

養護者による障害者虐待が発生した場合の対応

(3) 事実確認・訪問調査

① 迅速な対応と多角的な情報収集

- 「(2)対応方針の協議」時の方針に基づき迅速に対応

② 訪問調査時の留意事項

- 信頼関係に基づく訪問 ● 複数職員による訪問
- 健康面への配慮 ● 障害者・養護者のプライバシーへの配慮

※緊急に保護する必要がある場合、毅然とした対応が必要

③ 介入拒否時の対応

- 最終的には、「いかなる理由があろうと現認する」という姿勢

④ コアメンバー会議の開催

- 「虐待の有無」「緊急性」の判断および「支援方針」の決定を行う
- 現認ができない場合の立入調査権の発動についても協議

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

養護者による障害者虐待が発生した場合の対応

(4) 立入調査

① 決定時の留意点・警察との連携

- 立入調査が必要と認められる状況とは、「緊急性・重大性があるとともに、養護者の協力が得られない場合」

- 「～できる」ではなく「～しなければならない」という姿勢が大切

② 調査時の留意点

- 立入調査は市町村職員のみが可能
- 客観的かつ総合的な状況把握
- 事態が深刻である場合には、措置権の発動による緊急保護の実施

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

養護者による障害者虐待が発生した場合の対応

(5) 虐待対応ケース会議の開催

① 構成員

区分	構成員
コアメンバー	・障害者虐待担当職員(管理職の参加は必須) ・事務を委託された委託先の職員
事案対応メンバー	・行政職員 ・相談支援事業所/障害福祉サービス事業者等 ・医療機関 ・労働関係機関等
専門家チーム	・(事案内容に応じ)警察・弁護士・医療機関等

※コアメンバー会議で策定した支援方針に基づく具体的な支援方法等について協議

② 協議項目等

大区分	中区分
I 虐待の程度	1. 現在の虐待の状況 2. 過去の不適切な状況 3. 本人と虐待者の距離・関係
II 本人の状況	1. 現在の状況 2. リスク要因
III 虐待者の状況	1. 現在の状況 2. リスク要因
IV 家族の状況	1. 現在の状況

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

養護者による障害者虐待が発生した場合の対応

(6) 障害者の保護

① 留意点

- 組織的・客観的な要否判断
 - ✓ 一連の調査・検討結果をもとに客観的に判断
 - ✓ 保護は相手方の人権等にも立ち入るため、組織的な判断が必要
- 迅速な対応
 - ✓ 場合によっては「直ちに」保護(夜間・休日は関係ない)
 - ✓ 上記に備え、受入先(緊急避難先)の確保は必須
- 保護・分離の手段
 - ✓ 障害者支援施設等への措置を基本として、契約による障害福祉サービスの利用・医療機関への一時入院等を活用

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

養護者による障害者虐待が発生した場合の対応

(6) 障害者の保護

② 措置権の発動

- 施設入所に係る措置権発動は「義務」
 - ✓ 「やむを得ない事由」で、障害者の生命や身体に著しい危険があり、放置できない場合は「措置しなければならに」
 - ✓ 障害者支援施設等は市町村の措置委託要請を拒否できない

 - ✓ 平常時から、委託先施設の確保・連携が重要
 - ✓ 施設協会等との連携により広域での委託先確保が重要
 - ✓ 感染症等の危険性をふまえ、入所前の健康チェック体制の確保

※要綱・財源等を理由に措置しないことは許されない!

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

養護者による障害者虐待が発生した場合の対応

(6) 障害者の保護

③ 面会の制限

- 措置入所等については面会制限が可能
 - ✓ そもそも措置入所先を養護者に知らせる必要はない。
 - ✓ 養護者からの面会申出については慎重に判断(面会を許可する場合にあっても職員同席等の配慮が必要)

【措置入所を基本としなければならない理由】

- 契約入所・利用(緊急ショート等)の場合は、面会制限の権限がない
 - ✓ 結果として、養護者からの面会申出に対し、障害者支援施設の長が面会を見合わせるよう説得しなければならないが、“このような責・負担を障害者支援施設の長に負わせる”こと自体が非常識

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

養護者による障害者虐待が発生した場合の対応

(6) 障害者の保護

④ 措置後の対応・措置解除

- 生活環境の激変に対する支援
 - ✓ 環境激変による精神的な支援は重要
 - ✓ 口座変更等（経済的虐待の場合等）など、関係機関との連携
- 養護者に対する支援
 - ✓ 養護者の生活困窮（経済的虐待の場合）に対する支援、過度な共依存にあった養護者に対する精神的支援等

「意思決定支援」を大前提とした措置解除に向けた対応

- 自立生活への移行（地域移行・地域定着支援の活用等）
- 家庭復帰（一定期間は継続的な観察と支援が必須）
- 契約入所・サービス利用への移行（成年後見制度等と並行）

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

参考) 申請主義の誤解と措置の意義

【申請主義の意味】

- 申請(主義)≡ 本人意思の尊重 として考えることは誤りではないが、
 - ✓ 「申請あり = 意思あり」の逆は必ずしも真ではない(申請をしていないことと支援を必要としていないことは必ずしも一致しない)
- 社会福祉制度の多くが申請を原則としているのは、
 - ✓ 支援を請求する(しない)権利を国民(住民)に付与するためであり、
 - ✓ 行政を受動的・消極的立場に置くことを意味するものではない

【措置の今日的な意義】

- 利用選択制度に移行して後も福祉各法に措置規定が存置される理由
 - ✓ 利用選択制度は、「選べない・選ばせてもらえない」者に対して、何らの救済もなしえない
 - ✓ これらの者の権利擁護の手段として措置権の発動は極めて有効(措置権の“重心の移転”にかかる意義を理解する必要がある)

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 自治体講義(谷口泰司氏)より抜粋】

虐待防止に向けた体制整備

障害者虐待防止法 令和3年度改正

・虐待防止委員会の設置等について

現状（努力義務）	改正後（令和3年度は努力義務） （令和4年度より義務化）
・職員への人権研修の実施 ・虐待防止責任者の設置	・職員への人権研修の実施（義務化） ・虐待防止責任者の設置（義務化） ・虐待防止委員会の設置と検討結果の周知徹底

・身体拘束の適正化について

①はすでに減算対象。②③④は令和4年度より義務化。
令和5年4月より②③④が出来ていない場合は減算（現行は①のみ減算対象）

- ① 身体拘束の時間、心身の状況、緊急やむを得ない理由や必要なことを記録すること
- ② 身体拘束適正化のための委員会の開催と検討結果の周知
- ③ 身体拘束適正化のための指針の整備
- ④ 従業員に身体拘束適正化のための研修を定期的に行うこと

【社会福祉法人はるにれの里主催「義務化された虐待防止委員会の設置や研修の実施」(平野貴久氏)講義資料より引用】

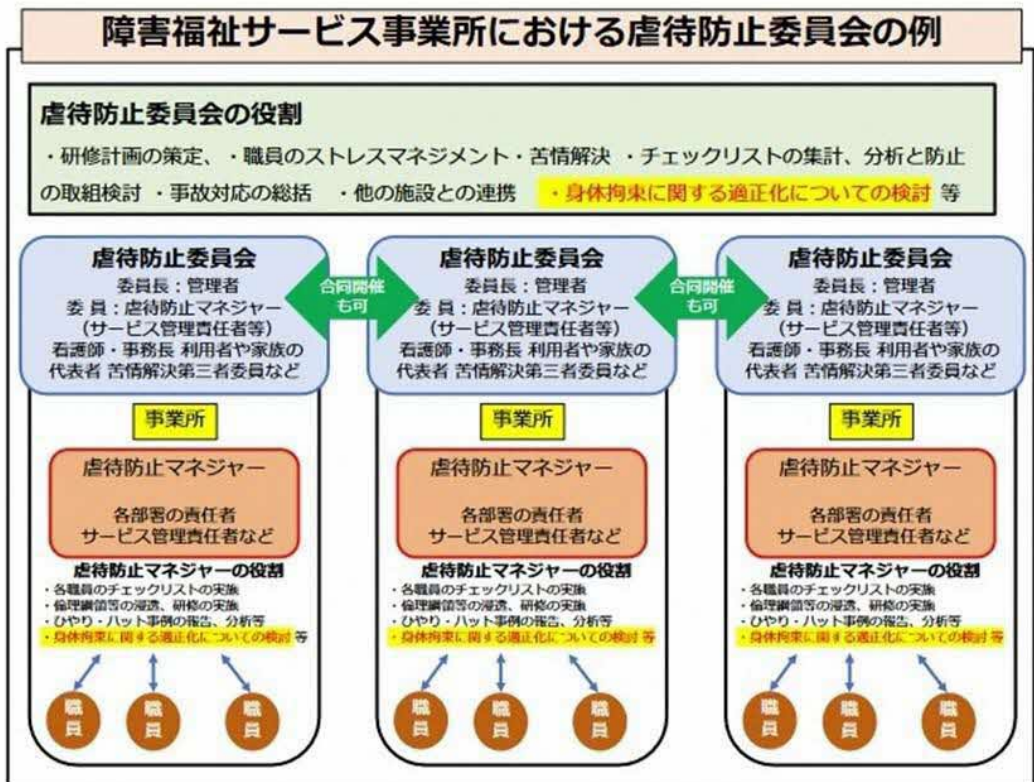
虐待防止委員会とは

- 運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」の具体的な取り組みとして「虐待防止委員会」の設置が推奨されてきたが、**令和4年度から必置**となった（**すべての事業所が対象**）
- 虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うことになる。
- 虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置。
- 複数事業所があり、虐待防止マネジャーが複数名配置されている場合は各事業所間、マネジャー間で虐待への認識の相違が起きないように、相互確認を行ったり、複数名で同一現場を確認しながらチェックリストを用いたりして、基準を統一することがポイント。

【虐待防止委員会の主な役割】

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（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】



出所：令和3年度障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料

虐待防止のための計画づくり

- 虐待防止の研修
- 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
- マニュアルやチェックリストの作成と実施
- 掲示板等ツールの作成と掲示等

上記の実施計画づくり



年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

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、事務職員も対象に
- 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
- 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

<職場内研修（OJT）と職場外研修（OffJT）を組み合わせる>

- 職場内研修：法人全職員で共有したいこと、浸透させたいこと
- 職場外研修：
 - ✓ 職場内研修では行えない個人のニーズや、職場内研修では理解が足りなかった場合の追加受講
 - ✓ 自施設以外の情報を知り客観視する機会の提供

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

【参考】

考えられる研修の種類	例示
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ための研修	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 基本的な職業倫理 ✓ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて） ✓ 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解 ✓ 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会 ✓ 過去の虐待事件の事例を知る等 ✓ 職場内研修用冊子の活用 <p>☞ https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf</p>
②職員のメンタルヘルスのための研修	怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンガーコントロール」
③障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 障害や精神的な疾患等の正しい理解 ✓ 行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法 ✓ 自閉症の支援手法（視覚化、構造化等） ✓ 身体拘束、行動制限の廃止 ✓ 服薬調整 ✓ 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等 ✓ ・コンサルテーションの導入
④事例検討	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 障害者のニーズを汲み取るための視点の保持 ✓ 個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得 ✓ 個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等
⑤利用者や家族等を対象にした研修	「わかりやすい 虐待防止法パンフレット」

※令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義（片桐公彦氏）より抜粋。

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
- 各職員が定期的に自己点検
- 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、職員のストレスマネジメントの状況について報告



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

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト

	改善 不要	改善 必要
残業時間が多くならないように配慮されているか、または管理されているか		
休日出勤はあるか、あっても多くなっていないか		
休憩する時間と場所が確保されているか		
年休は法定以上付与され義務日数以上取得している、且つ取得しやすい状況であるか		
宿直は法定回数以内且つ宿直環境が整っているか		
勤務後の次の勤務までのインターバルは十分か(遅番の後の早番はないか等)		
上司・同僚などからフォローを受けられるか、または相談できるか		
人員配置や仕事量は適切に行われ、特定の人に負荷が偏っていないか		
各々の力量にあった難易度の仕事が割り振られているか		
指示命令系統は明確になっているか		
業務の内容や方針にしっかりとした説明があるか		

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

身体拘束の定義

やむを得ず、身体拘束をせざるを得ない場合の三要件

切迫性	ご本人または周囲が、怪我や命にかかわるなど、切迫した状態であること
一時性	やむを得ず、身体拘束を行うことがあっても、一時的であること
非代替性	身体拘束を行うこと以外に、代わりとなる対応方法がないこと

▼

**身体拘束を行わずに済むために
支援の質の向上を図ることが大切**

【社会福祉法人はるにれの里主催「義務化された虐待防止委員会の設置や研修の実施」(平野貴久氏)講義資料より引用】

身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会 (身体拘束適正化委員会)

ア	身体拘束等について報告するための様式を整備すること
イ	従業者は、身体拘束の発生ごとにその状況、背景などを記録するとともに、アの様式に従い、身体拘束等について報告すること
ウ	身体拘束適正化委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること
エ	事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること
オ	報告された事例及び分析結果を従業員に周知徹底すること
カ	適正化策を講じた後に、その効果について検証すること

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

身体拘束等の適正化のための指針

ア	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
イ	身体拘束適正化委員会その他事業所内の組織に関する事項
ウ	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
エ	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
オ	身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
カ	利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
キ	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

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

虐待防止責任者の役割

- 事業所、法人における虐待防止体制についての全職員への周知
- 「倫理綱領」「行動指針」「虐待防止マニュアル」「権利侵害防止の掲示物」等の作成プロセスに職員が主体的に関わり、参加できる環境整備
- 虐待の事実やその疑いがある場面に遭遇した場合の動揺、後悔、通報により仲間を裏切るかもしれないという感覚等からの不安や囚われを断ち切るための委員会の役割の正しいイメージの普及
- 虐待が疑われる事案が発生したとき、組織として責任者はどのような姿勢をとるのか、通報をした後の対応と、その意味と流れの情報提供が適切に行われることによって、見通しがもてることでの躊躇がなくなる土壌づくり
- 現場においては虐待の疑いを発見した際にどのような対応の手順をとるべきか、また法人・事業所はいかなる対応をしていくのか、通報とそこからの対応の手順を、日頃から事案発生に至るよりも事前に明らかにしておく。

虐待防止委員会や倫理綱領・行動指針の形骸化を防ぐ

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

風通しのよい職場づくり

- 職場内に「話してもよい」安心感を生むこと
- 人は感情で動く、信頼、信用がないところに会話はしない
- 特に上司の聞く姿勢、その後のアクションによって、「話しにくい」「話す意味がない」がきまる
- 会議体も適切にPDCAが回るように行わないと、同じことが起きる
→最低でも、決定事項、担当、期日は議事録で共有する
- 職場づくりの最初は、上司から部下へ情報を取りに行く
- 週次で1対1面談などは有効
- 業務上必要な情報共有の場所や更新ルール等は共通認識があるか

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 施設向け講義(片桐公彦氏)より抜粋】

まとめ

- 行政側は虐待を「防止」の観点から捉えること、そのことを関係者で共有していくことが求められる
- 施設側は虐待を「防止」の観点から捉えること、支援の意識づけとして虐待防止法を活用することが求められる
- 「虐待はエスカレートしていく」という構造を理解し、「小さい出来事」を把握する力、変更していく取組みを支援する

【令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 共通講義(関哉直人氏)より引用】

【参考】

「小さな出来事」の例

① 周囲がさわがしく声が届かないので、Aさんに大きな声で話しかけました。その様子をたまたま見ていたご家族から、後に「職員が怒鳴りながら指示を出していた」と指摘がありました。
② Bさんがなかなかイスに座ろうとしないので、両肩を上から押さえつけるように座らせました。その後も立ち上がろうとする度に座らせるようにしました。
③ Cさんは、いつも夕食時間を過ぎていのにゆっくり食べています。つい「もう時間ですよ。いらなら下げますよ」と言ってしまったり、食事介助のスピードを上げてしまいます。
④ Dさんはなかなか水分を取られません。水分摂取のため、積極的に水を飲ませています。また、Dさんはトイレで1回転倒したことがあったので、それ以降職員がトイレの個室に入って様子を見ています。
⑤ Eさんは外出時車内で一人になると中から鍵を開けて飛び出してしまうので、チャイルドロックを使用しています。
⑥ Fさんは最近作業にあまり積極的に取り組んでくれません。「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと言って作業を促しています。
⑦ Gさんはわがままな部分が多く、家庭でしつけができていないので、しつけのつもりで厳しく接することもあります。
⑧ Hさんと面談時、面談をスムーズに進めるために「はい」「いいえ」で答えられる質問を中心に進めています。
⑨ 作業所で働くIさんの書類作成を支援していたのですが、職業欄に「無職」と書いたら、ご本人から「無職じゃない」と言われました。
⑩ 他の方の支援中に、Jさんから「昨日いやなことがあった」と話しかけられました。「今いそがしいからごめんなさいね～。ちょっとまっててくださいね～」と言ったまま、1日が過ぎてしまいました。
⑪ Kさんは、半年前移動中にエレベーター内で他害行為をしてしまったことがあります。今日も少し不穏な様子が見られたので、エレベーター内ではKさんと他の乗客の間に入って立ちました。
⑫ LさんはGHで生活していますが、最近近所の飲食店で仲の良くなった人から、5万円を貸して欲しいと言われ、どうしても貸してあげたい、と言っています。周りの人間としては止めたいので、「返ってこなかったらどうするの」などと伝えました。
⑬ Mさんは40歳の男性ですが、スタッフから「じゅんちゃん」と呼ばれています。スタッフにちゃん付けとしている理由を聞いたところ、「小さい頃から関わっているから」と言っていました。

※令和4年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 共通講義(関哉直人氏)より引用。 ※原文ママ