

令和3年度 障がい者虐待防止・権利擁護研修 資料  
虐待防止マネージャーコース

# 虐待防止マネージャーの役割

社会福祉法人 わかば 相談支援事業所 太陽  
相談支援専門員 野津敦子

# 本日の内容

- 障害者虐待防止法の概要
- 虐待が起こる背景

虐待の芽を摘むことが大事

- 虐待防止のために

虐待防止委員会の設置・その役割

虐待防止マネージャーの役割

虐待防止の計画づくり(演習)

# 障害者虐待防止法の概要

「障害者虐待」 手引きP8

「障害者」の定義とは…

障害者虐待防止法では、障害者とは障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と規定。同号では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他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」  
障害者手帳を取得していない場合も含まれる。  
また18歳未満の者も含まれる。

# 障害者虐待とは・・・

## ①養護者による障害者虐待

障害者を現に養護する者（障害者福祉施設従事者等及び使用者以外）による障害者への虐待

## ②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・障害福祉サービス事業等に係る業務に従事する者による障害者への虐待

## ③使用者による障害者虐待

障害者を雇用する事業主等又は事業の経営担当者等による障害者への虐待

# 障害者虐待の類型(手引き P9~12)

- ・身体的虐待・・・障害者の身体に外傷が生じる(生じるおそれのある)暴行を繰り返す、正当な理由なく障害者の身体を拘束する
- ・性的虐待・・・障害者にわいせつな行為をする(させる)
- ・心理的虐待・・・障害者に対する暴言(拒絶的な対応)  
その他の著しい心理的外傷を与える言動
- ・放棄・放置・・・障害者を衰弱させるような著しい減食や長時間の放置など
- ・経済的虐待・・・障害者から不当に財産上の利益を得る など

障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。(手引き P9)



虐待が起こる背景

虐待の芽を摘むことが大事



# 施設内での虐待～ 実態1

- 「どうせ言ってもわからないから」 暴行や暴力？
- (障がいを理由とした)落ち着きがない、他害する  
(支援の見直しのない)薬の投与 施錠された部屋への隔離
- 他に手のかかる利用者があるから 手抜き、必要な支援をしない？
- 「(ケガをしたのに)見ていなかったから、わからない」 トラブルの放置

## 施設内での虐待～実態2

- 行動障害がある利用者に対して、知識や技術がないまま、暴力・暴言などで抑え込んで黙らせる。
- 利用者の障がいが高く、どのような関わり方をしても訴えられない。  
あるいは、親族も家に戻されては困るので、何があっても訴えない、からといって暴力的な差別的な関わりを続ける。
- これらの関わりが、常態化し、「うちのやり方だから」と新人にも指導。  
あるいは、そのような雰囲気蔓延している。
- 職員同士で、支援について、話し合える雰囲気や体制がない など。



# 虐待が起こる背景・・・

## ○施設という空間

集団生活の場 ⇒ 個人の想いと集団の規律

閉ざされた空間⇒ 刺激が少なく安定はしている。

が、逆に密室になりやすい。

一般の目に触れにくい ⇒ 特殊な空間や習慣が  
形成されやすい。

## 虐待が起こる背景 ②

### ○障害の特性

知的障害：自分の意思を伝える事が難しい。見通しをもって活動することが難しい。

物事の理解が不十分な点がある。

精神障害：緊張しやすい。集中力がない。意欲を持ちにくい。意欲が低下する。融通が利かない。

身体障害：自分で動く事ができない。目が見えにくい場合、偏見や差別が大きい。外見による差別や偏見。

発達障害・認知の違いからくる誤解。衝動的行動を抑える事が苦手 など

## 虐待が起こる背景 ②

- 障害があること

- ・生活上の何らかの困難を抱える人たち

コミュニケーションの取りにくさ

感情のコントロールの難しさ

自分の想いを伝えることの難しさ

自分の思いのままに動けない困難さ

認知の違いや狭さからくるわからなさ

..... など

## 虐待が起こる背景 ③

### ○施設のもつ特殊性×障害特性

特に関わりの難しい行動障害がある方が虐待のターゲットになりやすい

その理由・・・

こくらいなら許されるだろう、(小さな「不適切な支援」の積み重ね)

だって暴れて危ないから (支援の知識や技術の不足)

職員が少なくて対応できない(利用者主体の取り組みになっているか)

暴れた時に押さえつけられようまく対応できた

(身体拘束は虐待であるとの観点が不足)

まず、虐待の芽、 を摘むことが大事

●虐待の芽(不適切な支援) に気づく

●虐待の芽、を早期につむこと → 虐待の防止になる

(虐待をエスカレートさせない)

※ 虐待防止チェックリスト の活用 (手引き P51)

みなさんの職場の中にありませんか？

## こんな“小さな出来事”

### 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合わせてから・小さな現場で共有する。
- ・「共有」の目的は、**現場の支援をよりよいもの**にすること。

## 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」と言ってしまったたり、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

Dさんは外出時に他人の家のインターホンをならそうとするので、そのたびに職員が後ろから抱きかかえるようになります。

## 小さな出来事⑤

Eさんはなかなか水分を取られませんか。水分摂取のため、積極的に水を飲ませています。一方、さんは水を飲み過ぎます。水道のところに行ったら飲まないように阻止しています

## 小さな出来事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

## 小さな出来事⑦

G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」などと言って誘導しています

## 小さな出来事⑧

Hさんは車椅子を使用していますが、手にも障害があるため、施設での食事のときはいつも支援者が後ろ側からエプロンをしています。先日外食に行ったとき、いつものようにエプロンをしようとしたところ、怒って机の上の食事をひっくり返してしまいました

## 小さな出来事⑨

はさん(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」と言われています

## 小さな出来事⑩

「Jさんはトイレでの支援が必要な方です。」さんがトイレに行ったときには、情報共有のため、「Jさんトイレに行ったよ～」と大きな声で話したり、離れた職員同士で「今、Jさんどこ？」「トイレだよ」というやり取りがされています。



・虐待の要因は「意識」「環境」「専門性」

・小さな出来事は「意識」の問題

・小さな出来事を共有し、見直しを続けていく取組みは

「環境」の改善・「専門性」の向上につながる。

⇒虐待の芽、を発生させない。早期に摘める。

虐待防止のために

# 虐待を防止する為の体制について（手引きP15～）

## ①虐待防止する為の体制について

- （1）運営規程への定めと職員への周知
- （2）虐待防止委員会を設置する等の体制整備
- （3）倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底

## ②人権意識、知識や技術向上のための研修

- （4）5つの類型、留意点

## ③虐待を防止する為の取り組みについて

- （5）日常的な支援場面等の把握
- （6）風通しの良い職場づくり
- （7）虐待防止のための具体的な環境整備

# ①虐待を防止する為の体制について

## (1) 運営規定への定めと職員への周知(手引き P16)

障害者福祉施設等は、「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」に従うことが義務付けられている。

同基準において、一般原則として、利用者の人権の養護、虐待防止等の為、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対して研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないことを定めてある。

⇒ 運営規定において、**虐待防止の為の措置に関する事項**を定めておかなければならない。また、機会あるごとに職員に周知すること。

## (2) 虐待防止の為の体制整備について

**虐待防止委員会等の設置**

**虐待防止の為の責任者等の設置**

**(令和4年度から必置。すべての事業所が対象)**

# 虐待防止委員会の構成

○責任者(委員長・通常は管理者)

○虐待防止マネージャー(委員)

委員会を組織的に機能させる為、各事業所等で虐待防止のリーダーになる

職員の配置。

例) サービス管理責任者(サービス提供性帰任者)

児童発達支援管理責任者

ユニットリーダー 等

# 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



**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

**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

**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

### 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

### 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



- 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



- 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





# 虐待防止委員会の役割

## A. 虐待防止のための計画づくり

- ①虐待防止の研修
- ②マニュアルやチェックリストの作成と実施
- ③掲示物等ツールの作成と掲示

## B. 虐待防止のチェックとモニタリング

- ①チェックリストによる各職員の自己点検
- ②集計、委員会への報告
- ③委員会での具体的な対策の検討
- ④職員への研修計画や計画に反映

## C. 虐待(不適切なケア)発生後の検証と再発防止策の検討

障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移す。

事業所の虐待を防止するための体制について  
現在の状況を確認し、現在の体制に不足があれば、  
整備を進める。

⇒ 不足があれば、委員会で取り組む

# 虐待防止マネージャーの役割

- 職員一人ひとりに対して、虐待防止、を**どう意識づけをしていくのか、を考え実行する。** → どのように「虐待防止」を浸透させるか

そのためには・・・

職場で孤立せず、お互いが話し合える、いろいろ言いあえる環境があるか？

職員間のコミュニケーションはうまくいっているか？

支援に対するモチベーションは保たれているか？

職員の悩みや課題に気づき・フォローできているか？

さらには、それを上司に相談できているか？

など

⇒風通しのよい、職場づくり

# 虐待防止マネージャーの役割

- ・虐待防止の為の体制づくり
- ・虐待防止のチェックとモニタリング
- ・虐待発生後の対応と総括



これらを 虐待防止委員会 からの要請をうけて

各部署の虐待防止マネージャーがさまざまな虐待防止のための取り組みを行う

# 虐待防止マネージャーの取り組みとは・・・

- ・職員のチェックリストを集計し、委員会へ報告
- ・チェックリストから抽出された課題にそった、研修や勉強会を部署内で行う。
- ・ヒヤリ・ハット報告の検証結果を職員に伝える。
- ・ヒヤリ・ハットや苦情などの共有化の為の事例検討を、部署内で開き、検討する。
- ・「虐待防止のための職員倫理」などの部署内での掲示。
- ・肉体的・精神的にストレスの高い職員への支援活動上の配慮や委員会への報告  
など

# 具体的な対応・・・ 施設等でできることは・・・

- ・虐待対応マニュアルの整備
- ・ヒヤリ・ハット報告や事故報告の検討
- ・本研修で使用する、虐待防止小冊子を活用した職員研修の実施
- ・情報共有の為の会議や事例検討の実施
- ・スーパービジョン体制の確立
- ・第三者による評価や関わりの機会の確保(オンブズマンや相談支援専門員の活用)など

⇒ これらが、**虐待防止の意識**を**浸透**させていくことになる。

# もしも虐待や権利侵害が発生した時は・・・

## 虐待防止マネージャーとして・・・

- 1、初期対応として・・・「虐待防止委員長」への報告
- 2、施設から市町村等への通報の確認 **※通報者の保護**
- 3、事実確認への対応・協力
  - ・利用者の安全確保
  - ・聞き取りへの協力（市町村等からの聞き取りへの協力）
  - ・記録をまとめる、提出する
- 4、本人や家族への謝罪等、誠実な対応を行う など

※ これらをスムーズに対応できる為には、

日ごろから施設内での報告や情報共有の方法を確認しておくこと。

# 通報者の保護

考えてみましょう。

あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（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（不適切な対応も含む）が発生しました。

現場職員が、直接、市町村へ通報しました。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？



## (通報者の保護)

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？

# 通報者の保護

## (施設の設置者・管理者に求められること)

- ①虐待防止法の趣旨を認識すること。
- ②通報義務に基づいて、適切に虐待通報を行おうとする、または行った職員に対して解雇、その他の不利益な取り扱いをしないこと。
- ③通報等を理由とする不利益な取り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事。(障害者虐待防止法・公益通報者保護法 の2つの法律による規定あり)

施設においては、通報先や通報者の保護について、日ごろから職員に周知し、理解を深めておく事が必要。

# 虐待を受けた障害者や家族への対応

## 1、安全の確保

**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

## 3、説明・謝罪等による誠意ある対応

## 4、家族会への説明

# 原因の分析と再発の防止

あなたの施設で利用者への虐待（不適切な対応を含む）が疑われる事案が発生しました。

**Q、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。**

- 1) 虐待が起きてしまった原因を明らかにする。
- 2) どうしたら、防ぐ事ができたのか、を振り返る。
- 3) 行政の改善指導に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体的に作る。
- 4) 同じ誤りを繰り返すことがないように、取り組む。

## (3) 倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底

- ①虐待防止の為の、倫理綱領・行動指針等の制定
- ②虐待防止マニュアル の作成
- ③権利侵害防止の掲示物 等による職員への周知徹底。

可能な限り 全職員(全職種・パート・非常勤も含む)で考えて、上記3つを作成してみる。  
文章や言葉では形骸化して意味がないため、職員の積極的な参加が必要。  
朝礼などで、活用をすることが大事。

※ 倫理綱領・行動指針・掲示物の例 手引き P43～45 参照

## ② 人権意識、知識や技術向上の為の研修

まずは、障害者虐待防止について、全職員で共通認識をもつこと

「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」  
を使って全職員が職場単位で読み合わせを行う。

研修には5つのタイプがある（手引き P21）

- ①管理者を含めた職員全体を対象にした、人権意識を高める研修（手引き P21）
- ②職員のメンタルヘルス研修（手引き P21）
- ③知識と技術を獲得する為の研修（手引き P21）
- ④事例検討（手引き P21～22）
- ⑤利用者や家族等を対象にした研修（手引き P22）

# 研修を実施する上での留意点(手引き P22)

## ①研修対象者への留意

福祉職以外・非常勤・パート職員にも実施する → **必ず全職員へ実施すること**

## ②職場内研修と職場外研修の実施

**職場外研修**は、他施設の情報を得て、自らを客観視する機会を持つことができる。

日々の業務の振り返りができる。

## ③虐待防止委員会での定期的な研修計画の見直し

実施された研修の報告、伝達、職員の自己学習など 検証し、評価することが重要。



### ③虐待を防止する為の取り組みについて

## (5) 日常的な支援場面等の把握

虐待を防止するために…

**管理者が現場に直接足を運び**、支援の場面をみること、雰囲気を感じること。

不適切な対応が行われていないか、**日常的に把握**しておく。

管理者と直接処遇する職員が接する機会が少ない。

管理職と直接処遇職員の意識の違い

といったケースがみられる。

## (5) 日常的な支援場面等の把握

### ○性的虐待を防止するために・・・

- 職員採用の際に、支援の現場に試しに入ってもらい、気になる行動がないか確認する
- 同性介助ができる体制を整える

**勤務中の個人携帯やスマホの携行の禁止**

### ○経済的虐待を防止する為に・・・

- 通帳と印鑑を別々に保管する
- 複数の人で適切な管理が行われていること
- 必要な書類を備えること 、 **抜き打ち検査実施** など

## (6) 風通しの良い職場づくり

- ・支援にあたっての悩みや苦勞を職員が日頃から相談できる体制の整備
- ・職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し、情報共有する体制の整備
- ・職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげる。

「職業性ストレス簡易調査票」によるストレスチェックをしてみましょう。

※ 職場内虐待防止研修用冊子 P11

## (7) 虐待防止の為の具体的な環境整備

- 事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用
- 苦情解決制度の利用
- 外部の目の活用(オンブズマン、相談支援専門員 等)
- ボランティアや実習生の受け入れ、地域との交流
- 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

**※「虐待防止チェックリスト」(※手引きP48～)を使い、  
半年に1回は全職員でチェックを行いましょう。**

定期的にチェックを行い、日ごろから虐待防止の意識を高めることが重要。

## ※令和4年度から義務化

### ○身体拘束等の適正化

- ・対策を検討する委員会の定期的な開催 等
- ・指針の整備
- ・研修の定期的な開催

### ○虐待防止

- ・対策を検討する委員会の定期的な開催等
- ・研修会の定期的な開催
- ・虐待防止担当者の設置

# 虐待防止の為に計画づくり

# 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
- 掲示物等のツールの作成と掲示 など

上記の実施計画づくりは……



年間計画を作り、組織的に運営し、進捗管理を行う。

(PDCAサイクル)



# ちょっと、休憩

が、できたらいいな..

(時間があれば)

# 演習

虐待防止のための、計画作り、を体験してみましよう。

# 演習①: 虐待防止の為の取り組みを計画しよう。

A. 職場の状況や課題に対して、実施する項目 を決定する。 【個人ワークシート】

A. 取組む項目例から、虐待防止委員会が取り組むべき内容から決定する。

※すでに法人内や施設内等で取り組んでいることでも、OKです。

B. 誰が(現場職員 OR 委員会)実行するか、を表に落とし込んでください【ワークシート①】

※ 誰が、何を、いつするのか、具体的に計画を立てる事がポイントです。

## 演習①: 虐待防止の為の取り組みを計画しよう。

**【ワークシート①】** で作成したものを、グループ内で共有しましょう。

「これはよい！」 「へ～そんな項目もあるんだ！」

と思った項目があったら、自分のところに取り入れてOKです。

では、次の演習へ……………

## 演習② 年間計画を立てよう (実行可能か視覚化する)

【ワークシート①】 で 作成した

【取り組み項目】【役割分担】【取り組み時期】 を決定した項目ごとに、年間のスケジュール計画を立ててみましょう。

【ワークシート②】 を使用。 ※年間スケジュール例を参照に。

まずは、個人ワークで、【ワークシート②】を作ってみましょう。

その後、グループ内 で 共有しましょう。

## 演習のまとめ

- 虐待防止マネージャーとして、虐待防止に強い意志と責任をもって取り組む。
- **実行可能性のある**計画を作る。
- 抽象的ではなく、**具体的なレベルまで、計画書に落としこむ。**
- PDCAサイクルをまわして、すみ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。

# 本日の資料作成において、参考とした資料の一覧

- **令和3年度 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 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2年10月 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活支援推進室)

▪ 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**

- **平成26年度 障害者虐待防止・権利擁護研修資料 公益社団法人 日本社会福祉士会**

(平成26年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修より出典)

みなさん、大変お疲れ様でした。

ご清聴ありがとうございました。

