

全 A ネットセミナー「行列のできる虐待相談所」

2022 年 3 月 22 日(火) 16:00～18:00 開催

●虐待事例判定討論会

○1 問目

司会:『それでは今から私の方で事例を読みあげさせていただきますので回答者の皆さんは目の前にあります「これは虐待でしょう」もしくは「いやいやこれは虐待ではないでしょう」というようなですね札をあげていただきまして、その意見を教えていただきます。

その後ですね皆さんの意見を改めてですね、まとめさせて頂き安井先生の方にも回答の札を上げていただきながら、そちら解説をしていただくという形になります。

今回ですね、とても数多くの事例を頂いておりまして、たくさん準備はしておりますが、何分にも時間に限りがあります、少しでも多くの事例をですね。皆様にお届けできるように進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それではまず、最初の事例を読みます。

「周囲よりも仕事ができ、仕切り屋の傾向がある利用者の A さん。

上から目線かつ高圧的な態度から他の利用者とのトラブルが絶えず、職員の制止もきかない。3年ほど作業変更や配置換えを行い、幾度となく話し合いを重ねてきたが、改善の傾向は無かった。他の利用者らの精神的な負担も考慮して、事業所は A さんの出勤日数を制限した。A さんからは不服は出ていないが、本人の意に沿わない出勤日数の制限ははたして虐待でしょうか。」

という事例です。ちょっと皆さんですね考えてみてください。

自分の事業所で、こういう方がもしいたとして、仕事はとて頑張ってくれるけれどもちょっと他の人との協調性に欠けてトラブルを起こしやすい。職員が言ってもなかなか聞いてくれない。3年ほどの間にいろいろと事業所としてできることはやってきたけれども、なかなか上手くいかなかったと。これは少し A さん本人にも考えてみてもらいたいところもあるので、本当はもっと働く日数があるのだけれども A さんは少し出勤日数を減らしてみてもはどうだろうか、そういった感じで出勤日数を制限しました。

さあ、それでは回答者の皆さん。気持ちは決まりましたでしょうか。

現時点で結構です。それでは皆さん、札を立ててください。皆さんの見解は、どっち？

お、分されましたね。

虐待であるが2人と、虐待ではないという意見が3人ですね出ております。

そうですね、これよく見ると結構あの当事者の方は皆さん「虐待ではないのではないか」という意見で、逆に職員の方達は「虐待である」という意見でちょっと立場の違いが分かれていますね。あれ、思ってたの「逆かな」なんていう風にちょっと思ってしまうですね。

はい、皆さんですね今日あのちょっとその「行列のできる虐待相談所」という番組の出演者としてですね皆さんそれぞれのあの前にお名前がですね皆さんの前にでております。

ちょっとあの、もちろん本名とは違うお名前が出ていますけれども、そちらのお名前と呼ばせていただきますので、まああの皆さんですね、ご自分のお名前が何になっているかなと言うのを見ながらですね私の方で指名していくのでお答え頂ければと思います。

それではマルヤマさん。はいこれどうして虐待ではないと、思いますか？』

マルヤマ:『これは3年間様子を見たところ、本人から不服が出ていないというところが重要なのではないかな、というところからまず虐待ではないんじゃないかなという予想で上げさせて頂きました。』

司会:『うなるほど。じゃあハシモトさんいかがですか？』

ハシモト:『あの私も同じで、ほぼ同じ意見なんですけど、あの、要はこれで本人が不満があるということであれば間違いなくこっち(虐待である)だと思います。

ところが無いってことだからそれは本人の中ではっきりと納得しているのではないかなと、ということであれば虐待ではない、あの要は一番大事なのは本人の気持ちの問題ですからそれでどっちが納得出来るんですかっていうところをあげてまあ要はこの日数制限で、その制限するっていうのがすごくひっかかってはいるんですが、それでも納得しているっていうのであれば私はこっち(虐待ではない)を挙げさせて頂きたいと思います。』

司会:『なるほど。はい、ではキタムラさんいかがでしょう。』

キタムラ:『そうですね、まあ仕事は他の人よりもできるところで、なのでその一緒に働いている人たちにまあ迷惑なり、なにか不快な思いをさせて、それは職員側が言っても聞かないというところで3年、その作業変更や配置換えをしてもまあ改善されなかったというところでまあその事業所側がこう出勤日数を制限したってことなのかなと、それならまあ別にあの虐待ではないのかなって、「虐待ではない」を上げました。』

司会:『以上ですね、利用者側の立場から皆さんあのまあこういう理由があつて本人も納得している様であれば虐待ではないのではないかというふうな意見が出ていますが、では逆に職員のお二人にもお伺いしてみます。まずシマダさん、いかがですか?』

シマダ:『はい、えっとこちらはですねまあ、あの、3年ほど配置変えをして、幾度となく、職員と話し合いをして、結果的に上手くいかなかったと、最終的には職員側から、出勤日数を減らすと、いう事であれば改善できなかった場合は出勤日数を減らすよという事を伝えたって事なのでやっぱりこれは虐待にあたると思います。』

司会:『はい、では同じ立場で、ゴトウさん。』

ゴトウ:『虐待か虐待でないかで言うと、やっぱり本人の意に添わない出勤できないのを考えると不服はでてないけれども虐待にあたるのではないかって。幾度となく話し合いを重ねてはいるけども、今一度、やっぱり職員も、制止聞かないけども説得できるような方法を考えて、やるべきではないのかなと。ちょっとそれぐらいしかすみません、分かんないんですけど。』

司会:『はい、ありがとうございます。以上あのはじめにちょっと私が思った印象とはですね真逆の結果だったので、「あーなるほど」と今皆さんのお話を聞いていてもまああのわりと利用者のみなさんはあの本人が納得しているので別に割り切れるのもあり、職員の皆さんは逆に「そうはいつでもやっぱり先々を考えると」という意見があり意見が分かれております。

ではここでですねあの安井先生からのどのような結果になるのかというのが楽しみですが、安井先生の見解をお聞かせください。』

安井弁護士:『「虐待ではない」かなと思います。大前提としてあの弁護士ってあのどちらかの依頼者側に立って仕事することがメインでジャッジメントすることが仕事ではないので、まああくまで私のいち見解という事で私がこう言っているから裁判とかも全てに、常識がこう考えているってわけではないのでそこだけまずご承知おき下さいそのうえで何でそう考えたかってとこですけど、そうですね、

出勤日数の制限っていうのがこれどういう根拠でやってるのかなっていうまず私引っかかるころではあって、例えばこの懲戒とかで処分を出しますとして、この出勤日数の制限をやっているのか、懲戒処分ではなくなんとなくのこう話し合いのなかでやっているのか、あるいはこう支援としての枠組みの中でやっているのかっていうのもちょっと変わってくるのかなと思うのですが、支援の部分としてもしやっている時に、本人の意に沿わないことを何かこう強制させ

てるとしたらちょっとそれは虐待とまではどうか別にして支援として認識が結構微妙なところだとは思いますが、あのちゃんとした考えの一つの労務としての懲戒の枠組みの中で段取りとしてやっぱりこう、しっかりとした制限をしてるとかであればそれはあの一適正な解決、適正なケアしていくのであれば、まあ特に大きな虐待とかかっていう話になるのではないかなというふうに思います。

本人が、あの一同意しているか、意に添っているかっていうのはすごい大事なことではあるんですけど、ただ、多くの場合こういった施設の制限っていえば本人の意向通りになるってことは少ないと思うので、だから納得しなければ全部が違法という訳でも虐待って訳でもないし、逆にその本人が、不服申し上げていなければ全部 OK って訳でもないですけど、多分このプロセスをどれだけ適正にやっているかっていうところかというと、一応この3年間の積み重ねの中でやっていて、で、この出勤日数の制限もまあその懲戒処分というような形できちっとしたその段取りの上でやっているのであれば、まあ一応その一般のこう会社とかで同じような事をやったとしてもそれは多分合理的な、適切な処分で、障害者だから特別ななんか不当な扱いをしているっていうのでは無いので、虐待とまでは言えないのかな、と思います。』

司会:『ありがとうございます。』

第一問目からですねなかなかあの、割とこう、頻繁にありそうな難問が出てきたと思います。あの今、安井先生が仰いました様に、その見解がですね、やはり全ての回答とならぬ様にといいところは皆さんご承知おきしたいと思います。

やはりですね、そのケースによっても若干、まあ様々な理由がありますけれども、とにかくあの今回の寄せられた事例に対しての見解という事になりますので、よろしくお願い致します。

○2問目

それでは続きましては第二問。

すみません、あの、画面から遠くてですね、見苦しいかもしれませんが、続きましての事例、こちらになります。はい、出ました。

「一般就労することが決まっていたHさん。勤務開始の1週間前になって突然、「就職はしない、事業所にのこる」と言い出した。

せっかく決まった採用なので職員Iが話を聞きながら就職するように説得したところ、「事業所を辞めたくないというのに無理に就職させようとするのは解雇ではないのか」と言って抗議した。

一般就労を促すことは退職を促す事と同じになるが、この対応は虐待なのでしょうか。」

これもやはりですね、A型事業所としては、その先の一般就労というものを目指すために事業所に行っていると思います。

その為に事業所として支援する場合がありますし、このケースで言うと、もう一般就労が決まっていた、という事でしたね、一般就労が決まっていたという事は当然、相手先ですね企業さんもある中での、突然、「就職はしない」事業所にもこう言い出した。

その事例ですね。果たしてこれをですね、職員Iがですね、就職する様に説得してくれるというのは「解雇させようとしてくる」という事にあって、虐待になるのかどうか。

はい、皆さんシンキングタイムです。

ちょっと、自分の立場、もしくは自分がこういう立場だったらどういう事を考えて頂きたいかですね、回答して頂きたいと思います。

どうですかね、一般就労でやっぱり、なかなかすぐには決まらないとして、なんかちょっといろいろあるもので事情がいろいろなプロセスがあったり色々な苦労があったり、という方もいますけれど、やっぱり一般就労で、何とかこう工夫して頑張ろうよと言うのは果たして虐待なのかどうか。

はい、それでは皆さん、悩ましいところかもしれませんが、皆さんの見解はどっち？
札を上げて下さい。

お、これは「虐待である」がお一人、あとは皆さん「虐待ではない」となりましたけど、じゃあマルヤマさんちょっと、孤軍奮闘で、一人の意見でここから覆るかもしれません。

どうして「虐待である」と思ったのでしょうか。』

マルヤマ：『これっていうのは、本人がその先の就職先で、続かないかもしれないし、もう気持ちからきてるかもしれないし、何かの話し合いの中でそう思ったのかもしれないし、そこらへんが見えてないのでなんにも言えないんですけども、本人の意思にそぐわない事以外にちょっと、(就職先に)行かせようとしているというところが、引っ掛かるのではないかな、っていうところで虐待にあたるのではないかなと。』

司会：『なるほど。本当は選択肢があるべきなのに、もう就職っていうところに行かせようとしていると。』

マルヤマ：『まあこれもちょっと、文章のなかではわからないですけど。』

司会：『そうですね。ちょっと、まあ分からない内容も沢山あるので、すごく難しいなと思います。それ以外、「虐待ではない」という皆さんですね、聞いていきたいと思います。

職員、ゴトウさんこれは虐待ではない？』

ゴトウ:『一般就労は、ステップアップになる場所で、もともと目指すべき場所になるので、虐待ではないとは思っただけ、まあ正直分からないです。』

司会:『では、キタムラさん、どうでしょう。』

キタムラ:『そうですね、まあ、本人だけの話ではないので、相手がいる話なので、まあ職員1がお話を聞きながら頑張るという意味で背中を押してくれている、まあそれは虐待にあたらないのかな、虐待じゃないと思います。』

司会:『はい、ありがとうございます。では職員のマダさん、どうでしょう。』

マダ:『僕は、「虐待ではない」のかな、と、これは、まあ新たに飛び立つというか、ステップアップを踏むっていう事で、えー職員の方はえっと背中を押す、形だと思っただけ、虐待ではないのかな、と思いました。』

司会:『ハシモトさん、どうでしょう。』

ハシモト:『はい、私、これは、最初はこっち(虐待である)かなと思ったんですが、その「虐待ではない」って意味について、あのーこれもう一般就労でも、その、次の相手が決まったよって1週間後にまた、まあまあ1週間前で、やっぱ、やめさせる、やめないで、残らせてくれませんかって言われて、あの「ええ」ってやっぱなと思うんですね、それ、うーん、別にそれは障害持ってる、まあ待ってない、そういう事じゃなくて、一般的に、これなんか突然言い出したらなんだろうかなってやっぱ思いますし、当然まあ説得したっていう事で、あの分かったと。まあそう、虐待とはちょっと思えないですね。

で、まあその辞めたくないというのに無理に就職させようとするのは解雇ではないかっていうのは、何だか随分飛躍しちゃってるなあと。本人の中で飛躍してしまってるのではないかっていうのが少し思うんですね、あのー、本人の気持ちが変わったっていうところが、気になるんですけど、当然、私もこう、本人の気持ち次第ではっていう、申し上げたんですが、これは少し飛躍しすぎかなあっていうのはありましたし、その時に職員は、当時に暴力を振るったとかそういった事だったら話は別ですけど、支援員さんであれば虐待ではないのかなっていうふうには、私の結論になります。』

司会:『はい、ありがとうございました。』

そうですね、やはり、情報量がね、少ないのでね、どうして突然あの一、行きたくないって言い出したのかって部分がね、不透明なので少しあの一悩まれるところというか、そこで意見が割れてるのかなって感じがしましたけれども、それでは、えー安井弁護士の見解はどっち。
さあどちらでしょうか。

安井弁護士：『はい。「虐待ではない」かなと思います。
えーとまあちょっと二つの着眼点があるかなと思っていて、まあ一つはまあそもそもこう、一般就労を促すことが退職を促す事と同じになるかって話、ここの問いかけで言うとまあ一般企業のその、まあリストラなんかそうした場合とどう違うかなんですけれどもやっぱり、A型事業所のやっぱり特性として、就労等促して、自立させるって仕組みがあるので、だからそこに向けて、だから一定退職を、あの一、就職を促すっていうのはまあある意味目的にかなった事なので、普通の企業のようになんかリストラ、経費削減のために辞めさせようとしているのとはやっぱりちょっと、あの一、違うのかなって。

で、強いてはそれだけで解雇と一緒にだっというふうになるのは飛躍がある。
ただ、そのプロセスがどのくらいちゃんと丁寧に行われたのかなっていうのはまあ気になるところで、えー例えばそもそもの一般就労が決まるっていう段階から、あの一あんまりその本人と希望とか、出されたものが、きちんと考えられないでやられて、ある意味本人不在でどんどん話が進んで行ってしまって、直前になって「これなんか思ってたのと違う」という話ができて話がこう「やっぱりちょっと待ってください」ってなってるのだとしたら、そもそもこの就労支援って何処まで適切に行われていたんですかっていうとことかが、あの一問題になるポイントなのかなと。

で、そういった事情がなくなっても、本当に一般、あの一、特に問題なく進んで、今まで仕事も出来てこう一般就労していて、じゃあ退職決まってじゃあここでもう、「よし、じゃあここで大丈夫全部」ともし決めて行ったのだとしたら、それは、最初とのやっぱり一度もうここで退職するってやっぱり決めた以上はやっぱりそれを撤回するのは、うーん自由にできる事ではないので、その場合は、「じゃあその分どこ行くの」、辞めるのをやめたいってなったとしても、じゃあそれに応じないからといって直ちに虐待とはいえないかなと思います。』

司会：『安井弁護士、ありがとうございます。そうですね、今回ちょっと事例に対して情報量が少なかった部分もあるので、どれだけ職員さんがしっかりとケア等していたかっていう部分が見えなかったんですけれどね、まあやはりあの一、内容とかです、納得できるような判断をして頂きました。

○3問目

それでは、次の事例です。3つめの事例に入ります。

「一般就労を希望する利用者 Wさんは、個別支援計画にもその旨が記載されている。しかし欠勤、遅刻、早退が多く、職員 Xが「今の状況では就職は難しい。きちんと自身で体調管理をしてきちんと仕事に来ましょう」と伝えたところ、「利用者の希望に沿ったサービス提供をしていない」と指摘を受けた。職員 Xの対応ははたして虐待でしょうか。」

これは、えー、一般就労を目指している利用者の W氏。個別支援計画でもこの方は一般就労を目指して行く中で、A型の中でステップアップをしていくという旨が書かれている利用者さんに対して、「その割には欠勤、遅刻、早退などが多くなかなか今の状況では一般就労を目指すのは難しいんじゃないのかな」と、

「もし本当に目指すつもりがあるんだったらきちんと自分で体調管理をして、朝も遅刻せずに来れるように頑張りましょうね」というようなことを伝えたら、これは虐待になるのではないか、利用者の希望に添ったサービス提供をしていないと指摘を受けたってということなんですけれども、果たしてこれは虐待になるのでしょうか。

あのー、よく事業所の中ですと、遅刻を繰り返してしまうような方が、体調を崩しがちでお休みが多くなりがちの方っていうのも、何人かもしかすると、ご自身の事業所の中でも心当たりのある方がいらっしゃるかもしれません。

その際に職員が、「きちんと体調管理をしましょうね」という声かけをするのは果たして虐待になるのでしょうかというですね、

はい、これは皆さんそんなに悩まずにですね、割と答えが導き出されたのではないのでしょうか。

はい、それでは皆さんの見解はどっち？札を上げください。

はい、えー、あのー初めてですね。満場一致で、「虐待ではない」という札が上がりまして、私はちょっとホッとしましたけれども、「あ、よかったなあ」と、はい、あの皆さんもですね、あのー、笑顔で頷いていらっしゃるんで、ちょっとこれは答えやすいかもしれないですね。

えーと、職員のシマダさん、どうでしょう？』

シマダ：『これはもうあのー、一般就労をえー希望されている利用者なので、それだけですと、なのでそれだけは虐待ではないと思います。』

司会：『ハシモトさん、いかがですか？』

ハシモト:『少し引っ掛かるのが、「利用者の希望に添ったサービスを提供しない」という指摘が、果たしてそれが正しいというなんか、あの一、例えば、職員 X さんが、少し荒っぽい事をやっているってなると、話がちょっと変わってくるのかなって思うんですね、ただ、この文章をこう、読む分には、いや、これは特に問題ないのではというのがありまして、その、欠勤遅刻早退が多いとなると、これはその個別支援計画だとかそういう事ではなくて、本人に問題があるのではないかな、というのが少し大きいですね。

もし、仮に、何でしょう、希望に添ったサービスをしていないって言うのであれば、もっと具体的にどういうサービスをして欲しいかっていうのを述べて欲しいし、うーん、なので、多分単純にこれだけだと、間違いなくこの「虐待ではない」というのを上げさせて頂きます。』

司会:『ありがとうございます。では、職員ゴトウさん。』

ゴトウ:『えーと、やっぱり、一般就労を希望して、支援計画の中でも、えー、書いてあるので、それに基づいて、えーやっていきましようっていうふうに言っている訳なので、えーサービス提供してないっていうのは虐待ではないと思います。』

司会:『ありがとうございます。キタムラさん。』

キタムラ:『はい、えー、まあ一般就労をしたので、えーまあ遅刻とか早退は多ければ、普通に一般就労できないよって指導を受けるのはまあ当然のことだと思う。
で、それに希望に添ったサービス提供してないっていうのは普通に虐待じゃないんじゃないかなって思って、それで「虐待ではない」に上げさせてもらいました。』

司会:『はい、ありがとうございます。では、マルヤマさんお願いします。』

マルヤマ:『きつとなんですけど、そのサービス利用記録上に、遅刻早退欠勤を無くしていこうっていう項目を作るとは思うんですね、日頃の自分達のやってる目標と違うっていうのにするようにすると思う。

更にこれは大まかな事しか書いてないんですけど、職員 X さんの方で多分作るときにそういう事をするのではないかなっていうところで虐待ではないのではないかなって思います。』

司会:『すごい。個別支援計画の内容に付いてまでもですね、ちょっと埋めて頂いた感じで。

はい、それではえー皆さんの意見はこのようになっていますが、分からないですね、もしかすると、弁護士の先生の意見は逆かもしれません。

では安井先生、弁護士の答えはどっち。

あー、ホッとしました。』

安井弁護士:『はい、あの一、ちょっとやっぱりなんかこっち(虐待である)を立てようかなって興味本位で思ったりもしたんですけど、基本的にはまあ皆さん仰っている理由で虐待ではないのかなとは思ったんです。まあただ、ちょっと引っ掛かったのは、その欠勤遅刻早退なんで多いんだらうなっていうことで、で欠勤遅刻早退がそれが例えばあのこのWさんのまあなんかやっぱりそういう障がいとか病気とかに起因しているもので、そこがむしろやっぱり色々こう工夫とか、合理的配慮が実際必要なところなのに、まあここを職員さんが、あの、助言、体調管理してんのっていうところに特にあまりサポートがない状態で、この状態だったら、「放置されている」状態だったとしたら、まあ虐待とまでは言えないけれど、じゃあ必ずしもじゃ全く問題ないのかなっていうとちょっと引っ掛かる部分はあるかなっていうのはちょっと思います。』

司会:『なる程、あの一、単純な様に見えてやはりきちんとあの一見るべき点はあるということですね。ありがとうございました。
それでは、続いての事例です。

○4問目

「事業所における利用者の配置換えの際、作業内容や適正から職員が判断をし、決定をして通知をしました。

その後、「本人の意見を聞くことなくA型サービスである仕事の内容を一方的に変えるのはおかしいのではないか」と複数の利用者から訴えがありました。

この事業所の決定は、虐待でしょうか。」

という事で皆さん考えてみて下さい。

はい、あの一、皆さんも事業所の中ですね、あの色々なお仕事を、やっぱりあの一、事業所の中のお仕事って一つではなくって、まあ色々な作業内容だったり、あるいは施設外ですね、またあの一、事業所の中とは違ったお仕事をしたり、色々な作業をされているところが多いと思います。その利用者さんを、何処の仕事に配置するかっていうのはですね、職員さんどうして決める分に、まあこの人はこういうのに向いてるからここが良いんじゃないか、この人はここら辺がちょっとあんまりだからここからは外そうかなっていう様にですね、まあ作業内容やそのご本人の適性などから、本人に相談はなく、この人はこのお仕事、この人はこのお仕事っていうふうにですね、まあ一方的にこう変えている。

利用者の立場からすると、「自分は確かにやったことないけどあのお仕事やってみたい」とか、あるいはあの一、本当は施設外行きたくないんだけど、施設外に組み込まれているのはちょっと納得いかない。ですね、ま、そういった形でおかしいのではないかなというような訴えがあったとします。果たしてこのえ一、事業所の決定は虐待でしょうかどうなのでしょう。

はい、それでは皆さんの見解はどっち？

札を上げて下さい。

お一、今回は逆に虐待ではないがお一人で、それ以外は皆さん虐待であるというところですね、はい、では、虐待ではないにあげたキタムラさん、どうですか。』

キタムラ:『そうですね、まあ本人の意見を聞くことなくA型サービスである仕事の内容を一方的に変えるのはおかしいっていうのはまあ確かにまあ分からないでもないんですけど、まあじゃあ逆にその本人の意向が全部通るか通るかじゃないかだったらそうじゃないと、まあその周りで見ている人たちがその判断して作業内容をきつと与えていると思うんです。ですからこれは全然虐待ではない。』

司会:『なんかあの一、職員の立場からするとありがたーいって思うんですけど、あの本当に困ったときはキタムラさんお願ーいって言いたくなるような今ご意見を頂きました。では、えー逆にですね、あの虐待であるという意見の皆さんのお話を聞いていきたいと思いません。では、マルヤマさん、どうでしょう。』

マルヤマ:『えっと、これが、複数の方って書いてありますよね、確か。』

司会:『そうです。あのお一人からではなくて、複数の利用者からってなります。』

マルヤマ:『っていう事で、複数というところと、多分その事業所内に色々な作業がある中で、配置を決めて下さってると思うんですけど、許可なくっていうところだと、チャレンジしてみたいっていう希望も通らなくなってしまうってとことか、そういう意見を聞こうとしないっていう姿勢があるっていうのでそれはちょっとサービスのあるべき姿じゃないかなってところで虐待にさせて頂きました。』

司会:『なるほど。はい、ではハシモトさん、いかがでしょう。』

ハシモト:『いや、もう正直私もう両方上げたいぐらいなんですけれども、あの一、まずいやもう私も同感で、複数の利用者からってというのがやっぱり引っ掛かったんです。例えば個人一人であれば、あの一、職員さんとかで対応できると思うので、こう(虐待ではない)だと思んですが、複数もあるっていうことはこれは、職員さんの方の、あの一配置の考え方とか、あと、現場のまあこのそうですね、本人の意向というのが、随分ずれてしまっているのではないかな、っていうので、僕そこらへんをもう少し話し合うべきところではあるのですが、こういうふうに複数

も出てくるというのは、や、少しおかしいっていうのは自分感じております。ですので、まあ私もこちら(虐待である)の方で、はい、上げさせて頂きました。』

司会:『ありがとうございます。ではですね、普段恐らく、皆さんの配置で悩まれているあの一、お二人のお話を聞きたいと思います。ではシマダさんいかがでしょうか。』

シマダ:『はい、えーと、今回は虐待であるという事で、えーと上げさせて頂きましたが、えーと職員が判断して、一方的に職員の決定権で、で複数の方に、配置を変えてよってことはもしかしてちょっと憶測ですけど職員が自分の、決まった配置している可能性もあるのかな、と思ってしまったので、もしかすると、うーんこちらで一方的に変えてるっていうことは、「違うあなたはこっちだ」っていう感じなのかなって思ったので、えー虐待ではないかなって思います。』

司会:『ありがとうございます。まあ同じく、日々色々悩んでいてこういう場面にも直面していると思うますゴトウさん、いかがでしょう。』

ゴトウ:『えーと、私も若干引っ掛かるのは、本人の意向を聞くことなくっていうところが、引っ掛かってくると、複数の利用者からの訴えがあったっていうところに引っ掛かります。えー、やはり、聞いた上で本人の能力はあるとは思いますがけれども、そのうえで、あなたは、こういうことが向いているので行って下さいとか、聞いて、配置換えとか移動してもらっていうので、やっぱりこれは虐待ではないかと思えます。』

司会:『はい、ありがとうございます。基本的には皆さん虐待ですね、あの一、本人の意向を聞いていないという部分と、あの一やっぱり複数というところですね、少し引っ掛かるのかなという感じでした。

それでは、えー、安井弁護士のお答えはどっち。』

安井弁護士:『強いて言えばこっち(虐待である)だなと。

まあ、ちょっとあの、所謂その一、虐待っていうその定義に入れる、入れようとする結構微妙なところとかあるんですが、じゃあその支援としてはやっぱり権利擁護としては望ましくないのは間違いなくて、本人の意向を聞いていない、っていうのとかやっぱり大きな問題かなって思います。

で、だからその本人のそのもちろんその意向通りになる訳ではないんですけど、ただその意向通りにならないなら、じゃあこう本来意向通りになるかならないかってことを本人を含めて考えることなので、そこを初めからちょっと省いてしまうっていうのはえー、そこはこう支援として、権利擁護としては物足りないんじゃないかなって、それが複数の方から訴えがあるってこ

とはそれが慢性的になってるんじゃないかなと思ってそういう意味ではちょっとやっぱり虐待と言って良いんじゃないかなというふうに思いました。』

司会:『ありがとうございます。抽象的な内容にはなるとは思いますけれども、やはりあのきちんとですね、あの一、適切なプロセスを踏んで、支援を邁進して頂きたいとします。ありがとうございます。』

○5問目

では次の事例いきます。

「休み時間に外出をしたい利用者Vさん、しかし、サービス利用中であって見守りの必要があって、事業所では外出は認められていない。Vさんは「労働法規では休憩中の行動は自由にできる権利があり、制限できないはずだ。」として抗議した。休憩時間に外出を認めないことは、虐待でしょうか？」

これはなかなか難しい問題ですね。これもやはり状況によってですね、少しあの、変わるケースもあったかもしれません。休み時間ですね、まあ、たとえ短い時間でもやはりちょっと外にいったって買い物したいという人もいるかもしれないですし、あるいはその、お昼休憩ですね、なにか買い物に行きたいとか、あるいはちょっと用事を済ませたいから、この時間を利用して、外に行きたいとかいろいろな理由があるかもしれません。

けれども事業所としては、その皆さんが外出している時に万が一なにかあったら、一応利用時間のなかで事故にあったら、あるいは、トラブルに巻き込まれてしまうということがあった時にそのうちしっかりとそれを見ていなかったせいだという風になってしまったら、こまるなあ。だから外出は、しないでね、ということになるかもしれない。

さあ、皆さん、考えはまとまりましたでしょうか。

果たしてこれは虐待なのかどうなのか、皆さんの見解はどっち？

悩んでますね一、札が重い。』

ハシモト:『条件付き、』

司会:『条件付きという札が上がりました。今の時点で虐待であるが2人と虐待ではないが3人ですね。それでは、ちょっとまず私が気になった、条件付きでということになりましたので、ハシモトさんいかがですか？』

ハシモト:『あの一、これは例えば、缶ジュース買いに行きたいとかコンビニで売ってるもの買いたいとかそういうところが制限されるのかなというところが私は気になりまして、あの、一切

認めないかと言われると、いや、それは流石に。確かにここに見守りの必要があるってことであれば、納得はできるんですけども、気持ちとしては割り切れないというところなんですね。あの一、そう、例えば銀行に行ってなんか振り込まなきゃいけないとかそういうこともすべて制限されるというのであるとなれば、少しやり過ぎだなあというのがありまして本当に私は本当に、何でしょうね、両方の言い分も分かるんです。分かる上に、あの一、条件を付けさせて頂いたのは、近くのコンビニに缶コーヒー買って来るとか、それぐらいなら認めて上げていいんじゃないかと、全部全く、ダメって話になってしまうと、いやこれは息苦しいなということ、私はあえてこちらの赤い虐待であるとさせていただきます。』

司会：『ありがとうございます。では同じく虐待であるをあげたゴトウさん。』

ゴトウ：『私もやはり経験とか持ってる、それぞれの内容はもちろんあるんですけど、コンビニにお昼を買いに行く、時間内に戻る、ちゃんと理由があっての外出はいいんじゃないかと。認めないっていうのがのがやっぱり虐待ではないかっていうふうに思いました。』

司会：『ありがとうございます。では同じくシマダさん、虐待ではないと。』

シマダ：『そうですね。こちらの事業所では外出はを認めていない、ということなんですけども、まああの特例として、その銀行とか行くというのはオッケーだとは思うんですけども、サービス利用中の事であれば違法ではないのかなと思います。』

司会：『キタムラさん、いかがでしょう。』

キタムラ：『ええまあ、うちの事業所では基本的に認められてないんで、きっと利用契約とか最初に入るときにそういう書類を書いていると思うんで、だからよっぽど何か用事があったりすれば話は違うなと思うんですが、そういう面では、休憩時間に外出を認めないということは虐待でしようかって聞かれて虐待ではないと思うんですよね。』

司会：『ありがとうございます。そうですね、事前にきちんとその書類等が書かれているのであれば。ではマルヤマさん。』

マルヤマ：『見守りの必要があるというところと、やはり利用契約であったりというところと、もう一つ言わせて頂くと、その時間でなければいけないのかというのが、その必要がある用事ってかなり少ないんじゃないかなというところで、虐待ではないのではないかと。今回は。』

司会:『そうですね、もしかするとお仕事が終わった後でも行ける用事であれば、まあそういったところも考えられるのではないかという事でした。

はい、では皆さんの意見も頂きましたところで、安井弁護士の答えはどっち?』

『まあ虐待というよりはなんかどちらかという労働法の問題のような気もしてくるんですけど、原則あの労働法ってそもそもとしてやっぱり自由なのが、休憩時間皆さんが休憩自由に過ごせるというのが大原則で、じゃあそこにどれだけ制限して良いのかという話なんですけど、まあ制限がやっぱり重ければ重いほどやっぱりそのそれなりの根拠が必要になってきて、それが重たすぎるとちょっと、障害者であるなくてもそれは虐待というよりも労働法違反って言われかねないのかなと思います。

で、契約で例えばこれ約束したら仕方ないだろうって意見もあるんですけど。

ただ あの労働法って契約を仮に結んでいたとしても最低限は保障しなきゃいけないよっていうほど、あの、労働者を守っている労働法なので、やっぱり契約で仮に約束したとしてもそれでも労働法に反しているってなってくるとちょっと問題で、

一般的な職場で例えばやっぱこう外出を一律に禁止したというルールがもしあったとしたら、それは結構、よっぽど何か例外的なあれじゃないと、よっぽど特殊な職場とかでなければ、それはなかなかそれって認められないのかなと思うので。

それがA型事業所がやっぱ就労支援サービスとしてやってるから、じゃあどれぐらいじゃあ許されるのかっていうところではあると思うんですけど、やっぱり外出制限というのはちょっとあまりにも制限がひどすぎるんじゃないかなという意味で、まあちょっと制限のし過ぎというところで虐待かなかなと思いました。』

司会:『ありがとうございます。虐待以外の別の法に触れる可能性があるという事でお答え頂きました。

○6問目

それでは 続きまして、もう6個目ですね。6個になります。

「仕事が原因で腹痛になった。労災を使いたい。」と整骨院診断書を持参した利用者αさん。αさんは痛がる様子はあまり見られず、毎日フィットネスジムにも通っている。管理者βは訴えの通りに腰部捻挫などとして、労災書類を作成し、監督署に提出したが申請は通らなかった。これに対してαは「利用者の訴えにきちんと対応した書類を作成せず、申請を通させなかった。」これは虐待である。と県に訴えた。職員βの対応は虐待でしょうか。」

なるほどこれは。

皆さんの事業所でもね、結構お仕事されている中でちょっとこう腰の痛みが出てしまったとか、という方もしかするといえるかもしれないですけども、それがこのケースの場合ですと本

当にそのお仕事が原因で腰痛になったのかな、というところですね。あの一、まあこの文章からはそのようにも受け取れてしまいますけれども、ただご本人は訴えとして、仕事が原因で腰を痛めてしまったので労災を使って治したいと話があり、管理者はその話があった通りに、一応労災のための書類を作成したものの、労災としては認められなかったというケースですね。これは利用者さんの方からすると、「書類の作り方がおかしかったんじゃないか。本当に、労災をきちんと取れるつもりで書いて無いていないんじゃないか。取らせないように職員が作ったんじゃないか」という様にですね、おそらく利用者側からの意見。それは虐待にも入るんじゃないかという訴えをしているところです。

果たしてこの職員の対応は虐待なのかどうなのか。はい、では皆さん考えもまとまりましたでしょうか。皆さんの見解はどっち。札を上げてください。

一致しましたね。虐待ではないと。あの一べつに私の読み方で無理やり皆さんを答えに導いたわけではないと思いたいのですが、はい、これは皆さん虐待ではないという意見でまとまりましたけども。それではゴトウさん。』

ゴトウ:『えーと、管理者 B さんが、利用者さんに対してきちんと、労災を認めてるというか、申請を出しているのに、通させなかったと言うのは勝手というか、利用者さんが怒っているんだけど、しっかり出していると信じてのことなんで虐待ではないと思います。』

司会:『同じく職員のシマダさん、いかがですか。』

シマダ:『はい、えー、言われた時に労災書類を作成し、提出したとのことなので、えー、これが出してなかったら虐待になると思うんですけど、出しているとのことなので虐待ではないと思います。』

司会:『マルヤマさん、いかがでしょう。』

マルヤマ:『出しているというところと、書類が通らなかったというのは職員さんの責任ではないのではないかなと。通さなかったのは県の方だとおもうので。対応としてはよろしかったのではないかなと思います。』

司会:『ハシモトさん。』

ハシモト:『はい、これは労災というのは、実は相当通らないものなんですね、私最近になって初めて知ったんですね、それが最初に言われたのが労災というのは、例えばあの一、仕事で指が無くなってしまったとかそのくらいじゃないと通らないよと私言われたことがありました。で

すので、この場合みてまず接骨院というのは、そもそもしっかりした整形外科、総合病院の診断書持って言えばという事と、あと本人フィットネスジムに通っちゃっているっていうところがやっぱありまして、これはちょっと「んー」と、ちょっとその、αさんの、労災っていうものがよく使えるものだと思ってませんか、そうじゃないですよ、っていうのを私伝えたいですね。だからですからもう特に、管理者さんのその、作成していうのは何の問題ないと思いますね、やはり、書類が通らなかった理由が有るわけで、これではちょっと通すのはきついのではないかというのが私の見解でこれを挙げさせて頂きました。』

司会:『ありがとうございます。では、キタムラさん、いかがでしょう。』

キタムラ:『まあ、管理者の方も利用者さんの訴えの通り、書類、労災の書類を作成して、監督署に提出したと書いてあるので、職員さんの対応から虐待ではないと、それでまあ、青い札をあげさせてもらいました。』

司会:『ありがとうございます。会場はいま全体一致で虐待ではないという札が上がっていませんけれども。

さあここで、安井弁護士の見解はどっち。』

安井弁護士:『まあ流石に、虐待ではないかなと。

まあ、皆さん仰っている通りで、いやあのできる限り適切な対応をしているなあという印象です。

労災申請通るかどうかが判断するのは施設の職員さんではないですし、申請を通させるのがサービスの目的、支援内容というわけではない。

で、まあこの見解になったというところが答えになります。』

司会:『そうですね、良かったです。はい、特に今の印象やっぱりフィットネスジム通ってるんだなというところがちょっと引っかかるところがあったのでですね。非常にあの一、判断しやすかったかと思います。はい、ありがとうございます。では、え一次の事例ですね、

○7問目

「利用者 B は、仲の良い職員 C から投資話に勧誘され、断り切れず、困った末にサインをしてしまった。

結果として投資は失敗し、損が出てしまった。投資に詳しいわけではない利用者 B に C がお金を使わせて損をさせたのは、虐待でしょうか。因みにこの投資話は詐欺等ではありません。上手くいけば、設けたかもしれない。ただ、今回は失敗して、損をさせてしまったというですね、状況ですが、中々、これも難しい状況ではないかと思います。

皆さんも考えてみて下さい。

自分の事業所のちょっと仲のいい職員さんから、絶対儲かるよ、絶対は言わないかもしれないけれど、良い話があるよ、ちょっとしたお小遣い稼ぎになるよ、ただこれよく見ると、断り切れず、困った末にサインをしてしまったという文章がありますので、本当は、いやちょっとそうは言っても損する可能性もあるな、と思ってたかもしれません。まあサインをそれでもしてしまいました。結果として、ちょっと残念な事になってしまって、えー利用者 B さんは損をしてしまいました。

果たしてこれは虐待になるのでしょうか。というところですね。

皆さんあの一、虐待という言葉です、結び付けて判断すると中々難しいところがありますが、皆さん考えはまとまりましたでしょうか。

それでは皆さんの見解はどっち。札を上げてください。

お、これはまた、お一、ほぼほぼ皆さん虐待であるのかなで、また、お一人マルヤマさんが虐待ではないというところで、さあ皆に虐待ではないというマルヤマさん。』

マルヤマ:『ちょっと、この理由として、虐待といわれるとちょっと微妙なところで、会社でやりなさいではないし、あの一、仲の良いというところで信頼もあったのじゃないかなと、断りきらなかったのは自分の責任もあるのではないかなってところがちょっと大きいのではないかなって、会社は関係ないですし、個人と個人なので、そこに虐待があるかと言われると、事業所の外の事なのかなってところで虐待とは言えないんじゃないかなと思います。』

司会:『お互いの信頼関係がある中で、やった事だから、ありがとうございます。

では、逆に虐待であるということですが、ハシモトさん、いかがでしょうか。』

ハシモト:『あの一、確かに、個人要するに個人の問題だから、要するにこう、まあ自己責任ではないかという事で言えばこっち(虐待ではない)を上げたいんですが、私がちょっと耳を疑ったのは、あの一、職員さんと利用者さんが、もうなんて言うんでしょう、上下関係が出来てるんだとは思いますが、それをすっ飛ばしてるのは私はちょっと気になりました。特に。

あの一、何処にでも投資話ってのはまあこれ株だとか、まあ FX 色々あると思うんですね、あの一、儲かるよとかそういう話はあるんですが、うーん、そもそも会社の上司とかにえ一、部下に誘って、それで何かこう、あんたのじゃあ責任ねって言われて納得できるかどうかって言われるとまあ私はちょっと納得できないなっていうのはあります。

まあ、そもそも職員の方が投資話持ってくるかなってのは正直あるんですけども、えーってその、その、私は本当耳を疑ってえーって、何か、面白いゲームあるねとかそういうのだったら全然何ともなかったんですが、そんな、なんで、そうですね、うーん、確かに最終的に断り切れずって言っても、まあサインしたのは本人ですから、あの一、そうですね、でも虐待ではない

ってふうに上げたいんですけども、あの一、職員が、そもそも持ってくるってのが非常識かなって所で、あえてこちらの方の赤い、虐待であるっていうのを、ええ、あの一選ばせて頂きました。』

司会:『はい、ありがとうございます。では同じく利用者さんのキタムラさん、どうでしょう。』

キタムラ:『えーと、まあ今話があった様に、職員側から利用者さんに対してこういった話をするのはまあそもそもちがうのかなっていうところで、で、そのまあ仲の良い職員って書いてあるんで、まあその人の特徴だったり、なんかそういうのきっと分かっていると思うんです。だから断り切れずって困った末って書いてあるんで、この利用者さんきっとそういう話されると断れないだろうから困っちゃうなっていうのが多分分かっていると思うんです、この職員さん。で、それを分かっているのにも関わらずこういう話をして更に、まあこういう話をするっていうところがまあ虐待ではないかなって。そういうのをまあ上手く利用するのではなくて、で、まあそれで実際もう損しちゃってるんで実際にもうこれは完全に虐待じゃないかなってところで虐待であるってさせてもらいました。』

司会:『ありがとうございます。ではえー、利用者さんに儲け話があるよっていう事なんか絶対に言わなさそうなシマダさん。』

シマダ:『はい、えーとこれはもう明らかに投資話、儲かるかどうかは別として勧誘したってところがあの、この時点で虐待ではないかと思えます。っていうのも、利用者さんからの、えーその直接職員がえー、儲け話があるという事で勧誘しているという事でえー、サインしてしまったと、いう事ですので、まあこれはもう虐待にあたると思えます。』

司会:『ありがとうございます。では、えー、こちらもね、きっと勧誘はしないであろうゴトウさん、いかがでしょう。』

ゴトウ:『私利用者さんと仲が良くても、職員との立場的なものはあるとは思っています。その中で、断り切れないのを分かっているながらやっぱり、えー、そういう話しを持っていくっていうのが虐待に、虐待という言い方が果たして正しいのかどうかは分かりませんが、虐待というふうになるのかなと、利用者さん同士、職員、とかっていうのならまた違うのかなって思うんですけど、利用者さんと職員っていう立場でそうみると虐待ではないのかなと、はい。』

司会:『ありがとうございます。会場の意見はこのような形になりましたけれども、それを受けて、安井弁護士の見解はどっち。』

安井弁護士:『まあその、虐待っていう表現が適切かどうか分かり、ちょっとその悩ましいところですけどただ、ですね、まあやっぱり諸々考えるとやっぱりアウトかなと思います。

職員、まああの一、まあ職員の立場でそもそもあの一こういうなし崩しっぽい関係で良いのかどうかって意見もそうですし、まあ、ただまあ一方でまあ逆にまあそのやっぱある程度対等な関係性を増やそうって考え方もあるので、まあまあそこは良いとしてもただ少なくともこのBさんとCさんの関係で言うとまあ断り切れず困ったっていう形なので、あの一、対等な合意の上で行われた訳ではないので、それぞれの立場に適正が失われているし、これで例えばCさんが更にCさんが損してるしBさんが何かしらその例えばマージン入れてたりしたらますます問題だろうっていうふうにはなってくるので、そういう意味で言うと、考えらることはいっぱいあるけど虐待だろうと。』

司会:『そうですね、ちょっと虐待という言葉を使うと中々難しいところがあるかもしれませんが、まあやっぱり、職員と利用者という立場を考えるとですね、まあ適切ではないというはい、話ですね、ありがとうございました。』

○8問目

それでは、次の事例です。

「他の利用者に金銭やタバコを無心する、まあちょっと助けてよとか、タバコ1本下さいって言う様なですね、無心をする利用者のGさん、Gさんは今生活保護を受給中です。

トラブル防止と金銭、健康管理の為、Gさんが購入したタバコは事業所が預かり、1日1本ずつ渡すということに決めました。

Gさんは納得がいかず、「自分の財産を事業所が勝手に管理するのは違法だ」と言っている。

果たしてこの対応は虐待にあたるのでしょうか。」

はい、皆さん考えてみて下さい。

まあちょっとね、この場合は同じ事業所内で他の利用者さんにまあ例えば休憩中とかですね、あの、ちょっとタバコ吸ってるところに行って、一本頂戴って多分言ってるんですね、まああの一ちょっとジュース買うのに小銭ないからちょっと小銭貸してよって言って、まあもしかするとそのまま、中々返してくれないというようなそんな状況が何となく見て取れますが、まあそういうトラブル防止、金銭やまあもちろんあの一タバコですからね、健康管理という意味も当然含めて、Gさんはタバコを購入したら、ねそのタバコは事業所の方でお預かりして、1日1本ずつ渡しますよというふうに取り決めをしました。ところがGさんからすると、自分のタバコくらい自分で好きに吸わせてよ。

それを勝手に管理する事はちょっとおかしいんじゃない。それ違法じゃない、虐待じゃない。っていうようなですね、問題です。

さ、果たしてこの事業所の対応は虐待になるのでしょうか、皆さんの見解はどっち。

悩みますね、

はい、この会場では虐待ではないが3人と、虐待であるが2人に分かれていますね。

では、えーまずちょっと少数のですね、虐待であるというところですが、シマダさんどうでしょう。』

シマダ:『はい、えーとこれは虐待にあたると思います。

えこれはあの一えーとですね、自分の財産を取り上げてしまって、ちょこちょこお渡しするっていう事だったので、ちょっと駄目なのかなって思います。

あと、えーと他の利用者さんに金銭やタバコを無心すると書いてあったので、多分、うーん、私なら多分より一層欲張ってしまうのではないかと思います、も、ありますし、多分これは本当に虐待ではないかと思えます。以上です。』

司会:『はい、ありがとうございます。じゃあマルヤマさん、お願いします。』

マルヤマ:『これは仕事中に、害になるから、仕事中だけ預かるよって事じゃないんですね。

その日は勤務に関わらず一日一本しか吸えない。そういう面では迷惑というか、健康面は確かに管理してあげなきゃいけないのかもしれないんですけど、その、管理しすぎなのではないかなというところで、虐待という言葉があたるかは微妙なところですが、ではないと言われると違うかなというところで上げさせて頂きました。』

司会:『ちょっとまあ、いき過ぎなのではないかなというですね、虐待ではないかなという意見に対し、では、虐待ではないというところでゴトウさん、いかがでしょう。』

ゴトウ:『私はまあこういう(どちらとも言えない)感じなんですけれど、えっと、生活保護を受給中っていうところと、本当は第三者の事業所が勝手に管理するにはいけないと思っはいるんですけど、生活保護を受給している以上、やっぱ国から援助してもらってるって事を考えると、えー、タバコや金銭を無心してしまうところは管理してあげるのも必要なのかなと、そうすると、いや、ちょっと悩んでる、感じます。そこで虐待でもあるけど、虐待でもないという、でも虐待ではないってあげてしまったのと、ここがちょっとあります。』

司会:『まあちょっと悩んだ末に、どちらかという、消去法でこっちかなって感じですかね。』

ゴトウ:『そうですそうです、はい。』

司会:『ありがとうございます。では、同じく虐待ではないというキタムラさん、いかがですか。』

キタムラ:『そうですね、まあこう、他の利用者がやはり、まあお金だったりタバコだったり、まあ、一本頂戴よみたいな声かけてると思うんです。
で、まあ生活保護を受けてるってところで、まあ国から補助も受けてまあ生活している訳ですから。で、トラブル防止と金銭、健康管理の為にちゃんと理由が書いてあって、何か全部駄目ですよって言うてる訳じゃないのでまあ虐待ではないんじゃないかなって思いましたね。』

司会:『ありがとうございます。では、ハシモトさんも悩んで悩んで、』

ハシモト:『まあそうですね、気持ちとしてはもう両方あげたいくらいの気持ちではあるんですけども、あの一、私が気になってしょうがないのは、あの一、どうしてもこのGさんの人間性がどうしてもいかなって言うのが少しありまして、いや、そのタバコを無心するってやつとかお金を貸してちょうだいて言うのをいい大人がするのかなって言うのもあるので、本来であれば確かに、あの一、指導するのは当然だと思うんですけども、ただ、ここにタバコを昼間預かって一日1本ずつ渡したっていうのは、そこまでは、やり過ぎではないかなって言うのは、あの一、感じてます。
なので、あの一、本当はまあ確かに本人の為をっていうのであれば、虐待っていうかその、管理した方が良いついていうかあの思うんですけども、かと言って、本当タバコを吸うのも、まあ例えば何かを買うのも本人の自由っていうのはありますから、うーん、これは、少しやり過ぎではないかという事を重視して、敢えて私は虐待、うん虐待ではないってのを推して、うーん。ちょっと敢えて青の方でやらせて頂きました。』

司会:『あの、Gさんのことを考えて、』

ハシモト:『そうですね。』

司会:『ありがとうございます。まああの、大分会場ですね皆さん悩まれた末の回答でしたけれども、それでは、えー、安井弁護士の見解はどっち。』

安井弁護士:『えー、これは僕は結構虐待かなとしかもあんまり僕は結構これだとちょっと悩まなかった。
で、ま、やっぱりその財産管理ってところについて本人にやっぱり合意を得てないっていうところがまあ一番大きいかなとは思いますが。』

それから、でその一、やっぱり必要性とかあの一、目的は分かるんですけどやっぱり必要性と目的があるから、じゃあそのどこまでやっていくのかっていうやっぱり話で、一つだけ目的があるんだとしてもやっぱり基本的にはご本人の財産であるものを管理するっていうのは、まあ法的にはやっぱりそこってやっぱり妥当性が無いと難しいって考えられていて、まあ例えばその、緊急とか一時的だったら、まあ本当に仕方ないです。それかもうずっと持続的にやってくものだとしたら、その長期的にやるものだとしたら、それをちょっと本人の合意なくやってしまおうっていうのは結構虐待というかまあ問題が出てくるのかなって思います。もしやるのであればやっぱり本人のやっぱりその意向とかやっぱり徹底したプロセスの中で最終的に合意を頂くとか。ちょっとそういったところが見えてこないで事業所の判断でこうやってやってるとしたらちょっとまずいかなと思います。』

司会：『悩まず、虐待でしたね、結構あの一、私なんかはあの一、やはり、えどっちだろうなってなんか割とこういう方って想像付いてしまうので、でも周りのね、方たちを守る為にもこういうルールでやるよっていうふうになんかこう、言ってしまうような勢いがあったんですけども、まあやはりそのご本人のですね、しっかり同意いただかないといけないというところで勉強になりました。気を付けます。

はい、えー、白熱しているですねこちらの虐待相談所ですけどもちょっとお時間的にもう次が最後のえー、事例になります。えー、最後の事例ですが、割と悩ましい事例になりますけれども、えー皆さん一緒に考えていきたいと思います。

○9問目

「最近欠勤が増えてきた女性利用者 O さんに、男性職員 P は相談室で面談を行った際に肩をポンと叩いて激励した。

これを不快に感じた O さんは「これはハラスメントであり、立場を利用した性的虐待だ」と言って抗議した。

この職員 P の対応は虐待でしょうか。」

どうでしょう。これはまたこう、日常の中でですね、職員さんがちょっとこう激励とかね、ちょっとこう、割とこう励ますつもりとかこう親しみをこめてとかですね、あの一、堅苦しくなり過ぎない様にと色々な思いでですね、距離感が割と近い、近いよっていうのが示すような感じですね、軽くポンっていうのってまあ割とこうありふれたシーンかもしれないかと思います。例えばその際にですね、やはりその、女性の利用者さんと男性職員さんっていうところですね、あの一、これはハラスメントであり、というようなですね、利用者さんの方から言われてしまった、これは果たしてあの一、性的虐待にあたるのかどうかと。

これはすごく難しい問題かなというふうに思いますね。まああのー、決してそんな意図はしていないけれども、ただやはりその受け取る側がどう受け取るかっていうところの、えー問題かなと思いますので、まこの場合は果たしてこう職員の対応は虐待にあたるのかと。

それでは、会場の皆さんの見解はどっち。

おっ、最後の問題にしてまたあのー、会場が満場一致の、虐待であるというですね、はい、えー、意見になりました。

えー、それでは順番にですね、あのー、意見聞いていきたいと思います。マルヤマさん。』

マルヤマ：『悩んだんですけど、ものすごく悩んだんですけど、激励のつもりだったとしても、身体に触れない方法いくらでもあったのではないかなと。

自分がどう思ってるかなんて相手には分からない訳ですから、それを考えて、相手に言われてしまったら負けていうのもたまに聞いたりもするので、これはうーん、悩ましいとこですけど、虐待うーんよりなのかな、という形にさせて頂きました。』

司会：『分かりました。じゃあハシモトさん。』

ハシモト：『はい、えー、これはどこかで聞いた事あるといいますが、なんか読売新聞かどっかで読んだことがあったような気がするんですけど、あのー、特に、まあ何でしょう、こういうえー、障がい者施設だとかそういうことでなく、一般企業でもあり得る事だと思うんです。あのー、同僚を励ます意味でポンポンって肩叩いたり、それがあのーセクハラだという事で、なんかそういう事例とかがなんかあって、それ訴えたらなんかこう、女性側の方が意見がなんか通ってしまったっていうのがなんかね、聞いたことがあったんですね、なので、私はもう生まれてもう今年44になりまして、男子校って事もありましてまあ、別にただ肩叩くなんて普通の事だと思うんですが、どうも世の中そうはなっていないっていうのと、そこでなんか認識しているんですね、だからまあ、当てはめて考えれば、うーん、私個人としてはこう(虐待ではないに)したいんですけど、それでもまあ女性がそう感じてしまった以上こう(虐待であるに)なってしまうっていうのが今の現状なのかなっていうのがうーんちょっと寂しい限りではあるんですが、私は寂しいんですけども、残念ながらこう(虐待である)だなんていうふうに上げざるを得ないなっていうのは思います。』

司会：『成程、分かりました。私もうっかりすると多分ポンポンってやってしまいがちな方なので、ちょっと確かにね、さっきあのー、マルヤマさんの話にもありましたけど、まあそうしない方法はいくらでもあるという意見もあるんですけども、つついこう、スキンシップでこう距離感を詰めてしまいがちなところってありますけれどもね、やっぱりそうじゃないよなっていうところもありますよね。

ではえー、キタムラさん、いかがでしょうか。』

キタムラ:『えー、まあ女性同士だったらそんななんの問題もなく終わった話だと思うです。でも、やっぱり男性と女性っていうところでまあこの職員、男性職員さんがきつと本当に何か頑張ってるっていうようなつもりでやったと思うんですけど、まあ相手の女性の方がそうは取れなかったっていうところでまあ、取り方、相手の受け取り方でだいぶ違ってくると思う。まあこれが良いっていうか、これをなんか全然こういうふうには思わない人がきつと中にはいると思うんですけど、まあこの人はこういうふうには思ってたって事でまあ虐待ではないかなというふうには上げさせてもらいます。』

司会:『ありがとうございます。職員はどうでしょうか。シマダさんお願いします。』

シマダ:『あはい。これはえーと職員 P さんはもう、これから頑張っていくっていう感じで、えー肩をポンと叩いたと思うんですけど、やはり女性の方ですね、まあ触られたっていう認識の方が強かったっていう。これはもう虐待であると、えーまああのーそれで虐待であると思います。以上です。』

司会:『ありがとうございます。ではゴトウさんいかがでしょうか。』

ゴトウ:『はい、えー、セクハラはずっと永遠のテーマではないかと思うんですけど、えーと女性、逆の場合もそうだと思うんですけど、不快に感じる、まあ触られるのが嫌だ、っていう方もいらっしゃると思います。

で、特別な気持ちはないとは思うんですけども、やっぱり気軽にこう叩くという、ポンとやるのも、虐待にはしたくないんですけど、虐待になるのかなと思います。』

司会:『ありがとうございます。皆さんこう見て、聞いているとやはりそのこう、ありなんじゃないかなっていう気持ちもあるんだけれども、まあでも虐待なんだろうなっていうような感じのご意見でしたけれども、では、えー、安井弁護士の見解はどっち。』

安井弁護士:『えー、結構悩ましいんですがまあ、虐待かって言われるとちょっと、性的虐待かって言われると、ちょっとだいぶ定義から外れるのかなって気がしちゃうんですが、じゃあセクハラかって言われると結構セクハラ行為にあたるのかなっていうあたりの事例かなって思います。

自分がそのそのつもりなくても相手がどう思ってるってよくある話で、往々にしてやっぱりそのえー、男性としては余計なことはしないことが望ましいところはあって、やっぱり特に女性だと余計そうかなと。

一方性的虐待とまで言ってしまうと、あの本人がどう思ってるかプラス客観的にみて、それが性的わいせつな行為と見れるかどうかというところも重要にはなってくるので、必ずしも本人が性的に感じたから全部性的虐待になるっていう訳ではないので、実際この肩をポンっていうのがどういう感じなのかっていう画がちょっと分からないので、ちょっとそこは何とも言えないですが、ただまあじゃあハラスメントとか他の何か違法とかって考えるとまあ、虐待にあたるって思った方が良いのかなって意味でこうしました。』

司会:『はい、ありがとうございます。引き続きあの一、難しい部分ではありますけどもね、やはり、あの一、ちょっと寂しいなという気持ちも正直個人的にはあるんですけども、まあやはりあの一、相手の気持ちをまず最初におもんばからなければいけないというですね、その大前提をしっかりと把握しなければいけないと思いました。

え一、実はですね、なんとこう長い時間をお付き合い頂きながら今日は9事例皆さんにあの一、答えを頂いておまして、あの一、どれもですね、A型事業所ならではの問題、まあやはり就労継続支援っていうところですね、単なるその福祉の枠に収まらず、就労する場であるという中だからこそ、起きるようなですね、色々な事例に関してですね、また色々のご判断を頂きました。今回ちょっと某テレビ番組をですね、若干こう意識した感じの作りと、まあそれを若干意識した実は皆さんのですね、あの一お名前というところですね、まあ皆さんに盛り上げて頂きました。え一、大変難しい回答をですね、皆さん色々のご意見頂きながら進めさせて頂きました。え一、改めて、皆さんありがとうございました。』

『ありがとうございました。』

○質問

事務局:『はい、すみません、え一つと事務局でございます。え一とまず本日なんですけれども、前半の方音声聞き取りづらかったり、え一聞こえない、という様な、え一、ご意見頂きまして、私共の準備不足でして大変申し訳ございませんでした。え一、只今ですね、チャットの方でえ一、事務局のホストの方からですね、え一、質問等、中々今回お越しして頂いているえ一、安井弁護士の方から直接ご意見頂けるという機会は中々ないので、え一、Q&Aという形でえ一、今回紹介させて頂いた発表事例の方から、何か、え一この場合はどうなるのか、え一、こういう条件付きだとどの様な見解になるのかという事をえ一募集しております。

え一、現在ですね、既に2件ほどえ一、事例を頂いておまして、え一、画面共有の方させて頂きます。え一まず、事例4番のですね、4番目に出た内容で、事業所における利用者の配置換えの際、作業内容や適正から職員が判断し、決定して通知した。その後、「本人の意向を聞くことなくA型サービスである仕事内容を一方的に変えるのはおかしいのではないか」と複数の利用者から訴えがあった。この事業所の決定は、虐待でしょうか。

というこちらの事例に対して、えー、安井さんにご質問という形で届いております。

えーとこの場合、ですね、えーと

仕事の配置の件ですが、面談等で、話したが行きたくないと言われた。

先に面談をしっかりと行っていた場合、それでも無理に行った場合は虐待でしょうか。

という事でお話が来ております。

いかがでしょうか。』

安井弁護士：『はい、えー、一般的なあのー、労働者の部分の中で配置転換が違法って言われるような場合っていうのはやっぱりその点にはすごく限られていて、まああのー、明らかにこう必要性がない不合理な目に合った報復人事のやった事に対してとかそういう様な場合とかじゃないと中々配置転換の違法っていうのは争えないっていうのが一般的な労働法で、まあそれとこう照らし合わせて考えてみれば、やっぱりそのあの、配置転換で一方向的に意に添わない配置転換が全てじゃあ虐待、違法かっていうとやっぱそうはいかなくて、やっぱその事業所の中でなんか仕事のやっぱり内容からどうしてもそこは制限はあると思う。でその中でどう割り振るかっていうとまあやっぱ面接とかで聞いた上で、まあそれでもやっぱりこうどうしても割り振りの問題で希望通りならなかったとしても、じゃあそれで直ちに虐待とは言えないんじゃないかなと思います。』

事務局：『ありがとうございます。えー、続きまして、えー、同じく、今回共有させて頂いた事例の、えー、5番になります。

えー、休み時間に外出をしたい利用者Vさん。

しかしサービス利用中であって見守りの必要があるとして、事業所では外出は認められていない。

Vさんは「労働法規では休憩中の行動は自由にする権利があり、制限できないはずだ」として抗議した。

こちらは、虐待であるかどうか。というような内容に付いてなんですけれども、

えーこの場合ですね、職場のルールとして、契約書や規約に書いてあった場合、えー、契約書や規約に書いてあって、既に同意を頂いていた場合、虐待にあたるかどうかという質問が来ております。いかがでしょうか。』

安井弁護士：『これもあの先ほどの回答に触れて言った様に、あの労働法ってそもそもこう規定や規約で仮に同意していたとしても労働法に反しているところはもう違法になるというぐらい強いルールなので、えー、普通のこう、労働契約の中でこうえー、例えば休み時間を一律外出禁止ですなんてルールをしたら恐らくそれはもう労働法違反です。違法ですよというふうにされてしまうと思います。

で、それとは乖離で考えると、じゃあ障害福祉サービスの中でだったら契約してるんだからそれはもう本人も合意の上だってまあ事例になるのかなっていうとそこ結構、契約してるから、ルールだからで押し切れるかっていうとちょっと微妙かなと思います。』

事務局:『ありがとうございます。えー、もう少々お待ち下さい。

えー、それからもう一件、こちらは今回の9事例とは当てはまらない事例としてご質問頂いております。

えー、ずる休みをしがちな利用者さんが出勤し、体調が悪いから帰りたいと申し出たが、せっかく来たのだからお昼まで頑張ろうと声かけを行いました。

利用者さんはお昼になったので帰ります。と言ってきたものの、

ここまで頑張ったのだから最後まで頑張ろうと再度声かけをして、何とか最後まで居る様にしよと声かけを行うのは虐待にあたりますか。

との質問が来ております。いかがでしょうか。』

安井弁護士:『まああのその特に就労支援の目的を考えれば声かけをしてなるべくそのえー、いる様に促すこと自体は問題ないと思うんですけど、例えば休むと今後もう出られないよというような圧をかけているとかなんかそういった様な状況が出てくるとちょっとえー、それは流石にやり過ぎだっというふうになってしまうかなと。だからやり方次第かなと思います。』

事務局:『ありがとうございます。すみません、また来ております。

えー、業務配置の件についてという事で届いております。

えーと、面談等、あ、ごめんなさい。こちらも9事例の中に含まれておりません。

えー、面談等で特定の仕事をしたくないと利用者さんから申し出がありました。

その後その仕事をどうしてもお願いしたい場合、お願いしたら虐待にあたるでしょうかというご質問が届いております。いかがでしょうか。』

安井弁護士:『そのしたくない理由とかその内容とかにも寄るとは思うのでそれは本当にあのー、その人のやっぱりアイデンティティに関わる事情ででやりたくないという、できないと言っているものを無理してさせるってなってくるとちょっと権利侵害にあたってくると思うし、そうではなくて出来ればなんかこういうのはやりたくない好きじゃないからやりたくないと言うのを、まあでもちょっとやってみない。というような形でこう勧めるのは、まあそれはなんか一つのやっぱり経験とかといった意味で、ちょっと提案したり促したりすることは一律になんかよっぽど虐待だというふうにはならないとは思いますが。』

事務局:『ありがとうございます。

で、一旦、以上で、えー、Q&Aに寄せられた質問に関しては終了とさせて頂きたいと思いません。えー、安井弁護士、どうもありがとうございました。

ありがとうございました。

えっと、何事もですね、そのプロセスがあつたりだとか、えーその場その場でしか判断できない様な事もあるものの、今回通して特定の事例としてご意見頂けたのは非常にありがたい事かなと思っております。

それから、えー、再度事務局としてご連絡なんですけれども、

最初申し上げた通り音声の方が中々聞き取りづらいという様な意見を沢山頂いております。今回こちらの内容を改めて文字お越しして、まとめた内容を何とか配信できないかと画策しているところでございます。えー、今回の中々音が聞こえづらく、楽しみにしていたのにとという皆様、この度は大変申し訳ございませんでした。

何かの形でご提供出来ればと思いますので少々お待ち頂ければと思います。

はい、えー、只今より5分程セッティング等の準備と、えー、それから休憩という扱いにさせて頂ければと思いますので、えー、画面の向こうの皆様も5分程休憩頂ければと思います。失礼致します。』

●A型事業所の虐待について(安井弁護士)

安井弁護士:『じゃあ初めていきます。

では先程は事例の検討お疲れ様でした。続きましてこの私の方から簡単にミニ講義をさせていただきます。

では初めさせていただきます。

まあ今更になりますが、本日あのこちらの講義努めさせていただきます。私あの弁護士でありかつあの社会福祉士、精神保健福祉士でもある安井と申します。

まああの、ここの肩書にあるように普段はあの弁護士であると同時に福祉の専門士職でもありまして児童や障害の分野の中心にそして障害福祉士として事業所さんの相談等には携わっています。

であの今回うけた事例のような対応相談というのも日頃よくお聞きしています。

ああ、ありがとうございます。

で、えっと今回の講義の内容なんですけどあのみなさんにお聞きしたいのは「声をあげられているか」ということをちょっとあの考えてほしいなと思います。

「声をあげる」と言うのはどういうことかといいますと

えーおさらいですがこの障害者虐待についてまあ法律上はここであのこの5類型が虐待として規定されています。

もうこのことは、事業所の皆さんについてはもう散々研修等でも学ばれてると思うので、もう今さらなお話かと思うのですが。

ただこの今回の事例検討の中でも出てきましたけど、厳密に言うと実はこの虐待の定義だけで考えると今回の事例で出てきたものって結構ここには当たらないってものが結構多いんです。

じゃあこの虐待の定義に当たらなければそれで良いのかって言うと、そういうものでもなくて、ここの定義には当たらないけど支援としては望ましくないし、あのハラスメントなどにあたってくるものっていうのも存在するので、なのでやっぱりここの定義も大事なんだし、ここに当たりにくものももちろんしてはいけないんですが、じゃあここに当たらなければ何をしても良いのかっていうとそうでもないってことは、あの注意が必要かなと思います。

で、もうちょっとその虐待について、あの噛み砕いていくと障害者虐待防止法1条で虐待がどんなものかっていうのが定義の規定として書かれています。

「障害者の尊厳を害するものであって、自立や社会参加について、この虐待防止っていうものが極めて重要である」と書かれています。

考えていただきたいのはこの虐待っていう風に捉えるとなんかこう、どこからが虐待か、どこからが虐待でないのかっていうなんかこう、線引きみたいな話がよくされるんですけども、もうちょっと観点を変えてまあ人権をやっぱり侵害するものだ、多いんだということを意識してほしいなと思います。

でもじゃあそもそも、人権ってどんなものでしょうか？

なんか私達、人権人権ってよく言うんですけど実際人権ってどういうものかっていうのがわかっていないようで結構分かってなかったりもすると思います。

これは私なりに噛み砕いた人権の定義なんですけど。

基本的人権と言われるのはどんな人でも当たり前にとっていて決して奪われない権利です。よくあの権利っていうのは義務果たしてこそその権利だっていうようなそういう言い方をされることもあるんですけどそういう権利ももちろんあります。

あの、お店で商品をもたらるのはそれはちゃんとお金を払っているからであってお金も払わないで商品だけくれて言ったらそれはやっぱり「ちょっと待て」って話になります

でも、基本的人権って言われるものはそうやって何か義務を果たしてない人には権利を認められないとか、こういう人にはこういう悪い人には権利を認めないとかそういうものではなくってどんな人でも、またその義務を果たしているかとか、お金を持っているかとか、成績が優秀だとか、そういうことにかかわらずどんな人でも持っている奪われない権利が基本的人権です

それをやはり裏返していないのかっていう観点が重要になってきます。

じゃあその人権、どんな人でも持っていて決して奪われないものとは言いましたがじゃあそれをでもじゃあ制限する事はできるのかってことなんです

えー、その人権を制限できるときっていうのが、大きく分けると2通り考えられます。

1つは、他人の人権を侵害するとき

事例見解の中でも他の利用者さんになにかこう影響を与えてしまっているようなそういった場合とかにやっぱり制限をやむをなしにしているんじゃないかと意見が出ましたがまさに、その、えー、他の人への自由や人権を侵害してでもやっぱり認められる自由人権っていうのはやっぱりないので。

まあ他の人の自由とかをやっぱり脅かしているものであればその範囲でやっぱりその人権っていうのは制約を受けることにはなりません。

また、もう一つあるのが、その人自身の人権を侵害するとき。

これが専門用語で「パターナリズム」と呼ばれるもので、要するにその人自身のその判断の未熟さ、不適切さのなかから、その人自身が自己破壊的な行動を取ってしまうときにそれをその人が将来困らないようにするために未然にその行動を抑止するというパターンがこのパターナリズムの発想です。

ただこのパターナリズムという発想はあなたのためなんだからという理由で往々にしてその人の人権の侵害のなんかこう温床にもなってきたっていうそういう歴史があります。

なので、結構こういった発想は大事なんですけどただこの発想には落とし穴があるっていうことをあの皆さんさすがにこの多分障害福祉の仕事をしている人の中でその人を何か貶めたいから人権をなんか侵害してしまうっていう人はそうそういないと思います

多くはやっぱりその人のためを思ってやったことがでも結果的にはその人にとってはやっぱり権利侵害になってしまうってことが多くのパターンなのかな

で、こう支援者による人権侵害っていうのは、まあ一方でやっぱりいろんなところでやっぱり起きています

で、中にはその施設内虐待というのもやっぱり起きていてその中で人の命が奪われるようなことも起きています

私はあの弁護士として施設のあのそういう虐待事件の調査とかに関わったこともあります
その時に結構驚きだったのがもう新聞などでも取り上げられた本当ひどい虐待が起きていた
とされた事件なんですけど

じゃあその施設職員はどのような風な認識だったかって言うといや自分たちが虐待とは全く無関係
だと思っていた

虐待なんか言われるとはとても思っていなかったというものだと思っていたって

実際にそこで虐待があったとされた施設です。で、こういう職員さんはこういう認識だった訳
です

で、これは何もその施設職員の人たちがすごい意識が低いとか

あのえー虐待について勉強してなかったとかそういうわけではなくて

当然このえーその自治体の職員の研修なども受けて虐待についての基礎的な知識とかを持
っていたし、当然やっぱりそういった熱意、思いも持っていた方々そういった人たちがなぜこ
う虐待を起こしてしまったのか。

で、且つその虐待を起こしているその認識が薄かったのかってということなんです。

まあ、一つ私が考えているのはやっぱり虐待とこの支援との関係っていうことをこんな形でよく
整理し説明します

えー、虐待って皆さんイメージされるとなんかこう犯罪的なものイメージされる方もいるか
と思うんですが実際にはこの犯罪と虐待と支援ってこんな形でちょっとグラデーション、レイヤ
ーがあるのかなと思っています

で今回の事例で出てきた者の多くは虐待というよりはその下の段に不適切な支援に当たるも
のなのかなと思います

で、えー、ま、もちろん中には虐待とちょっと言えるんじゃないかっていうのもあったんですけ
れどで大事なのは実はこの虐待を皆さんなくすと虐待の線引きはどこでどこからが虐待なの
かということ皆さん必置されるんですけれどもそもそもいえば虐待をしようと思ってる人はい
なくてもこれぐらいの支援は仕方ないよねって思っている不適切な支援ってというのは結構い
ろんな現場で起きてると思いますでこれは何もあのー

そこにいる人たちのやる気がないとか専門性が低いとかそういう話ではなくて

ま多くのやっぱり福祉現場はヒトモノカネが足りてないのでやっぱりね

その中であのー、個別支援はともかくやっぱり多くの利用者さんの支援を同時にやっていく訳
なのでそうなってくると

どうしてもやっぱり一人一人にベストってなかなか尽くせなくてやっぱりそこはセカンドベスト、
サードベスト目指さなきゃいけない状況にあると思います

だからその中でやっぱりなかなかヒトモノカネが十分ない中でしかもこんな今こういうコロナと
かそういったゲリラな対応もある中だとなかなかベストな支援はできてないし中にはやっぱり
そうしたものの制限とかの中でえーどうしても制限的になってしまうところ

ってというのはあると思います

でこれはある種だからもうそういう状況の中でやっぱりやっていくためには仕方ない面もあるんですがただそこでいやこれはもうなんかこんなやっぱり仕方ないんだよで思いとどまってしまうのかいやでも私たちがやってるのは確かに現状これが本当にもうなんか精一杯だけれどもこれは本当はよくないよねって本当はもっとこうしていかないといけないよねって意識があるのかどうかやっぱり重要でこれがもうこれが仕方ないんだもんこれがもうもうこれでいいんだって開き直ってしまうとだんだんだんだんやっぱりその人の意識ってどんどん薄れる方向になっていくのでそうするとこれも仕方ないあれも仕方ないってなっていくってやがては

そういったルールがどんどん形骸化していった気が付いた時にはこんなのが当たり前だろみたいな形でえー虐待と言われることがその人たちの中では、これはもう仕方ない。あの一、支援だと思って行われてしまう

でもえー外から見たらいやあなたたちになっているのもすでに虐待ですよって言われるようなことが起きてしまうかなと思います

逆に言えばこの不適切な支援を覚えている時にいや私たちのやってることはやっぱりこれは決してあの一最善ではないとやっぱ最善を目指していかないといけないって意識があるとこのベクトルが上ではなくて多分下に下になっていうことをします

そうするとあの一少なくとも虐待にこういたってしまうってことはだいぶ防げるし段々とそれがやっぱり必須な支援に近づいていくのかなと思います

なので重要なのはこの不適切な支援をどう考えるかかなと思っています

支援にはやっぱり常に人権侵害に気が伴うので何か悪い考え方を持った人だけが人権侵害を起こすわけではなくてむしろやっぱり人の生活に日々接している私たちの仕事っていうのは常に人の生活というデリケートなものに取り扱っている以上そこには必ず人権侵害の危険が伴っています。で、あの一

まあさっきの事例だとやっぱハラスメントの件とかすごい典型ですけどやっぱりひとり一人やっぱり考え方や価値観も違うので自分の中では大丈夫だと思ってもそれが誰かに対しては権利侵害に当たってしまうってことっていうのは起きてしまうんですよどこからじゃそれをやればセーフなのかどこから逆転なのかっていう区別がなかなか難しいです

やっぱり人によって感じ方とかやっぱ違いますし基準が引けるようにはなかなか引けないです

あるいは法律に違反していなかったとしてもでもそれはその人にとっては人権侵害でその人にちょっと虐待だよっていうそういうことが生じている可能性だってあるので法律さえ守ってれば絶対大丈夫かと言うとそうでもない だから

私たちは常に支援の根拠を意識しながら適切な支援を目指していく必要があるのかなと思っています。

それは心構えとかマインドの問題ではなくって専門制約を組織としてなんかバランスの問題でもあってまその中で何が重要かという権利擁護の視点が大事なかなと思います

まあ権利擁護アドボカシーと言われるものでまあいろんないろいろ言い方しますけど僕、私がこうよく使う定義がこういう定義です

「自分の思いや考え他の人に伝えることができずその結果日常生活において不利な立場に置かれている人たちを支援する活動」

この権利擁護あの別の言い方をすると「私のことを私抜きに決めるな」

今日の事例の中でも本人の意向も聞かないで決めてしまうってのがありました

やっぱりえーこのこの関わり方がその人にとって権利侵害になってるかなって何かをやったり考える上ではなんせやっぱその人に聞かないと分からないわけです

自分の経験とか専門性えー知識の中でこれは大丈夫だこれは自分で勝手に推測して判断してる限りはやっぱりなかなかできなくてやっぱり利用者さん一人一人のやっぱり意見にこうちゃんと聞いていってことをしていかないといけないかなと

であのこうやって私今この法規の話をしてはいますが何も私あの弁護士とかそういうあの社会福祉士の資格持ってる人というか権利擁護の専門家ではなくて障害者施設事業所をしている職員さん一人一人が権利擁護のプロフェッショナルなわけなのでそこはあの一やっとしても自分たちはそのまあプロじゃないからとかそういう風に思うんじゃなくむしろ自分たちがプロとして権利擁護してて担い手なんだっていう意識の中でやっぱり声を聞いていく必要があるのかなと思います

で、その声を聞くっていうか全体的でいうとやっぱり意思決定支援がやっぱり今言われてることです

その自己決定の尊重です職員のその価値観で不合理に思われるものでもそれが他の人の権利を侵害しないのであればやっぱりその選択はやっぱり尊重しなきゃいけないし

本人の自己決定意思確認が困難な場合には関係者がちゃんと集まってチームでちゃんと記録などを残しながら情報を共有してそん中で本人の意思や選好っていうのをこう支援していくっていうそういうプロセスをやっぱりやっていく必要があります

じゃその支援の根拠を意識できてることなんですけど結構その根拠が曖昧なままにされてしまってるっていうのは現場あるあるかなと思います

なんとなく前例踏襲でいたり個人的な感覚でいたりでもこの根拠をちゃんと明確にしていかなきゃいけないと思います

で、その根拠の明確化っていうのはどういうことかって言うと

ケアとしての根拠と法令上の根拠のこの二つがあるかなと

ケアとしての根拠はまさに福祉としての根拠なので

ここについてはちょっと今回多くは語りませんが法令上の根拠についてはより意識していく必要があるかなと思います

あのちょっとあの時間押していますが

このルールに関してもこんな私説明を良くすることがあります
ルールって言っても結構いろんなルールがあります
えー、リクエストって書いてあるこれは何かって言うと
本当はその人はそんなルールを守る必要はないんだけどその施設なり事業所の運営管理
上
どうしても必要になるこういうルールはその人本当は守る必要ないです

でもその事業所を利用する都合上守らなきゃいけないわけです。
この場合はリクエスト。お願いしていかないといけないわけでこれルールだからって強気にい
れる話ではないわけです
そしたらその下のアプロプリエイトっていうのがまあ法令、命令なので
明確に根拠が決まっているのでその人も守らなきゃいけないのでこれは法律で決まってい
るのであのそのリクエストすることではないんですが逆に根拠が明確な分きちんと根拠を説明し
なきゃいけないんです
この人のやっぱりそのルール、この権利の制限っていうのはなぜ必要なのかっていうその根
拠をちゃんと根拠が明確な法令に基づくものであればそれはちゃんと引用して説明しないと
いけない
で、以外にそれをしようとすると
まあねこれ実は法令上の根拠は何もなくて現場の運用でなんとなくやってるだけじゃないの
っていうことが結構あったりします
で、このパーソナルこれは個別に必要な事柄
あの一みんなにとっては必要ないけどその人個人にとっては必要なこと
これはまさに個別支援計画の中で計画に基づいて本人との対話合意の中で決めていくこと
です
だからでもこれは結構他の人がこうやってとかっていうことで結構その人への説明とか合意
のプロセス計画作りっていうのが曖昧にされていてなんとなくその現場現場の判断でやりが
ちなんですけれど
ちゃんとその人への制限がもし本当に必要な場合はそれはちゃんと計画に基づいて本人とや
っぱり話しながら決めていかなきゃいけない。
で、オーバーステップ
これは職員個人の価値観に基づくようなあの一そこではよくないとか制限するようなことなん
ですけど
これはやっぱり専門家としてはこれは切り分けるべきでこういった職員個人の価値観で
何かものを語るっていうのは避けるべきです
これどうということどういう場合が典型にあたるか例えばその生活保護をあの自分なんかこ
の本当は利用しなるべく利用しない方がいいという

そういう価値観はその職員さんが持ってたととしてもそれはその職員さんの個人の価値観であって
それはなんか専門家の立場で利用者さんに押し付ける考えではないのでそこはそこまで色々言って指導しちゃうのはそれは踏み込みすぎと言えます
だからそういったものはえーなんとなくこう
これ当然のことだと自分では思っているかもしれないけれどどこかで自分の価値観に基づいて踏み込み過ぎたルールとかをあの利用者さんにしていないかってことを考える必要があります
まこんな形にルールっていうのはあの慈善者による構内化の権利を行き過ぎた権利行使を防止する安全装置でもありますしその当事者の願いを実現するためのツールでもありますので皆さんいろんなルールを使いこなしてその中であの一人の本人の願いを実現したりあるいは必要な時に必要な制限をしたりっていうことをしていく必要があります
ただこのルールにただ当てはめていくことがソーシャルワークではないのでえーなかなかこのルールと当事者の願いってずれが常に生じるものです
なので何でもかんでもルールでルールでこうなってるってなってちゃうとたぶんどんどんどんどんやっぱ本人の願いっていうのを置き去りにされちゃうので私が言うことですけど足りないものを補うのが福祉ですけど足りないものっていうのは大体この制度化されたルール化されたものの外にあたりするものでえールールを作ってることっていうのは大事ですけどでもちょっとそのルールの中で取りこぼれてしまっているものがないかなっていう視点はあの同時に続ける必要があったかなと思います
というように
支援の現場では虐待とか人権侵害の危険性と常に隣り合わせですこれを防いでいく上で大事なのはまずやっぱり利用者さん
本人の声をきちんと聞いていくことです
で同時に実は利用者さんの声を聞くだけではなくてそんな声を聞いた職員さん自身が自由に声を上げられてるのかなっていうこともあります
職員さんは声ちゃんと聞いているのけどその職員さん自身が職場でなかなか意見申しにくいみたいなそういうような状況とかもあつたりすると結局その利用者さんの声が伝わらないみたいなこともあるので
あとありがちなのが職場で作ったルールがいつの間にかその職員自らが振り回されてしまってるってこともあります
そもそもそのルールって何のためにやったものなのか当事者の願いや当事者の安全のためにあつたものがいつの間にかなんか形骸化してしまっていないかなってその人権侵害を防ぎつつ

より良い支援を目指すためにも
職場、より良いルール作りっていうのもこれを
あの意識していただけたらいいのかなと思いました
御清聴ありがとうございました。』

●閉会

久保寺理事長:『はいえー
それでは安井先生本当にありがとうございました
えー、なお先ほどもお伝えしましたように
えー、音声の不具合ですね
冒頭聞き取りづらいつてのがあったことを改めてお詫び申し上げます
申し訳ございませんでした
なおあの今回の記録に関しましては全 A ネットのホームページまとめまして改めて掲載させて
いただきますのでどうぞよろしく願いいたします
えそれではあの閉会の辞を
冒頭開会の言葉もさせていただきましたが全 A ネット理事長、窪寺和夫よりお願いしたいと
思います
ではここでよろしく願いします
皆さん長い時間ありがとうございました
特にあの安井先生それからあの出演してやりました職員の方とあの利用者どうもありがとう
ございました
そのま、確かに虐待か虐待じゃないかという判断は大切なんですけども
要するにその定義の判断の前にですね
あの一サービスの内容だとか基質がですねやっぱりよくないといけないいうことで
えー、ま、あの安井先生が最後におっしゃってましたけど
権利擁護という観点からですね是非あの一
努力していきたいという風に思います
それからもう一点あのえ
この A 型事業所ってというのは
その、ま、声を上げる場でもあるんですね
そうすると使用者と非使用者という関係も出てくるんで
ただあの一ま障害者支援ということを考えると
えー、ま、一歩踏み込んだ判断も出てくるだろうという風に思います
ま、あの、ええー、A 型事業所の全国組織の全 A としましてはですね

これからもこの件については深く考えていきたいという風に思います
それにはあのやはり情報開示、風通しのいい施設運営にやっぱり勤めて行かなきゃいけない
というふうに思いますので
あのこれからもそういう活動をしていきたいという風に思います
えー今日はあの一虐待というセミナーを終わりにするわけですけども今年度これ最後になります
来年度はまたしっかり準備して臨みたいという風に思います
今日は本当にどうもありがとうございますありがとうございました。』