

虐待防止研修をどうするか

野沢 和弘(毎日新聞論説委員)

研修について

- よくわかっている人ほど研修に参加する
- わかっている人は虐待リスクが低い
- わかっていない人ほど虐待リスクが高い
- わかっていない人は研修に来ない

どれだけ研修しても意味がない??



- わかっている人でも「虐待の芽」は生じる
- 職場のリスク管理を学ぶ
- 支援や権利擁護の科学的視点を身に着ける

意識の高い層

義務的に研修に参加

研修に来ない層

- ・積極的無関心
- ・消極的無関心
- ・無知
- ・潜在的虐待肯定派

研修に参加しない層

- 積極的無関心

利益や事業拡張の方に興味がある／予算も人手も足りないのに虐待や人権を考える余裕がない

- 消極的無関心

自信がない／何が面白くて仕事しているかわからない

- 知らない（無知）

虐待が起きると言うこと自体知らない／障害者の人権を教えられたことがない

- 潜在的な虐待肯定

時には厳しい指導も必要／自分も体罰で鍛えられた

なぜ研修は面白くないのか

- 目的や狙いが曖昧な研修が多い
- 内容が重複した研修が多い
- 受講生に対して研修の目的が明確に伝えられていない
- 受講生の属性やレベルが把握されていない
- 講師の適格性の検討がなされていない
- 研修の目的を講師も明確に伝えていない

(千葉県人材育成プロジェクト)

講義内容

【1日目】

障害者虐待防止法について
障害者への虐待と権利擁護

【2日目】

障害者虐待の現場から
障害者虐待防止及び対応のプロセス
障害者虐待防止及び対応における関係者の役割

【3日目】

障害者虐待の発生と対応の課題
障害者虐待防止と私たちの仕事

研修の問題点1

◆こんな行政による説明はつまらない

- ・法律の背景にある現実を知らない
- ・どうしてこの法律が必要なのか理解しない
- ・そのために個々の条文のはらんでいる重要な意味を伝えられない
- ・参加した福祉職員たちが日常の支援の中で感じている危機感や困難さを知らない
- ・この制度がそうした現実の何を変えられるのかということを説明できない

研修の問題点2

◆こんな法律家の解説はつまらない

- ・行政職員の説明と重複が多い。
- ・事前の打ち合わせや内容のすり合わせをきちんとしていない
- ・弁護士にしか語ることができない事例や解釈が少ない
- ・弁護士も自分の直前に登壇した行政職員がどのような話をしたのかも確認しないまま登壇する
- ・研修を受ける側に見てみると同じ内容の話を繰り返し聞きかされることになる

研修の問題点3

◆こんなグループワークはつまらない

- ファシリテーターの役割が不明確
- 議論のテーマが絞れておらず、場当たりの
- 誤解や批判を恐れ当たり障りのない話が多い
- 声の大きい人にひきずられてしまう
- 「まとめ」になっていない

改善すべきところ

- 目的や狙いが曖昧→ 目的を明確にする
- 内容が重複→ 重複しない工夫
- 受講生に研修目的が明確に伝えられていない → お知らせ、オリエンテーション
- 受講生の属性やレベルが把握されていない
→ 名簿～グループ分け
- 講師 → 厳選し研修のコンセプトの伝達

※ファシリテーターの役割を徹底議論

研修のコンセプト

- 誰に、何を、伝えるのか（①企画）
 - 受講生は何に困っているのか（②ニーズ把握）
- 何が虐待を生む要因か（③分析）
- 何を研修で伝えるか（④内容確定）
- どの講師を選ぶか（⑤マッチング）

どんなに高名な講師による素晴らしい研修でも受講生の
ニーズに合わない...

⇒ 高価なフランス料理や寿司を出しても、のどが渴いている人は水がほしい

⇒ 求められるまま水を与えていいのか。ポカリスエット？
補助栄養剤？ ビール？ 熱いお茶？

ニーズ把握②⇒ ヒアリング

- ①障害者を「やっかいな人たち」として取り扱っている職員が多い。大声を出したり、多動だったり、こだわりがあったり、動作が遅かったり、指示がうまく入らないという「やっかいな面を我慢して世話をする」と思ってしまう。
- ②虐待防止は理解できるが、力で障害者を「征服」する技法を身につけてしまい、その成功体験に基づく支援しかできない。障害者の身体的特徴やメンタル面の機能不全の部分を揶揄することで支援者である自分を保ち、自分の不全感や生きにくさとのとのバランスを取る「福祉施設職員という病理」。
- ③管理者の指導力、ガバナンスへの認識欠如。

虐待リスクの分析③

- 職員に権利擁護の意識が足りない
- 「障害者は何もできないやっかいな人」という偏見を持っている
- 障害者に嫌悪感をもっている
- ストレスや疲れを感じている
- 暴れる障害者をどう支援していいかわからない
- 職場内の人間関係が悪い
- 人手が足りず、日々の仕事に流されて障害者の権利擁護を考える余裕がない

虐待リスクをさらに分析③

- 大学や専門学校で教えられなかった
- 他業種から転職してきたばかりで知らない
- 管理者が無関心なため職場で話題にならない
- 理屈ではわかっているつもりだが古い価値観を脱することができない
- 理解力がない、感性が鈍い
- 障害者＝「やっかい」「ダメな人」との思いが根強い
- 権利擁護なんてきれいごとだと思っている
- 予算も人も足りなくて事業所の経営に精一杯だ

リスクを減らすための検討④

- 厳しく孤独な現場で日々働いている職員を威嚇してもリスクは減らない。彼らが直面している課題や真のニーズには応えられない。
- 権利擁護の教育や支援スキルの向上、職場全体の虐待予防のマネジメント、自傷他害など難しい行動障害に対してその場しのぎでやむを得ずにやっている「身体拘束」がリスクの核心。
- 抽象的でアカデミックな知識の習得よりも、まずは実践ですぐに役立つスキルの獲得。新卒の若い職員、転職者やパート職員。管理者も経験の浅く、ベテラン職員も古い障害者観にとらわれて権利擁護に否定的な人も少なくない。

リスクの分析～個人と組織

<個人的問題>

- 無知、誤った障害観、暴力肯定の価値観、暴力に対する感受性、精神的弱さ、疲労・ストレス、金銭的困窮、悩みや不安 自信の喪失

<ガバナンス(管理)の問題>

- 管理者のガバナンス不足、第三者委員や研修などの欠如、人材配置のミス、理事会機能の不全
- ※法で定められた「虐待防止委員会」「虐待防止担当者」が未設置、身体拘束のルールを知らない

何を伝えるか（内容の確定④）

◆無知、誤った障害観、暴力肯定の価値観

障害者福祉や人権の基礎知識、虐待防止法の内容をおしえる、力で抑制はなぜダメなのか、力を使わなくてもできることを知ってもらう

◆暴力に対する感受性、精神的弱さ、疲労・ストレス、金銭的困窮、悩みや不安 自信の喪失

個人的問題や性格は変えられないが、ストレスや孤独感の解消、自己認識を深めることはできる

◆管理者のガバナンス不足、第三者委員や研修など権利擁護機能の欠如、人材配置のミス、理事会機能の不全

直接支援と職場のガバナンスは違う専門性が必要という認識、ガバナンス方法の基礎知識の伝達

組織のガバナンス

management is nothing more than motivating other people

- 管理職や職員の研修の徹底
- 虐待防止委員会、虐待防止担当者を設置し機能させるための研修
- 倫理規定や第三者委員を有効に機能させる
- 虐待リスク高い・改善難しい人を採用しない
- 個々の職員の虐待リスクの把握と管理
- 高リスクの人を直接支援させない
- 行動障害など支援困難な人の身体拘束リスクの分析とルール化

講師陣（PandA-Jの研修）

◆行動障害への認識と対処

- 榊屋二郎（関東医療少年院、精神科医）
- 井上雅彦（鳥取大学、臨床心理士）
- 中山清司（TEACCH）

◆施設のガバナンスや人材育成

- 松上利男（大阪）
- 樋口幸雄（京都）
- 古川彰彦（福島）
- 片桐公彦（新潟）

研修

- 行動障害への認識と対処方法
- 職場のガバナンス



研修②



グループワーク

- 重要で効果的だが、安易に考えて場当たりの的にやるとつまらないものになる。初対面同士が遠慮しながら、誤解や批判をされないように当たり障りないことを言っているうちに時間が過ぎていく。
- 仕切り役のファシリテーターも場当たりの的に司会をするので、声の大きい人に引きずられてしまい、ほかの参加者はじっと聞いている。
- 最後にはファシリテーター発表するが、まとめるだけの時間もなければその準備もなく、即興でまとめるだけの力量や経験もない。

グループワークのねらい

- 自分とは違ったものの見方や価値観の人がたくさんいることに気づく。これまで自分が信じ切っていたことが実は違うかもしれないという疑問を持ってもらうこと。
- 殴る、蹴る、性的な暴行は単純でわかりやすいが、日常の小さなことの中に潜んでいる「虐待の芽」に気づくことは難しい。
- 他人から押し付けられるのではなく、自分で迷いながら答を見つけないと、「価値観」は自分の血や肉にならない。その時にはわからなくても、日々の仕事の中で思い出し、考え悩んでもらうことが大事。

グループワークの意味

- さまざまな職場で価値観も違う人たちがいろんな角度から意見を出し合い、障害者本人はどう感じているのかに思いをはせる。障害者支援の奥の深さ、多様な価値観、支援者と障害者の立場の違いや感性の違いへの気づきを得る。
- 参加者が自ら言葉を発して自分の内なる価値観を客観化し、グループ内にさらす。人間とは感覚的な生き物。心の中で思っているだけでなく実際に言葉に出すと身体感覚が心の奥底にある価値観をくすぐり揺さぶる。

グループワーク

【Q&A型】

現場で起きているさまざまな場面について「あなたは どう思う？」と選択肢を用意して話し合う

【ストーリー型】

一つの出来事についてQ&Aを繰り返しながら解決まで疑似体験する

【ジャムセッション型】

あらかじめ例題を用意せず、参加者が自らの体験を語り合い討議する

グループワーク(ジャムセッション)

- ファシリテーターの役割が最重要
- 「お客さん」を出さない、4～6人
- 参加者名簿を分析、グループ分け
- 記録係は育成会のお母さん、女子大生

「心が少しも震えない研修なんか意味がない」

「たった1日たった2時間だが、奇跡を起こそう」

「自分が本気じゃなければ誰が本音を話す？」

仕事の魅力～動機づけ

虐待防止や障害者の人権を考えるのが「おもしろい」と
思うことが虐待リスクの低減の切り札！

①科学性・専門性を知る

知的な探究を楽しむ、成功体験、優れた実践例を知る

②情報とコミュニケーションの違い

「感情」と「意味」をぶつけあう、現実の事例を通して

③心情の共有

悩みや孤独感を持っているのは自分だけではないとい
う実感を持つ

④自らの体験に照らして考える・感じる

身近で起きた小さな事例、日常的なケースを例に考える

モチベーションをどう高める

- 立派な馬小屋を作り、水飲み場を作り、馬をそこまで引いてくることはできるが、馬が水を飲むかどうかはわからない。
- 法律や制度をつくり予算を組み、ガイドラインやマニュアルを作り、研修をして人を集めることまではできるが、研修に参加した現場職員が「水」を飲むかどうかはわからない。

渇き

- 馬が水を飲むためには、馬自身がのどの渇きを感じなければならない。
- 福祉職員にも「のどの渇き」(障害者支援という仕事に対する飢餓感や渇き)を感じてもらわなければならない。
- 信じられないような行動障害の改善の実践をしている達人たちの話を聞き、これまで自分がやってきたことに激しい悔恨をかき立てられる、数段レベルの高い仕事をしている同業者に嫉妬をおぼえ、障害者の支援の仕事の奥の深さに慄然とし感動する.....
- 心が震えなければ仕事に対する飢餓感は得られない。