

# びわこ学園における障害児者虐待 防止に向けた心構え

令和6年(2024年)3月

社会福祉法人びわこ学園

## はじめに

障害者に対する虐待はその尊厳を著しく害するものであります。

国は「障害者基本法」において障害の有無に関わらない多様な生き方を前提とした、共生社会の実現を目指しています。そして障害者の自立と社会参加にとって障害者虐待はその尊厳を著しく害することから、「障害者虐待防止法」を平成24年10月から施行しました。

びわこ学園も、その理念に掲げられているように、重い障害児者本人を理解し、共生できる社会を目指し、様々な手作りの支援活動を組み立て実施してきました。

共生社会を実現していくためには、障害者への偏見や差別意識を社会から払拭し、一人ひとりの命の重さは障害があってもなくても変わらない、という当たり前の価値観を社会全体で共有し、お互いの人格と個性を尊重することです。

また、障害児者の自立と社会参加は極めて重要です。

可能な限りその身近な場所において必要な日常生活や社会生活を営むための支援を受けながら、社会参加の機会が確保されること、地域社会において他者と共生することが妨げられないこと、また日常生活や社会生活を営む上での社会的物理的障壁を除去すること等を旨として、平成25年4月に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」が定められました。

そして平成28年4月には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行され、「何人の障害者に関して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならないことや、社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止等」が定められました。

このような観点から障害者虐待の防止や障害者に対する支援者に関する法律が次々と施行され、さらに障害者虐待の防止と対応の手引きについても、令和5年7月に厚労省から改めて示されています。

滋賀県における令和4年度の障害者福祉施設の従事者等の虐待については、相談や通報件数が89件見られ、そのうち36件(40%)が虐待と認定されている現状です。

この法律に基づき、びわこ学園においても、利用される障害児者の人権を擁護することを改めて確認し、障害者虐待防止実施要綱を定め、不適切な支援や虐待に対する対応を図ってきました。

こうしたなかで、昨年(令和5年)8月にびわこ学園内の施設において職員による利用者に対する身体的虐待が判明し、当該職員が逮捕され刑事罰を受けるという重大な事案が発生しました。その後、行政の指導を受けながら施設において検証と再発防止対策を行うとともに、第三者による検証委員会のご意見をいただきながらびわこ学園としての再発防止の取組を検討してまいりました。

この「びわこ学園における障害児者虐待防止に向けての心構え」は、こうした検討で明らかになった現状と課題を踏まえて作成しました。

びわこ学園の各施設や事業所に設置されている虐待防止委員会を中心にしながら、びわこ学園の理念に基づいた今後の虐待防止対策実施計画を策定し取り組むにあたって、押さえておくべき事項をまとめたものです。

## 1. 障害者虐待防止法について

平成24年10月から施行された障害者虐待防止法には以下のことが定められています。(詳しくは市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応 令和5年7月 厚生労働省 を参照してください)

障害者とは、身体障害・知的障害(発達障害も含む)・その他心身の機能の障害があるものであり、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態であるものとされ、障害者手帳を取得していない場合も含まれ、また、18歳未満のものも含まれます。

障害者虐待防止法では、「養護者」、「使用者」、「障害者福祉施設従事者等」による虐待を特に、「障害者虐待」と定めています。

障害福祉施設従事者等による虐待には次の分類がされています。

- ①身体的虐待
- ②性的虐待
- ③心理的虐待
- ④放棄・放置
- ⑤経済的虐待

児童福祉施設の入所者に対する虐待については、児童福祉法が適用され、18歳以上で障害者総合支援法による給付を受けながら児童福祉施設に入所している場合は、障害者虐待防止法が適用されます。また障害福祉施設の従事者のみならず、幅広くすべての人が、障害者を虐待してはならないと規定しています。

虐待行為に対する刑事罰については、障害者虐待は刑事罰の対象になることがあり、①～⑤のすべての虐待事例で刑事罰が下されています。

## 2. びわこ学園での障害者支援の現状について

びわこ学園では、創設者である糸賀一雄先生や岡崎英彦先生が掲げてきた理念や姿勢を基に、これまでの障害者支援の実践を学び、利用者の理解や、かかわる様々な職員の思いを集結した支援を実施してきました。

そこには利用者だけではなく、職員同士も信頼し合い、言葉によるコミュニケーションを通じて、お互いに理解し合える仕事環境を作りあげ、障害者支援を実施してきたところです。

しかし、昨今の利用者の状況を見ますと、以前のような利用者のペースに合わせた支援以外に、医療的なケアが増え、状態変化に合わせたきめの細かい対応が求められるようになりました。対応方法は多様化し、個別性が求められてきていますし、それらの対応は、主として利用者の生理的基盤の安定化と維持のためです。その安定化した状態から個々の利用者の暮らしをもう一步充実させることが、再度我々に求められてきています。

びわこ学園を取り巻く環境も大きく変わり、利用者の重度重症化による多様で個別的な対応が必要になり、今日の各施設・事業所における職員確保の難しさと相重なり、職場での仕事(業務)の見直しが改めて求められて来ます。

そのような中で、今回大きな身体的虐待の事件が発生しました。

令和5年7月、8月 びわこ学園医療福祉センター草津で1人の職員が3人の利用者に対してたぐなどの身体的虐待を行ったことが判明しました。当該職員は逮捕、起訴され、執行猶予のついた有罪判決を受けました。

上記の虐待事案の原因等を明らかにするために、様々な検証を、法人内部や第三者委員会で繰り返していただいた結果、以下の職場環境における基本的な課題が出てきたのではないかと考えています。

- ①仕事量確認についての課題
- ②利用者のみならず職員同士のしっかりしたコミュニケーションの必要性(報告連絡相談も含めて)

③職場の環境風土の課題

④職員の特性に基づく相談と支援体制

もともと施設や事業所の設置者や運営責任者には、施設や事業所は障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識が求められ、風通しの良い開かれた運営姿勢と、職員とともに質の高い支援に取り組む体制作りが求められています。そして人権意識は、管理者のゆるぎない意識と姿勢により醸成されるもので、そのような基本姿勢の下で、障害者虐待防止のための様々な組織運営機能が発揮されてくることが期待されるわけです。

運営責任者はその施設や事業所を運営していくための第一責任者でありますので、身近で常時その運営状況を確認していく必要がありますし、周りの職員もそのことを常に意識しながら仕事をしていく必要があります。

### 3. 検証委員会で出された課題についての考察

虐待事象検証委員会で確認された課題について、検証委員の皆様の見解も踏まえて、説明します。

#### ① 仕事量確認についての課題

びわこ学園だけに限らず全国の重症心身障害児者施設では、利用者の高齢化と相まっていわゆる医療的ケアが必要な利用者が大きく増えてきています。このような重度重症の方々については、さらに重介護が必要となってくると同時に、医療的なきめの細かいケアが必要になってきます。しかし限られた職員数で対応していかなければならない施設では、その対応のために仕事(業務内容)の見直しを常に繰り返すことと、仕事(業務内容)の限界量を常に頭に置きながら日々の仕事を進めていくことが必要となります。

それには我々職員の持つ技術レベルも含めて、利用者の重症度の程度とその人数、職員の働く状況を常に観察しながら、進めていくことが必要で、運営という部門では常に協議し、必要な無理のない判断をしていく必要があります。

特に管理職は、管理職としての責任から、上記のことに常に気を配ることが必要です。

課題があれば、運営会議等で常に協議することが必要であり、決して忙しさを理由に課題の提案を怠ることは出来ません。

そしてその対応については、現場での多職種職員が参加しているチームにおろし、理解してもらいながら実施していくことが必要です。

#### ② 利用者のみならず職員同士のしっかりしたコミュニケーションの必要性(報告連絡相談も含めて)

びわこ学園の理念にもうたわれているように、支援をするにあたっては利用者の十分な理解が必要です。

それは利用者の状態像をしっかりと把握することと、自らが一人の赤裸々な人間として利用者と相対して、共感するとか共鳴するなどの感覚的なコミュニケーションを駆使しながら、お互いの信頼関係を築くことです。そうすることが、利用者を一人の人間として理解することにつながり、利用者が満足できる支援へと繋がります。

そういう方法は、びわこ学園が障害児者の療育方法を生み出していきにあたり、繰り返してきた実践の中から見つけ出してきた方法であり、職員全てがそのノウハウを学習してきました。しかしそれは利用者個人と支援する一職員との関係にだけとどまることではありませんでした。そこからまた我々職員はお互いの信頼関係の大切さを学び取ることができました。

そして学び取ったことを活かしながら、言葉でのコミュニケーションを使い、職員同士の信頼関係を築き、支援の質を向上させていくことに努力を続けています。

したがって我々職員は、信頼関係を築きながらチームとしての仕事を築いていくことが欠かせなく、

職員同士の横の相互のコミュニケーションと管理職や上司間の縦の相互のコミュニケーションをしっかりと意識しようとしています。それがびわこ学園の理念につながるのだと考えています。

### ③ 職場の環境についての課題

びわこ学園の仕事は、重症心身障害を持つ利用者を、医療・看護・生活支援等の多職種の職員がチームを組んで支援していく仕事です。

チームに参加していくためには、お互いがよく理解し合い信頼し合いながら、個々の任された仕事を分担していくことです。そしてチームとしては、責任を個人のみに委ねるのではなく、しっかりと話し合いの場を確保しながら確認し合い、また相互の牽制の中で、各個人のそれぞれの仕事を評価し、お互いに切磋琢磨しながら支援の力をつけていくことが基本です。

そういうやり取りの中で、各職員の特性も見られながら、職場全体の環境を整理し、お互い励まし合いながら仕事を進めていくことだと考えます。

びわこ学園では考課者面談という、管理職と個人職員が面談できる機会を年2回設定しています。その中で個々の職員の思いを訴えることは出来ます。またストレスチェックも年1回実施し、職場で職員の抱えるストレス度を知り、それを仕事環境に活かしていく仕組みもあります。

しかし、仕事全体が忙しすぎると、このような取り組みも不完全燃焼となり、仕事環境の改善にまで結びつかないこととなりますので、それは管理責任者の仕事として、大きな責任を問われることとなります。①の仕事量の程度や、②の必要不可欠なコミュニケーションを活かしながら、各職場の仕事環境を十分把握するのは管理職の仕事ですし、それはどんな理由があろうとも怠ることは出来ません。

既存の委員会等を利用しながら、職場風土の改善には、職員一丸となって取り組んでいくことが大切です。

### ④ 職員の特性に基づく相談と支援

上記①、②、③の基本課題を取り込みながらサイクル化していきますと、自ずと個々の職員の特性はある程度把握できてくるのではないかと考えます。

把握された職員の特性の中で、特にチーム下での協調性に課題がある場合、それは管理職が正確な情報を収集し、対応を図っていかなければなりません。面談で、協調性の課題はチームとしての課題であることを本人にしっかりと伝える必要がありますし、様々な管理職が伝えていくこともよいかわかりません。

自分の特性が自分で理解できれば、それなりの対応は自分で決められるものだと思いますし、その時の相談で初めて今後の研修や仕事の異動などの話が出てくるものだと思います。しかしなかなか話が通じ合わない職員も出てきます。施設や事業所の運営会議等でしっかりと協議していただくことが必要ですが、同時に単独の判断ではなく法人と協議しながら判断していく必要があります。

## 4. 具体的な虐待防止とその対応策について

### 1) 従事者への対応

#### ① 人権擁護者としての業務従事者の役割に対する確認

まずは、不適切な支援に対する問題意識と、その防止に対する日々の配慮は、業務従事者にとっては、医療福祉サービスの質といった重要な課題以前に、障害者の権利擁護を支える大前提として確認しておくことが必要です。虐待は障害者の生命や生活を脅かすことのみならず、障害者支援事業所としての社会的な信頼を著しく損なうことと、その後の事業経営において大きな困難を抱えることになる問題として、十分に確認する必要があります。

#### ② 不適切な支援(虐待疑い)の判断について

不適切な支援が虐待かどうかの判断をする前に、障害者に向けられた不適切な支援は、虐待でないことが確認されるまでは、虐待として対応することが必要です。

### ③ 障害者に向けられた不適切な支援を発見した場合の通報義務について

明らかに不適切支援を受けた場面を目撃した場合だけではなく、不適切な支援を受けたのではないかと疑われる場合は、事実が確認されなくても、通報する義務があります。障害福祉施設の内部で起きた不適切支援について、管理者やサービス管理責任者が相談を受け、相談内容や虐待を受けたとされる障害者の様子等から虐待の疑いを感じた場合は、市町に通報する義務があります。

### ④ 通報者の保護

事業所での虐待を発見した従事者が、事業所や市町に通報する場合、通報した従事者は、障害者虐待防止法で次のように保護されます。

- ・秘密漏示罪その他の守秘義務に関する法律の規定では、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと。
- ・障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従事者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取り扱いを受けないこと。(ただし通報が虚偽であるもの及び一般人であれば虐待であったと考えることに合理性がない「過失」による場合は除きます。)

事業所においては、通報先や通報者の保護について、日頃から職員に周知し、理解を進めることが必要です。

### ⑤ 不適切な支援(虐待疑い)行為のある被疑者への対応

事実の確認と原因の分析、通報した市町からの判断結果を受けて、従事者等の責任を明らかにする必要があります。刑事責任や民事責任、に加えて道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなければなりません。

法人として、責任の所在に応じた処分を行うこととなります。処分に当たっては、法人の就業規則の規定等に基づいて、調停懲罰委員会において審議します。

処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理などに関する教育や研修の受講を義務付け、再発防止のための対応を徹底する必要があります。

## 2) 障害者虐待を未然に防ぐための体制整備

虐待は、被虐待者の尊厳を著しく傷つけるだけでなく、障害者支援事業所への不信や恐怖を植え付けるものであることから、虐待が発生してからの対応よりも、虐待を未然に防止することが最も重要な課題です。また良質な医療福祉支援の提供と虐待の根絶は表裏一体であり、業務従事者は、障害者の権利を擁護する役割を担い、自律して医療福祉支援等に関する意思形成、意思決定、ができるように支援する組織風土の醸成と、体制整備が欠かせません。

このため、まず、障害者支援事業所に勤務する業務従事者やその他あらゆる関係者に対し、障害者虐待防止法、総合支援法に規定している虐待防止措置の周知や、障害者の権利擁護についての啓発、障害や障害者虐待についての正しい理解の普及を図ることが必要です。

### ① 障害者虐待防止のためのチェックリストの活用

びわこ学園における不適切な支援を含めた虐待防止に関する取り組みとして、いくつかのチェックリストを毎年実施しています。これらの取り組みは、障害者の基本的人権の尊重や最善の利益の尊重だけでなく、質の高い医療福祉サービスを提供する観点からも重要です。これらの取り組みを継続していくためには、障害者支援に関わる全ての業務従事者が、虐待防止について正しく理解し、意識の向上に努めていかなければなりません。そこで、これらのチェックリストをこれからも定期的に活用し、同時に集約された結果を、事業の運営にしっかりと活用していくことが大切です。

- ・【参考】ストレス判定チェック表(別添)

## ② 障害者支援施設における従事者研修

### ○障害者の理解の支援のための研修

びわこ学園を利用されている障害者は、知的にも身体的にも重度の障害をもっておられます。そのために自分の思いを相手に伝えることも難しく、同時に支援者側の思いもなかなか伝わりにくいのが現状です。職場での日々そのような支援の繰り返しの中では、従事者は大きなストレスを抱えたり、他の従事者から孤立していることもあります。これらは虐待が起きやすくなる要因の一つと考えられます。従事者が一人で悩みや問題を抱え込んで、孤立することを防ぐ他面、従事者同士が支えあう風通しの良い職場づくりを進めることが必要です。

びわこ学園は重い障害者本人の理解をしっかりとしていくために、様々な努力を重ねてきました。そして、びわこ学園の療育についてのまとめ誌を、2002年と2021年に発行し、びわこ学園内で周知を図ってきたところです。また同時に支援の質をさらに高めるために、支援者同士の信頼に基づく言葉を使ったコミュニケーションの重要性を訴えてきたところです。

びわこ学園における人権と虐待防止の主だった研修内容について、各施設や事業所の実績を別添4に掲げました。こうした研修については、支援現場の実情や社会的要請等に応じて随時内容を見直すなど、充実に努めながら継続的に実施していくことが必要です。

### ○従事者のためのメンタルヘルスについての研修

従事者が一人で悩みや問題を抱え込んで、孤立することを防ぐため、従事者同士が支えあう風通しの良い職場づくりを進めることが必要ですが、同時に組織全体で従事者を守る体制づくりも重要です。

個々の従事者が感情や反応をコントロールすることで、危険な状況や過度の刺激を受けないための訓練も必要となります。そのため以下のような研修を取り入れていく必要があります。

- ①アンガーコントロール研修
- ②包括的暴力防止プログラム
- ③アサーショントレーニング

### ○従事者の心理的安全性を高めていくこと

心理的安全性とは、組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態のことを言います。職場での問題解決やイノベーションのための手段として心理的安全性を高めていくことが必要です。決して馴れ合いではなく、特に管理職やチームリーダーとして、業務の向上や支援の質を高めていくためには心がけておくべき手法です。

### ○従事者同士の話し合いの場を確保していく(事例検討も含めて)

従事者が自分や周囲の対応に関して倫理的ジレンマを生じさせる出来事は常に起きています。この様な出来事をそのままにしてしまいますと、様々な要因が絡み合った結果、虐待に結びつくことも考えられます。日々の業務中に起きる違和感やもやもや感を題材とした定期的な対応や接し方について話し合うことが必要です。

### ○相談窓口の設置

令和4年度までは法人組織のコンプライアンス委員会所属の職員が、定期的にびわこ学園の各職場を巡回し、個々の従事者から様々な相談を受けていました。その相談内容に基づいて、心理的相談や産業医相談、あるいは各施設に繋げて、課題の解決を図ってきました。

担当職員の退職にともない令和5年度から管理職がその役割を担ってきましたが、出来るだけ早く担当職員を置き再開する予定です。

### 3) 虐待防止委員会の活用

法人びわこ学園は、平成25年度からびわこ学園虐待防止第三者委員会を開催し、各施設や事業所の虐待防止の取り組み内容や、びわこ学園内の各施設や事業所で発生した不適切な支援や虐待案件について説明し、虐待への認識の相違が起きないようにしながら、第三者委員の皆様からご意見を伺い、虐待防止に努めてきたところです。

そして、令和4年度に入り、すべての事業所対象に、障害者虐待防止委員会の設置が義務化されました。各施設や事業所の障害者虐待防止委員会の役割は、以下の3つが挙げられています。

- ① 虐待防止のための計画づくり。
- ② 虐待防止のチェックとモニタリング
- ③ 虐待(不適切な支援事例)発生後の検証と再発防止策の検討

びわこ学園においては、各事業所の長を責任者としながら、各事業所の運営管理者を中心に組織化し、障害者虐待防止委員会を昨年から設置し、毎年の虐待防止実施計画をびわこ学園虐待防止第三者委員会報告してきました。

3つの役割を、今までの具体的な対応方法を踏まえて実行し、PDCA に基づいて進めていくことが望まれます。そして、各施設・事業所に設置されている、既存の、運営会議、課長会議、病棟会議、危機管理委員会、看護連携調整会議、支援連携調整会議、事務連携調整会議、考課者面談、等を活かしながら、報告連絡相談を基軸として、結果を具体的に次につないでいくことが必要です。

### おわりに

重症心身障害という大変障害が重く、自分の思いを訴えられない人々を支えるということは、当事者も含めて関係者同士がしっかりと信頼関係を築きながら、事業を進め、支援の質を向上させることです。そしてそのことが、びわこ学園の利用者と職員を共に守ることにつながります。

このことは、びわこ学園が長年支援している最重度の障害者から教えてきてもらったことであり、糸賀一雄先生・岡崎英彦先生の思想でもあり、時代が変わろうと、共生社会を育てていくために、それを活かす努力をすることが、びわこ学園の責務であると考えます。

### 《参考資料》

- ① 障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き  
令和5年7月 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室
- ② 精神科病院における障害者虐待防止の手引き  
令和5年12月1日 一般社団法人 日本精神科看護協会
- ③ 障害者虐待の防止について  
令和3年10月1日 厚生労働省 社会保障審議会障害者部会 第119回 資料2
- ④ 障害者虐待防止委員会、身体的拘束等の適正化委員会と虐待防止責任者の役割  
厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室 虐待防止専門官/障害福祉専門官 松崎 貴之 令和3年度
- ⑤ 第二びわこ学園の療育 平成14年10月発行
- ⑥ びわこ学園の生活支援 令和3年度改定 令和4年度発行

## ストレス判定チェック表

※ストレスチェック57項目(各設問にどれくらいあてはまるか4択で回答します)

1, そうだ 2, まあそうだ 3, ややちがう 4, ちがう

A あなたの仕事についてうかがいます。	
1	非常にたくさんの仕事をしなければならない
2	時間内に仕事が処理しきれない
3	一生懸命働かなければならない
4	かなり注意を集中する必要がある
5	高度の知職や技術が必要なむずかしい仕事だ
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7	からだを大変よく使う仕事だ
8	自分のペースで仕事ができる
9	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12	私の部署内で意見のくい違いがある
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない
14	私の職場の雰囲気は友好的である
15	私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
16	仕事の内容は自分にあっている
17	働きがいのある仕事だ
B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。	
1	活気がわいてくる
2	元気がいっぱいだ

3	生き生きする
4	怒りを感じる
5	内心腹立たしい
6	イライラしている
7	ひどく疲れた
8	へとへとだ
9	だるい
10	気がはりつめている
11	不安だ
12	落ち着かない
13	ゆううつだ
14	何をするのも面倒だ
15	物事に集中できない
16	気分が晴れない
17	仕事が手につかない
18	悲しいと感じる
19	めまいがする
20	体のふしぶしが痛む
21	頭が重かったり頭痛がする
22	首筋や肩がこる
23	腰が痛い
24	目が疲れる
25	動悸や息切れがする

26	胃腸の具合が悪い
27	食欲がない
28	便秘や下痢をする
29	よく眠れない
<b>C あなたの周りの方々についてうかがいます。</b>	
次の人たちとはどのくらい気軽に話ができますか	
1	上司
2	職場の同僚
3	配偶者、家族、友人等
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？	
4	上司
5	職場の同僚
6	配偶者、家族、友人等
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？	
7	上司
8	職場の同僚
9	配偶者、家族、友人等
<b>D 満足度について</b>	
1	仕事に満足だ
2	家庭生活に満足だ

毎年8月に全施設・事業所で実施。業者に分析を依頼し、集団分析報告書を受け取る。それをもとに労働安全委員会で協議し、産業医の指示を受ける。

びわこ学園で実施している職員研修について(特に人権および虐待に関する研修)  
令和4年度実績(特に病棟職員等全職員対象の研修)

法人

新人研修

びわこ学園の歴史とこれから(4月1日)  
重症児施設における支援・生活支援の観点から(5月30日)  
重症児施設における支援・生活看護の視点から(5月30日)  
ストレスマネジメント(6月28日)  
障害者の人権(6月28日)  
障害者虐待防止法(6月28日)

管理職研修

労基法改正について(8月9日)  
職場のハラスメントについて(令和5年2月27日)

センター草津

身体拘束廃止に向けた取り組み(11月8日)  
障害者虐待防止法の概要と近年における動向等について12月)  
いのち・哲学・理念について「障害の重い人のココへの発達を」(令和5年2月25日)  
ココへの発達てなに～その原点に」せまる～(2月19日)

センター野洲

虐待防止法の理解(web)6月)  
知的障害がある人が持つ様々な事情について(web)(令和5年2月18日)

その他各施設の病棟ごとに行われている研修もある。

びわこ学園障害者支援センター

当事者からの報告 権利擁護 (全体会議)(令和5年5月13日)  
働きやすい職場をともに作ろう (全体会議)(令和5年5月13日)

知的障害児者地域生活支援センター

倫理について (令和5年6月9日)  
障害者虐待防止・障害者の擁護者に対する支援などに関する法律(令和5年6月14日)  
人権委関わる学習会 (令和5年10月12日)  
ストレスマネジメント (令和6年1月 予定)