

令和2年度 島根県障がい者虐待防止・権利擁護研修
施設設置者・管理者コース

障がい者施設従事者等による 障がい者虐待の防止について

社会福祉法人 四ッ葉福社会
障がい者支援施設 四ッ葉園
法施設長・統括管理者
社会福祉士 毛利 勇介

※令和2年度 厚生労働省 障がい者虐待防止・権利擁護指導者養成研修より、主として
・日本社会事業大学 専門職大学院 曾根 直樹氏「通報の意義と通報後の対応」
・社会福祉法人フラット 林 晃弘氏「運営者の責務と虐待防止委員会」
の資料から引用して作成。

通報の意義と 通報後の対応

1. 障がい者虐待を受けたと思われる

障がい者を発見した場合の通報義務

障害者虐待防止法

第16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。

→虐待を受けたのではないかという疑いをもった場合、事実の確認ができなくても、法律上、速やかな通報義務が生じる。

○身体的虐待の事案

精神障害者のグループホームの女性利用者を診察した病院は、腕や足の打撲に「虐待の疑いがある」としてそのまま入院させた。グループホームの元職員は、グループホームを運営する法人の理事長から利用者が虐待を受けていると通報した。利用者のメモには、「顔、おなかをたたかれ、けられました。」などと書かれていた。

○性的虐待の事案

障がい児の通所施設の職員が、利用している複数の女児の下半身を触り、撮影したとして逮捕された。加害者の職員は裁判で「障がいのある子どもなら、被害が発覚しないと思った。」と述べた。

○心理的虐待の事案

施設の職員から、施設幹部による入所者への暴言が続いていると通報が寄せられた。職員に手を出した入所者に「おまえ、この野郎、外だったらボコボコにするぞ」などと詰め寄ったり、入所者を「てめえ」と怒鳴って小突いた、などとされている。

○放棄・放置の事案

障がい者支援施設の職員が、利用者が食事を食べないと目の前でバケツに捨てる、大きな外傷があっても受診させないなどの虐待をしたことが、自治体の検査で確認された。

○経済的虐待の事案

グループホームの職員が、利用者の給料を本人の代わりに預金口座に入金する際、一部を入金しないなどして着服を重ねていた。被害を受けた障がい者は20人近く、着服額は1,500万円以上に及んだ。

入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障がい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

知的障がい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）

障がい者施設暴行 職員補助と職員の2人を傷害で起訴

A市の知的障がい者支援施設で、入所者の男性（28）が腰の骨を折るなどの重傷を負った事件で、地検は2日、同施設の職員（25）と職員補助（22）を傷害罪で起訴した。

両被告は共謀し、施設内で男性入所者の腰付近を数回蹴ったり、左肩付近を殴ったりして腰の骨を折るなどのけがをさせたとしている。

両被告は容疑を認め、「言うことを聞かず腹が立った」などと供述している。事件以前から日常的に暴力を振るっていたことも認めているという。

また、別の施設でも、入所者の50代女性が体についたあざについて「被告にやられた」などと話している。法人は「コメントは控える」とした。

障がい者暴行事件 幹部職員ら証拠隠滅容疑で逮捕（続報）

入所者に暴行したとして元職員らが逮捕された事件で、施設を運営する社会福祉法人の幹部職員ら3人が、事件後に行われた内部調査の文書を廃棄したとして証拠隠滅の疑いで警察に逮捕された。

文書には入所者の男性が暴行を受けた際の日撃証言が記載されていたと見られている。

これらの深刻な虐待事件に共通していることは何でしょうか？

共通していることの背景には、何があるのでしょうか？

もし、あなたが、施設の職員が利用者に虐待したのではないかと疑いを感じたらどうしますか？

A施設

虐待を受けたと
思われる障がい
者を発見した人



通報義務



相談

サービス管理
責任者



通報義務



相談

施設長
管理者



通報義務

市町村障がい者虐待防止センター

通報しないで済ませることはできません

- ・虐待の疑いを感じた職員には通報義務が生じます。
- ・サービス管理責任者も、職員の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。
- ・管理者も、職員やサービス管理責任者の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。

通報しないで済ませたら・・・

- ・事業所の中で抱え込んでいる内に、虐待がエスカレートします。
- ・通報しなかったことがバレるので、通報できなくなります。
- ・良心的な職員は、不信感を抱いて辞めて通報します。
- ・虐待がエスカレートし、利用者に取り返しのつかない被害を与えてしまいます。
- ・行政と警察が介入します。
- ・通報しなかったことは、「悪質な隠蔽」とみなされ、厳しく処分されます。

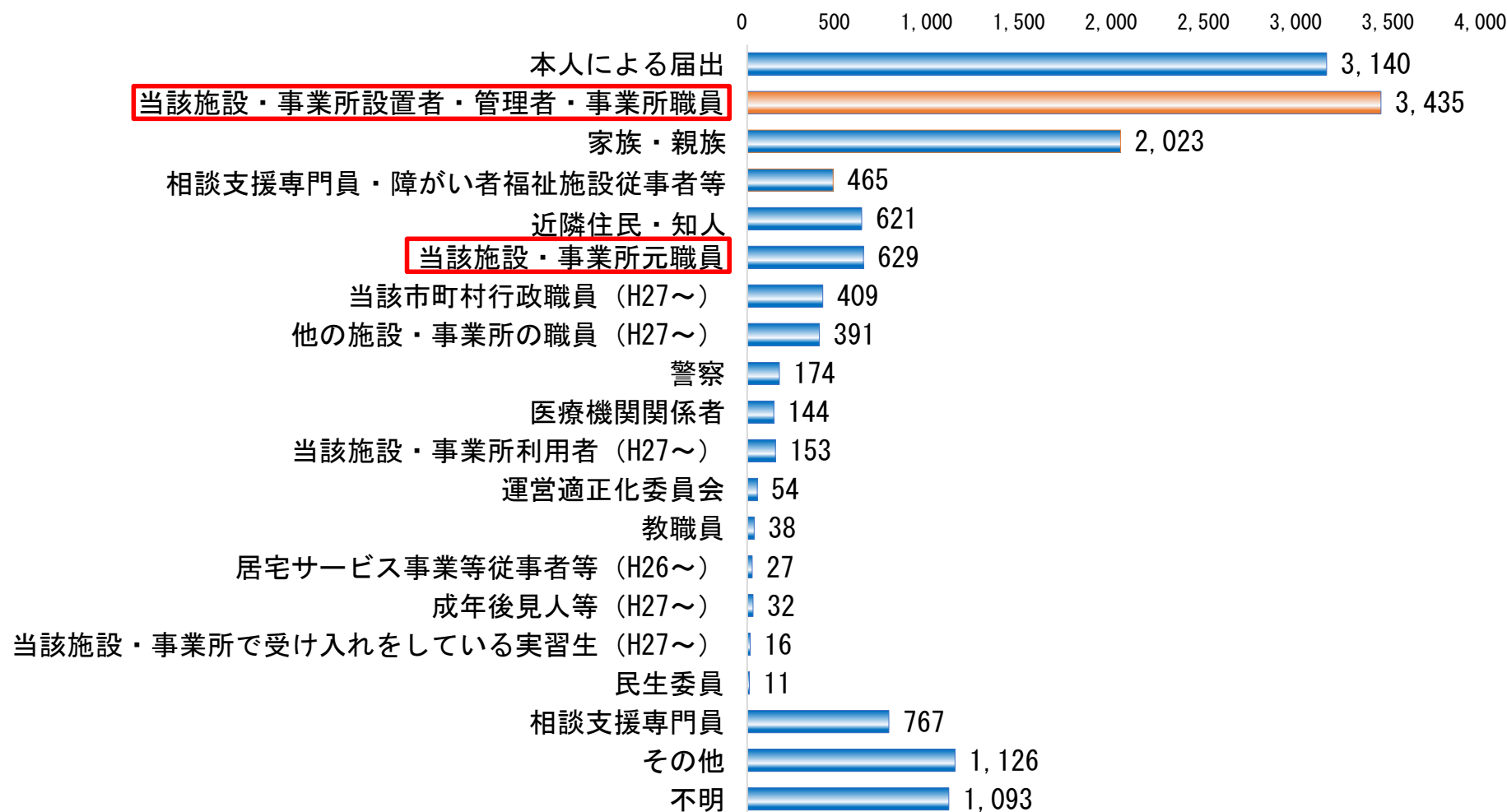
※ 新聞記事の実例から教訓を学びましょう。

通報は、すべての人を救う

- ・利用者^①の被害を最小限で食い止めることができる。
- ・職員^②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^③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。
- ・施設、法人^④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。

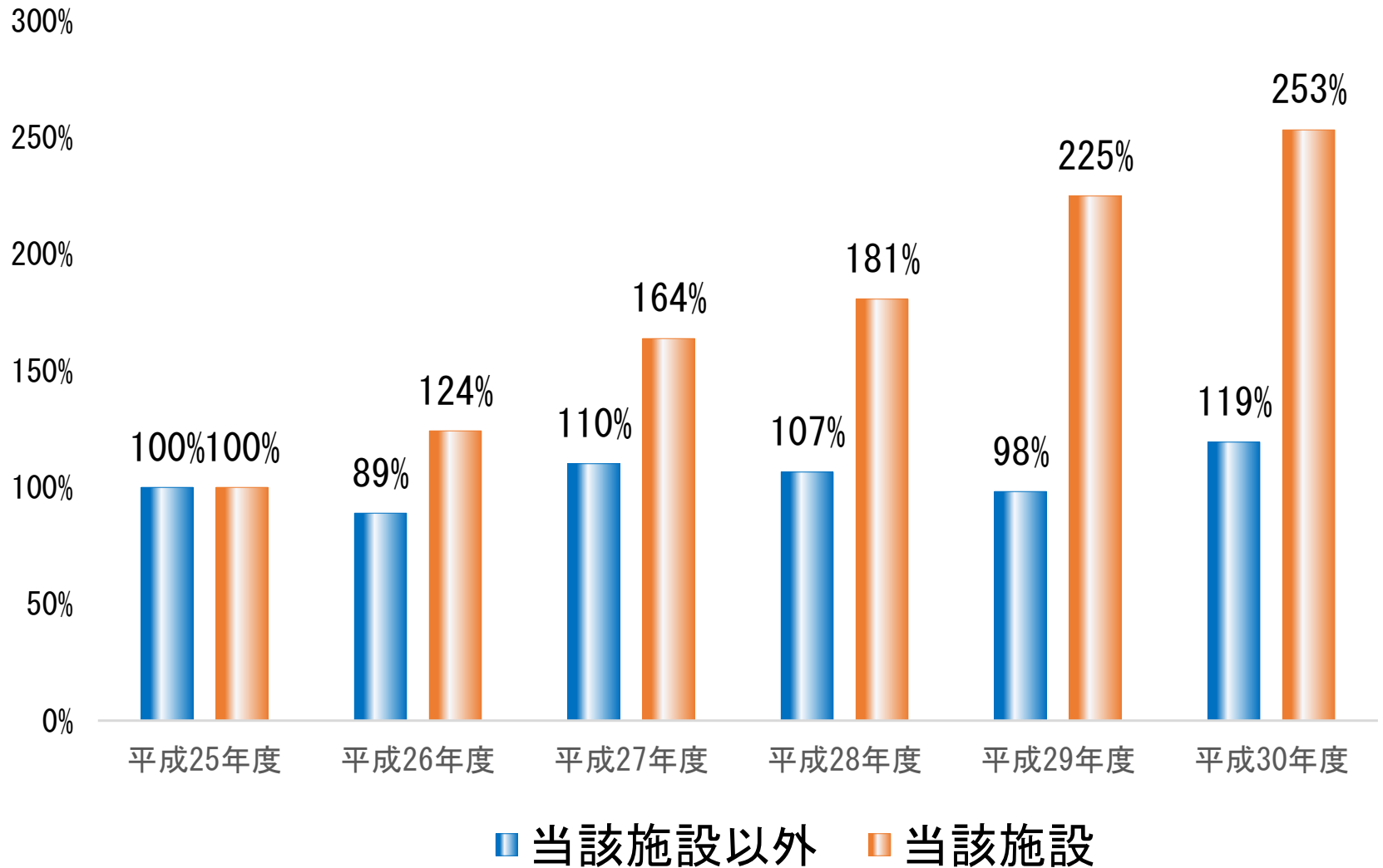
施設従事者による虐待の相談・通報件数の内訳(平成24年度～平成30年度の累計(複数回答))

- ・虐待があった施設・事業所が自ら通報する件数が多い
- ・一方、虐待があった施設・事業所を退職した元職員が通報する件数も一定ある
(※ 在職中は、通報することができなかった可能性)



施設従事者による虐待（平成25年度を1とした場合の当該施設の通報比率）

- ・虐待があった施設・事業所が、自ら通報する割合が毎年増えている。
（※ 法の浸透が考えられる）



立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法 第110条・第111条

市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処することができる。

身体障がい者の支援施設の事案では、警察が虐待を行った職員を傷害、暴行の容疑で地方検察庁に書類送検し、併せて行政の立ち入り調査に対し、虐待をしていないと虚偽答弁をしたとして、職員を障害者総合支援法違反容疑でも送検。

これらの深刻な虐待に至ってしまった事案について、もし、虐待に気づいた段階で適切に通報することができていれば、行政による事実確認と指導等を通じて、その後の虐待の再発防止に取り組むことができ、取り返しがつかないような事態には至らなかったと考えられる。

障害者福祉施設従事者等における障がい者虐待が起きてしまった場合の対応の基本となるのは、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応。

2. 通報後の通報者の保護

障害者虐待防止法

第16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。

→ 通報義務

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。

→ 本人による届け出

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。

→ 守秘義務の解除

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。

→ 通報者の保護

自治体から「極めて不適切」と指摘を受けた、「虐待通報をした場合、処分対象になり得る」ことを示唆した社会福祉法人理事長名の文書

(共同通信社 2020/10/08 を元に作成)

職員の皆さんへ

障害サービス課長からは、「虐待疑いを覆すために、園から市に虐待通報するほうがあったいんですよ」という発言がありました。園の職員の意見のとおり、法人としては虐待を行っているという認識はないため、きっぱりとお断りいたしました。

記事の中には、関係者なる人物がたびたび登場し、写真もこの関係者に提供されたものとのことです。記事の内容から、この関係者は園の職員であることも推察されます。もし、職員が事実とは異なる情報を外部に通報し、許可なく園内の写真を提供したのであれば、極めて遺憾であり、懲戒処分の対象にもなりうると考えております。

この事件に関する記事については、既に法人の顧問弁護士とも相談しておりますが、事実と異なることを記事にして法人の信用を失墜させるものであり、調査の連絡を持って何らかの対応を行う考えです。

昨年12月5日の記事発表以降、法人に対して一部の者からの批判的な発言が相次いでいますが、職員の皆さんはそうした事実とは異なる、あるいは事実を歪曲した悪意ある誹謗・中傷に惑わされることなく、自信を持って引き続き利用者本位の支援を継続していただければ幸いです。私は、そうした誹謗・中傷から皆さんを守るため、全力を尽くしてまいります。

令和2年9月7日

社会福祉法人

理事長

虐待を発見した職員が通報を躊躇する要因

- ・ 通報したことで、施設・事業所から不利益を被るのではないか。
- ・ 施設・事業所や利用者に、事実確認調査によって迷惑がかかるのではないか。
- ・ 仲間の職員との関係が悪くなるのではないか。

職員の通報に対する心理的な抑制を軽減する

次のようなことを職員に伝え続ける

- ・ 匿名でも行政に通報することができる。
- ・ 通報を受けた行政には、通報者の秘密を守る義務がある。
- ・ 通報によって、施設・事業所の支援の改善につながっている。
- ・ 通報は全ての人を救うことにつながる。

障がい者や家族の立場の理解

- ・ 知的障がい等で言葉のコミュニケーションが難しい人は、虐待を訴えることができない。
- ・ 入所施設にいた障がい者は、「職員の顔色を見て生活していた」と言う。
- ・ 障がい者の家族も、「お世話になっている」という意識から、施設の職員に思っていることを自由に言えない立場に置かれている。

障がい者福祉施設等の管理者や職員は、障がい者や家族がこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要がある。

虐待防止の責務

法人の理事長、障がい者福祉施設等の管理者には、障がい者福祉施設等が障がい者の人権を擁護する拠点であるという高い意識と、そのための風通しのよい開かれた運営姿勢、職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくりが求められる。

障害者虐待防止法

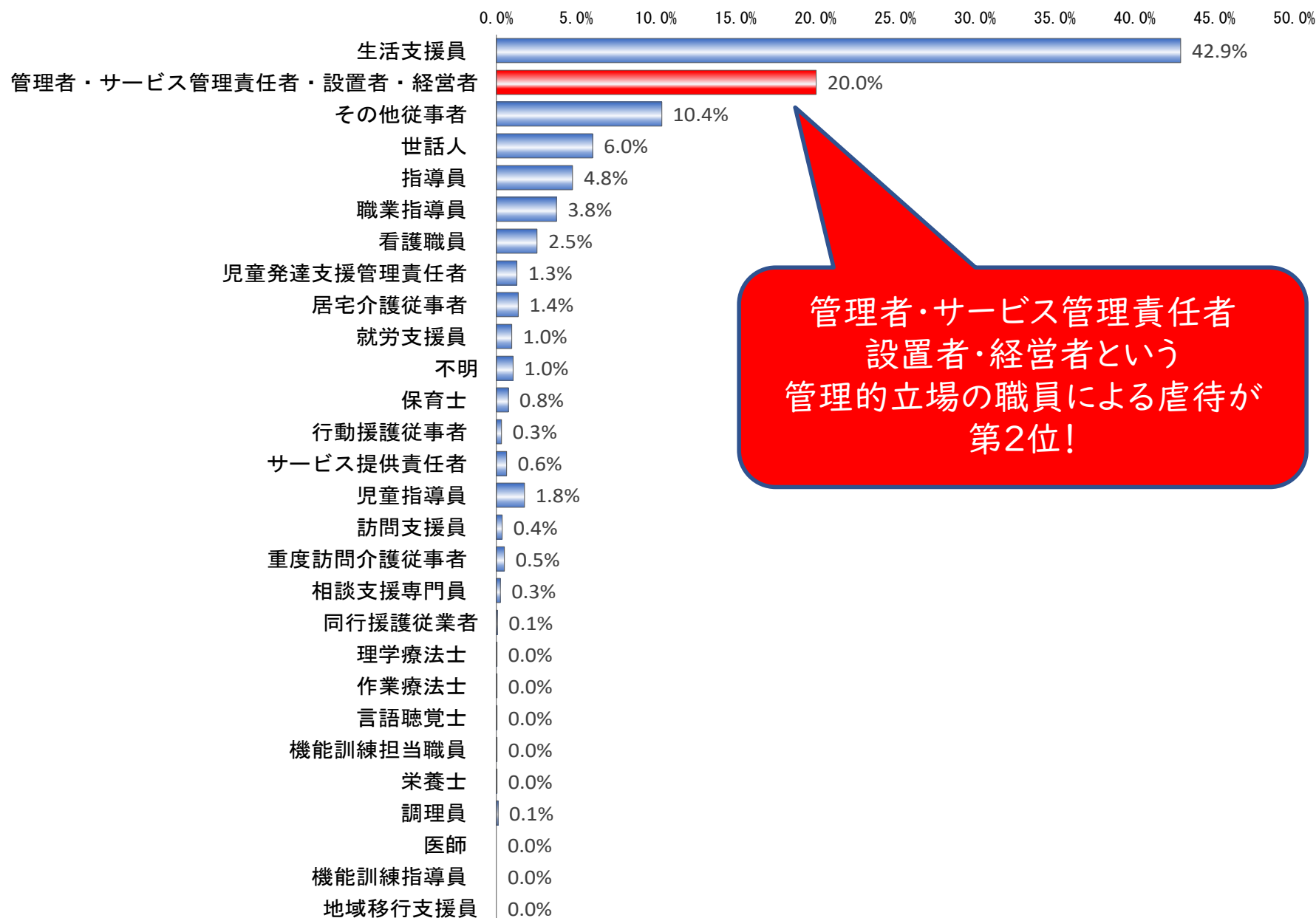
第15条

障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の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講ずるものとする。

人権意識は、管理者のゆるぎない意識と姿勢により組織として醸成される

- ・ 支援理念を明確に掲げる
- ・ 虐待防止委員会の設置により組織的に取り組む
- ・ マニュアルの作成、チェックリストの実施等、具体的に取り組む

利用者を虐待した職員の職種（平成24年度～30年度の累計）



大前提として必要な「支援の質の向上」

虐待防止の前に、利用者のニーズを充足し、望む生活に向けた支援を行うことが基本。

障がい者福祉施設等の職員は、支援の質の向上はもちろん、利用者や家族の意向を踏まえたサービスの提供が重要。

運営者の責務と 虐待防止委員会

障害福祉サービス等報酬改定にみる

虐待防止体制の整備等

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定については、令和3年2月4日（木）開催の「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第24回）」にて、これまでの議論を踏まえ、概要が取りまとめられた。

これにおいて、「障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進」も掲げられており、虐待防止研修の実施、虐待防止委員会の設置と活動、虐待防止のための責任者の設置が義務化（令和4年度から。令和3年度は努力義務化。）されるとともに、身体拘束等の適正化推進のための指針の整備がなされている。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応
- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率：＋0.56% ※ うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価＋0.05%（令和3年9月末までの間）

1 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し等

- （1）グループホームにおける重度化・高齢化に対応するための報酬の見直し
 - ・ 強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者に対する支援の評価 等
- （2）自立生活援助の整備を促進するための報酬・人員基準等の見直し
- （3）地域生活支援拠点等の整備の促進・機能の充実を図るための加算の創設
- （4）生活介護等における重度障害者への支援の評価の見直し
 - ・ 重度障害者支援加算の算定期間の延長及び単位数の見直し 等
- （5）質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し
 - ・ 基本報酬の充実
 - ・ 従来評価されていなかった相談支援業務の評価 等

2 効果的な就労支援や障害児者のニーズを踏まえたきめ細かな対応

- （1）就労移行支援・就労定着支援の質の向上に資する報酬等の見直し
 - ・ 一般就労への移行の更なる評価 等
 - ・ 定着実績を踏まえたきめ細かな評価 等
- （2）就労継続支援A型の基本報酬等の見直し（スコア方式の導入）
- （3）就労継続支援B型の基本報酬等の見直し（報酬体系の類型化）
- （4）医療型短期入所における受入体制の強化
 - ・ 基本報酬の充実
 - ・ 医療的ケアを必要とする障害児を利用対象者に位置付け

3 医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進

- （1）医療的ケアが必要な障害児に対する支援の充実
 - ・ 新判定スコアを用いた基本報酬の創設
 - ・ 看護職員加配加算の算定要件の見直し
- （2）放課後等デイサービスの報酬体系等の見直し
 - ・ 基本報酬区分の見直し
 - ・ より手厚い支援を評価する加算の創設（（3）も同様）
- （3）児童発達支援の報酬等の見直し
- （4）障害児入所施設における報酬・人員基準等の見直し
 - ・ 人員配置基準の見直し
 - ・ ソーシャルワーカーの配置に対する評価

4 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進

- ・ 自立生活援助における夜間の緊急対応・電話相談の評価
- ・ 地域移行支援における地域移行実績の更なる評価
- ・ 精神障害者の可能な限り早期の地域移行支援の評価
- ・ 精神保健医療と福祉の連携の促進
- ・ 居住支援法人・居住支援協議会と福祉の連携の促進
- ・ ピアサポートの専門性の評価

5 感染症や災害への対応力の強化

- （1）日頃からの感染症対策の強化や業務継続に向けた取組の推進
 - ・ 感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底（委員会開催、指針の整備、訓練の実施）
 - ・ 業務継続に向けた取組の強化（業務継続計画の策定・研修及び訓練の実施）
 - ・ 地域と連携した災害対応の強化（訓練に当たっての地域住民との連携）
- （2）支援の継続を見据えた障害福祉現場におけるICTの活用
 - ・ 運営基準や報酬算定上必要となる会議等について、テレビ電話等を用いた対応を可能とする。

6 障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

- （1）医療連携体制加算の見直し
 - ・ 医療的ケア等の看護の濃度を考慮した加算額の設定
- （2）障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進
 - ・ 虐待防止委員会の設置
 - ・ 身体拘束等の適正化のための指針の整備
- （3）福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直し
 - ・ より柔軟な配分ルールへの見直しによる加算の取得促進
 - ・ 処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)等の廃止
 - ・ 加算率の見直し
- （4）業務効率化のためのICTの活用（再掲）
- （5）その他経過措置の取扱い等
 - ・ 食事提供体制加算の経過措置の延長
 - ・ 送迎加算の継続（就労継続支援A型、放課後等デイサービス）

※厚生労働省ホームページより引用

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。

※厚生労働省ホームページより引用

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がい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

掲示物等ソ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
- 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

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

近隣

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

虐待防止委員会を設置する

- ▶あなたは、虐待防止委員会を設置する責任者に任命されました。
- ▶年間を通じて委員会としてやらなくてはならないことをワークシートに沿って、方針や人選、解決すべき課題等の決めていきましょう。

※ワークシート1をします。

①法人内での位置づけ、権限の確認

➤法人内での位置づけ、権限を決める

- 委員会の活動としての報告や評価等をどこへ行うのか
- 問題が生じたときに直接改善をできるのか、進言なのか、また進言であればどこに進言していくのかも法人内の位置づけで決まってきます

②委員会メンバーの人選

- 目標や課題が達成できるメンバーを考えましょう
 - どのような立場（役職、所属等）、どのような職種、経験などを加味する

③過去や現状での法人の虐待防止に関する課題 (個人ワーク5分)

- 過去にあった不適切な支援（特に通報がされていないもの）
- 現状での具体的な課題の抽出
 - 新人職員が多く虐待防止の基本的な知識がない
 - 身体拘束の3要件等の理解が浅い
 - 虐待防止に関する掲示物がない
 - ある程度理解はできているがさらに支援での気づきを深める必要がある

事前のリサーチがしっかりしていないと計画が的を得なくなりやすい

④今年度の目標

(個人ワーク5分)

➤達成基準の具体化をする

➤数値の基準

- 毎日100回、腕立て伏せをする。
- 3センチ二の腕を太くする。

➤状態の基準

- 仕事で運ぶ荷物をストレスなく持てる腕力をつける。

➤目標の例

- 全従業員が通報の手順を理解し、日常的に意識でき虐待と疑わしきことがあった場合は自ら発信できるようになる
- 全従業員が虐待防止に対する意識の向上と課題について、自律的に検討が出来るレベルの知識の習得
- 身体拘束等の回数の2割削減する
- 不適切な対応とは何か、の気づきが深まっている状態を作る
- 事業所間で不適切な支援に関する認識が一致している状態を作る

⑤今年度の実行する内容

➤職場の状況や課題に対して行うものを決定しましょう

①過去、通報すべきような案件があったか振り返りとその対応（あれば通報）

②虐待防止マニュアルの作成、見直し

③虐待防止や権利擁護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3要件を満たしているか含む）

⑤第三者からの評価

上記以外で法人として必要なところを計画に落とし込む

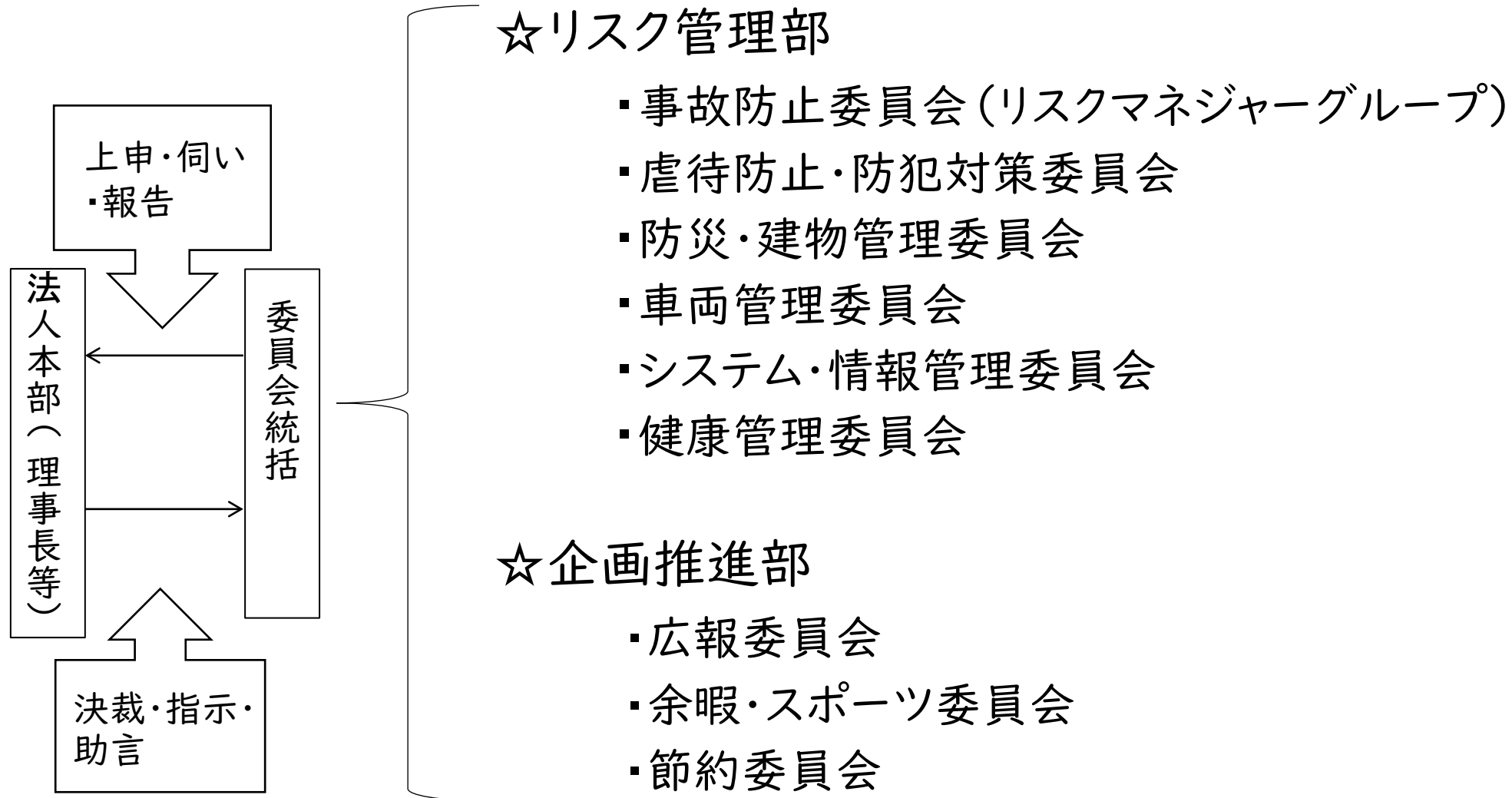
⑥進捗管理の担当

- 委員会の進捗が計画通り実行されているか管理をする担当者を決めます
- 委員会の活動を報告する先の長や管理部があればそこが担います
- PDCAサイクルを動かして推進していきます

社会福祉法人 四ッ葉福祉会における 虐待防止体制

◎委員会組織図

(委員会は法人直轄組織とし、各事業所から委員を選出。委員長は概ね事業所の所長級職員)



虐待防止の位置づけ

◎虐待防止をリスク管理の範疇に含んで取り組む

- 全社協・経営協主催のリスクマネジャー養成研修の上級課程まで受講させた職員を「法人リスクマネジャー」として配置（現在は四ッ葉園総務主任が担当）。
- 各事業所から、日本知的障害者福祉協会主催のリスクマネジャー養成研修を受講させ、法人リスクマネジャーの指揮下に置く（各事業所主任級職員）。
- この一団を委員会組織の中の、「事故防止委員会」と位置づけ、科学的分析と創意工夫に基づいて、法人下の事故防止・事故対応・リスク分散などの活動に当たらせている。
- 虐待防止・防犯対策委員会とは特に密接に関連して活動。

虐待防止・防犯対策委員会の取り組み

◎虐待防止マニュアルの制定・運用

- ・法人下共通のマニュアルを制定し、職員への周知や運用・管理を行う。

◎虐待防止チェックリストの実施

- ・年3回程度、全職員対象で実施。
- ・自身の支援の振り返りとともに、無記名方式で提出させ、集計することにより、各事業所の実質的な潜在傾向をあぶり出すことに重点を置く。

虐待防止・防犯対策委員会の取り組み

◎虐待防止研修の開催

- ・全職員対象。年1～2回開催（実施日時を分け、開催回数は2～3回）。
- ・講義形式のみならず、グループワークによる事例検討など毎回工夫して実施している。
- ・今年度は「アンガーマネジメント研修」を複数回開催し、併せて虐待防止についても触れる内容とした（怒りを科学し、自身の傾向を知る）。

◎虐待防止パトロール

- ・虐待防止委員長、施設長等で不定期・抜き打ちの巡回を実施。
- ・利用者に対する呼称や言葉遣い、直接支援の手法、「密室化」している場面やシフトがないか等を重点的に見て、指導や業務改善につなげる。

虐待防止・防犯対策委員会の取り組み

◎防犯対策マニュアルの制定

- 法人下共通の防犯対策マニュアルを制定し、職員への周知や運用・管理を行う。

◎防犯機器の運用・整備

- 防犯カメラ、非常通報装置、刺股、催涙スプレー
etc...

◎防犯研修の開催

- 松江警察署生活安全課に依頼。年1回程度実施。
- ビデオ撮影をし、出席できない職員も研修を受けられるよう配慮。

その他、法人としての取り組み

◎採用時教養の徹底

- 就業規則や行動規範 …その中でも虐待防止の取り組みについては特に強調した内容とする。
- 福祉のキャッシュフローを理解させる。
- 島根県知的障害者福祉協会制作の虐待防止マニュアル「人権をまもる支援とは？」を全職員に支給。読み込ませる。

◎「外部の目」を入れる努力

- 施設見学の積極的受け入れ・・・学校教員・保護者、民生委員・児童委員、保護司会、他施設職員など（年間20～30件）
- 県職員の体験実習受け入れ（年間1～6名）
- 介護等体験の受入れ（年間1～4名）
- 専門学校・短大の保育実習受け入れ（年間20名程度）
- 社会福祉士実習施設登録

終了時、
アンケート実施

その他、法人としての取り組み

◎スーパービジョンの外部委託

- 発達障がいについての専門的知識を持つ方（大学教員、臨床発達心理士）と個別支援アドバイザー契約を締結。
- 月に1回の割合で各支援現場を確認してもらい、支援や相談についてのスーパービジョンを行ってもらう。

◎職員メンタルヘルスとの連携

- ストレスチェック制度導入に併せて、きちんと運営に役立てる。
- ストレス傾向の高い職場を把握し、虐待防止の観点からも業務改善や体制変更を検討。
- お互いに「ヘルプ!」を口に出せる雰囲気・環境づくり。

その他、法人としての取り組み

◎ステークホルダー・マネジメントの推進①

○保護者会の運営に関与

- ・保護者会役員会への施設長や管理職員の定期的な参加、総会での研修開催や施設長・各事業所長からの発信、懇親会への職員参加、合同での他施設見学等。

- ・情報を共有し、共に学んで、保護者から遠慮なく意見を言ってもらえる施設へ。→ 苦情処理の書式は「苦情・要望受付書」と名を変えた。

○親族等に支援の現場に入ってもらおう働きかけ

- ・ケース会議等はもちろん、支援現場にも直接入ってもらい、支援状況その目で確認してもらう、外出支援時に同行してもらう、四ッ葉まつり等行事へのスタッフ参加等 → 忌憚ない意見をいただける関係づくり。

その他、法人としての取り組み

◎ステークホルダー・マネジメントの推進②

○成年後見制度利用申立ての支援、後見人との関係性構築

- ・制度利用が必要な方への申立てに関わる支援を行うとともに、着任した成年後見人等を巻き込んだ支援の展開を目指す。
- ・成年後見人それぞれの後見方針は重視しつつ、施設としての姿勢もしっかり示す。
- ・「権利養護者」としての存在であってもらえるよう、働きかけ。



※お互いに良い緊張感を持った関係性を構築することに努力。

その他、法人としての取り組み

◎金銭管理の見直し

○預り金管理規定の見直し

- ・従前 : 施設長・各事業所長がそれぞれ月ごとに決裁。



- ・現在 : 各所長確認後、最終決裁者を施設長・統括管理者とする。

○運用の見直し

- ・月ごとの小遣い管理だけでなく、各利用者様の資産や収支状況に鑑みて、年間金銭管理計画を年度初めに各担当者により立てさせ、それに基づいた金銭管理を行う。
- ・金銭管理計画は、ご本人や保護者、成年後見人とも相談して立てる。
- ・払い出した小遣いだけでなく、預かっている口座の収支の動きまで施設長・統括管理者が確認するフローを作る。

まとめ

- 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
- 自身の法人や事業所の実態に応じて、「実効性のある」委員会体制を作り、PDCAサイクルを動かしながら推進していく。
- 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

障害者虐待防止活動マニュアル

人権をまもる 支援とは？

島根県知的障害者福祉協会

