

令和7年度埼玉県虐待防止・権利擁護研修

虐待通報とささの会の取り組み

令和7年2月17日
社会福祉法人ささの会
総合施設長 長岡洋行

「ささの会」の事業所



pixta.jp - 5272135

ひょうぎいんかい
ささの会評議員会

ささの会りじ会でかん
がえたことを、きめる
会議です

りじかい
ささの会理事会

ささの会やじぎょう所の
いろいろなことをかん
がえる会議です

かい うんえい じぎょうしょ
ささの会の運営する事業所

「ささの会」には7つのじぎょう所があります
法人のじむ所は「どうかん」にあります



しょうがいしゃしえんせつ
障害者支援施設

どうかん



たきのうがたじぎょうしょ
多機能型事業所
かん

ぽとふ館



しえん
支援センター
ささぼし

そうだんしえんじぎょうしょ
相談支援事業所
セロリ

グループホーム
ほがらかホーム

きょたくかいごじぎょうしょ
居宅介護事業所
まるみっと

そうだんしえんじぎょうしょ
相談支援事業所
レタス

はじめに

虐待防止対策の一つの例として、社会福祉法人ささの会の取り組みを紹介します。

ささの会はさいたま市岩槻区にある法人です。令和5年度から虐待防止ミニ研修を実施し、虐待通報を積極的に進める取り組みをしています。

事業所の実情は地域性、運営母体、運営期間、運営規模などがさまざまであり、権利擁護や虐待防止の取り組みもさまざまだと思います。ですから、事業所によって最適解は違っているはずですし、私たちも自法人の取り組みに対して、正直なところ自信はありません。

しかし、これまでの取り組みの中で強く感じていることは、事業所が虐待防止を進める「覚悟」を持ち、地道につづけていくことが、何よりも大切であるということです。

取り組みの一つの例としてお聞きください。

1. ささの会の虐待防止ミニ研修の取り組み

- 令和5年11月から、法人の運営するすべての事業所で「虐待防止ミニ研修」を行いました。
- 対象は役職や職種、雇用形態に関わらず、すべての法人職員です。
- まずはそのときに使用した資料の説明をします。

なぜ、法人ミニ研修を実施するのか？

令和4年度、ささの会の虐待通報が増えました。(※R6、R7年度→)
その際、いろいろな課題もわかってきました。

- 職員により、適切な支援・不適切な支援の基準がずれてきてい
- 法人の事業所によって適切・不適切の基準がずれてきている
- 通報したら「職員が辞めてしまうのではないか」という声
- 通報しなかったら「職員が辞めてしまうのではないか」という声

などなど・・・

⇒ もう一度、法人ルールを確認することが目的

埼玉県障害者権利擁護・虐待防止研修から 受講者の声

- 「みんな自分こそは正しいと思っているから」
- 「でも、職場では誰からも受け止めてもらえない」
- 「声を出したら、同僚との関係が微妙になった」
- 「上司に言ってもスルーされる」
- 「上が変わらないと何も変わらない」
- 「虐待があっても通報はもみ消される」
- 「自分が辞めるしかないかなと…」

問われる組織性 ⇒ 管理者は職員の声に真摯に耳を傾けているか

令和5年度ささの会虐待防止ミニ研修
ぽとふ館職員会議

令和5年12月22日

虐待防止とその対応に関する 事業所の義務が変更となりました

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定のひとつとして、「障害者虐待防止の更なる推進」が示され、令和4年度より、運営基準に以下の内容を盛り込むことが義務付けられました。

1. 従業者への研修実施(義務化)
2. 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する(義務化(新規))
3. 虐待の防止等のための責任者の設置(義務化)

虐待防止の事業所義務が変更したことを受けて
ささの会では何が変わるか？

①従業者への研修実施(継続)

- 
- 利用者・職員合同研修
 - 新任研修等
 - 非常勤向け研修(新規)
 - 事例検討会

② 虐待防止委員会の設置(令和4年度より)
フロー図の作成、周知(新規)

③ 虐待の防止等のための責任者の設置(継続)

④通報の強化(範囲を広げる)



現時点では、懲罰の対象になった通報はありません
(重大な事案を除く)

通報を強化します

(通報には市窓口への「報告・相談」も含まれます)

「障害者虐待の防止と対応の手引き」改訂版（厚生労働省）より 障害者虐待の範囲も広がりました

心理的虐待の例より

② 侮辱的な発言、態度

【具体的な例】 排泄の失敗や食べこぼしなどを嘲笑する。日常的にからかったり、「バカ」「あほ」「死ね」など侮辱的なことを言う。・排泄介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。子ども扱いするような呼称で呼ぶ。本人の意思に反して呼び捨て、あだ名などで呼ぶ。

③ 障害者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度

【具体的な例】 無視する。「意味もなく呼ばないで」「どうしてこんなことができないの」などと言う。他の利用者に障害者や家族の悪口等を言いふらす。話しかけ等を無視する。障害者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。したくてもできないことを当てつけにやってみせる（他の利用者にやらせる）。

⑤ 交換条件の提示

【具体的な例】 「これができたら外出させてあげる」「買いたいならこれをしてからにしない」などの交換条件を提示する。

（令和5年7月改定）

ささの会での実際の通報(報告・相談)の例

- パニックの制止、その場から引き離す際に、職員が感情的になった
(一番通報例が多いです)
- ひどい口げんか(感情的になって)
- 原因不明の骨折
- 頭にタオルをのせるなどの子ども扱いする(通報には至らず)
- 繰り返し嫌味を言う(GH利用者の苦情から・・・事実確認できず)
- 入浴後、職員が顔を拭いていたら、利用者が拒否し、強く顔を拭いてしまった
- 軽いパニックになった利用者を制止した際、両腕にあざができていた

同じ場面でも・・・その職員が感情的かどうか

通報の効果

- 利用者の権利を守る意識が醸成なる (ダメなことはダメ)
- 自分や自分たちを振り返ることができる
- さまざまな課題を把握することができる

利用者支援の課題、職員個々の課題、事業所の課題

- 再発防止のため、さまざまな対策を考えることができる

利用者支援、職員サポート、事業所の運営等

- 事業所を守る 隠蔽しない、透明でオープンな運営
- 職員を守る 不適切支援をエスカレートさせない、再発防止
- 不適切な支援、グレーゾーンの基準が法人で共有できる

不適切な支援の基準(ライン)を維持する

口にすることをタブーにしない(話題にする、できる)

・・・現時点で、ささの会では重大な虐待は起きていません

ささの会で虐待をなくすために①

・見て見ぬふりは虐待

- ・事業所ではまずは報告を・・・緊急でなければ丁寧に事実確認をします
- ・重大な案件でなければ虐待者は処罰の対象としない(事業所の責任が大)
- ・通報者・報告者は法律で守られています(名前を伏せる等)
- ・報告したのに事業所が対応しないと感じたら・・・法人の委員会へ報告
- ・法人も動かなければ・・・市町村の虐待窓口へ通報してください

※報告しても事業所が通報しなければ、組織ぐるみの虐待ではなくも、
組織的な隠ぺいとされ、社会的に大きなペナルティになります

ポイント

通報者は法律で守られています
虐待者が安易に処罰されることはありません
誰に報告するか、報告窓口を把握しておきましょう
虐待があったのに通報しない方が大きな問題になります

ささの会で虐待をなくすために②

・どこからが虐待か？

⇒ 虐待かどうかを判断するのは職員や事業所ではありません

虐待認定は市役所が判断します

でも、ささの会で通報しても虐待認定される例はほとんどありません

外部の判断では（市役所や担当者）によって基準が変わります

「疑わしきは通報」が原則です。通報の判断はささの会基準です
(会議や利用者・職員合同研修等の場で周知)

ささの会では虐待防止・検証委員会のコアメンバー会議が判断します

ポイント 報告や通報の基準は個人や事業所ではなく、ささの会の基準です
ささの会基準は原則としてグレーゾーンも虐待に含みます
⇒ 市役所が虐待認定するかしないかは関係ありません
人によって、場所によって、基準を変えることはしません

ささの会で虐待をなくすために③

• 自己申告の場合

- ⇒ 時に職員から「不適切な支援をした」という自己申告があります
自らに向き合うことができた自己申告者の再発率はとても低いです
そこには葛藤があり、「変えたい、変わりたい」と思うからでしょう
その葛藤があればかならず改善できます
まずは事業所の上司や法人委員会に相談してください
外部の人からのスーパーバイズを受けることも可能です
- ⇒ しかし、明らかに不適切な行為をしても、自分では気づけない人もいます
その人が自分に向き合うためには、まわりの手助けが必要です
互いに指摘しあえる職場環境づくり・・・これもチームワークです

ポイント その苦しみは自分を変えるための糧になるということ
みんなで葛藤しましょう、チームでサポートします

ささの会で虐待をなくすために④

- 自分の中の違和感を大切に

⇒ その人のため、というのは言い訳になりません（※パターナリズム）
障害者なんだから、というのも支援者目線が過ぎませんか？
支援者という立場が、正しくないことも正しいと誤認させます
立場の違いではなく、**対等な人として**判断してください
人として「自分が嫌だ」と思ったことは「その人も嫌」なのです
良かれと思った支援が、大きなお世話だということもありがちです

ポイント 違和感が大切・・・ボウさんや実習生、新任職員の素直な視点を
時に「支援する自分」ではなく、「支援される自分」で考えよう
「え？」と思ったり、「なんかいやだ」と感じたらまず立ち止まる
本人の声を良く聞くこと、そして本人の意思決定支援が何より大切
本人だって自分のことは自分で決めたいし、決めることができます

2. 通報強化の結果について

- 令和3年度から令和7年度の通報件数の推移
- 虐待の内容について
- 虐待者の傾向
- 現場の管理職からの声

結論……………通報件数が大きく増えたとともに、通報の基準が下がり、軽微な案件も通報するようになった。
現在のところ、通報によってモチベーションが下がったり、退職する職員は出ていない。

3. 新しい取り組み

- なぜ繰り返すのか
- 外発的動機付けが必要な場合
- 淡々と、執念をもって続ける

管理者に求められるものは
「虐待に向き合う覚悟」

本日はありがとうございました