

**令和5年度 集団指導**

**障がい者虐待について**

**大阪府**

1

障がい者虐待について説明いたします。

今回は、障がい者福祉施設従事者等における障がい者虐待を中心にお話します。

## 未然防止・早期発見、通報義務

### ●虐待に対する意識改革

- ・いつでも、どこでも虐待は起こりうる
- ・職員の自覚がなくても、利用者が言わなくても・・・
- ・気づかない感性、見て見ぬふりこそが問題
- ・事業所内部で、虐待か否かを勝手に判断しない

2

障がい者虐待とはいつでもどこでも起こり得ます。

また、支援者をはじめ養護者等の自覚がなくても虐待と認識されることがや利用者の訴えがなくても虐待が起こっている場合があります。

虐待と気づかない感性や知識等、また黙認こそが問題となります。

事業所や施設内部で虐待の判断を行うことはしてはいけません。

## 障がい者とは

- 障害者基本法第2条第1号に規定する「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」
- 障がい者手帳を取得していない場合も含まれる。ここでいう障がい者には、18歳未満のものも含まれる。

3

障がい者虐待の障がい者とは、障害者基本法第2条第1号に規定する「身体障害、知的障害、発達障害を含む精神障害、その他の心身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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とされています。

障がい者手帳を所持せず、障がい福祉サービスを利用する場合があるため、障がい者手帳を取得していない場合も障がい者に含まれることがあります。

また、児童福祉法第63条の3に該当する15歳以上の児童も障がい者に含まれます。

## 障がい者虐待に該当する場合

### 養護者

- ・障がい者を現に養護する者であって、障がい者福祉施設従事者等及び使用者以外のもの。障がい者の家族、親族、同居人等が該当。  
※18歳未満の障がい児に対する虐待は、児童虐待防止法が適用。

### 障がい者福祉施設従事者等

- ・障害者総合支援法等に規定する障がい者福祉施設又は障がい福祉サービス事業、児童福祉法に規定する障がい児通所支援事業等に係る業務に従事する者  
※地域生活支援事業の日中一時支援事業は含まない

### 使用者

- ・障がい者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他の事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者

4

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23年法律第79号)第2条第3項、4項、5項

障がい者虐待に該当する場合は、3種類あります。

1つ目は、障がい者を養護する人であって、障がい者福祉施設従事者等及び使用者以外のものになります。障がい者の家族、親族、同居者が該当となります。

18歳未満の障がい児への虐待は児童虐待防止法での取り扱いとなり、児童虐待が適応されます。

2つ目は、障がい者福祉施設従事者等です。

障害者総合支援法に規定する障がい者福祉施設または障がい福祉サービス事業、放課後等デイサービス等の児童福祉法に規定する障がい児通所支援事業に係る業務に従事する者も含まれます。

障がい児入所施設は障害者虐待防止法ではなく、児童福祉法上の被措置児童等虐待が該当します。

高齢者関係施設等の利用者に対する虐待については、

65歳未満の障がい者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が該当します。

3つ目は、使用者です。

障がい者を雇用する事業主又は事業の経営担当者、

その他の事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする人が対象となります。

雇用契約を結んでいる就労継続支援A型での事業主や経営担当者、

労働者からの虐待について該当します。

# 虐待の類型

区分	内容
身体的虐待	身体に外傷が生じるおそれのある暴力、正当な理由のない身体拘束
性的虐待	わいせつな行為をすること、させること
心理的虐待	著しい暴言や拒絶的な対応、不当な差別的言動など著しい心理的外傷を与える言動
放棄・放置	衰弱させるような減食、長時間の放置など養護を著しく怠ること
経済的虐待	不当な財産の処分、不当に障がい者から財産上の利益を得ること

5

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23年法律第79号)第2条第7項

虐待の類型は、5つに分かれています。

障がい者福祉施設従事者等による虐待の類型を具体的にお伝えします。

1つ目は、身体的虐待です。

平手うちをする、つねる、殴る、蹴る等の暴力的行為

障がい者の利益にならない強要による行為、代替方法等を検討せずに障がい者を乱暴に扱う行為

次のスライドで詳細について説明します正当な理由のない身体拘束等の行為

2つ目は、性的虐待です。

あらゆる形態の性的な行為又はその強要となっており、

具体的には、わいせつな言葉を発言する、キスや性器等への接触、性的行為等が含まれます。

人前で排せつさせたり、おむつ交換等その場面を見せないための配慮をしないことも性的虐待となります。

3つ目は、心理的虐待です。

怒鳴る等の威嚇的な発言、態度

「あほ」、「しね」等の侮辱的な発言、態度

障がい者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度

障がい者の意欲や自立心を低下させる行為

交換条件の提示

心理的に障がい者を不当に孤立させる行為

そのほか著しい心理的外傷を与える言動として自分の信仰している宗教に加入するよう強制する等があげられます。

支援者が意識的か無意識的かは問うておらず、職員という立場を利用した

一方的な押し付けになっていないかを意識するようにしてください。

4つ目は、放棄・放置についてです。

必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境、身体や精神状態を悪化させる行為  
障がい者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  
必要な用具の使用を限定し、障がい者の要望や行動を制限させる行為  
障がい者の権利や尊厳を無視した行為、その行為の放置  
その他職務上の義務を著しく怠る行為とされています。

5つ目の経済的虐待は、障がい者の同意なしに財産や金銭を使用し、  
障がい者の希望する金銭の使用を理由なく制限することです。

表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要があります。

具体的には、障がい者の所有の財産を障がい者に無断で売却することや

年金や賃金を管理して障がい者に渡さない、障がい者に同意なく使用する等になります。

居住系・就労系サービスを中心に金銭面の管理を事業者がすることもあるかと思いますが、

日常生活支援事業の活用の検討や障がい者の意思を確認しながら、対応していくことが必要となります。

「命の別状はないからそれ以上言えないし、大丈夫だろう」、

「私たちもちゃんとできていないかもしれないのに、他の事業所のことを指摘できないな」ということではなく、  
障がい者の立場から捉えてどうなのかという視点で対応するようお願いいたします。

# 身体拘束について

## 障がい福祉サービス等の運営基準

### 身体拘束の禁止（令和3年度報酬改定における見直し）

- 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に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。（令和4年度から義務化）
  - ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。（令和4年度から義務化）
  - 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に実施すること。（令和4年度から義務化）
- 【上記の基準のいずれかを満たしていない場合に、基本報酬を減算する】

緊急やむを得ない場合は、支援の工夫のみでは十分に対応できないような、一時的な事態に限定される

## やむを得ず身体拘束を行う時の留意点

### 3要件+4（プラスフォー）

#### 3要件

- ① 切迫性 ⇒ 利用者本人また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 一時的性 ⇒ 身体拘束その他の行動制限が一時的であること

+

#### 手続きの4原則

- ① 組織として検討・決定 ⇒ 個別支援会議などにおいて組織として検討し、決定する必要がある。
- ② 個別支援計画に記載 ⇒ 身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由、拘束解消の方針を記載する。
- ③ 本人・家族への説明 ⇒ 利用者本人や家族に十分に説明をし、了解を得ることが必要である。
- ④ 記録の作成 ⇒ 実際にを行った場合には、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など必要な事項を記録する。

身体拘束は利用者又は他利用者の生命または身体を保護するため緊急をやむを得ない場合を除き、身体拘束、他利用者の行動を制限する行為を行ってはならないとされています。  
やむを得ず身体拘束を行う場合は、記録をしなければいけません。

やむを得ず身体拘束を行う時の留意点について、3要素と4原則を満たす必要があります。

3要素は、

- ① 利用者や他利用者の命の危機等がある可能性が著しく高いこと
- ② 身体拘束やその他の行動制限を行う以外に方法がないこと
- ③ 一時的な拘束であること

4原則は、

- ① 個別支援計画等組織としての検討や決定
- ② 個別支援計画に記載すること。また、拘束を解消する方針の記載
- ③ 本人、家族への十分な説明
- ④ 実施した場合は、時間や本人の様子、状況、やむを得ず拘束した理由を記録にすることとなります。

本人や家族等の理解があるから身体拘束ができるわけではなく、まずは拘束しないですむためにどのような対応ができるかを意識してほしいと思います。

## ○問題行動に対処するために安易な身体拘束に陥っていないだろうか

- 利用者の障がい特性から身体拘束は絶対必要という思い込み
- 身体拘束がなければ利用者の突発的な行為に対応できない、利用者の安全は確保できない、という思い込み
- 問題の解決策は身体拘束しかないという考え
- この身体拘束は本当に必要なのか？という視点
- 身体拘束をする手続きを踏んでいるから許される、という思い込み

問題行動に対処するために、身体的虐待に該当するような行動制限を繰り返していると、本人の自尊心は傷つき、押さえつける職員や押さえつけられた場面に恐怖や不安を強く感じるようになる。⇒さらに問題行動につながり、さらに強い行動制限で対処しなくてはならなくなる

⇒悪循環

常に、本当に身体拘束が必要か、考え続けなければ安易な身体拘束、身体拘束の常態化につながる。慎重な判断が求められる。

**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！**

7

利用者の課題となる行動に対応するために、身体拘束・行動制限を繰り返していると、その利用者本人の自尊心が傷つき、押さえつける職員や押さえつける場面に恐怖や不安を強く感じるようになります。

そのことが更なる行動障がいにつながり、支援者はさらに強い身体拘束・行動制限で対処しなくてはならなくなる、といった悪循環に陥っていくことにもなります。

そのようなことにならないためにも、身体拘束・行動制限しか方法がない、というところから出発するのではなく、ほかに支援方法はないか常に意識し、「容易な身体拘束や行動制限」、「身体拘束や行動制限の常態化」につながらないように検討を重ねていくことが重要となります。

## 身体拘束等の適正化

(身体拘束等の禁止)

見直し前



見直し後

① 身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむ得ない理由その他必要な事項を記録すること。(訪問系サービス以外義務化)

①身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむ得ない理由その他必要な事項を記録すること。(R3年度～全サービス義務化)

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、その結果について職員に周知徹底を図ること。(義務化/新規)

③身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。(義務化/新規)

④職員に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。(義務化/新規)。

令和3年の報酬改定により、身体拘束等の適正化の推進のため、

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っています。

障がいの種別関係なく、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」の規定が設けられました。

スライド上の①～④全ての運営基準を満たしていない場合は、基本報酬が減算されます。

そのため、身体拘束等の適正化に関する取組は全ての施設・事業所において実施することが必要です。

## 身体拘束等の適正化(運営基準・減算の施行スケジュール)

身体拘束等の適正化を図るための運営基準及び減算の規定は、令和5年度から完全施行

運営基準	サービス類型	～R2年度	R3年度～	R4年度～	R5年度～
①身体拘束等の記録	・入所、居住系 ・通所系	義務	義務	義務	義務
	・訪問系	規定なし	努力義務		
②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	・入所、居住系 ・通所系				
	・訪問系				
③身体拘束等の適正化のための指針を整備	・入所、居住系 ・通所系				
	・訪問系				
④身体拘束等の適正化のための定期的な研修を実施	・入所、居住系 ・通所系				
	・訪問系				

**要注意！**

(※)  :運営基準を満たしていない場合に減算(5単位/日)

**令和5年度から①から④のどれか1つでも満たしていない場合、減算適用**

9

スライド上運営基準の①から④を満たしていない場合に、利用者全員について基本報酬を1日5単位減算となります。

スライド青色部分が減算適用を示しています。

(アニメーション1)繰り返しにはなりますが、令和5年4月から①から④のどれか1つでも満たしていない場合は減算適用となりました。

(アニメーション2)特に③指針については、作成していない事業所が多く見受けられるため、ご注意ください。

# 身体拘束適正化検討委員会について

## ○身体拘束適正化検討委員会のメンバー

事業所に従事する幅広い職種により構成

- ・構成員の責務及び役割を明確にするとともに、専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておくことが必要
- ・第三者や専門家を活用することが望ましく、自立支援協議会を構成する他事業所や医学的知見者等の活用
- ・虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも可能

## ○身体拘束適正化検討委員会における具体的な対応

- ①身体拘束等について報告するための様式を設備すること
- ②従業者は身体拘束等の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、①の様式に従い、身体拘束等について報告すること。
- ③②により報告された例を集計し、分析すること
- ④事例の分析は、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生要因、結果をとりまとめ、当該事例の適正化策を検討すること。
- ⑤報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること
- ⑥適正化策を講じた後、その効果について検証すること

## ○事業所が整備する指針

- ①事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方
- ②身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- ③身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針
- ④事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針
- ⑤身体拘束発生時の対応に関する方針
- ⑥利用者や障害児又はその家族等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- ⑦その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

10

次に身体拘束適正化検討委員会についてですが、

身体拘束適正化委員会のメンバーは、専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておくことが必要となります。

虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えないため、

後からお伝える虐待防止委員会の説明と合わせてご留意頂きますようお願いいたします。

身体拘束適正化検討委員会における具体的な対応は、

スライド中部の①～⑥になります。

事業所が整備する指針には、スライド下部の①～⑦を盛り組んでください。

「基準が厳格化されたから行う」、「減算されるから行う」ということに止まらず、職員の支援の姿勢、個人の尊厳に対する基本的な考え方等を再確認することに繋がり、これにより日々の支援が充実し、不適切支援等が早期に発見され業務改善にも役立つため、主体的に取り組むようよろしくお願いいたします。

## 障害者虐待防止の更なる推進

(虐待等の禁止)

見直し前	見直し後
<p>① 職員への研修実施(努力義務)</p> <p>② 虐待の防止等のための責任者の設置(努力義務)</p>	<p>①職員への研修実施(義務化)</p> <p>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を設置し、委員会での検討結果を職員周知を徹底(義務化/新規)</p> <p>③虐待の防止等のための責任者の設置(義務化)</p>

11

令和3年度報酬改定にて、障がい者虐待防止の更なる推進も、全ての施設・事業所の運営基準上に盛り込まれ、令和4年度から①～③全てが義務化となりました。

# 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



12

虐待防止委員会についてお話させていただきます。

虐待防止委員会の開催に必要な人数については、事業所の管理者や必置の虐待防止マネジャーが参画していれば最低人数は問いませんが、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です。例えば、苦情解決の第三者委員や家族会のメンバーなども委員に入ると外部の目加わり、より効果が高まるものと思われま。

虐待防止委員会の役割として、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があります。

少なくとも虐待防止委員会は年1回以上開催することが必要ですが、身体拘束等適正化検討委員会と一体で行うことやオンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいよう運営を工夫することも考えられます。

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してください。

虐待防止のための指針を作成することも望ましいとされ、虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、定期的な研修を年1回以上するとともに新規採用時に必ず虐待防止の研修を実施するようにしてください。併せて、両研修の実施内容について記録を必ず残すようお願いします。

研修実施にあたり、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。

また、虐待防止委員会での検討結果を従業者に周知徹底することが必要です。

周知徹底の目的は、虐待の防止のための対策について、

事業所全体で情報共有し、今後の未然防止、再発防止につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意してください。

身体拘束適正化や障がい者虐待防止の推進については厚生労働省より発出された

「障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取組事例集」や

「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」を確認するようお願い致します。

## 身体拘束等の禁止・虐待の禁止における 実地指導時の主な指導事項

- 虐待防止委員会・身体拘束適正化検討委員会を開催していない
- 虐待防止・身体拘束等の適正化の各研修(年1回以上の研修・当該年度の新規採用時の研修)を実施をしていない
- 虐待防止・身体拘束等の適正化の各研修(年1回以上の研修・新規採用時の研修)は実施してるものの、記録がない
- 身体拘束適正化検討化を図る指針が策定されていない
- 虐待防止委員会での検討結果を職員周知していない
- 虐待防止委員会は開催しているが、①虐待防止のための計画づくり②虐待防止のチェックとモニタリング③虐待発生後の検証と再発防止策の検討の役割を果たしていない

13

令和4年度から義務化になった身体拘束等の禁止・虐待の禁止における実地指導時の主な指導事項についてお伝えします。

虐待防止委員会・身体拘束適正化検討委員会を開催していない

虐待防止・身体拘束等の適正化の各研修を実施をしていない

虐待防止・身体拘束等の適正化の各研修は実施してるものの、記録がない

身体拘束適正化検討化を図る指針が策定されていない

委員会での検討結果を職員周知していない

虐待防止委員会は開催しているが、①虐待防止のための計画づくり②虐待防止のチェックとモニタリング③虐待発生後の検証と再発防止策の検討の役割を果たしていない 等が挙げられます。

以上をご留意頂きますようよろしくお願いいたします。

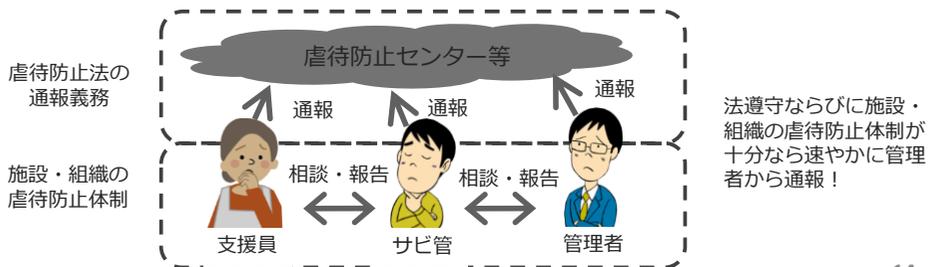
# 障害者虐待防止法の要点：通報義務

## 通報義務が前提にある法律

**原理：**何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない（第三条）

**通報義務：**障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した人は「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」（第十六条）  
→通報段階で虐待であるかどうかを確定する必要はない

**早期発見：**福祉に業務上関係のある団体並びに福祉に職務上関係のある者等は、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（第六条）



14

次に通報義務についてです。

障害者虐待防止法は、通報義務が前提にある法律です。

虐待を「受けた」ではなく、「受けたと思われる」者を発見した場合に通報することが求められ、明確な根拠や証拠は必要ありません。

そのため、事業所内で虐待の判断をしないよう留意してください。

通報先は虐待を受けたと思われる利用者の援護の市町村虐待防止センター、市町村の障がい福祉課等となります。

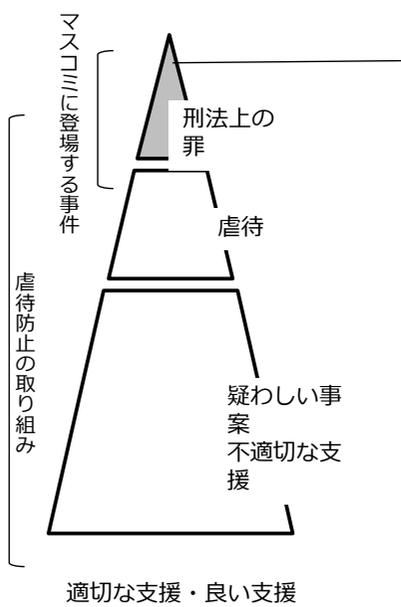
また、福祉業務上関係のある団体、福祉職務上関係のあるものは

障がい者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、早期発見に努めなければならないとされています。

また、管理者を中心に通報スキーム等の作成が望ましいです。

# 虐待防止法は「刑法上の罪」を問うわけではない

障害者虐待防止法には、虐待を行った者への罰則が記されていません。どうしてでしょう？



- |        |  |
|--------|--|
| ①身体的虐待 | 第199条殺人罪<br>第204条傷害罪<br>第208条暴行罪<br>第220条逮捕監禁罪 |
| ②性的虐待  | 第176条強制わいせつ罪<br>第177条強制性交等罪                    |
| ③心理的虐待 | 第222条脅迫罪<br>第223条強要罪<br>第230条名誉毀損罪<br>第231条侮辱罪 |
| ④放棄・放置 | 第218条保護責任者遺棄罪                                  |
| ⑤経済的虐待 | 第235条窃盗罪<br>第246条詐欺罪<br>第249条恐喝罪<br>第252条横領罪   |

そもそも虐待防止法は、重大な事件になる前の小さな芽の段階で事態を発見し、適切な対策を講じ、障がい者の尊厳を守り、充実した生活が送れるようにすることが目的。

15

障害者虐待防止法は刑法上の罪を問うわけではありません。

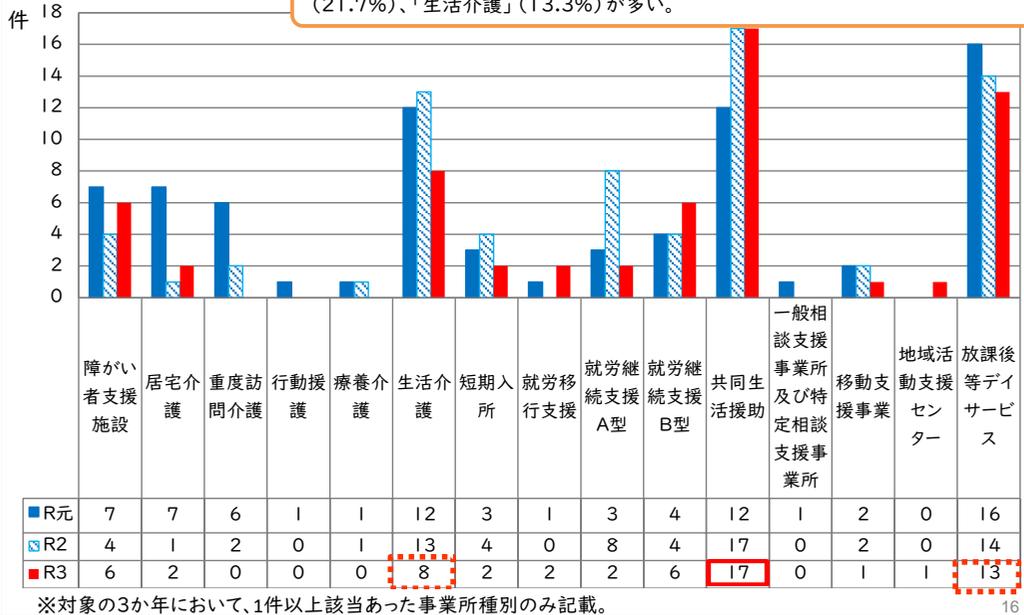
しかし、スライドの図にも示していますが、虐待の内容によって、ピラミッドの上一部は刑法上の罪に問われることもあります。

障害者虐待防止法では重大な事案になる前の小さな段階で事案を発見し、障がい者を守り充実した生活を送れるようにすることが目的になります。

<施設従事者等による虐待>

## 大阪府内の虐待が認められた 障がい福祉サービス事業所種別

・府では、「共同生活援助」が最も多く(28.3%)、次いで「放課後等デイサービス」(21.7%)、「生活介護」(13.3%)が多い。



16

続いて、令和3年度障がい者福祉施設従事者等による虐待の大阪府内発生状況ですが、「共同生活援助(グループホーム)」が17件と最も多く、

次いで「放課後等デーサービス」が13件、「生活介護」が8件でした。

## 具体的な虐待防止の取組み(1)

### ●研修

- ・支援スキルを高めるための研修等

### ●行動指針、虐待防止マニュアル、掲示物など

- ・日頃の支援を振り返りながら、全職員が関わって作成

### ●虐待防止チェックリストの活用

- ・未然防止、早期発見にも有効、職員間の認識のズレを確認

### ●事故・ヒヤリハット報告、苦情・相談記録の活用

- ・小さな「不適切な支援」も見過ごさない習慣づけ
- ・「虐待の芽」が隠れている可能性大

17

その他、具合的な虐待防止の取組みとしては、障がい特性はさまざまであり、経験だけでなく、知識が必要となります。

また、障がい特性を踏まえた支援スキルの不足や、身体拘束に関する知識不足から虐待が発生することがあります。

未然に防ぐためにも、研修は効果的です。

行動指針や虐待防止マニュアル、掲示物等については、日々の支援を振り返りながら、管理者だけでなく、現場職員等全職員が関わって作成していく必要性があります。

虐待防止委員会の役割にも含まれますが、虐待防止チェックリストを作成し、未然防止や早期発見、職員間の認識のズレを確認し、一体化したサービスの提供を実施していく必要があります。

参考として、厚生労働省「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」の参考資料に職業性ストレス簡易調査票、体制整備チェックリスト、職員セルフチェックリスト、早期発見チェックリストが掲載されていますので、ご活用下さい。

他にも、小さな事案も報告し、苦情・相談記録の活用が有効です。

事故報告は、指定権者・援護市に提出が必要ですが、

事業所内でヒヤリハットの活用を行うことは、虐待の未然防止に効果的だと思いますので是非進めていただきたいと思います。

## 具体的な虐待防止の取組み(2)

### ●風通しの良い職場づくり

- ・上司や先輩、同僚に相談しやすい雰囲気はあるか
- ・担当に任せきりにせず、支援上の課題等をみんなで共有
- ・職員の心のコンディションに注意を払っているか

### ●外部の目の活用

- ・ボランティアや実習生の導入、地域との交流、第三者評価

### ●成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用 等

- ・判断能力が十分でない人の支援

18

また、虐待発生要因の例として、外部の目が入らない、閉鎖的な環境等もあげられます。虐待防止委員会で外部機関の参画についてはお話いたしましたが、その他にも風通しの良い職場環境づくりや外部の目の活用も必要不可欠です。

判断能力が十分でない人の支援として、成年後見制度や社会福祉協議会の日常生活支援事業の利用を検討し、事業所で負担せず、関係機関と連携していくことも外部の目が入ることにもつながり、大切であると考えます。

## 参考

○厚生労働省HP(通知・関連資料等)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaihashukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html)

○厚生労働省HP(令和3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))

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189859\\_00016.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189859_00016.html)

○厚生労働省HP(令和3年度「使用者による障害者虐待の状況等」の取りまとめ結果)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172598\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172598_00007.html)

○厚生労働省HP(令和3年度障害福祉サービス等報酬改定について)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214_00007.html)

○大阪府HP(障がい者虐待防止のための取り組み)

<https://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/shogai-chiki/gyakutaibousihou1.html>

○大阪府HP(虐待防止及び身体拘束等の適正化について)

[https://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/syougaijisien/gyakutaiboushi\\_ji.html](https://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/syougaijisien/gyakutaiboushi_ji.html)

～ご清聴ありがとうございました～

参考資料になります。

以上で、虐待についての研修を終わります。

ご清聴ありがとうございました。