

障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における 障害者虐待防止法の理解と対応



職場内研修用冊子
平成29年8月

この冊子は、障害者虐待防止法を理解し、虐待防止に取り組むために、施設・事業所の中で、すべての職員（支援員、事務員、調理員、運転手等の職種や、正規職員、非常勤職員等、雇用条件に関わらず）が共通に読み合わせをするための冊子です。

30分程度で終わりますので、職員の共通認識をもつためにも、読み合わせをしながら学びましょう。

平成24年10月から、障害者虐待防止法が始まりました。
法の目的は、障害者の権利及び利益の擁護です。

目的 法の名称「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」

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よ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

虐待をしているという自覚、虐待されているという自覚は問わない

3 障害者虐待の類型は、次の5つ。

- 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 (障害者を養育させるような適切な態度又は長時間の放置等による①②③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悪言又は著しい他絶的な対峙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 (障害者においてせつな行為をすること又は障害者をしてにおいて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)

障害者虐待防止法の目的は、虐待を防止することによって障害者の権利及び利益を擁護することです。

この法律においては、「障害者虐待」を虐待の主体に着目して以下の3つに分類しています。

- ① 養護者（障害者をお世話しているご家族等）による障害者虐待
- ② 障害者福祉施設従事者等（障害者施設や障害福祉サービス事業所の職員）による障害者虐待
- ③ 使用者（障害者を雇用する会社の雇用主等）による障害者虐待

「障害者虐待」の行為については、以下の5つに分類しています。

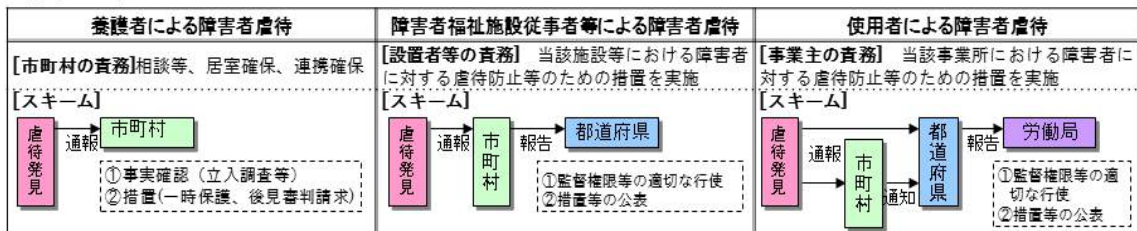
- ① 身体的虐待（叩く、殴る、蹴る、つねる、正当な理由がない身体拘束等）
- ② 放棄・放置（食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない等）
- ③ 心理的虐待（脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に苦痛を与える等）
- ④ 性的虐待（性交、性器への接触、裸にする、わいせつな映像を見せる等）
- ⑤ 経済的虐待（本人の同意なしに年金・賃金・財産や預貯金を処分する等）

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報する義務を定めています。

虐待防止の対応

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者の速やかな通報義務。(虐待の疑いの段階で通報義務がある)
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める(図-1)。
- 4 障害者福祉施設等の設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付ける。

(図-1)



障害者虐待防止法には、全ての人は障害者を虐待してはならないと定められています。

さらに、2ページで定義されている「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した人(障害者虐待の疑いに気がついた人)は、市町村等へ速やかに通報する義務があるとする、幅広い通報義務が定められています。

通報先は、すべて市町村です。ただし、使用者による障害者虐待の場合は、市町村とともに都道府県も通報先になります。

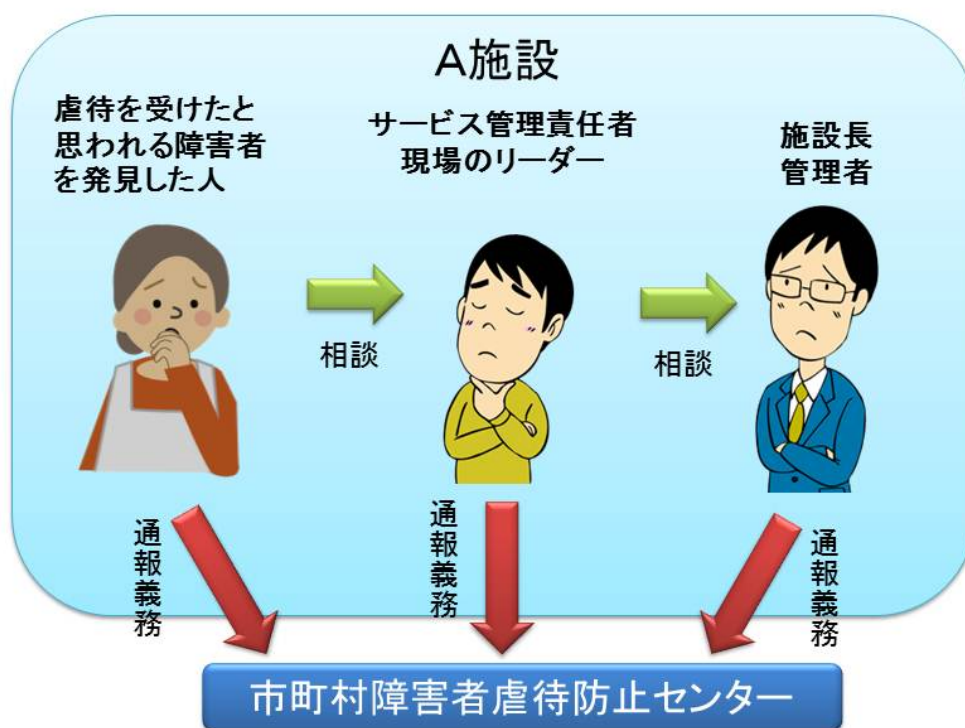
障害者福祉施設の設置者や障害福祉サービス事業等を行う者には、障害者虐待を防止するための責務が定められています。例えば、

- 職員への研修の実施
- 障害者及びその家族からの苦情の処理の体制整備
- その他の虐待防止等の措置

を講ずることとされています。

わたしたちの施設、事業所でこれらが実施されているか確認し、□にチェックしてみましょう。

施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



例えば、私たちの施設、事業所で、職員が障害者を虐待した疑いについて他の職員が気づいた場合を考えてみましょう。

(1) 最初に虐待の疑いに気づいた職員

障害者虐待防止法に基づき、市町村に通報する義務があります。

(2) 通報する事案か判断に自信がもてなかった場合

★ サービス管理責任者や現場のリーダー等に相談することが考えられます。相談を受けたサービス管理責任者や現場のリーダー等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

★ しかし、その人たちがさらに管理者、施設長等に相談する場合も考えられます。相談を受けた管理者、施設長等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

【重要】

障害者虐待防止法では、施設や事業所の中で障害者虐待の疑いのある事案が起きた場合の通報は「義務」なので、「通報しない」という選択肢はありません。虐待をしたと思われる職員を施設長等が注意して終わらせてしまい、通報しないで済ませる、ということもできません。必ず通報した上で、市町村、都道府県の事実確認を受けることが必要です。

法施行後も続く深刻な施設従事者等の虐待事案

ケース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。

ケース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。

法施行後も続く深刻な施設従事者等の虐待事案

ケース3 知的障害者施設で暴行 元職員逮捕

警察は、障害者施設に通っていた知的障害者に「殺す」「ばか」などの暴言を浴びせながら、胸ぐらをつかんで頭部を平手打ちするなどの暴行をした疑いで懲戒解雇された元施設職員を逮捕した。「被害者が作業をしようといなかったのでやった」と容疑を認めている。

市は、匿名で通報を受けて施設に立ち入り調査したが、虐待の事実を確認できなかった。その後、テレビで虐待の映像が放映されたため再度立ち入り調査を実施、「もう少し踏み込んだ対応をしていればよかった」と話した。

同施設は、虐待に加わった他の職員を停職、施設長を降格処分した。

ケース4 入所施設の個室に鍵、20年拘束も

県は、障害者支援施設で知的障害のある入所者3人が、3～20年にわたり1日6時間半～14時間、個室の扉に鍵をかけられ、外に出られないようにされていたと発表した。

施設側は、「まかの入所者らに暴力を振るったり、小物を食べたりするため、家族から同意は得ていた」というが、県は立ち入り調査を行い、虐待にあたる判断した。

県は3年に1度、施設を訪れるなどして運営体制を調査してきたが、施設の職員から聞き取りなどはしていたものの、施錠された部屋の状況までは確認をしていなかったと説明した。

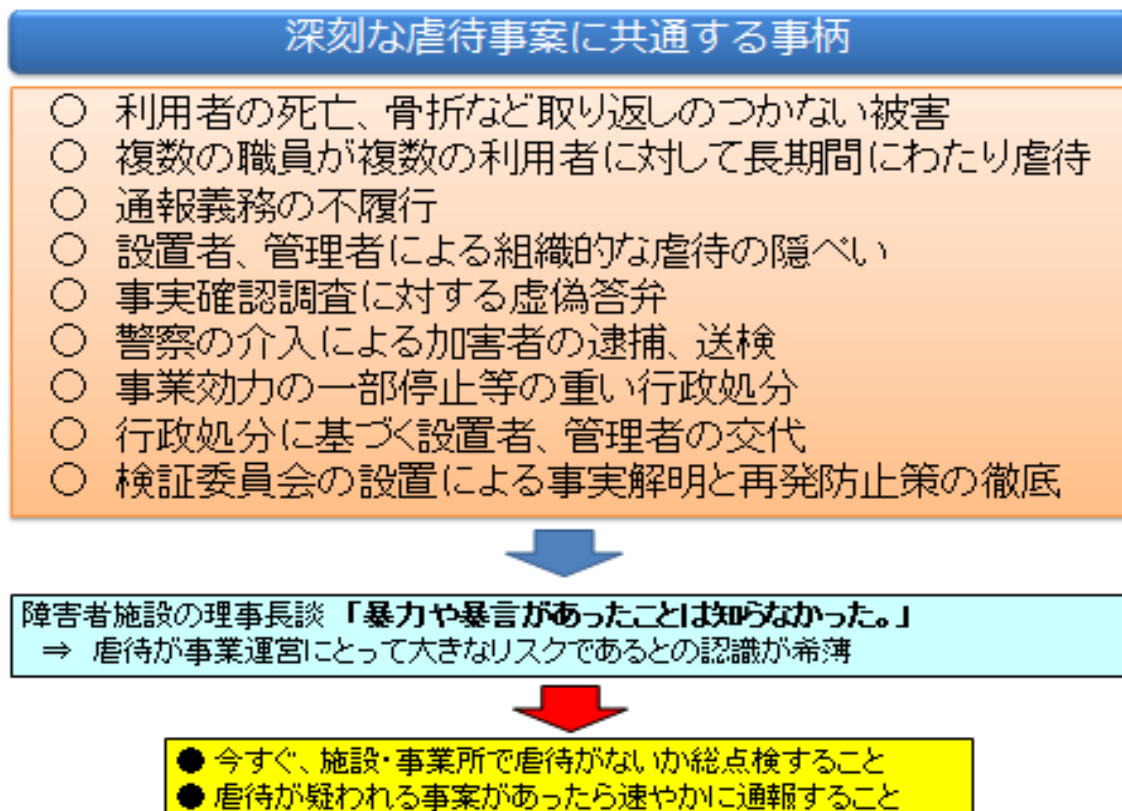
日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

これらの事例は、新聞やテレビでも大きく報道された障害者福祉施設、事業所の職員による虐待事案です。

しかし、これらの虐待事案も、最初は日々の不適切支援や小さな虐待行為から始まっており、それを放置したり隠したりしてきた結果、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日利用者の骨折や死亡といった取り返しのつかない大きな虐待となって、はじめて第三者によって行政に通報され発覚しています。

最初の段階で小さな虐待行為があったときに、適切に通報した上で対応していれば、おそらくこのような取り返しのつかない結果にはならなかったことでしょう。深刻な虐待事案を防ぐためには、虐待の早期発見と通報、早期対応が重要です。

これらの施設、事業所では、虐待を放置、隠ぺいする等の不適切で悪質な施設管理の責任が追及されることもあり、その場合は理事長、施設長等幹部職員の刷新が行われています。



深刻な虐待事案に共通しているのは、虐待が複数の職員によって複数の利用者に長期間に渡って行われていることです。

この間、その施設、事業所の職員が「誰も虐待があることに気が付かなかった」という場合ばかりではなかったと思われます。つまり、虐待があることを知っていながら放置していたり、隠していたりした場合があることが考えられます。

いったん虐待を通報しないで隠してしまうと、次に起きた時には最初に通報しなかった虐待事案も隠すこととなるため、さらに通報することがしにくくなります。その積み重ねでどんどん通報することができなくなり、虐待行為もエスカレートしていきます。「悲惨な事件」になるまで、施設内部の力では止められなくなってしまいます。

結果として、市町村、都道府県の立入調査だけに留まらず、その態様によっては警察による捜査、容疑者の逮捕、送検という刑事事件にもつながる可能性があります。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、送検された事案が複数起きています。そうしたケースでは、障害者総合支援法に基づく行政の処分も期間を定めた新規利用者の受入れ停止、指定の取り消し等重いものが課せられています。

事案によっては、第三者による検証委員会が設置され、事実の解明と再発防止策が検討され、徹底が図られることとなります。

一度起きた虐待の事実を「なかった」ことにすることはできません。隠さない、嘘をつかない誠実な対応をすることが最も良い道です。施設、事業所における障害者虐待の防止徹底は不可欠の取組みといえるでしょう。

施設・事業所における虐待防止を徹底しましょう。

(1) 管理者の虐待防止研修受講の徹底

- ・施設・事業所の管理者は、虐待防止研修を受けたことがない場合は、自らすすんで受講しましょう

(2) 虐待防止に対する組織的な取り組みの強化

- ・虐待防止委員会を設置しましょう
- ・虐待防止マネジャーは、この冊子を使って施設・事業所内の職員に対して虐待防止法の研修をしましょう

(3) 施設・事業所の手引きを参考に

- ・深刻な虐待事案の検証委員会報告書の教訓を生かしましょう

※例・千葉県袖ヶ浦福祉センター第三者検証委員会報告書

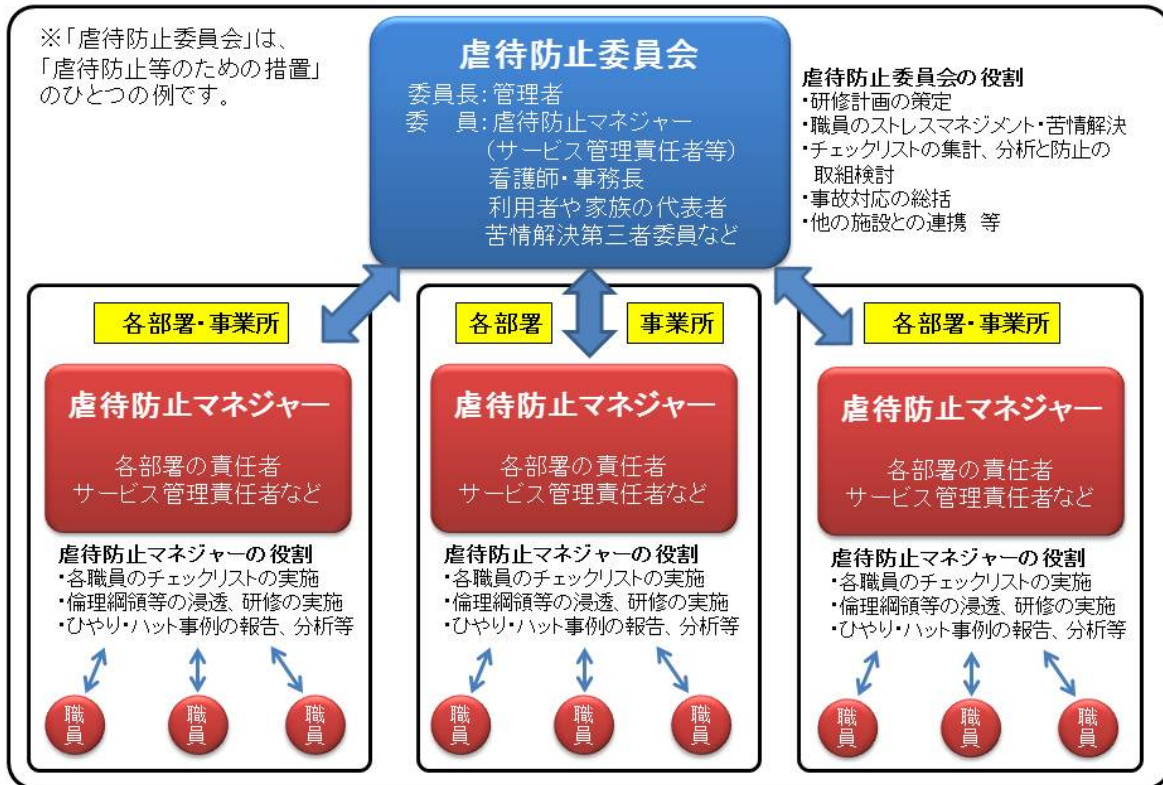
<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jouhoukoukai/shingikai/dai3shakensho/kensho.html>

※障害者虐待防止法第15条では、施設等の設置者に、虐待防止の措置を行う責務が定められています。虐待防止委員会、虐待防止マネジャーは、組織として行う虐待防止の措置の例として、「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24年9月・厚生労働省)の中で設置が推奨されています。

私たちの施設、事業所でも、障害者虐待防止の取り組みを徹底しなければなりません。以下の項目を確認し、実施できていたら□にチェックしましょう。

- 私たちの施設・事業所の設置者（理事長等）・管理者（施設長等）は、都道府県の障害者虐待防止研修を受けたことがある。
- 私たちの施設・事業所には、虐待防止委員会（あるいは、それに代わる虐待防止の仕組み）がある。
- 部署ごとに、虐待防止マネジャー（あるいは、現場のリーダーとして虐待防止に取り組む担当者）が決まっている。
- この冊子を使う等して、全職員が施設・事業所内、あるいは外部で虐待防止の研修を受けている。
- 「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」（厚生労働省・障害福祉課）等を参考にし、活用している。

虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！



障害者虐待防止法では、施設・事業所の設置者等に、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置」を義務付けています。

具体的には、職員に対する研修の実施、利用者・家族からの苦情受付体制の整備、その他の障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされています。「虐待防止等のための措置」のひとつの例として、「虐待防止委員会」があります（上図参照）。

虐待防止委員会は、施設・事業所の虐待防止の取り組みを組織的に進める委員会です。委員長は、管理者（施設長等）等、施設・事業所の責任者が担います。また、各部署の現場で、職員と一緒に虐待防止の取り組みを進める「虐待防止マネジャー（サービス管理責任者・現場のリーダー等を想定）」を任命し、委員会のメンバーになります。

その他、苦情解決の第三者委員や家族会のメンバー等も委員に入ると外部の目が加わり、より効果が高まるものと思われます。

虐待防止マネジャーの役割は、虐待防止委員会で決めた虐待防止の取り組み（虐待防止チェックリストの実施や、職員研修の実施等）を、各部署の中で職員と一緒にを行い、結果を虐待防止委員会にフィードバックすることです。

なお、虐待防止委員会は、苦情解決委員会や事故防止委員会と一体で行う等、運営の工夫をして行うことも考えられます。

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分できる職場のストレスチェック

5分できる職場の 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。(所用時間約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「職業性ストレス職業調査票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/>

職員が職場の中で孤立してしまったり、過度のストレスを抱えていたりすることも、虐待のひとつの要因と考えられます。職員の孤立を防ぎ、支え合う温もりのある職場づくりを進めることも、虐待防止につながります。

職員が、自分自身のストレスの状態を知ることの手立てのひとつとして、厚生労働省のホームページに「5分できる職場のストレスチェック」のサイトがあります。

- STEP1 仕事について
- STEP2 最近1ヶ月の状態について
- STEP3 周りの方々について
- STEP4 満足度について

以上の4つのステップに分かれた57の質問に答えると、自分自身では自覚しにくい職場におけるストレスの状態について、コメントが表示されます。

職員同士が、お互いが抱えている職場での困難や課題、問題を話し合い、支え合う、温もりのある職場づくりが支援の質の向上につながり、結果として虐待を防止する施設・事業所づくりにつながります。

**正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。
「身体拘束をしない」支援の検討が、支援の質の向上に
繋がります！**

(1) やむを得ず身体拘束をするときの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 身体拘束や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) 組織として慎重に検討、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を、いつするのか

(3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る

(4) 必要な事項の記録

・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が考えられます。

- ① 車いすやベッド等に縛り付ける。
- ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③ 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ⑤ 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。
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

やむを得ず身体拘束をする場合は、次の3要件に該当することが必要です。

- ① 切迫性 ② 非代替性 ③ 一時性（上図参照）

さらに、3要件に合致することの判断は、やむを得ない場合の身体拘束が必要となる前に、あらかじめ管理者（施設長等）が参加する会議等において組織として慎重に検討した上で確認し、個別支援計画及び支援記録等に記録として記載することが必要です。

□

障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準

（身体拘束等の禁止）

第48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。

身体拘束、行動制限を廃止し、虐待を防止するためには支援の質の向上が大切です。		
科目名	時間数	強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)カリキュラムの内容
I 講義	6	
1 強度行動障害がある者の基本的理解	2.5	①強度行動障害とは 本研修の対象となる行動障害 強度行動障害の定義 強度行動障害支援の歴史的な流れ 知的障害／自閉症／精神障害とは 行動障害と家族の生活の理解 危機管理・緊急時の対応
		②強度行動障害と医療 強度行動障害と精神科の診断 強度行動障害と医療的アプローチ 福祉と医療の連携
2 強度行動障害に関する制度及び支援技術の基礎的な知識	3.5	③強度行動障害と制度 自立支援給付と行動障害／他 (例) 支援区分と行動関連項目・重度訪問介護の対象拡大・発達障害者支援体制整備・強度行動障害支援者養成研修
		④構造化 構造化の考え方 構造化の基本と手法 構造化に基づく支援のアイデア
		⑤支援の基本的な枠組みと記録 支援の基本的な枠組み 支援の基本的なプロセス アセスメント票と支援の手順書の理解 記録方法とチームプレイで仕事をする大切さ
		⑥虐待防止と身体拘束 虐待防止法と身体拘束について 強度行動障害と虐待
		⑦実践報告 児童期における支援の実際 成人期における支援の実際
II 演習	6	内容
1 基本的な情報収集と記録等の共有	1	①情報収集とチームプレイの基本 情報の入手とその方法 記録とそのまとめ方と情報共有 アセスメントとは
2 行動障害がある者の固有のコミュニケーションの理解	2.5	②固有のコミュニケーション 様々なコミュニケーション方法 コミュニケーションの理解と表出 グループ討議／まとめ
3 行動障害の背景にある特性の理解	2.5	③行動障害の背景にあるもの 感覚・知覚の特異性と障害特性 行動障害を理解する氷山モデル グループ討議／まとめ
合計	12	

これまでの深刻な虐待事案から、行動障害のある人が虐待を受けやすいことが指摘されています。また、行動障害のある人は、自傷、他害行為等、危険を伴う行動を示すこと等を特徴としており、このため、身体拘束や行動制限を受けやすいといえます。

一方で、施設・事業所において適切な支援を行うことにより、他害行為等の危険を伴う行動の回数が減少する等の支援の有効性も報告されており、行動障害に関する体系的な研修が必要とされています。

このため、厚生労働省では研修の普及を通じて、適切な支援を行う職員の人材育成を進めることを目的として、平成25年度から「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」を、また、平成26年度から、その上位の研修として同研修（実践研修）を都道府県において実施するよう研修体制を整備していますので、施設、事業所を設置している都道府県に問い合わせの上、積極的な受講をお願いします（前ページの表は、基礎研修のカリキュラム）。

また、障害者総合支援法において職員の責務として規定された「意思決定支援」は、行動障害のある人を含む、意思疎通に支援を要する人との円滑なコミュニケーションに不可欠な支援です。障害のある人の意思決定や意思表出等を適切に支援することで、より望ましい対応を提供できる可能性が高まります。次ページで紹介する意思決定支援ガイドラインを参照して、施設、事業所内での取組みを進めましょう。

加えて、行動障害の分野以外においても、身体拘束、行動制限をなくし、虐待を防止するため、職員の支援スキルや資質向上のための研修を受講する等、支援の質の向上に取り組むことが大切です。

短い時間で虐待への意識を高められるワークをご紹介します

虐待への意識を高めるワーク

1. 皆さんの感覚で「虐待」に当たると考える行為を挙げてください
2. 10分程度で、各職場で出尽くすまで挙げてください（もう考えつかない・・・というくらいまで）
3. 行為を「身体的虐待」「ネグレクト」「心理的虐待」「性的虐待」「経済的虐待」「その他」に分類します

できるだけ複数の法人、事業所で結果を交換する、虐待防止委員会等のチェックを受けるなど外部の目を入れる → 挙がらなかった行為は、現場で直面した時に「虐待だ！」と気づけない可能性あり

障害者虐待防止の一番の道は、誠実な施設・事業所の運営と支援の質の向上です。

- ◎ 「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」（施設・事業所従事者向けマニュアル）を必ず読みましょう。
- ◎ また、平成28年4月から施行された「障害者差別解消法」の事業所向けガイドラインも有効活用しましょう。
- ◎ 障害者虐待の防止には、意思決定支援も非常に重要です。意思決定支援ガイドラインも参照してください。

※以下のURLからダウンロードできます。

【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】

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai-shahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html

【障害者差別解消法・福祉事業者向けガイドライン】

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12200000-Shakai-engokyo-kushougai-hoken-fukushibu/0000114724.pdf>

【意思決定支援ガイドライン】

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12200000-Shakai-engokyo-kushougai-hoken-fukushibu/0000159854.pdf>

（ガイドライン等のURL）

【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】

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai-shahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html

【障害者差別解消法・福祉事業者向けガイドライン】

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12200000-Shakai-engokyo-kushougai-hoken-fukushibu/0000114724.pdf>

【意思決定支援ガイドライン】

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12200000-Shakai-engokyo-kushougai-hoken-fukushibu/0000159854.pdf>

障害者虐待を防止するためには、職員個人の「がんばり」に任せるのではなく、設置者、管理者が先頭に立って、施設、事業所が組織として取り組むことが必要です。その基本は、研修等を通じた職員の利用者に対する支援の質の向上と、職員同士がお互いを支えあい、指摘しあい、自由に意見が言える風通しのいい組織づくり、実習生の積極的な受け入れや苦情解決・第三者委員等による外部の目の導入、虐待を隠さない、嘘をつかない誠実な施設・事業所の運営等です。

※ 「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」も読みましょう。

令和3年度報酬改定における障害者虐待防止の更なる推進

○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を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現 行]

- ① 従業者への**研修**実施（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

[見直し後]

- ① 従業者への**研修**実施（**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**義務化**）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や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も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

身体拘束等の適正化の推進

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件の追加を行う。
※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
- 訪問系サービスについても、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに、「身体拘束廃止未実施減算」を創設する。
※居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援

運営基準

以下、②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては、①は既に規定済）。訪問系サービスについては、①から④を追加する。

②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。なお、訪問系サービスにおいて追加する①については、令和3年4月から義務化する。

- ① 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すること。
- ② 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的を実施すること。

※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）

ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。

なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。

【第一回 就労支援部会】

～事業所での虐待防止に関する取り組みについて～

○事業所で周知活動

- ・虐待防止に関するポスター（相談窓口を記載したもの）を掲示し、周知を図っている。
- ・事業所で虐待防止指針の作成を行った。
- ・職員に向けて事業所の運営規程、虐待防止・身体拘束適正化委員会規程に基づき、同規程の目的・趣旨の周知を行った。
- ・虐待防止関連の事柄について、各所属長から各事業所従業員への周知、意識付けの強化を行った。
- ・利用者の日々に気づき、考えなどを自由に記すことが出来る意見箱を設置している。

○職員に対する虐待防止を目的とした働きかけについて

- ・職員へのストレスチェックを実施した。
- ・虐待防止、身体拘束等の適正化のための体制整備に向けたチェックリストや、施設における障害者虐待防止チェックリストを活用している。
- ・月一回の職員勉強会の開催及び、管理者会議、教育委員会会議内での情報の周知、共有を行っている。
- ・セルフチェックシートを用いて、職員が交代で実施している。
- ・職員に研修を行うことが時間的、人的にも余裕がないため、全職員が揃う毎月の職員会議の時にヒヤリハット報告に合わせて、虐待防止及び身体拘束について確認を行っている。
- ・DVD研修を実施した。（職場での相談と行政への通報について）

○虐待防止委員会の活動について

- ・虐待防止委員会を年1回実施している。（障害者虐待防止法の概要と現状について）
- ・虐待防止委員会の活動として研修を年1回、年度末に年度の虐待対応事例の確認を行った。
- ・毎月、施設運営会議の中で虐待防止委員会と身体拘束を合わせて取り上げ、委員会の記録としてまとめている。
- ・虐待防止委員会は法人内の各事業所から選出された代表が毎月1回会議を開き、その内容を書面にて各事業所職員に回覧しているが、なかなか共有できていない。
- ・法人の虐待防止委員会の取り組みとして、4月に新規採用職員研修を実施。年2回動画で

の勉強会、年 3 回虐待防止委員会実施している。また、年 2 回虐待防止に関する職員アンケートを実施している。

- ・毎月事業所内で虐待防止委員会を開催し、意見交換を実施している。
- ・虐待防止委員会の体制は、委員長を園長、責任者を施設課長、総務課長等計 10 名で構成している。
- ・法人の障害福祉サービス事業所全体で虐待防止委員会を立ち上げ、マニュアルや指針の作成、事業所内での研修を行った。
- ・現在虐待案件は出ていないため、年に 1 回委員会を開催するようにしている。
- ・虐待防止委員会は事業所内で 2 名、本社 1 名、他事業所 1 名の体制。
- ・委員会にてチェックシートを使用して各職員の行動、心持の確認、身体拘束の定義を共有した。

○外部講師等の活用について

- ・県の研修資料を活用し研修や、虐待に関する参考事例を使つての事例検討を行った。
- ・県に依頼して、外部講師を派遣いただき勉強会として講演を行った。
- ・カウンセラーによる研修を実施した。
- ・就労支援部会に法人の虐待防止委員長が参加した。研修に使用した資料を県障害福祉課から送付いただき、全職員参加のもと職員会議にて委員長が研修を行った。