



横浜市障害児施設等虐待防止研修 (管理者対象)

社会福祉法人恵和
上條健太郎



自己紹介

- ・ 上條健太郎（かみじょう けんたろう）
- ・ 昭和47年10月生まれ
（キムタク、マツコ、ジダンと同級）
- ・ 横浜生まれ、横浜育ち

職歴

- ・ ミニジュークジャパン 平成5年12月
- ・ 社会福祉法人恵和学園 平成6年9月
- ・ 社会福祉法人一粒（埼玉県）平成13年4月
- ・ 社会福祉法人恵和 平成17年4月
（ホーム、日中事業所、事務局、ホーム）

自己紹介

研修等

- ・横浜市障害者虐待防止研修 管理者、サービス管理責任者向け
- ・社会福祉法人、NPO法人、株式会社、合同会社、自立支援協議会
横浜市主催等
(利用者支援に関すること、虐待防止に関すること、
マネージメントに関すること、理念検討他)

役員等

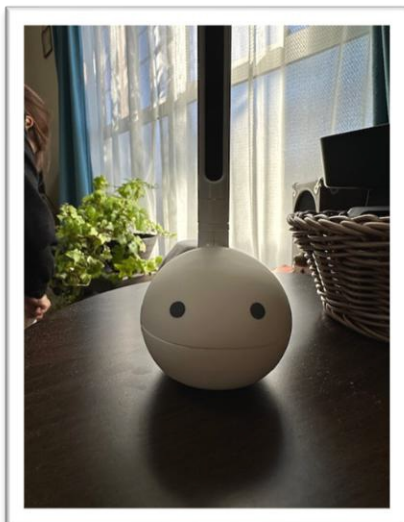
- ・公益社団法人 横浜市知的障害者育成会評議員
- ・社会福祉法人 夢21福社会 理事
- ・有料ホームバイオレット 経営アドバイザー
- ・グループホーム タンポポの花 運営アドバイザー
- ・一般財団法人ことのは第三者委員

その他

- ・横浜市障害者障害区分審査会委員 平成18年～平成29年

自己紹介（趣味、推し活）

- 楽器演奏（ギター）
- 音楽活動 バンドなど
（奏年隊 利用者との演奏）
- 読書（興味のおもむくままに）
- ウォーキング





本日の流れ (管理者対象研修)

- ①虐待防止のポイント
- ②マネジメントとは
- ③虐待事件を通じて（性の虐待）
- ④その後の取り組み
- ⑤利用者と支援者の距離
- ⑥コミュニケーションについて
- ⑦関わりの基本姿勢
- ⑧言葉を定義する事について（理念、方針）
- ⑨リスクマネジメントについて
- ⑩ストレングスの視点（良いところ探し）
- ⑪チームワークについて
- ⑫まとめ

私（上條）の考える虐待防止のポイント

- ①基本的な事項を知る（知っている）
（法制度、組織職場のルール、障害特性など）
- ②コミュニケーションが良好であること
- ③チームワークが良好であること
（グループとチームは違うということ）
- ④職場風土が健全であること



今一度確認を

- 利用者に幸せになってもらいたいのか
- 自分も幸せになりたいのか
- 今より良い支援、関りがしたいのか
- 虐待があって良いのか



マネジメントとは

- 組織をして成果を上げさせるための、
「道具、機能、機関」

ピーター・ドラッカー
「マネジメント 基本と原則」より

ドラッカーの言う管理とは

- ドラッカーは、管理（マネジメント）を「組織して、成果を上げるための道具、機能、機関」と定義した。つまり成果をあげることを目的としている。管理とは、成果を上げるために目標を定め、現状とのギャップを埋めるべくP-D-C-A（計画、実行、評価、改善）のサイクルを回すところまでが、“管理”ということになる。計画、実行、チェック、対策をたてる、この一連の流れが、マネジメントの意味を含む「管理」である

頭がいい人が話す前に考えていること

安達裕哉 著



私が思うマネージャーとは

- マネージャーは、職員が快適に仕事ができる様に支える人
- マネージャーは、見通しをつけ、問題の解決の中心にいる人



マネージャーの仕事とは

- 目標を設定する
- 組織する
- 動機付けとコミュニケーションを図る
- 評価測定する
- 人材を開発する

ピーター・ドラッカー
「マネジメント 基本と原則」より

マネージャーの要件とは

- ドラッカーは「真摯さ」であるといっている



法人内で起きた事件の概要 (性的虐待事件)

- 事件発覚は平成 2 7 年 6 月下旬
- 被害を受けた女性利用者は 2 0 代
- 法人内のホーム、生活介護事業所を利用
- 加害者は 3 0 代男性職員

事件を取り上げた新聞各紙の記事

障害者に性的虐待
横浜の支援施設職員

障害者施設で働く職員が、障害者に性的虐待を繰り返していたことが、横浜市の調査で明らかになった。市は、被害者の安全確保と、職員の懲戒処分を進めている。

被害者は、障害者施設で働く職員に、性的虐待を繰り返されていた。市は、被害者の安全確保と、職員の懲戒処分を進めている。

被害者は、障害者施設で働く職員に、性的虐待を繰り返されていた。市は、被害者の安全確保と、職員の懲戒処分を進めている。

← 7/9 神奈川

7/10 朝日

女性の障害者に
職員が性的虐待
市内の支援施設
横浜市内にある障害者の
支援施設で、30代の男性職
員が性的虐待を繰り返して
きたことが、市の調査で
明らかになった。市は、
被害者の安全確保と、
職員の懲戒処分を進め
ている。

7/10 読売

知的障害者に性的虐待か
保士ヶ谷の支援施設職員
横浜市の保士ヶ谷の生活
介護支援施設の男性職員
が、知的障害者に性的
虐待を繰り返していた
ことが、市の調査で
明らかになった。市は、
被害者の安全確保と、
職員の懲戒処分を進め
ている。

市は、被害者の安全確保と、
職員の懲戒処分を進め
ている。



虐待事件についての意見交換

- 事件の内容を聞いてどのような事を感じられましたか？



事件発覚後（取り組み） 主だった内容

- 検証委員会の設置



検証委員会 事実情報を基にした分析

(1) 加害職員の支援員としての資質と組織の対応

(2) 加害職員の資質を見過ごしていた原因

①事業所内の原因

②職場風土の問題

③職員管理の不備

i 法人としての職員の育成システムの不備

ii 管理職による職員管理の不備

④法人運営の問題

i 法人運営における同性介護の原則と不徹底

ii 職員がゆとりをもって働ける環境の不備

iii 職員が魅力を感じる業務づくりの不足



検証委員会 事実を基にした分析

(3) 法人危機管理体制の不備

検証委員会 再発防止策

(1) 権利擁護の推進

- ①虐待防止の推進
- ②苦情解決の仕組み
- ③オンブズマンの活用
- ④性的問題に対しての意識啓発（職員研修）
- ⑤成年後見制度の活用

(2) サービスの質の向上

- ①人材育成システムの導入
（求める職員の明確化）
- ②外部評価の導入
- ③事業の透明化

検証委員会 再発防止策

(3) 法人運営のあり方

- ①職員管理の取り組み
- ②職員のチーム作り、健全な職場づくり
- ③利用者支援のあり方、事業運営の方向性について
- ④リスクマネジメントの体制づくり

事件発覚後（取り組み） 主だった内容

利用者勉強会（サークルズプログラム）



支援者とは

- 文字通り支援する人、それを生業としている人
- 利用者とは利用者、支援者という関係
- 家族ではない
- 友達ではない

事件発覚後（取り組み） 主だった内容

- 利用者個別勉強会（ホームの利用者）
 - ・ サテライト利用から一人暮らしへ
 - ・ 綺麗なドレスが着たい
 - ・ 調理師免許をとりたい
 - ・ 異性とのお付き合いしたい
 - ・ ライブハウスデビュー
 - ・ グループ勉強会

など

事件発覚後（取り組み） 主だった内容

- 関係事業所職員による情報共有
（関係職員会議）
 - ・ ホーム職員
 - ・ 通所事業所職員
 - ・ 計画相談員
 - ・ ヘルパー事業所職員



事件発覚後（取り組み） 主だった内容

- 通所事業所（日中事業所）

事件発覚後（取り組み） 主だった内容

- 虐待防止委員会の設置
虐待防止会議
- 諸規程の見直し
懲戒規程
虐待防止規程
危機管理規程

事件発覚後（取り組み） 主だった内容

- 確認カメラの設置
- 確認カメラ運用内規





事件発覚後（取り組み） 主だった内容

- 各所への説明



その他 人材育成室の設置

- 職員採用
- 職員育成（研修を含めた育成の体制）
→人材育成室の設置

理念検討（中堅職員を中心に）

創立者の想い

「今日も元気で世のため人のために頑張ろうや」

恵和は、昭和29年に前田直蔵が設立した。

隣人を自分と同じように愛し、一人ひとりがあるがままに受け入れ、その幸せを願うというキリスト教の精神を基本にして、地域社会と利用者に貢献することを使命とした。

1. 理 念

「支える、つなぐ、叶える」

私たちは、障害のある人とその家族の為に、
どんな障害にも向き合う姿勢を通じて、
希望や願いを実現します。

2. 目指す職員像

- （1）明るく元気で前向きな人
- （2）相手を思いやり行動できる人

3. 職員行動基準

- （1）挨拶 優しい声と笑顔で挨拶します
- （2）安全 気づきます、すぐに確認、行動します
- （3）支援 なぜだろうと想像し、寄り添う気持で支援します
- （4）チームワーク 声をかけあって、報告・連絡・相談を行います



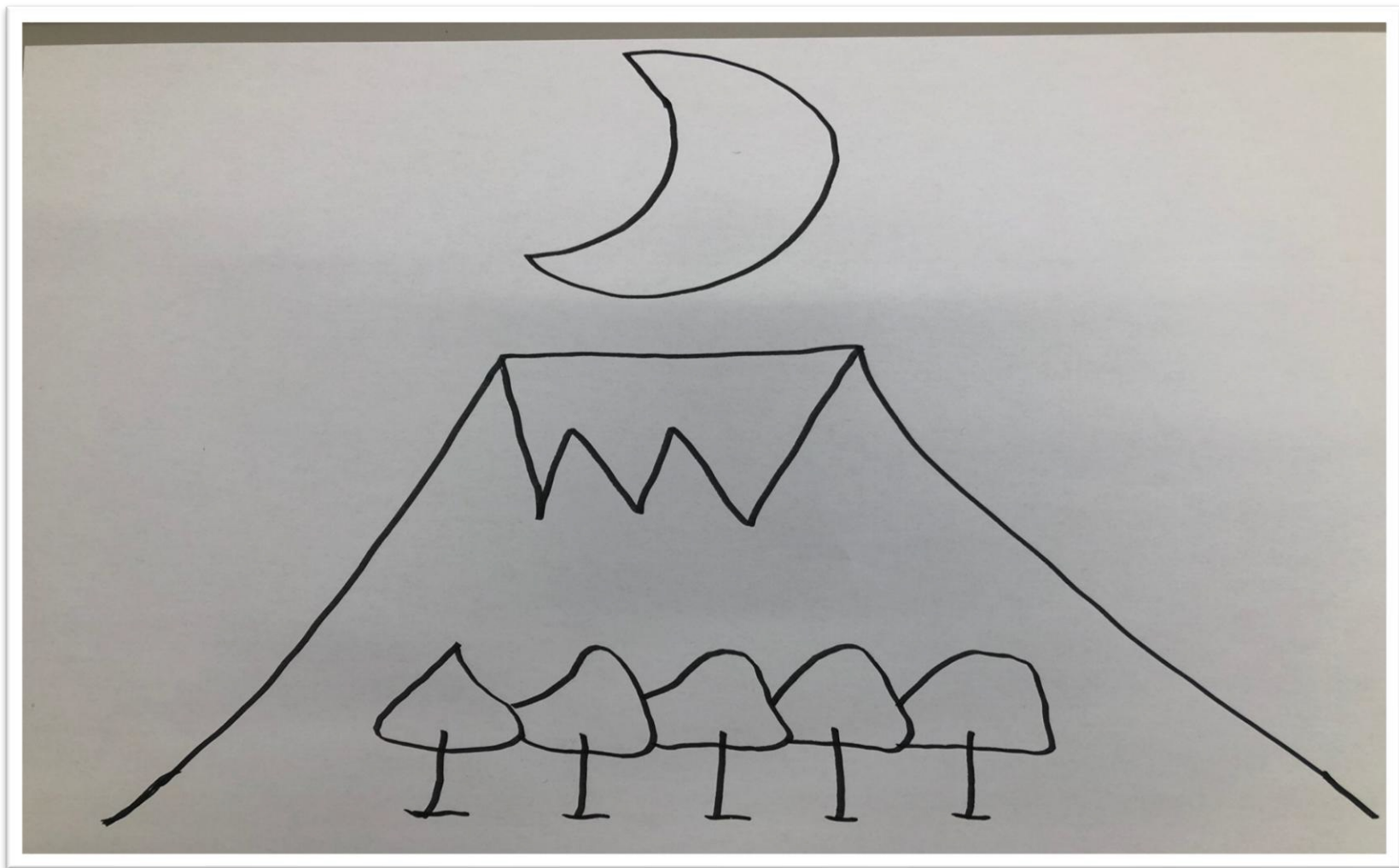
コミュニケーションについて

- 次の空欄に月と木と山を書いて下さい



月と木と山

月と木と山 （上條作）





月と木と山

- 自分が書いた「月と木と山」を周囲の人の「月と木と山」を見比べてみて下さい

関わりの基本姿勢

* 目標（望ましい状態）に向けて



※本人の考えや行動を承認する

※話の整理をする（可視化する）

※説得しない（平行線もある）

※情報提供（一般論、憶測・予測を含まない事実）

資料提供：PDDサポートセンター浮貝明典氏



あなたにとって「福祉」とは？

- 自分の考える「福祉」とは？
- グループの人が考える福祉とは？

言葉を定義すること 「福祉」とは

福祉とは

（ふくし、英: Welfare）は「しあわせ」や
「ゆたかさ」を意味する言葉であり、すべての市民
に最低限の幸福と社会的援助を提供するという理念
を表す



あなたが思う「自立」とは？

- あなたが考える自立とは？
- グループの人が考える自立とは？

言葉を定義すること②

「自立」とは

自立とは

社会の中で、主体的にしながら周囲とのバランスを保ち、協調して生きられること

「頼ったり、頼られたりすること」ができること

各事業所（施設）の課題（風土）

○ 事業所の風土（例）

良い風土

意見が活発

職員がお互いに尊重している

何でも話せる

職員の笑顔が多い、など

悪い風土

挨拶や会話のやり取りがない

職員同士興味を示さない

周囲のメンバーが困っていても助けようとしらない

穴が空いた箇所があってもそのままにしてある

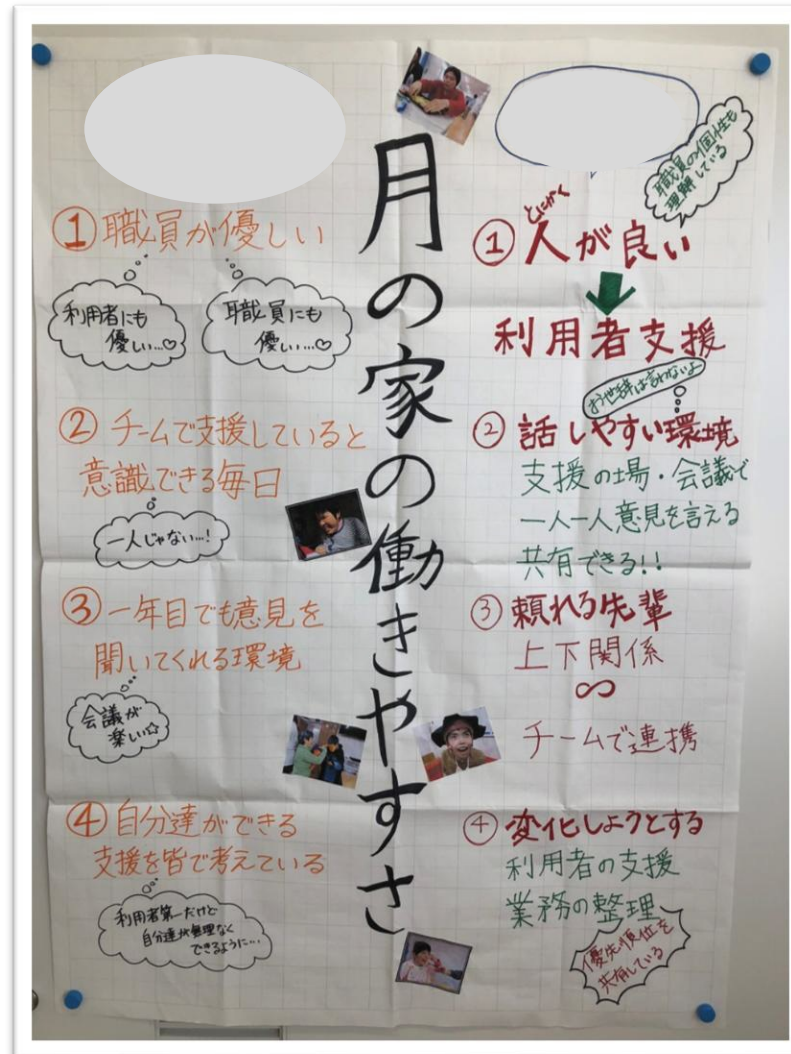
情報発信しても無反応（反応が遅い）

人材育成を重視しない、関与も少ない など

新任職員研修 (フォローアップ研修より)



新任職員研修 (フォローアップ研修より)



「リスクマネジメント」 に関する基本的な考え方

- あり得ることは起こる。あり得ないことも起こる。思いつかないことも起こる。つまりどんなことも起こる
- 人はミスを起こす生き物である
- 事故は誰しも起こしてしまう可能性があるということ、自分は大丈夫、起こさないという過信を持たないこと
- あってはならないが珍しくないこと
- マンネリ、当たり前前に気を付ける

事故報告、ヒヤリ・ハット報告について

- 何があっても誠実に正直に隠さずに伝え報告すること
- 正しい知識が自分も組織も救う
- 利用者のことを知っている。制度を知っている。
ルールを知っている。確認している。
- 想定外だから、理由にならない（管理側）
- 「誰が」悪いではなく、「何に」問題があったのかという視点をもつ
- 事故、ヒヤリ・ハット報告（書）は、自分自身、事業所の財産になる

虐待防止と意思決定支援の関係

○ 虐待発生の構造

あるべき支援：利用者主体（本人中心）

虐待・権利侵害：支援者主体（支援者中心）

○ 意思決定支援は虐待防止の最善策

意思決定支援（利用者主体・本人中心の支援）

が適切に実施される場では、虐待・権利侵害は生じない

○ 取組の2つ方向性

虐待防止（不適切行為防止）の取組
意思決定支援の取組



双方の取組が
必須

淑徳大学 鈴木敏彦 教授

本人中心の支援をめざして 意思決定支援の基礎より引用

ストレングスの視点（良いところ探し） 事業所でもやってみてください

- 同じグループの人の良いところを付箋に記入して下さい
- 出来るだけ具体的に書いて下さい
- 記入した付箋を A3 の用紙に張り付けてください
- 一人につき 2 分とします
- 書き終わったら渡してあげて下さい



ストレングスの視点（良いところ探し） 意見交換

- 良いところを書いてもらった感想と良いところを書いた感想をグループ内で話しあって下さい。
- 事業所のエピソード



チーム（支援）とは （事業所でもやってみてください）

- これからグループの皆さんで協力してA4の紙を使ってタワーを作ってください

メンバーで協力しましょう！

- できるだけ高いタワーを作成してください
- 制限時間は3分です
- A4用紙を1グループに30枚配布します
- 紙は折ったり切ったりしても良いです
- 初めに作戦タイムを行います（3分）
- 作戦タイムでは紙を1枚だけ使用できます



もう一度作ってみましょう！

- さらに高いタワーを作成してください
- 作戦タイム（2分）



タワーを作成した感想

- グループ毎に意見交換をしてください

グループとチームの違い

- グループは「人の集まり」（共通の性質で集めた仲間）→今日の研修のメンバー
- チームは「共通の目的を持った人の集まり」
- 自分の事業所、横浜市内の虐待を無くすという共通の目的を持った人たち＝チーム

良いチームとは

- チームの方針・戦略を明確に示すリーダーがいる
- メンバー全員が目指している共通のゴールを持っている
- メンバーの強み・弱みを相互理解している
- 強みを伸ばし、弱みを克服するためのアドバイスが行われている
- 業務に追われているメンバーを主体的にサポートできている
- 役割と役割の間を埋める動きをできるメンバーがいる
- 事例の情報共有が行われている
- 雑談ができる関係性ができている

今日からやる事（具合的に）

- 今日からやる事を1つ以上具体的に記入して下さい（何をどのようにやるか？）

3分個人で考え、残りの5分でグループで話しあい共有して下さい



利用者支援における大切な事項

- 気づき
- 何故だろうという視点
- 受け止める事の重要性（受容、共感）
- 共有した情報
- チームでの仕事、支援 目標や達成の共有
- 障害特性理解
- 説明について（理解、納得、同意）

良い支援のために必要な事

- 現実をどのように理解しているかを知る
- 感覚機能、運動機能について知る
- 他の人とのコミュニケーションの仕方を見つける
- 過去の生活や経験を知る
- 周りの環境がどのように映り、機能しているかを知る
- 諸条件に影響を与える機能障害にも配慮する



生活の質の向上

- 自分の住まい、栄養のある食事、素敵な服
- 休息と活動が交互にある事
- 自分の生活は自分で決める
- 見通しがきく・調整が出来る
- 親近感、安住感、所属感
- 尊敬と共感を持って処遇される
- 発達の可能性を持つ
- 人と楽しいひと時を過ごす
- 没頭できること、好きな事がある

最近気にしている事、思っている事

- 機嫌よくいること（良も負も連鎖する）
- 笑顔でいること（挨拶）
- 言葉と定義を確認する
- 言葉は丁寧に
（会話は人を傷つけると知っておく）
- 審査員にならない
- 基本を知る（利用者、法制度、ルール）
- 毎日何かを続ける
- よく学ぶ
（人と会う、話を聴く、現場に行く、本を読む）

受諾できる研修一覧

- 支援者として基本的な事項（大切なこと）
- コミュニケーションについて
- チームワークについて
- 価値観の違いを理解する
- 言葉を大切にすることについて
- 虐待事件、虐待事案を通じて
- 不適切な関わりから始まる虐待について
- リーダー研修
- 組織の理念検討 など

～ご相談ください～



仕事上のやさしさとは

仕事上のやさしさとは働きやすさを提供すること

- ①他者の意見に耳をかたむける
- ②情報をチームで共有する
- ③気分を持ち込まない

作家 燃え殻さん

連絡先

上條健太郎

勤務先：社会福祉法人恵和

メール：kamijyou@keiwa.net（個人）

電話番号：045-353-0661

何かありましたら連絡を頂ければと思います
本日は、ありがとうございました