

虐待防止に対する気づき ～事件後の取り組みより～

愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修2025

社会福祉法人愛光園

障害福祉事業部 療育・相談グループ長

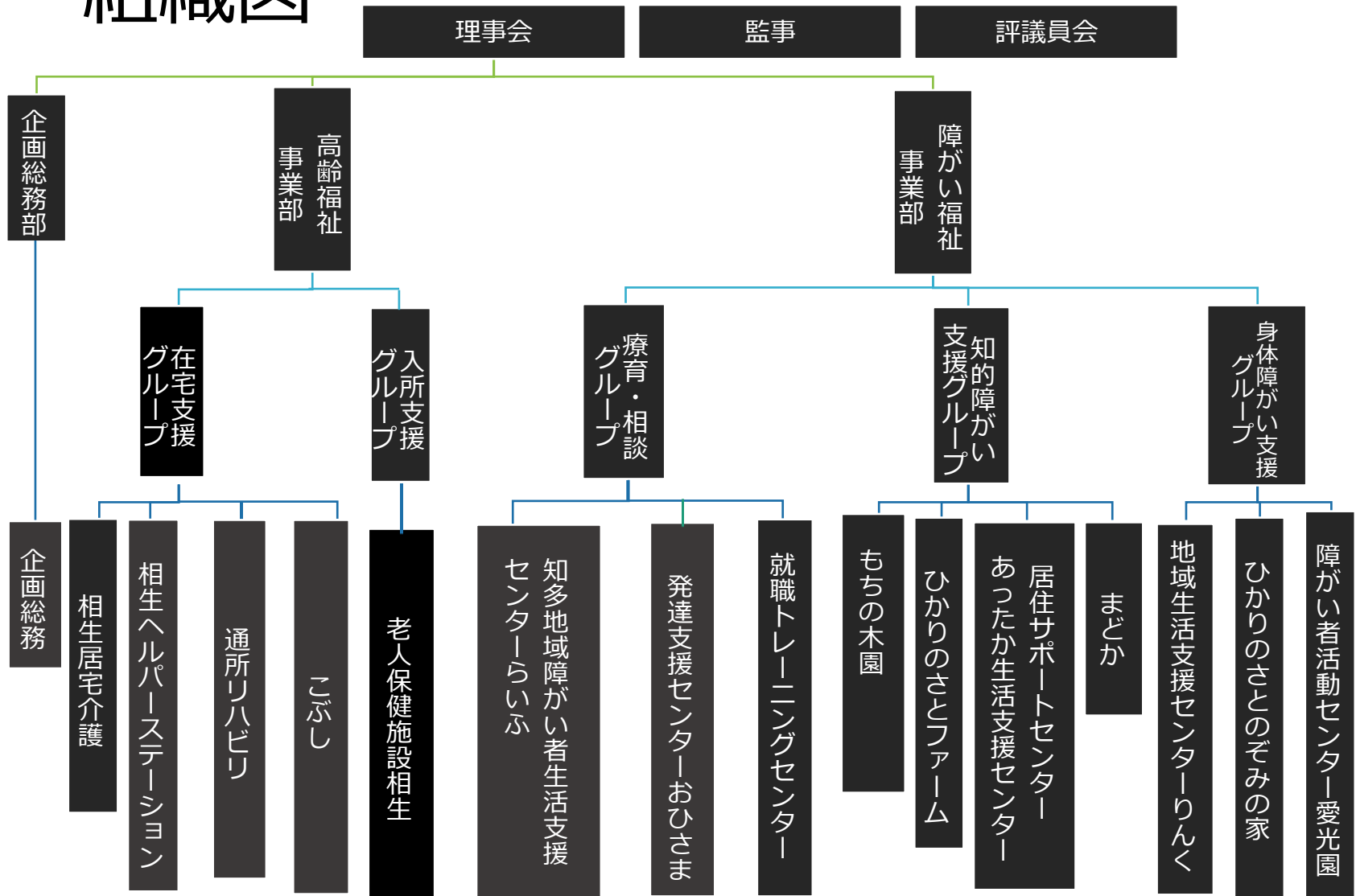
大府市発達支援センターおひさま センター長 東 千恵子

1. 法人概要

法人概要

- ① 法人名：社会福祉法人 愛光園
- ② 設立認可：1973年1月（昭和48年1月）
- ③ 法人所在地：愛知県知多郡東浦町緒川東米田33番3
- ④ 主な事業所数：15事業所（2025年3月末現在）
- ⑤ 職員数：463名（2025年3月末現在）

組織図



2. グループホームで発生した 虐待事件の概要と経過



(1) 当法人の運営するグループホーム

- ① 知多北部（東浦町、阿久比町、大府市）
に17ホームを運営
- ② 1ホームあたりの定員は4～7名、合計93名
- ③ 職員数86名（正規職員28名、非常勤58名）
- ④ 利用者は日中に別の福祉サービスを通所利用したり
障がい者雇用等により就労したりしている
- ⑤ 日常生活がほぼ自立している方から重症心身
障がい者まで利用者像は幅広い。法人の成り立ち
から最重度の利用者が多数利用されている状況
である。

※数字は2025年10月現在

(2) 逮捕容疑の概要 ～その1～

① 2020年12月4日 傷害容疑で元職員の逮捕

2019年7月24日から25日にかけて、グループホームにて男性利用者Aさんに対し、下腹部を蹴り、穿孔性腹膜炎と敗血症ショックにより7月25日から9月24日まで2か月の入院加療を要する傷害を負わせた。

懲役2年4カ月の実刑判決

② 2021年1月14日 傷害容疑で2件目の逮捕

2020年4月13日、朝の支援に入っていた元職員が男性利用者Bさんの両腕を自身の両手で掴みながら右足で前蹴りを1回行い、加療1か月を要する陰嚢内血腫を負わせた。

懲役2年4カ月の実刑判決

(2) 逮捕容疑の概要 ～その2～

③ 2021年3月9日 傷害容疑で3件目の逮捕

2019年8月29日、男性利用者Cさんに対し、腹部を蹴る暴行を加え、同日から同年11月26日までの入院加療を要する小腸断裂による穿孔性腹膜炎及び敗血症ショックの怪我を負わせた疑い。 **不起訴処分→不起訴不当**

④ 2021年11月12日 傷害致死容疑で4件目の逮捕

2019年3月6日から7日までの間、男性利用者Dさんに対し、腹部を蹴る暴行を加えて小腸穿孔のケガを負わせ、同月8日午前11時25分ごろ、搬送先病院において、前記ケガにより急性汎発性腹膜炎により死亡させた疑い。
不起訴処分→不起訴不当

(3) 事件の経過 ～その1～

<2020年>

12月4日 元職員逮捕（2010～12年、2014～20年7月在職）
記者会見開催（2日連続、以降連日 各社取材あり）

<2021年>

1月11日 臨時理事会にて第三者検証委員会設置を決議
1月14日 2件目逮捕
1月27日 第1回第三者検証委員会開催
2月3日 元職員起訴
3月9日 3件目逮捕（不起訴）

(3) 事件の経過 ～その2～

<2021年つづき>

- 6月25日 新理事選任、理事長交代
- 9月30日 元職員に対して懲役2年4か月の実刑判決
- 10月30日 法人・事業所に行政処分
(当該事業所に対して3か月間新規受け入れ停止)
- 11月12日 4件目逮捕(不起訴)

<2022年>

- 3月30日 第三者検証委員会による検証報告書・提言の受け渡し
- 3月31日 関係役職員を懲戒等による処分
- 4月 県関係部局・関係市町首長他への謝罪報告
利用者家族向け・職員向け説明会(4回、一部リモート)
- 5月20日 東浦町文化センターにて説明報告会(参加者115名)

(4) 逮捕当初の認識と対応について

①容疑者（逮捕当時40歳台男性）に対する認識の甘さ

- ・ 逮捕直前まで疑っていなかった
- ・ 障害者スポーツ振興に向けた活動をしていた
- ・ まじめな仕事ぶり
- ・ 武道の有段者、道場で子どもたちを指導（時間確保のために非常勤）
- ・ 退職した元職員、現職ではない（という言い逃れ）

②傷害事件としての認識の甘さ

- ・ 怪我ではなく病気と認識していた
- ・ 受診先医療機関からの指摘が無かった（原因不明の所見はあった）

③報道機関（13社）への対応

- ・ 感染対策（新型コロナ）との兼ね合い：取材対応の障害に
- ・ 個人情報保護との兼ね合い：情報の制限（捜査への配慮も）
- ・ 記者との関係構築：可能な範囲で事実を伝える

事件後、管理職で振り返りを行った ～再生プロジェクト～

- 私たちは、事件発生時になぜ虐待の可能性を疑えなかったのか
- 事件が起きた組織的要因はどこにあったのか

「再生プロジェクト」と称した管理職の振り返りより

(1) 自分たちが簡単に権利侵害できる立場である認識の薄さ

①歴史のある法人というおごりがあった

→ご利用者の声なき声に耳を傾けることが、理念に基づく一番大切な支援と、自分も周囲も当然のこととして実践しているつもりになっていた。

②虐待のリスクが身近にあることへの認識の甘さ

→法人規模が大きくなったことへのリスク認識ができていなかった

→基本的に性善説的に「みんないい人」が根底にあった。人は弱く環境次第ではどちらにも振れてしまうという人としての本質を管理職間で深められていなかった。

「再生プロジェクト」と称した管理職の振り返りより

(2) 情報の鵜呑み・正常性バイアス（偏り）

- ① 『虐待ではない（と思いたい）』という正常性バイアスがかかり、虐待ではない理由探しを無意識に行う
 - ・ 40～60代の知的障がい者の死亡率が高い傾向にある
 - ・ 利用者の多くが長年様々な薬を服薬していることから、消化器官へのダメージがある
- これらの研究報告の情報が管理職会議で共有された。
鵜呑みにした職員、少し懐疑的にみた職員。しかし、否定するまでに至らず都合のいい解釈に偏っていた。

「再生プロジェクト」と称した管理職の振り返りより

(3) 法人本部の機能不全

① どこか事業所任せになっていた

基本的に昔からボトムアップで組織作りがされており、法人規模が大きくなって法人本部ができたが、事業所主導の文化風土であった。

→口を出すことに遠慮と言う名の責任放棄が生まれやすい

→案件に近ければ近いほど正しい判断が困難

② 虐待対応フローチャートの不備

各事業所で作成をしており権利擁護委員会で共有していたが、法人共通のフローチャートがなかった。

「再生プロジェクト」と称した管理職の振り返りより

(3) 法人本部の機能不全

③チェック機能の不全

- 事件にかかわる度重なる被害者の救急搬送の情報を、バラバラの情報として捉えており、時系列で追ってみるなど俯瞰的な視点で見ることができなかった。
- 逮捕直前まで警察から法人に対して、被疑者本人に知られないよう強い情報制限がかけられていた。管理者の中でも捜査状況を知る者は限られていた。理事にも伝えていなかった。

「再生プロジェクト」と称した管理職の振り返りより

(4) コミュニケーションの不足

- ①退職した問題のある非常勤職員の情報共有がなかった
 - 非常勤職員は基本事業所採用になる。給与計算等は企画総務部で行うが、人事考課の対象ではなく、事業所で面談はするものの、大きな問題にならないと事業所内でしか情報共有されなかった。
- ②情報が止まっていた
 - 当該元職員の雑な対応を他事業所職員が見て、所属事業所の管理職に伝えたが、それ以上の情報共有がされなかった。

3. 第三者検証委員会



第三者検証委員会の構成と開催期間

①委員会の構成

- ・ 弁護士(委員長)、大学教授(副委員長)、県知的障害者福祉協会権利擁護委員長(委員)、県知的障害者育成会副会長(委員)の4名・・・役職当時事務局として法人顧問法律事務所、役職員3名参加

②委員会の開催期間等

- ・ 2021年1月27日第1回～翌年3月24日まで16回開催
 - ・ 2022年3月30日
- 第三者検証委員会による検証報告書・提言の受け渡し
→検証報告書は愛光園のホームページに全文がアップされています
53ページに及ぶ検証報告と提言、プラス資料編

第三者検証委員会の再発防止策の提言

(1) 下記の点をふまえ、虐待（不適切な支援）の早期発見と迅速かつ実質的な対応を実現する虐待対応体制を速やかに構築すること

- ①利用者に外傷が生じるような傷害があった場合、また、外傷はなく内臓疾患の可能性が考えられる事案であっても、これまでにない症状があり、虐待の可能性を否定できない場合は、法令に基づく「事故等報告書」を県や市町村に速やかに提出するとともに、事業所内部での対応ではなく法人本部と情報共有をして対応を検討する体制とすること
- ②虐待について見識のある医師や専門職からセカンドオピニオンを得ることができる体制を構築し、必要に応じて法人外の第三者の目が入る委員会等の検討体制を構築すること
- ③他の事業所の問題であっても虐待の可能性があると考えられる事案については、職員から法人本部に情報を提供しやすい体制を整えること

第三者検証委員会の再発防止策の提言

(2) 下記の点をふまえ、職員の資質を適切に把握するための人事体制のあり方を検討するとともに、虐待に対する職員の意識向上のための研修を充実すること

- ①職員との定期面接時等においては、虐待につながる事情の有無も念頭におくなどして、**職員の状況や資質について**、事業所という小さい単位ではなく、**客観的に評価**できる体制を整えること
- ②虐待防止のためには、職員全体が虐待に対して、より敏感になる必要があり、そのためには一部の**正規職員だけではなく**、WEB研修なども活用して**非常勤職員や経験の浅い職員に対しても研修**の受講機会を確保すること

第三者検証委員会の再発防止策の提言

(3) 下記の点をふまえ、事業所間、職種間でできる限り情報を共有し

コミュニケーションをとることのできる体制を構築すること

- ①少なくとも正規職員（正規職員でない管理者やサービス提供責任者を含む）についてはできる限り**定期的な人事異動**を行い、同じ職員が同一事業所に長期間にわたり固定化することのないようにすること。
- ②事業所の枠を超えて職員が**意見を述べる**ことができる体制を作り職員から出された意見については**適時適切にフィードバック**すること。

4. 第三者検証委員会の提言を受け 法人としての取り組み



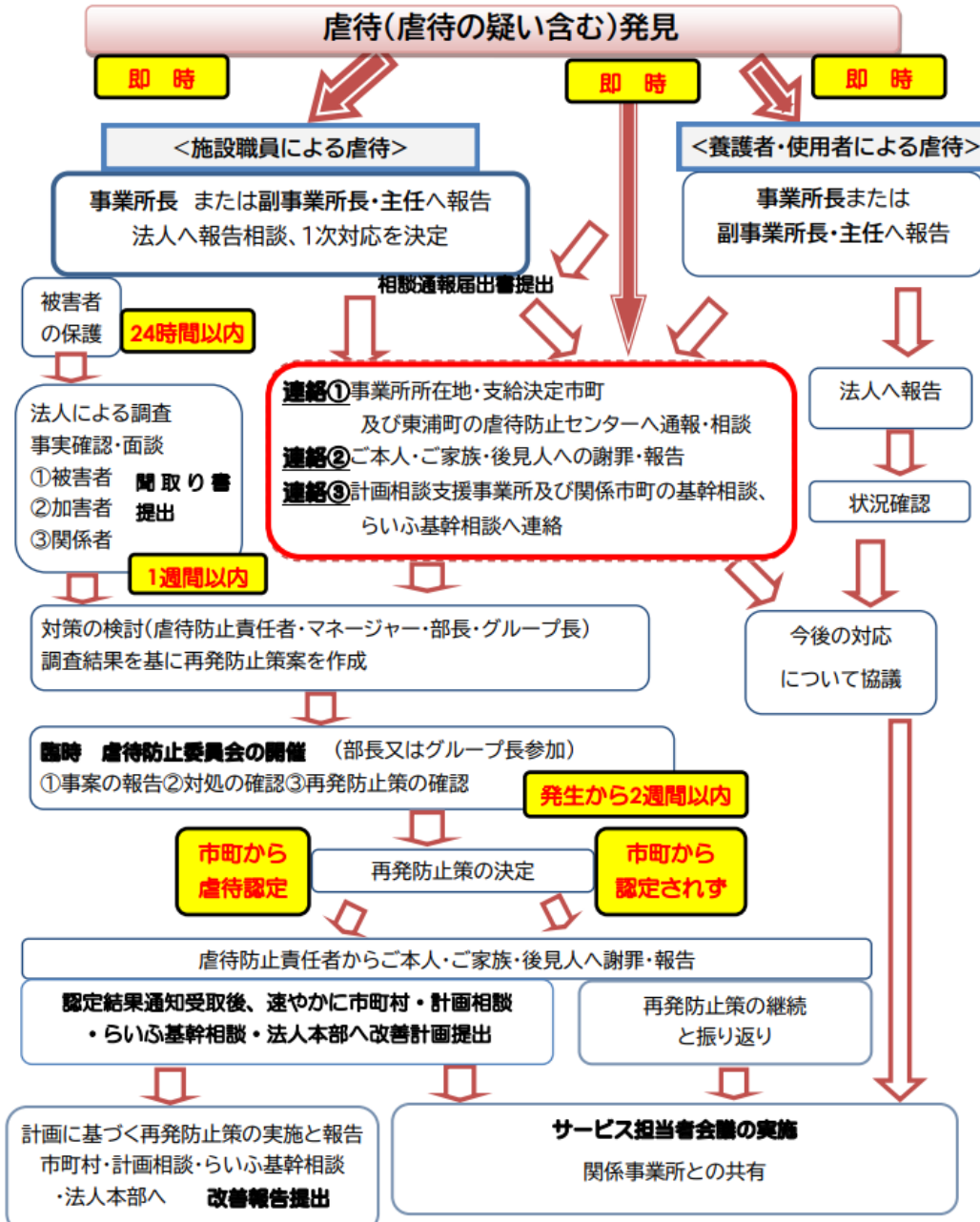
虐待対応体制の構築

①「虐待防止の指針」を策定(2021年4月)

②法人共通の虐待対応フローチャートを作成

- ・ 通報（職員個々の通報含む）義務の認識徹底
- ・ 利用者保護の徹底
- ・ 不適切事案発生時に法人聴き取り、虐待防止委員会と法人倫理委員会開催
- ・ 運用しながら改訂
- ・ 事故や苦情の中からも不適切事案があがる
- ・ 通報件数（相談を含む）は以前より増加した
→市町の理解のもと検証検討する機会となっている

虐待対応 フローチャート



虐待対応体制の構築

③各事業所に虐待防止委員会を設置(2021年4月)

→後に身体拘束適正化委員会と併せて開催

- ・ 委員会を年2回定例開催
- ・ 委員にご本人やご家族代表、苦情解決第三者委員、他事業所長や他法人職員などの外部の視点を入れる
- ・ 共有事項を法人統一
 - a 事故・ヒヤリハットの集計と分析
 - b 苦情の集計と分析
 - c セルフチェックリストの集計と分析
- ・ 不適切事案の発生時は臨時に委員会を開催

虐待対応体制の構築

- ④法人に **虐待防止推進会議**を設置(2021年4月～隔月開催)
- ・各事業所の虐待防止マネージャーが参加
 - ・アドバイザーとして知多地域権利擁護支援センターの理事長今井氏に毎回参加頂く
 - ・虐待防止委員会の運営バックアップ
 - ・全職員向け虐待防止研修の進捗管理
 - ・体制整備チェックリストの施行と進捗管理
 - ・不適切事案の検証
 - ・虐待防止マネージャーの人財育成

虐待防止推進会議年間計画 2025・R7年度バージョン

	虐待防止推進会議	虐待防止マネージャーの動き
4月	<ul style="list-style-type: none"> 自己紹介と年間予定の確認 体制整備チェックリスト記入 全職員対象研修内容伝達 	
5月		<ul style="list-style-type: none"> 全職員研修を各事業所内で実施開始（～11月）
6月	<ul style="list-style-type: none"> 体制整備チェックリストの結果で整備内容検討 全職員研修開始状況の確認 虐待防止（身体拘束適正化）委員会開催内容の確認 グループワーク 	<ul style="list-style-type: none"> 職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 事故・苦情・虐待事案等の集計と分析 身体拘束適正化内容に関する集計と分析
7月		<ul style="list-style-type: none"> *虐待防止及び身体拘束適正化委員会を開催 セルフチェックリストの集計結果の分析報告 12月～5月の事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の報告
8月	<ul style="list-style-type: none"> 委員会の報告（頂いたご意見等の共有） 	
9月		
10月	<ul style="list-style-type: none"> グループワーク 	
11月		
12月	<ul style="list-style-type: none"> 全職員研修実施のふりかえり 虐待防止（身体拘束適正化）委員会開催内容の確認 グループワーク 	<ul style="list-style-type: none"> 職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の集計と分析 身体拘束適正化内容に関する集計と分析
1月		<ul style="list-style-type: none"> *虐待防止及び身体拘束適正化委員会を開催 研修実施の報告 セルフチェックリストの集計結果の分析報告 6月～11月の事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の報告
2月	<ul style="list-style-type: none"> 委員会の報告（頂いたご意見等の共有） 来年度に向けて 	

虐待対応体制の構築

⑤セカンドオピニオンなどについて

- ・事業所の**嘱託医**や**連携をとる医師**に相談し、意見を求め、**各市町の虐待防止センター等の行政機関**にも相談をする。
- ・今後も虐待の疑いがある案件については、**事業所任せにせず法人（本部）**が主体的に関わり、**専門家からのアドバイスを活かして虐待の可能性について検討していく。**

人事異動について

- ・ 計画的な異動を通して人財育成、コミュニケーションの活性化を図るねらい。
- ・ 従来より人財不足や事業所の運営上の理由で実際に異動しているのは少数にとどまっている。
現在はこの人手不足が虐待のリスクを上げている。
→採用に繋がる取り組みやICT導入に関して模索しながら進めている。

研修・人財育成

- ①職員の資質に関する**客観的共通スケル**は人事考課のみ
- ②**虐待防止研修**→毎年全職員に実施
- ③**アンガーマネジメント研修**を全職員対象に実施
→現在は3年に1回程度直接職員に実施
- ④**入職者研修**の充実
→法人の基本理念と虐待防止について学ぶ機会
職種を問わず、すべての中途採用職員対象
- ⑤各事業所で**事例検討**の実施
→インシデントプロセス法を活用する事業所あり
- ⑥**木鶏会**（月刊誌「致知」に学ぶ）
→人間観・労働観・福祉観についての学びの機会
管理職と監督層・リーダーの一部が対象

コミュニケーションの体制構築

① 非常勤含め全職員面談を全事業所で年2回以上実施

② 各事業所で毎年取り組みを工夫

- 例)
- ・ 情報共有のツールをラインワークスにして、連絡事項と共に、行事やプログラム、外出の様子を動画や写真で投稿しあい、参加できなかった職員も把握したり楽しめたりする場としている。
 - ・ 年3回お茶菓子つきで階層シャッフルグループワークをしている。

その他

①毎年12月権利擁護週間の月曜日を 「誓いの日」と制定

- ・被害に遭われた方たちの痛みと家族関係者の
悲しみを語り継ぎ、法人全体で再発防止を誓う
- ・事業所において「誓いの言葉」（理事長メッセージ）
を読み事件を振り返り、職員一人ひとりが私事として
捉え、二度と起こさないと決意する。

その他

②防犯カメラ等見守りシステム設置の検討

原因不明の痣やケガが続くなどの場合は有目的・有期限での活用をご家族・相談員・行政機関など交えたケア会議で検討し、倫理委員会決定により導入。

→導入後、録画データにより通報し、認定を受ける事案あり。これから予定する建物については共有部分にこういった機器は積極的に導入予定。

その他

③事件後グループホーム事業所としての取り組み

- ・ **管理者が各ホームを巡回**し、入所者の意見等を個別に聴き取り、また世話人等職員の意見を聴き取りコミュニケーションを図る。
- ・ **「もっともっとプロジェクト」**
職員倫理綱領・行動指針の読み合せ、事業所独自の**セルフチェック**（職員自己点検チェック・職員満足度アンケートなど）を実施し、効果測定を行いながら権利擁護意識の向上を図る。現在は法人全体の動きに吸収。
- ・ 職員の支援体制の強化については、グループホームを運営する**他法人と連携して対策の検討と協議の場**を設けた。

5. 現状と課題



虐待防止に向けた取り組みにおける『現状』

①気づいたら通報の継続

- ・ 事件を通して『虐待は起こりうるもの』ということが法人内で広く前提となり、虐待に関する感度が上がっている。
- ・ 事件後5年間で当法人事業所から市町村への通報相談件数は45件。
うち18件の虐待認定あり（2025年11月現在）

②法人本部と管理職、管理職同士の**情報共有が速やか**

- ・ メールもしくはLINEで、通院を伴う事故、苦情、通報案件、コロナ対応など、重要事項に関して第一報の情報共有が速くなった。
- ・ 月1回行う障がい事業部会議で重点的に上記を報告し意見交換。より多くの視点に気づく場としている。
- ・ 基本的に当該事業所以外の職員には、月1回行う運営会議（管理職会議）で確認の上、運営会議の議事録と共に通報案件の報告書で周知を凶っている。

虐待防止に向けた取り組みにおける『現状』

- ③ **フローチャートに則って**法人本部としての動きを**粛々と**行う
 - ・法人としての聴き取りをどの範囲の職員までとするのかなど、ケースや事業所の現状を踏まえて考え実施している。

- ④ 案件があると**事業所として状況把握や対応策を早急に話し合う**ことができている
 - ・以前2事業所で法人本部の聴き取りがすぐできないうちに事業所の初動があまりに早く、事業所内で現状把握をして対応策の検討会議を行った。結果、法人本部や虐待防止センターの聴き取り時には、職員の多くが同じような発言になってしまい、口裏を合わせているような印象になった。
→**早いタイミングで状況把握の聴き取りを法人として行う。**
本部職員（理事長・部長・グループ長）の都合がつかない場合はその他の管理職が入り速やかな聴き取りを行う。

虐待防止に向けた取り組みにおける『現状』

⑤通報を重ねることで**フローチャートをブラッシュアップ**

- ・虐待防止センターの聴き取りから認定までは時間を要することが度々ある。そのため、初動で法人本部が聴き取りをした後、認定の有無を待ってから法人判断を待っているのは遅く、事業所の体制にも関わることであり、職員はモヤモヤした気持ちが長くなり、ストレスフルになる。そのため、虐待防止センターの動きを待たずして一定程度の判断（認定に関係なくフローのプロセスをすすめる、案件の見立てと対応）を法人として行い、聴き取りに対するアクションをすることになった。他事業所の職員含め情報共有するタイミングで、報告書に法人コメントを掲載するようにした。

虐待防止に向けた取り組みにおける『現状』

⑥虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会の仕組みが定着

- ・委員会を各事業所（高齢は事業部）に設置することで、各事業所の虐待防止責任者とマネージャーが役割の自覚を持って運営している。また、事故・ヒヤリハットや苦情、セルフチェックは各事業所の特性が出るものであり、その分析結果をご本人やご家族、第三者的な立場の方と共有することで、各事業所への具体的なご意見を頂戴している。
- ・虐待防止推進会議を機能させることで、内容に事業所格差が生じないようにしつつ、委員会の報告を会議で共有することで、相互理解に繋がっている。また、他事業所の資料作成や研修のやり方について効率化のアイデアなども共有している。

虐待防止に向けた取り組みにおける『現状』

⑦虐待防止マネージャーのケースを捉える視点が増えた

- ・虐待防止推進会議にて通報案件の深掘りや、フィクションの事例検討、虐待予防としてマネージャーの行動や配慮事項などをグループワークでワークシートを使用して議論することで、様々な気づきに繋がっている。
→虐待か否かではなく、事象の本質を捉える力をつける
- ・今井氏のコメントはマネージャーにとって、様々な意味付けになっている。

虐待防止に向けた取り組みにおける『課題』

① 法人として決めたことをちゃんとできるか

- ・本部（理事長・部長・グループ長）機能が働かくか否か
 - 事業所の管理職をしながらの部長・グループ業務。様々なことが同時多発することもあり、目の前のことに追われて後手になることもある。
 - フローチャート通りに粛々と対応し続けられるか
 - 事業所や委員会で決めた重要なことの進捗管理ができるか。事業所事情が分かるほど“仕方ない”となり、客観的な視点を持ち続けることが難しくなる。
 - まだ手を付けられていない防止策もある
 - 例）非常勤職員の勤務態度等の情報共有の仕組み

虐待防止に向けた取り組みにおける『課題』

②通報後の聴き取りの難しさ

- ・ 通報はご利用者も職員も守るものだが、職員のメンタルに大きなダメージを与えることも事実。
- ・ 業界で働く多くの職員は感受性が豊かな傾向である。故に理論的思考でパーソナリティと行動との切り分けが上手な人ばかりではない。
- ・ 個人や当該事業所を責める雰囲気にならないよう配慮が必要。現状把握のコミュニケーション時間と捉えて実施している。
→伝え方、事後フォローの仕方、周囲の雰囲気づくり課題

虐待防止に向けた取り組みにおける『課題』

③ **管理職が管理職としての役割を果たしているか**

- ・ ご利用者へのより良い支援に繋がるよう、職員に対して『よくみる』『よくきく』『よくする』ができているか
 - 多くがプレイングマネージャー。人員体制が不安定だと管理業務に割く時間が奪われる。
 - 報連相や職員要望に対するレスポンス
 - 管理職の発言力の大きさや周囲から注意をされ辛い立場であることの自覚が必要。自分たちの言動はいかようにも集団心理に作用する。
- ・ チーム作りができているか
 - 間違った方向にいかないような受け止めと旗振り
 - 事業所として組織的に支援ができるよう、縦横のコミュニケーションできているかが鍵になる。勤務体制が多様であったり、拠点が点在している事業所はこれが難しい。

虐待防止に向けた取り組みにおける『課題』

④ “おや？”と思った時に言葉にすることができるか

- ・ 管理職同士
- ・ 事業所では経験年数や立場を超えて



法人内・事業所内で日頃のコミュニケーションが取れているか

- ・ それぞれの立場で報連相
- ・ 日々の支援のふりかえり
- ・ 愚痴を吐く
- ・ 何気ないコミュニケーション

コミュニケーション含め職場環境を整えて働きやすい職場づくりができていますか

虐待防止に向けた取り組みにおける『課題』

⑤ 50年の歴史だからこそその重度化高齡化の大きな波

- ・ サービスがない時代から、ご利用者に突き動かされて『誰もが必要な時に必要なサービス』を目指して先達が行動してきた。
- ・ ただ、途中から組織が大きくなることへのリスクの認識と備えが不十分なまま、ニーズに応じて広げてきてしまった。
- ・ ワンストップでやってきたことの自負がいつかおごりとなり、人に託すことの手さとなり、抱え込む体質にもなっていた。
- ・ 重度化高齡化の波が一気に押し寄せる中、十分な対応ができないまま、今は人財確保と安定的な経営が大きな課題。



改めて法人愛光園らしさや、移り変わる地域の中で、私たちに求められているものは何か管理職で考えを重ねている

6. 意見交換



隣り同士で、虐待防止・権利擁護に関する以下のことを話し合ってみましょう！

- ・ 自身が所属している組織としての課題
- ・ 課題に対する自身の役割

まとめ

- 虐待はあるかもしれないという前提に立つ
- 小さな芽のうちに対応
- 職員は皆ご利用者に対して
“よくみる” “よくきく” “よくする”
- 管理職は職員に対して
“よくみる” “よくきく” “よくする”

ご清聴ありがとうございました

