

管理者・経営者が意識すべき  
虐待防止体制について

1. はじめに（手引きを読みましたか？）
2. 人権について
3. 障害者虐待防止法の概要
4. 虐待の要因
5. 管理者・設置者としての研修の実施
6. 虐待を防止するための取り組み
7. 身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上
8. 行動障害のある方の支援

# はじめに

ビデオ視聴少しだけ(冒頭2分)

ハートネットTV      NHK    2015年10月20日

障害者虐待を食い止めるために  
～閉ざされた世界を開く～

# 手引きを印刷して手元にありますか？

「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」  
(令和2年10月改定) 新しくなってます

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf>

必ず、はじめから終わりまで 一読してください。

今日の講義はこの手引きをもとに引用します。付箋やアンダーラインを付けられるとよいと思います。

手元においてください。

# 虐待防止法の説明に入る前に

「基本的人権」を説明できますか？

法務省のHPより

「人権」とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持つ権利」であり、だれにとっても身近で大切なもの、日常の思いやりの心によって守られるものだと私たちは考えています。

憲法における主な人権の規定は次の通りです。

- 国民1人1人は憲法によって侵すことのできない永久の権利として基本的人権が保証されていて、権利の濫用（らんよう）や公共の福祉に反しない限り、十分に尊重されなければならないとされています。（11条、12条）
- 個人の尊重、生命・自由および幸福追求の権利です（13条）
- すべての国民は法の下で平等であって、人種・信条・性別・社会的身分などにより差別されません（14条）
- 奴隷的拘束（こうそく）は受けません（18条）
- 思想及び良心は自由です（19条）
- 信教は自由で他から強制されません（20条）
- 集会・結社及び言論・出版・表現の自由が認められています（21条）
- 居住・移転及び職業選択の自由が認められています（22条）
- 学問の自由が保障されています（23条）
- 婚姻は自由で夫婦は等しい権利があります（24条）
- すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活をする権利があります（25条）
- 国民はその能力に応じてひとしく教育を受ける権利があり、保護者は子供に普通教育（義務教育など）を受けさせなければなりません（26条）
- 国民は勤労の権利と義務があります（27条）
- その他選挙権・請願権などが認められています。

# 基本的人権は社会全体で守っていくもの

自由権、社会権、平等権、幸福追求権など私たちは人類の歴史の中で獲得してきた基本的人権の概念は、人々の苦勞と努力から作られてきた人間の普遍的な概念  
私たちの不断の努力によってこの基本的人権を守っていかなければならない

基本的人権を理解し、社会全体で守っていく努力が必要（福祉国家として）

人権について学びを深める

広島県人権啓発冊子（10年前の冊子ですがわかりやすいです）

「思いやりと優しさのハーモニー～楽しく学ぼう！人権のいろは～」

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/42/1239771132110.html>

職員研修などで人権について意識を高めるのも虐待防止につながります

# 虐待防止法の概要

障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律

**背景と目的、法律の概要（障害者福祉施設を中心に）**

# 障害者虐待防止法の成立と意義

手引き 5ページ

- 1948年 世界人権宣言（国連）
- 1975年 障害者の権利宣言(国連)
- 2000年 児童虐待の防止等に関する法律制定
- 2005年 発達障害者支援法施行（日本）
- 2006年 障害者の権利に関する条約採択（国連）  
障害者自立支援法施行（日本）  
高齢者に対する虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律施行
- 2011年 障害者基本法改正2次(日本)
- 2011年 障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律制定**
- 2012年 同上 施行**
- 2013年 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律制定（2016年施行）
- 2014年 障害者権利条約批准（日本）

# 法律の目的

この法律は、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、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、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、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資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しています。

# 障害者って？

法内の定義

手引き 8ページ

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

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者

障害者手帳などを取得していない場合や18歳未満の者を含まれる（養護者虐待などは児童虐待防止法が適用される）

# 障害者虐待とは？

手引き 8ページ

家庭 養護者による障害者虐待

施設 障害者福祉施設従業者等による障害者虐待

職場 使用者による障害者虐待

# 障害者虐待の類型

手引き 8～9ページ

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ 放棄・放置（ネグレクト）
- ⑤ 経済的虐待

**虐待類型の具体的な例は  
手引き 9～12ページ  
必ず参照**

高齢者施設・児童施設の場合の対象となる法律は手引きを参照

# 障害者虐待は刑事罰にもなる

手引き 9ページ

虐待事案が警察によって逮捕・送検されることがあります

殺人罪・傷害罪・暴行罪・強制わいせつ罪・脅迫罪・強要罪  
侮辱罪・保護責任者遺棄罪・窃盗罪・恐喝罪・横領罪

虐待事案を放置すると大きな事件に発展することも  
利用者だけでなく、スタッフ、施設を守るためにも  
早期発見、虐待の芽のうちから対処が必要

# 早期発見義務 法6条 2

手引き 9ページ

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

一人一人の早期発見をする意識が大事

権利侵害に気づき人権を守ることができるのは身近にいる我々

# 通報義務 16条

手引き 13～15ページ

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

- 2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。
- 3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けない。

# 通報の窓口

虐待を受けたと思われる事案を

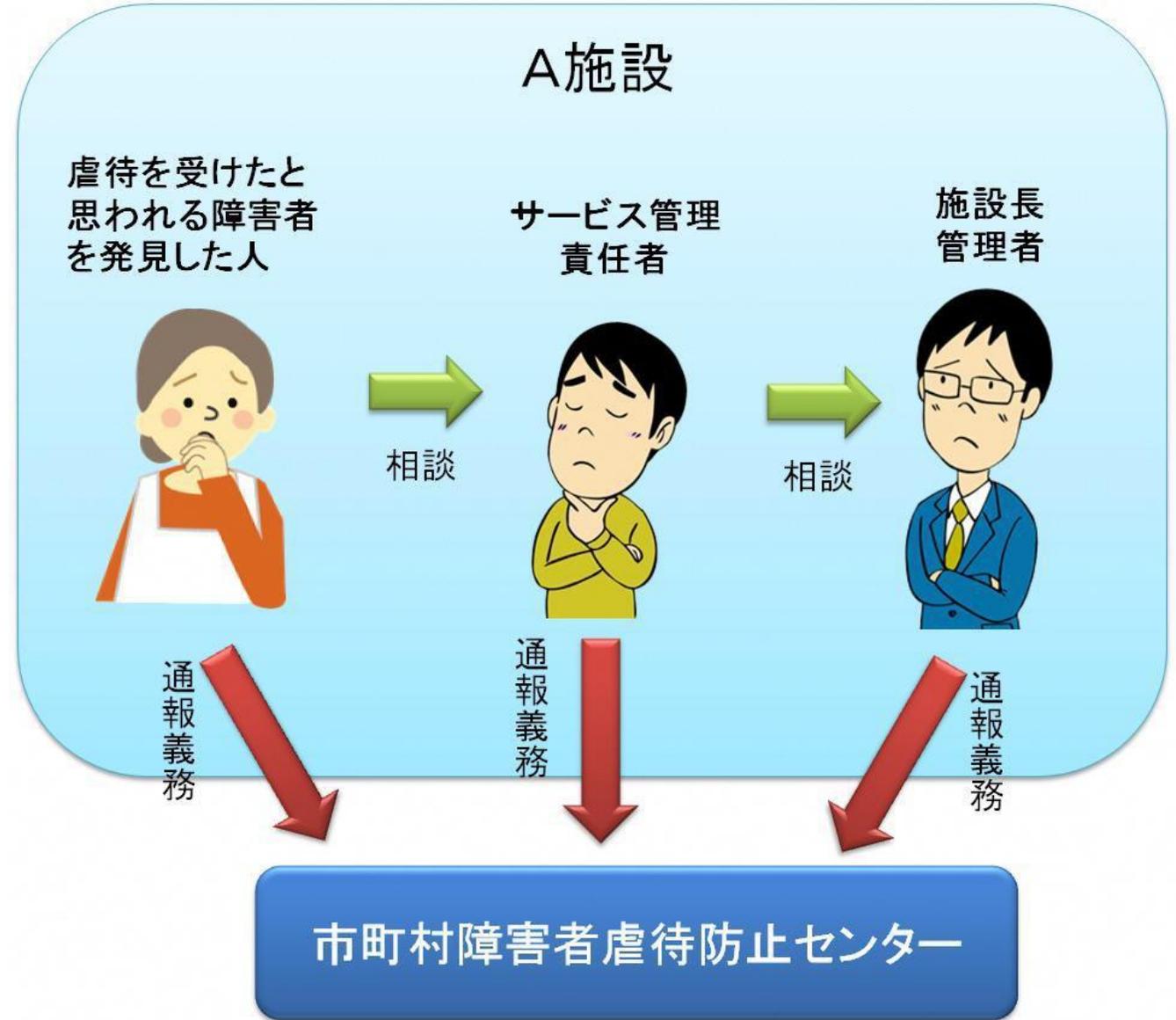
発見した人  
知った人  
相談・報告を受けた人

すべての人が通報義務

窓口は  
市町村障害者虐待防止センター

放置すれば、義務違反

施設内以外でも発見したら防止センターへ。センターが適切に関係機関と対応し解決を図る（家庭・保育園・学校・公共施設など）



# 通報はすべての人を救う

手引き 13～15ページ

通報義務が果たされず「不適切な支援」という言葉に言い換えて内部の職員指導で終わるなど、管理者が通報義務を果たさないことのないようにしなければならない。通報をさせない空気、事実を隠蔽しようとするなどの結果、管理者・設置者刷新の行政指導になることもある。

通報後は、事実確認調査があり、再発防止に向けた取り組みが施設と行政一体となって始まっていきます。施設のあるべき姿に舵を切るチャンスです。

通報は、障害者や家族だけでなく、虐待をした職員、虐待に気づいた職員、管理者・設置者などすべての人を救うことにつながります。

# 通報後の通報者の保護

手引き 13～15ページ

職員が通報を躊躇する要因

- 通報で不利益を被るのではないか？
- 事業所に迷惑がかかるのではないか？

匿名でも通報できる

個人を特定されない配慮がある

研修などで  
法16条4項や通報者の保護に関する  
ことを伝え、虐待を受けた  
と思われたらすぐに通報する空  
気を組織内に作っていく

通報があった事業所がそれを契機に利用者支援が改善しているという事実。こういった実態を知り通報が利用者に有益であることを確認していく。

## 当事者・家族の言葉から

「いつも職員の顔色を見て生活していた。食事や排せつに介助が必要な場合、それを頼んだ時に職員が気持ちよくやってくれるのか、不機嫌にしかやってもらえないのか、いつも職員の感情を推し量りながら頼んでいた」

これを言ったら悪いかな？

 自由にものを言えない立場に置かれていることを意識する。

管理者・設置者は施設が障害者の人権を擁護する拠点である意識と風通しの良い開かれた運営姿勢が望まれる。

虐待の要因

# どこでも虐待の芽は生まれる

×絶対に虐待はない～絶対にしてはいけない～虐待起きたら大変～起きるはずがない

⇒虐待を否定する心理の形成

○いつ虐待の芽が生まれるかわからない～完成、謙虚さ、風通しの良い職場

⇒虐待をエスカレートさせない

# 新人職員が不適切だと感じた支援を目撃したら？

- 新人として、先輩に口出しできない空気。
- 指摘したら、先輩からにらまれるように。

人権意識の高かったスタッフが、周りの同調圧力に押しつぶされる

障害者を救えないもどかしさ、職場の仲間を裏切るようなうしろめたさ、自分の正しい気持ちをおしころさなくてはいけなくなる。絶望、離職へ

設置者・管理者として

⇒職場の風通しを良くする

⇒どんな小さなことでも気づいたら声を上げ、話し合う

⇒小さな芽が良い支援のヒントになる

# 発生要因の分類

厚生労働省の「障害者虐待対応状況調査」では虐待の発生要因を5つに分けています

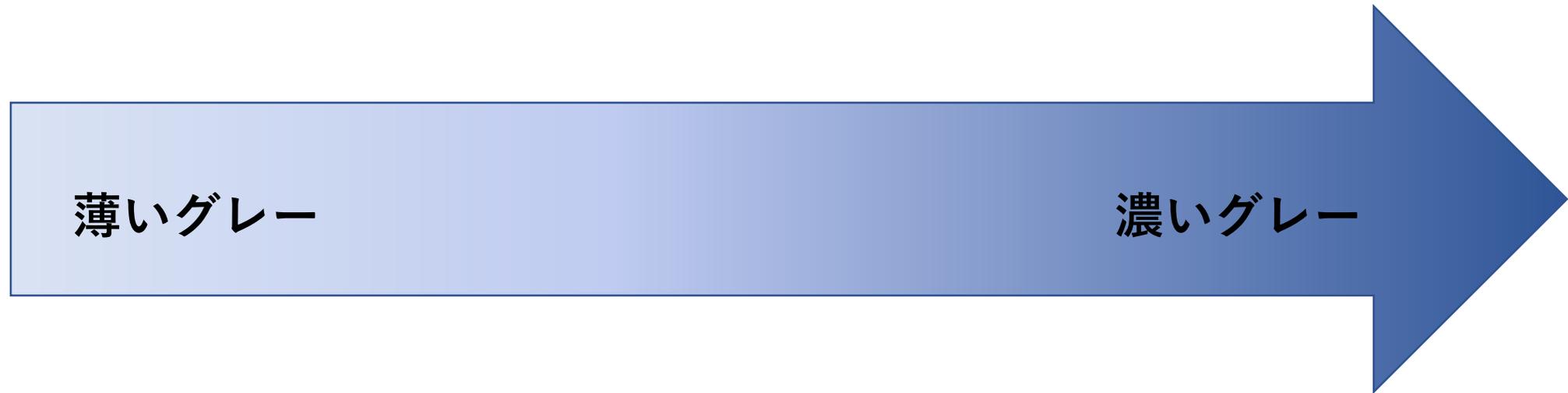
	平成30年	令和元年
教育・知識・介護技術等に関する問題	73.1%	59.8%
職員のストレスや感情のコントロールの問題	57.0%	55.3%
倫理観や理念の欠如	52.8%	53.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.6%	16.2%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	20.4%	24.2%

# 施設における虐待の共通構図

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

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

# 小さな出来事（虐待の芽） グレーゾーン



薄いグレー

濃いグレー

# 小さな出来事がエスカレートする理由

## 支援と虐待の線引き？

- 支援の難しい障害者に踏み込んだ支援が必要な場合がある。
- どこまでが許される支援か、許されない支援か？
- 心理的虐待やネグレクトのグレーゾーンをどう考えるか？
- 意思表示が困難な特性。
- いっても無駄、不利益になるという意識

⇒ エスカレートを止める外的要因が少ない

⇒ まずは個々の認識・意識が非常に重要

# 自分に「中心」を作る

- 法、ガイドラインは最低限の取り決めに過ぎない
- 同調圧力の強い職場。上司や先輩が作る暗黙のルールに流されない。
- 支援者としての専門性を守るには、自分の頭で考えるしかない
- 支援者としての「規範」「モラル」「美意識」を自分の中に持つ

# 法律の目的(再掲)

この法律は、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、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、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、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資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しています。

# 尊厳とは？ 基本的人権に戻る

## 憲法13条（個人の尊厳）

- すべての人は個人として尊重される
- 幸福追求権

⇒一人の人として尊重しているか

⇒本人の幸福追求を支援しているか

# 要因のまとめ

- 誰にも、虐待の芽が生まれることがある。その為その虐待の芽（小さな出来事）に気づけるように、一人一人の権利意識、モラルや規範意識を自分の中で高めていくこと
- 小さな出来事が、大きな虐待へと発展していくことがわかっている。小さな出来事を組織として共有していく、風通しの良い風土を気付いていくこと

グレーだからOKはNG

グレーだからNGがOK

管理者・設置者として研修の実施

# 法人職員全員が虐待防止法の基本理解を

手引き 20、21ページ

虐待は、どの障害者福祉施設等でも起こり得る構造的な要因があると指摘されています。そのため、まず、「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」（別冊）を使って、法人の**全職員**が職場単位等で必ず読み合わせによる学習を行い、障害者虐待防止法に関する基本的な理解を得てください。20分程度で読み合わせをすることができますので、必ず行うようにします。

※送迎スタッフ・調理スタッフなど支援職でない職員も

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>

# 考えられる研修

手引き 21, 22ページ

- 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研修
- ②職員のメンタルヘルスのための研修
- ③障害特性を理解し適切に支援ができるような知識と技術を獲得するための研修
- ④事例検討
- ⑤利用者や家族などを対象にした研修

# 研修は一夜にしてならず

手引き 21, 22ページ

研修もサイクルを意識する

- ①職種や経験年数など個々の職員に合わせた研修計画  
法人として、施設として前のスライドの研修項目を参考に年間計画を立てる
- ②職場内研修と職場外研修の組み合わせ  
(特に職場外の研修で客観的な機会を持つことができる)
- ③年間研修計画の見直しを虐待防止委員会で定期的に行い、研修の検証評価を行う

虐待を防止するための取り組み

# 研修以外に 管理者・サビ管・設置者としてできること

**手引き 23, 24ページ**

①日常的な支援場面などの把握

②風通しの良い職場作り

声掛けや面談、ミーティング、ヒヤリハットとイラっとムツと

③虐待防止のための具体的な環境整備

記録の整備・・・事故報告・ヒヤリハット報告、虐待防止チェックリストの活用

PDCA・・・事業所内で、虐待防止委員会で、運営会議、理事会で

虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会の設置

虐待防止責任者、虐待防止マネージャーの選任

④苦情解決制度の利用

⑤サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員など外部の目の活用

⑥ボランティアや実習生の受け入れと地域との交流

⑦成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

# 虐待を防止するための体制

- ①運営責任者の責務
- ②運営規定への明示
- ③事業所としての体制整備
- ④虐待防止委員会の役割
- ⑤すべての職員への周知徹底
- ⑥障害福祉施設等従業者がとるべき通報の手順

# 運営責任者の責務

## ガバナンスの強化

ガバナンスとは「健全な経営・事業運営を目指す、施設（法人）自身による管理体制」

- 「理念」「使命」「ビジョン」「長期計画（運営方針）」
  - ⇒ 組織としてどこに向かっているのか
- 組織の「役割分担」「指揮命令系統」「責任の所在」
  - ⇒ 組織体制をはっきりさせPDCAが行われているか
- 「コンプライアンス」「法的根拠」
  - ⇒ 法令遵守だけでなく、倫理観、公序良俗などの社会的な規範に従い、公正・公平に業務を行っているか

# 運営規定の明示 変更してありますか？

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について（抜粋）（平成 18 年 12 月 6 日障発第 1206001 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

## 運営規程（基準第 31 条）

指定居宅介護の事業の適正な運営及び利用者に対する適切な指定居宅介護の提供を確保するため、基準第 31 条第 1 号から第 9 号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定居宅介護事業所ごとに義務付けたものであるが、特に以下の点に留意するものとする。なお、同一事業者が同一敷地内にある事業所において、複数のサービス種類について事業者指定を受け、それらの事業を一体的に行う場合においては、運営規程を一体的に作成することも差し支えない（この点については他のサービス種類についても同様とする）。

①～④ 略

## ⑤ 虐待の防止のための措置に関する事項（第 8 号）

居宅介護における「虐待の防止のための措置」については、「障害者（児）施設における虐待の防止について」（平成 17 年 10 月 20 日障発第 1020001 号当職通知）に準じた取扱いをすることとし、指定居宅介護事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。具体的には、

ア 虐待の防止に関する責任者の選定

イ 成年後見制度の利用支援

ウ 苦情解決体制の整備

エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画等）等を指すものであること

オ **基準第 40 条の 2 第 1 項の「虐待の防止のための対策を検討する委員会（以下「虐待防止委員会」という。）」の設置等に関すること**

# 事業所としての体制整備

手引き 17, 18ページ

虐待防止委員会の設置の体制整備の方法を柔軟に考える

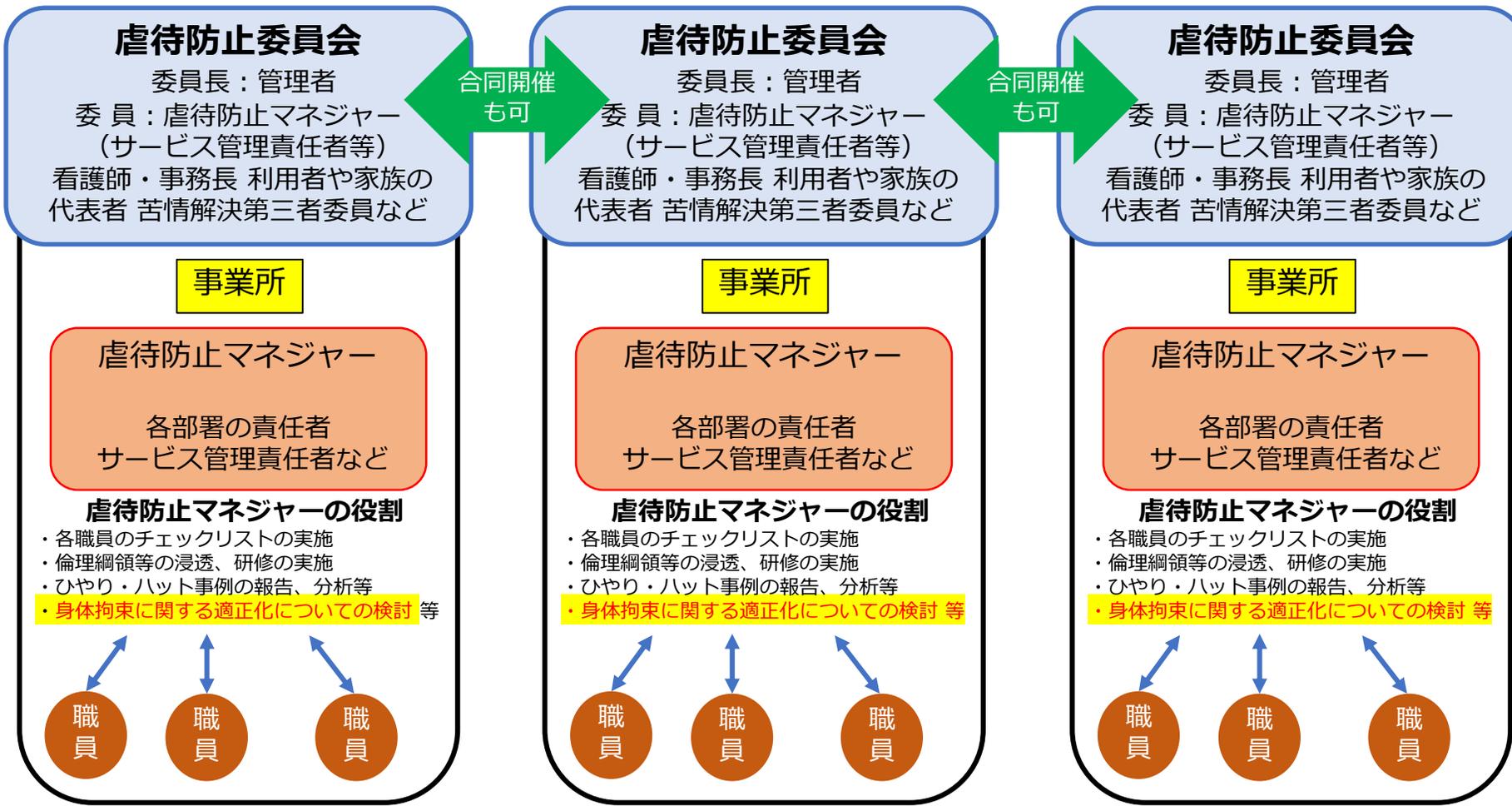
- 構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要であり、虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加えることが望ましい
- 法人単位、事業所単位、分野単位など、自身の組織の大きさ等に応じて実行可能で現場と委員会が繋がることができていることが大事。形骸化しないような体制が必要
- 評議委員会・理事会・運営委員会・管理者会議・サビ管会議など既存委員会や会議と虐待防止委員会の関係性を整理する

身体拘束に関する適正化委員会と同一の組織でも可能

# 障害福祉サービス事業所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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討等



# 虐待防止委員会の役割

- 虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）
- 虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）
- 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、事案検証の上、再発防止策を検討、実行）

3つがある。

基準第40条2

# すべての職員への周知徹底 通報の手順

手引き 19ページ

- 虐待を防ぐ体制を職員全員に周知されており、職員の一人一人が日々の支援を振り返り、職員相互にチェックし小さな出来事から虐待の芽をつくることが重要
- 例えば、通報の手順や通報後の法人や事業所の対応などを共有しておくことで、見通しが持てて通報しやすい土壌が形成されます。

「通報の手順の参考例も手引きにあります」

組織としてこういった体制を築いているのか、現場に即した形になっているのか？PDCAを繰り返しながらより良い体制づくりを目指します。

# 身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上

## 身体拘束の具体的な例

**手引き 34ページ**

- 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付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。

手引には介護保険での禁止対象の具体的な行為も記載されています

# なぜ身体拘束や行動制限はダメなのか？

関節の拘縮、筋力心肺機能、身体能力の低下など身体的な弊害  
不安や怒り、あきらめ、屈辱、苦痛などの精神的な弊害  
本人だけでなく家族にも、職員にも精神的な負担がかかる  
職員のモチベーションは上がらず、支援の質は上がらない  
施設に対する社会的不信、偏見

**手引き 34ページ**

廃止の意味を考えよう

- 1、自由を奪う人権侵害をなくす
- 2、本人の尊厳を守り悪循環を断ち切る
- 3、私たち自身の専門性を高め、ケアの質を高める

# 緊急やむを得ない場合を考える

運営基準35条 解釈通知より

手引き 34ページ

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、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあっては、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を記録しなければならない

「緊急やむを得ないならば許されるのか？」

「緊急やむを得ない理由を探していないか？」

# やむを得ないとは？

本人の問題 ⇔ 支援力の問題

支援力を高められているか

- ・ 本人のことをよく知っているか？
- ・ アセスメントは十分できているか？
- ・ 安全、安心は誰の安全安心か？
- ・ 広い視点で支援を考えたか？（地域の中でのマネジメント）
- ・ 専門性を高める努力はしたか？ 他を頼ったか？
- ・ その支援に科学的根拠をもって説明できるか？

## 障害者虐待防止法

「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。身体拘束の廃止は虐待防止において書くことのできない取り組みと言えます。

正当な理由とは？

誰にとっての正当な理由？

正当な理由があれば身体拘束はしてもよいのか？

例

情緒が不安定になると友達に友達やスタッフにつかみかかり爪を立てるので、種子の機能を制限するためにミトン型の手袋を付けて、日中活動に参加する。

これは正当な身体拘束でしょうか？

# やむ得ず身体拘束を行う場合の3要件

手引き 35ページ

やむ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にかつ慎重に行います。

## ① 切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと

## ② 非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと

## ③ 一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であること

# やむを得ず身体拘束を行う時の手続き

1. 身体拘束適正化委員会などで組織として慎重に検討決定する必要がある必要に応じて、相談支援専門員など外部の人の同席も検討する。
2. 身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束時の態様及び時間、理由を記載する。また、別紙にて身体拘束に関する説明書作成し、本人、家族ともよく話し合いながら十分な説明を行い了承を得る。
3. 行政への相談報告（支援を事業所で抱えない工夫）
4. 必要な事項の記録（身体拘束に関する記録から制限の解除に向けて）
5. 身体拘束廃止未実施減算（身体拘束関わる記録の整備を行っていない場合）

行動障害のある方への支援

# 強度行動障害の状態にある人が虐待に遭いやすい

## 行動障害はなぜ起こるのか

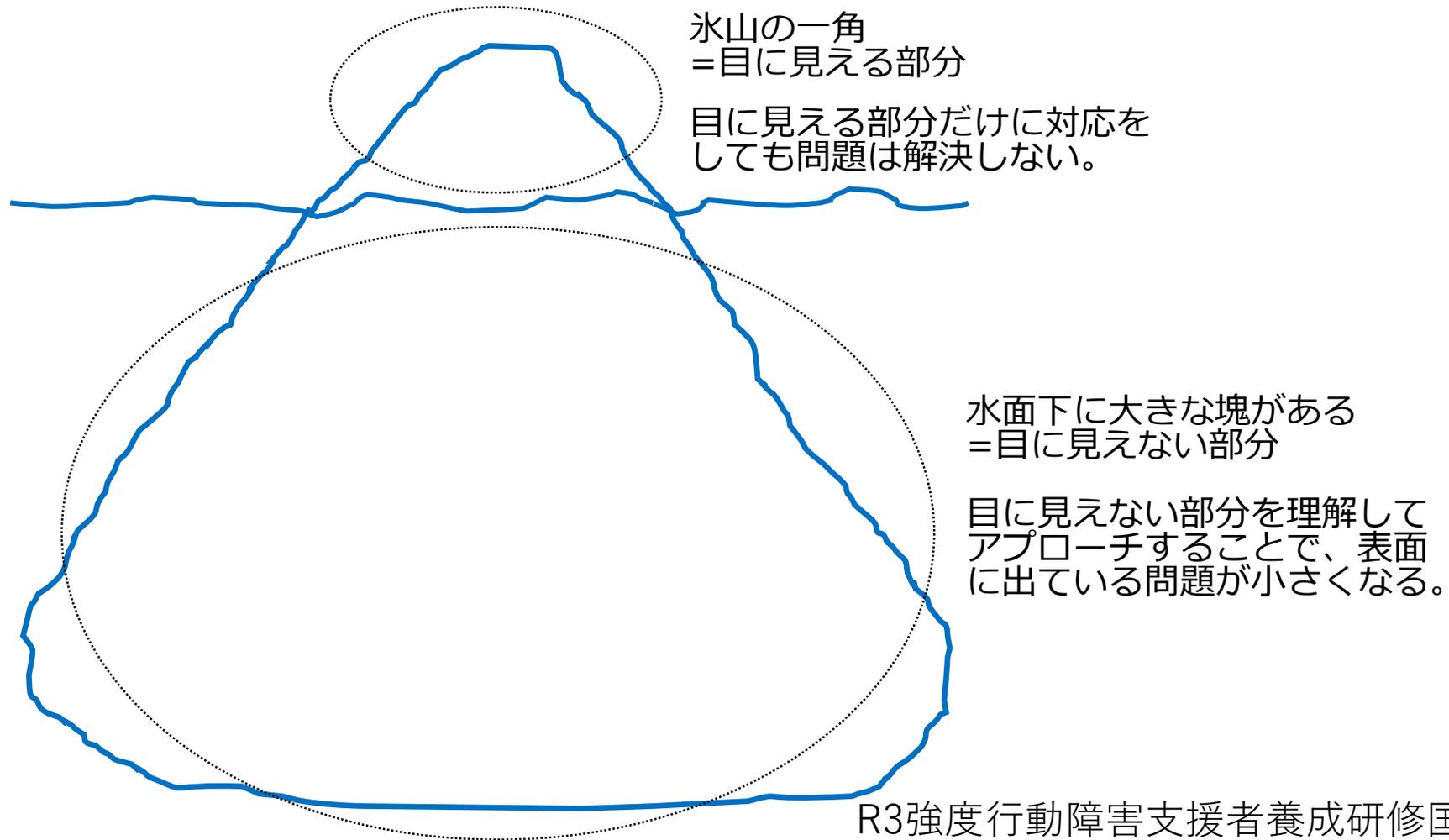
環境 × 障害特性 ⇒ 行動

### 障害特性

コミュニケーションの違い、感覚の違い、記憶の違い、  
認知機能の違い

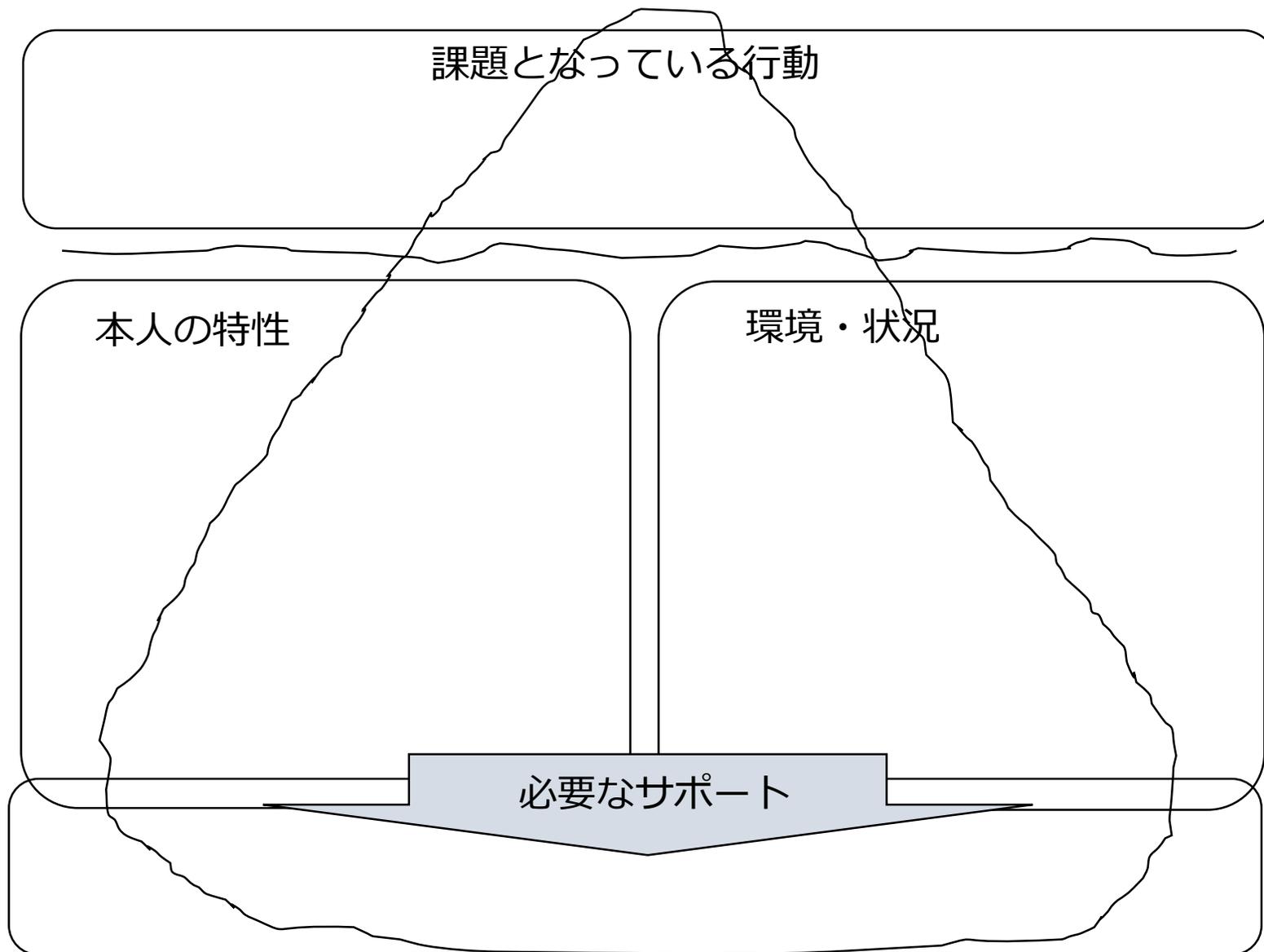
障害特性に合わせた環境づくりで  
行動障害を軽減させることができる

# 行動の背景を知るための「冰山モデル」



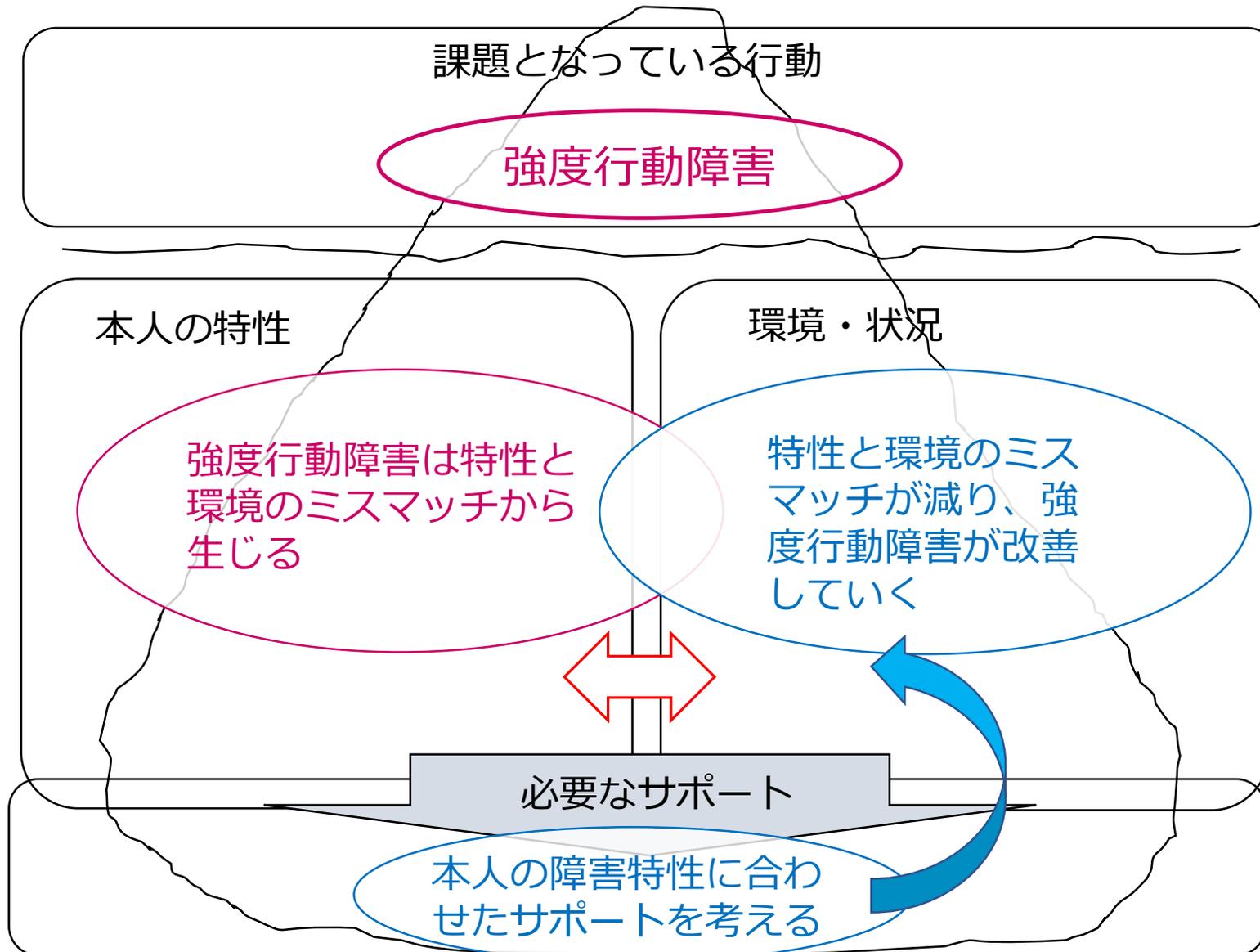
# 氷山モデルシート

R3強度行動障害支援者養成研修国研修資料より



# 氷山モデルシート

R3強度行動障害支援者養成研修国研修資料より



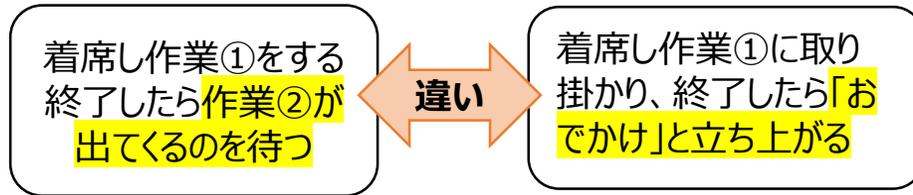


# ○支援手順書の記録の確認

例えば「作業①」の工程で

想定した行動

本人の様子



支援手順書の見直しが必要

支援手順書/記録用紙

【作業場面】

日付け	2000年0月×日	氏名	田中正則さん	記入者	支援員B
工程	本人の動き	支援者の動き・留意点	本人の様子(記録)		
事前準備		「さぎょうカード」の準備 「きゅうけいカード」の準備 「おでかけ×カード」の準備 作業机に作業①をセットする			
移動	「さぎょうカード」を受け取り作業机に移動する	入口のところで待つ 田中さんが来たら「さぎょうカード」を手渡す ※入口近くのテーブル席に座らないように、田中さんとテーブルの間に立つ			
作業①	着席し作業①をする 終了したら作業②が出てくるのを待つ	作業中は横立って見守り 作業が終わったら作業②を片付け 作業③を机に置く	着席し作業①に取り掛かり、終了したら「おでかけ」と立ち上がる		
作業②	作業②をする 終了したら作業③が出てくるのを待つ	作業中は横立って見守り 作業が終わったら作業②を片付け 作業③を机に置く			
作業③	作業③をする 終了したら「きゅうけいカード」を受け取る	作業中は横立って見守り 作業が終わったら作業③を片付け 「きゅうけいカード」を渡す			
移動	休憩室に行く	休憩室に行くの見守る			
休憩	休憩する	休憩中に作業道具を片付ける			

\*「さぎょうカード」「きゅうけいカード」「おでかけ×カード」を作っておく

\*「おでかけ」と言われた時の対応

・「おでかけ×」カードを見せて、今やっていることを続けてもらうようにする

\*本人と関わる際の注意点

・声かけは最小限にする。(声かけが多くなると混乱しやすいため)

# 強度行動障害支援者養成研修

- 施設として適切な支援を行うことで、危険を伴う行動の回数が減少する等、有効性が報告されている。
- こういった実践を研修に落とし込み都道府県が研修を実施している（愛知県は事業所市指定で実施）
- 虐待防止のためにも、支援の手立てを考えるための研修を活用して、支援者・事業所のスキルアップにつなげていく。

利用者の障害特性を把握し支援に活かすためのフレームワークを学び施設で実践していくことで、権利侵害や虐待を予防することができる。

# まとめ 管理者・設置者として

虐待防止法や運営基準等解釈通知など法令は、障害者の人権を守り、適切な支援を行うためのものである。

「障害者虐待の防止と対応の手引き」は、事業所が行うべき内容が書かれている為、必ず手元において、体制整備を行う。

大切なことは、PDCAを行うこと。学び続けること。

# 終わりに

人として当たり前前の生活を送れるように  
支援できたらいいな  
自分たちの価値観に無理に引っ張ろうとせず  
本人の個人の尊厳を尊重しながら  
生き生きとした生活が送れるように  
少しずつでもいいから  
前に向かって一緒に頑張りましょう