

虐待・人権侵害を起こさない施設環境とは

～良い施設環境は 良い支援者を育てる～

社会福祉法人 京都ライフサポート協会
理事長・施設長 樋口幸雄



横手通り43番地「庵」

ありのままの暮らしを支える
知的障がいのある人の生活施設

はじめに

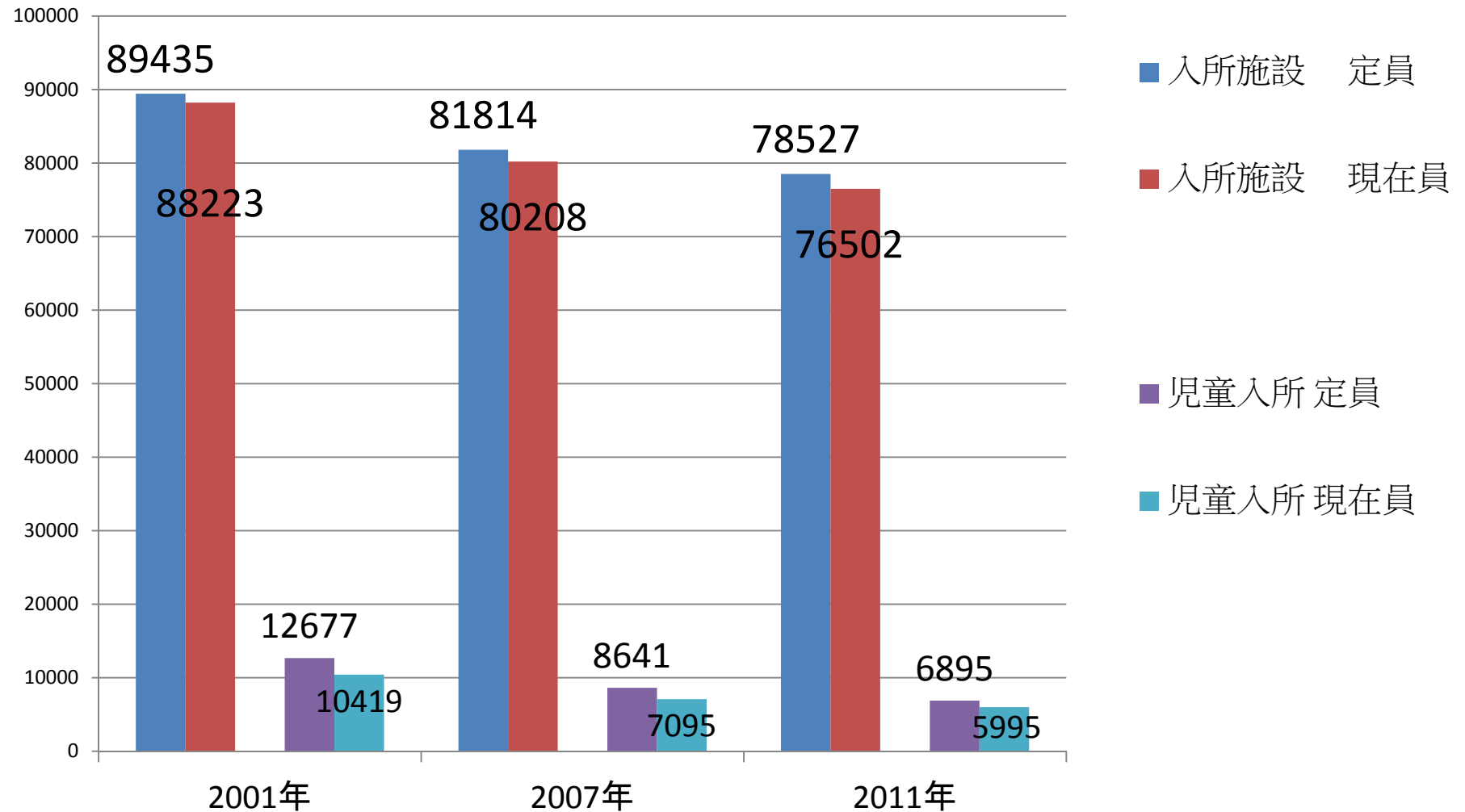
- 明治時代に滝野川学園が創設されて以来、知的障害児・者の福祉分野では様々な試みが実践されてきた。大規模コロニーから小規模家庭寮まで種々ある中で、主流を占めたのが医療モデルといわれる24時間施設で、その多くは施設内で生活のすべてが完結する運営形態であった。そうした隔離・閉鎖された施設の在り方に対する問題点の指摘は、長い間いわれ続けてきた。こうした中、北欧からのノーマライゼーションのうねりは、国際障害者年（1981年）を契機として、我が国においても入所施設から地域生活への移行を強く促し、「施設解体論」にまでつながった。一方で、この問題点を施設解体でなく、「施設の変容」で乗り越えようとする「ユニットケア」や「職住分離」などの試みが各地で始まった。

「更生」から始まった入所施設

- 我が国の入所施設の拡充は、戦後、身体障害者福祉法（1949年）に基づく「身体障害者更生援護施設」に始まる。施設の主たる目的は、傷痍軍人の社会復帰を支援する「更生援護」にあった。その入所基準は「更生可能」であり、重度者は含まれなかった。この治療・訓練としての医学的リハビリテーションモデルは、知的障害者福祉法（1960年）の制定を機に、「重度者の保護」「親亡きあと」の不安を訴える家族からの強い要望によって、全国各地に建設されていった「知的障害者入所更生施設」の在り方に大きな影響を持ち続けた。「更生」が目的である施設環境に「生活の質」という視点は極めて弱く、生活の場としての施設運営基準の見直しが長く棚上げされてきたと言える。その結果、建前としての「通過施設」は実質的に終身施設化して入所者の平均年齢が60歳に届こうとする高齢施設化という現状を生み出した。

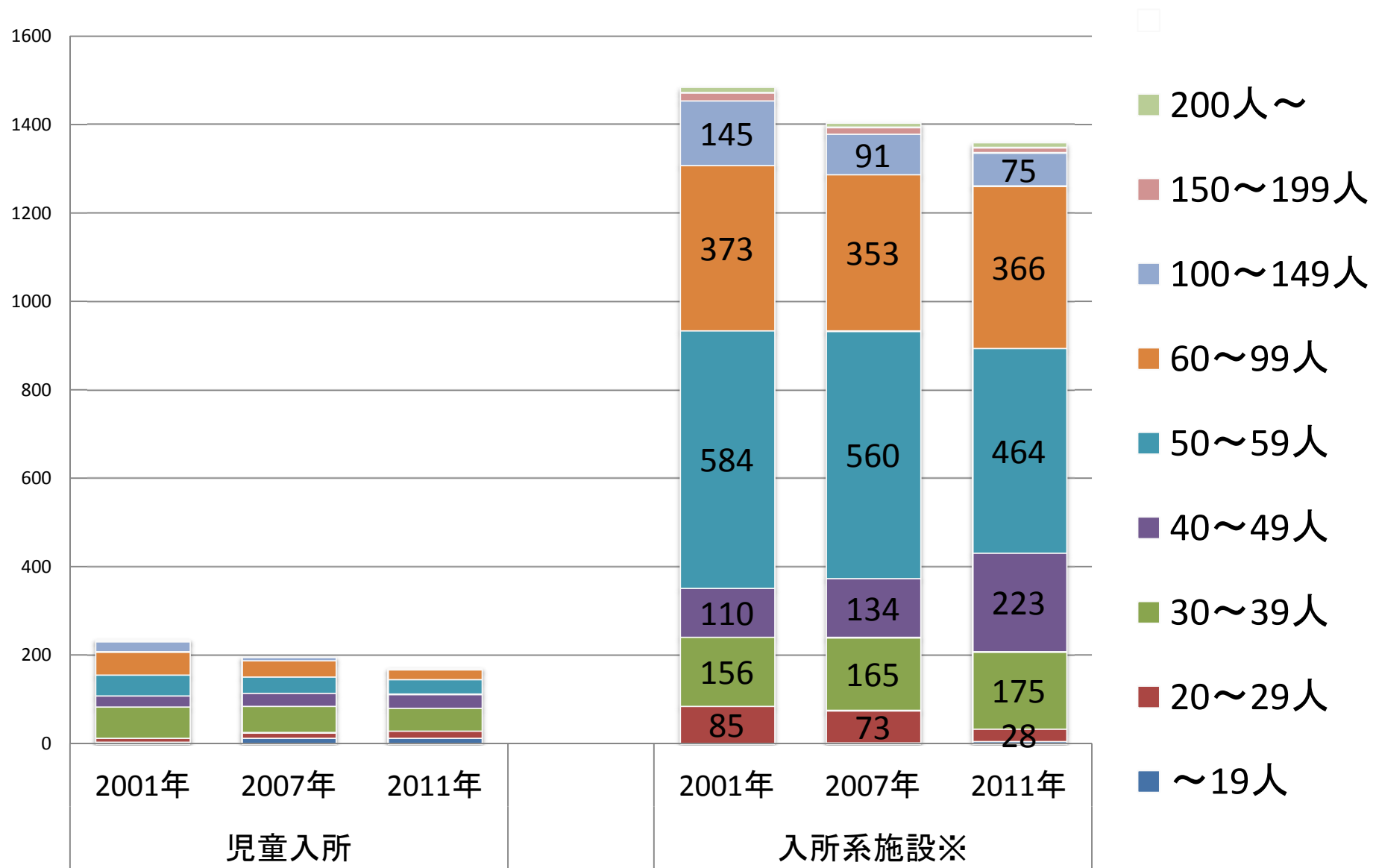
参考文献 山脇博紀（2006）「障害児・者入所施設におけるユニットケアの試み」、『医療福祉建築』VOL.151

定員と現在員



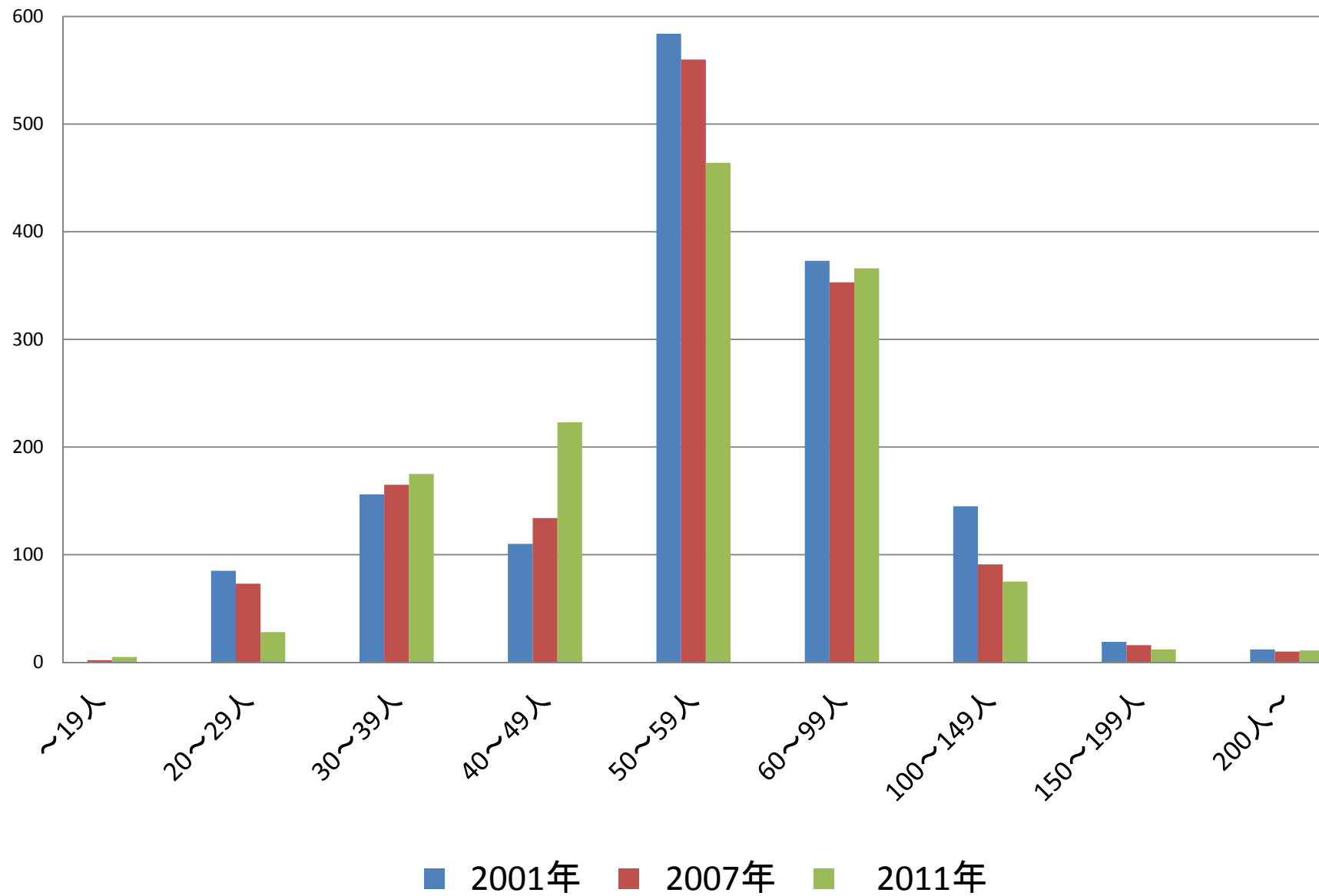
※入所施設＝更生入所 授産入所 通勤寮 施設入所支援の合計

定員規模別施設数

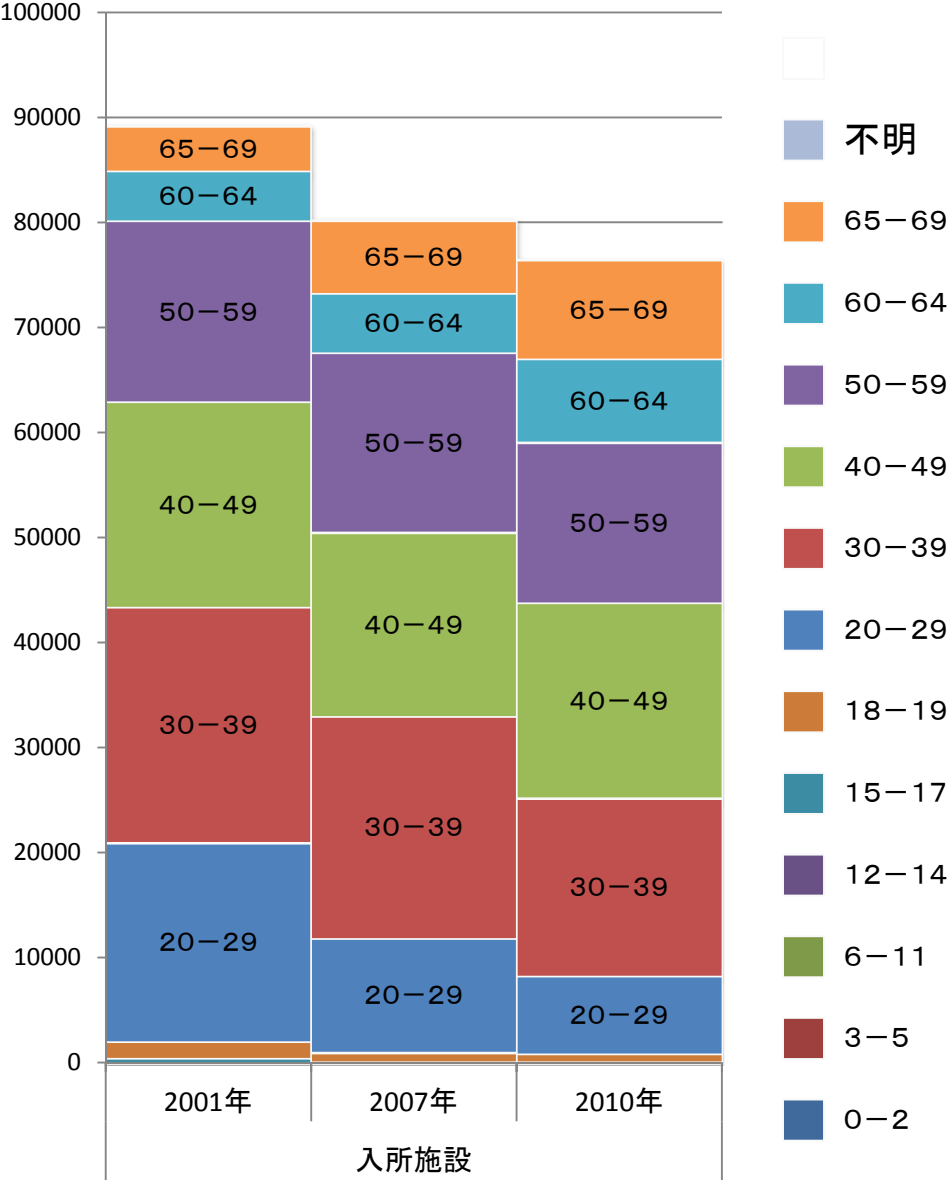
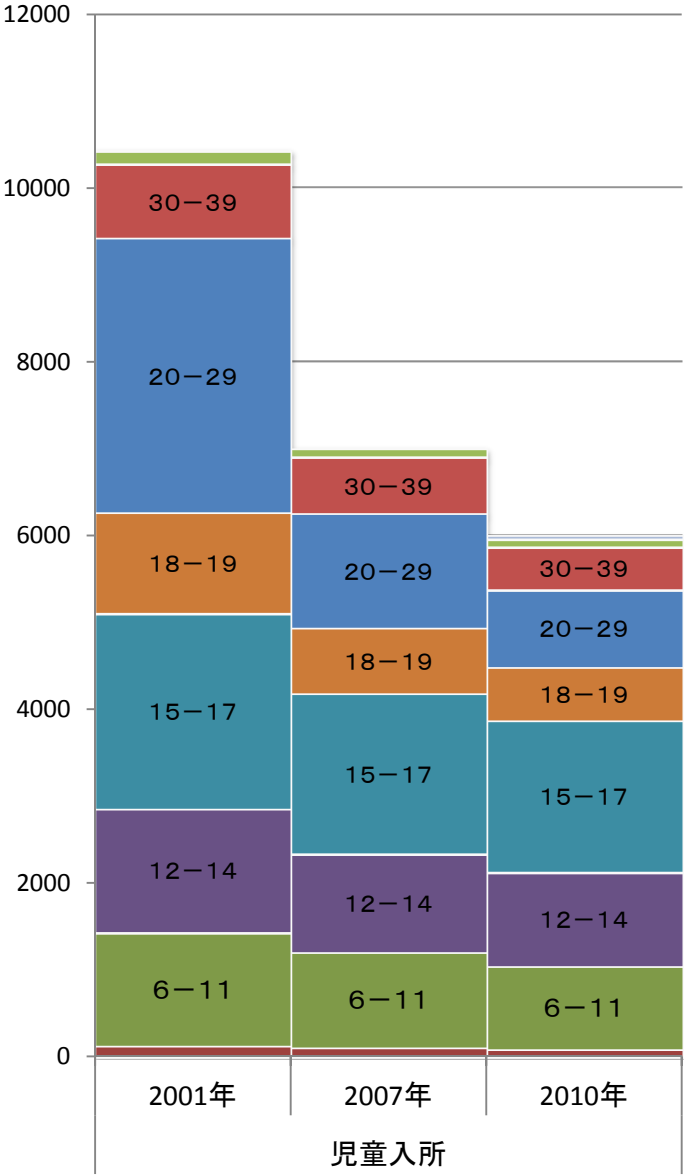


※更生入所 授産入所 通勤寮 施設入所支援の合計

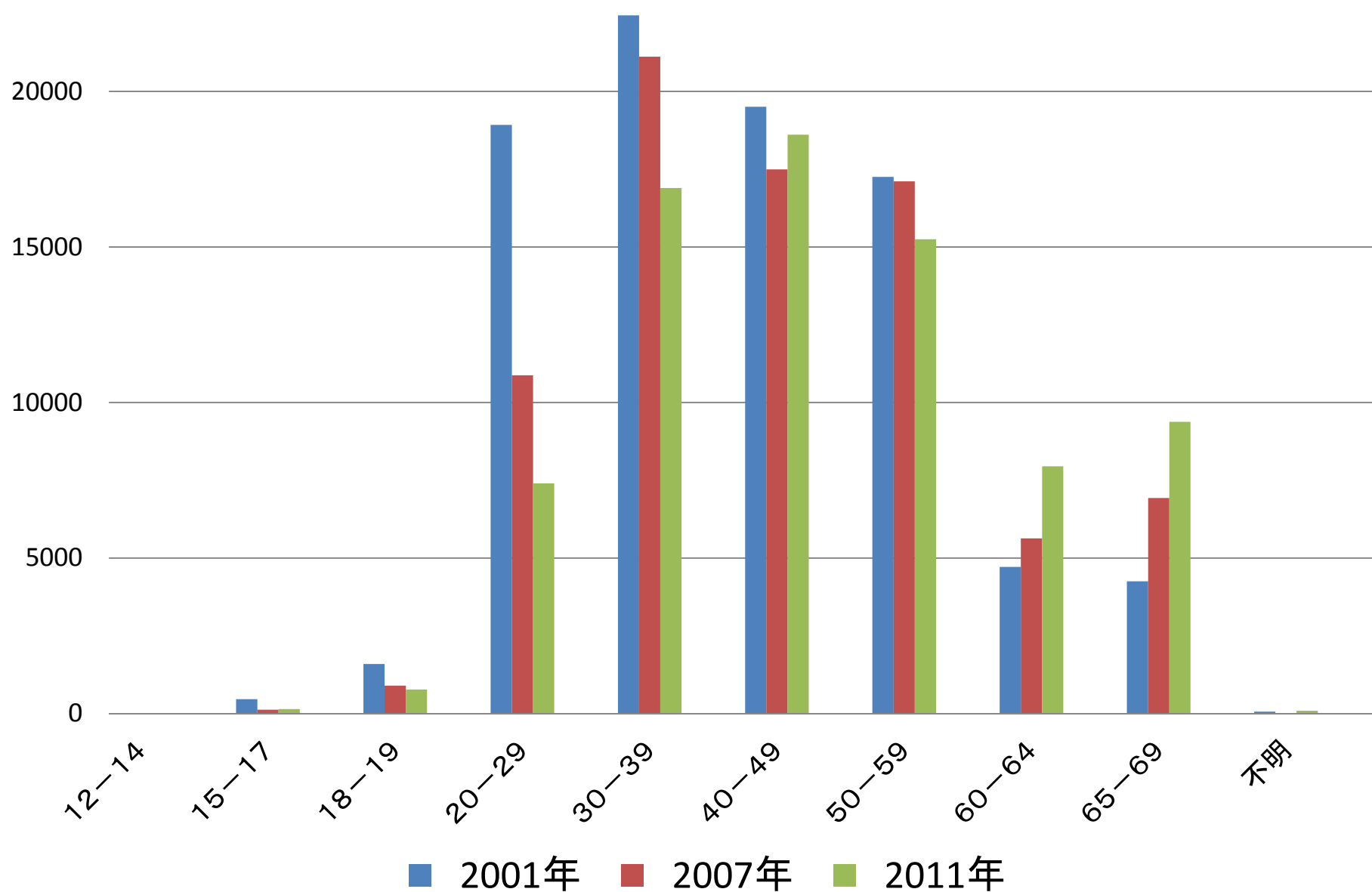
定員規模別施設数(入所施設)



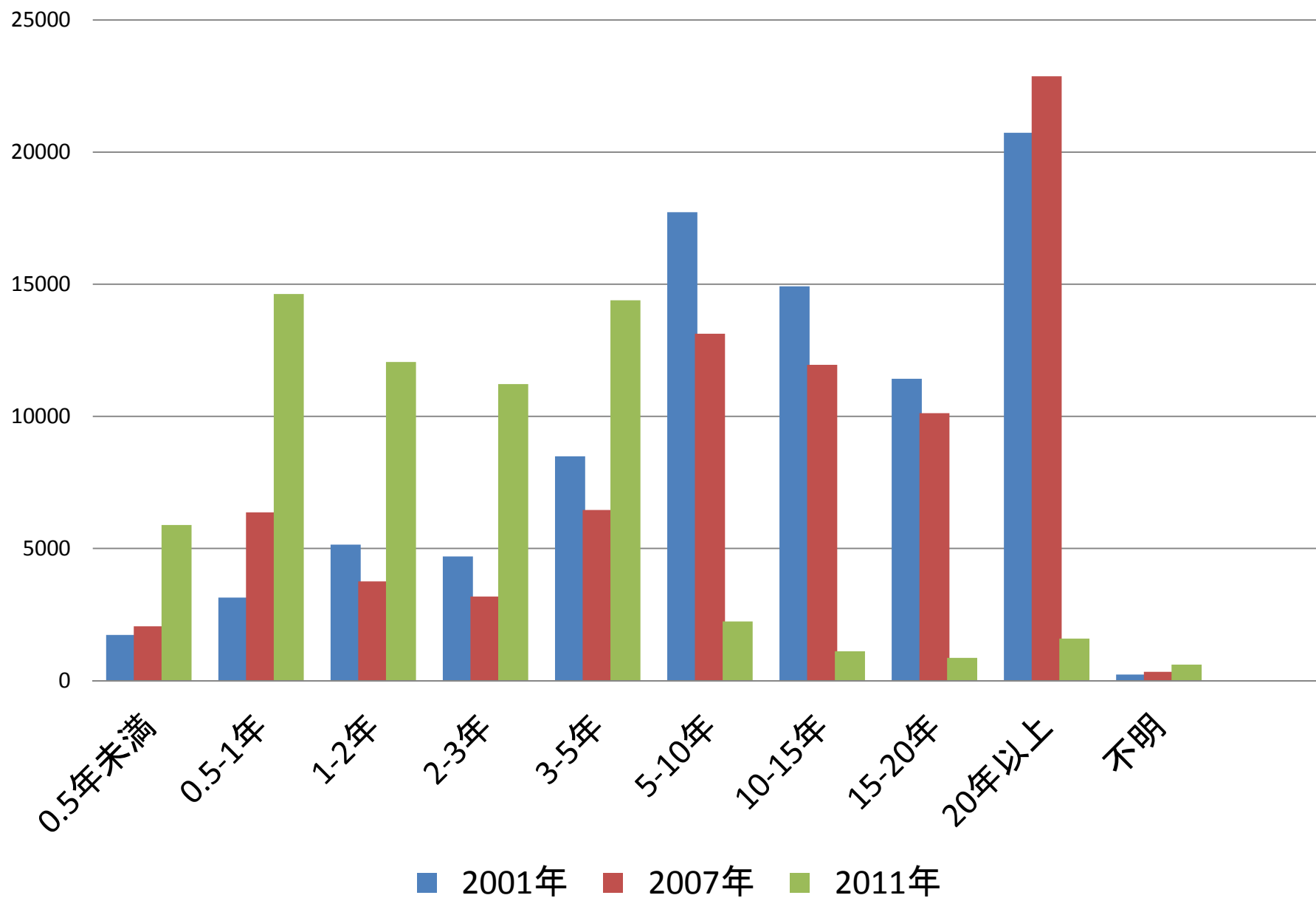
年齢別施設利用者数



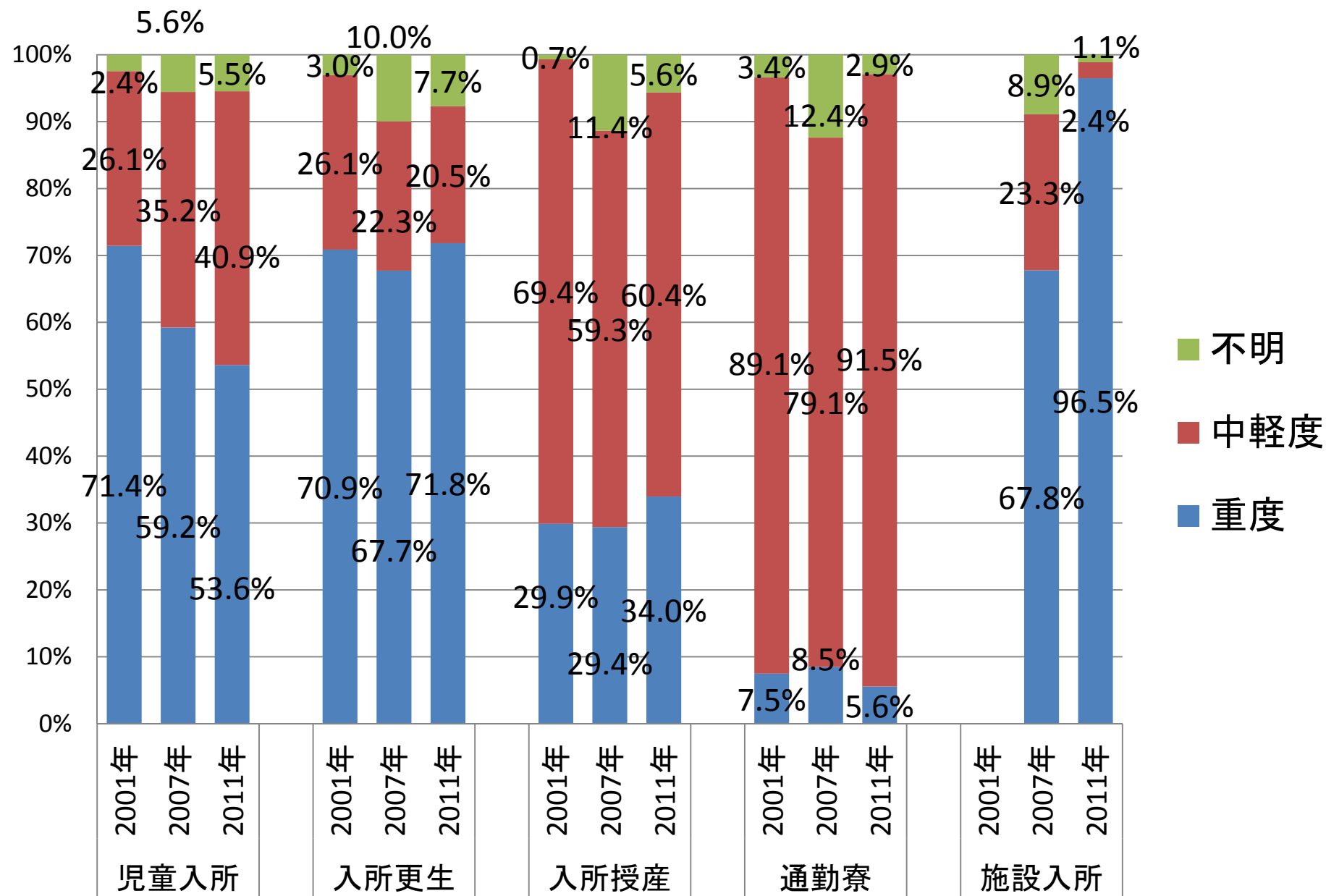
年齢別施設利用者数(入所施設)



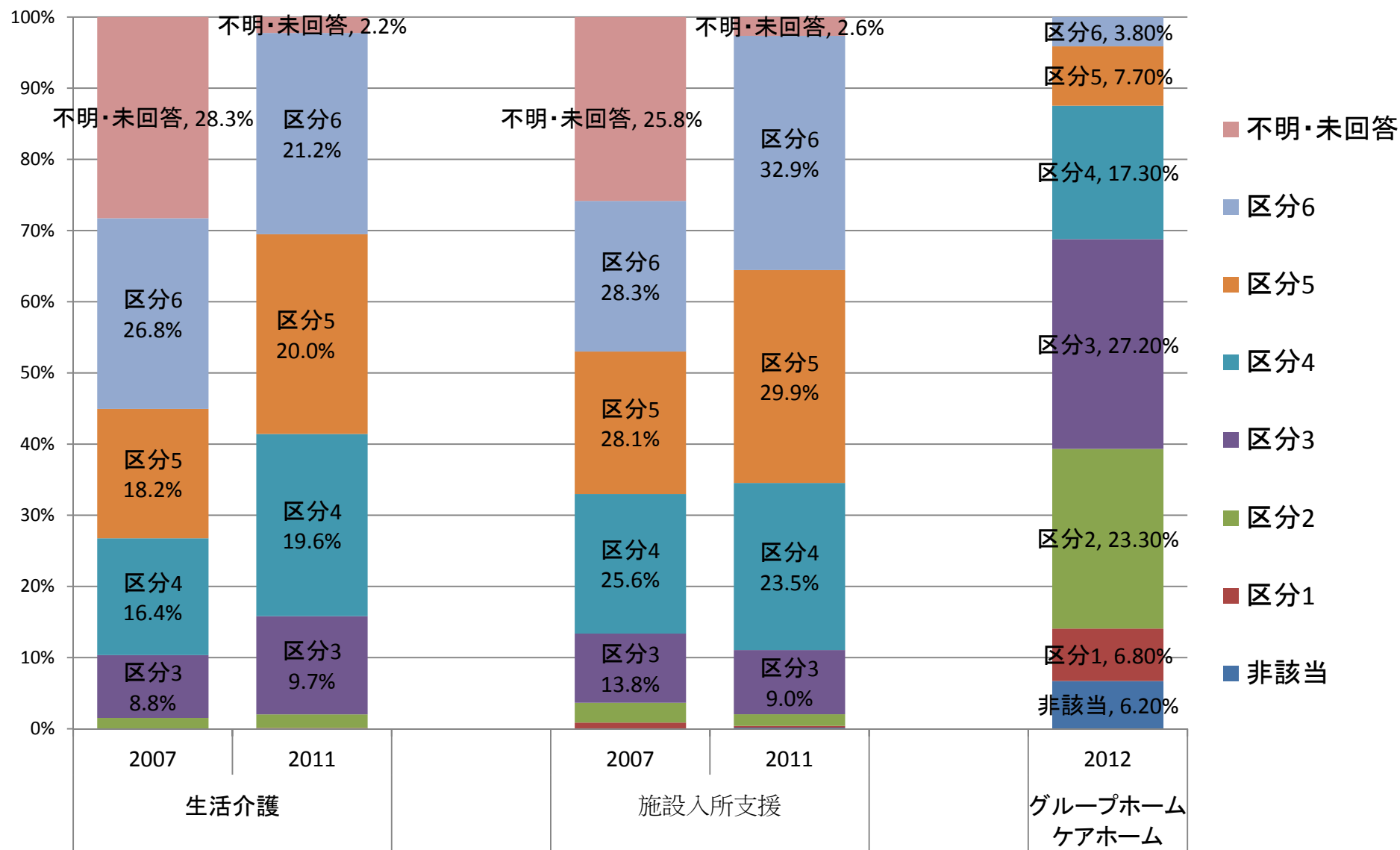
施設在籍年数(入所施設)



IQ(DQ)分布状況

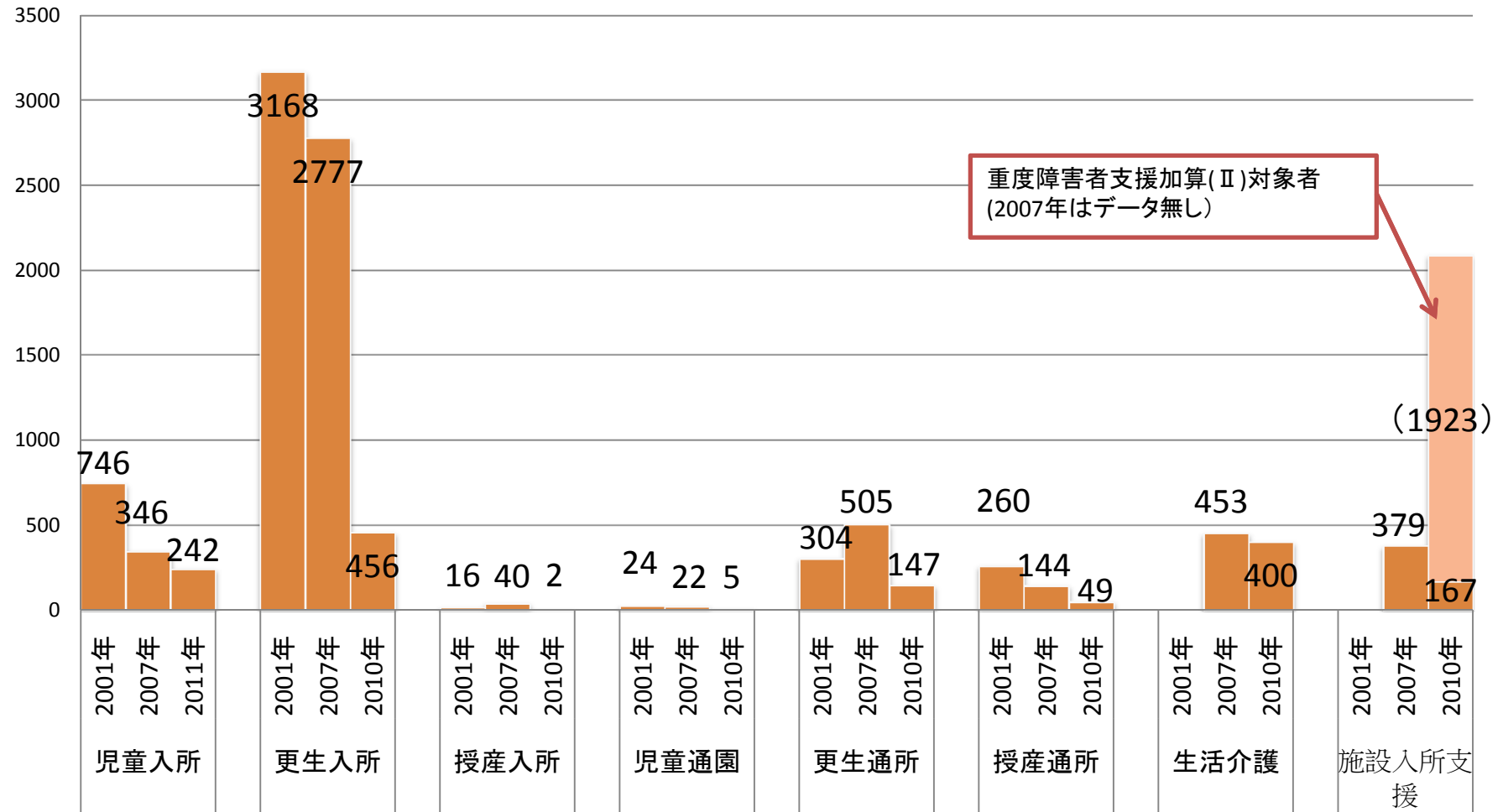


障害程度区分



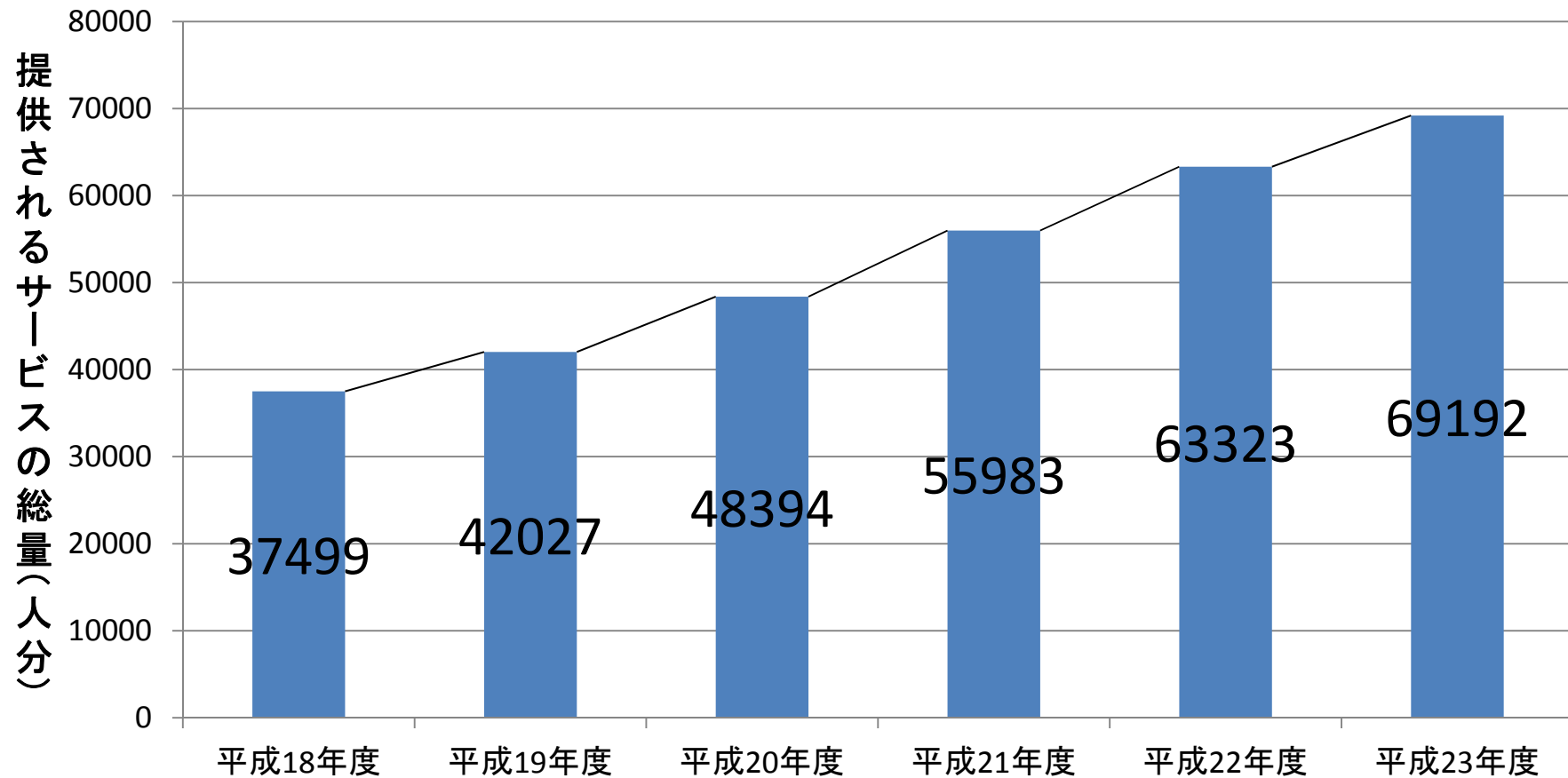
平成13・19・23年度 日本知的障害者福祉協会「全国知的障害児・者施設 実態調査報告書」
 GH/CHについては、日本知的障害者福祉協会「地域支援部会・相談支援部会関係調査報告書2012」より

強度行動障害(※)の状況



※強度行動障害判定基準10点以上

グループホーム・ケアホームの利用者数の推移



出典 国保連サービス提供実績 各年3月（23年度のみ11月）

横手通り43番地「庵」に於ける
小舎制ユニットケアの取り組み

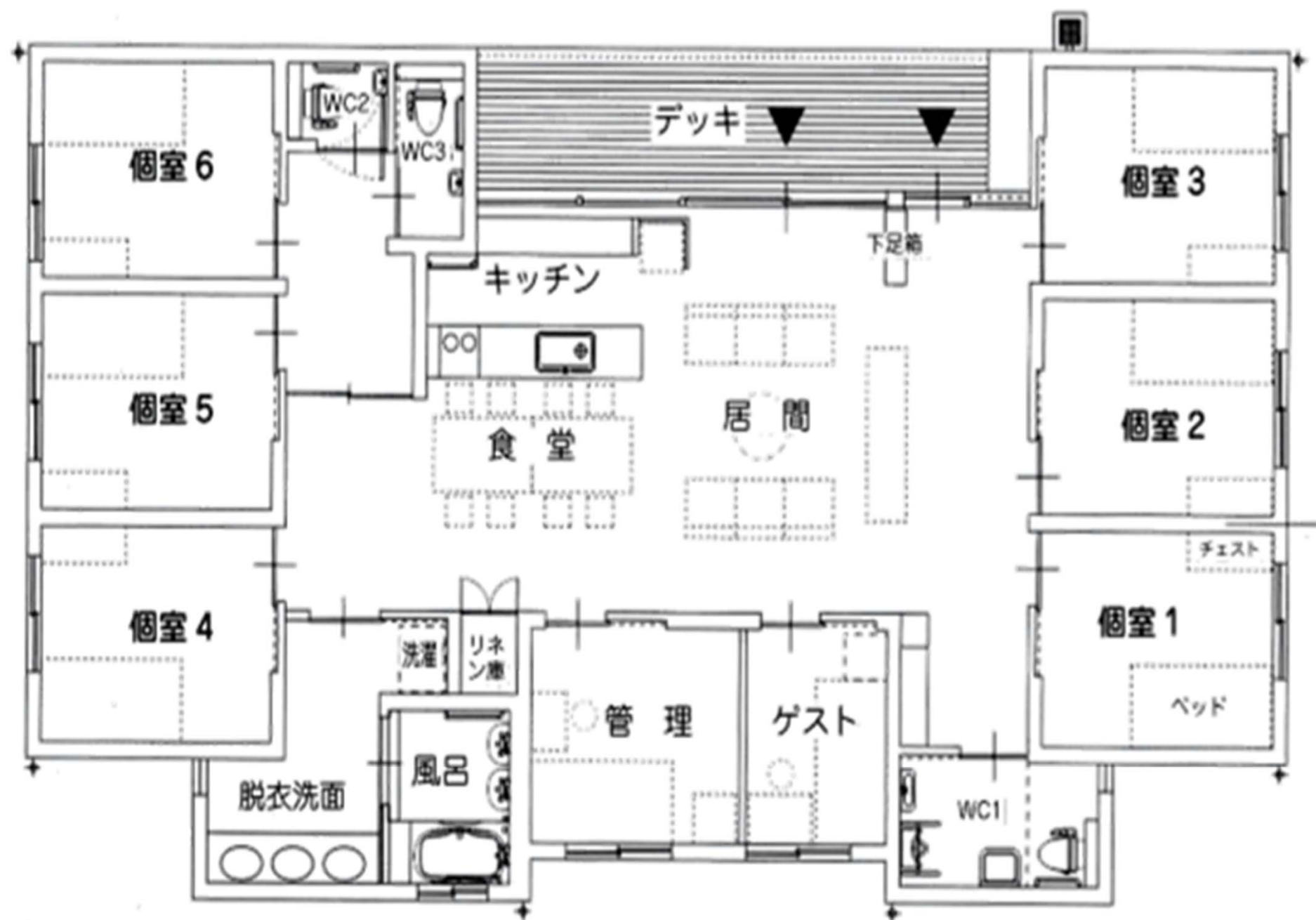
ユニットケアとは何か

- 外山義元（元京大教授、建築家）が既存の入所施設の現状を5つの落差として指摘した。空間・時間・規則・言葉そして役割の喪失である。入所者が1人になれる場所を許さず（空間）、集団のスケジュールに合わすことを強要（時間）、様々な持ち物に規制を設け（規則）、指示、命令系の言葉が飛び交う（言葉）、そして何よりも自己の意思に基づく、個人的行為や活動を取り上げてしまう（役割の喪失）と厳しく「入所施設の」非人間性を批判した。
- 私たち支援者はこの集団性というものの本質を理解し、その現実に合わせて向き合わなければなりません。つまり、集団を一斉に動かそうとする考えを排し、出来る限り能動的な利用者の動きを個別に促していくことが求められます。そのことが利用者への管理、支配から脱却する第一歩となります。ユニットケアはこうした既存の福祉施設の在り方への深い反省から生まれた、個別援助方法であり真に寄り添う支援を目指すものです。（樋口）









ユニット床面積 約 190m² 個室面積 約 10m²

- 横手通り43番地「庵」は京都府南部を対象とした知的障がいのある人たちの生活施設です。
- 「どのような困難な障がい状況にある人も必ず、その人らしく生き生きと暮らすことはできる。適切に環境を整え、一人一人にあった具体的方法論を見出すのが、私たち支援者の役割であり、専門性である。」これが、当法人の基本理念であり、原点です。重度の知的障がいや自閉性障がいに起因し、その二次的、三次的障がいをつけてしまった強い行動障がいのある人たち、そうした環境との不適應に苦しむ人たちの問題は、依然知的障がい者福祉の大きな課題となっています。当施設はそうした人たちの行動変容を通した自立支援に特化した、高度な専門機能をもった施設を目指しています。

強度行動障がいとユニットケア

- 現実的な視点に立って、こうした人たちがどのような毎を送るのがいいか、現行制度を最大限に活用し、生活の質を最大限に高めるために何ができるのか、施設運営のすべてを「ありのままに、当たり前」に」という視点でとらえなおし、横手通り43番地「庵」の10のコンセプトが生まれました。

① 重い知的・発達障がい者、また強い行動障がいのある人たちのための施設

② 小舎制によるユニットケア（5・6人単位）
・ 完全分棟、完全個室

③ 暮らしの営みのある毎日

- ・小規模で構造化された生活感のある住環境
- ・プログラム(日課)で動くのではなく、五感に届くサインに促され、能動的に動く

④ 地域社会の中での普通の暮らし

- ・地域の中で暮らしていることが実感でき、且つ癒される空間であること

⑤ 職住分離～敷地から出て、街へ～

- ・施設内部の感覚の相対化

⑥ 週末帰宅の奨励

- ・利用者の安心の担保

⑦ 昼夜のローテーションのない勤務

- ・ 場所も、人も変えて支援の統一を図る

⑧ 臭いのしない施設

- ・ 徹底した清掃
- ・ 良質な施設環境の維持

⑨ 駅から徒歩圏内

- ・地域性の担保

⑩ 遮音性の高い、安心安全な建物

- ・障がい特性への配慮（音過敏等）

利用者状況

※()は通所利用者(内数)

障がい程度区分/障がい状況			
	男	女	合計
区分6	32(5)	13(2)	45(7)
区分5	4(2)	3(3)	7(5)
区分4	3(3)	0	3(3)
強度行動障がい	21	7	28
自閉症	20	2	22
重度重複障がい	5(2)	3(1)	8(3)
てんかん	14	3	17

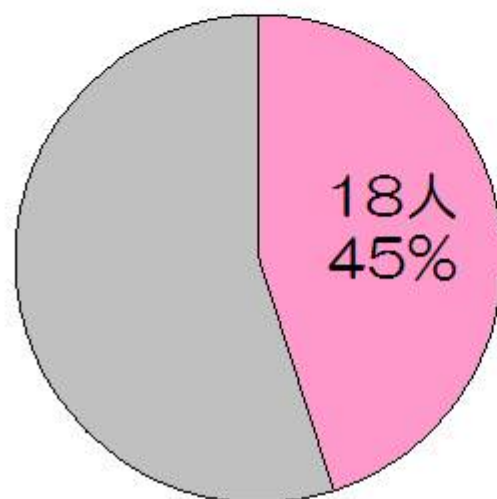
出身地			
宇治市	7	長岡京市	1
城陽市	12	綴喜郡	1
八幡市	4	相楽郡	4(1)
京田辺市	15(11)	京都市	3
木津川市	6(2)	向日市	1(1)

年齢			
年齢	男	女	合計
20歳未満	1(1)	0	0
20～29	6(1)	2(2)	8(3)
30～39	16(5)	9(3)	25(8)
40～49	11(1)	2	13(1)
50～59	3	2	5
60～69	2(2)	1	3(2)
平均	39.5	38.1	39.5

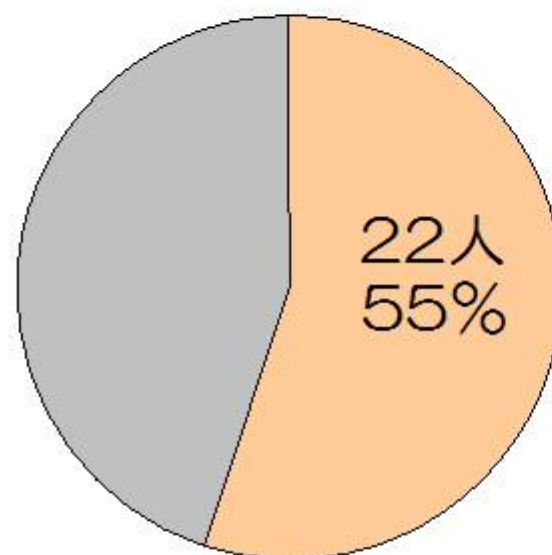
各障害の割合

(入所利用者40名中)

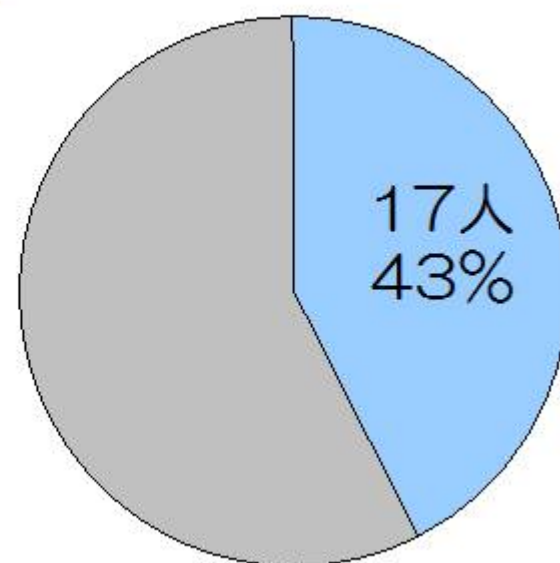
強度行動障害



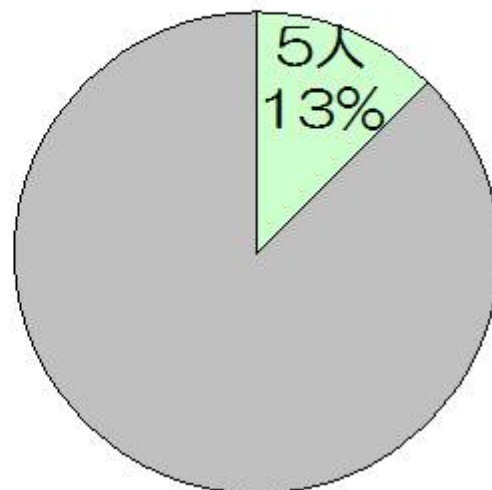
自閉性障害



てんかん

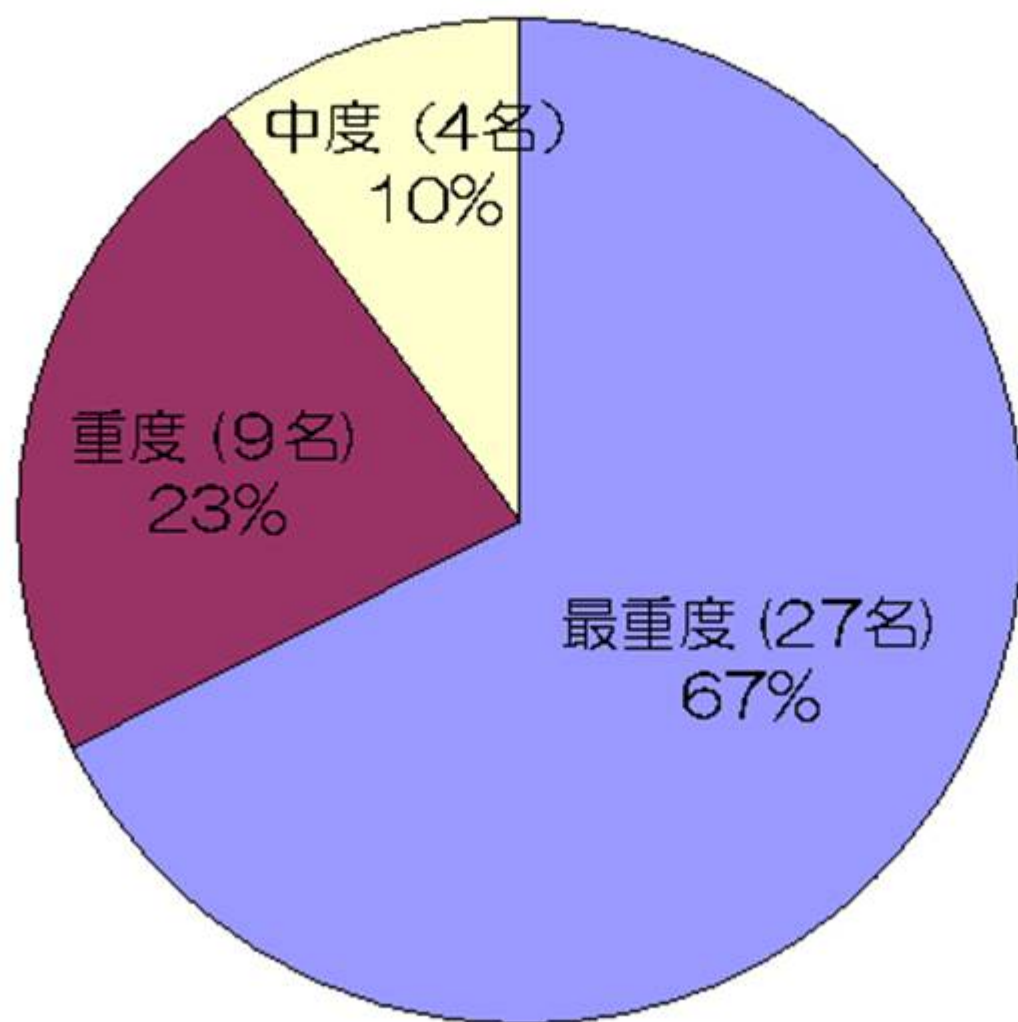


重度重複障害



障害程度

(入所利用者40名中)



スタッフの配置状況

職種	現員	区分		常勤 換算	始業 時間	就業 時間	備考
		常勤	非常勤				
施設長/管理者	1	1		1	8:30	17:00	休憩(12:00～13:00)
サービス管理責任者	1	1		1	8:30	17:00	休憩(12:00～13:00)
ユニットスタッフ (夜勤あり)	12	9	5	10.5	6:30	21:00	休憩(9:30～16:00)
					夜勤時 16:00	夜勤時 翌9:00	
夜勤専任	2	0	2	1	21:00	翌6:30	休憩(1時間)
デイスタッフ	28	8	20	18.9	8:30	17:00	休憩(12:00～13:00)
医師	1		1				嘱託
看護師	2		2	0.8	8:30	17:00	休憩(12:00～13:00)
栄養士	1		1	0.1	8:30	17:00	休憩(12:00～13:00)
調理員	委託						

サービス支障						福祉サービスの提供状況(令和7年度)									事業計画・実施内容								報告書作成の留意事項等（※）																																
人員配置状況						高齢者の生活支援活動数									障害者に対する生活支援活動数								高齢者に係る生活支援活動数																																
職種		勤務形態	氏名	業務上の担当	第○回																												4週の内計	週平均の勤務時間	労働換算後の人数																				
					第1週														第2週																	第3週										第4週									
					月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日																							
管理系	常勤・兼務	樋口 幸雄	社会福祉士※	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	150	37.5	1.0																				
サービス管理責任者	常勤・兼務		介護福祉士	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	150	37.5	1.0																				
生活支援員	非常勤・専任		(介護福祉士)	6.0	6.0	6.0	6.0		6.0	6.0	6.0	6.0				6.0	6.0	6.0				6.0	6.0				6.0	6.0				96	24.0	0.6																					
生活支援員	非常勤・兼務					6.0	6.0		6.0				6.0	6.0					6.0	6.0							6.0					60	15.0	0.4																					
生活支援員	非常勤・専任							6.0	6.0	6.0					6.0	6.0											6.0	6.0				72	18.0	0.4																					
生活支援員	非常勤・専任				3.0	6.0	6.0	6.0	7.5		3.0	6.0	6.0	6.0		7.5	3.0	6.0	6.0	6.0		7.5					6.0				7.5	93	23.2	0.6																					
生活支援員	非常勤・専任				7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	150	37.5	1.0																				
生活支援員	常勤・専任				7.5	7.5		7.5	7.5	7.5		7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5				7.5	7.5	7.5	7.5	7.5					150	37.5	1.0																				
生活支援員	非常勤・専任						6.0				6.0		6.0				6.0										6.0					6.0	72	18.0	0.4																				
生活支援員	非常勤・専任				7.0	7.0	7.0	7.0	7.0		7.0	7.0	7.0	7.0	6.0		7.0	7.0	7.0	7.0	7.0		7.0	7.0	7.0	7.0	6.0					150	37.5	1.0																					
生活支援員	非常勤・兼務		介護福祉士	7.5	7.5	7.5	7.5	1.0		7.5	7.5	7.5	7.5	1.0		7.5	7.5			7.5	1.0		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	1.0					124	31.0	0.8																				
生活支援員	常勤・専任				7.5		7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5					150	37.5	1.0																				
生活支援員	常勤・専任				7.5	7.5	7.5		7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5		7.5	7.5	7.5	7.5					150	37.5	1.0																				
生活支援員	非常勤・専任				6.0	6.0	6.0	6.0		6.0	6.0	6.0	6.0	6.0		6.0	6.0	6.0	6.0	6.0		6.0	6.0	6.0	6.0	6.0						120	30.0	0.8																					
生活支援員	常勤・専任				7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5						150	37.5	1.0																				
生活支援員	非常勤・専任																																																						

職員配置

職員配置（日中活動）					
グループ名	創作	ポケット	大地	アトリエ1	アトリエ3
利用者数	7	8	8	15	16
職員配置	支援スタッフ2名 支援アシスタントスタッフ5名(非常勤)	支援スタッフ2名 支援アシスタントスタッフ2名(非常勤)	支援スタッフ2名 支援アシスタントスタッフ2名(非常勤)	支援スタッフ3名 支援アシスタントスタッフ9名 （内1名障がい者雇用） 看護師1名	

職員配置（ユニット）								
ユニット名	1丁目	2丁目	3丁目	5丁目	6丁目	7丁目	8丁目	合計
利用者数	5	6	6	7	5	6	5	40
職員配置 (常勤換算)	2	2	1.5	1	1.5	1	1	10.5
夜勤配置数	2							

スタッフの勤務時間帯



職員配置数の比較

	庵開所			支援費制度			自立支援法移行			現在		
	平成14年4月			平成15年4月			平成18年10月			平成24年10月		
職種	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計	常勤	非常勤	合計
施設長/管理者	1		1	1		1	1		1	1		1
サービス管理責任者							1		1	1		1
デイ スタッフ	8	5	13	8	5	13	9	8	17	11	13	24
(常勤換算)		3.1	11.1		6.2	14.2		4	13		6.5	17.5
ユニット スタッフ	6	3	9	7	2	9	9	1	10	9	6	15
(常勤換算)		1.9	7.9		1.3	8.3		0.3	9.3		3.8	12.8
デイ・ユニット合計 (常勤換算)			19			22.5			22.3			30.3
夜勤専任										0	2	2
(常勤換算)											1.2	1.2
夜勤・宿直体制	宿直2名(ユニットスタッフ+管理職) 常勤ユニットスタッフはユニットに住込み			宿直2名(ユニットスタッフ+管理職) 常勤ユニットスタッフはユニットに住込み			宿直2名(ユニットスタッフ+管理職) 常勤ユニットスタッフはユニットに住込み			夜勤2名+宿直2名 (ユニットスタッフ1名+夜勤専任スタッフ1名) 宿泊待機2名		
看護師	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	2	2
(常勤換算)		0.7	0.7		0	0		0.4	1.4		0.2	0.2
栄養士							配置有り			配置有り		

障害者支援施設 定員40人 生活介護
(障害程度区分 平均5.5以上)

	施設入所支援 40人 夜	生活介護 40人 昼
基本報酬 単価	1	3
カバーすべき時間	3 128時間/週	1 40時間/週
職員配置数	12.8	17.5
人件費比率	51%	49%

(横手通り43番地「庵」の場合)
※基準上配置すべき職員数(常勤換算) 23.5人(1.7:1)

暮らし方による建設費・報酬比較

	障害者支援施設横手 通り43番地「庵」 設備費含む	ケアホーム(三山木)	連結型ケアホーム を 2単位認可の場合
建設費概算	54,042万円	10,540万円	10,540万円
国・府補助	40人 31,359万円	2~10人 1,900万円	(5+5)人 3,800万円
入所の部分の 収入	2,492万円 (10人分)	3,300万円	3,370万円

H25年度施設入所支援現行補助額(6420+7950)万円(14,370万円)/40人

経営課題について

① 人員配置基準と基本報酬の見直し

- 施設入所支援ならびに日中生活介護の基本報酬が平均障害程度区分に基づくものから利用者個人の障害程度区分に基づく評価に変更された。しかしながら、その指定基準における人員配置基準は平均障害程度区分に基づいており、平均区分4未満は6：1、4以上5未満で5：1、5以上でようやく3：1となっており、これが基本報酬の根拠となっている。しかし、これでは措置費制度の下、一度も改正されることのなかった人員配置基準4.3：1をも下回るものである。これは4人部屋という居住環境、週2日の入浴を前提とした運営基準に基づいており、今般の報酬改定における基本報酬の設定に極めて低い人員配置基準であることは問題である。日中生活介護の人員配置加算や土日等の日中支援加算で一定の改善は図られたものの、指定基準そのものの見直しが必要である。

②昼夜の分離・昼と夜との施設機能の分化を示しながら報酬が伴わないことへの見直し

- 「庵」では平成14年の開所当初から昼と夜の職員のローテーションを無くし、昼夜を完全に分離した職員配置にしているため、この報酬上の矛盾を明確に把握している。夜間の報酬は極端に低く、実態に見合っていない。そこには夜勤者2人あるいは3人という配置基準しかなく、これでは朝夕の時間帯は保安要員のみとなり、不安定要素の多い朝夕の時間帯における生活支援は不可能といわざるを得ない。逆に言えば、通所単独の生活介護事業の利用者に比べ、職員が朝夕の支援に回る入所施設の利用者は、日中相当少ない職員配置で支援を受けることになる。また、この夜間の職員配置基準は労働基準法に抵触する背景となっていることから、夜間における生活支援が十分に行えるよう報酬基準を大幅に引き上げ、施設入所支援の実態に見合った人員配置基準を定めるべきである。

- 同法の主旨はこの昼夜の分離にこそあるのではないか。従来の入所施設を明確に日中活動の場と分離し、より手厚い居住施設として位置づけることによって、漫然とした運営を続ける旧態依然とした入所施設を国の言う「真に必要な施設」に転換させる必須条件になると考える。

これからの居住施設について

- 我が国の幾多の先達の施設に学び、この10年間入所施設における小舎制ユニットケアと職住分離に取り組んできました。今できること、今しなければならないことに取り組んだ手ごたえは十分に感じる事ができました。様々な環境との不適応の中で、その生体リズムを崩し、生活の基本的な安定感が持てず、激しいこだわり、物壊し、自傷、他傷と極めて特異な不適応行為に苦しむ人たちが、先述した横手通り43番地「庵」の運営コンセプトによる徹底した環境支援によって、その複雑に絡んだ問題の糸が少しずつ解きほぐされ、そうした行動障がいも相当程度逓減させることができたことは、特筆される結果であり、一定の普遍性のある方法論であることが実証できたと考えています。

- 入所施設の枠組みの中でもここまでできるということを形にして見せることができたのではないかと考えています。発想の転換と柔軟な運営、そして、法人独自の努力を重ねることで現行の入所施設を利用者本位のものに大きく変えていくことは可能であり、それが我が国の実情に合った有効な方法論ではないかと考えています。
- これからの入所施設は親亡き後のセーフティーネットではなく、最重度者や強度行動障がいのある人などより高度な支援を必要とする人たちのセーフティーネットであり、その自立支援の拠点としての機能を明確にしていくことが必要です。

虐待はなぜ起きるのか、その原因と背景

(1) 密室性

特別な人による、特別な人への支援

施設の構造的問題

～自己完結性は施設福祉の最大のリスク

(2) 管理者・施設長の資質・適格性

施設運営責任者の人権意識・倫理観の欠如

危機管理意識の甘さが背景にある

(3) 職員の意識・モチベーション

仕事の意味・支援者としての基本姿勢←未熟
～施設は誰のためのものか、何をめざしているのか～

社会福祉構造改革の負の部分

労働力

低い介護報酬

⇒低賃金・過重労働

⇒適格な人材の不足

事業者

介護報酬減⇒非正規職員の多用

現場

正規・非正規職員の格差⇒人心の荒廃

(4) 専門性

発達障害のある方を中心に、より高度な専門的支援を必要とする人が増加している。

反面、支援の技術は未確立で、現状で到達している支援技術が津々浦々の支援者に伝わっていない。

(5) 制度

施設現場に求められる支援の質量に制度が伴っていない。

- 入所施設・グループホーム・ケアホームにおける、一人夜勤問題や、朝・夕の職員配置水準の低さは、早急に改善が必要。
- 労働基準法の遵守や同性介護の完全実施できる職員配置にするべき。



まとめ

- ①小規模化を図る
- ②利用者・家族との信頼関係の構築
- ③報告・連絡・相談の徹底
- ④チームケアの徹底
- ⑤自責的に取り組む

結論

- 1 良い施設は良い支援者を育てる
- 2 強度行動障害の多くは環境によって劇的に改善される
- 3 支援の狭間で起きる虐待問題の解決や防止策は、環境の改善が先
- 4 可能な限り、こだわり行為には根気よくつきあう
- 5 常に力によらない支援を考える

おわり

管理者の心得

一、法人理念に人権尊重の方針が明記され、施設の運営方針にその具体的方策が立てられているか

一、管理者（施設長）が先頭に立って、虐待の根絶を決意し、身体拘束や行動制限の廃止、その最小化にむけて取り組む姿勢を現場職員に示せているか

一、専門性を重視し、よりよい支援を目指して、日々切磋琢磨する職場風土が醸成されているか

一、利用者一人一人が大切にされ、いきいきと生活されていると職員自身が本音に感じているか、日々の支援が利用者により変化・生活の質の向上に役立っていると職員個々人が実感できているか

一、利用者に向けられるやさしさは、そこで働く職員にも同じように向けられているか

一、家族や地域とのたえまのない交流の機会を持っているか

こうした施設から虐待や人権侵害は生まれない

きのうも

きょうも

あしたも

大切に。

KyotoLIFESUPPORT
kyokai-anju-2012...
<http://www.life.or.jp>