

# 長野県障がい者 虐待防止・権利擁護研修

演習 虐待が疑われる事案への対応について

令和5年度長野県障がい者虐待防止・権利擁護研修

# 獲得目標

- 自事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について、演習（個人ワーク）を通して理解する。
- 自事業所で必要な虐待防止・権利擁護研修を実施できるようになる。

# 本日の演習の流れ

- ① 虐待が疑われる事案への対応（個人ワーク）
- ② 障がい者虐待防止・権利擁護研修の実施方法について

# ①虐待が疑われる事案への対応 (個人ワーク)

## 内容

- 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応
- 2 通報者の保護
- 3 市町村・都道府県による事実確認への協力
- 4 虐待を受けた障がい者や家族への対応
- 5 原因の分析と再発の防止
- 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割
- 7 虐待をした職員や役職者への処分等
- 8 まとめ

# 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。
- あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員から法人・事業所、虐待防止委員会で定めている「通報の手順に従い、虐待防止マネージャーであるあなたに報告がなされました。
- あなたはどのように対応をしますか？

# ワークシート I

## 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応

(1) 自分の施設で虐待が疑われる事案が発生しました。どの施設で、誰が、誰に、どのような状況で、どんなことをしたのかを創造してください。

どの施設？	
誰が？	
誰に？	
どのような状況？	
どんなこと？	

(2) 現場の職員からあなたに報告がなされました。あなたは、どのようなことを考えますか。そして、どのように対応しますか。

どのようなことを考えたか？	
どのように対応するか？	

# I 虐待が疑われる事案があった場合の対応

(1) 利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、管理者に報告をして、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。

(2) 障害者福祉施設等で利用者への虐待が疑われる事案があった場合には、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口に通報します。

※市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めます。

(3) 内部的には法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時理事会の開催について検討します。

(4) 管理者は、虐待を受けた障がい者のためにも、障害者福祉施設等の支援の改善のためにも、行政が実施する訪問調査等に協力し、潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、事実を明らかにすることが求められます。

## 2 通報者の保護

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。
- あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員が直接市町村に通報しました。
- あなたは、通報した職員から通報した旨の報告を受けました。
- あなたは、通報した職員にどのように対応しますか？



# ワークシート 2

## 2 通報者の保護

(1) あなたは、通報した職員についてどのようなことを考えますか。そして、どのように対応しますか。

## 2 通報者の保護

(1) 虐待防止法 障害者福祉施設等の虐待を発見した職員が、直接市町村に通報する場合、通報した職員は、障害者虐待防止法で次のように保護されます。

①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、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（障害者虐待防止法第16条第3号）

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、通報等をしたこと理由に、解雇その他不利益な取り扱いを受けないこと（第16条第4項）通報が虚偽であるもの及び一般人であれば虐待であったと考えることに「過失」による場合は除きます。

(2) 公益通報者保護法 平成18年4月から公益通報者保護が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じよとしている旨を①事業所内部、②行政機関③事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合（例えば行政機関への通報を行おうとする場合には、①不正の目的で行われた通報でないこと、②通報内容が真実であると信じる相当の理由があること、の2つの要件を満たす場合）、通報者に対する保護が規定されています。

施設においては、通報先や通報者の保護について日頃から職員に周知し、理解を深めておくことが必要です。

## 2 通報者の保護

### (3) 損害賠償請求事案

障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側が損害賠償請求を行うという事案が発生しています。

【施設側の理由】 虐待通報された事により施設の社会的信用が低下し、不利益を受けた。

【その後の経過】 施設側の不利益は認定されず、さらに信用を低下させる結果となり、事業所の廃止に至った事例もありました。

### (4) 施設の設置者・管理者に求められること

① 障害者虐待防止法の趣旨を認識すること。

施設が、通報したことを理由に損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を委縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護の定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。

② 通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いをしないこと。

③ 通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について理解を深めること。

### 3 市町村・都道府県による事実確認への協力

- ・あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- ・市町村及び都道府県が、事案を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設関係者からの聞き取りや、障害者総合支援法や社会福祉法等の関係法令に基づく調査等を速やかにかいしすることとなります。
- ・あなたは、事実確認への協力のためにどのように対応しますか？

# ワークシート 3

## 3 市町村・都道府県による事実確認への協力

(1) あなたは、事実確認への協力について、どのように考えていますか。そして、どのように対応しますか。

### 3 市町村・都道府県による事実確認への協力

(1) 誠実に対応する。

(2) 調査に適切な場所を提供する。調査に当たっては、聞き取りを受ける障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定が必要となりますので、適切な場所を提供します。

(3) 必要な書類の提供に協力します。勤務表や個別支援計画、介護記録等の提出等が求められますので、これらに最大限協力します。

(4) 虚偽の答弁・検査の妨害 ⇒ 指定の取り消しや罰金、障害者総合支援法の規定により市町村長・都道府県知事が調査権限に基づいて障害者福祉施設等に対して報告徴収や立ち入り検査を行う場合、質問に対して虚偽の答弁をしたり、検査を妨害した場合は障害者総合支援法の規定により指定取り消し等（第50条第1項第7号及び第3項、第51条の29第1項第7号及び第2項第7号）や30万円以下の罰金（第111条）に処することができることとされています。これらの規定についても十分理解した上で、**市町村、都道府県**の**事実確認調査**に対して誠実に協力します。

## 4 虐待を受けた障害者や家族への対応

・あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。

・あなたは。虐待を受けた障害者や家族にどのように対応しますか？

## ワークシート 4

### 4 虐待を受けた障害者や家族への対応

(1) あなたは、虐待を受けた障害者や家族にどのような姿勢でどのように対応しますか。ここでの最優先の課題はなんですか。

•



# 4 虐待を受けた障害者や家族への対応

## (1) 安全の確保

虐待事案への対応に当たっては、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先にします。

## (2) 安心できる環境づくり

虐待を行った職員がその後も同じ部署で勤務を続けることによって、虐待を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けるような事態等を起こさないため、法人の就業規則等を踏まえた上で配属先を直接支援以外の部署に変更することや、事実関係が明らかになるまでの間、出勤停止にする等の対応を行い、利用者が安心できる環境づくりに努めます。

## (3) 説明・謝罪等による誠意ある対応

事実確認をしっかりと行った上で、虐待を受けた障害者やその家族に対して障害者福祉施設等内で起きた事態に対しての説明、謝罪も含めた誠意ある対応を行います。

## (4) 家族会への説明

虐待事案の内容によっては、法人の理事長等役職員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行い信頼の回復に努める必要があります

## 5 原因の分析と再発の防止

・あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。

・あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか？

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つに分類しています。

「教育・知識・介護技術等に関する問題」

「職員のストレスや感情のコントロールの問題」

「倫理観や理念の欠如」

「虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ」

「人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ」

# ワークシート 5 - 1

## 5 原因分析と再発の防止

(1) あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか。

## 5 原因の分析と再発の防止

### ・市町村等職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
教育・知識・介護技術等に関する問題	65.1%	59.7%	73.1%	59.8%	71.0%
倫理観や理念の欠如	53.0%	53.5%	52.8%	53.6%	56.1%
職員のストレスや感情コントロールの問題	52.2%	47.2%	57.2%	55.3%	56.8%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	22.0%	19.6%	22.6%	24.2%	24.2%
虐待を助長する組織風土や職員間関係性の悪さ	22.0%	19.1%	20.4%	16.2%	22.6%

・令和2年度の「障害者虐待対応状況調査」では虐待の発生要因としては、「教育・知識・介護技術等に関する問題」や「職員のストレスや感情コントロールの問題」、「倫理観や理念の欠如」などが挙げられている。

・障害者虐待発生件数の多い共同生活援助や障害者支援施設、生活介護、放課後等デイサービスにおいても同様の結果となっている。

社会福祉法人じりつ 岩上洋一氏資料より

## 5 原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか？

- 虐待を行った職員に対しては…。
- 複数の職員による虐待の場合には…。
- 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には…。
- 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。
- 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…。

# ワークシート 5 - 2

## 5 原因の分析と再発の防止

(2) あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか。

- 虐待を行った職員に対しては…。
- 複数の職員による虐待の場合には…。
- 見て見ぬふりしていた職員がいる場合には…。
- 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。
- 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…。

## 5 原因の分析と再発の防止

(1) 虐待を行った職員に対しては…。

⇒ なぜ虐待を起こしたのかその背景を聞き取り、原因を分析します。

(2) 複数の職員による虐待の場合には…。

⇒ 小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまう等のケースも考えられるため、経過の把握も必要です。

(3) 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には…。

⇒ 職員相互の指摘ができないような支配的な力関係が職員の間働いている場合があります。

(4) 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。

⇒ 力で抑え込むことしかできなかった場合が考えられます。

(5) 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…。

⇒ これらを客観的に分析するためには、虐待防止委員会だけでなく、第三者的立場の有識者にも参加してもらって 検証委員会を立ち上げることも考えられます。

⇒ その過程で、複数の障害者福祉施設等を運営する法人の中で組織的に行われたと思われる虐待事案については、同一法人の他障害者福祉施設等への内部調査を検討することも考えられます。

## 5 原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- 虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。
- あなたはどのようなことに取り組みますか？



# ワークシート 5 - 3

## 5 原因の分析と再発の防止

(3) あなたは、どのようなことに取り組みますか。

## 5 原因の分析と再発の防止

失ったものを回復するためには、**事実の解明や改善に向けた誠実な取組と長い時間が必要になります。**

**ただし、失ったものを回復することが目的ではなく、質の高い支援を提供することが目的です。**

- (1) 虐待が起きてしまった原因を明らかにします。
  - (2) どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
  - (3) 行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化します。
  - (4) 同じ誤りを繰り返すことがないように取り組みます。
- ⇒ 支援の質を向上させることで、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにもつながります

## 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

・あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。

・あなたは、サービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としてどのように対応しますか？

## ワークシート 6

・個別支援計画の見直しとサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としての役割はどのようなことだと思いますか。

## 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

### (1) サービス管理責任者等の役割

- ① 虐待が起きた際は、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先します。
- ② 利用者が安心できる環境をつくります。
- ③ 虐待を受けた障害者や家族に誠意ある対応を行います。
- ④ 発生要因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
- ⑤ 行政職員による改善指導や有識者による指導、助言を受けることで虐待の再発を防ぎ、より良質な支援の提供を行うことを目指します。

### (2) 個別支援計画の見直しの留意点

- ① 「個別支援計画」と「記録」をもとに事実の記録をつくります。
- ② 本人にどのような対応が適切であるのか、本人の意思及び人格を尊重して、家族、担当職員等と事実を共有、分析して「個別支援計画」の見直しを行います。
- ③ 相談支援専門員とも意見交換を行い「サービス等利用計画」と連動した「個別支援計画」を作成します。

## 7 虐待した職員や役職者への処分等

- ・ 事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにする必要があります。刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなくてはなりません。
- ・ 法人として責任の所在に応じた処分を行うこととなります。処分は、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて行います。
- ・ 処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する教育や研修の受講を義務付ける等、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

## 8 まとめ

- ・虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができました。
- ・虐待を防止するための体制整備の必要性について、具体的にイメージすることができました。
  - ・虐待行為が軽微な段階で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ます。
  - ・虐待の発生要因を明らかにし、再発防止策を講じることで、支援の質の向上を目指すことができます。
  - ・虐待があった施設が自ら通報する割合が年々増加していることから、通報の本質が、利用者、職員、施設、法人の全てを救う道であることがわかります。

## ② 障がい者虐待防止・権利擁護研修の実施方法について

### 内容

- 1 考えられる研修の種類について
- 2 どこからが虐待？事例を通してグレーゾーンを考える
- 3 参考資料確認



# 1 考えられる研修の種類について

## 必須

「職場内虐待防止研修用冊子 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」の読み合わせ（20分程度で読み合わせ出来ます。）

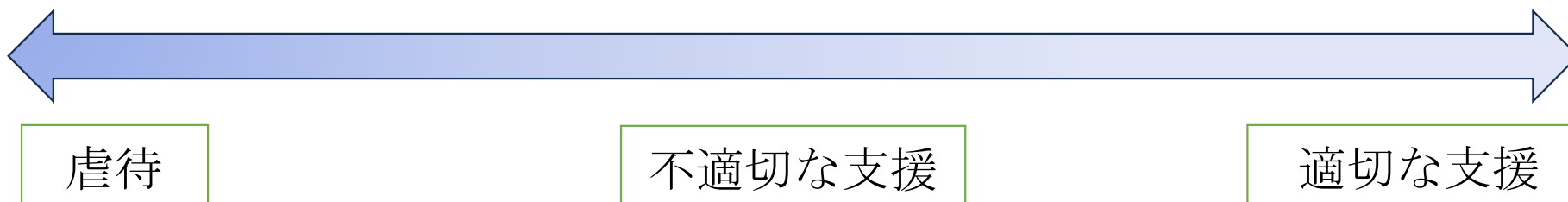
## その他

- ①管理職を含めた職員全体を対象とした虐待防止や人権意識を高めるための研修
- ②職員のメンタルヘルスのための研修
- ③障がい特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を習得するための研修
- ④事例検討
- ⑤利用者や家族等を対象にした研修

※「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」参照

## 2 どこからが虐待？事例を通してグレーゾーンを考える

# どこからが虐待？ －グレイゾーンを考える－



## 【不適切な支援 - グレイゾーン】

- 虐待と適切な支援の境目※グレイゾーン
- ・虐待者が意図的か、非意図的かは問わない
- ・被虐待者に自覚があるか、自覚がないかは問わない



『どこまでなら虐待にならないか？』

→この考え方を改める！

グレイゾーンは虐待の芽

→広い意味で虐待である！

- ・虐待防止の近道は虐待の芽を摘むこと！

→その為には、支援者が“グレイゾーンは虐待である”という認識を持つことが大切

※自分自身の対応に問題意識、チームでの共通認識、話し合う土壌 など

## 常にここに戻る（基準・視点）

- 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対する施策を促進し、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。

（障害者虐待防止、障害者の養護者に対する支援に関する法律 第一条）

## 小さな出来事①

Aさんは部屋から食事の場所に行こうとしないので、少し強引に部屋から移動しました。周りから見たら、引きずっているように見えたかもしれません。

## 小さな出来事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。

## 小さな出来事③

Cさんは、いつも夕食時間を過ぎているのにゆっくり食べています。つい『もう時間ですよ。いらぬなら下げますよ』と言ってしまうたり、食事介助のスピードを上げてしまいます。

## 小さな出来事④

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」「好きなものが買えなくなりますよ」などと言って作業を促しています。



## 小さな出来事⑤

Iさん（男性・40歳）は、家族からも他の職員からも「ゆうちゃん」と呼ばれています。一方、上司からは「ちゃん付けはだめ、さん付けで呼んでください」といわれています。

# 小さな出来事の共有

- ・ 小さな出来事は権利擁護の意識
- ・ 個々の意識レベルをある程度あわせてから
- ・ 小さな現場で共有する
- ・ 「共有」の目的は、現場の支援をより良いものにする

小さな出来事の共有し、見直しを続けいく取組みは「環境の改善」・「専門性」の向上につながる

## 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5年7月)

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・発達障害者支援室

- ・ **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)

→ 「厚生労働省 障害者虐待防止 手引き」 で検索