



令和6年度 愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修  
体制整備担当者向け（設置者・管理者・サービス管理責任者等）

# 虐待防止に向けた取り組み事例紹介 虐待が疑われる事案への対応 （講義・演習）

社会福祉法人恩賜財団済生会支部愛知県済生会  
愛知県三河青い鳥医療療育センター  
三浦 宏太



# 獲得目標・ねらい

施設事業所における体制整備担当者として

- 事例紹介、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：障害者虐待防止法について

障害者虐待防止法の目的は、虐待を防止することによって障害者の権利及び利益を擁護することです。

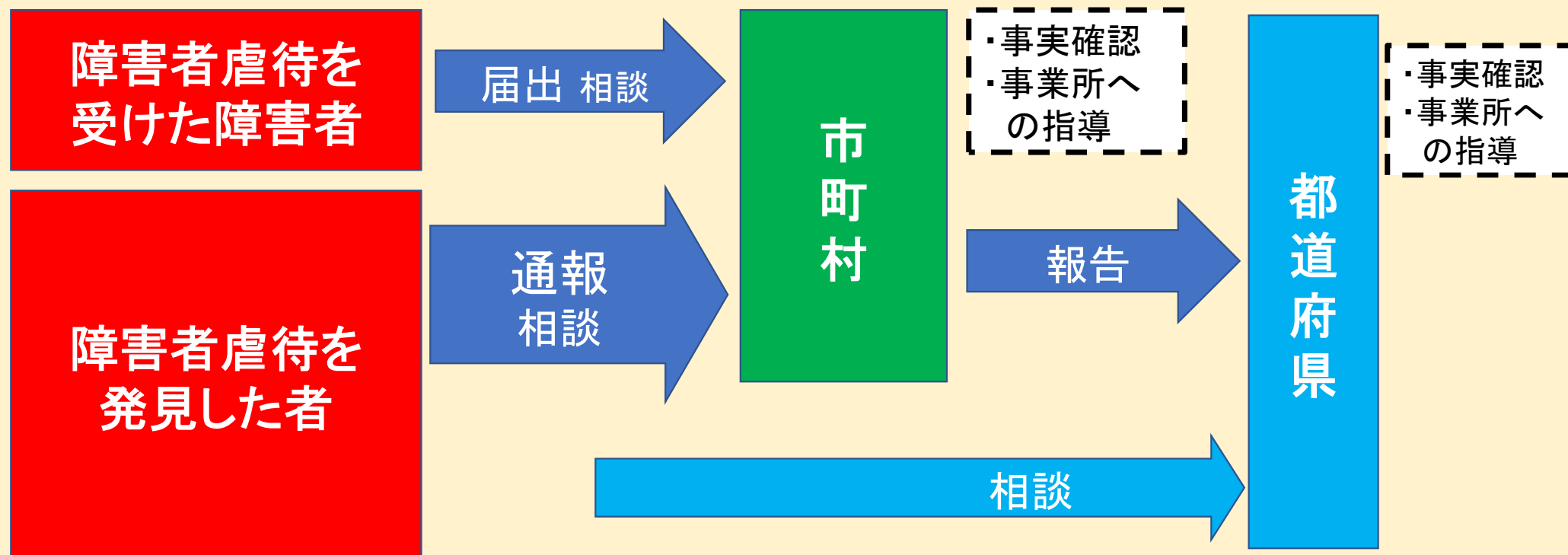
この法律においては、「障害者虐待」を虐待の主体に着目して以下の3つに分類

- ① 養護者（障害者をお世話しているご家族等）による障害者虐待
- ② 障害者福祉施設従事者等（障害者施設や障害福祉サービス事業所の職員による障害者虐待
- ③ 使用者（障害者を雇用する会社の雇用主等）による障害者虐待

「障害者虐待」の行為については、以下の5つに分類

- ① 身体的虐待（叩く、殴る、蹴る、つねる、正当な理由がない身体拘束等）
- ② 放棄・放置（食事や排泄、入浴、洗濯等身辺の世話や介助をしない等）
- ③ 心理的虐待（脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に苦痛を与える等）
- ④ 性的虐待（性交、性器への接触、裸にする、わいせつな映像を見せる等）
- ⑤ 経済的虐待（本人の同意なしに年金・賃金・財産や預貯金を処分する等）

# 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。



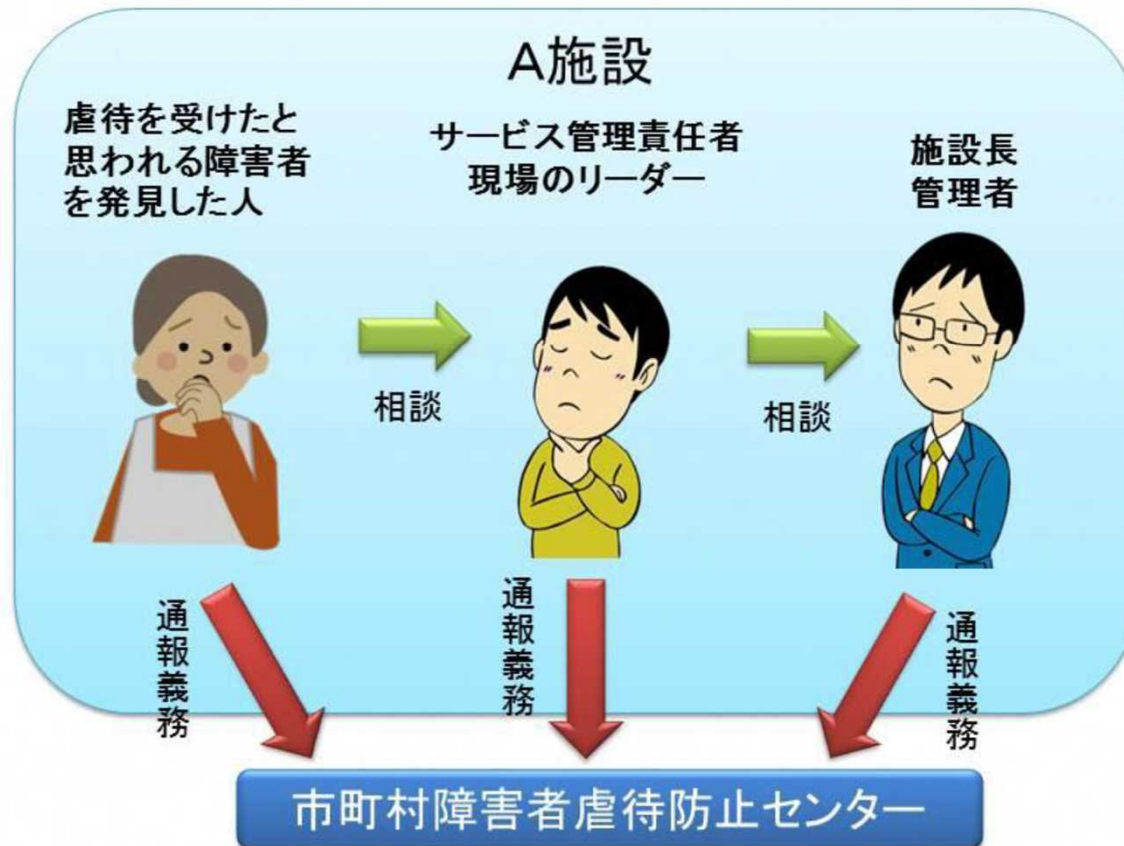
## 確認：障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順

- 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当事者ではなく行政（市町村、都道府県）が判断することで、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（一部改）



施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



職場内虐待防止研修用冊子



# 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つの動画を視聴していただき(1場面3分～5分程度です)、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。  
全グループに発表していただく時間は取れませんが、ご容赦ください。

# 【事案の概要】



- ある日、社会福祉法人〇〇が運営する、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。中村職員は、後藤さんの担当職員でした。
- 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、作業の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、作業の担当職員は、その事を忘れてしていました。
- 後藤さんは、急な予定の変更が苦手なため、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、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、「いい加減にしろよ！お前！」と大声で言いました。
- 同じ作業室にいてその場面を見、後藤さんを別室に連れて行った同僚の小林職員は、「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。



## 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○日	記録
時間	10:00	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
時間	13:00	その場面に立ち会っていた小林職員が清水に報告。
時間	13:30	<p>清水: 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。</p> <p>また、大塚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。</p>
時間	14:00	大野施設長に清水から報告。施設長、虐待に該当する可能性があると判断し、清水に通報を指示。
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、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。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。

# 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、他害行為があつたり、飛び跳ね、大声をあげ、1時間以上泣き続けることがあるが、この時のパニックは普段にはない程度のものであった。

## ※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。利用者の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、放置された場面を見た苦い経験がある。前職の経験を話し、通報の重要性を進言する。



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**

---

- 同じような事案が、あなたが勤務する施設・事業所で発生した場合、通報をしますか？
- あなたの勤務する施設・事業所で虐待の疑いの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・事業所で虐待の疑いの事案が発生した場合、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？

# 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③

---

- 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どんなものがありますか？ あると思いますか？（不安なこと、怖いこと、失うもの）  
それは、あなたの施設・事業所にもありますか？  
かつてあったという施設・事業所の方は、どのようにして克服しましたか？
- あなたの施設・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？
- この事案を通報をせずに放置をした場合、今後、施設・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？（あなたの施設・事業所において、又は一般論として）
- 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？

# ワークシート②③





# ま と め ～「通報は、すべての人を救う」～

- 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。
- 虐待のおそれ、虐待の疑いであっても報告・通報する必要があります。虐待であるかどうかの判断は、行政が行います。
- 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。
- 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。