

虐待防止マネージャーの役割

主に令和2年度 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修資料及び令和2年10月改訂版
厚生労働省「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」資料より引用

社会福祉法人 梅寿会
障がい者支援施設
ラポール宝生苑
牧原 直也

研修の目的

障がい者虐待の未然防止や早期発見、迅速な対応等、障害者虐待防止法の円滑な施行を図るため、**障害福祉施設等**の管理者や**従事者等**の理解を深めるとともに、市町村障がい者虐待防止担当職員等の専門性の強化を図ることを目的として、研修を実施する。

コース別研修：虐待防止マネージャーコース

サービス管理責任者又はこれに準ずる立場の方、障がい者福祉施設・障がい福祉サービス事業所、医療機関等の従事者、相談支援専門員、特別支援学校、保育所・幼稚園等関係職員

研修の趣旨：障害者福祉施設等

- 1、令和2年10月改訂版厚生労働省「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」の内容の理解
- 2-①、障害福祉サービス事業所の責務、使命の確認
- 2-②、障害者虐待を発見した場合の通報徹底の重要性を理解する
- 2-③、虐待防止は組織的な取組が重要であることを理解する

本日の内容

- 1、障害者虐待防止法の概要
- 2、障害福祉サービス事業所としての使命
- 3、障害者虐待の防止と対応
- 4、身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて
- 5、まとめ

1 障害者虐待防止法の概要

目的

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。

- ①養護者による障害者虐待
- ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- ③使用者による障害者虐待

3 障害者虐待の類型は、次の5つ。(具体的要件は、虐待を行う主体ごとに微妙に異なる。)

- ①**身体的虐待** (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
- ②**放棄・放置** (障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
- ③**心理的虐待** (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
- ④**性的虐待** (障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)
- ⑤**経済的虐待** (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

区 分	内 容 と 具 体 例
身体的虐待	<p>暴力によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛り付けたり、過剰な投薬によって動きを抑制する行為。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・壁に叩きつける ・つねる ・無理やりに食べ物や飲み物を口にに入れる ・やけど ・打撲させる ・身体拘束(柱やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬等を服用させる等)
性的虐待	<p>性的な行為やその強要(表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある)</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性行 ・性器への接触 ・性的行為を強要する ・裸にする ・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する ・わいせつな映像を見せる ・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり映像や動画を撮影する
心理的虐待	<p>脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的苦痛を与えること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる ・怒鳴る ・ののしる ・悪口を言う ・仲間に入れない ・子ども扱いする ・人格をおとしめるような扱いをする ・話しているのに意図的に無視する
放棄・放置	<p>食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食事や水分を十分に与えない ・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している ・あまり入浴させない ・汚れた服を着させ続ける ・排泄の介助をしない ・髪や爪が伸び放題 ・室内の掃除をしない ・ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる ・病気やけがをしても受診させない ・学校に行かせない ・必要な福祉サービスを受けさせない ・制限する ・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する
経済的虐待	<p>本人の同意なしに(あるいはだます等して)財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金や賃金を渡さない ・本人の同意なしに財産や預貯金分を処分・運用する ・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない ・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない。

虐待行為と刑法

虐待行為は、刑事罰の対象になる場合があります。

虐待行為の類型	該当する刑法の例
① 身体的虐待	刑法第199条殺人罪、第204条傷害罪、第208条暴行罪、第220条逮捕監禁罪
② 性的虐待	刑法第176条強制わいせつ罪、第177条強制性交等罪、第178条準強制わいせつ、準強制性交等罪
③ 心理的虐待	刑法第222条脅迫罪、第223条強要罪、第230条名誉毀損罪、第231条侮辱罪
④ 放棄・放置	刑法第218条保護責任者遺棄罪
⑤ 経済的虐待	刑法第235条窃盗罪、第246条詐欺罪、第249条恐喝罪、第252条横領罪

等に該当することが考えられます。

これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等の職員が警察によって逮捕、送検された事案が複数起きています。

施設等の虐待事例の報道から考える

入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の**容疑者を逮捕**した。

男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は**日常的に虐待があった可能性**もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に**関係者からの相談で発覚**同施設を家宅搜索した。

同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく**「事故」**として**処理**していた。

福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「不適切な支援(対応)はなかった」と**虚偽の報告**をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、**施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討**などを求める改善勧告を出した。

同園では、10年間で15人の職員が死亡した少年を含む入所者23人に虐待していたことが判明した。

2 障害福祉サービス事業所としての使命

個人ワーク①

- ▶あなたがイメージしている『虐待』『不適切な支援』を言語化してください。

- ▶あなたの現場などで、ひょっとしてこれは『虐待』なのでは?とを感じるようなことをあげてみてください。

障害福祉サービス事業所としての使命-1

○障害者総合支援法（平成25年4月1日施行）の目的規定及び理念

理念：「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊敬されるものである」

○社会福祉法第24条 社会福祉法人の機能

「サービスの質の向上」が明記

サービスの質とは

「マネジメント・ガバナンスの質」「財務の質」「人材の質」「支援の質」「設備・環境の質」「ステークホルダーに対するパートナーシップ」

*全ての質を磨き上げることで、虐待を防ぐことができる。

使命：「権利の主体者である福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力すること」

障害福祉サービス事業所としての使命-2

○サービス提供の基本

「意思決定の支援」

・様々な経験を支援するための「社会参加」、暮らしの中で「選択と決定」ができる経験と環境の支援、様々な代替コミュニケーション支援を通じた「表出コミュニケーション支援」が重要

「合理的配慮」

・「障害特性に応じた人も含めた環境の提供」であり、障害特性の理解と支援が基本。

特にアセスメント力が重要。

→障害福祉サービス事業所として、上記の質を高めていくことが虐待防止につながる。

苦情解決事業

平成12年の社会福祉事業法改正により、福祉サービスは、これまでの行政による措置制度から、利用者が自らの意思でサービスを選択し、事業者と対等な立場で契約を結ぶことにより利用する制度へ変更されることとなった。

福祉サービスにおいて、苦情を適切に解決することは、利用者にとっては、福祉サービスに対する満足感を高めることや早急な虐待防止対策が講ぜられること等の効果が期待でき、事業者にとっては、利用者ニーズの把握や提供サービスの妥当性の検証が可能となる。

福祉サービスに関する苦情は、本来、当事者である利用者と事業者との間で自主的に解決されるべきものである。しかしながら、苦情を密室化せず、苦情解決に社会性や客観性を確保し、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応を推進するため、事業者段階及び都道府県段階それぞれに苦情解決の仕組みを整備することとした。

それぞれの苦情解決の仕組みは下記の通りである。

ア 事業者段階の仕組み

社会福祉法第82条において、すべての社会福祉事業の経営者についての苦情解決の責務を明確化するとともに第三者委員の設置など苦情解決の仕組みを設けることとしている。

イ 都道府県段階の仕組み

社会福祉法第83条の規定により、福祉サービス利用援助事業の適正な運営を確保するとともに、福祉サービスに関する利用者からの苦情を適切に解決するため、都道府県社会福祉協議会に、公正・中立な第三者機関として「運営適正化委員会」を設置している。

3 障害者虐待の防止と対応

① 障害者虐待の防止：小さな出来事について

施設における虐待の共通の構図

- ①虐待は密室の環境で行われる<環境>
- ②障害者の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートしていく<意識>
- ③職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい<専門性>

(障害保健福祉部長通知(平成17年10月20日)
「障害者(児)施設における虐待の防止について」)

小さな出来事がエスカレートする理由

- 「言っても無駄」「言ったら不利益になる」という意識
 - 意思表示が困難な特性
 - 現場の自由度が高い
- エスカレートを止める外的要因が少ない
- まずは個々の認識・意識が非常に重要

小さな出来事について

- Aさんは部屋から食事の場所に行こうとしないので、少し強引に部屋から移動しました。周りから見たら、引きずっているように見えたかもしれません。
- Bさんがなかなかイスに座ろうとしないので、両肩を上から押さえつけるように座らせました。その後も立ち上がろうとする度に座らせるようにしました。
- Cさんは、いつも夕食時間を過ぎているのにゆっくり食べています。つい「もう時間ですよ。いらぬなら下げますよ」と言ってしまうたり、食事介助のスピードを上げてしまいます。
- Dさんはなかなか水分を摂られません。水分摂取のため、積極的に水を飲ませています。一方、Eさんは水を飲みすぎます。水道のところに行ったら飲まないように阻止しています。
- Fさんは最近作業にあまり積極的に取り組んでくれません。「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと言って作業を促しています。

小さな出来事について②

- Gさんはグループホームで生活していますが、最近近所の飲食店で仲良くなった人から、5万円貸して欲しいと言われ、どうしても貸してあげたい、と言っています。周りの人間としては止めたいので、「返ってこなかったらどうするの」などと言って誘導しています。
- Hさんは車椅子を使用していますが、手にも障害があるため、施設での食事の時はいつも支援者が後ろ側からエプロンをしています。先日外食に行った時、いつものようにエプロンをしようとしたところ、怒って机の上の食事をひっくり返してしまいました。
- Iさん（男性・40歳）は、家族あらかも他の職員からも「ゆうちゃん」と呼ばれています。一方、上司からは「ちゃん付けはだめ、さん付けて呼んでください」と言われています。
- Jさんはトイレでの支援が必要な方です。Jさんがトイレに行った時には、情報共有のため「Jさんトイレに行ったよ～」と大きな声で話したり、離れた職員同士で「今、Jさんどこ?」「トイレだよ」というやり取りがされています。

小さな出来事の共有

- 小さな出来事は権利擁護の意識
- 個々の意識レベルをある程度合わせてから
- 小さな現場で共有する
- 「共有」の目的は、現場の支援をよりよいもの
にすること

意識を共有しにくい・しやすい職場

- 余裕がない
- 支援が難しいということが言い訳になっている
- 職員全体で「だめ」という雰囲気がない
- 相談できる人がいない

→意識を共有しやすい職場

- 相談できる職場
- 指摘し合える職場
- 評価し合える職場
- 支え合える職場
- 上司が個々の考え方や価値観を受け止めてくれる職場

② 障害者虐待の防止：取り組み

法人・施設等における虐待防止委員会の例

虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定、・職員のストレスマネジメント・苦情解決
- ・チェックリストの集計、分析と防止の 取組検討
- ・事故対応の総括・他の施設との連携
- ・**身体拘束の適正化についての検討** 等



虐待防止委員会

委員長: 管理者
委員: 虐待防止マネジャー
(サービス管理責任者等)
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



虐待防止委員会

委員長: 管理者
委員: 虐待防止マネジャー
(サービス管理責任者等)
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

各部署

事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



虐待防止委員会

委員長: 管理者等
委員: 虐待防止マネジャー
(サービス管理責任者等)
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



考えられる委員会の設置例

A事業所
委員会



B事業所
委員会



C事業所
委員会



D事業所
委員会

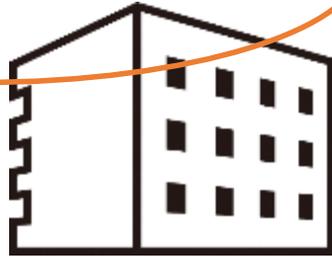


各事業
所ごと

A事業所
委員会



B事業所
委員会



C事業所
委員会



D事業所
委員会



一部合
同開催

多機能型
定員10名



多機能型
定員10名



相談事業所
職員1名



法人内
で一つ

虐待防止委員会等を設置するにあたり

- ▶ 経営層がコミットメントし、組織の立ち上げ、目的やミッションなどを決定する
- ▶ 法人内での位置づけ、権限
- ▶ 課題解決の範囲を明確にする
- ▶ リーダーとメンバーの役割と責任を明確化する
- ▶ 具体的なスケジュールの作成

虐待防止委員会の役割

虐待防止のための計画づくり

虐待防止のチェックとモニタリング

虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止
策の検討

虐待防止のための計画づくり

年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う。

計画に盛り込む必須事項として

- ①過去、通報すべき案件があったか振り返りとその対応
- ②虐待防止マニュアルの作成、見直し
- ③虐待防止等についての研修の開催（通報手順は必須）
- ④日常的な支援現場の把握と課題の報告（身体拘束時の適正化を含む）
- ⑤第三者の評価

虐待防止のチェックとモニタリング

- ・身体拘束の適正化についての検討
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・現場で抱えている課題を委員会に伝達
- ・発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容等の報告
- ・第三者の評価

チェックリストや運用ルールを設定し、
委員会へ情報が提供される仕組みを作る

虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

虐待やその疑いが生じた場合、虐待防止委員会等が虐待として通報するかしないかの判断をするのではなく、まず通報し、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していくこと。

研修の開催

- ▶ 虐待防止や人権意識を高めるための研修
 - ▶ 基本的な職業倫理・倫理綱領、行動指針・虐待防止法、関係法律等の理解
 - ▶ 当事者や家族の思いを聞く講演会・虐待事件の事例を知る等

- ▶ メンタルヘルス研修
 - ▶ アンガーマネジメント・チームワーク研修・コーチング研修・労働環境MTG
 - ▶ メンタルヘルス不調者対応の研修

研修の開催

- ▶ 障害特性を理解する研修
 - ▶ 障害や精神的な疾患等の正しい理解・行動障害の背景理由を理解するアセスメントの技法
 - ▶ 自閉症の支援手法・身体拘束、行動制限の廃止
- ▶ 事例検討
 - ▶ スーパーバイズ・社会資源の情報や知識の習得
- ▶ 利用者や家族等を対象にした研修
 - ▶ 利用者やご家族を対象にした法の研修・厚労省の「わかりやすいパンフレット」を活用 等

研修を実施する上での留意点

▶ 研修対象者

- ▶ 支援員のみならず調理員や運転手、事務職員の全従業員対象
- ▶ 短時間労働者も対象
- ▶ 夜勤等の交代制勤務者が参加できる開催方法

▶ 対象者による内容

- ▶ 経験年数、スキル等に応じた内容設定
- ▶ 役職や階層に応じた内容設定
- ▶ 職種に応じた内容設定 等

研修を実施する上での留意点

▶ 職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）を組み合わせる

◇ 職場内研修

法人で全職員で共有すべきこと、浸透すべきこと

◇ 職場外研修

職場内研修では行えない個人のニーズや、職場内研修では理解が足りなかった場合の追加で受講

自施設以外の情報を知り客観視する機会の提供

研修を実施する上での留意点

- ▶ 年間研修計画の作成と見直し
 - ▶ 作成時には、虐待防止委員会の年間の目標やビジョンに基づき作られる必要がある。
 - ▶ 委員会へあがってくる現場の状況や課題について検討し、限られた時間を有効活用することが望まれる。
 - ▶ 研修開催後は研修の報告書のみならず、研修した内容が各部門でどのように浸透・実践されたか効果測定をする必要がある。
 - ▶ 委員会が開いた研修の内容自体について評価をし、開催方法について見直し等を行っていく。

マニュアルやチェックリストの作成

- ▶ 倫理綱領や行動指針等の作成
 - ▶ 障害者福祉施設等における 障害者虐待の防止と対応の手引き 参考資料参照
- ▶ 虐待防止マニュアルの作成
- ▶ セルフチェック表等の作成
 - ▶ 施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト
 - ▶ 職業性ストレス簡易調査票

掲示物等ツールの作成と掲示等

- 倫理綱領、行動指針等
- とるべき通報の手順及び通報先等の掲示
 - 障害者虐待相談・通報・届出先掲示物の例
 - 通報者保護
- 権利侵害防止の掲示物
 - 虐待防止啓発掲示物の例

チェックとモニタリング

- ▶ 身体拘束の適正化についての検討
 - ▶ 3か月に一度以上、身体拘束等の適正化のための検討会
 - ▶ 3要件を満たし、かつ、確認等手続きが実施されているか
 - ▶ 身体拘束をしなくてもよいか改めて検討をする
 - ▶ 身体拘束等の適正化のための研修を年2回以上しているか
- ▶ 虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
 - ▶ 密室的な空間や状況での支援
 - ▶ ストレス度の高い支援状況があるか
 - ▶ 職員スキルと支援難易度の相違があるか

チェックとモニタリング

➤ ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し

労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト

	改善 不要	改善 必要
残業時間が多くならないように配慮されているか、または管理されているか		
休日出勤はあるか、あっても多くなっていないか		
休憩する時間と場所が確保されているか		
年休は法定以上付与され義務日数以上取得している、且つ取得しやすい状況であるか		
宿直は法定回数以内且つ宿直環境が整っているか		
勤務後の次の勤務までのインターバルは十分か（遅番の後の早番はないか等）		
上司・同僚などからフォローを受けられるか、または相談できるか		
人員配置や仕事量は適切に行われ、特定の人に負荷が偏っていないか		
各々の力量にあった難易度の仕事が割り振られているか		
指示命令系統は明確になっているか		
業務の内容や方針にしっかりとした説明があるか		

チェックとモニタリング

▶現場で抱えている課題を委員会に伝達

検討し部署や担当へ委員会として進言を

▶例) 職員配置の不足、過剰な超過勤務や勤務体制に関すること

▶ ↳ 人事部門、管理者、経営幹部等

▶例) 行動障害がある方への支援力不足

▶ ↳ 該当事業所長、リーダー等

▶例) 新人職員の教育

▶ ↳ 該当職員がセルフチェック、先輩職員のフォローの在り方等

チェックとモニタリング

- ▶ 発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容等の報告
 - ▶ 虐待防止委員会等が虐待として通報するかしないかの判断をするのではなく、まず通報
 - ▶ 行政の事実確認を踏まえ事案を検証の上、再発防止策を検討
- ▶ 第三者からの評価
 - ▶ 家族会等の代表者、相談支援専門員、福祉支援の外部コンサルタント、他法人の虐待防止委員等
 - ▶ 現場巡回等したのちに所定の項目についてフィードバックを受ける

日時	年 月 日 () 時 分 ~ 時 分				
巡回対象事業所					
巡回者					
指摘事項・対策 利用者支援	気づき・指摘内容		対応		
	場所・人	内容	担当	期日	内容
指摘事項・対策 施設環境					
その他の 気づき事項					

虐待を防止するための取り組み

➤ 日常的な支援場面の把握

➤ 管理者による現場の把握

➤ 性的虐待：業務中のスマートフォン等の携行の禁止など具体的な対策を

➤ 経済的虐待：金銭が動く都度の確実な記録と厳密な管理体制の構築

➤ 風通しの良い職場作り

➤ 事故・ヒヤリハット報告

➤ 自己チェック表

➤ 苦情解決制度の活用

➤ ボランティアや実習生の受け入れと地域との交流

➤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

性的虐待防止の取組

- ・虐待場所が人目に付きづらい、被害者が知られたくないという思いから潜在化しやすいことを念頭に
- ・近年はスマートフォンを利用し、成人だけでなく児童に対しても行われている
- ・大丈夫だろう、ではなく現実的な対応をとる
- ・同性介助の体制を徹底する
- ・プライベートゾーンの意識化
- ・業務中のスマートフォン等の携行禁止
- ・利用者に対する虐待への理解啓発研修 等

経済的虐待防止の取組

- ・ 出金時、出金内容と出金額、日時等を記載した出金記録を提出
- ・ 精算時、使用した内容等と領収書等を照合、金額確認を行い記録として保管、提出
- ・ 現金出納帳と金額の確認
- ・ 提出先等を利害関係の少ない総務等にすることも有効
- ・ 住居への立ち入り履歴（業務上の理由なき住居への職員の出入りを制限）

後の監査や定期点検で気づけることも大切だが、毎日の適切な管理が必要不可欠。金銭に不透明な動きがでたら当日中にわかる仕組みが重要。

虐待を防止するための取組について

風通しの良い職場環づくり

虐待が行われる背景については、密室の環境下で行われるとともに、組織の閉塞性、閉鎖性がもたらすという指摘があります。虐待報道事例にあった障害者福祉施設等の検証委員会報告書では、虐待を生んでしまった背景としての職場環境の問題として「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設(寮)内で、あるいは施設(寮)を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。」と指摘されています。

職員は、他の職員の不適切な対応に気がついたときは上司に相談した上で、職員同士で指摘をしたり、どうしたら不適切な対応をしなくてすむようにできるか会議で話し合っ全職員で取り組めるようにしたりする等、オープンな虐待防止対応を心がけ、職員のモチベーション及び支援の質の向上につなげることが大切となります。

そのため、支援に当たっての悩みや苦労を職員が日頃から相談できる体制、職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し情報共有する体制、これらの風通しの良い環境を整備することが必要となります。

また職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、夜間の人員配置等を含め、管理者は職場の状況を把握することが必要となります。職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図ることが望めます。職場でのストレスを把握するために、「職業性ストレス簡易調査票」等を活用すること等が考えられます。

虐待防止のための具体的な環境整備

① 事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDC Aサイクルの活用

虐待の未然防止のためには、的確な現状把握(アセスメント)に基づいた対応策の作成、そして継続した定期的な評価(モニタリング)が重要となります。そのアセスメントに資するものとしては、事故・ヒヤリハット事例の報告、虐待防止のための自己評価(チェックリストによる評価)が有用となります。

② 苦情解決制度の利用

苦情への適切な対応は、利用者の満足感を高めること等に加えて、虐待防止対策のツールの一つでもあります。そのため、障害者福祉施設等は、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置し、連絡先等を障害者福祉施設等内に掲示する他、障害者福祉施設等の会報誌に掲載する等、積極的に周知を図ることが必要となります。特に管理者は、施設を利用している障害者の表情や様子に普段と違う気になるところがないか注意を払い、声をかけて話を聞く等、本人や家族からの訴えを受け止める姿勢を持ち続けることが求められます。

③ サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用

チェックリストの作成と評価は、事業者や職員による自己評価です。これに加えて「福祉サービス第三者評価」や「オンブズマン」等の外部による第三者評価を受けることもサービスの質の向上を図るきっかけとして有効となります。

④ ボランティアや実習生の受入れと地域との交流

多くの目で利用者を見守るような環境作りが大切です。管理者はボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する感想や意見を聞くことにより、虐待の芽に気づき、予防する機会が増えることにもつながります。

⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

自ら権利を擁護する事に困難を抱える障害者については、成年後見制度の活用等を通して権利擁護を行っていくことが重要です。

地域自立支援協議会の活用

- 基幹相談支援センターの「権利擁護・虐待防止」機能(虐待の相談)と連携
- 地域自立支援協議会の専門部会(権利擁護部会等)の設置、強化

定期的な集まりがあるネットワークとの連携

地域の実情に応じた活用への取り組み

相談支援事業を効果的に実施するためには地域のネットワーク構築が必要

関係機関のネットワーク強化の要となる。

地域自立支援協議会の設置形態には、地域の実情に応じていくつかのパターンが見られる。

①市町村単独設置型

②市町村連携設置型

③圏域設置型

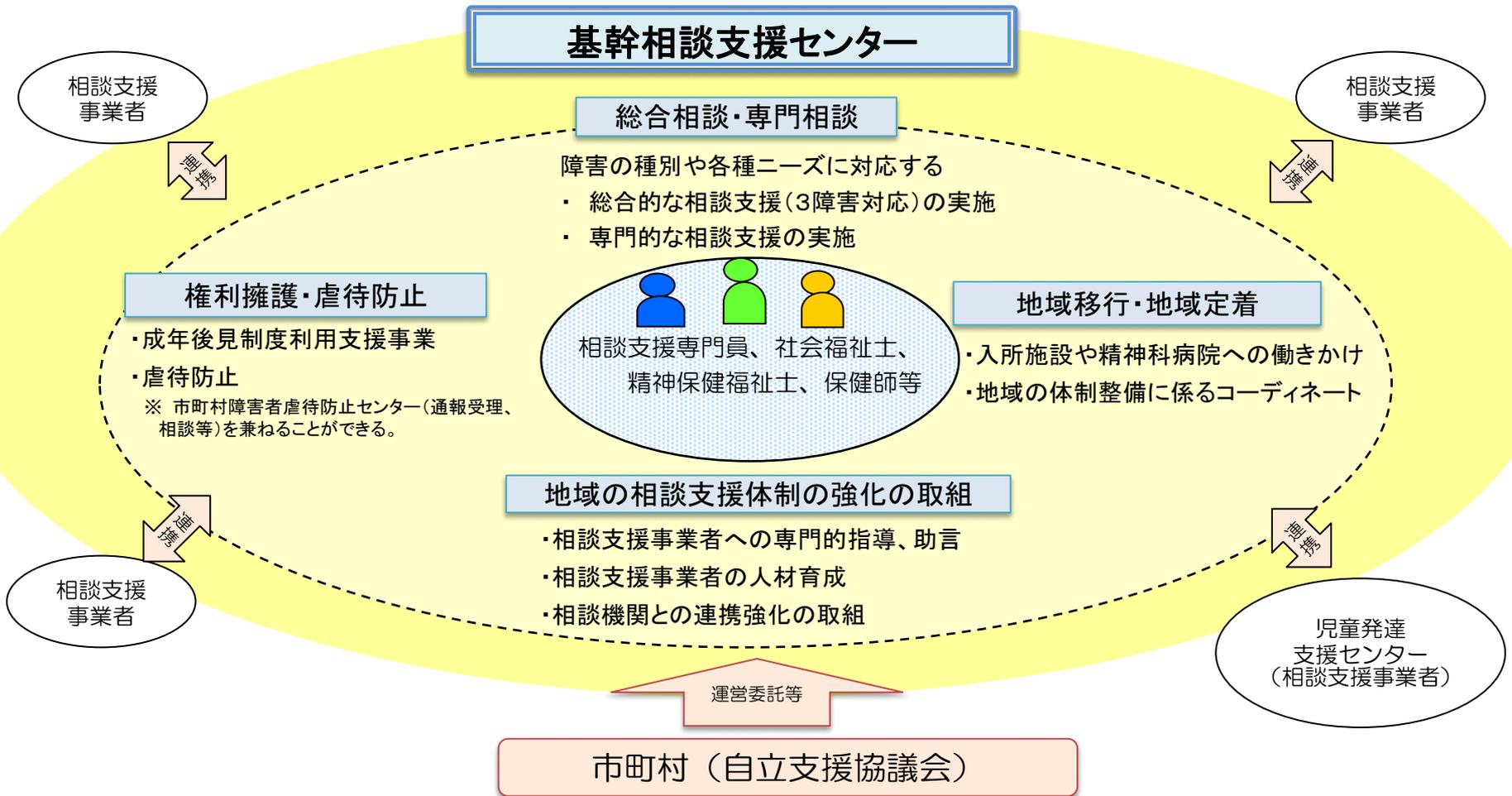
⇒都道府県自立支援協議会と地域自立支援協議会が連動性を持って取り組むことが必要

◎機動力のある協議会運営は地域を動かす。

基幹相談支援センターの役割のイメージ

基幹相談支援センターは、地域の相談支援の拠点として総合的な相談業務（身体障害・知的障害・精神障害）及び成年後見制度利用支援事業を実施し、地域の実情に応じて以下の業務を行う。

※ 平成24年度予算案において、地域生活支援事業費補助金により、基幹相談支援センターの機能強化を図るための、①専門的職員の配置、②地域移行・地域定着の取組、③地域の相談支援体制の強化の取組に係る事業費について、国庫補助対象とする予定。
また、社会福祉施設等施設整備費補助金等により、施設整備費について国庫補助対象とする予定。



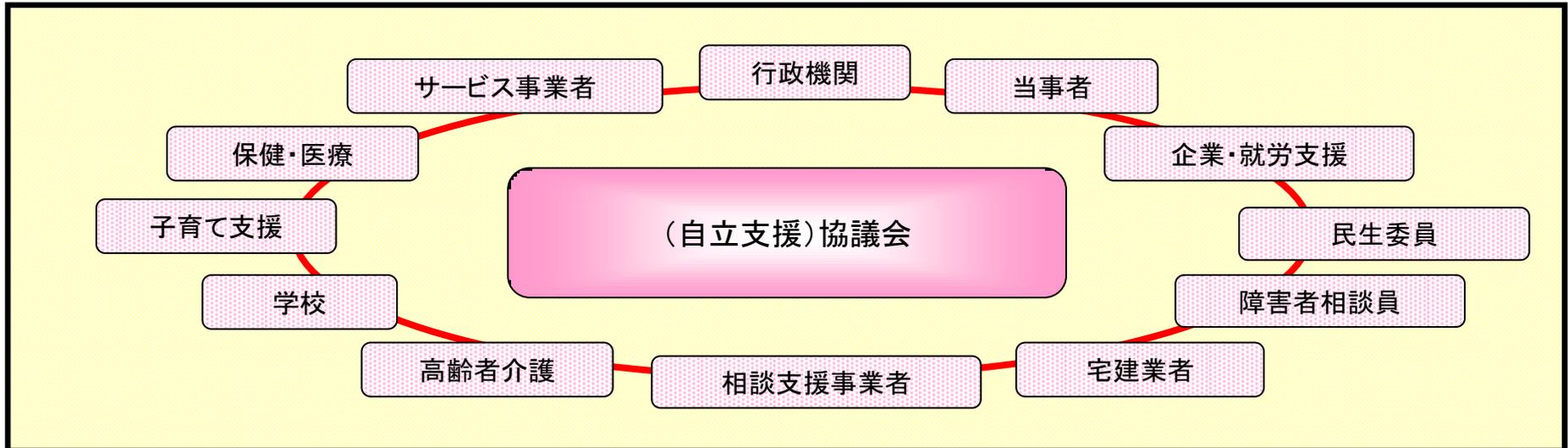
(自立支援)協議会の法的位置づけ

(協議会の設置)

法第八十九条の三 地方公共団体は、単独で又は共同して、障害者等への支援の体制の整備を図るため、関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他の関係者により構成される協議会を置くように努めなければならない。

2 前項の協議会は、関係機関等が相互の連携をはかることにより、地域における障害者等への支援体制に関する課題について、情報を共有し、関係期間等の連携の緊密かを図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行うものとする。

【(自立支援)協議会を構成する関係者イメージ】



市町村(自立支援)協議会の機能

情報機能	<ul style="list-style-type: none">・ 困難事例や地域の現状・課題等の情報共有と情報発信
調整機能	<ul style="list-style-type: none">・ 地域の関係機関によるネットワーク構築・ 困難事例への対応のあり方に対する協議、調整
開発機能	<ul style="list-style-type: none">・ 地域の社会資源の開発、改善
教育機能	<ul style="list-style-type: none">・ 構成員の資質向上の場としての活用
権利擁護機能	<ul style="list-style-type: none">・ 権利擁護に関する取り組みを展開する
評価機能	<ul style="list-style-type: none">・ 中立公平性を確保する観点から、委託相談支援事業者、基幹相談支援センター等の運営評価・ 指定特定相談支援事業、重度包括支援事業等の評価・ 都道府県相談支援体制整備事業の活用

地域自立支援協議会の機能を使った 虐待防止の取り組み

①専門部会(例:権利擁護部会)の設置

例:定期的に開催し、地域の課題解決(権利擁護関係)に向けた政策提案等をしていく。

地域の実情に応じて取り組み内容は変わる。専門家の参加が必須となる。「権利擁護ネットワーク」、「成年後見制度関係会議」等

②虐待等の困難事例・個別ケース会議

例:個別事例に関係する機関が集まり具体的な解決策を探っていく。関係機関の他、必要に応じて専門家も出席する。

「個別支援会議」、「個別ケア会議」等

地域自立支援協議会の機能を使った 虐待防止の取り組み(その2)

③個別事例から地域の課題へ

例:各々の個別事例から共通する課題を、「地域課題」として地域自立支援協議会全体で共有し、解決の意図を探る。「全体会」、「定例会」、「運営委員会」等に提案して行く。

④社会資源の開発(ネットワーク構築 等)

例:日頃からの情報共有の連携体制や緊急連絡体制の整備を試みる。それと同時に他分野のネットワークとの連携等、重層的な取り組みが有用。

「民生委員児童委員協議会との連携」

「高齢者虐待防止ネットワークとの連携」

⑤広域で取り組むために

例:施設従事者虐待、利用者虐待等において、広域調整が必要な場合、都道府県自立支援協議会と地域自立支援協議会が協働して取り組む体制整備

個人ワーク②

- ▶あなたは、今日から『虐待防止』に向けてどのような取り組みができるか考えてください。

③ 障害者虐待の対応

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について

第六条 第二項 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。



(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

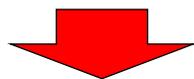
深刻な虐待事案に共通する事柄

- 利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 複数の職員が複数の利用者に対して長期間にわたり虐待
- 通報義務の不履行
- 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 事実確認調査に対する虚偽答弁
- 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 行政処分に基づく設置者、管理者の交代
- 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底



障害者施設の理事長談「暴力や暴言があったことは知らなかった。」

⇒ 虐待が事業運営にとって大きなリスクであるとの認識が希薄



- 今すぐ、施設・事業所で虐待がないか総点検すること
- 虐待が疑われる事案があったら速やかに通報すること

虐待による死亡事例が起きた施設の第三者検証委員会最終報告書

(26年8月:抜粋)

「施設においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施するとともに、虐待防止委員会を設置するなど、形の上では虐待防止体制を整備していた。しかし、虐待が疑われる場合、市町村等への通報が求められているにもかかわらず、それを前提とした虐待防止体制が作られていなかった。また、一部の職員は障害特性や行動障害のみならず、権利擁護についての理解が不足していた。幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を採ろうとする意識が欠けていた。」

「幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分であった。」「一部幹部は虐待や疑義について『なるべく相談・報告しないようにしよう』という雰囲気を蔓延させるなど、虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。一連の虐待問題に係る幹部の責任は重大である。」

「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設(寮)内で、あるいは施設(寮)を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。」



組織的な虐待防止の取組が不可欠

A施設

虐待を受けたと
思われる障害者
を発見した人



通報義務

サービス管理
責任者



通報義務

施設長
管理者



通報義務



相談



相談



市町村障害者虐待防止センター

通報は、すべての人を救う

- 利用者の被害を最小限で食い止めることができる。
- 虐待した職員の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- 理事長、施設長など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- 虐待が起きた施設、法人に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順

- ①現場の職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村に設置された障害者虐待防止センターに通報しなければなりません。
- ②この職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。
- ③上司や管理責任者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときにはうやむやにせず自ら通報すべきです。その際には、期間を長くおかずに通報しないと機会を逸することがあります。
- ④疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは第三者が認定することで、事実が確認できていなくても通報はできます。
- ⑤通報をしたことによって、その人に不利益が生じないようにされるべきです。

通報手順の参考例

- ①利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- ②職員が日常の支援現場で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝えるように周知します。
- ③利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮をしていきます。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応します。
- ④管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力します。

通報手順の参考例

- ⑤通報した者が誰であっても、そのことで不利益が生じないようにします。
- ⑥上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめます。必要な場合は家族会においても報告いたします。
- ⑦人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の**第三者**にも加わっていただき、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表していきます。
- ⑧虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行います。
- ⑨再発防止の取り組みは、**職員との共同**のもと計画的に行っていきます。
- ⑩何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努めます。

4 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

身体拘束等の適正化(平成30年度から)

○身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていなかった場合について、基本報酬を減算する。

《身体拘束廃止未実施減算【新設】》 5単位／日

※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設等

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準

(身体拘束等の禁止)

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

2 指定障害者支援施設等は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

(1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

- ①切迫性:利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- ②非代替性:身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと
- ③一時性:身体拘束その他の行動制限が一時的であること

(2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ①組織による決定と個別支援計画への記載
- ②本人・家族への十分な説明
- ③必要な事項の記録

(身体拘束廃止未実施減算の取扱い)

問1 身体拘束廃止未実施減算について、適用にあたっての考え方如何。

(答)

身体拘束の取扱いについては、以下の参考において、示されているところであるが、やむを得ず身体拘束を行う場合における当該減算の適用の可否にあたっては、これらの取扱いを十分に踏まえつつ、特に以下の点に留意して判断いただきたい。

○利用者に係る座位保持装置等に付属するベルトやテーブルは、脊椎の側わんや、四肢、関節等の変形・拘縮等の進行あるいは防止のため、医師の意見書又は診断書により製作し、使用していることに留意する。

○そのうえで、身体拘束に該当する行為について、目的に応じて適時適切に判断し、利用者の状態・状況に沿った取扱いがなされているか。

○その手続きについては障害福祉サービス等の事業所・施設における組織による決定と個別支援計画への記載が求められるが、記載の内容については、身体拘束の様態及び時間、やむを得ない理由を記載し、関係者間で共有しているか。

○なお、ケア記録等への記載については、必ずしも身体拘束を行う間の常時の記録を求めているわけではなく、個別支援計画には記載がない緊急やむを得ず身体拘束を行った場合には、その状況や対応に関する記載が重要である。

○行動障害等に起因する、夜間等他利用者への居室への侵入を防止するために行う当該利用者居室の施錠や自傷行為による怪我の予防、保清を目的とした不潔行為防止のための身体拘束については頻繁に状態、様態の確認が行われている点に留意願いたい。

○これらの手続きや対応について、利用者や家族に十分に説明し、了解を得ているか。等

○なお、身体拘束の要件に該当しなくなった場合においては、速やかに解除することについてもご留意願いたい。

以上を踏まえ、最終的には利用者・家族の個別具体的な状況や事情に鑑み、判断されたい。

強度行動障害支援者養成研修について

- 強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としているため、現状では事業所の受入れが困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。
- 一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されていることから、地域生活支援事業において、強度行動障害を有する者に対して適切な支援を行う職員の人材育成を目的とする体系的な研修を実施しているところ。

国立のぞみの園



(指導者養成研修)

- 基礎研修・実践研修の指導者を養成するための研修を実施

都道府県



- 障害福祉サービス等事業所の職員に対して、以下のとおり基礎研修・実践研修を実施

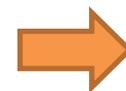
障害福祉サービス等事業所

サービス管理責任者クラスの職員



平成26年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(実践研修) 講義＋演習(12時間)

支援現場の職員



平成25年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(基礎研修) 講義＋演習(12時間)

5 まとめ

虐待や不適切な関わりを防ぐために

- ▶ 日常の支援を見直すこと
 - ▶ 支援のプロセスの中で、PDCAサイクルを活用することで、支援の改善や見直しを図ること
 - ▶ 職員一人一人の知識や支援技術の向上をはかること
 - ▶ 障害者福祉に携わる職員としての倫理観や価値観を一人一人が自覚し、実践に生かしていること
- * 事例を通して演習で考えていきましょう

小さな出来事

- ▶ 虐待の要因は「意識」「環境」「専門性」
- ▶ 小さな出来事は「意識」の問題
- ▶ 小さな出来事を共有し、見直しを続けていく取組みは「環境」の改善・「専門性」の向上につながる

具体的な対応として施設内でできること

- ▶ 虐待対応マニュアルの整備
- ▶ ヒヤリハット報告や事故報告の検討
- ▶ 職員への教育・研修
- ▶ 情報共有のための会議や事例検討会の実施
- ▶ スーパービジョン体制の確立
- ▶ 第三者による評価やかかわりの機会の確保（オブズ・パーソンなど）

.....など

虐待防止委員会への取り組み

- ▶ 運営者の責務として、過去の事案も含めて虐待防止にコミットメントをする
- ▶ 速やかな通報につながるように周知徹底
- ▶ 現状の課題に対して重要度と緊急度から優先順位を決める抽象的ではなく具体的なレベルまで落とし込んでいくこと

全ての職員への周知徹底

- ▶ とるべき通報手順
- ▶ 通報者の保護
- ▶ 「倫理綱領」や「行動指針」等
- ▶ 「虐待防止マニュアル」
- ▶ 「権利侵害防止の掲示物」の掲示等