

# 虐待防止委員会の活性化（演習）

---

講義担当：  
社会福祉法人 新友会  
阿南 良洋

# 自己紹介

- 平成20年度より社会福祉法人 新友会に所属。
- 障がい分野の支援に約17年携わる。  
現場での支援業務を中心に実践。
- 令和6年度12月現在、サービス管理者として、現場職員として日々実践中。虐待防止責任者。  
実践課題としては、理論と実践を日々どう循環させていけるか日々悩みながら取り組んでいる。

## 獲得目標・ねらい

「事例とグループ・ワークを通して虐待防止のための計画作り、チェックとモニタリング、虐待が疑われる事案への対応を、虐待防止委員会を活性化させ、どのように進めていくか学ぶ」

## 「虐待防止委員会」の主な役割

- ①虐待防止のための計画作り（計画の策定）
  - ②虐待防止のチェックとモニタリング（進捗状況の確認）
  - ③虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止(策)の検討
- ※全ての事業所を対象として、令和4年度より設置が義務化。

「設置はしているが、何をしたらよいものか・・・？」

「・・・どのように機能させればよいか？」

「より自らの組織に則した取り組みをするためには、どうすればよいか・・・？」

→当コマで「なにを、どう、するか」「だれが、なにを、するのか」を具体的に考える。

→多事業所の取り組みを知るのも重要。

# 演習の組み立て

- ・前コマの事例を引き続き使用。
- ・司会、発表等の役割については前コマから引き続き交代で行う。

## ○前半「なにを、どう、するか」 → 取り組みの決め方、対応のあり方

- ・個人ワーク（5分）：取り組みのアイデア出し
- ・グループ・ワーク（25分）：共有、最も効果的な取り組みを「3つ」に絞る。
- ・発表（5分）

## ○後半「だれが、なにを、するのか」 → 計画の立て方、役割分担のあり方

- ・個人ワーク（5分）：前半部分で決めた取り組みを行う上で、  
委員会に必要な人員のアイデア出し
- ・グループワーク（20分）：共有、委員会の委員決め（理由も明確に）
- ・発表（5分）

## 【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。

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、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「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、他害行為がある。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

## 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	<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××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。



## 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。

## 個人ワーク（10分）

「こういった事があなたの施設で起きないようにするために、  
どのようなことを虐待防止委員会でおこないますか？」

※この場面のこのケースには〇〇の取り組みが必要、というようにあげてみてください。

※そう思った背景と効果的だと思った取り組みをできるだけたくさんあげてください。

※どうしても考えるのが難しい場合は、「あなたの施設で起きないようにするには」という視点を  
用いても可とします。

例：通報義務を法人内で理解できていない人が多いので、事務員や理事を含めて  
通報に関する虐待防止法研修をやる必要がある。

例）通報義務は理解できているが実際に通報する際に戸惑ってしまうので通報訓練  
を中心にグループワーク（ロール・プレイ等）を含めた虐待防止法を行うことが有効。等

## 「目標」を考える方法

「●●(目的)」の達成のために  
「△△(目標)」という状態が実現している



「**具体的な状態**」

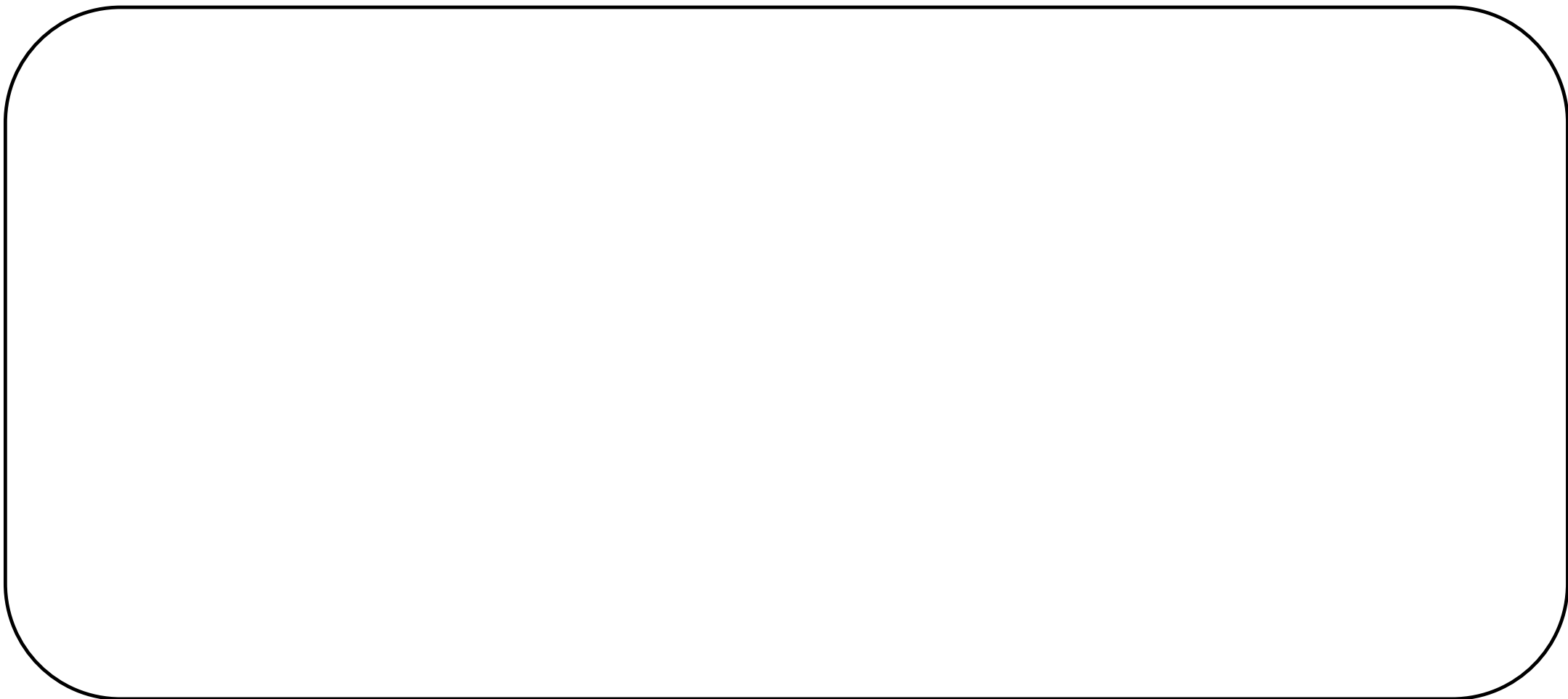
- ・ 「誰が(何が)」 「どうなったら」 OKか 「**具体的**」 に考える
- ・ もし可能なものであれば、それを「**数値化**」する
- ・ 不必要な目標はそぎ落とす
- ・ 目標が「**目的**」に合致しているか確認する

## 「手段（具体的な行為・方策）」を考える方法

# 手段とは「目標」を達成するための「具体的な方法」

- どのようなステップを刻めば目標が達成できるか考える
- 具体例やフレームをいくつ知っているかが勝負
- 知り合いに聞く、勉強会、本を読む、ネットで調べるetc.
- 目的、目標に照らし合わせたときに、最善の方法を取捨選択する
- 具体例やフレームをいくつ知っているかが勝負

## 個人ワークシート①

A large, empty rounded rectangular box with a black border, intended for a personal worksheet. The box is centered on the page and occupies most of the width and height.

## グループ・ワーク（25分）

「①個人ワークで考えたことを共有し、②どの手段を委員会で行うべきか優先順位が高い（今回のケースで効果が高い順）と思うものを3つ決めましょう」

※自分が虐待防止委員会のメンバーになった視点で考えてください。

※取り組みを決める際には、なぜその取り組みを行うかの理由や背景も明確にしてください。

※できるだけ具体的に考えて下さい。

## 発表（5分）

・グループ・ワークで話し合った内容をまとめ、全体に対して簡潔に発表していただきます。

# 前半まとめ：

## ～取り組み内容を決める方法～

- 課題を明確にする  
→何のためにやるかが明確でないと停滞する。
- できる限り多くの取り組みをあげる  
→具体例をいくつ知っているかが勝負  
→知り合いに聞く、研修会への参加、本を読む、ネットで調べるetc.
- 課題に照らし合わせたときに、最善の方法を取捨選択する  
→どれも解決に近づけるかもしれないが一番効果的なものを選ぶ  
→委員会に余力があるなら複数取り組む。（組織によって体力はさまざま）  
→とりあえず全部やってみる、は避ける

## 個人ワーク（5分）

「前半のグループワークで決まった手段（取り組み内容）を実行するためにはどのような人が必要でしょうか。法人内外を含めて委員会に必要な人員を考えてみましょう。」

※その際、その人が必要となった理由や背景も合わせて考えてください。

### 【人員を考える際の視点】

※事例（演習ビデオ）の課題を解決できる人がいるか？

※事業所内職員だけでベストなものができるのか？

※事業所内職員が全員参加 or 一部参加が良いのか？

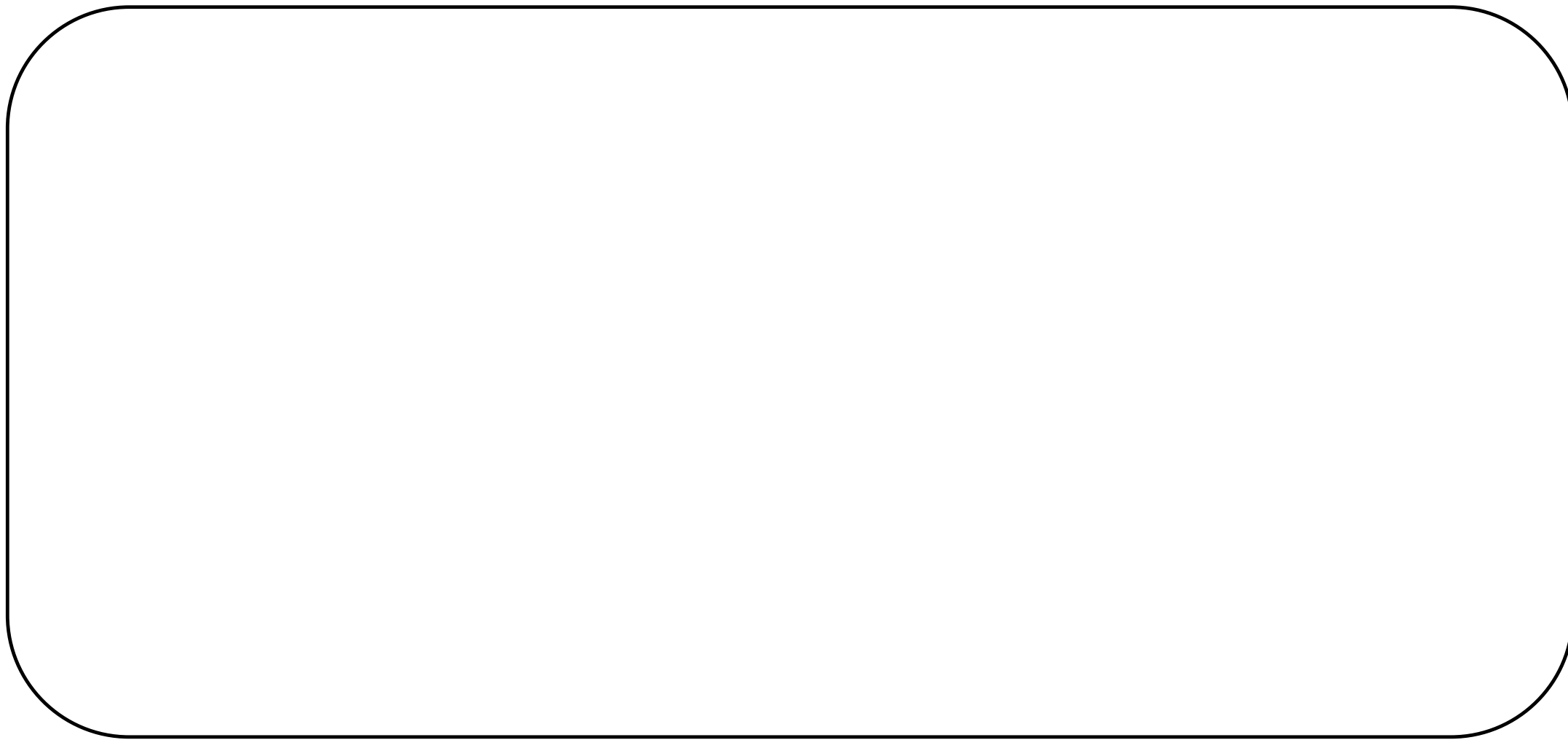
例）他法人の虐待防止委員の人

背景として、事業所の巡回を強化したいが、自分たち以外の視点だけだと気づきがなくなってきているので

他法人の虐待防止委員に巡回して意見をもらう。                      等



## 個人ワークシート②



## グループ・ワーク（20分）

「① 個人ワークで考えたことを共有し、②手段（取り組み）を実行するうえで最善だと思ふ委員会の委員を決めましょう」

※この手段（取り組み）にはこういう人（職種・経験等）が必要、というように理由を明確にしましょう。

※余裕があれば、「この取り組みは、この人が、このように行う」といったように具体的な役割分担も考えてみて下さい。

## 発表（5分）

- グループワークで話し合った内容をまとめ、全体に対して簡潔に発表していただきます。

## 後半まとめ：

### ～[役割] を考える際の視点と方法

- ・「**誰が**」「**何を**」するのかを明確にする

- 「具体的に何をするのか」まで明確にする。

- 「組織図（肩書、役職、社内の等級など）」にも沿って役割設計をすることが多い。

- それらを計画に起こして可視化する。

- ・無理のない役割になっているか確認する

- 「スキル」や「権限」的に難しい役割になっていないか。

- もし難しそうであれば、上の役割の人がフォローする or 適任者がいないか再考する。

- 虐待防止委員会に一定の権限や裁量を持たせる視点も。

### ～「期限」を考える視点と方法～

- ・**全ての**アクションに「日付」を入れる

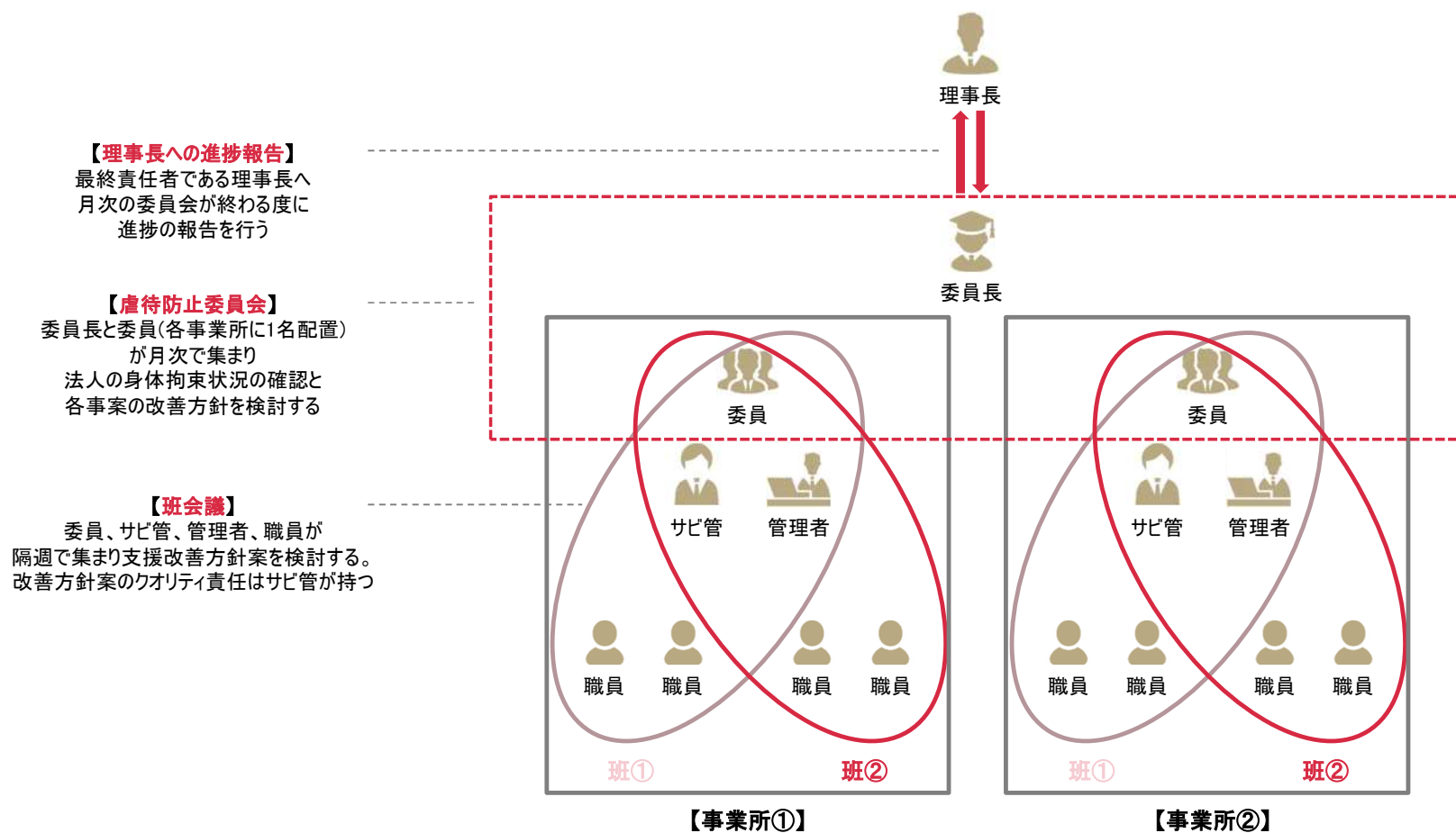
- 文字通り「全て」のアクションに日付を入れる。

- スケジュールは「あるべきからの逆算」と「現場の対応力」の双方を見たうえで決定する。

- 関係者を巻き込まなくてはならない場合は、期日に余裕をとる

# 「役割」(例)

組織体制を図示したものが下記になります。  
役職間でのコミュニケーションの断絶が起こらないように、会議設計を行うことが重要です。



## 「役割」(例)

現場での実行度を高めるためには、役割を明確にし、役割範囲の責任を確実に推進してもらうことが重要です。

役職	役割	具体的な仕事
 理事長	虐待防止に関する 最終責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待の改善進捗の把握</li> <li>・虐待防止に関する取組みの軌道修正</li> </ul> ※改善状況が芳しくない場合
 委員長	虐待防止委員会全体の 推進責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援改善検討事案の選定</li> <li>・支援改善方針のクオリティ確認</li> </ul>
 委員会	虐待状況の確認と改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の身体拘束状況の確認</li> <li>・支援改善方針の再検討</li> </ul>
 委員	現場での虐待防止に関する 推進責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体拘束チェック帳票の入力確認</li> <li>・委員長への身体拘束状況の報告</li> <li>・班会議(※1)での支援改善方針検討推進</li> </ul>
 サビ管	現場での支援責任者 改善方針の提示/改善方針の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・班会議での支援改善方針案のクオリティ確認</li> <li>・決定支援改善方針の推進</li> </ul>
 管理者	虐待が起こりやすい職場環境の 改善責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤怠状況の改善</li> <li>・フォロー体制の構築 など</li> </ul>

※1 委員長が選定した検討事案について、関係する支援員で改善策を検討する場(隔週で実施している)

### 【その他】

現場職員は、身体拘束チェック帳票(日々の身体拘束状況を記載するための帳票)の記載を行う

# 全体まとめ：

## 虐待防止委員会・活性化の方法論

- 解決したい課題を定める
- 課題を解決できる人員を集める（法人内外で）
- 課題解決できそうな**方法**をありったけ出す
- その中から最善な**方法**を取捨選択する
- 役割を明確化する（誰が、何を）
- 期日を明確に定める。
- みんなで見えている状態だとなお良い。（計画の可視化）

## 仕事の「要件」とは？

### 目的

- 何のために行うか？
- 例) 身体拘束を減らす、虐待を起こさない

### 目標

- 具体的に何を成し遂げたらOKか？
- 例) 身体拘束数〇件減らす、虐待が起こりそうな環境・体制を減らす

### 手段

- 目標達成のために具体的に何をするか？
- 例) 社内研修を実施する、第三者に巡回して評価してもらう

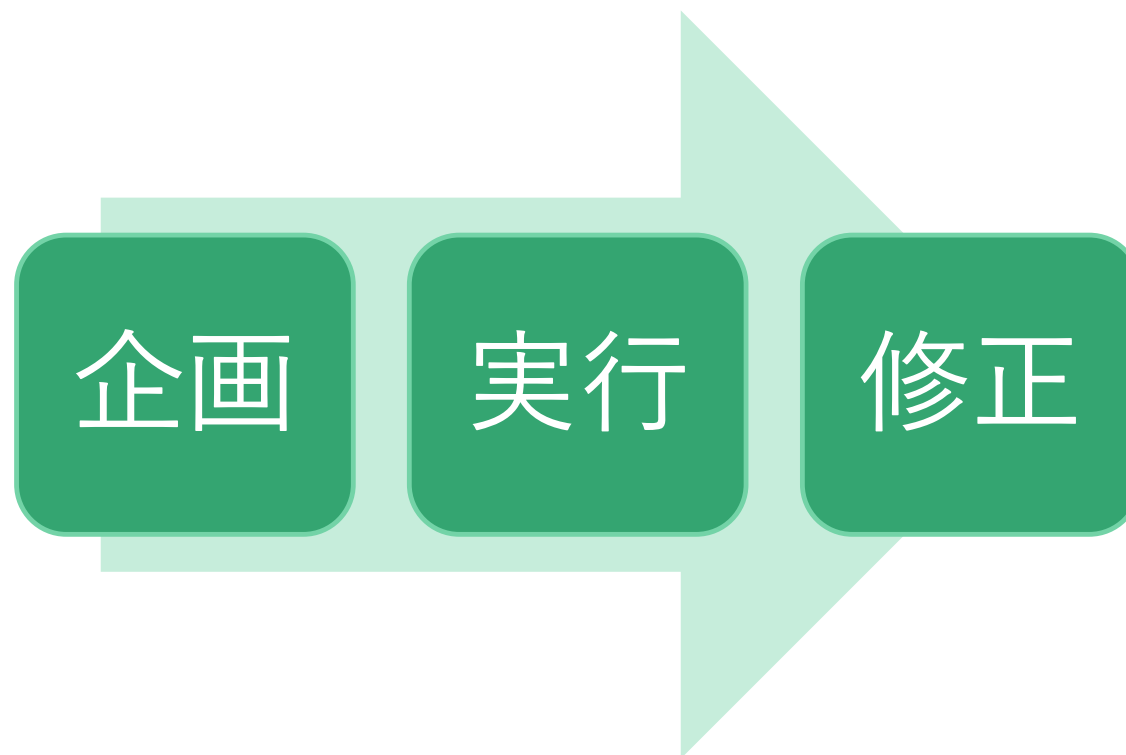
### 役割

- 誰が何を行うか？
- 例) 研修企画：Aさん、実行:委員3名(Bさん、Cさん、Dさん)

### 期限

- いつまでに何を行うか？
- 例) 10月:研修実施、12月:職場内巡回

全ての仕事の進め方は「3ステップ」  
「**企て、動かし、見つめ直す**」





「要件」を定め「言語化」する  
(=「曖昧な状態」で仕事を進めない)

## おわりに

- ・目的と手段の確認

- 虐待防止委員会を「作ることが目的・ゴール」ではなく「権利擁護・虐待防止を推進するための手段」と認識。

- ・各法人、各事業所に応じた虐待防止委員会の運営を志向する。

- 設置は必須。
  - 各事業所の規模、課題に応じて人員や取り組みは可変。
  - 具体的に行動していく、その中核としての役割。

- ・各階層に応じた役割の発揮。

- 法人、事業所内において、虐待防止委員会の役割や取り組みについて理解し、各階層に応じて「虐待防止委員会に協力できること」や「役割」を果たす。