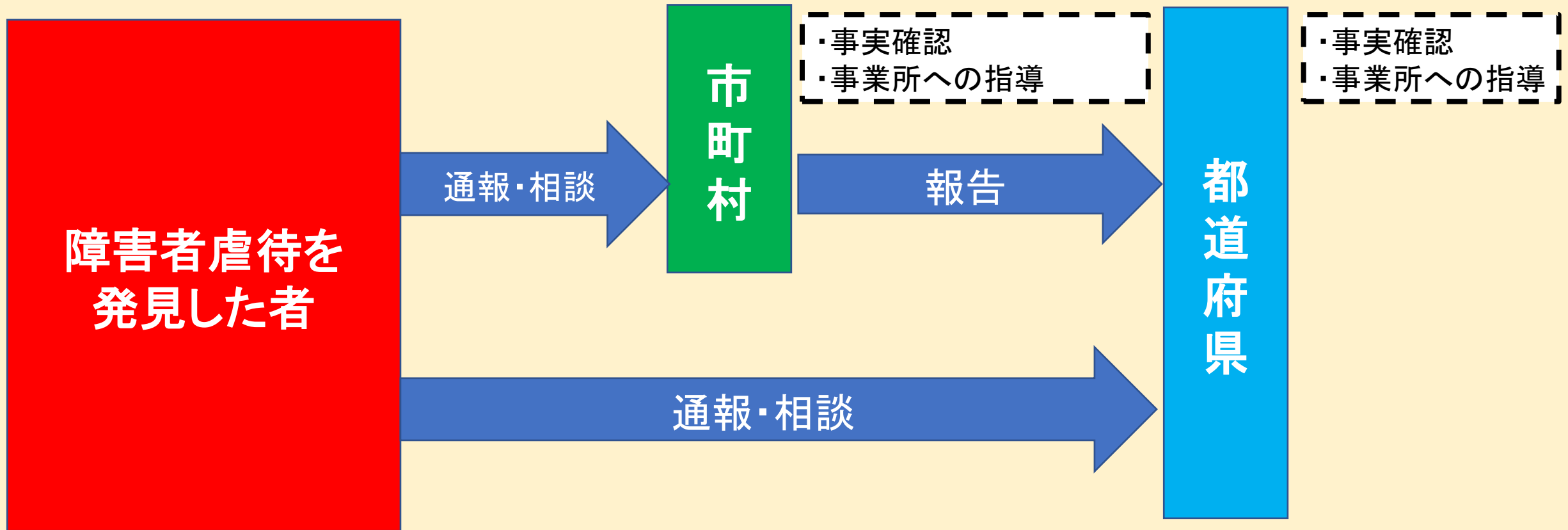


虐待が疑われる事案への対応 (演習)

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。

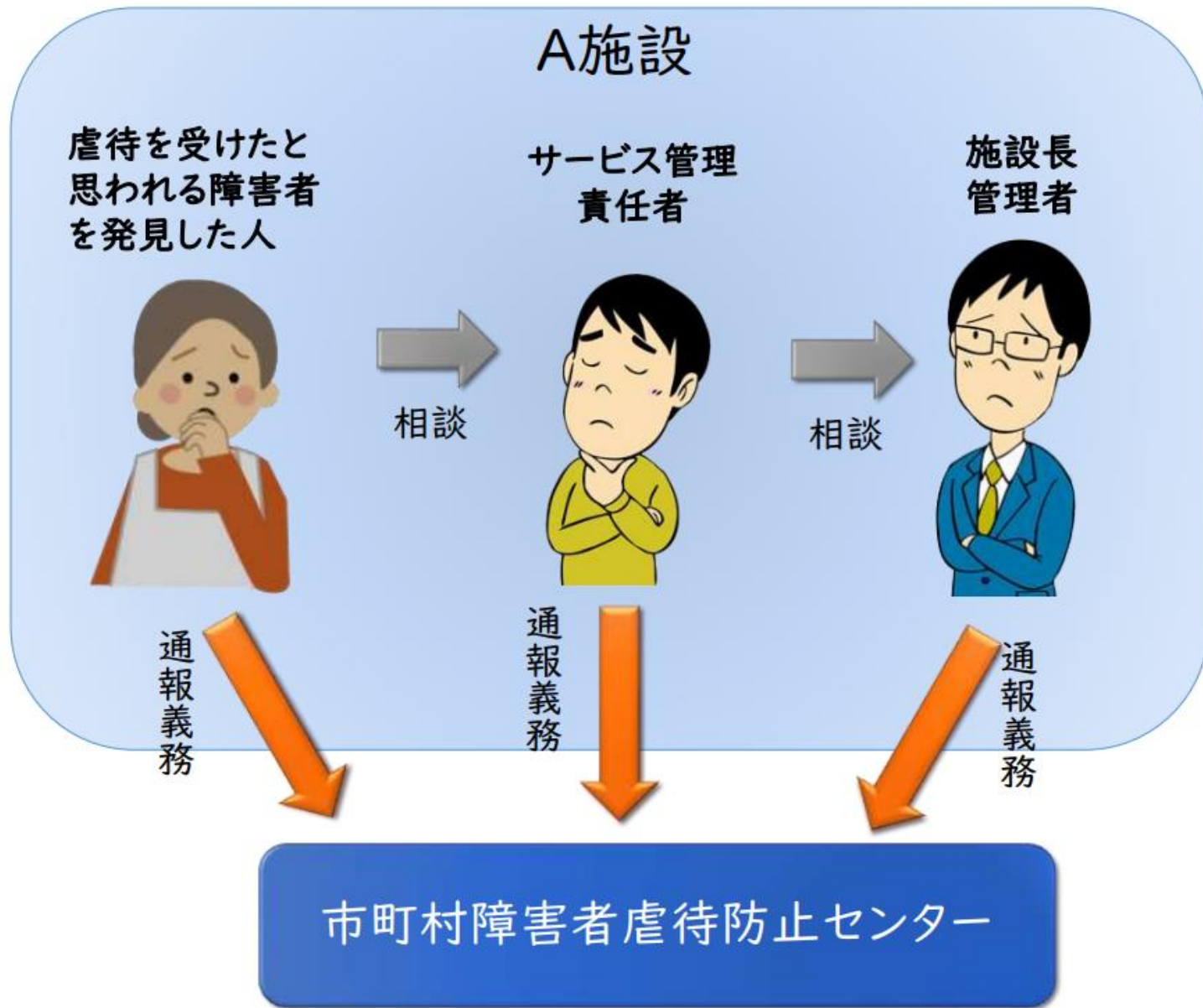
確認：通報のルート（障害者福祉施設従事者等）



- 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**上司やサービス管理責任者にまずは報告し、通報してもらおうことでも構いません。**
- ③ 上司やサービス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。**



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면을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면을観ていただいた上で演習を行います。
- 個人ワーク3分、グループワーク15分で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。
- 全ての場面で、全グループに発表していただく時間が取れないかもしれませんが、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。
- 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ことで、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張りかえしてしまう。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××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。利用者へ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 厚生労働省障害者総合福祉推進事業

障害者虐待防止・権利擁護指導者研修の更なる質の向上に資する研修に関する研究

映像資料

場面 ①

場面① 個人ワーク(3分)

- この映像の中で、問題だと思ったこと、課題だと思ったことがあれば、書き出してください。
- 3分で書き出して見ましょう → その後、グループワーク(15分)

★他にも、こんなテーマで問いかけても良いと思います！

- こういった事はあなたの施設ではあるでしょうか？あなたの事業所ではこうした行為は虐待に当たるという認識は組織としてありますか？
- 上司に報告をして通報をしないといった対応をされたことはありますか？あるいは、自身が放置してしまったことはありますか？
- あなたの事業所では、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、直ぐに通報するルートになっているのでしょうか？ などなど

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 lower two-thirds of the image.

令和4年度 厚生労働省障害者総合福祉推進事業

障害者虐待防止・権利擁護指導者研修の更なる質の向上に資する研修に関する研究

映像資料

場面 ②

場面② 個人ワーク(3分)

- あなたの所属する事業所では、障害者虐待を「受けたと思われる障害者」を発見した場合に、きちんと通報できるでしょうか？
- 最後の場面で山田理事長は「うーん…」と腕を組んで考えるシーンがありました。この時、山田理事長は、どんなことを考えたのでしょうか？
- 3分で書き出してください。→その後、グループワーク(15分)

★他にも、こんなテーマで問いかけても良いと思います！

- 理事長の否定的な反応について、あなたはどう感じましたか？
- 動画の中で「今回、通報しなかったら、次の同じような事案があった場合も通報しないことになります」と発言していました。あなたの所属する施設では、通報の重要性を、事業所内で共有できていますか？
- この事例を通報を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

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 lower two-thirds of the image.

令和4年度 厚生労働省障害者総合福祉推進事業

障害者虐待防止・権利擁護指導者研修の更なる質の向上に資する研修に関する研究

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ますでしょうか？
- 通報者保護について、どのような対応をしているのでしょうか？

➡ 今回には行いません。各自で振り返って下さい。

個人ワークシート③

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 lower two-thirds of the image.

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。

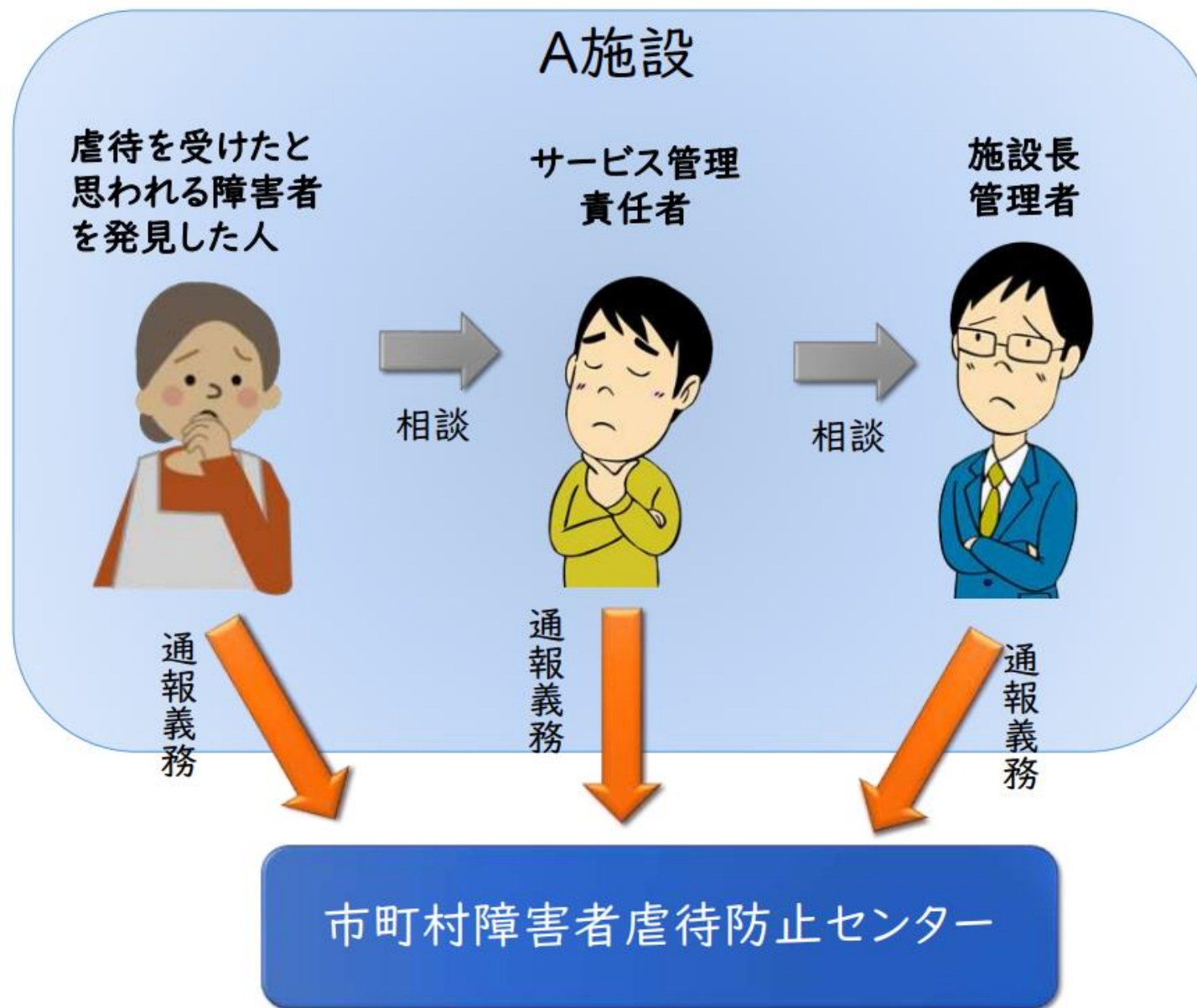
障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務

障害者虐待防止法

第16条

障害者福祉施設従事者等による**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**、これを市町村に**通報しなければならない**。

→虐待を受けたのではないかという**疑いをもった場合**、事実の確認ができなくても、法律上、**速やかな通報義務が生じる**



通報者の保護

障害者虐待防止法

第16条

障害者福祉施設従事者等による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、これを市町村に通報しなければならない。

→ 通報義務

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

→ 本人による届け出

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

→ 守秘義務の解除

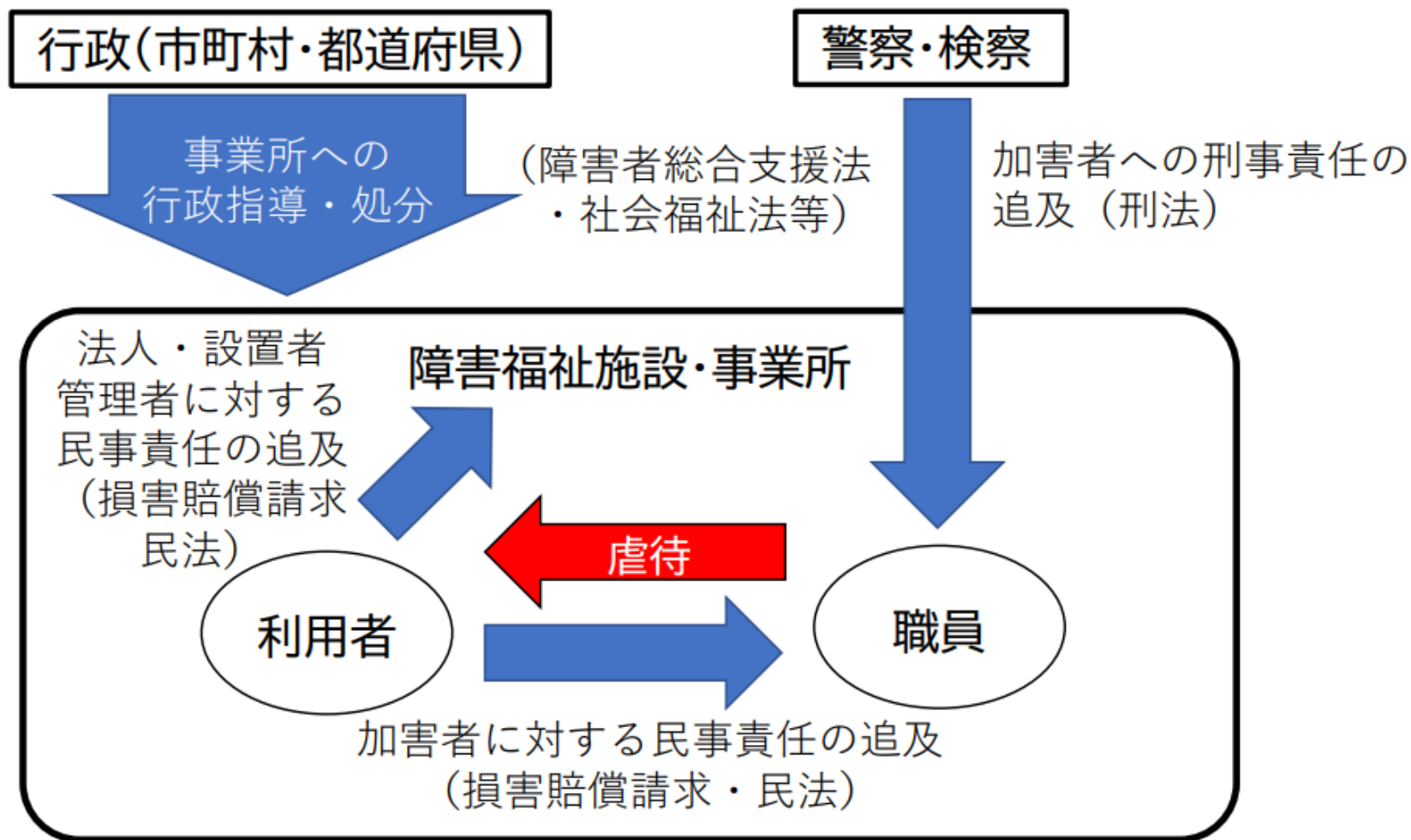
4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

→ 通報者の保護

通報しないで済ませたら・・・

- 事業所の中で抱え込んでいる内に、**虐待がエスカレート**します。
- 通報しなかったことがバレるので、**通報できなくなります**。
- **良心的な職員は、不信感を抱いて辞めて通報**します。
- **虐待がエスカレートし、利用者に取り返しのつかない被害**を与えてしまいます。
- **行政と警察が介入**します。
- 通報しなかったことは、「悪質な隠蔽」とみなされ、**厳しく処分**されます。

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に関する 法的対応スキーム



通報は、すべての人を救う

- **利用者の被害を最小限**で食い止めることができる。
- **職員がこれ以上の虐待に手を染めることを食い止め、様々な責任を最小限**で留めることができる。
- 理事長、施設長など**責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限**で留めることができる。
- 施設、法人に対する**行政責任、民事責任、道義的責任を最小限**で留めることで、今利用している利用者への影響を最小限にできる。