

# ふくぶくの会の理念と

## ふくぶく福祉会職員の基本姿勢・行動規範

ふくぶくの会は、1988年、4人の障がい者と3人の健全者が集まった「すいた共働作業所」を出発点として発足しました。障がいをもつ人もそうでない人もみんなが「共に働き、共に生きていく社会を実現しよう」と、作業所の活動、生活の場作り、ヘルパーの拡充、就労支援など、さまざまな活動・事業に取り組んできました。

運営基盤を安定させるため社会福祉事業である通所授産やグループホームに着手しようとする取得を進め、1995年に社会福祉法人ふくぶく福祉会を設立しました。

現在の活動は、障害者総合支援法に基づいて運営費が得られるような事業が中心になっていますが、利用者職員という関係の前に、「同じ人間として共に歩んでいきたい」という立ち位置を保ちたいということから、法人格のない「ふくぶくの会」を残しています。当事者主体の活動や、まだ制度が整っていない分野、はざまの問題などにも自主的に取り組んでいける組織でありたいと考えています。

また、「ふくぶくの会」発足当初からの理念に賛同し応援していただいている全国の人たちに通信を送り続けています。利用者・家族を中心とした「ふくぶく後援会」も支援の輪を広げながら地域での取り組みを進めていこうとしています。このような経緯から「ふくぶくの会の理念」と「ふくぶく福祉会職員の基本姿勢・行動規範」というタイトルをつけています。

2016年 5月作成

2016年 9月修正配布

2017年10月修正配布

障がい者がみんなと共に働く場 ふくぶくの会

社会福祉法人 ふくぶく福祉会

よりよい支援検討委員会

権利擁護・虐待防止委員会

協力：一般財団法人フィールド・サポートem.

<はじめに>	3
障害者権利条約と国内法整備の流れ(年表)	4
1 ぶくぶくの会の基本理念	5
2 ぶくぶくの会が大事にしていること	6
3 職員の基本姿勢	7
4 職員の行動規範(すべきこと、すべきでないこと)	8
<① 人間としての尊重>	8
<② 利用者支援の姿勢や態度>	8
<③ 利用者との関係>	9
<④ 特に配慮すること>	10
<⑤ 暴力・威圧の禁止>	10
<⑥ 守秘義務の厳守、プライバシー保護>	11
5 職員の行動基準	12
<① 情報の共有>	12
<② 専門知識や技術の習得>	12
<③ 管理的立場の職員>	12
6 運用	13
「ぶくぶく福祉会職員の基本姿勢・行動規範」について	13
参考 ● 障害者虐待防止法	14
<こんな行為が虐待です>	14
<おわりに>	15

<はじめに>

障がい者・児(以下「障がい者」という)は長い間、偏見にさらされ、社会から差別的な待遇を受け、多くの権利が無視されてきました。いまなお世の中には差別の現実が数多くあります。

そうした状況を变えていこうと発足したふくぶくの会、また、ふくぶく福祉会の経緯は表紙に書いた通りですが、法人化の良し悪しを問う議論もありました。ふくぶく福祉会の行う法定事業は経営の安定という側面がある一方で、障がい者は主に「福祉施設や福祉制度の対象＝利用者」、スタッフは「利用者を支援する職員」と立場が明確に区別されるという議論です。

設立から20年余を経た今、障がい者支援を職業として選び、サービス提供という仕事を担う立場で、ふくぶく福祉会に入職した職員も年々増えてきています。障がいのあ人もない人もともに生き働くことを大事にしてきたつもりですが、利用者対職員という対等ではない関係のなかで、不適切な対応事例も起こっています。さらに、悲しい現実として障がい者の人権を侵害する事例が、少なからず起きていることが、今回起きてしまった虐待事案をきっかけにした組織内の聴き取りによって明らかになってきました。

私たちは、差別される側、虐待を受ける側の立場・視点から、ものごとの見方や行動を、常に見直していかなければなりません。

そのためにも、ふくぶくの会の障がい当事者と職員、そして家族や関係者の間で、全体として、人権とは何かしっかり学び、何をめざしどのような姿勢でのぞむのかを共有していくこと、また、障がい者に関わる職員として誤った考えや行動(例:障がい者を価値の低い者としてみたり、そうした言動をすること)に陥らないよう行動上の指針を互いに確認していくことが大切です。なお、次表に障害者権利条約と国内法整備の流れをまとめてあります。ここ10年程の間に、障がい者の人権に関わる法制度が次々と策定されました。新しい職員だけでなく、古くから福祉に携わっている者も、こうした流れをしっかりと把握しておくことが求められます。

しょうがいしゃけんりじょうやく こくないほうせいび なが  
障害者権利条約と国内法整備の流れ

ねん がつ こくれんそうかい しょうがいしゃ けんり かん じょうやく さいたく  
2006年12月 国連総会で「障害者の権利に関する条約」採択

ねん がつ にほん しょうがいしゃけんりじょうやく しょめい ねん がつ こく ひじゅん ほんこう  
2007年 9月 日本が障害者権利条約に署名(2008年5月、20か国の批准で発効)

ねん がつ こくないほうせいび ないかくふ しょう しゃせいどかいかくすいしんほんぶ せっち  
2009年12月 国内法整備のため、内閣府に「障がい者制度改革推進本部」設置

ねん がつ しょうがいしゃぎやくたいぼうしほう せいりつ ねん がつしこう  
2011年 6月 障害者虐待防止法 成立(2012年10月施行)

ねん がつ しょうがいしゃきほんほう かいせい  
2011年 8月 障害者基本法 改正

ねん がつ しょうがいしゃそうごうしえんほう せいりつ しょうがいしゃじりつしえんほう かいせい  
2012年 6月 障害者総合支援法 成立(障害者自立支援法を改正)

ねん がつ しょうがいしゃさべつかいしょうほう せいりつ ねん がつしこう  
2013年 6月 障害者差別解消法 成立(2016年4月施行)

ねん がつ にほん しょうがいしゃけんりじょうやく ひじゅん ばんめ ていやくこく  
2014年 1月 日本が障害者権利条約を批准 140番目の締約国

# 1 ぷくぷくの会の基本理念

ぷくぷくの家は、障がい者に対するあらゆる差別と偏見をなくし、障がい者の自立と完全参加と平等を実現することをめざし、一人ひとりが「人間として」地域社会で生き働くため、障がい者と健全者（注：ぷくぷくの会規約での表現を尊重して書いています）が互いの力をあわせて活動することを目的とします。

この会が必要とする地域福祉サービスを提供するために、また、地域の中に働く場と生活の場を創りだしていくために、社会福祉事業や公益事業などを含め、制度利用しながらよりよい実践を進めます。

障がい当事者が地域社会で生きていく力を身につけ、一般の社会サービスを利用できるように支援する活動によって、社会・経済・文化その他あらゆる分野の活動に参加しそれぞれの力を発揮する機会を保障されるまちづくりを進めます。具体的には、以下の1)から5)の通りです。

- 1) 障がい者が人間として地域社会であたりまえに生き働くための支援を提供する事業を行います。一人ひとりの必要に応じた支援を共に考え、実現に向けて行動します。
- 2) 障がい者が、社会的・経済的に自立できるよう、新たな活動拠点など社会資源の創出や、行政制度の充実など基盤整備の働きかけを進めます。
- 3) 障がい者が自己主張、自己決定していけるように、また、人権侵害を許さない視点から、障がい種別を越えたアドボカシー（権利擁護）運動を進めます。
- 4) 障がい者の人権、生活、労働、教育、まちづくり、バリアフリーの問題を考え、関係団体、他の社会資源との連携をはかり、社会啓発や行政交渉、共同行動を進めます。
- 5) その他、上記に関連した研修、研究、相互交流などの活動を行います。

## 2 2 ふくぶくの会が大事にしていること

- ・ あらゆる差別をゆるさない。
- ・ 障がい者を隔離し管理する施設やしくみには反対する。
- ・ 障がい者の権利をまもる活動をする。
- ・ 障がいのある人もない人も、共に生き、共に働き、共に学ぶ地域づくり。ひとりとはみんな

なのために。みんなはひとりのために。

- ・ パーソンセンタード(person-centred)。障がい当事者中心に個別の支援を考える。
- ・ その人らしい暮らし方で、豊かな自立のあり方を、いっしょに考えていく。
- ・ 障がいは個性の一部。ちがうことこそおもしろい。みんなちがって、みんないい。
- ・ バリアフリーの推進。ハード面、ソフト面、意識面ともに。
- ・ 社会に求められ社会に通用する仕事や活動をし、社会のあり方を問うていく。
- ・ 力を合わせて働き、得られた収益はみんなの工賃(給料)に分ける。
- ・ 多様な文化を尊重し、人とのつながりを大切にする。
- ・ 食の安全にこだわる。安全・安心な自然の食べ物を大切にする。
- ・ からだや自然に有害な合成洗剤は使わず、安全な石けんを使う。
- ・ 資源を大切にし、地球の環境を大切にまもる。
- ・ 戦争は最大の差別。いのち・くらし・平和を大切にする。

### 3 職員の基本姿勢

- ・ 人権意識を身につけ、だれに対しても(利用者、家族、職員同士、その他すべての人に対して)人間として尊重する姿勢で向きあう。
- ・ 障がいの理解、支援の関係や技術、人権の問題などをすすんで学ぶ。
- ・ 地域で生活している利用者本人が主体であり、職員は利用者のことをよくきいて、その人の生活全体をとらえ、本人ができない部分を手助けしながら、本人ができることを増やしていけるように進めていく。
- ・ 利用者の生活や背景を知り、その人を支えるために家族との関係は重要であるが、家族の思いや希望は、遠慮やあきらめが濃厚に影響している場合もあり、まず本人の思いや希望を中心に考えていく。
- ・ 職員は1人ではなく、家族や関係者も含めてチームとして取り組み、自分たちだけの閉じた関係の中で終わらせず、支援の輪がつながるように進めていく。
- ・ 先入観にとらわれず不合理に気づき、差別、虐待、権利侵害、不平等、いじめをなくしていく姿勢をもつ。
- ・ 自分の強みや弱みが、支援に影響することを理解し、メタ認知の力を高め、自分を客観的に見るように意識し、行動していく。

【解説】メタ認知の力 = 自分の知識や情報が充分であるか、感情や他人の意見に流されていないか、それらが支援に映し出されているのではないかなど、自分自身を適切にモニターすること。

- ・ 自己点検、相互点検につとめ、間違いに気づいたら、素直に謝り、自ら直していく。
- ・ チームワークを大事にし、コミュニケーションの力を高め、計画や実行の力を研いでいく。
- ・ 法令順守はもちろんのこと、自分たちにとって大切な考えや守るべき基準を定め、議論しながら、よりよいものにしていく。

【解説】法令順守、コンプライアンス = 法律や社会的なルールを守ること。一般企業や公益的な団体などは、より厳密に法律を守るべきだという社会からの要請が強まっている。「見つけなければ少しぐらいかまわないだろう」という考えは許されない。虐待や差別といった行為そのものには、法律上の罰則が明記されていないが、そうした行為について、また、個人情報保護についても、法人全体、また職員一人一人の言動も、しっかりした対応を求められている。

#### 4 職員の行動規範 (すべきこと、すべきでないこと)

行動規範には似ている文章も書かれています、「よりよい支援検討委員会」で意見を  
出し合う中で、各自の経験や気づきから出てきた項目です。現場の思いやニュアンスの違い  
を尊重するため、あえてきれいにまとめすぎないように、最低限の整理にとどめて、掲載して  
います。文章の意味を、現場に引き付けて、考えていただきたいと思えます。

##### <① 人間としての尊重>

- ・ 人権を守る。
- ・ 「差別、虐待、権利侵害、不平等、いじめをなくしていく姿勢」を行動に移すため、まず、  
気がついたら見て見ぬふりはしないことから始める。
- ・ 性に関する差別や偏見をなくし、お互いに人間として尊重しあう。
- ・ 差別・虐待の禁止(虐待については、巻末を参照)
- ・ 障がいの状況、能力、行動、性格、性別、年齢、思想、信条、宗教その他のい  
かなる理由でも差別をしてはならない。
- ・ 人を見下したり、侮蔑したり、人格を傷つける言動をしない(差別的な言い方や言葉を  
使用しないことを含む)。
- ・ 名前の呼び方は敬称を基本とする。相手呼び捨てにせず、年齢にふさわしい接し  
方、社会人としての接し方をし、子ども扱いはしない。
- ・ 無視や否定的態度をとらない。
- ・ 利用者や家族等、または職員間から「えこひいき」に見えることをしない。
- ・ それぞれの人の生活歴や生活習慣を尊重し、自分の価値観を押しつけず、人や  
物事に対して、予断や偏見でみることによって、不利益につなげない。

##### <② 利用者支援の姿勢や態度>

- ・ 障がい者自身の思いを中心として、支援を行う。
- ・ その人らしい豊かな生き方のための個別支援を基本とする。
- ・ 障がい特性を正しく理解する。そのために研鑽を重ね、日々努力をし続ける。
- ・ 利用者本人のことをよく知るために、適切な関係を築き、利用者から教えてもらう。
- ・ 利用者一人一人への気配りと状況把握につとめる。
- ・ 常に自らの意識や態度・言動、支援の力量を問い続け、謙虚な姿勢をとる。



- ・ いろいろな社会参加、活動を支援していく。
- ・ 利用者の話や訴えをよく聞き、誠実な対応・支援につとめる。
- ・ 利用者本人ができることを支援者が取ってはいけない。
- ・ 職員がすべきことを利用者に代行させてはいけない。
- ・ 相手のおかれている状況に思いを致し、相手の気持ちを尊重した人間味のある支援を行う。
- ・ 利用者の誰に対しても、丁寧に必要な対応をしていく。
- ・ 利用者への対応は、職員の都合を優先させず、待たせないよう心がける。
- ・ 障がい者自身への情報伝達は、それぞれの障がい特性などに配慮して、その人が理解できるように工夫して提供していく。
- ・ 本人は意思表示や表現をうまくできないことがあるので、前後の状況や様子なども確認し考慮して、利用者の立場、気持ちに立って考える。
- ・ 障がいに応じたコミュニケーション手段の保障について、積極的に進める。
- ・ 日常のなかの出来事や変化に気づき、必要に応じ職員間だけでなく利用者や家族とも共有していく。
- ・ 利用者のいる場所(見える、聞こえる所)で、特定の人についての話(個人情報、障がい特性や支援内容など)を安易にしない。
- ・ 利用者の前で、職員だけで私語や私用の会話をしてはならない。勤務時間外であっても慎むよう心がける。
- ・ 利用者のプライバシーは最大限に尊重し、利用者にとって安全でプライバシーに配慮された場面や空間を保てるように工夫する。

### <③ 利用者との関係>

- ・ 職員は、利用者および家族と私的な関係になってはならない。
- ・ 利用者及びその家族等に、わいせつ行為を行うことや、性的接触を伴う関係性をもつことをしてはならない。
- ・ 職員自身の宗教的・政治的、その他個人的理由のために、利用者や家族、関係機関との関係を利用してはならない。
- ・ 利用者およびその家族等から、金銭、物品等の贈与や飲食の接待などを受けてはならない。また、私的に金品の貸し借りを行ってはならない。
- ・ 利用者の金品を預かることは原則として避ける。やむをえない場合は、事業所として手続きを定め、十分な管理を行う。

#### <④ 特に配慮すること>

- ・ 原則として同性介助とし、異性による介助は行わない。仮に異性介助でも支障がないような内容(食事介助や相談など)でも、密室など人目のないところでは行わない。
- ・ 人に触れられたくないこともある心身の介護やケアは、本人の身になって、真摯な態度で行い、特に排泄・入浴等の介助は、十分な配慮をして行う。
- ・ 相手が望まないこと、嫌がることを強要しない。
- ・ 作業等についてノルマや過大な目標を課さない。
- ・ 身体拘束、行動制限をしない。

【解説】\*問題とされる行動の原因を探り除去する。\*日常の基本的な支援を見直し徹底する。

\*よりよい支援の実現に向けて検討をし続ける。という3原則で取り組む。

身体拘束や行動制限は、3つの要件(切迫性、非代替性、一時性)がすべて重なる

と客観的に確認され、手続きやルールを決めて(手続きやルールを決めるに当た

っても、「そうせざるを得ない痛み」を自覚した上でを行い、常に問い直す)利用者や

家族にも説明し了解を得た上で、やむを得ない場合ということであり、「緊急だから」と個人の判断

ですることとはできない。仮に行った場合は必ず検証をする。

- ・ 常に利用者の健康維持に気を配り、質の良い食事を提供する。
- ・ 医療機関と連携を深め、かかり方などの支援をし、服薬については、市販薬等を服用させたり、あるいは医師の処方薬をやめさせたり、ということ勝手に個人的な判断ではいけない。

#### <⑤ 暴力・威圧の禁止>

- ・ 暴力、体罰をふるってはいけない。
- ・ 長時間立たす、正座させるなど、肉体的苦痛を与えるをしてはいけない。
- ・ 食事を抜く、トイレに行かせないなど、(罰を与える行為そのものがしてはならないことはいうまでもないが)基本的欲求に関わる罰、ペナルティーを与えてはならない。罰の発想は決して本人の成長にはつながらない。
- ・ 心理的、精神的苦痛を与える言動をしてはならない。特に、威圧感を与える態度・行動をとってはならない。(大声、たたみかけ、恐怖感を与える怒声、命令口調、威圧感を与える表情、高圧的な腕組みなどの態度等)

<⑥ 守秘義務の厳守、プライバシー保護>

- ・ 業務上知り得た利用者・家族の情報は、在職中も退職後も、決して口外してはならない。職員が個人で行うSNSへの写真等の映り込みや投稿内容にも注意する。
- ・ 利用者等の情報を、支援のためといえども、あらかじめ利用者等の承諾を得ていなければ、他に提供してはならない。
- ・ 個人情報等の保護・管理は徹底し、パソコン・携帯電話・スマートフォン等から流出させてはならない。利用者等の個人情報を職員個人のパソコン・携帯電話・スマートフォン等で記入や送受信してはいけない。業務上の連絡の際もパスワードをかけるなど、外部から特定されることのないよう、その取り扱いには細心の注意を払うこと。
- ・ 無断で私有物を調べたり、開封してはならない。
- ・ 原則として、無断で利用者の居室に入ってはならない。
- ・ 利用者やその家族等について、必要以上の情報収集をしてはならない。

## 5 職員の行動基準

### <① 情報の共有>

- ・ 各種の必要な情報(利用者および家族の情報、職員の状況、法令制度等)を常に収集し、わからないことは確認をとるようにする。
- ・ サービス提供のなかでの出来事や利用者の様子などは、日々職員間でも出しあい共有をはかる。報告を求める。報告しあう。
- ・ 引き継ぎすべき情報は支援に関わる人等関係者へ周知するよう、タイムリーにきめ細かく連絡する。連絡遅れや連絡もれのないようにする。
- ・ 相談をていねいにしながら業務を進める。
- ・ 記録を残し、定期的に整理しまとめていく。

### <② 専門知識や技術の習得>

- ・ 各種の案内、ニュース、インターネット、マスメディア、書籍等で、最新の情報を常にチェックしていく。
- ・ 同業種の他団体や他業界と交流の機会をもち、知識や技術、実践等を参考に学んでいく。
- ・ 積極的に研修等に参加し、スキルアップにつとめる。
- ・ 自分が習得したものは、他の職員等にも伝達し、よりよい支援につなげるよう心がける。

### <③ 管理的立場の職員>

- ・ 特に管理的立場の職員は、他の職員の仕事を把握し、必要に応じてヘルプし、指導育成につとめる。管理者は自らもキャリアアップをはかり、職員の模範となるようにつとめる。

## 6 運用

この「職員の基本姿勢・行動規範」は、管理者およびサービス管理責任者等で構成する「よりよい支援検討委員会」で作成した。

今後も定期的に必要に応じて内容の見直しをしていく。

「ぷくぷく福祉会職員の基本姿勢・行動規範」について

2015年8月よりスタートした「よりよい支援検討委員会」の中で、各現場から管理者やサビ管の立場の者が集まっているいろいろな意見を出し合って議論を重ね、まとめたものです。

現場から「わかりにくい」と出た部分は修正しました。

これをもとに、全職員間で読み込んでいただき、現場での支援や対応について具体的な話し合いを進めていただけるようお願いいたします。日々の支援や業務、事例の中で出てくる気づきや問題などから、あらたな改善のポイントも出てくることと思います。これで終わりではなく、さらに進化させていけるよう、追記ページを設けておきます。

追記、メモ

---

---

---

---

---

気になる都度、メールso-mu@puku-2.com、F A X06-6317-0936などで総務にお知らせ下さい

参考 ●障害者虐待防止法(当会では、障害の害はマイナスイメージを想起させることから、「障がい」と表記していますが、法律名はそのまま「障害」と記載しています)より「障害者虐待」とは、①養護者(身の周りの世話などをする家族や親族、同居人等)による障害者虐待、②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、③使用者(雇用主等)による障害者虐待をいう。《虐待をしている側、障がい者本人の自覚は問いません》

障害者虐待の類型は、①身体的虐待、②性的虐待、③心理的虐待、④ネグレクト、⑤経済的虐待の5つ。

＜こんな行為が虐待です＞・・・多くは犯罪行為に相当する場合があります！

区分	内容
<p>＜身体的虐待＞ ・・・傷害罪・暴行罪・ 監禁罪・殺人罪など</p>	<p>身体に傷やあざができた、痛みを与える暴行を加えたり、正当な理由がないのに身体を動かさないようにすること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 身体への暴行(たたく、殴る、蹴る、つねる等)</li> <li>● 身体の拘束(しばる、はがいじめ、閉じ込める等)</li> <li>● 不要な薬を飲ませる</li> </ul>
<p>＜性的虐待＞ ・・・(準)強制わいせつ罪・ (準)強姦罪など</p>	<p>わいせつな行為をしたり、させたり、見せたりすること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● むやみに身体を触る、服を脱がせる、キスをする</li> <li>● 性器をさわる、性交をする・させる</li> <li>● わいせつな話をする、わいせつな写真や画像を見せる</li> </ul>
<p>＜心理的虐待＞ ・・・脅迫罪・強要罪・侮辱罪・ 名誉棄損罪・傷害罪など</p>	<p>脅したり、侮辱するような言葉や態度で、精神的に苦痛を与えること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● どなる、ののしる、悪口を言う、無視する</li> <li>● 他の人と差別する、子ども扱にする</li> <li>● バカにする、侮辱するようなことを言う</li> </ul>

<p>かいご せわ ほうき ほうにん  &lt;介護・世話を放棄・放任  (ネグレクト)&gt;  ほ ごせきにんしゃ い きざい  …保護責任者遺棄罪など  せる ふねぐれくと ほうち  セルフネグレクトの放置</p>	<p>ひつよう しょくじ はい きが にゅうよく せわ  必要な食事、排せつ、着替え、入浴などの世話を  せず、  しんしん すいじゃく ちょうじかんほうち  心身を衰弱させたり、長時間放置すること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 十分な食事を与えない、不潔な身体・環境で生活させる</li> <li>● 必要な医療や教育・福祉サービスを受けさせない</li> <li>● 身体的・性的・心理的虐待を受けていることを放置する</li> <li>● 不潔行為や病状悪化など、セルフネグレクトの状況を見過ごす、放置する</li> </ul>
<p>けいざいてきぎやくたい  &lt;経済的虐待&gt;  さ ぎざい きょうかつざい  …詐欺罪・恐喝罪・  おうりょうざい せつとうざい  横領罪・窃盗罪など</p>	<p>ねんきん ざいさん ほんにん どうい つか ひつよう  年金や財産を本人の同意なしに使うことや、必要な  きんせん あた  金銭を与えないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 年金や預貯金、現金を勝手に使う、貸金や年金を渡さない</li> <li>● 日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない等</li> </ul>

<おわりに>

とうほうじんない じゅうだい しんこく ぎやくたいじあん はっかく ねん がつ だんせいしょくいん  
当法人内で、重大かつ深刻な虐待事案が発覚しました。2015年5月、男性職員  
(懲戒解雇)が特定の利用者に対して虐待にあたる行為をしているのではないかという  
そうだん た しょくいん あ せいてきぎやくたい じじつ あき じあん  
相談が、他の職員から上がり、性的虐待の事実が明らかになりました。この事案は、  
ふだんちよくせつつかか しごと はな じかんがい ひとめ りようしゃ こじんてき  
普段直 接関わりのない、仕事を離れた時間外に人目につかないように利用者を個人的に  
よ だ かたち こうい く かえ えすかれーと にちじょうぎょうむ かか  
呼び出すという形でわいせつ行為を繰り返しエスカレートさせており、日常業務の関わりの  
なか はっけん がた じょうきょう ざんねん はっかく とし じゅうだい ほんざい いた  
中では発見し難い状況で、残念ながら発覚した時には重大な犯罪に至っていました。  
ひがいしゃ すいそく りようしゃ き しんちよう すず ほんにん ことば じじつ  
被害者と推測された利用者からの聞きとりを慎重に進め、本人の言葉をもとに事実の  
かくにん さぎょう じかん ご なが そうさ へ ねん  
確認をしていく作業にもずいぶん時間がかかりました。その後、長い捜査を経て、2017年  
がつまつ けいじけん ゆうかい じゆんきょうせい つみ きそ ゆうざいはんけつ お  
3月末に刑事事件としてわいせつ誘拐と準強制わいせつの罪で起訴され有罪判決が下り

ました。

元職員には、人権尊重を基本理念として伝え、虐待防止研修を何度も受けてもらって  
いました。してはいけないことは十分わかっているはず、ということでは虐待を止めることに  
ならなかったのです。

障がいをもつ人はこれまで生きてきた中で何かしら傷つけられてきた背景があり、私  
たちの関わり方で新たな傷をつくらぬようにと発信してきました。それでも、振り返ってみれば、  
元職員にはどこかで障がいをもつ人を自分より劣った人として見下してしまうところがあっ  
たと思います。また職員と利用者との関係では、虐待に至る経過で、相手が知的障がい  
者であることをいいことに、自分の言うことを聞くように指示したり、されていることの意味がわ  
からないようにごまかしたり、口封じをするなど、自分が優位に立つような関係をつくっていま  
した。そして、していることが他にバレていないと確認しながら、次々に行方を積み重ねていま  
した。

利用者が、自分自身に必要な支援が何かをつかみにくく、また、それをうまく人に伝えられ  
ない。そういう中で何かおかしな支援が行われていても、言い出せず、我慢を強いられてし  
まう状態に陥りやすい現状があります。支援者が言って聞かす、支援者の考えで進める  
といった関係は、特に知的な障がいをもつ人に起こりやすい状況であることを、しっかり  
自覚しておく必要があります。

虐待事案の反省に立ち、人として対等な関係を保っているか、知らず知らずにも自分が  
上に立っていないか、本人のやり方や思いを無視していないか、などを常に意識して、  
職員同士でも確認し合いながら日々の支援や活動を進めるために、いろいろな議論をしな  
がらこの行動規範を作成しました。

被害者と代理人の意向で事実を公表できなかった期間があり、その間に作成作業に入り  
ましたので、文言等の加筆、修正を再三行いながら進めてきた経過があると報告させてい  
ただきます。