

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

ミニセミナー in 東京 行列のできる虐待相談所 報告書

開催日：2023年1月28日（土）14:00~16:00

場所：TKP 新宿カンファレンスセンター4F

参加者：約80名（現地：24名 ZOOM：56名）

障害者に対する虐待はその尊厳を害するものであり、障害者の自立と社会参加にとって障害者虐待の防止を図ることが極めて重要である。こうした点等に鑑み、障害者虐待の防止や養護者に対する支援等に関する施策を推進するため、平成23年6月17日、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（「障害者虐待防止法」）が議員立法により可決、成立し、平成24年10月1日から施行された。しかし、令和2年度の東京都内における障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に関する相談・通報・届出件数は307件であり、そのうち虐待と判断された事例は58件であった。令和元年度の相談・通報・届出件数は276件と、31件(11.2%)増加している現状がある。

今回のセミナーでは、弁護士でありソーシャルワーカーでもある安井飛鳥先生を迎え、A型事業に特化した虐待防止研修を開催した。いくつかの、虐待かどうか判断しづらい事例について、出演者の利用者2名・職員2名の意見を聞いた上で、安井先生の解説を伺った。事例は有休取得の問題から、ノルマ・目標設定の問題など幅広くあり、出演者だけでなく見ている側も悩まされただろう。「虐待かどうか」、事例によっては利用者同士、

職員同士でも意見が分かれる場面が多々見受けられ、多面的な検討がされていた。

研修に参加してみて、自身も職員の立場である以上、「職員としてどう判断するか」に考えを置いてしまうが、当事者であつたらどう感じるか、その視点を忘れずに日々の業務に取り組んでいきたいと改めて思った。

支援をしていく中では、事例にも挙がっていたような「これは虐待になるのか」と迷うことはこれからもあるだろう。「虐待と言われたら」と不安に思うこともあるが、虐待防止に必要な知識を付けると共に、利用者が相談しやすい・声をあげやすい環境を作っていくことも必要だと感じた。一人でも多くの利用者が安心して働けるよう、今後もセミナー等を通じて虐待防止に力を尽くしたい。（参加者：高木千晴）



事例1
「有給休暇の取得」

利用者の体調不良で勤務時間の休憩時間を有給処理した場合(就業規則に記載なし)、虐待になるか。(合理的配慮として認めてほしいと言われている。)

本人の意に沿わない
有給休暇の処理は
虐待であるか。