

障害者虐待防止と権利擁護 【新規採用時研修】

～「不適切ケア」の芽を摘むプロの視点～

作成者：6人家族パパの人生設計室

■ 本日の研修ゴール

- ✓ 法律で定められた「5つの虐待」を正確に理解する
- ✓ 虐待の一歩手前にある「不適切ケア（グレーゾーン）」に気づく
- ✓ 「通報義務」と「組織のルール」を知り、隠蔽しない

法律で定義された「5つの虐待類型」



身体的虐待

- ・殴る、蹴る、つねる
- ・無理やり食べさせる
- ・身体拘束（正当性なし）



性的虐待

- ・わいせつな行為の強要
- ・不必要に裸にする
- ・性的な言葉をかける



心理的虐待

- ・暴言、無視、威圧的態度
- ・子供扱いする、嘲笑
- ・自尊心を傷つける



放棄・放置（ネグレクト）

- ・食事や水分を与えない（減らす）
- ・入浴させない、不潔なまま放置する
- ・必要な医療を受けさせない
- ・同僚の虐待を見て見ぬふりする



経済的虐待

- ・年金や賃金を渡さない
- ・本人の同意なく勝手に使う
- ・日常生活に必要な金銭を制限する

巫 現場で最も怖い「グレーゾーン（不適切ケア）」

適切なケア

⚠ 不適切ケア（虐待の芽）

虐待

虐待はいきなり起きません。「これくらいなら...」という慣れから始まります。



子ども扱い

「〇〇ちゃん、ダメでしょー」
(あだ名・タメ口)



後回し・無視

呼んでいるのに記録を優先し
「後で！」と突き放す。



プライバシー配慮不足

トイレのドアを開けたまま介
助。
大声で排泄の話をする。

プロならどうする？ 不適切ケアの書き換え

NG

「〇〇ちゃん、ご飯こぼしちゃダメでしょー」

(心理的虐待の芽：自尊心を傷つける)

OK

「〇〇さん、服が汚れちゃうのでエプロン使いましょうか」

(対等な大人として接する・提案する)

NG

(忙しいから) 「ちょっと待って！」と強い口調

(スピーチロック・ネグレクトの芽)

OK

「5分ほどお待ちいただけますか？後で必ず伺います」

(具体的な時間を提示・約束を守る)

NG

ノックせずいきなり居室に入る

(心理的虐待・プライバシー侵害)

OK

必ずノックし「失礼します」と声をかけてから入る

(自分（職員）の家ではないと認識する)

C 虐待はなぜ起きる？「孤立」のサイクル



✋ ここで止める！

すぐに「交代（タイムアウト）」を要請

新人さんへの約束：「イライラするのは未熟だから」ではありません。
手が出そうになつたら、その場を離れてSOSを出してください。
それは「逃げ」ではなく「プロの判断」です。

発見者の「通報義務」とフロー

1

まずは施設内で報告

管理者・虐待防止マネージャーへ事実を報告する。



2

隠蔽される・対応しない場合は…

組織として動かない場合、直接「市町村の窓口」へ通報する義務があります。



守秘義務との関係・通報者保護

- 虐待通報は「守秘義務違反」にはなりません（虐待防止法が優先）。
- 通報したことを理由に、解雇などの不利益な扱いを受けることは法律で禁止されています。

【自己点検】現場に出る前のチェック



自分の家族がされて嫌な言葉遣いや介助を、利用者にしていませんか？



利用者の前で、職員同士が私語をしたり、あだ名で呼び合ったりしていませんか？



「ちょっと待って」などのスピーチロック（言葉の拘束）を安易に使っていませんか？



利用者のスマホや金銭を、許可なく触ったり扱ったりしていませんか？

「誰かに見られても恥ずかしくない支援」が、プロの基準です。

本日のまとめ：プロとしての行動指針



虐待には「5つの種類」があることを理解する。



「ちゃん付け」「無視」「待たせる」は不適切ケア（虐待の入り口）。



イライラしたら一人で抱え込まず、すぐにSOS（交代）を出す。



虐待を見つけたら「通報」する義務がある（見て見ぬふりは同罪）。



私たちは利用者の「尊厳」と「人生」を支えるパートナーです。

誇りを持って、日々の支援にあたりましょう。