

平成30年度 第1回「帯広市自立支援協議会 就労・社会活動部会」を開催しました

過日、平成30年7月11日に第1回「帯広市自立支援協議会 就労・社会活動部会」を開催しました。

この研修会は、関係機関の就労支援・生活支援・定着支援等の支援力の向上や関係機関との連携構築を目的に、平成28年度から帯広市と共同で開催しております。

今年度第1回目の研修会は、『障害者虐待防止法と帯広市の取り組みについて』『労働基準法のトラブル防止』というテーマで、障がいをお持ちの方に対する権利擁護の視点や、労使間のトラブルにならないための労働法規の観点から学ぶ内容の講義とグループワークを行いました。当日は福祉サービス・相談・企業・行政機関・教育機関など、約90名の方にご参加いただきました。



講義では『障害者虐待防止法と帯広市の取り組みについて』帯広市保健福祉部障害福祉課からの報告がありました。障害者虐待防止法の概要から定義についての説明では、「障害者虐待」とは ①養護者による障害者虐待 ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待 ③使用者による障害者虐待 とし、障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする とありました。また「通報の義務の開始」では「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに通報しなければならない」とされていながらも、施設内で行われる業務上の相談により処理されてしまっていることはないかという問いかけもありました。

また、帯広市に通報され虐待と認定された事例の説明では、虐待の行為と知らずに行っている場合が多いとしながらも、障がい特性の理解不足や「本人が難しい人だから仕方ない」という間違っただ判断が虐待を招いているとの話がありました。

『労働基準法のトラブル防止』と題した帯広労働基準監督署 監督課長 大艸豊誠氏の講義では、労働基準法の基礎知識や労使間のトラブルにならないためのポイントについてお話いただきました。特に、トラブルになりがちな賃金に関する内容では、「解雇する際の手続き」について事例を交えて説明がありました。

また、「時間外に仕事をさせられる」「自分ばかりに仕事を押し付けられる」など受け取り方の問題が原因になるような場合、黙認するのではなく「社内のルールを伝える」「事情の分かる伝え方をする」などアプローチの仕方を考えることが必要である話がありました。

研修後半は、講義の内容を受けて、グループワークを行いました。話し合いで出た主な内容をご紹介します。

<虐待と考えさせられた事例>

- ・利用している事業所内のかかわりについて
- ・家庭内の食事や身だしなみなどの生活状況などについて
- ・ご本人の年金の取り扱いなど、金銭管理について
- ・雇用している社員がパニックを起こした時の対応について
- ・ニックネームやあだ名で利用者と呼ぶことについて
- ・目に見えない虐待（精神的）に対して感じ取ることができる支援者の資質について
- ・対応が分からないために「関われない」ことがあるが、「関わらない」こと＝放置と認識するべきか

<ul style="list-style-type: none"> ・言葉使いや言い方について（当事者との関係性によることが多い） ・ご本人の受け取り方と相談者の受け取り方の違いの差について
<p><対応で苦慮している点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・受け取り方の違いにより「言った、言わない」にならないようになっている ・利用者側からの訴えを受け止めきれない場合はどうしたらよいか ・匂いなどのデリケートな問題に対する言い方の工夫 ・独語が多い利用者が理由で他のメンバーが帰ってしまうことがあり、どちらを立てればよいか悩ましい。ひどいときは一人作業にするが、ほかのメンバーからは「ずるい」との声が上がる ・嫌なメンバーがいる場合の対応。メンバーが少ない日を選ぶ・施設外就労に出る・音楽を聴きながら作業をする・独りになるなど、対応策を考えている ・相手を理解することを先にすると、その人が我慢することになる。我慢する人を出すのではなく、一人一人を大切に、まずは支援者が自分を理解する ・統一された支援ができない。スタッフのスキルアップが必要 ・仕事内容に関して、怪我のリスクを伴う仕事をさせないことは虐待にあたるのか ・利用者に「虐待」と言われてしまうことがあり、「虐待」という言葉に踊らされ、守りに入っている ・支援者側を守ってくれる法律がない
<p><虐待防止に対する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約書の説明・施設内での合理的配慮についての説明 ・相談体制作り・周知方法と情報共有 ・個別支援計画の作成や個別の対応についての支援の統一化 ・記録に残す ・利用者への満足度調査 ・虐待のセルフチェック ・訪問時の2人体制 ・言葉使いや態度の見直し ・風通しの良い職場作り ・関係者との連携（一人で完結しない） ・利用者との信頼関係作り ・障がい特性の理解 ・虐待に関する研修
<p><要望></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい特性を理解する研修をしてほしい ・支援者の感情コントロールについて学びたい ・同じ悩みを持つ事業所の人と話をする機会がほしい

グループワークのまとめとして帯広市から説明された資料です

***グループワークのまとめ1**

ポイント1

- 1. 会社の理念に振り替える**
- 2. 書類の整備を確認する**
- 3. 支援者個人の資質向上**

1

***グループワークのまとめ2**

ポイント2（実務的な考え方）

- 1. 権利擁護の視点を持つ**
- 2. 説明と同意**
 - ・説明の上契約を締結する。
 - ・障害特性によっては保護者へも説明
 - ・個別支援計画の説明と署名

2

* グループワークのまとめ2

ポイント2 (実務的な考え方)

**3. サービス等利用計画と
個別支援計画の連動**

4. 虐待マニュアルを整備する

5. 苦情処理簿を整備する

* グループワークのまとめ2

ポイント2 (実務的な考え方)

6. 事業所内での研修会の実施

7. 事業所内職員の連携

8. 関係機関との連携

(担当相談支援専門員、特別支援学校の教諭、
企業の方、他の障害福祉サービス事業所職員の方、
行政職員等)

今回の研修を通し、事業所内の研修や虐待マニュアルの作成など、意識を持って取り組んでいる事業所が多いという印象を受けました。しかし、虐待への対処や起こさないための対応に目が行き、本来必要な障がい特性の理解やご本人の希望に寄り添うための支援や配慮が後回しになっているという状況も感じました。

我々が支援者としての的確な支援を行えば、不適切とされる行動を起こす可能性を事前に予防するという意識を持つ必要性を考えさせられました。障がい特性に応じた支援と環境を提供するために、良い支援スキルとは何かを今後も考えていきたいと思います。