

令和3年度 島根県障害者虐待防止・権利擁護研修
施設設置者・管理者コース

運営管理者の責務と虐待防止委員会

社会福祉法人 邑智福祉振興会 地域支援センター
管理者・主任相談支援専門員 下田 浩士（社会福祉士）

通報の意義と通報後の対応

- 令和3年度障害者虐待防止・権利擁護指導者研修より

日本社会事業大学 専門職大学院 曾根直樹氏「通報の意義と通報後の対応」

の資料から引用して作成しました。

1. 障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務

障害者虐待防止法

第16条

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。

→虐待を受けたのではないかという**疑い**をもった場合、事実の確認ができなくても、法律上、速やかな**通報義務**が生じる。

虐待事案の例（障害者福祉施設従事者等による虐待報道を参考に作成）

○身体的虐待の事案

精神障害者のグループホームの女性利用者を診察した病院は、腕や足の打撲に「虐待の疑いがある」としてそのまま入院させた。グループホームの元職員は、グループホームを運営する法人の理事長から利用者が虐待を受けていると通報した。利用者のメモには、「顔、おなかをたたかれ、けられました。」などと書かれていた。

○性的虐待の事案

障害児の通所施設の職員が、利用している複数の女児の下半身を触り、撮影したとして逮捕された。加害者の職員は裁判で「障害のある子どもなら、被害が発覚しないと思った。」と述べた。

○心理的虐待の事案

施設の職員から、施設幹部による入所者への暴言が続いていると通報が寄せられた。職員に手を出した入所者に「おまえ、この野郎、外だったらボコボコにするぞ」などと詰め寄ったり、入所者を「てめえ」と怒鳴って小突いた、などとされている。

○放棄・放置の事案（ネグレクト）

障害者支援施設の職員が、利用者が食事を食べないと目の前でバケツに捨てる、大きな外傷があっても受診させないなどの虐待をしたことが、自治体の検査で確認された。

○経済的虐待の事案

グループホームの職員が、利用者の給料を本人の代わりに預金口座に入金する際、一部を入金しないなどして着服を重ねていた。被害を受けた障害者は20人近く、着服額は1,500万円以上に及んだ。

○入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性（76）を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の容疑者（29）を逮捕した。

男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は日常的に虐待があった可能性もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に関係者からの相談で発覚、同施設を家宅搜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく「事故」として処理していた。

○福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年（19）が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「不適切な支援（対応）はなかった」と虚偽の報告をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討などを求める改善勧告を出した。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む入所者10人を日常的に暴行していたことを確認。別の職員も入所者に暴行した疑いも浮上した。

（※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明）

○障害者施設暴行職員補助と職員の2人を傷害で起訴

A市の知的障害者支援施設で、入所者の男性（28）が腰の骨を折るなどの重傷を負った事件で、地検は2日、同施設の職員（25）と職員補助（22）を傷害罪で起訴した。

両被告は共謀し、施設内で男性入所者の腰付近を数回蹴ったり、左肩付近を殴ったりして腰の骨を折るなどのけがをさせたとしている。

両被告は容疑を認め、「言うことを聞かず腹が立った」などと供述している。事件以前から**日常的に暴力を振るっていたことも認めている**という。

また、別の施設でも、入所者の50代女性が体についたあざについて「被告にやられた」などと話している。法人は「コメントは控える」とした。

○障害者暴行事件幹部職員ら証拠隠滅容疑で逮捕（続報）

入所者に暴行したとして元職員らが逮捕された事件で、施設を運営する社会福祉法人の幹部職員ら3人が、事件後に行われた内部調査の文書を廃棄したとして**証拠隠滅の疑いで警察に逮捕**された。

文書には入所者の男性が暴行を受けた際の日撃証言が記載されていたと見られている。

これらの深刻な虐待事件に共通していることは何でしょうか？

共通していることの背景には、何があるのでしょうか？

個人ワーク 3分

個人で考えたことを、自己紹介
(所属 お名前) の後グループ
で共有してください。 7分

もし、あなたが、同僚職員が利用者
に虐待したのではないかと疑い
を感じたらどうしますか？



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

通報しないで済ませることはできません

- ・虐待の疑いを感じた職員には通報義務が生じます。
- ・サービス管理責任者も、職員の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。
- ・管理者も、職員やサービス管理責任者の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。

通報しないで済ませたら・・・

- ・ 事業所の中で抱え込んでいるうちに、虐待がエスカレートします。
 - ・ 通報しなかったことがバレるので、通報できなくなります。
 - ・ 良心的な職員は、不信感を抱いて辞めて通報します。
 - ・ 虐待がエスカレートし、利用者に取り返しのつかない被害を与えてしまいます。
 - ・ 行政と警察が介入します。
 - ・ 通報しなかったことは、「悪質な隠蔽」とみなされ、厳しく処分されます。
- ※ 新聞記事の実例から教訓を学びましょう。

通報は、すべての人を救う

- ・ **利用者**の被害を最小限で食い止めることができる。
- ・ **職員**の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- ・ **理事長、施設長**など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- ・ **施設、法人**に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

施設従事者による虐待の相談・通報件数の内訳資料より



- ・虐待があった施設・事業所が自ら通報する件数が多い
- ・一方、虐待があった施設・事業所を退職した元職員が通報する件数も一定数ある
(※ 在職中は、通報することができなかった可能性)

- ・虐待があった施設・事業所が、自ら通報する割合が毎年増えている。
(※ 法の浸透が考えられる)

立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法 第110条・第111条

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ることができる。

身体障がい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がい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。

2. 通報後の通報者の保護

障害者虐待防止法 第16条

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。

→ 通報義務

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

→ 本人による届け出

3 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、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

→ 守秘義務の解除

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

→ 通報者の保護

虐待を発見した職員が通報を躊躇する要因

- ・ 通報したことで、施設・事業所から不利益を被るのではないか。
- ・ 施設・事業所や利用者に、事実確認調査によって迷惑がかかるのではないか。
- ・ 仲間の職員との関係が悪くなるのではないか。

職員の通報に対する心理的な抑制を軽減する

次のようなことを職員に伝え続ける

- ・ 匿名でも行政に通報することができる。
- ・ 通報を受けた行政には、通報者の秘密を守る義務がある。
- ・ 通報によって、施設・事業所の支援の改善につながっている。
- ・ **通報は全ての人を救うことにつながる。**

障害者や家族の立場の理解

- ・ 知的障害等で言葉のコミュニケーションが難しい人は、虐待を訴えることができない。
 - ・ 入所施設にいた障害者は、「職員の顔色を見て生活していた」と言う。
 - ・ 障害者の家族も、「お世話になっている」という意識から、施設の職員に思っていることを自由に言えない立場に置かれている。
- ※障害者福祉施設等の管理者や職員は、障害者や家族がこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要がある。

虐待防止の責務

障害者虐待防止法 第15条

障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

人権意識は、管理者のゆるぎない意識と姿勢により組織として醸成される

- ・ 支援理念を明確に掲げる
- ・ 虐待防止委員会の設置により組織的に取り組む
- ・ マニュアルの作成、チェックリストの実施等、具体的に取り組む

利用者を虐待した職員の職種（平成24年度～30年度の累計）によると

管理者・サービス管理責任者設置者・経営者という管理的立場の職員による虐待が第2位！

大前提として必要な「支援の質の向上」

虐待防止の前に、利用者のニーズを充足し、望む生活に向けた支援を行うことが基本。

障害者福祉施設等の職員は、支援の質の向上はもちろん、利用者や家族の意向を踏まえたサービスの提供が重要。

→法人の理事長、障害者福祉施設等の管理者には、障害者福祉施設等が障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識と、そのための風通しのよい開かれた運営姿勢、職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくりが求められる。

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。

虐待防止委員会の設置

- 令和3年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修
- 社会福祉法人みんなでいきる 片桐 公彦氏
「障害者虐待防止委員会、身体的拘束等の適正化委員会と虐待防止責任者の役割」
- 社会福祉法人フラット 林 晃弘
「運営者の責務と虐待防止委員会」演習
の資料から引用して作成しました。

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」として、その具体的な組織としての取り組みとして「虐待防止委員会」の設置を推奨していましたが、令和4年度から必置となります。
(全ての事業所が対象となります)
- 虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うこととなります。
- 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ながらチェックリストを用い、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

法人・施設等における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・他の施設との連携
- ・身体拘束の適正化についての検討 等

合同開催
も可能

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

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

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

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

虐待防止委員会

委員長: 管理者等
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

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

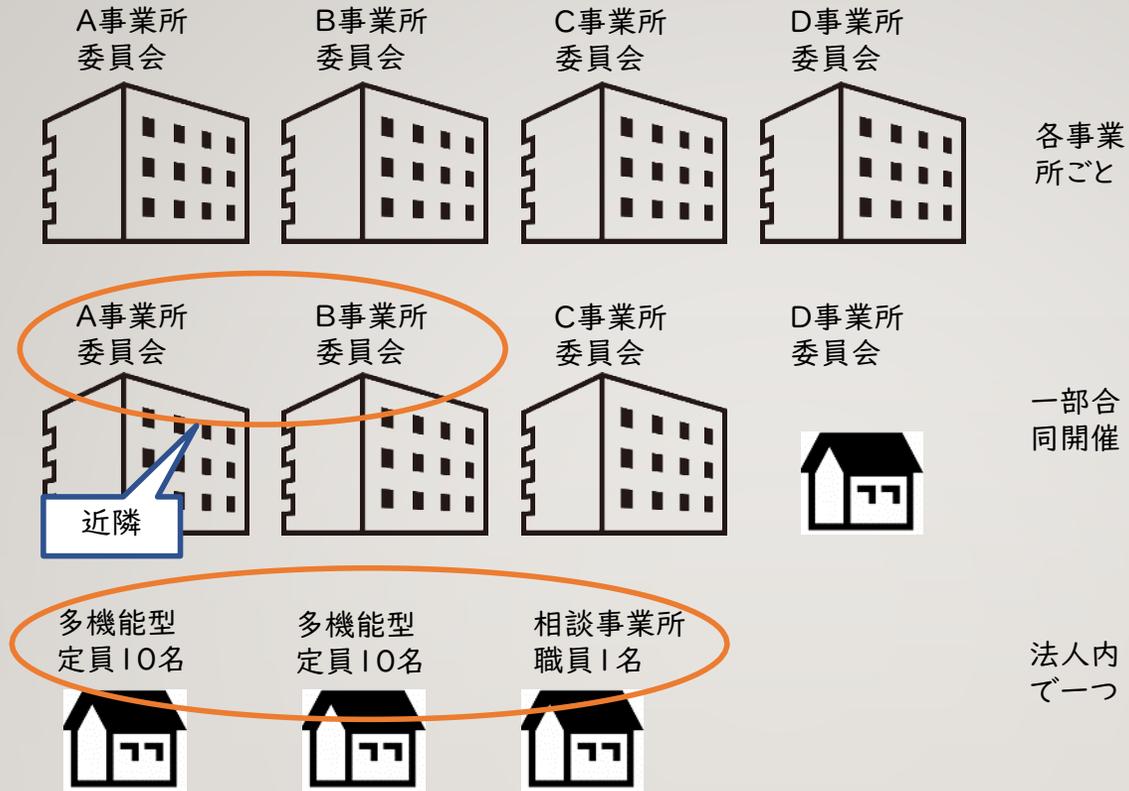
- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

考えられる委員会の設置例



社会福祉法人 四ツ葉福祉会 障がい者支援施設 四ツ葉園
法施設長・統括管理官 毛利 勇介氏資料より引用

演習の流れ

- ①虐待防止委員会の目的
 - ②目標、人選を決定する
→演習シート①を使用
- 虐待防止委員会の取り組み事項
 - 年間スケジュール作成

①今年度の目標

- ▶ 達成基準の具体化をする
- ▶ 数値の基準（例）
 - ▶ 毎日100回、腕立て伏せをする。
 - ▶ 3センチ二の腕を太くする。
- ▶ 状態の基準（例）
 - ▶ 仕事で運ぶ荷物をストレスなく持てる腕力をつける。

▶ 目標の例

- ▶ 全従業員が通報の手順を理解し、日常的に意識でき虐待と疑わしきことがあった場合は自ら発信できるようになる
- ▶ 全従業員が虐待防止に対する意識の向上と課題について、自律的に検討が出来るレベルの知識の習得
- ▶ 身体拘束等の回数の2割削減する
- ▶ 不適切な対応とは何か、の気づきが深まっている状態を作る
- ▶ 事業所間で不適切な支援に関する認識が一致している状態を作る

②今年度の目標と委員会メンバーの人選 (個人ワーク5分)

- 目標が達成できるメンバーを考えましょう
- 講義資料を参考にどのような立場(役職、所属等)、どのような職種、経験などを考慮し人選しましょう

※立場(役職、所属)、職種、経験年数を記載してください

<p>目 的</p>	<p>虐待防止・権利擁護</p>
------------	------------------

<p>今年度目標</p>	
--------------	--

<p>人 選</p>	
------------	--



グループワーク(10分)

演習シート①の共有

- ▶ 個人ワークで決めた内容をグループで共有しましょう
- ▶ 良いと思った目標や人選は自分のところに
取り入れてOKです

②取り組み項目と役割決定

*ワークシート1使用 個人ワーク(10分)

- ▶ 職場の状況や課題に対して行うものを決定しましょう
- ▶ 次スライドを参考に、虐待防止委員会が取り組むべき内容を決定して下さい。
- ▶ その際、項目ごとに時間軸に分け、誰(現場職員or委員会)が実行するか、を表に落とし込んでみて下さい。

取り組む項目と役割分担

項目		支援員	委員会（担当名）					
			計画		チェックと モニタリング		検討	
日次								
週次								
月次								
四半期								
半期								
年								

取り組む項目と役割分担

項目		支援員	委員会（担当名）					
			計画		チェックと モニタリング		検討	
日次	身体拘束の有無の記録 ヒヤリハットの記録 セルフチェックシート	○ ○ ○			○ ○	林 林	○	原
週次	日次業務の遂行確認 身体拘束のあった方の報告	× ○			○	原	○	久保
月次	委員会会議 理事長への報告 倫理綱領の周知	○ × ×	○	林	○ ○	立松 立松		
四半期	身体拘束適正化の検討会議	○			○	久保	○	久保
半期	虐待防止研修 虐待防止マニュアルの見直し	○ ×	○	立松			○	原
年	年間報告 次年度委員会設計	× ×	○				○ ○	原 原

グループワーク②(10分)

②で作成した内容を共有しましょう
良いと思った事例は自分のところに取り入れて
加除修正OKです

③年間スケジュールを作成する 個人ワーク(10分)

ワークシート1の、今年度の実行する内容で決定した項目ごとにスケジュール計画を立てる

※ワークシート2を使用します。

④全体共有

グループワーク(15分)

- ③を中心に①②で決めたことを端的に共有します。
- 感じたこと、気づいたことも共有してください。

まとめ

- ▶ 運営者の責務として、虐待防止にコミットメントをする
- ▶ 速やかな通報につながるように周知徹底を組織として実行する
- ▶ 実行可能性のある計画を作成する
- ▶ 抽象的ではなく具体的なレベルまで落とし込んでいくこと

邑智福祉振興会の虐待通報事例から

【概要】 サービス管理責任者からの報告

朝の棟内清掃時に本人在室のまま、入り口の扉が施錠されていることを確認。当日の他の勤務者に理由を確認すると「掃除の時間帯に見守りができない」という理由で一時的に施錠しているとのこと。同意等については不明と回答。直ちに施設長、総務課長に報告。朝礼後、施設長と共に前年度の棟統括者より聞き取り。以前、施錠に気づいたことが何度かあり、施錠しないよう注意していたのでしなくなるだろうと思い、本人・家族の同意は取っていないとのこと。施設長から詳細について調べるよう指示を受ける。

【経緯・対応】

棟の支援員全員から聞き取りをし、本人・家族からは同意を取っていないことがわかる。「調査報告書」作成し施設長に提出。運営会議で「やむを得ない場合の身体拘束であるが、正規の手順に沿っていない（組織として決定。保護者の同意。実施の実態について記録が未実施）。虐待と疑われることから、虐待防止センターへ通報を行う。

施設の所在地である町福祉課と、本人の援護地である町福祉課に報告。援護地である町の職員3名が調査に来所。概要を説明後、質疑応答。また所定様式で再調査の依頼がある。対応後、町より「経緯について県に報告するため、調査書を預かる。また本人とも面会する」という返答。後日、町より来所。報告書を受け取り本人と面会される。

【対応の内容とその後】

「緊急やむを得ない身体拘束に関する説明書」を作成し、本人・家族の同意をもらう。

身体拘束をした場合、支援者が記録する。



この方は、意思疎通も困難で他害行動もあり、無断外出が多い方であったが、この虐待通報をきっかけに、朝の掃除時間だけに限らず、支援方法、支援者の対応等を見直すきっかけになった。記録の質・支援力も向上した。

やむを得ず身体拘束を行うときの最低要件

- 1) 切迫性
- 2) 非代替性
- 3) 一時性

◎上記要件をすべて満たすことが最低要件になります

(これより「身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上」 太白ありのまま舎 白江 浩氏及び社会福祉法人 はれにれの里 中野 貴恵氏の資料より引用)

1 切迫性

- 1) ご本人の生命・身体・権利が脅かされる可能性が著しく高く切迫している
- 2) 他の利用者の方の生命・身体・権利が脅かされる可能性が著しく高く切迫している
- 3) 身体拘束が及ぼす悪影響についても考える
- 4) それでもなおかつ、身体拘束しないと生命・身体・権利が危険にさらされ、支援の工夫だけでは十分対応できない場合

2 非代替性

- 1) 身体拘束以外のすべての方法を検討したけれど、ご本人並びに他の利用者等の生命や身体を守る方法がないと、皆で話し合って確認することが必要です
- 2) 拘束の方法も最も制限（リスク）の少ない方法を考えることです

3 一時性

- 1) ご本人の状態、他の利用者や環境状態等
- しっかり見通しを立てて下さい
- 2) 最短時間ですむように考えることです

- * 記録を取る意味も考えて下さい

※ 厳格な手続き

- 1) 要件をすべて満たしても
- 2) 手続きを踏んで
- 3) 安易に行わず
- 4) 慎重に判断する
- 5) 常に「誰のため」「何のため」「本当に他に方法はないのか」等々「繰り返し自問する（疑問を抱き続ける）」ことが大切だと思います

「やむを得ない」という発想が悪意なく虐待しているかもしれないということに気づくことも必要です。

長時間お疲れさまでした

グループワークのご協力ありがとうございました。
司会をお願いした方々にお礼申し上げます。