

# 障害者虐待の早期発見・ 未然防止について

# 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

平成24年10月から、障害者虐待防止法が始まりました。  
法の目的は、障害者の権利及び利益の擁護です。

**目的** 法の名称「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よ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関する施策を促進し、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。

## 定義

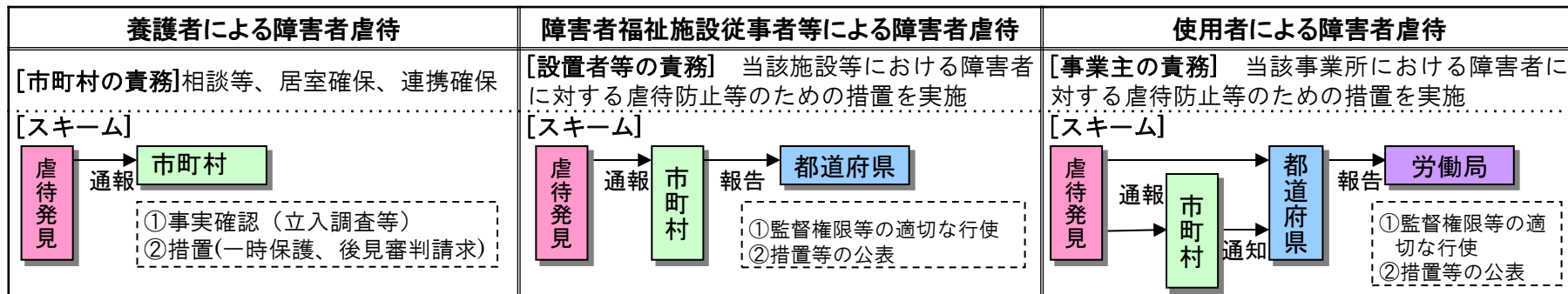
- 1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。
  - ①養護者による障害者虐待
  - ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
  - ③使用者による障害者虐待
- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。
  - ①身体的虐待 (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
  - ②放棄・放置 (障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
  - ③心理的虐待 (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
  - ④性的虐待 (障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)
  - ⑤経済的虐待 (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報する義務を定めています。

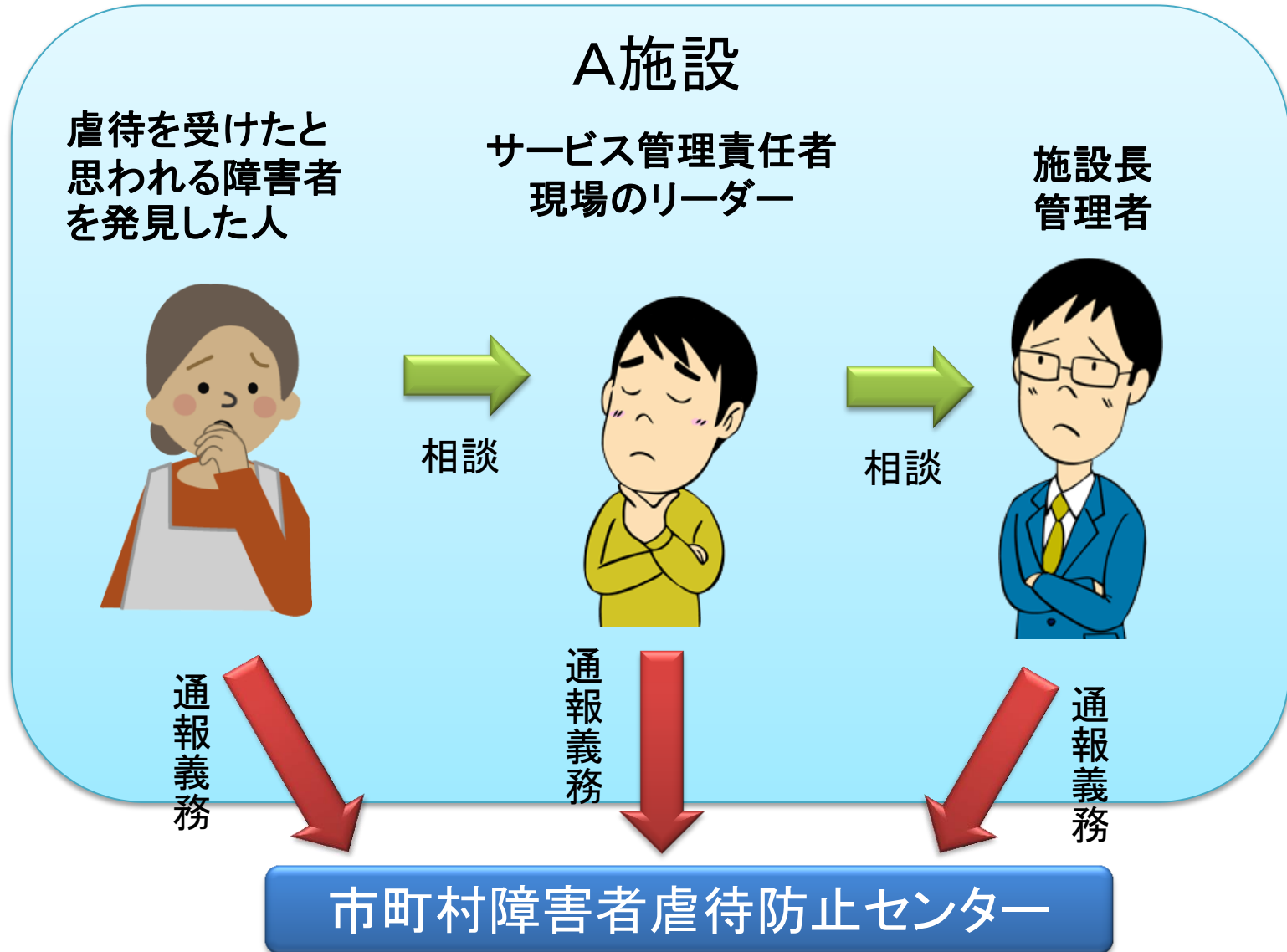
## 虐待防止の対応

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者の速やかな通報義務。（虐待の疑いの段階で通報義務がある）
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める（図－1）。
- 4 障害者福祉施設等の設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付ける。

（図－1）



施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



平成26年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)

【調査結果(全体像)】

	養護者による 障害者虐待	障害者福祉施設従事者等 による障害者虐待	使用者による障害者虐待		
			都道府県労働局の対応		
市区町村等への 相談・通報件数	4,458件 (4,635件)	1,746件 (1,860件)	664件 (628件)	虐待が 認められた 事業所数	299事業所 (253事業所)
市区町村等による 虐待判断件数	1,666件 (1,764件)	311件 (263件)			
被虐待者数	1,695人 (1,811人)	525人 (455人)			被虐待者数

- ・ 上記は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したもの。カッコ内については、前回調査(平成25年4月1日から平成26年3月31日まで)のもの。
- ・ 都道府県労働局の対応については、平成27年8月27日大臣官房地方課企画室のデータを引用。

# 法律が始まった後も、深刻な虐待事案が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

## 事例1

### 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。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

## 事例2

### 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)

## 深刻な虐待に共通して起きていること

- 1) 小さな虐待から大きな虐待にエスカレート
- 2) 結果、利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 3) 複数の職員が複数の利用者に対して長期間に渡り虐待
- 4) 通報義務の不履行
- 5) 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 6) 事実確認調査に対する虚偽答弁(警察が送検した事例も)
- 7) 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 8) 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 9) 行政指導に基づく設置者、管理者の交代
- 10) 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

※起きた事実は変えることはできません。隠さない、嘘をつかないことが重要！



# 施設・事業所における虐待防止を徹底しましょう。

## (1) 管理者の虐待防止研修受講の徹底

- ・施設・事業所の管理者は、虐待防止研修を受けたことがない場合は、自らすすんで受講しましょう

## (2) 虐待防止に対する組織的な取り組みの強化

- ・虐待防止委員会を設置しましょう
- ・虐待防止マネジャーは、この冊子を使って施設・事業所内の職員に対して虐待防止法の研修をしましょう

## (3) 施設・事業所の手引きを参考に

- ・深刻な虐待事案の検証委員会報告書の教訓を生かしましょう

※例・千葉県袖ヶ浦福祉センター第三者検証委員会報告書

<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jouhoukoukai/shingikai/dai3shakensho/kensho.html>

※障害者虐待防止法第15条では、施設等の設置者に、虐待防止の措置を行う責務が定められています。虐待防止委員会、虐待防止マネジャーは、組織として行う虐待防止の措置の例として、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(平成24年9月・厚生労働省)の中で設置が推奨されています。

# 虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！

※「虐待防止委員会」は、「虐待防止等のための措置」のひとつの例です。

## 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 等

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

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

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

職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。

5分でできる職場のストレスチェック

## 5分でできる職場の ストレスチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、  
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。  
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)  
はじめに性別を選んでください。

男性

女性

このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票フィードバックプログラム」に基づいて、制作致しました。

こころの耳



<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。  
「身体拘束をしない」支援の検討が、支援の質の向上に  
繋がります！

### (1) やむを得ず身体拘束をするときの3要件

- ①切迫性 利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- ②非代替性 身体拘束や行動制限を行う以外に代替する方法がないこと
- ③ 一時性 身体拘束その他の行動制限が一時的であること

### (2) 組織として慎重に検討、決定し個別支援計画に記載

- ・どのような理由で、どのような身体拘束を、いつするのか

### (3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る

### (4) 必要な事項の記録

- ・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

障害者虐待防止の一番の道は、  
誠実な施設・事業所の運営と  
支援の質の向上です。

◎「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」  
(施設・事業所従事者向けマニュアル)を必ず読みましょう。

※以下のURLからダウンロードできます。

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaishahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html)

# 来年度の研修計画について

# 平成28年度の人材育成研修計画について

## 平成28年度の変更点

◇ 相談支援従事者初任者研修 1回  2回

◇ 強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）

1回  2回

※ 行動援護従業者養成研修は  
強度行動障がい支援者養成研修（基礎及び実践研修）に統合

## 新規

○ サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者  
フォローアップ研修

※サービス管理責任者等研修修了後実務2年以上の者を対象として準備中

# 相談支援専門員研修

研 修 名		募集時期	開催月
相談支援従事者 初任者研修①	講義 (4日間)	4月	7月
	演習 (2日間)		8月～ 9月
相談支援従事者 初任者研修②	講義 (4日間)	7月	10月
	演習 (2日間)		11月
相談支援従事者 現任研修	講義・演習 (3日間)	4月	6月～ 7月
相談支援従事者 専門コース別研修	講義・演習 (1日)	11月	2月



# サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修

研 修 名		募集時期	開催月
サービス管理 責任者等研修	共通講義 (1日)	7月	11月
	介護分野 (2日間)		12月
	地域生活（身体分野） (2日間)		1月
	地域生活（知的・精神分野） (2日間)		12月
	就労分野 (2日間)		12月
	児童発達支援管理責任者 (3日間)		1月

# 居宅介護職員初任者研修等

研 修 名		募集時期	開催月
重度訪問介護従業者 養成研修		5月	7月
強度行動障がい支援者 養成研修（基礎研修）	①	6月頃	9月頃
	②		10月頃
強度行動障がい支援者 養成研修（実践研修）	①	11月 頃	2月頃
	②		3月頃

○同行援護従業者養成研修は、指定研修事業者が実施

# 研修計画のホームページのご案内

The screenshot shows a web browser window displaying the Gifu Prefecture website. The page title is "岐阜県障害者総合支援法\_研修". The main content area features a navigation menu with categories like "トップページ", "暮らし・防災環境", "子ども・医療福祉", "産業・農林水産観光", "社会基盤", "教育・文化スポーツ・青少年", and "県政情報". Below the menu is a search bar and a breadcrumb trail: "トップ > 子ども・医療・福祉 > 障がい者 > 法令・計画等 > 障害者総合支援法\_研修". The main heading is "障害者総合支援法研修 (平成28年度)", followed by "平成28年度研修計画". A list of training topics is provided:

- 相談支援専門員研修
  - 相談支援従事者初任者研修 (準備中)
  - 相談支援従事者現任者研修 (準備中)
  - 相談支援従事者専門コース別研修 (準備中)
- サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者
  - サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者養成研修 (準備中)
- 居宅介護職員初任者研修等

The browser's taskbar at the bottom shows the system tray with the date and time: 17:43, 2016/03/08.

研修計画URLはこちら ↓

[http://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/shogaisha/horei/11226/index\\_20940.html](http://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/shogaisha/horei/11226/index_20940.html)

# 訓練等給付に係る 暫定支給決定について

## 5 訓練等給付に係る支給決定

### (1) 基本的な考え方

訓練等給付に係る障害福祉サービスは、障害者本人の希望を尊重し、より適切なサービス利用を図る観点から、利用を希望する事業について、①当該事業の継続利用についての利用者の最終的な意向の確認、②当該事業の利用が適切かどうかの客観的な判断、を行うための期間(暫定支給決定期間)を設定した支給決定(暫定支給決定)を行うこととしている。

※ いわゆる「暫定支給決定」は、当該事業が支給申請に係る障害者に適したものかどうかをあらかじめ評価(アセスメント)するための期間(暫定支給決定期間)に係る支給決定であるが、法制上は特別の支給決定ではなく、主に評価を目的とした短期間の支給決定を指す。

## (2) 暫定支給決定の対象サービス

**ア 自立訓練(機能訓練、生活訓練、宿泊型自立訓練)**

**イ 就労移行支援**

**ウ 就労継続支援A型**

※ 就労継続支援B型は、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者等で、他事業への転換が困難な者であることから、暫定支給決定を行わないこととする。

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知  
平成27年9月8日付 障障発0908第1号

(各都道府県障害保健福祉主管部(局)長あて)

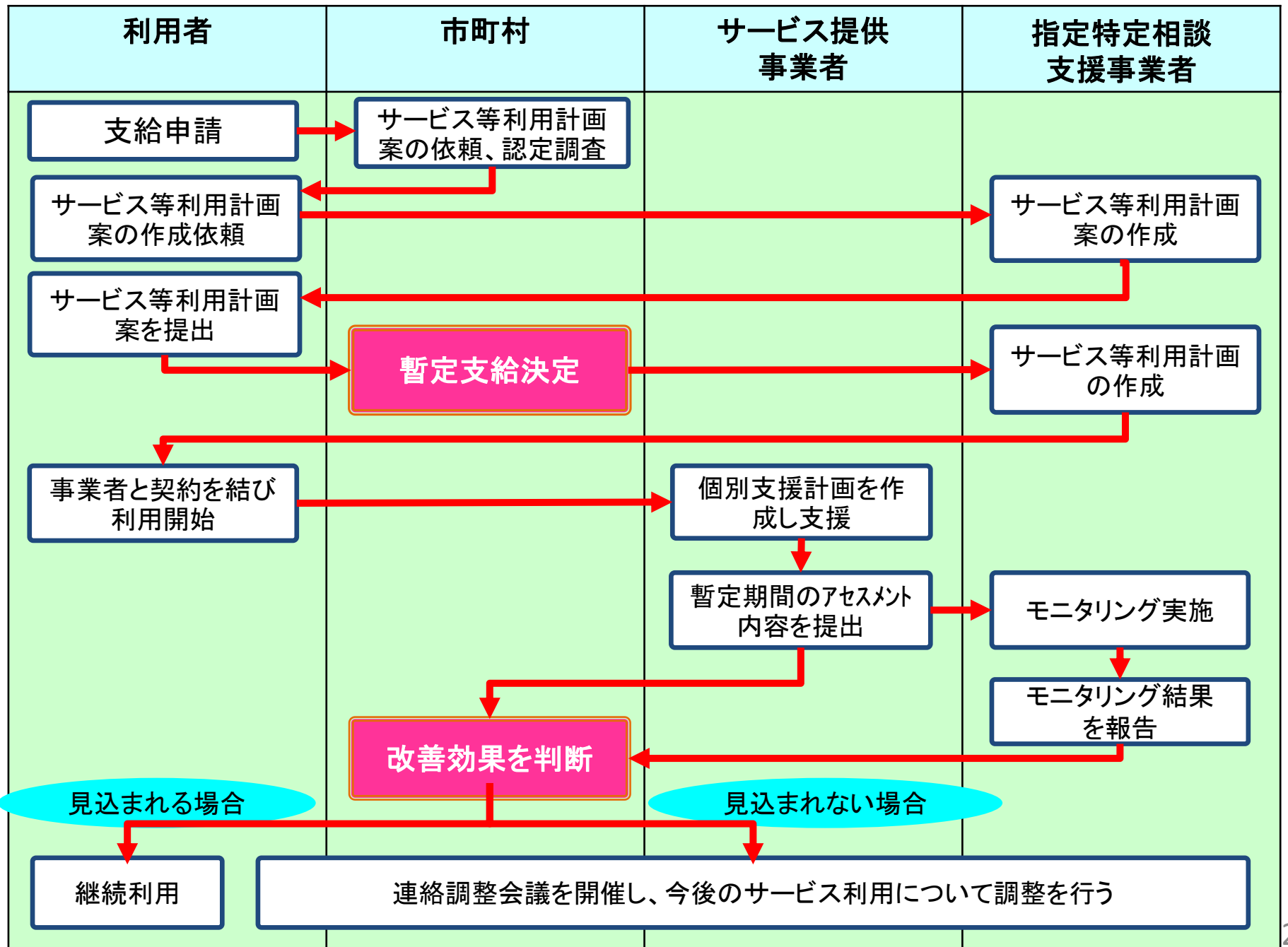
**「指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導  
について」**

～指定就労継続支援A型事業者の中には、法の趣旨に反し、また、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指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準(平成18年9月29日厚生労働省令第171号。以下「運営基準」という。)の規定に抵触すると考えられる不適切な事業運営を行っている事業者があることが指摘されている。

(～中略～)

また、指定就労継続支援A型については、その利用に当たり、**指定就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として暫定支給決定を行うこととされている**ので、適切なサービス利用という観点からも、併せて周知方よろしく願います。

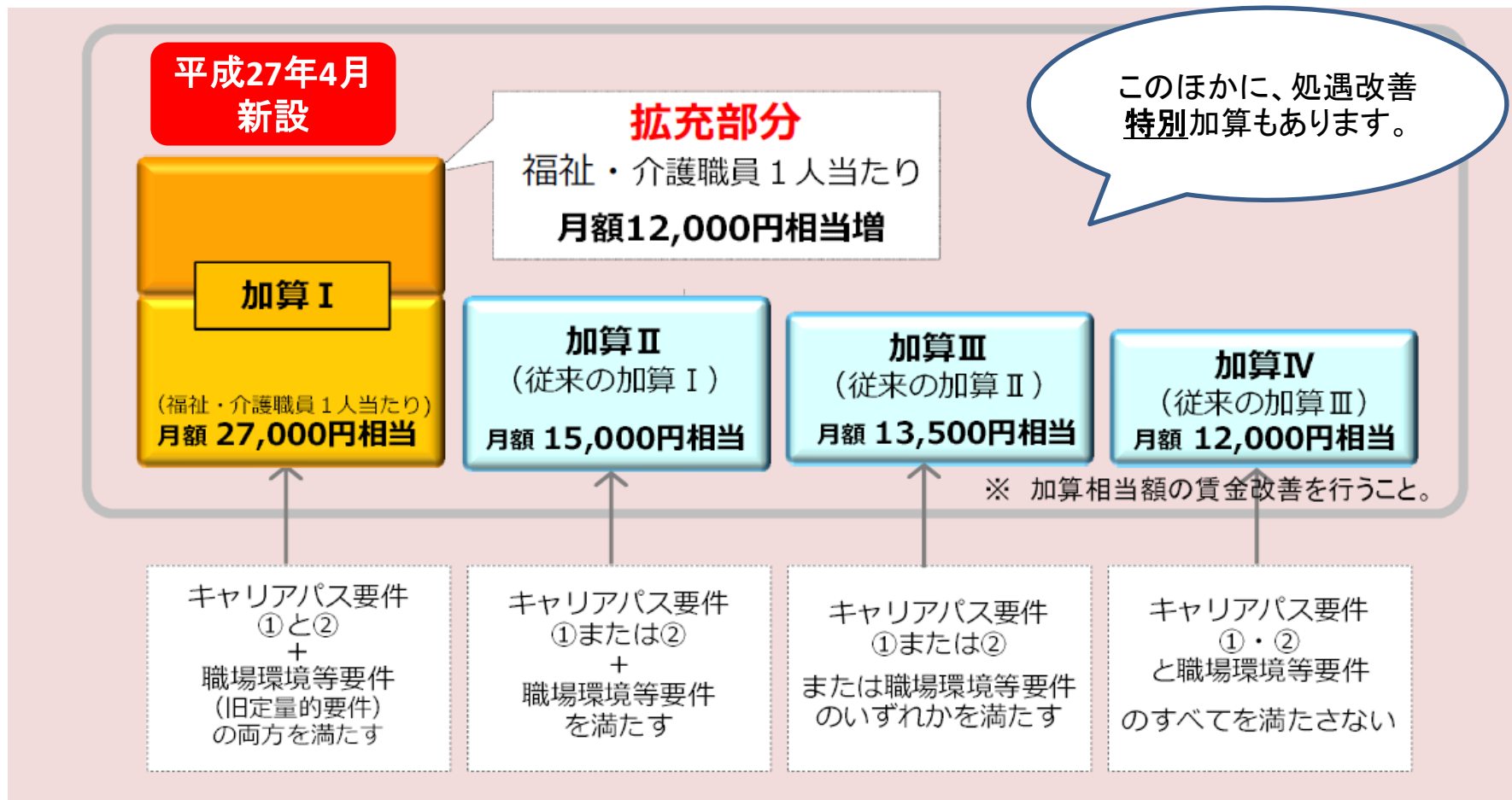
# 暫定支給決定の流れ





# 福祉・介護職員処遇改善加算 について

# 【福祉・介護職員処遇改善加算の体系】



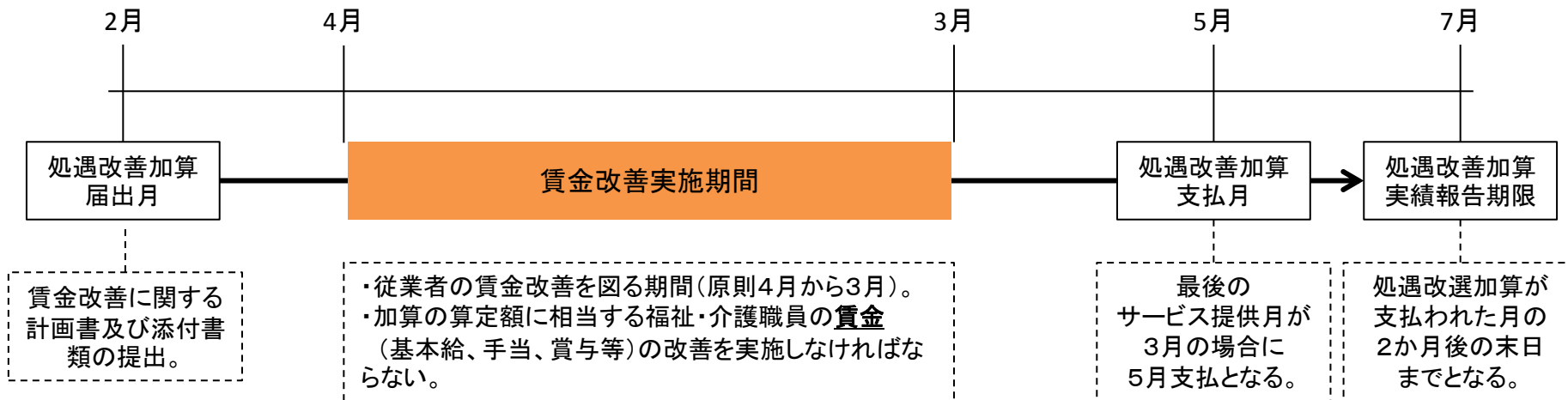
## ▶キャリアパス要件：①と②の2種類の要件があります。

- ①職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること
- ②資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること

## ▶職場環境等要件：これまでの処遇改善の取組について福祉・介護職員への周知が必要です。

(例) 資質の向上-研修の受講と人事考課との連動など  
職場環境・処遇の改善・子育てとの両立を目指す人のための育児休業制度などの充実、  
事業所内保育施設の整備など

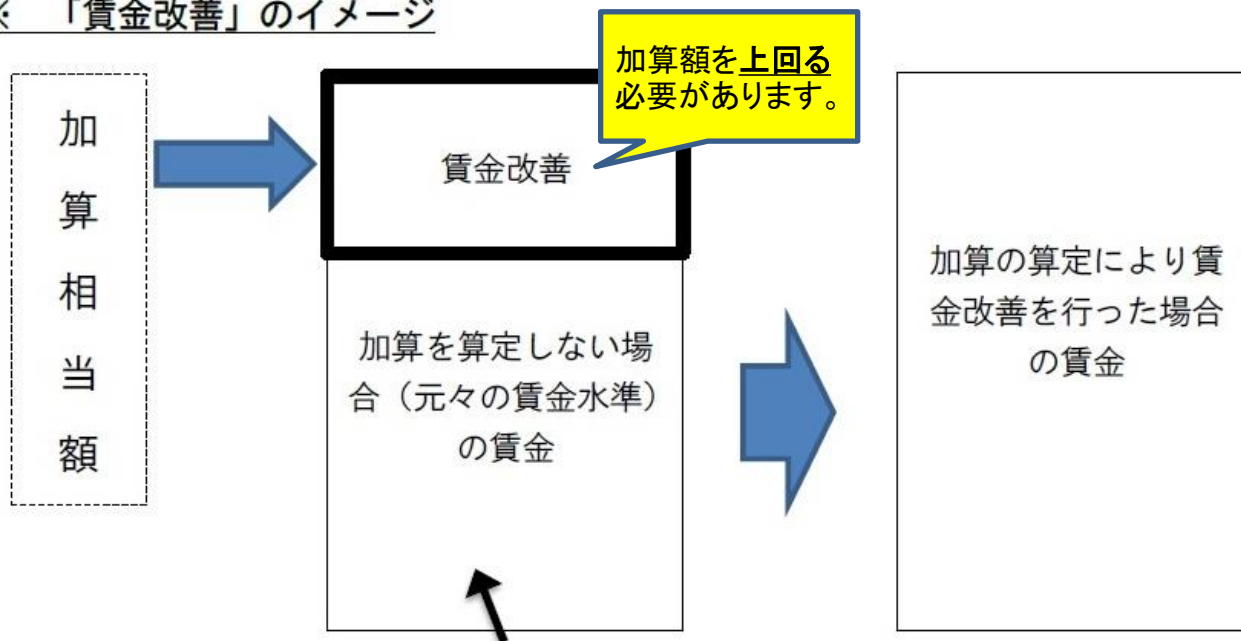
# 【加算の手続】



加算算定要件	要件を満たさない場合
福祉・介護職員処遇改善計画書の作成	加算を算定できない。
賃金改善額 > 加算による収入	賃金改善額が加算による収入額を下回るとは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。 なお、 <u>悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。</u>
実績報告書の提出	指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、 <u>実績報告の提出を行わない場合は、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。</u>

# 【賃金改善について】

※ 「賃金改善」のイメージ



「元々の賃金水準」とは、

ア これまで加算を算定している事業所の福祉・介護職員については、

①加算を算定する直前の時期の賃金水準（交付金を算定していた事業所の福祉・介護職員については、交付金による賃金改善の部分を除いた賃金水準）

又は、

②前年度の賃金水準から、加算の算定による賃金改善の部分を除いた賃金水準のいずれかをいう。

また、①又は②の時期に勤務していなかった福祉・介護職員については、当該時期の当該福祉・介護職員と同種同等の職員の賃金水準をいう。

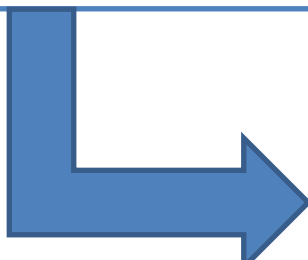
イ これまで加算を算定していない事業所の福祉・介護職員については、前年度の賃金水準をいう。

前年度に勤務していなかった福祉・介護職員については、当該時期の当該福祉・介護職員と同種同等の職員の賃金水準をいう。

## 【対象となる職種について】

### 福祉・介護職員処遇改善加算

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員、介護職員



看護師等の医療職、事務職、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者等は対象とならない。

### 福祉・介護職員処遇改善特別加算

福祉・介護職員処遇改善特別加算については、上記のいずれかの職種を中心として従業者の処遇改善が図られていれば加算の対象となるものであり、加算額の一部を事務職や医療職等の福祉・介護職以外の従業者の賃金改善に充てることも差し支えない。

(※処遇改善加算と処遇改善特別加算はいずれか一方しか算定できない)