたが、そのうち行動種外のある人の割合は29.7%と減少していません。昨年度厚労省推進事業で研修プログラムの見直しを通して、その要因の一つとして、「研修終了後の継続研修の重要性が指摘され、特に事業所から研修に職員を派遣した後の組織的な継続研修と行動障害のある利用者に対する行動改善のアプローチがなされていない」ことの指摘がなされました。この指摘を踏まえて、「行動障害者支援に組織的に取り組むことの重要性」、人材育成の効果的アプローチの一つである「外部スーパーバイザーによるコンサルテーションの実際」についてお話したいと思います。

行動障害者支援に 組織的に取り組むことの重要性

1.組織的に取り組む意義・重要性

【組織的に取り組むこと】

集合研修だけでは、支援現場での般化のハードルが高い

【地域で支えるという視点】

生活・労働・余暇などを含めて、地域で支える

【支援のベクトル合わせをして支援】

組織としての方向性(理念・ミッション・支援者としてのコアバリュー)

【チームで統一した支援の視点を持つ】

日中と夜間 etc.

- ・組織で取り組むことで、他の関係機関と組織的、計画的な連携が図られる
- ・職員を研修に派遣する時には、派遣職員に対して、組織としての目的や役割期待を明確に示し、それを伝えることが重要
⇒職員の成長が組織としての成長に繋がる

行動障害のある利用者支援について組織的に取り組む意義と重要性ですが、「集合研修だけでは、支援現場での般化のハードルが高い」という現状、すなわち研修に派遣した職員に支援現場での支援を丸投げするのではなく、組織として支援事例したいする取り組みを共有して取り組まなければならないということです。また、行動障害のある利用者支援の基本と目的は、「行動障害の改善」ではなく、「環境や社会との関係の中から行動障害の改善を捉え、地域での暮らし・社会参加を目指しつつ、そのプロセスの中で行動改善を行う」ことです。地域での暮らし・社会参加という明確な目標を目指すことが重要です。ですから、生活・労働・余暇などを含めてトータルな視点で、関係する支援機関・家族との連携の中で、支援しなければなりません。また、マネジメントのところでもお話ししましたが、組織としての方向性と支援者としてのコアバリューを基本として、組織としてのベクトルを合わせて取り組むことも求められます。研修に職員を派遣するときには、派遣職員に対して「研修に派遣する組織としての目的や派遣職員への役割期待を伝えることも大切です。そのようなアプローチが職員の成長に繋がり、そのことで組織としての成長に繋がることとなります。

2.組織的に取り組むことが出来ない阻害要因とは？

理念・ミッション・ビジョン

- 理念・ミッション・ビジョンが組織内に浸透していない(支援に落とし込まれていない)
- 理念・ミッション・ビジョン・中期計画に基づいた人材確保と育成、定着支援に課題

管理者研修

- 自覚症、行動障害、人権擁護等、組織のトップも含めた管理者研修に課題

組織としてのあり方

- 強度行動障害支援者養成研修を受けても、どう実践していいかわからない
- 組織としての人的余裕が無い…組織的理解が得られない…

組織としての変化が出来ない

- 社会の変化、制度の変化、ニーズの変化に組織として対応できない

ここで組織的に取り組むことが出来ない阻害要因について、推測したいと思います。その一つが繰り返しになりますがマネジメントの課題、「理念・使命・ミッション・ビジョンが組織内に浸透していない、支援に落とし込まれていない」ということです。また、管理職を含めた研修が重要となります。組織としての在り方として、「研修を受けても、どう実践したらよいかわからない」「組織としても人的余裕がない、組織的な理解が得られない」という要因も考えられます。

3. 阻害要因を取り除くには、何を成すべきか？

- 組織マネジメント
- 計画的な人材(財)育成
- 現場を下支えする組織運営
 - ※組織の下に自分自身を置くという、
トップとしての価値観とそれに基づく実践を行う

この阻害要因を取り除くには何が必要か、どのようなアプローチが必要かについてスライドにまとめてみました。スライドにまとめました3つのポイントです。「組織的マネジメントを実行する」「理念・使命・ミッション・ビジョンに基づく計画的な人材育成をする」「トップとして、『支援現場を下支えするという意識を持つこと、組織の下に自らを置き、組織の問題・課題を率先して解決するという実行力』」です。

4.行動障害のある人への適切な支援を実現する 組織的アプローチの基本は？

- OJTを基本としたスーパービジョンの仕組み
※支援者の育ち、組織の育ち、バーンアウトさせない
- スーパービジョンを担うスーパーバイザーの養成
- 外部スーパーバイザー、コンサルテーションの導入、活用
- チームによる支援
※支援についての共通理解が重要
(特性理解、アセスメント、個別的な支援マニュアル etc.)
そして、個別支援について徹底してPDCAサイクルを回し続けること
- 地域資源の活用、相談支援事業を軸にした組織連携の創造

次に行動障害のある人への効果的なアプローチをするための人材育成の基本について、まとめてみました。対人援助専門職の教育訓練の基本は、「OJTを基本としたスーパービジョン」です。しかし、多くの福祉事業所にこの仕組みが整っていないという現状があると思っています。その要因の一つが「スーパービジョンを担うスーパーバイザー」の不足です。今、このスーパーバイザーの養成が、行動障害のある人への支援を支える上での喫緊の課題としてあります。しかし、その解決の一つとして、「外部スーパーバイザーの導入・活用」があります。また、行動障害のある利用者支援を一事業所で抱え込まないで、地域資源の活用を考えたり、発達障害者支援センターや地域の相談支援事業、関係する機関連携など、外部支援組織との連携が大切です。

コンサルテーションの重要性と意義

-職員の成長と組織の成長-

(A学園での実践を通して)

それでは実際に外部スーパーバイザーを活用して、強度行動障害のある利用者支援を通して、スーパーバイザーとしての役割期待を担うコアメンバーの育成を目的として5年間取り組みを積み上げられているA学園での取り組みから得られた知見をまとめましたので、お話しいたします。

コンサルテーションを受けての組織的な変化①

- 支援現場：アセスメントから支援を組み立てていくようになったので、支援が困難な時にアセスメントに戻って考えることが出来るようになった。
- 冰山モデルの氷上の行動面だけに着目するのではなく、要因に着目するようになった。
- 部署間を越えて連携ができるようになった。
ex. グループホームと入所施設の連携
- 成功体験が増えたので自信とやる気に繋がっている。
- 考える職員集団に成長した。

これからのスライドは、A学園にヒヤリングをした結果をまとめたものです。初めにコンサルテーションを受けての組織的な変化についてですが、支援現場、コアメンバーに対するヒヤリングでは、「アセスメントから支援を組み立てていくようになったので、支援が困難な時にアセスメントに戻って考えることが出来るようになった。冰山モデルの氷上の行動面だけに着目するのではなく、要因に着目するようになった。部署間を越えて連携ができるようになった。成功体験が増えたので自信とやる気に繋がっている。考える職員集団に成長した。」と変化を話しています。

コンサルテーションを受けての組織的な変化②

- 必要に応じてカンファレンスを開くようになった。
- 問題を先送りしないようになった。
- 困ったときにスーパーバイザーがいる。
すぐに相談できる環境が大切である。
- 実践発表会を地域の他事業所、行政・関係機関などを対象に実施して、他の事業所から好評を得たことで、自信につながった。
法人内他事業所への良い影響があった。

また、必要に応じてカンファレンスを開くようになった。問題を先送りしないようになった。困ったときにスーパーバイザーがいる。すぐに相談できる環境が大切である。実践発表会を地域の他事業所、行政・関係機関などを対象に実施して、他の事業所から好評を得たことで、自信につながった。法人内他事業所への良い影響があった。」というようにコアメンバーの成長がうかがえます。

組織としての成長とメリット①

- 求人に当たっては、「学びができる施設であること」をウリにできている。
- 実践発表会に2校の専門学校 학생・教員が参加された。人材確保への手ごたえを得た。
- 法人として以前に比べて、研修しなければならないという意識が高まった。
- 事業所の枠を越えて学ぶようになった
⇒法人の理念・使命・ミッションに向けて、職員間でベクトルが合うようになった。

次に、「組織としての成長とメリット」について、管理者へのヒアリングを行いました。その結果を2枚のスライドにまとめています。「求人に当たっては、学びができる施設であることをウリにできている」「実践発表会に2校の専門学校 학생・教員が参加された。人材確保への手ごたえを得た」「法人として以前に比べて、研修しなければならないという意識が高まった」事業所の枠を越えて学ぶようになった。その結果、法人の理念・使命・ミッションに向けて、職員間でベクトルが合うようになった」そして、

組織としての成長とメリット②

- 法人に人材研修室が創設された。
※人員配置：2名の専従（人材確保・育成）
- 職務権限が明確になった
⇒組織的マネジメントへ繋がっている。
- 児童発達支援センターの職員が入所施設へ異動
⇒法人全体での人事が積極的になされるようになった
⇒その結果、児童発達支援センター職員がコアメンバーになり、
中心的な働きをしてきている。

「法人に人材研修室が創設された」「職務権限が明確になったことで、組織的マネジメントへ繋がっている」「同法人内の児童発達支援センターの職員が入所施設へ異動を希望するなど法人全体での人事が積極的になされるようになった」「その結果、児童発達支援センター職員がコアメンバーになり、中心的な働きをしてきている」という組織的な成長が確認できました。

保護者の意識の変化

- 実践発表会を実施するなど、支援についての情報発信を積極的にすることで、利用者支援についての評価と信頼が高まってきた。
- 保護者とのコミュニケーションが良くなった。
- 新年会に職員を招待してくれるなど交流が深まった。

また、法人のステークホルダーである保護者の意識変化ですが、「実践発表会を実施するなど、支援についての情報発信を積極的にすることで、利用者支援についての評価と信頼が高まってきた」「保護者とのコミュニケーションが良くなった」「新年会に職員を招待してくれるなど交流が深まった」という組織変化がありました。

コンサルテーションを通して見えてきたこと

障がい特性の理解、アセスメントが不十分

- 事例を通して特性の理解とアセスメントを学ぶことが支援力の向上に繋がる

支援者が長期的見通しの中で支援を考えることのサポートが必要

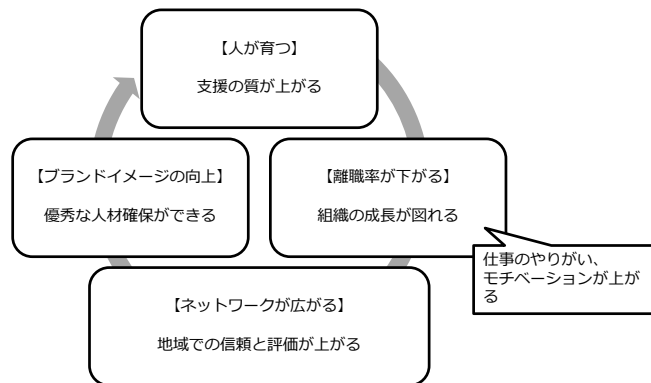
- スモールステップを積み上げる⇒成功体験の気付きへのサポート⇒支援者が自信と達成感を得る⇒実践の外部発信⇒支援者の成長⇒組織としての成長

コアメンバーの育成

- スーパーヴァイザーの育成⇒スーパービジョンを通じた人材育成

このコンサルテーションを通して見えてきた成果、コンサルテーションの有効性をまとめたスライドです。障害特性の理解、アセスメントが不十分であったことについては、「事例を通して特性の理解とアセスメントを学ぶことが支援力の向上に繋がる」ことが考察できます。また、「支援者が長期的見通しの中で、支援を考えることのサポートの重要性」に気づきました。A学園では組織としての人材育成についての取り組みとして、先ず行動障害のある利用者支援を中核的に担う職員（将来のスーパーバイザーの役割）の育成に注力することを組織決定して、コアメンバーを組織しました。一つの人材育成の方法として参考になります。

行動障害者支援を通しての組織としての成長とメリット



人材育成と育成の中で、「職員の成長が組織の成長に繋がる」というお話をしましたが、A学園でのコンサルテーションの成果を踏まえて、行動障害のある人を組織的に支援し、職員が成長することで、組織として成長する「成長モデル」をスライドにまとめました。「人が育つということは、支援の質の向上」に繋がります。その結果、「職員の成功体験ややる気」に繋がり、「組織の成長に繋がることとなります。A学園のように支援実践を地域に発信しましたが、そのような取組を通して、「地域の中でのネットワークが広がり、法人・事業所に対する信頼と評価が上がる結果」となります。その結果、法人・事業所のブランドイメージが上がり、優秀な人材の確保が可能となります。優秀な人材が集まれば、更に人が育つ、支援の質が上がるという好循環が生まれることとなります。行動障害のある人に対する支援は、時に困難が伴います。しかし、積極的に強度行動障害のある人を受け入れ、組織的に支援と人材育成に取り組むことが、結果として組織が成長して、社会的評価が高まり、優秀な人材の確保が出来て、組織としての成長に繋がる好循環が生まれます。皆さんには希望をもって、積極的に行動障害のある人の支援に取り組んでいただきたいと思います。

運営規程への明示

次に「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」に沿って、「運営規定への明示」と事業所としての体制整備について、お話しします。

運営規程への明示

障害者福祉施設等は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について」（以下「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」といいます。）に従うことが義務付けられています。同基準においては、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者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を定めています。これは、運営規程において、虐待防止のための措置に関する事項を定めておかなければならないこととしているものです。

『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』より

障害者福祉施設は、「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」に従って、「利用者の人権擁護、虐待防止のために、責任者を設置するなどの必要な体制整備を行って、職員に対して研修を実施するなどの取り組みに努力すねなければならない」とされています。理事長、管理者の責任の明確化と支援方針を明示することによって、職員の取組を支える大切な環境が整備されることとなります。管理者は、職員に対して、会議など機会あるごとに支援方針を確認し浸透させ徹底させることが必要となります。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者などに対しても、重要事項説明書や障害者福祉施設などのパンフレットへの記載を通じて周知することが求められています。

障害者福祉施設は、「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」に従うことが義務付けられています。同基準では、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者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を定めています。そのため、理事長、管理者の責任の明確化と支援方針の明示は、職員の取組を支える大切な環境整備となります。そして、職員に会議等機会あるごとに支援方針を確認し浸透させ徹底させることが必要です。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者等に対しても、重要事項説明

書や障害者福祉施設等のパンフレット（要覧等）への記載を通じて周知することが必要です。めの責任者や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることとなります。めの責任者や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることとなります。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について（抜粋）

（平成18年12月6日障発第1206001号

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

（20）運営規程（基準第31条）

指定居宅介護の事業の適正な運営及び利用者に対する適切な指定居宅介護の提供を確保するため、基準第31条第1号から第9号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定居宅介護事業所ごとに義務付けたものであるが、特に以下の点に留意するものとする。なお、同一事業者が同一敷地内にある事業所において、複数のサービス種類について事業者指定を受け、それらの事業を一体的に行う場合においては、運営規程を一体的に作成することも差し支えない（この点については他のサービス種類についても同様とする）。

⑤虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

居宅介護における「虐待の防止のための措置」については、「障害者（児）施設における虐待の防止について」（平成17年10月20日障発第1020001号当職通知）に準じた取扱いをすることとし、指定居宅介護事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。

具体的には、

ア 虐待の防止に関する責任者の選定

イ 成年後見制度の利用支援

ウ 苦情解決体制の整備

エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施

（研修方法や研修計画等）等を指すものであること

（以下、他のサービス種類についても同趣旨）

虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

「虐待の防止のための措置に関する事項」では、その体制整備について、具体的に「虐待の防止に関する責任者の選定」「成年後見制度の利用支援」「苦情解決体制の整備」「従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施」が示されています。

（研修方法や研修計画等）等を指すものであること

事業所としての体制整備



事業所における虐待防止の体制整備において「虐待防止委員会」の設置は必修です。運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、虐待防止委員会の設置など、必要な体制の整備が求められます。虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うこととなります。また、虐待防止委員会を組織的に機能させるためには、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダーなど、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置します。虐待防止委員会の役割は、このスライドに示されているように「虐待防止・啓発に関する研修計画の策定」「職員のストレスマネジメント・苦情の解決」「虐待防止のためのチェックリストの作成とその集計と分析」、その分析に基づいた「虐待防止に向けた取り組みの検討」「事故対応の検討」などがあります。すでにお話ししましたが、虐待防止委員会を効果的に機能させるには、「虐待防止委員会年間計画」を策定することと、進捗管理を行うことが重要です。この虐待防止委員会の設置と虐待防止委員会の年間計画の策定・計画の進捗管理は必修です。また、委員には必ず第三者委員に入って頂きたいと思えます。

虐待防止委員会の組織について

虐待防止委員会の責任者

- 通常、管理者が担う。

虐待防止マネージャーの配置

- 虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者、サービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や支援現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネージャーとして配置する。

複数事業所にそれぞれ虐待防止マネージャーが配置されている場合

- 各事業所間、マネージャー間で虐待への認識の相違が起きないように、相互確認を行い、複数名で同一現場を確認ながらチェックリストを用い、基準を統一することが重要。

総務部門等のスタッフ部門がある法人

- 金銭の管理、施設内環境等が適切に運用されているかを巡回することによって、利害関係を持ち合わせない第三者的視点を自法人内で増やすために有効。

先程説明をしました虐待防止委員会の組織をまとめたスライドです。参考にして頂ければと思います。

「虐待防止委員会についてのアンケート」 -様々な事業所における取組や課題-

(大阪府下事業所へのアンケート結果より)

講義の時間がない場合：「障害者虐待防止に向けての体制整備の」のお話をしました。最後に5年前に実施しました大阪知的障害者福祉協会が行った「虐待防止委員会についてのアンケート」を資料として添付しました。虐待防止委員会活動にお役に立て頂ければと思っています。冒頭でもお話ししましたが、「虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームは、通報義務と施設内の体制整備」です。皆さんも今日の話を通して、明日からそれぞれの事業所で体制整備の取り組みを進めて頂きたいと思います。

時間がある場合：5年前に大阪知的障害者福祉協会が加盟事業所に対して、虐待防止委員会についてのアンケートを実施しました。そのお話をして、講義を終えたいと思います。

虐待防止に関するアンケート -大阪府下を事業所を対象として2015年7月実施-

以下の項目でアンケート調査を実施した

番号	項目	備考(任意記入)
(1)	事業所名	
(2)	提供するサービス	
(3)	虐待防止委員会の設置をしているか	
(4)	虐待防止委員会の開催回数	
(5)	虐待防止委員会でどのような取り組みや活動しているか。また、工夫していること	
(6)	虐待防止委員会の活動についての職員への周知方法	
(7)	虐待防止委員会で活動を通して、職員の意識の変化があれば具体的に挙げる	
(8)	虐待防止委員会の活動や虐待防止の取り組みを通しての課題や悩んでいること	

➡ 52事業所から回答 アンケート結果から分析

まず、アンケートの内容ですが、「虐待防止委員会を設置しているか?」「開催回数」「取り組みや工夫など」「活動の職員への周知方法」「職員の意識の変化」「課題や悩み」です。訳200の事業所が加盟していますが、52事業所から回答がありました。

アンケート調査より -虐待防止委員会の設置形態等-

【虐待防止委員会を設置】

【他の委員会に機能統合】

- リスクマネジメント委員会を再編し“サービス向上委員会”へ改編
- リーダー会議を活用

【独自の委員会を設置】

- 権利擁護委員会(理事長、本部長、事業所所長、第三者委員会 ※3カ月毎)
- 権利擁護部会(事業所毎 ※毎月)

【その他】

- 虐待防止責任者を配置し、適宜関係者が集まり協議

先ず、設置の携帯ですが、リスクマネジメント委員会を再編して、名称をサービス向上委員会として活動をしたり、工夫していることがわかります。このように虐待防止委員会の機能を他の委員会に統合することも一つの方法ですね。

アンケート調査より -虐待防止委員会の取り組みや工夫-

項目	内容
啓発活動	<ul style="list-style-type: none">・権利擁護に関する啓発・虐待防止に関する、年間及び月間目標の掲示・毎朝の朝礼での確認
マニュアル等整備	<ul style="list-style-type: none">・虐待防止マニュアルの整備・法人基本理念の確認や職員行動規範等の見直し
検討事項	<ul style="list-style-type: none">・行動制限が必要な方への実施検討等
支援の振り返り	<ul style="list-style-type: none">・セルフチェックの実施とフィードバック（レポート作成）
職員研修	<ul style="list-style-type: none">・人権研修・強度行動障害に関するスキルアップ・困難事例等の具体的事例検討・外部講師を招いての研修会
調査等	<ul style="list-style-type: none">・利用者満足度チェックの実施・職員の虐待防止に関する理解を深めるためのアンケート調査
その他	<ul style="list-style-type: none">・家族とのコミュニケーション推奨・職員のメンタルヘルス

次に、「虐待防止委員会の取り組みの内容や工夫」についてです。先ほどお話しした「虐待防止委員会の役割」が含まれていますね。

アンケート調査より
-虐待防止委員会の活動についての職員への周知-

虐待防止委員会等実施

・各事業所の職員会議や朝礼等にて共有
・虐待防止運動月間を設けて標語の募集
→議事録回覧や管理者による研修も実施
集や集中検討

・虐待防止や身体拘束等のマニュアル
配布
・ポスター等の掲示
etc.

虐待防止委員会活動の職員への主知ですが、職員会議や朝礼で情報共有をしています。虐待防止月刊を設ける、ポスターの掲示など創意工夫していますね。

アンケート調査より -虐待防止委員会の活動を通しての職員の意識変化-

変化の有無	内容
変化有り	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待に対する意識や利用者の呼称等に関する改善 ・失禁に対して「失敗です…」等、マイナスイメージを控えるようになった ・事案と一緒に参加して主体的に取り組んでもらうことで認識を持つようになってきている ・他職員や全体の支援の疑問等について職員間で言えるようになってきている ・権利擁護の視点から話し合う場があることで、現場での意識は高まっている ・虐待の無いように…というレベルから支援のあり方を求めていく意識に変化 ・新しく入職する職員や学生アシスタントにも支援がどういった意味を持つのか、説明することを意識するようになった ・法人の虐待に対する姿勢が伝わった
変化無し	<ul style="list-style-type: none"> ・セルフチェックや研修参加後は、少し意識しようという変化がある程度 →時間が経つと薄れる… ・委員会と他の職員間で温度差が生じてしまっている ・呼称のことは話題に挙がるが、日常の些細な言動まで深く意識されていないのが現状
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・各職員の考えや意見に触れることで、虐待や日々の支援について考え直すきっかけに ・常勤・非常勤職員に関わらず意見を出しやすい雰囲気づくりを心掛けている ・事前アンケートから研修企画を行っており、職員が興味を持って参加している

「虐待防止委員会活動を通しての職員の意識の変化」ですが、具体的な変化についての記述がありました。「他職員や全体の支援の疑問等について職員間で言えるようになってきている」「虐待の無いように…というレベルから支援のあり方を求めていく意識に変化」「説明することを意識するようになった」などは虐待防止に向けて、職員が協働して支援の質を上げようとする組織文化そのものが変化がうかがわれますね。

アンケート調査より -虐待防止委員会の活動や取り組みの課題と悩み-

項目	内容
仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> 委員会等の設置の必要性を感じているが未設置。また、事案が発生しなければ開催されない 委員会の取り組みが形骸化している。また他の法人等の委員会との比較 非常勤職員については、研修や会議の機会が少なく理解が浅い 意識に働きかけるだけの取り組みで終わっている
意識等の浸透	<ul style="list-style-type: none"> 人の意識を変えるのは難しく、各職員の意識になかなか根付かない…時間が経つと薄れていく 普段の業務に追われて時間も気持ちもゆとりがない…ストレスへの対応の課題… 職場としての虐待の定義及び職員間の共通認識が難しい。長年の考え方の意識の変化が難しい。 おかしいと思っても口に出さない職員が増えていると感じる(主に年上の職員に対して)
その他	<ul style="list-style-type: none"> 成果が分かりにくく目に見えないため、取り組みが絵に描いた餅になっていないか疑心暗鬼になる 自身の支援に対する自信の無さから、過剰に不適切な支援を恐れ、利用者支援が消極的にならないか…ルーチンワークのみになってしまわないかを懸念 三要件を満たして拘束している事例が、しらすらすに虐待に移行してしまうことがあるように思う 行動障害に対する支援技術の向上と人員配置の課題 個々のモラルや職員間のコミュニケーション 利用者の高齢化の中、原因不明の痣や傷が出来ることもあり説明責任が果たせていない 支援の目的をしっかりと共有し、この仕事の楽しさを伝えることも重要

最後に、「虐待防止委員会の活動や取り組みの課題と悩み」についてですが、どの回答も皆さんが感じておられる内容だと思います。「問題があること」は良いことです。大切なことはその問題を職員の皆さんと共有して、どのように解決するのかという積極的な姿勢です。冒頭でもお話ししましたが、「虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームは、通報義務と施設内の体制整備」です。皆さんも今日の話を通して、明日からそれぞれの事業所で体制整備の取り組みを進めて頂きたいと思います。

運営者の責務と虐待防止委員会

社会福祉法人フラット
林 晃弘

獲得目標

- 虐待防止の組織的な取り組みとして、虐待防止委員会の整備がある。虐待防止委員会の役割と機能を講義と演習で理解し、自事業所で設置できるようになることを目標とする。

この講義での目標は、虐待防止の組織的な取り組みとして、虐待防止委員会の整備がある。虐待防止委員会の役割と機能を講義と演習で理解し、自事業所で設置できるようになることを目標とします

内容

- 1, 虐待防止委員会について
 - (1) 虐待防止委員会の役割
 - (2) 全ての職員への周知徹底
 - (3) 障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順
 - (4) 通報手順の参考例
 - (5) 考えられる研修の種類
 - (6) 研修を実施する上での留意点
- 2, 虐待を防止するための取組について
 - (1) 日常的な支援場面等の把握
 - (2) 風通しの良い職場づくり
 - (3) 虐待防止のための具体的な環境整備
- 3, 自立支援協議会等を通じた地域の連携

本日の内容です

大きく分けて、虐待防止委員会について、虐待を防止するための取り組みについて、協議会等を通じた地域の連携についてをお話しします

(1) 虐待防止委員会の役割

虐待防止のための計画づくり

虐待防止のチェックとモニタリング

虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

まず虐待防止委員会の役割についてですが、

1, 虐待防止のための計画づくり

2, 虐待防止のチェックとモニタリング

3, 虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

の3つの役割があります。

虐待防止のための計画づくり

- ・虐待防止の研修
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・マニュアルやチェックリストの作成と実施
- ・掲示物等ツールの作成と掲示等

上記の実施計画づくり



年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う

虐待防止のための計画づくりとは

- ・虐待防止の研修
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・マニュアルやチェックリストの作成と実施
- ・掲示物等ツールの作成と掲示等

上記の実施計画づくりをすること。すなわち年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行うことが求められます。

虐待防止のチェックとモニタリング

- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認
- ・各職員が定期的に自己点検
- ・現場で抱えている課題を委員会に伝達
- ・発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況について報告

チェックリストや運用ルールを設定し、
委員会へ情報が提供される仕組みを作る

虐待防止のチェックとモニタリングでは

- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認
- ・各職員が定期的に自己点検
- ・現場で抱えている課題を委員会に伝達
- ・発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容、職員のストレス
マネジメントの状況について報告などを行います。

チェックリストや運用ルールを設定し、委員会へ情報が提供される仕組みを作ってい

くことになります。

運用ルール設定のポイント

誰が いつ どこで 何を なぜ どのように
5W1Hを意識し具体性のあるものにしていく
口頭ベースせず誰もがわかる見える化、言語化を

Ex 各職員が定期的にセルフチェックを行う
全職員が、毎週末の最終勤務日に、職員室で、自己
チェック表を虐待防止の自己点検のために回答し、管
理者まで提出する

決定はしたけど職員間で浸透しなかったり長続きしなかったりすることがあります。
原因はマネジメント体制だったり風土だったり様々ですが、多くの場合は、やるこ
とが決まっただけでやり方が具体的になっていないから止まってしまう、または現
場によって差が出ることになりますので

5W1Hを意識し具体性のあるものにしていく

例えば 各職員が定期的にセルフチェックを行う
全職員が、毎週末の最終勤務日に、職員室で、自己チェック表を虐待防止の自己
点検のために回答し、管理者まで提出する

と具体化することが大切です。

虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していくこと。

虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していくこと。

(2) 全ての職員への周知徹底

- 「倫理綱領」や「行動指針」等
- 「虐待防止マニュアル」の作成
- 「権利侵害防止の掲示物」の掲示等

虐待防止委員会から提供されるだけだと形骸化されやすい。主体的に取り組みに参加できる計画を検討

管理職層のマネジメントで、職員の行動レベルを倫理要領や行動指針につながるようにする

会議体や朝礼等で行動指針などを意識した決定事項や共有事項を意識的に増やす

委員会から一方的にやりましょう、やらないといけない、だけでは人や組織は動かないので

倫理要領などを作った後は、そこにコミットメントできるようにするための組織体であったりマネジメントが重要になります。

会議体や朝礼等で行動指針などを意識した決定事項や共有事項を意識的に増やしたり、承認作業を増やしたりして主体的に活動できるまでフォローすることが大切です。

(3) 障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順

- ①現場の職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村に設置された障害者虐待防止センターに通報しなければなりません。
- ②この職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。
- ③上司や管理責任者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときにはうやむやにせず自ら通報すべきです。その際には、期間を長くおかずに通報しないと機会を逸することがあります。
- ④疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは第三者が認定することで、事実が確認できていなくても通報はできます。
- ⑤通報をしたことによって、その人に不利益が生じないようにされるべきです。

- ①現場の職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村に設置された障害者虐待防止センターに通報しなければなりません。
- ②この職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。
- ③上司や管理責任者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときにはうやむやにせず自ら通報すべきです。その際には、期間を長くおかずに通報しないと機会を逸することがあります。
- ④疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは第三者が認定することで、事実が確認できていなくても通報はできます。
- ⑤通報をしたことによって、その人に不利益が生じないようにされるべきです。

(4) 通報手順の参考例

- ①利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- ②職員が日常の支援現場で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝えるように周知します。
- ③利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮をしていきます。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応します。
- ④管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力します。

- ①利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- ②職員が日常の支援現場で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝えるように周知します。
- ③利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮をしていきます。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応します。
- ④管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力します。

(4) 通報手順の参考例

- ⑤通報した者が誰であっても、そのことで不利益が生じないようにします。
- ⑥上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめます。必要な場合は家族会においても報告いたします。
- ⑦人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の**第三者**にも加わっていただき、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表していきます。
- ⑧虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行います。
- ⑨再発防止の取り組みは、**職員との共同**のもと計画的に行っていきます。
- ⑩何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努めます。

⑤通報した者が誰であっても、そのことで不利益が生じないようにします。

⑥上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめます。必要な場合は家族会においても報告いたします。

⑦人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の**第三者**にも加わっていただき、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表していきます。

⑧虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行います。

⑨再発防止の取り組みは、**職員との共同**のもと計画的に行っていきます。

⑩何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努めます。

(5) 考えられる研修の種類

- 1、管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修
- 2、職員のメンタルヘルスのための研修
- 3、障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修
- 4、事例検討
- 5、利用者や家族等を対象にした研修

研修等の種類はいろいろありますが、ここで大事なのはこの中のどれを選ぶかの選び方、になります。

やりたいこと、やるべきこと、どちらを優先するか、法人の成熟度や状況で判断することが大切です。

よく研修内容をアンケート任せにしてしまうのを見ますが、アンケートで収集したことが、必ずしも効果的とは言えず、個人のやりたいことと、組織として虐待防止に対してやるべきことを現実的に考えることが大切です。

1、管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修

(例)

- ・基本的な職業倫理
- ・倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて）
- ・障害者虐待防止法等、関係法律や通知、指定基準等の理解
- ・障害当事者や家族の思いを聞くための講演会
- ・過去の虐待事件の事例を知る等

どの階層、役職、経験年数だったとしても、この範囲は職員全体に定期的に聞く機会を設けましょう。

基本的な職業倫理、倫理綱領、行動指針、障害者虐待防止法等、関係法律や通知

など重要なことは繰り返し聞くことが大切です。

2、職員のメンタルヘルスのための研修

(例)

- ・アンガーマネジメント研修
- ・チームワーク研修
- ・コーチング研修
- ・労働環境改善ミーティング
- ・メンタルヘルス不調者対応の研修 等

職員が職場の中で過度のストレスを抱えていたり、他の職員から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しまわないよう、組織で対応することが重要です。

3、障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修

(例)

- ・障害や精神的な疾患等の正しい理解
- ・行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法
- ・自閉症の支援手法(視覚化、構造化等)
- ・身体拘束、行動制限の廃止
- ・服薬調整
- ・他の障害者福祉施設等の見学や経験交流
- ・外部の専門家による定期的なコンサルテーション 等

虐待の多くが、知的障害、自閉症等の障害特性に対する知識不足や、行動障害等の「問題行動」と呼ばれる行動への対応に対する技術不足の結果起きていることを踏まえて、これらの知識や技術を獲得するための研修を計画することが重要となります

4、事例検討

(例) 内部や外部専門家によるスーパーバイズを受けながら行う

- ・障害者のニーズを汲み取るための視点の保持
- ・個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得
- ・個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等

個別事例のアセスメントや支援計画について、詳しく分析し、具体的支援方法を検討することを研修として実施の上、実践的に学びます。

法人内での事例検討を行い、権利意識等を高めていく機会を作ります。

方法は、内部や外部専門家によるスーパーバイズを受けながらおこない

- ・障害者のニーズを汲み取るための視点の保持
- ・個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得
- ・個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等

個別事例のアセスメントや支援計画について、詳しく分析し、具体的支援方法を検討

することを研修として実施の上、実践的に学びます。

5、利用者や家族等を対象にした研修

(例)

- ・障害者福祉施設の利用者や家族等に対する障害者虐待防止法の理解や早期発見のための研修を実施
- ・知的障害等により、わかりやすい説明が必要な障害者については、厚労省の「わかりやすいパンフレット」を活用 等

利用者や家族等を対象にした研修も自分たちが被虐待者であることを気づくためにも有効です。

障害者福祉施設の利用者や家族等に対する障害者虐待防止法の理解や早期発見のための研修を実施したり

知的障害等により、わかりやすい説明が必要な障害者については、厚労省の「わかりやすいパンフレット」があるのでそれを活用したりします。

(6) 研修を実施する上での留意点

1、研修対象者

- ・支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象に
- ・短時間労働者も対象
- ・夜勤等の交代制勤務者が参加できる開催方法
- ・経験年数、スキル等に応じた内容設定
- ・役職や階層に応じた内容設定
- ・職種に応じた内容設定 等

研修を実施するうえで、研修の対象者を決める際のポイントになります。

- ・支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象に
- ・短時間労働者も対象
- ・夜勤等の交代制勤務者が参加できる開催方法
- ・経験年数、スキル等に応じた内容設定
- ・役職や階層に応じた内容設定
- ・職種に応じた内容設定 等

(6) 研修を実施する上での留意点

2、職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）を組み合わせる

◇職場内研修

法人で全職員で共有したいこと、浸透させたいこと

◇職場外研修

職場内研修では行えない個人のニーズや、職場内研修では理解が足りなかった場合の追加で受講

自施設以外の情報を知り客観視する機会の提供

2つめに、職場内研修（OJT）と職場外研修（OffJT）の適切な組み合わせにより実施することです。職場外研修は、障害者福祉施設等以外の情報を得て自らを客観視する機会を持つことができ、日々の業務の振り返りができるので、管理者は、計画的、継続的に職場外研修を受講させるように取り組む必要があります。

(6) 研修を実施する上での留意点

3、年間研修計画の作成と見直し

作成時には、虐待防止委員会の年間の目標やビジョンに基づき作られる必要がある。また委員会へあがってくる現場の状況や課題について検討し、限られた時間を有効活用することが望まれる。

研修開催後は研修の報告書のみならず、研修した内容が各部門でどのように浸透・実践されたか効果測定をする必要がある。また委員会が開いた研修の内容自体について評価をし、開催方法について見直し等を行っていく。

研修を実施するにあたり研修計画の作成と見直しを行っていきます。

作成時には、虐待防止委員会の年間の目標やビジョンに基づき作られる必要がある。

また委員会へあがってくる現場の状況や課題について検討し、限られた時間を有効活用することが望まれます

研修開催後は研修の報告書のみならず、研修した内容が各部門でどのように浸透・実践されたか効果測定をする必要があります。

また委員会が開いた研修の内容自体について評価をし、開催方法について見直し等を行っていきます

2, 虐待を防止するための取組について

(1) 日常的な支援場面等の把握

① 管理者による現場の把握

- ・管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じる
- ・発言などから不適切な対応が行われていないか日常的に把握する
- ・グループホーム等、地域に点在する事業所は管理者等の訪問機会も少なく、目が届きにくい
- ・ホームヘルパーや相談支援員も直接支援現場を見ることがしづらい
- ・頻繁に巡回する、職員面談等、管理体制に留意する

虐待を防止するための取組について、日常的な支援場面等の把握することが極めて重要です。

- ・管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じる
- ・発言などから不適切な対応が行われていないか日常的に把握する
- ・グループホーム等、地域に点在する事業所は管理者等の訪問機会も少なく、目が届きにくい
- ・ホームヘルパーや相談支援員も直接支援現場を見ることがしづらい
- ・頻繁に巡回する、職員面談等、管理体制に留意する

②性的虐待防止の取組

- ・虐待場所が人目に付きづらい、被害者が知られたくないという思いから潜在化しやすいことを念頭に
- ・近年はスマートフォンを利用し、成人だけでなく児童に対しても行われている
- ・大丈夫だろう、ではなく現実的な対応をとる
- ・同性介助の体制を徹底する
- ・プライベートゾーンの意識化
- ・業務中のスマートフォン等の携行禁止
- ・利用者に対する虐待への理解啓発研修 等

性的虐待が起きる状況は様々だと思われませんが、「障害者なら被害が発覚しないと思った」などの卑劣な理由から、採用されて勤務を開始した直後から犯行に及び、利用者と二人きりになる場面を見計らって継続的に虐待を繰り返すなどの悪質な事案も報道されています。これらの虐待は、被害に遭った利用者の情緒が急に不安定になったなど本人の様子の変化を家族が不審に思ったり、虐待者である職員が異性の利用者とはばかり接する等の問題行動があることに他の職員が気付いたりすることなどが、発見の端緒になっている場合があります。

このような性的虐待を防止するために

- ・虐待場所が人目に付きづらい、被害者が知られたくないという思いから潜在化しやすいことを念頭に
- ・近年はスマートフォンを利用し、成人だけでなく児童に対しても行われている
- ・大丈夫だろう、ではなく現実的な対応をとる
- ・同性介助の体制を徹底する
- ・プライベートゾーンの意識化
- ・業務中のスマートフォン等の携行禁止
- ・利用者に対する虐待への理解啓発研修 等

③経済的虐待防止の取組

- ・出金時、出金内容と出金額、日時等を記載した出金記録を提出
- ・精算時、使用した内容等と領収書等を照合、金額確認を行い記録として保管、提出
- ・現金出納帳と金額の確認
- ・提出先等を利害関係の少ない総務等にすることも有効
- ・住居への立ち入り履歴（業務上の理由なき住居への職員の出入りを制限）

後の監査や定期点検で気づけることも大切だが、毎日の適切な管理が必要不可欠。金銭に不透明な動きがでたら当日中にわかる仕組みが重要。

- 出金時、出金内容と出金額、日時等を記載した出金記録を提出
- ・精算時、使用した内容等と領収書等を照合、金額確認を行い記録として保管、提出
 - ・現金出納帳と金額の確認
 - ・提出先等を利害関係の少ない総務等にすることも有効
 - ・住居への立ち入り履歴（業務上の理由なき住居への職員の出入りを制限）

後の監査や定期点検で気づけることも大切だが、毎日の適切な管理が必要不可欠。金銭に不透明な動きがでたら当日中にわかる仕組みが重要。

(2) 風通しのよい職場づくり

- ・職場内に「話してもよい」安心感を生むこと

人は感情で動く、信頼、信用がないところに会話はしない

- ・特に上司の聞く姿勢、その後のアクションによって、「話しにくい」「話す意味がない」がきまる

- ・会議体も適切にPDCAが回るように行わないと、同じことが起きる→最低でも、決定事項、担当、期日は議事録で共有する

- ・職場づくりの最初は、上司から部下へ情報を取りに行く

週次で1対1面談などは有効

- ・業務上必要な情報共有の場所や更新ルール等は共通認識があるか

- ・職場内に「話してもよい」安心感を生むこと

人は感情で動く、信頼、信用がないところに会話はしない

- ・特に上司の聞く姿勢、その後のアクションによって、「話しにくい」「話す意味がない」がきまる

- ・会議体も適切にPDCAが回るように行わないと、同じことが起きる→最低でも、決定事項、担当、期日は議事録で共有する

- ・職場づくりの最初は、上司から部下へ情報を取りに行く

週次で1対1面談などは有効

- ・業務上必要な情報共有の場所や更新ルール等は共通認識があるか

(3) 虐待防止のための具体的な環境整備

- ①事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用
- ②苦情解決制度の利用
- ③サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用
- ④ボランティアや実習生の受入と地域との交流
- ⑤成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

(3) 虐待防止のための具体的な環境整備として①～④があげられます。

- ①事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用
- ②苦情解決制度の利用
- ③サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用
- ④ボランティアや実習生の受入と地域との交流
- ⑤成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

3、(自立支援)協議会等を通じた地域の連携

- ①虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク
- ②サービス事業所等による虐待発生時の対応(介入)ネットワーク
- ③専門機関による介入支援ネットワーク

①虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク

地域住民、民生委員・児童委員、社会福祉協議会、身体障害者相談員、知的障害者相談員、家族会等からなる地域の見守りネットワークです。

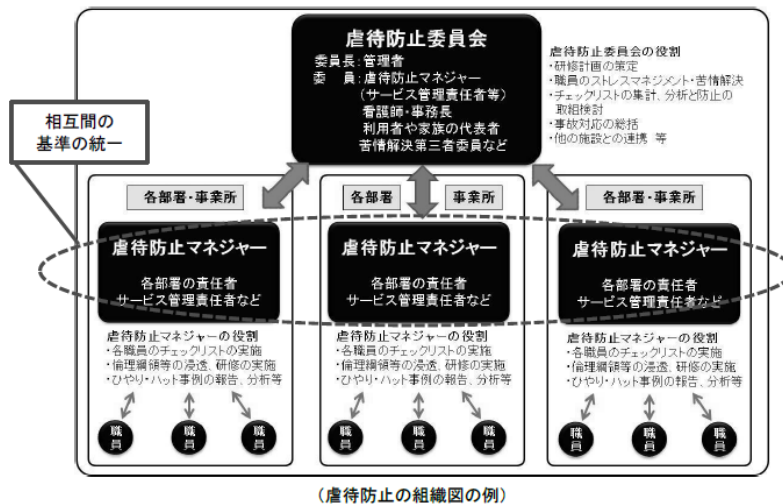
②サービス事業所等による虐待発生時の対応(介入)ネットワーク

養護者による障害者虐待事案等において、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者等虐待が発生した場合に素早く具体的な支援を行っていくためのネットワークです。

③専門機関による介入支援ネットワーク

警察、弁護士、精神科を含む医療機関、社会福祉士、権利擁護団体等専門知識等を要する場合に援助を求めるためのネットワークです。

虐待防止委員会等を設置するにあたり



虐待防止委員会等を設置する→年間計画を作成する

事業所における虐待を防止するための措置として、虐待防止委員会等の設置などの必要な体制の整備が求められます。

虐待防止委員会の責任者(委員長)は、通常、事業管理者レベルが担うこととなります。

また、各サービス事業所のサービス管理責任者やフロアリーダーなど、各々の現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置します。

委員には行っている事業の特色を踏まえて看護職などの専門性がある職種を入れることも検討してください。

またご利用者や家族会の方や、第三者委員などの第三者の方に入ってもらうことは非常に有効です。

委員会を設置や運営していくにあたってのポイントはこれからお話しすることになりますが、委員会を設置するということはすなわち年間計画を作成することになります。

虐待防止委員会は部門横断型のチーム

- 経営層がコミットメントし、組織の立ち上げ、目的やミッションなどを決定する
- 法人内での位置づけ、権限
- 課題解決の範囲を明確にする（広げすぎない）
- リーダーとメンバーの役割と責任を明確化する
- チームが安定するまでは、リーダーはメンバーのフォローも。リーダーに対して経営層とのすり合わせを
- 全社でそのまま現場で実行するのが難しい場合は部門ごとの課題解決策を立案し実行可能な解決策に落としこむ

部門横断型は運用難易度が高い

クロスファンクショナルチーム運用のポイント

形骸化されている法人はポイントを参考に

トップが行う虐待防止という重要な意思決定・方針決定について、各部署へ横断的に行われる虐待防止委員会が、組織図上、他の部門と同じラインに並んでいる組織図を見ることがある。これでは研修を受けて養成される虐待防止マネージャーも組織上役割を果たすことが出来ない。虐待防止委員会は、トップや部門の管理者に間違った決定をさせないサポートする側面と、虐待防止についての対策を講じる部分がある。そのため、ライン部門ではなく、スタッフ部門に位置すべきであり、法人の考え方によってはライン上の管理職よりも実質的に強い権限をもつことも考えられる。

課題分類

虐待防止委員会に共有された課題について分類をする

- ・経営者と一体で取り組むもの→経営計画
職員配置の不足、過剰な超過勤務や勤務体制に関すること等
- ・虐待防止委員会・各部署単位で取り組むもの→事業計画・研修計画
研修開催、掲示物作成、ヒヤリハット共有等
- ・職員個人で取り組めるもの→目標管理
アンガーマネジメント、自己研鑽、セルフチェック等

虐待防止委員会に共有された課題について分類をする

- ・経営者と一体で取り組むもの→経営計画
職員配置の不足、過剰な超過勤務や勤務体制に関すること等
- ・虐待防止委員会・各部署単位で取り組むもの→事業計画・研修計画
研修開催、掲示物作成、ヒヤリハット共有等
- ・職員個人で取り組めるもの→目標管理
アンガーマネジメント、自己研鑽、セルフチェック等

虐待防止委員会を設置する

- あなたは、虐待防止委員会のリーダーに任命されました。
- 年間を通して何をやるかの年間計画の立案を作ることを最初に行います。
- 研修資料やグループのメンバーの実践から実施するコンテンツを年間スケジュールに落とし込んでください。

あなたは、虐待防止委員会のリーダーに任命されました。
年間を通して何をやるかの年間計画の立案を作ることを最初に行います。
研修資料やグループのメンバーの実践から実施するコンテンツを年間スケジュールに落とし込んでください。

企画名	
-----	--

目的 (何のために)	
---------------	--

対象 (どこまで)	
--------------	--

役割 (誰が)	
------------	--

基準 (どのレベルまで)	
-----------------	--

時期 (いつまでに)	
---------------	--

方法 (どのように)	
---------------	--

今年度の目的・目標（経営層とすり合わせ）

法人内での位置づけ、権限の確認

今年度の課題解決の範囲

- ・虐待防止の研修
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・マニュアルやチェックリストの作成と実施
- ・掲示物等ツールの作成と掲示等

委員の人選（

- ・管理者 ○○
- ・サービス管理責任者等 ○○
- ・その他リーダー等 ○○
- ・専門職 ○○
- ・ご利用者、ご家族 ○○
- ・第三者等 ○○

委員の役割設計（役割と責任の明確化。課題解決する企画に対して人員設計）

- ・研修担当
- ・啓発担当
- ・チェックリスト確認グループ等

IV 虐待が疑われる事案への対応

岩上洋一
社会福祉法人じりつ

ポイント

受講者が自分の事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することを獲得目標として構成してします。

そのため「あなたはが障害者福祉施設等のサービス管理責任者(あるいは児童発達支援管理責任者)で虐待防止マネージャーとして、

〇〇の場合どのように対応しますか？」という問いのスライドと、実際の解説とポイント等のスライドを交互に入れて構成しています。

獲得目標

- 自事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解する。

内容

- 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応
- 2 通報者の保護
- 3 市町村・都道府県による事実確認への協力
- 4 虐待を受けた障害者や家族への対応
- 5 原因の分析と再発の防止
- 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割
- 7 虐待した職員や役職者への処分等
- 8 IVのまとめ

ポイント

受講者の獲得目標は、自分の事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することです。

内容の1 虐待が疑われる事案があった場合の対応 ～7 虐待した職員や役職者への処分等に添って、自分の事業所ではどのように対応するのかを考えてもらいます。

そのうえで、獲得目標の達成に加えて、虐待を防止するための体制整備の必要性についても、具体的にイメージすることも求めたいと考えています。

1 虐待が疑われる事案があった場合の対応

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。
- あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員から法人・事業所、虐待防止委員会で定めている「通報の手順」に従い、虐待防止マネージャーであるあなたに報告がなされました。
- あなたは、どのように対応しますか？

ポイント

はじめに、1 虐待が疑われる事案があった場合の対応です。

まずは、受講者に自分の施設で虐待が疑われる事案が発生したことを想像してもらいます。どの施設で、誰が、誰に、どんな状況で、どんなことをしたのかを考えてもらいます。

講師は、例えば、グループホームで、世話人が、利用者に・・・などの例え話を、つくっておきましょう。

ここで創造した自分の事業所の架空事例は、以下のスライドでも同一事例として活用します。

そのうえで、受講者自身が「あなたがサビ管等兼虐待防止マネージャーだったらどのように対応するか」を考えもらいます。

受講生2人に、「あなたのところではどのようなことが起きましたか」とたずねてみましょう。そのうえで、「それでは、あなたはどのようなこと考えて、どのように対応しますか」も併せて聞きます。

このようなやりとりをいれておくことで、現実感が増します。

1 虐待が疑われる事案があった場合の対応

- (1) 利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、管理者に報告して、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- (2) 障害者福祉施設等で利用者への虐待が疑われる事案があった場合は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口に通報します。
* 市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めます。
- (3) 内部的には法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時理事会の開催について検討します。
- (4) 管理者は、虐待を受けた障害者のためにも、障害者福祉施設等の支援の改善のためにも、行政が実施する訪問調査等に協力し、潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、事実を明らかにすることが求められます。

ポイント

ここでは、実際には、どのような対応が望ましいのか説明します。

講師は、受講者と市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めることの重要性を再確認しますⅢ章P13を参照します。

2 通報者の保護

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。
- あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員が直接市町村に通報しました。
- あなたは、通報した職員から通報した旨の報告を受けました。
- あなたは、通報した職員にどのように対応しますか？

ポイント

ここでは通報者の保護の重要性を考えます。1で創造した架空事例を活用します。講師は受講者に、「あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員が直接市町村に通報しました。あなたは、通報した職員から通報した旨の報告を受けました。あなたは、通報した職員にどのように対応しますか？」と問います。

講師は、受講者にこのような場面を想像してもらいます。このような状況の時、受講者自身に「あなたは、まずどんなことを考えるのか、そしてどのように対応するのか」を考えてもらいます。

受講者自身が、この通報を肯定的に受け止めたのか、否定的に受け止めたのかも考えてもらうことも重要です(2分間)。

通報義務を当然のこととして受け止めるためには、事業所の体制整備ができていること、手順が整っていること、すべての職員に虐待防止について周知されていることが重要となることを再確認します。

2 通報者の保護

(1) 虐待防止法

障害者福祉施設等の虐待を発見した職員が、直接市町村に通報する場合、通報した職員は、障害者虐待防止法で次のように保護されます。

- ① 刑法の秘密漏示罪の規定 その他の守秘義務に関する法律の規定は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと(障害者虐待防止第16条第3項)。
- ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けないこと(第16条第4項)。通報が虚偽であるもの及び一般人であれば虐待であったと考えることに合理性がない「過失」による場合は除きます。

(2) 公益通報者保護法

平成18年4月から公益通報者保護法が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を①事業所内部、②行政機関、③事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合(例えば行政機関への通報を行おうとする場合には、①不正の目的で行われた通報でないこと、②通報内容が真実であると信じる相当の理由があること、の2つの要件を満たす場合)、通報者に対する保護が規定されています。

施設においては、通報先や通報者の保護について日頃から職員に周知し、理解を深めておく必要があります。

ポイント

通報者の保護について、説明します。

2 通報者の保護

(3) 損害賠償請求事案

障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側が損害賠償請求を行うという事案が発生しています。

【施設側の理由】

虐待通報された事により施設の社会的信用が低下し、不利益を受けた。

【その後の経過】

施設側の不利益は認定されず、さらに信用を低下させる結果なり、事業所の廃止に至った事例もありました。

(4) 施設の設置者・管理者に求められること

① 障害者虐待防止法の趣旨を認識すること。

施設が、通報したことを理由に損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。

② 通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いをしないこと。

③ 通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について理解を深めること。

ポイント

通報者の保護について説明します。

3 市町村・都道府県による事実確認への協力

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- 市町村及び都道府県が、事実を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者からの聞き取りや、障害者総合支援法や社会福祉法等の関係法令に基づく調査等を速やかに開始することとなります。
- あなたは、事実確認への協力のためにどのように対応しますか？

ポイント

ここでは市町村・都道府県による事実確認への協力について考えます。

講師は、受講者に「あなたは、市町村・都道府県の事実確認へ協力について、まずはどんなことを考えますか」そして「どのように対応しますか」を問います。

講師は、受講者にこのような場面を想像してもらいます。

講師はその際、例えば、「役人が現場の状況をわかるわけない」とか、「どうやって弁明しようか」とか、「誤解されたら困るな」などと考えませんか？とあえて話してみます。しかし、事実確認への協力とは、虐待の発生要因を明らかにし、再発防止策を講じることで、支援の質の向上を目指すために協力することであると伝えます。

このような意識を醸成するためにも日頃の準備が大切ということがわかります。

3 市町村・都道府県による事実確認への協力

- (1) 誠実に対応する。
- (2) 調査に適切な場所を提供する。
調査に当たっては、聞き取りを受ける障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定が必要となりますので、適切な場所を提供します。
- (3) 必要な書類の提供に協力します。
勤務表や個別支援計画、介護記録等の提出等 が求められますので、これらに最大限協力します。
- (4) 虚偽の答弁・検査の妨害 ⇒ 指定の取り消しや罰金
障害者総合支援法の規定により市町村長、都道府県知事が調査権限に基づいて障害者福祉施設等に対して報告徴収や立入検査を行う場合、質問に対して虚偽の答弁をしたり、検査を妨害した場合は、障害者総合支援法の規定により指定の取消し等(第50条第1項第7号及び第3項、第51条の29第1項第7号及び第2項第7号)や30万円以下の罰金(第111条)に処することができることとされています。これらの規定についても十分理解した上で、**市町村、都道府県の実事確認調査に対して誠実に協力します。**

ポイント

市町村・都道府県による事実確認調査に対して誠実に協力することを説明します。

4 虐待を受けた障害者や家族への対応

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、虐待を受けた障害者や家族にどのように対応しますか？

ポイント

4 虐待を受けた障害者や家族への対応です。

講師は、受講者に「障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。あなたは、虐待を受けた障害者や家族にどのような姿勢でどのように対応するのか、最優先課題は何か等」を問います（3分間）。

4 虐待を受けた障害者や家族への対応

(1) 安全の確保

虐待事案への対応に当たっては、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先にします。

(2) 安心できる環境づくり

虐待を行った職員がその後も同じ部署で勤務を続けることによって、虐待を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けるような事態等を起こさないため、法人の就業規則等を踏まえた上で配属先を直接支援以外の部署に変更することや、事実関係が明らかになるまでの間、出勤停止にする等の対応を行い、利用者が安心できる環境づくりに努めます。

(3) 説明・謝罪等による誠意ある対応

事実確認をしっかりと行った上で、虐待を受けた障害者やその家族に対して障害者福祉施設等内で起きた事態に対しての説明、謝罪も含めた誠意ある対応を行います。

(4) 家族会への説明

虐待事案の内容によっては、法人の理事長等役職員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行い信頼の回復に努める必要があります。

ポイント 障害者や家族への対応を説明します。

5 原因の分析と再発の防止

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか？

厚生労働省の「障害者虐待対応状況調査」では、虐待の発生要因を5つに分類しています。

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

ポイント

講師は受講者に「あなたの施設では、1で創造して4まで進めてきたこの事例は、今回どのような要因で虐待事案として発生したと考えますか？」と問います。

受講者は、5つの虐待発生要因のなかで、どの要因で発生したのかを考えます。

5 原因の分析と再発の防止

市町村等職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）

	平成 28年 度	平成 29年 度	平成 30年 度
教育・知識・介護技術等に関する問題	65.1 %	59.7 %	73.1 %
倫理観や理念の欠如	53.0 %	53.5 %	52.8 %
職員のストレスや感情コントロールの問題	52.2 %	47.2 %	57.0 %
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	22.0 %	19.6 %	22.6 %
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.0 %	19.1 %	20.4 %

・平成29年度の「障害者虐待対応状況調査」では、サービス類型によって発生要因が異なっています。

・障害者支援施設では、「職員のストレスや感情コントロールの問題」が最も高く、生活介護や就労継続支援B型、放課後等デイサービスでは「教育・知識・介護技術等に関する問題」、共同生活援助では「倫理観や理念の欠如」が最も高くなっています。

・虐待類型別で見ると、身体的虐待や心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）では「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も高く、性的虐待や経済的虐待では「倫理観や理念の欠如」が最も高い要因として挙げられています。

ポイント

5 原因の分析と再発の防止について説明します。

この説明を聞いて受講者2人に感想を述べてもらいます。

5 原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか？

- 虐待を行って職員に対しては……。
- 複数の職員による虐待の場合には……。
- 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には……。
- 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には……。
- 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には……。

ポイント

講師は受講者に「あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか？」と問います。

特に、①虐待を行って職員に対しては…。②複数の職員による虐待の場合には…。③見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には…。④職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。⑤管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…を考慮してもらいます。

5 原因の分析と再発の防止

- (1) 虐待を行って職員に対しては……。
 - ⇒ なぜ虐待を起こしたのかその背景を聞き取り、原因を分析します。
- (2) 複数の職員による虐待の場合には……。
 - ⇒ 小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまう等のケースも考えられるため、経過の把握も必要です。
- (3) 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には……。
 - ⇒ 職員相互の指摘ができないような支配的な力関係が職員の間働いている場合があります。
- (4) 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には……。
 - ⇒ 力で抑え込むことしかできなかった場合が考えられます。
- (5) 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には……。

⇒ これらを客観的に分析するためには、虐待防止委員会だけでなく、第三者的立場の有識者にも参加してもらって 検証委員会を立ち上げることも考えられます。
⇒ その過程で、複数の障害者福祉施設等を運営する法人の中で組織的に行われたと思われる虐待事案については、同一法人の他障害者福祉施設等への内部調査を検討することも考えられます。

ポイント

原因の分析と再発の防止のための対応について説明します。

5 原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- 虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。
- あなたはどのようなことに取り組みますか？

ポイント

講師は受講者に「虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。あなたはどのようなことに取り組みますか？」と問います。ここでは、自由に考えてもらいます。

5 原因の分析と再発の防止

失ったものを回復するためには、**事実の解明や改善に向けた誠実な取組と長い時間が必要になります。**

ただし、失ったものを回復することが目的ではなく、質の高い支援を提供することが目的です。

- (1) 虐待が起きてしまった原因を明らかにします。
- (2) どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
- (3) 行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化します。
- (4) 同じ誤りを繰り返すことがないように取り組みます。

⇒ 支援の質を向上させることで、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにもつながります。

ポイント

講師は受講者に、失ったものを回復するためには、**事実の解明や改善に向けた誠実な取組と長い時間が必要になります。ただし、失ったものを回復することが目的ではなく、質の高い支援を提供することが目的であることを伝えます。**

以下、取り組むべき課題について説明します。

6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

- あなたは障害者施設のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）です。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、サービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としてどのように対応しますか？

ポイント

講師は受講者に、「サービス管理責任者としてどのように対応するかについて」を考えてもらいます。

具体的には、虐待が疑われる事例が発生した時の、サビ管の役割と個別支援計画の見直しの留意点です。

6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

(1) サービス管理責任者等の役割

- ① 虐待が起きた際は、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先します。
- ② 利用者が安心できる環境をつくれます。
- ③ 虐待を受けた障害者や家族に誠意ある対応を行います。
- ④ 発生要因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
- ⑤ 行政職員による改善指導や有識者による指導、助言を受けることで虐待の再発を防ぎ、より良質な支援の提供を行うことを目指します。

(2) 個別支援計画の見直しの留意点

- ① 「個別支援計画」と「記録」をもとに事実の記録をつくれます。
- ② 本人にどのような対応が適切であるのか、本人の意思及び人格を尊重して、家族、担当職員等と事実を共有、分析して「個別支援計画」の見直しを行います。
- ③ 相談支援専門員とも意見交換を行い「サービス等利用計画」と連動した「個別支援計画」を作成します。

ポイント

虐待が疑われる事例が発生した時の、サビ管の役割と個別支援計画の見直しについて説明します。

7 虐待した職員や役職者への処分等

- 事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにする必要があります。刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなくてはなりません。
- 法人として責任の所在に応じた処分を行うこととなります。処分は、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて行います。
- 処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する教育や研修の受講を義務付ける等、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

ポイント

7 虐待した職員や役職者への処分等について説明します。

8 IVのまとめ

- 虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができました。
- 虐待を防止するための体制整備の必要性について、具体的にイメージすることができました。
 - 虐待行為が軽微な段階で適切に通報することができれば、利用者の被害は最小限で留めることができます。
 - 虐待の発生要因を明らかにし、再発防止策を講じることで、支援の質の向上を目指すことができます。
 - 虐待があった施設が自ら通報する割合が年々増加していることから、通報の本質が、利用者、職員、施設、法人の全てを救う道であることがわかります。

ポイント

講師は受講者に、虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができたかを確認します。

そのためには、虐待を防止するための体制整備の必要性であり、ここでは、具体的にイメージすることも併せて重要であることを伝えます。

虐待行為が軽微な段階で適切に通報することができれば、利用者の被害は最小限で留めることができること。

虐待の発生要因を明らかにし、再発防止策を講じることで、支援の質の向上を目指すことができること。

虐待があった施設が自ら通報する割合が年々増加していることから、通報の本質が、利用者、職員、施設、法人の全てを救う道であることを再確認してまとめる。

ワークシート

Ⅰ 虐待が疑われる事案があった場合の対応

(1) 自分の施設で虐待が疑われる事案が発生しました。どの施設で、誰が、誰に、どんな状況で、どんなことをしたのかを創造してください。

(2) 現場の職員からあなたに報告がなされました。あなたは、どのようなことを考えますか。そして、どのように対応しますか。

ワークシート

2 通報者の保護

(1)あなたは、通報した職員についてどのようなことを考えますか。そして、どのように対応しますか。

3 市町村・都道府県による事実確認への協力

(1)あなたは、事実確認への協力について、どのように考えますか。そして、どのように対応しますか。

4 虐待を受けた障害者や家族への対応

(1)あなたは、虐待を受けた障害者や家族にどのような姿勢でどのように対応しますか。ここでの最優先の課題は何ですか。

ワークシート

5 原因の分析と再発の防止

(1) あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか。

(2) あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか。

(3) あなたはどのようなことに取り組みますか。

6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

(1) この際、サービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としての役割はどのようなことだと考えますか。

身体拘束・行動制限の廃止と支援 の質の向上

名前 白 江 浩

所属 難病ホスピスケア障害者支援施設

太白ありのまま舎

1 身体拘束の廃止に向けて

1) 身体拘束はなぜ廃止すべきかを考える

- ①身体拘束は身体を自由を奪う人権侵害の行為だからです
- ②人としての尊厳(こころ)を奪うからです
- ③私たち自身を否定し、ケアの質を著しく低下させるからです
- ④身体拘束の法的定義に関わらず、不断に私たち自身の尊厳にも関わるからです

なぜ身体拘束がだめなのか、わかっているようでわかっていないのが現状ではないかと思います。ひもなどで縛るだけでなく、「自由」や「尊厳」を奪う行為がどういうことなのか、ご本人または、周囲の安全のための拘束＝やむをえない＝理由と手続きさえ説明できればやって良いということではないことを、現場の視点で考えたいと思います。ご本人の思い、ご家族の立場、支援者と言われる我々の立場、それぞれから、考えてみたいと思います。その場での判断のみならず、事前に時間をかけて議論する必要性や、ケアの質(支援の質)をどう高めていくのか、突き詰めて考えて行くことの重要性について、まず確認したいと思います。

2) 本当に「やむを得ない」のでしょうか

私たち自身に問われています

①そもそも「身体拘束」は「やむを得なければ」許されるのでしょうか

②「人手不足」「支援力不足(ケアの質)」だと許されるのでしょうか

③「安全」を理由にすることがありますが、問われるのは、事故が起きた責任でしょうか。拘束を回避するための努力でしょうか

事故はないことがベストです。でも起きた時に隠さず、皆で考え(分析)、同様の事故が再発しないように考えることが重要です

「緊急やむを得ない」場合とは、どういうことを考え、基本的スタンス・認識を確認し、「安全」の名の下に許されることではないことを確認する。問われていることが何かについても、共に考えたいと思います。緊急というのはどういうことなのか。事前に考えること、その場で起きうることを予想するともあります。それも緊急として、やむをえないとしていないか？目が離せない。人がいない。事故が起きたら、何かあったらと職員は不安で仕方ありません。その時、現場ではいろんな工夫をします。場合によっては同じ利用者の方の「目」や力を借ります。やむを得ないと判断することは、本当に苦渋の決断だと思います。そういう思いを共有しながら、「やむを得ない」ことを考えたいと思います。(私自身、新しい施設では多くの行動障害の方と出会い、1年学ばせて頂き、「緊急やむを得ない」事態に何度か出会いました。まだ、身体拘束の事例はありませんが、そう思いがちな自分たちの存在を改めて実感しました。その実感から何か考えられればとも思います。

- ⑤事故の可能性・予測・対応も含めたケアマネジメントは十分だったでしょうか
- ⑥身体拘束をせずに、ケアしている施設や事業所はなぜできるのでしょうか。

その中で、いかに事前のケアマネジメントや、その人についてしっかり学ぶ・知ることの重要性を痛感しました。意外と知っているようで分かっていないことを痛感します。ケアの質・ケアマネジメント力を高め、その人にとって本当に必要な支援を繰り返し繰り返し考えて行くことの重要性を学びつつあります。そのプロセスで「緊急やむを得ない」身体拘束が発生しうる可能性を完全に否定できないことも実感しています。それでも、短期的にケアマネジメント、モニタリグを行うことで、変化していくことがあります。既に身体拘束を行わない支援者・支援の場として、これまで努力してこられた事業所や施設も少なくありません。参加者の中にもおられると思います。(本当はそういう方に話して頂ければ良いのですが)そういう既実践している事業所・施設から学べたらと思います。

3) 障害者虐待防止法その他法的身体拘束について考える

- ①「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は虐待とうたわれています
- ②でも「正当」な理由って、ご本人にとってはどんなことでしょうか
- ③あくまで誰のための正当な理由なのか
忘れないようにしたいものです

「正当な理由」の意味についても同様です。誰にとっての「正当」か、は常に考え続けながら、「やむを得ない」行為として、身体拘束しつつも見直す努力の必要性を、強くお伝えしたいと思います。

私は、人権侵害に「正当な理由」が本当にあるのか、疑問に思っています。コロナの感染防止第一に人権が、権利が侵害されて良いとは思いません。しかし、実際にはそうせざる負えない状況が生まれ、多くの人がやむを得ないと思いました。私も最終的には「やむを得ない」と思いました。しかし、「良い」と思った人は少ないと思います。「正当性」な理由が誰のためのものをかを認識し、そのことを常に考えておく必要性について考えたいと思うのです。

4) 身体拘束と言われる具体例から考えてみます

- ①車いすやベッド等に縛り付ける
- ②手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋をつける
- ③行動を制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる
- ④支援者が自分の体で利用者を押さえ付けて行動を制限する
- ⑤行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる
- ⑥自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する

具体例だけが意味する身体拘束の問題を再確認し、そこから見える本質を確認し、事例以外の様々な行為や考えについても考えたいと思います。

5) ケアの質と尊厳について考えました

① ケアの仕事について考えました

私たち(法人・施設・事業所)の拠って立つ共通の理念(決意とか強い意思)があると思います

② そのひとつが尊厳を守ることではないでしょうか

ケアに科学的根拠と尊厳ということばを付け加えてみてはどうでしょうか

経験や思い付きなどによる支援ではなく、ご本人を知り、自ら学び、研鑽しながら、根拠や理由、体系化された科学的根拠をもって行う支援・ケアの重要性を確認したいと思います。それが尊厳を守る道にもつながることも共有できればと思います。そもそも、「支援とは」「ケアの質とは」とは何かについても考えたいと思います。

③そんなひとつひとつの介助とケアを基に個別支援計画を作成し、生きがいや働きがい、その人の人生に関わるための支援につなげることが、私たちの最大の目標ではないでしょうか（生活支援と活動支援）

そうした科学的な支援、ケアに基づく、個別支援計画の意義を確認したいと思います。またその作成のプロセスにおけるアセスメント、モニタリング、ケア会議等において、内外の他（多）職種との連携・ネットワークを通して、更にその質を上げる努力が、身体拘束廃止につながると思います。ケアの質、支援の質の担保のための取組みについて考えたいと思います。

2 やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

1) 緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならないと運営基準には書かれています

では、「緊急やむを得ない」時とはどういう時でしょうか

3つの視点で整理されています

身体拘束以外に方法がない、と判断するさいの留意点について、ひとつずつ考えたいと思います。形式的な判断ではなく、どこまで考えるのか、どこまで考えたらよいのか、現場の苦悩を踏まえ、共に考えることが出来たらと思います。

①ご本人や他の利用者の方の生命・身体・権利が脅かされる可能性が著しく高く切迫している場合です。身体拘束が及ぼす悪影響を考え、それでもなお、身体拘束しないと生命・身体・権利が危険にさらされ、支援の工夫だけでは十分対応できない場合です(切迫性)

「切迫」した状況を想定しながら、そこで何を考えるのか。について考えてみたいと思います。切迫した状況とはどういう状況か。人もいない、すべきことが多々ある、他の利用者に危険が迫っている等々それぞれが経験された切迫感を考えながら、どうしたら良いのか、考えてみたいと思います。

②身体拘束以外のすべての方法を検討したけれど、ご本人並びに他の利用者等の生命や身体を守る方法がないと、皆で話し合っ確認した場合は。拘束の方法も最も制限(リスク)の少ない方法を考えることです(非代替性)

非代替性とは何か。切迫性同様に、他に本当に方法はないのか。限られた人材、事業所内だけで見えない答えを見つけだすことの困難性について共に考え、どうすれば良いのか、答えは見つけれないかも知れませんが、一緒に考えたいと思います。

③ご本人の状態、他の利用者や環境状況等しっかり見通しを立てて、最短時間で済むように考えることです(一時性)

一時・最短時間の意味を考えたいと思います。どうすれば、最短時間で解決できるのか。自分だけでは解決できないことを、一緒に考えてみたいと思います。

2) その3要件を満たしても、厳格な手続き
が必要です

決して安易に行わず、慎重に判断する
ことが求められています

常に誰のためか。何のためかを繰り返し
問い続けることが大切だと思います

そして、3つの要件が満たされればそれで「身体拘束」が許されるのではなく、実施
する上で、またそれを中止する上で、あるいはしなくて済むために必要な適切で厳
格な手順、確認が必要であることを確認したいと思います。

①組織（法人・施設・事業所）としての方針を明確にして下さい

身体拘束を行う場合の、組織としての明確な方針・考え方、要件検証、手順等を定め、誰（どこで＝個別支援会議等＝出席者も）がどういう議論（基準・検討）を経て、決めたのかが分かるようにする必要があります。管理者・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・虐待防止リーダー等の出席は重要です。また相談支援専門員等の外部の方の同席も検討して下さい。そして全職種全職員の組織としての統一した意識づけが不可欠です

そこでまずは、組織としてしっかりとした理念と方針を持ち、組織全体で共有し、身体拘束に対する姿勢を皆が同様に持ちながら、進める重要性を確認しようと思います。

②個別支援計画へ記載して下さい

記載の様式までは定められていませんが、身体拘束の様態、時間、緊急やむを得ない理由、その他今後解消していくために必要な情報、データ、目標等も合わせて示されると、その後取られる記録が有意義になると思います。

別途、身体拘束解除に特化した支援計画も良いと思います

個別支援計画作成の重要性は先にお伝えしましたが、どのような個別支援計画を作るのかを確認しながら、本当に生きた個別支援計画にするための手立てとしても有効だと思います。その場合に、記録は根拠を導き出す上でも不可欠で、記録は決して身体拘束の記録ではなく、身体拘束を防ぐために、身体拘束をやめるための記録であるとの認識から、どういう記録が必要かを考えたいと思います。それは求められている記録でもあります。身体拘束廃止に向けた取組みを行うために必要な見直しを常に行うために、そうした記録、検討経過を個別支援計画に記載する必要性を確認したいと思います。また、個別支援計画への記載と同時により詳細な支援計画等を作成することの有用性も考えたいと思います。

③ご本人、ご家族への十分な説明と同意(承認)を得て下さい

フランスの哲学者フーコーは「牧人権力」という言葉で、医療や福祉の専門職を戒めています

丁寧に分かりやすく、ご本人のQOLへの影響、自分たちのこれまでの取り組みと今後も続く取り組みについて説明し、承認を得て下さい

医療や福祉に従事する者への戒めとして、フランスの哲学者フーコーが「牧人権力」について語っています。ご本人の同意、ご家族の同意は不可欠ですが、相手の立場を考えると、必然的に私たちが優位に立っていることを忘れず、なぜ身体拘束をせざる負えないのか、これまでの取り組み3要件の検討内容等を丁寧に、理解が得られるように説明する必要があることを確認したいと思います。

④検討の段階、身体拘束の決定等において、市町村虐待防止センターや行政に相談・報告することは有意義です
職員だけ、事業所だけ、組織だけで抱え込まず、地域で共有し一緒に考えることで、困難の克服にもつながります

3要件について考えると、事業所や自分たちで考えるだけでなく、外部機関等に相談し、助言を得ることや、状況を共有することで自分たちの孤立化を防ぐと共に、幅広い視点での対応が生まれることが期待できることを再度確認し、隠蔽体質をなくす風土づくりにも寄与することを確認したいと思います。

⑤実施したら記録をきちんととる必要があります。記録の様式等はそれぞれですが、緊急やむを得ない理由、どういう風に身体拘束を行うのかその様態、時間、ご本人の状態・様子、常に身体拘束解消に向けて必要な情報・事項を記載して下さい

そして、個別支援計画見直しのタイミングでのモニタリングだけではなく、最短時間の要件からも適宜見直して下さい。そうした一連の記録を残すことが重要です

ミニカンファレンスなど有効だと思います

再度記録の重要性を確認し、適宜見直しをすることの重要性、ただだと身体拘束を続けることがないよう工夫を続けることを確認したいと思います。その手法・タイミングは様々ですが、こまめに検討することが重要であることを確認したいと思います。

⑥身体拘束廃止未実施減算が平成
30年度から創設されました

「緊急やむを得ない」事情。実施のための
3要件や検討記録、個別支援計画への記載、
その後の実施記録等、更に丁寧な説明や同
意の経緯の記録も必要です。そうした記録が
ない場合減算されることがあります

片桐専門官より丁寧な説明がなされると思いますが、減算が意味することを再確認し、求められる記録(理由・経緯・手続き・態様等)の意味を確認したいと思います。

3 座位保持装置等に付属するベルト・テーブルの使用について

1) 座位保持・座位保持装置とは

- ①車椅子等に座った時に、姿勢をしっかり保持（維持）するここで、背もたれ、座面等の機能がその人に合うように調整される必要があります
- ②褥瘡予防（座圧）、移動保障の視点等も踏まえ、アセスメントを経て、その人のQOLを高める上で車いすユーザーには不可欠な機能と言えます

実際にそういう人が事業所や施設を利用されていない場合もありますので、座位保持とは何かについて、少し整理できればと思います。

③身体に重度の障害のある人の中には、
脊椎の側わんや、四肢、間接等の変形・拘縮等
の進行により、身体の状態に合わせ体幹の安
定等のため座位保持装置や車いすを医師の意
見書又は診断書によりオーダーメイド等により
製作し、使用されている方も少なくありません。
そのため安全かつ安楽に座位が維持されるよ
うにベルトやテーブルも使用されます

同様に、座位保持装置の必要性和、そうであっても必要な手続きについてご説明し
たいと思います。

④しかし、このベルト等を身体拘束にあたるとして、ベルトを外し転落したり、怖い思いをされるということが起きています。そのため危険を回避しようとして、ベッド上での生活を強いるなど不適切な対応を招くこともあります。むしろベルトやテーブルを外すことで危険を招く場合があります

実際に起きた例などを参考に、その必要性和身体拘束との類似点(見かけ)と相違点について説明し、行政等を含む第三者の方々にも説明できるよう共有したいと思います。

⑤「本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる身体拘束」と「座位保持を目的に行われる座位保持装置の使用」は相違します。座位の安定、移動の自由、快適な暮らしを維持するために、ご本人(場合によってはご家族)の意思で、適正な手続きを踏み、適宜見直されているならば、「身体拘束」同様の詳細な記録は求められていません。その目的や対応に応じて適切に判断される必要があります

座位保持のためとはいえ、何でも許されるわけではなく、ケアの質・支援の質を上げる視点を失わず、一定の手順と手続きと記録を経て、見直しが常に必要とされることも確認したいと思います。

⑥平成31年3月29日付け厚生労働省障害福祉部障害福祉課事務連絡では「ケア記録等への記載については、必ずしも身体拘束を行う間の常時の記録を求めているわけではなく、個別支援計画に記載がない緊急やむをえず身体拘束を行った場合には、その状況や対応に関する記載が重要である」（障害福祉サービス等報酬に係るQ&A）と明記されました

実地指導の場（監査指導）において、座位保持装置による身体拘束を指摘される例が多いことや、身体拘束と座保持装置の違いを、個別支援計画並びにケース記録等に記録することの重要性を確認したいと思います。理由のみならず、手続き・手順が丁寧に踏まれているかも重要だと思います。

2) 座位保持装置でも手続き留意点は守る必要があります

- ①ご本人(場合によってはご家族)との協議と十分な相互理解は不可欠です
- ②その上で個別支援計画に記載し、同意を得て下さい。医師の意見書等を踏まえ、目的に沿った記録・運用が必要です
- ③日々の記録までは求められていませんが、「身体拘束」の手続き同様、必要な見直し、定期的モニタリングを通して、医師等の専門的意見なども確認して適切な運用が必要です

手順も身体拘束同様に専門家(医師・セラピスト・看護師等)の意見に基づく、根拠のある適切な対応でなければなりません。そうした必要な記録がきちんと示されていれば、毎日の分単位での記録まで求められているわけではありません。自治体の実地指導に対しては、こうした座位保持装置を利用する方が大勢入所したり、利用する施設・事業所においては、極めて過重な業務負担になっていることなども共有しつつ、記録の必要性和、実地指導においては、しっかり説明できることが必要であることを確認したいと思います。

④ケアの質を上げる上でも、常に見直すことが重要だと思います

⑤また、漫然と長時間ベルトやテーブルをしたまま車いす上で「放置」するようなことがないようにして下さい。同一姿勢による二次障害や褥瘡が発生することもありますし、不適切なケアとして、たとえ座位保持装置であっても身体拘束に捉えられることもあります

座保持装であっても、常にケアの質の向上を通して、適切な対応が求められていることを忘れず、漫然としたケアにならないことを確認したいと思います。

VI 身体拘束・行動制限の廃止と 支援の質の向上

中野 喜恵
社会福祉法人 はるにれの里

獲得目標

行動障害のある利用者に対する行動制限の廃止に向けた適切な支援の在り方について理解する

内容

- 身体拘束としての行動制限について
- 身体拘束・行動制限を止めた例
- 行動障害のある利用者の適切な支援
 - (1) 行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと
 - (2) 強度行動障害支援者養成研修があること
 - (3) 強度行動障害を有する人たちに対する支援者の人材育成について
- VIのまとめ

身体拘束としての行動制限について

- **切迫性**

ご本人の生命または身体が危険にさらされる可能性が著しく高い

- **非代替性**

身体を拘束する以外安全を確保する手段がない。

- **一時性**

身体を拘束する事が一時的な手段



- 他の方法や安全など検討したうえで「切迫性」「非代替性」「一時性」の3要件を満たしさらにご本人や家族の同意を得た場合に認められています。

3要件の説明

身体拘束としての行動制限について

- 行動障害の場合は・・・
 - ① 車いすやベッドなどに縛り付ける。
 - ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
 - ③ 行動を制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる。
 - ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
 - ⑤ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
 - ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

行動障害の方への支援での対応として、

④～⑥については習慣化されてしまう事が多くやむ得ない、対応策になってしまう事も多い。

身体拘束としての行動制限について

- 身体拘束・行動制限が日常化すると、そのことがきっかけとなって障がい者に対する身体的虐待や心理的虐待に至ってしまう危険があります。
- 身体拘束は、行動障がいのある障がい者への支援技術が十分でないことが原因の場合が多いので、やむを得ず身体拘束をする場合であっても、その必要性を慎重に判断します。
- 行動制限の範囲は最小限にしなければなりません。また、判断に当たっては適切な手続きを踏むとともに、身体拘束の解消に向けての道筋を明確にする必要があります

やむ得ない対応だが身体拘束の解消に向けての道筋を明確にしないといつまでも続く可能性がある。

スタッフが当たり前の対応となりその行為だけがスタッフ間の統一になってしまう事もある。

虐待が日常的に行われてしまい、スタッフ間の暗黙のルールになりがち。

対応の根拠や改善に向けての話し合いが職員間で行われることも減ってきてしまう。

身体拘束としての行動制限について

身体拘束等の適正化（平成30年度から）

○身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合について、基本報酬を減算する。

＜身体拘束廃止未実施減算【新設】＞ 5単位/日

※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設等

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準（身体拘束等の禁止）

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。

2 指定障害者支援施設等は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

（1） やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

- ① 切迫性：利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- ② 非代替性：身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと
- ③ 一時性：身体拘束その他の行動制限が一時的であること

（2） やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ① 組織による決定と個別支援計画への記載
- ② 本人・家族への十分な説明
- ③ 必要な事項の記録

誰の為の対応なのか？

やむ得なく身体拘束としての行動制限をすることになっても手続きを取らなければならない。

拘束に至る理由に対しての改善に向けた対応を取らなければいけない。

減算対象になる為、何よりもご本人がなぜこのような行動をとるのかを

ご本人を知ってこのような行動身を軽減するために支援をしていかなければならない

身体拘束としての行動制限について

個別支援計画

別紙(1)-③

具体(ぐたいてき)な課題及(かた
い)び支援内容(しえんない)よう

要望(ようぼう)実現(じつげん)のための (ぐたいてき)課題(かだい)	ご本人(ほんにん)の役割(やくわり)	スタッフの具体(ぐたいてき)な課題及(かた い)び支援内容(しえんない)よう 留意点(りゅういてん)等(とう))	支援(しえん)期間(きかん)		担当者(た んとうしや)	優先順位(ゆう せんじゆんい)
			頻度(ひん んど)	期限(き げん)等 (とう)		
医療(いりやう)及び健康管理(くわんりやう)	①排便 ②皮膚治療 ③発作対応	①服薬や洗脚を行い定期的な排便につなげていく。 ②皮膚の状態が季節によって変わっていくので、看護師と相談し適切な対応を行っていく。 ③発作が多発した事もあり、服薬調整を行っていく。今後も医師や看護師と相談し適切な対応を行っていく。	見直し		職員	2
日常生活支援	①身体を動かす ②棟内での活度時間を増やす	①棟内では、歩く(徘徊を含む)ことをサポートしながら身体を動かしていく。ご本人の意思を尊重する。発作の関係もある為無理な促しはしない。 ②バズルなどの活動の時間を増やし、空白の時間を減らしていく。生活にメリハリが出来るようにする。	継続		職員	3
安全管理 ①転倒による事故防止 ②夜間帯の居室施設対応	怪我の無いように配慮する事により安心して生活をする。	特に寝ている状態から立位になった際に、激しいふらつきや転倒が多くみられていて、職員の見守りによって転倒を防いでいるが、夜間帯においては対応が非常に困難になる為20時～翌朝7時までの間、居室ドアの施設対応をする。居室内はクッションマットを敷き怪我の軽減を図る。トイレ覚醒の際は速やかに対応する。	新規		職員	1

それぞれの組織には身体拘束の規定があると思うが、規定に合わせた対応を取らなければならない。

担当者が身体拘束としての行動制限を決められるのではなく組織による決定を行わなければならない。

個別支援計画に記載して、行動制限を行う目的を記載しなければならない

例題の読み上げ

身体拘束に関する説明書

1. _____ 氏の状態が次の①、②、③を全て満たしておられるため、緊急やむを得ず、下記の方法と時間帯において最小限度の身体拘束をさせていただきます。
 2. ただし、解除することを目標に検討を行なうことをお約束いたします。

①利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いと判断される時。
 ②身体拘束その他の行動制限を行なう以外に代替する看護・介護方法が無いと判断される時。
 ③身体拘束その他の行動制限が一時的である。

個別の状況による拘束、行動制限の理由	発作やふらつきによる転倒により、大怪我をする可能性が非常に高く特に夜間覚醒時、職員がすぐに対応できないケースが多く、本氏の状態の改善が見られるまでの間、夜間帯居間ドアを施錠。 居室内には、クッションマットを敷き転倒による怪我を軽減している。
身体拘束、行動制限の方法 (場所・内容・部位)	居室出入口ドアの施錠
拘束、行動制限の時間帯及び時間	夜間帯 20時～翌日7時
特記すべき心身の状況	特に横になっている状態から、立位になつたときのふらつきが激しく転倒する事があったり、職員の見守りにより怪我を防いでいる。 脳波検査を行ったが、特に異状がみられず原因は解っていない。
「拘束、行動制限の開始及び解除の予定」	
平成 28 年 2 月 3 日 20 時 00 分より	
平成 28 年 4 月 1 日 7 時 00 分まで	

上記のとおり実施いたします

平成 年 月 日 _____

厚田はます園
所長 _____

「利用者、ご家族の記入欄」

上記の件について説明を受け、確認いたしました。

平成 年 月 日

氏名 _____ 印 _____

(本人との続き柄)

保護者に対しても同様に説明を行い確認してもらう事が必要。
 目的といつまで行うのかなど、やむ得ない状況にある事を伝える。

身体拘束としての行動制限について

様式第2号（第5条 身体拘束その他行動制限について）

別紙(1)-④

緊急やむを得ない身体拘束に関する経過観察・再検討記録簿

年月日時間	利用者氏名 氏	日々の心身の状態等の観察再検討結果	参加者	記録者
平成28年2月17日 8時 30分		表情穏やかでソファに横になり過ごされている事が多くあるが、時折不穏の際に出る独語や大きい発声が聞かれている。ほぼ毎日ふらつきや転倒がみられ、常に職員が近くで見守りや支える等の歩行補助が必要な状態である為夜間居室施設対応にて経過観察としていく。		
平成28年3月4日 18時 30分		ふらつきの度合いや頻度が増え歩行補助が常時必要な状態であった。その為担当医の指示により服薬調整を行う。ふらつきは若干改善見られたが、精神的に不安定になり不穏発声が多くみられる。引き続きふらつきや転倒がある為経過観察とする。		
平成28年3月29日 11時 30分		3/22服薬再調整後、ふらつきの度合いや頻度に関しては若干改善がみられているが引き続き横になっている状態から立位への変換時に、ふらつきによる転倒が多くあり職員が都度支えて転倒による事故を防いでいる為経過観察とする。		
平成28年4月26日 18時 45分		4/4入浴後ソファにて嘔吐している。以前立位になったときのふらつきや転倒が多く確認されており支えが必要な状態は続いている。不穏な発声も聞かれ更に他利用者の干渉を受け苛立つ事も数回あり。ふらつき転倒の状態に変化は見られない為経過観察とする。		
平成28年5月11日 18時 45分		2020/4/17 6時半ごろに居室内でドーンと言う音がして職員が見に行くとベットから立ち上がり転倒した様子であった。マット上の為外傷なし。ふらつきの頻度や度合いが増えた様子あり。4/18午後前額部固定抜糸の通院帰り車内で嘔吐あり。4/25夕方も棟内DRで横の洗面所にて嘔吐あり。食事量の調整をしてから嘔吐は見られていない。		
平成28年5月25日 18時 45分		5/10の入床促しの際かなり強いふらつき及び転倒があり職員が支えている。14日早朝覚醒時、居室内でふらつき転倒があり、クッションマットに尻もちを付け、ドアに後頭部をぶつけている。特に職員が把握できない夜間及び早朝帯にふらつき、転倒がみられている為引き続き様子観察とする。		
平成28年6月8日 18時 30分		全体的には、ふらつきや転倒の頻度、度合いは少なくなった。21日起床時に右足親指の爪がはがれているが、痛そう様子や歩行に異常は見られない。29日起床時、居室から出てすぐに立ち止まり後方に倒れ職員が支えている。		

行動制限をしている間の様子を記録する事も必要。

3ヶ月に一度以上の振り返りと今後の対応の仕方を話し合わなければいけない。

又、行動の制限だけで改善されることは極めて少ないので、支援や環境の見直し等も

話し合う事も必要。

身体拘束・行動制限を止めた例

- Aさん(25歳男性)
- スタッフに対して突然の他害、他利用者への他害が激しく他者と同じ空間に入れないと判断されたケース。他事業所から断られ行き場のない状態で当事業所につながる。
- 前事業所では、他害や破壊行為があり、2階部屋を居室として生活場面を設定され外から施錠をされての過ごしていたようだが、窓から飛び出て保護される。などの行為があり、退所したとの事。
- 自宅でも起床時から食事をすべてひっくり返す。カーテンを引きちぎる。母親に対しての他害があり。母もご本人の言いなりの生活を送るしかなかったとの事。

事例 各都道府県によって事例を用意してもらう?

身体拘束・行動制限を止めた例

- 生活介護でご本人のアセスメントを実施。
ご本人の他害の多い場面や時間の他、置かれている環境等も職員間で情報の共有と支援の優先等を決める。
- ご本にの理解できる見通しを知らせる支援を始める。
- 好きな事や得意な事などをアセスメントしていき活動に反映させることや終わりで見通し、切り替えの学習を生活介護で実施。
- 自宅での生活の流れや介入部分の整理又、短期入所や居宅介護を導入し理解し期待できる生活を地域と連携して行った

身体拘束・行動制限を止めた例

- どこへ行くか？終わったら何をするか？が視覚的に理解でき突然の理解できない変更が無くなったこと。明確な時間が増えたことで他害が軽減された。
- 時折自分のルールで母親を思うように動いてほしいなどの苛立ちや他害はあるものの介入が少なくなったことや居宅事業所が身体介護で家庭内にサービスで入ったことで落ち着いた生活を少しずつ送る事が出来ている。

身体拘束・行動制限を止めた例

振り返ってみて思う事

- 保護者と生活介護だけの関係から
相談支援事業所、保護者、居宅事業所、医療、生活介護、
短期入所など地域に支援チームが出来たこと。
- ご本人が困っていた部分は表出が激しいため、注意や指
示の対応になる。どんどんご本人の拒否が強くなり行動
制限の対応という手立てしかなかった。
- 理解して活動する支援に変わったことで、介入や制止も少
なく自立した活動が増えた。
- ご本人を変えようとするのではなく、ご本人に学びどのよう
に環境を解りやすくするかが支援のポイントとなった。
- 刺激に弱い=行動制限では解決しない事がある。

行動障害のある利用者の適切な支援

(1)行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと

- 特別に配慮された支援が必要な人たちなので、
- 「どうして伝わらない」「なぜわかってくれない」の繰り返しの日々感じてしまいがちです。
- ご本人の健康や他の利用者の安全を守る事も考えなければなりません。
- ご本人の間違った学習が対応によって強化されてしまう事も多いです。
- 職員によって対応が違えば利用者はさらに混乱します。

問題行動の基準

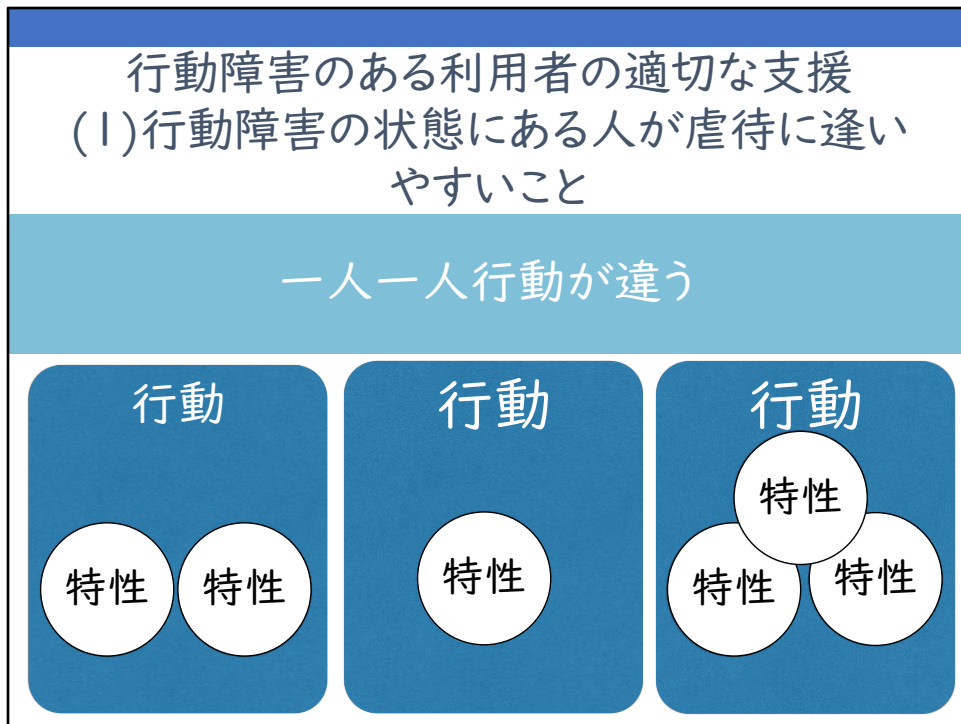
- 1.自らの身体・健康に著しい危険をもたらす行動
- 2.他者の身体・健康に著しい危険をもたらす行動
- 3.有意義な学習・労働・レジャーへの参加を著しく妨げる。

しかし、観方を変えると

- 本人にとって、その行動の意味は何なのか？
- 他人に迷惑をかけていることなのか？
- 場面によっては、問題でなくなることもある。

なので特別に配慮されなければいけない人たち

大勢の人の支援をしながら特別に配慮する事で時に間違っって学習を積んでしまう事もある。



障害特性が目立って強いものは行動で解る事が多い。

ただひとりひとり感じ方や捉え方が違うので、支援も思いつきやスタッフの自己流が

上手くいかないこともあったり行動がより強くなったりする。

普段から保護者からの成育歴の聞き取りや、日々の引きつぎ

支援中の行動観察等が必要となってくる。

行動障害のある利用者の適切な支援
 (1)行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと
 (氷山モデル)

参考

●課題となっている行動を書きます(できるだけ具体的に)。

【本人の特性】	【環境・状況】
必要なサポートを書き出す	

集団での適応の難しさ、人員不足、活動の提供の無さなど、
 特性や環境の問題も多く特に環境は支援で変えていくことが大切
 しかし、問題行動ばかり目に行ってしまう、直接制止する事や問題行動を起こさせない為に
 行動制限を行ってしまうがちになる。
 しかし、氷山の下の部分の問題行動を軽減させる支援方法の為
 間違った学習を私たちが積み重ねてしまっているかもしれない

行動障害のある利用者の適切な支援 (1)行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと

- 必要なサポートとは・・・できる・わかるを支援のベースに
 - ・具体的な情報の提供
 - ・情報提供の工夫
 - ・情報の整理(環境を整える)など
- 必要な支援の枠組み
構造化された環境の中で
医療と連携しながら
リラックスできる強い刺激を避けた環境で
一貫した対応をできるチームを作り
自尊心を持ちひとりでできる活動を増やし
地域で継続的に生活できる体制づくりを進める

Kk研修等で必要な具体的サポートや枠組みが学ぶ事が出来る

行動障害のある利用者の適切な支援 (2)強度行動障害支援者養成研修があること

今後の強度行動障害者への支援体制整備(イメージ)

1. 専門的な人材の育成

- (1)虐待防止・身体拘束廃止の観点から
- (2)強度行動障害への対応を中心とした研修体系

2. 訪問系サービスの普及拡大、質の向上 (行動援護、重度訪問介護)

強度行動障害支援者養成研修の実施

3. 施設、通所等の拠点型サービスの人材育成機能の地域展開

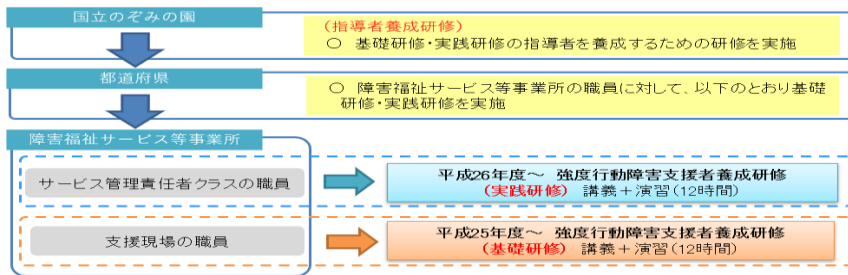
強度行動障害者への支援体制整備
についての説明

専門的な特別に配慮された支援を必要とされている人達の
特性と配慮の仕方、配慮に必要な予防的支援を学ぶ研修が
強度行動障害支援者養成研修

行動障害のある利用者の適切な支援 (2)強度行動障害支援者養成研修があること

強度行動障害支援者養成研修について

- 強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としているため、現状では事業所の受入れが困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。
- 一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されていることから、地域生活支援事業において、強度行動障害を有する者に対して適切な支援を行う職員の人材育成を目的とする体系的な研修を実施しているところ。



のぞみの園

指導者養成研修(基礎)(実践)
指導者を養成するための研修

都道府県研修

障害福祉サービス等事業所の職員に向けて研修

サビ管クラスの職員 基礎+実践研 講義+演習12時間×2
支援現場の職員 基礎 研 講義+演習12時間

行動障害のある利用者の適切な支援 (2)強度行動障害支援者養成研修があること

基礎研修

障害特性を理解した支援が大切であること、個人プレイに走らずチームで取り決めた支援方法を丁寧に実施する大切さを学ぶ

【講義】

- 強度行動障害とは（地域で強度行動障害者に支援する体制を構築する重要性）
- 様々な強度行動障害者支援の取り組み（実践報告・家族の提言・医療との連携）
- PDCAサイクルの重要性（構造化、記録と再計画）

【演習】

- 気付き：障害特性の理解の重要性（コミュニケーション理解と様々な手がかり）
- 探索：行動の背景を考える（冰山モデル）

実践研修

障害特性に配慮した具体的な支援計画を立案し、チームで協力して支援を続けるために努力することの大切さを学ぶ

【講義】

- チーム支援の基本（チームで同じ方向に向かって支援することの重要性）
- 様々な強度行動障害者支援の取り組み（実践報告・家族の提言・医療との連携）

【演習】

- プラン①：障害特性に配慮した支援計画の立案（4つのプロセス）
- プラン②：支援の手順書の作成
- 記録：効果的な情報収集の方法・チームで支援するための報告

基礎～障害特性の理解

支援手順書に基づく支援
日々の記録

実践～アセスメント(行動観察 行動分析)

個別支援計画

- ・困難の軽減や取り除き
- ・ご本人の出来る事や得意を活用する

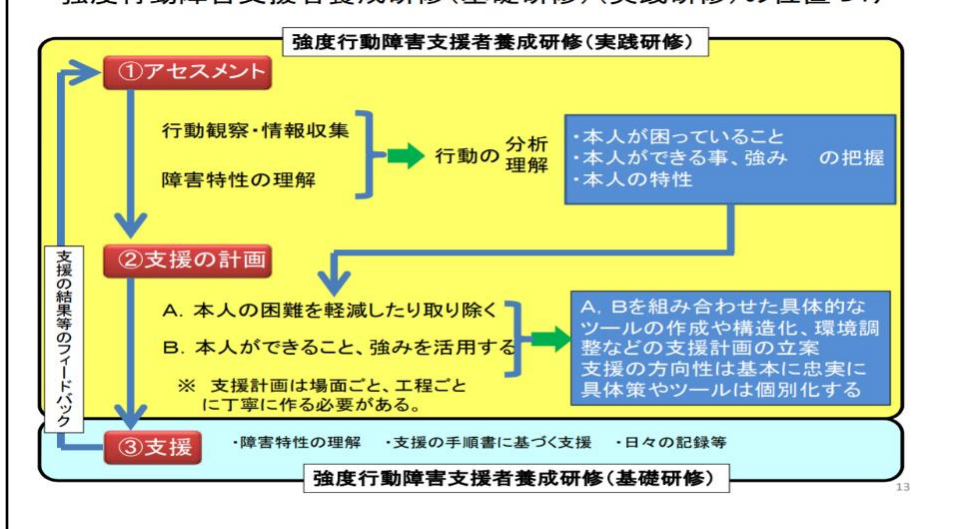
上記を組み合わせた、具体的な

環境調整、支援手順書、記録様式の作成を学ぶ

行動障害のある利用者の適切な支援

(2)強度行動障害支援者養成研修があること

強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)(実践研修)の位置づけ



研修で学べることは、誰が困っているのか？
行動障害が起きてしまったからの対処ではなく
何起きるのかを分析して、起こさなくても良い環境を作るという
予防的支援を学ぶ事が出来る。

集団の中での個別支援の難しさ等のノウハウを学び
他事業主との情報を共有する機会がもっている。

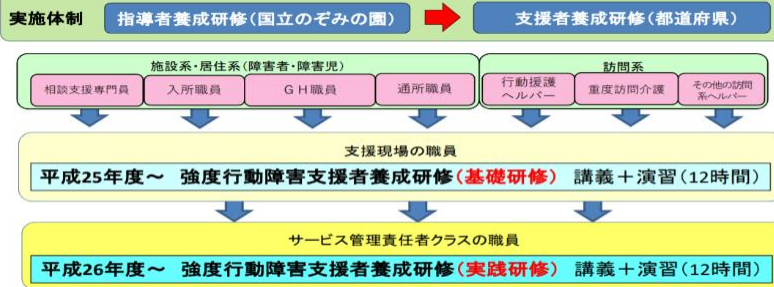
行動障害のある利用者の適切な支援

(3)強度行動障害を有する人たちに対する 支援者の人材育成について

(参考) 強度行動障害を有する者等に対する支援者の人材育成について

強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としており、このため、現状では事業所の受入が困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。

一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されており、強度行動障害に関する体系的な研修が必要とされている。

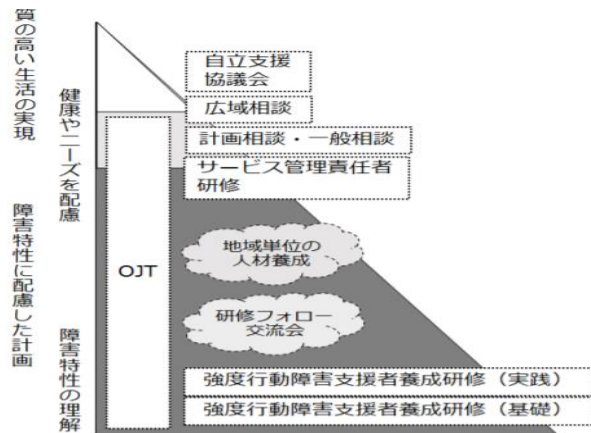


強度行動障を有する人は適切な支援を受ける事で問題行動が軽減されているという報告がある。

その為適切な支援行う職員の人材育成が大切になる。

この事を目的として研修事業を「都道府県地域生活支援推進事業」のメニューになった。

行動障害のある利用者の適切な支援 (3)強度行動障害を有する人たちに対する 支援者の人材育成について



地域で研修を受けた職員や、相談支援専門員がたちが支援の難しい人に対して地域単位での人材育成等出来る形が整う事も又身体拘束としての行動制限をなくしていく方法の一つ。

閉ざされた状況を作らない。という環境を地域で作る事も方法の一つ。

Ⅵのまとめ

- やむを得ない身体拘束としての行動制限はプロセスを踏んで改善に向けて取り組むことが大切です。
- 強度行動障害者を支援で支える人材を増やし地域の事業所に適切な支援のアドバイスや協力等提供できるれば、身近で起こっている身体拘束としての行動制限が改善に向けて動き出す事も可能です。
- 「やむを得ない」の発想が悪意なく虐待しているかもしれないという事を気づく事も必要です。

研修のふりかえり

中西昌哉

社会福祉法人世光福社会

これまでの研修内容をふりかえる

このセッションでは、「障害者虐待防止研修 施設従事者コース」の内容を振り返って、まとめを行います。

- 研修効果を上げるために、受講された皆さん自身で個人ワークをお願いいたします。
- 個人ワーク記入シートを手元に準備してください。
- 最後に、「まとめの講義」で再度確認をいたします。

ふりかえり-その①

総論Ⅰ「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」

- 総論Ⅰ「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」での取り組みを通じて、一番印象に残ったのは何でしたか。そこからどのような教訓が学べ、また参考にできるでしょう。
- 各個人でワークシートに記入してください。

ワークシート ①

- 総論 I 「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」での取り組みを通じて、一番印象に残ったのは何でしたか。

そこからどのような教訓が学べ、また参考にできるでしょう。

ふりかえり-その②

Ⅱ「通報の義務と通報後の対応」

- 講義(1日目)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。
- ワークシートに記入してください。

○通報はすべての人を救う

1. 障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務
2. 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則
3. 通報後の通報者の保護
4. 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

ふりかえり-その③

Ⅲ-1「運営者の責務」

- 講義（1日目の最後）から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。
- 個人ワークシートに記入してください。

○虐待を防止するための体制について

1. 運営責任者の責務
2. 運営規程への明示
3. 事業所としての体制整備

ふりかえり-その④

Ⅲ-2「虐待防止委員会」

「防止の取り組み」

- 講義(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

○虐待防止委員会

- 1.虐待防止委員会の役割
- 2.全ての職員への周知徹底
- 3.とるべき通報の手順
- 4.考えられる研修の種類
- 5.研修を実施する上での留意点

○虐待を防止するための取り組みについて

- 1.日常的な支援場面での把握
- 2.風通しの良い職場づくり
- 3.虐待防止のための具体的な環境整備
- 4.(自立支援)協議会等を通じた地域との連携

ふりかえり-その⑤

IV「虐待が疑われる事案への対応」

- 講義(2日目午前)では、「あなたはどのように対応しますか」という質問に答えていただきました。
- 虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができましたか。

○虐待が疑われる事案があった場合の対応

- 1.虐待が疑われる事案があった場合の対応
- 2.通報者の保護
- 3.市町村・都道府県による事実確認への協力
- 4.虐待を受けた障害者や家族への対応
- 5.原因の分析と再発の防止
- 6.個別支援計画の見直しとサービス管理責任者の役割
- 7.虐待した職員や役職者への処分等

ワークシート ⑤

- 講義「虐待が疑われる事案への対応」「虐待を防止するための体制整備の必要性」では、「あなたはどのように対応しますか」という質問に答えていただきました。
- 虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができましたか。

- | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 2 通報者の保護 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 3 市町村・都道府県による事実確認への協力 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 4 虐待を受けた障害者や家族への対応 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 5 原因の分析と再発の防止 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 7 虐待した職員や役職者への処分等 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

ふりかえり-その⑥

V 身体拘束・行動制限の廃止

- ・講義(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。ご自身の事業所において重要だと考える点はどこですか。また改善すべき取り組みがあれば記入ください。

○身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

- 1.身体拘束の廃止に向けて
- 2.やむを得ず身体拘束を行うときの留意点
- 3.座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用
- 4.身体拘束としての行動制限について
- 5.身体拘束・行動制限を止めた例

○行動障害のある利用者への適切な支援

- 1.強度行動障害の状態にある人が虐待に遭いやすいこと
- 2.強度行動障害支援者養成研修があること
- 3.強度行動障害を有する人等に対する支援者の人材養成について

ワークシート ⑥

- 講義「身体拘束・行動制限の廃止」から、重要だと考えた事は何ですか。ご自身の事業所において重要だと考える点はどこですか。

- また改善できる取り組みが考えられれば記入してみてください。

ふりかえりを通じての気づき その1

虐待防止はよりよい支援と表裏一体

障害者虐待防止の取り組み



支援の技術や方法を学ぶ研修、指導
困難な事例のスーパーバイズ
職員のメンタルヘルスのための研修
風通しの良いコミュニケーション



よりよい支援・職場づくり

- 近年は「意思決定支援」が着目されるようになりました。ここにもより丁寧で質の高い支援の実現と、その裏返しである人権侵害の防止が働いていることが分かります。

ふりかえりを通じての気づき その2

速やかな対応は備えから、事前の想定が大切

- 虐待事案発生の場合

通報→通報者の保護→事実確認の対応→・・・

- 発生してから対応手順を思い出すのでは遅い!

職員が具体的で正しいイメージを持つことが重要です。すなわち虐待が疑われる事案が発生したとき組織として責任者はどのような姿勢をとるのか、通報をした後にどのような対応がとられていくのか。その意味と流れの情報提供が適切に行われていて、あらかじめ見通しがもてる土壌を。

もう一度、確認を！

市町村等による事実確認と権限の行使

- 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が疑われる場合には、市町村・都道府県から報告徴収を指示される等して事実確認が行われ、障害者虐待が認められた場合には、市町村又は都道府県から、改善指導等が行われます。改善指導等の例としては、虐待防止改善計画の作成や第三者による虐待防止のための委員会の設置、改善計画に沿って事業が行われているかどうかを第三者委員が定期的にチェックする、等があります。
- 指導に従わない場合には、別表に掲げる社会福祉法及び障害者総合支援法等に基づく勧告・命令、指定の取消し等の処分が行われることがあります。

もう一度、確認を!

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の 状況の公表

○都道府県知事が公表する項目

- 一 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況
 - 二 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に採った措置
 - 三 虐待があった障害者福祉施設等の種別
 - 四 虐待を行った障害者福祉施設従事者等の職種
- なお、自治体によっては、障害者虐待防止法に基づく公表事項以外にも、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に対する指導等を適宜公表する場合があります。

さらに考えておきたい

虐待を受けた障害者の保護に協力を

居室の確保に関する協力

- 養護者による障害者虐待等で、放置しておくことと障害者の生命や身体に重大な危険を招くおそれが予測されると判断された場合、市町村は、虐待を受けた障害者を保護するため、養護者等から分離することがあります。
- その場合、市町村は施設に対して緊急的な受入れを要請することがあり、施設は、正当な理由がない限りこれを拒んではならないと定められており、受入について最大限の協力が求められます。

保護された障害者への対応

- 保護を受けた障害者は、虐待によって心身の不調を抱えていたり、急な分離と初めての環境への不安や緊張を感じて入所してきます。興奮してパニックを起こしたり、食事を食べられなくなったり、不眠になったりといった症状が現れる場合もあります。職員は、状況を理解し、受容的に関わり、不安や緊張を和らげるよう対応することが求められます。

利用者の権利を守る砦として

- 障害者総合支援法【基本理念】の一つに、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊敬されるものである」と示されています。
- 【社会福祉法人の基本姿勢】社会福祉事業法第24条「サービスの質の向上」が明記されています。サービスの質とは、「マネジメント・ガバナンスの質」「財務の質」「人材の質」「支援の質」「設備・環境の質」「ステークホルダーに対するパートナーシップの質」でした。

この「基本理念」と「基本姿勢」に立ち、
職場風土を改善していく積み重ねを

【ワークシート】

2020年度 ○○県 障害者虐待防止研修 施設従事者コースVI

I 「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」

事例を通じて、一番印象に残ったのは何でしたか。
そこからどのような教訓が学べ、また参考にできるでしょう。

II 「通報の義務と通報後の対応」

「通報の義務と通報後の対応」の講義(1日目)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

○通報はすべての人を救う

- 1.障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務
- 2.立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則
- 3.通報後の通報者の保護
- 4.虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

III-1 「運営者の責務」

「運営者の責務」の講義(1日目の最後)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

○虐待を防止するための体制について

- 1.運営責任者の責務
- 2.運営規程への明示
- 3.事業所としての体制整備

Ⅲ-2「虐待防止委員会」「防止の取り組み」

「虐待防止委員会」「防止の取り組み」講義(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

○虐待防止委員会

1. 虐待防止委員会の役割
2. 全ての職員への周知徹底
3. とるべき通報の手順
4. 考えられる研修の種類
5. 研修を実施する上での留意点

○虐待を防止するための取り組みについて

1. 日常的な支援場面での把握
2. 風通しの良い職場づくり
3. 虐待防止のための具体的な環境整備
4. (自立支援)協議会等を通じた地域との連携

Ⅳ「虐待が疑われる事案への対応」

講義「虐待が疑われる事案への対応」(2日目午前)では、「あなたはどのように対応しますか」という質問に答えていただきました。虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができましたか。

- | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 2 通報者の保護 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 3 市町村・都道府県による事実確認への協力 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 4 虐待を受けた障害者や家族への対応 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 5 原因の分析と再発の防止 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 7 虐待した職員や役職者への処分等 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

Ⅴ身体拘束・行動制限の廃止

講義「身体拘束・行動制限の廃止」(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。ご自身の事業所において重要だと考える点はどこですか。また改善すべき取り組みがあれば記入ください。

施設従事者コース科目VI(2日目)演習「研修の振り返りと虐待があった場合の対応」進行の留意点

時 間	内 容	配布資料	留意事項
2分	導入・振り返りの趣旨説明	「講義VIレジメ」	<ul style="list-style-type: none"> 施設従事者コースの各講師が強調したポイントを振り返っておさえる 研修効果を高めるために、個人ワークをお願いする 各講師のレジメが見返せよう準備してもらおう
33分 ワークの説明 1分 個人ワーク 4分 (計5分) を6回繰り返す	個人ワーク ふりかえりーその① その② その③ 各説明1分 ワーク4分 (インターバル1分) ふりかえりーその④ その⑤ その⑥ 各説明1分 ワーク4分 予備時間 2分	「講義I～Vレジメ」 (従事者コース各講師のパワポ資料) 「個人ワークの記入シート」	<ul style="list-style-type: none"> 講義IからVまで、各講義のレジメをもう一度見返してみるように促す インターバルでは、振り返りを通じて自分の事業所に必要な取り組みは何か考えて見る等のサジェスションをしても良い 個人ワークシートの設問や書き方は、都道府県で実施するときに変更や工夫をしても良い。
15分 (計50分)	まとめの講義 振り返りをつうじての気づき (6分) 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等 (3分) 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について (6分)	「講義VIレジメ」	<ul style="list-style-type: none"> 振り返り講義内容は担当者自身の気づきを取り入れて良い。参考例・パワポデータのノートにあり 「市町村の指導等」「保護に対する協力」に関しては内容に含めること

聞き取り面接における留意事項

立命館大学総合心理学部 仲真紀子

1. 客観的な聴取の必要性

知的障がい、精神障がい、身体障がいは、障がいの内容が異なるだけでなく、障がいの程度も様々であり、その問題を一括りに論じることは容易ではありません。しかし、そうであっても障がいを持つ人は全般的に、供述を行う上で以下のような制約があります。

- 知的障害や精神障がいを持つ人は、暗示や誘導の影響を受けたり、迎合性が高いことがあります。
- 身体障がいのある人は、複数回の面接を受けることが物理的に困難である場合があります。
- 障がいのために音声によるコミュニケーションや、その他のコミュニケーションが困難であったり、発話が聞き取りにくいということもあります。

そのため、障がいをもつ人に事実確認を行う場合、その特性に配慮した聴取を行うことが必要です。例えば英国では、知的障害、精神障がい、身体障害によって供述の「完全性、一貫性、正確性」が損なわれる可能性があるとしています。そして、そのような可能性がある人を「供述弱者 (the vulnerable)」とし、録音録画面接という特別措置をとることができるとしています (Ministry of Justice, U.K., 2011)。録音録画面接とは、下記で説明する司法面接のことであり、正確な情報を、被面接者の心理的負担をできるだけかけずに聴取し、客観的に記録しておく方法です。

加えて、障がいをもつ人は犯罪に巻き込まれやすいということが知られています (セーデルボリ他, 2014)。事案によっては、現場で得た初期の情報が捜査の端緒となったり証拠となる場合があります。初期の事実確認がうまくいかないと、犯罪を見逃し、再発に至ったり、被害者が泣き寝入りをするということが起こりえます。また、適切な調査を行わなかったとして施設や機関が批判されるかもしれません。

こういったことから、事実確認においては誘導や暗示がなく、精神的負担も少ない面接法を用いて事実確認を行うことや、面接を録音録画して検証できるようにしておくことがたいへん重要です。以下では、未成年者（これも供述弱者である）への事実確認の方法と

して発達してきた司法面接法に準じた、障がいのある人への事実確認の手続きを提案します。

2. 面接までの手続き

1) 疑いがあるとき：通報

事件や事故が疑われるようなケースでは、施設職員の力量が問われます。

利用者が「こんなことされた。でも、他の人には言わないで」と言ってきたらどうでしょう。信じてよいのかどうか。信じたとしてどう対応するか。誰に相談すればよいか。

「おおごと」にして本人や「被疑者」、施設に迷惑がかかることはないか。いろいろ思いが心をよぎります。このようなとき、どうすればよいのでしょうか。

障害者虐待防止法や児童虐待防止法は、迷わず通告・通報することを義務付けています。

障害者虐待防止法には、このようにあります。

障害者虐待防止法

- 2 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

児童虐待防止法

- 第5条（早期発見の義務）

1. 学校、児童福祉施設、病院その他児童の福祉に業務上関係のある団体及び学校の教職員、児童福祉施設の職員、医師、保健師、弁護士その他児童の福祉に職務上関係のある者は、児童虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、児童虐待の早期発見に努めなければならない。

この法律に関しは、注意すべきこととして以下の3点があります。

第一に、「可能性」があれば通告しなければならない、ということです。障害者虐待防止法は、対象者を「障害者虐待を受けたと思われる障害者」としています。また、児童虐

待防止法も、対象者を「児童虐待を受けたと思われる児童」としています。つまり、被害があったという「事実の確認」は必要ではなく「可能性」があると考えたら通報する必要がある、ということになります。法律のその部分を見てみましょう。

障害者虐待防止法（養護者による障害者虐待に係る通報等）

- 第七条 養護者による障害者虐待（十八歳未満の障害者について行われるものを除く。以下この章において同じ。）を受けたとと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等）

- 第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたとと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

- 第6条(児童虐待に係る通告)

- 1. 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者は、速やかに、これを市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所又は児童委員を介して市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所に通告しなければならない。

第二に、守秘義務は妨げとならない、ということがあります。上の例のように、障がい者が虐待の被害を訴えたものの、「他の人には言わないでほしい」「〇〇さんにだけに打ち明けた」などと言うことがあるかもしれません。また、報告を受けた人も「個人情報だから人には言えない」「守秘義務がある」などと感じるかもしれません。しかし、虐待防止法は次のように述べています。

障害者虐待防止法（養護者による障害者虐待に係る通報等）

- 7条2 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。

障害者虐待防止法（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等）

- 16条3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

児童虐待防止法（児童虐待に係る通告）

- 6条3. 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第1項の規定による通告をする義務の遵守を妨げるものと解釈してはならない。

第三に、通告は通告者の不利益にはならない、ということがあります。通告することで通告者が逆恨みを受けたり、不利益を被るのではないかと案じる人もいます。しかし、虐待防止法は以下のように述べています。

（障害者虐待防止法）

第八条 市町村が前条第一項の規定による通報又は次条第一項に規定する届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

（障害者虐待防止法）

- 16条4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

（児童虐待防止法）

- 第7条 市町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所が前条第一項の規定による通告を受けた場合においては、当該通告を受けた市町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所の所長、所員その他の職員及び当該通告を仲介した児童委員は、その職務上知り得た事項であって当該通告をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

虐待の「疑い」があると感じたら、迷わず通告・通報することが重要です。通告しないことで資格剥奪などの罰則を設けている国もあります。日本では現在のところ罰則はありませんが、権利擁護の第一歩は通告・通報であると認識しましょう。

2) 通報前の発見

以上のように、虐待が疑われる事態を発見した人は、速やかに市町村の窓口に通報しなければなりません。しかし、通報する前にはどのような情報があればよいでしょう。第一は、「発見・発覚」にいたった情報です。

- 児童や障がい者における説明のつかない、または不合理な外傷
- 児童や障害者に関わる性的な内容の日記、写真、性的な行為等
- 虐待に関する本人からの申し立て

こういった虐待が疑われる情報があれば、通告・通報することが重要です。

2) 通報の前の事実確認

通報する前に「何があったか」をしっかりと確認しなければ、と感ずるかもしれません。しかし、通報前の施設職員・家族による聴取により、以下の様な問題が起きることがあります。

第一に、本人の記憶が不正確になります。

- 記憶の低下：複数の人が聴くうちに時間が超過し、そのために記憶が低下してしまいます。
- 記憶の変遷：聴取を繰り返すと、前に言ったことと後に言ったこととで、内容が変わってしまいます（変遷）。変遷のある供述は信用性が低いと判断されることがあります。
- 記憶の汚染：誘導的な面接を行った場合、面接者が言った言葉が、被面接者の記憶を変化させてしまうことがあります（汚染）。聴取を繰り返すことは、記憶の汚染の可能性を高めることとなります。

第二に、嫌な体験を繰り返し報告することで精神的な二次被害が生じます。こういった症状を「法的手続きにより引き起こされる敏感症状（LITS）」といますが（Fulcher, 2004）、そこには以下のような症状が含まれます。

- 聴取の繰り返し：心的外傷の症状が加算的に悪化します。例えば、以下のような症状が起きることがあります。

- 事件・事故の再体験，類似した状況による不安喚起，過覚醒，精神的／実存的危機(なぜこういうことが起きたのか等，体験の意味を理解しようとする活動)
- 継続的な聴取：一部の被害者では，以前はなかった症状が起きます。精神的な後外傷的症状（PTSD）だけでなく，身体症状も含まれます。
 - 後外傷的症状：フラッシュバック，外傷体験と関連する悪夢，外傷体験に関連するうつ，思考の回避，孤立，愛情を感じられなくなる，楽しかったことが楽しめない，未来への無力感，心理的・身体的過覚醒，睡眠障害，怒り，注意集中の困難，外傷体験を思い起こさせる刺激への驚愕反応等
 - 身体的症状：血圧・心拍上昇，過呼吸，筋緊張，吐き気，下痢等

たとえば母親が聞き，父親が聞き，施設職員が聞き，施設長が聞き・・・などの聴取を繰り返すことで，上のな問題は重くなります。そのため，本人への確認が必要な場合は3)節で示す「誰が」「どうした」程度の簡易な聞き取りに留め，速やかに専門機関の窓口に情報提供ないしは通報・通告します。そして，専門的な聴取は，通報・通告を受けた専門職員が行います。

3) 簡易な確認・記録と通報

確認が必要な場合は，以下のようなかたちで情報を記録し，通報します。

- 速やかな聴取：時間がたつと記憶が低下し，変遷，汚染も起きやすくなります。そのため，できるだけ早く話しを聴きます。
- 記憶の汚染を防ぐ：面接者から具体的な情報を示すことは，被面接者の記憶の汚染を招きます。例えば，面接者が「××が叩いたの？」と尋ねれば，「××（被疑者の名前）」や「叩く」という「疑われる行為」が被面接者に伝えられることとなります。「蹴ったの？押したの？」と尋ねれば「蹴る」「押す」などの情報が伝えられます。こういった「はい」か「いいえ」，「A」か「B」かを選ぶ質問をクローズド質問と言います（回答に制約がある「閉じた質問」という意味です）。クローズド質問は記憶を汚染する可能性があるため，面接者はクローズド質問を控える必要があります。
- 最小限の情報を得る：根掘葉掘り尋ねたり矛盾を追求すると，クローズド質問が増え，記憶が汚染される可能性が高まります。得るべき情報は，「誰が」「どうした（可能性）」程度で構いません。例えば，「何かあった？」「どうしたの？」と尋ねます。

このように回答に制約がない質問をオープン質問と言います。オープン質問で得られた自発的な報告（自由報告）に加え、「誰が」「どうした」（これはWH質問です）程度の情報が得られたならば、それ以上は聴かないこととします。

- 正確な記録：通告者が疑いをもった経緯を記録しておくことは重要です。被面接者が通告者に、いつ、どこで、何と言ったかをできるだけ正確に記録しておきましょう。可能であれば、携帯の録音機能などを用いてやりとりを録音しておくことが重要です。
- 通告する：その後、通告します。上司には報告すべきですが、通報・通告は個人の判断で行うものであり、上司や同僚の意見を確認する必要はありません。

会話の例を挙げます。

利用者：嫌なことがあった。

職員：ん？何があった？（オープン質問）

利用者：さわった。（自由報告）

職員：誰が？（WH質問）

利用者：〇〇さん

職員：そうか。どこさわった？（WH質問）

利用者：（股間を指さす）

職員：そうか、話してくれてありがとう。

利用者：ね、秘密にしてね。他の人には言わないでね。

職員：どうして秘密の方がいいのかな。（WH質問）

利用者：わかっただら、嫌われる。

職員：そうか。説明してくれてどうもありがとう。とっても大事なことから、どうすればいいか、私たちに一緒に考えさせて。いいかな。

利用者：うん。

「秘密にしてね」「他の人には言わないでね」などと言われた場合は、上の例にあるように「相談してくれて（うちあけてくれて）どうもありがとう（ございます）。大事なことから、私達にもお手伝いさせてください（ね）。」と伝えるのがよいでしょう。上述のように、虐待の疑いがある場合は守秘義務の制約はありません。また、打ち明けられた人が抱

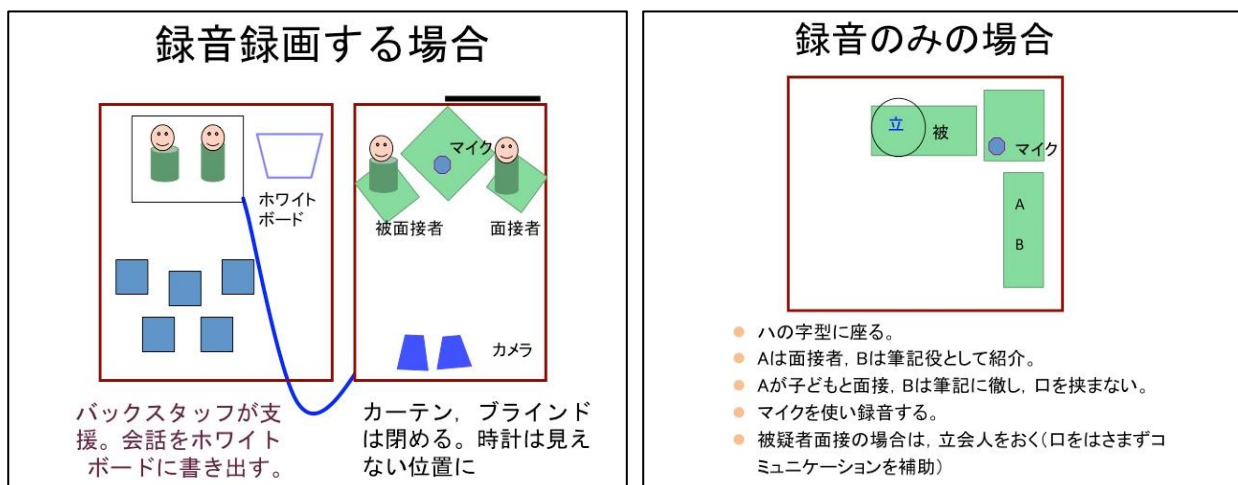
え込むことのないようにしなければなりません。

3. 客観的な聴取技法（司法面接）

ここでは通報を受けた場合に実施する司法面接の方法について述べます。司法面接は原則として、研修を受けた人が行うべきです。児童相談所、警察、検察には司法面接の研修を受けた人が多数いますので、こういった人に面接を依頼するか、あるいは指導を受けて行います。

1) 面接の準備と環境

- 面接室：面接室は、面接者と被面接者が話をする面接室と、その面接をモニターを通して支援するためのモニター室を設けます。いずれも、静かで注意を阻害するもののない部屋を用意します。人が出入りしたり、玄関、廊下、階段、エレベータ、外の道路の近くは往来があるため、望ましくありません。
 - 面接室は、広さは14-20平方メートルくらいあればだいじょうぶです。面接室は、壁紙やカーテンで温かい印象をもたせるとよいでしょう。被面接者の注意が拡散しないように、おもちゃなどのない部屋を用意します。
 - モニター室は、複数の人が入るため、もう少し広くてもよいかもしれません。モニター、椅子、ホワイトボード（記録ができるように）を設置します。二つの部屋は隣り合っていることが望ましいですが、モニター室の音が面接室にまで聞こえる場合は、ヘッドフォンで音声を聞けるようにしておくなどの工夫が必要です。これらの設備は必須ではなく、最低限、録音録画をテレビ画面でモニターできれば差し支えありません。また、録音録画ができない場合はICレコーダを使用します。なお、モニター室が設置できなければ下記に述べるように、面接者と書記役が面接を行うこ



ととします（その場合も録音はしてください）。

- 録音録画：上述のように、司法面接は原則として録音録画を行います。これは、面接者による発話や被面接者による情報（言葉、表情、動作、声のトーン）を可能な限り正確に、多く記録しておくためです。録音録画しておくことで、被面接者は面接を繰り返し受けることから開放されます。また、誘導の有無や被面接者の報告の信用性について、後で録音録画を分析することもできます。特に、被面接者の発音が聞き取りにくかったり、被面接者が聴覚障害である場合、外国人である場合などは、録音録画を再度見直す必要があるかもしれません。
- 機材：面接室にはカメラとマイクを設置します。声を拾うためにマイクを使用することは必須です。カメラに音を送る有線または無線のマイクを用います。また、録音録画の情報を有線で、モニター室のモニターに転送します。
- 司法面接のスタッフ：司法面接は面接者、バックスタッフ、サポーターの三者によるチームで行います。いずれも、トレーニングを受け、中立で客観的な立ち位置を保つことのできる人がチームを組みます。
- 面接者：面接は被面接者と面識がない人、つまり、常に関わっている人（担当職員等）ではない人が行います。これは、面接者が被面接者に関する知識を用いて被面接者の報告を補ったり、推測したりしないようにするためです。また、被面接者が面接者に迎合したり、「知っている人だからこそ恥ずかしくて話せない」などということ为避免のためでもあります。面接者は、常に中立の立場で面接を行わなければなりません。対立する当事者がいる場合、面接者が被面接者の代弁者となったり、加害者とされる被面接者を告発することのないよう気をつけます。また、面接者が権威的であったり、逆に友達のようにであったりすると、被面接者は迎合する可能性があるので注意が必要です。
- バックスタッフ：司法面接のトレーニングを受けた人が面接をモニターし、内容を記録するとともに、聞くべき情報を取り残していないか支援します。多くの場合、面接者は面接の途中でバックスタッフのいるモニター室に戻ります（これを「中断」または「ブレイク」といいます）。この「中断」の最中、面接者はバックスタッフから補充質問に関する支援を受けます。

- サポーター：チームの一員がサポーターとしての役割を担います。サポーターは、被面接者や関係者（保護者等）に面接のことを説明し、面接がスムーズに行われるように図ります。
- 通訳・仲介者：通常の音声によるコミュニケーションが難しい場合は、手話通訳、外国語の通訳、発話に障害がある場合やマカトンやボードが必要な場合はこういったコミュニケーションに長けた仲介者を置くことがあります。
- 第三者：被面接者となる被面接者が「被疑者」である場合（例えば、いじめや規則違反等において加害した可能性が疑われる場合）は、被面接者の側に立ちコミュニケーションをサポートする中立的な第三者を置きます。この第三者は、直接の利害のないサポティブな人であり、被面接者が質問を理解しなかったり、面接者が被面接者の発話を理解できなかった場合、コミュニケーションを助けます。この他、精神的なサポートのために保護者を置くこともありますが、こういった人々は面接で扱われる内容に口を出さないよう理解してもらわなければなりません。
- 座り位置：面接は原則として面接者と被面接者の「一対一」で行います。机を介して対面して座ると「権威者」-「非権威者」の関係性が際立ってしまいがちです。よって、座り位置は、緊張を低減し、机によるバリアのない「ハの字型」または「90度」などが適切です。通訳や仲介者、第三者が入る場合は、こういった人たちが座る場所も必要です（図参照）。通訳や仲介者は面接者または被面接者の背後に座ります。被疑者への面接の場合は、第三者は被疑者の横に座ります。これは被疑者が安心して話すことができるようにするためです。
- 録音録画ができない場合：録音録画ができない場合は、バックスタッフによる支援を受けることができません。面接者と筆記役の二人が被面接者に対し面接を行うこととなります。ICレコーダーで録音しますが、ノートによる筆記も必要です。筆記役は被面接者にプレッシャを与えることのないよう、一歩引いたかたちで着席し、言葉を挟むことなく記録に徹します。録音ができない場合もあるかもしれません。しかし、筆記では、録音録画の5割程度しか記録できないという研究報告もあります。従って、できるだけ録音することを目指します。
- 面接の時間：一般に、子どもの注意が持続する時間は、経験的に5分×年齢程度だとされています。従って、5歳程度の精神年齢の人に面接を行う場合は25-30分、10歳程度であれば50-60分程度で終了するように、面接を計画します。また、通訳が必要な場合は、その半分の時間になると考えておきます。さらに、障がいの程度や、服薬

の有無により、注意が持続する時間は異なりますので、これを考慮にいれ、面接を計画するようにします。5分×年齢であっても、被面接者に疲れた様子が見られないか常に配慮することが必要です。

- 事実の認定：実際、何が起きたかの判断は、面接終了後、すべての報告や証拠をもとに総合的に判断します。面接のなかで面接者が被害者とされる被面接者に同情したり、加害たとされる被面接者を告発することは適切ではありません。司法面接はあくまでも事実の調査であり、「判断」の場ではありません。判断せずに聞きとることが重要です。

2) 司法面接に準ずる面接法

出来事や体験について尋ねる際は、できるだけ早い時期に、誘導・暗示のかからない方法で面接を行い、録音録画しておくことが望ましいわけですが、その基本的な特徴は以下の通りです。

- 面接者による質問をできるだけ少なくし、被面接者の自発的な報告（「自由報告」）を得ること
- 自由報告を最大限得られるように面接が構造化（段階化）されていること
- 正確な記録を確保するために録音録画すること
- 被面接者が、例えば病院、福祉事務所、警察、検察などで繰り返して面接を受けることのないように多職種連携を行うこと

司法面接は、現在、アメリカ、イギリス、カナダ、ドイツ、イスラエル、ノルウェー、スウェーデン、オセアニア諸国において、子どもの被害者・目撃者から情報を得るための標準的な方法として用いられています（アルドリッジ・ウッド、2004；英国内務省・保健省、2007；法と心理学会、2005；特に、障がいをもつ子どもについてはセーデルボリほか、2014；仲、2016等）。日本でも、厚生労働省による「子ども虐待対応の手引きの改正について」（厚生労働省、2013）においてその使用が推奨され、まずは児童相談所で、その後、警察、検察庁でも用いられるようになりました（稲川、2016）；警察庁、2011）。また、2017年10月には、厚生労働省、警察庁、最高検察庁が、司法面接を三者で行う「協同面接」を推奨する通知を出しました（厚生労働省、2015；警察庁、2015；最高検察庁、2015）。2015年10月以降、2017年3月までに377件の協同面接が行われています（厚生労働省）。

国や地域により様々な司法面接法がありますが、基本は自由報告を重視していること、構造化されていること、録音録画すること、多職種連携で行われることです。ここでは米国の小児健康人間発達研究所（National Institute of Child Health and Human Development：略してNICHD）でM. E. Lamb が作成し、世界的に広く用いられているNICHDプロトコル（プロトコルとは手順書のことです）に沿った手続きについて説明します。

NICHD プロトコルの特徴は、面接者が話すべき言葉が具体的に台詞化されている、ということです。このため、NICHD プロトコルは比較的習得しやすく、プロトコルに沿った面接を行っているか否かの判断が容易です。また、効果検証もしやすく、実際、プロトコルに沿って面接が行われた場合、正確な情報がより多く引き出せることが、日本での研究を含む多くの研究により確認されています。そのような観点から、NICHD プロトコルはもっともエビデンス（科学的根拠）の多い面接法だと考えられています。

こういった客観的な聴取技法に則った面接を行うことは、被害を訴えた人、訴えられた人のみならず、施設や機関のすべての当事者にとって有益です。

3) NICHD プロトコルにもとづく面接の手続き

以下では、面接の手続きにつき説明します。付録の「最小限の手続き：被害が疑われる場合」を参照しながらお読みください。目撃が疑われる場合や加害が疑われる場合の違いについては4節を参照してください。しかし構造化され、自由報告を求める点については、基本的に同様の手続きとなります。

なお、面接では、面接者は短い言葉（文）で、ゆっくり話すように心がけます。すぐに被面接者から言葉が出てこなくても、少なくとも10秒は待ってください。

(1) 導入

面接の本題に入る前に、1.自己紹介や機材、面接の説明を行い、2.面接の約束事（グラウンドルールと言います）を提示します。（例えば、「本当にあったことを話してください」などと告げ、練習も行います。その後、3.ラポール（リラックスして話せる関係性）を築くために「〇〇さん（被面接者）は何をするのが好きですか？」などと尋ね、本人が話したいことをたくさん話してもらいます。最後に4.出来事を思い出して話す練習（エピソード記憶の練習、とも言います）を行います。例えば、「今日、朝起きてからここに来るまでにあったことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください」などと告げ、被面接者にできるだけ多く話すように求めます。

こういった手続きを行うことが、面接においてより正確な情報を、より多く引き出すことがいくつもの研究により確認されています(仲, 2012などを参照のこと)。ですので、導入部は省略することなく行うことが重要です。以下、導入部の各段階について紹介します。

1.自己紹介, 機材・面接の説明

面接では面接者の第一印象が重要です。面接者は微笑みをもって被面接者を迎え入れ、着席してもらいます。被面接者の障がい配慮し、ゆっくりと自己紹介をする必要があります。面接者自身がリラックスしていないと、被面接者は緊張してしまいます。面接者も肩の力を抜きましょう。

面接者：こんにちは。今日はお話に来てくれて(くださり)、どうもありがとうございます(ございます)。

面接者は立ってドアまで迎えに行き、被面接者を席に案内し、座ってもらいます。

面接者：私の名前は _____ です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

同席する人、例えば通訳や仲介者、また筆記役がいる場合は、その人についても紹介します。筆記役は会釈をする程度とし、発話は原則、面接者が行います。

面接者：こちらは _____ さん(通訳, 仲介者)です。〇〇さんの言葉で話してもらいます。

面接者：こちらは _____ さん(筆記役)です。お話することをノートに書いてもらいます。

録音録画をする場合は、機材の説明も行います。

面接者：この会話は録画します。あそこにカメラがあります。これがマイクです。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもあります。

モニター役がいる場合は、そのことも説明します。

面接者：別の部屋で、私が〇〇さんからちゃんと聞いているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。あとで、私がちゃんと聞いているか、相談に行くこともあるかもしれません。

- 発達障がいに関して：一般的にはアイコンタクトをとることが重要ですが、例えば ASD 傾向のある人は、目を合わせるのが苦手という場合もあります。被面接者の特性を理解して対応するようにします。

2.面接での約束事（グラウンドルール）

基本的にはプロトコルに沿って約束事を示します。また、練習も行います。グラウンドルールは能力を示す「テスト」ではなく、被面接者に守ってほしい「お願い」です。被面接者がそれぞれの約束事に沿って話ができるように被面接者を動機づけることが重要です。約束事は通常 5 つ行います。

①本当のことを話す

面接者：今日は、本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

面接者：では練習してみましよう（協力をお願いします）。「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。

正しく「本当でない」「違う」などと言ったならば、面接者は「そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね」と強化します。

面接者：では、〇〇さんが今、座っていると言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。

被面接者は通常、座って話しをしていますから、回答は「本当でない」「違う」となることが予想されます。被面接者が正しく「本当でない」「違う」などと言ったならば、面接者

は「そうですね。〇〇さんは座っているので本当ですね」と強化します。

さらに、次のように伝えます。

面接者：〇〇さんが本当のことと本当でないことの区別がよくわかっている，ということがわかりました。今日は，本当にあったことだけを話してください。

②わからないと言ってもよい

面接者：もしも私の質問の意味がわからなかったら、「わからない」と言ってください。

③知らないと言ってもよい

面接者：もしも私の質問の答えを知らなかったら、「知らない」と言ってください。

面接者：では練習してみましよう。「私が飼っている犬の名前は何ですか」と聞いたら，〇〇さんは何と答えますか。

被面接者が正しく「知らない」と言ったならば，面接者は「そうですね。知らないときは，今のように「知らない」と言ってください。」と強化します。

被面接者が誤って『ポチでしょ？』などと推測で話したならば，面接者は「〇〇さんは，私の家に来たことがないから，私の犬の名前は知らないでしょう。知らない時は知らないと言ってください」と修正します。

④間違いを訂正する

面接者：もしも私が間違ったことを言ったら，「間違ってるよ」と言ってください。

面接者：では練習してみましよう。私が〇〇さんは【男/女】（反対の性）ですねと言ったら，〇〇さんは何と言いますか。

被面接者が正しく「ううん」「間違ってる」などと言ったならば、面接者は「そうですね。私が間違ったら、『間違ってる』と言うのがわかりましたね。私が間違ったら、今のように「間違ってる」（または「違ってると」など）と教えてください」と強化します。

⑤面接者は知識をもっていない

被面接者は、面接者はすべて知っているのだと推測しがちです。しかし、実際のところ、情報をもっているのは被面接者であり、面接者ではありません。そのことを被面接者に伝え、どんなことでも全部話してもらうようにお願いします。

面接者：私はその場にいなかったの、何があったかわかりません。どんなことでも、あったことを全部話してください。

面接者：私は〇〇さんに会うのが初めてなので、何があったかわかりません。どんなことでも、あったことを全部話してください。

- 知的障がいに関して：成人であっても、約束事は有効です。年長あるいは成人の障害者に「練習」をしてもらう場合は、「面接を行うときの手続きですので協力をお願いします」などと説明してもよいでしょう。
- 視覚障害に関して：視覚障がいをもつ人に対しては、「私の靴は赤いと言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか」を「私が『今は夏です』（本当は冬）と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか」などのように変更する必要があります。
- 発達障がいに関して：発達障がいをもつ人は、聴覚的に説明を受けるよりも視覚的に示される方がよく理解できる場合があります。その場合は、グラウンドルールを用紙に、ポイントの大きい文字で印刷しておきます。

3.ラポール形成：ラポール形成でどのようなことを話してもらうかも、障がいの程度により変化させる必要があるかもしれません。

面接者：〇〇さんのことをもっと知りたいので聞きますね。〇〇さんは、何をするのが好きですか？

被面接者：犬と遊ぶ

面接者：犬と遊ぶ。そのことをもっとたくさん話して下さい。

被面接者：うちのプードルと遊びます。

面接者：うちのプードルと遊ぶこと、もっと話してください。

被面接者：ワンダっていうプードルで、これくらいの大きさなんですけど、公園につれていったりします。

面接者：うん、それから

被面接者：で、ぐるっとまわって、帰ってきます。

面接者：ほかにも、ワンダのこと、もっと詳しく教えてください。

被面接者：ワンダは・・・。

- 知的障害に関して：重度の知的障害がある場合は、「何をするのが好きか話してください」は難しいかもしれません。その場合は、「好きな食べ物を教えて」などと尋ねて、次のような会話をしてもよいでしょう。

面接者：好きな食べ物を教えて。

被面接者：りんご

面接者：そう、りんご。他にもありますか

被面接者：バナナ

面接者：バナナも好き。他にもありますか

被面接者：ぶどう

面接者：ぶどうも好き。他にもありますか

被面接者：なんでも好き

面接者：そう、なんでも好き。〇〇さんが好きなもの、よくわかりました。こんなふうによく話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

4. 出来事を思い出して話す練習（エピソード記憶の練習）

この練習も、より正確に、よりたくさん話してもらうように動機づけるためのものです。ですので一言だけで終わらせたり、WH 質問（いつ、なぜ等の質問）で一問一答の会話をするのではなく、本人にできるだけ話してもらいます。

面接者：今日，朝起きてからここにあくるまでにあったこと，どんなことでも全部話してください。

被面接者：わかんない

面接者：朝起きて，一番最初に何をした？

被面接者：トイレ

面接者：そう，トイレ。その後はどうした？

被面接者：ハミガキ

面接者：そう，それから？

被面接者：ごはん

面接者：うんうん，それから？

．．．

ラポール形成と同様，話してもらったならば「このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。」と励まします。

5. 本題への移行

このようにして自由報告を動機づけたならば，本題に入ります。通常は以下のように問いかけ，応答を待ちます。

- 今日は何を話しにきましたか
- 何がありましたか
- 何があったか話してください

被面接者が「わからない」と言ったり，すぐに報告が出てこない場合は，いくらかの手がかりを示す必要があります。しかし，面接者から情報を出しすぎると，被面接者が話す部分がなくなってしまいます。ですので最小限の情報を告げ，被面接者の応答を待ちます。例えば，被面接者（〇〇さん）が職員（△△さん）に「お昼ご飯を食べてたら，××さんがたたいた」と言ったということで，司法面接を行ったとします。このような場合，次のように切り出してもよいでしょう。

面接者：△△さんに何かお話しましたか？

被面接者：はい。

面接者：何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

それでも伝わらなければ、

面接者：お昼ご飯をたべてたとき、何かありましたか。

被面接者：あった。

面接者：何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

もしも怪我などがあれば、その怪我ができたときのことを尋ねることも有効です。

面接者：〇〇さんの頭にケガがあるって聞きました。ケガができたときのことをどんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

それでも伝わらなければ面接終盤の 10.確認での質問に移らざるを得ないかもしれません。その場合は、次のようになります。

面接者：誰かが〇〇さんをたたきましたか？

被面接者：はい

面接者：何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

重要なことは、できるだけ本人の言葉で話してもらうことです。特に「××さん」「たたく」は、もしもそういった事実があるのならば、本人の口から聞きたいところです。ですので、どの情報は面接者から出してよいか、どの情報は最後まで出さないようにするか、面接の計画が大変重要となります。面接前には、何を明らかにしたいか（仮説と反仮説）、仮説と反仮説において、どういう情報が得られそうか、そのためにはどういう情報は出し、何は出さないか、という計画を立てておきます。

面接では一貫して以下のようなオープン質問を用います（プロトコルでは「7」として示しています）。

- 誘いかけ質問：「何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話して下さい。」という開かれた質問です。上の例を参照してください。

- 時間分割質問：被面接者が A があつた、B があつたと話したならば「A よりも前にあつたことを話してください」「A と B の間になつたことを話してください」と、語られていない部分を埋めてもらう質問です。例えば、被面接者が「××さんがたたいた」「××さんは、にげた」と話していたとします。

面接者：××さんがたたいてから、逃げたっていいました。××さんが、たたいてから逃げるまでにあつたことを、どんなことでも全部話してください。

- 手がかり質問：「A のことをもっとたくさん話してください」と、すでに報告されたことをもっとたくさん話してもらいます。

面接者：××さんのことを、もっと教えてください。

- それから質問：「そして何があつた」「それからどうなつた」「他にはありますか」など、さらなる情報を求めるための質問です。

被面接者：××さんがたたいた。

面接者：うん、それからどうしましたか。

被面接者：××さん、にげた。

面接者：うん、それで？

これらの質問で情報を得るためには、ラポール形成や出来事を思い出す練習が重要です。しかし、練習を行っていたとしても、知的障がい、発達障がいがある場合は言葉がすぐに出てこないかもしれません。特に誘いかけ質問と時間分割質問は、難しい可能性があります。その場合は、「何があつた？」と尋ね、一言でも言葉が出てきたら、それから質問、手がかり質問を用いて報告を求めます。

面接者：何がありましたか？

被面接者：たたいた

面接者：誰が、たたいた？

被面接者：××さん

面接者：そうか、それからどうなつた？

被面接者：にげた

面接者：それで？

被面接者：もっとたたいた

・・・(最後まで話してもらったあと)

面接者：さっき××さんと言ったけれど、××さんのことをもっと教えてください。

被面接者：××さんは□□のお部屋にいる人。

面接者：うん、それから？

6. 出来事の分割

「出来事の分割」は特殊な項目であり、通常は用いません。

司法面接では、時間、場所が特定できる具体的な出来事を明らかにすることを目指します。ですから、上の例のように被面接者が「たたいた」などと話した場合は「出来事の分割」を行う必要はありません。しかし、被面接者が個別の出来事ではなく、「××さんがたたく」（つまり、一般的な××さんの行為）などと報告した場合には、出来事の分割を行います。「いつも」のことではなく、個別具体的な出来事を話してもらうためです。

面接者：何がありましたか？

被面接者：××さんがたたく

面接者：たたくと言ったけれど、たたいたのは1回だけ、それとも1回よりも多い？

被面接者：いつも

面接者：じゃ、一番よく覚えているときのこと（一番最初／最後にたたいたときのこと）を教えてください。

被面接者：昼ご飯食べてたとき

面接者：じゃ、昼ご飯食べてたときのことを教えてください。

面接者：わたしがやきそばたべてたら・・・

8. 中斷（ブレイク）（オープン質問は上記の「7」として示しましたので、8としていません）

出来事につき一通り話してもらったならば、面接者は被面接者に「私がちゃんと聞けて

いるかどうか、別の部屋で見ててくれる人に確認してきますね。待っててもらってもいいですか」と尋ね、了承を得たのちモニター室に戻ります。そして、バックスタッフと補充すべき質問を確認します。バックスタッフは、面接者がどのように尋ねればよいか、具体的な質問の形にして伝えます。確認を行ったならば、面接者は部屋に戻り、面接を再開します。

この「中断」の最中も録音録画は続けて行います。この時間は、被面接者にとっては一息つく休憩になります。被面接者がトイレに行きたいなどと言ったならば、サポーターが対応し、つれていきます。必要に応じて水を与えることも差し支えありません（「報酬」と受け取られないために、ジュースや食べ物は与えません）。この時間に、必要がないのにサポーターが入室し被面接者と会話をするのは望ましくありません。注意を分散させる可能性もありますし、被面接者は一息つくことができません。

なお、「中断」は1度に限る必要はありません。面接者はバックスタッフに相談したい場合は、2, 3回「中断」をとることもできます。

9. 補充（フォローアップ）

中断の後、確認すべきことがらがあれば尋ねます。WH 質問やクローズド質問で尋ねなければ情報がでてこない場合もありますが、「回答」を得たならば、できるだけオープン質問で補ってください。これをペアリングと言います。WH 質問とペアリングの例を以下に示します。

面接者： ××さんがたたいたと言ったけれど、どこで、たたいた？

被面接者：まるいテーブルのどこ

面接者：まるいテーブルのどこ。「まるいテーブルのどこ」のことをもっと教えて。

被面接者：ここにまるいテーブル。ここ四角。ここと、こことここが椅子・・・

10. 確認

情報が足りなければここで確認します。プロトコルにあるように、以下のような情報につき確認します。

- 加害したとされる人の言葉（脅し、口止め、甘言等の可能性）
- 他の加害者、目撃者、被害者

- このことを知っている他の人（さらなる情報源）
- 疑われる出来事が被面接者から報告されない場合（「たたかれた」「さわられた」等）
ここの質問は、主語を入れずに尋ねることが重要です。つまり、すべてを呈示し単なる「はい、いいえ」の回答を得るのではなく、少なくとも被疑者の名前は言ってもらいます。例を示します。

面接者：誰かが〇〇さんをたたきましたか？

被面接者：うん

面接者：誰が、たたいた？

被面接者：××さん

面接者：では、××さんが〇〇さんをたたいたときのことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

11. 終結（クロージング）

終結は面接を閉じる手続きです。この段階では、話してくれたことを被面接者に感謝し、それ以外に面接者が知っておきたいことはないか、被面接者が話しておきたいことはないか、質問はないかと尋ね、連絡先などを告げた後に面接を終了します。面接を閉じながらも、必要であれば情報収集を行います。例えば以下のようなケースです。

- 「ほかに私が知っていたほうがよいことは、ありますか？」と尋ねたところ、「つねったりもした」という報告が出てきました。被面接者の注意力がまだ持続していれば、「では、つねったときのことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください」と告げ、情報収集をします。
- 「質問がありますか」に対し、「××さんは辞めさせられるの？」という質問がでてきました。これに回答することは困難です。このような場合は、まず「〇〇さんは、こうしてほしい、ということありますか」などと尋ね、意向を聞いておきます。そして、それを踏まえて「××さんのことを私一人が決めることはできないけれど、一番いい方法を考えますね」などと言います。

被面接者：××さんはいなくなる？

面接者： 〇〇さんは××さんが、どうなるといい？

被面接者：もう私のところには来ないでほしい

面接者：もう来ないでほしい。そうか。××さんのことを私一人が決めることはできないけれど、〇〇さんの言ったことも考えにいれて、一番いい方法を決めていきますね。

- 「他になにか言っておきたいことはありますか」に対し「お母さんには言わないで」などと希望が出て来ました。このような場合も、上と同様に対応します。

被面接者：お母さんには言わないでね

面接者：お母さんに言わないほうがいい理由があったら教えて。

被面接者：もうここに行かなくていいっていわれてしまう。

面接者：そうか。そのことを、もっとくわしく話してください。

被面接者：前も、文句いったら、もう行かなくていいっていわれた。行きたいのに。

面接者：そうか。わかりました。私が一人で決めることはできないけれど、〇〇さんの気持ちを聞いたから、それも考えにいれて、一番いい方法を決めていきますね。

終結の時間近くにはサポーターがドアの外で待機することとします。面接者は被面接者に「どうもありがとう（ございます）」と告げ、サポーターに引き渡します。

12にあるように、面接者はそのまま面接室に残り、カメラに向かって時刻を告げ、カメラを切ります。面接者に部屋の配置図を描いてもらっている場合などは、これをカメラに示した後、時刻を告げ、カメラを切ります。

4. 様々なケースへの対応

3節では、被害が疑われる場合を想定した面接につき説明しました。ここでは目撃が疑われる場合と加害が疑われる場合の注意点につき説明します。また、障がいや発達に応じた留意事項につき述べます。

1) 目撃が疑われる場合

目撃が疑われる場合は、被害の場合とほぼ同様です。異なる可能性があるのは「本題への移行」と「確認」です。

「本題への移行」では、以下のような変化形を用意する必要があるかもしれません。

面接者：◆◆さん（目撃者）が、〇〇さん（被害者）のことで、何か話したと聞きました。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

ケガについて尋ねる場合は、次のようになるでしょう。

面接者：（被害者）の頭にケガがあると聞きました。知っていることがあれば、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

どのように切り出すかは、面接前に計画を立てておきます。

「確認」も同様に行いますが、上述の4つの確認事項に加え、以下の3点を確認する必要があります。

- 目撃者がいた場所：その場所から確かに見ることができるか、確認するためです。

面接者： そのとき、◆◆さんは、どこにいましたか。

- 目撃者の行動：被害者（とされる人）、加害者（とされる人）だけでなく、目撃者自身の行動の流れも確認しておくことで、目撃者の報告の信用性を査定することができます。

面接者：その前（××さんが〇〇さんをたたくまえ）、◆◆さんは何をしていましたか。

面接者：その後（××さんが〇〇さんをたたいたあと）、◆◆さんは何をしましたか。

- 目撃内容を、そのように認知した理由：時刻や、気持ちに関する情報についてはどうしてそう思ったのかを確認しておきます。推測なのか、実際に見聞きしたのかを確認するためです。

面接者：「〇〇さんはいやがってた」っていいましたが、どうして「いやがってた」と思いましたか。

面接者：「無理やりやっていた」っていいましたが、どうして「無理やり」だと思いましたが。

面接者：「〇時くらいだと思う」っていいましたが、どうしてそう思いますか。

この他、面接とは独立に、被面接者の視力や聴覚、特性について情報を得ておくことが重要です。

2) 加害・違反が疑われる場合

加害や違反が疑われる場合、被疑者となった人に面接を行う場合は、被疑者としての権利が守られるように配慮することが必要です。面接者の役割は、被疑者を叱ったり、被疑者の反省をもとめたり、被疑者を指導することではありません。あくまでも被疑者の説明を聞き、事実を明らかにすることが目標となります。面接の後、面接で得た事実をもとに今後の対策を決めていくこととなります。叱る、反省を求める、指導する役割は、面接者ではない他の人（例えば、被疑者と関係性のできている職員）が行います。

被疑者への面接に際しては、立会人に同席してもらいます。立会人は、被疑者の不安を軽くし、コミュニケーションをより有効に行う目的で同席します。被疑者の言葉を代弁したり、糾弾したり、かばったりするために立ち会うではありません。また、被疑者が未成年の場合は、保護者に立会を求めることもあります。この場合も、その役割は、被疑者の不安を軽くし、コミュニケーションを容易にすることです。保護者は関係者として口をはさみがちですので、このことをよく理解しておいてもらう必要があります。理解してもらえない場合は、同席を求めるのは適切ではありません。

加害が疑われる場合、異なる可能性があるのは「導入」「本題への移行」「確認」です。また、確認において「チャレンジ」を行うことがあります。なお、ここでは障がいのある人が被疑者となる場合だけでなく、健常な職員が被疑者となる可能性がある場合もあるという前提のもとで、記述します。

(1) 導入

1. 自己紹介、機材・面接の説明

被疑者面接においても、面接者の第一印象が重要です。面接者は微笑みをもって被面接者を迎え入れ、着席してもらいます。被面接者の障がいに応じて、ゆっくりと自己紹介し

ます。

面接者：こんにちは。今日はお話に来てくれて（くださり）、どうもありがとう（ございます）。

面接者は立ってドアまで迎えに行き、被面接者を席に案内し、座ってもらいます。

面接者：私の名前は _____ です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

同席する人、例えば通訳や仲介者、また、録音録画ができない場合に筆記役がいる場合は、その人についても紹介します。筆記役は会釈をする程度とし、発話は原則、面接者が行います。

面接者：こちらは _____ さん（通訳、仲介者）です。〇〇さんの言葉で話してもらいます。

面接者：こちらは _____ さん（筆記役）です。お話することをノートに書いてもらいます。

面接者：こちらは _____ さん（立会人）です。私の質問がちゃんと〇〇さんに伝わるか、〇〇さんの言いたいことが私に伝わるか、話を聞いてもらいます。

面接者：今日はお母さん（お父さん）にも来てもらいました。私の質問がちゃんと伝わるか、〇〇さんの言いたいことが伝わるか、話を聞いてもらいます。

機材の説明やモニター役については、被害者の場合と同様に行います。

2. 面接の目的

導入部において、何のための面接かを簡潔に示します。その内容は、容疑により異なります。

面接者：〇〇さんから、××さんのことを聞きました。今日は、このことについて話を聞きます。

面接者：事務室から（物）がなくなりました。今日は、このことについて話を聞き

ます。

3. 話さない権利，話す意義

話したくないことを無理やり話させることはできません。不利なことを話さないでもよい，ということを告げる必要があります。

面接者：××さん，もしも話したくなければ，話さなくても構いません。××さんが話したことは，警察の人にお話しすることもあります。その場合，××さんが話したことは，「××さんにとって不利な証拠」（××さんにとってマイナスの内容）として使われるかもしれません。

被面接者：・・・

面接者：でも，何があったか話してくれれば，これからどうすればよいか，どうしたら××さんも他の人も，安心して暮らせるか，よい方法を考えることができます。ですから，何があったならば，あったことをどんなことでも，最初から最後まで全部話してください。

被面接者：・・・

面接者：今話したこと，わかりましたか。

この後の道筋は，以下の通りです。

- 被面接者が「わかった」などと応答したならば，被害者，目撃者と同様に「約束事」「ラポール形成」「出来事を思い出して話す練習」をしたのち，「本題」に移行します。
- この段階で，被面接者がすぐに詳細を話し始めたならば，遮ることなく「本題」に移行し，自由報告をしてもらいます。
- 一方，被面接者が理解していない場合は，一言ずつ理解できるように上の説明を繰り返します。
- まったく応答しないなど，話したまらない様子が見受けられたならば，以下のように言うこともできます。

面接者：今言ったように，××さんは，話さないこともできます。でも，これから大事なことを言いますから，よく聞いてください。もしも（人を叩く／ものを取る

／いやなのに性的なことをする) という人がいたら、その人には助けが必要です。話してくれない人は、そのようなことを繰り返し、皆が安全に暮らせなくなることもあります。もしも××さんが何かをしたのなら、どんなことでも全部、話してください。そして、何ができそうか、一緒に考えさせてください。いいですか？

必要な場合は、面接者がもっている情報をもう少し示すことも有用です。

面接者：〇〇は、××さんのことを話しました。今度は、××さんが話すチャンスです。どんなことでも、あったことを全部、話してください。

面接者：これはとっても大事なことですから、何分か考えてみてください。私に話すのではなく、紙に書いてもいいですよ。

この後、話してくれるようであれば、「約束事」に移り、順次進めていきます。もしもすぐに自由報告で話したり、紙に書きたいと言ってくれば、「本題」に移行します。

4. 本題への移行

話す準備ができたならば、本題に入ります。通常は以下のように問いかけ、応答を待ちます。

面接者：では、何があったか、どんなことでも最初から最後まで、全部話してください。

被面接者が「やっぱりわからない」と言ったり、すぐに報告が出てこない場合は、いくらかの手がかりを示す必要があります。被害者への面接と同様、面接者から情報を出しすぎると、被疑者が話す部分がなくなってしまいます。また、場合によっては虚偽自白が出てこないとも限りません。ですので、最小限の情報を告げ、被面接者の応答を待ちます。例えば、以下のように行います。なお、目撃情報にもとづき話を聞く場合は、目撃者が誰かは明かさないようにします。

面接者：(事件があったとされる日／お昼ご飯のとき) にあったことを、どんなことでも、最初から最後まで、全部話してください。

面接者：〇〇さんの頭にケガがあると聞きました。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで、全部話してください。

それでも出てこなければ、次のように説明を求めてもよいでしょう。

面接者：××さんが〇〇さんを叩いた、と聞きました。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

面接者：××さんが□□（紛失物）をもっているのを見た、という人がいます。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

それでも伝わらなければ、確認的な質問をせざるを得ないかもしれません。その場合は、次のようになります。

面接者：××さんは、〇〇さんをたたいたことはありますか？

被面接者：はい

面接者：では、そのときのことをどんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

被疑者が「いいえ」と言ったならば、その日、その時何をしていたかを話してもらいます。

面接者：××さんは、〇〇さんをたたきましたか？

被面接者：いいえ

面接者：××さんは、〇月〇日のお昼ごはんのとき、食堂にいましたか。

被面接者：いいえ

面接者：どこにいましたか。

被面接者：事務室にいました。

面接者：それでは、その日にあったことをどんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

ここでも重要なことは、被疑者を誘導することのないよう、できるだけ本人の言葉で話してもらうことです。また、多くの情報が自由報告で得られるほど、被疑者が本当のことを話しているか、嘘や誤ったことを言っているかという判断がしやすくなります。このためにも、面接者は呈示してもよい情報（証拠）、最後まで呈示しない情報（証拠）を分け、情報を呈示するにしてもどの時点で提示するか、面接の計画を立てておきます。

5. 確認とチャレンジ

被疑者、目撃者の場合と同様、以下の確認は重要です。被疑者が自発的に報告していなければ、これらの内容について尋ねます。

- 被害者、加害者の言葉（脅し、口止め、甘言、抵抗、同意等の可能性）
- 他の加害者、目撃者、被害者
- このことを知っている他の人（さらなる情報源）

被疑者の報告と被害者の報告に齟齬がある場合、被疑者の報告と面接者がもっている情報とに齟齬がある場合は、説明を求めます。どのように説明を求めるかは、「中断」のときにバックスタッフと打ち合わせをします。このように、被疑者の説明と異なる情報を呈示し、再度説明を求めることをチャレンジといいます。

面接者：××さんは○月○日のお昼、事務室にいたと申しました。でも、お昼に××さんが、事務室にはいなかったと聞いています。もう一度○月○日のお昼ご飯のときのことを話してください。

面接者：××さんは○○さんを叩いたことはないと言いました。でも、××さんが○○さんを叩くのを見た人がいる、と聞いています。もう一度○月○日の昼食時間のときのことを説明してください。

こういったやりとりのなかで被疑者が応答を変遷させたり、「わからない」「知らない」「忘れた」という応答を繰返せば、それがそのまま記録されます。

司法面接の目標はあくまでも事実の調査であり、判断は、面接後に総合的に行います。得られた情報をもとに、例えば、××さんの行為に問題がないか査定すればよいといえる

でしょう。ときには判断を控えて司法機関に相談するという方法もあるかもしれません。

いずれにしても、司法面接の目標は事実の調査であり、判断は面接の後に、得られた事実やその他の情報を用いて総合的に行います。

3) 障がいや発達に応じた留意事項

障がいへの対応は、これまでもいくつか書いてきました。全般的に、年齢が低い子どもは、年齢の高い子どもよりも報告できる情報量は少なく、正確さも劣ることが知られています。また、全般的に、知的障がいや発達障がいがある場合、健常である場合に比べ、得られる情報に制約があります。しかし、年齢が低くても、また、知的障がいや発達障がいであっても、司法面接を行うこと、特に面接を構造化し、自由報告を得ることは有効です（グラウンドルールなどを行ってもらった場合、「子ども扱いされている」と感じるようなことがあれば、マイナスですが、その場合は、「常にお願ひしていることですので、協力をお願ひします」などと告げるとよいでしょう）。

全体として、次のような配慮が必要です。

- 場所：障がいや発達に対応できる場所や、アクセシビリティに配慮します。車椅子で来れるか、視覚障がいの人が安全に来れるか、検討が必要です。聴覚障がいのある人は、伝導式のシステムがあれば、コミュニケーションがよりよく図られます。子どもの被面接者であれば、廊下にフレンドリーな絵がはってあれば、緊張を解くことができますでしょう。一方、大人の知的障害者であれば、これらを「子ども扱いしている」と感じるかもしれません。
- 時間：体調のよい時間帯、集中力がある時間帯を選びます。服薬の影響で認知能力が低下している時間を避け、トイレ、水分、空腹への配慮をします。
- 話し方：全体として、はっきり、ゆっくり、短い時間で話します。一般に、丁寧に表現しようとする間接的になり、発話が長くなります。そういった言葉はわかりにくいので、丁寧さよりも正確さを優先します。両方の言葉を比べてみましょう。

面接者：〇〇さんは、担当の職員の▲▲さんに、なにかお話しになられたと伺いました。何がありましたでしょうか。どのようなことでも結構でございますので、最初から最後まで、全部お話ししていただけたら、幸いです。

面接者：〇〇さんが、▲▲さんになにか話をしたと聞きました。何がありましたか。

どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

- 言葉の難易度：障がいのない成人であれば、「接触」「目撃」「観察」「報告」などの言葉を用いることもできるでしょう。しかし、知的障がい、発達障がい、視覚障がい、聴覚障がいなどがある場合、用いることのできる言葉には制約がかかります。どのような言葉であれば理解してもらえるか、当該の被面接者の能力に詳しい人から話を聞いておく必要があります。例えば、以下のような問題が起こりえます。
- 視覚障がいと言葉：「そこから何が見えましたが」「その人の服の色は」のように、目が見えないと答えられない問があります。「どっちの手で」「どんなふうに叩いた」などは、視覚的な情報ではなく、音や接触の仕方から独特の判断をしている場合があります。服がごわごわしていた、手がべとべとしていた、たばこの臭いがした等、別のチャンネルからの情報につき、よりよい情報が得られることもあります。こういった可能性を吟味して、聞くべき情報を吟味します。また、視覚障害のある被面接者が「その人は背が高かった」「信号が赤だった」などと言った場合は、どういう理由でそう思ったのかを確認しておく必要があります。声が来る方向で背の高さを判断したり、一定の方向からの騒音の有無で信号を判断している、ということなどを説明してもらえれば、より説得力のある報告を得ることができます。
- 聴覚障がいと言葉：聞こえないけれども音声での報告はできる、手話ができる（方言がありますので、注意が必要です）、読唇ができる等、聴覚障害者によってコミュニケーションの方法が異なる場合があります。これをふまえて手話通訳や仲介者を配置する必要があります。手話の場合、例えば「叩く」という言葉は叩く動作を含みます。例えば「背中を叩かれた」可能性があるときに、「叩く」という腕を叩くような動作で尋ねると、「腕を叩く」という視覚的情報が被面接者の記憶を汚染する可能性もあります。こういった問題を通訳と吟味しておく必要があります。
- 声：ゆっくり、はっきり話そうとすると、ひとりでの声が大きくなる場合があります（「おばあちゃん、聞こえますかー？」のように）。発達障がいをもつ人のなかには、感覚過敏で大きな音が苦手な人もいますので、被面接者の特性をあらかじめ把握しておくことが重要です。
- 被面接者の態度：健常の子どもや大人への面接に慣れている人は、被面接者が椅子にきちんと座り、面接者の方を向いて話をすることを期待しがちかもしれません。けれども、障がいのために身体が面接者の方に向けられなかったり、常同行為のよ

うに手をずっとひらひら動かしていたり、貧乏ゆすりをしたり、といったことも起こりえます。面接者はこういった行為が起きる可能性を予測しておく必要があります。こういった行為は、被面接者がストレスなく面接を受ける上で重要なことですので、制止してはいけません。

- 複数の被面接者：事案によっては、被面接者が複数存在する場合があります。こういったときは、この事案に関する被面接者のコミュニケーションを最低限にし、お互いの記憶を歪めてしまったり、同調が起きないように配慮します。そのためには、まず、できるだけ早く聞き取りを行う必要があります。例えば、施設で起きた集団的な事案では、トレーニングを受けた人が同時並行で聞き取りを行うのがよいでしょう。また、被面接者に、事案についてはお互い話し合わないようお願いしておくことも重要です。文字が書ける人には、独自に、内容を書いておいてもらうという方法もあります。
- 道具の使用：言葉が十分でないことが予想される場合、私たちは人形や模型を用いたくなります。けれども、こういった道具は、面接者から特定の情報を呈示することになり、暗示や誘導として働く可能性があります。ですので、基本的には言葉で報告を求めます。可能であれば、自発的な動作を求めたり（動作をしてもらうのが不適切でなければ）、用紙に書いてもらう（または図を描いてもらう）のも有効です。

以上、まだまだあると思われませんが、その一部を書きました。障がいは人それぞれであり全く同じということはありません。面接者は、個人個人のニーズや特性を受け入れ、臨機応変に対応していく必要があります。

5.（架空の）事例

以下は、重度の知的障がいがある人への面接です。多数の現実の事例を参考とし、作成した架空の事例です。

○年○月○日、知的障害者の入所施設である○○園に在籍している A（40 代女性、重度の知的障害）が、同施設の職員 B に、「X がいやなことした」と訴えた。X は同施設のベテラン職員（40 代男性）である。A はその後も「X はいやだ」「X がこわい」と訴えたので、B は施設長に相談し、施設長は市の相談窓口相談した。市では、司法面接の研修を受けた C が、A から聞き取りをすることとした。加害した可能性のある X が勤務する○○園を

面接場所とすることは適切ではないと判断し、児童相談所の相談室を借用し、録音録画のもと、面接を行った。当日は、司法面接の研修を受けた市の職員3名と施設の心理司、福祉司がバックスタッフとなった。

1. 挨拶・説明

C: 今日は○年○月○日で、時刻は○時○分です。

C: 私は A さんに、○○園の相談室で面接をします。

《 被面接者が入室 》

C: こんにちは、私の名前は C です (名札を示す)。今日は話に来てくれて、どうもありがとうございます。

《 C が A を席に案内し、座ってもらった 》

このお話はビデオでとっておきます。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもありますが、いいですか。

A: うん

C: 別の部屋で、私が A さんからちゃんと聞いているか、一緒に仕事をしている人が見ています。あとで、私がちゃんと聞いているか、相談に行くかもしれません。いいですか。

A: うん。

2. 約束事

お話を聞く前にお約束があります。

今日は、本当のことだけを話すのがとても大事です。本当にあったことだけを話してください。練習してみましょう。「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当? 本当ではない?

A: ちがう。

C: はい。私の靴は黒いので本当ではないですね。では、A さんが今、座っていると言ったら、これは本当? 本当ではない?

A: あってる。

C: はい、A さんは座っているので本当ですね。A さんが本当のことと本当でないことがよくわかってる、というのがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してくださいね。

A: うん。

・・・(以下省略)

3. ラポール

C: Aさんのことをもっと教えてください。Aさんは、どんな食べものが好き?

A: パン。

C: パン、どんなパンが好きですか?

A: クリーム。

C: クリーム、いいね。ほかにもありますか。

A: おつゆ。

C: おつゆか、おつゆのこともっと話して

A: おつゆ。

・・・(以下省略)

C: はい、よくわかりました。どうもありがとうございます。こんなふうにとたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにいっぱい話してください。

4. 出来事を思い出して話す練習:

C: では、前のことを思い出して話す練習をします。Aさん、今日、朝起きてからここに来るまでのこと、最初から最後まで全部話してください。

A: ・・・

C: 朝起きてから、ここに来るまでにあったこと、どんなことでもいいですよ。

A: ・・・

C: 朝、起きたでしょう。

A: うん。

C: それからどうした?

A: ごはん

C: ごはん。うん、それでどうした?

A: D先生。

C: D先生?

A: うん、話す。

・・・(以下省略)

C: うん、よくわかりました。どうもありがとうございます。こんなふうにとたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

5. 本題への移行

C: Aさん、今日は何をお話しに来ましたか？

A: . . .

C: B先生に何かお話しした、と聞きました。何かありましたか。

A: . . .

C: どんなことでも、あったことを全部話してね。

A: うん。

C: 何かあった？

A: たたいた。

C: そうか。誰が、たたいた？（「問題となる行為」が被面接者の口から出てきたならば、まず主語を押さえ、それからオープン質問で話してもらいます）

A: X先生

C: そう。X先生が、たたいた。それから、何があった。

A: たたいた。

C: そうか。たたいた。それで。

A: のっかった。

C: うん。誰が、のっかった？

A: X先生

C: うん。それで。

A: ようふく（両手で上に上げる動作）

C: うん。

A: ずぼん、とられた。

C: うん。それからどうなった。

. . . (以下省略)

Cは出来事の情報収集を行い、出来事の場所、時間を確認した。場所については報告を得た。日付・時間については、Aは「わかんない」と答えたが、その場所の使用状況から日程を絞る事ができた。

Cは詳細につきWH質問やクローズド質問を行ったが、応答はすべて「うん」かオウム返しであり、クローズド質問に対する応答の信用性は高いとはいえなかった。

C: たたいた、と言ったけれど、どっちの手だった？

A: どっちの手

C: うん。右手、左手、覚えてない？

A: 覚えてない

C: 右手、だったかな？

A: うん

C: 左手、だったかな？

A: うん

市では、最初に得られた A の自発的な報告にもとづき、X に対して面接を行った。その結果、X は最初は否認したものの、録音の書き起こしを示したところ認め、示談となった。X は最終的には退職した。

その後の経過は、以下の通りである。

- A は別の施設に移ったが、〇〇園では、事態を重く見て、外部の NPO 団体を招き徹底した研修を定期的を実施することとした。また、倫理委員会を作り、小さな事案についても委員会に報告し、こまめに対応することとした。
- A は別の施設に移った後も中年男性を見ると身体がこわばり過呼吸になることがあった。そのため市では被害者対策に取り組む NPO を紹介し、A は 2 年間にわたりプレイセラピーを受けた。その後症状は徐々に緩和した。
- 市は、〇〇園のみならず、他の施設においてもこういった事態が起きないように、権利擁護の研修の機会を増やし、ヒヤリハットを受け付ける窓口を開設した。

参考文献

アルドリッジ・ウッド（著）仲真紀子（編訳）（2004）．子どもの面接法：司法における子どものケア・ガイド．北大路書房．

英国内務省・保健省（編）仲真紀子・田中周子（訳）（2007）．子どもの司法面接：ビデオ録画面接ガイドライン．誠信書房

ブル,R.他（著）仲真紀子（監訳）（2010）．犯罪心理学－ビギナーズガイド：世界の捜査,裁判,矯正の現場から．有斐閣．

- ボーグ, W.・フラゴ, R.・アービン, D.L.・ブロードリック R.・ケリー, D.M. (著) 藤川洋子・小沢真嗣 (訳) (2003). 子どもの面接ガイドブック—虐待を聞く技術. 日本評論社.
- セーデルボリ, A-C., グンペルト, C. H., アバド, G. L. (著) 仲真紀子・山本恒雄 (監訳) リンデル佐藤良子 (訳) (2014). 知的障害・発達障害のある子どもの面接ハンドブック：犯罪・虐待被害が疑われる子どもから話を聞く技術. 明石書店.
- Fisher, R. P., & Geiselman, R. E. (1992). Memory-enhancing techniques for investigative interviewing: The Cognitive Interview. Springfield: Charles Thomas.
- Fulcher, G. (2004). Litigation-induced Trauma Sensitisation (LITS) -- A Potential Negative Outcome of the Process of Litigation. *Psychiatry, Psychology and Law*, 11(1), 79-86.
- 浜井浩一 (2011) 実証的刑事政策論：真に有効な犯罪対策へ. 岩波書店.
- 羽瀧由子・赤嶺亜紀・安田裕子・田中亜希子・仲真紀子 (企画) 法と心理学会題 17 回大会ワークショップ 多専門・田職種連携による司法面接の展開—通達からの 1 年を振り返り, 今後の展開を考える—. *法と心理*, 17(1), 51-53.*
- Hershkowitz, I., Orbach, Y., Lamb, M. E., Sternberg, K. J., & Horowitz, D. (2006). Dynamics of forensic interviews with suspected abuse victims who do not disclose abuse. *Child Abuse & Neglect*, 753-760.
- Hershkowitz, I., Horowitz, D., & Lamb, M. E., Orbach (2005). Trends in children's disclosure of abuse in Israel: A national study. *Child Abuse & Neglect*, 29, 1203-1214.
- Hershkowitz, I., Horowitz, D., Lamb, M. E., Orbach, Y., & Sternberg, K. J. (2004). Interviewing youthful suspects in alleged sex crimes: a descriptive analysis. *Child Abuse & Neglect*, 28, 423-438.
- Home Office (2000). Achieving the best evidence in criminal proceedings: Guidance for vulnerable and intimidated witnesses, including children. Home Office Communication Directorate.
- 法と心理学会ガイドライン作成委員会 (編) (2005). 目撃供述・識別手続に関するガイドライン. 現代人文社.
- 子安増生・仲真紀子 (編著) (2013). 心が育つ環境をつくる. 新曜社.

- Lamb, E., Lindsay, C. M., Hershkowitz, I., & La Rooy, D. (2015). Children and the law. In Lerner, R.H. (Ed.), (2015). Handbook of Child Psychology and Developmental Science. Wiley. pp. 464-511.
- Lamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. Child Abuse and Neglect, 31, 1201-1231.
- Lamb, E., M., Hershkowitz, I., Orbach, Y., & Esplin, P. W., (2008) . Tell me what happened: Structured investigative interviews of child victims and witnesses. Chichester: Wiley & Sons.
- Lamb, M. E., La Rooy, D. J. Mally, L. C., & Katz, C. (Eds.) Children's Testimony: A Handbook of Psychological Research and Forensic Practice, Second Edition. John Wiley & Sons.
- Ministry of Justice, U.K. (2011). Achieving Best Evidence in Criminal Proceedings: Guidance on interviewing victims and witnesses, and guidance on using special measures.
https://www.cps.gov.uk/publications/docs/best_evidence_in_criminal_proceedings.pdf
- ミルン, R.・ブル, R. 著. 原聡(編訳)(2003). 取調べの心理学-事実聴取のための捜査面接法. 北大路書房.
- 仲真紀子 (2017). 指定討論 2 : 司法面接研修実施者の立場から. 羽瀧由子・赤嶺亜紀・安田裕子・田中晶子・仲真紀子 (企画) 多専門・多職種連携による司法面接の展開-通達からの1年を振り返り, 今後の展開を考える. 法と心理, 1, 51-53.
- 仲真紀子 (2017). 刑事司法と心理学-心理学的知見の予防的使用と司法面接-. 罪と罰, 54(4) (通巻 216 号) , 10-21.
- 仲真紀子 (2017). 「子ども時代の逆境体験 (ACEs)」と貧困-逆境体験から子どもを救う目と耳と心. 学術の動向, 22(10), 39-43.
- 仲真紀子 (2017). 司法面接の四つの特徴と応用: 自由報告, 構造, 録音録画, 多機関連携. 刑政, 128, 11, 50-60.

- 仲真紀子 (2017). 子どもを支えながらどのように話を聴き取るか：司法面接, 臨床心理学, 17 (6) (通巻 102) , 773-775.
- 仲真紀子 (2016). 司法面接の展開：多機関連携への道程. 法と心理, 16(1), 24-30.*
- 仲真紀子 (2016). 供述分析としての鑑定. 橋本和明 (編) 心理鑑定の技術. 金剛出版. Pp. 205-226.
- 仲真紀子 (2016). 子どもへの司法面接：考え方・進め方とトレーニング. 有斐閣.
- 仲真紀子 (2016). 記憶. 発達心理学ハンドブック. 福村出版.
- Naka, M. (2015). Interviews with victims and witnesses of crime in Japan: Research and practice. In D. Walsh, G. E. Oxburgh, A. D. Redlich, and T. Myklebust (Eds.) International developments and practices in investigative interviewing and interrogation, Volume 1: Victims and witnesses. 43-57. U.K.: Routledge.
- 仲真紀子 (2015). 司法面接の背景と展開. 研修, 802, 3-14.
- Naka, M. (2014). A training program for investigative interviewing of children. In R. Bull (Ed.) Investigative Interviewing. New York: Springer. Pp. 103-122.
- 仲真紀子 (2014) 司法・福祉における被面接者への面接ー司法面接と多職種連携ー. 子安・仲 (編) 心が育つ環境をつくる. 新曜社. Pp. 129-144.
- 仲真紀子 (2014). 子どもの証言と心理学鑑定. (安西ほか編). 岩波講座コミュニケーションの科学 第5巻. 岩波書店.
- 仲真紀子 (2012). 子どもの証言と面接法, 日本発達心理学会 (編) 根ヶ山・仲真紀子 (責任編集) 発達科学ハンドブック 4. 発達の基盤：身体, 認知, 情動. 新曜社 pp..284-296.
- 仲真紀子 (2012). 面接のあり方が目撃した出来事に関する児童の報告と記憶に及ぼす効果. 心理学研究, 83, 303-313.
- 仲真紀子 (2011). 法と倫理の心理学 - 心理学の知識を裁判に活かす：目撃証言, 記憶の回復, 子どもの証言. 培風館.
- 仲真紀子. (2011). NICHD ガイドラインにもとづく司法面接研修の効果. 子どもの虐待とネグレクト, 13(3), 316-325.
- 仲真紀子 (2010). 発達障害をもつ人の記憶と面接. 浜井・村井 (編著) 発達障害と司法：非行少年の処遇を中心に (龍谷大学矯正・保護研究センター叢書第 11 巻) 現代人文社.

- 仲真紀子 (2010). 子どもによるポジティブ, ネガティブな気持ちの表現: 安全, 非安全な状況にかかわる感情語の使用. 発達心理学研究, 21, 365-374.
- 仲真紀子 (2009). 司法面接: 事実焦点を当てた面接法の概要と背景. ケース研究, 299, 3-34.
- 仲真紀子 (2005). 子どもは出来事をどのように記憶し想起するか. 内田伸子 (編) 心理学-こころの不思議を解き明かす. 光生館. Pp. 131-159.
- 仲真紀子・上宮愛 (2005). 子どもの証言能力と証言を支える要因. 心理学評論, 48, 343-361.
- 仲真紀子 (2001). 子どもの面接-法廷での「弁護士言葉」の分析-. 法と心理, 1, 80-92.
- Niederberger, J. M. (2002). The perpetrator's strategy as a crucial variable: a representative study of sexual abuse of girls and its sequelae in Switzerland. Child Abuse and Neglect, 26, 55-71.
- 越智啓太 (1998). 目撃者に対するインタビュー手法-認知インタビュー研究の動向-. 犯罪心理学研究, 36, 49-66.
- Shepherd, E. (2007). Investigative interviewing: The conversation management approach. Oxford University Press: New York.

付録1：被害が疑われる場合の面接手続き

NICHDプロトコルにもとづく司法面接の最小限の手続き(2010.10-2019.10)《被害》障がい・高齢者・児童生徒
立命館大学総合心理学部 仲真紀子

[録画開始]

【導入】

1. 挨拶・説明：今日は _____年____月____日で、時刻は____時____分です。

私は ○○○○さん（被面接者氏名）に、 _____（場所）で面接をします。

《被面接者入室》

こんにちは。今日はお話に来てくれて（くださり）、どうもありがとうございます（ございます）。

《席に案内し、座ってもらう》

私の名前は _____です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

《筆記役がいれば》こちらは _____さん（筆記役）です。お話をすることをノートに書いてもらいます。

《通訳・仲介者がいれば》こちらは _____さん（通訳、仲介者）です。○さんの言葉で話してもらいます。

この会話は録画（録音）します（機材説明）。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。

どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもあります。

別の部屋で、私が○さんからちゃんと聞いているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。

あとで、私がちゃんと聞いているか、相談に行くこともあるかもしれません。

2. 約束事：面接を始める前にお約束があります。（*は練習課題）

①本当：今日は、本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

*では練習してみましょう。《+ お話を聴くときはいつも行っているものです。協力をお願いします。》

本当でない：「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当は黒）

[正しく「本当でない」「違う」と言ったならば] そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね。

本当：では、○さんが今、座っているとよ言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当に座っている）

[正しく「本当」「そう」などと言ったならば] そうですね。○さんは座っているのが本当ですね。

○さんが本当のことと本当でないことの区別がよくわかっている、ということがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してください。

②わからない：もしも私の質問の意味がわからなかったら、「わからない」と言ってください。

③知らない：もしも私の質問の答えを知らなかったら、「知らない」と言ってください。

*では練習してみましょう。

「私が飼っている犬の名前は何か」と聞いたら、○さんは何と答えますか。

[正しく「知らない」と言ったら]

そうですね。
知らないときは、今のように「知らない」と言ってください。

[「ポチ」等と推測を言ったら]

○さんは、私の家に来たことがないから、私の犬の名前は知らないでしょう。
知らない時は知らないと言ってください。

④間違い：もしも私が間違ったことを言ったら、「間違ってるよ」と言ってください。

*では練習してみましょう。

私が○さんは（異なる年齢、名前、等）ですねと言ったら、○さんは何と言いますか。

[正しく「ううん」「間違ってる」などと言ったならば] そうですね。私が間違ったら、「間違ってる」と言うのがわかりましたね。私が間違ったら、今のように「間違ってる」（または「違ってる」など）と教えてください。

⑤その場にはいない：私はその場にはいなかったもので、何があったかわかりません。どんなことでも、あったことを全部話してください。

3. ラポール：○さんのことをもっと知りたいので聞きますね。○さんは何をするのが（お）好きですか。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

4. 出来事を思い出して話す練習：それでは前のことを思い出してお話する練習をしましょう。

今日あったことを話してください。今日、朝起きてからここに来るまでにあったことを最初から最後まで全部話してください。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとう (ございます)。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

【本題】

5. 本題への移行：それでは、こんどは〇〇さんがどうしてここ（保護されている機関、面接を行う場所）にいるか（来たか）話してください。／（あるいは）今日は何をお話しに来ましたか。

【出てこなければ、次のように言う】

- ① 〇〇さんが / _____ (いつ) , / _____ (場所) で, / _____ (通告した人) に, / 話をしたと聞いています。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。
- ② 〇〇さんの _____ (体の場所) にケガ (傷, あざ, 跡等) があります (あると聞きました)。そのケガ (傷, あざ, 跡等) ができたときのことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

6. 出来事の分割 《「～するから」など意味記憶的に語られたときのみ》：そういうことがあったのは1回だけですか、それとも1回よりも多いですか。

【「他にもあった」「いつも」「たくさん」などと言ったならば】 それでは一番よく覚えているとき（または、一番最初にあったとき、一番最後にあったとき）のことを話してください。

7. 自由報告：オープン質問

- ① 誘いかけ：何があったか全部話してください。
- ② 時間分割：A してから B までのことを、全部話してください。
- ③ 手がかり質問：さっき A と言っていたけれど、そのことを (について) もっと話してください。
- ④ それから質問：それから？ そして？ あとは？
- ⑤ エコーイング：(被面接者の言葉を繰り返すのみ)
- ⑥ 返事：ふん、ふん

8. プレイク

- ① たくさん話してくれて (くださり) , どうもありがとう (ございます)。これから、私がちゃんとお話を聞いているかどうか、別の部屋で見ててくれる人に確認してきます。待っててもらっていいですか。

《面接者退室→観察室で相談→面接室に戻る》

- ② 待っててくれて (くださり) , どうもありがとう (ございます)。それではあといくつか質問します。

9. 補充：オープン質問、WH質問・クローズド質問+オープン質問《応答はオープン質問で補う》

10. 確認：(誘導・暗示となる可能性があるので、必要な場合のみ面接の終盤で行う。応答はオープン質問で補う)

- ① 会話 (脅し, 脅迫, 甘言等) : その人は何か言いましたか。
- ② 目撃者・被害者・加害者等 : 他に誰かいましたか。
- ③ 開示 : このことを知っている人は他に誰かいますか。 / その人はどうしてこのことを知っていますか。
- ④ 疑い (主語を含めない) : [疑われる事柄]されたことはありますか。 / 誰かが[疑われる事柄]しましたか。《「はい」ならば「誰が～した？」と主語を求め、「では[主語]が～したときのことを、最初から最後まで、どんなことでも全部はなしてください」と自由報告を求める》

【終結】

11. たくさんのお話を話してくれました。助けてくれて (くださり) , どうもありがとう (ございます)。

- ① 知っておいたほうがよいこと : 他に、私が知っておいたほうがよいことは、ありますか。
- ② 話しておきたいこと : 他に、〇〇さんが私に話しておきたいことは、ありますか。
- ③ 質問 : 〇〇さんからは、何か質問はありますか。
- ④ 連絡先 : また何か話したくなったら、ここに連絡してください。
《被面接者が希望や質問を述べたならば「どうしてそう思いますか」「〇〇さんはどうなるとよいと思いますか」などと意向を尋ねる。そして「私は一人で答える/決めることはできませんが、〇〇さんの考えを話してもらったので、それを考えにいられて、一番よい方法を考えていきたいと思っています」などと述べる。》

《被面接者退出》

12. (配置図や身体の図などがあれば、電源を切る前に、カメラに示す)

今は____時____分です。これで面接を終わります。

本手続きはLamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. *Child Abuse and Neglect*, 31, 1201-1231.にもとづいている。

プロトコル本体は <http://nichdprotocol.com/the-nichd-protocol/> よりダウンロードできる

付録2：目撃が疑われる場合の面接手続き

NICHDプロトコルにもとづく司法面接の最小限の手続き(2010.10-2019.10)《目撃》障がい・高齢者・児童生徒
立命館大学総合心理学部 仲真紀子

[録画開始]

《 視力、聴覚、その他目撃に関連する能力を確認しておきます 》

【導入】

1. 挨拶・説明：今日は _____年____月____日、時刻は____時____分です。

私は ○○○○さん（被面接者氏名）に、 _____（場所）で面接をします。

《 被面接者入室 》

こんにちは。今日はお話に来てくれて（くださり）、どうもありがとう（ございます）。

《 席に案内し、座ってもらう 》

私の名前は _____です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

《 筆記役がいれば 》こちらは _____さん（筆記役）です。お話することをノートに書いてもらいます。

《 通訳・仲介者がいれば 》こちらは _____さん（通訳、仲介者）です。○○さんの言葉で話してもらいます。

この会話は録画（録音）します（機材説明）。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。

どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもあります。

別の部屋で、私が○○さんからちゃんと聞いているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。

あとで、私がちゃんと聞いているか、相談に行くこともあるかもしれません。

2. 約束事：面接を始める前にお約束があります。（*は練習課題）

①本当：今日は、本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

本当でない：「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当は黒）

[正しく「本当でない」「違う」と言ったならば] そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね。

本当：では、○○さんが今、座っているとよ言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当に座っている）

[正しく「本当」「そう」などと言ったならば] そうですね。○○さんは座っているので本当ですね。

○○さんが本当のことと本当でないことの区別がよくわかっている、ということがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してください。

②わからない：もしも私の質問の意味がわからなかったら、「わからない」と言ってください。

③知らない：もしも私の質問の答えを知らなかったら、「知らない」と言ってください。

*では練習してみましよう。

「私が飼っている犬の名前は何か」と聞いたら、○○さんは何と答えますか。

[正しく「知らない」と言ったら]	[「ポチ」等と推測を言ったら]
そうですね。 知らないときは、今のように「知らない」と言ってください。	○○さんは、私の家に来たことがないから、私の犬の名前は知らないでしょう。 知らない時は知らないと言ってください。

④間違い：もしも私が間違ったことを言ったら、「間違ってるよ」と言ってください。

*では練習してみましよう。

私が○○さんは（異なる年齢、名前、等）ですねと言ったら、○○さんは何と言いますか。

[正しく「ううん」「間違ってる」などと言ったならば] そうですね。私が間違ったら、「間違ってる」と言うのがわかりましたね。私が間違ったら、今のように「間違ってる」（または「違ってる」など）と教えてください。

⑤その場にいらない：私はその場にいなかったので、何があったかわかりません。どんなことでも、あったことを全部話してください。

3. ラポール：○○さんのことをもっと知りたいので聞きますね。○○さんは何をするのが（お）好きですか。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

4. 出来事を思い出して話す練習：それでは前のことを思い出してお話する練習をしましょう。
今日あったことを話してください。今日、朝起きてからここに来るまでにあったことを最初から最後まで全部話してください。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

【本題】

5. 本題への移行：それでは、こんどは〇〇さんがどうしてここ（保護されている機関、面接を行う場所）にいるか（来たか）話してください。／（あるいは）今日は何をお話しに来ましたか。

[出てこなければ、次のように言う]

- ① 〇〇さんが / _____ (いつ) , / _____ (場所) で, / _____ (目撃者が最初に話した人) に, / 話をしたと聞いています。何があったか話してください。
- ② 〇〇さんが（被害者）のことで、何か話したと聞きました。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで、全部話してください。
- ③（被害者）の _____ (体の場所) にケガ（傷、あざ、跡等）があります（あると聞きました）。知っていることがあれば、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

6. 出来事の分割《「～するから」など意味記憶的に語られたときのみ》：そういうことがあったのは1回だけですか、それとも1回よりも多いですか。

[「他にもあった」「いつも」「たくさん」などと言ったならば] それでは一番よく覚えているとき（または、一番最初にあったとき、一番最後にあったとき）のことを話してください。

7. 自由報告：オープン質問

- ① 誘いかけ：何があったか全部話してください。
- ② 時間分割：A してから B までのことを、全部話してください。
- ③ 手がかり質問：さっき A と言っていたけれど、そのことを（について）もっと話してください。
- ④ それから質問：それから？そして？あとは？
- ⑤ エコーイング：（被面接者の言葉を繰り返すのみ）
- ⑥ 返事：ふん、ふん

8. ブレイク

- ① たくさん話してくれて（くださり）、どうもありがとうございます（ございます）。これから、私がちゃんとお話を聞いているかどうか、別の部屋で見てくれる人に確認してきます。待っててもらっていいですか。

《面接者退室→観察室で相談→面接室に戻る》

- ② 待っててくれて（くださり）、どうもありがとうございます（ございます）。それではあといくつか質問します。

9. 補充：オープン質問、WH質問・クローズド質問+オープン質問《応答はオープン質問で補う》

10. 確認：（誘導・暗示となる可能性があるため、必要な場合のみ面接の終盤で行う。応答はオープン質問で補う）

- ① 会話（脅し、脅迫、甘言、抵抗、同意等）：〇〇さんは何か言いましたか。（被害者）は何か言いましたか。
- ② 目撃者・被害者・加害者等：他に誰かいましたか。
- ③ 目撃状況1：そのとき、〇〇さんは、どこにいましたか。
- ④ 目撃状況2：その前（出来事の前）、〇〇さんは、何をしていましたか。
- ⑤ 目撃状況3：その後（出来事後）、〇〇さんは、何をしましたか。
- ⑥ 開示：このことを知っている人は他に誰かいますか。／その人はどうしてこのことを知っていますか。
- ⑦ 疑い（主語を含めない）：[被害者は][疑われる事柄]されましたか。／誰かが[被害者に][疑われる事柄]しましたか。《「はい」ならば「誰が～した？」と主語を求め、「では[主語]が～したときのことを、最初から最後まで、どんなことでも全部はなしてください」と自由報告を求める》

【終結】

11. たくさんのお話を話してくれました。助けてくれて（くださり）、どうもありがとうございます（ございます）。

- ① 知っておいたほうがよいこと：他に、私が知っておいたほうがよいことは、ありますか。
- ② 話しておきたいこと：他に、〇〇さんが私に話しておきたいことは、ありますか。
- ③ 質問：〇〇さんからは、何か質問はありますか。

④ 連絡先：また何か話したくなったら、ここに連絡してください。

《被面接者が希望や質問を述べたならば「どうしてそう思いますか」「〇〇さんはどうなるとういと思ひますか」などと意向を尋ねる。そして「私は一人で答える/決めることはできませんが、〇〇さんの考えを話してもらったので、それを考えにいて、一番よい方法を考えていきたいと思ひます」などと述べる。》

《 被面接者退出 》

12. (配置図や身体図などがあるば、電源を切る前に、カメラに示す)

今は__時__分です。これで面接を終わります。

[録画終了]

本手続きはLamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. *Child Abuse and Neglect*, 31, 1201-1231.にもとづいている。

プロトコル本体は <http://nichdprotocol.com/the-nichd-protocol/> よりダウンロードできる

付録3：加害・違反が疑われる場合の面接手続き

NICHDプロトコルにもとづく司法面接の最小限の手続き(2010.10-2019.10)《加害・違反》障がい・高齢者・児童生徒
立命館大学総合心理学部 仲真紀子

[録画開始]

【導入】

1. 挨拶・説明：今日は _____年____月____日、時刻は____時____分です。

私は ○○○○さん（被面接者氏名）に、 _____（場所）で面接をします。

《被面接者入室》

- こんにちは。今日はお話に来てくれて（くださり）、どうもありがとう（ございます）。
《 席に案内し、座ってもらう 》
- 私の名前は _____ です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。
《 同席者について、氏名と役割を紹介する。例えば以下のように行う 》
- こちらは _____ さん（立会人）です。私の質問がちゃんと○○さんに伝わるか、○○さんの言いたいことが私に伝わるか、話を聞いてもらいます。
- 今日はお母さん（お父さん、第二の立会人）にも来てもらいました。私の言ったことが○○さんにちゃんと伝わるか、○○さんの言いたいことが私に伝わるか、話を聞いてもらいます。
- この会話は録画（録音）します（機材説明）。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。
- 別の部屋で、私が○○さんからちゃんと聞いているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。あとで、私がちゃんと聞いているか、相談に行くこともあるかもしれません。

2. 面接の目的：（被疑事実の一部）のことを聞きました。今日は、このことについてお話を聞きます。

3. 話す人の権利：

- 面接は（ ）分くらいかかります。もしも疲れたら「休憩」と言ってください。すぐに休憩を取ります。[1時間を越えないように配慮する]
- もしも面接を途中でやめなくなったら、やめることもできます。
- もしも面接の途中でお母さん（お父さん、適切な大人）と相談したくなったら、そうすることもできます。そのときは、私は外で待っています。
- ○○さん、もしも話したくなければ話さなくても構いません。でも、何があったのか公平に理解したいので、できればあったことを、最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。

【必要な場合：○○さんが話したことは、警察の人にお話しすることもあります。その場合、○○さんが話したことは、「○○さんにとって不利な証拠」（○○さんにとってマイナスの内容）として使われるかもしれません。でも、何があったか話してくれれば、これからどうすればよいか、どうしたら○○さんも他の人も、安心して暮らせるか、よい方法を考えることができます。ですから、何かがあったならば、あったことを最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。】

今まで（お）話したこと、わかりましたか（ご理解いただけましたか）。

[理解できていないようであれば、再度ゆっくり繰り返す。立会人の協力を得てもよい]

お話できそうですか。

[「はい」ならば、次に進む。「いいえ」ならば14に進む。]

4. 約束事：お話を始める前にお願ひがあります。（*は練習課題）

①本当：本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

*[必要に応じて]では、練習してみましょう。

*本当でない：「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当は黒）

*[正しく「本当でない」「違う」と言ったならば] そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね。

*本当：では、〇〇さんが今、座っているといたら、これは本当ですか、本当ではありませんか。
(本当に座っている)

*[正しく「本当」「そう」などと言ったならば] そうですね。〇〇さんは座っているので本当ですね。
〇〇さんが本当の事と本当でない事の区別がよくわかっている、ということがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してください。

②わからない：もしも私の質問の意味がわからなかったら、「わからない」と言ってください。

③知らない：もしも私の質問の答えを知らなかったら、「知らない」と言ってください。

*[必要に応じて]では練習してみましょう。

*「私が飼っている犬の名前は何か」と聞いたなら、〇〇さんは何と答えますか。

*[正しく「知らない」と言ったら]	*[「ポチ」等と推測を言ったら]
そうですね。 知らないときは、今のように「知らない」と言ってください。	〇〇さんは、私の家に来たことがないから、私の犬の名前は知らないでしょう。 知らない時は知らないと言ってください。

④間違い：もしも私が間違ったことを言ったら、「間違ってるよ」と言ってください。

*[必要に応じて]では練習してみましょう。

*私が〇〇さんは(異なる年齢, 名前, 等) ですねと言ったら、〇〇さんは何と言いますか。

*[正しく「ううん」「間違ってる」などと言ったならば] そうですね。私が間違ったら、「間違ってる」と言うのがわかりましたね。私が間違ったら、今のように「間違ってる」(または「違ってる」など)と教えてください。

⑤その場にはいない：私はその場にはいなかったもので、何があったかわかりません。どんなことでも、あったことを全部話してください。

5. ラポール：〇〇さんのことをもっと知りたいので聞きますね。〇〇さんは何をするのが(お)好きですか。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます(ございます)。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

6. 出来事を思い出して話す練習：それでは前のことを思い出してお話する練習をしましょう。

今日あったことを話してください。今日、朝起きてからここに来るまでにあったことを最初から最後まで全部話してください。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます(ございます)。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

【本題】

7. 本題への移行：何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部、話してください。

[出てこなければ、次のように言う]

① _____ (いつ), / _____ (場所) で, / _____ (~のときに) / あったことを, どんなことでも, 最初から最後まで全部話してください。

② (被害者) の _____ (体の場所) に ケガ (傷, あざ, 跡等) があります (あると聞きました)。何があったか, どんなことでも, 最初から最後まで全部話してください。

③ (被害者) から (被疑事実の一部) のことを聞きました / 〇〇さんが (被疑事実の一部) したのを見た, という人がいます。何があったか, どんなことでも, 最初から最後まで全部話してください。

④ 〇〇さんは (被害事実の一部) をしたことはありますか。

《「はい」ならば》では, そのときのことを最初から最後まで, どんなことでも全部話してください。

《「いいえ」ならば》では, 〇〇さんは (被疑事実があったとされるとき) どこにいましたか。[応答を得ても得られなくても]では, その日何があったか, 最初から最後まで, どんなことでも全部話してください。

8. 出来事の分割《「～する」など意味記憶的に語られたときのみ》：そういうことがあったのは1回だけですか, それとも1回よりも多いですか。

[「他にもあった」「いつも」「たくさん」などと言ったならば] それでは一番よく覚えているとき(または, 一番最初にあったとき, 一番最後にあったとき)のことを話してください。

9. 自由報告：オープン質問

① 誘いかけ：何があったか全部話してください。

② 時間分割：A してから B までのことを, 全部話してください。

③ 手がかり質問：さっき A と言っていたけれど, そのことを(について) もっと話してください。

- ④ それから質問：それから？そして？あとは？
- ⑤ エコーイング：(被面接者の言葉を繰り返すのみ)
- ⑥ 返事：ふん、ふん

8. ブレイク

① たくさん話してくれて(くださり)、どうもありがとう(ございます)。これから、私がちゃんとお話を聞いているかどうか、別の部屋で見てくれる人に確認してきます。待っててもらっていいですか。

《面接者退室→観察室で相談→面接室に戻る》

② 待っててくれて(くださり)、どうもありがとう(ございます)。それではあといくつか質問します。

10. 補充：オープン質問、WH質問・クローズド質問+オープン質問《応答はオープン質問で補う》

11. 確認：(誘導・暗示となる可能性があるので、必要な場合のみ面接の終盤で行う。応答はオープン質問で補う)

- ① 会話(脅し、脅迫、甘言、抵抗、同意等)：〇〇さんは何か言いましたか。(被害者)は何か言いましたか。
- ② 目撃者・被害者・加害者等：その場に他に誰かいましたか。
- ③ 開示：このことを知っている人は他に誰かいますか。／その人はどうしてこのことを知っていますか。
- ④ 矛盾へのチャレンジ1：〇〇さんは(被面接者の報告)と言いましたが、私は(矛盾する事実：証拠)と聞いています。そのため、よくわからなくなってしまいました。そのときのことを、もう一度説明してください。
- ⑤ 矛盾へのチャレンジ2：〇〇さんは(矛盾する事実：証拠)しましたか。(「はい」／「いいえ」)そのときのことを、もう一度説明してください。
- ⑥ 話していないことへのチャレンジ2：(被害者)は〇〇さんが(被疑者が述べていない被疑事実の一部)したと言いました。〇〇さんは(被疑者が述べていない被疑事実の一部)しましたか。(「はい」ならば)そのときのことを、最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。

【終結】

12. たくさんのことを話してくれました。助けてくれて(くださり)、どうもありがとう(ございます)。

- ① 経緯1：〇〇さんがどうしてそのようなことをするようになったか、話してください。
- ② 経緯2：〇〇さんは、同じような事を、他の人にしましたか。
- ③ 経緯3：誰かが〇〇さんに、同じような事をしたことはありますか。
- ④ 知っておいたほうがよいこと：他に、私が知っておいたほうがよいことは、ありますか。
- ⑤ 話しておきたいこと：他に、〇〇さんが私に話しておきたいことは、ありますか。
- ⑥ 質問：〇〇さんからは、何か質問はありますか。
- ⑦ 連絡先：また何か話したくなったら、ここに連絡してください。

《被面接者が希望や質問を述べたならば「どうしてそう思いますか」「〇〇さんはどうなるとよいと思いますか」と意向を尋ねる。そして「私は一人で答える/決めることはできませんが、〇〇さんの考えを話してもらったので、それを考えにいられて、一番よい方法を考えていきたいと思います」などと述べる。》

《被面接者退出》

13. (配置図や身体図などがあれば、電源を切る前に、カメラに示す)

今は__時__分です。これで面接を終わります。

14. [3の「お話できそうですか」が「いいえ」であれば、必要に応じて次のように言う]

- さっき言ったように、〇〇さんは、話さないこともできます。でも、これから大事なことを言いますから、よく聞いてください。もしも(暴力をふるう／ものを取る／性的なことを強いる等)という人がいたら、その人には助けが必要です。話してくれない人は、そのようなことを繰り返す、皆が安全に暮らせなくなることもあります。もしも〇〇さんが何かをしたのなら、どんなことでも全部、話してください。そして、何ができそうか、一緒に考えさせてください。いいですか？
- (被害者)は、〇〇さんのことを話しました。今度は、〇〇さんが話すチャンスです。どんなことでも、あったことを全部、話してください。

- これはとっても大事なことですから、何分か考えてみてください。私に話すのではなく、紙に書いてもいいですよ。

[「わかりました」「話します」などと言ったならば、4.約束事に進む]

[被面接者が被疑事実につきすぐに話し始めたら「では、何があったか、最初から最後まで、どんなことでも全部、話してください。」と告げ、本題に進む]

[録画終了]

本手続きはHershkowitz, I., Horowitz, D., Lamb, M. E., Orbach, Y., & Sternberg, K. J. (2004). Interviewing youthful suspects in alleged sex crimes: a descriptive analysis. *Child Abuse & Neglect*, 28, 423-438.のAppendix, ならびにLamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. *Child Abuse and Neglect*, 31, 1201-1231., より作成したものである。にもとづいて作成したものである。