

障がい者虐待防止 事業所訪問研修

半田市障がい者虐待防止センター
半田市障がい者相談支援センター

1

今回の出張研修の経緯と目的

- ・国や半田市の虐待案件の現状
- ・福祉の仕事を前向きに続けるために虐待防止は重要。
- ・障がい者の権利を護る＝結果的に事業所や働くみなさん自身を守ることに。

↓

障がい福祉に携わるみなさんと一緒に「地域全体で虐待防止」に取り組んでいく必要がある。

↓

最前線で実践している皆さんに届けることのできる研修を行って虐待防止の重要性を共有しよう！！（目的）

2

施設従事者による虐待の傾向と課題

- 障がい特性や支援する目的の**認識不足**による虐待。
- 行動障がいや統合失調症等による**支援が難しい方**への虐待。
- 他の職員や利用者の**目が届きにくい場所**での虐待。
- 虐待防止法の概要や、対応方法等が**現場のパート職員等までフィードバック**できていない。

3

施設従事者による虐待通報内容の傾向

- ・ 支援者から支援方法について相談。
- ・ 支援者からあざの報告。
- ・ 利用者から利用者への言葉使い。

4

「管理者」と「サービス管理責任者」の比較

管理者の業務内容

- ①利用者の安全確保
- ②施設設備の維持管理と環境整備
- ③防犯、防災対策
- ④計画的な予算執行と運営管理
- ⑤適切な職員配置
- ⑥事業報告書の提出
- ⑦損害賠償に関する業務
- ⑧利用者の健康管理(健康診断等)
- ⑨行事、地域交流等の実施
- ⑩関係機関との連携
- ⑪虐待防止や人権擁護に関する職員教育
- ⑫施設全般のリスクマネジメント

サービス管理責任者の業務内容

- ①利用者に対するアセスメント
- ②個別支援計画の作成と変更
- ③個別支援計画の説明と交付
- ④サービス提供内容の管理
- ⑤サービス提供プロセスの管理
- ⑥個別支援計画策定会議の運営
- ⑦サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
- ⑧サービス提供記録の管理
- ⑨利用者からの苦情の相談
- ⑩支援内容に関連する関係機関との連絡調整
- ⑪管理者への支援状況報告

5

障害者虐待防止法について

・平成24年10月に施行された虐待防止法の目的や定義

・虐待発見時には通報を義務付けられていることや、虐待と判断するポイント

6

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。

7

7

- 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 **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。
- ③ **心理的虐待** 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動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 **放棄・放任** 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、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ⑤ **経済的虐待** 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

※高齢者関係施設の入所者への虐待→65歳未満の障害者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が適用。児童福祉施設の入所者への虐待→18歳以上の障害者に対するものも含めて児童福祉法が適用。

8

障害者虐待の判断に当たってのポイント

虐待であるかどうかの判断に当たっては、以下のようなポイントに留意。虐待かどうかの判断が難しい場合は、**虐待でないことが確認できるまでは虐待事案として対応。**

- ア 虐待をしているという「自覚」は問わない
- イ 障害者本人の「自覚」は問わない
- ウ 親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある
- エ 虐待の判断はチームで行う



権利意識の「希薄さ」が問題！

9

通報義務

第七条 第一項

養護者による障害者虐待(十八歳未満の障害者について行われるものを除く。以下この章において同じ。)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。

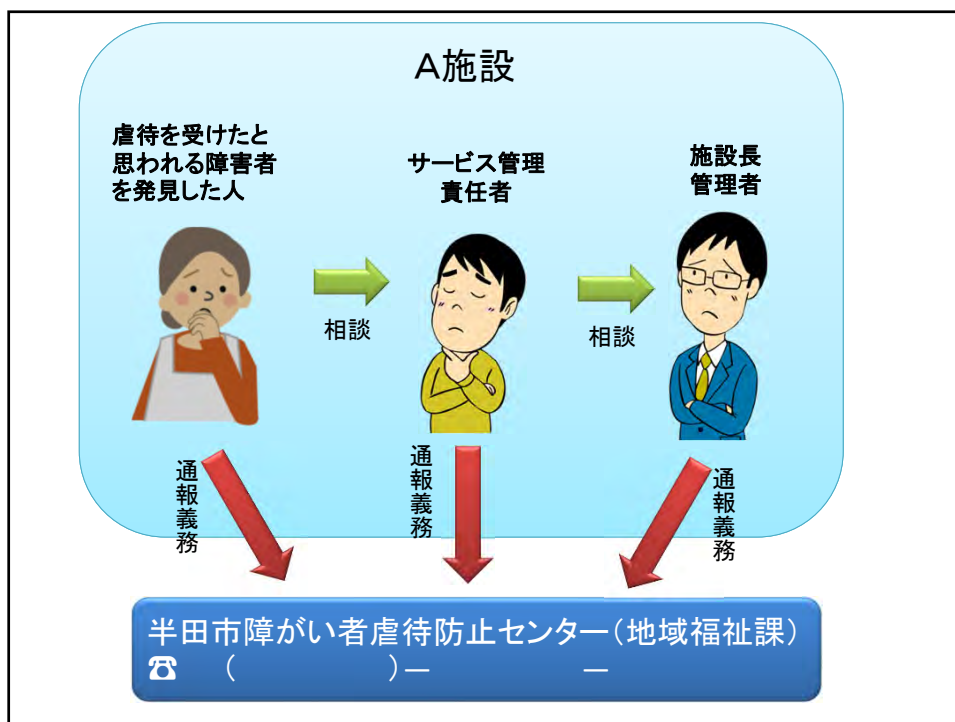
第十六条 第一項

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。

第二十二条 第一項

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者は、速やかに、これを市町村又は都道府県に通報しなければならない。

10



11

今からできる虐待防止！

これまでの支援を振り返り、求められている責務や義務などを再確認して、組織的な虐待防止に向けて関係者みんなで行きましょう

12

12

事業所内での虐待について

何故虐待は起こるか

- 支援の未熟さ⇒利用者の他傷行為や暴力、破壊行為への対応が困難
- 障害理解の欠如
- 回復しない疲労やモチベーションの低下
- チームワークの欠如⇒支援方針・方法の不統一
- 「その支援おかしい」と言えない環境⇒見て見ぬふり
- 解決しないストレスの蓄積⇒働く環境の未整備
- 虐待の分析や対応への検討がされていない
- 小さな不適切行為の積み重ね⇒先輩もやってるし…
- 親の施設依存の強さ



虐待のエスカレートにより重大な事故へ

13

13

虐待を受けた障がい者の特徴

- 被虐待者が知的に、あるいは判断能力が著しく低下している。
- 被害を受けていることを自覚できない、あるいは被害に積極的に関与する。
- 被害を受けていることを否定する。
- 発信が少なくSOSが出せないため放置されやすい。
- 本人の意思がみえにくく表面化しにくい。
- 被虐待者の障害受容ができていない。
- 支援者との関係性が持ちにくい。

※日本社会福祉士会調査 p.38

14

14

組織としての取り組み

- **法人(事業所)の理念の共有と周知**
⇒権利擁護や虐待防止を理念の中に謳う
- **倫理綱領や行動規範の策定や見直し**
⇒虐待防止チェックリストの作成やマニュアルの活用
- 運営規程に虐待防止委員会の設置を盛り込む
就業規則への虐待禁止の記載等
- 職員に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修や事例検討会の実施
- 成年後見制度の利用支援
- 強度行動障害がある利用者の支援の向上
- 第三者評価、リスクマネジメント、苦情解決制度の整備

15

15

<虐待防止チェックリスト 施設用>

「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27年3月)

1. 規定、マニュアルやチェックリスト等の整備

- ① 倫理綱領、職員行動規範を定め、職員への周知ができています。
- ② 虐待防止マニュアルやチェックリスト等について、職員に周知徹底すると共に活用している。
- ③ 緊急やむを得ない場合の身体的拘束等の手続き、方法を明確にし、利用者や家族に事前に説明を行い、同意を得ている。
- ④ 個別支援計画を作成し、適切な支援を実施している。
- ⑤ 利用者の家族から情報開示を求められた場合は、いつでも応じられるようにしている。

2. 風通しの良い職場環境づくりと職員体制

- ① 職員会議等で情報の共有と職員間の意思疎通が図られている。
- ② 上司や職員間のコミュニケーションが図られている。
- ③ 適正な職員配置ができています。

3. 職員への意識啓発と職場研修の実施

- ① 職員への人権等の意識啓発が行われている。
- ② 職場での人権研修等が開催されている。
- ③ 職員の自己研さんの場が設けられている。

4. 利用者の家族との連携

- ① 利用者の家族等と定期的に連絡調整が図られている。
- ② 利用者の家族と支援目標が共有できている。
- ③ 職員として利用者の家族から信頼を得られている。

5. 外部からのチェック

- ① 虐待の防止や権利擁護について、外部の専門家による職員の評価、チェックを受けている。
- ② 施設事業所の監査において、虐待防止に関わるチェック等を実施している。
- ③ 地域ボランティアの受け入れを積極的に行っている。
- ④ 実習生の受け入れや職場見学を随時受けている。

6. 苦情、虐待事案への対応等の体制整備

- ① 虐待防止に関する責任者を定めている。
- ② 虐待防止や権利擁護に関する委員会を施設内に設置している。
- ③ 職員の悩みを相談できる相談体制を整えている。
- ④ 施設内で虐待事案の発生時の対処方法、再発防止策等を具体的に文章化している。

16

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。同施設を自宅捜索した。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)

17

意識改革

一人一人の意識改革をすることで、組織として大きな力となり、障がいの有無に関わらず、権利が守られ、安心して暮らすことができるまち“はんだ”へとつながります

重篤なケースになる前に、小さな芽のうちに摘むことが、本人や養護者だけではなく、事業所やあなた自身を守ることになります

18

虐待具体例

- ・身体的虐待: 殴る、ける、しぼりつける、戸外へ締め出す、部屋に閉じ込める、食事を与えない…
- ・性的虐待: 性行為の強要、わいせつな映像などを見せる…
- ・心理的虐待: 「そんなことすると外出させない」などの脅迫。
「何度言ったらわかるの？」など心を傷つけることを繰り返す。
子どもあつかい、他の利用者と差別的なとり扱いをする…

19

- 放棄・放任(ネグレクト): 自己決定だからと放置。話しかけられても無視する、拒否的な態度でしめす。職員の不注意による怪我。失禁などの放置。
- 経済的虐待: 年金等の流用や財産の不適切な処分…

※自分がされたら嫌なことを障がい者にしていない？相手の立場に立って適切に支援することが必要。

20

深刻な虐待を未然に防ぐために

21

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**同施設を家宅捜索した。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)

22

それって虐待？①

自閉症のEさんは男性で体も大きく、パニックになった時、自分の安全を守ることができません。先日、施設の利用者、職員と施設の周りを散歩していたとき、Eさんはちょっとしたコースの違いが納得できずに、その場から走り出し、大きな道路に飛び出そうとしてしまいました。

やむを得ず2名の男性職員で羽交い絞めにして連れ帰りました。次の日、市の虐待防止の担当から電話が入りました。昨日の様子を目撃した市民の人が通報してきたというのです。

社会福祉法人 全国社会福祉協議会(2013)「障害者虐待防止の研修のためのガイドブック(暫定版)」より

23

それって虐待？②

Aさんは下肢に障害がある26歳の男性です。車いすを使用していますが、自走もでき、空き缶回収の仕事では、みんなと一緒にでかけたりもしています。

ある日、回収が遅れて、急いで帰らないと送迎に間に合わないからと、職員がAさんの車いすを押して走り出しました。次の空き缶回収の時に、いつものようにAさんに声をかけたのですが、「行かない」というのです。

社会福祉法人 全国社会福祉協議会(2013)「障害者虐待防止の研修のためのガイドブック(暫定版)」より

24

野沢和弘 (2006) 「なぜ人は虐待するのか」 より

「鬼のような悪い職員を見つけ出して罰しようと思っても、そんな顔をした職員は見つかりません。ふだんは、みんなやさしそう顔をしているのです。やさしい顔をした人が、ある日、自分でも気づかないまま鬼になっているのです」

「虐待からの脱出は、障害のある人が人間性を取り戻すためのチャレンジです。障害のある人の家族や支援者が自らの人間性を取り戻すための戦いでもあります」

25

私たちの仕事

- そもそも責任感が強い人も多い(⇒自責的)
- 要望・「もっとがんばって」が多い
(自己肯定感・自己効力感への影響)

* 仕事のことを自身の人生や、自分の存在、あいように深く関わっている(しまっている)ため、うまくいかないと**自己の存在が否定**されたようになる。

⇒燃え尽き(バーンアウト)のリスクが伴う

26

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「職場性ストレス職員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 厚生労働省

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

27

ストレスチェックを受けてみましょう

あなたはストレスをあまりかかえておらず、またストレスの原因となる要素もあまりないようです。

ただし、ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したのものや、ご家庭での問題）が重なる、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの現在のストレス反応
 活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴、全てに問題はみられませんでした。

ストレスの原因となる因子
 仕事の量的負担、質的負担、対人関係上のストレス、仕事のコントロール感、全てに問題はありませんでした。

コメント
 今回の調査時点では、問題はありませんでした。首段からストレスをためこまず、気分転換をはかるようにこころがけることをお勧めいたします。

あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることが窺われます。

ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつのる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したのものや、ご家庭での問題）が重なる、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

あなたの現在のストレス反応
 活気が低く、イライラ感・疲労感・不安感・抑うつ感が高く、また、身体愁訴が多いようです。

コメント
 仕事の量が多い、仕事がキビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事により、事態が解決するかもしれません。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定や手順を決めることができ

28

ストレスチェック制度の義務化

【ストレスチェック制度】

定期的に労働者のストレス状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレス状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげる取り組みです。

常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが**事業者の義務**となります。(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)

29



ワーク：飛行機の中かで



- あなたは飛行機に乗っています。
- 飛行機がトラブルを起こしました
- 酸素マスクをつけるように指示が出ました。
- あなたの近くに、聴覚の障害のある女性、高齢者、手の不自由な男性が乗っています。
- あなたはまず、どのような行動をしますか？

30

心のなかに

気持ちは？

マイナスのメッセージ
が浮かぶと

嫌な気持ちになる



プラスのメッセージ
が浮かぶと

よい気持ちになる



竹田伸哉(2015)「クラスで使える！ストレスマネジメント授業プログラム-心のメッセージを変えて気持ちの温度計を上げよう」, 通見書房

31



抱え込まないために

- ・別紙にあげるような思考の傾向がありませんか？
- ・少しチェックしてみましょう



*以降は、後日開催予定の半田市の強度行動障害のレジユメを活用しています。

32

一人で抱え込まないために

自分のクセを知って、マイナス思考から距離をおくことが大切です。
⇒自分のことを相談しづらくしている部分はありませんでしたか？

支援者自身が支えられることは虐待防止の大事な対策の一つです。

皆さん自身も大切な存在です。職場の管理者や先輩はもちろんのこと、地域福祉課や基幹相談支援センターはそんな皆さんと一緒に考えていける機関の一つです。

答えはすぐに見つからないかもしれませんが、それでも一緒に考えていくことを大切にしていきたいと思っています。

33

地域で解決するために

半田市役所と障がい者相談支援センターでは…

- ・強度行動障がいの研修
- ・現場向け研修（各障害の基礎知識など）
- ・事業所連絡会（面談技法、先進地の取り組み、虐待防止）
- ・重度訪問介護研修

など、地域全体で支援の質を向上するための取り組みをしています。引き続きご案内等を進めていきますので、ぜひご参加ください。

34

ご清聴ありがとうございました。
引き続き宜しくお願い致します。

35

【引用・参考文献】

- 公益社団法人日本社会福祉士会(2014)「平成26年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」
厚生労働省「5分でできる職場のストレスチェック」<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/> 閲覧日平成27年11月9日
- 社会福祉法人 全国社会福祉協議会(2013)「障害者虐待防止の研修のためのガイドブック(暫定版)」
<http://www.shakyo.or.jp/research/2013/pdf/130516.pdf> 閲覧日平成27年11月11日
- 竹田伸哉(2014)「対人援助職に効くストレスマネジメント」, 中央法規
- 竹田伸哉(2015)「クラスで使える! ストレスマネジメント授業プログラム-心のメッセージを変えて気持ちの温度計を上げよう」, 遠見書房
- 野沢和弘(2006)「なぜ人は虐待するのか-障害のある人の尊厳を守るために」, S7ランニング
- ポール・E・フラックスマン, フランク・W・ボンド, フレデリック・リフハイム著, 武藤崇, 土屋政雄, 三田村仰監訳(2015)「マインドフルにいそいそ働くためのトレーニングマニュアル-職場のためのACT(アクセプタンス&コミットメント・セラピー)」, 星和書店
- 星野晴彦, 澁谷昌史ら(2012)「Q&Aで分かるソーシャルワーク実践-ジレンマを克服し、困難を乗り越える考え方、関わり方」, 明石書店
- 水澤都加佐(2007)「仕事で燃えつきないために-対人援助職のメンタルヘルスケア」, 大月書店

36

令和3年度障害者総合福祉推進事業 課題番号 28
障害者虐待防止の効果的な体制整備及び
精神科医療機関等における虐待防止のための啓発資料の作成と普及に関する研究事業
障害者虐待防止に向けた体制整備等の取組事例集(暫定版)
令和4年3月
PwC コンサルティング合同会社
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-2-1 Otemachi One タワー
TEL: 03-6257-0700