10
OCTOBER 2026
vol.587

ゆうあい

あなたがいて、わたし、がある。

https://www.yuai.jp

@YUAIKAI_OFFICIAL



秋風に揺れる黄金色の野原を、二人で眺めるひととき。
そっと手を添えて、穏やかな時間をともに過ごす。

社会福祉法人侑愛会
10月号　令和8年10月1日発行
発行日:偶数月1日／**発行者:**祐川暢生／**発行所:**社会福祉法人侑愛会（北海道北斗市追分7丁目8番9号）

写真：函館青年寮通所部 にじ部門「道南四季の杜公園での活動風景」

社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp

社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp

●発行者/祐川暢生 ●発行所/社会福祉法人侑愛会/北海道北斗市追分7丁目8番9号

YUAI INTRODUCTION 頭巻言 KAN・TO・GEN
VOLUME | 11

ゆうあい虐待防止委員会の取り組み

障がいのある方一人ひとりの尊厳と権利を守ることは、私たち障がい福祉に携わる職員の共通した使命です。ゆうあい虐待防止委員会では、その使命を果たすため、法人全体で虐待防止・権利擁護の取組を進めています。今回は、委員会設置の背景と現在の活動についてご紹介します。

障がいのある方への虐待の全国的な状況

令和6年度の厚生労働省の調査によると、全国では障がい者福祉施設従事者等による虐待について、約5，870件の相談・通報が寄せられました。そのうち、1，267件が虐待と認定され、虐待を受けたと確認された方は2，010人に上ります。特に、被虐待者の障がい種別では、知的障がい者が67・9％を占め、そのうち38・2％が行動障がいのある方でした。虐待類型では身体的虐待が51・6％と最も多く、心理的虐待、性的虐待、ネグレクト、経済的虐待と続きます。これらの状況から、知的障がいや行動障がい等、支援に高い専門性が求められる利用者への関わりは、虐待防止における重要な課題であることが分かります。

ゆうあい虐待防止委員会設置の背景

令和3年度障がい福祉サービス等報酬改定に伴う運営基準の見直しにより、令和4年4月1日から、虐待防止委員会の設置、虐待防止研修の実施、虐待防止責任者の設置などが義務化されました。ゆうあいが運営する障がい福祉サービス事業所の殆どは、それ以前の努力義務の段階から委員会を設置し、それぞれに虐待防止活動に取り組んできました。施設ごとの活動に委ねられる部分も多く、法人全体で情報や課題を共有し、統一した考えのもとで虐待防止・権利擁護を推進する体制は十分とは言えませんでした。そのような中、ゆうあいが運営する施設で複数件の虐待事案が発生しました。私たちは、これらを一つの施設や一人の職員だけの問題として終わらせてはならないと考えています。虐待を防止するためには各施設に一任するだけでなく、法人全体が課題を共有し、ともに考え、改善していくことが必要です。こうした反省と決意のもと、「利用する方一人ひとりの尊厳と権利を守る」ことをすべての職員の共通使命として、ゆうあい虐待防止委員会を設置しました。

ゆうあい虐待防止委員会の活動について

現在、ゆうあい虐待防止委員会では主に5つの活動を行っています。定期的な委員会開催、虐待防止・権利擁護や身体拘束適正化に関するガイドラインの策定、職員研修の企画、各種調査等について協議しています。また、各施設・事業所の虐待防止活動年間計画や虐待防止年間目標、具体的な取組と評価を取りまとめ、取組状況や課題を法人全体で共有しています。研修では、各施設・事業所での施設内研修に加え、法人として全職員を対象とした研修を企画・運営しています。知識を深めるだけでなく、日々の支援を振り返り、利用する方一人ひとりの尊厳を大切にした、より良い支援を考える機会となるよう取り組んでいます。さらに、虐待防止委員が各地区の施設・事業所を訪問し、現場の課題や困りごと、日々の支援に関する声を直接聞き、法人全体の活動に生かしています。

これからの展望

今後は、これらの活動を通して、法人全体の学びに繋げ、支援の質の向上を図ります。過去の経験と教訓を決して忘れることなく、職員一人ひとりが互いに支え合い、虐待が起こりにくい組織づくりを進め、利用する方一人ひとりの尊厳と権利を守る法人を目指して取り組んでいきます。

ゆうあい虐待防止委員会
東 隆史



「利用者権利擁護と虐待防止」の講義の様子

虐待防止
についての取り組み

ゆうあい虐待防止委員会の発足とこれからの歩み

令和7年度、侑愛会では法人内に「ゆうあい虐待防止委員会」を新たに設置しました。委員会は、研修会の企画、ガイドラインの見直し、各種調査・分析、事業所訪問などを通じて、各施設・事業所の虐待防止委員と連携しながら、利用者の皆さまへの不適切な対応をなくすための取り組みを進めています。今回は、委員会発足の背景や具体的な活動内容をご紹介します。

1 ゆうあい虐待防止委員会が設置された背景

近年、福祉分野では虐待防止に関する社会的な関心が高まり、事業運営の透明性や説明責任がより強く求められるようになっています。侑愛会でも、これまで各事業所ごとに虐待防止委員会を設置し、マニュアル整備や研修の実施などに取り組んできました。

しかし、法人内の事業所から虐待事案の報告が寄せられたことを受け、人権擁護・虐待防止に関する専門知識の不足や、職員の意識のばらつきなど、組織全体として取り組むべき課題が明確になりました。こうした状況から、法人全体の取り組み状況を把握し、横断的に虐待防止を推進する組織の必要性が高まりました。この背景を踏まえ、令和7年度にゆうあい虐待防止委員会が発足しました。委員会は、各施設・事業所の取り組みを支えながら、法人全体で虐待防止の質を高める体制づくりを進めています。

2 アンケート調査の実施と分析

委員会ではまず、各事業所の虐待防止委員会の取り組み状況についてアンケート調査を行いました。調査では、

- 委員会の開催頻度
- 年間目標・計画作成の有無につて
- 活動内容について
- 内部研修の実施状況
- 各種チェックリストの活用状況
- 風通しの良い職場環境つくりについて取り組んでいること
- 虐待防止委員会の運営について困っていること

などを確認し、事業所ごとの特徴や課題を把握しました。

アンケートを実施する意味

アンケートは、数年単位で職員の意識を高めていくための「継続的な指標」として機能することを目的としています。

- 前回との比較
- 意識の変化
- 取り組みの成熟度

といった変化を追うことで、改善のサイクルを回しやすくなります。また、今後の研修内容の検討やセルフチェックの扱いなど、次のアクションを決めるための根拠にもなります。結果を共有することで、各事業所の計画づくりに必要な“根拠”としても活用できます。

調査結果から見えてきた課題

年間計画・目標設定の有無、施設・事業所ごとの取り組みの差、職員の意識、内部研修会の開催の難しさ、専門知識不足による不安、職員定着率の低さによる経験不足、時間確保の難しさ、マニュアルや指針の統一、外部環境の変化への対応など、多くの課題が明らかになりました。

これらの課題は、職員個々の意識や努力だけで解決できるものではなく、法人の新体制のもとで、各施設・事業所が提供するサービス内容や職員体制、業務環境に違いがあることも、取り組みに格差が生じる要因となっています。

そのため、今後は法人として共通する虐待防止の基本方針や基準を整えつつ、各事業所の特性に応じた取り組みを進めることで、法人全体の虐待防止の質の向上につなげていく必要があります。

委員会ではこれらの結果をもとに、

- 各事業所が困っていること
- 施設・事業所ごとの取り組みの差
- それぞれの現場で不足している部分

を整理し、法人として必要な虐待防止策や委員会の活動内容を示しながら、事業所の取り組みを支援していくこととしました。また、こども園や相談機関など、制度上は虐待防止委員会の設置が義務ではない施設・事業所にも、法人としての考え方や取り組みを周知していくこととしています。

今後も定期的な意識調査や取り組み状況の確認を行い、根拠に基づいた虐待防止の推進に努めていきます。

3 研修会の開催





調査の中で、各事業所から「内部研修の開催が難しい」という声が多く寄せられました。そこで委員会では、令和7年度に法人主催の虐待防止研修会を企画しました。

講師には、社会福祉法人にしおこっぺ福祉会の中野喜恵氏をお招きし、同法人の実践について講義をいただきました。昨年12月の研修会では管理職研修として位置づけられ、管理職としての心構えや理念の重要性を再確認する機会となりました。問題発生時に検証し改善点を考える姿勢、その根底にある「誰のために行うのか」という視点を共有できたと感じています。

委員会では、こうした学びを継続して積み重ねていくため、今後も事業所の声を踏まえながら研修会を企画し、法人全体で虐待防止の視点を深めていきます。

また、四半期ごとに行われる人職歓迎会では、基礎となる権利擁護・虐待防止研修会を開催し、新任職員が早い段階で虐待防止の視点を持てるよう取り組んでいます。

4 虐待防止のガイドラインの策定

これまで各事業所では、それぞれのマニュアルや人権擁護委員会の指針をもとに虐待防止に取り組んできました。しかし、法人として共通の考え方を明確にするため、新たに「虐待防止のガイドライン」を策定しました。ガイドラインでは、

- 虐待防止の基本理念・方針
- 職員が大切にすべき視点
- 不適切支援の防止について
- 各サービスにおける具体例
- 相談体制

などを整理し、全施設・事業所で共通して活用できる内容としています。

今回のガイドライン策定にあたっては、事業所ごとの取り組みの差や、職員の経験・知識のばらつきによって、虐待防止の考え方が統一されていないという課題が背景にありました。共通の基準を示すことで、職員が迷ったときに立ち返ることのできる「支援の拠りどころ」を整えることを目的としています。

また、ガイドラインには、日常の支援場面で起こり得る不適切支援の具体例を掲載し、職員が自身の支援を振り返りやすいよう工夫しています。特に、障害特性やコミュニケーションの難しさから誤解が生じやすい場面については、具体例を通して「どのように受け止め、どう改善するか」考え方を示すことで、支援の質の向上につなげることを目指しています。

さらに、ガイドラインは単にルールを示すものではなく、研修や事業所訪問、相談体制と連動して運用されることで、法人全体の虐待防止の文化を育てていく役割を担っています。今後も、ガイドラインをもとにした研修や振り返りを継続し、職員が安心して相談できる環境づくりと、より良い支援の実現に向けて取り組んでいきます。

5 事業所訪問の実施



令和8年度、ゆうあい虐待防止委員会では、委員が各事業所を訪問し、現場の職員と直接対話する取り組みを進めています。

訪問の目的は、

- 施設・事業所の課題や困りごとを把握する
- 職員が抱える悩みや意見を直接聞く
- 現場の実態を踏まえた改善点を見出す
- 虐待防止の視点を職員と共有する

ことにあります。

委員会と事業所との信頼関係を築き、情報共有を進めることで、予防と改善のための具体的な虐待防止策の立案や、継続的なモニタリングにつなげています。支援に悩みながら向き合っている職員の姿勢そのものを大切にし、安心して相談できる委員会を目指しています。現場の声を丁寧に受け止めることで、虐待防止の文化を法人全体で育てていくとともに、職員同士が安心して意見を交わし、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりにもつなげていきたいと考えています。





まとめ

ゆうあい虐待防止委員会の設置は、侑愛会が「利用者の権利を守り、より良い支援を提供する」という考えを改めて形にした取り組みです。調査、研修、ガイドライン、事業所訪問などを通じて、今後も法人全体で虐待防止の質を高めていきます。

カスタマーハラスメントに対するゆうあいの対応方針について

私たちゆうあいは、「あなたが安心して豊かに暮らせる社会を創る～インクルーシブなわたしたちの街を実現する」という法人理念の実現を目指しています。

その実現には、サービスを利用される皆さまと職員が互いに尊重し合える環境を維持していくことが大切であると考えております。

10月1日より改正労働施策総合推進法施行に伴い、すべての企業にカスタマーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務化されました。

それを受けて、これからもサービスを利用される皆さまに安心してサービスをご利用いただくとともに、職員が安心・安全に働ける環境を守っていくため、「カスタマーハラスメント対応指針」を施行することにいたしました。

詳しい内容は、左のQRコードから法人ホームページにてご覧ください。ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。



●発行者/祐川暢生 ●発行所/社会福祉法人侑愛会/北海道北斗市追分7丁目8番9号

社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp

社会福祉法人侑愛会
学校法人ゆうあい学園
www.yuai.jp