

「共に生きる社会の実現をめざして」

ニュースレター

特集

障害者虐待防止への取り組みについて

第48号

平成28(2016)年
4月1日発行



ゲストハウス前のしだれ桜

のぞみの園で一番早く咲く、ゲストハウス前のしだれ桜です。のぞみの園には、この他にも各所に桜の並木があり、春は桜の花園となります。うらかな春のひととき、ゲストハウスの食堂で、あでやかに咲き誇るしだれ桜を愛でながらのランチはいかがですか？なお、ゲストハウスには、のぞみの園を訪れる皆様がご利用になれる食堂、売店、宿泊施設があります（「ゲストハウス」のご案内は26ページに掲載しています）。



独立行政法人

国立重度知的障害者総合施設 のぞみの園


【理事長ごあいさつ】 02

共生社会を目指した取り組み
「のぞみの園ふれあいゾーン」の開設 ～「みどり香るまち大賞」を受賞～

【特集】 04

障害者虐待防止への取り組みについて

- 障害者虐待防止及び養護者・被虐待者の支援のあり方に関する研究について
— 厚生労働科学研究費による3年間の研究概要報告 —
- 障害者虐待防止を考える研究セミナーの開催について
- 障害者虐待防止法3年の経過から見えること
— 厚生労働省における調査結果とのぞみの園調査結果を照らし合わせて —
- 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待発生後の対応について
— 障害者支援施設等の事例から —
- のぞみの園における障害者虐待防止への取り組みについて

【養成・研修】 14

- 「非行・犯罪行為に至った知的障害者を支援し続けるための双方向参加型研修会」の開催

【実践レポート】 16

- 著しい行動障害を呈する利用者の入所から退所へ向けた支援について
～家庭内での他害行為等が著しい利用者支援のケース～
- 矯正施設退所者への地域移行の取り組みについて
～関係機関との連携から地域に定着したケース～

【調査・研究】 20

- 【厚生労働科学研究費補助金事業】
障害者支援施設における施設利用者の健康診断の実態について
— 調査結果速報 —

【臨床の現場から】 22

- 障害者虐待防止について
～虐待メカニズムを徹底解剖～

【共に生きる】 24

- 第19回 群馬県きこひ評会について
～生しいたけ部門にて金賞を受賞～
- コラム：れいんぼ～における節分週間について
- コラム：第30回 あすなろ祭に参加して
- 国立のぞみの園 ゲストハウスの紹介
- ふれあい香りガーデンの「みどり香るまち」大賞の受賞について
- のぞみの園ふれあいゾーンだより

【INFORMATION】 29

- I 強度行動障害支援者養成研修（指導者研修）
- II 強度行動障害実践・事例研修会
- III 矯正施設等を退所した知的障害者支援研修
- IV 国立のぞみの園福祉セミナー 2016
- V 国立のぞみの園医療・福祉セミナー
- VI のぞみの園支援者養成現任研修

共生社会を目指した取 「のぞみの園ふれあ



平成24年度の「みどり香るまちづくり企画コンテスト」で環境大臣賞を受賞した「ふれあい香りガーデン」を平成25年9月に開設したこと、また、昨年3月から「ふれあい香りガーデン」を拠点として「のぞみの園ふれあいゾーン」の整備に取り組んでいることは、これまでのニュースレターでもご紹介しました。

このたび、「のぞみの園ふれあいゾーン」が上記コンテストの10周年記念として設けられた「みどり香るまち大賞」を受賞しましたので、この機会に「のぞみの園ふれあいゾーン」について改めてご紹介いたします。

「ふれあい香りガーデン」の開設

「ふれあい香りガーデン」は、のぞみの園に1日20便以上乗り入れる市内循環バス「ぐるりん」の停留所のそばに整備したイングリッシュガーデンです。四季折々の花々や木々の香りに満ち、また、ウグイス、ヤマガラ、メジロなどの小鳥のさえずりを楽しむことができる空間です。

このようなガーデンを整備しようと思いついたのは、長年入所している利用者の方が停留所に佇んでご家族を待ちわびている光景、あるいは、停留所のベンチで利用者の方とご家族が別れを惜しんでいる光景を何度も目にしたからです。

停留所のそばに、ツツジの生け垣と桜やケヤキなどの樹木に囲まれた空き地があったことから、利用者の方が胸をときめかせながらご家族を待つ空間、ご家族との会話を楽しみ、別れの寂しさや悲しさを癒やしてくれる空間、さらに、ご家族や地域の皆様をはじめのぞみの園を訪れる皆様と利用者の方が心おきなくふれあい交流することができる空間を整備することとしました。

そのようなとき、環境省主催の「みどり香るまちづくり企画コンテスト」があること、副賞として企画実現に必要な樹木や草花が贈呈されることを知り、「香りをつなぐ共生社会～障害のある人もない人も花々や木々の香り空間～」というテーマの企画で応募しました。

この企画では、ガーデンを「ときめきゾーン」と「いや

り組み

いゾーン」の開設 ～「みどり香るまち大賞」を受賞～

理事長 遠藤 浩

「みどり香るまちづくり大賞」受賞

一方、「みどり香るまちづくり企画コンテスト」では、10周年を迎えることを記念して、過去を受賞企画53件の中から、特に積極的に活動を継続し、発展している優良な取り組み1件を「みどり香るまちづくり大賞」として表彰することとなり、図らずも「のぞみの園ふれあいゾーン」の取り組みが大賞に選ばれました。

本年2月22日に環境省で大賞の表彰式が行われましたが、審査委員長の講評の中で、審査委員会では、のぞみの園の取り組みが文句なしの大賞として決定されたとの紹介がありました。その理由として、①日頃から職員が「ふれあい香りガーデン」の維持管理に取り組み、良好な状態が保たれていること、②環境大臣賞受賞後に区域を拡張して素晴らしい香り空間を創造していること、③ハンギングバスケット作りや花壇の植栽などに職員と利用者が参加しているなど、のぞみの園の皆さんが香りを大事にしていること、④ガーデンのみならず、建物の周囲、道路端などに草花を植栽し、樹木の手入れも丁寧に行うなど職場の環境美化に努力していること、などの説明がありました。

共生社会を目指した取り組み

平成24年度の環境大臣賞受賞と今回の大賞受賞は、「みどり香るまちづくり」という環境行政の分野での快挙ですが、障害福祉にとどまらず広い分野の皆様へ、共生社会の理念と障害のある人たちの生活や人生について関心を持っていただき、また、のぞみの園の目的と事業の一端を知っていただくきっかけになったという意味で、大変意義があると考えています。

のぞみの園では、「のぞみの園ふれあいゾーン」をより多くの皆様にご利用いただくことをはじめ、障害のある人もない人も心おきなくふれあい、交流する多様な行事を実施し、また、地域の障害のある人たちのニーズに的確に対応した事業に取り組むなどにより、地域社会との結びつきを強め、利用者の方々が地域社会の一員であることを実感できる日々を送ることができるよう、ひいては共生社会の実現に寄与できるようにたゆまなく取り組んでいくこととしています。

しゾーン」に二分して、「ときめきゾーン」には、利用者の方がご家族を待つときなどにときめくような気持ちにしてくれる香りの木々を中心に、また、「いやしゾーン」には、ご家族としばしの別れを迎えて寂しさを覚えるときなどに心を落ち着かせ、あるいは、気力を回復させてくれるような香りのハーブを中心に、合わせて樹木71種類161本、ハーブなどの宿根草189種類591株を植栽するという内容でしたが、37件の応募企画の中から唯一の環境大臣賞を受賞することができました。

「ふれあい香りガーデン」の開設後は、利用者の方はもとより、ご家族、地域住民の皆様、県内の保育所や介護施設などの皆様、観光やハイキングで観音山を訪れる皆様など多数の方々に楽しんでいただいています。

のぞみの園ふれあいゾーンの整備

上述のように、「ふれあい香りガーデン」は、長年入所している利用者の方と面会に来訪するご家族とが再会を喜び、別れを惜しむ光景、障害のある人もない人もふれあい交流する光景、これら二つの光景が織りなす共生社会をイメージした企画です。

このイメージをさらに発展させ、より多くの皆様にご利用いただくために、昨年3月から、「ふれあい香りガーデン」を中核にして、面的に広がりをもたせた「のぞみの園ふれあいゾーン」の整備に取り組んできました。

まず、「ふれあい香りガーデン」を拡張して、車いすで散策できる「ささやきの小径」を整備しました。

次に、「ふれあい香りガーデン」の対角に位置する管理棟前広場（40年以上前に植栽した梅、檜、松、柏、楠、モミジなどの樹木に囲まれています。）に車いすで散策できる通路と、四季折々の香る草花を植栽する花壇などを整備し、「ふれあい彩り広場」としました。

さらに、停留所前の道路を挟んでガーデンの斜め前にある旧職員厚生施設を改修して、日本庭園を眺めながら一休みできる休憩所を整備し、「ふれあい御休所」としました。

これらのガーデン、広場及び休憩所を総称して「のぞみの園ふれあいゾーン」とした次第です。

障害者虐待防止及び養護者・被虐待者の支援のあり方に関する研究について — 厚生労働科学研究費による3年間の研究概要報告 —

研究部研究課研究員 相馬 大祐

当法人では、2013年度から2015年度の3年間、厚生労働科学研究費の補助金を受けて、障害者虐待防止に関わる調査研究「障害者虐待防止及び養護者・被虐待者の支援のあり方に関する研究」を行ってきました。本稿では、3年間の調査研究の結果概要について紹介します。

■研究の全体像

「障害者の虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下、障害者虐待防止法）は、2012年10月より施行されました。この障害者虐待防止法の施行により、国が作成したマニュアル、研修などに沿って、市町村障害者虐待防止センター、都道府県障害者権利擁護センターが整備され、全国規模で虐待通報・届出の受理と相談、指導および助言が行われています。この状況について、厚生労働省は毎年、市町村障害者虐待防止センターの虐待通報・届出件数などについて報告しています。

そこで、本研究は図1のように、初年度、相談機関における障害者虐待の認知状況の把握を行い、また養護者虐待、従事者虐待、使用者虐待に問わず、相談機関が把握している障害者虐待の事例収集を行いました。合わせて、相談機関がなかなか把握できていない障害者支援施設における虐待や使用者による虐待に関する調査を実施しています。また、これらの調査結果を分析し、さらにモデル事例を作成し、障害者虐待防止法の運用に関する事例集を作成することが本研究の最終的な目的になります。

■相談機関はどの程度、虐待を認知しているのか？

まず、地域の相談機関における、障害児者の虐待ケースとの関わりや支援実績の把握を試みました。対象になったのは、一般相談を行う相談支援事業所および障害者就業・生活支援センターです。その結果、1事業所あたりの虐待認知件数は相談支援事

業所の場合、2012年度上半期0.51件だったのが、2012年度下半期には0.87件、2013年度には1.36件、2014年度も1.34件と上昇傾向にあることが分かりました。障害者就業・生活支援センターの結果も同様に、2012年度上半期0.50件だったのが、2012年度下半期には0.84件、2013年度には0.89件、2014年度には1.06件と上昇傾向にありました。このように2012年下半期を境に双方の機関ともに虐待認知件数が上昇傾向にあり、障害者虐待防止法施行の影響がうかがえました。

一方、それぞれの機関の虐待認知件数0件の事業所の割合の推移は減少傾向にありますが、2014年度の結果でも59.6%もの相談支援事業所が虐待認知件数0件でした（図2）。すなわち、約6割の相談支援事業所では障害児者虐待のケースの支援経験が無いということが分かります。

■相談機関が把握している虐待事例の傾向

次に、どのような虐待事例を相談機関が把握しているのか、確認したいと思います。相談支援事業所の認知している虐待としては、養護者虐待が最も多く、次いで施設等従事者虐待、使用者虐待の順になっていました。この順番は2012年度下半期、2013年度、2014年度の結果とも同様な傾向に

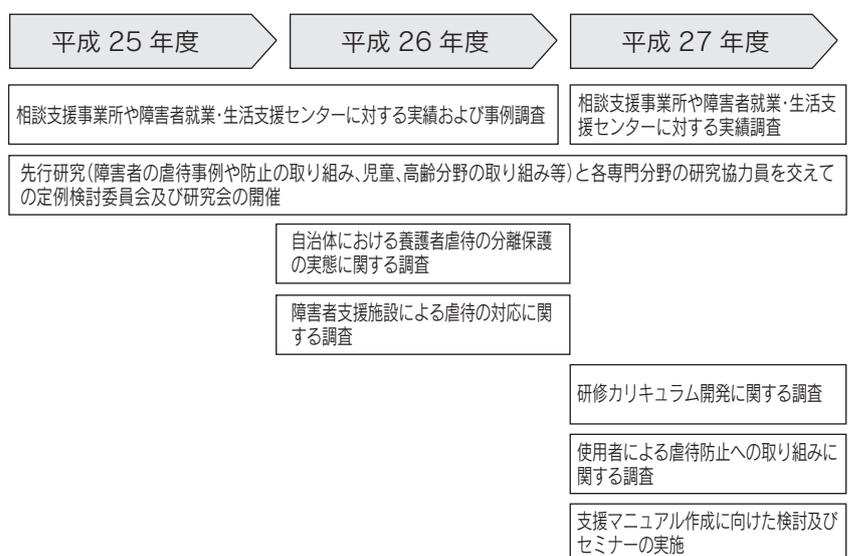


図1 3年間の本研究の流れ

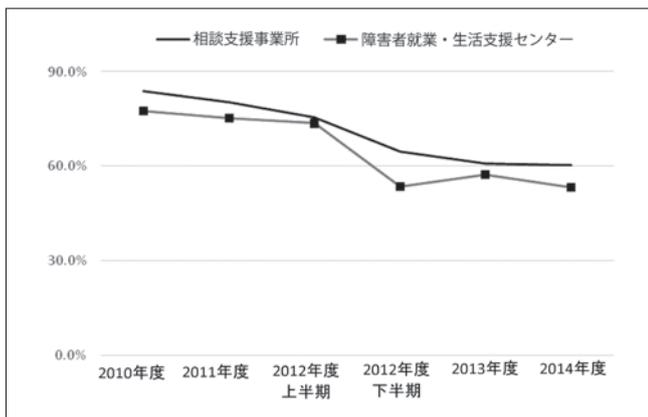


図2 虐待認知件数0件の事業所の割合の推移

ありました。具体的には、2014年度、養護者虐待が74.8%、施設従事者等虐待が11.6%、使用者虐待が4.0%でした。一方、障害者就業・生活支援センターが認知している虐待ケースは、最も多いのが養護者虐待で相談支援事業所と変わりませんが、次いで使用者虐待が多く、施設従事者等虐待が最も少ない傾向にありました。その内訳は、2014年度の数値によると、養護者虐待が47.7%、使用者虐待が39.5%、施設従事者等虐待が3.6%と、機関の性質上、使用者虐待の認知件数の多さが特徴としてうかがえました。

次に相談機関より事例を収集し、分析したところ、養護者虐待の場合、被虐待者の障害種別、被虐待者の年代、虐待者、虐待の種類・類型、家族形態等、非常に様々な虐待ケースに対応していることが分かりました。また、施設従事者等虐待の場合、地域の相談機関は、障害者支援施設での虐待について、把握しにくい傾向にあることがうかがえました。2014年度行った事例調査では、施設従事者による虐待の43事例のうち、障害者支援施設での虐待は5事例のみの収集に留まりました。一方、最も多かったのは就労継続支援（A型・B型）の17事例でした。また、使用者虐待では、職場定着の支援を行っている事例のみ、虐待を認知できることがうかがえました。このように、障害者支援施設や一般企業での虐待については、地域の相談機関への調査では事例収集が困難であることから、2014年度、2015年度に障害者支援施設及び特例子会社への聞き取り調査を実施しました。障害者支援施設については、ニュースレター本号の9ページに報告しています。そこで、特例子会社への聞き取り調査結果について、少し紹介します。

■特例子会社による苦情相談窓口の工夫

労働の場において、ハラスメントなどの苦情相談窓口にどのような工夫がされているのかについて、10社程度を訪問し、

その対応策の聞き取り調査を現在実施しています。例えば、各事業所に障害者安定雇用委員（相談先）を設置し、月1回委員会開催している会社や本社の相談窓口を活用している会社も確認できました。

本来障害者虐待防止法は、重大な事件になる前の小さな芽の段階で状況を発見し、適切な対策を講じ、障害者の尊厳を守り、充実した生活が送れるようにすることが目的です。そのため、刑事事件になるような案件のみが虐待ケースであるという理解は間違いです。

上記の特例子会社のように障害者本人の苦情などを相談する窓口を専門的に設置することで、虐待について小さな芽の段階で把握し、重大な事件になることを未然に防ぐ取り組みは非常に重要であると言えます。

■研究会での大きな示唆

このように障害者虐待の実態把握に向けた取り組みを行ってきました。本研究では、それだけでなく、障害者分野より先行して法制化された児童分野、高齢者分野の研究者、実践者といった、様々な立場の方と研究会を開催してきました。その中で、実践現場において虐待事例を分析し、それを繰り返すことの重要性を指摘されました。しかし、先述したように地域の相談機関の約半数は虐待ケースの支援経験がなく、また厚生労働省の実態調査における相談・通報件数を見ても、その件数は限られており、1年間に1件も相談・通報件数の無い市町村があることが推測されます。このように障害者虐待の件数には限りがあり、実践現場において、虐待事例を分析し、それを繰り返すことの限界がうかがえました。

■事例集の完成に向けて

そこで、本研究で収集した事例を参考に事例集を作成し、広く障害者虐待防止を考える事例集の作成が必要であると考えました。現在、作成している事例集は、マスコミで取り上げられることのない、虐待の早期の発見から予防、そして支援へとつながった事例を中心に紹介し、地域や施設で、上手に虐待防止の仕組みを活用することで、障害者の自立および社会参加の支援の可能性が大きく広がる点を重要視した内容になっています。

各事例は、養護者虐待、施設従事者等虐待、使用者虐待を網羅する予定です。このような事例ならびに解説は20分以内に読み終えることができる分量にしており、1人で読むだけでなく、少人数の勉強会で活用してもらえようなものを目指しています。ぜひ、各自治体、事業所にて御活用いただければと思っています。

障害者虐待防止を考える研究セミナーの開催について

研究部研究課研究員 相馬 大祐

2012年10月に「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」（以下、障害者虐待防止法）が施行され、3年半が経過しました。しかし、障害者虐待の報道は後を絶たないのが現状です。このような現状において、のぞみの園では2013年より厚生労働科学研究費を受け、障害者虐待の事例を収集するとともに、実際に虐待事例の支援を行った機関や、虐待案件が発生し、それに対応した事業所を訪問して、聞き取り調査等を実施してきました。これらの研究成果を共有すること、障害者虐待防止法施行後3年経った現在、見えてきた現状と課題について整理することを目的に研究セミナーを1月12日に東京で開催しました。このセミナーは厚生労働科学研究費の事業の一環として行い、当日は89名の方のご参加をいただきました。本稿では、分担研究者報告の内容を中心に研究セミナーについて、紹介します。



■研究セミナーのプログラム

研究セミナーは3部構成で行いました。まず、厚生労働省虐待防止専門官の曾根直樹氏より厚生労働省にて把握している相談・通報件数及び虐待判断件数等の紹介とともに、全国的に起きている課題についてお話をいただきました。次いで、のぞみの園にて実施した3年間の研究について、研究員より報告し、最後に、厚生労働科学研究の主任、分担研究者の4名によるそれぞれ異なる視点での報告後、会場の参加者と意見交換をする時間を若干設けて終了となりました。具体的なプログラムは以下のとおりです。

《障害者虐待防止を考える研究セミナープログラム》

- 虐待防止法と研究に期待すること
曾根 直樹 氏（厚生労働省）
- 3年間の調査研究の結果報告
相馬 大祐 （国立のぞみの園）
- 分担研究者報告&ディスカッション
佐藤 彰一 氏（國學院大學法科大学院）
大塚 晃 氏（上智大学）
井上 雅彦 氏（鳥取大学大学院）
志賀 利一 （国立のぞみの園）

■虐待防止の法的課題

佐藤彰一氏は、まず、施設従事者等虐待はいくつかの事例から、障害者虐待防止法のスキームが機能していないと考えられると指摘されました。具体的には、多くの施設には障害者虐待防止法が定める虐待防止委員会等が設置されていますが、虐待が発生し、通報が自らされない問題を事例から確認できます。また、同時に通報されたとしても、行政側で認識できない、または認識しても受理しないといった問題も確認でき、施設、行政が抱えている問題が指摘されていました。次に、これらの問題への改善方法についてです。この点は、本人の代弁者がいないことが問題であるとし、本人の代弁者となる第三者の必要性を指摘されていました。

この他の課題としては、一般国民を対象とした虐待禁止規定（第3条）の虐待の定義がないこと、2条のネグレクトの定義に障害者同士の経済的虐待が入っていないこと、障害者虐待防止センターは専門性、独立性に課題がある他、通報を受けてからの対応であり、予防的視点が制度上弱いこと等が指摘されていました。

また、最後に最近の話題として、通報職員に対する提訴・法廷手続きの予告について専門家の視点でお話をいただきました。訴訟は国民の基本的な権利ですが、むやみに訴訟することは訴権の乱用として、訴訟行為を違法行為として取り



扱うことができるというお話でした。ただし、これらは通報した職員が裁判所にて対応しなければならないため、職員には非常に多くの負担が想定されます。そのため、佐藤氏は通報システムを前提にするのであれば、訴えられた職員の応訴活動を助ける術が必要であり、真剣に考えないといけないと指摘されていました。

■障害者虐待防止を権利擁護の立場から考える



大塚晃氏からは、まず、氷山モデルで障害者虐待が考えられるのではという話がありました。厚生労働省で報告されている虐待件数は氷山の一角であり、報告されていない虐待件数、つまりは水面下に着目する必要があると指摘されていました。そして、権利侵害は広く捉える必要性があり、認定されていない虐待は不適切なかかわりなどがあげられ、広く権利が侵害されている可能性があるというお話でした。

次に、2つの視点、エンパワメントとアドボカシーの視点による本人支援への必要性について話がありました。エンパワメントとしては、本人向けの研修の必要性や育成会などの本人支援を全国展開していくこと、アドボカシーとしては、権利擁護支援をする第三者の登用の必要性が指摘されました。

このように、虐待防止を含めた権利擁護のシステムの構築が必要であるとし、上記の本人支援だけでなく、相談支援専門員を再編し、第三者性が担保されたものにするこの必要性と、民間、公的のどちらであっても、調査権などのある程度権限を与えた機関の必要性を指摘されていました。

■発達障害者時における養護者虐待へのアプローチ

井上雅彦氏からは、発達障害を持つ子どもへの虐待について、臨床心理という立場からの支援に関するお話をいただきました。実際に支援をしている3つの事例を紹介して、どのようなケアが必要なのかという視点でお話がありました。



それぞれの事例は虐待者が父親か母親か異なり、また支援内容も異なります。しかし、共通する点として、支援機関や教育機関で“よくない親”というラベルを貼られており、マイナス経験をしている親が多いことを最初に取り挙げていました。次に、対応方法としては、まず親の困難感に着目するが、会ってすぐに話を聞くことは困難なため、ぼんやり

とした内容を聞き、確実に来談してもらえるような関係作りが重要であるということでした。そして、関係性が築かれてから、どのような点に困難を感じているのか、子どもの接し方を自宅で記録してもらい、適切なかかわりを学ぶといった対応をするそうです。また、支援体制としては、支援機関が抱え込まず、児童委員、保健師、教員等を活用した見守りネットワークの構築が必要ですが、メンバーが異動することから、1年に1回は集まる必要性を指摘されていました。

■どのように障害者虐待防止法の視点をポジティブに活用するか



最後に志賀より、使用者の虐待と施設従事者などの虐待について、のそみの園の研究結果を中心に報告がありました。

障害者虐待防止の仕組みを使いながら、障害者の権利擁護支援をする人が少数だが増えてきた印象を持っているという話がありました。例えば、施設従事者などの虐待の場合、不適切な支援が長年行われている職場を変えたいということで、きっかけとして、虐待通報をするといった例が挙げられていました。

次に、厚生労働省のデータから見てくる使用者虐待の傾向について報告がありました。使用者による虐待は増えている傾向にあるが、その内訳をみると、労働局が直接把握しているものが増えており、都道府県、市町村からの報告は変わらない傾向にあるということでした。また、使用者による虐待を受けている障害種別としては、知的障害者が多い傾向にあり、雇用されている障害種別の内訳からも、知的障害者の被虐待リスクの高さがうかがえるという話がありました。

一方、特例子会社への調査結果について、2つの指摘がありました。まず、特例子会社は親企業が大規模で、障害者雇用をするための会社であり、障害者の知識があることを前提として知っていないといけないという説明がありました。そういった特例子会社でも、障害者虐待防止法は認知されていないといった点が挙げられます。2つ目は相談体制についてです。ハラスメントなどのヘルプラインについては、本社の方に相談窓口が設置されており、それが通知されていました。知的障害者が多い会社では、特例子会社内に窓口を設置したり、ジョブコーチが見回りをしたりして対応している会社もあったそうです。今後、自ら相談できない知的障害者、精神障害者の対応についての取り組みの実態について、確認していきたいという話でした。

障害者虐待防止法3年の経過から見えること
— 厚生労働省における調査結果とのぞみの園調査結果を照らし合わせて —

研究部長 志賀 利一

法施行後の虐待への対応状況

厚生労働省は、障害者虐待防止法の施行後、養護者ならびに障害者福祉施設従事者などの虐待に関して「都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等」として、また使用者の虐待に関しては「使用者による障害者虐待の状況等」として毎年詳細なデータを公表しています（厚生労働省のホームページ参照）。

表1は、年度毎の虐待通報件数と実際に虐待として認定された（使用者虐待は指導を行った）件数をまとめたものです。

障害者虐待防止法は施行後3年半が経過しました。表の数字は2年半の数字です。その間に、通報件数が合計19,190件、虐待の認定や指導を行った件数が6,459件確認されています。法施行前には、刑事事件として時々マスコミに取り上げられたり、地方自治体や地域のケース会議で支援のあり方が個別に検討されていたに過ぎない障害者虐待の問題が、一定の基準に則った数字として公表されるようになったのです。確かに、この数字自体は、現実に起こっている虐待の氷山の一角に過ぎないと思われます。それでも、2年半で6千件を越す虐待件数が全国の自治体で把握され、何らかの支援や指導等が行われるようになったことは、障害者の権利利益の擁護に向けての着実な一歩になったはずです。

ここでは、厚生労働省の調査結果とのぞみの園で行ってきた調査結果を照らし合わせ、虐待防止の視点から、今後検討を要する3つの課題を紹介します。これらは、もっとも優先順位が高いというわけではありませんが、これまで

あまり議論されてこなかったテーマです。

虐待の背景が複雑な養護者虐待

養護者虐待の特徴は、その背景が非常に複雑であることです。例えば、年々件数が増えている児童虐待において、虐待者の93.3%は父母です（平成24年度児童相談における児童虐待相談対応件数の内訳より）。また、養護者による高齢者虐待では、息子娘その配偶者が64.4%、次いで被虐待者の配偶者が24.7%で、合計89.1%を占めます（平成26年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果より）。一方、障害者虐待については、父母が41.5%、息子娘その配偶者が7.3%、被虐待者の配偶者が17.6%、兄弟姉妹・祖父母が19.5%、その他・不明が14.5%であり、続柄が多義に渡っています。

同じ父母の虐待でも、若年の障害者の父母が子育ての延長線上で虐待に至った事例もあれば、後期高齢者の父母が介護負担の大きくなった中年期の子どもに対する虐待事例もあります。夫婦の虐待では、精神科障害などによる行動上の問題に対応しきれず虐待に至った事例もあれば、中年期に脳血管性障害となり急激に介護負担が高まってしまった事例もあります。さらに、障害の種別や程度、家庭の経済状況、行動問題の表面化の有無、長期間の虐待者・被虐待者の関係、他の家族や親族の関与、福祉サービスへの相談や関わりなど、様々な背景が想定されます。また、複数の障害者が同居する世帯など、家庭における養護環境が脆弱な世帯の割合が、他の虐待より明らかに多いと推測されます。

障害者虐待は、児童あるいは高齢者虐待より、その背景が明らかに多様で複雑であり、相談支援事業所などを対象としたのぞみの園における調査では、単純に事例を類型化するのは困難であることが明らかになっています。つまり、障害福祉サービスの関係者は、障害者の相談内容やちょっとした日常生活変化を見逃さず、虐待のリスクとその背景について想像力豊かに推理し、丁寧に事実確認を行っていく

表1. 過去3年間の障害者虐待の通報と認定件数の推移

		平成24年度※	平成25年度	平成26年度	合計
通報件数	養護者	3,260	4,653	4,458	12,371
	施設従事者	939	1,860	1,746	4,545
	使用者	-	998	1,276	2,274
	(小計)	4,199	7,511	7,480	19,190
認定／指導件数	養護者	1,311	1,764	1,666	4,741
	施設従事者	80	263	311	654
	使用者	183	389	492	1,064
	(小計)	1,574	2,416	2,469	6,459

ことが求められます。

通報により明らかになった障害者福祉施設従事者などの虐待

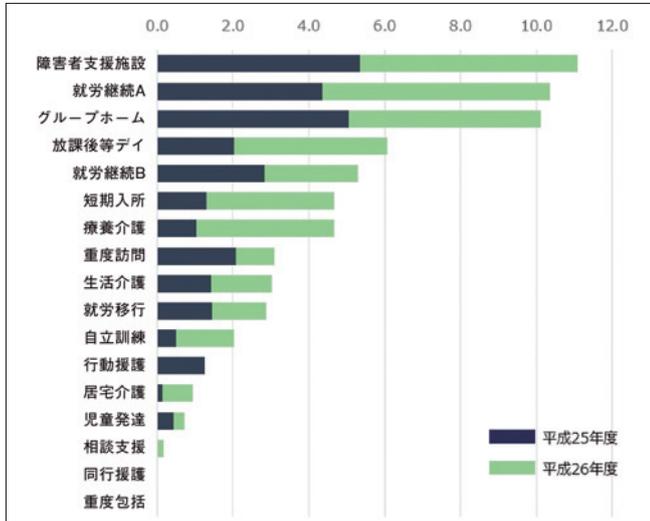


図1 事業種別の施設従事者等の虐待の発生件数（1万人あたり）

事業所などにも支援が求められる施設従事者等虐待

通報により明らかになった障害者福祉施設従事者などの虐待について、都道府県や市町村は、適切な運営を確保するよう社会福祉法や障害者総合支援法などに則った権限を行使することになっています。養護者と異なり、施設などは「虐待防止に資する支援」の対象ではありません。

図1は、過去2年間に起きた施設従事者などの虐待件数を、事業種別にまとめたものです。ただし、単純な合計ではなく平成26年3月時点の給付件数を参考に、利用者1万人あたりの虐待発生件数を算出したものです。

この図からは、夜間のサービスを行っている事業（障害者支援施設、グループホーム）と事業所数が急激に増えている事業（就労継続A・B、放課後等デイサービス）に虐待件数が多いことがわかります。特に、後者の新設事業所については注目する必要があります。事業所運営年数と虐待発生の関係を直接調べることはできていませんが、①利用開始直後で事業所に慣れない利用者が多い、②当初のアセスメントでは想像できない支援が必要な事例の存在、③初めて顔を合わせる新しい職員集団で支援を行うなど、事業所としての経験不足は虐待のリスクを高める可能性があると考えられます。

のぞみの園における障害福祉施設従事者などの虐待に対応してきた事例調査からは、事業所のマネジメントの重要性が示唆されています。地方自治体による通報後の権限行使や施設や法人の管理者を対象とした虐待防止の研修以外

に、適切な運営体制が十分に整っていない事業所に対する、障害者の権利擁護面からの何らかのサポートを地域単位で検討する必要があるかもしれません。

企業の障害者の雇用管理から学ぶこと

使用者の虐待については、養護者や施設従事者などとは異なり、市町村や都道府県の権利擁護センターへの通報から表面化する虐待は非常に少数です（平成26年度は9.4%）。ほとんどが、ハローワークや労働基準監督署の労働相談や臨検などで把握されたものです。そして、大多数が最低賃金法違反などの労働基準関連法令による指導が行われています（平成26年度は87.2%）。そして、指導の対象となっている使用者は、小規模な事業主が大多数だと言われています。

ところが、最近の民間企業における障害者雇用は、大企業が中心となり推進しているのが現状です（民間企業で雇用されている障害者の52.7%は従業員千人以上の企業／平成26年障害者雇用状況の集計結果より）。障害の有無に関係なく、ハラスメントやストレス管理など、従業員の権利やメンタルヘルスについて企業が雇用管理責任を問われる時代に、どのような仕組みを構築しているのでしょうか。

のぞみの園では、今年度、先駆的に障害者雇用に取り組んでいる特例子会社を対象に、障害者の権利擁護の視点から、どのような雇用管理の仕組みを用いているか、訪問調査を行いました。訪問したすべての会社で、障害のある社員の相談や就業上の問題に対して、①職務内容を中心とした部所内の指導者、②職業生活や心理面をサポートする部所外の相談担当者、③社外の障害者就業・生活支援センター等の支援員といった三層構造のサポート体制を整えていました。さらに、どの会社も親会社が設置している、ハラスメントなどに対応するコンプライアンス・ホットライン（ヘルプライン）の存在とその役割について社内研修などで繰り返し伝達していました。各社とも、すべての社員の障害特性にマッチした配慮の難しさを課題にあげているものの、障害福祉サービス事業所では実現できていない仕組み作りを行っています。ここまで徹底できているのは障害者雇用積極的に取り組んでいる数少ない会社だけかもしれません。しかし、障害者支援施設などでは、障害者の権利を守る何層ものサポート体制を構築できているのでしょうか。

障害者の権利利益の擁護に資する取り組みは、障害福祉サービスも障害者雇用の現場も変わりはありません。それぞれ現場にフィットした仕組み作りのためにも、お互いに積極的に情報交換を行う必要があると見られます。

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待発生後の対応について — 障害者支援施設等の事例から —

研究部長 志賀 利一

テレビ放映された障害者虐待の事例

グループホームの食事準備中に、レンジでご飯が極端に温められていることを管理者が発見した。利用者が早くご飯を食べ終えた後、一度にお茶のおかわりやテレビの対応等を行うことに負担を感じた職員が、高温にご飯を温めていた。こうすることで、食べ終わるまで時間がかかると考えたようだ。この職員は、上司からの指摘で初めて不適切な対応であることに気づいた。ホームだけでなく法人全体で、組織的に対策防止を検討すると同時に虐待防止センターに通報した。
(NHK ハートネット「障害者虐待を食い止めるために」要約)

昨年秋にテレビ放映された事例です。利用者が火傷をした訳ではありませんが、障害者の権利を損ねる行為として、虐待であると地方自治体が認定しています。この事例のように、施設などの利用者やその家族、外部の第三者からの通報・届け出、あるいはそこで働いている（働いていた）職員の内部告発ではなく、事業所ならびに運営法人の管理責任者が、事実確認を行い、当該市町村の障害者虐待防止センターに通報する事例が散見されるようになりました。

紹介した事例の虐待行為そのものは、二度と行ってはいけない間違った対応です。しかし、この事業所ならびに法人には、不適切と判断される支援内容を管理者などが素早くキャッチできる職場環境がありそうです。そのためには、職員研修等における障害者の権利擁護の周知徹底や日常の支援内容について職員間で情報交換が頻繁に行われている必要があります。多分、「ご飯の極端な温め」以外にも、虐待認定されないかもしれないグレーゾーンの支援を早期に発見し、適切な支援に何度も置き換えていたと思われる。

早期に虐待の芽を摘み取ることの大切さ

障害者虐待防止法には、虐待者に対する罰則は明記されていません（障害者虐待防止センターなどの委託違反や立ち入り調査の妨げの罰則あり）。あくまでも障害者福祉施設従事者などの虐待を「予防」することを目的としたものです。この予防には、障害福祉サービス事業を行っている

事業所やそれを運営する法人の責任が非常に大きいのです。それも、将来虐待に繋がる恐れのある芽を早期に摘み取る努力に力を入れる必要があります。

マスコミに取り上げられる虐待事件の多くは、虐待者が「刑法上の罰」を受けた（その可能性が高い）ものです。下の図（虐待のピラミッド）の頂点、まさに許しがたい犯罪行為です。しかし、作業のミスを罵倒する、移動を拒否した人のお尻を叩くといった、障害者の権利利益を侵害する、明らかに不適切な支援が障害者福祉施設などで起こっており、1年に300件以上が虐待として認定されています。先に紹介したご飯の極端な温めや支援計画にない居室の施設といった、間接的な行為も虐待にあたります。さらに、容易に虐待と認定することができない、障害者の権利利益を侵害する可能性が残る「不適切ととらえかねられない支援」も存在します。虐待と認定されるかどうかに関係なく、この不適切ととらえかねられない（グレーゾーン）支援の段階から、職員間で「代替する適切な支援がないか」議論する環境づくりが、事業所ならびに運営法人に求められます。特に、周囲で起きている事態の理解や意思表示能力に制限のある知的障害者の支援現場では、このような環境づくりに細心の注意を払う必要があります。

虐待事件から組織的な立て直しの調査

のぞみの園では、昨年度、虐待と認定された後の経過と事業所・法人の立て直しに向けての取り組みについて4事例をまとめました。このような立て直しに向けての取り組みについてこれまでまとめたレポートはほとんどありませんでした。

いったん虐待事件として報道された施設・法人は、組織を立て直し、保護者や地域の関係機関の信頼を回復し、利用者の安心できる場に生まれ変わらせるには、想像を絶する努力と苦勞を

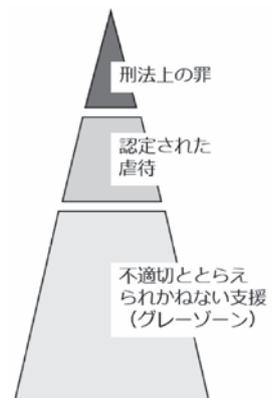


図 虐待のピラミッド

強いられることがわかりました。そして、法人の役員、管理者、そして職員一人ひとりが、立て直しの間、支援に対する自信を無くし、将来に対する大きな不安を抱え、まさに混乱した時期を過ごしています。

どの事例も、歴史のある規模の大きな社会福祉法人であり、管理者が直接虐待に関与した事例ではありません。一昔前の悲惨な施設虐待の事件とは雰囲気異なります。それでも、虐待事件の報道後の事業所・法人の苦労は相当なものです。以下には、直接ヒアリング調査を行った3つの施設の対応について極めて手短かにまとめました。より詳細については、紀要第8号「障害者福祉施設従事者等の虐待防止と対応」をお読みください (http://www.nozomi.go.jp/publication/kiyou_08.htm)。

【A施設：権利意識の薄い経験豊富な職員を注意できず】

地方自治体に匿名の内部告発があった直後、ベテラン職員が職場で暴れた利用者に対して平手打ちで制止した事実が発覚し、施設の管理者が通報した事例です。調査の結果、5人の職員、合計11件の虐待が認定されました（明確な外傷などの怪我は確認されず）。

都道府県等における特別監査：法人のすべての事業所を対象に約5ヶ月間、合計8回の特別監査（1回につき都道府県職員等約10人）への対応。通報後約5ヶ月半後に、文書による7項目の指導・監督を受け取る。

通報後、行政指導・勧告が出される前の主な対応：①最初の通報対象の虐待者1人の出勤停止（後に5人全員が退職）、②管理者による全職員への個別面接と困難事例の洗い出しと支援方法検討、③虐待防止マニュアル整備とリスクマネジメント委員会の再編成等、④就業規則の改正、職員倫理規定・行動規範の制定。

行政指導・勧告後の主な対応：①幹部職員の人事異動、②虐待防止に関する相談室の設置、③サービス管理責任者の役割の見直しと施設の設備面等の改善、④職員のセルフチェックの毎月実施、⑤介護技術研修と他事業所見学、⑥困難事例に対する事例検討会、⑦虐待場面を想定したグループワーク研修、⑧施設長による気づきレポートを毎月発行、⑨第三者委員と家族会との定例意見交換会、⑩新任研修の毎月フォローアップ。

【B施設：早くから体制整備した施設で起きた虐待】

虐待防止法以前より権利擁護に取り組んでいた施設で、1人の職員が暴言や頭を叩く行為（怪我などなし）を行い、管

理者が事実確認、虐待防止委員会を経て市町村・都道府県に通報した。通報後、虐待者が通報者などに嫌がらせを行い、警察に相談を行った。

都道府県等の特別監査：市町村による聞き取り調査1回（市職員2人）、都道府県による特別監査1回（都道府県職員等8人）の対応。

通報後の主な対応：①報道発表、②通報者・被虐待者家族の保護についての警察に相談、③保護者説明会、④職員研修の継続的開催（虐待防止についての再研修、不適切なケア事例集作成等）、⑤職員意識調査（不安、疑問、提案受け入れ）、⑥虐待防止委員会の再整備（第三者委員の定期参加、苦情解決の仕組みとの統合）、⑦見守り強化（管理者、家族代表者、第三者委員の定期巡回）、⑧地域連携（虐待防止センターと連絡会、圏域自立支援協議会と連携）。

【C施設：複数回の骨折を事故として施設で隠蔽】

身体障害のある男性を殴り骨折。事故を不信に思い家族が記録開示を求め、その後都道府県と警察に相談した。警察の施設への捜査により職員7人の暴行事件発覚。

都道府県等における特別監査：施設への警察の家宅捜査と並行し、5ヶ月間に19日の法人全事業所を対象とした特別監査（都道府県職員等11人体制）の対応（他施設などでの虐待は存在しなかった／虐待発覚7ヶ月後に指定の一部効力停止を含む改善命令が出る）。

通報後の主な対応：①全理事の退任・新役員体制、②利用者ならびに家族説明会の開催、③新施設長の採用（大幅な人事異動）④第三者検証委員会の設置、⑤専門知識・専門技術習得の研修実施、⑥虐待防止委員会の活性化と日頃の情報共有、⑦虐待防止の終始徹底、⑧施設運営の透明化（外部ボランティアや地域を取り組む行事など）、⑨職員の雇用管理と定着（利用者と家族が安心できる生活の場作り）。

組織を守ることは利用者の安心を保証する

営利であれ非営利であり組織のガバナンス重視が叫ばれる時代です。「不適切ととらえかねない支援」でも、組織内で完結するのではなく、より良い支援の現場作りに向けてのプロセスを市町村等の第三者に立会ってもらうことは重要です。虐待事件後の事業所・法人の対応を考えると、いかに早期に権利侵害の芽を摘むかが大切であると誰もが気づくはずですが、そして、しっかりした組織のマネジメントは、利用する障害者の安全や安心も保証するはずですが。

のぞみの園における障害者虐待防止への取り組みについて

事業企画部事業企画・管理課長 吉澤 晃

1. はじめに

当法人では、平成 25 年度に発生した障害者虐待が疑われる事案以降、虐待防止対策への取り組みとして、研修による啓発の強化、風通しの良い職場環境作りや外部有識者の



不適切な支援について考える研修会の開会挨拶

招聘、裾野の広い虐待防止体制の整備など様々な対策を実施してきました（「虐待が疑われる事案の発生と再発防止の取組」については、ニュースレター平成 27 年 7 月号の巻頭「利用者本位の支援と障害者虐待防止」理事長執筆を参照のこと）。

本稿では、平成 28 年 1 月 27 日（水）、当法人で実施した「不適切な支援について考える研修会」を事例としてのぞみの園における障害者虐待防止への取り組みの一端をご紹介します。

2. 障害者虐待防止への取り組みについて

当法人における虐待防止対策委員会（以下、「委員会」という。）は、「独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園虐待防止のための規則」（以下、「虐待防止のための規則」という。）に基づき設置されています。

委員会の事務局では、委員会の会議報告書を作成する等の業務を行い、これらの報告書を関係部に配布して委員会の検討結果の周知に努めています。

平成 26 年度においては、当法人にて平成 25 年 8 月に発生した虐待が疑われる事案について、1 年間を通じ臨時委員会を含め全 16 回開催されました。主な具体的な対応などについては、以下のとおりです。

- ①全職員に対して障害者虐待防止法の理念及び通報義務などの研修会を実施（4回開催）。
- ②虐待防止の啓発ポスターおよび虐待通報連絡先などの掲示板を作成し、施設内 40 ヶ所に掲示して法人全体における虐待防止の啓発。
- ③委員会に外部委員として障害者支援の専門家及び弁護士を各 1 人招聘しチェック機能を持たる体制を整備。
- ④職員が身体で利用者を制止しないで対応できるような支援のあり方を共有し支援の質を向上させるため、支援場面にお

けるとっさの危険回避などの具体的な事例によるロールプレイ等を用いた双方向の研修会を開催（6回開催）。

- ⑤専門的知識、支援技術の向上を図るために「視覚障害者への支援」についての研修会を開催。
- ⑥虐待の未然防止と早期発見・早期対応のために「のぞみの園における障害者虐待防止チェックリスト」を作成し、現場の職員（寮長等以下）へ配布し、自己チェックを実施。
- ⑦委員会を組織的に機能させるために各課に虐待防止対策小委員会（図 1 参照）を設置。

また、緊急やむを得ない身体拘束については、年度当初に個別支援計画に同意書を添付して成年後見人等の同意を得ました。さらに虐待防止対策小委員会において毎月、変更・新規及び解除事例について検証し、本委員会に検証結果を報告して適切な実施を図っています。

3. 不適切な支援について考える研修会

今回の「不適切な支援について考える研修会（以下、「研修会」という。）」について、研修会に至るまでの経過や研修の進め方などをご紹介します。

平成 27 年 3 月に実施した「のぞみの園虐待防止チェックリスト」（「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き（H 27. 3）厚生労働省」を参考資料として作成した、「虐待防止のための体制整備」15 項目および「利用者への支援態度」17 項目）の集約結果を委員会にて精査しました。その論議を通して、中でももう一度点検の必要な項目（「利用者への



グループ発表のようす

【不適切な支援について考える研修会プログラム】

- ・ 13:30～ 開会挨拶：浅田理事挨拶（虐待防止対策委員会委員長）
（5分）
- ・ 13:35～ 概要説明：虐待防止対策委員会事務局
（5分）
※研修の目的、内容、進め方、今後の予定等について
- ・ 13:40～ グループ討議（5グループ）
（50分）
※司会、発表者、記録者を決めて討議を開始
- ・ 14:30～ グループ発表（5グループ）
（25分）
※各グループ毎に発表者が討議内容を発表・提出
- ・ 14:55～ 閉会挨拶：齊藤施設事業局長挨拶（虐待防止対策委員会副委員長）
（5分）

支援態度」の7項目)に絞って再チェック(「のぞみの園障害者虐待防止チェックリスト追加調査)をすることになり利用者支援に関わる支援員に協力を依頼しました。その集約結果を支援現場での議論の素材として支援員に提供し検討したところ、支援の有り様について「支援員が平素思い悩んでいる事柄」を把握することができました。

そこで、これらの事柄について、「どの様に支援すべきなのか」または、「望まれる支援の有り様とはどのようなものなのか」を取り纏め、支援現場の支援員に示していくことが必要だとこの考えに至りました。

なお、取り纏めにあたっては、委員会で内容を精査して支援の考え方などの指針を作って提示するトップダウン方式や、虐待防止マネージャー(各課長)や虐待防止サブマネージャー(サービス管理責任者(各寮・係長))に検討してもらう方法などが考えられますが、委員会と支援員が情報をキャッチボールすることが大切であるとの考え方から、話し合いの素材は委員会で提供し、支援の有り様については、虐待防止マネージャー、サブマネージャーが一堂に会して話し合い、望まれる支援として纏めあげるスタイルを選択しました。

研修の進め方としては、限られた時間での検討となりますので効率的に進める上でもこれまでに集約できた「支援に悩む事例」から「義歯の装着を嫌がるが、食べるために必要であるため装着してもらっている。」「寒かったのでジャンパーを着用するように利用者に言葉をかけたが、本人が寒くないと答えたのでそのまま送りだすことがある。」等の全35項目を7項目ずつに分けた資料を各グループに提示しました。また、配布資料には、予め各現場で議論してもらった「支援に悩む事例」に対する「あるべき姿・望まれる対応」と「想定される虐待の分類」をもちろん、各現場(寮)において若干の考え方の違いが見て取れグループワークを通して考え方や対応の違いを摺り合わせて取り纏める作業が今回の研修のテーマでもありました。参加者の日頃の支援経験を基にした意見交換を通じて誰もが納得できるようなあるべき支援の姿や考え方を検討し、研修会の終盤で各グループのまとめを発表し合い全体で確認しました。

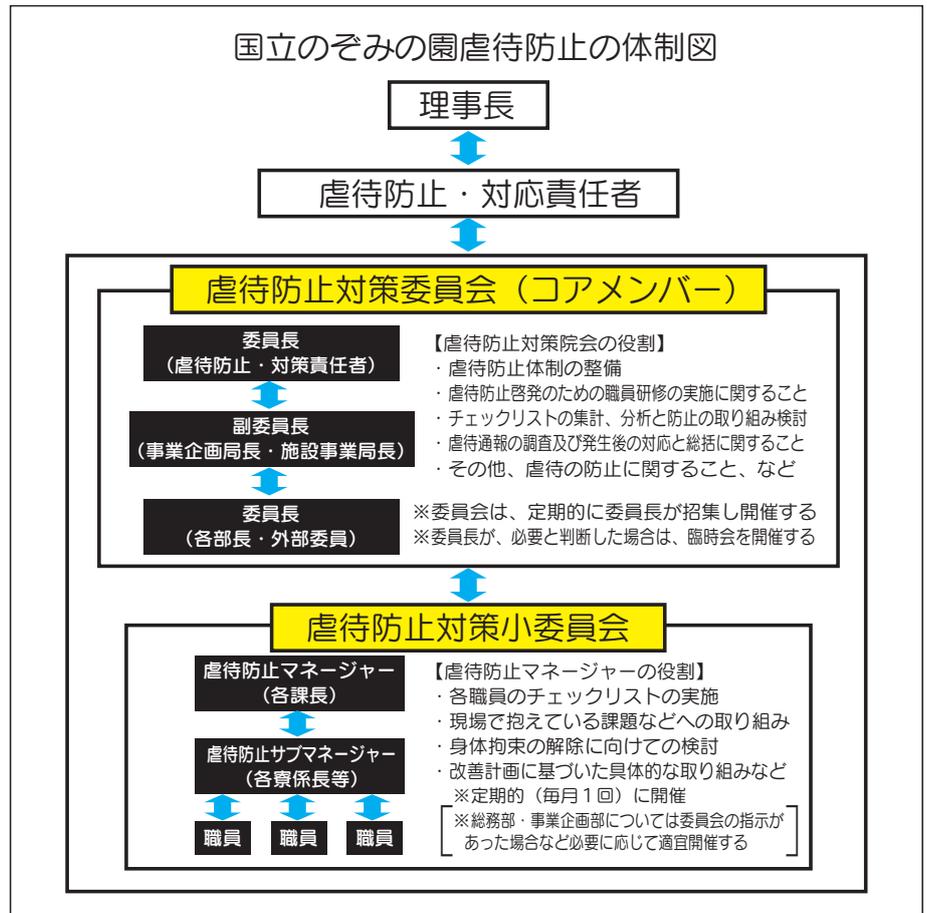


図1 国立のぞみの園虐待防止の体制図

5. 今後について

当法人は前述の虐待事案を抱え、多くの労力をかけて虐待防止のために必要と思われる課題に対するの対応策及び改善策に取り組んできました。これまでの取り組み(第三者委員会からの提言の一つでもある「風通しの良い職場作り」として、例えば、理事長など役員の現場巡回、理事長と現場職員との意思疎通のためのランチタイム交流など)の地道な積み重ねこそが、のぞみの園の信頼回復への近道だと思います。今回の研修を通して、法人全体で共に考えそして実践し、支援現場での実践を通してまた問題点や課題を洗い出す、このようなキャッチボールいわゆるPDCAサイクルに則った努力を積み上げることとおして、権利擁護意識の醸成、ひいては一人ひとりの人権を尊重した質の高いサービスを提供するとともに虐待防止モデルの一端を作りあげたいと願っています。

今後は、本研修会で摺り合わせた内容を取り纏め、「支援に悩む事例集」として利用者支援に携わる各部の職員に配布する予定としています。

今後も同様の研修等を繰り返し、障害者虐待防止についての理解を深めるとともに、障害福祉従事者としての専門性の強化を図っていきたいと思います。

「非行・犯罪行為に至った知的障害者を支援し続けるための双方向参加型研修会」の開催

地域支援部社会生活支援課社会生活支援係員 佐々木 茜

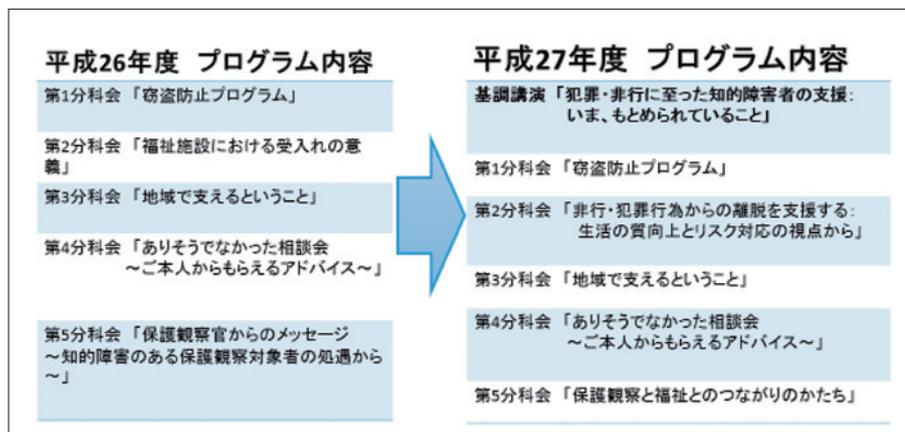
1. はじめに

昨年の12月に、「非行・犯罪行為に至った知的障害者を支援し続けるための双方向参加型研修会」（以下、双方向型研修会）を開催しました。今年で2度目となる双方向型研修会の模様について紹介致します。

2. 研修内容

昨年度は初の試みにもかかわらず、全国から予想以上の応募と好評をいただきました。そのため今年度は会場を東京（12月12日）と京都（12月19日）の2カ所に拡大しました。今年度は全国の矯正施設、保護観察所、地域生活定着支援センター、相談支援事業所、障害者支援施設等から、東京会場100名、京都会場96名の計196名が参加されました。

そして昨年度の内容とアンケートからいただいたご意見を踏まえ、今年度は研修内容を以下のように変更しました。



大きな変更点は、「非行・犯罪行為に至った知的障害者の支援：いま、もとめられていること」と題した基調講演を設けたことです。近年の司法と福祉の連携による非行・犯罪行為に至った知的障害者への支援における課題や今後求められることについて、司法・福祉領域両面からの考察を全体にお伝えした上で、各分科会を実施しました。各分科会の様子について簡単に説明します。

①第1分科会「窃盗防止プログラム」

刑法犯の中で過半数を占め、中でも知的障害者における

再犯率が高いことで知られている窃盗について、知的障害者の言語理解や対人関係スキルなどへの課題に対するアプローチをレクチャーし、参加者の皆さんでグループを組みグループワークを行いました。

②第2分科会「非行・犯罪行為からの離脱を支援する」

近年着目されている非行・犯罪行為からの「離脱」をキーワードとした分科会です。生活の質の向上／リスクへの対応双方を意識した支援について、架空事例を用いて検討を行いました。

③第3分科会「地域で支えるということ」

非行・犯罪行為のある知的障害者の地域生活上の支援に焦点を当てた分科会です。参加者の皆さんが持ち寄った事例を小グループで検討し、より良い支援について議論を交わしました。

④第4分科会「ありそうでなかった相談会～ご本人からもらえるアドバイス～」

当事者数名とその支援者の方をお招きし、双方から直接話を聞き、支援者と当事者の関係性やあり方について参加者と共に考えました。

⑤第5分科会「保護観察と福祉とのつながりのかたち」

非行・犯罪行為に至った障害者の支援における保護観察制度との連携に焦点を当てた事例検討方式の分科会です。（※当研修会では、参加者の皆様にあらかじめ守秘義務に関する誓約書をいた

だいた上で個人情報を取り扱っています）

分科会の他に、当法人でこれまで行ってきた矯正施設を退所した知的障害者支援に関する研究のポスター発表を行い、多くの方々にご覧いただきました。

3. アンケートより

参加者のアンケートを見ると概ね好評をいただくことができました。参加者からの意見の中では、事例検討を通じて分科会企画者と分科会参加者がお互いに活発に意見交流

を行えた点への反響が大きかったように感じられます。アンケート内容を一部抜粋します。

- ▼実践者からの意見でしたので、「あるある」と再認識できたり、新たな気付きもありました。自分の考えを聞いてもらえることもありがたかったです。
- ▼他にあまりない研修内容なので、考えさせられることの多い良き学びの機会となりました。
- ▼再犯をさせないための支援ではなく、その人にとって必要な支援、生き方の応援こそが大切と再認識できて良かったです。
- ▼今回は事例も出させていただき、たくさんのご助言をいただいて感謝しております。さまざまな立場、分野からの貴重な話が聞けてケースワークの幅も広がりそうです。
- ▼困難に感じていたケースを共有し、様々な視点から色々な意見を聞くことができ非常に良かったです。
- ▼日々の業務では自分自身が「これでよかったのか？」と振り返りながら、スーパーバイスを受ける機会があまりないなかで、双方向型での事例を多くの人と振り返れることにとても満足しました。

4. おわりに

司法と福祉の連携による、矯正施設を退所した知的障害者に対する支援が急速に進展してきました。現在に至るまで福祉の様々な領域で矯正施設を退所した知的障害者への支援経験を確実に積み重ねてきていると感じております。しかしながら、日々奮闘されている現場のご苦労や、活かされているノウハウを共有する機会はまだ限られていると思ひ、この双方向型研修会の企画は始まりました。

この双方向型研修会は、参加された方一人ひとりが日々の支援において抱えている悩みや課題を共有し、今後の支援のヒントを得て現場に持ち帰っていただくことを最大の目的としています。今後もより多くの方に参加いただき、この領域における実践者の皆様方の支援に貢献できるよう努めてまいりたいと思ひます。

来年度もこの双方向型研修会は継続開催が決定しています。分科会の内容もより検討を重ねていく予定です。双方向型研修会の他にも、矯正施設を退所した知的障害者に対する支援を基礎から学べる「中央研修会」も開催が決定しております。当法人の研修会の詳細が決まり次第、ニュースレターや当法人のホームページなどでお知らせいたしま

すのでご確認ください。



〈双方向型研修会の様子〉

善しい行動障害を呈する利用者の入所から退所へ向けた支援について ～家庭内での他害行為等が善しい利用者支援のケース～

生活支援部生活支援課かわせみ寮生活支援員 田口 崇文

1. はじめに

当法人では、行動障害及び自閉症の利用者への支援を目的として、「かわせみ寮」（男性寮）と「あじさい寮」（女性寮）を設置し、TEACCHプログラムなどのアイデアを活用した特別な支援を提供しています。

現在、善しい行動障害を有する人や精神科病院に社会的入院をしている知的障害者の有期限での受け入れを行っています。

また、受け入れについては、短期入所や日中一時支援にも対応し、継続的なアセスメントをいっつつ、居住環境の構造化等4つの基本的戦略（支援）（国立のぞみの園刊「あきらめない支援」P4）に基づいた一貫性のある支援を提供しています。

本稿では、重度の知的障害で自閉症の診断を受けるとともに、著しく激しい行動障害を示すAさんに対し、継続的なアセスメントと実践のアプローチにより行動障害が大幅に軽減した事例を紹介致します。

2. 事例概要

Aさんは特別支援学校の高等部入学時より他人をつねる、押し倒すなどの行為が散見され始めました。卒業後に福祉作業所に通所しましたが、上記のような行為などによるトラブルが原因で退所。その後は在宅で生活を送り、母親が一人で養育にあたっていました。

Aさんは、幼少期に自閉症の診断を受けながらも、これまで障害特性に対する理解や適切な支援の機会に恵まれずに家庭での生活も次第に荒れていきました。母親に対する暴力行為や昼夜逆転の生活、暴飲暴食もあり体重は140kgを超え糖尿病を発症し、家庭生活も崩壊寸前の状態でした。

そのような状況のなかで、当法人の利用を開始し、主に平日の昼間は生活介護、週末および祝日にかわせみ寮での短期入所支援を実施しました。家庭での生活が乱れた場合には短期入所におけるミドルステイを実施し、家庭生活への復帰を目指し生活リズムを整えました。当法人利用開始から4年後、ミドルステイによる生活の立て直しが困難となるほど家庭における行動障害が増大し、母親による対応が困難を極めたため、平成24年1月、かわせみ寮において有期限での入所を開始しました。

3. 4つの基本的戦略（支援）

かわせみ寮での支援の枠組みとなったのが、以下の4つの基本的戦略（支援）です。

居住環境の
構造化

日中活動

自立課題

スケジュール

①居住環境の構造化

○居住の場における混乱防止の支援＝生活環境の整備

当法人利用当初から、他の利用者に見つめられたり身体を触られるなどの干渉が苦手で、他の利用者に対して粗暴行為に至っていました。居室は個室を利用し、ドアの窓ガラスには目隠しシートを張ることで苦手な刺激を軽減しました。

また糖尿病のため、食事を制限する必要性もありました。在宅時の食習慣から、栄養士に管理された食事（糖尿食）に制限することでのストレスが容易に予測されたため、配膳室内や冷蔵庫などが気にならないようパーテーションを設置し、食事制限に関わるストレスの軽減に努めました。他にも支援は様々ありますが、生活環境を整えることで、徐々に穏やかな生活ができるようになりました。

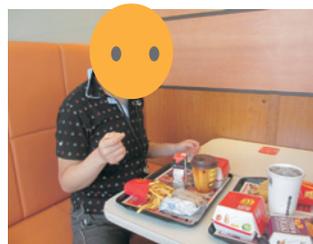


②日中活動

○居住の場から離れ、安定した活動を行い、自尊心を高める

支援＝日中活動の構築や作業場所の構造化

日中活動は寮から歩いて7分程度の場所にある施設内作業所の「すまいる工房」に通い、主にDVDのクリーニング作業を行いました。Aさんは得意な作業に関しては、集中力が持続できる特性があるため、アセスメントにより作業時間に提供する作業内容や量を確定することで時間内に取り組める環境を整えました。徐々に糖尿病の数値も安定してきたため、トークンエコノミーシステム（作業などの報酬に視覚的に理解できる代替貨幣を用いた手法）を導入することで食事外出の機会を設けました。作業に対するモチベーションも高まり、それまで以上に熱心に取り組む姿が見られるようになりました。



③自立課題

○居住の場における余暇支援としての自立課題の設定＝余暇時間の使い方

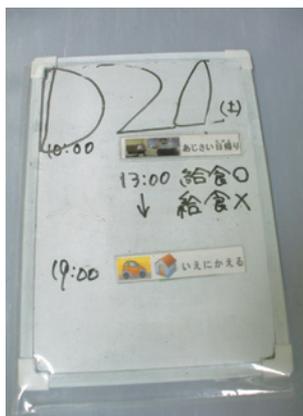
在宅生活の情報を主とする初期アセスメントによると、テレビ鑑賞や音楽鑑賞を好み余暇時間を過ごしていましたが、かわせみ寮では廊下で声を出す他利用者に向かっていくなど自由時間中における粗暴行為が顕著となりました。本来、余暇とは「本人の興味や関心があることで、自ら楽しみリラックスできる活動」ですが、テレビ鑑賞や音楽鑑賞はAさんにとって余暇活動となり得ていませんでした。そのため、Aさんの余暇活動としてオーダーメイドの自立課題を作成しました。自ら取り組めて、自分の力で上げることのできる課題を複数組み合わせて提供したことにより、有意義な時間を過ごすことができ粗暴行為の減少に繋がりました。



④スケジュール

○見通しを持ち安定した生活を送るためのスケジュールの設定

Aさんは自分で予定を立てることや見通しを持つことが苦手なため、次に行く活動や一日の流れを伝えるために、本人の理解できる写真や平仮名、絵のカードを用いた一日のスケジュールを提示しました。導入当初は活動も少ない数枚のスケジュールカードでしたが、様々な生活技術を習得したことでスケジュールカードの枚数も増え、充実したものに変わっていきま



ました。

4. 個別の生活から、集団の中へ (4つの基本的戦略(支援)からのワンステップ)

粗暴行為を回避するためにAさんの支援は物理的な配慮に重点が置かれ、他の利用者と生活動線が重ならないように配慮することが中心でしたが、目指すべきゴールは施設内で落ち着いて生活できることではなく、障害を持っていても社会の中で当たり前な生活が送れるよう支援することが肝要です。このためAさんの理解している個別化のシステムを集団の生活の中に汎化させるための日中活動における作業エリア、食事や入浴、行事の場面など、徐々に個別化した場面から集団および社会的な場面にシフトする取り組みを行うことで、他利用者との輪の中でも落ち着いた生活が送れるようになりました。

5. 新たな生活に向けての第一歩 (他施設への移行と情報伝達)

このような、かわせみ寮での支援により行動障害の大幅な軽減が認められ、生活の安定が図られたことにより、有期限入所での支援(通過施設としての役割)の仕上げの段階として、地域での生活に向けての第一歩として、地元の入所施設への移行に取り組みました。

移行先施設においても、本人の障害特性を理解した適切な支援が行われるよう、支援に関する情報を整理した上で入念な引き継ぎを行うことが重要です。

移行先では建物の構造や支援者の配置、生活の流れなど様々な部分に変化が生じます。しかし、Aさんの支援の基本となる部分は変わりません。移行に際しては、Aさんの特性を含め様々な生活場面での得意なことや苦手なことを踏まえた支援方法をまとめた「サポートブック」を作成することで、丁寧な情報伝達を実施しました。移行先の施設においてもAさんの支援に様々な支援者が関わります。それぞれの支援者がAさんの障害特性を理解して統一した対応をしてもらえることは、Aさんの安心に繋がります。このサポートブックを活用することで、移行先の支援者による連携もスムーズに行え、約1年間にわたり、月に1~2回の体験利用を重ね、平成27年9月、無事体験先の施設に移行することができました。

今回の事例を通して、行動障害を呈する利用者にとって「4つの基本的戦略(支援)」に沿って支援を提供することが、これほど利用者の行動に大きな変化をもたらす、その支援が利用者の人生の行く末に大きく関わるといふ重要性を改めて認識することができました。

矯正施設退所者への地域移行の取り組みについて ～関係機関との連携から地域に定着したケース～

地域支援部社会生活支援課社会生活支援係員 渡邊 守

1. はじめに

当法人では、矯正施設を退所した知的障害者について、平成20年度より受け入れを開始し、平成23年1月には7名定員の「自活訓練ホーム」（以下ホーム）を立ち上げ、矯正施設退所者に特化した枠組みでの支援を行っています。これまでの入所者数は、平成28年2月1日現在26名を受け入れ、そのうち22名の方がすでに退所しています。

本稿ではこれまでに退所された方の中から、「入所中に再犯がありながらも受刑にまでは至らなかったことから支援を再開し、地域での生活が定着したケース」について、当法人における支援や関係機関との連携についてご紹介します。

2. 事例

「施設利用中に再犯がありながらも、地域移行に結びついたケース」

◆施設入所の経緯

Aさんはこれまで矯正施設に複数回入所しており、住む場所や仕事、頼れる親族など、知人もいなかったため、矯正施設退所後はすぐに生活が行き詰まり、犯罪行為を繰り返すという悪循環に陥っていました。今回当法人へ入所した経緯は、矯正施設退所時の身元引受人がおらず、また更生保護施設にも入所を断られてしまい、どこにも行き場所が見つからないことから、特別調整として地域生活定着支援センターより入所依頼を受けたことに始まります。

受け入れ後、まずはAさんに安心できる生活の場を提供すること、そしてご本人の希望である「地元に戻ることを目指して支援を行うこととしました。

◆施設利用中の再犯

Aさんは当法人での入所利用が開始された2ヶ月目に、ホームの約束を破ったことで自らが居づらさを感じ、その問題解決のため夜中にホームを飛び出しました。数日後、金銭的な困窮から再犯に至り、逮捕されました。Aさんの場合、矯正施設を退所後、短期間での再犯であり、実刑も想定されましたが、犯行が未遂に終わっていることから司法の判断として起訴猶予処分となり、ご本人が当法人での支援を希望したことから支援を再開しました。

釈放後、警察から戻ってきたAさんは支援者の前でボロボロと涙を流しました。今回ホームの支援者が再び迎え入れて

くれたことは、Aさんにとっては予想外の出来事であり、自身が再び当法人において支援を受けられることの喜びと重さを感じ、期待に応えるべき認識を持つ機会となったのではないかと考えています。同時に支援者を信じられるようになったことは、その後の本人との関係性の中でとても重要な契機でした。また、Aさんにも「もう一度やり直すんだ」という強い意志が芽生え、相互の信頼関係を深めつつ、「地元に戻る」という目標に向け、再び取り組み始めました。

◆支援課題と具体的な取り組み

取り組み①「住まいの確保」

Aさんの犯罪行為に至る大きな要因として、矯正施設を退所後、住む場所も無く、わずかな金銭しか持たず、さらに頼れる親族や知人もいないことでした。住まいについて、ホームではプライバシーに配慮し、安心できる環境を提供するという意味から個室としています。特にAさんの場合、支援の初期段階では安らげる自分の居場所を確保することはとても重要でした。ここではまず安定した生活リズムを身につけることを目指しました。そして安定した生活リズムが確保できた段階で地域移行を見据え、なるべく一人暮らしに近く、かつ身近に相談相手がいる環境を望んでいたAさんの意向を汲んで、出身地の相談支援専門員を中心とした地元の人たちとの連携からアパート形式のグループホームを探し、事業所見学や宿泊体験を重ねることで、ご本人と事業所双方の不安を払拭し、次の住まいを確保することが出来ました。

取り組み②「経済基盤の確保」

住まいの場を確保・安定させると同時に、生活を安定させるためには経済的な基盤の確立も必須の事項です。Aさんの場合、入所直後は生活保護の申請を行い、受給をしています。障害基礎年金の受給も期待できることから入所中に申請を行い、受給するに至っています。なお、申請に際しては地元の行政担当者、相談支援専門員、地域生活定着支援センターの方と連携をしつつ、取り組みを進めました。年金の受給後は当法人の日中活動で得られる作業工賃を加えたものを経済的な基盤とすることができたため、生活保護の返上を行うことになりました。

当法人内の作業では職業能力についてもアセスメントを実施し、地域移行が近づいた段階で、障害者就業・生活支援セ

ンターへ登録、これまでの当法人内作業におけるアセスメント結果を情報共有するなどに努めるとともに、ご本人の要望を汲みながら、地元の相談支援専門員と連携し、障害者雇用枠での仕事を得ることができました。

取り組み③「医療との連携」

Aさんは両耳難聴という身体的な障害から、スムーズな会話が難しいため、必要以上に他者と関わらないように生活していました。そのため、これまで職場の人たちにもなかなか理解されず、結果として「対人トラブルで仕事を辞める⇒お金に困る⇒犯罪行為に至る」という負のスパイラルに陥っていました。身体的な障害については、生活保護担当者から了解を得て専門医療機関を受診し、補聴器の取得を行いました。この取得に関しても移行先を想定し、メンテナンスが必要となることから店舗選択として近くに系列の販売店があるかなどを条件として探しています。これにより「周りの声がよく聞こえるようになった」と表情も明るくなり、コミュニケーション上のストレスも軽減されたようでした。

また、Aさんの「思い立ったら行動せずにはられない」という衝動性の高さも犯罪行為に結びつく可能性も高く、自己の感情認識と行動のコントロールなど、心理的側面からのアプローチも効果的であるのではと考えられました。この部分に関しては、当法人診療所の精神科医師や臨床心理士による診察、カウンセリング、またホームでの日々の振り返りや予定の確認、グループワークを中心とした心理的教育の取り組みを行うことで、少しずつ自己理解が深まり、「自分で判断して行動する前に、まずは誰かに相談すること」が理解され、対応する事ができるようになりました。

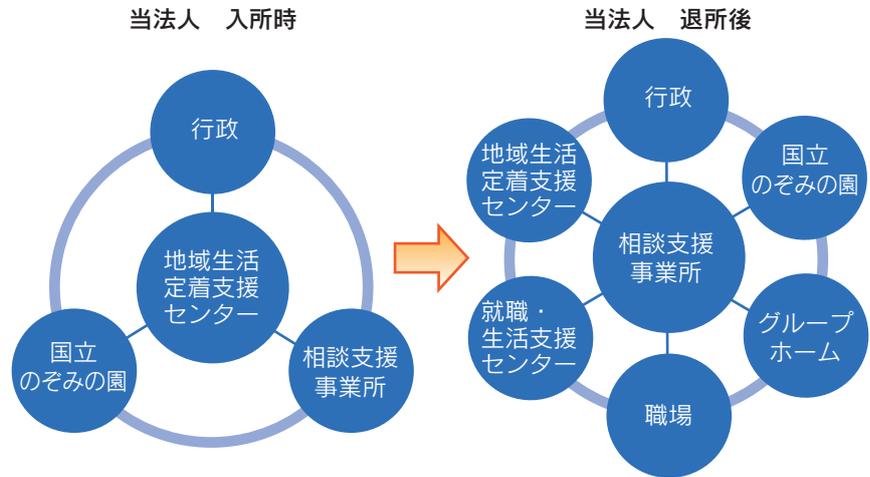
取り組み④「多機関連携」

これまでAさんは幼少期に身体障害者手帳は取得していたものの、福祉的支援との関わりが極めて乏しく、身近に頼れる人の存在もありませんでした。そのため悪い仲間である事は承知の上、自分を認めてくれる人がいれば、そちらの意見に流され、結果として犯罪行為に至ったこともありました。ここでは、Aさんの地域生活を想定し、困った時にすぐに相談できる、身近に適切なアドバイスをしてくれる人の存在を作ることがなにより重要でした。

Aさんの希望は地元に戻ることであるため、やはり中核は相談支援事業所、地元行政職員など移行予定先の支援者とな

支援チームの変化

～支援する仲間を増やす～



(図1)

ります。まずは、移行予定先の支援者と日常的に手紙や電話などのやり取りから始め、ご本人の要望である墓参りや自宅訪問などに寄り添い、悩みや不安を解決し、関係性を深めていくことにしました。また、Aさんの状態に応じて本人を支える支援チームに参加する支援者を増やし、それぞれの機関が協働しながらご本人を多機関で支えられるような支援体制を整備することができました。(図1)

3. まとめ

Aさんは現在、当法人を退所してから約2年が経とうとしています。住まいも当初からの「地元に戻りたい」という思いを叶え、グループホームで落ち着いた生活をしています。仕事に関しても、ご本人の日々の努力から上司や同僚から実績が高く評価されています。また、当法人退所後も定期的にホームを訪問してくれ、現在入所中の方の良き先輩としてモデルを提供してくれています。その他、日頃の生活の様子や仕事上の悩みなどについても電話で報告や相談をしてくれています。

これまで矯正施設を退所後、短期間での再犯を繰り返し、矯正施設を出てはすぐに戻るといった人生を送っていたAさんですが、当法人での支援を通して、居住の場・医療・経済的基盤・福祉サービス・就労と課題を解決し、その過程で本人が福祉的な支援を受け、安定した生活を送ることの快適さ、安心感を得るとともに、地域へ移行後も多機関連携により支援関係を維持・継続できる人間関係を得られたことが、今のAさんの支えとなり、地域生活の定着に繋がったものと考えています。

【厚生労働科学研究費補助金事業】

障害者支援施設における施設利用者の健康診断の実態について

— 調査結果速報 —

研究部研究課研究係員 村岡 美幸

1. 研究の背景

当法人では、平成24年度から26年度の3年間にわたり、厚生労働省の補助金を受けて、高齢知的障害者に関わる調査研究「地域及び施設で生活する高齢知的・発達障害者の実態把握及びニーズ把握と支援マニュアルの作成」に取り組んできました。具体的には、高齢知的障害者並びに発達障害者の実態を把握し、高齢期固有の生活状況や必要な支援体制に関する課題を明らかにした他、先駆的な実践事例をもとに、高齢化に伴う健康管理や身体介護・医療的ケアのモデルを作成し、包括的な支援マニュアル「高齢知的障害者支援のスタンダードをめざして」を完成させ、現在有償刊行物として販売しています。

この調査研究では、65歳以上の知的障害者はすでに5万人を超えており、うち1.3万人が障害者支援施設で生活していること、さらに、障害者支援施設に入所している知的障害者の75%は一定の身体的介護が必要なほか、55%は刻み食やソフト食といった食事提供上の配慮を行っていたことなどが明らかとなり、他の知見と同様に、知的障害者は一般の高齢者に比べ、心身の機能低下がかなり早いことがうかがえました。

また、知的障害のある方は、心身の機能低下が速いだけでなく、肥満や疾病の罹患、骨折のリスクが高いうえ、自分で症状を自覚することが難しかったり、他人へ伝えきれなかったりするため、早期発見が難しい状況にあります。それゆえ、知的障害者を対象とした健康診断や人間ドッグの重要性を指摘する声もあります。

NPO法人すぎなみ障害者生活支援コーディネートセンターは、医療機関などの配慮不足や見逃し、また施設で行っている事業所健診の貧弱さにより、知的障害者の寿命が短くなっていることの可能性を指摘し、障害に理解を持った病院で総合健診を定期的に受けられれば、知的障害者では難しいとされる早期発見が可能ではないかと考え、「すぎなみ障害者人間ドッグ」を2014年末より実施しています。こうした取り組みは、全国的にはまだ進んでいないのが現状です。

I. 研究の目的

知的障害者を対象とした健康診断に関しては、自宅で生活をしている障害者の場合、自治体から発行される受診券などを利用しての健康診断や、大阪市のように「障がい者のため

の健康診査事業」として、18歳から74歳までの障害者を対象とした健康診断が実施されているところもありますが、実際にどれくらいの方が健康診断を受けているかは不透明な状況にあります。また、障害者支援施設などに入所している障害者においては、「障害者総合支援法に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」の中で、常に利用者の健康の状況に注意するとともに「毎年2回以上定期的に健康診断を行わなければならない」と定められていますが、健康診断の必須項目などについての細目は定められていないほか、実施状況についてまとめられた知見も見当たらず、こちらもまたその実際については不透明な状況です。

そこで今回、知的障害者の疾病の早期発見を実現するための方策を検討する際の基礎資料を得ることを目的に、知的障害者を対象とした健康診断の実施状況を調査し、知的障害者の健康管理に関する現状と課題を整理することとしました。

なお、本研究事業は、市川宏伸氏を主任研究者とする3年計画（平成27・28・29年度）の事業となっております。

II. 方法

知的障害者を対象にした健康診断の実施状況の中でも、今年度はまず、施設に入所している人の健康診断の実際に焦点を当て、調査を実施しました。

調査の対象：全国2,556カ所の障害者支援施設のうち、200施設を無作為抽出

調査期間：2015年11月4日～18日

調査方法：郵送調査

調査項目：施設の基本情報、健康診断の実施時期、実施場所、費用負担、再検査・要医療対応、検診項目、健康診断実施の課題等

回収数/回収率：121カ所（60.5%）

III. 結果

1. 回答のあった施設の概況

回答のあった121施設の概要は表1の通りです。1施設あたりの平均利用者数は53.0人、平均障害支援区分は5.0、利用者平均年齢は48.5歳（福祉型障害児施設6施設を除く平均年齢は50.2歳）であり、40代・50代が75%を占めていました。入所者の総数は6,381人（有効回答120施設）、うち男性3,782人（59.3%）、女性2,599人（40.7%）で

した。また、6ヶ月以上短期入所事業を利用している、いわゆるロングステイの人がいる事業所が49ヶ所ありました。

表1 回答した障害者支援施設の概況

入所者人数平均	53.0人	n=121
29人以下	12施設	9.9%
30-49人	45施設	37.2%
50-69人	40施設	33.1%
70人以上	24施設	19.8%
障害支援区分平均	5.0	n=105
3.9以下	9施設	8.6%
4.0-4.9	35施設	33.3%
5.0-5.9	59施設	56.2%
6.0	2施設	1.9%
入所者年齢平均	48.5歳	n=120
25以下	6施設	5.0%
26-40	14施設	11.7%
41-50	47施設	39.2%
51-60	43施設	35.8%
61以上	10施設	8.3%
入所者総数	6,381人	n=120
男性	3,782	59.3%
女性	2,599	40.7%

2. 健康診断の実施状況

121施設すべてにおいて定期健康診断は実施されていますが、2回実施と回答した施設が104施設(86.0%)、3回以上随時実施が15施設(12.4%)、1回のみ実施が2施設(1.7%)と、わずかではありましたが、平成26年度において、障害者支援施設の運営基準である「健康診断2回以上実施」ができていない施設の存在も明らかとなりました。ただ、1回と回答した施設は、定期健康診断と嘱託医などの定期的な往診とを区別していない可能性もあります。

また、併設・空床型の短期入所で、6ヶ月以上継続して利用している人への健康診断を実施していたのは29施設(59.2%)でした(図1)。

健康診断の実施場所(複数回答)は、検診車が79施設(65.3%)と最も多く、次いで外部の病院等が49施設(40.5%)、法人の病院など20施設(16.5%)、その他(原則嘱託医往診、一定項目を往診、健康センター、体育館等)が35施設(28.9%)でした。

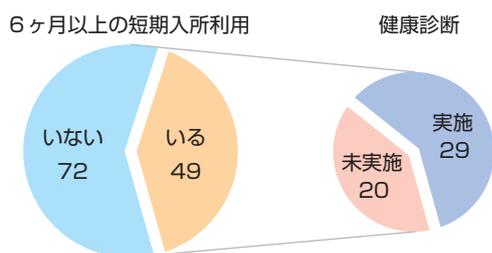


図1 6ヶ月以上の短期入所利用者のいる施設での、短期入所の利用者を対象とした健康診断の実施状況

3. 施設で規定している健康診断の必須項目と労働安全衛生法の健康診断必須項目

121施設のうち児童施設を除く115の施設を対象に、労働安全衛生法で必須となっている健康診断の項目に絞って、障害者支援施設の健康診断で必須としている項目の実施割合を見てみました(図2)。

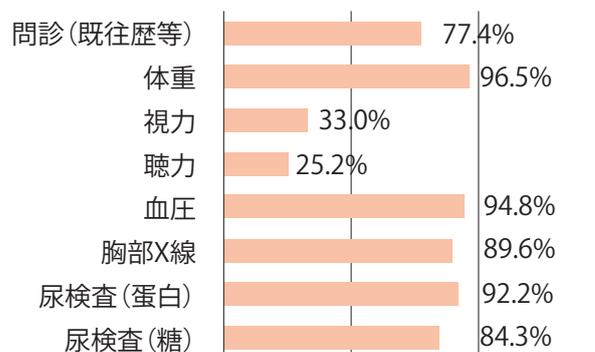


図2 労働安全衛生法で指定されている健康診断項目における、障害者支援施設の健康診断必須項目

施設で「必須」としている割合が多い項目は、体重、血圧、尿検査(蛋白)、胸部X線、尿検査(糖)の順であり、聴力、視力は明らかに低い数字となっていました。視力・聴力は検査の実施が難しく、見合わせている施設が多いようです。

なお、労働安全衛生法で20歳以上必須とされている項目すべてを、施設の健康診断の必須項目にしていた施設は15.7%しかありませんでした。

IV. 障害者支援施設での健康診断の課題

障害者、特に知的に障害がある方においては、疾病に罹患するリスクや、早い段階で老化することが言われており、健康診断は欠かせない取り組みのひとつです。しかし、施設ごとにその取り組み状況は大きく異なっており、また、実施している必須項目が非常に限られたものとなっていることが今回の調査で明らかになりました。

疾病が重症化してから気づくのではなく、治療ができるうちにきちんと対応するためにどう取り組むべきか、喫緊の検討が求められます。

今回は、障害者支援施設を対象とした調査の結果を紹介しました。現在、自宅で生活されている方を対象に同様の調査を実施しているところです。そちらの結果も、近々ご報告いたします。

なお、本調査にご多忙な日々の業務の中、丁寧な回答をお送りいただいた事業所の皆様には、心よりお礼申しあげます。結果がまとまりましたら、改めて何らかの形でご報告いたします。

障害者虐待防止について ～ 虐待メカニズムを徹底解剖 ～

診療部長 有賀 道生

今号のテーマが障害者虐待防止ということもあり、私の臨床経験から「虐待」はなぜ起こるのかを分析し、虐待防止のためには何を必要とするのか、それぞれ綴ってみようと思います。

1. 虐待の起こりやすい環境

いわゆる「施設内虐待」と呼ばれる事象は、虐待を促進してしまういくつかの要因が重なり合っているのだらうと考えています。まずは、閉鎖的な環境は虐待が行われるのに都合がよい状況を作りあげます。支援と称して行っている一連の行為が虐待に相当していても、外部からの指摘がなければ「慣例」として行われ続けます。その「慣例」は、封建的な組織では保持されやすく、変化をもたらす要因がないまま経過していくのです。現状に疑問を感じ、声を上げようとする勇敢な支援者は、その封建制に埋没させられることも少なくありません。さらに、福祉の現場では慢性的な支援者不足が解消されず、過剰な負担を強いられているという現実がまさ

にあり、これも虐待のリスク要因として多方面から指摘されていることでもあります。

以上の条件を満たしてしまっている環境は、障害者施設、矯正施設、精神科病院、児童養護施設など……社会的に保護される必要のある人々が暮らす居場所に、まさに虐待の危険性が潜んでいるのです。

2. なぜ虐待をしてしまうのか

対人援助者として、障害者の暮らしを支えるべく援助したいという心意気で組織に属した当初は、職務を果たそうと日々努力し、障害者のために尽力しようと奮闘します。しかし、いつの日か、当事者へきつく当たったり冷たく接したり、まさか自分が虐待をするなんて……。なぜ変わってしまったのか、虐待などするはずがないと評されていた実直で責任感の強い援助者が、虐待者になってしまうことは、そう珍しくないのです。まさにひとことではなく、誰もが加害者となる可能性があることを常に認識しておかねばなりません。

自らの援助が奏功しない、いわゆる「言うことを聞いてくれない」状況が続いているとしましょう。人は誰でも、役割を与えられるとそれを全うしようとします。当初は健全な方法でその役割を果たそうとするでしょう。しかし、その方法が通用しなければ、別の方法を検討する必要があります。ここで、別の方法を検討する「時間」「空間」「相談相手」がいなかったとしたら……。時間がないし誰にもアイデアを聞くことができない、このような状況の中で

虐待の起こりやすい環境

閉鎖的

封建的

縦社会

人手不足

知的障害者施設
老人保健施設
精神科病院
児童養護施設
矯正施設
など……

これらに該当する
ことが多い環境

場から

人は皆
役割を与えられと
それを全うしようと
する

しかし
それは時に
支配的な形で
行われることがある



いうことをきかせたい？
いうことをきかないのは誰のせい？
いうことをきかせるのは誰のため？
いうことをきいたら誰が喜ぶ？

思いつく、超短期的効果としての「言うことを聞かせる」方法は、暴力での支配が最も容易な方法なのです。目の前に存在する様々な問題点を自分ひとりで抱え込みやすく、元来優秀で今まで叱責されるような経験がほとんどなかった人は、追いつめられた状況になった時に、「虐待」行為に至ってしまうかもしれません。

一方で、自己肯定感が低く何をしてもうまくいかずに叱られてばかりの生活であった支援者も、その立場を利用して相対的な優位性を保持しようと、対象者を支配しようと試み、それが虐待という形態で行われることもあります。要するに、「自分は力のある存在だ」という認識を自他ともに知らしめようとしているのかもしれない。

そして、誰でも虐待加害者になる可能性がある例えとして、「腐ったリンゴ」の話をしませう。元々は瑞々しい「リンゴ」でも、腐った「リンゴ」を作りうる入れ物の中に置いておけば、ある条件化でどの「リンゴ」も腐るのです。その条件とは、上

「腐ったリンゴ」

いわゆる普通の人々
「リンゴ」でも
「腐ったリンゴ」を作りうる
入れ物の中に置かれると
ある状況がもたらされれば
中に入っているどのリンゴも
腐っていくのである



述した虐待が起こりやすい要因が含まれます。「リンゴ」そのものの問題よりは「入れ物」自体に問題があることがほとんどなのです。

施設内虐待の防止には

閉じられたシステムから開かれたシステムへ

- 閉鎖環境は思考停止を来しやすくさせる

「腐ったリンゴ」たらしめる要因を分析せよ

- 既存のシステムの中に潜んでいる悪しき状況は何か？絶対的な役割？

システムや状況がおかしければ勇気を持って声をあげよ

- 変えねば状況は持続し加速する

3. 施設内虐待を防止するには

虐待防止について、腐ったリンゴ理論に基づけば、まずは「入れ物」要するに施設環境について多角的な視点で見直す必要があります。閉鎖的環境はそこにいる人々全ての思考を停止させ得る環境となります。開放系システムの導入、例えば福祉分野においては「素人」な人たちの意見を率直に受け入れる必要があるのではないだろうか、常に感じています。視野狭窄に陥りがちな医療福祉現場は、虐待防止のためにも専門外の第三者の意見、批判などを真摯に受け止めましよう。そして、腐敗を促進させる悪しきシステムにつき、勇気をもって指摘し変えねばなりません。いじめや虐待は状況を放置すれば流動的かつ加速的に進行します。多くの人が組織に閉口させられ傍観の立場と化し、虐待の許容空間がさらに拡大し取捨のつかない事態になる可能性は、どこにでも存在します。虐待というものは援助者一人ひとりの資質の問題だけではないのだということを、最後に強調して本稿をみようと思います。



共に生きる

第19回 群馬県きのこ品評会について ～生しいたけ部門にて金賞を受賞～

地域支援部就労支援課就労支援係主任 新後閑 美保

平成28年1月27日、群馬県庁県民ホールにて「第19回群馬県きのこ品評会」が開催され、当法人の就労継続支援B型事業所「ふぁいと」で生産している生しいたけが金賞を受賞しました。

品評会は、群馬県、全国農業協同組合群馬県本部、群馬県きのこ振興協議会が主催し、日本きのこ研究所長を始め10人の審査員が、かさの大きさや厚み、柄の形状、全体の色などを審査するものです。

今年度は生しいたけ146点、マイタケ48点、ナメコ24点、その他の部24点の計242点が、県内の生産者により各部門に出品されました。



「ふぁいと」では、5年前から生しいたけ部門に出品していますが、群馬県は全国屈指のしいたけ生産県であり、年間の生産量は約8000トン、生産額は約47億円にのぼり、栽培技術や品質は国内トップクラスと言われていましたので、昨年まで銅賞を2度受賞したことがありますが、金賞、銀賞を受賞したことがありませんでした。そのため、金賞を受賞することは、利用者、職員の大きな目標であり、夢でした。

当法人のしいたけ栽培は古く、開所当時の昭和49年より、作業の一つとしてしいたけの原木栽培を行っていました。15年前からは菌床ハウス栽培へと生産工程を変更して現在に至っています。作業では、オガから菌床を作り、殺菌、接種、培養、採取、加工、販売までの全工程を取り入れ、現在18人の利用者と6人の職員が交代で関わっています。「形が良くて美味しいしいたけ」を作るために、生産企業の社員の方や県のきのこ研究員、大学の先生などの専門家をお招きし、ハウス管理のノウハウをはじめ、害虫対策、保冷対策など何度も講習会や勉強会を開いて改善してきました。また、利用者の皆さんが働きやすいように道具づくりにも工夫し、事故やケガを起こさない環境づくりにも取り組みました。

そして今年、これまでの努力が実を結び、金賞を受賞するという大きな夢をかなえることが出来ました。今回の受賞は、単にしいたけだけのことではなく、利用者一人ひとりの働くという気持ち、意欲、積極さなど、その一つひとつが自信に結びついたことが何よりも大きな成果だったと思います。利用者の皆さんは周りの方から「よく頑張ったね」、「おめでとう」と声をかけられると照れくさそうに



していましたが、今回の受賞で自信を付けたためか「来年も受賞したい」という言葉が聞かれました。また、工賃についても、月額で約3万円になり、高い人では4万円になりました。しいたけなどの売り上げ額も昨年は年間1,900万円にまで伸ばすことができました。

これからもさらに上を目指して、一人ひとりが生き生きと自信を持ち、障害があっても社会へ貢献しているという実感を持って作業に取り組めるよう、一丸となって進んでいきたいと思っています。

Column

れいんぼ～における節分週間について

総務部総務課企画係長 富田 昭広

のぞみの園の障害児通所支援センター「れいんぼ～」では、毎年節分の週を節分週間として、利用されているお子さんを対象に季節を感じる行事の一つとして豆まきを行っております。

今年も豆まきを行う当日は、事前準備として鬼退治に備えるためお子さんそれぞれがカブトを作り、クレヨンを使って思い思いの絵を描き入れました。完成したカブトは勇ましいものやお子さんらしいとても可愛いものもありました。

その後は豆まきまで時間がありましたので、普段の活動どおりに皆でアンパンマンやミッキーマウスの歌や踊りを行い、職員と共に室内で過ごしていました。

すると、突然、部屋の入り口から赤鬼に扮した職員が現れて室内にいるお子さんたちや職員を追いかけ始めたのでお子さんたちも悲鳴を上げて逃げ回りました。しかし、逃げ回っているばかりではありません。職員の合図で、それぞれのお子さんに疑似の豆（不用になった紙を丸めて作成したもの）が手渡され、赤鬼に力一杯投げて精一杯退治しようと頑張りました。そして、最後には皆で協力したおかげで無事に鬼を追い払い、福は内との掛け声で福を招き入れることができました。今年も皆が一年元気に過ごせることを願っております。



第30回 あすなろ祭に参加して

生活支援部生活支援課支援調整役 田口 茂幸

あすなろ祭は群馬県知的障害者福祉協会、群馬県社会福祉協議会が主催する知的障害児・者の芸能祭です。知的障害を持つ方々が、施設・事業所での趣味活動や創作活動を通して作成した制作品を展示すると共に、豊かな生活を目指して練習を重ね学習した演劇・楽器演奏・合唱などをステージで発表し、地域社会の知的障害者に対する理解と認識を深め地域生活への移行を推進することを目的としています。

今年は記念すべき30回目の開催となり、2月26日、27日の2日間にわたり、前橋市のベイシア文化ホールで行われました。展示部門とステージ部門に分かれており、展示部門には絵画・書道・生け花・写真・手工芸のジャンルに総計438点もの心を込めて作った作品が出展されました。のぞみの園からは、日中活動やクラブ活動で作成した作品21点を出展しました。いずれも甲乙つけがたい秀作揃いです。

ステージ部門には、毎年音楽療法士を招いて、歌や演奏を楽しんでいる音楽クラブのメンバーを中心に「あすなろ合唱団」を結成して参加しています。あすなろ合唱団とは、利用者、ボランティア、職員で構成する合唱団です。半年間にわたる練習を重ねて、舞台照明やスポットライトに包まれた本番のステージに臨みました。今年の合唱テーマは「青空メドレー」です。清々しい青空の下、つい口ずさんでしまう曲を選びました。曲目は「世界の国からこんにちは」「北国の春」「翼をください」「飛行機雲」「ここに幸あり」「風になりたい」です。指揮者に合わせた力強い歌声が、ホールに響き渡り多くの人を感動の渦に巻き込んでいるようでした。



半年間にわたり練習に励んできた成果を思う存分発揮出来ました。あすなろ合唱団の皆さん、素敵な笑顔と心にしみる歌声、そして感動をありがとうございました。

国立のぞみの園 **ゲストハウスのご案内**

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園では、施設を利用されている皆様の保護者の方々や支援者養成現任研修などによる研修生の方々が、遠方から来園された際の宿泊施設や食堂を兼ねた施設としてゲストハウスが設置されております。このゲストハウスには本館と別館があります。

ゲストハウス本館は、キリンビール株式会社と三共製薬株式会社からの寄付を財源として、昭和46年9月に建設された施設です。また、ゲストハウス別館は、平成6年3月に当時の財団法人国立コロニー協会が建設して、寄付を受けた施設です。

一般の方も利用可能ですので、下記お問合せ先まで利用状況などをご確認いただき、見学やボランティアなどで来園の際の宿泊施設としてお気軽にご利用ください。

施設の概要

ゲストハウス本館

鉄筋コンクリート造2階建

延べ床面積 317.55㎡

【宿泊施設】

和室 2室

洋室 4室

【食堂】

(屋内)

4人掛けテーブル 10台

(屋外テラス)

4人掛けテーブル 2台

ゲストハウス別館

鉄骨造ALC張り平屋建

延べ床面積 264.40㎡

和室 2室

洋室 2室



ゲストハウスへのお問合せ先

TEL **027-320-1740** (直通)

※ゲストハウス管理人が常駐しており、
年中無休になっております。

ふれあい香りガーデン「みどり香るまち」大賞受賞について

総務部総務課企画係長 富田 昭広

「ふれあい香りガーデン」を含む「のぞみの園ふれあいゾーン」については、環境省が主催する平成24年度「みどり香るまちづくり」企画コンテストに「香りでつながる共生社会」、サブテーマが「障害のある人もない人も花々や木々の香り空間」で応募し、環境大臣賞をいただきました。

また、「ふれあい香りガーデン」については、これまでの維持・管理状態や、その後整備などを進め「のぞみの園ふれあいゾーン」（ふれあい香りガーデン、ふれあい彩り広場、ふれあい御休所）として発展させたことが、今回、のぞみの園が「みどり香るまち」大賞として選出されたとのこと。

表彰式は平成28年2月22日（月）に環境省22階会議室において行われ、のぞみの園から遠藤理事長他担当者4名が表彰式に出席しました。

平成27年度の企画コンテスト受賞は、環境大臣賞1点、におい・かおり環境協会賞1点、日本アロマ環境協会賞1点、日本植木協会賞1点、入賞5点となっております。さらに今回は企画コンテスト10周年を記念して過去の受賞企画53件のうち、特に積極的に継続し発展されている優良な取り組み1点をみどり香るまち大賞として選出されました。

表彰式では、丸川珠代環境大臣より表彰状を授与され、続いて選考委員長である公益社団法人におい・かおり環境協会岩崎会長より講評があり、のぞみの園のこれまでの取り組みを高く評価していただきました。



コーヒープレイクの時間には、のぞみの園を含むそれぞれの各賞受賞団体が作成したパネルの前で来場された方々へ概要の説明などを行い、他の受賞者との交流を深めました。



最後に、選考委員代表の近藤東京農業大学名誉教授が司会をされ、のぞみの園と環境大臣賞受賞団体のそれぞれの取り組みの説明を行い、各委員や出席者などとの意見交換を行いました。

今後も、のぞみの園ふれあいゾーンをのぞみの園利用者の皆様はもとより、のぞみの園を訪れる皆様にも大いにご利用いただき、障害のある人もない人も心おきなくふれあい、語り合うことができる、まさに共生社会のシンボルとなる空間の創造を目指しています。

環境省企画コンテストについて

環境省では、「かおりの樹木・草花」を用いて、良好なかおり環境を創出しようとする地域の取組を支援することを目指し、平成18年度より「みどり香るまちづくり」企画コンテストを実施しています。

また、企画コンテスト10周年を記念して、過去の受賞企画53件のうち、同コンテスト受賞後、特に積極的に継続し発展されている優良な取り組み1点を「みどり香るまち」大賞として表彰されました。

のぞみの園 ふれあいゾーンだより

4月、「のぞみの園ふれあいゾーン」は、サクラやツツジなどの花々が次々に咲きはじめます。枝を張りゆったりとした佇まいのソメイヨシノ、優美な曲線の枝にこぼれるように花をつけるシダレサクラなど、「ふれあいゾーン」はやさしい桜色に包まれます。ウグイスの鳴き声に耳をかたむけながら、うらかな春を存分にお楽しみいただけます。桜の花が終わると、垣根やところどころに植えられたツツジも開花し、華やかに咲き誇ったツツジの花からは、とても甘い匂いがします。春の花木に彩られた庭園散策を楽しんだあとは、「ふれあい御休所」の「茶室のぞみ亭」で「かつひこ庭園」の景色を愛でながらひと息、楽しい会話も弾みます。



桜の並木に囲まれ、彩り鮮やかな香りの草花や木々などを植栽した洋風の庭園です。



四季折々の花を植栽した花壇と 10 数種以上の樹木に囲まれた広場です。



「ふれあい御休所」の「茶室のぞみ亭」から、「かつひこ庭園」を覆うほどのしだれ桜がご覧になれます。

I 強度行動障害支援者養成研修（指導者研修）

各都道府県の強度行動障害支援者養成研修を企画・運営する指導者の養成を目的とした研修です。

1. 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修（指導者研修））

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のみもの園
- ②期 日／平成28年7月5日（火）～6日（水）
- ③場 所／国立障害者リハビリテーションセンター学院
- ④定 員／都道府県から2名の推薦者
- ⑤募集案内／5月頃を予定しています。
- ⑥お問い合わせ先／各都道府県の障害福祉主管課

2. 強度行動障害支援者養成研修（実践研修（指導者研修））

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のみもの園
- ②期 日／平成28年7月7日（木）～8日（金）
- ③場 所／国立障害者リハビリテーションセンター学院
- ④定 員／都道府県から2名の推薦者
- ⑤募集案内／5月頃を予定しています。
- ⑥お問い合わせ先／各都道府県の障害福祉主管課

II 強度行動障害実践・事例研修会

全国の強度行動障害支援者養成研修の研修内容を充実させるため、各地域の実践報告ならびに研修における事例発表内容について積極的に意見交換が出来る場を提供することを目的とした研修会です。

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のみもの園
- ②期 日／平成28年11月2日（水）
- ③場 所／群馬県社会福祉総合センター
- ④定 員／100人
- ⑤募集案内／平成27年9月頃を予定しています
- ⑥申し込み・お問い合わせ先／
国立のみもの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

III 矯正施設等を退所した知的障害者支援研修

1. 福祉のサービスを必要とする罪を犯した知的障害者等の地域生活支援を行う施設職員等研修会（中央研修会）

福祉のサービスを必要とする罪を犯した知的障害者の支援を行うために、その政策・制度、倫理や背景、対象者を理解し、効果的な支援技術を学び、演習を通じて関係機関との連携のあり方を学ぶことを目的とした研修会です。

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のみもの園
- ②期 日／広島会場：平成28年9月1日（木）～2日（金）
東京会場：平成28年9月12日（月）～13日（火）
- ③場 所／広島会場：調整中
東京会場：国立障害者リハビリテーションセンター学院
- ④定 員／広島会場：70人
東京会場：70人
- ⑤募集案内／6月頃を予定しています。
- ⑥申し込み・お問い合わせ先／
国立のみもの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

2. 非行・犯罪行為に至った知的障害者を支援し続ける人のための双方向参加型研修会

矯正施設退所者への福祉支援について、参加者が互いの実践等の情報共有を行うことにより支援実践の深化を図ることを目的とした双方向型の研修会です。

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のみもの園
- ②期 日／平成28年12月2日（金）～3日（土）
- ③場 所／調整中
- ④定 員／100人
- ⑤募集案内／9月頃を予定しています。
- ⑥申し込み・お問い合わせ先／
国立のみもの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

IV 国立のみもの園福祉セミナー 2016

1. 発達障害者支援セミナー（仮題）

発達障害について、様々な分野からの最新トピックスを含めた内容を啓発し、発達障害における理解を深めてもらうことを目的としたセミナーです。

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のみもの園
- ②期 日／平成28年9月30日（金）
- ③場 所／高崎シティギャラリー
- ④定 員／200人
- ⑤募集案内／6月頃を予定しています。
- ⑥申し込み・お問い合わせ先／
国立のみもの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

2. 高齢知的障害者支援セミナー（仮題）

高齢知的障害者支援の先駆的な研究や実践の報告から、障害福祉サービス事業所などにおいて穏やかな生活を支えるあり方について考えることを目的としたセミナーです。

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
- ②期 日／平成28年12月8日(木)
- ③場 所／高崎市総合保健センター
- ④定 員／120人
- ⑤募集案内／9月頃を予定しています。
当法人HPをご確認ください。
- ⑥申し込み・お問い合わせ先／
国立のぞみの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

V

国立のぞみの園医療・福祉セミナー

障害政策担当者や支援業務担当者などを対象に、特に知的障害者や発達障害者に関連した医療分野における最新の動向や知見についての知識の習得および業務実践に活かすことを目的としたセミナーです。

- ①主 催／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
- ②期 日／平成28年7月29日(金)
- ③場 所／高崎シティギャラリーコアホール
- ④定 員／200人
- ⑤募集案内／5月頃を予定しています。
- ⑥申し込み・お問い合わせ先／
国立のぞみの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

VI

のぞみの園支援者養成現任研修
国立のぞみの園のフィールドを活用して、支援に従事している支援者の実務研修を受け入れています。

1. 高齢知的障害者支援コース

高齢知的障害者の支援に携わる若手職員などを対象として、認知症および高齢知的障害者の支援に必要な専門知識と技術を習得することを目的とした実務研修です。

- ①期 日／平成28年4月～平成29年3月(随時受入)
- ②場 所／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
- ③募集案内／当法人HPをご覧ください。
- ④申し込み・お問い合わせ先／
国立のぞみの園 事業企画部研修係（安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

2. 行動障害者支援コース

強度行動障害および自閉症などをもつ知的障害者の支援に携わっている若手職員などを対象として、強度行動障害および自閉症などの支援に必要な専門知識と技術を習得することを目的とした実務研修です。

- ①期 日／平成28年4月～平成29年3月(随時受入)
- ②場 所／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
- ③募集案内／当法人HPをご覧ください。
- ④申し込み・お問い合わせ先／
国立のぞみの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

3. 矯正施設等を退所した知的障害者支援コース

矯正施設を退所した知的障害者の支援に携わる若手職員等を対象として、必要な知識および技術、関係機関との連携のあり方などを自活訓練ホームの実践を通じて学ぶことを目的とした実務研修です。

- ①期 日／平成28年4月～平成29年3月(随時受入)
- ②場 所／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
- ③募集案内／当法人HPをご覧ください。
- ④申し込み・お問い合わせ先／
国立のぞみの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

4. 発達障害児支援コース

発達障害児の支援に携わっている若手職員などを対象として、発達障害児の支援に必要な専門知識と技術の習得及び関係機関との連携のあり方などを障害児通所支援センターの実践を通じて学ぶことを目的とした実務研修です。

- ①期 日／平成28年4月～平成29年3月(随時受入)
- ②場 所／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
- ③募集案内／当法人HPをご覧ください。
- ④申し込み・お問い合わせ先／
国立のぞみの園 事業企画部研修係（担当：安立・宮澤）
TEL 027-320-1357 FAX 027-320-1368

ニュースレター

平成28年4月1日発行 第48号（年間4回（4月・7月・10月・1月）1日発行）

平成16年8月20日創刊

編集／独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園

制作／上武印刷株式会社

〒370-0865 群馬県高崎市寺尾町2120番地2

TEL.027-325-1501（代表） FAX.027-327-7628（代表）

ホームページ <http://www.nozomi.go.jp>

E-メール webmaster@nozomi.go.jp



本紙は、「水なし印刷」「大豆油インキ」「古紙配合率70%再生紙」を使用しています。