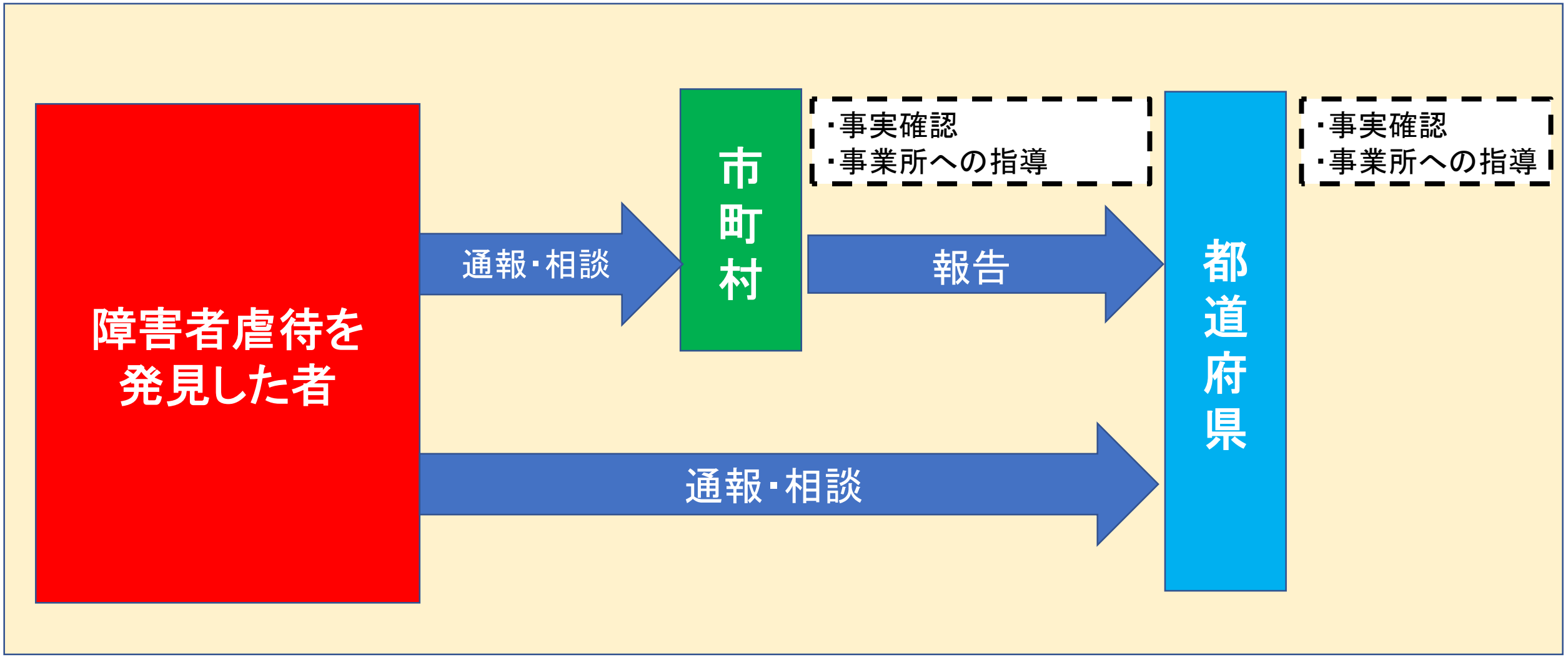
虐待が疑われる事案への対応
（講義・演習）

獲得目標・ねらい

- 映像とグループワークを通して虐待が疑われる事案への対応について理解する。

- 「通報はすべての人を救う」の趣旨を理解する。

確認：通報のルート（障害者福祉施設従事者等）



- 障害者虐待防止法には「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、これを市町村に通報しなければならない」と規定されている。
- 「誰が通報する」という規定はなく「「発見した者」には通報義務がある。

確認：障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順

① 現場の職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村に設置された障害者虐待防止センターに通報しなければなりません。

② この職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。

③ 上司や管理責任者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときにはうやむやにせず自ら通報すべきです。その際には、期間を長くおかずに通報しないと機会を逸することがあります。

④ 疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは第三者が認定することで、事実が確認できていなくても通報はできます。

⑤ 通報をしたことによって、その人に不利益が生じないようにされるべきです。

厚生労働省：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

演習：ある障害者支援施設で発生した虐待事案について

演習について

- これから、虐待防止委員会開催場面について3つの場面を視聴していただきます。（1場面3分～5分程度です）
- それぞれの場面を観ていただいての演習を行います。
- 個人ワーク3分、グループワーク15分ほど行っていただきます。
- グループワークでは司会の方に進行をしていただき、個人ワークの意見をまとめてください。
- その後、共有の時間で、発表をお願いします。

【事案の概要】

- ある日、社会福祉法人◯◯が運営する、障害者支援施設で、虐待の疑いのある事案が発生しました。
- 内容は、職員の中村が、強度行動障害のある利用者である後藤さんに対して、身体的虐待及び心理的虐待を行ったというものでした。
- 後藤さんの午前中の日課は、作業室でダンボールの箱折作業でしたが、前日に、全てのダンボールの箱折作業は終わっており、今日、作業するダンボールは既にありませんでした。
- 通常であれば、ダンボール作業が無くなりそうになったら、担当職員が作業を提供している会社に連絡し、ダンボールを持ってきていただくことになっていましたが、担当職員は、その事を忘れてしまっていました。
- 後藤さんは、急な予定の変更が苦手で、今日のダンボールの作業がないことに対してパニックを起こしました。自分の頭を叩き、大きな唸り声を上げ、作業テーブルをひっくり返したりしました。また他の利用者に対しての他害行為が発生しました。
- 中村職員は、その行動を止めようとして「後藤さん、落ち着いてください」と声がけをしましたが、興奮は収まらず、中村職員の腕を掴んで強く爪を立て、大声で泣き叫びました。
- 痛みに耐えかねた中村職員は「いい加減にしろよ！お前！」と言って、腕を振り払い、後藤さんの両肩を掴んで、壁に強く押し付けました。
- その場面を見た、同じ作業室にいた同僚の職員は「これは虐待ではないか」と思い、サービス管理責任者の清水に報告をしました。
- 清水から報告を受けた大野施設長は、障害者虐待防止法に基づく通報をする事案に該当すると判断し、行政への通報を指示し、その後、緊急の虐待防止委員会の開催をすることしました。

登　場　人　物

※虐待防止委員会出席者

- 山田理事長・・・理事長
- 大野施設長・・・虐待防止責任者
- 清水サビ管・・・虐待防止マネージャー
- 林　事務長・・・虐待防止委員会　委員
- 大塚看護師・・・虐待防止委員会　委員

※利用者（被虐待者）

- 後藤さん（28歳　重度知的障害＋自閉スペクトラム症　障害支援区分５）
- 言葉の理解はあまりできない。予定外の出来事が苦手。パニックになると自分の体を叩いたり、他外行為がある。飛び跳ね、大声、1時間以上泣き続けることがある。

- ※職員（虐待者）
- 中村・・・後藤さんの担当　入職４年目

登場人物について（参考）

職員名	キャラクター
山田理事長	法人の理事長。福祉のことはあまり分からない感じ。物事を大事にすることを好まず、ことなかれ主義的な一面がある。利用者に権利意識にはやや乏しく、法人の評判や体面を気にするところがある。正義感の強い大野施設長のことをあまり快く思っていない。
大野施設長	入所施設の施設長・虐待防止責任者。利用者の権利擁護についての知識や見識があり、今回の虐待事案については、直ぐに通報をするように清水に指示する行動派。山田理事長からは融通の効かないところを煙たがられている。
林事務長	山田理事長のつながりで事務長にヘッドハンティングされた人物。建設会社から福祉業界へ転身。福祉的な知識・経験はない。理事長寄りの意見を持つが、周囲の意見を聞いて、徐々に認識を改めていく。
清水サビ管	サービス管理責任者であり虐待防止マネージャー。大野施設長の影響を受け、正義感が強く、障害者虐待のみならず、利用者の権利擁護についても思いが強い。
大塚看護師	別の施設から転職してきた看護師。以前の施設では虐待通報がなされずに、放置された場面をみた苦い経験がある。前職の経験を話し、通報の重要性を進言する。

虐待に関する相談・行動記録（参考）

記載日：令和△年◯月××日（□）		記録：清水（サビ管）
利用者氏名：後藤◯◯様	当該職員氏名：中村●●	報告者：××
日付	令和△年◯月	記録
時間	10：00	ダンボール作業をするため、後藤様が作業室に入られるが、いつも用意されているダンボール作業がなく、不穏になる。 予定の変更が受け入れられず、自傷行為と声出しが発生。中村職員が「今日はダンボールはありません」と伝えるも、納得せず、更に大きな声を上げてパニックとなり、いつも使っているテーブルを引っくりかえしてしまう。その後、同じ室内にいた、他利用者への掴みかかりが発生したため、中村職員が引き離す。 その後、中村職員の両腕を強く掴み、爪を立て、大きな声で「いやー！いやー！！」と叫ぶ。中村職員は「後藤さん、危ないからやめて、痛い」と訴えるも、収まらず、更に大きな声を上げて泣き始める。 中村職員が大きく両手を上下に動かかして、手を振りほどいた後、後藤様の両肩を掴んで、直ぐ後ろの壁に体を押し付けた後「いい加減にしろよ！お前」と大声で言った。 同じ部屋にいた小林職員が、後藤さんに別の作業室で作業するように提案をして、移動をする。後藤さんは「いやー、いやー」と言いながらも、移動をした。
時間	13：00	その場面に立ち会っていた××職員が清水サビ管に報告。
時間	13：30	清水サビ管：後藤さんの状況を確認。午後の作業は落ち着いて過ごされていた。壁に打ち付けられていたとのことで、背中や肩を確認したが、外傷は見られず。また、看護師が中村職員の腕の状態を確認。腫れと出血があり、処置。 大塚看護師には「後藤さんがパニックなっちゃって」という発言があったものの詳細は語らなかったとのこと。
時間	14：00	大野施設長に報告。施設長、虐待に該当すると判断し、通報を指示。
時間	14：30	清水、××市障害者虐待防止センターに通報。通報の旨、大野施設長に報告するとともに、虐待防止委員会の開催を各委員に連絡をする。大野施設長の判断により事業所での初めての事案なので理事長にも出席いただくこととした。

令和４年度　厚生労働省障害福祉総合福祉推進事業
「障害者虐待・権利擁護指導者研修のさらなる質の向上に資する研究」
映像資料

場面①

場面①　個人ワーク（3分）

- 同じような事案が、あなたが勤務する施設で発生した場合、通報をしますか？

- あなたの勤務する施設で虐待事案が発生した場合、どのような報告・通報ルートになっていますか？

- あなたの勤務する施設で虐待の疑いの事案が発生した時、虐待防止委員会にかけずとも、直ぐに通報できるルートになっているでしょうか？

個人ワークシート①

令和４年度　厚生労働省障害福祉総合福祉推進事業
「障害者虐待・権利擁護指導者研修のさらなる質の向上に資する研究」
映像資料

場面②

場面②　個人ワーク（3分）

- こういう事案が発生した場合、通報をためらう要因になっているものはなんですか？（不安なこと、怖いこと、失うもの）

- 不安要因があったとしても、勇気を出して通報をすることが、あなたはできるでしょうか？

- この事案を通報せずに放置をした場合、今後、事業所や利用者にはどのような影響があると思いますか？

個人ワークシート②

令和４年度　厚生労働省障害福祉総合福祉推進事業
「障害者虐待・権利擁護指導者研修のさらなる質の向上に資する研究」
映像資料

場面③

場面③　グループワーク（15分～20分）

- 場面③を視聴しての感想をグループで共有してください。

【話し合いのポイント（例）】

- あなたの事業所では、上司（あるいはあなた）が通報についてどのような理解ができているでしょうか？
- 通報者保護について、どのような対応をしているでしょうか？

ま と め～「通報は、すべての人を救う」～

- 虐待防止委員会は「通報をする・しない」の判断をするための組織ではありません。

- 通報に際しては、発見者やその上司から虐待防止委員会に報告があった場合も含め、直ちに行政への報告・通報をする必要があることを理解してください。

- 速やかな通報が、全ての人の被害、責任を最小限にし、虐待行為をエスカレートさせないための、重要な行為となります。
- 通報は義務です！

障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取組事例集

報告書：https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000963542.pdf
事例集：https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000963543.pdf

令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害者虐待防止の効果的な体制整備及び精神科医療機関等における虐待防止のため の啓発資料の作成と普及に関する研究」（PwCコンサルティング）

小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント（事例集P18）

＜虐待防止＞

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
研修の実施	①虐待防止等に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 ※解釈通知では、「研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相　談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。」とされています。 ②地域内で積極的に虐待防止等に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。 ③研修に参加できなかった職員に対しては、研修を録画し、その視聴を促したり、研修の参加者が所内で研修に参加できなかった職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する
虐待防止委員会の開催	④虐待防止委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人（理事長等）が運営や取りまとめをサポートする。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会の開催に必要となる人数は、事業所の管理者や虐待防止担当者（必置）が参画していれば、最低人数は問わない。事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。 ⑤虐待防止委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、弁護士等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。 ⑥既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて虐待防止委員会を実施する。
指針の整備	⑦ 虐待防止等のために必要な指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。

小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント（事例集P19）

＜身体拘束等の適正化＞

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
身体拘束等を行う場合の必要事項 の記録	① 記録に必要な書式・様式等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして 検討を進める
身体拘束等の適正化のための対策 を検討する委員会の開催	②身体拘束適正化委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人が運営や取りまとめ をサポートする。 ※解釈通知の中では、「事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。 ③ 身体拘束適正化委員会は、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営する。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について 検討することも差し支えない。」としています。 ④ 既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて身体拘束適正化委員会を実施する。 ⑤ 身体拘束適正化委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、医師等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。
研修の実施	⑥ 身体拘束に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 ⑦ 地域で積極的に身体拘束に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。 ※解釈通知では、「研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支 えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において 身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。」とされています。 ⑧ 研修に参加できなかった職員に対しては、研修を録画し、その視聴を促したり、研修の参加者が所内で研修に参加しない職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する。
指針の整備	⑨ 身体拘束等の適正化のための指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。