

# 虐待防止の取り組みと 通報体制の整備

～新城福祉会の取り組み～

愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修

社会福祉法人新城福祉会  
松原宏昌

# 社会福祉法人新城福祉会の簡単な紹介

○平成15年7月 社会福祉法人新城福祉会 設立

○平成16年10月 知的障害者通所授産施設(当時)

レインボーはうす 開設

○その後17年の間に…

●レインボーはうす

- ・就労移行支援事業
- ・生活介護事業

●西部福祉会館(新城市指定管理)

- ・生活介護事業
- ・地域活動支援センター事業
- ・高齢者ふれあい相談センター事業

●レインボーのお菓子やさん

- ・就労継続支援B型事業

●居宅介護事業所レインボーはうす

- ・家事援助
- ・身体介護
- ・通院支援
- ・移動支援
- ・行動援護
- ・同行援護

●グループホーム

- ・サポートホームしんしろ
- ・サポートホーム第2しんしろ
- ・サポートホームほうらい

●短期入所事業所矢部ホーム

●新城市相談支援事業所レインボーはうす

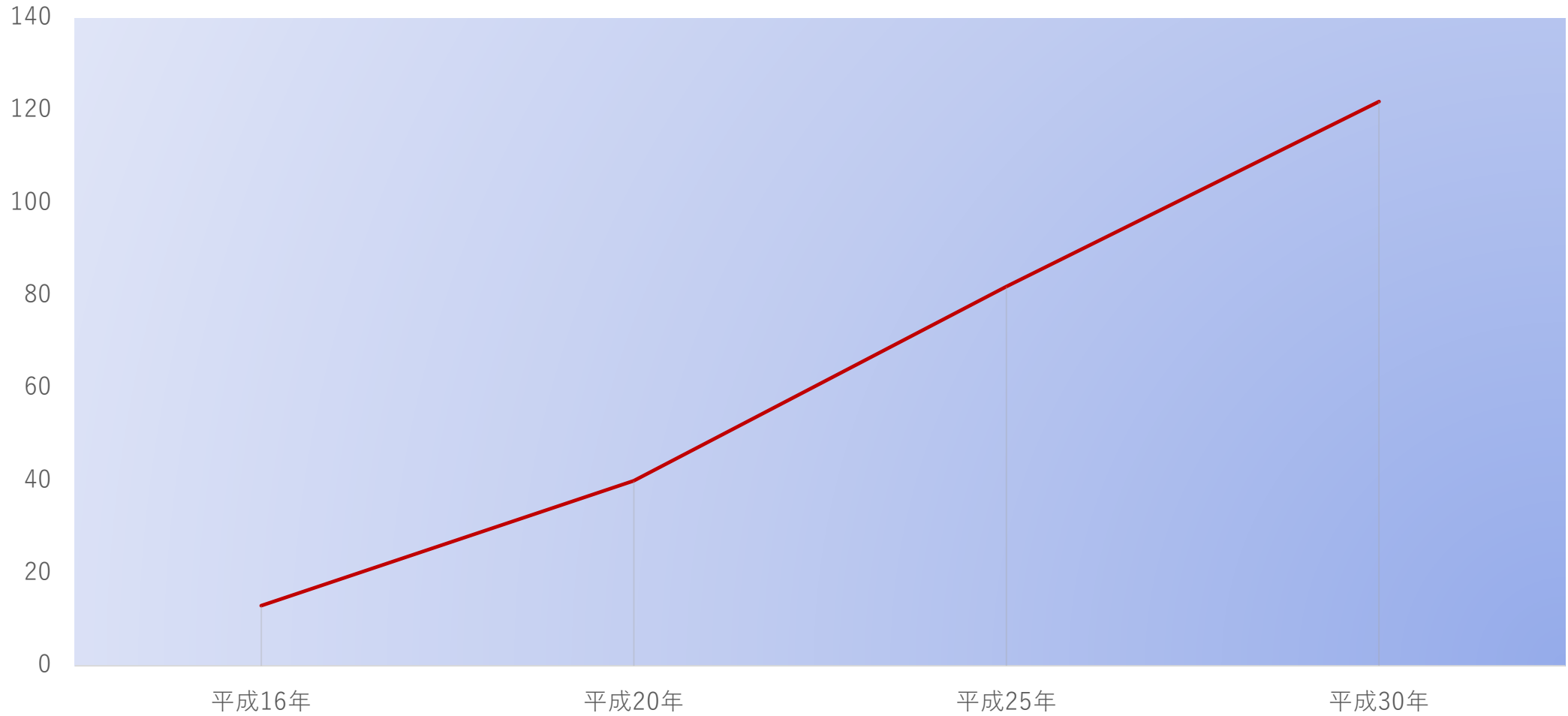
●新城市基幹相談支援センター

(東三河北部)

●東三河北部障害者

就業・生活支援センターウィル

# 新城福祉会 職員数の変遷





# 社会福祉法人新城福社会 虐待防止委員会(R3.2現在)

委員	職名	備考
委員長	理事長	
虐待防止責任者	業務執行理事・ レインボーはうす管理者	
虐待防止責任者	西部福社会館管理者	
虐待防止責任者	サポートホーム管理者	主任権利擁護委員
虐待防止責任者	居宅介護事業所管理者	
虐待防止責任者	相談支援事業所管理者	
虐待防止委員	レインボーはうすサービス管理責任者	統括責任者
虐待防止委員	レインボーのお菓子やさん サービス管理責任者	
虐待防止委員	サポートホームサービス管理責任者	
虐待防止委員	居宅介護事業所サービス提供責任者	

# 新城福祉会の虐待防止の取組み

- 「新城福祉会関係職員行動規範」
- 虐待防止委員会
  - 虐待防止研修会開催、虐待防止チェックリスト点検、虐待発生後の対応・総括
- 苦情相談対応(担当者)
- ヒヤリハット記録簿
- 安全衛生委員会(ストレスチェック・超過勤務チェック)
- 研修委員会による各種研修(アンガーマネジメント、事例検討、障害特性の理解、職員のメンタルケア他)

# 新城福祉会 虐待防止委員会について①

## 【発足の経緯】

- 障害者虐待防止法の施行を受けて、平成24年10月に設置

## 【委員】

- 委員長:法人理事長
- 虐待防止責任者:管理者5名
- 虐待防止委員:サービス管理責任者3名、サービス提供責任者1名

※委員には必要に応じて、職業指導員、就労支援員、生活支援員、ヘルパー、世話人、調理員、第三者委員、利用者の代表を加えることができる

## 【活動内容】

- 虐待防止法の職員への周知  
⇒管理者の責務(障害者虐待防止法第15条)
- 虐待防止、権利擁護に関する研修会の開催
- 虐待防止マニュアルに則した虐待防止チェックリストの実施



## 新城福祉会 虐待防止委員会について②

○法人内の全事業部門で虐待防止委員会を構成

↳多くの部門の職員が集まることによって、様々な角度での視点がある。(その事業部門だけでは気づけない「気づき」がある)

○研修についても同様で、法人全職員が参加することで事業部門や経験年数などを超えた視点での学び・気づきがある。

(業務の都合等により参加できない職員には改めて伝達研修を行う)

※2022年度より虐待防止委員会の設置が義務化されます。  
ただ設置するだけでなく、「生きた運営」が大切となります。

# 通報体制の整備

# ◎障害者虐待防止法とは

## 【正式名称】

- 「障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」

※養護者とは→障がいのある方の身の世話を金銭管理などを行っている家族、親族、同居人。

## 【目的】

- 虐待をした人を罰する法律ではない。
- 障がいのある方の権利利益を護る法律。
- ※「虐待をしている」「虐待をされている」本人の自覚は問わない。

## ◎障害者虐待の5類型

- ①身体的虐待(殴る・蹴る・身体拘束など)
- ②性的虐待(性交・裸にする・本人の前で猥褻な画像を見せるなど)
- ③心理的虐待(怒鳴る・差別的言動・子ども扱いなど)
- ④介護、世話の放棄・放任(必要な支援や介助をしない・病院に連れて行かないなど)
- ⑤経済的虐待(年金や賃金の搾取・日常生活に必要な金銭を渡さないなど)

# 虐待行為と刑法

虐待行為は、刑事罰の対象になる場合があります。

虐待行為の類型	該当する刑法の例
① 身体的虐待	刑法第199条殺人罪、第204条傷害罪、第208条暴行罪、第220条逮捕監禁罪
② 性的虐待	刑法第176条強制わいせつ罪、第177条強制性交等罪、第178条準強制わいせつ、準強制性交等罪
③ 心理的虐待	刑法第222条脅迫罪、第223条強要罪、第230条名誉毀損罪、第231条侮辱罪
④ 放棄・放置	刑法第218条保護責任者遺棄罪
⑤ 経済的虐待	刑法第235条窃盗罪、第246条詐欺罪、第249条恐喝罪、第252条横領罪

等に該当することが考えられます。

これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等の職員が警察によって逮捕、送検された事案が複数起きています。

※刑事訴訟法第239条第2項では、公務員はその職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない旨が規定されています。

障害者虐待においては、市町村、都道府県が事実関係を把握した段階やその後調査を進める中で、警察等への被害の届出、告発の要否を適正、迅速に判断し、必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められます。(なお、被害の届出の支援や告発については、二次被害が生じないよう配慮した対応が必要です)。

「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに通報しなければならない」

●障害者福祉施設・事業所の場合

- ・家から施設に来たらアザができていた・・・
- ・ホームヘルパーで訪問しているお家で家族が・・・
- ・モニタリングで行った施設で虐待を受けているのを感じた・・・
- ・大学等の実習生が、施設で虐待を発見した・・・
- ・職員が勤務時間外に施設外で利用者を虐待していた・・・
- ・施設の同僚が虐待しているのを感じた・・・
- ・施設の管理者が職員から虐待の相談を受けた・・・

# A 施設

虐待を受けたと  
思われる障害者  
を発見した人



通報義務

サービス管理  
責任者

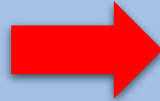


通報義務

施設長  
管理者



通報義務



相談



相談



市町村障害者虐待防止センター

# 障害者虐待防止センターとは

- ①障害者虐待に係る通報、届出の受理
- ②障害者及び養護者に対して、相談、指導及び助言
- ③障害者虐待防止に関する広報その他の啓発活動

※各市町村によって、設置されている機関が異なります。(市役所・社協・相談センターなど)



# 通報するにあたり…

- 障害者虐待防止法は虐待した人を罰する法律ではありません。  
障害のある方の権利利益を護る法律です。
- 「虐待をしている」「虐待をされている」…  
本人の自覚は問いません。
- 虐待か否かの判断は虐待防止センター等の第三者機関が行います。
- 通報した職員は法律によって保護されます。
  - ・障害者虐待防止法  
秘密漏示罪、守秘義務違反などに問われない(第16条第3項)  
解雇その他の不利益な取扱いを受けない(第16条第4項)  
※通報が虚偽、一般的に合理性が無い「過失」によるものを除く

# 法人内で起きた虐待事例①

## (従事者による精神的虐待事案)

○Aさん(男性・GH入居者)

- ・ホームの庭に出没した蛇を見つけた世話人が、Aさんの顔に蛇を近づけ頭に寄せようとした。
- ・ご本人よりサビ管へ報告があったため、改めてご本人と当該世話人に事実確認。その後、虐待防止センターに通報。
- ・「いつものように、おふざけの一環としてやってしまった。」とのことだが…
- ・その後、当該世話人への虐待防止研修を再度行い、法の理解と虐待防止への意識向上を図った。

## 法人内で起きた虐待事例② (養護者による経済的虐待事案)

○Bさん(男性・GH入居者)

- ・ホーム入居時から、ご本人の通帳を父が管理。入居当初は利用料を毎月持参していたが、母の死後から父自身も体調を崩し、徐々に支払いが滞る。滞納が1年となり、S市虐待防止センターへ通報。
- ・実家(支給決定先)がS市外のため、S市より当該市町村に報告。当該市町村虐待防止センターが引き継ぎ、父を含めた家族への聞き取り等を行った。  
その後、関係機関による家族への支援が開始された。

# S市内GH事業所で起きた不適切ケアに 対する取り組みについて ①-1

- GH単体(定員5名)の事業所内で、世話人による不適切ケアが発生。  
(世話人主体の声かけや誘導・小ばかにしたような発言etc.)
- 管理者(兼サビ管)より、当該世話人と面談・指導などを行ってきたが大幅な改善は見込められず虐待防止センターへ相談。
- 虐待防止センターとしては「虐待」との認定ではなく、相談に対して当該世話人への研修などを行った。

※このような事例、皆さんの事業所でもありませんか？

# S市内GH事業所で起きた不適切ケアに 対する取り組みについて ①-2

「良かれと思ってしていた声かけ」

「つい時間に追われて…」

「挨拶をしないから、してもらうまでしつこく要求した…」

☞この段階では明らかかな虐待ではないかもしれないが、  
エスカレートするといつの間にか虐待や権利侵害に…

# S市内GH事業所で起きた不適切ケアに 対する取り組みについて ①-3

○一連の流れについてS市居住連絡会にて取り上げ、振り返りと今後の対応について話し合った。

(市内GH事業所3カ所・基幹相談センター・相談員・福祉課で組織)

○2022年の虐待防止委員会設置義務化について、小規模事業所における設置の方法を検討。

↳法人職員や理事だけでなく、居住連絡会構成員なども参加する形。

外の目を多く入れるとともに、研修の企画なども一体的に行う機能

# 虐待防止の取り組み

～新城福祉会の実践を通して～

# 新城福社会で行われる虐待防止研修会とは？

①法人職員全員に対して、虐待防止法の概要説明  
(年1回は必ず行う)

↳法の理解・身体拘束の禁止・意思決定支援etc.

**「通報義務について」**

②グループワーク「自身の支援の振り返り」(KJ法)

※虐待の芽に気づく



# 体験してみよう！

- グループを作る(5~7人程度)
- 用意するもの→付箋・B紙・マジック等
- まずは個人ワークで「自身の不適切ケア(と思われる事例)」を付箋に書き出す。  
※付箋1枚につき1事例(箇条書きでOK)
- グループでそれぞれ発表しながら虐待の5類型にカテゴリー分けする。

☆今回の研修では模擬体験ということで、個人ワークとして進めていきます。

# 研修から見えてくること①

○危ない（危なかった）自身の支援に**気づく**

※どんな場面で起きやすいのか

どんなスキルが足りないのか ㊦ **みえてくる**

○回を重ねるごとに…

・初めてのKJ法では、身体的虐待事案が多く出た

⇒強度行動障害に関する研修

・2年目は心理的虐待事案に変わっていった

・3年目のKJ法では「自身」だけでなく「他者」の行動の振り返りを行った

㊦ **「虐待の芽」に気づき、その芽を早い段階で摘む！**

## 研修から見えてくること②

- 毎年、虐待防止研修後に事業部門ごとに「虐待防止チェックリスト」を配布、集計をする。
- グループホーム部門においては、再度GH職員だけで研修を行い、その中でKJ法「自身の支援の振り返り」を行った。  
そこから出た事案を更に三重丸検討（※）で優先順位化。  
ホーム独自の、**より現場支援に即した**チェックリストを作成した。

※アンガーマネジメントにある「自者と他者の価値観」を応用

虐待防止チェックリスト(ホーム用)

ホームで発生しやすい権利侵害(KJ法・3重丸検討より)	よくある	時々ある	たまにある	ない
①小遣いや収入に関する話を、他の方の前でしたことがある。				
②買い物同行中、菓子パンを複数(賞味期限内に食べきれない数)カゴに入れた方に対し、「それはダメ」と言い、強引に棚に戻したことがある。				
③「まだ寝ない」という方に対し、「もう寝るように」と声かけて電気を切ったことがある。				
④散歩に行きたがらない(運動をしたくない)方に対し、「運動しないと痩せない」と強引に手を引っ張って連れて行ったことがある。				
⑤ドレッシングなど自分で選択できることについて、好みを聞かずにかけたことがある。				
⑥何度も繰り返す行動に対し、「またかん？」と声かけたことがある。				
⑦世話人都合で「ちょっと待って」と声かけたことがある。				
⑧声かけをせず、起床の介助を行ったことがある。				
⑨姿勢の悪い方に対し、姿勢をビシッとするように背中を軽く押したことがある。				
⑩共有スペースにおいて裸で過ごすのをそのままにしたことがある(同性のみのホーム)。				
⑪-1 同性介助ができない場面があった。男性→女性(男性のみ)				
⑪-2 同性介助ができない場面があった。女性→男性(女性のみ)				
⑫自力で行える行為にも関わらず、「やって欲しい」と要望があった際、「あまえんぼうだね」と声かけたことがある。				
⑬嘔吐を繰り返す方の「お腹すいた」という発言に対し、「それは自己責任だ」と声かけたことがある。				
⑭他者に被害が及ぶ行為に対し、手を握って制止したことがある。				
⑮親しみを込めて「あだな」で呼んだことがある。				
⑯「〇〇できてえらいね～」と褒めたことがある。				
⑰内容が理解できない発言に対し、その方が納得できる作話をしてごまかしたことがある。				

# まとめ

- 2022年度より虐待防止委員会の設置が義務化されます。
- 設置するだけでなく、「生きた運営」が大切となります。
  - ・風通しの良い職場づくり(見て見ぬふりをしない)
  - ・「意識を高める」研修の大切さ↳【虐待の芽】に早く気づく
  - ・自身の支援を振り返る↳虐待防止チェックリストの活用
- それでも虐待(の疑い)が発生した場合は市町村等に設置されている「障害者虐待防止センター」に速やかに通報しましょう。

ご清聴ありがとうございました