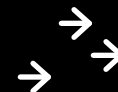


障害者虐待防止法

野沢和弘（毎日新聞論説委員）



あなたは虐待していますか？

- 障害児者をなぐる、蹴る、縛り付ける
- 性的ないたずらをする、体を触らせる
- 「ばか」「あほ」などと言葉でいじめる
- 食事を与えない、熱があっても病院に連れて行かない
- 障害年金、賃金を搾取する

A君があなたの頬をつねりました。その時、あなたはどのようにする？

- ① つねられたら痛いことをわからせるため、つねり返す
- ② 「つねってはダメ！」と叱る
- ③ つねるのはいけないことだとわからせるため、おやつを抜いたり、正座をさせる
- ④ お母さんに注意してもらう
- ⑤ 無視する
- ⑥ その他

これらは指導か？虐待か？

- ① つねられたら痛いことをわからせるため、
つねり返す （指導？ 身体的虐待？）
- ② 「つねってはダメ！」 （指導？ 心理的虐待？）
- ③ つねるのはいけないことだとわからせる
ため、おやつを抜いたり、正座をさせる
（指導？ 身体的虐待？）
- ④ お母さんに注意してもらう
（指導？ 心理的虐待？）
- ⑤ 無視する （ネグレクト？）

疑問に思うこと

- どうして、A君はつねったりしたのだろう？
- ふだんはおとなしいのに、ときどき職員や友だちをつねったり、たたいたりする
- A君はことばを話してくれないけれど、何か訴えたいのかな

実は・・・

- ざわざわ騒がしいのがA君は苦手です
- 落ち着きがなくなり、イスをがたがた揺らしたりする
- 大きな声を上げることもある
- 職員のひとりが面白がって後ろからA君のイスをずっと引いた
- A君は床に転がった！
- 顔を真っ赤にして怒ったA君が、近くにいたあなたの顔をつねった

A君は悪い子なのか？

- つねる＝問題行動＝悪い子⇒しつけ
- どうして、つねったのか？

ざわざわ騒がしいのが苦手（感覚過敏）

苦手なことを周囲に伝えられない（コミュニケーションの困難性）

どうすれば解決できるかわからない（想像性の困難）

+

- 職員の不適切な行為！

ざわざわ騒がしい環境、A君のイスを引いて転がす

「問題行為」は誰がつくるのか？

①障害特性

感覚過敏、こだわり、独特のルール、コミュニケーションの困難、想像性の困難、フラッシュバック

②環境

③職員の不適切な行為



つねる＝問題行動の発生

A君をつねる？ 叱る？ 正座させる？
おやつを抜く？ お母さんに叱らせる？

A君は悪い子なのか？

- 生きにくい障害特性（感覚過敏、コミュニケーション困難、フラッシュバック、こだわり）
- そのために福祉サービスはあり、福祉職員はいる。
- それなのに、生きにくさを理解してもらえず、感覚過敏を刺激され、職員から不適切な行為を受けてもコミュニケーション困難なため訴えることもできない。逆に「悪い子」と呼ばれて、叱られる！

ある相談から

自閉症のBさんが工場に勤めていた。その母親から自閉症のBさんが工場に勤めていた。その母親から相談を受けた。

「息子が社長に叩かれ、それから怖がって会社に出勤できなくなった」

母親はすっかり落ち込んでおり、社長の顔を見るのが私も怖い。穏便に辞められればそれでいいと話した。

相談者が配慮すべきことは？

相談してくる相手は不安、混乱している場合が多い。
悪意のあるウソかもしれない。
なにか事実誤認しているのかもしれない。


“雑音”の中から本当のSOSを聞き取る

安心、信頼してもらう。落ち着いてもらう。
傾聴はするが鵜呑みにはしない。
聞き出すだけでなく、必要な情報を提供する。
プライバシーに配慮する。

...



で、どうする？

- ①なんとかしてやりたいが、権限がないので、職業安定所に相談に行くように言う。
 - ②じっくり話をきいてやり、慰め、励ます。
 - ③母親に代わって退職手続をしてやる。
 - ④Bさんの再就職先を探してやる。
 - ⑤その他
- 

疑問に感じたこと

会社を辞めれば、それで解決したことになるの？

叩かれたBさんや母親は悔しくないのかな？

やったこと

★もう少し家族の生活歴や状況を詳しく聞く。

★社長や職安で詳しい事情を調べる。

わかったこと

Bさんにも落ち度があった

他にも数人の知的障害者が雇用されていた

障害者への配慮もうかがえる

職安は他の従業員や求職者への影響を懸念している

で、どうする？

- ①調査してわかった事実をBさんや母親に伝え、今後は迷惑をかけないように指導。仕事に戻れるよう社長にも頼む。
- ②ほかの従業員への悪影響を考え、穏便にBさんの退職手続をしてあげる。
- ③Bさんの今後について、社長や職安の担当者も交えて話し合う場を設ける。
- ④その他

疑問に思ったこと

「落ち度」があったと言うけど、初めはまじめに働いていたんだよねえ？ どうして、さぼるようになったの？

障害者への「配慮」はされている会社かもしれないけれど、Bさんにとっての「配慮」って何？

さらにやったこと

★もう一度、Bさんや母親からじっくり事情を聞く。

★自閉症に詳しい専門家や障害者雇用の専門家に意見を求める



わかったこと！

他の従業員とのコミュニケーション不全で
Bさんは悩んでいた

自閉症の特性への配慮ではない！

賃金が下げられていた



それでBさんは働く意欲が下がっていた

さあ、どうする？

- ①会社側に配慮が足りなかった事実を指摘し、Bさんが復職できるよう働きかける
- ②Bさんの退職の意思が固いので、会社側に退職金を出すよう交渉する
- ③会社を相手取って訴訟を起こすよう、Bさんに勧める
- ④職安に判明した事実を報告し、指導するよう頼む
- ⑤その他



疑問に感じたこと

給料って会社の意向で勝手に下げることができるの？

最低賃金は法律で決められているのに、なぜ？



さらにやったこと

★障害者雇用をしている会社へのサポートの状況を調べる

★労働問題に詳しい弁護士、労働基準監督署から話を聞く




わかったこと

最低賃金をめぐる制度と慣例

労働基準監督署の問題

障害者雇用をしている会社へのサポート体制の不備



成果

Bさんの賃金補償が実現した

「悔しくなってきた」と母。Bさんや母の自尊心の回復。人生の次のステップへの旅立ち

会社が職安へ助言を求めてくるようになる

関わった親の会、福祉職員たちのエンパワメント

教訓

- ★言葉の背景、本人も気づかない気持ちに目を向ける
- ★障害者だから仕方がない...と思わない
- ★理不尽に悲しい思いの人の側に徹底して立つ
- ★福祉の中だけで解決しようとしなない
- ★問題解決に地域の当事者や関係者をかかわらせる → あらたな「資源」を育てる
- ★個別事例の背景にある制度の問題を浮かび上がらせる → 制度改革、政策提言への重要なヒント

何が“雑音”だったのか？

- ★親の言葉・態度
- ★あきらめきった本人の心情
- ★職安の事情・姿勢
- ★専門機関(労基署)の姿勢
- ★会社の障害者への配慮
- ★就職難という社会情勢
- ★相談者自身の心・知識

「虐待」と福祉の流れ



「虐待」の概念化の背景①

- 福祉＝家族…衣食住24時間生活支援
- 養育不能→行政処分「措置制度」

1980年～

- 高齢化の将来予測 オイルショックと低成長 家族の変容

1990年～

ゴールドプラン～社会福祉基礎構造改革

- 民間事業者～規制対象→振興・育成
- 公営施設の縮小・公的責任の後退
- ノーマライゼーション
- 当事者の権利～「自己選択」「自己決定」

「虐待」の概念化の背景②

2000年～

介護保険 支援費制度～自立支援法～総合福祉法？

契約による福祉 ／公的責任の後退

自己選択、自己決定＝高齢者・障害者が契約の当事者
「選ぶ」…情報、体験、判断能力、意思表示能力




Q 家族丸抱えの保護・管理された生活
は「選ぶ」ことの前提になり得るか

Q 判断能力、意思表示能力にハンディのある人の
「選ぶ」権利をどう保障できるか



障害者虐待

- 水戸「アカス」事件 (聖者の行進)
 - サングループ事件
 - 白河育成園
 - 相模原30億円事件
 - 小海町事件
 - 大阪保険金事件
- 

障害者の権利擁護制度

「聞けば聞くほど胸がふさがれるようだ」

- 障害者110番
- オンブズマン
- 成年後見制度
- 地域福祉権利擁護事業

⇒ 日常生活自立支援事業

- 第三者委員
- 運営適正化委員会

虐待防止法

- 児童虐待防止法 2000年
- 高齢者虐待防止法 2005年
- 障害者虐待防止法
 - ・ 厚労省内勉強会～議員立法へ 2005年
 - ・ 麻生政権の通常国会で法案提出 2009年
 - ・ 鳩山政権の臨時国会で法案提出 //
 - ・ 菅政権の通常国会で成立 2011年

障害者制度改革推進本部

- 障害者基本法の改正
- 障害者総合福祉法
- 障害者差別禁止法
- 国連障害者権利条約
- 虐待防止法・・・？
病院と学校が立ち入り調査の対象外
通報先（権利擁護センター）の独立性

差別と虐待はどう違うのか



差別とは

- 学校でずっと黄色い通学帽をかぶらされる。担任は「あの黄色い帽子の子を連れてきて」と子供たちに指示する。
- 視覚障害を理由に会社を辞めさせられる。
- 「こんな子に薬を出しても無駄だ」と診察を断られる。
- 保育園で集団行動ができず「親の愛情が足りない」「もう来るな」と言われる。
- バス旅行を申し込んだら「付き添いがあっても障害者はお断り」

虐待とは

- 殴る、蹴る、ロープで縛る
- 薬を過剰に投与して管理する
- 強姦、性的ないたずら、体を触らせる
- 食事を与えない、熱があっても病院に連れて行かない、風呂に入れない
- 「バカ」「アホ」と差別的な言葉で罵る、無視し続ける
- 賃金を与えない、年金を搾取する

＜対等＞がベースか否か

○差別

- 本来＜対等＞であるべきなのに障害を理由に不合理、不適切な取り扱い。
- 外形上は公平に見えるが合理的な配慮がないため実質的な不適切取り扱いとなっている（合理的配慮義務）

○虐待

- ＜保護する—保護される＞関係の中で保護する側の権限・責務の不当な行使。

虐待とは何か？

× けんか 暴行、傷害、監禁

a b u s e = 乱用、不適切な使用

保護・監督すべき権限や責務のある立場
の人からの権限の乱用（不適切な使用）



家庭（親）、施設（職員）、職場（経営者・管理者）

障害が理由かどうか

○差別

- 障害を理由に不合理・不平等な取り扱い

○虐待

- 障害が理由でなくとも虐待は起きる。判断能力、意思表示能力のハンディ、抵抗できない弱さに付け込まれる。（弱さは障害を起因にしているとしても）。乳幼児や認知症も。

障害への偏見・価値観に由来するか否か

○差別

- 障害に対する偏見、価値観の歪みに由来し制度や慣習に根深く組み込まれている

○虐待

- 障害児者をふだんは愛して大事にしても虐待の加害者になり得る。突発的に激しい暴力をふるう（ex.児童虐待）

アプローチの違い

○差別

- 表面上の差別を解消しても価値観の歪みが残れば別の形で差別は温存・再発する

○虐待

- とりあえず、目の前の虐待を解消することを優先する。身体的虐待の場合、切迫性によっては生命や身体健康にかかわるケースがある

財政との関係

○差別

- 財政の都合上やむを得ずに少数（障害者）を不合理・不利益な取り扱い
- ex.手話通訳の不備、盲人用信号の不足

○虐待

- 突発的、イレギュラーな現象、財政的背景のない場合が多い。（個人的貧困は別）

虐待防止法とは



障害者虐待防止法

- 通報義務
- 虐待の5類型
- 虐待禁止の明示
 - ・ 調査の権限と対象

市町村→家庭内虐待

都道府県→施設内虐待

労働局→職場内虐待

※学校と病院は管理者に予防・改善義務

児童虐待防止法に見る①

(1) 相談件数の激増

- 17725 (2000) → 55152 (2010)
- 潜在的な虐待の可視化、国民の関心や感度の高まり
- ネグレクトや性的虐待の顕在化
- 虐待リスク要因の増加

(2) 児童相談所の充実

- 児童福祉司が10年で倍増、48時間ルール、難解事例の複数対応

児童虐待防止法に見る②

(3) 自治体、関係機関、NPOの連携と活動の活発化

(4) 法（制度）改革

- 警察の協力、強制立ち入り権、親権制限

<課題>

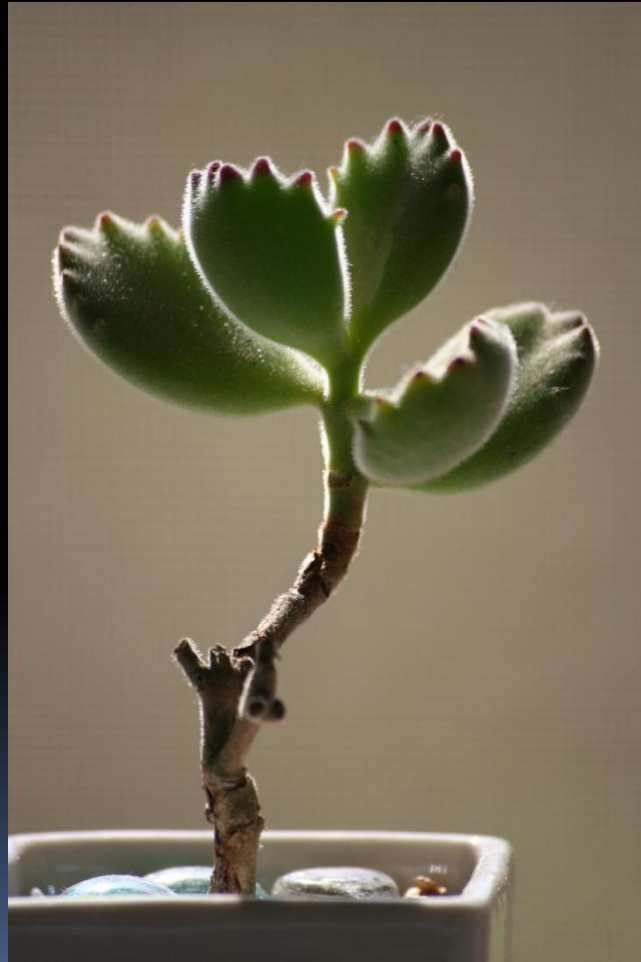
- 児童相談所への権限集中による矛盾
- 司法の後退
- 親の矯正、子のケア、親子関係の修復
- 里親、ファミリーホームの不足

障害者虐待防止法はどのような

- (1) 相談件数の増加
- (2) ネグレクト、性的虐待・潜在群の浮上
- (3) 虐待防止センターの体制拡充
- (3) 関係機関、当事者団体の活動活発化
- (4) 施設・事業所の虐待防止策強化
- (5) 被害者の救済・ケア・立ち直り支援

→ ※成年後見制度

虐待



★どこでも虐待の芽は生まれる

×絶対に虐待はない～絶対にしてはいけない～虐待起きたら大変～起きるはずがない⇒虐待を否定する心理の形成

○いつ虐待の芽が生まれるかわからない～感性、謙虚さ、風通しの良い職場⇒虐待をエスカレートさせない

虐待防止法の真の意味

- 「絶対に権利侵害はありません」というリスク
- 「いつ侵害するかわかりません」という安心
- 恐れるべきものは何か？

★見て見ぬふりの恐怖

- カリタスの家事件（2005年）
- 暴力、とうがらしを目にすり込む、木酢液を飲ませる、熱湯を口に流し込む

「よい施設だと評判だったが、支援の難しい利用者が次々に入ってきて職員は疲れ切りパニック状態だった。だれかが叩いてしまう。目撃した他の職員は止められない。これではいけないとみんな思っていた」


※フェイル・セイフ フォールト・T

★職員の自覚なくとも虐待

- 無知
- 主観への過信
- 利用者の思いをくみ取れない感性
- 無意識のうちに責任転嫁
- ※...職員の人権？



★連続性の錯覚

- 食事中動き回る利用者を抑える
 - ひもで椅子に固定する
 - 感覚を遮断するため紙袋を頭からかぶせる
 - トイレに閉じ込める
 - トイレの壁に叩きつける
 - 平手打ちする
- 

★利用者が言わなくても虐待

- 認知できない
- 必死に訴えているが周囲がくみ取れない
「障害特性」「問題行動」へのすり替え
によって利用者に責任転嫁、さらに権利
侵害を繰り返す構造
- あきらめている（学びとった無力感）

利用者はなぜ言わないのか

- ボクシングごっこ
- チャンバラごっこ
- 「なぜA君はかみついたのか」
- ①障害特性（感覚過敏、コミュニケーション、問題解決能力）
- ②環境・状況
- ③適切な支援の欠如

★親の言葉を免罪符にしない

- 「こんな可哀そうな子、雇ってもらえるだけでありがたい。社長は神様みたいだと思っている」
- 「どこにも行き場がなかったのを受け入れてくれた。少々のは仕方がない」
- 「わがままに育ててしまった。厳しくしつけてやってください」

身体拘束・行動抑制



禁止される身体拘束 (介護保険指定基準) P5

- 徘徊しないよう車椅子などに紐で縛る
- 転落しないようベッド等に縛る
- 点滴・経管栄養等チューブを抜かないよう四肢を紐で縛る
- 脱衣やおむつはずし防止のつなぎ服着用
- 他人への迷惑行為防止のため縛る
- 落ち着かせるため過剰に向精神薬を服用
- 自分で開けられない居室等に隔離 ...など

障害者の身体拘束等の禁止

（指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準） P9

- 「福祉サービスの提供にあたっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他利用者の行動を制限する行為を行ってはならない」
- 「やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない」

「緊急やむを得ない場合」とは？

①切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が目前で危機にさらされている

②非代替性

身体拘束や行動制限する以外には防ぐことができない

③一時性

身体拘束や行動制限が一時的なものである

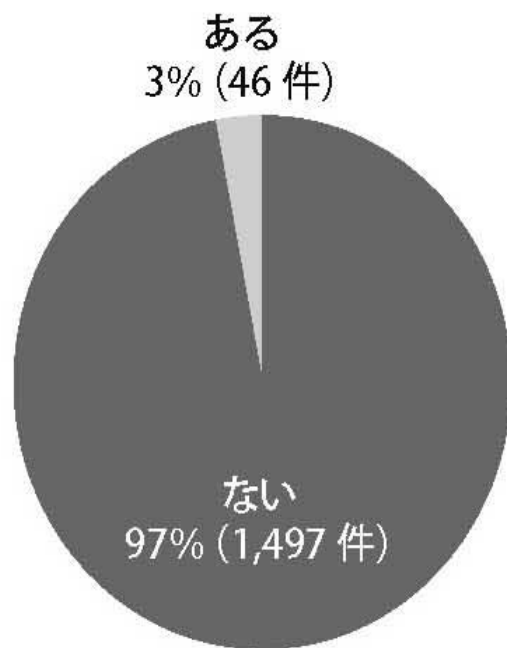
こんな場合は？

- 他の利用者を殴ったり噛みついたりする障害者を押さえつけるのは？
- 多動で落ち着かない障害者を施錠した部屋に隔離するのは？
- 自傷行為の激しい人を縛るのは？
- 道路に飛び出す人を止めるのは？
- 行方不明にならないようGPS付き携帯を持たせるのは？

アンケートから

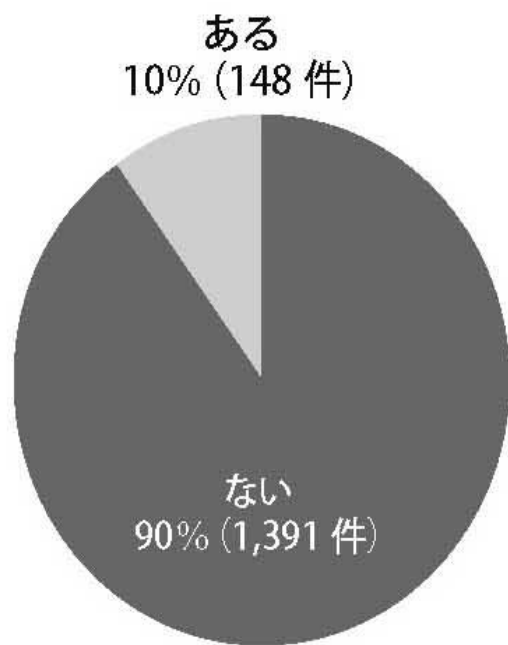


10 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。



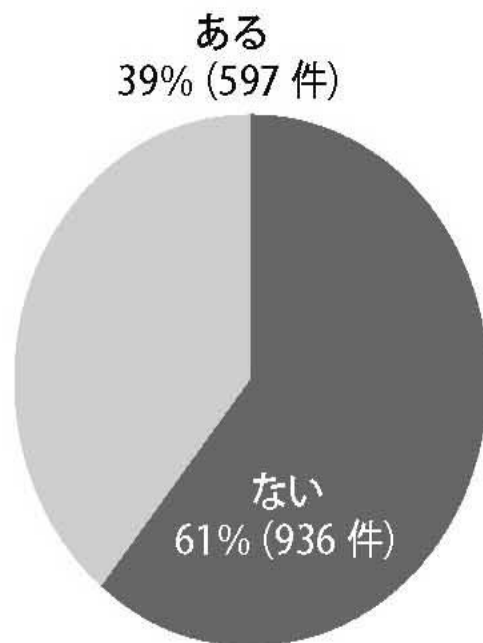
「ある」と答えた人の回答理由	(件)
利用者の安全配慮	20
他害行為の防止	18
医師による指示	35
職員配置の不足	5
その他	3

11 本人が外に出ないように、自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。



「ある」と答えた人の回答理由	(件)
利用者の安全配慮	110
他害行為の防止	77
医師による指示	29
職員配置の不足	38
その他	19

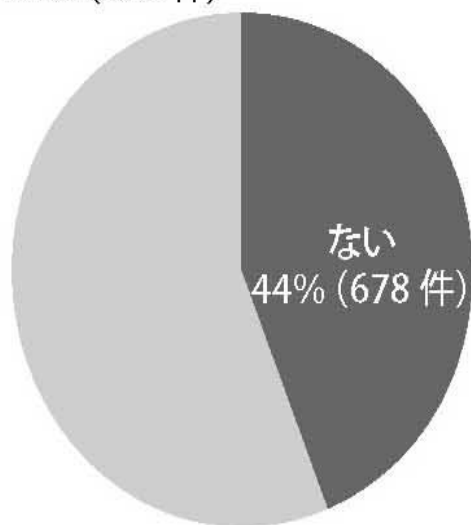
- 12 頭を柱に強くぶつける、自らの体を激しく傷つけるなどの自傷を一時的に職員の体で制止する。



「ある」と答えた人の回答理由	(件)
利用者の安全配慮	579
他害行為の防止	159
医師による指示	11
職員配置の不足	8
その他	5

13 周囲の人に殴る・噛み付く・ける・つばをかける・髪を引っ張る等の他害を一時的に職員の体で制止する。

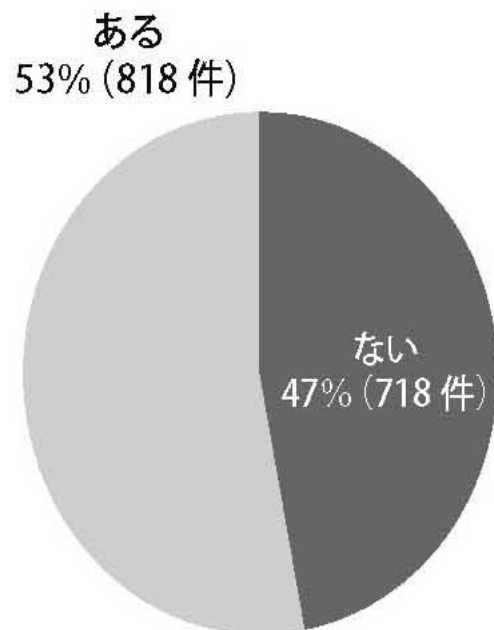
ある
56% (858 件)



「ある」と答えた人の回答理由 (複数回答可) (件)

利用者の安全配慮	680
他害行為の防止	642
医師による指示	13
職員配置の不足	9
その他	6

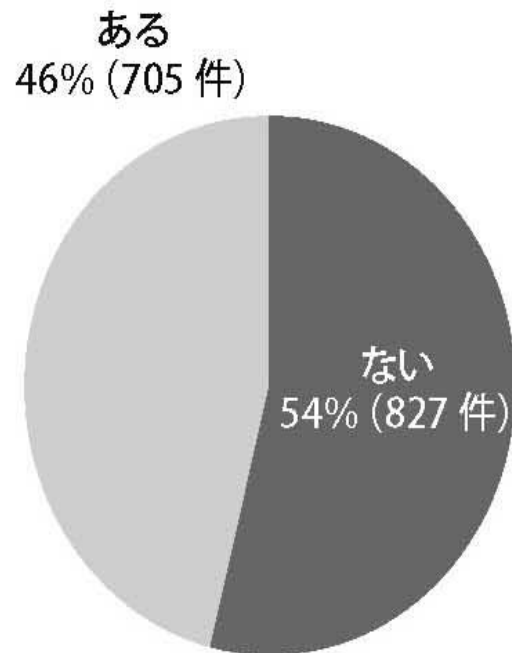
14 採血など健康診断において体や腕を一時的に抑える。



「ある」と答えた人の回答理由（複数回答可） (件)

利用者の安全配慮	691
他害行為の防止	34
医師による指示	284
職員配置の不足	3
その他	46

15 公道等に急に飛び出したとき、あるいは飛び出さないように職員の体で制止する。



「ある」と答えた人の回答理由 (複数回答可) (件)

利用者の安全配慮	679
他害行為の防止	23
医師による指示	4
職員配置の不足	5
その他	9

9 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。



思わない理由

- 安全のために必要なことがある
- 異食・汚染防止の為に必要
- 何度も着衣やシーツ交換をする時間、人員はいない

10 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。



思わない理由

- 安全のために必要なことがある
- 医師からの指示通り

11 本人が外に出ないように、自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。



思わない理由

- 24 時間職員が見守ることが出来ない
- 集団生活の場でしかたない
- 夜間等に無断外出をふせぐためにやむを得ない

10 本人が嫌がる定時排泄を無理にでも行う。



思わない理由

- 健康維持のため必要
- 医療的に必要な場合もある
- オムツをはいてない場合
- 失禁を減らすため

11 電話・メール利用できないのに無理やり GPS 携帯を所持させている。



思わない理由

- 安全安心の為
- 必要な行為

12 監視カメラ・センサー等を設置して行動把握をしている。



思わない理由

- 「身体」の拘束ではない
- 安全確保のため
- 療育を目的にするものであれば本人保護者の同意
得る場合

13 食べ物・飲物を取り過ぎないように職員が体で制止する。



思わない理由

- 医師の指示がある場合
- 過食、水中毒防止のため必要
- 健康維持のため

障害者の身体拘束ガイドライン^{P6}

- 「利用者の行動面での課題を解決するため本人のQOL向上に基づいた支援計画がなされた上でやむを得ず行う行動制限・身体拘束は、本人の人権に配慮した一定の手続きとルールの中で容認する」



※ 「行動支援計画」の策定とそれに基づいた支援がない中で行われる行動制限と身体拘束は「権利侵害」「虐待」

厳しい条件を付ける理由

「行動支援計画」に基づいた利用者の行動面の解決に向けた支援がなされない中で繰り返される行動制限や身体拘束は、利用者の真のニーズに実現に向けた支援には結びつかず、むしろ心理的ストレスをますます増幅させ、結果として行動面での「障害」を強化することになる。

行動支援計画作成にあたって

- 「問題」 行動が利用者自身の問題ではなく、支援者も含めた環境側の問題であるという基本的な視点。
- 「問題」 行動は環境と要因との相互作用の結果
- 要因とは、たとえば自閉性障害のある人の場合の障害特性である「社会的相互作用」「コミュニケーション」「想像的活動の質的障害や見通しの困難性や感覚の異常」などの障害特性。

ざわざわした場面が苦手な利用者が下足場でイライラが高まり他の利用者に噛みつく

- 感覚過敏＝ざわざわ騒がしいのが苦手
- コミュニケーション困難＝苦情を伝えるのが困難
- 想像力の困難＝どう解決すればいいかわからない



①本人の要因

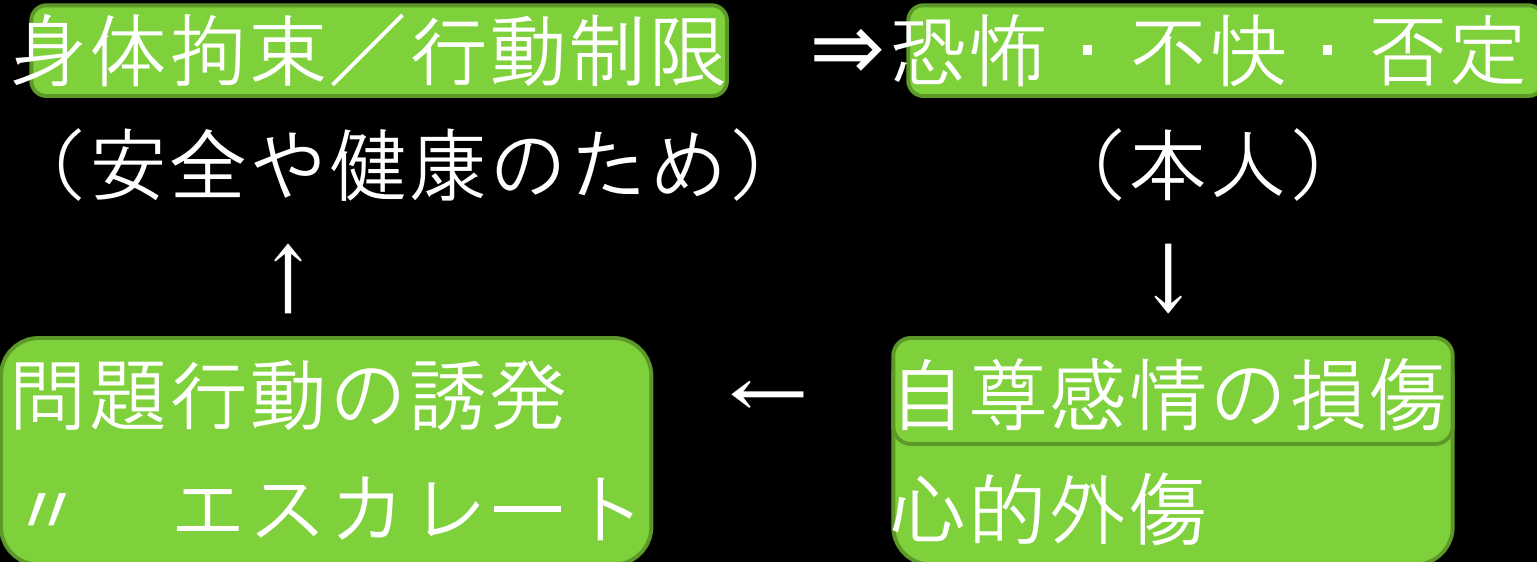
②ざわざわ騒がしい場面

③適切な支援の欠如

＝噛みつく（問題行動）の誘発



身体拘束が問題行動を誘発する？



行動の分析と適切な支援

- 支援者が「要因」と「環境」を分析。自分の居室から靴を持っていき、ざわざわ騒がしい下足場を通らないよう本人の動線を整理する



- 問題行動を誘発しなくて済む
- 周囲から肯定的な評価を得る

※問題行動の背景にある要因を明らかにし、問題行動を誘発させない予防的支援を基本とする。要因をさぐるには日常の行動観察が重要

真のニーズに基づいた支援

- 問題行動の防止と行動改善だけではない
- それぞれの利用者の強みや長所などポジティブな面を探り出し、そこから真のニーズを発見して、その実現に向けたQOL向上のための支援を進める
- 本人の自尊心を育てる。エンパワメント。
- 本人のコミュニケーション特性に合わせたツール（写真、文字、絵）の活用

千楽は

SPELL

を大事にします！

SPELL

S structure 構造化

何をするのか、どうするのか、いつまでするのか、終わればどうするのかなどについて、具体的に、明確に、わかるように示す。状況や予定、場所への見通しを持てるようにする。

絵、イラスト、写真、記号など目で見てわかるコミュニケーションを工夫する。

SPELL

P Positive approach 良いところをほめる

うまくできたことをほめる。成功体験を積み、自尊心を高め、持てる力を伸ばす。

- | | |
|------------|------------|
| ×「走らない！」 | ○「歩きます」 |
| ×「投げちゃダメ！」 | ○「そっと置いて」 |
| ×「壊さないで！」 | ○「大事にしようね」 |

具体的にどうすればよいのかを教える

SPELL

E empathy 共感

ただ単純に「楽しかったね」という気持ちの共有ではなく、障害児の視点でものごとを理解する、障害特性（こだわり、感覚過敏、コミュニケーションの困難、フラッシュバック）を理解して尊重する。生きにくさを伝えられない障害児の心理状況に寄り添う。

SPELL

L low arousal 刺激を抑える

興奮やストレスを招かない部屋や居場所の環境づくりをする。ざわざわにぎやかな環境が苦手な子、職員との相性、子ども同士の相性に配慮する。刺激の少ない部屋をいつも用意しておく。職員による不必要な刺激、ストレスを与える対応はやめる。

SPELL

L links 連携

家庭や地域社会、医療や福祉などとの幅広い連携や協力を求める。

職場、職員内だけで解決しようとししない。専門性のある人はあちこちにいる。そういう人たちと常に連絡できる関係を大事にする。

甘やかすとは違う

「悪いことをしたときには叱るべき」

「甘やかしてはいけない」

職員の主観や経験

コミュニケーションが成立しない

教訓や反省につながらない

恐怖、痛み、自己否定を加えているだけ

問題行動をエスカレートさせる！



悪意のない虐待

言葉のない人の思いをどう受け止めるか

＜白河育成園事件＞

- 薬漬けにされて行動を抑制されていた自閉症の男性（27歳）。ぐったりして、よだれを垂らして寝ている。感情や思考をなくされ、視線も合わず、言葉も話せない。
- その男性から聞き取り調査をしたのは船橋市の障害者施設に勤めていたKさんという男性。

Kさんがしたこと



- Kさんは、自閉症の男性とイスに座ったままじっと向かい合い、穏やかに微笑みながら目を見つめている。同じ姿勢で5時間近くもそうしている。男性の手を取り、肩を抱き、ほほとほほをくつつけるようにして、耳元で何かをささやいている。すると、表情のなかった男性の顔が赤らみ、うれしそうに少し笑った。

Kさんの話



「ごめんね、こんな施設に入れてしまつて。
もう少しで出られるようにしてあげるからね」
と話していたのです。

どんなに障害の重い人でも、こちらの言うこ
とはわかるものです。

彼らの思いをどうやって受け止められるか。
どうすれば思いを引き出してあげられるのか。
それが僕たちの仕事です。

とにかく障害者と私たち職員の間には信頼関係がないとダメです。

彼らは生まれてからずっと抑圧されて生きてきた。がまんすることが人生なのです。欲求することを否定され、力でおさえられ、社会から隔離され、抜け道のない中でどうやって生きて行くかを学んできた。

「つらかったね」と共感してあげる。「あなたと僕は立場はちがうけれど、あなたの苦しみはわかる」

たとえわからなくても共感しようとするのです。それを繰り返しながら、信頼関係を築き、本音をくみ取れるようになるのを待つのです。一日や二日でできることではありません。

自分が生まれたことでお母さんを苦しめている、自分がいなかったらお母さんはこんなにつらい目にあわなくてもすんだのではないか.....障害のある人はみんな、どこかでそんな思いを抱えている。

生まれてごめんなさい、自分なんかいない方がいい。
親に対して遠慮して、気持ちが崩れていく。

暴れたり、自分を傷つけたりするのは精神的に破綻してしまうからなんです。

僕ら職員は障害者のそうした傷にそっとふれていく。
彼らを抱きしめて、彼らの思いを抱きとめる。僕らと同じ
なんだと共感してもらおう。

障害のない子だってそうじゃないですか。家庭内暴力をする子、親に反抗する子、みんなどこか親に遠慮してがまんしているうちに心が崩れてしまう。でも、彼らはいつか自分で乗り越えていく。

障害児はそれができず、それから何十年も傷を抱え込んだまま生きていくのです。10年も20年も苦しんでいるのです。

おわりに

- 虐待はどこでも起きる可能性があります。
- あなたの支援している障害者は今は何も言わなくても、もしかしたらあなたの対応に苦痛を感じているかもしれません。心の痛みを隠しているのかもしれません。必死に自分なりに何か訴えているのに周囲がくみ取れていないのかもしれません。
- 職場で同僚と協力して虐待の芽を摘んでください。障害者の沈黙に耳を澄ませてください。ほんの少しの勇気と知識があればいいのです。

