

7 NPO法人障害者生活支援センターA 事業所

法人概要

サービス種別：

重度訪問介護、居宅介護、移動支援のサービスを提供している。

職員体制：

約 53 名（常勤 3 名、非常勤約 50 名）

利用者の状況：

法人全体で約 60 人の利用者がいる（移動支援含む）。障害種別としては、身体障害、知的障害、精神障害、難病等である。移動支援のニーズが高く、知的障害を持つ利用者に対して移動支援を行うことが多い。なお、重度訪問介護は身体障害のみとなっている。

I 虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は、居宅介護事業所と相談支援事業所で1つ設置することを検討している。
- ✓ 研修は、年に1回程度、主に居宅介護サービス事業者ネットワーク、地域の社会福祉協議会、行政主催の外部研修を活用している。
- ✓ 内部研修は、身体障害のある職員をモデルに介護技術の研修を随時実施している。

I-1 研修

○研修内容

内部

障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するために、身体障害のある職員をモデルに介護技術の研修を実施している。

研修は、利用者の自主性や人権を意識できるように、モデルとなる身体障害のある職員本人の了解のもと、生育歴等も含めたアセスメントも踏まえて実施している。

外部

居宅サービス事業者ネットワーク、地域の社会福祉協議会、行政主催の研修などを利用して、これらの研修では権利擁護をテーマとして実施されていることがある。

研修に参加する職員は事業所全体の3～4割程度で、参加できない職員には研修資料を活用した伝達研修や参加した職員の感想等を共有している。

○実施にあたっての工夫

研修の情報が入ってきたら可能な限り早くメールで職員に周知したり、内容によっては就業規則にのっとって研修手当を支払うことを伝えたりして、研修参加を奨励している。

研修には希望者が参加するようにしており、研修参加のためにシフトを調整することもある。

職員は主婦層が多いため時間帯によっては参加しにくいこともあるが、当事業所で研修を企画する際は業務が落ち着いている土曜日の夕方や平日の夜等に実施することが多い。

I-2 虐待防止委員会の設置等

居宅介護事業所と相談支援事業所があるが、両方で1つの虐待防止委員会を設置することを検討している。

○未然防止のための取組

ホームヘルパーと日常的にコミュニケーションをとって、利用者の状況を把握してフォローすることを心がけている。

法人が定める規程に則った報告のみではなく、ちょっとしたトラブルがあったことなどの報告を事務所に来た時等に丁寧に聞き取るようにしている。

II 身体拘束等の適正化に向けた取組

○身体拘束等の記録の実施

利用者単位でフェースシート、アセスメントシートに身体拘束に関する事項を書き加えている。

シートには利用者の状況、拘束の理由等を記載している。拘束の理由には、家族がなぜその拘束をしているかを記録している。

身体拘束については、生活の場では安全を守るためなどの理由で行われていることも多い。例えば、不随意運動がある方は、物を壊してしまうなど本人にとっても不本意な結果になることも多い。また、入浴時に溺れないように本人の安全を守るためにベルトをしている例もある。手にミトンをしている例では、トイレでいきんだ際などに不随意運動で自分の目をつついてしまうことがあり、本人やホームヘルパーも含めてやむを得ず身体拘束を行う場合の3要件を満たしていることを確認して実施している。

○身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

身体拘束の適正化に関する委員会は現時点では設置していない。

ホームヘルパーが対応に悩んだ際はサービス提供責任者等が相談を受けることにしている。

サービス提供責任者等がホームヘルパーからの相談を受け、実際に利用者の現場に入りながら適宜助言をしている。

虐待防止委員会の設置に共に取り組んでいる別法人とは、身体拘束適正化についても今後連携できればと考えている。

○職員への研修

身体拘束に関する研修は現時点でできていない。ホームヘルパーから、現状の拘束が不必要ではないか等の相談があった際に適宜各現場で対応をしている状況である。

今後は外部研修を受けることが現実的と考えている。

虐待防止や身体拘束がテーマではないが、ホームヘルパーの取組や介護技術といったテーマでは、他法人の事業所が主催する研修に一部職員が参加している。

身体拘束等に関する研修講師を他法人に依頼することもある。

8 社会福祉法人 じりっ

法人概要

サービス種別：

共同生活援助、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援 A 型・B 型、一般相談支援、特定相談支援等のサービスを提供している。

職員体制：

約 38 名

利用者の状況：

精神障害のある方が主たる支援対象であったが、2009 年度より知的障害や発達障害を含めた利用者への支援を幅広く提供している。



I 虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は法人全体で一つ設置している。
- ✓ 委員会は年に2回定期的に開催しているが、虐待の疑いのある事案が発生した場合は都度開催している。
- ✓ 協議結果は、虐待防止委員会の委員である虐待防止マネージャーが、自身が管理する事業所の職員に文書を通じて周知している。
- ✓ 虐待防止委員会の委員長は理事長、委員は虐待防止マネージャーが参加する体制としている。
- ✓ 虐待防止マネージャーは各事業所の管理者が務めることとしている。
- ✓ 委員会での議論や決定事項は委員が各々の事業所の職員に伝え、虐待防止に向けた具体的な取組を行っている。
- ✓ 研修は、年に2回開催しており、虐待防止マネージャーが国や県の虐待防止研修に参加し、その内容を所内で展開している。

I - 1 研修

○研修内容（内部研修）

職員への研修は年に2回開催している。なお、新入職員もいるので年度の早い時期（5、6月）に実施している。年度途中で入職する職員の場合、採用後の2週間～1か月の期間で別途研修を実施している。

研修は、法人単位だけではなく、各事業所単位でも実施しており、その中で虐待防止の講義も行っている。虐待防止マネージャーが国や県の虐待防止研修に出席し、その内容をもとに事例検討などの研修を事業所内で実施している。

研修では職員に「虐待と疑わしきは通報する」という姿勢をはっきり示しておくとともに、利用者本人中心の支援、権利擁護を行えるように日常的な支援の質の向上を目指している。

支援に迷うことを肯定して、話し合える職場環境をつくることを伝えている。なお、当法人では、グループスーパービジョンを実施している。

I - 2 虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

虐待防止の取り組みは、研修や職員の間で行っていたが、2012年の障害者虐待防止法の施行をきっかけに虐待防止委員会を法人として設置した。

○基本方針

虐待防止委員会は法人全体で一つ設置している。

○責任者の配置

虐待防止委員会の委員長は理事長、委員は虐待防止マネージャーが参加する体制としている。

委員会での議論や決定事項は委員が各々の事業所の職員に伝え、虐待防止に向けた具体的な取組を行っている。委員長含め8名で、7事業所から1名ずつ委員が参加している。虐待防止に関する役職員の役割は以下の通り。

理事長 : 虐待防止に関する最終責任者
虐待防止委員長 : 委員会全体の推進責任者。理事長が務めている。

虐待防止委員 : 現場での虐待防止の推進責任者。各事業所の事業管理者やサービス管理責任者等が務めている。

○協議内容・協議結果の従業員への周知

虐待防止委員会は年に2回定期的に開催しているが、虐待の疑いのある事案が発生した場合は都度開催している。管理者やサービス管理責任者は虐待防止委員会の他に法人戦略会議等にも参画している。法人内では、虐待防止委員会は報告のあった事案が虐待か否かを最終的に判断する場ではなく、通報することを確認する場、と認識している。

過去に法人で通報した事案の反省から事業所を超えてケースカンファレンス等を実施することを心がけている。支援について困りごとがあった時は、普段対応している職員以外の職員(例えば、別の事業所の職員)に相談できるようにするなど、利用者本人支援の視点で事業所を超えて話し合えるようにしている。

虐待自体よりも、通報を受けて分かったことを法人全体で共有していくことが大事である。虐待防止委員会の委員である虐待防止マネージャーが、自身が管理する事業所の職員に文書を通じて協議結果を周知している。

なお、現段階では周知の内容を従業員まで伝えられているかの直接の確認や効果測定まではできていない。

○規程類の整備

当法人では、虐待防止対応規程を整備した。今後、上位概念にあたる行動規範を検討する必要がある。

○虐待防止委員会の整備にかかった期間

委員会の設置及び規程類の整備には3ヶ月程度要した。

○委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

利用者やその家族等から意見をしっかりと聴くことが重要であることから、当法人では、家族情報交換会を毎年2回実施している。テーマはもともと家族同士の分かち合いや、事業所の活動を知ってもらうことだったが、このような家族との情報交換会の機会をつかって、家族等からの事業所運営等に関する評価を得ることはよい機会であると考えている。

また、「虐待防止」や「通報」という言葉はきつい表現であるとの印象があるが、権利擁護が重要ということを前提として、「疑わしい時には通報することが全ての人を救う」という考えが当たり前になる風土をどのように作っていくかが重要である。

一つの法人やひとつの事業所の中だけで考えてはいけないという仕組みづくりが重要である。自立支援協議会、基幹相談支援センター、地域生活支援拠点等を面的に整備して相互に牽制、協力し合えることが重要である。

○未然防止のための取組

各事業所でケースカンファレンスをしっかり実施し、あるべき支援について話し合うべきである。当法人では、サービス等利用計画を立案する際に話し合いをするが、定型的な機会に話し合いができていたので安心してしまい、日常的なコミュニケーションが疎かになってしまうことへの懸念がある。そのため、「支援の困りごとを話し合うことは恥ずかしいことでない」という職場環境をつくりたいと考えている。

支援の質を維持するためには、支援者の心構えが重要になる。2019年までは研修等で毎月理

事長から直接話をしていたが、最近はオンラインでのコミュニケーションが主流になったことで、交流の場が減ってしまったと感じている。新入職員はまだ壁を感じている可能性がある。

Ⅱ 身体拘束等の適正化に向けた取組

現状、身体拘束等の適正化に向けて委員会の実施等について検討中である。

9 社会福祉法人 南高愛隣会

法人概要

サービス種別：

放課後等デイサービス、児童発達支援、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、移動支援、短期入所、生活介護、自立生活援助、共同生活援助、自立訓練、宿泊型自立訓練、就労移行支援、就労継続支援 A・B 型、就労定着支援、一般相談支援、特定相談支援、障害児相談支援のサービスを提供している。

職員体制：

約 608 名

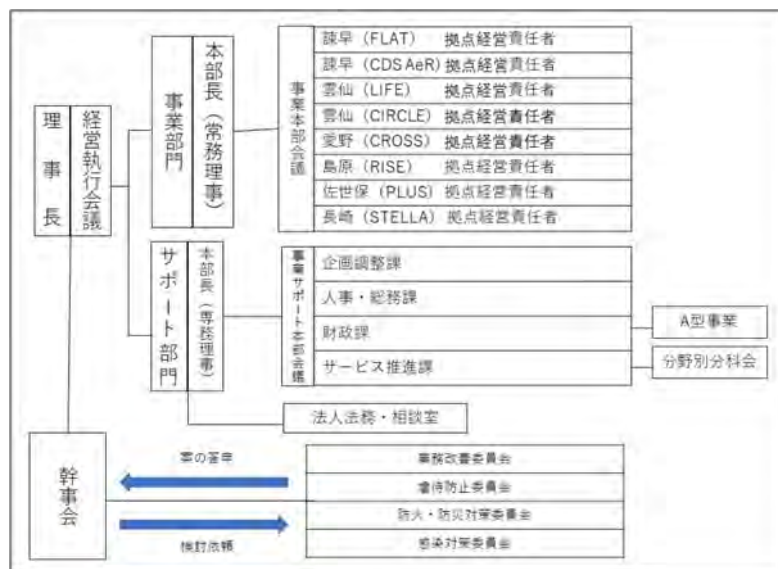
利用者の状況：

法人全体で 1,015 名の利用者がいる。利用者の傾向としては、日中サービス系事業所は約 20 名、児童福祉事業は 10 名、短期入所の単独型は 5、6 名で併設型は 1 名、共同生活援助は 9 事業所所有しており、最小 30 名から最大 58 名で平均 44 名になる。主に知的障害のある利用者が中心で医療的ケアを必要とする方の利用は殆どない。



I 虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は毎月1回定例会を実施している。
- ✓ 虐待防止委員会の委員長は事業サポート本部サービス推進課長、副委員長は管理者又はサービス管理責任者級、委員は事業本部及び事業サポート本部双方から選出しており、サービス管理責任者又は事業所の核となる人材で構成している。虐待防止委員会は経営執行会議幹事会から関係する課題に依頼を受けて検討を行い、答申する役割を担っている。
- ✓ 研修は、法人基本方針に基づき、サービス推進課作成の法人研修計画に基づいて実施している。虐待防止に関する研修は、虐待防止委員会が主催となり、年に1回、外部講師による講演及び分科会・実践報告会等を実施している。



I-1 研修

○研修内容

当法人では、全職員対象の研修と階層別研修、拠点別研修、分野別研修を実施している。

役職者向けには、令和2年度版虐待防止の手引きの熟読と理解度のテストを行っており、結果の集計と傾向分析を年3回程度行っている（なお、テストは無料ネットアンケートアプリを使っている）。

一般職員向けの研修は次頁の通りである。その他に必要な研修（外部研修含む）は、法人の基本方針に基づき、サービス推進課作成の法人研修計画に基づいて実施しており、例えば、生活介護、障害児、共同生活援助の障害の重い利用者を支援する事業所は強度行動障害支援者養成研修を必修としている。

職員全体研修

外部講師による講演及び分科会・実践報告会等を年1回、虐待防止委員会が主催となり障害者虐待防止の取組の一環として位置づけて実施している。なお外部講師は、大学の教授や福祉の分野で活躍している有識者に依頼し、権利擁護や虐待防止に関する講義を実施している。

実践報告会は、各サービス種別で予選会のような形でまず発表してもらい、その後、種別毎に代表を決めて全体研修で発表する。

発表した内容を大学の教授、特別支援学校の教師、当事者、家族、大学の学生の外部委員に評価してもらい、優秀な発表を表彰し、抄録にまとめている。発表者は一般職、若手の職員が

主体であり、数値を用いて説明する等、発表のスキルを高める場としても活用している。

事業所内研修

当研修では、年に6～7回程度、障害者虐待防止法などについて説明を行っている。例えば、研修の内容として感染対策、防火・防災等の研修テーマがあるが、そのうちの一つが虐待防止のテーマとなっている。

なお、例えば、2021年3月に障害者虐待防止法の内容と、虐待防止の手引きに示された障害者虐待の類型等の基本的な内容を取り扱っている。また、例えば、利用者の名前を「ちゃん」「くん」で呼んでいるなど、支援の現場で適切でないと考えられる基本的な事案についても紹介している。特に多い事例については取り上げてチェックするようにしている。

法人訓告（愛隣訓）の周知（参考）

法人理念を元実践の中で迷う事例について、組織としての対応方針を定めている。対人援助に必要な倫理と価値に関する項目について、具体的な実践の対応方針の習得を図っている。これらの資料は以下のように資料にまとめられ、蓄積されていく。

愛隣訓～より良い支援のためのガイドライン～No.3【利用者さんへの言葉遣いについて】

利用者さんへの言葉遣いについて（1）

利用者さんへの言葉遣いについて、以下のルールを守ってください。

一、利用者さんのことは「〇〇さん」と呼びましょう。

- ・ 名前を呼び捨てにしたり、ニックネームで呼んだりしない。
- ・ 利用者さんをちゃん付、くん付で呼ばない。

※利用者さんの前だけではありません。会議や申し送り等、職員同士の会話でも、同じです。

×	○
利用者	利用者さん
△△ちゃん	△△さん
□□くん	□□さん
あだな	〇〇さん
あの子・この子	〇〇さん
あの子たち	利用者さんたち

一、利用者さんには丁寧語で話しましょう。

- ・ 利用者さんとは「～です。」「～ます。」と話をしましょう。
- ・ 命令口調は使わないようにしましょう。

あいりんくん



【理由】

- 利用者さんは、友だちや家族ではありません。
私たちと利用者さんは、サービスを提供する人と受ける人という関係です。利用者さんは、サービスを受ける人（＝お客さま）であるということを常に意識しながら、丁寧な言葉遣いで話しましょう。

この「愛隣訓～より良い支援のためのガイドライン～」は、よりよい支援をしていくために、法人全体で共有する行動規範として作成しています。
★朝礼で定期的に確認する★
★事業所に掲示する★ 等
日常的に確認し、体に染み込んでいくようにしてください。

© 虐待防止委員会

支援内容の振り返り

職員は無料ネットアンケートアプリを通じてセルフチェックを行い、法人内で回答を集計し、月1回傾向を分析している。分析結果は、事業所内研修や年1回の職員全体研修の項目に組み込めないかなど、月1回の虐待防止委員会の定例会で取り上げるなどしている。

また、グループウェアを活用して、虐待防止に関する具体的な事例を収集し、各事業所の所長、サービス管理責任者、拠点経営責任者が閲覧することができるようになっており、必要によりこれらの情報を活用して、事業所内でのミーティング等で職員への指導や研修で取り上げるテーマを検討している。

○実施にあたっての工夫

虐待防止委員会から発信される事業所内研修や愛隣訓の読み込みとセルフチェックは、虐待防止責任者として位置付けられている管理者が講師となっている。

講師による研修内容にばらつきが出ないように、標準的な研修実施指導書を作成しており、それに基づいて講師担当者が研修を実施している。さらに、研修内容と支援現場の状況と照らし合わせながら具体的な注釈を入れつつ、よりリアリティーがあるように一般職員の理解に繋げるよう工夫している。また、研修内容は虐待防止委員会が共通資料を作成し、グループワークを設けて能動的になる様に工夫している。

当法人では、住まいの支援となるグループホームを特に大事にしており、健全に経営できないと利用者の方々が安心して生活できないと考えている。グループホームでの支援では、世話人の存在が大切であるが、世話人向けに研修資料は具体的な内容を記載し分かりやすくなるよう配慮している。

1-2 虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

2015年に、障害者虐待防止法の通報に基づく行政による特別監査をきっかけに設置した。

○基本方針

虐待防止委員会は毎月1回定例会を実施している。不適切支援（疑い含む）事案が発生した際は都度開催する。

虐待防止委員会の委員長はサービス推進課長、副委員長は管理者又はサービス管理責任者級、委員は事業本部及び事業サポート本部双方から選出しており、サービス管理責任者又は事業所の核となる人材で構成している。

虐待防止委員会は経営執行会議幹事会から関係する課題に依頼を受けて検討を行い、答申する役割を持っている。

○責任者の配置

虐待防止委員会の構成については、委員長1名、副委員長1名、委員3名の5名を配置し、法人理事1名を担当役員として設置している。

○協議内容・協議結果の職員への周知

虐待防止委員会の役割は、虐待防止計画の策定、虐待防止計画の進捗状況確認、不適切な支援の疑われる事例や虐待発生後の検証と再発防止策の検討、ケア記録等の確認により虐待の芽に気づき、不適切な支援の疑いのある事例が発生した場合の事実確認を実施するか等を決定している。

現状「愛隣訓」の発行とウェブ上での支援の振り返りの実施による理解の程度について状況を把握し、その結果を法人内に公表している。

グループウェアを利用し、支援の振り返りチェックシートの確認結果を職員にフィードバック

クしている。必要時はオンライン会議ツールを利用しサポート本部から全役職者へ連絡・開設後に各事業所で個別又は少人数で周知している。結果として不適切な対応であると判断され懲戒の対象になった場合は、グループウェアではなく書面に情報をまとめ、事業サポート本部から拠点経営責任者から直接その内容を職員へ直接伝えるようにしている。

どのような事案に対してどのような処分が行われるか、また行政から受けた処分について少なくとも事業所単位で説明を行っている。また、欠席した職員には個別に渡し、全員に説明が完了したことを確認し、本部に報告している。

○規程類の整備

体制整備には現在も継続的に取り組んでいるが、委員会の立ち上げ自体は虐待事案の発生、行政処分を受けた時点から始めて半年程度であった。また、規程の整備についても行政処分から1年程度であった。

○委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

具体的には次の3つの事柄について工夫をしている。

① 虐待防止委員会の事業計画を年度ごとに作成し、実施項目ごとに年間工程表を作成

虐待防止委員会の副委員長が事業計画の進捗管理の役割を担っている。

② グループウェア上で虐待防止委員会共有スレッドを設置

進捗管理担当者を中心に全委員が相互牽制できる仕組みを整備している。

③ 進捗管理について助言のできる外部委員や外部アドバイザーの活用

外部委員や外部アドバイザーは障害者虐待について造詣が深いだけでなく、進捗管理等についてもアドバイスできる人に依頼した。

当法人が外部アドバイザーを採用したきっかけは、2015年の虐待の事案があげられる。2015年の虐待事案が発生してから、経営層、幹部を含む全社員の検証、現場の検証を実施し、どんな課題があるかを洗い出していた。

まず、虐待に関する知識が少ないことが課題のひとつであった。そのため、自らの法人が行っていることが正しいことなのかを客観的に判断できるよう、外部の目を入れることにした。法人では組織体制を根幹から作り直そうとし、外部アドバイザーには、組織体制の根幹の部分から助言をもらった。また、内部の職員で検討できる体制を構築するため、外部アドバイザーの助言により組織体制を整備してきた。

その他の課題としては、利用者が生まれ育った地で暮らし続けられるようにするために事業所を増やし、法人の大規模化が進んだ結果、コンプライアンスやガバナンス面で問題が発生したという認識に至った。これらに対応するために、地域ごとに拠点経営責任者を立てる仕組みを作った。

○未然防止のための取組

- ① 不適切支援（疑い含む）の場合の報告先の複数設置と報告フローの周知徹底
- ② ケア記録等から虐待と疑われる行為の補足

当法人では、ケア記録の ICT 化を進めており、支援記録の入力アプリを利用している。

行動制限と思われる支援を実施した場合にその事柄をグループウェアの所定の様式に利用者単位で記載する。その結果は後からも振り返ることができるように絞り込みや検索ができるようになっている。

サービス管理責任者はこれらの記録に基づき、行動制限の状況を日常的に確認し、月に最低 1 度はまとめて確認することになっている。

- ③ 適切か否かの判断が難しい支援、注意喚起が必要な行為については「愛隣訓」として全体周知
- ④ 適切な行動を示すサービス品質管理規定の作成
- ⑤ 働く環境整備

働きやすい環境づくりを目指し、特に休憩時間確保、時間外勤務の削減、特別休暇の付与、宿直室等の環境改善、職場用スマートフォン付与などの環境整備を行っている。

- ⑥ 賃金引上げなどの待遇改善
- ⑦ 一定期間での人事異動

就業形態ごとに異動範囲が設定されている。主に以下の類型がある。職員の適性や希望に応じて決定している。

- ・ 地区を越えて異動する

- ・ 地区内だが日中・夜間の両方の時間帯で勤務する
- ・ 地区内のみかつ日中だけ勤務
- ・ グループホームのみ勤務

3 年に 1 度程度、これらの就労形態の範囲内で異動を実施し、適性を見極めた上で、幹部候補生等は特定の事業に長く配置するといった形を取っている。

ただ、特に障害の重い利用者であればあるほど環境の変化に敏感であるため、支援者による支援の質のばらつきが出ないよう、個別支援計画は重視しながらも、可能な限り支援を標準化し、引き継ぐことを重視している。

○不適切支援（疑い含む）の発生を想定した、あるいは実際に発生した場合の取組

法人内で中立的立場を担保し、職員からの相談を受けやすい体制とするため、法人法務・相談室は、事業本部にも事業サポート本部にも属さず専務理事に直轄している。通報した職員に不利益が生じないということは、理事会で採択したハラスメント防止宣言の中で規定し、職員にもその旨周知している。

実際に虐待が発生した場合は対応フローを整備し、利用者・職員が取るべき行動を周知している。

その後、客観性の観点から当該事業所以外の担当者（理事、管理者、事業サポート本部で構成されるチーム）によって事実認定を行い、事実が明らかになった点は改めて行政に報告する。障害者虐待に該当するかの判断は行政に委ねる。

事実に対しては再発防止計画を作成し、事業本部会議にて進捗を把握している。2015 年の行政処分から以下を実施している。

- ・ 利用者の電子記録の導入：記録アプリ、スマホ等の入力 of 省力化を図っている。

- ・ 待遇改善による離職率防止：処遇改善加算の取得、正規職員への登用を行っている。
- ・ 人事制度の改定：成長支援面接の導入を行った。
- ・ 積極的かつ計画的な人事異動による事業所内の風通し

○虐待防止を進める上でその他苦労した点

不適切な行為が起こったかという事実確認と、起こった行為が「虐待」に該当するかの確認は、以前は虐待防止委員会で行っていた。事実確認を行うには専門性が乏しく、法人経営に直接影響するため、委員としての負荷が多かった。なお、事実が明らかになった場合は速やかに行政に報告をしている。

決まったことをどこが責任をもって実施するのかということについて、以前は委員会が中心となり改善または各地区への周知を行っていた。業務負荷、また徹底にあたって不十分なところがでていた。

虐待対応フローの徹底について、公平性を保つために法人として動くという仕組みにしたが、責任感から管理者が自ら調査することが多く、法人に上がってくることが少なかった。

○取組効果

虐待防止委員会の設置により、研修機能、周知啓発機能、チェック機能、分析機能が事業計画に基づいて建設的に展開できるようになり、サービスの品質管理の質が向上している。まだ改善の余地があるが、以前に増して不適切支援の疑いの段階でフローに上がり、早期での改善に繋がっている。

法人全体研修では、各事業所の科学的根拠に基づく支援実践報告が提出され優秀な内容については全職員に対してプレゼンテーションを実施している。提出された実践報告は、抄録に纏めて法人内で蓄積している。

II 身体拘束等の適正化に向けた取組

○身体拘束等の記録の実施

記録アプリの作成会社の支援記録アプリに身体拘束を行った場合の記録テンプレートを整備し、随時記録できる環境を整えている。

記録は利用者単位で行い、記録はタイムリーに事業所職員全体で共有できる環境となっている。

自動的に閲覧権限者すべてに共有できる仕組みとなっており、閲覧権限者は基本的に事業所の一般職員から管理者までを設定している。なお、テンプレート項目は以下の通り。

- ① 実施前の利用者の状況
- ② 支援内容（利用者に対しておこなった行為）
- ③ 身体を拘束した時間
- ④ 個別支援計画への記載の有無
- ⑤ 事後対応・改善策等、必要な事項

（④、⑤はサービス管理責任者、所長および管理者がコメント欄に入力する）

法人の拠点ごとに「記録アプリの委員会」を設置し、行動制限、身体拘束、病院受診等の支援記録の項目の拠点間での統一を図っている。

委員は実際に記録アプリに記録をする職員を中心に構成し、適切な項目や活用方法について現場の声を吸い上げるようにしている。

○身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

身体拘束に特化した委員会等は設置しておらず、既存の虐待防止委員会での対応としている。

○身体拘束の適正化に関する指針等

現在、身体拘束の適正化に関する指針を整備中。

○職員への研修

身体拘束につながりやすい生活介護、障害児、共同生活援助の障害の重い利用者を支援する事業所は強度行動障害支援者養成研修を必修としている。年に一度の事業所内研修、毎月発行している愛隣訓等に身体拘束に関する内容を含めて実施している。また、無料ネットアンケートアプリを活用してアンケート方式やテスト方式で周知度合い、理解の度合いを数値化し、理解度の見える化を進めている。

年に一度の職員全体研修では、全事業所が利用者支援に関する実践を抄録とパワーポイントにまとめてプレゼンテーションを行い法人内職員と外部委員が審査、評価を行うと共に、法人として支援事例の蓄積を図っている。

講師となる虐待防止責任者として位置付けている管理者やサービス管理責任者は研修内容と支援現場の状況と照らし合わせながら注釈を入れつつ、よりリアリティーに一般職員に伝わるように研修内容を工夫している。

○身体拘束の適正化を進める上でその他苦労した点

事業所内研修の際、福祉事業所における身体拘束の定義、どこまでを身体拘束とするのかの設定について苦労した。

定義が曖昧だと、職員の理解や行動を促しにくいため、その内容を職員に情報共有し、理解の徹底に苦労した。

コラム：基幹相談支援センターが小規模事業所をサポートしている例

半田市基幹相談支援センター

特徴：

半田市では、2006 年 10 月の障害者自立支援法が本格施行されて以降、相談支援事業を行ってきたが、個々のニーズに合ったよりきめ細やかなサービスを実施するため、2008 年 4 月 1 日から、社会福祉法人半田市社会福祉協議会に委託し、「半田市障がい者相談支援センター」を開設した。2009 年度からは、就労を支援するために相談員を増員し、2012 年度からは障害者自立支援法の一部改正に伴い、基幹相談支援センター事業を新たに委託している。

職員体制：

基幹相談支援センター 2 名、委託相談支援 4 名（生活支援担当 2 名・就労支援担当 2 名）、
特定相談支援 約 12 名



○研修の実施状況

研修は各事業所の責任者に参加してもらい、責任者から職員に内容の共有をしてもらうことを想定していたが、事業所内で責任者が職員に内容を共有する時間がないことが分かった。

当初は、サービス管理責任者のみなら研修に参加できるという声もあったが、実際に虐待の通報があるのは現場で直接支援する職員からが多いこともあった。

そのため、訪問による研修³に切り替え、行政と基幹相談の職員がペアで現場に出向いて研修を行う形で最終的に 26 事業所、計 349 名が参加した。訪問による研修は自立支援協議会で企画し、虐待防止連絡協議会の承認を得ている。

研修の内容は、前半に行政職員から虐待対応の現状報告と虐待防止について、後半に基幹相談が職員を守るためという視点での虐待防止についてである。

2020 年度からオンラインで研修を実施し、後日 DVD の配布やオンライン配信を行い、半田市内のほぼ全ての事業所の全職員が研修に参加できるようにした。その結果、2020 年度は合計 550 名が研修を受講することができた。オンラインでの研修実施により、非常勤職員やグループホームの世話人なども研修に参加しやすくなり、研修への参加率が向上した。

2021 年度は、虐待防止の他、アンガーマネジメントを研修テーマとして取り上げ、合計 569 名が受講している。

2020 年度からは、事業所に通う当事者の方にも虐待や差別について、当事者にわかる形での研修の実施をモデル的に実施しており、今後も広げていく予定である。

さらに、利用者の家族にも虐待について正しく理解してもらう必要があると考え、2021 年度

には虐待防止について利用者の家族にも出向いて、訪問研修を実施している。

虐待の通報があり、改善が進まない事業所には、市から依頼して別途研修を実施している事例もある。

○訪問による研修 を実施する上で工夫した点とメリット

訪問による研修で工夫していることは以下の通りである。

- ✓ 研修時間は、1 時間程度の短時間での実施や二部制にするなど、事業所が参加しやすい時間設定にしている。
- ✓ 半田市と基幹相談の職員 8 名程度でチームを組んで事業所を訪問し研修を実施している。

訪問による研修について、事業所側のメリットは以下の通りである。

- ✓ 事業所が参加可能な時間帯で研修を調整することができる。
- ✓ 行政主体の研修であるため、多くの職員に参加してもらいやすい。
- ✓ 不明点などがあれば、リアルタイムで質問ができる。

○訪問による研修の実施効果

訪問による研修を実施した結果、2017 年度には虐待通報件数が 14 件、うち虐待認定件数が 5 件だったが、2020 年度には虐待通報件数 23 件中 12 件が虐待認定されるなど、通報件数が増えた。これは 2016 年度から「通報」を「相談」に置き換え、通報するハードルを下げたこ

³ 訪問研修資料は巻末の資料編に掲載しています。

とと、通報が義務であることが周知されてきたことが要因の一つであると考えられる

○他市の基幹相談支援センターとの連携状況

知多圏域では、県から委託を受けている圏域アドバイザー主催の圏域会議を積極的に行っている。

困難ケースへの取組や市と基幹相談の役割について共に学ぶ機会を作るなどした結果、他市より問い合わせがあるなど、圏域の市や基幹相談の職員の意識が変わってきているという印象を受けている。

○行政視点での小規模事業所等が体制整備を進めていく上でのポイント

<対小規模事業所>

オンラインでの研修実施や研修内容を録画した DVD の配布等を行うことで、小規模事業所もカバーできていると感じている。ただし、市や基幹相談がフォローし過ぎず、事業所が主体的に動けるよう進めていく必要がある。

半田市内の事業所における虐待委員会設置については、今後どのように進めていくべきか検討しているが、各事業所で主体的に動いてもらえるような仕掛けが必要である。2021 年 11 月末に外部講師を招き、虐待防止委員会の設置から運営について研修を実施している。

事業所が主体的に虐待防止のための取組を行うために、研修後に事業所内で管理者が職員の意見や感想を吸い上げ、各事業所で課題提起をしてもらうなどがよいのではないかと考えている。

<対圏域（市・基幹相談・事業所）>

他市においても、半田市と同様に、各事業所をフォローアップできる体制を構築するため、市と基幹相談、事業所で関係性が構築できていることが重要である。

県の地域生活支援事業として障害保健福祉圏域に配置をする圏域アドバイザーとしては、虐待の防止およびその後の対応においては、市と基幹、事業所が協働して動いていく必要がある。まずは、基幹相談や市の職員が事業所回りをし、事業所の方に顔を知ってもらいながら関係性を築いていくことが肝要であると考えている。

基幹相談支援センターが提供する研修に参加した事業所の声

2018年に当事業所で発生した虐待の通報をきっかけに、基幹相談支援センターが提供する研修に参加するようになった。

開所してから、なかなか虐待防止研修を受けられていなかったため、半田市の基幹相談支援センターと半田市福祉課から訪問による研修を受けた。基幹相談支援センターが提供する研修に時間外に参加する場合、時間外手当を出して参加して貰っている。参加できなかった職員には、研修のDVDを後日事業所内で視聴し、内容についてディスカッションをしてもらっている。自法人だけで研修を実施することはハードルが高いため、今後も基幹相談支援センターが提供する研修を受けていきたい。

研修の効果としては、2018年から基幹相談支援センターが提供する研修を受けるようになり、目に見えない虐待、例えば自立度の高い利用者に対する言葉かけや接し方で虐待となるものもあるのではないかなど、職員の虐待に対する理解が進んだように感じている。

(WOODLAND (株式会社 welf villa) 施設長)

半田市福祉課や基幹相談支援センターが提供している研修の情報を日々注意しながら確認し、可能な限り研修に参加している。研修のテーマとしては、性教育や各障害の特徴の振り返りなど、支援者が気をつけることなどがある。

参加が難しかった人には、研修の録画を後日視聴してもらうようにしている。特に非常勤職員は、通常昼からの勤務になるため研修の録画を勤務時間の少し前に来てもらい視聴してもらうようにしている。2021年に初めて愛知県発達障害者支援センターが主催したケース検討の研修に参加した。

(B 事業所 (株式会社 B) 施設長)

常滑市基幹相談支援センター

特徴：

常滑市は 2008 年 4 月から常滑市社会福祉協議会に相談支援事業（とこなめ障がい者相談センター）を委託した。2020 年より基幹相談支援センターを設置する。市内外の指定特定 4 事業所と連携し、相談支援体制を整備している。

職員体制：

職員 5 名（うち基幹相談支援センター1 名）



○取組状況

2020 年度に初めて当センターで圏域アドバイザーが企画した研修をもとに 90 分の管理者向けの研修を企画し、実施した。

研修の前半では、虐待防止の制度を行政から説明、後半は事例検討で、虐待が発生した場合、管理者がどのように動くべきかを考え虐待発生フロー図を整備してもらい、参加者に発表してもらった。

参加者の振り返りでは、虐待と疑われる事案が発生した後に事実確認をして通報することに加えて、どこまでが管理者の責任範囲となりうるかという気づきがあった。

2021 年度は、虐待事案が発生した事業所があったので、当該事業所に対する研修を企画した。

当該事業所では、利用者と支援者の関係性が近くなりすぎ、支援者が利用者を不適切な呼称で呼んでいることなどが原因で利用者が嫌悪感を示し、通所を拒否するようになった。その後、保護者からの通報によって虐待が発覚した。

しかし、「こんなに苦勞して支援しているのに自分たちが守られていない」というのが事業所の主張であり、事業所だけでは意識改革が難しいと事業所から相談があり、当センターと一緒に対策を考えることにした。

例えば、明らかな身体的虐待ではなく、言葉遣い・ボディタッチでも不適切なことがあるということを理解してもらえるように、改めて虐待とは何か、を全職員に理解してもらえるような機会（研修）を持った。

○他市の基幹相談支援センターとの連携状況

県が圏域アドバイザー事業を行うことで、圏域アドバイザーが近隣市町と共に課題を整理・調整する機会を得ることができた。

当該市のみで解決できないことは、圏域アドバイザーに相談し、他市の取組などを参考にしている。

○小規模事業所等が体制整備を進めていく上でのポイント

上記のような啓発活動を行いながら、小規模事業所との信頼関係を築いていくことが重要である。

当センターが事業所から見たときに、取り締まり警察のように映らないよう「一緒に考える関係性づくり」が必要である。

事業所が困っているときに SOS を出してもらえるように気を付けている。

4. 障害者虐待防止に向けた体制整備等に関する参考資料

○ 本章では、3章の事例の中で紹介された資料を収録しています。

資料1 障害者権利擁護・虐待防止対応規程（社会福祉法人 みんなでいきる）

資料2 身体拘束等のガイドライン（社会福祉法人 みんなでいきる）

資料3 虐待防止委員会運用説明資料（社会福祉法人 フラット）

資料4 身体拘束等の状況を記録するフォーマット（社会福祉法人 フラット）

資料5 障害者虐待防止チェックリスト（色えんぴつ（社会福祉法人 滝乃川学園））

資料6 虐待防止マニュアル（色えんぴつ（社会福祉法人 滝乃川学園））

資料7 虐待防止チェックリスト（のぞみの郷高社（社会福祉法人 高水福祉会））

資料8 障害者虐待が疑われる場合に取りべき対応フロー図（のぞみの郷高社（社会福祉法人 高水福祉会））

資料9 虐待防止委員会の運営細則（社会福祉法人 十愛療育会 横浜医療福祉センター港南）

資料10 入所者・外来利用者への虐待・差別把握時の対応フロー（社会福祉法人 十愛療育会 横浜医療福祉センター港南）

資料11 事業所訪問研修資料（半田市障がい者相談支援センター）

社会福祉法人みんなでいきる 障害福祉事業部りとるらいふ
障害者権利擁護・虐待防止 対応規程

第1章 総 則

(目的)

第1条 社会福祉法人みんなでいきる 障害福祉事業部りとるらいふが運営する事業の利用者に対する虐待防止を図るため、利用者の安全と人権保護の観点から虐待の防止（以下「虐待防止」という。）と健全な支援を提供することを目的とする。

(虐待の定義)

第2条 この規程において「虐待」とは、職員が支援する利用者に対し、（別表1）「虐待の分類」の行為等とし、その他、事業部長が虐待と認める行為や言動をいう。

(利用者に対する虐待の防止)

第3条 職員は利用者に対し、虐待をしてはならない。

(虐待の通報及び発見)

第4条 利用者本人及び家族からの虐待の通報（疑いを含む）がある時は、（別表2）「虐待発生対応フロー」に基づき、対応しなければならない。

- 2 職員は、その職務の性質上、障害者虐待を発見しやすいことから、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。
- 3 職員は、虐待を発見した際は、虐待防止マネージャーに報告しなければならない。
- 4 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3項の規定による報告(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

(通報者の保護)

第5条 職員は前条第3項の規定による通報を行なったことを理由として、解雇、その他不利益な扱いを受けない。

第2章 障害者虐待防止対応

(障害者虐待防止対応体制)

第6条 本規程による虐待防止の責任主体を明確にするため、障害者虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、虐待防受付担当者を設置する。

- 2 虐待防止責任者は事業部長があたるものとする。
- 3 虐待防止責任者は、法人事業の虐待防止管理体制を整えるために、各事業所に虐待防止マネージャーを配置する。虐待防止マネージャーは原則として各事業所の管理者がその業務に当たたるものとする。
- 4 虐待防止マネージャーは、各事業所に虐待防止受付担当者を配置する。虐待防止受付担当者は原則として、係長、主任級職員がその業務にあたるものとする。
- 5 ただし、虐待防止責任者が必要と認めた場合は、前項3及び4の規定に限らず、虐待防止マネージャー及び虐待防止受付者を指名することがある。

（虐待防止責任者の職務）

第7条 虐待防止責任者の職務は次の通りとする。なお、虐待防止責任者は「身体拘束適正化責任者」を兼ねることができる。

- ① 職員による虐待防止のための規程の制定及び順守の確認
- ② 虐待防止・権利擁護委員会の開催
- ③ 理念、倫理綱領順守の徹底
- ④ 虐待発生時（不適切な身体拘束も含む）における、虐待内容及び原因の掌握、法人本部、市町村虐待防止センターへの通報
- ⑤ 虐待防止のための虐待通報者（当事者も含む）等との話し合い
- ⑥ 障害者虐待・権利擁護に関する研修計画策定及び実施
- ⑦ 虐待防止委員会での虐待解決策及び再発防止の協議
- ⑧ 虐待原因の改善状況について、被虐待者及び家族、虐待通報者（当事者も含む）、市町村虐待防止センターへの報告
- ⑨ 虐待再発防止対策の徹底を虐待防止マネージャー・虐待防止受付担当者への指示
- ⑩ 通報者の保護に関する規定の整備

（虐待防止マネージャーの職務）

第8条 虐待防止マネージャーの職務は次の通りとする。なお、虐待防止マネージャーは「身体拘束適正化マネージャー」を兼ねることができる。

- ① 職員のチェックリストの実施
- ② 虐待防止・権利擁護小委員会での虐待解決策及び再発防止の検討
- ③ ヒヤリハット事例の報告、分析
- ④ 障害者虐待・権利擁護に関する研修計画の策定及び研修の実施の補助
- ⑤ 倫理綱領等の浸透
- ⑥ 虐待防止小委員会の実施状況や研修実施等の結果についての虐待防止委員会への報告や意見具申。

（虐待防止受付担当者の職務）

第9条 虐待防止受付担当者の職務は、次の通りとする。

- ① 利用者等からの虐待・不適切行為に関する通報や相談の受付
 - ② 職員からの虐待・不適切行為に関する通報や相談の受付
 - ③ 虐待内容、利用者等からの意向の確認と記録
 - ④ 虐待内容の虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、第三者委員への報告
 - ⑤ 虐待改善状況の虐待防止責任者、虐待防止マネージャー及び第三者委員への報告
- 2 前項の規定における対応を原則とするが、必要に応じて、虐待防止責任者及び虐待防止マネージャーがその任を行うことは妨げない、

第3章 虐待防止及び解決

（虐待通報の受付）

第10条 虐待の通報は、別に定める「虐待通報書」（様式1）による他、様式によらない文書、口頭による通報によっても受け付けることが出来る。

- 2 虐待防止受付担当者は、利用者からの虐待通報の受付に際して、次の事項を別に定める「虐待通報受付書」（様式2）に記録し、その内容を虐待通報者に確認する。
- ① 虐待の内容
 - ② 虐待通報者の要望
 - ③ 第三者委員への報告の要否
 - ④ 虐待通報者と虐待防止責任者の話し合いへの第三者委員の助言と立ち合いの要求
- 3 職員は、虐待防止受付担当者の不在時等に虐待の申し出があった場合には、虐待防止受付担当者に代わって申し出を受けることが出来る。
- 4 前項により虐待の申し出を受けた職員は、その内容を「虐待通報受付書」（様式2）に記録し、遅滞なく虐待防止受付担当者にその内容を連絡する。

（虐待通報の報告・確認）

第11条 虐待防止受付担当者は、受け付けた虐待の内容を虐待防止責任者、虐待防止マネージャー及び第三者委員に報告する。但し、虐待通報者が第三者委員への報告を希望しない場合はこの限りではない。

- 2 投書等匿名による虐待通報があった場合にも、第三者委員に報告し、必要な対応を行う。
- 3 虐待防止受付担当者から虐待通報受付の報告を受けた第三者委員は、虐待内容を確認し、別に定める「虐待通報受付報告書」（様式3）によって、虐待通報者に対して報告を受けた旨を通知する。通知は原則として虐待通報のあった日から10日間以内に行われなければならない。

（虐待解決に向けた話し合い）

- 第 12 条 虐待防止責任者は、虐待通報の内容を解決するため、虐待通報者との話し合いを実施する。但し、虐待通報者が同意する場合には解決策の提示をもって話し合いに代えることが出来る。
- 2 前項による話し合い又は解決策の提示は、原則として虐待通報のあった日から 14 日以内に行われなければならない。
 - 3 虐待通報者及び虐待防止対応責任者は、必要に応じて第三者に助言を求めることが出来る。
 - 4 第三者委員は、話し合いへの立会にあたっては、虐待の内容を確認の上、必要に応じて解決策の調整と助言を行う。
 - 5 虐待防止責任者は、話し合いの結果や改善を約束した事項を別に定める「虐待解決話し合い結果記録書」（様式 4）により、記録し、話し合いの当事者間及び立ち会った第三者委員に記録する。

（虐待解決に向けた記録・結果報告）

- 第 13 条 虐待防止責任者は、虐待通報受付から解決、改善までの経緯と結果について書面により記録する。
- 2 虐待防止責任者は、虐待通報者に改善を約束した事項について、虐待通報者に対して「改善結果（状況）報告書」（様式 5）により報告する。報告は、原則として話し合いを終了した日から 30 日以内に行われなければならない。
 - 3 虐待防止責任者は、施設内及び第三者委員による調整・助言を得てなお虐待通報者が満足する解決が困難な場合には、各市町村の苦情相談窓口及び新潟県社会福祉協議会に設置されている「運営適正化委員会」を紹介する等の必要な対応を行う。

（改善結果の公表）

- 第 14 条 虐待防止責任者は、定期的に虐待解決結果及び虐待原因の改善状況を第三者委員に報告する。
- 2 利用者への信頼性の向上及び支援の質の向上を図るため、個人情報に関する事項を除き、改善の対応状況・結果について事業所内に掲示するとともに、事業報告書や機関紙等実績を掲載し、公表する。

（虐待防止委員会の設置）

- 第 15 条 虐待防止責任者は、事業所内における虐待防止を図るため、虐待防止委員会を設置し、委員会での検討結果を従業者に周知徹底しなければならない。
- 2 虐待防止委員会は、最低でも年 2 回又は虐待発生の都度、開催しなければならない

- い。
- 3 虐待防止委員会の委員長は、障害福祉事業部長とする。委員は別表 2 の通りとする。
 - 4 委員長は、委員会において必要のある場合は、前条に定める委員の他に関係職員及び第三者を委員に加えることが出来る。
 - 5 委員会には議長及び書記を置き、委員長が委員の中から定める。委員会は議事録を整備する。
 - 6 虐待防止委員は、日頃より虐待防止の啓発に努めなければならない。

（委員会の業務）

第 16 条 虐待防止委員会は、次の業務を行う。

- ① 虐待防止のための計画づくり
 - ・虐待防止に係る研修の開催
 - ・虐待防止チェックリスト等の実施
- ② 虐待防止のチェックとモニタリング
 - ・「虐待を早期に発見するポイント」に従い、「虐待発見チェックリスト」結果による調査を必要あるごとに実施する。
 - ・上記の実施した調査の結果、虐待や虐待の疑いがあるときは、虐待防止受付担当者に報告する。
- ③ 虐待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、事実検証の上、再発防止策を検討、実行する。
- ④ その他、法令及び制度の変更のあるごとに委員会を開催し、規程等の見直しを行うこととする。

（虐待防止小委員会）

第 17 条 虐待防止委員会の下部組織として「虐待防止小委員会」を置くことができる。

- 2 虐待防止小委員会は各事業所に設置するものとする。必要に応じて複数事業所の合同開催も可能とする。
- 3 合同虐待防止小委員会の設置をする場合は以下の構成とする。
- 4 虐待防止・権利擁護小委員会は最低でも年 4 回は開催しなければならない。
- 5 虐待防止小委員会の委員長は各事業所の事業部長が指名した者とする。

児童部門（日中活動）	放課後等デイサービス「ららん」 放課後等デイサービス「にこ」 放課後等デイサービス「もーと」	日中支援課
成人部門（日中活動）	生活介護事業所「きら」	日中支援課

	生活介護事業所「とも」	
居住部門	共同生活援助「ぱれっと」 短期入所「ぷあん」	居住支援課

（守秘義務）

第 18 条 虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、虐待防止受付担当者及び第三者委員、その他虐待解決事務に係るものは、虐待通報者の氏名、虐待通報の内容その他相談等により知り得た個人情報を虐待通報者の許可なく他に漏らしてはならない。

（補足）

第 19 条 この規程に定めるほか、必要な事項は事業部長が別に定める。

附則

この規程は、令和〇年〇月〇日より施行する。

身体拘束等の適正化のための指針

社会福祉法人みんなでいきる
障害福祉事業部りとるらいふ
令和 3 年 4 月 1 日作成

身体拘束等の適正化のための指針 目次

1. 身体拘束廃止に関する考え方

- (1) 身体拘束の原則禁止
- (2) 「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（以下、障害者総合支援法）に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」における規定
- (3) 身体拘束に関しての基本的な考え方
- (4) 拘束を行う基準について
- (5) 身体拘束禁止の対象となる具体的行為
- (6) 日常ケアにおける留意事項
- (7) 情報開示

2. 身体拘束廃止に向けた体制

- (1) 身体拘束廃止・適正化検討委員会の設置
- (2) やむを得ず身体拘束を行う場合の対応
 - (ア) 利用前
 - (イ) 利用時
 - (ウ) 身体拘束の継続と解除
 - (エ) 夜間など緊急時

3. 身体拘束廃止に向けた各職種の役割

4. 身体拘束廃止・適正化のための職員教育、研修

1. 身体拘束廃止に関する考え方

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。障害の有無に関わらず全ての人々には自分自身の意思

で自由に行動し生活する権利があります。一方で、身体拘束とは、障害者の意思にかかわらず、その人の身体的・物理的な自由を奪い、ある行動を抑制または停止させる状況であり、障害者の能力や権利を奪うことにつながりかねない行為です。

身体拘束は、利用者の生活の自由を制限するものであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。障害福祉事業部りとるらいふ(以下、「当事業部」)では、利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束を安易に正当化することなく職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止に向けた意識を持ち、身体拘束をしない支援の実施に努めます。

(1) 身体拘束の原則禁止

当事業部においては、原則として身体拘束及びその他の行動制限を禁止とする。

(2) 「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」における規定

(身体拘束等の禁止)

第 73 条 指定療養介護事業者は、指定療養介護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 指定療養介護事業者は、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。

※他事業への準用規定あり

(3) 身体拘束に関しての基本的な考え方

- ① 身体拘束廃止を実現する取り組みは、事業部における支援の質の向上や生活環境の改善のきっかけとなるものである。身体拘束廃止に取り組む過程で提起された様々な課題を真摯に受け止め、より良い支援の実現に取り組む。
- ② 身体拘束廃止を実現するためには、ケアワーカー・看護職員等のみならず、管理者、職員全体や利用者の家族が正確な事実認識を持ち、取り組むことが重要である。
- ③ 身体拘束は、その制限の程度が著しく強い場合において、二次的・三次的弊害（身体的・精神的・社会的）が生じるおそれもある。あくまでも代替方法が見出されるまでの間のやむを得ない処置として行われる行動の制限であり、できる限り早期に他の方法に切り替えるように努める。

(4) 拘束を行う基準について

「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、緊急やむを得ない場合を除き勤怠拘束等を行ってはならないとされている。さらに、やむを得ず身体的拘束等を行う場合には、その様態及び時間、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とされている。

やむを得ず身体拘束を行う場合には、以下の3要件を全て満たす必要があり、その場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的かつ慎重に行う。

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が要件となる。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それを以てしてもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要がある。

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が要件となる。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援する全ての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要がある。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要がある。

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が要件となる。一時性を判断する場合に、本人の状態像に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要がある。

但し、肢体不自由、特に体幹機能障害がある利用者が、残存機能を活かせるよう、安定した着座位姿勢を保持するための工夫の結果として、ベルト類を装着して身体を固定する行為は「やむを得ない身体拘束」ではなく、その行為を行わないことがかえって虐待に該当するため、留意が必要である。

(5) 身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

- ① 徘徊しないように車椅子や椅子、ベッドに体幹や四肢を紐等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢を紐等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢を紐等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚を掻きむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車椅子や椅子からずり落ちたり、立ち上がったたりしないように、安全ベルト（Y字型拘束帯や腰ベルト）、車椅子テーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人に、立ち上がりを妨げるような椅子を使用する。
- ⑧ 脱衣やオムツ外しを制限する為に、介護衣（つなぎ服）を使用する。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢を紐等で縛る。
- ⑩ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

「身体拘束ゼロへの手引き」（平成13年3月厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」）

(6) 日常的支援における留意事項

身体的拘束を行う必要性を生じさせない為に、日常的に以下のことに取り組む。

- ① 利用者主体の行動・尊厳ある生活に努める。
- ② 言葉や応対等で利用者の精神的な自由を妨げないよう努める。
- ③ 利用者の思いを汲み取る、利用者の意向に沿った支援を提供し、多職種協働で個々に応じた丁寧な対応をする。
- ④ 利用者の安全を確保する観点から、利用者の自由（身体的・精神的）を安易に妨げるような行動は行わない。
- ⑤ 万一やむを得ず安全確保を優先する場合、身体拘束廃止・適正化委員会において検討する。
- ⑥ 「やむを得ない」と拘束に準ずる行為を行っていないか、常に振り返りながら利用者に主体的な生活をしていただけるように努める。

(7) 情報開示

本指針は、当施設内掲示場所に掲示・掲載するとともに、利用者等からの閲覧の求めには速やかに応ずる。

2. 身体拘束廃止に向けた体制

(1) 身体拘束廃止・適正化検討委員会の設置

当事業部では、身体拘束の廃止に向けて身体拘束廃止・適正化検討委員会を設置し、その結果について、従業者に周知徹底を図る。

なお「権利擁護・虐待防止委員会」と同時に開催することもできるものとする。

1) 設置目的

- (ア) 事業所内での身体拘束廃止に向けての現状把握及び改善についての検討
- (イ) 身体拘束を実施せざるを得ない場合の検討及び手続き
- (ウ) 身体拘束を実施した場合の解除の検討
- (エ) 身体拘束廃止に関する職員全体への指導

2) 委員会の構成員

- (ア) 管理者
- (イ) ケアワーカー
- (ウ) 看護師
- (エ) 栄養士
- (オ) 委員会は上記構成員をもって構成するほか、必要に応じてその他職種職員を参加させることが出来ることとする。
- (カ) 急な事態（数時間以内に身体拘束を要す場合）は、委員会が開催できない事が想定される為、各スタッフの意見を盛り込み検討する。

(2) やむを得ず身体拘束を行う場合の対応

本人又は他利用者の生命又は身体を保護する為の措置として緊急やむを得ず身体拘束を行わなければならない場合は、以下の手順をふまえて行うこととする。

(ア) 利用前

- ① 事前の情報で緊急やむを得ず身体拘束を必要とする場合は身体拘束廃止・適正化検討委員会にて協議する。
- ② 身体拘束の内容、時間等について、個別支援計画等に記載し、ご本人、ご家族に対し現場責任者（サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、短期入所主任）が説明を行い「緊急やむを得ない身体拘束に関する説明書」（様式1）を以て同意を得る。

(イ) 利用時

利用中の経過から緊急やむを得ず身体拘束を必要とする場合は、身体拘束廃止・適正化検討委員会において実施件数の確認と身体拘束をやむを得ず実施している場合（解除も含む）については協議検討し、議事録に残す。

(ウ) 身体拘束の継続と解除

- ① 身体拘束を行っている間は日々経過観察を行い、24 時間観察シート（様式 2）を用いて、身体拘束発生時にその態様及び時間、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する。
- ② 身体拘束廃止・適正化検討委員会において協議し、継続か廃止かの検討を行う。
- ③ 身体拘束継続の場合は、引き続き日々の経過観察を行い、24 時間観察シートに記録する。
- ④ 身体拘束解除の場合は即日、現場責任者よりご家族に身体拘束解除について説明し同意を得る。

(エ) 夜間など緊急時

- ① 夜間に緊急やむを得ず身体拘束を行うときは、夜勤職員同士で協議し緊急やむを得ない理由をケース記録に記録する。その後の事は身体拘束廃止・適正化検討委員会において協議する。
- ② ご家族への説明は翌日現場責任者が行い、同意を得る。

3.身体拘束廃止に向けた各職種の役割

身体拘束の廃止のために、各職種の専門性に基づくアプローチから、多職種協働を基本とし、それぞれの果たすべき役割に責任を持って対応する。

(事業部長) 身体拘束廃止・適正化の検討に係る全体責任者

(管理者)

- ① 身体拘束廃止・適正化検討委員会の統轄管理
- ② 支援現場における諸課題の統轄管理 ③ 身体拘束廃止に向けた職員教育

(現場責任者)

- ① 家族、相談支援専門員との連絡調整 ② 本人の意向に沿った支援の確立
- ③ 施設のハード・ソフト面の改善 ④ 記録の整備

(ケアワーカー)

- ① 拘束がもたらす弊害を正確に認識する ② 利用者の尊厳を理解する
- ③ 利用者の疾病、障害等による行動特性の理解
- ④ 利用者個々の心身の状態を把握し基本的ケアに努める
- ⑤ 利用者とのコミュニケーションを充分にとる ⑥ 記録は正確かつ丁寧に記録

する
(看護職員)

- ① 重度化する利用者の状態観察
- ② 記録の整備

(栄養士)

- ① 利用者の状態に応じた食事の工夫

4. 身体拘束廃止・適正化のための職員教育、研修

支援に携わる全ての職員に対して、身体拘束廃止と人権を尊重したケアの励行を図り職員教育を行う。

- ① 年間研修計画に基づく定期的な教育・研修（年1回以上開催）の実施。
- ② 新任者採用時（新卒採用者及び中途採用者）は、新卒又は中途採用者プログラムに基づき身体拘束廃止・改善研修を実施する。
- ③ その他必要な教育・研修の実施。
- ④ 上記教育・研修の実施内容については記録を残す。

附 則

この指針は、令和3年4月1日より施行する。

◆ 虐待防止委員会運用設計

虐待防止委員会を運用に乗せるためには、運用に乗る設計が重要です。
役割の明確化、フローの明確化を行うことで、現場での実践度が高くなります。

役割の明確化

●誰が、何に責任を持っているかを明確にします

Before

After

何をするかわからず
実行が止まってしまう…

役割がわかることで
実行度が高まる

フローの明確化

●いつ、何をするかを明確にします

Before

After

何から進めれば良いかわからず
実行が止まってしまう…

フローがわかることで
実行度が高まる

1

◆ 虐待防止委員会運用設計(役割の明確化)

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 ・指針などの周知
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

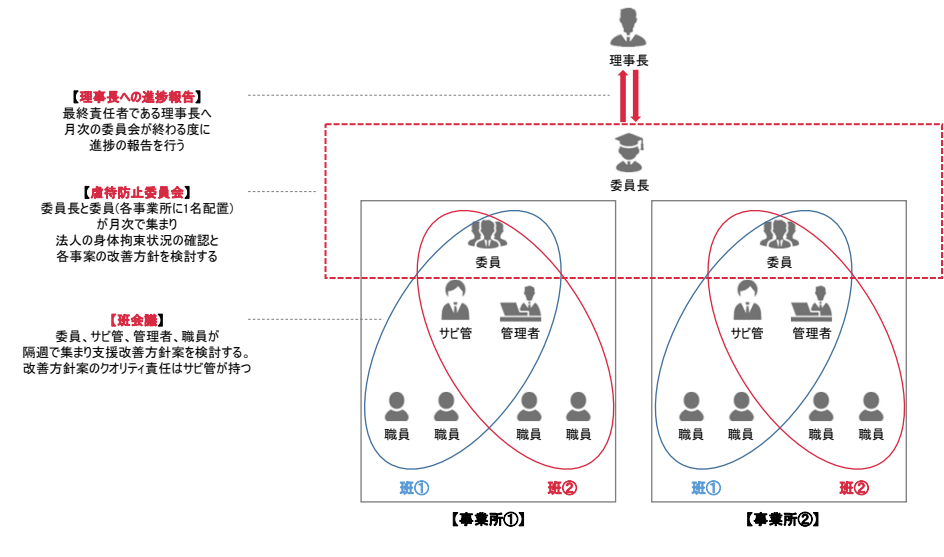
※1 委員長が選定した検討事案について、関係する支援員で改善策を検討する場合(隔週で実施している)

【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

2

◆ 虐待防止委員会運用設計(役割の明確化)

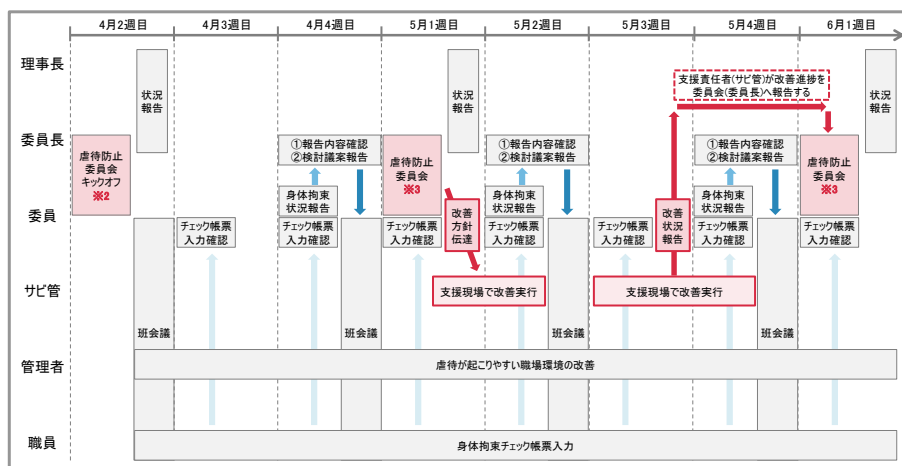
組織体制を図示したものが下記になります。
役職間でのコミュニケーションの断絶が起こらないように、会議設計を行うことが重要です。



3

◆ 虐待防止委員会運用設計(フローの明確化)

現場での実行度を高めるためには、活動フローを明確にし、日常の習慣と紐づけていくことが重要です。



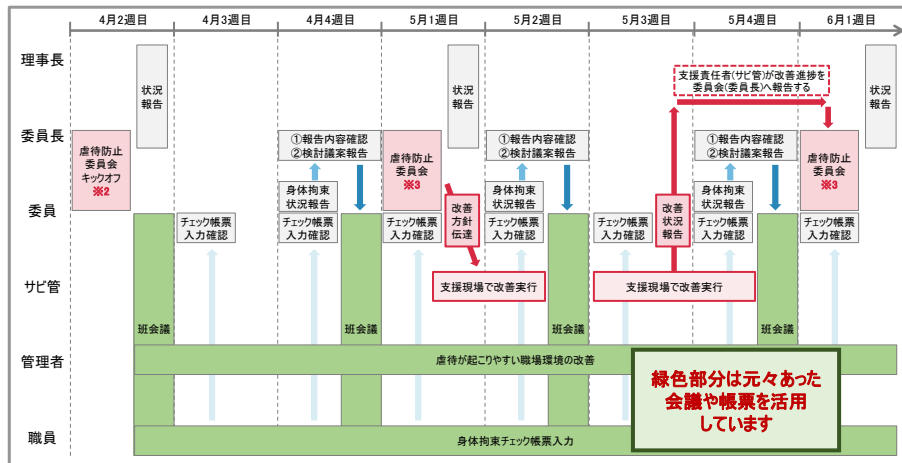
※2 虐待防止委員会の概要や年間スケジュールを委員全員へ伝えるための場(年度初めに実施する)
※3 班会議で検討された改善方針案を確認。必要に応じてより良い改善方針を検討。決定した改善方針は支援責任者(サビ管)へ伝達

【その他】
虐待防止に関する研修は年に2回(8月、2月)実施

4

◆ 虐待防止委員会運用設計(フローの明確化)

現場での実行度を高めるためには、活動フローを明確にし、日常の習慣と紐づけていくことが重要です。



※2 虐待防止委員会の概要や年間スケジュールを委員全員へ伝えるための場(年度初めに実施する)

※3 班会議で検討された改善方針案を確認。必要に応じてより良い改善方針を検討。決定した改善方針は支援責任者(サビ管)へ伝達

【その他】

虐待防止に関する研修は年に2回(8月、2月)実施

事業所名：⇒虐待防止委員会 期間：令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日 担当者名：

利用者名	物理的な身体拘束・行動制限	権利擁護		特記/言葉等での行動制限
		good	more	
前回班会議での決定事項				

(2020年度)施設における障害者虐待防止チェックリスト

全職員用(管理職以外)

<セルフチェックリスト(職員用)>

記入終わりましたら、別紙の氏名チェック表に記入し、封に入れて所属科長へ提出ください。

自己チェックリスト【職員用】			
1	利用者への対応、受け答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々心掛けている。	☐ はい	☐ いいえ
2	利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	☐ はい	☐ いいえ
3	利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	☐ はい	☐ いいえ
4	利用者の個人情報については、慎重に取り扱うようにしている。	☐ はい	☐ いいえ
5	利用者本人に関わることは、本人と話し合っ決めてるようにしている。	☐ はい	☐ いいえ
6	利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。	☐ はい	☐ いいえ
7	利用者を長時間待たせないようにしている。	☐ はい	☐ いいえ
8	利用者の嫌がることを強要するような支援、訓練等を行わないようにしている。	☐ はい	☐ いいえ
9	いつも清潔でさわやかな服装、身なりで利用者に接している。	☐ はい	☐ いいえ
10	職員同士、相互に尊重しあいながら仕事をしている。	☐ はい	☐ いいえ
11	上司は気軽に話せて、相談しやすい雰囲気である。	☐ はい	☐ いいえ
12	同じ部署の職員同士、気軽に話せて、相談しやすい雰囲気である。	☐ はい	☐ いいえ
13	園内は笑顔にあふれ、皆すれ違う時も自然に挨拶が出来ている。	☐ はい	☐ いいえ
14	福祉に携わることにやりがいを感じている。	☐ はい	☐ いいえ
15	虐待を目撃した時の通報の仕組みについて説明を受け理解している。	☐ はい	☐ いいえ
16	ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ
17	ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ
18	他の職員の利用者への対応について、問題があると感じることがある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ
19	自分の普段行っている支援が不適切な支援に当たるのではないかと思う時がある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ
20	他の職員が、虐待と思われる行為を行っている場面を見たことがある。 (2020年4月以降) ⇒ 20番で「はい」と回答した方のみ、以下「質問21」へお進みください。	☐ はい	☐ いいえ
21	いつ頃、どこで、誰が、誰に対して、どのような虐待を行っていたか、以下へ出来るだけ具体的にご記入ください。		

(2020年度)施設における障害者虐待防止チェックリスト

<セルフチェックリスト(管理職用)>

管理職用(科長以上)

記入終わりましたら、別紙の氏名チェック表に記入し、封に入れて**所属部長**へ提出ください。

自己チェックリスト【管理者用】

1	倫理綱領・行動規範を定めている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
2	倫理綱領・行動規範について職員への周知が出来ている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
3	虐待防止マニュアルを作成している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
4	虐待防止マニュアルについて、職員に周知徹底するとともに活用している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
5	緊急やむを得ない場合の身体拘束等の手続き、方法を明確に定め職員に徹底している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
6	身体拘束について検討する場を定期的に設けている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
7	緊急やむを得ない場合の身体拘束等について、利用者(ご家族等)に説明を行い、事前に同意を得ている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
8	関係者会議は、利用者の参加を得て実施している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
9	職員に対して、虐待防止に関する研修や学習を実施している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
10	日々の支援の質を高めるための知識や技術の向上を目的とした研修を実施している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
11	職員の虐待防止に関する意識・関心を高めるための掲示物を掲示している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
12	「福祉サービス第三者評価事業」を活用し、サービスの質の向上に努めている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
13	「福祉サービス第三者評価事業」を一定期間ごとに継続して受審している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
14	虐待の防止や権利擁護について継続的に外部の専門家や法人内の他施設職員等による評価、チェックを受けている。(第三者評価事業を除く)	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
15	施設・事業所の事業監査において虐待防止に関わるチェックを実施している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
16	所属部署において、ボランティアの受け入れを積極的に行っている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
17	所属部署において、実習生の受け入れを積極的に行っている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
18	家族、利用希望者の訪問・見学は随時受け付けている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
19	虐待防止に関する責任者を定めている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
20	虐待防止や権利擁護に関する委員会を法人内に設置している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
21	苦情相談窓口を設置し、利用者等に分かり易く案内をするとともに、苦情解決責任者等を規定類に定め、利用者からの苦情解決に努めている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
22	苦情相談への対応について、第三者委員を定め、利用者からの苦情解決に努めている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
23	職員が支援等に関する悩みを相談することのできる相談体制を整えている。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
24	施設内での虐待事案の発生時の対応方法を具体的に文章化している。	☐ はい	☐ いいえ	☐ わからない
25	ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ	
26	ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ	
27	他の職員の利用者の対応について、問題があると感じることがある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ	
28	自分の普段行っている支援が不適切な支援に当たるのではないかと感じる時がある。 (2020年4月以降)	☐ はい	☐ いいえ	
29	他の職員が、虐待と思われる行為を行っている場面を見たことがある。 (2020年4月以降) ⇒29番で「はい」と回答した方のみ、以下「質問30」へお進みください。	☐ はい	☐ いいえ	
30	いつ頃、どこで、誰が、誰に対して、どのような虐待を行っていたか、以下へ出来るだけ具体的にご記入ください。			

滝乃川学園 虐待防止マニュアル

1. 障害者の定義について

障害者虐待防止法では、障害者とは障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と定義されています。同号では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要です。また、ここでいう障害者には18歳未満の者も含まれます。

2. 「障害者虐待」に該当する場合

障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による虐待を特に「障害者虐待」と定めています（第2条第2項）。

「養護者」とは、障害者の身の世話を身体介助、金銭の管理等を行っている障害者の家族、親族、同居人等のことです。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行う行為をする者のことです。

「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、合わせて「障害者福祉施設等」といいます。）に係る業務に従事する者のことです。具体的には、滝乃川学園では次の施設・事業が該当します。

○障害者福祉施設

障害者支援施設：滝乃川学園 成人部

障害者支援施設：滝乃川学園 児童部（年齢超過者のため）

障害児入所施設福祉型：滝乃川学園 児童部

○障害福祉サービス事業等

居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動支援事業：地域生活支援センターアシスタントサービス
色えんぴつ

生活介護：滝乃川学園成人部・児童部

短期入所：れすぱいとセンター紙ひこうき・れすぱいとセンターひこうき雲

共同生活援助：滝乃川学園グループホーム

一般相談支援事業及び特定相談支援事業、障害児相談支援事業：相談支援センターみなも

障害児通所支援事業：放課後子どもセンターさに一

緊急入所事業：ひこう船

3. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

これらの事業に従事する人たちが、次の行為を行った場合を「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と定義しています。（第2条第7項）

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。

③心理的虐待：障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動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、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ⑤経済的虐待：障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

なお、高齢者関係施設の入所者に対する虐待については、65歳未満の障害者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が適用され、児童福祉施設の入所者に対する虐待については、児童福祉法が適用されます。ただし、18歳以上で、障害者総合支援法による給付を受けながら児童福祉施設に入所している場合は、障害者虐待防止法が適用されます。

また、法第3条では「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。」と規定され上記の「障害者福祉施設従事者等」のみならず、幅広く全ての人が障害者を虐待してはならないことを定めています。

なお、障害者虐待防止法に関する全般的な内容は、「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」（平成26年12月・厚生労働省）を参照してください。

4. 虐待行為と刑法

障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。

例えば、

- 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条強姦罪、第178条準強制わいせつ、準強姦罪
- 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

等に該当する場合があります。

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、送検された事案があります。

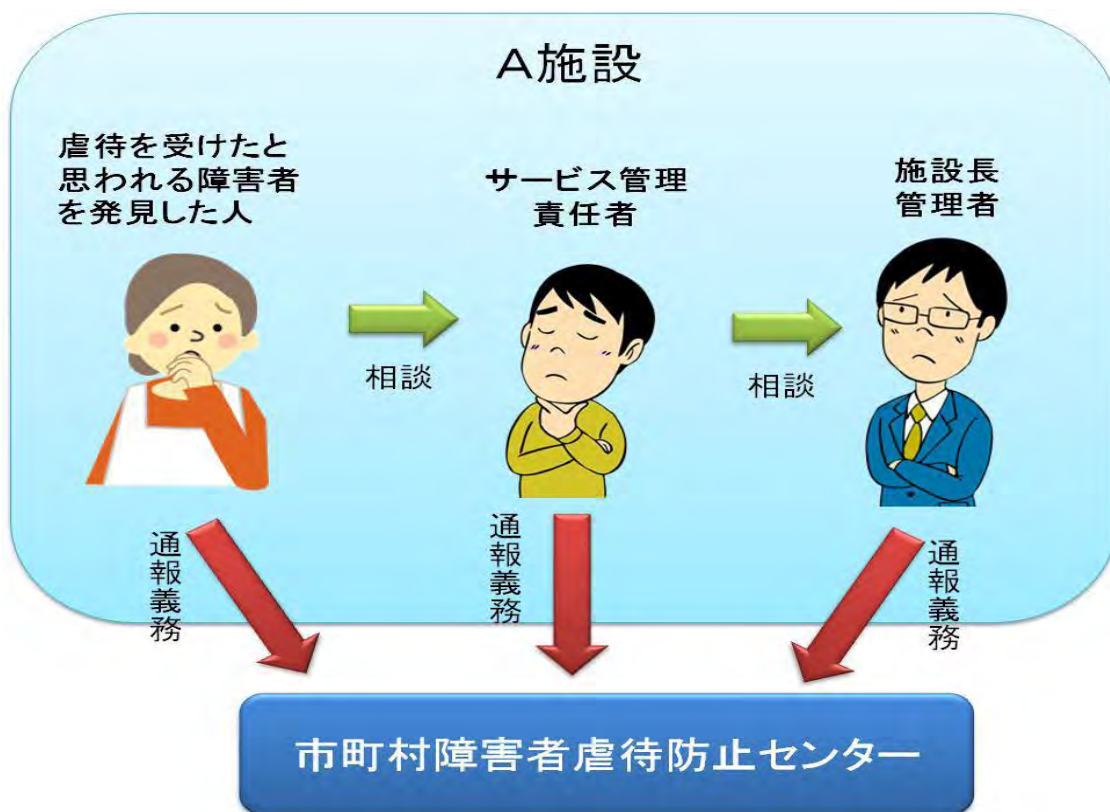
(表－１) 区分	内容と具体例
身体的虐待	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。 【具体的な例】 ・平手打ちする・殴る・蹴る・壁に叩きつける・つねる・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる・やけど・打撲させる・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる等）
性的虐待	性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある） 【具体的な例】 ・性交・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画像を撮影する
心理的虐待	脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えること。 【具体的な例】 ・「バカ」「何度言ったらわかるの！」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・話しかけているのに意図的に無視する・返事をしない
放棄・放置	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。 【具体的な例】 ・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	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。 【具体的な例】 ・年金や賃金を渡さない・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・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
-------	--

5. 障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務

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、市町村に通報する義務があります（第16条）。「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した」場合とは、障害者福祉施設従事者等から明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、事実が確認できなくても通報する義務があることを意味しています。発見者は、障害者福祉施設等の外部の人である場合もあると思いますが、障害者福祉施設等の内部の職員である場合も少なくないと思われます。その場合も通報の義務があることは同様です。また、障害者福祉施設等の管理者やサービス管理責任者等が、障害者福祉施設等の内部で起きた障害者虐待の疑いについて職員から相談を受けた場合、職員からの相談内容や虐待を受けたとされる障害者の様子等から、虐待の疑いを感じた場合は、相談を受けた管理者等も市町村に通報する義務が生じます（図－1）。

すなわち、障害者虐待防止法が施行された現在、障害者福祉施設等で障害者虐待があったと思われる場合は、誰もが市町村に通報する義務を有することになります。こうした規定は、障害者虐待の事案を障害者福祉施設等の中で抱え込んでしまうことなく、市町村、都道府県の事実確認調査を通じて障害者虐待の早期発見・早期対応を図るために設けられたものです。

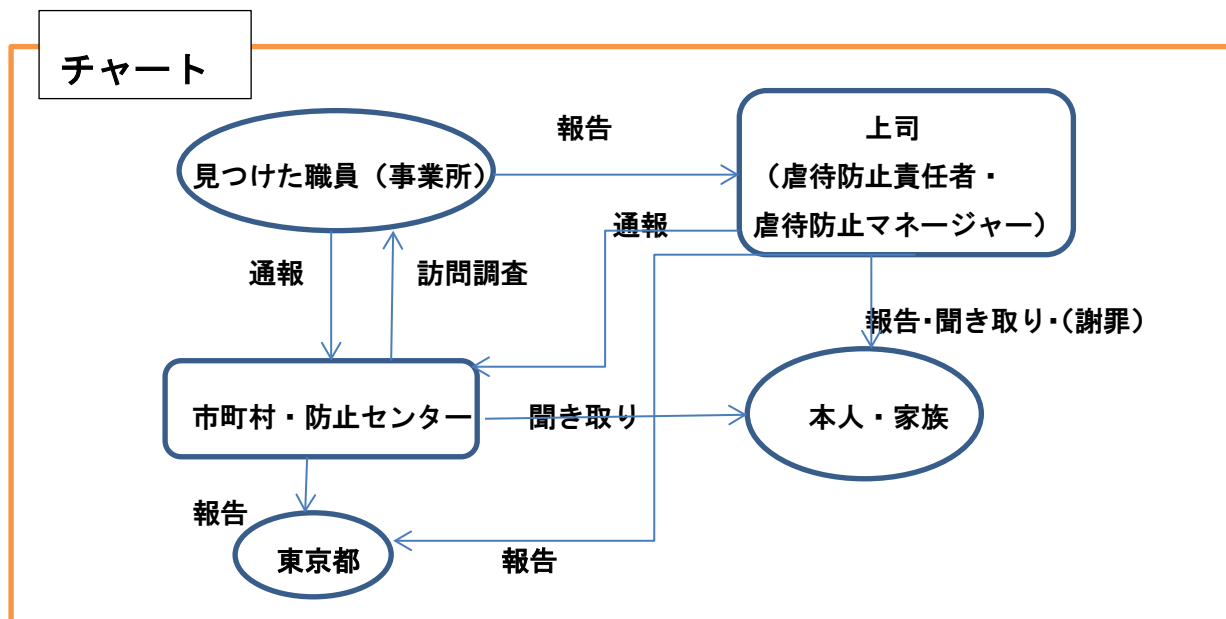


(図—1)

各市町村虐待防止センターは別紙のとおりです。

6. 虐待を発見した後の対応

(図—2)



- ① 行政機関からの聞き取り調査に当たっては、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な態度で対応し、勤務表、支援記録、個別支援計画の開示などの協力をします。
- ② 事業所としては、原因を分析し再発防止のための取り組みを検討した結果を、本人・家族、ならびに東京都及び市区町村に報告します。
- ③ 事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにし、さらに、法人として責任の所在に応じた処分を行うこととなります。処分に当たっては、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて懲戒委員会にて検討し行います。また、処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する教育や研修の受講を義務づける等、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

虐待を行った職員に対しては、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り、原因を分析します。虐待は、一人の職員が起こす場合もあれば、複数の職員が起こす場合もあります。また、小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまう等のケースも考えられるため、経過の把握も必要です。さらに、虐待があることを知りながら見て見ぬふりをしてしまった職員がいる場合、職員相互の指摘ができないような支配的な力関係が職員の間働いている場合もあります。その他、職員が行動障害等の知識や対応の技術が不十分で、力で抑え込むことしかできなかった場合も考えられます。さらに、管理者等役職者が虐待を行っているのではないかと指摘を受ける場合もあるかもしれません。これらを客観的に分析するためには、虐待防止委員会だけでなく、第三者的立場の有識者にも参加している権利擁護委員会にて検証することもあります。

虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。失ったものを回復するためには、事実の解明や改善に向けた誠実な取り組みと長い時間が必要になります。

虐待が起きてしまった原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返るとともに、行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化した上で、同じ誤りを繰り返さないように取り組むことが支援の質を向上させるだけでなく、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにもつながります。

7. 虐待防止のための措置

- (1) 各事業所の施設長または管理者を、虐待防止責任者とします。

成人部：

児童部：

グループホーム部：

地域支援部：

施設長および管理者は、虐待防止研修を自ら進んで受講し防止意識を高めます。

（２）『虐待防止委員会』を運営会議内に位置付け、委員長は学園長とします。『虐待防止委員会』では各部署の課題について組織的に取り組みます。その際「権利擁護委員会」に助言を求め第三者の意見も反映します。

虐待防止委員会の役割

委員会には、「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」の３つの役割があります。

第１の「虐待防止のための計画づくり」とは、虐待防止の研修及びマニュアルやチェックリストの作成と実施、掲示物等ツールの作成と掲示等の実施計画づくりです。

第２の「虐待防止のチェックとモニタリング」とは、虐待防止の取り組みの実施プロセスです。チェックリストにより各職員が定期的に自己点検し、その結果を委員会が集計し報告します。また、この現況を踏まえて、どのような対策を講じる必要があるのか、具体的に検討の上、職員への研修計画や各部署の職員が取り組む改善計画に反映し、各部署で具体的に取り組みます。

第３の「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」とは、虐待やその疑いが生じた場合、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となります。

（３）部長は、各職員によるチェックリストの実施、倫理綱領・行動規範の浸透、研修の実施、ヒヤリハットの共有と分析を行います。

８． 身体拘束について

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待に当たります。「身体拘束をしない」支援の検討が支援の質の向上につながります。

（１）やむを得ず身体拘束をする時の３要件（３つの要件がすべて満たされた時に実施可能となります）

- ①切迫性：利用者本人また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：身体拘束や行動制限を行う以外に代わりの方法が無いこと
- 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（長期にわたらないこと）

(2) 組織として慎重に検討し、決定し個別支援計画に記載

どのような理由で、どのような身体拘束または行動制限をいつまでするのかを明記する。

(例：ガラスで腕を切り縫合したので、抜糸するまでの1週間　自分で気になって糸を抜いてしまわぬように、手袋を常時つけて過ごすなど)

責任者は、検討した会議に出席または議事録を確認し、支援計画及び支援記録に記載があるかを点検する。

(3) 本人、家族に丁寧な説明をして、身体拘束または行動制限をすることについて同意を得る。

(4) 必要な事項の記載

身体拘束または行動制限を行った時には、支援記録などにその都度記載する。

障害者虐待防止の一番の道は、**誠実な施設・事業所の運営とアセスメントに基づく根拠のある支援をチームで実践することと支援の質の向上**です

2019.11 版

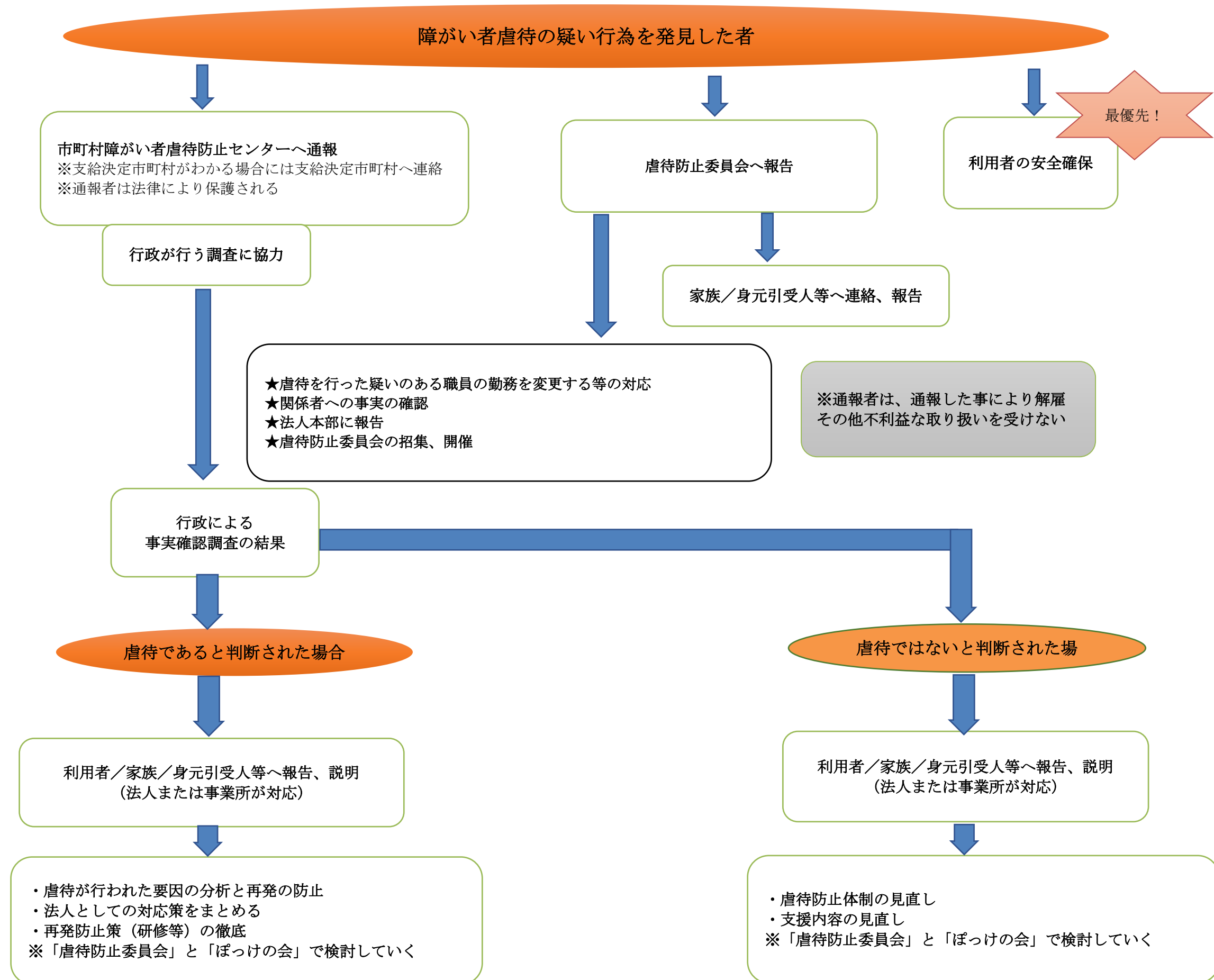
虐待防止 チェックリスト

虐待防止のアンケートを行いたいと思います。記入していただき事務所機のアンケート回収 box へ入れてください。期限は 10 月末日とします。内容等に困ったことや質問等ありましたら研修チームまでお願い致します。

R3 年 10 月 実施 研修チーム

1	高齢者虐待には身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待、 放置・放任がある	はい	いいえ
2	虐待は違法行為であり、許されないことである	はい	いいえ
3	虐待を発見した時には通報義務がある	はい	いいえ
4	虐待の通報先を知っている	はい	いいえ
5	安全のために行う身体拘束は虐待にあたらない	はい	いいえ
6	向精神薬などで強く精神作用を抑えることは身体的虐待にあたる	はい	いいえ
7	利用者に必要なケアを行わないのは、放任であり虐待である	はい	いいえ
8	言葉の暴力は心理的虐待である	はい	いいえ
9	陰部を不必要に露出させたり、卑猥なことを言うのは性的虐待である	はい	いいえ
10	利用者の金銭が適正に使われていないのは経済的虐待にあたる	はい	いいえ
11	介護に関する知識や技術、経験が未熟だと虐待につながりやすい	はい	いいえ
12	虐待防止についての施設としての取組みがある	はい	いいえ
13	ケアの質の向上に向けた施設としての取組みがある	はい	いいえ
14	施設内外の研修に参加している	はい	いいえ
15	職員の働きやすさに関する改善に向けた施設としての取組みがある	はい	いいえ
16	自分や他職員の介護の仕方に疑問を感じることがある	はい	いいえ
17	自分が働く施設では虐待はないと思う	はい	いいえ
18	虐待まではいかないが、不適切なケアがあると思う	はい	いいえ
19	感じた疑問を同僚や上司と話し合える状況である	はい	いいえ
20	不適切な対応だとわかっていても、せざるを得ない状況がある	はい	いいえ
21	利用者の行動を強制的に制止しなければならない場合がある	はい	いいえ
22	トイレで対応できると思われる利用者におむつ対応をすることがある	はい	いいえ
23	他の職員が見ていない状況だと、利用者への対応がぞんざいになることがある	はい	いいえ
24	粉薬をご飯に混ぜることがある	はい	いいえ
25	女性利用者の入浴や排泄介助を男性職員が行うことがある	はい	いいえ
26	子どもに対してするような対応や言葉かけがある	はい	いいえ
27	声かけをせずにズボンを下げたりシャワーをかけたりすることがある	はい	いいえ
29	性的な冗談や身体について話題にすることがある	はい	いいえ
30	他者に見える状態で排泄や入浴の介助をすることがある	はい	いいえ

障がい者虐待が疑われる場合にとるべき対応フロー図



横浜医療福祉センター港南 障害児者虐待防止・差別解消委員会運営細則

平成 29 年 7 月 18 日制定
最近改正 2019 年 5 月 21 日

(趣旨)

第 1 条 この細則は、社会福祉法人十愛療育会における障害児者虐待防止・差別解消推進要綱(平成 28 年 10 月 1 日施行)第 5 条第 1 項の規定に基づき設置する、障害児者虐待防止・差別解消委員会(以下「委員会」という。)の運営に関し、必要な事項を定める。

(構成)

第 2 条 委員長は、センター長とする。

- 2 委員長は、主任以上の職にある者から各課 1 人ずつ以上の委員会委員を任命する。
- 3 委員長は、個別の事案等に対応するワーキンググループを設置し、調査・検討させることができる。
- 4 委員長は、必要に応じて、関係する職員等に委員会への出席を求めることができる。
- 5 虐待あるいは不当な差別が疑われる事例が生じた場合には、委員長はすみやかに緊急会議を招集し、虐待あるいは不当な差別の有無を判断し、以後の対応を検討する。緊急会議は、センター長、安全管理室長、管理課部長、診療部長、看護部長、生活支援部長、医療福祉相談室長とし、必要に応じて、関係する職員等の出席を求めることができる。

(審議事項)

第 3 条 委員会の審議事項は、次のとおりとする。

(1) 障害児者の虐待防止に関すること。

- ア 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成 23 年法律第 79 号）に定める体制等の整備及び運用
- イ 厚生労働省が発行する虐待防止の手引き等の活用
- ウ 虐待防止チェックリスト等を活用した職員の自己点検の実施
- エ 虐待が発生した場合の対応
- オ やむを得ず身体を拘束する場合の検討
- カ 行動障害がある者への支援の検討
- キ 虐待防止のための職員研修の企画及び実施

- ク その他障害児者の虐待防止に関し必要な事項
- (2) 障害児者の差別解消に関すること。
 - ア 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）に定める事業者のための対応指針の活用
 - イ 事業所における不当な差別的取扱いの点検
 - ウ 事業所における合理的配慮の点検
 - エ 差別解消のための職員研修の企画及び実施
 - オ その他障害児者の差別解消に関し必要な事項

（委員会の開催）

- 第 4 条 委員会は、原則として隔月 1 回開催する。
- 2 委員長は、必要に応じて、委員会を臨時に開催することができる。
 - 3 委員会の議事は、委員の過半数が出席の上、合議により決する。

（報告・議事録）

- 第 5 条 委員長は、委員会の審議内容及び活動状況を経営会議に報告するものとする。
- 2 経営会議から、委員会の決定事項に関する再審の要請があった場合には、委員会は、再度審議しなければならない。
 - 3 委員会の議事について議事録を作成し、電子媒体等で保管するものとする。
 - 4 前項の議事録の作成者は、その都度委員長が指名する。

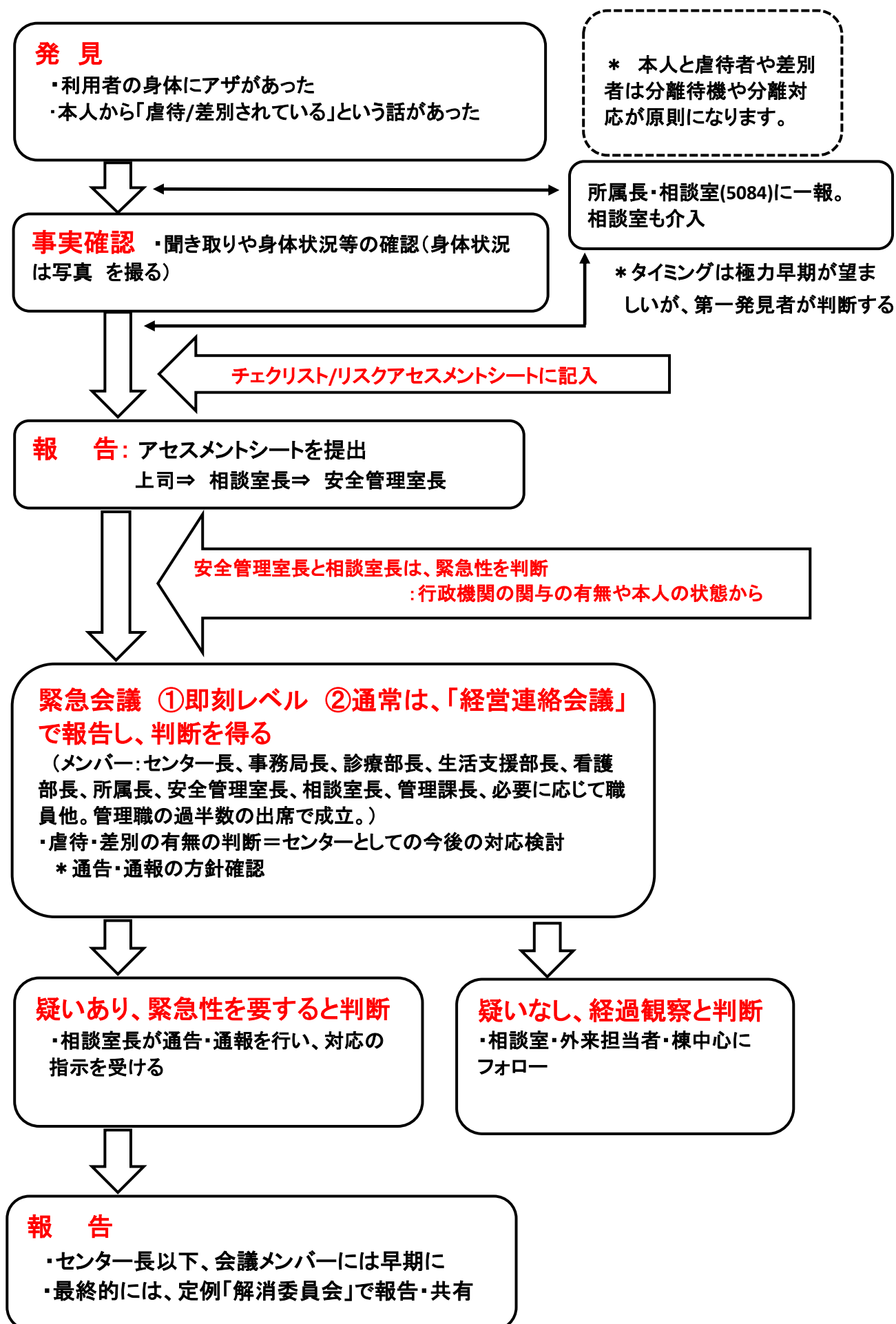
附 則

この細則は、平成 29 年 7 月 18 日から施行する。

附 則

この細則は、2019 年 5 月 21 日から施行する。

入所者・外来利用者への虐待・差別把握時の対応について



障がい者虐待防止 事業所訪問研修

半田市障がい者虐待防止センター
半田市障がい者相談支援センター

1

今回の出張研修の経緯と目的

- ・国や半田市の虐待案件の現状
- ・福祉の仕事を前向きに続けるために虐待防止は重要。
- ・障がい者の権利を護る＝結果的に事業所や働くみなさん自身を守ることに。



障がい福祉に携わるみなさんと一緒に「地域全体で虐待防止」に取り組んでいく必要がある。



最前線で実践している皆さんに届けることのできる研修を行って虐待防止の重要性を共有しよう！！（目的）

2

施設従事者による虐待の傾向と課題

- 障がい特性や支援する目的の認識不足による虐待。
- 行動障がいや統合失調症等による支援が難しい方への虐待。
- 他の職員や利用者の目が届きにくい場所での虐待。
- 虐待防止法の概要や、対応方法等が現場のパート職員等までフィードバックできていない。

3

施設従事者による虐待通報内容の傾向

- ・支援者から支援方法について相談。
- ・支援者からあざの報告。
- ・利用者から利用者への言葉使い。

4

「管理者」と「サービス管理責任者」の比較

管理者の業務内容

- ①利用者の安全確保
- ②施設設備の維持管理と環境整備
- ③防犯、防災対策
- ④計画的な予算執行と運営管理
- ⑤適切な職員配置
- ⑥事業報告書の提出
- ⑦損害賠償に関する業務
- ⑧利用者の健康管理（健康診断等）
- ⑨行事、地域交流等の実施
- ⑩関係機関との連携
- ⑪虐待防止や人権擁護に関する職員教育
- ⑫施設全般のリスクマネジメント

サービス管理責任者の業務内容

- ①利用者に対するアセスメント
- ②個別支援計画の作成と変更
- ③個別支援計画の説明と交付
- ④サービス提供内容の管理
- ⑤サービス提供プロセスの管理
- ⑥個別支援計画策定会議の運営
- ⑦サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
- ⑧サービス提供記録の管理
- ⑨利用者からの苦情の相談
- ⑩支援内容に関連する関係機関との連絡調整
- ⑪管理者への支援状況報告

5

障害者虐待防止法について

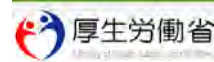
・平成24年10月に施行された虐待防止法の目的や定義

・虐待発見時には通報を義務付けられていることや、虐待と判断するポイント

6

2. 障害者虐待防止法の概要

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、
平成24年10月1日施行)



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。

7

7

- 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 **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。
- ③ **心理的虐待** 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動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 **放棄・放任** 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、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ⑤ **経済的虐待** 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

※高齢者関係施設の入所者への虐待→65歳未満の障害者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が適用。児童福祉施設の入所者への虐待→18歳以上の障害者に対するものも含めて児童福祉法が適用。

8

障害者虐待の判断に当たってのポイント

虐待であるかどうかの判断に当たっては、以下のようなポイントに留意。虐待かどうかの判断が難しい場合は、**虐待でないことが確認できるまでは虐待事案として対応**。

- ア **虐待をしているという「自覚」は問わない**
- イ **障害者本人の「自覚」は問わない**
- ウ 親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある
- エ 虐待の判断はチームで行う



権利意識の「希薄さ」が問題！

9

通報義務

第七条 第一項

養護者による障害者虐待(十八歳未満の障害者について行われるものを除く。以下この章において同じ。)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。

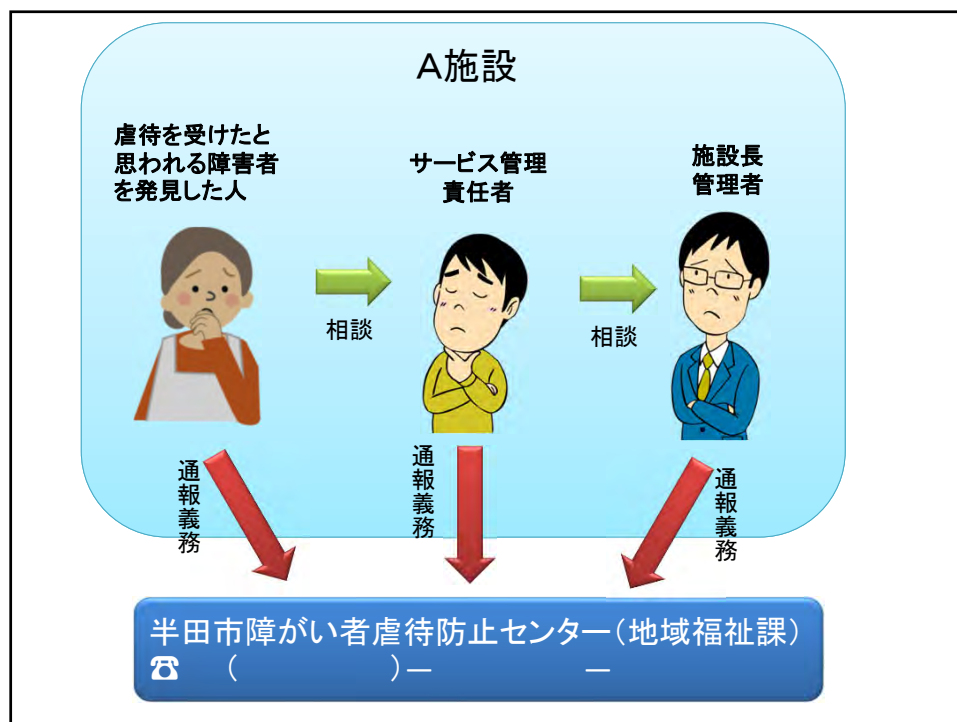
第十六条 第一項

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。

第二十二条 第一項

使用者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、これを市町村又は都道府県に通報しなければならない。

10



11

今からできる虐待防止！

これまでの支援を振り返り、求められている責務や義務などを再確認して、組織的な虐待防止に向けて関係者みんなで行きましょう

12

12

事業所内での虐待について

何故虐待は起こるか

- 支援の未熟さ⇒利用者の他傷行為や暴力、破壊行為への対応が困難
- 障害理解の欠如
- 回復しない疲労やモチベーションの低下
- チームワークの欠如⇒支援方針・方法の不統一
- 「その支援おかしい」と言えない環境⇒見て見ぬふり
- 解決しないストレスの蓄積⇒働く環境の未整備
- 虐待の分析や対応への検討がされていない
- 小さな不適切行為の積み重ね⇒先輩もやってるし・・・
- 親の施設依存の強さ



虐待のエスカレートにより重大な事故へ

13

13

虐待を受けた障がい者の特徴

- 被虐待者が知的に、あるいは判断能力が著しく低下している。
- 被害を受けていることを自覚できない、あるいは被害に積極的に関与する。
- 被害を受けていることを否定する。
- 発信が少なくSOSが出せないため放置されやすい。
- 本人の意思がみえにくく表面化しにくい。
- 被虐待者の障害受容ができていない。
- 支援者との関係性が持ちにくい。

※日本社会福祉士会調査 p.38

14

14

組織としての取り組み

- ・ **法人(事業所)の理念の共有と周知**
⇒権利擁護や虐待防止を理念の中に謳う
- ・ **倫理綱領や行動規範の策定や見直し**
⇒虐待防止チェックリストの作成やマニュアルの活用
- ・ 運営規程に虐待防止委員会の設置を盛り込む
就業規則への虐待禁止の記載等
- ・ 職員に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修や事例検討会の実施
- ・ 成年後見制度の利用支援
- ・ 強度行動障害がある利用者の支援の向上
- ・ 第三者評価、リスクマネジメント、苦情解決制度の整備

15

15

<虐待防止チェックリスト 施設用>

「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」
(平成27年3月)

1. 規定、マニュアルやチェックリスト等の整備

- ① 倫理綱領、職員行動規範を定め、職員への周知ができています。
- ② 虐待防止マニュアルやチェックリスト等について、職員に周知徹底すると共に活用している。
- ③ 緊急やむを得ない場合の身体的拘束等の手続き、方法を明確にし、利用者や家族に事前に説明を行い、同意を得ている。
- ④ 個別支援計画を作成し、適切な支援を実施している。
- ⑤ 利用者の家族から情報開示を求められた場合は、いつでも応じられるようにしている。

2. 風通しの良い職場環境づくりと職員体制

- ① 職員会議等で情報の共有と職員間の意思疎通が図られている。
- ② 上司や職員間のコミュニケーションが図られている。
- ③ 適正な職員配置ができています。

3. 職員への意識啓発と職場研修の実施

- ① 職員への人権等の意識啓発が行われている。
- ② 職場での人権研修等が開催されている。
- ③ 職員の自己研さんの場が設けられている。

4. 利用者の家族との連携

- ① 利用者の家族等と定期的に連絡調整が図られている。
- ② 利用者の家族と支援目標が共有できている。
- ③ 職員として利用者の家族から信頼を得られている。

5. 外部からのチェック

- ① 虐待の防止や権利擁護について、外部の専門家による職員の評価、チェックを受けている。
- ② 施設事業所の監査において、虐待防止に関わるチェック等を実施している。
- ③ 地域ボランティアの受け入れを積極的に行っている。
- ④ 実習生の受け入れや職場見学を随時受けている。

6. 苦情、虐待事案への対応等の体制整備

- ① 虐待防止に関する責任者を定めている。
- ② 虐待防止や権利擁護に関する委員会を施設内に設置している。
- ③ 職員の悩みを相談できる相談体制を整えている。
- ④ 施設内で虐待事案の発生時の対処方法、再発防止策等を具体的に文章化している。

16

法律が始まった後も、深刻な虐待事案が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

事例1 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(76)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(29)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。同施設を家宅捜索した。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。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

事例2 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(19)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。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む入所者10人を日常的に暴行していたことを確認。別の職員も入所者に暴行した疑いも浮上した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

17

意識改革

一人一人の意識改革をすることで、組織として大きな力となり、障がいの有無に関わらず、権利が守られ、安心して暮らすことができるまち“はんだ”へとつながります

重篤なケースになる前に、小さな芽のうちに摘むことが、本人や養護者だけではなく、事業所やあなた自身を守ることになります

18

虐待具体例

・身体的虐待: 殴る、ける、しばりつける、戸外へ締め出す、部屋に閉じ込める、食事を与えない・・・

・性的虐待: 性行為の強要、わいせつな映像などを見せる・・・

・心理的虐待: 「そんなことすると外出させない」などの脅迫。

「何度言ったらわかるの？」など心を傷つけることを繰り返す。

子どもあつかい、他の利用者と差別的なとり扱いをする・・・

19

・放棄・放任(ネグレクト): 自己決定だからと放置。話しかけられても無視する、拒否的な態度でしめす。職員の不注意による怪我。失禁などの放置。

・経済的虐待: 年金等の流用や財産の不適切な処分・・・

※自分がされたら嫌なことを障がい者にしていない？相手の立場に立って適切に支援することが必要。

20

深刻な虐待を未然に防ぐために

21

法律が始まった後も、深刻な虐待事案が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

事例1 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(76)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(29)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捜索した。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。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

事例2 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(19)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。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む入所者10人を日常的に暴行していたことを確認。別の職員も入所者に暴行した疑いも浮上した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

22

それって虐待？①

自閉症のEさんは男性で体も大きく、パニックになった時、自分の安全を守ることができません。先日、施設の利用者、職員と施設の周りを散歩していたとき、Eさんはちょっとしたコースの違いが納得できずに、その場から走り出し、大きな道路に飛び出そうとしてしまいました。

やむを得ず2名の男性職員で羽交い絞めにして連れ帰りました。次の日、市の虐待防止の担当から電話が入りました。昨日の様子を目撃した市民の人が通報してきたということです。

社会福祉法人 全国社会福祉協議会(2013)「障害者虐待防止の研修のためのガイドブック(暫定版)」より

23

それって虐待？②

Aさんは下肢に障害がある26歳の男性です。車いすを使用していますが、自走もでき、空き缶回収の仕事では、みんなと一緒にでかけたりもしています。

ある日、回収が遅れて、急いで帰らないと送迎に間に合わないからと、職員がAさんの車いすを押して走り出しました。次の空き缶回収の時に、いつものようにAさんに声をかけたのですが、「行かない」というのです。

社会福祉法人 全国社会福祉協議会(2013)「障害者虐待防止の研修のためのガイドブック(暫定版)」より

24

野沢和弘（2006）「なぜ人は虐待するのか」より

「鬼のような悪い職員を見つけ出して罰しようと思っても、そんな顔をした職員は見つかりません。ふだんは、みんなやさしそうな顔をしているのです。やさしい顔をした人が、ある日、自分でも気づかないまま鬼になっているのです」

「虐待からの脱出は、障害のある人が人間性を取り戻すためのチャレンジです。障害のある人の家族や支援者が自らの人間性を取り戻すための戦いでもあります」

25

私たちの仕事

- ・そもそも責任感が強い人も多い(⇒自責的)
- ・要望・「もっとがんばって」が多い
(自己肯定感・自己効力感への影響)

* 仕事のことが自身の人生や、自分の存在、ありように深く関わっている(しまっている)ため、うまくいかないと**自己の存在が否定**されたようになる。

⇒燃え尽き(バーンアウト)のリスクが伴う

26

職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。

5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場のストレスチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所要時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

男性 女性

このコンテンツは、厚生労働省「職場性ストレス職歴調査用フィードバックプログラム」に基づいて、制作致しました。

こころの耳

厚生労働省

<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

27

ストレスチェックを受けてみましょう

あなたはストレスをあまりかかえておらず、またストレスの原因となる要素もありません。

ただし、ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なる、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

ストレスの原因因子

ストレスによる心身反応

ストレス反応への影響因子

あなたの現在のストレス反応

活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴、全てに問題はみられませんでした。

ストレスの原因となる因子

仕事の量的負担、質的負担、対人関係上のストレス、仕事のコントロール感、全てに問題はありませんでした。

コメント

今回の調査時点では、問題はありませんでした。首段からストレスをためこまず、気分転換をはかるようにこころがけることをお勧めいたします。

あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることが窺われます。

ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつのる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なる、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

ストレスの原因因子

ストレスによる心身反応

ストレス反応への影響因子

あなたの現在のストレス反応

活気が低く、イライラ感・疲労感・不安感・抑うつ感が高く、また、身体愁訴が多いようです。

コメント

仕事の量が多い、仕事がキビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事により、事態が解決するかもしれません。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定や手順を決めることができ

28

ストレスチェック制度の義務化

【ストレスチェック制度】

定期的に労働者のストレス状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレス状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげる取り組みです。

常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが**事業者の義務**となります。(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)

29



ワーク：飛行機の中かで



- あなたは飛行機に乗っています。
- 飛行機がトラブルを起こしました
- 酸素マスクをつけるように指示が出ました。
- あなたの近くに、聴覚の障害のある女性、高齢者、手の不自由な男性が乗っています。
- あなたはまず、どのような行動をしますか？

30

心のなかに

気持ちは？

マイナスのメッセージ
が浮かぶと

嫌な気持ちになる



プラスのメッセージ
が浮かぶと

よい気持ちになる



竹田伸哉(2015)「クラスで使える！ストレスマネジメント授業プログラム-心のメッセージを変えて気持ちの温度計を上げよう」, 遠見書房

31



抱え込まないために

- ・別紙にあげるような思考の傾向がありませんか？
- ・少しチェックしてみましょう



*以降は、後日開催予定の半田市の強度行動障害のレジュメを活用しています。

32

一人で抱え込まないために

自分のクセを知って、マイナス思考から距離をおくことが大切です。
⇒自分のことを相談しづらくしている部分はありませんでしたか？

支援者自身が支えられることは虐待防止の大事な対策の一つです。

皆さん自身も大切な存在です。職場の管理者や先輩はもちろんのこと、地域福祉課や基幹相談支援センターはそんな皆さんと一緒に考えていける機関の一つです。

答えはすぐに見つからないかもしれませんが。それでも一緒に考えていくことを大切にしていきたいと思っています。

33

地域で解決するために

半田市役所と障がい者相談支援センターでは…

- ・強度行動障がいの研修
- ・現場向け研修（各障害の基礎知識など）
- ・事業所連絡会（面談技法、先進地の取り組み、虐待防止）
- ・重度訪問介護研修

など、地域全体で支援の質を向上するための取り組みをしています。引き続きご案内等を進めていきますので、ぜひご参加ください。

34

ご清聴ありがとうございました。
引き続き宜しくお願い致します。

35

【引用・参考文献】

公益社団法人日本社会福祉士会(2014)「平成26年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」
厚生労働省「5分でできる職場のストレスチェック」<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/> 閲覧日平成27年11月9日
社会福祉法人 全国社会福祉協議会(2013)「障害者虐待防止の研修のためのガイドブック(暫定版)」
<http://www.shakyo.or.jp/research/2013.pdf/130516.pdf> 閲覧日平成27年11月11日
竹田伸哉(2014)「対人援助職に効くストレスマネジメント」, 中央法規
竹田伸哉(2015)「クラスで使える! ストレスマネジメント授業プログラム-心のメッセージを変えて気持ちの温度計を上げよう」, 遠見書房
野沢和弘(2006)「なぜ人は虐待するのか-障害のある人の尊厳を守るために」, S7ランニング
ポール・E・フラックスマン, フランク・W・ボンド, フレデリック・リフハイム著, 武藤崇, 土屋政雄, 三田村仰監訳(2015)「マインドフルにいきいき働くためのトレーニングマニュアル-職場のためのACT(アクセプタンス&コミットメント・セラピー)」, 星和書店
星野晴彦, 澁谷昌史ら(2012)「Q&Aで分かるソーシャルワーク実践-ジレンマを克服し、困難を乗り越える考え方、関わり方」, 明石書店
水澤都加佐(2007)「仕事で燃えつきないために-対人援助職のメンタルヘルスケア」, 大月書店

36

令和3年度障害者総合福祉推進事業 課題番号 28
障害者虐待防止の効果的な体制整備及び
精神科医療機関等における虐待防止のための啓発資料の作成と普及に関する研究事業
障害者虐待防止に向けた体制整備等の取組事例集(暫定版)
令和4年3月
PwC コンサルティング合同会社
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-2-1 Otemachi One タワー
TEL: 03-6257-0700