

障害者の虐待防止・権利擁護について 演習のまとめ

令和6年度 さいたま市障害者差別解消法、虐待防止・権利擁護研修（管理者向け）

～施設・事業所内の虐待防止に
管理者としてどのように取り組んでいくか～

虐待防止のさらなる推進【令和3年度報酬改定】

障害児者施設・事業所における障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容が盛り込まれました。

令和4年4月から、虐待防止等のための委員会の開催や従業者への研修実施等が義務化されました。（令和4年3月までは努力義務）

	～令和3年3月	令和3年4月～	令和4年4月～
従業者への研修実施	努力義務	努力義務	義務
虐待防止委員会の設置	設置を推奨	努力義務	義務
虐待の防止等のための責任者の設置	努力義務	努力義務	義務

義務化された措置が未実施⇒減算【令和6年度報酬改定】

義務を果たす（研修の実施・委員会の設置）ことが「目的」ではない。
虐待防止のための「手段」であるべき。 ➡なぜ義務化となった？

考えられる研修の種類	例示
①管理職を含めた職員全体を対象にした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、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて） - 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解 - 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会 - 過去の虐待事件の事例を知る等 - 職場内研修用冊子の活用 https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf
②職員のメンタルヘルスのための研修	怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンガーコントロール」
③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の研修	- 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（視覚化、構造化等） - 身体拘束、行動制限の廃止 - 服薬調整 - 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等 - コンサルテーションの導入
④事例検討	- 障害者のニーズを汲み取るための視点の保持 - 個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得 - 個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等
⑤利用者や家族等を対象にした研修	「わかりやすい 虐待防止法パンフレット」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf

小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント(事例集P18)

<虐待防止>

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
研修の実施	①虐待防止等に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 ※解釈通知では、「研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。」とされています。 ②地域内で積極的に虐待防止等に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。 ③研修に参加できなかった職員に対しては、<u>研修を録画し、その視聴を促したり</u>、研修の参加者が所内で研修に参加できなかった職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する
虐待防止委員会の開催	④虐待防止委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人(理事長等)が運営や取りまとめをサポートする。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会の開催に必要な人数は、事業所の管理者や虐待防止担当者(必置)が参画していれば、最低人数は問わない。事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。 ⑤虐待防止委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、弁護士等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。 ⑥<u>既存の会議体や委員会(定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等)の開催に併せて虐待防止委員会を実施する。</u>
指針の整備	⑦虐待防止等のために必要な指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、<u>本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。</u>

小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント(事例集P19)

＜身体拘束等の適正化＞

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
身体拘束等を行う場合の必要事項の記録	① 記録に必要な書式・様式等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして 検討を進める
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の開催	②身体拘束適正化委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人が運営や取りまとめ をサポートする。 ※解釈通知の中では、「事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。 ③ 身体拘束適正化委員会は、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、 <u>虐待防止委員会と一体的に設置・運営する。</u> ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について 検討することも差し支えない。」としています。 ④ <u>既存の会議体や委員会(定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等)の開催に併せて身体拘束適正化委員会を実施する。</u> ⑤ 身体拘束適正化委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、医師等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。
研修の実施	⑥ 身体拘束に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 ⑦ 地域で積極的に身体拘束に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。 ※解釈通知では、「研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支 えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において 身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。」とされています。 ⑧ 研修に参加できなかった職員に対しては、 <u>研修を録画し、その視聴を促したり</u> 、研修の参加者が所内で研修に参加しない職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する。
指針の整備	⑨ 身体拘束等の適正化のための指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、 <u>本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。</u>

施設内虐待から見てくるもの

市区町村職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）

教育・知識・介護技術等に関する問題 …73.6%

倫理観や理念の欠如 …58.1%

職員のストレスや感情コントロールの問題 …57.2%

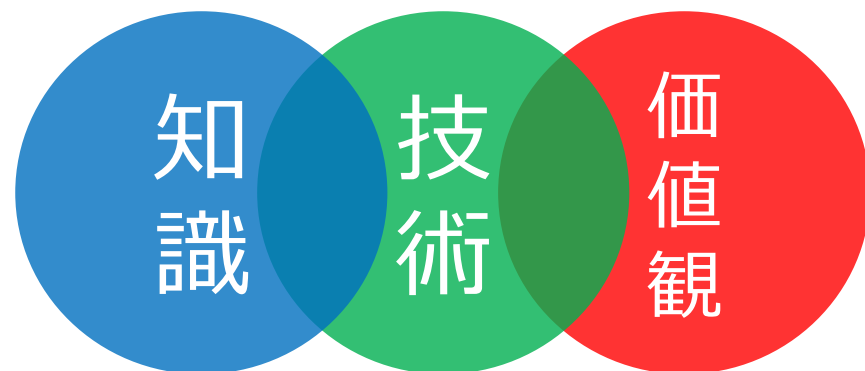
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ…31.8%

人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ …31.4%

出典：厚生労働省 令和4年度「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書

専門性
の不足

=



虐待が認められた施設・事業所の虐待防止に関する取組

管理者の虐待防止に関する**研修**受講 …49.6%

職員に対する虐待防止に関する**研修**の実施…62.2%

虐待防止**委員会**の設置 …45.5%

通報義務の履行 …43.0%

出典：厚生労働省 令和4年度「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書



研修の受講・研修の実施 ≠ 虐待防止

ただ研修をすれば虐待はなくなるものでもない

「研修」と「現場」の距離

虐待防止研修

大事なこと必要なことと理解
意識、気づきが重要



必要があるのでは

実践 現場

日常

中堅：担うべき役割増
いろいろ現実が見えてくる

出典：埼玉県発達障害福祉協会 令和5年度中堅職員研修会資料

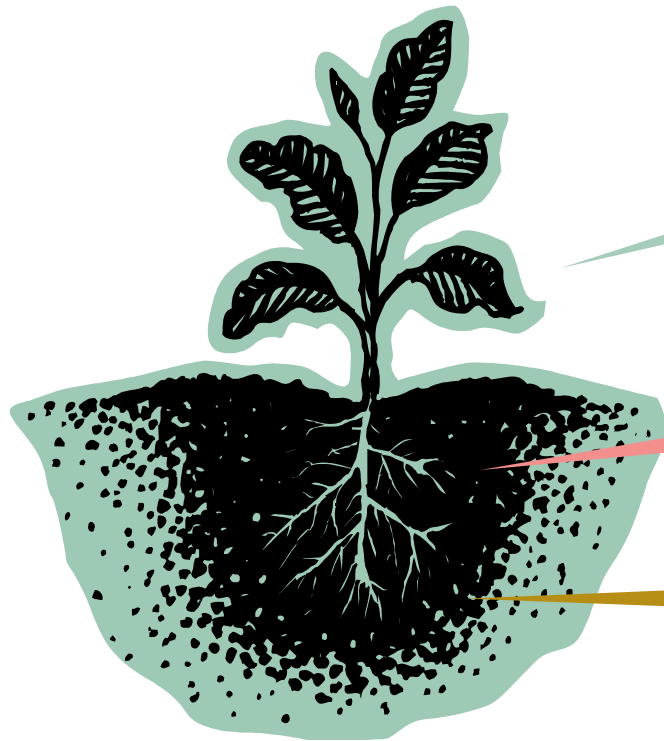
- 経営の要素：「ヒト」「モノ」「カネ」「トキ」「シラセ」
 - 職場の理念や職場の実情に基づいた人材育成
 - 実際の現場では「机上の空論」は通用しない ●予測できないことが起こるのが福祉の現場
- ➡ 人材育成はそれぞれの職場（組織）が責任単位であることを前提に…

職員が抱える課題（専門性向上）に応える研修とは？

「虐待の芽」（グレーゾーン）から見える課題

虐待防止の近道は「虐待の芽を摘む」こと。

➡ 「摘む」とは「虐待が起こる背景に目を向ける」ということ



虐待の芽（グレーゾーン）
ちょっとした不適切なケア

根っこ
虐待の原因・背景

土
施設・事業所の組織・環境・風土など

虐待の芽だけが虐待防止のターゲットではない
根や土壌にこそ 虐待の本質 が潜んでいるはず

職場の「根」や「土壌」に踏み込む（課題を見定める）のは
まさに管理者・サビ管の役目

虐待の芽が生える土壌（例）

□ 職場の風土・職業倫理の不足

- ・弱い相手を対象にしているため、職員としての権威や裁量が増大する。
- ・虐待ではなく指導・しつけと考えている。利用者のためという思い込み。
- ・職員同士でかばい合う。見てみないふりをする。隠ぺいする。

□ 知識・技術の不足

- ・利用者の行動の原因を理解できず、力で抑えようとする。問題が長期化する。
- ・利用者への意思決定支援が十分になされていない。

□ 過度な安全管理

□ 虐待防止体制が機能していない

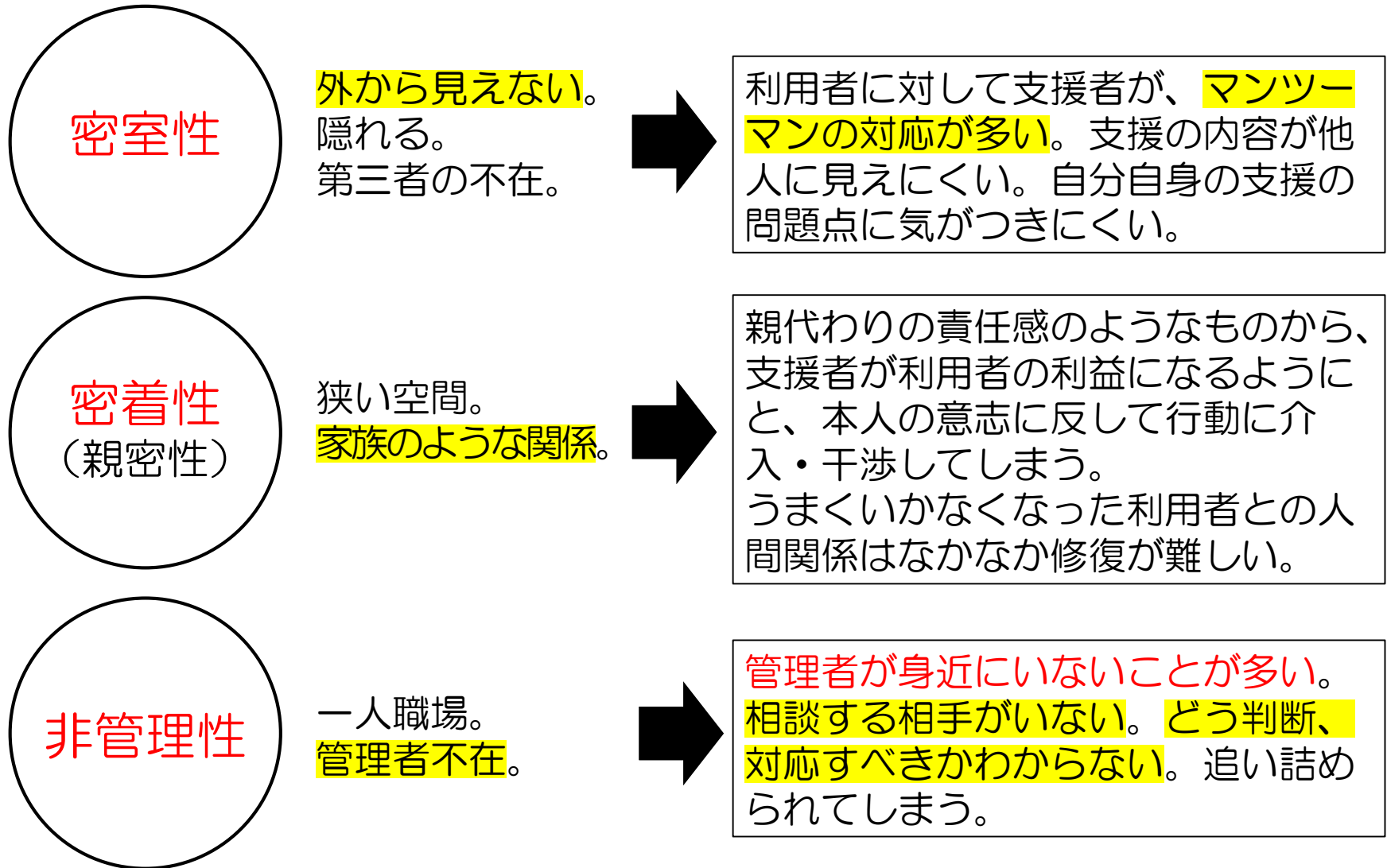
- ・利用者の声を聞くシステムがない。
- ・職員の通報・相談が生かされないシステムである。
- ・マニュアルやチェックリスト等が形骸化している。

□ 職員の個人的性格・ストレス・疲労の蓄積

□ 職員間の関係の悪さ

虐待の芽が生える土壌（例）

□ 施設種別ならではのリスク・背景（例としてGH・居宅系）



その他にも「小規模な法人が多い」「パート・非常勤の職員が多い」「人材確保が難しい」など。

虐待の芽が生える土壌（例）

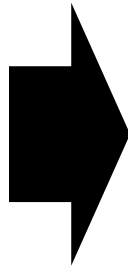
□ 施設種別ならではのリスク・背景（例として通所・就労系）

集団での活動・作業

納期 取引先との関係

訓練としてのサービス
売上等の目標（就労系）

職員も集団である



- 日課やさまざまなルール^ルの存在
- 他利用者との兼ね合い
集団の中で「特別扱いはできない」との意識
- 納期^期に追われる（職員が残業）
対外関係を悪くできないプレッシャー
- 訓練なのだから「社会性^性を身に付けさせなければ」との使命感
- 売上がなければ工賃はあがらない
- 集団心理^理がはたらく
- 集団的な人間関係からのプレッシャー
ルールを変えることを提案できない

ジレンマ・葛藤を抱えている中で、同調圧力^力や声をあげづらい職場環境

過去の県研修で見えてきたもの（受講者の声から）

「でも職場では受け止めてもらえない」、「みんな自分こそは正しいと思っ
てる」、「通報はもみ消される」、「上が変わらないと何も変わらない！」



「虐待であるか、グレーゾーンか、虐待でないか」の捉え方は人によって違う
同じ人でも状況が違えばその時々で捉え方が変わる
グレーゾーンの捉え方は人によって大きく違うもの
つまり、その人の価値観によって捉え方が変化するということ



何が正しいかはその時、その場所、その相手で変わる
自分たちが正しいか、正しくないかは
さまざまな価値観とのすり合わせの中で検証するしかない

(過去の県研修のチェックリストより)

同じ項目でもこれだけ価値観が異なる
～特に「安全」「生命」なのか「権利」なのかは価値観が分かれる～

項 目	1回目 (研修前)					2回目 (研修後)				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
利用者がベッドから落ちないように、安全のためベッドに柵をつける。	11%	20%	29%	25%	15%	21%	24%	26%	16%	13%
自傷行為の激しい利用者に対し、怪我防止のためヘッドギアを着用する。	8%	15%	27%	30%	19%	15%	24%	29%	17%	14%
危険防止のため、いつでも敷地の入り口の門にカギがかかっている。	21%	27%	33%	13%	6%	31%	35%	23%	7%	4%

同じ人でも研修前後でこれだけ変化する
→演習でいろいろな人と意見交換（つまり**他者との価値観のすり合わせ**）をした効果

項 目	1回目 (研修前)					2回目 (研修後)				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
興奮して殴り掛かってきた利用者を押さえつける。	9%	18%	36%	24%	13%	20%	30%	28%	15%	8%

事業所の中では「自分（たち）は正しい」という思い込みに陥るリスクが少なからずあるという前提で、虐待防止に取り組むべき

➡思い込みに陥らないためには、**専門的価値観（職業倫理）**を醸成すること。**多様な価値観、時代に即した価値観に触れ、常にチーム内ですり合わせていく機会（≡研修）**を作ることが必要

過去の県研修で見えてきたもの（受講者の声から）

「でも職場では受け止めてもらえない」、「みんな自分こそは正しいと思ってる」、「通報はもみ消される」、「上が変わらないと何も変わらない！」

虐待者の職種

生活支援員 44.4% 世話人 9.9%

管理者 7.9% 設置者・経営者 3.4% サビ管 6.5%

出典：厚生労働省 令和4年度「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書

変わらなければならないのは誰？
➡なぜ虐待防止責任者の設置義務化となったのか

虐待防止責任者の役割

- 事業所、法人における虐待防止体制についての全職員への周知。
- 「倫理綱領」「行動指針」「虐待防止マニュアル」「権利侵害防止の掲示物」等の作成プロセスに職員が主体的に関わり、参加できる環境整備。
- 虐待の事実やその疑いがある場面に遭遇した場合の動揺、後悔、通報により仲間を裏切るかもしれないという感覚等からの不安や囚われを断ち切るための委員会の役割の正しいイメージの普及。
- 虐待が疑われる事案が発生したとき組織として責任者はどのような姿勢をとるのか、通報をした後の対応と、その意味と流れの情報提供が適切に行われることによって、見通しがもてることでの躊躇がなくなる土壌づくり
- 現場においては虐待の疑いを発見した際にどのような対応の手順をとるべきか、また法人・事業所はいかなる対応をしていくのか、通報とそこからの対応の手順を、日頃から事案発生に至るよりも事前に明らかにしておく。



虐待防止委員会や倫理綱領・行動指針の形骸化を防ぐ

虐待が認められた施設・事業所の虐待防止に関する取組

管理者の虐待防止に関する研修受講	…49.6%
職員に対する虐待防止に関する研修の実施	…62.2%
虐待防止委員会の設置	…45.5%
通報義務の履行	…43.0%

出典：厚生労働省 令和4年度「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書



- 虐待事例でも自ら通報するケースが増えている
- 一方、通報せず or 他からの通報により発覚したケースもまだまだある

通報・相談への葛藤

- 通報する勇気とためらい

- 大事な仲間を晒すような感覚

自分が最も信頼している、期待している後輩が…

自分の代わりに仕事を引き受けてくれた職員が…

関わりの難しい行動障害のある方への支援に積極的に関わってくれた職員が…

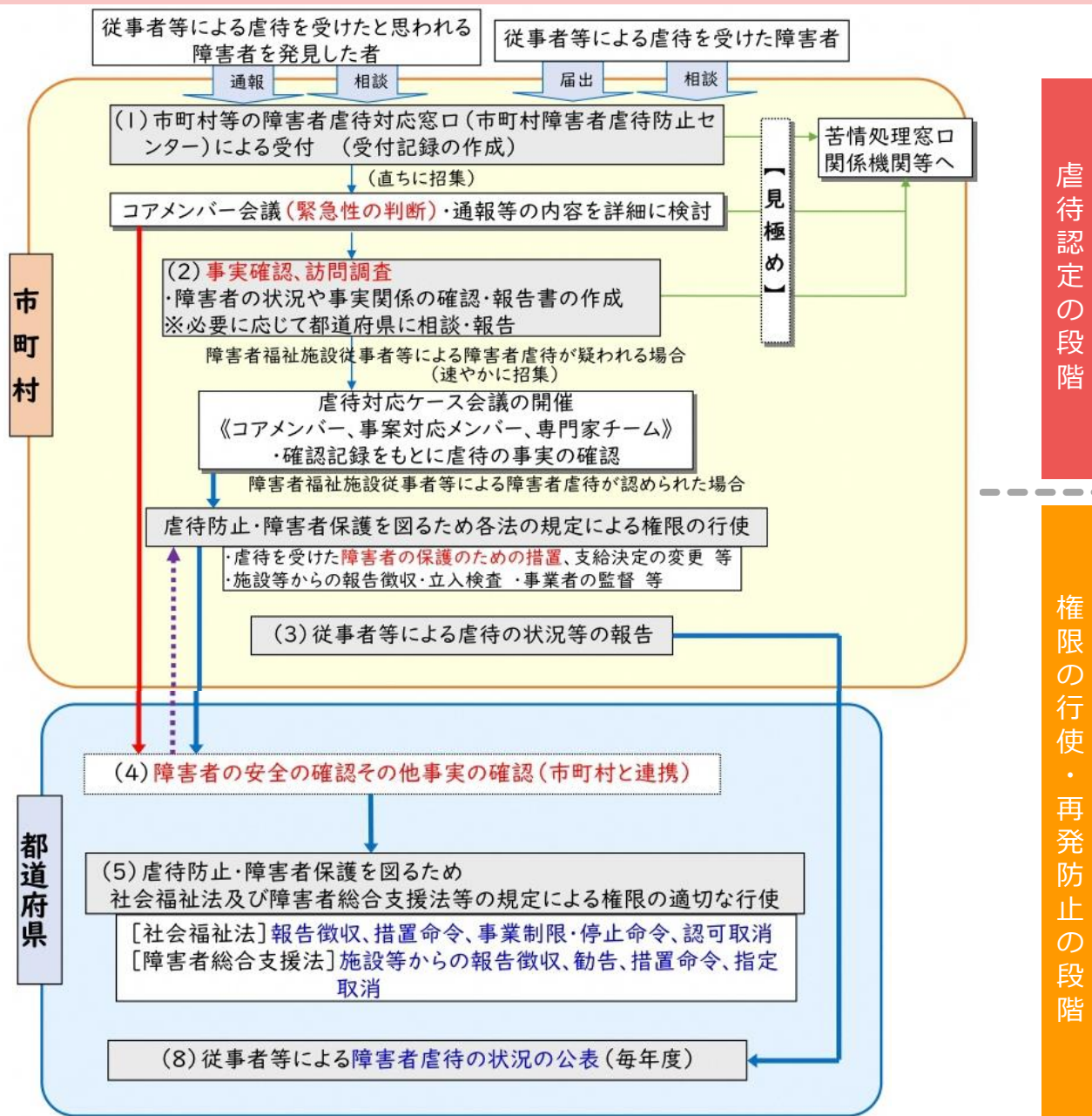
- 通報後の職員のモチベーション、離職…

- でも、私たちの仕事の中心にいるのは誰なのか？

- 早期の通報はすべてを守る

- そうならないためにも…

通報義務は障害者虐待防止法における防止施策



市町村による事実確認・訪問調査の内容から

通報等を受けた市町村は、事実確認や障害者の安全確保を行なう。
この段階の調査は、事業所等の任意の協力の下に行われるものである。

(ア) 障害者本人への調査項目例

① 虐待の状況

- ・ 虐待の種類や程度、虐待の具体的な内容、虐待の経過

② 障害者の状況

- ・ 安全確認:施設等従事者(虐待を行ったと疑われる職員は除く。)の協力を得ながら、面会その他の方法で確認する。特に、緊急保護の要否を判断する上で障害者の心身の状況を直接観察することが有効であるため、基本的には面接によって確認を行う。
- ・ 身体状況:傷害部位及びその状況を具体的に記録する。
- ・ 精神状態:虐待による精神的な影響が表情や行動に表れている可能性があるため、障害者の様子を記録する。
- ・ 生活環境:障害者が生活している居室等の生活環境を記録する。

③ 障害福祉サービス等の利用状況

④ 障害者の生活状況 等

(1) 障害福祉サービス事業所等への調査項目例

- ① 当該障害者に対するサービス提供状況
- ② 虐待を行った疑いのある職員の勤務状況等
- ③ 通報等の内容に係る事実確認、状況の説明
- ④ 職員の勤務体制
- ⑤ その他必要事項 等
 - ・ 事故・ヒヤリハット報告書
 - ・ 苦情相談記録
 - ・ 虐待防止委員会・事故防止委員会の記録
 - ・ 職員への研修状況

※ 調査を行う際の留意事項（抜粋）

- ・ 施設等の職員が通報者である場合には、施設・事業者には通報者を明かさずに調査を行う等、配慮する。
- ・ 施設自らが通報してきた場合、虐待を隠ぺいする施設と同様の厳しい対応を行うことは適切ではない。施設等の姿勢を見極めつつ事実確認を行い、「取り締まり」的な姿勢ではなく、再発防止に向けた取組を支援する姿勢が求められる。
（虐待が「発覚」した所と、自ら組織的に通報してきた所は別。）
- ・ 調査に当たって、障害者や施設従事者等の権利やプライバシーを侵すことがないように、十分な配慮が必要である。

「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。

虐待防止のために何ができるのか（手段）

● 事業所（施設）の中でできること

- ・ 理念の浸透 → 事業所が大切にする**理念（価値観）の共有**、倫理綱領・行動規範
- ・ スタッフ会議等 → 情報の共有、コミュニケーション、**気づきの機会（ヒヤリットの奨励）**、**価値観のすり合せ**
- ・ 相談できる環境づくり → アドバイスを受けられる環境、スーパービジョン
- ・ 利用者の声を聞く仕組み → 利用者の自治活動、**苦情受付**、意見箱、面談
- ・ 個別支援計画に基づく支援 → **勘（1人ひとりの価値観）**に基づく支援をしない
- ・ 職員の専門性の向上 → **内部研修**の実施（**チェックリスト**の活用、**グループ討議**）
- ・ 職員の心に寄り添う仕組み → 面談、ストレスチェック、アンガーマネジメント
- ・ **虐待防止委員会の設置**などの体制づくり（義務化） → マニュアル、**通報の手順・活用**

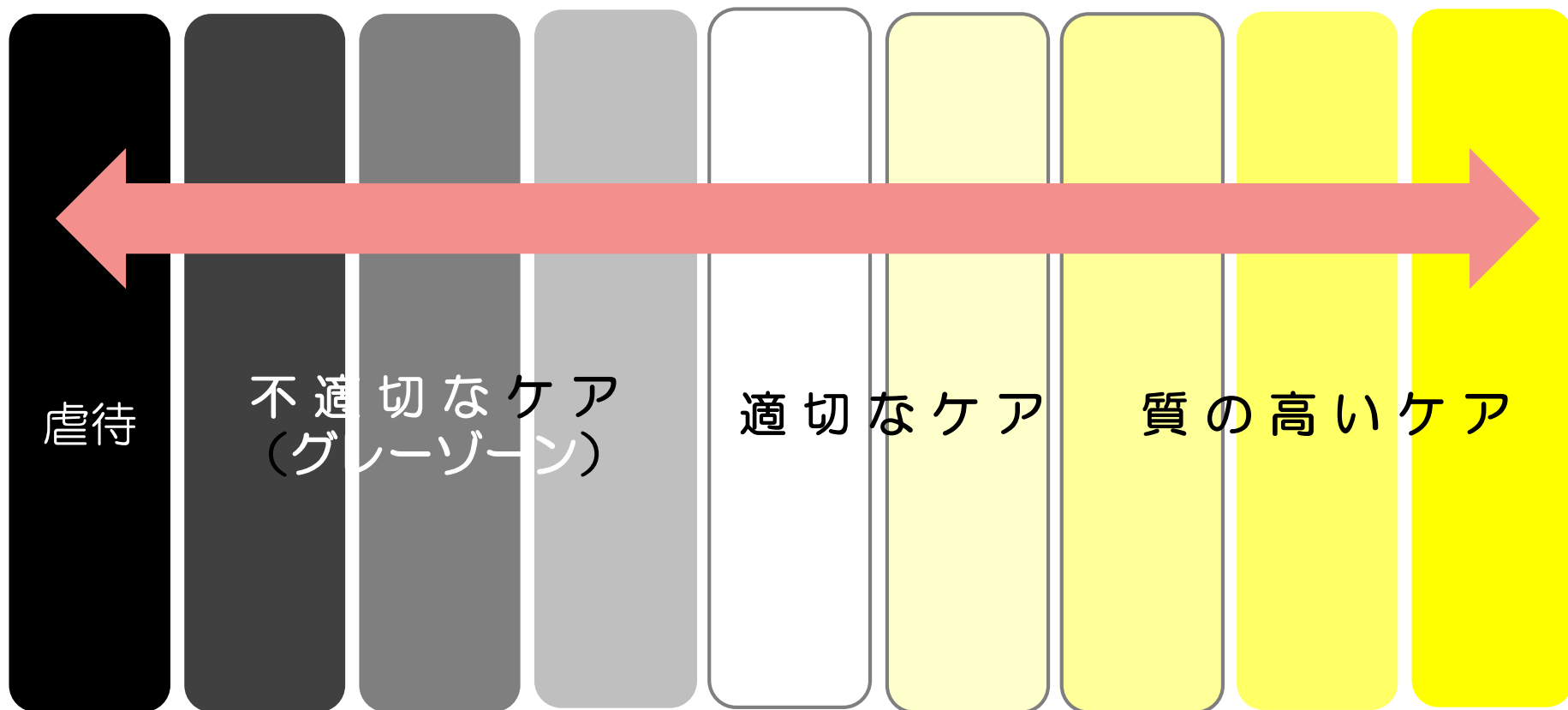
● 事業所（施設）を超えて or 地域の中でできること

- ・ 職員の専門性の向上 → **外部研修**への派遣
- ・ 法人を超えた、地域の中での**事業所同士のつながり**、**ネットワーク**
- ・ 家族、他の利用サービス、相談支援専門員、後見人などとの連携
- ・ 施設見学・実習生などの受入れ、地域とともに行なう行事（第三者の目）
- ・ 福祉サービス第三者評価、指導監査への真摯な対応

虐待防止 ≤ 支援の質の向上 と考える必要があります

「虐待防止」（引き算）と「権利擁護」（足し算）を使い分ける

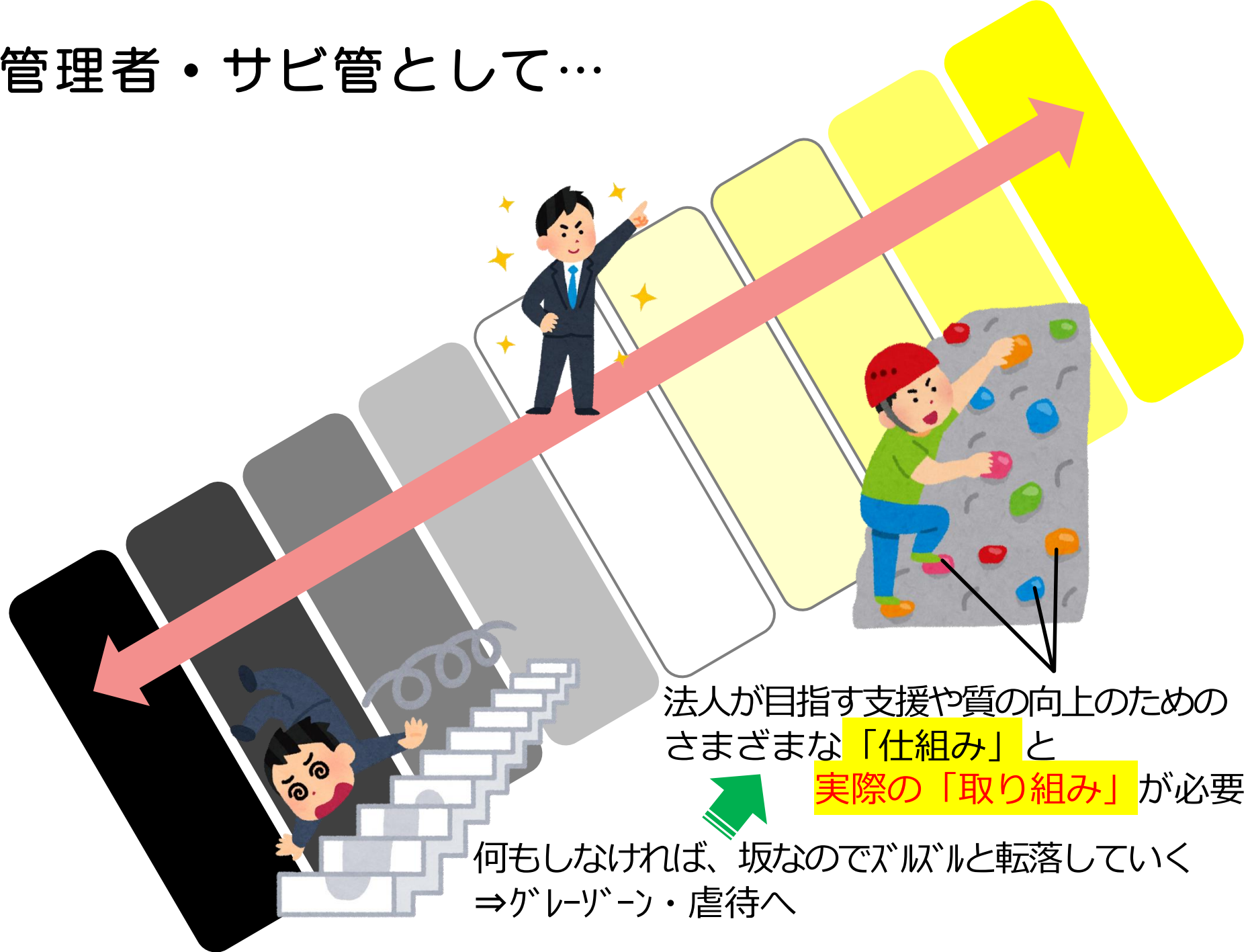
➡「支援の質の向上」（掛け算）へのチャンス！



「虐待の防止」が私たちの仕事のゴールではない。

プロとして、質の高いケアを目指し続けるのが私たちの使命。「支援の質の向上」に向けた普段の取り組みの中で、虐待の芽を摘む行動もされるべきではないでしょうか。

管理者・サビ管として...



虐待防止の力を握るのは管理者

「やらなければならないこと」はたくさんある。
それを「できない言い訳」にしていけないだろうか？

管理者は、施設の根にも土壌にも踏み込める
ということは、「根」や「土壌」を作る（仕組みを作る）ことができるのも管理者だということ。

さらに、仕組みがあれば虐待がなくなるわけではない
それを実際に実施する（取り組む）決断もまた、
「土壌」を知るそれぞれの管理者でなければできない。

**さまざまな葛藤の中でも、利用者と職員のために、
私たちがやらなければ！**

身近な地域ネットワークの中で、管理者同士が協力する場も大切ですね

ご清聴ありがとうございました