虐待防止委員会の活性化

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

【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にありませんでした。

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、その事を忘れてしまっていました。

後藤さんは、急な予定の変更が苦手で、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。

※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）

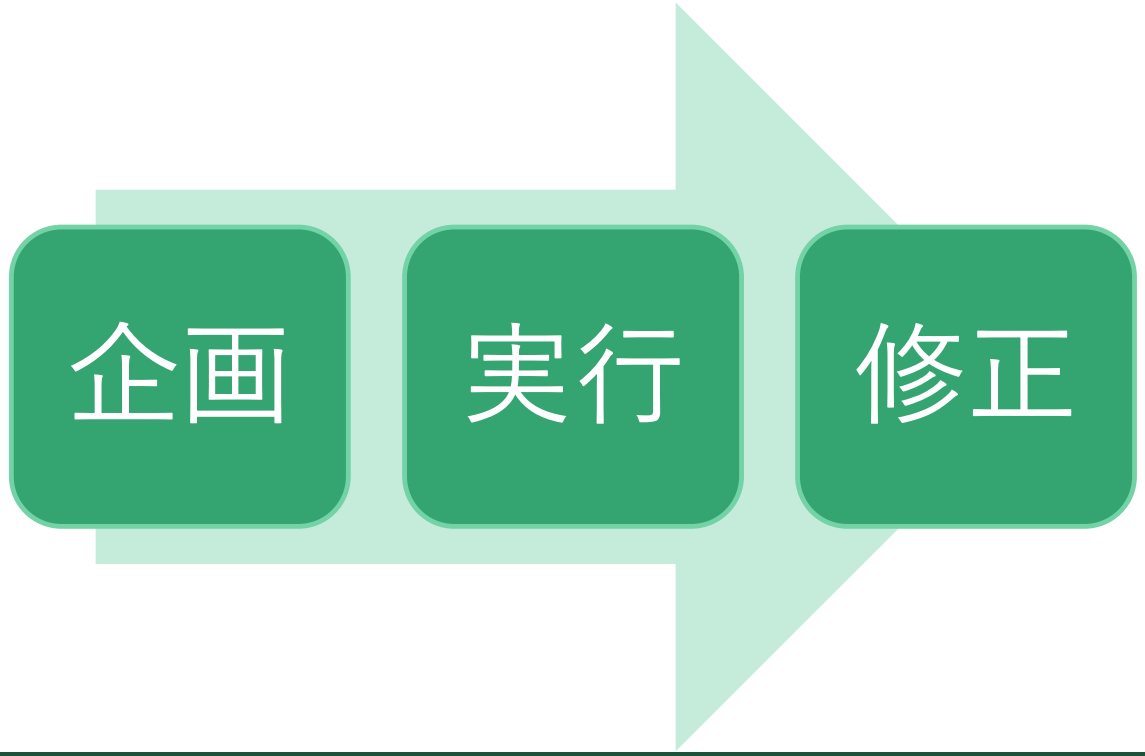
記載日：令和△年○月××日（□）			記録：清水（サビ管）
利用者氏名：後藤○○様		当該職員氏名：中村●●	報告者：××
日付	令和△年○月	記録	
時間	10：00	ダンボール作業をするため、後藤様が作業室に入られるが、いつも用意されているダンボール作業がなく、不穏になる。 予定の変更が受け入れられず、自傷行為と声出しが発生。中村職員が「今日はダンボールはありません」と伝えるも、納得せず、更に大きな声を上げてパニックとなり、いつも使っているテーブルを引っくりかえしてしまう。その後、同じ室内にいた、他利用者への掴みかかりが発生したため、中村職員が引き離す。 その後、中村職員の両腕を強く掴み、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。 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。 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。	
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、放置された場面をみた苦い経験がある。前職の経験を話し、通報の重要性を進言する。

委員会活動を「計画」する

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）

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

「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」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（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◯◯の取り組みが必要、というように上げてみてください。

グループワーク（40分）

個人ワークで考えたことを共有し、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

「役割」を考える方法

①「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(社内の等級など)」に沿って役割設計するのが多い
  例）管理者が委員長

②無理のない役割になっているか確認する

- 「スキル」的に難しい役割設計になっていないか
- 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度さがしてみる

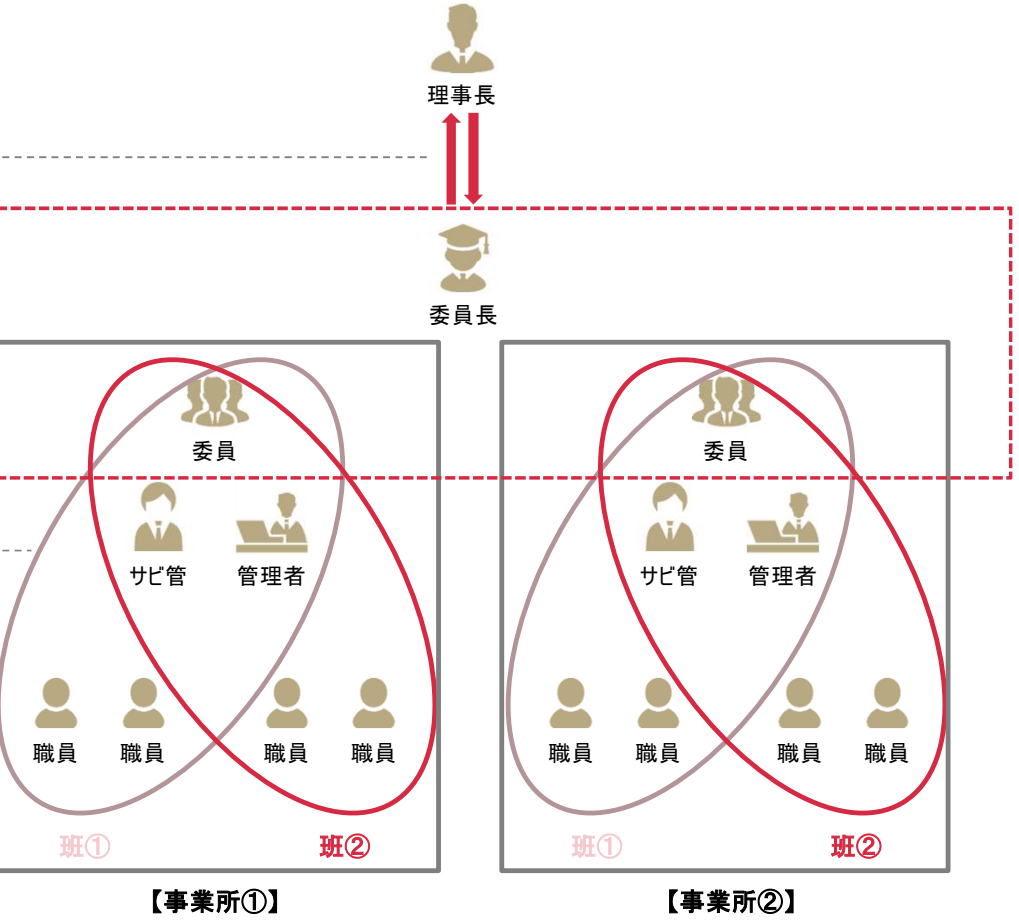
「役割」（例）

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。

【理事長への進捗報告】
最終責任者である理事長へ
月次の委員会が終わる度に
進捗の報告を行う

【虐待防止委員会】
委員長と委員（各事業所に1名配置）
が月次で集まり
法人の身体拘束状況の確認と
各事案の改善方針を検討する

【班会議】
委員、サビ管、管理者、職員が
隔週で集まり支援改善方針案を検討する。
改善方針案のクオリティ責任はサビ管が持つ



「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	・虐待の改善進捗の把握 ・虐待防止に関する取組みの軌道修正 ※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	・支援改善検討事案の選定 ・支援改善方針のクオリティ確認
委員会	虐待状況の確認と改善	・法人の身体拘束状況の確認 ・支援改善方針の再検討
委員	現場での虐待防止に関する 推進責任者	・身体拘束チェック帳票の入力確認 ・委員長への身体拘束状況の報告 ・班会議(※1)での支援改善方針検討推進
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	・班会議での支援改善方針案のクオリティ確認 ・決定支援改善方針の推進
管理者	虐待が起こりやすい職場環境の 改善責任者	・勤怠状況の改善 ・フォロー体制の構築 など

※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

個人ワーク（10分）

決まった手段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。

視点
※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

グループワーク（30分）

個人ワークで考えたことを共有し、手段を実行するうえで最善だと思う委員会の委員を決めましょう

※この手段にはこういう人（職種・経験等）がいるとこういう理由でよくなる、というように理由を明確にしましょう

「期限」を考える方法

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
　双方を見た上で決定する
・関係者を巻き込まなくてはいけない場合は、期日に余裕をとる

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