

2021年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修 (障害福祉サービス事業所等設置者・管理者・従業者向け)

虐待防止のために私たちができること ～ 障害者虐待防止の概要を通して ～

令和3年12月6日・令和4年1月31日
社会福祉法人豊明福社会
大谷 真弘

お話の流れ

- 1、はじめに
- 2、権利擁護について
- 3、虐待防止法について
- 4、虐待防止のために私たちが できる事
- 5、まとめ

はじめに

今なお起きている虐待という権利侵害

皆さんの事業所では大丈夫でしょうか？

本当に自信を持って言えるでしょうか？

私たちの対応で苦痛を感じているかも・・・。

虐待をされていても言えないかも・・・。

私たち自身が気づいていないかも・・・。

日頃を振り返り、明日からできることを考え、実行できる
機会となればとおもいます。

相模原殺傷事件について (平成28年7月26日)

神奈川県相模原市障害者施設 「県立津久井やまゆり園」



(H28.7.26 朝日新聞より)

入所者など45人が刺され
19人死亡

- ・容疑者の言動
- ・障害当事者への影響
- ・ご家族への影響
- ・福祉現場への影響・・・。

「他人事」として捉えていないか？
「自分事」として捉えてきたか？

権利擁護について

日本国憲法 ～人権を守る最高法規～

第11条「基本的人権の尊重」

国民は、すべての**基本的人権**の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する**基本的人権**は、**侵すことのできない永久の権利**として、現在および将来の国民に与えられる。

第13条「個人の尊厳と幸福追求権」

すべて国民は、**個人として尊重**される。生命、自由及び**幸福追求**に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他国政の上で、**最大の尊重**を必要とする。

障害者基本法

- * 全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重される
- * 全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することが定められている

「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」

- 障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現
- 身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会を確保
- どこで誰と生活するかについての選択の機会を確保
- 地域社会において他の人々と共生することを妨げられない
- 日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものの除去

障害福祉施策・法の変遷



障害者権利条約

第一条(目的)

この条約は、すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。

障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であって、様々な障壁との相互作用により他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げられることのあるものを含む。

子どもの権利条約（一般原則）

生命、生存及び発達に対する権利（命を守られ成長できること）

すべての子どもの命が守られ、もって生まれた能力を十分に伸ばして成長できるよう、医療、教育、生活への支援などを受けることが保障されます。

子どもの最善の利益（子どもにとって最もよいこと）

子どもに関することが行われる時は、「その子どもにとって最もよいこと」を第一に考えます。

子どもの意見の尊重（意見を表明し参加できること）

子どもは自分に関係のある事柄について自由に意見を表すことができ、おとなはその意見を子どもの発達に応じて十分に考慮します。

差別の禁止（差別のないこと）

すべての子どもは、子ども自身や親の人種、性別、意見、障がい、経済状況などどんな理由でも差別されず、条約の定めるすべての権利が保障されます。

「虐待の防止等に関する法律」の経緯

平成12年

児童虐待の防止等に関する法律成立

平成13年

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)成立

平成17年

厚生労働省「障害者虐待防止についての勉強会」

平成17年11月

高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律成立

平成23年6月

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成立

障害者虐待防止法について

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。

何のための誰のための法律なのか？

- ① 虐待をしている人を罰するための法律ではない
- ② 障害のある方を虐待から守る
- ③ どうして虐待が起きているのかを検証する
- ④ 虐待をしてしまった人が虐待をせずつむように支援を行っていく

虐待防止法が施行され9年 虐待はなくなりましたか？

「相模原障害者殺傷事件」をはじめ、連日のように報道されている虐待事件、県下でも元職員が傷害の疑いで逮捕・起訴されました。

毎年愛知県では、虐待防止研修を実施している・・・。
各街でも協議会等で虐待防止研修を実施している・・・。
皆さんの事業所でも虐待防止研修を実施している・・・。
「研修のための研修」で留まっているのか・・・。

こんな状況は終わりにしていかないと・・・。

令和元年度 都道府県・市区町村における 障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)

【調査結果(全体像)】

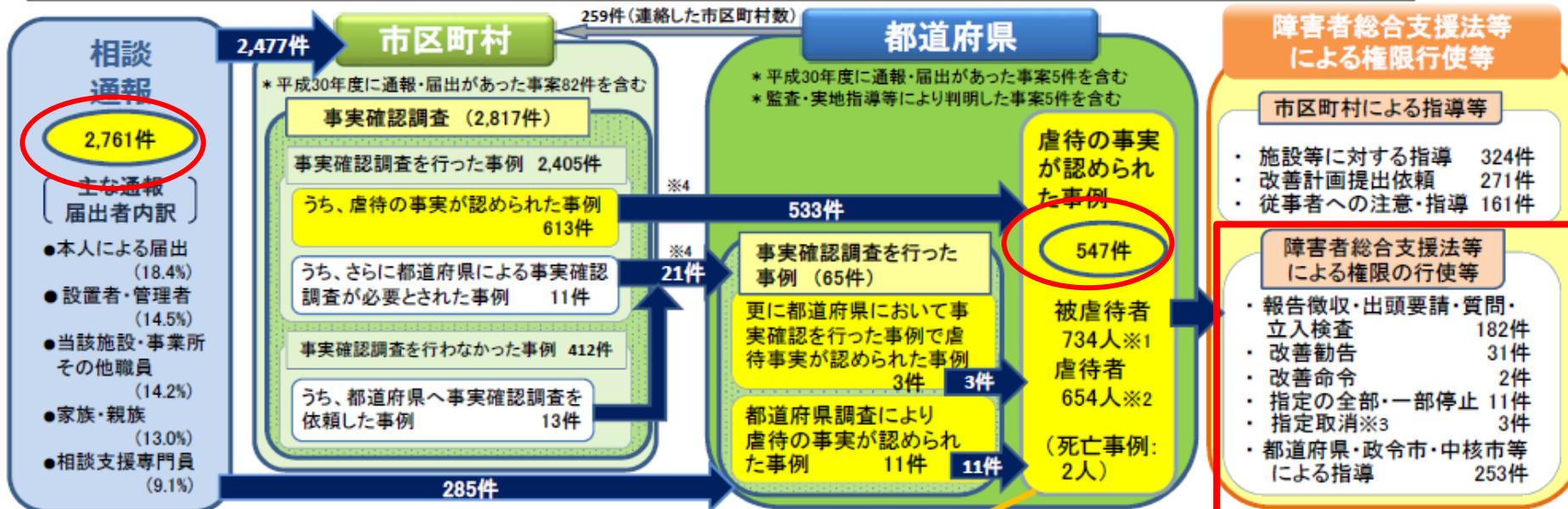
	養護者による 障害者虐待	障害者福祉施 設従事者等に よる障害者虐 待	使用者による障害者虐待	
			通報・届出のあった 事業所数	
市区町村等への 相談・通報件数	5,758件 (5,331件)	2,761件 (2,605件)	通報・届出のあった 事業所数	1,458件 (1,656件)
市区町村等によ る虐待判断件数	1,655件 (1,612件)	547件 (592件)	虐待が認められた 事業所数	535件 (541件)
被虐待者数	1,664人 (1,626人)	734人 (777人)	被虐待者数	771人 (900人)

※上記は、令和元年4月1日から令和2年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したもの。

カッコ内については、前回調査(平成30年4月1日から平成31年3月31日まで)のもの。

※都道府県労働局の対応については、令和2年8月28日雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室のデータを引用。「虐待判断件数」は「虐待が認められた事業所数」と同義)

令和元年度 障害者虐待対応状況調査<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>



虐待者 (654人)

- 性別
男性 (68.0%)、女性 (32.0%)
- 年齢
50～59歳 (19.1%)、60歳以上 (16.5%)
30～39歳 (14.1%)
- 職種
生活支援員 (42.0%)、
その他従事者 (9.0%)、世話人 (7.6%)、
サービス管理責任者 (7.3%)、
管理者 (7.2%)

市区町村等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	59.8%
職員のストレスや感情コントロールの問題	55.3%
倫理観や理念の欠如	53.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	16.2%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.2%

虐待行為の類型 (複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
52.7%	13.2%	40.0%	7.3%	9.9%

障害者虐待が認められた事業所種別

事業所種別	件数	構成割合
障害者支援施設	160	29.3%
居宅介護	16	2.9%
重度訪問介護	11	2.0%
同行支援	1	0.2%
行動支援	2	0.4%
療養介護	14	2.6%
生活介護	68	12.4%
短期入所	20	3.7%
重度障害者等包括支援	1	0.2%
自立訓練	1	0.2%
就労移行支援	5	0.9%
就労継続支援A型	22	4.0%
就労継続支援B型	47	8.6%
共同生活援助	90	16.5%
一般相談支援事業所及び特定相談支援事業所	5	0.9%
移動支援事業	8	1.5%
地域活動支援センターを経営する事業	5	0.9%
福祉ホームを経営する事業	1	0.2%
居宅介護支援	5	0.9%
放課後等デイサービス	64	11.7%
居宅相談支援事業	1	0.2%
合計	547	100.0%

被虐待者 (734人)

- 性別
男性 (61.0%)、女性 (39.0%)
- 年齢
～19歳 (19.1%)、20～29歳 (18.7%)
40～49歳 (18.5%)、30～39歳 (16.8%)
- 障害種別 (重複障害あり)

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
21.3%	78.7%	11.7%	3.7%	1.2%

- 障害支援区分のある者 (72.9%)
- 行動障害がある者 (37.5%)

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被虐待障害者が特定できなかった等の14件を除く533件が対象。
 ※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった17件を除く530件が対象。
 ※3 指定取消は、虐待行為のほか人員配置基準違反や不正請求等の違反行為等を理由として行ったもの。
 ※4 同じ事例で、複数の市区町村が報告した事例等があるため一致しない。

虐待防止法の意義① (P5)

被害にあった障害者の多くはSOSを訴えらず、訴えても相手にされなかった。

家族も虐待に気づきながら我が子を「預かってもらっている」という負い目、他に行き場のないという恐怖から沈黙を強いられていた。

しかし、我が子が殴られて泣いているのに悔しくない親がいるか……。警察や行政に訴えても取り合ってもらえず、障害のある子を産んだことで親せきから責められ、社会の中で偏見にさらされてきた親たちも多かった。

虐待は許されないことを明記し、全ての国民に通報義務を課した……。

障害者本人や家族を理不尽な呪縛から解き放つ転換点……

全ての市町村に虐待防止センターが設置され、虐待の通報を受けて調査や救済に当たることが法律で定められた。

虐待防止法の意義② (P5)

親（養護者）が虐待の加害者になるケースが多い。

たとえ我が子であっても、子に障害があっても、親による虐待が許されるはずはない。重い障害がある人も、**親から独立した人格として尊重**されなければならない。

法律で改めて謳う意味は大きい。

我が子を虐待する親の中には、自らに障害や病気や貧困などがある場合も見られる。障害のある子を産み育てる中でさまざまな困難に直面し、生活困窮に陥っている場合もある。

虐待防止だけでなく、**養護者に対する支援**が求められている。

虐待防止法の意義③ (P5)

自傷、他害、パニックなどの行動障害にどう対処していいかわからず、戸惑いや不安全感を抱いている職員は多い。かつては、力で抑えつけ、暴力で威嚇することによって対処してきた現場が多く、そうしたことができる職員が暗然たる影響力を持っていた。

現在でもそのような福祉職場でひどい虐待が起きている。

先輩や上司が作ってきた暗黙のルールに支配され、同調圧力の強い職場で声を上げられずにいる・・・。

虐待防止委員会や虐待防止担当者が設置

職員には虐待を通報する義務が課せられ

職員の良識を守り、よりよい支援を追求できる職場にするため

この法律を生かしていかねばなりません。

◎障害者虐待について（P8）

①【養護者による障害者虐待】

養護者とは：障がいのある方の身の世話、金銭管理などを行っている家族、親族、同居人。

※同居していなくても、現に身の世話をしている親族・知人などが養護者に該当する場合もある。

②【障害者福祉施設従事者等による障害者虐待】

障害者福祉施設従事者等とは：「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」に係る業務に従事する者。

③【使用者による障害者虐待】

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」

そもそも なぜ虐待が起きるのか？

- ① 敬意や尊厳をもっているのか？
バカにしているのでは？ 下に見ているのでは？
- ② 障害に対する正しい理解をしていない？
ひょっとして支援しているその人を知らない？
- ③ 気持ちのコントロールができない？
感情だけで動いてしまう？ 反射的対応？
- ④ 忙しいから、みんなもやっているから？
この仕事に向いていないのかも？

日頃気になる対応はありますか？

日頃気になる対応は小さな出来事か？

- ・ドアが開けっぱなしのトイレ
- ・車いすを押すときの声かけ
- ・業務中の職員の会話
- ・年齢にふさわしくない接し方
- ・訴えに対して故意に無視
- ・利用者の言動をからかう
- ・指示・命令口調で話す
- ・家族の意向を優先した
- ・部屋に勝手に入る
- ・腕を無理やりつかむ
- ・不安になるような言葉を掛ける
- ・常に忙しいと言う
- ・熱いコーヒーを差し出す
- ・背中を押して早く進めようとする
- ・個人より集団生活を優先する
- ・本人の意思を無視して勝手に決めてしまう
- ・自分で食べられるのに全介助で食事
- ・時間がかかるため本人ができることまで介助
- ・他者から見える位置で衣類の着脱を介助
- ・スキンシップとして不必要に利用者に触る
- ・靴の左右反対を放置
- ・手首をつかみ引率する
- ・ヨレヨレの服で外出させる
- ・靴下の左右の様子が違う
- ・居室、廊下、トイレ等の汚れに無関心
- ・職員間の狎れ合い（礼を欠く言動）
- ・服の見えるところに名前を書いている
- ・障害特性を理解しないまま支援する
- ・職員研修が行われていない
- ・記録がきちんと書かれていない

◎障害者虐待の5類型（P8～12）

①身体的虐待

②性的虐待

③心理的虐待

④介護、世話の放棄・放任

⑤経済的虐待

※マニュアルの類型（例）（表1 内容改訂）

①身体的虐待

内 容	具体的な例
① 暴力的行為	<ul style="list-style-type: none">• 平手打ちする• 殴る、蹴る• 壁に叩きつける• つねる
② 本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せず障害者を乱暴に扱う行為	<ul style="list-style-type: none">• やけど• 打撲させる• 無理やり食べ物や飲み物を口に入れる• 施設側の管理の都合で睡眠薬などを服用させる• <u>身体拘束</u>（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、部屋に閉じ込めるなど）
③ 正当な理由のない身体拘束	<p>など</p>

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**

②性的虐待

内 容	具体的な例
<p>あらゆる形態の性的な行為 又はその強要</p> <p>(表面上は同意しているように見えても、判断能力のハンディに付け込んでいる場合があり、本心からの同意かどうかを見極める必要がある)</p>	<ul style="list-style-type: none">• キスする• 性器への接触• 性交• 性的行為を強要する• 裸にする• 本人の前でわいせつな言葉を発する又は会話する• わいせつな映像や写真をみせる• 人前で排泄をさせたり、おむつ交換をしたりする。またその場面を見せないための配慮をしない。 <p>など</p>

③心理的虐待

内 容	具体的な例
① 威嚇的な発言、態度	<ul style="list-style-type: none"> 怒鳴る、ののしる 「追い出す」「給料もらえないよ」
② 侮辱的な発言、態度	<ul style="list-style-type: none"> 「すきなもの買えないよ」…。
③ 存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度	<ul style="list-style-type: none"> 不当な差別的言動（「バカ」「あほ」など障害者を侮辱する言葉を浴びせるなど）、悪口を言う
④ 意欲や自立心を低下させる行為	<ul style="list-style-type: none"> 子ども扱いする、あだ名で呼ぶ <u>話しかけているのに無視する</u> <u>本人のものを乱暴に扱う</u> <u>職員の都合を優先</u>し、介助する
⑤ 交換条件の提示	<ul style="list-style-type: none"> 外部のひとと連絡を遮断する 仲間に入れない
⑥ 心理的に不当に孤立させる行為	<ul style="list-style-type: none"> 一人だけ特別な服や帽子をつけさせるなど、人格をおとしめるような扱いをする
⑦ その他著しい心理的外傷を与える言動	<p style="text-align: right;">など</p>

④放棄・放置

内 容	具体的な例
<p>① 必要とされる支援や介助を怠り、生活環境や身体や精神的状態を悪化させる行為</p> <p>② 本人の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為</p> <p>③ 必要な用具の使用を限定し、要望や行動を制限させる行為</p> <p>④ 権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置</p> <p>⑤ その他職務上の義務を著しく怠ること</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 入浴しておらず異臭がする、排泄の介助をしない、髪・ひげ・爪が伸び放題、汚れのひどい服や破れた服を着せている等 • 食事や水分を十分に与えないで空腹状態が長時間続いたり、栄養失調や脱水症状の状態にある • 室内の掃除をしない、ごみを放置したままにしてあるなど劣悪な住環境の中で生活させる • 医療が必要な状態にも関わらず、受診させない。あるいは救急対応を行わない。 • 処方通りの服薬をさせない、副作用を放置している。 • 本人の嚥下できない食事を提供する。 • 必要な用具等を使用させない。 • 必要な福祉サービスを受けさせない、制限する。 • 権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置。 • 他の利用者に暴力を振るう障害者に対して、何ら予防的<u>手立て</u>をしない。 <p style="text-align: right;">など</p>

⑤経済的虐待

内 容	具体的な例
<p>本人の同意なしに財産や金銭を使用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p>	<ul style="list-style-type: none">• 本人所有の不動産等の財産を本人に無断で売却する。• 年金や賃金を管理して渡さない。• 年金や預貯金を無断で使用する。• 金銭・財産の着服・窃盗等• 立場を利用して、お金を借りる。 <p>など</p>

虐待行為と刑法(P9)

虐待行為は、刑事罰の対象になる場合があります。

虐待行為の類型	該当する刑法の例
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条強制性交等罪、第178条準強制わいせつ、準強制性交等罪
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

等に該当することが考えられます。

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。

※刑事訴訟法第239条第2項では、公務員はその職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない旨が規定されています。

障害者虐待においては、市町村、都道府県が事実関係を把握した段階やその後調査を進める中で、警察等への被害の届出、告発の要否を適正、迅速に判断し、必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められます。(なお、被害の届出の支援や告発については、二次被害が生じないよう配慮した対応が必要です)。

日頃気になる対応は小さな出来事か？

- ・ドアが開けっぱなしのトイレ
- ・車いすを押すときの声かけ
- ・業務中の職員の会話
- ・年齢にふさわしくない接し方
- ・訴えに対して故意に無視
- ・利用者の言動をからかう
- ・指示・命令口調で話す
- ・家族の意向を優先した
- ・部屋に勝手に入る
- ・腕を無理やりつかむ
- ・不安になるような言葉を掛ける
- ・常に忙しいと言う
- ・熱いコーヒーを差し出す
- ・背中を押して早く進めようとする
- ・個人より集団生活を優先する
- ・本人の意思を無視して勝手に決めてしまう
- ・自分で食べられるのに全介助で食事
- ・時間がかかるため本人ができることまで介助
- ・他者から見える位置で衣類の着脱を介助
- ・スキンシップとして不必要に利用者に触る
- ・靴の左右反対を放置
- ・手首をつかみ引率する
- ・ヨレヨレの服で外出させる
- ・靴下の左右の様子が違う
- ・居室、廊下、トイレ等の汚れに無関心
- ・職員間の狎れ合い（礼を欠く言動）
- ・服の見えるところに名前を書いている
- ・障害特性を理解しないまま支援する
- ・職員研修が行われていない
- ・記録がきちんと書かれていない

どこからが虐待？

グレーゾーン・小さな行為を考える

小さな行為

虐待
大きな事故

不適切な対応
ヒヤリハット

適切な支援
安全な状況

虐待防止の近道は「虐待の芽」を摘むこと！

『どこまでなら虐待にならないか？』

『小さな出来事だから大丈夫！』

👉 この「意識」を改める

⇒そのためには、支援者が「グレーゾーンは虐待である」という認識を持つこと

小さな出来事が

少しずつ大きくなって

大きな事故・事件につながっていく

小さなうちに芽を摘むことが大切

小さな出来事は「意識」の問題

小さな出来事を共有し、

見直しを続けていく取り組みは

「環境」の改善

「専門性」の向上につながる

障害福祉サービス事業者としての使命 (P6)

福祉事業所は、「**利用者の権利を守る砦である**」という自覚に基づき、**虐待防止の取り組みを組織的計画的**（PDCAを回し続ける）に進めること。

「福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力すること」

「意識」 「環境」 「専門性」

を高めていくこと…。

4. 深刻な虐待事案に共通する事柄

- 利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 複数の職員が複数の利用者に対して長期間にわたり虐待
- 通報義務の不履行
- 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 事実確認調査に対する虚偽答弁
- 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 行政処分に基づく設置者、管理者の交代
- 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底



障害者施設の理事長談「暴力や暴言があったことは知らなかった。」
⇒ 虐待が事業運営にとって大きなリスクであるとの認識が希薄



- 今すぐ、施設・事業所で虐待がないか総点検すること
- 虐待が疑われる事案があったら速やかに通報すること

障害者虐待の防止等に向けた基本的視点

(1) 障害者虐待防止と対応のポイント

障害者に対する虐待の発生予防から、虐待を受けた障害者が安定した生活を送れるようになるまで、障害者の**権利擁護を基本に置いた切れ目ない支援体制**を構築する必要。

ア 虐待を**未然に防ぐ**ための積極的なアプローチ

イ 虐待の**早期発見・早期対応**

ウ 障害者の**安全確保を最優先**する

エ 障害者の**自己決定の支援**と**養護者の支援**

オ **関係機関の連携・協力**による対応と体制

通報義務 (P13)

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。**

■ 「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに通報しなければならない。」

● 障害者福祉施設・事業所の場合

- ・家から施設に来たらアザができていた・・・
- ・ホームヘルパーで訪問しているお家で家族が・・・
- ・モニタリングで行った施設で虐待を受けているのを感じた・・・
- ・大学等の実習生が、施設で虐待を発見した・・・
- ・職員が勤務時間外に施設外で利用者を虐待していた
- ・施設の同僚が虐待しているのを感じた・・・
- ・施設の管理者が職員から虐待の相談を受けた・・・

(2) 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

障害者虐待防止等のスキーム（枠組み）

養護者による障害者虐待

〔市町村の責務〕 相談等、居室確保、連携確保

虐待発見

通報

市町村

- ①事実確認（立入調査等）
- ②措置（一時保護、後見審判請求）

障害者福祉施設従事者による障害者虐待

〔設置者等の責務〕 虐待防止のための措置の実施

虐待発見

通報

市町村

報告

都道府県

- ①監督権限等の適切な行使
- ②措置等の公表

使用者による障害者虐待

〔設置者等の責務〕 虐待防止のための措置の実施

虐待発見

通報

市町村

通知

都道府県

報告

労働局

- ①監督権限の適切な行使
- ②措置等の公表

A施設

虐待を受けたと
思われる障害者
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

市町村障害者虐待防止センター

【 通報等による不利益取扱いの禁止 】

障害者虐待防止法では、

- ① 刑法の秘密漏示罪その他の**守秘義務**に関する法律の規定は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の**通報を妨げるものと解釈してはならないこと**(この旨は、養護者による障害者虐待についても同様。)(第16条第3項)
- ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、**解雇その他不利益な取扱いを受けないこと**(第16条第4項)。

■ 公益通報者に対する保護規定

- ① 解雇の無効
- ② その他不利益な取扱い(降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等)の禁止

市町村障害者虐待防止センターの機能と周知

市町村は、障害者福祉所管部局又は当該市町村が設置する施設において、市町村障害者虐待防止センターとしての機能を果たすようにすることとされている。(第32条第1項)

具体的な業務

- ① 養護者、障害者福祉施設従事者等、使用者による障害者虐待に関する**通報又は届出の受理**(第32条第2項第1号)
- ② 養護者による障害者虐待の防止及び養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護のための**相談、指導及び助言**(第32条第2項第2号)
- ③ 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する**広報・啓発**(第32条第2項第3号)

障害者の虐待や養護者の支援に関する相談、通報

※虐待防止センター、相談、通報窓口

() —
() —

立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定 (P14)

障害者総合支援法では、**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**に処すことができると規定(障害者総合支援法第110条、第111条)。

身体障害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害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」という誠実な対応を管理者等が日頃から行うこと。

通報は全ての人を救う(P7)

小さなうちに適切に通報することができれば、
利用者の被害は最小限で留めることができる
虐待行為を行った職員もやり直しの道が残される
施設や法人の行政処分や損害賠償責任も大きなものにならないで済む
再発防止策を講じ、支援の質の向上につなげることができる

通報がもたらす本質的なことは、
利用者、職員、施設、法人の全てを救う

虐待防止のために 私たちができること

～日頃を振り返り、虐待防止のために明日からできること～

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 令和3年2月4日

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。

虐待の未然の防止のための体制整備（P15～）

1、職員の人権意識の向上（未然防止・早期発見）

- ・虐待などについての**掲示物を施設内に掲示し、職員の自覚・自省を促す**
- ・**倫理綱領、行動規範**等を定め、職員に周知徹底する
- ・普段から研修などを通して、職員の人権意識を高める

2、虐待防止体制の構築

- ・運営規定に必要な措置を定める
- ・責任者、虐待防止マネージャーの設置、虐待防止委員会等の設置、第三者委員の活用
- ・利用者等からの苦情の適切な解決に努める（**苦情解決制度の実効性の確保**）

3、職員の知識や技術の向上

- ・研修などを通して、職員の知識や技術（特に行動障害など）の**向上**を図る
- ・個々の障害者（児）の状況に応じた**個別支援計画**を作成するなど、適切な支援を行う
- ・**悩みや苦勞を相談できる体制を整える他、権利擁護に取り組める環境を整備**

4、開かれた施設運営の推進

- ・地域住民やボランティア、実習生など多くの人が施設に関わること
- ・サービス評価（自己、第三者評価など）の導入、相談支援専門員等**外部の目の活用**

5、成年後見制度の利用

- ・成年後見制度を活用して権利擁護を行う

1、職員の人権意識の向上 (未然防止・早期発見)

- ・虐待などについての**掲示物を施設内に掲示し、職員の自覚・自省を促す**
- ・**倫理綱領、行動規範**等を定め、職員に周知徹底する
- ・普段から研修などを通して、**職員の人権意識を高める**

○ 倫理綱領の例（財団法人日本知的障害者福祉協会の倫理綱領）

倫 理 綱 領

財団法人 日本知的障害者福祉協会

前 文

知的障害のある人たちが、人間としての尊厳が守られ、豊かな人生を自己実現できるように支援することが、私たちの責務です。そのため、私たちは支援者のひとりとして、確固たる倫理観をもって、その専門的役割を自覚し、自らの使命を果たさなければなりません。ここに倫理綱領を定め、私たちの規範とします。

1. 生命の尊厳

私たちは、知的障害のある人たちの一人ひとりを、かけがえのない存在として大切にします。

2. 個人の尊厳

私たちは、知的障害のある人たちの、ひとりの人間としての個性、主体性、可能性を尊びます。

3. 人権の擁護

私たちは、知的障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。

4. 社会への参加

私たちは、知的障害のある人たちが、年齢、障害の状態等にかかわらず、社会を構成する一員としての市民生活を送れるよう支援します。

5. 専門的な支援

私たちは、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ね、知的障害のある人たちの一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生を送れるよう支援し続けます。

「他人事」として捉えていないか？
「自分事」として捉えてきたか？

日頃の支援の振り返りが大切

グループディスカッションの例

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. その行為を「身体的」「ネグレクト」「心理的」「性的」「経済的」に分類します
3. 今回は10分ですが、各職場で出尽くすまで挙げてみると、高い効果が期待されます

挙がらなかった行為は、現場で直面した時に「虐待」「不適切支援」と気づけない可能性があります。できるだけ類似したサービス類型で、他事業所と繰り返し実施してみましよう

日常の小さな出来事への意識

- ・ドアが開けばなしのトイレ
- ・車いすを押すときの声かけ
- ・業務中の職員の会話
- ・年齢にふさわしくない接し方
- ・訴えに対して故意に無視
- ・利用者の言動をからかう
- ・指示・命令口調で話す
- ・家族の意向を優先した
- ・部屋に勝手に入る
- ・腕を無理やりつかむ
- ・不安になるような言葉を掛ける
- ・常に忙しいと言う
- ・熱いコーヒーを差し出す
- ・背中を押して早く進めようとする
- ・個人より集団生活を優先する
- ・本人の意思を無視して勝手に決めてしまう
- ・自分で食べられるのに全介助で食事
- ・時間がかかるため本人ができることまで介助
- ・他者から見える位置で衣類の着脱を介助
- ・スキンシップとして不必要に利用者に触る
- ・靴の左右反対を放置
- ・手首をつかみ引率する
- ・ヨレヨレの服で外出させる
- ・靴下の左右の様子が違う
- ・居室、廊下、トイレ等の汚れに無関心
- ・職員間の狎れ合い（礼を欠く言動）
- ・服の見えるところに名前を書いている
- ・障害特性を理解しないまま支援する
- ・職員研修が行われていない
- ・記録がきちんと書かれていない

2、虐待防止体制の構築

- ・運営規定に必要な措置を定める
- ・責任者、虐待防止マネージャーの設置
- ・虐待防止委員会等の設置
- ・第三者委員の活用
- ・利用者等からの苦情受付体制
(**苦情解決制度**の実効性の確保)

虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！

※「虐待防止委員会」は、「虐待防止等のための措置」のひとつの例です。

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

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 等

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

職員

職員

職員

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

職員

職員

職員

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

職員

職員

職員



「そだち、くらし、はたらき、たのしむ」



社会福祉法人
豊明福祉会

2. 法人概要 ～施設紹介～

児童デイサービスふぁーもにー

学齢期の児童を対象に「遊びを通して社会性を育む」ことができるように支援をしています。

就労移行支援事業所あびっと 就労継続支援B型事業所あびっと

働く意欲をもった方を対象に、より就労に近い環境を提供しています。主体性を大切にし、働き暮らすために必要な支援をしています。

生活介護事業所 日中一時支援事業所 メイツ

働く喜び、すごす楽しみ、つなげる輪を大切にメイツで過ごす時間が楽しく充実したものとなるように支援しています。余暇サークル活動として創作活動を行う「アトリエmarumaru」、ダンスを楽しむ「ミックス・ド・ライブ」、バンド活動を行う「ハロハロマハロ」、料理やお菓子作りに挑戦する「料理サークル」などを実施しています。

グループホーム みさき館・えみふるの家 沓掛

住み慣れた街で地域の方々と共に暮らしたいという思いを大切にし、一人ひとりに合った生活を支援しています。

ファインホームヘルプ事業所

障害のある方やご家族が安心して生活できるよう相談に応じています。子どもから大人までライフステージに応じた支援を実施しています。

ファイン相談支援事業所

ご本人の暮らしに寄り添い、思いを大切に希望する暮らしが実現できるように相談支援を実施します。サービス事業者や地域の方々へ本人の思いをつなげていきます。

生活介護事業所フレンズ 日中一時支援事業所フレンズ

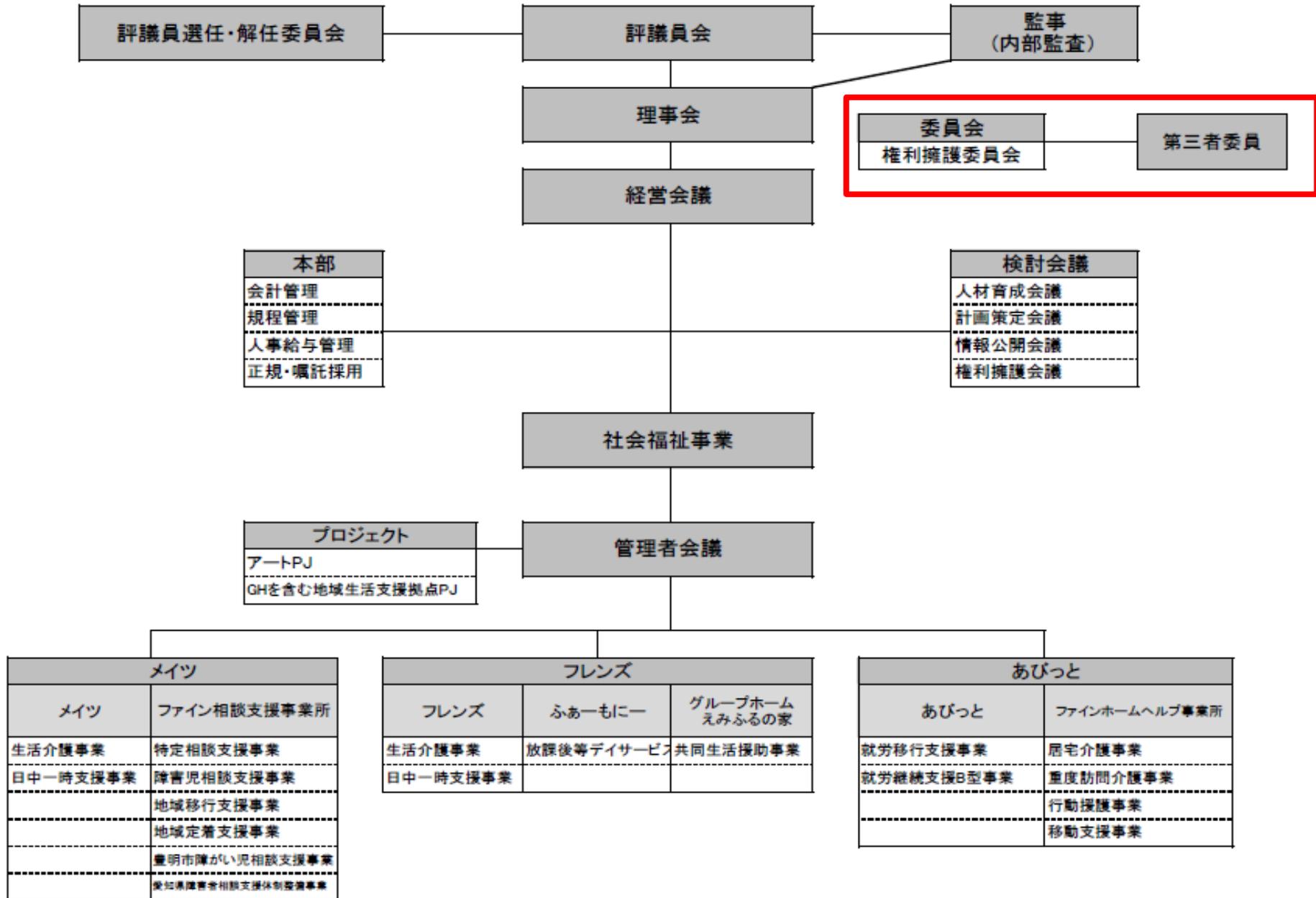
安心して快適な生活を目指して日常生活や豊かな社会生活を営むことが出来るよう支援しています。



令和3年5月1日～

施設名など	種別	定員等
メイツ	生活介護事業所メイツ メイツ日中一時支援事業所 ファイン相談支援事業所 ※特定相談、一般相談、障害児相談、 委託相談支援、地域アドバイザー事業	55 20名以内 特定概数 230名 委託概数 120名
フレンズ	生活介護事業所フレンズ 児童デイサービスふぁーもにー 日中一時支援事業所フレンズ グループホームえみふるの家 ※みさき館 ※えみふるの家沓掛A・B	20名 10名 5名 14名 4名 10名
あびっと	就労移行支援事業所あびっと 就労継続支援B型事業所あびっと ファインホームヘルプ事業所 ※居宅介護、移動支援、 行動援護、重度訪問介護	6名 24名 利用者数 約80名 月平均約 450時間

社会福祉法人豊明福祉会 組織図



豊明福祉会の取り組み

～マニュアル内チェックリスト等活用例～

- ①職員自己点検チェックの実施(年3回)
 - ※事業所での振り返り
- ②早期発見チェックリストの実施(年1回)
 - ※虐待の予兆や発生に対する気づきを高める
- ③体制整備チェックリストの活用(年1回)
 - ※管理者によるチェック
- ④権利擁護委員会の開催
 - ※体制整備チェックリストの振り返り
 - ※虐待・事故・苦情の報告と検証

権利擁護委員会メンバー

理事長、管理者、第三者委員(2名)、事務局

○施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト（※4）

A：体制整備チェックリスト

社会福祉法人 全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成23年3月版

【規定、マニュアルやチェックリスト等の整備】

項目	チェック欄
1. 倫理綱領、行動規範等を定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2. 倫理綱領、行動規範等について職員への周知徹底ができています。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
3. 虐待防止マニュアルやチェックリスト等を作成している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
4. 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ともに、活用している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
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	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
6. 身体拘束について検討する場を定期的に設けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
7. 緊急やむを得ない場合の身体拘束等について、利用者（家族）に説明を行い、事前に同意を得ている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
8. 個別支援計画を作成し、これに基づく適切な支援を実施している	<input type="checkbox"/> できている

チェックリストの振り返り

- * ①体制整備チェックリストの実施
- * ②チェックリストの振り返り(ワークシート)
 - * ※法人・事業所の工夫(強み)
 - * ※法人・事業所の課題(弱み)
- * ③他事業所との情報交換
- * ④法人として取り組むことの検討

日常の小さな出来事への意識

- 日常の気になる対応
- 小さな不適切な行為
- ささいなけが
- 小さな事故
- ちょっとした苦情 など・・・。

ご本人は嫌がっていないだろうか・・・。

ご本人が苦痛を感じていたらどうなんだろうか・・・。

ちょっとした出来事

朝ふと気づくとAさんが見当たらない・・・。
事業所を探したら送迎バスの中に隠れていた。

Bさんに嫌なことを言われ降りるのが嫌になった。

大きな事故につながらないよう
降車を漏れなく確認するシステムを作ること
送迎車内で事前にご本人へ配慮はできなかつたか

ちいさなけが

Cさんは階段を上る時つまずいて転び階段の角に頭をぶつけ軽いけがをした。

いつも靴のかかとを踏み、両手に大好きな大きな重い荷物を抱えている。

注意喚起の声掛けは怠っていなかったか
仕方がないで済ましていないか
安全に過ごしていただけるようできる支援はないか

ちょっとした苦情や相談

Dさんは最近他の利用者や職員の声掛けを嫌がって通所を嫌がる日がある。何とかならないものか…。との相談があった。

ご本人、ご家族へ丁寧な対応ができたか。
時折起こることと考えていないか。
組織内で共有し多くの目で気にかけているか。
障害特性に配慮しているか。

※聴覚、ご本人の理解やとらえ方など

ちいさなうったえ

少し前から他の方に嫌なことを言われると相談がある。最近少しずつひどくなってきている私なんか悪いことしたのかな・・・。

「気にしなくていいよ」で終わっていないか
Gさんを「なんでそんなこと言ったの」としかりつける
どのような時に起きているのか現状確認すること
再び起きないための配慮や環境設定を考える
両者の関係調整を行うこと

3、職員の知識や技術の向上

- ・研修などを通して、**職員の知識や技術の向上**を図る

身体拘束の廃止にむけて(P34)

行動障害のある利用者への適切な支援(P39)

- ・個々の状況に応じた**支援計画を作成**するなど、適切な支援を行う（虐待後含む P30)
- ・**悩みや苦勞を相談できる体制**を整える他、権利擁護に取り組める**環境整備**

【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

介護保険指定基準において禁止の対象となっている行為は、「身体的拘束その他入所者（利用者）の行動を制限する行為」で、具体的には次のような行為。

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- 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、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をか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 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったりにしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッド等に体幹や四肢をひも等で縛る。
- 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」）

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！

再

(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

ちいさな気になる対応

気になることがあると走って外へ出るEさんを職員はいつも危険だから身体を張って止めている。

危険だから仕方がないとあきらめていないか
その気構えが大切だと美化されていないか
なぜそうしたいのか理由を考え対応しているか
別の方法はないかと考えているか
好きなことや居心地良い空間を提供できているか

冰山モデル

行事が近づくと不安定になって…

かんしゃく、奇声、他害、自傷、パニック
不適切な行動、つよいこだわり…

水面下の要因に着目する

本人の特性

- ・変更の苦手さ
- ・切り替えの困難さ
- ・時間の整理統合の困難さ
- ・状況理解の困難さ

相互作用

環境・状況

- ・変更がある
- ・変更が多い
- ・変更の提示がない
- ・見通しの提示がない

本人にわかるように視覚的に変更を伝える
本人の混乱を減らすためのスケジュールを活用する
変更の練習をする 行事そのものを工夫する など

インシデント・プロセス (Incident Process)法とは？

- ◆ マサチューセッツ工科大学のポール・ピコーズ、フェイス・ピコーズ夫妻が考案したケースメソッドの変形版。
- ◆ ケースメソッドと同じく**問題解決型の事例研究法**
- ◆ ケースメソッドが出来事と背後の事実が事前に提示されるのに対し、出来事（インシデント）のみが提示する。
- ◆ 背後にある事実関係や情報は、事例提供者に質問することによって収集していくという進め方をする。

「インシデント」= 起こるべくして起こった出来事
「アクシデント」= 偶発的な出来事

感情が高ぶったときには言葉を発しない
深呼吸をして怒りの感情を認識する

怒りを持つのは正常なこと！
でも、気持ちは怒らないで
もう一度言葉を変えて伝える

理解してもらえるよう工夫したのか
「支援力不足」ではないのか

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。

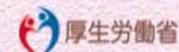
男性

女性



このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス簡易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



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

4、開かれた施設運営の推進

- 地域住民やボランティア、実習生など多くの人が施設に関わること
- サービス評価（自己評価、第三者評価など）の導入
- 相談支援専門員等外部の目の活用
- 協議会等を通じた地域の連携

- 中学生の職場体験
 - 中部善意銀行ボランティア
 - 高校生のボランティア
 - 企業、社会人ボランティア
 - 教員養成の介護等体験
 - 保健師の現場実習
 - 社会福祉士実習
- などなど

各街の自立支援協議会

虐待の防止や早期対応を図るためには、連携協力体制を構築することが重要。

各街の様々な取り組みを活用することが大切。

研修の開催

※権利擁護研修、虐待防止研修
部会（権利擁護部会、まもる部会）

※関係機関のネットワーク構築

マニュアル検討周知

個別支援会議・・・緊急対応の検討

ご本人のくらしの検討

などなど

5、成年後見制度の利用

- ・成年後見制度を活用して権利擁護を行う

福祉等の関係者と後見人等がチームとなつて本人を見守る体制と連携できるネットワークをつくること

虐待防止のために・・・。

虐待防止や日常の小さな出来事への「意識」
を持ち**気づきの感性を磨き続けること**

相談し合える、指摘し合える、評価し合える、
支え合える「**環境**」を整えること

利用者支援に対する「**専門性**」を高めるため
に**日々学び続けること**

障害者の権利に関する条約について

2006年12月13日に国連総会において採択(2008年5月3日に発効)
日本は2007年条約に署名し、2014年批准

全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。(第1条)

スローガン

「 私たち抜きに 私たちのことを決めないで 」

“ Nothing About Us Without Us ”

意思決定支援について

意思決定支援ガイドライン(厚生労働省2017年3月)

「意思決定支援」とは、

自ら意思を決定することに困難を抱える障がい者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援すること。

本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組み。

終わりの前に

「虐待」という表現について

高齢者だと …… 高齢者虐待

障害者だと …… 障害者虐待

子どもだと …… 児童虐待

健常者だと …… 健常者虐待？

ひとりの人として…。

権利擁護について

日本国憲法 ～人権を守る最高法規～

第11条「基本的人権の尊重」

国民は、すべての**基本的人権**の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する**基本的人権**は、**侵すことのできない永久の権利**として、現在および将来の国民に与えられる。

第13条「個人の尊厳と幸福追求権」

すべて国民は、**個人として尊重**される。生命、自由及び**幸福追求**に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他国政の上で、**最大の尊重**を必要とする。

参考資料

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月改訂】

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】

R3.3.30改正「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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について」「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等の人員、設備及び運営に関する基準について」

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の概要

令和3年2月4日障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部
障害福祉課 地域生活支援推進室

おわりに

- * ひとりの人として尊重すること
- * ご本人を理解すること
- * ご本人のおもいによりそうこと
- * 必要な支援をさせていただくこと
- * 自分自身を理解すること
- * ひとりで抱え込まないこと
- * 仲間を信じること



本日の研修が支援の質の向上へ繋がることを願っています。
ご清聴ありがとうございました。