

# 障害者虐待防止・権利擁護研修（採用時・新人向け）

👤 対象：新規採用職員（正規・パート問わず）    ⌚ 所要時間目安：15分～20分    👤

## スライド1：導入（目安：1分）

### ● 挨拶

皆さん、入職おめでとうございます。そして、私たちのチームへようこそ。  
これから皆さんには、障害福祉のプロとして現場に立っていただきますが、その前に絶対に受けていただかなければならない研修があります。それが、この「虐待防止・権利擁護研修」です。

### ● 本研修の目的

「虐待なんて、自分には関係ない」「私は優しいから大丈夫」  
今、そう思っていますか？  
実は、虐待認定されるケースの多くは、最初から悪意を持って行われるわけではありません。「良かれと思ってやったこと」や「忙しさからくる焦り」、そして「知識不足」から始まります。  
  
この研修の目的は、皆さんを脅すことではありません。「どこからが虐待になるのか」という境界線（ライン）を知り、利用者さんの尊厳を守ると同時に、加害者になりかねない皆さん自身を守ることです。

### ● 本日のゴール

スライドにある通り、今日のゴールは3つです。

- 法律で決まっている「5つの虐待」を正確に覚えること。
- 虐待の一手手前にある「不適切ケア」に気づけるようになること。
- もし発見した時の「通報義務」を知ること。

では、始めていきましょう。

## スライド2：5つの類型（目安：3分）

### ● スライド説明

まずは法律（障害者虐待防止法）で定められている「5つの虐待」についてです。これは国家試験にも出る基礎知識ですが、現場目線で解説します。

#### 1. ① 身体的虐待（しんたいてき）

殴る・蹴るは論外ですが、ここで注意してほしいのは「**正当な理由のない身体拘束**」もここに含まれるということです。「危ないから」といって安易に部屋に鍵をかけたり、動けないようにしたりすることは虐待です。

#### 2. ② 性的虐待（せいいてき）

わいせつな行為はもちろんですが、排泄介助や入浴介助の際に、必要以上に裸のまま待たせたりすることも、羞恥心への配慮不足としてここに含まれる可能性があります。

#### 3. ③ 心理的虐待（しんりてき）

暴言や威圧的な態度です。大声で怒鳴るだけでなく、「無視する」「子供扱いする」ことも利用者の心を深く傷つけます。言葉の暴力は、身体の傷以上になかなか消えません。

#### 4. ④ 放棄・放置（ネグレクト）

必要なケアをしないこと。「食事を与えない」「入浴させず不潔なままにする」ことだけではありません。「**同僚が虐待しているのを見て見ぬふりする**」**ことも、このネグレクトに含まれます。**これは非常に重い罪です。

#### 5. ⑤ 経済的虐待（けいざいてき）

利用者さんのお金を勝手に使うこと。職員がジュース1本でも勝手に買えば横領であり虐待です。「お金を渡さない」というのも含まれます。

### ● まとめ

これら5つは、「知らなかった」では済まされません。まずはこの定義を頭に叩き込んでください。

## スライド3：グレーゾーン（目安：3分）

### ● スライド説明

さて、ここからが今日の本番です。

虐待はいきなり発生するわけではありません。必ずその前兆があります。それが「**不適切ケア**」と呼ばれる**グレーゾーン**です。

### ● メーターの説明

スライドのメーターを見てください。

左側の緑が「適切なケア」。右側の赤が「虐待」。

その間にある黄色い部分が「不適切ケア」です。

例えば...

利用者さんを「〇〇ちゃん」と呼ぶ。

忙しい時に「後で！」と強い口調で言う。

トイレのドアを開けたまま介助する。

これらは、今すぐ警察に捕まるレベルではないかもしれませんが、しかし、これを放置するとどうなるか？

「これくらいなら大丈夫」という感覚のマヒが起こります。そして、エスカレートして、いつか必ず赤いゾーン（虐待）に突入します。

### ● 強調

私たちの施設では、このグレーゾーンを許しません。

「虐待の芽」の段階で摘み取ることが、プロの仕事です。

## スライド4：具体例（目安：3分）

### ● スライド説明

では、具体的にどうすれば「不適切ケア」を「プロの支援」に変えられるか。よくある3つの場面で見てください。

#### Case 1：子ども扱い

NG：「〇〇ちゃん、こぼしちゃダメでしょー」

これは、相手を対等な大人として見ていません。自尊心を傷つける行為です。

**OK変換：「〇〇さん、服が汚れてしまうのでエプロンを使いましょうか」**

あくまで対等に、提案する形をとります。

#### Case 2：スピーチロック（言葉の拘束）

NG：「ちょっと待ってて！」

忙しいとつい言いたくなりますが、これは「行動を制限する命令」です。

**OK変換：「5分ほどお待ちいただけますか？後で必ず伺います」**

具体的な時間を伝え、約束を守ることで、待っていただくことは可能です。

#### Case 3：プライバシー

NG：ノックせずに入る

自分の部屋に他人がいきなり入ってきたらどうですか？施設は利用者さんの「家」です。

**OK変換：必ずノックし、「失礼します」と声をかけてから入る。**

これはマナー以前の、人権の問題です。

### ● 問いかけ

皆さんのこれまでの経験や生活の中で、こうした「無意識の失礼」をしていないか、振り返ってみてください。

## スライド5：発生メカニズム（目安：3分）

### ● スライド説明

そもそも、なぜ虐待は起きてしまうのでしょうか。

虐待をしてしまう職員は、元々性格が残虐な人なのでしょうか？ .....実は、そうとは限りません。

多くの虐待は、「支援の行き詰まり」と「職員の孤立」から生まれます。

1. 一生懸命支援しても、うまくいかない。「何度言っても伝わらない」。
2. 「なんで自分ばかり大変なんだ」「誰も助けてくれない」と孤立し、疲弊する。
3. ある日、プツンと糸が切れて、手が出てしまう。

これが虐待発生のサイクルです。

### ● サビ管からの熱いメッセージ

だから、新人さんに約束してほしいことがあります。イライラしたら、絶対に一人で抱え込まないでください。

イライラするのは、あなたが未熟だからではありません。支援の方法が合っていないか、あなたが疲れすぎているサインです。

手が出そうになったり、怒鳴りそうになったりしたら、「ちょっと代わってください！」「タイムアウトします！」と堂々と言って、その場を離れてください。

SOSを出すことは「逃げ」ではありません。虐待を防ぐための、立派な「プロの判断」です。私たちが必ずフォローします。

## スライド6：通報義務（目安：2分）

### ● スライド説明

次に、万が一虐待を発見した場合の対応です。

法律では、虐待を発見した者には「**通報義務**」があります。「見て見ぬふり」は同罪です。

### ● フローの説明

まずは施設内で報告してください。私（サビ管）や管理者に、事実をありのまま伝えてください。

しかし、もしも組織ぐるみで隠蔽しようとしたり、対応してくれなかったりした場合はどうするか？

その場合は、直接「市町村の窓口」に通報してください。

### ● 通報者保護

「通報したらクビになるんじゃないか」「守秘義務違反になるんじゃないか」と心配になるかもしれません。

大丈夫です。**虐待防止法は、守秘義務よりも優先されます**。また、通報したことを理由に解雇などの不利益な扱いをすることは、法律で固く禁じられています。

勇気を持って声を上げることが、利用者さんを救う唯一の手段です。

## スライド7：自己点検（目安：2分）

### ● スライド説明

いよいよ現場に出る皆さんへ、最後に自己点検です。

迷ったときは、このチェックリストを思い出してください。

- 「自分の家族がされて嫌なことを、利用者にしていませんか？」  
これが全ての判断基準です。自分のおじいちゃん、おばあちゃん、子供にできないことは、利用者さんにもしてはいけません。
- 「職員同士の私語や言葉遣いは適切ですか？」  
利用者さんは見ています。聞いています。私たちの態度が、施設の空気を作ります。
- 「誰かに見られても恥ずかしくない支援ですか？」  
誰も見ていない密室でも、胸を張ってできる支援。それがプロの仕事です。

## スライド8：まとめ（目安：1分）

### ● スライド説明

本日のまとめです。

1. 虐待には5つの種類があることを理解する。
2. 「ちゃん付け」「無視」などの不適切ケアは、虐待の入り口だと認識する。
3. イライラしたら、絶対に一人で抱え込まずSOSを出す。
4. 虐待を見つけたら、通報する義務がある。

### ● 締め言葉

私たちは、利用者さんの人生の一部を支える、非常に責任ある仕事を任されています。

スキルや技術はこれから覚えていけばいいですが、今日お話しした「**人権を守る心**」だけは、**今日から完璧に持っていてください。**

皆さんが、利用者さんの尊厳を守れる素晴らしい支援者になることを期待しています。

以上で、研修を終わります。お疲れ様でした。