

支援経験別を実施する虐待防止への取り組み

新しいスタッフ対象

虐待について『知る』

経験スタッフ対象

虐待防止に『とりくむ』

管理スタッフ対象

虐待防止の『体制をつくる』

R6.6.12 なないろ

新しいスタッフ対象

虐待について『知る』



- ☑ 虐待の状況
- ☑ 虐待の定義
- ☑ 通報義務

障害者福祉施設従事者等による虐待件数

令和3年度 厚生労働省調査結果

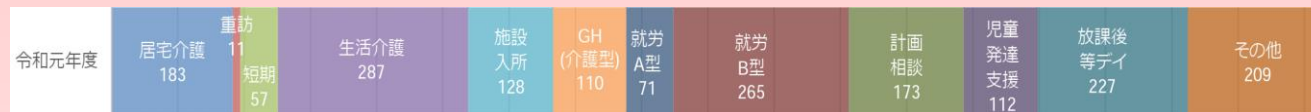
表 46-2 都道府県別にみた障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の事実が認められた事例件数

	件数		件数		件数		件数
北海道	22	東京都	63	滋賀県	17	香川県	3
青森県	9	神奈川県	40	京都府	16	愛媛県	5
岩手県	5	新潟県	9	大阪府	60	高知県	1
宮城県	7	富山県	3	兵庫県	31	福岡県	16
秋田県	6	石川県	5	奈良県	11	佐賀県	6
山形県	3	福井県	5	和歌山県	2	長崎県	6
福島県	6	山梨県	5	鳥取県	3	熊本県	8
茨城県	24	長野県	13	島根県	5	大分県	9
栃木県	12	岐阜県	4	岡山県	11	宮崎県	11
群馬県	12	静岡県	23	広島県	15	鹿児島県	11
埼玉県	39	愛知県	55	山口県	10	沖縄県	10
千葉県	40	三重県	15	徳島県	7	合計	699

障害者福祉施設従事者等による虐待件数

障害者虐待が認められた事業所種別

	件数	構成割合
障害者支援施設	214	22.4%
居宅介護	17	1.8%
重度訪問介護	10	1.0%
同行援護	1	0.1%
行動援護	3	0.3%
療養介護	24	2.5%
生活介護	131	13.7%
短期入所	17	1.8%
自立訓練	5	0.5%
就労移行支援	7	0.7%
就労継続支援A型	33	3.5%
就労継続支援B型	113	11.8%
共同生活援助	252	26.4%
一般相談支援事業及び特定相談支援事業	5	0.5%
移動支援	4	0.4%
地域活動支援センター	7	0.7%
児童発達支援	20	2.1%
放課後等デイサービス	93	9.7%
合計	956	100.0%



事業ごと利用者数 厚生労働省

見えづらい環境

重度の障がい

上下の関係

理解・コミュニケーション

組織的な問題？

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

(1) 障がい者福祉施設従事者等による虐待

年度	相談・通報 ・届出件数	事実確認 調査を行 ったもの	虐待と判断		
			虐待と判断 したもの	虐待ではないと 判断したもの	虐待の判断に至 らなかったもの
令和4年度	161件	126件	28件	31件	67件
令和3年度	115件	97件	16件	38件	43件
令和2年度	105件	81件	15件	33件	33件

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

(2) 虐待と判断した事案の概要

項目 \ 事案	1	2	3
施設の種別	障がい者支援施設	障がい者支援施設	障がい者支援施設
被虐待者の状況	女性 20代 1名 (身体・知的障がい)	男性 1名 60代 (身体・知的障がい)	男性 1名 40代 (身体・知的障がい)
虐待の種別	性的虐待	身体的虐待、心理的虐待	身体的虐待
虐待を行った従事者の職種	生活支援員	生活支援員	支援員補助
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・車イス利用者の後方から抱きついた。	・利用者の頭を叩き、威圧的な言葉かけた。	・利用者を不十分な覚醒状態のままトイレへ誘導し、転倒させた。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	4	5	6
施設の種別	障がい者支援施設	障がい者支援施設	障がい者支援施設
被虐待者の状況	男性 1名 30代 (知的障がい)	男性 1名 50代 (知的・精神障がい)	男性 1名 50代 (身体障がい)
虐待の種別	身体的虐待	身体的虐待、心理的虐待	性的虐待、心理的虐待
虐待を行った従事者の職種	生活支援員	生活支援員	生活支援員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	<ul style="list-style-type: none"> 不穏状態となった利用者が服を引っ張るなどしたため、顔を叩いた。 	<ul style="list-style-type: none"> 執拗な訴えに感情的となり、利用者の腰を踏み暴言を吐いた。 	<ul style="list-style-type: none"> 排尿介助時に、陰部を軽く叩いた。 排便介助を依頼されたが対応しなかった。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	7	8	9
施設の種別	障がい者支援施設	障がい者支援施設	障がい者支援施設
被虐待者の状況	男性 1名 50代 (身体・知的障がい)	男性 1名 40代 (知的障がい)	男性 1名 30代 (知的障がい)
虐待の種別	身体的虐待	身体的虐待、放棄・放置	身体的虐待
虐待を行った従事者の職種	生活支援員	生活支援員	生活支援員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・利用者の後ろから肩を掴んで引っ張り、蹴った。	・利用者の行動を制止するため、ボトルのお茶をかけ、放置した。	・攻撃的な行為をした利用者を突き飛ばした。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	10	11	12
施設の種別	障がい者支援施設	障がい者支援施設	障がい者支援施設、共同生活援助
被虐待者の状況	男性 1名 60代 (知的障がい)	男性 1名 40代 女性 1名 60代 (知的障がい)	利用者全般に対する行為
虐待の種別	身体的虐待	性的・心理的虐待、 放棄・放置	経済的虐待
虐待を行った従事者の職種	生活支援員	生活支援員、事務員	生活支援員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・利用者の自室まで両腕を掴んで強く引いて連れて行った。	・居室で服を脱いだ状態の利用者や興奮状態にある利用者を撮影した。	・利用者からの預り金を着服した。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	1 3	1 4	1 5
施設の種別	共同生活援助	共同生活援助	共同生活援助
被虐待者の状況	女性 1名 30代 (知的障がい)	女性 1名 20代 (精神障がい)	男性 2名 20代、40代 女性 1名 20代 (知的障がい)
虐待の種別	心理的虐待	心理的虐待	身体的虐待、心理的虐待
虐待を行った従事者の職種	生活支援員	世話人	生活支援員 2名 世話人 2名
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の行動を制止するため、威圧的な言葉を発した。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の体調不良を引き起こす言動があった。 	<ul style="list-style-type: none"> 大声で叱る、頭を叩くなどした。 顔面を殴り突き飛ばした。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	16	17	18
施設の種別	共同生活援助	共同生活援助	療養介護
被虐待者の状況	女性 2名 30代 (知的障がい)	女性 1名 40代 (知的障がい)	男性 1名 20代 (身体・知的障がい)
虐待の種別	身体的虐待、心理的虐待	心理的虐待	身体的虐待
虐待を行った従事者の職種	生活支援員 2名 世話人 2名	世話人	療養介助専門員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・支援に苦慮した際、利用者に大声や強い口調で対応し叩いた。	・利用者を威圧的な言動で責め、ストレスを与えた。	・利用者の行動を制止するため、顔を叩いた。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	19	20	21
施設の種別	居宅介護、同行援護	就労移行支援	就労継続支援B型
被虐待者の状況	男性 1名 50代 (身体障がい)	男性 1名 30代 (精神障がい)	女性 1名 50代 (精神障がい)
虐待の種別	身体的虐待、心理的虐待	身体的虐待	身体的虐待、心理的虐待、 放棄・放置、経済的虐待
虐待を行った従事者の職種	管理者	支援員	管理者
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	<ul style="list-style-type: none"> 利用者をもてなす発言をし、頭を叩いた。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の発言に反応し、胸ぐらを掴んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 送迎中に利用者の求めで店舗に立ち寄り、一人で帰宅させた。 利用者本人に無断で親族にお金を貸した。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	2 2	2 3	2 4
施設の種別	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス
被虐待者の状況	女児 1名 (知的・精神障がい)	男児 1名 (知的障がい)	男児 2名 (精神、知的障がい)
虐待の種別	性的虐待	身体的虐待	身体的虐待、心理的虐待
虐待を行った従事者の職種	指導員	指導員	管理者兼 児童発達支援管理責任者
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・スマホの画像を見せ、わいせつな行為を連想させる言葉を発した。	・利用児から押されたことに腹を立て、胸部を叩いた。	・利用児を怒鳴り、叩いた。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	25	26
施設の種別	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス
被虐待者の状況	男児 1名 (知的障がい)	男児 1名 (発達障がい)
虐待の種別	身体的虐待、心理的虐待	身体的虐待、心理的虐待
虐待を行った従事者の職種	管理者	指導員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大声で対応し、体を叩いた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 反省を促すため利用児の腕を引いて相談室に行き、叱責した。

施設従事者虐待と判断された事案の概要

(令和4年度 福岡県)

項目 \ 事案	27	28
施設の種別	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス
被虐待者の状況	男児 1名 (精神障がい)	女児 1名 (精神障がい)
虐待の種別	身体的虐待	性的虐待
虐待を行った従事者の職種	児童発達管理責任者	指導員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	<ul style="list-style-type: none"> 他の児童への嫌がらせを止めるよう注意したが止めなかったため、複数回叩いた。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用児が送迎車から降りる際、下半身を触った。

虐待防止の必要性

虐待や事故は起きるもの！
万が一起きてしまったら！

- ・ 予防はしていましたか？
- ・ 起きてしまった後、
どのような対応をしましたか？

これができていないと重い処罰！
場合によっては事業取り消し！

虐待は当事者意識に関係なし！

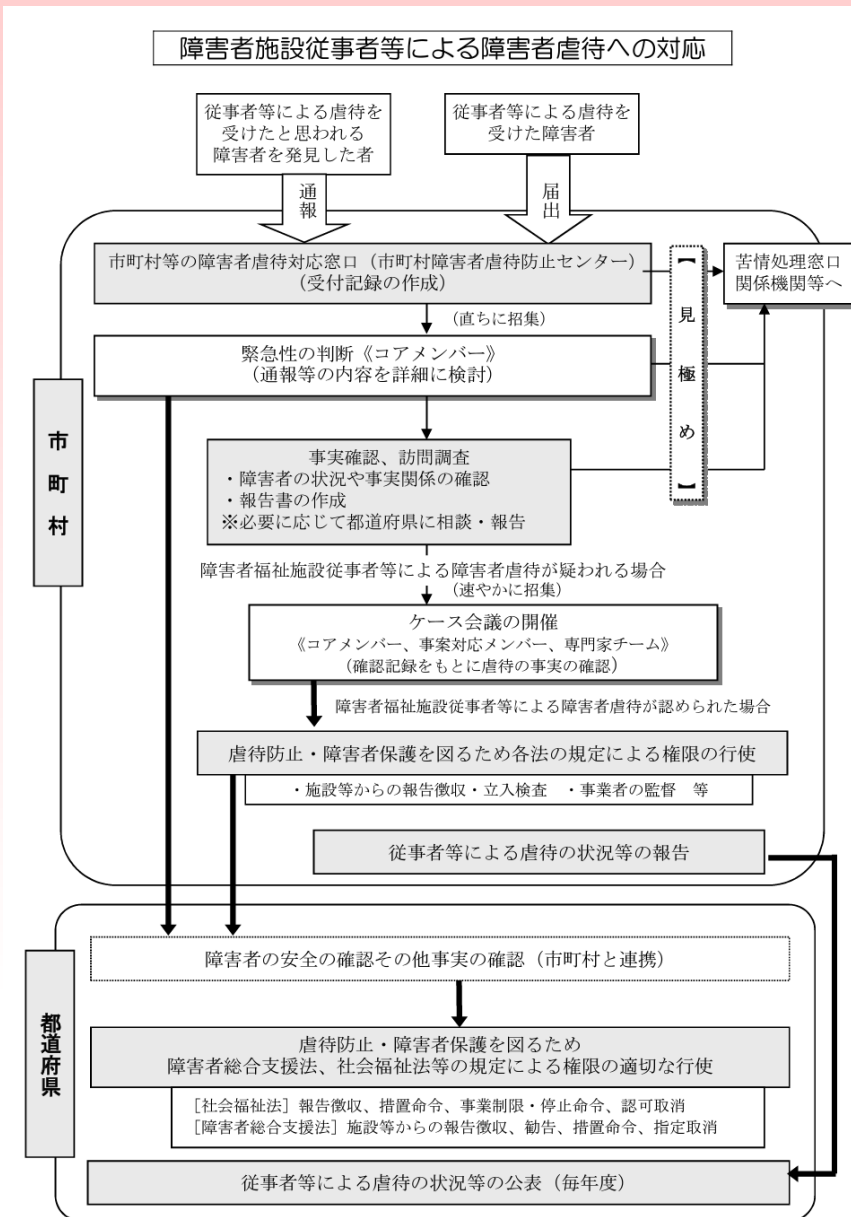
- ・ 親が虐待と言えば虐待になる
- ・ 見ていた一般の人が虐待と言えば虐待になる

※ 通報者の意識が最優先される
通報されたら、虐待案件として調査開始となる

虐待防止の必要性

【虐待の判断】

- 実際には市町村（支給決定の市町村）が事実確認を行った上で虐待の判断を行う。
- 施設の所在地と支給決定を行った市町村が異なる場合はどちらにも通報が行われる可能性があり、まずは通報を受けた市町村が初期対応を行い、支給決定市町村へ引き継ぐ。
- その後の対応は、施設の指定や法人の許認可を行った県と協力して行われる。
- 対象者が複数で、支給決定市町村も複数の場合は、各市町村で安全確認、事実確認等を行うことになり、県や市町村相互間で連絡調整して行われる。



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 (障害者虐待防止法) の成立

【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、国などの責務、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**障害者の権利の擁護に資する**ことを目的とする。

平成24年10月1日施行

「だれにされるか？」による3種の虐待

ア 養護者による虐待

障害者の世話、介助、金銭管理などを行っている家族、親族、同居している人などによる虐待

イ 障害者福祉施設従事者による虐待

障害者の入所施設や障害者福祉サービス事業所の職員による虐待

ウ 使用者による虐待

障害者を起用している事業所（会社）の事業主による虐待

ア 養護者による障害者虐待

【養護者】

- ・ 「障害者を現に養護する者であって障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者」と定義
- ・ 身近の世話や身体介護、金銭の管理などを行っている障害者の家族、親族、同居人等が該当。
- ・ 同居していなくても、現に身近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あり。

イ 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】

障害者自立支援法等に規定する「障害者福祉施設」または「障害福祉サービス事業等」に係る業務に従事する者。

法上の規定	事業名	具体的内容
障害者福祉施設	<ul style="list-style-type: none">・ 障害者支援施設・ のぞみの里	
障害福祉サービス事業	<ul style="list-style-type: none">・ 障害福祉サービス事業・ 相談支援事業・ 移動支援事業・ 地域活動支援センター・ 福祉ホーム・ 厚生労働省令で定める事業	居宅介護、重度訪問介護、同行援護など

ウ 使用者による障害者虐待

【使用者】

「障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他そ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」

派遣労働者による役務の提供を受ける事業主など政令で定める事業主は含まれ、国及び地方公共団体は含まれていない。

虐待の5類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（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る）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、貸金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

虐待の5類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（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る）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

虐待の5類型 ①身体的虐待

【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】

殴る、蹴る、つねる、壁にたたきつける

無理やり食べ物を口に入れる、やけどや打撲をさせる

身体拘束（ベッドに縛り付ける、薬を使って行動制限する、つなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、支援者の都合で睡眠薬を服用させる 等

虐待の5類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（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る）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

虐待の5類型 ②性的虐待

【性的な行為やその強要（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る）】

性交、性器への接触、性的行為を強要する、裸にする、キスする

本人の前でわいせつな言葉を発する、または会話する

わいせつな映像を見せる、更衣やトイレなどの場面をのぞいたり、映像

や動画を撮影する

虐待の5類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（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る）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

虐待の5類型 ③心理的虐待

【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】

「ばか」「あほ」など障害者を侮辱する言葉を浴びせる

怒鳴る、ののしる、悪口を言う

仲間に入れない、子ども扱いする、人格をおとしめるような扱いをする

話しているのに意図的に無視する

虐待の5類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（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る）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

虐待の5類型 ④放棄・放置

【食事や排せつ、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】

食事や水分を十分に与えない、入浴させない、汚れた服を着せ続ける、排泄の介助をしない、爪や髪が伸び放題、ごみを放置した劣悪環境の中で生活を続けさせる、病気やけがをしても受診させない、学校に行かせない、必要な福祉サービスを受けさせない、同居人による虐待を放置する

虐待の5類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（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る）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

虐待の5類型 ⑤経済的虐待

【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

年金や賃金を渡さない、本人の同意なしに財産や預貯金を処分、運用する、

日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない

本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

通報の義務

虐待の疑いがあったら、相談を受けた人も含めて
通報しなくてはなりません（通報義務）」

【障害者虐待防止法の規定】 ※ 誰にでも通報義務がある

- ・ 第7条 養護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場合は、速やかにこれを市町村に通報しなければならない。
- ・ 第16条 障害者福祉施設従業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場合は、速やかにこれを市町村に通報しなければならない。
- ・ 第22条 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場合は、速やかにこれを市町村に通報しなければならない。



通報する際、匿名でもよい。通報者個人が特定されないように通報を受けた市町村は配慮して対応する。その他、**公益通報者保護法**の規定もある。

養護者虐待の発見チェックリスト

<身体的虐待のサイン>

- 身体に小さな傷が頻繁にみられる
- 太ももの内側や上腕部の内側、背中などに傷やみみずばれがみられる
- 回復状態がさまざまに違う傷、あざがある
- 頭、顔、頭皮などに傷がある
- お尻、手のひら、背中などに火傷や火傷の跡がある
- 急におびえたり、こわがったりする
- 「こわい」「嫌だ」と施設や職場へ行きたがらない
- 傷やあざの説明のつじつまが合わない
- 手をあげると、頭をかばうような格好をする
- おびえた表情をよくする、急に不安がる、震える
- 自分で頭をたたく、突然泣き出すことがよくある
- 医師や保健、福祉の担当者に相談するのを躊躇する
- 医師や保健、福祉の担当者に話す内容が変化し、つじつまが合わない

養護者虐待の発見チェックリスト

<性的虐待のサイン>

- 不自然な歩き方をする、座位を保つことが困難になる
- 肛門や性器からの出血、傷がみられる
- 性器の痛み、かゆみを訴える
- 急におびえたり、こわがったりする
- 周囲の人の体をさわるようになる
- 卑猥な言葉を発するようになる
- ひと目を避けたがる、一人で部屋にいたがるようになる
- 医師や保健、福祉の担当者に相談するのを躊躇する
- 眠れない、不規則な睡眠、夢にうなされる
- 性器を自分でよくいじるようになる

養護者虐待の発見チェックリスト

<心理的虐待のサイン>

- かきむしり、かみつきなど、攻撃的な態度がみられる
- 不規則な睡眠、夢にうなされる、眠ることへの恐怖、過度の睡眠などがみられる
- 身体を萎縮させる
- おびえる、わめく、泣く、叫ぶなどパニック症状を起こす
- 食欲の変化が激しい、摂食障害（過食、拒食）がみられる
- 自傷行為がみられる
- 無力感、あきらめ、なげやりな様子になる、顔の表情がなくなる
- 体重が不自然に増えたり、減ったりする

養護者虐待の発見チェックリスト

<放棄・放置のサイン>

- 身体から異臭、汚れがひどい髪、爪が伸びて汚い、皮膚の潰瘍
- 部屋から異臭がする、極度に乱雑、ベタベタした感じ、ゴミを放置している
- ずっと同じ服を着ている、汚れたままのシーツ、濡れたままの下着
- 体重が増えない、お菓子しか食べていない、よそではガツガツ食べる
- 過度に空腹を訴える、栄養失調が見て取れる
- 病気やけがをしても家族が受診を拒否、受診を勧めても行った気配がない
- 学校や職場に出てこない
- 支援者に会いたがらない、話したがらない

養護者虐待の発見チェックリスト

<経済的虐待のサイン>

- 働いて賃金を得ているのに貧しい身なりでお金を使っている様子がみられない
- 日常生活に必要な金銭を渡されていない
- 年金や賃金がどう管理されているのか本人が知らない
- サービスの利用料や生活費の支払いができない
- 資産の保有状況と生活状況との落差が激しい
- 親が本人の年金を管理し遊興費や生活費に使っているように思える

養護者虐待の発見チェックリスト

<セルフネグレクトのサイン>

- 昼間でも雨戸が閉まっている
- 電気、ガス、水道が止められていたり、新聞、テレビの受信料、家賃の支払いが滞ったりしている
- ゴミが部屋の周囲に散乱している、部屋から異臭がする
- 郵便物がたまったまま放置されている
- 野良猫のたまり場になっている
- 近所の人や行政が相談に乗ろうとしても「いいよ、いいよ」「放っておいてほしい」と遠慮し、あきらめの態度がみられる

養護者虐待の対応

- 1 本人や家族の思いを理解・受容する
- 2 名目として他の目的を設定して介入
- 3 訪問や声かけによる関係作り
- 4 家族の困っていることから、段階をふみながら少しずつ対応の幅を広げる
- 5 家族側のキーパーソンの発掘、協力関係の構築
- 6 主たる支援者の見きわめ
- 7 緊急性が高い場合は法的根拠により保護

(東京都「高齢者虐待防止に向けた体制構築のために ―東京都高齢者虐待対応マニュアル―」2006年3月より引用)

経験スタッフ対象

虐待防止に『とりくむ』



- ☑ 虐待が起きる要因
- ☑ 要因ごとの取り組み

虐待の要因は？

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因

- ① 教育・知識・介護**技術**等に関する問題 (73.1%)
- ② 職員の**ストレス**や感情コントロールの問題 (57.0%)
- ③ **倫理観**や理念の欠如 (52.8%)
- ④ 虐待を助長する**組織風土**や職員間の関係性の悪さ (22.6%)
- ⑤ 人員不足や人員配置の問題及び関連する**多忙さ** (20.4%)

●平成30年度「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」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書

① 教育・知識・介護技術等に関する問題

- ・ 職員による事業所内定期研修
- ・ 職員による参加研修（行政主催 + 民間主催）
→参加後の伝達研修
- ・ 個人による参加研修
- ・ 自己啓発（書籍購読や勉強会への参加など）
- ・ ペアレントトレーニングなど

要因と取り組み

起きた行動問題の分析

行動障害の内容	行動障害の目安と例示
ひどい自傷	肉が見えたり、頭部の変形に至るような叩き方をしたり、つめをはぐなど
強い他傷	噛みつき、蹴る、なぐる、髪引き、頭突きなど、相手が怪我をしかねないような行動など
激しいこだわり	強く指示しても、どうしても服を脱ぐ、どうしても外出を拒みとおす、何百メートルも離れた場所に戻り取りに行くなどの行為で止めても止めきれないもの
激しい器物破損	ガラス、家具、ドア、茶碗、椅子、眼鏡などを壊し、その結果危害が本人にもまわりにも大きいもの、服を何としてでも破ってしまうなど
睡眠障害	昼夜逆転してしまっている、ベッドについていられず、人や物に危害を加えるなど
食事関係の強い障害	テーブルごとひっくり返す、食器ごと投げる、椅子に座っておれず、皆と一緒に食事できない。便や釘、石などを食べ体に異常をきたしたことがある異食、特定のものしか食べずに体に異常をきたした偏食など
排泄に関する強い障害	便を手でこねたり、便をなげつけたり、便を壁面になすりつける。強迫的に排尿排便行動を繰り返すなど
著しい多動	身体・生命の危険につながる飛び出しをする。目を離すと一時も座れず走り回る。ベランダの上など高く危険なところの上るなど
著しい騒がしさ	耐えられないような大声を出す。一度泣き始めると大泣きが何時間も続くなど
パニックへの対応が困難	一度パニックが出ると、周囲がとめてもおさまられずつきあっていかれない状態を呈する
粗暴で相手に恐怖感を与えるため対応困難	日常生活の些細なことを注意しても、爆発的な行動を呈しかかわっている側が恐怖を感じさせられるような状況がある

【その行動のもつ意味 = 4つの機能】

機能	生じる結果	なくなる結果
注目	注目が少ない状況 →行動→周囲の注目	いやな注目 →行動→消去
活動 や物	物や活動が入手できない状況 →行動→入手できる。	いやな物や活動 →行動→消去
感覚 刺激	することがない状況 →行動→感覚刺激	いやな感覚刺激 →行動→消去
逃避	いやなことが目の前にある状況 →行動→やらずにすむ	

本人にとって、行動したことにより、どんな結果が得られ、どんな機能があるかを適切に推測するのがプロとしての専門性

「もの」 ・・・ものを使って環境そのものをコントロールする

例：壁向きに配置した机で学習する

「ひと」 ・・・いわゆる誰が対応するか 人による対応の仕方

例：重要なルールをインプットしてほしい時、管理者に話をしてもらう

「こと①」 ・・・活動内容やイベントのコントロール

例：「今日のおやつコーナー」などスケジュールボードの提示をする

「こと②」 ・・・空間・場所のコントロール

例：学習やおやつの時間に座る席を指定する

「こと③」 ・・・時間帯や時間の長さ、順序などのコントロール

例：本人合わせた、時間入りのスケジュール表を準備する

見える

見えない

	もの	こと	ひと
支援	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちに人気投票をしてアンケートした上位2つの絵本を選んで読み聞かせをした。 座るスペースに前もって座布団を並べておき、集合の声かけをした。 	<ul style="list-style-type: none"> 普段から確認している「読み聞かせのきまり」をみんなで唱和してから活動を始めた。 横同士で座ると私語をしたりふざけたりするC児とD児は、距離が離れるようあらかじめ座る場所の指定を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 話が終わった後に、絵本の内容についてクイズを出すことを事前にアナウンスしてから読み聞かせを始めた。 座位保持の難しいA児の横にB支援員を配置し、座り方のモデル提示をした。
結果 記録	<ul style="list-style-type: none"> 10人の参加児のうち、8人が興味をもって最後まで集中して絵本の読み聞かせに参加した。 座る場所で押し合うことなく、自分の座る場所を上手に決めることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 5名ほどの子どもが「決まり」の掲示物を見なくても唱和できた。 過去に時折読み聞かせのじゃまをするC児が、最後まで活動の邪魔をすることなく読み聞かせに参加できた。 	<ul style="list-style-type: none"> 登場人物の人数と名前を正解した子は7名だった。 A児は、時折座位保持が崩れたが、その都度、横にいるB支援員の姿を見て座位保持の立て直しをしていた。

② 職員のストレスや感情コントロールの問題

【個人】

- ・ ストレスチェック (https://kokoro.mhlw.go.jp/check_simple/)
- ・ アンガーマネジメント (<https://commutest.com/anger-management/questions>)
- ・ 自分自身の癒し（趣味・エステなど）

【事業所】

- ・ 働き方の見直し
- ・ 業務改善：「効率」と「質」の両者の担保

③ 倫理観や理念の欠如

- ・ **福祉職には向きません . . .**
- ・ 「お客様」意識の徹底
- ・ 日中一時（2,000円以下）と
放課後等デイサービス（8,000円以上）の差の認識
- ・ 日常生活の全てにおける意識トレーニング

意思決定支援とは

「意思決定支援」とは、自らの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**をできるように支援し、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**をいいます。

意思決定支援ってなに？



「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」

(Nothing About Us Without Us)

～どんなに障がいも重くても、誰にも必ず「意思」(気持ち・思い)はある！～

平成30年8月

意思決定支援の3つの基本原則

① 自己決定の尊重とわかりやすい情報提供

…必要な情報の説明は本人が理解できるように工夫する

② 不合理と思われても他者の権利を侵害しないのであれば尊重する

…家族や支援者が不合理と判断しても、他者の権利を侵害しなければ尊重する

③ 本人の自己決定や意思確認がどうしても難しければ、関係者が集まり、 意思を推定する（ ⇒ 「意思決定支援計画」 ）

…様々な情報（表情、しぐさ、行動記録、人間関係、暮らし方等）を集め推定する

④ 虐待を助長する**組織風土**や職員間の関係性の悪さ

- ・ 日常のミーティング（朝礼や終礼、打合会）の運営
 クルド（理念）の唱和 倫理小話の朗読など
- ・ 職員による事業所内定期研修
- ・ 他者関係づくりの自己トレーニング
 アサーション アンガーマネジメントなど
- ・ 毎月の職員個人面接（対話）

要因と取り組み

チーム支援：子どもを支援するチームが育っていないと・・・

- ・ 連携がうまくいかず支援に**ミス**が起きる
- ・ 必要な情報が共有されずに**対応**が遅れる
- ・ 適切な役割分担がされずに一部の**人**に**仕事**が偏る
- ・ 職員に**結束感**がなくチームとして**生産性**があがらない
- ・ 人間関係が悪化し**スタッフ感**が**ぎくしゃく**する

- 連携により支援上の**ミスが少なくなる**
- 仕事に対する**モチベーションが向上**し仕事にやる気が出る
- 個人に応じた役割分担により仕事の**効率性が向上**する
- 職員に**結束感**が生まれ新たな取り組みの**提案が増える**
- 人間関係が良好で職場での**雰囲気**が明るく**楽しい**
- よい職場が醸成され**離職者が少なくなる**

要因と取り組み

相互コミュニケーションスキルを身につける

【報連相をするとき】

1	報告するタイミングは適切か 報告したい相手の状況を見て、報告内容の重要度と相手の繁忙度を見極めた上で、適切なタイミングで報告をします。「今、お時間よろしいでしょうか？」など、相手が話を聞ける状況が確認してから本題に入りましょう。	
2	ミスやトラブルをすぐに報告しているか 自分の起こしたミスやトラブルに関わる内容は、急いで対策をとる必要があるため、すぐに報告をします。ミスは言いにくいからとためらうのはNGです。自己判断するより、経験に長けた人に報告して共に解決を目指すほうが、的確に問題に対処できます。	
3	報告する相手・順番は適切か プロジェクトが部署をまたがるときは、誰にどの順番で報告すべきか選びましょう。部署内で情報共有した後に他部署に伝える等の段取りや、関係者全員に必要な内容を伝えることも重要です。判断に迷ったら、まずは指示を出した上司に直接報告します。	
4	進捗の報告ができていますか 仕事の結果だけでなく、進捗状況を適切なタイミングでこまめに報告することが大切です。「変化がない」と報告することも、次の対応を考える上で重要なケースもあります。進捗状況がわかれば、関係者が安心して仕事を進めることができます。	
5	疑問や心配事は自分だけで抱えず相談しているか 仕事上の心配事や疑問に感じることは抱え込まず、上司や先輩に相談することも大切です。不安を抱えたままにしておくと、仕事の効率が低下します。不安・疑問を共有することで、部署やチームの課題解決や、業務効率化につながることもあります。	
6	結論から先に伝えているか 報告や連絡をするときは、結論から伝えます。経緯などを先に伝えると、報告を受ける側はどんな種類の報連相なのかわからず、混乱します。結論を伝えた上で、内容に応じて途中経過や詳細の説明を行えるように、情報を整理しておきましょう。	
7	事実と私見・憶測は分けているか 事実と個人的な考えを明確に分けずに報告すると、混乱を招きます。あいまいな言い方はせず、まずは事実だけを報告することが大切です。私見を言う場合は「これは私の考えですが」と伝え、事実との違いをはっきりさせましょう。	
8	口頭or文書、効果的に伝わる手段を使っているか 報連相は、必ずしも口頭で行わなくてもかまいません。データや図を添えて伝えたり、文書で伝えたりしたほうがわかりやすい場合もあります。口頭で話す時間がとれないといった受け手の状況や、報告の内容によって、伝え方を工夫することも大切です。	

【報連相を受けるとき】

働き方改革ラボより

1	報連相の重要性を理解できているか 報連相を効果的に行う上では、報連相を受ける側やマネジメント層がその重要性を理解していることが大前提です。報連相が、組織のコミュニケーション活性化や業務効率の向上に大きく影響することを認識しておきましょう。	
2	報連相の重要性が周知されているか メンバーの間にも、報連相を重視する文化を浸透させましょう。「問題は自分で解決しなければいけない」という意識がある職場は要注意です。仕事はチームで行い、上司やメンバーの力を借りて進めるという風土を作っておくことが重要です。	
3	上司から部下へ積極的にコミュニケーションをとっているか 普段から上司が部下と雑談や困りごとの相談などのコミュニケーションをとっていれば、部下はミスやトラブルも素直に報告・相談しやすくなります。問題を一緒に解決していく姿勢を普段から示すことも報連相をしやすい職場作りに役立ちます。	
4	伝えることに不安や恐怖を感じさせていないか 上司に話しかけにくい、ミスは責められるといった空気があると、部下は報連相に不安を感じます。部下が話しかけることをためらう高圧的な態度や、報告に対して感情的に反応するクセなど、部下を委縮させる行動をしていたらすぐにやめましょう。	
5	部下の話を途中で遮っていないか 部下やメンバーの話を最後まで聞く上司の姿勢が、報連相の活性化には欠かせません。話を途中で遮ると、相手に威圧感を与えてしまい、部下が報連相をためらう原因となります。リーダー層は、話を聞くときの態度を改めて見直しましょう。	
6	報告へのポジティブな感情や感謝を伝えているか 良い報告や成果には、褒めたり喜びの気持ちを伝えたりしましょう。報連相へのポジティブな反応がモチベーションアップやこまめな報告につながります。報告への感謝の言葉も大切です。ミスも「報告してよかった」と感じ、報連相が活性化します。	
7	相談者の気持ちを受け止めているか 特に相談を受けたときは、相手の気持ちに寄り添うことが重要です。相談者の気持ちを受け止めることで、適切なアドバイスができます。部下は、自分自身の気付きや成長につながる役立つアドバイスが得られるため、次も相談したいと感じます。	
8	報連相の仕方についてフィードバックしているか 報連相の仕方が適切であったか、相手にフィードバックしましょう。報告の方法や内容が良かったときは、その旨を伝えます。改善点はアドバイスして、次回の報連相に活かしてもらうことで、組織の報連相の質を上げていくことができます。	





コンサルは

報連相

NGなの?



0:11 / 11:02 · オープニング >

スクロールして詳細を表示

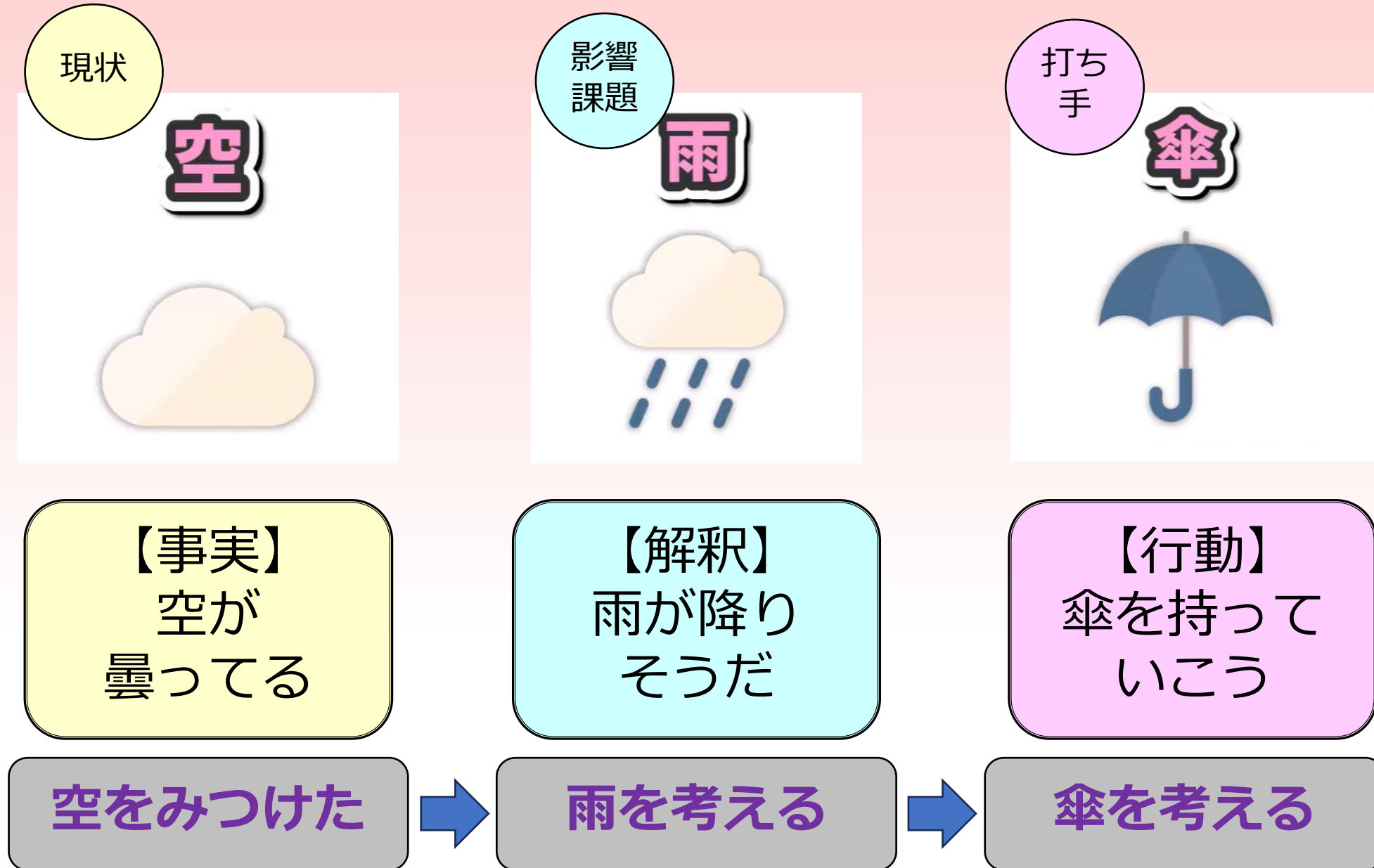


HD



要因と取り組み

相互コミュニケーションスキルを身につける



「空」「雨」「傘」の具体例 その1

現状

空



【事実】
空が
曇ってる

自由遊び時間。自由時間の終わりまでには、あと15分。

A児が楽しくジグソーパズルを使って遊んでいる。

本人の排泄記録表を見ると、トイレに行ってから25分経過していることがわかった。

(A児は、30分経過すると膀胱の障がいのため、尿失禁する可能性がある)

「空」「雨」「傘」の具体例 その1

影響
課題

雨



【解釈】
雨が降り
そうだ

このまま時間が経過すると
遊びに夢中になっているA児は、
失禁して下着などを汚す
かもしれない・・・

「空」「雨」「傘」の具体例 その1

打ち手



【行動】
傘を持って
いこう

5分にセットしたキッチンタイマーを持参してきて、

本人に提示し、

「このタイマーの音が鳴ったらトイレに行こうね。」

と声掛けをする。

「空」「雨」「傘」の具体例 その2

現状

空



【事実】
空が
曇ってる

自由遊び時間。

A児とB児が、レゴブロックが広げられている場所で、互いに一人遊びを始めた。

(この二人は、これまで何度もおもちゃの取り合いにより、お互いが暴力をふるうことを繰り返してきている)

「空」「雨」「傘」の具体例 その2

影響
課題

雨



【解釈】
雨が降り
そうだ

このまま放っておくと、
やがて、
どちらからともなく、
レゴブロックの取り合いになり、
お互いが相手をたたくななどの行動に発展する
かもしれない・・・

「空」「雨」「傘」の具体例 その2

打ち
手



【行動】
傘を持って
いこう

さりげなく、
A児とB児のどちらにもかかわることができる位
置に移動して座り、
もし二人の間になんらかのトラブルが発生しても
すぐに対応できる準備をしておく。

⑤ 人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ

【経営】

- ・ 適切な人員確保（採用）

【事業所】

- ・ 集団療育の進行スキルを高める
- ・ 職員の位置取りの徹底
- ・ 業務効率の工夫

管理スタッフ対象

虐待防止の『体制をつくる』



- ☑ 報酬改定
- ☑ 虐待防止委員会

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年度（厚生労働省 令和3年2月発表）

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

【以前】

- 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 虐待の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 (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時

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取り組みが行えるような取り扱いを提示予定。

- 【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 事業者単位ではなく、法人単位での委員会設置も可。
 - ③ 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。

虐待防止のための委員会 3つの役割

【第1】 虐待防止のための体制づくり

- ・虐待防止マニュアルやチェックリスト、掲示物の整備

【第2】 虐待防止のチェックとモニタリング

- ・チェックリストにより各職員が定期的に点検
- ・結果を虐待防止マネージャー（サービス管理責任者）により、管理者と委員会に報告
- ・発生した不適切な対応事例の状況、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
- ・虐待発生リスクの場面、またその要因について検討
- ・具体的な改善策（職員の研修計画、各部署の改善計画など）を講じる

【第3】 虐待（不適切な対応事例）発生後の対応と総括

- ・虐待などが生じた場合の早期対応について、マニュアルに沿って検証と総括を行う

相談支援事業所サンクスシェア虐待防止・リスク管理委員会

R4.9.20 更新

（委員会の目的）

第1条 虐待防止・リスク管理委員会は、利用者の安全と人権保護の観点から、適正な相談支援が実施され、利用者の自立と社会参加のための支援を妨げることのないよう、定期的には又は適時、委員会を開催し、虐待の防止及び苦情対応、リスク管理に努めることを目的とする。

（委員会委員の選出）

第2条 委員は以下のとおりとする。

- 1) 委員長は、小川とする。
- 2) 委員には、種崎を加え、管理者も出席する。
- 3) 第三者委員として株式会社 MACARON CARE 森下宏氏が参加する。
- 4) 委員に、利用者の代表を加えることができる。

（委員会の開催）

第3条 委員会の開催を次のとおりとする。

- 1) 委員会は、年最低2回以上開催する。
- 2) 会の開催の必要があるときは、委員長が招集し開催する。

（委員会の実施）

第4条 委員会は次のとおり実施する。

- 1) 企業理念及び就業規則を職員に周知し、行動規範とするよう啓発する。
- 2) 「虐待の分類」「リスクの分類」について、職員に周知することと、定期的な見直しを行い、疑いのある項目を足していく。
- 3) 「ヒヤリハット」「苦情記録」等について随時記録を集積する。
- 4) 上記の記録情報により、虐待防止や苦情対応、リスク管理の必要性があることが発生した場合は、委員に報告する。
- 5) 研修委員会と日程の調整を行い、虐待防止及びリスク管理に係る研修を年1回以上行うこととする。
- 6) その他、法令及び制度の変更のあるごとに委員会を開催し、規定等の見直しを行うこととする。

（委員会の責務）

第5条

- 1) 委員会は、虐待及び苦情が起らないよう事前の措置として、職員の虐待防止意識の向上や知識を周知し、虐待のない施設環境づくりを目指さなければならない。

2) 委員は、日頃より社会福祉法・知的障害者福祉法のみならず障害者自立支援法や障害者の権利宣言等の知識の習得に努めるだけでなく、人格（アイデンティティ）の向上にも努めるものとする。

3) 委員会の委員長・委員は、日頃より利用者の支援の場に虐待及び虐待につながるような支援が行われていないか、事業所運営に関してリスクの軽減に努めているか観察し、必要があるときは職員に直接改善を求めたり、指導することとする。

4) 委員会は、その他の各委員会とも連携をとり利用者の虐待の虞のある事案や支援等に問題がある場合、苦情対応、リスク管理の問題が発生した場合については、各委員会と協議し、協同で会議を開催する等、一体的な対策及び改善を図るものとする。

（委員会の委員）

【虐待防止担当者】

- ・委員長：小川
- ・委員：種崎・管理者

第三者委員
株式会社 MACARON CARE
森下宏氏

（委員会としての活動）

1	ヒヤリハット・苦情に関する記録・・・	全職員	随時
2	虐待防止チェックリストの実施	全職員	年4回 4月 7月 10月 1月
3	虐待防止・リスク管理委員会の開催 ・チェックリスト、ヒヤリハット、苦情記録の集約 ・集約に基づく改善の取り組みの協議 ・協議結果、改善の取り組みについての職員への周知 ・（次回以降の委員会にて改善案の実行の振り返り） ・苦情、ヒヤリハットのチェックを毎月処理する。	委員	年2回 4月 10月
4	虐待防止・リスク管理に関する研修の実施 ・社外講師招聘研修 ・社内伝達研修	全職員	年1回 9月

事業所が運用する対応の流れ

虐待の発見

当事者

受付担当者
(児童発達支援管理責任者)

職員

- ・ 状況の聞き取り
(当事者のみではなく、職員全員にも行う)
- ・ 当事者は、事実関係が明らかになるまで出勤停止等の措置

管理者
(虐待防止対応責任者)

- ・ 利用者が安心して過ごせるよう環境づくりを行う

保護者・虐待を受けた利用者

- ・ 発生した経緯、虐待内容等を説明する
- ・ 謝罪

報告

〇〇市虐待防止センター
☎：〇〇〇〇

令和4年度第1回虐待防止・苦情処理委員会議事録

1. 開催日時

令和4年9月5日（月） 9:30～10:00

2. 参加者

田中、種崎、小川、第三者委員森下氏

3. 議題

- ①「虐待防止チェックリストの集計結果報告」
- ②「ヒヤリハットと苦情記録の集約報告」
- ③「報告内容に基づく改善の取り組みへの協議」

4. 議事録

・議題①について

8/10～8/19の期間に勤務者各自でチェックリストへの記載を行いました。下記に各項目における少数意見や特記事項の内容を記載しています。

(少数意見)

- 4.職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取り扱いに留意している。
(できていない：1/10人)

理由：パソコンを持ち歩く為。

→要検討。総務部と共にセキュリティ対策を行う。(外部指導も検討)

- 11.ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受け答えをしてしまうことがある。
(はい：1/10人)→相手がどう受け止めているか確認しながら対応する。
- 12.ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受け答えをしてしまうことがある。
(はい：1/10人)→相手に印象について確認する。
- 13.他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じる事がある。
(はい：1/10人)→ある利用者のヘルパーの対応に疑問がある。
- 18.最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みを続けている。(はい：2/10人)

(特記事項)

- ・「虐待かもしれない」ことを常に意識しておく。
- ・支援を周りの人達に常にオープンにし、まわりからの評価も定期的に受けることを意識すること
- ・チェックリストの項目に虐待と思われることを相談できる環境にあるかを付け足す
- ・チェックリストの項目9番を消す
- ・事務職で当てはまらない項目は記入しないこととする
- ・チェックリスト次回10月行う。それまでにチェックリストをGoogleで作成する

・議題②について

令和4年4月から令和4年8月までの集計を行いました。

(ヒヤリハット)

件数：0件

(苦情記録)詳細は別紙

件数：5件

再発防止の取り組みが必要であった件数：2件

対応未完了件数：5/5件

再発防止策不要3件は対応必要ない為完了とする

取り組みが必要であった2件は報告書作成済にて完了とする

今後苦情チェックは面談時、田中、小川で毎月行い完了する。

再発防止策必要な案件を苦情とし、再発防止策が必要ない案件をヒヤリハットとして記録する事とする。

4. 備考・その他

6. 参考資料

別紙あり

以上

第3者委員として、上記議事録の内容を確認しました。
合同会社 サンクスシェア 虐待防止委員会 第3者委員
令和 年 月 日
法人名
役職
氏名



施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト

C：職員セルフチェックリスト

全社協「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成23年3月版

《チェック項目》	チェック欄
1. 利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
2. 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
3. 利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
4. 職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
5. 利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入りなどを行わないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
6. 利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
7. 利用者を長時間待たせたりしないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
8. 利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
9. 危険回避のための行動上の制限が予想される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
10. 利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない

10. 利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
11. ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12. ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
13. 他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
14. 上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
15. 職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
16. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
17. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を容認したこと（注意できなかったこと）がある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
18. 最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みを持ち続けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
19. 最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
20. 最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

管理スタッフ対象

虐待防止の『体制をつくる』



身体拘束等の適正化

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。

① 組織による決定と個別支援計画への記載

管理者、児童発達支援管理責任者、虐待防止に関する責任者等、支援方針について権限をもつ職員が出席していることが重要。また、会議によって、身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取り組み方針や目標の時期等を決定。

→「繰り返すことは許されない」という意識を。

② 本人と家族への十分な説明

利用児童本人や家族に十分説明をし、了解を得ることが必要。

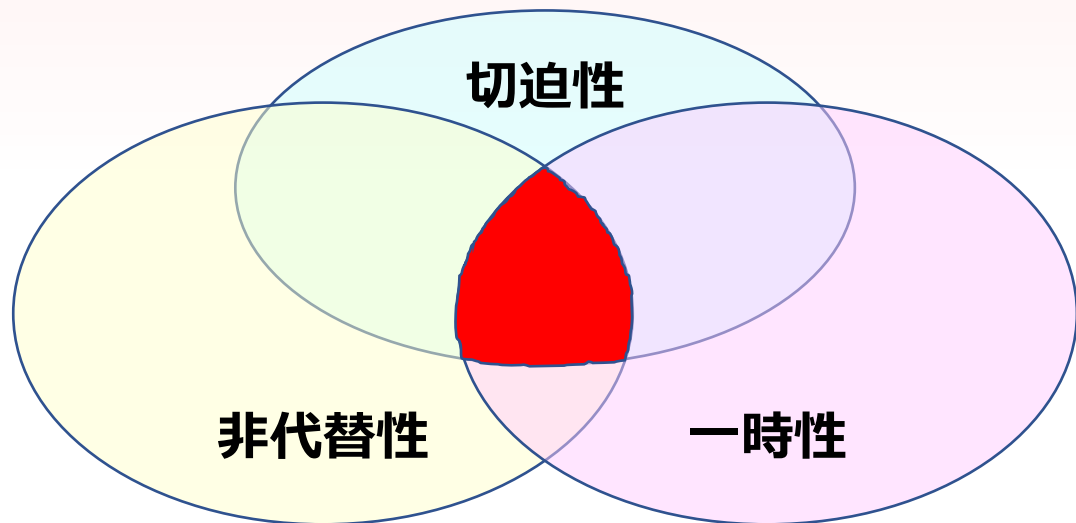
③ 必要な事項の記録

必要な記録が為されていない場合は、運営基準違反に問われる場合がある。

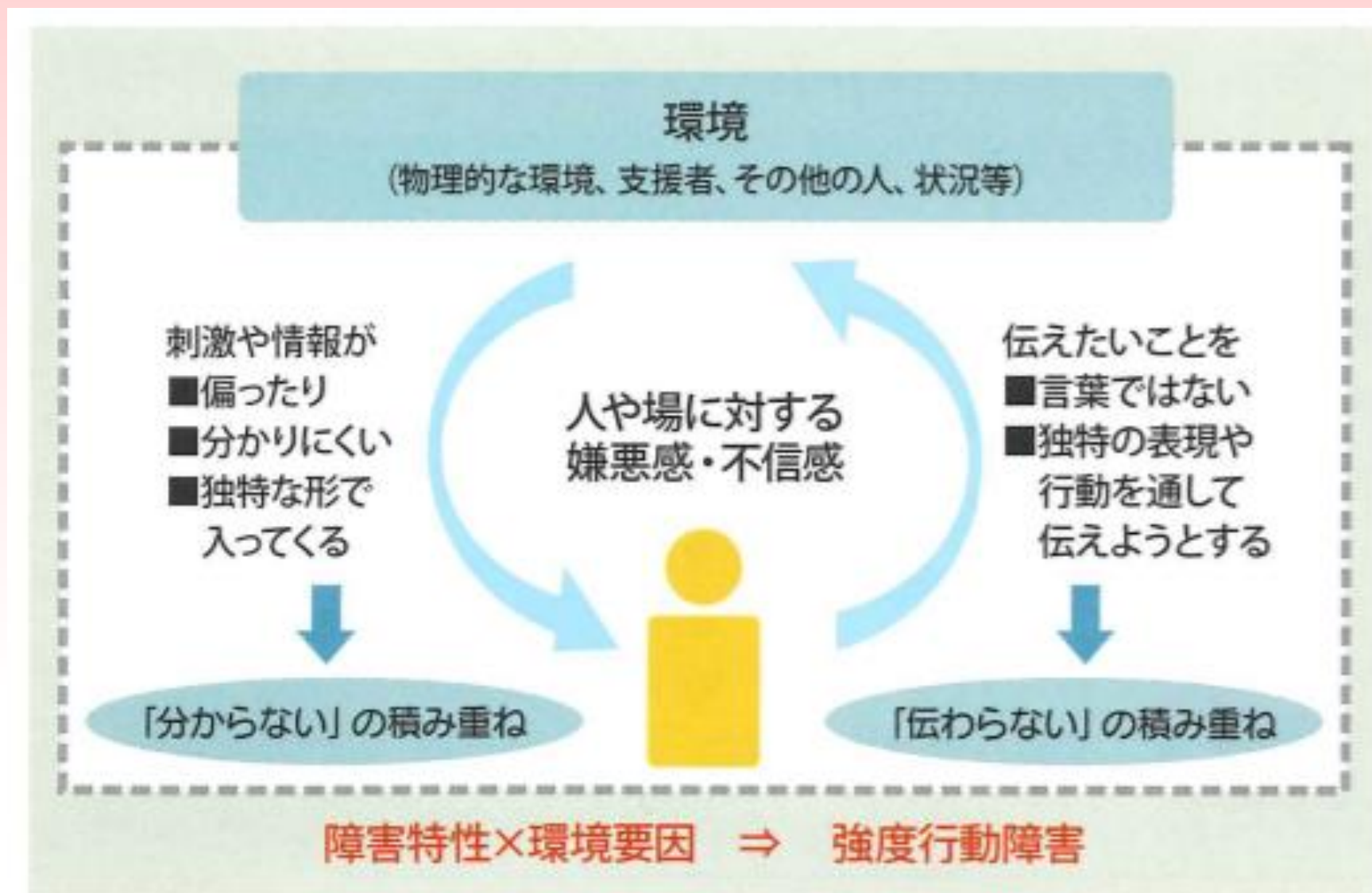
障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく
障がい福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準の第二十八条（身体拘束等の禁止）

『1.量要介護事業者は、療養介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。』

『2.療養介護事業者は、やむを得ず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しなければならない。』



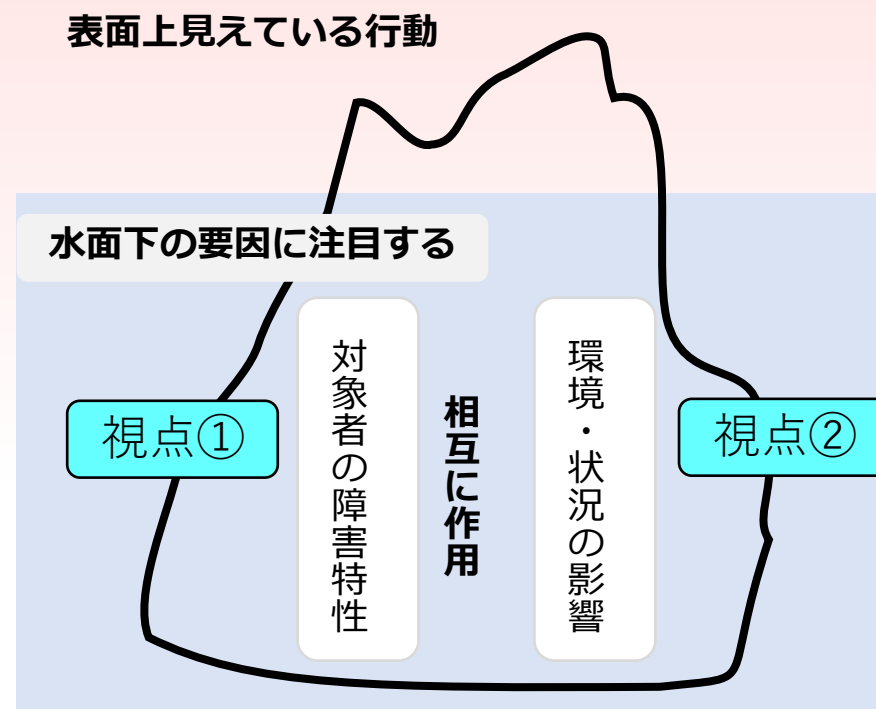
支援者の力量の差によってリスク率が変わるのが『非代替性』
他の方法の技術の引き出し



背景の障害特性を推測する | 冰山モデル

行動の背景にある障害特性（生物学的・心理的）を推測し、リストアップする。その際、行動の生起要因のきっかけとなっている環境（本人に影響を及ぼす物、事、人）要因にも留意する。

冰山モデルとは、障害がある人の課題となっている行動を氷山の一角として捉え、氷山の一角に注目するのではなく、その水面下の要因に着目して支援の方法を考える。



【障がい特性】

【障害種別】

- ・ 身体障害（視覚・肢体不自由・聴覚障がい等）
- ・ 知的障害
- ・ 精神障害（発達障害：自閉症スペクトラム
・ 注意欠如多動性障害・学習障害など）
- ・ 難病（脊髄小脳変性症） など

【成育歴】

【病歴】

【学力】

【検査結果】

【家庭環境】

【興味関心】

【得意不得意】

【エピソード】

冰山モデルを用いた 支援の考え方 (自閉症の子どもの例)

- おやつの時間になると、走って部屋の隅にかくれる
(直前の活動までは全く問題なく参加できる)
- 声かけするが、かたくなに動こうとせず激しく抵抗する
(他害のリスク有り)

水面下の要因に注目する

障害特性：

- ・ 先の見通しをもちにくい
- ・ 苦手な人意識が強い
- ・ 強いこだわりがある

環境要因：

- ・ 今日は何のおやつか知らされていない
- ・ 手洗い場に人が並んでいる
- ・ 食べる部屋がころころ変わっている

【その他】

- ・ おやつの内容
- ・ 容器
- ・ 食べる場所
- ・ 手洗い場
- ・ おやつ後の活動
- ・ 体調
- ・ 空腹度 など

支援とは… 2つのポイント

① 行動問題を
減らす・なくす



② 望ましい行動を
身に付けさせる

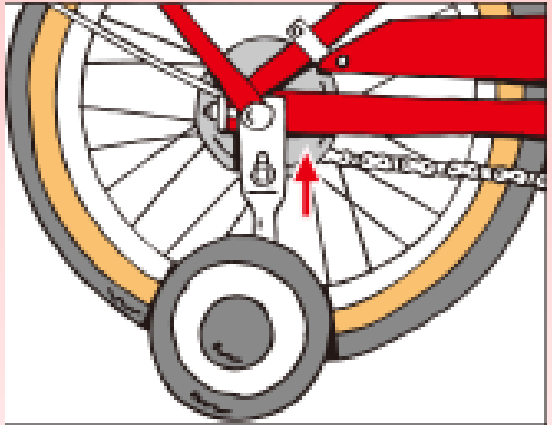
状況と時期の
適切な見立て

- ・小さな段階を小刻みに用意する
- ・ごほうびをたっぷりと用意する

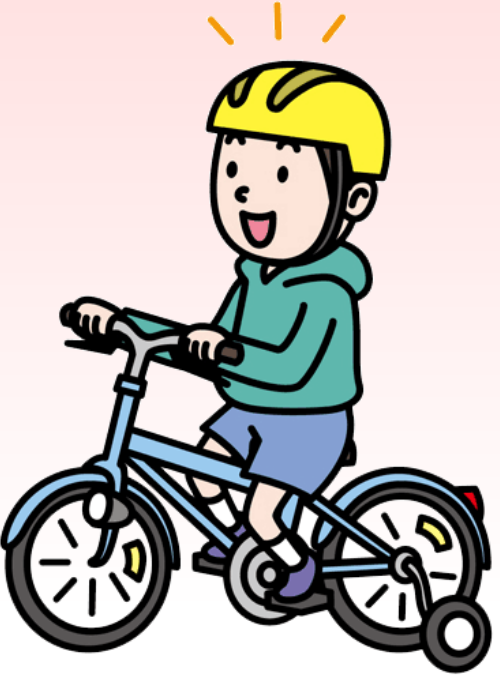
支援者に
必要な
3つのスキル

- 1 コーチングのスキル
- 2 ティーチングのスキル
- 3 カウンセリングのスキル

支援とは… 支援量を少なくすることを想定して



ひとりでできる



支援 = 補助輪
つけ

