

論 文

障害者虐待の発生要因に関する考察 ～ A県内における障害者施設従事者への意識調査を通して～

増田 公香
Kimika MASUDA

キーワード：障害者虐待の発生構造、福祉従事者の意識、労働環境

1. はじめに

2016年7月に神奈川県内の知的障害者施設において多くの障害のある人々が殺傷された。また2014年には千葉県袖ヶ浦の障害者施設において殺人事件が、2015年には山口県の知的障害者施設における暴行事件において施設職員が逮捕された。このように近年の日本社会では障害者虐待ことに施設内における虐待事件が後を絶たない。筆者は虐待者が逮捕されても障害者虐待事件の根本的な課題解決とはならないと考える。ではなぜ障害者虐待は発生するのだろうか。

障害者虐待に関しては、海外を中心に様々な研究が展開されている。大きく3つの方向性に分類することができる。第一に知的障害児者に焦点をあてた研究である。先駆的研究としては1970年代後半にシアトルの地域を中心に展開された調査がある。その後1984年のワーシントン(Worthington, 1984)や1986年にハード(Hard et al., 1986)らは障害のある人々に対する性的虐待に関する調査研究を行った。その後1990年代に入りソブセー(Sobsey et al., 1990)が知的対する虐待についての研究を深め、障害者虐待が発生する構造を支援者と利用者との関連性に焦点を当てカウンターモデルをまた家族内にて発生する障害者虐待に関してはストレス依存モデルとしてそのメカニズムを分析した。第二に女性学の視点からは1980年以降性的虐待を中心に研究が展開された。2008年にはカスティール(Casteel et al., 2008)等

が障害のある女性に対して全米調査を行っている。第三の方向性として、障害者の暴行や虐待に対する介入や予防に関する研究が展開されている。ことに性的虐待に関しては障害のある当事者に対する予防施策の必要性が指摘されている。

以上のように殊海外においては、障害者虐待に関して様々な調査研究が展開されている。しかしながら、虐待者になりうる可能性のある支援者に対する意識調査等は現時点ではほとんど皆無といってもいい。

虐待者が逮捕されても障害者虐待事件の根本的な課題解決とはなっていない。つまりなぜ支援者による障害者虐待事件が発生するのか、その発生要因を検討することが重要であると考え。それは虐待という事象を被虐待者の視点からのみではなく支援者の視点も含め相互にかつ構造的に検討する必要がある。

以上のことを踏まえ、本論ではA県知的障害者福祉協会が2015年に実施した障害者施設従事者に対して実施した意識調査をとおし、支援者の意識・労働環境等を踏まえたうえで虐待行為に至る背景要因を分析する。そのうえで今後求められる施策を提言することをその目的とする。

2. 研究方法

本研究は、A県知的障害者福祉協会が2015年に実施した「会員施設従事者に対する意識調査」の結果を分析する。

- 1) 調査目的：A県福祉協会加入施設において人権擁護のとりくみをすすめることを目的とする。
- 2) 調査内容：次の点を質問内容とした。①基本的属性②職場に関する事項③利用者に対する不適切な行為④事業所の権利擁護に対する取組みの4カテゴリーで合計55項目の質問項目から構成されている。
- 3) 調査方法：郵送によるアンケート調査とした。具体的には事業所に対象支援者数を調査したうえで事業所別に取りまとめて発送し対象者に配布した。回答者は記入後無記名で投函する方法をとった。
- 4) 倫理的配慮：本調査を実施するにあたりA県知的障害者福祉協会は倫理審査委員会(委員は、弁護士・社会福祉士・大学教授という3名)で構成し、調査実施に関する倫理審査委員会を2015年7月29日に開催した。検討内容は次の点である。①調査内容②インフォームド・コンセント③秘密保持④調査結果の公表方法と結果の公表に対する配慮であった。検討結果倫理審査委員会に置いて承認された。
- 5) 調査実施時期
2015年8月5日～9月30日とした。

6) 調査対象

A県知的障害者福祉協会加入の103施設・事業所の支援者2,479名を対象とした。内訳は次のとおりである。27通所事業所(544名)・43入所事業所(1,796名)・5児童通所事業所(139名)とした。

7) 分析方法

分析方法に関しては次の2方法をとった。第一に各項目に関しては単純集計によりその実態を把握した。第二に、虐待行為の発生要因を分析するために重回帰分析を行った。従属変数に「利用者への不適切な行為の有無」「無意識に不適切な行為を行う」を投入し2種類の重回帰分析にて分析した。独立変数には、基本的属性・職場に関する情報・事業所の権利擁護の取組みを各々投入し、段階別に分析した。

3. 結果

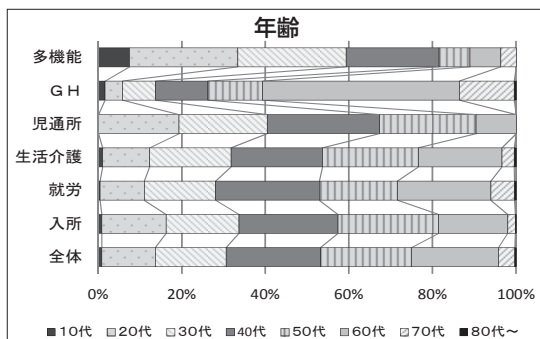
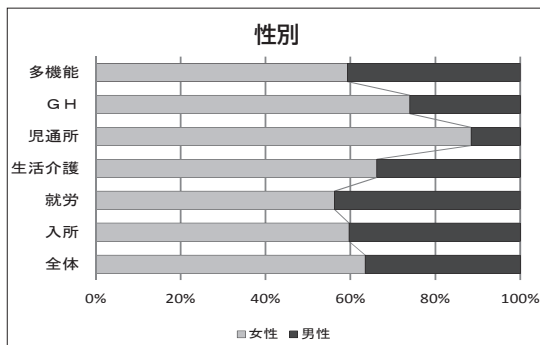
1,702名から回答が得られた(有効回答率68.6%)。事業所種別による内訳は次のとおりである。入所事業所1,098名・通所事業所456名・児童通所事業所104名であった。

1) 単純集計結果

性別でみると、男性619名・女性1,075名・無回答8名であった。事業所別に分類すると表に示すとおりである。

年齢に関しては、平均年齢は47.4(±14.2)だった。40歳代が379名と最も多く、次いで50歳代が366名・60歳代が350名となっていた。70歳以上も72名いた。事業所別にみると次のとおりである。

入所施設では、879名のうち50歳代が210名(24.1%)と最も多かった。就労系事業所では、249名のうち40歳代が61名(24.5%)と最も多かった。生活介護では、207名中50歳代が47名(22.7%)と最も多かった。児童通所事業所では、105名中40歳代が28名(26.7%)と最も多かった。グループホームでは、192名中60歳代が90名(46.9%)と最も多かった。多機能事業所では、27名中20歳代7名(26.0%)・30歳代7名(26.0%)と20歳代と30歳代が多かった。このように事業所別にみると年齢構成の格差がみられた。



基本的属性

		人数	%
性別	男性	619	36.4
	女性	1075	63.2
年齢	平均	47.4 ± 14.2	
	10歳代	13	0.8
	20～29	216	12.8
	30～39	285	17.0
	40～49	379	22.5
	50～59	366	21.8
	60～69	350	20.8
	70～79	66	3.9
最終学歴	4年大学	442	26.2
	短期大学	406	24.1
	専門学校	218	12.9
	高校	575	34.1
	その他	46	2.7
福祉系学校	福祉系	429	25.6
	以外	1246	74.4
資格	あり	548	
	なし	1153	
年収	～100万	255	15.4
	100～130	179	10.8
	～200	277	16.8
	～300	365	22.1
	～400	296	17.9
	～500	168	10.2
	～600	83	5
	～700	22	1.3
700～	8	0.5	

最終学歴に関しては、高校卒が575名(34.1%)と最も多く、次いで4年制大学が442名(26.2%)、短期大学が406名(24.1%)、専門学校が218名(12.9%)となっていた。

事業所別にみると、次のようになっていた。入所施設では、879名中264名(30.0%)が高卒であったが、次いで4年制大学卒が248名(28.2%)で短期大学卒が222名(25.3%)となっていた。つまり、高校卒が最も多かったものの4年制大学卒との差はわずか1.8%に留まっていた。就労系事業所では、249名中高校卒が93名(37.3%)と最も多かった。生活介護では、207名中高校卒が76名(36.7%)と最も多かった。児童通所事業所では、105名中短期大学卒が34名(32.4%)と最も多く、次いで4年制大学卒が27名(25.7%)で、高校卒は12名(11.4%)に留まっていた。グループホームでは、192名中高校卒が115名(59.9%)と全体の6割近くを占めていた。多機能事業所では、27名中4年制大卒が9名(33.3%)を占めていた。入所施設では高校卒が最も高い割合を占めたものの4年制大学卒の割合もかなり高かったことに注視すべきである。また児童通所事業所では、保育士等の専門的資格が最終学歴との関連性に現れたといえよう。さらにグループホームでは世話人としての職員の位置づけが関連しているのではないかと考えられる。

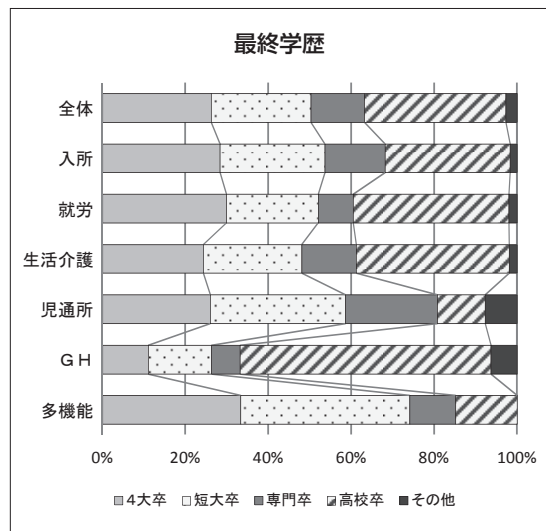
福祉系学校の卒業者は429名で全体の25.6%に留まっていた。

資格に関しては、有資格者は548名で、全体の28.1%に留まっていた。

年収に関しては、200万円台が365名(22.1%)と最も多く次いで300万円台が296名(17.9%)となっていた。

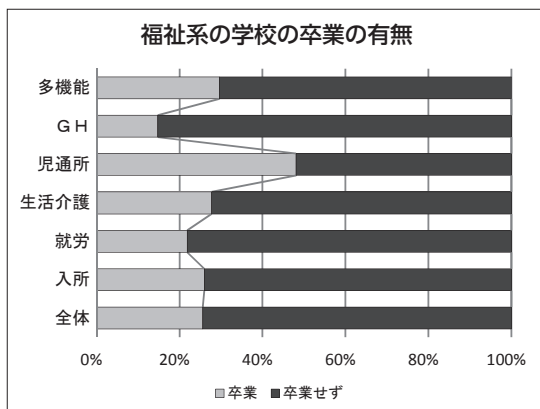
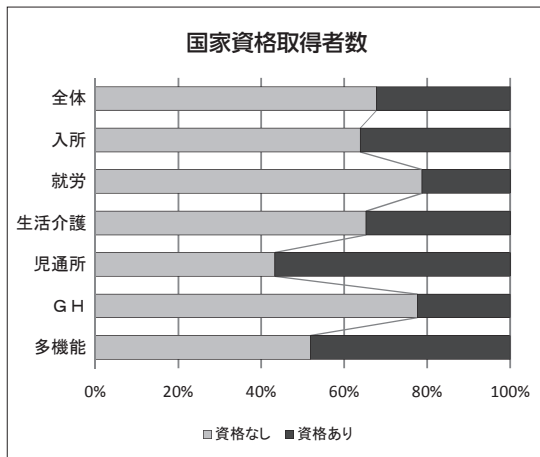
100万円以下も255名(15.4%)であった。

事業所別にみると次のような結果となった。入所施設では、879名中209名(23.8%)と200～300万円未満が最も多かった。就労系事業所では、249名中57名(22.9%)と130～200万円未満が最も多かった。生活介護では、207名中49名



(23.7%)と200～300万円が最も多かった。児童通所事業所では、27名(25.7%)と100万円未満が最も多かった。グループホームでは、192名中62名(32.3%)と100万円未満が最も多かった。また多機能事業所では、200～300万円未満が5名(18.5%)でまた400～500万円未満が同じく5名(18.5%)となっていた。このように事業所別にみるとかなりの格差がみられた。入所施設では夜勤手当等の収入があることが通所事業所との相違点として考えられる。

資格に関しては、有資格者は全体の548名(32.2%)に留まっていた。事業所別にみると、通所の児童事業所においては104名中有資格者が59名(56.7%)と有資格者の割合が最も高かった。その一方で、就労型事業所(就労移行・就労継続A型・就労継続B型)においては249名中有資格者は53名(21.3%)に留まっていた。

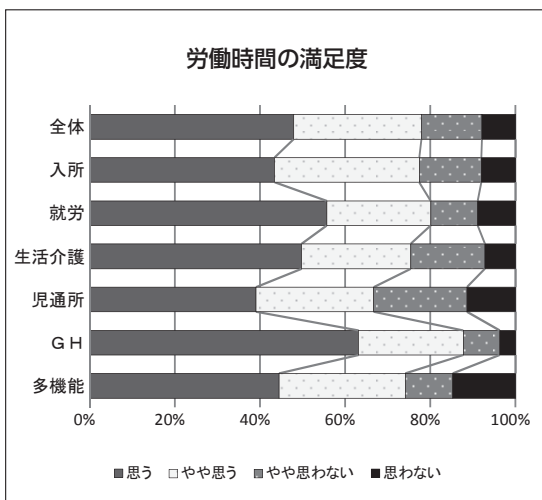
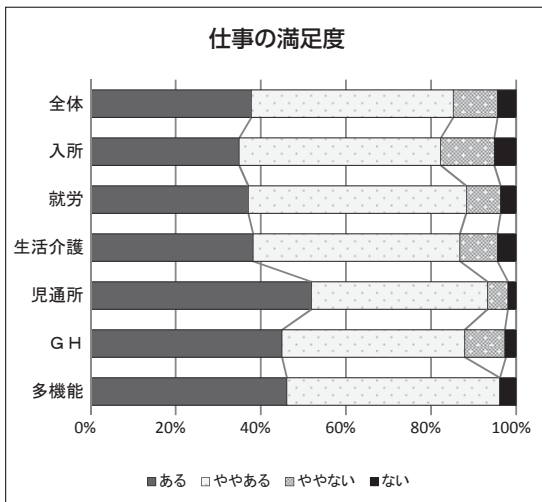
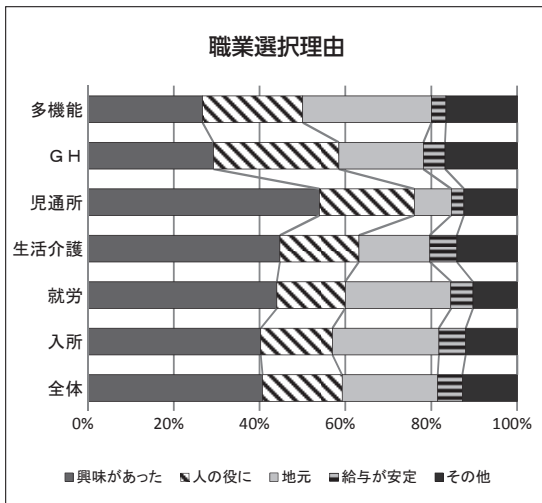


福祉系の学校の卒業者の状況は表に示すとおりである。全体としては429名(25.6%)に留まっていた。

事業所別にみると次のような結果となった。入所施設では879名中225名(25.6%)、就労系事業所では249名中54名(21.7%)、生活介護では、207名中56名(27.1%)、児童通所事業所では105名中50名(47.6%)、グループホームでは192名中28名(14.6%)、多機能事業所では27名中8名(29.6%)となっていた。児童通所事業が最も高く47.6%となっていたのに対しグループホームではわずか14.6%に留まっていた。

有資格者の資格の内訳は、社会福祉士は135名(7.9%)、精神保健福祉士21名(1.2%)、介護福祉士249名(14.6%)、保育士260名(15.3%)であった。(複数回答あり)

これを事業所別にみると次のような結果となった。入所施設では、879名中社会福祉士73名(8.3%)・精神保健福祉士13名(1.5%)・介護福祉士149名(17.0%)・保育士143名(16.3%)・その他318名(36.2%)となっていた。就労系事業所では、249名中社会福祉士18名(7.2%)・精神保健福祉士3名(1.2%)・介護福祉士21名(8.4%)・保育士20名(8.0%)・その他78名(31.3%)となっていた。生活介護では、207名中社会福祉士14名(6.8%)・精神保健福祉士1名(0.5%)・介護福祉士36名(17.4%)・保育士34名(16.4%)・その他73名(35.3%)となっていた。児童通所事業所では、105名中社会福祉士15名(14.4%)・精神保健福祉士2名(1.9%)・介護福祉士10名(9.6%)・保育士39名(37.5%)・その他42名(40.4%)となっていた。グループホームでは、192名中社会福祉士7名(3.6%)・精神保健福祉士1名(0.5%)・介護福祉士22名(11.5%)・保育士16名(8.3%)・その他76名(39.6%)となっていた。多機能事業所では、27名中社会福祉士4名(14.8%)・精神保健福祉士1名(3.7%)・介護福祉士7名(25.9%)・保育士7名(25.9%)・その他8名(29.6%)となっていた。児童通所以外の事業所では、社会福祉士・精神保健福祉士



といういわゆる社会福祉の専門職殊にソーシャルワーカーとしての有資格者が10%未満で極めて低いことに注視する必要がある。

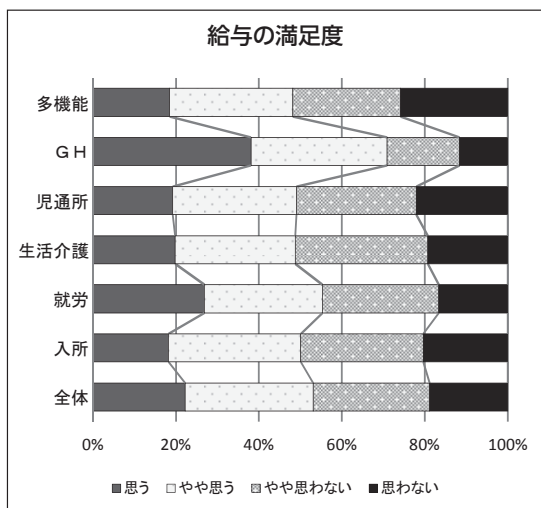
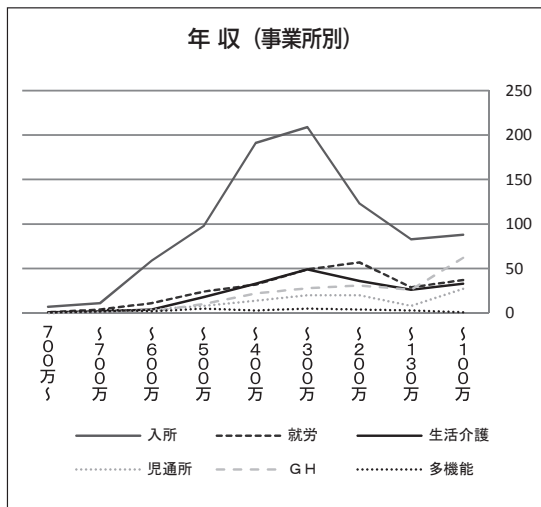
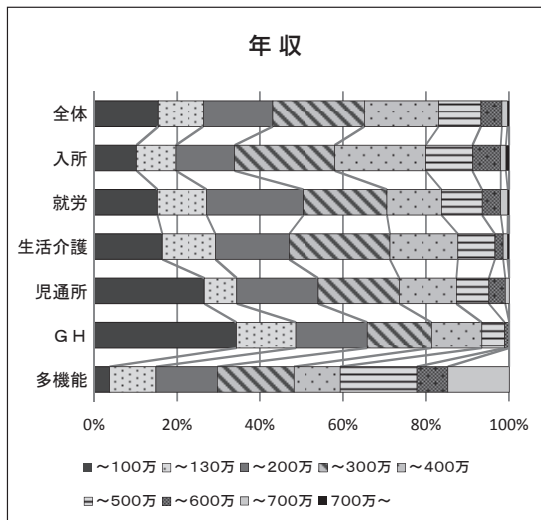
職業選択の理由としては、「興味があった」が最も高く38.2%だった。「人の役に立ちたい」は18.6%に留まっていた。その一方、「地元で仕事がしたかった」が20.9%を全体としては高かった。大都市と比較して産業不足、職業選択の幅が少ない結果と考えられる。

仕事の満足度に関しては、「やりがいを感じている」「どちらかといえばやりがいを感じている」「どちらかといえばやりがいを感じていない」「感じていない」の4選択から回答してもらった。

その結果、「やりがいを感じている」「どちらかといえばやりがいを感じている」の合計が84.2%を占めた。

事業所別にみると、児童通所が最も高く「やりがいを感じている」「どちらかといえばやりがいを感じている」の合計が95.4%だった。最も低かったのは入所施設で「やりがいを感じている」「どちらかといえばやりがいを感じている」の合計が81.5%だった。しかしながら全体的に肯定的な回答が高く、また事業所別間の差異はあまりみられなかった。

労働時間の満足度に関しては、「労働時間(残業を含む)は適当か」という質問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4選択から回答してもらった。その結果全体では、1,659名中「そう思う」と回答した人が789名(47.6%)、「どちらかといえばそう思う」が296名(30.0%)で全体の、77.6%が肯定的な回答をした。事業所別にみると、グループホームが最も高く「そう思う」が61.4%「どちらかといえばそう思う」が24.0%で全体の85.4%が肯定的だった。入所施設では「そう思う」が43.0%「どちらかといえばそう思う」が33.7%で全体の76.7%が肯定的だった。その一方で児童通所は最も低く「そう思う」が39.0%「どちらかといえばそう思う」が27.6%で肯定的回答は全体



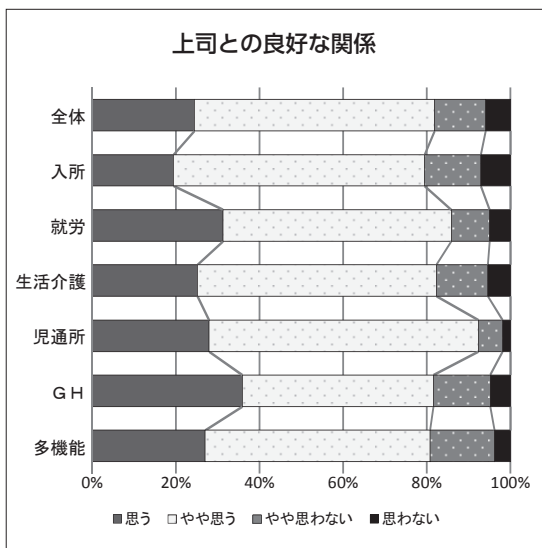
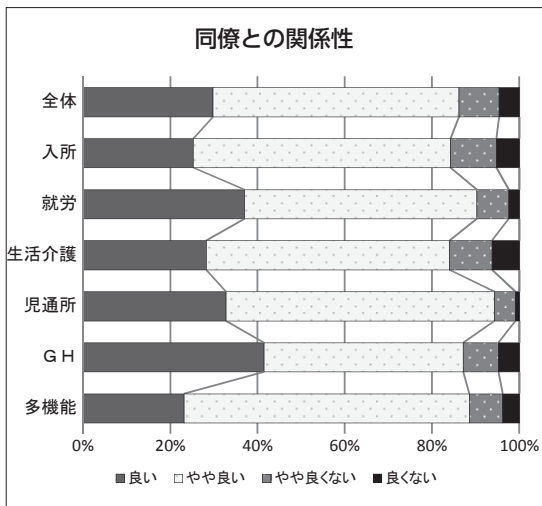
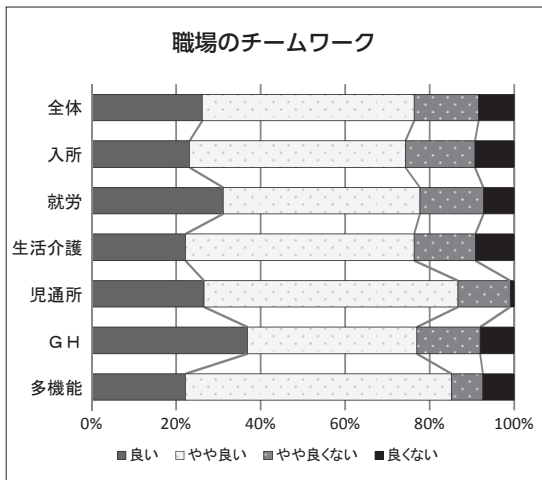
の66.6%に留まっていた。

給与の満足度に関しては「仕事の内容と給与はつり合いがとれているか」という質問に対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4選択から回答してもらった。その結果全体では、1,659名中「そう思う」362名(21.8%)・「どちらかといえばそう思う」507名(30.6%)・「どちらかといえばそう思わない」461名(27.8%)・「そう思わない」310名(18.7%)となっており、全体の約52.4%が肯定的回答であった。事業所別にみると、入所施設では「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人は49.4%であった。就労系では54.6%、生活介護では49.8%、児童通所では49.5%、グループホームでは69.8%、多機能事業所では48.1%となっていた。全体でみると50%以上の割合で肯定的回答となっていたが、事業種別にみるとグループホーム以外の事業所において肯定的回答は50%に達していない事実が確認できる。つまり、障害者施設職員のうちグループホーム以外の事業所で働く対象者の50%以上は「仕事の内容と給与はつり合いがとれていない」と感じていることが明らかとなった。

前述の所得との関連性から考えてみると、グループホームでは100万円未満が最も高いにもかかわらず「仕事の内容と給与はつり合いが取れている」ということに肯定的に回答した人が全体の70%近くを占めていることは注視すべきである。その一方で、入所施設や多機能事業所においては、100万円未満の所得者の割合は低く、又、給与に対する満足度が低い。入所施設における24時間連続した業務内容の負担の大きさを所得に反映する必要があると考える。

労働時間の満足度・給与の満足度に関しては、「思う」「やや思う」「やや思わない」「思わない」の4選択肢の中から回答してもらった。

職場のチームワークに関しては、「職場はチームワークが良いか」の質問に対し「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかと

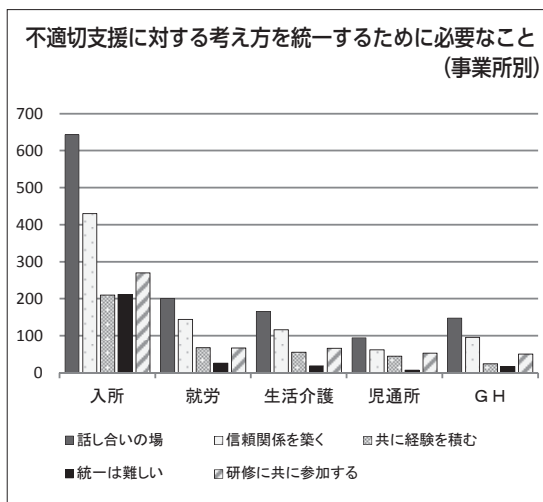
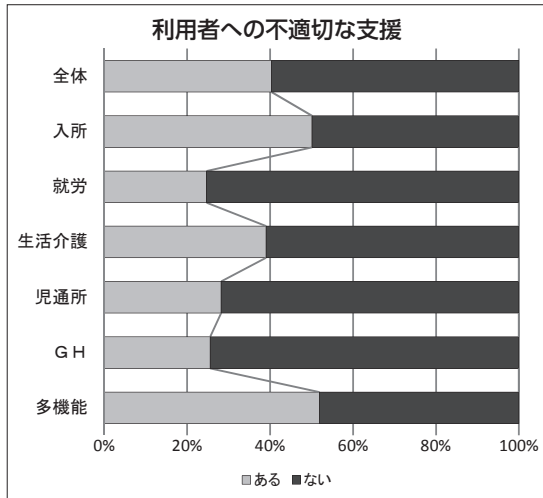
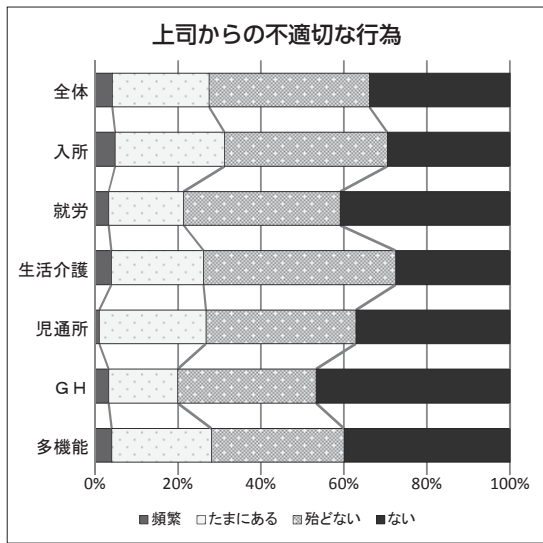


いえばそう思わない」「そう思わない」の4選択から回答してもらった。その結果全体で見ると、1,659名中428名(25.8%)が「そう思う」・826名(49.8%)が「どちらかといえばそう思う」・253名(15.3%)が「どちらかといえばそう思わない」・136名(8.2%)が「そう思わない」と回答した。全体の85.6%が肯定的な回答であった。「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合を事業所別にみると、入所施設では73.5%、就労系事業所では77.1%、生活介護では76.3%、児童通所では86.7%、グループホームでは75%、多機能事業所では85.2%という結果だった。児童通所が最も高く入所施設が最も低かった。

同僚との関係性に関しては、「周りの同僚(管理者や経営者を除く)との良好な関係は築けているか」との質問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4選択から回答してもらった。その結果全体で見ると、1,659名中484名(29.2%)が「そう思う」・922名(55.6%)が「どちらかといえばそう思う」・151名(9.1%)が「どちらかといえばそう思わない」・76名(4.6%)が「そう思わない」と回答した。全体の84.8%が肯定的な回答をした。最も高かったのは児童通所で105名中98名(93.4%)が肯定的な回答をした。また事業所間の差異はあまりみられなかった。

上司との関係性については、「上司と良好な関係が築けているか」の質問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4選択から回答してもらった。その結果、全体では1,659名中394名(23.7%)が「そう思う」・926名(55.8%)が「どちらかといえばそう思う」・197名(11.9%)が「どちらかといえばそう思わない」・96名(5.8%)が「そう思わない」と回答した。全体の79.5%約8割の回答者が上司との関係性について肯定的な回答をした。

つまり、同僚や上司との関係性に関しては、良好な関係が築けていると肯定的な回答をした

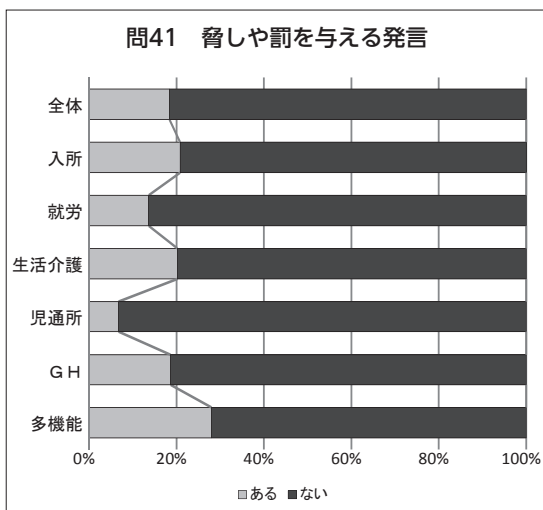
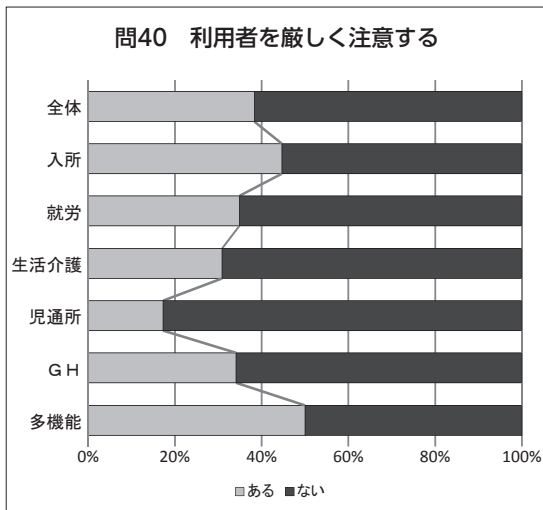
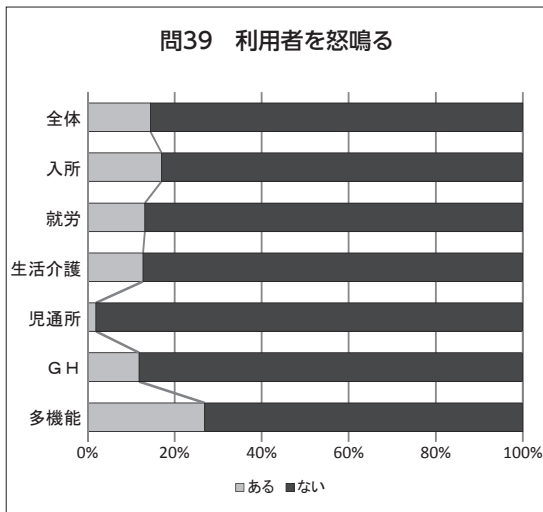


割合が大変高かった。

その一方で上司や同僚からの不適切な行為に関しては、「職場の上司や同僚などから不適切な行為や嫌な思いをする行為をされたことがあるか。」という質問に対し、「頻繁にある」「たまにある」「ほとんどない」「ない」の4選択から回答してもらった。その結果、全体では1,659名中65名(3.9%)が「頻繁にある」と回答し、378名(22.8%)が「たまにある」、628名(37.9%)が「ほとんどない」、545名(32.9%)が「ない」と回答した。つまり全体の回答者のうち26.7%は上司や同僚から不適切な行為をされたことがあると回答している。事業種別にみると、入所施設では「頻繁にある」4.6%「たまにある」25.6%とで、就労系事業所では「頻繁にある」3.2%「たまにある」17.7%、生活介護では「頻繁にある」3.9%「たまにある」21.7%、児童通所では「頻繁にある」1.0%「たまにある」25.7%、グループホームでは「頻繁にある」3.1%「たまにある」16.2%、多機能事業所では「頻繁にある」3.7%「たまにある」22.2%となっていた。入所施設が最も高く全体の30%の回答者が「上司や同僚から不適切な行為を受けた経験がある」と回答した。最も低かったのはグループホームだった。

前述した上司や同僚との関係性に関しては約8割の回答者が肯定的な回答をしたにもかかわらず、約30%近くの回答者が「上司や同僚からの不適切な行為を受けた経験がある」事実が明らかとなった。

利用者への不適切な行為に関しては、「事業所で職員による利用者への不適切な行為を見たことがあるか」という質問に対し、「ある」「ない」の2選択から回答してもらった。その結果、全体では1,659名中658名(39.7%)が「ある」と回答した。「ある」と回答した割合について授業所種別にみると、入所施設では48.6%、就労系事業所では24.1%、生活介護では38.6%、児童通所では27.6%、グループホームでは25.0%、多機能事業所では51.9%だった。事業種別により大き

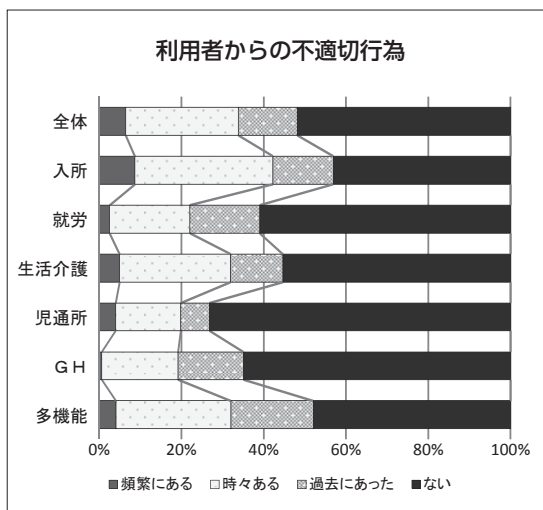
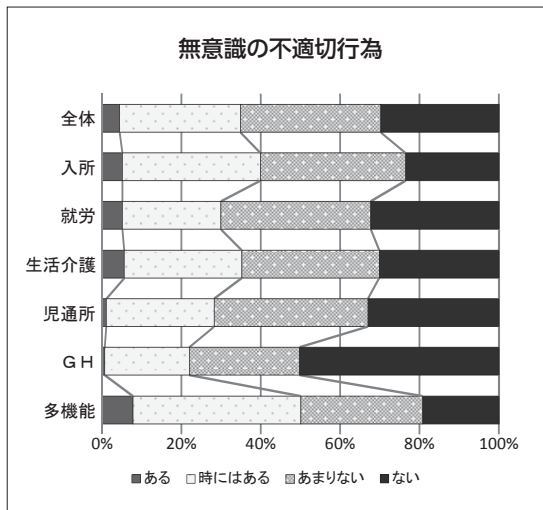
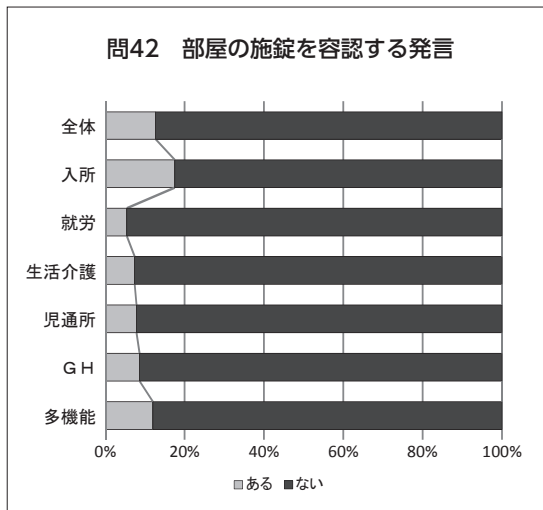


な差異が見られた。つまり入所と通所での差がみられた。背景には入所では利用者の障害の程度が重度であること等が要因として考えられる。

次に「支援者(管理者を除く)間で支援に関する不適切な行為に対する考えを統一するために必要なこと」に関して、「話し合いの場を持つ」「信頼関係を築く」「共に経験を積む」「統一することは難しい」「人権に関する研修をともに参加する」「その他」から回答してもらった(複数回答可)。その結果、全体では1,702名中「話し合いの場をもつ」が1,296名・「信頼関係を築く」876名・「共に経験を積む」423名・「統一することは難しい」214名・「人権に関する研修を共に参加する」528名・「その他」68名だった。「話し合いの場をもつ」が最も多く、次いで「信頼関係を築く」「共に経験を積む」「人権に関する研修を共に参加する」「統一することは難しい」「その他」の順だった。これは事業種別にみても同様の結果となった。つまり不適切な行為に対する考え方の統一化を図るためには、話し合いの場を持つことが重要であると考えていることが確認できた。

先輩職員からの支援方法に関する助言について質問した。まず、「先輩や上司から「利用者を怒鳴ることも必要だ(躰の一つ)」と言われたことがあるか」という質問に対し「ある」「ない」の2選択から回答してもらった。その結果、全体では1,659名中「ある」と回答したのは232名(14.0%)だった。「ある」と回答した割合を事業種別にみると、入所施設16.3%・就労系事業所12.9%・生活介護12.6%・児童通所1.9%・グループホーム11.5%・多機能事業所26.0%だった。多機能事業所次いで入所施設が最も高かった。その一方で児童通所はほとんどなかった。

次に「先輩や上司から「利用者」に厳しく注意することも必要だ(躰の一つ)」と言われたことがあるか」という質問に対し、「ある」「ない」の2選択から回答してもらった。その結果、全体では1,659名中「ある」と回答したのは617名(37.2%)だった。「ある」と回答した割合を事



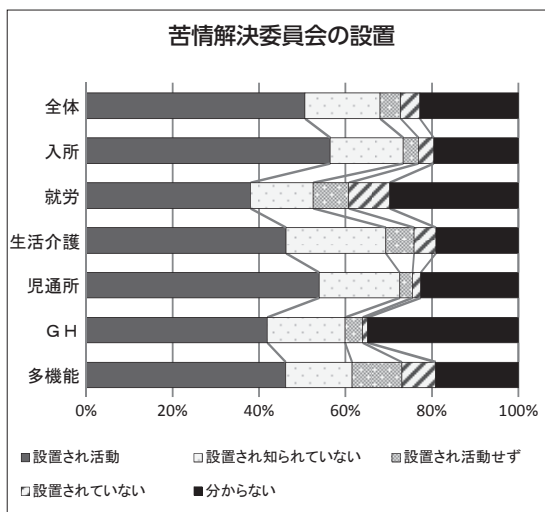
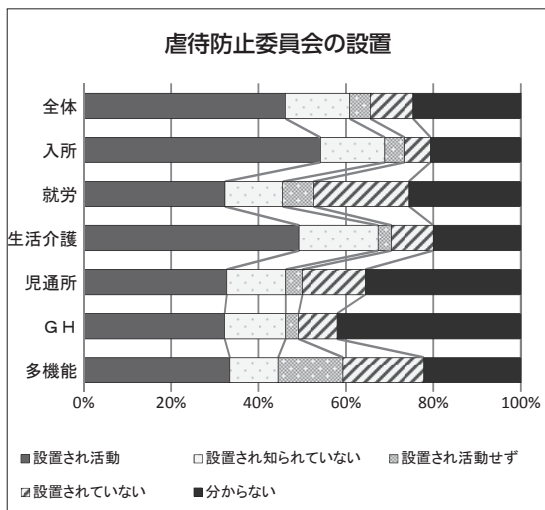
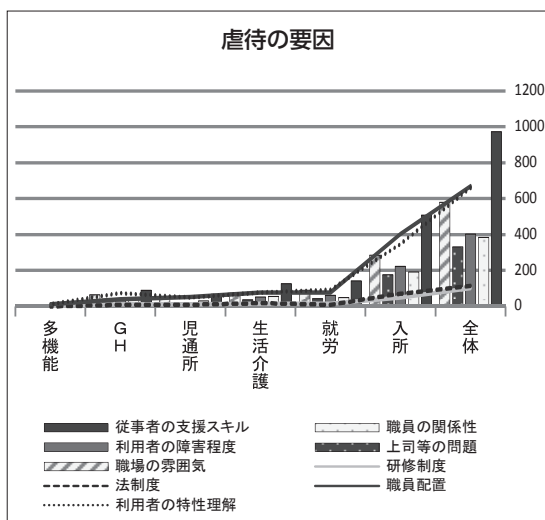
業種別にみると、入所施設42.8%・就労系事業所34.1%・生活介護30.4%・児童通所17.1%・グループホーム32.3%・多機能事業所48.1%だった。「利用者に厳しく注意すること」は先輩職員や上司からの助言として位置付けられ、職員には心理的虐待行為ではなく支援の一方法として受け止められている可能性があるといえよう。

「先輩や上司から「～をしないと買い物に行けないよ」など、脅しや罰を与えるような発言も必要だと言われたことがあるか」という質問に対し、「ある」「ない」の2選択から回答してもらった。全体では1,659名中「ある」と回答したのは297名(17.9%)だった。「ある」と回答した割合を事業種別にみると、入所施設19.9%・就労系事業所13.3%・生活介護19.8%・児童通所6.7%・グループホーム17.7%・多機能事業所25.9%だった。児童通所では低かったものの他の事業種別では2割近い職員が脅しや罰を与える発言行為を心理的虐待と認識していないと考えられる。

「先輩や上司から「必要ならば部屋に鍵をかけて利用者を閉じ込めてもよい」と言われたことがあるか」という質問に対し、「ある」「ない」の2選択から回答してもらった。全体では1,659名中「ある」と回答したのは202名(12.2%)だった。「ある」と回答した割合を事業種別にみると、入所施設16.7%・就労系事業所5.2%・生活介護7.2%・児童通所7.6%・グループホーム8.3%・多機能事業所11.1%だった。通所施設と比較した場合、入所施設では圧倒的にその割合が高かった。

これらの結果から、心理的虐待やネグレクトは先輩職員や上司から支援の一方法として助言されている事実が否めない。

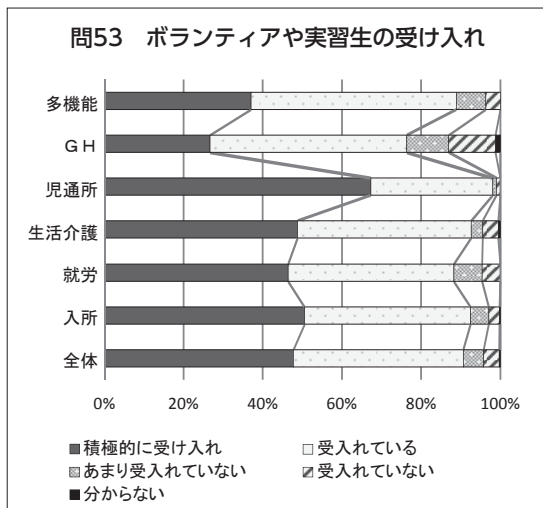
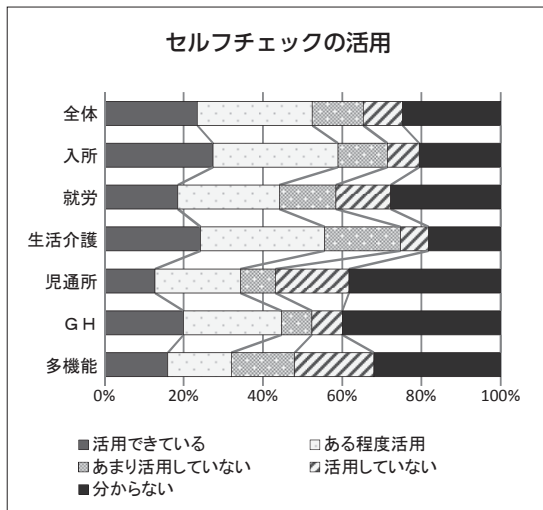
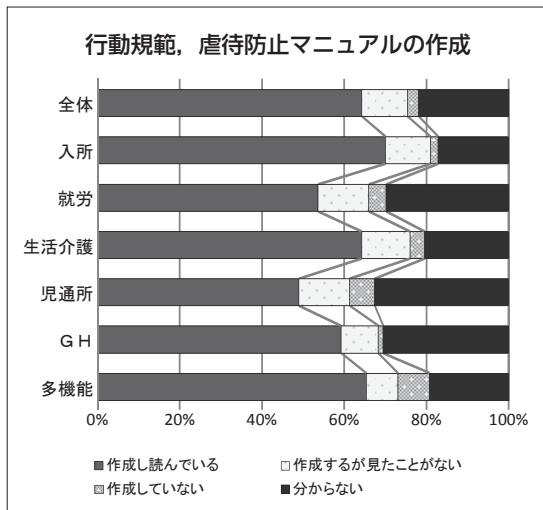
また「無意識のうちに不適切な行為を起こしてしまうことがあるか」という質問に対し「ある」「時にはある」「あまりない」「ない」の4選択肢から回答してもらった。その結果全体では、「ある」「時にはある」と回答したのは1,659名中557名(33.6%)となっていた。「ある」「時



にはある」と回答した割合を事業種別にみると、入所施設37.8%・就労系事業所28.9%・生活介護34.3%・児童通所27.7%・グループホーム20.8%・多機能事業所48.1%となっていた。多機能事業所が最も高く次いで入所施設となっていた。全体で「ある」「時にはある」と回答した対象者にその内訳について質問した。その結果513名から有効回答が得られ、内訳は次のようになった。心理的虐待294名(57.3%)・身体的虐待42名(8.2%)・ネグレクト48名(9.4%)・グリーゼン80名(15.6%)・その他86名(16.8%)で、心理的虐待が最も多かった。また不適切な行為をしてしまう背景については86名が具体的に記述した。「確信がもてない」21名(24.4%)「ゆとりがない」13名(15.1%)「利用者からの暴力」12名(14.0%)「支援技術の不足」10名(11.6%)「利用者間のトラブル」9名(10.5%)「支援者の感情コントロール」9名(10.5%)「職員不足」4名(5.0%)「その他(倫理不足等)」4名(5.0%)となっていた。つまり支援者による虐待行為にいたる要因としては「支援に確信が持てない」という点が大きな理由になっていると考えられる。

次に「利用者から不適切な行為を受けたことがあるか」という質問に対し、「頻繁にある」「時々ある」「過去にあった」「ない」の4選択肢で回答してもらった。その結果、全体では「頻繁にある」93名(5.6%)・「時々ある」436名(26.3%)・「過去にあった」229名(13.8%)・「ない」821名(49.5%)だった。実践現場の支援者の中には「利用者から不適切な行為を職員も受ける」という声があるが、本調査結果では半数の人が「ない」と回答している。よって利用者による不適切な行為の理由として位置付けては絶対ならないと考える。

障害者支援施設における虐待の要因について質問した。そして「1. 従事者個人のスキルの問題、2. 従事者間の関係性の問題、3. 利用者の障害程度の問題、4. 管理者や上司の問題、5. 職場の雰囲気の問題、6. 研修制度の問題、7. 法制度の問題、8. 職員配置(数)の問題、9.



利用者の障害に対する理解の問題、10. その他」の中から複数回答で回答してもらった。具体的には、「従事者の支援スキル」が972名で最も高く、次いで「職員配置」669名・「利用者の特性理解」659名・「職場の雰囲気」578名となっていた。これらの要因は、利用者の障害特性理解の不足から支援スキルの不足へと結びつき、また職員配置数の不足が職員のストレスを増大し職場の雰囲気の悪化へと結びつく等、各々が独立した要因としてではなく一連の関連性を持ち虐待行為への要因へと構造化していると考えられる。

次に事業所の権利擁護の取り組みについて調査を行った。まず虐待防止委員会の設置状況について質問した。具体的には、「1. 設置されており活動している、2. 設置はされているがあまり知られていない、3. 設置はされているが活動はしていない、4. 設置されていない、5. わからない」の5選択肢から回答してもらった。全体でみると、1,659名中「1. 設置されており活動している」731名(44.1%)、「2. 設置はされているがあまり知られていない」234名(14.1%)、「3. 設置はされているが活動はしていない」74名(4.5%)、「4. 設置されていない」157名(9.5%)、「5. わからない」392名(23.6%)「無回答」71名(4.3%)となっていた。「設置されており活動している」と回答した人が全体の半数近かった。一方で「わからない」と回答した人が全体の四分の一近くを占めていたことに注視すべきである。つまり、この結果よりたとえ虐待防止委員会が設置されていても職員に認識されていない割合が高く、実質的にその役割が機能していないと考えられる。

苦情解決委員会の設置についても同様に質問した。その結果、全体でみると1,659名中「1. 設置されており活動している」802名(48.3%)、「2. 設置はされているがあまり知られていない」278名(16.8%)、「3. 設置はされているが活動はしていない」76名(4.6%)、「4. 設置されていない」69名(4.2%)、「5. わからない」364名(21.9%)「無回答」70名(4.2%)となっ

問30 職員による利用者への不適切行為の有無

	β	r	β	r	β	r	β	r
独立変数								
性別	1	0.01	0.04	0.01	0.04	0.03	-0.03	0.02
年齢	2	0.12 **	0.15 **	0.12 **	0.15 **	0.15 **	0.09 **	0.13 **
事業種別	5	0.16 **	0.18 **	0.13 **	0.18 **	0.18 **	0.12 **	0.17 **
経営主体	6	0.08 **	0.08 **	0.06 *	0.07 **	0.07 *	0.07 **	0.08 *
チームワーク	20			-0.21 **	-0.29 **	-0.29 **	-0.19 **	-0.30 **
上司との関係	27			-0.12 **	-0.25 **	-0.25 **	-0.09 **	-0.25 **
同僚との関係	21			-0.01	-0.22 **	-0.22 **	0.01	-0.21 **
支援の話し合い	24					-0.14 **	0.00	-0.14 **
事業経過報告	25					-0.12 **	-0.14 **	-0.23 **
虐待防止委員会	48						0.03	0.10 **
苦情解決委員会	49						0.07 **	0.11 **
行動規範	50						0.06 **	0.10 **
虐待防止マニュアル	51						0.10 **	0.12 **
ヘルプチャット	52						-0.05	0.03
ボランティア等	53						-0.01	-0.04
R ²		0.048 **		0.135 **		0.143 **		0.162 **

問43 無意識のうちにな不適切な行為を起してしまう

	β	r	β	r	β	r	β	r
独立変数+A5.R28C2A5.R27								
性別	1	0.03	0.12 **	0.02	0.11 **	0.11 **	0.02	0.11 **
年齢	2	0.17 **	0.24 **	0.16 **	0.24 **	0.24 **	0.15 **	0.23 *
勤務形態	7	0.04	0.30 **	0.04	0.30 **	0.29 **	0.02	0.27 **
雇用形態	8	0.10 **	0.31 **	0.07 *	0.30 **	0.30 **	0.06	0.28 **
経験年数	10	-0.12 **	-0.17 **	-0.11 **	-0.16 **	-0.16 **	-0.08 **	-0.15 **
福祉系学校	13	0.10 **	0.21 **	0.11 **	0.22 **	0.21 **	0.10 **	0.20 *
年収	15	-0.11 **	-0.31 **	-0.10 *	-0.30 **	-0.29 **	-0.08	-0.28 *
経営主体	6	0.10	0.04	0.01	0.04	0.04	0.01	0.04
労働時間満足度	16			-0.03	-0.16 **	-0.16 **	-0.02	-0.15 **
給与満足度	17			-0.08 **	-0.21 **	-0.20 **	-0.05	-0.18 **
仕事満足度	18			-0.01	-0.12 **	-0.13 **	-0.03	-0.13 **
チームワーク	20			-0.06	-0.18 **	-0.18 **	-0.08 *	-0.19 **
上司との関係	27			-0.05	-0.17 **	-0.17 **	-0.04	-0.17 **
同僚との関係	21			-0.04	-0.18 **	-0.07 **	-0.06	-0.16 **
支援の話し合い	24					-0.01	0.08 **	0.00
事業経過報告	25					-0.13 **	-0.11 **	-0.13 **
虐待防止委員会	48						0.04	0.18 **
苦情解決委員会	49						0.03	0.19 **
行動規範	50						0.07 *	0.17 **
虐待防止マニュアル	51						0.13 **	0.21 **
ヘルプチャット	52						-0.05	0.13 **
ボランティア等	53						0.04	0.06 *
R ²		0.16 **		0.19 **		0.19 **		0.21 **

いた。苦情解決委員会に関しても、約半数近くが「設置されており活動している」と回答している。しかしながらその一方で20%以上の回答者が「わからない」と回答している。

虐待防止委員会及び苦情解決委員会という事業所内における権利擁護の取り組みに関しては、設置されている割合が比較的高かった。また入所施設と通所施設とで比較すると入所施設における割合が高い一方、通所事業所や居住支援であるグループホームにおける割合が低いことが問題点として挙げられる。また「わからない」と回答した割合が高いことも注視すべき点であると考えられる。つまり、虐待防止委員会や苦情解決委員会という取り組みがたとえ設置されていても職員に認識されておらず、実質的に有効に機能していない事実が推察される。

次に行動規範や・虐待防止マニュアルの作成の実態について検討した。具体的には「事業所で職員の行動基準(規範)または虐待防止マニュアルを作成しているか」という質問に対し、「1. 作成しており何度か読んでいる、2. 作成しているが見たことはない、3. 作成していない、4. 作成しているかわからない、5. その他」の5選択肢から回答してもらった。その結果、全体でみると1,659名中「1. 作成しており何度か読んでいる」995名(60%)、「2. 作成しているが見たことはない」172名(10.4%)、「3. 作成していない」42名(2.5%)、「4. 作成しているかわからない」340名(20.5%)、「5. その他」21名(1.3%)だった。「作成しており何度か読んでいる」と回答した人が全体の6割を占め、半数以上の事業所において行動規範や虐待防止マニュアルを作成している事実が明らかとなった。その一方で「作成しているかわからない」と回答した人が全体の20%を超えている事実も注視すべきである。つまり、たとえ行動規範や虐待防止マニュアルを作成していても実際職員の日常の業務の中で認識されておらず機能していない事実も確認できる。

セルフチェックの活用について調査を行っ

た。具体的には「事業所で虐待防止や支援に関するセルフチェックを活用しているか」という質問に対し、「1. 活用できている、2. ある程度は活用できている、3. あまり活用できていない、4. 活用できていない、5. わからない、6. その他」という5選択肢で回答してもらった。その結果、全体では1,659名中「1. 活用できている」373名(22.5%)、「2. ある程度は活用できている」455名(27.4%)、「3. あまり活用できていない」202名(12.2%)、「4. 活用できていない」152名(9.2%)、「5. わからない」389名(23.4%)、「6. その他」15名(0.9%)となっていた。「活用できている」「ある程度は活用できている」の割合は全体の半数を超えていた。しかしながら「わからない」と回答した人が全体の20%を超えており、機能していない事実が確認できる。セルフチェックは支援者の認識変容の重要なツールである。今後よりセルフチェックの作成を拡大促進そして実際の支援現場で活用されることが大きな課題である。

2)重回帰分析結果

重回帰分析に関しては従属変数の設定により2通り行った。また、各々独立変数グループをステップワイズ方式により投入し、その変化を見た。

第一に「職員による利用者への不適切行為の有無」を従属変数とした。つまり「他の職員が利用者への不適切な行為を行ったことを見たことの有無」についての事象である。独立変数を次の4段階のプロセスで投入した。つまり、①性別・年齢・事業種別・経営主体②性別・年齢・事業種別・経営主体・チームワーク・上司との関係・同僚との関係③性別・年齢・事業種別・経営主体・チームワーク・上司との関係・同僚との関係・支援の話し合い・事業経過報告の周知④性別・年齢・事業種別・経営主体・チームワーク・上司との関係・同僚との関係・支援の話し合い・事業経過報告の周知・虐待防止委員会の設置・苦情解決委員会の設置・行動規範の

読み合わせ・虐待防止マニュアルの設定・セルフチェックの使用・ボランティア・実習生の受け入れ、とした。その結果、①の基本的属性や事業所の設置状況に関しては年齢・事業種別・経営主体の β が有意であったが決定係数がわずかに0.048に留まっていた。②においては、年齢・事業種別・経営主体に加えチームワーク・上司との関係の β が有意であった。また独立変数を3項目のみ増やしたにも関わらず、決定係数が0.135と上昇した。③においては、②の結果に加え事業経過報告の周知が有意に影響した。しかしながら決定係数はあまり変化が見られなかった。さらに④においては事業所の権利擁護の取り組み状況としての6項目を独立変数として加えた。その結果、性別・年齢・事業種別・経営主体・チームワーク・上司との関係・事業経過報告の周知・苦情解決委員会の設置・行動規範の読み合わせ・虐待防止マニュアルの設定が有意になった。セルフチェックやボランティア・実習生の受け入れは有意ではなかった。

また「利用者を怒鳴る」「利用者に厳しく注意する」「脅し等の発言をする」「部屋に正常することの容認」という心理的虐待及びネグレクトに関しては、上司や先輩職員から支援の方法として助言されている事実が一部存在することが明らかとなった。つまり阻止すべき虐待行為をむしろ一支援方法として上司や先輩職員から助言あるいは容認されているという極めて本末転倒の状況が存在している。身体的虐待行為と比較して心理的虐待及びネグレクトは可視化しにくい特性があり支援の現場において潜在化していると思われる。今後は研修等で具体的支援行為と虐待事象と連携させ徹底した意識改革を図る必要性がある。

さらに障害者虐待の要因としては、支援者のスキル不足が最も高かった。と同時に障害の特性の理解不足、事業所内における職員配置数の不足、職場の雰囲気という点も要因として挙げられた。障害の特性の理解不足による支援者のスキルの不足、事業所における職員不足から生

じる職員のストレス、そのうえで職場の雰囲気の悪化等、つまり各々の要因が独立して存在するのではなく関連したうえで構造化し虐待行為という現象が生じるのではないかと考える。

第二には、「無意識のうちに不適切な行為をおこしてしまうことがあることの有無」を従属変数とした。つまり「自分が無意識のうちに不適切な行為をおこしてしまうことがあることの有無」についての事象である。独立変数を次の4段階のプロセスで投入した。つまり、①性別・年齢・勤務形態・雇用形態・経験年数・福祉系学校卒業の有無・年収・経営主体②性別・年齢・勤務形態・雇用形態・経験年数・福祉系学校卒業の有無・年収・経営主体・労働時間満足度・給与満足度・仕事の満足度・チームワーク・上司との関係・同僚との関係③性別・年齢・勤務形態・雇用形態・経験年数・福祉系学校卒業の有無・年収・経営主体・労働時間満足度・給与満足度・仕事の満足度・チームワーク・上司との関係・同僚との関係④性別・年齢・勤務形態・雇用形態・経験年数・福祉系学校卒業の有無・年収・経営主体・労働時間満足度・給与満足度・仕事の満足度・チームワーク・上司との関係・同僚との関係・支援についての話し合う機会・事業経過報告の周知④性別・年齢・勤務形態・雇用形態・経験年数・福祉系学校卒業の有無・年収・経営主体・労働時間満足度・給与満足度・仕事の満足度・チームワーク・上司との関係・同僚との関係・支援についての話し合う機会・事業経過報告の周知・虐待防止委員会の設置・苦情解決委員会の設置・行動規範の読み合わせ・虐待防止マニュアルの設定・セルフチェックの使用・ボランティア・実習生の受け入れ、とした。その結果、①では年齢・雇用形態・経験年数・福祉系学校の卒業の有無・収入が有意になった。また決定係数は0.16だった。②においては、①と同じく年齢・雇用形態・経験年数・福祉系学校の卒業の有無・収入に加え給与の満足度が有意となった。決定係数は1.9と上昇した。つまりこの段階では、福祉系の学校の卒業の有無に加え所得に対するニーズが不適切行為へ関連していることを示唆した。③においては、支援に関する話し合いの機会と事業経過報告書の周知を独立変数に加えた。その

結果、年齢・雇用形態・経験年数・福祉系学校の卒業の有無・収入・給与満足度・チームワーク・話し合いの機会・事業経過報告書の周知が有意となった。しかしながら、決定係数は②とあまり変化が見られなかった。④においては③に事業所の権利擁護の取り組み状況としての6項目を独立変数として加えた。その結果、年齢・経験年数・福祉系学校卒業の有無・チームワーク・支援方法についての話し合いの機会・事業経過報告の周知・行動規範の読み合わせ・虐待防止マニュアルの作成、が有意となった。そして③まで有意となっていた収入や給与満足度は有意ではなかった。

4. 考察

本調査より明らかになった点として次の点が挙げられる。

まず単純集計に関してしてみると、第一に職員の年齢層が大変高いという点である。平均年齢は47.7歳であったが、その多くは50歳代・60歳代が多くを占めていた。やはり年齢の若年化が必要であると考えられる。第二に、有資格者率の低さである。資格のうち殊に社会福祉士に関しては、全体の7.9%に留まっており、さらに精神保健福祉士は全体のわずか1.2%しか占めていない。社会福祉士・精神保健福祉士をはじめとした福祉関連資格は業務独占ではなく名称独占に留まっている。しかしながら社会福祉の有資格者が全体の10%にも到達していないということは、支援の現場において専門性の低さが如実であると考えられる。第三に年収の低さが挙げられる。平均所得が200～300万円台層が多い。これは筆者が数年前に全国調査で行った結果とほぼ等しいといえる。日本における民間給与実態調査によると平均所得は400万円を超えている。そのような背景を鑑みると福祉の現場殊に本調査の対象となった障害者福祉現場における支援者の所得は極めて低いと考えられる。

第四に「利用者を怒鳴る」「利用者に厳しく注意する」「脅し等の発言をする」「部屋に施錠することの容認」という心理的虐待及びネグレクトに

関しては、上司や先輩職員から支援の方法として助言されている事実が一部存在することが明らかとなった。つまり阻止すべき虐待行為をむしろ一支援方法として上司や先輩職員から助言あるいは容認されているという極めて本末転倒の状況が存在している。身体的虐待行為と比較して心理的虐待及びネグレクトは可視化しにくい特性があり支援の現場において潜在化していると思われる。今後は研修等で具体的支援行為と虐待事象を連携させ徹底した意識改革を図る必要がある。

さらに障害者虐待の要因としては、支援者のスキル不足が最も高かった。と同時に障害の特性の理解不足、事業所内における職員配置数の不足、職場の雰囲気という点も要因として挙げられた。障害の特性の理解不足による支援者のスキルの不足、事業所における職員不足から生じる職員のストレス、そのうえで職場の雰囲気の悪化等、つまり各々の要因が独立して存在するのではなく関連したうえで構造化し虐待行為という現象が生じるのではないかと考える。

次に障害者虐待の要因となる可能性について、重回帰分析の結果から検討したい。まず「職員が利用者に対して不適切な行為を行ったのを聞いたか」と「見たことの有無」に関してしてみると、結果でしめたとおり年齢・経験年数・福祉系学校卒業の有無・チームワーク・支援方法についての話し合いの機会・事業経過報告の周知・行動規範の読み合わせ・虐待防止マニュアルの作成、が有意に影響していた。つまり年齢等の基本的属性は変化することはできないが、支援現場のチームワークさらには話し合いの機会・事業経過報告の周知・行動規範の読み合わせ・虐待防止マニュアルの作成等、職場環境が影響していることが明らかとなった。つまり、チームワーク・支援に関しての話し合いの機会、また事業経過報告等をオープンに周知する風通しの良さ、さらには事業所の権利擁護に対する取り組みの姿勢が得虐待発生要因に影響していることが確認できた。

次に、対象者自らが不適切な行為を行う分析結果から以下の事が明らかとなった。つまり基本的

属性や職場環境等について考えてみた場合、確かに所得や給与に対する満足度が有意に影響していた。しかしながら話し合いの機会や職場の人間関係の要素を加えて分析した結果、支援に関する話し合いの機会やチームワーク等といった要素が影響していることが明らかとなった。さらに事業所の権利擁護への取り組みの点を加え分析した結果、所得に対する府満足度よりも、支援に関する話し合いの機会やチームワークさらには行動規範の読み合わせや虐待防止マニュアルの作成等が虐待となり得る不適切な行為と影響していることが明らかになった。つまり、支援の職場のチームワークがよく支援について話し合う機会を確保し、また職場の情報を開示する風通しのよい労働環境で、さらに事業所が権利擁護等に積極的に取り組めば利用者への不適切な行為を阻止・改善することができることが確認できた。

5. 結論

本研究より障害者虐待について次の事が言える。つまり障害者虐待という事象は支援者の基本的属性以外の要因で改善・阻止することが可能であると考えられる。具体的には次の点が挙げられると考える。第一に、支援者の専門性の点である。つまり社会福祉系で学んだ学生を多く支援の場に求める必要性があるという事である。と同時に支援の現場において社会福祉の有資格者の割合を高める必要があると考える。少なくとも各事業所において支援者の50%は有資格者である必要があると考える。2017年4月より放課後等デイサービスにおいては支援員の資格要件が厳格化される。障害者支援施設においても専門性の担保を図るために資格要件の厳格化を行うことは喫緊の課題である。第二に、支援者の労働環境である。近年保育士に関しては処遇改善が叫ばれ、その結果給与を含めた改善策が図られつつある。障害福祉現場の支援員に対しても全職種との賃金格差を是正し処遇改善を図ることは喫緊の課題である。第三に、支援に関する話し合いの機会を確保することである。支援において様々な悩みが生じた際、お互いオープン

に気楽に話し合える機会が必要であると考えられる。支援というものは対人関係である以上状況に応じて多様に変動する。よって支援について他のスタッフと話し合い協働する機会の場の確保が非常に重要になってくると考えられる。さらに第四に支援の場において風通しの良いチームワークのよい人間関係を構築する必要がある。それは単に上司と部下との関係だけではなく、同僚も含めたチームワークが重要である。そして最後に事業所の権利擁護に対する取り組みである。虐待防止マニュアルは現時点では必須とされているが、実際は依然作成されていない事業所も多数存在すると考える。よって虐待防止マニュアルをはじめチェックリスト等も含めて積極的な権利擁護への取り組みが必要である。と同時に事業所の努力次第で障害者虐待の実態は改善できるといえよう。

筆者は2015年A県で発生したB園の虐待暴行事件に外部委員としてかかわった。そして職員全員からインタビュー調査を行なった。その結果、さまざまな点が要因として挙げられた。当初それはB園の個別事例だと考えていた。しかしながら本研究の結果、決して個別事例ではなく、障害者支援の事業所全体に及ぶことだと考える。と同時に、今回明らかになった点を障害者支援の場で改善を図ることにより障害者虐待を軽減あるいは予防することができるのではないかと考える。

B園のインタビューの際、ある加害者は自らの行為を深く反省しながら「障害者虐待は絶対なくなります。」と強く言った。私も彼の言葉を信じたい。その実現に向けて、障害者支援の現場さらにはわれわれ社会全体で喫緊に環境改善を構築する必要があると考える。

障害者虐待は依然現在進行形の課題であり、未だに顕在化しない現実が現時点においても多く存在するはずである。「なぜ加害者を虐待行為に走らせたのか。」彼らをそのような行為に至らしめた社会全体の責任としてその問題を問い直す必要がある。そしてそれは日本社会の成熟度か問われる課題である。

【謝辞】

本論文は、一般財団法人山口知的障害者福祉協会が立ち上げた「山口県知的障害者福祉協会人権・倫理委員会」が2015年に実施した「会員施設従事者に対する意識調査」の結果をもとに分析した。本データを作成しデータ使用を快諾してくださった山口県知的障害者福祉協会人権・倫理委員会の皆様、また本アンケート調査にご協力くださいました方々にこの場を借りて深く感謝申し上げます。

【文献】

- Baladerian, N. J. (1991). Sexual Abuse of People with Developmental Disabilities, *Sexuality and Disability*, 9(4), 323-335.
- Baladerian N.J., Coleman T. F., and Stream, J.(2013). Abuse of People with Disabilities-Victims and Their Families Speak Out-, *A Report on the 2012 National survey on Abuse of People with Disabilities*, Spectrum Institute.
- Berkman, A.(1984-86). Professional Responsibility : Confronting Sexual Abuse of People with Disabilities, *Sexuality and Disability*, 7(3/4), 89-95.
- Blatt, E.R., and Brown, S.W.(1986). Environmental influences on incidents of alleged child abuse and neglect in New York state psychiatric facilities: Toward an etiology of institutional child maltreatment. *Child Abuse and Neglect*, 10 (2), 171-180.
- Bronfenbrenner, U.(1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32,513-531.
- Bronfenbrenner, U.(1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bryen, D.N., Carey, A. and Frantz, B. (2003). Ending the Silence: Adults who Use Augmentative Communication and their Experiences as Victims of Crimes, *Augmentative and Alternative Communication*, 19(2), 125-134.
- Casteel, C., Martin, S.L., Smith , J.B., Gurka, K.K., and Kupper, L.L.(2008). National study of Physical and sexual assault among women with disabilities, *Injury Prevention*, 14, 87-90.
- Chamberlain,A., Rauh, J., Passer, A., McGrath,M., and Burket,R. (1984). Issues in Fertility Control for Mentally Retarded Female Adolescents : I. Sexual Activity, Sexual Abuse, and Contraception, *Pediatrics*, 73(4),445-450.
- Chang, J.C., Martin, S.L., Moracco, K.E., Dulli,L., Scandlin, D., Louchks-Sorrel, M.B., and Bou-Saada, I. (2003). Helping women with disabilities and domestic violence: Strategies, Limitations, and challenges of domestic violence programs and services. *Journal of Women's Health*, 12, 699-708.
- Cleave, J. V. and Davis, M. M. (2006). Bullying and Peer Victimization among Children with Special Health Care Needs, *Pediatrics*, 118(4), 1212-19.
- Cole, S.S. (1984-86). Facing the Challenges of Sexual Abuse in Persons with Disabilities, *Sexuality and Disability*, 7(3/4), 71-88.
- Committee on Child Abuse and Neglect and Committee on Children with Disabilities, American Academy of Pediatrics (2001). Assessment of Maltreatment of Children with Disabilities, *Pediatrics*, 108(2), 508-512.
- Frantz, B.L., Carey, A.C., and Bryen, D.N.(2006). Accessibility of Pennsylvania's victim's assistance programs. *Journal of Disability Policy Studies*, 16, 209-219.
- Furey, E. M. (1994). Sexual Abuse of Adults With Mental Retardation: Who and Where, *Mental Retardation*, 32(3),173-180.
- Furey, E. M. and Haber, M. (1989). Protecting Adults With Mental Retardation : A Model Statute, *Mental Retardation*, 27(3), 135-140.
- Hard, Suzanne and Plumb, William. (1987). Sexual Abuse of Persons with Developmental Disabilities: A Case Study.

- Kendall-Tackett, K., Lyon, T., Greg, T. and Little, L. (2005). Why child maltreatment researchers should include children's disability status in their maltreatment studies, *Child Abuse & Neglect*, 29, 147-151.
- Lund, E. M. (2011). Community-Based Services and Intervention for Adults With Disabilities Who have Experienced Interpersonal Violence: A Review of the Literature, *Trauma, Violence & Abuse*, 12(4), 171-182.
- 毎日新聞, 「クローズアップ」, 2012年9月30日
- Mansell, S., Sobsey, D. and Calder, P. (1992). Sexual Abuse Treatment for Persons With Developmental Disabilities, *Professional Psychology: Research and Practice*, 23(5), 404-409.
- 増田公香 (2011) 科学研究費補助金成果報告書「2008年度～2010年度 基盤研究C 障害を持つ人々の権利侵害と環境要因との関連性に関する研究 課題番号：20530530」
- Nosek, M.A., Carol A., Howland, C.A. and Young, M.E. (1997). Abuse of Women With Disabilities, *Journal of Disability Policy Studies*, 8, 157-175.
- Nosek, M.A., Howland, C., Rintala, D.H., Young, M.E., and Chanpong, G.F. (2001). Abuse of women with physical disabilities: Final report. *Sexuality and Disability*, 19, 5-40.
- Nosek, M.A., Hughes, R.B., Taylor, H.B. and Taylor, P. (2006). Disability, psychosocial, and demographic characteristics of abuse women with physical disabilities. *Violence Against Women*, 12, 838-850.
- Rand, M.R. and Harrell, E. (2009). National crime victimization survey: Crime Against People with Disabilities, *Bureau of Justice Statics Special Report*, 1-12.
- Salmon, M.A.P., and Atkinson, V.L. (1992). Characteristics of Adult Protective Services Social Workers, *Journal of Elder Abuse & Neglect*, 4(3), 101-21.
- Saxton, M., McNeff, E., Powers, L.E., Curry, M.A., Limont, M., and Benson, J. (2006). We are all little John Waynes: A study of disabled men's experiences of abuse by personal assistants. *The Journal of Rehabilitation*, 72, 3-13.
- Shaw, L. R., Chan, F. and McMahan, B.T. (2012). Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age and Gender, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(2), 82-91.
- 重岡 修 (2008) 「知的障害者施設において虐待が発生する背景」『山口県立大学社会福祉学部紀要』14, 11-25.
- Sobsey, D. and Mansell, S. (1990). The Prevention of Sexual Abuse of People with Developmental Disabilities, *Developmental Disabilities Bulletin*, 18(2), 51-66.
- Sobsey, D. and Doe, T. (1991). Patterns of Sexual Abuse and Assault, *Sexuality and Disability*, 9(3), 243-259.
- Sobsey, D. (1994). *Violence and Abuse in the Lives of People with Disabilities*, Paul H. Brookes Publishing Co.
- Spencer, N., Devereux, E., Wallace, A., Sundrum, R., Shenoy, M., Bacchus, C. and Logan, S. (2005). Disabling Conditions and Registration for Child Abuse and Neglect: A Population-Based Study, *Pediatrics*, 116(3), 609-613.
- Steinmetz, S. (1983). Dependency, stress, and violence between middle-aged caregivers and their elderly parents. In J.I. Kosberg (Ed.), *Abuse and maltreatment of the elderly: Causes and interventions*, Boston: John Wright PSG Inc., 134-149.
- Sullivan, P., Cork, P.M. (1996). Center for Abused Children with Disabilities, *Developmental Disabilities Training Project*, Boys Town National Research Hospital, Nebraska Department of Health and Human Services.
- Turner, H. A., Vanderminden, J., Finkelhor, D.,

Hamby, S. and Shattuck, A. (2011). Disability and Victimization in a National Sample of Children and Youth, *Child Maltreatment*, 16 (4),275-286.

Van Cleave, J., and Davis, M.M.(2006). Bullying and peer victimization among children with special health care needs. *Pediatrics*, 118, 1212-1219.

Worthington, G.M.(1984). Sexual exploitation and abuse of people with disabilities. *Response to Violence*, 4(2). 7-8.

A Study on the Mechanisms of Abuse committed against People with Disabilities: Survey of staff who are working at facilities for People with intellectual disabilities in Prefecture “A” in Japan

Kimika MASUDA

Recently many cases of abuse against people with disabilities are being reported in Japan. Perpetrators of abuse are arrested, nonetheless, upon release, they continued to perpetrate abuse against people with disabilities because the fundamental underlying problems had not been solved. In this study, we examined the reasons leading to the abuse of intellectually disabled people through a survey that targeted staff working at facilities in “A” prefecture. We found that not only the environment surrounding staff working at facilities providing care to people with disabilities, but also the opportunity to debrief with other staffs affected the possibilities of abuse.