

令和元年度 厚生労働省

障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修

伝達研修

研修で伝えたいこと

1 障がい者虐待と不適切な支援

2 防止のための取り組み

3 誠実な対応

1 障がい者虐待と不適切な支援

最近の虐待事例

- 札幌市で在宅介護サービスを利用していた重い身体障害のある35歳男性に、24歳の介護職員が「寝付かないので腹が立った」と顔などを複数回殴る蹴るの暴行を加えて死亡させたとして逮捕。(2019.07)
- 札幌市の障害者支援施設で「失禁したことに腹が立った」と、29歳の男性介護職員が重度の知的障害のある30代の男性入所者を突き倒し、両足をつかんで引きずるなどした。札幌市に匿名の通報があり発覚した。(2019.08)
- 大津市の放課後等デイサービス事業所で、管理者の男性が知的障害のある12歳の男児の左頬を叩く虐待を行ったとして、指定の全部効力停止（業務停止）3カ月の行政処分を行った。男児の母親から相談を受けた別の事業者が市に連絡して発覚した。(2019.09)
- 吹田市のグループホーム 身体拘束の運用基準を設けずに利用者の両腕を押さえるなどの行為を行った。また、利用者の介助や洗濯、掃除などを職員ではなく他の利用者にさせていた。(2019.09)

* 例えば、虐待者の立場から

～後続く文章を考えてみてください～

- ・みんながやっているから、
- ・いつものことだから、
- ・時間がないから、
- ・命を守るためだから、
- ・問題行動を起こすから、
- ・私はパートだから、
- ・家族が認めているから、
- ・利用者が望んでいるから、
- ・盗癖があるから、
- ・クレーマーだから、
- ・特別なことではないから、
- ・何回言ってもわからないから、
- ・この施設では許されているから、
- ・結局は管理者が決めることだから、

* 例えば、利用者の立場から

～施設での朝 日課だから？～

6:00 起床 「朝だよ！おはよー！早く起きて！」

⇒「誰の為に？何のために？僕たち管理されてるの？」「家ではこんなに早く起きたことないよ」

「僕は朝が弱いんだ！」「風邪をひいているのにみんなと一緒にしないで！」

6:15 排泄 「トイレだよ！」

「そんなに強く手を引っ張らないで！」「靴もまだ履いていないよ」「トイレはまだ行きたくないのに」

「もっとゆっくりトイレにいたいのに」「パジャマのまま廊下に出さないで！恥ずかしい！」

6:45 更衣 「着替えて！」

「私はピンクのトレーナーがお気に入りなのに？」「靴下のマークがあべこべだよ」

「昨日と同じ服だよ！」「どうしてズボンに足を入れる時、足を叩いて指示するの？」

「今日は雨で寒いのに何で半そでなの？寒いよー！」

どこからが虐待？ -グレーゾーンを考える-

この支援どうなんやろ...？

虐待

不適切な支援

適切な支援

【不適切な支援-グレーゾーン-】

○虐待と適切な支援の境目※グレーゾーン

- ・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！

グレーゾーンは虐待の芽

→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“グレー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

自分に「中心」をつくる

- 法、ガイドラインは最低限の取り決めにすぎない
- 同調圧力の強い職場。上司や先輩が作る暗黙のルールに流されない
- 支援者としての専門性を守るには、自分の頭で考えるしかない
- 支援者としての「規範」「モラル」「美意識」を自分の中に持つ

1 虐待をしているという「自覚」は問わない

→ 虐待者自身が虐待に当たるという認識を持っていない場合でも虐待に当たるケースはある

2 障害者本人の「自覚」は問わない

→ 障害者自身が虐待を受けているという認識がない（もしくは言い出せない）場合でも、虐待に当たるケースはある

3 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

→ 特に事業所や企業等での虐待においては、家族が虐待行為を否定することもありうる

4 虐待の判断はチームで行う

→ 虐待の判断、事実認定は管理職を含めてチームで対応し、高い感度で厳しい姿勢を打ち出す

職員の自覚がなくても虐待

- 知識の無さ
- 主観への過信
- ご利用者の思いをくみ取れない感性
- 無意識のうちに責任転嫁

ご利用者が言わなくても虐待

- 認知できない
- 必死に訴えているが周囲がくみ取れない
- 「障がい特性」「問題行動」へのすり替えによって利用者に責任転嫁、さらに権利侵害を繰り返す構造
- あきらめている(学びとった無力感)

親の言葉を免罪符にしない

- 「こんな可哀そうな子、雇ってもらえるだけでありがたい。社長は神様みたいだと思っている」
- 「どこにも行き場のなかったのを受け入れてくれた。少々のごことは仕方がない」
- 「わがままに育ててしまった。厳しくしつけてやってください」

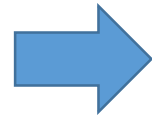
虐待の共通の構図

- ① 虐待は密室の中で行われる
- ② 障害者の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートする
- ③ 職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい

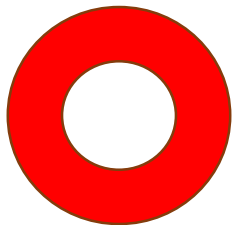
どこでも虐待の芽は生まれる



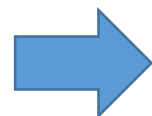
絶対に虐待はない～絶対にしてはいけない～
虐待が起きたら大変～起きるはずがない



虐待を否定する心理の形成



いつ虐待の芽が生まれるかわからない
～感性、謙虚さ、風通しの良い職場



虐待をエスカレートさせない

2 防止のための取り組み

私たち職員は利用者が一番身近にいるため

虐待を犯しやすい立場にいる

虐待を起こしやすい環境が身近にある

虐待を発見しやすい場所にいる

事業所内での虐待について

なぜ虐待は起こるか

- 支援の未熟さ⇒他傷行為や、破壊行為、奇声、不潔行為等への対応が困難
- 障害理解の欠如
- 支援困難、業務過多で、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⇒見て見ぬふりが事業所の体質へ
- 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⇒施設内の構造的な問題
- 小さな不適切行為の積み重ね⇒深刻な虐待へと発展
- 親の施設依存の強さ⇒やってあげているというおごり



虐待のエスカレートにより重大な問題へ

障害のある人への性的虐待の定義

- 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。～障害者虐待防止法条文
- 本人が同意していない性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても、判断能力のハンディに付け込んでいる場合あり、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。）～千葉県障害者虐待対応マニュアル
- 子供への性的行為、性的行為を見せる、性器を触る又は触らせる、ポルノグラフィの被写体にする など
～児童虐待防止法についての厚生労働省解説

障害のある人への性的虐待の状況 (平成29年度)

□養護者による虐待(全1,577件)

| 身体的虐待 | 性的虐待 | 心理的虐待 | 放棄、放置 | 経済的虐待 |
|-------|------|-------|-------|-------|
| 61.2% | 3.7% | 32.9% | 16.2% | 22.9% |

(≒57件)

□施設従事者による虐待(全464件)

| 身体的虐待 | 性的虐待 | 心理的虐待 | 放棄、放置 | 経済的虐待 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 56.5% | 14.2% | 42.2% | 6.9% | 5.8% |

(≒65件)

虐待される側の心理

- 信じてもらえるか？
- 馬鹿にされないか？
- 噂にならないか？
- 話すこと自体が恥ずかしい
- 話したらどうなってしまうのか？
- 虐待者にばれてさらに虐待されないか？

虐待を潜在化させる「内的な障壁」

□加害者の支配

家族や介護者への依存、限られた人間関係

□仕返しの恐れ

無視、嫌がらせ、さらなる虐待

□虐待の否定と自己責任への転嫁

虐待ではないかもしれない、悪いのは自分と思い込む

□あきらめと無力感

何をしても無駄、誰に言っても仕方がない

性的虐待を防ぐために

- 同性介助の原則の確認
- プライベートゾーン(水着を着用する時に隠れる場所)の意識化。同性介助でも、接触には配慮が必要
- 「手つなぎ」は何のため？
- 「空間」「距離」を尊重する。伝える。
- 介助行為や声掛けの意識化、職場でのふりかえり

経済的虐待の防止—問題の本質は何か—

◎経済的虐待の多くの背景に「ご本人が管理していない」問題がある
ご本人が自分のお金を管理していないとなぜ「経済的虐待」が起きる？

- ①勝手に使うことができる
- ②ご本人も周りも気づく機会がない
- ③障がい特性ゆえに時間が経った後被害が確認(ことが利用される)

◎経済的虐待が起こった後の問題

- ①被害に気付くのがむずかしい
- ②被害を確認するのがむずかしい
- ③被害を申告するのがむずかしい
- ④被害を回復するのがむずかしい

被害に気づくために

- 日頃から本人が「自分のお金」に関心を持つような支援を
- 本人からも、管理者からも、お金の使い方を確認する(整合性がとれているか)
- 養護者の経済的虐待
 - ー 支援者同席の下、「本人に報告してもらう」仕組みを(家計簿、大きな支出の報告等)
- 施設従事者等の経済的虐待
 - ー 記録の記載事項、記録の手順等で発見のきっかけを
- 「気づき」を大切に
 - ー ケースワーカーや就労支援センター等との連携の中での「気づき」を大切に

被害の確認にあたって

- 確認の前に、可能であれば保全措置を（管理者の変更等）
- 記録、領収証、供述等の地道な突合が必要
- 事実確認の方法、手続の選択について専門家に助言を求めることが望ましい
- 通帳等が手もとにない場合、本人のもとに返してもらうことが大前提
- 取引履歴を取り寄せる方法
- 疑問が解消されるまで確認することが重要
- 成年後見の利用

根本的な問題を解決するために

- なぜ、他人が管理しているのか
 - 他人が管理している以上、経済的虐待はなくなる
- 「金銭を管理をすること」と「金銭管理を支援すること」とは、本質的に異なる
 - ただ金銭管理を行うことは、支援の放棄である
- 他人が管理することによる弊害
 - 「他人が管理することに疑問を持たなくなる」ことで、被害が拡大する、訴えや被害回復が十分になされなくなる、被害が繰り返される、成年後見制度が安易に選択される
 - 本人が自分のお金への関心を失う
 - お金への関心が高い場合、管理者に対する(根拠のない)不信感が募る
- 「自分のお金に関心をもつ」、「自分のお金を管理する」ための支援を考える

行動障害がある人と虐待防止

行動障害をどうとらえるか

- ・行動障害は本人の「わからない・伝わらない」の積み重ねからくる訴え
- ・「問題行動と呼ばれる行為」
自傷・他傷行為、破壊行為、奇声、異食、不潔行為など、やりたくてやっている訳ではない。本人の意思表示と考えられる。

なぜ虐待につながるか

- ・自閉症の特性理解の欠如「どう対応したらいいかわからない」
- ・支援技術・対応技術の不足 支援方法を教えられていない
- ・感情コントロールが効かない、「自分でどうにかしなくては」等、チーム支援の欠如が虐待に繋がる
- ・支援の困難さから誤った判断をし虐待へ 支援リスクの高さ

行動の分析と適切な支援

- 支援者が「要因」と「環境」を分析。



- 問題行動を誘発しなくて済む。
- 周囲から肯定的な評価を得る

※問題行動の背景にある要因を明らかにし、行動を誘発させない予防的支援を基本とする。

要因をさぐるには日常の行動観察が重要

真のニーズに基づいた支援

- 問題行動の防止と行動改善だけではない
- それぞれの利用者の強みや長所などポジティブな面を探り出し、そこから真のニーズを発見して、その実現に向けたQOLの向上のための支援を進める。
- 本人の自尊心を育てる。エンパワメント。
- 本人のコミュニケーション特性に合わせたツール(写真、文字、絵)の活用
- 意思決定支援

より良い支援が意思決定を促す

S structure

P positive approach

E empathy

L low arousal

L links

行動障害の改善

- 障害特性をよく理解する
- 環境を整える
- コミュニケーションに配慮する
- 自尊心を守る／ポジティブに見る
- 生活の楽しみを大事にする

強度行動障害指導者養成研修の広がり

行動障害が激しい人と虐待防止

大きな虐待事件の背景には、言葉によるコミュニケーションが難しい自傷や他傷などの行動障害が顕著な自閉症の人が存在している

平成26年の調査から、虐待を受けた障害者の概ね3人に1人から4人に1人は何らかの行動障害がある。行動障害は虐待を受けるリスクが「高い」と考えてよい。(強度行動障害支援者養成研修より)

権利擁護の理編的な知識や注意喚起だけでなく「適切な支援」の方法論を学ぶことが重要。

身体拘束・行動制限も身体的虐待である。

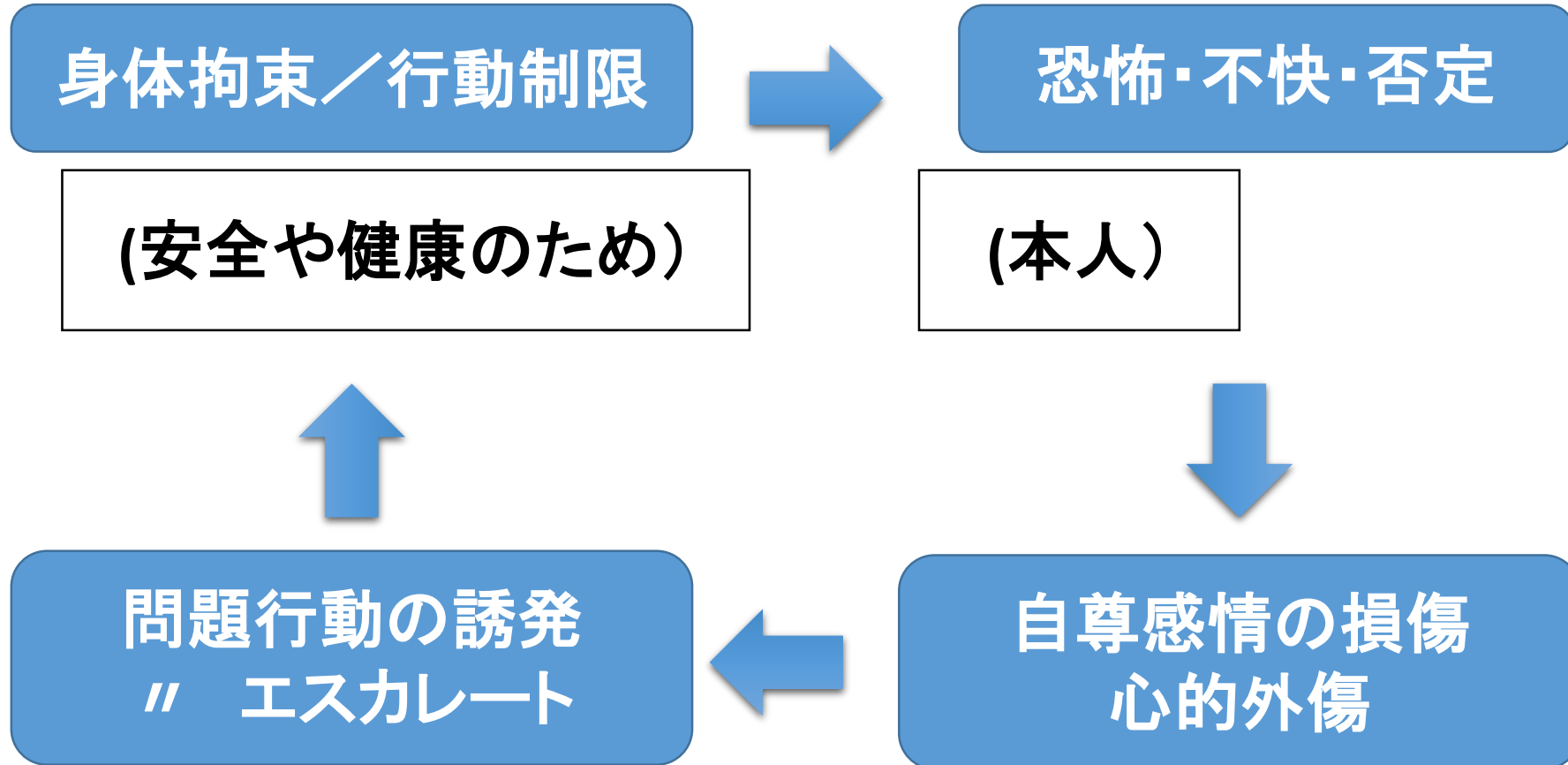
身体拘束と虐待

正当な理由なく障がい者の身体を拘束することは**身体的虐待に該当**

(例えば)

- ・徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ・行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ・自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。
- ・自分で降りられないように、ベッドを柵(サイドレール)で囲む。
- ・脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる。

身体拘束が問題行動を誘発？



身体拘束・行動制限について

行動障害が起こった時、本人を落ち着かせたり、周りの状況を考えて、行動制限をすることがあります。それが本人へのマイナスになったり、倫理上の問題になる事もあります。

緊急やむを得ない場合に限り、身体拘束をすることがありますが、その場合においても、その必要性を慎重に判断し、その範囲を最小限度にとどめる必要があります。判断に当たっては、適切な手続きを踏む必要があります。

【緊急やむを得ない場合の身体拘束実施】

切迫性：利用者本人またはほかの利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高い事

非代替性：身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がない事

一時性：身体拘束その他の行動制限が一時的なものである事

行動制限 虐待をしないために

- 拘束とは行動・自由を制限することを意味します。つまり、他の身体的虐待は、行為者の行為の様態に着目しますが、身体拘束は被拘束者の身体の自由の有無に着目します。

【やむを得ず身体拘束を行う場合(条件)】

- ①切迫性 ②非代替性 ③一時性 →3要件すべてを満たす必要あり

【やむを得ず身体拘束を行う場合(判断)】

- ①組織による決定(決定を行う組織体制・緊急の判断の条件を明記)
- ②個別支援計画への記載(個別支援会議で慎重に議論し詳細に記載)
- ③本人・家族への十分な説明(承諾書)
- ④必要な事項の記録(客観的な拘束状態の記録を残す)

身体拘束の範囲は、職場内で、詳細までしっかり詰めておくこと

怒りのコントロール

- ・怒りの性質—「強いところから弱いところへ流れる」

⇒支援者の立ち位置は、ご利用者より高いところにあることを自覚した支援が必要です。

- ・怒りは親しい人、身近な人の間で起こりやすい。
- ・怒りは関係者間、世代間で連鎖しやすい。

※「怒り」の感情が大切な時⇒自分の命が脅かされそうになったとき、不公平なことがあった場合、パワハラを受けたとき、だまされたり、人前で恥をかかされるなど

「怒り」をご利用者に向けない

怒りのコントロールが出来なかったために起こってしまった虐待例

- 入所者の行動に腹を立てて、平手で身体を数回突き上げて、骨折。指示に従わなかったので、「ペット以下」の暴言、心理的虐待。
- 利用者は指示に従うべき⇒信念・価値観が裏切られた時、怒りが出てしまう。
- 歯磨きをしないで、つばをかけられて、思わず平手で頬を叩いてしまった⇒衝動性のコントロールができなかった

深呼吸—たかが深呼吸されど深呼吸

- ゆっくりと腹式呼吸をして、気持ちを落ち着かせる
- 言葉のスピードを遅くする
- 水を飲む・座る・数を数える・指を動かす

《マインドフルネス》

浮かんできた雑念は考えない。今の主観の体や呼吸の感覚に意識を戻す。毎日10分程度から始める。今に注意を向ける。海馬の回復の可能性。

グラウディング(感情の調整)とイメージの力

- 感情の調整が出来なくなった時に使うスキル
- 今ここに集中し怒りに飲み込まれないようにするために、強制的に「現在」に集中
- 机、ペン等目の前のものを触る、言葉にする、心の中で言う・胸を交互に叩く「私は大丈夫」・まわりを描写「空が青い」

《イメージの力》

白い紙をイメージする、怒りをごみ箱に捨てる、掃除機で吸う

地球の外に捨てる、気持ちのいい場面を思い出すー自然・出来立てのパンの香り、ベットにはいる瞬間


タイムアウトはチームで共有

一人の場合

- ご利用者に対してイライラ・怒りの感情が出たら
☞ 「助けを求める」(重要⇒要練習)
その場を離れる 現場をバトンタッチする

対処法

- 一人ひとりの緊急時の対応の仕方
☞ ご利用者のクールダウンの仕方を事前に話し合っ
て個別支援計画で共有する⇒練習する
管理職と電話で連絡をとりあい、指示をもらう



練習・訓練
の
時間確保

本人向けの虐待防止研修

「虐待」についての知識や理解を促進

虐待に対し「声を上げる」ことを支援するもの



「わかりやすい」パンフレットとワークショップは、その実現のための手段

エンパワメント、セルフアドボカシーに不可欠

当事者向けの虐待防止研修

障害者虐待防止法 パンフレットわかりやすい版を利用したワークショップを行うことで...

- ・虐待に関する知識が共有できる
- ・当事者のエンパワメント
- ・ピア（仲間）との関係や、経験の共有
- ・本人活動・当事者組織との連携

事業所における虐待防止体制の整備

- 虐待防止法施行後年法律分野での課題
 - 虐待防止法が施行され、3年が経過した。施設虐待については、
残念ながら障がい者虐待防止法の**対応スキームが機能していない**のではないかとこの疑いを受けざるを得ない…。
 - 虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームとは、言うまでもなく**通報義務と施設内の体制整備**のことである。
 - (袖ヶ浦総合福祉センターでの虐待について) 事件後の調査によって、複数の職員による継続的な虐待行為が続いており、それにもかかわらず職場の誰も通報しなかったし、支援記録や支援日記にそうした事態が記録されることがなかった。
 - 施設内に虐待防止委員会や第三者苦情委員会が設置され、ヒヤリハット委員会まで開催されていたが、そうした組織内チェック機構に問題が提起されることもなかった。

國學院大學教授 佐藤彰一(2016年)


法人・施設での体制整備

○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、防止の取組検討
- ・事故対応の総括
- ・他の施設との連携 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



それぞれの機能・
役割が発揮できる
体制整備の実現

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

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・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
- ・**運営規定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
- ・強度行動障害が有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

虐待を想定した事前の準備 最優先

被害者への対応

・生命と身体 of 安全確保

虐待状況の確認、当事者の安全確保(緊急避難、安全・安心な場所の確保)

・心理面での支援

虐待を受けた事による心のケアが必要に

虐待を訴える力が弱い・虐待を認識できないなどから、虐待が繰り返される
日常生活への不安感、繰り返される虐待から、あきらめと無力感を持つ

・虐待対応個別支援計画の策定

アセスメントの再確認、安心して暮らすための計画の作成

・家族への連絡、通報

速やかで丁寧な報告 隠蔽やごまかしをしない 信頼関係の構築

虐待を想定した事前の準備

虐待者への対応

- ・事実認定、自己知覚 → 虐待者の処分 → スーパーバイズ
- ・虐待に至る背景の把握：虐待の解明
 - 誰が、いつ、何処で、どんな方法で調査し事実認定するか
- ・虐待者への処遇：自宅待機、職の制限など
- ・事実判明後：人事管理としての対応、職場環境のチェック
 - 救える人を救う、立ち直りの機会の付与
 - 本人の身体・精神状況の把握
 - 仕事への適正をみる→不適正の場合、決断材料の収集

就業規則に沿った懲罰に実施

問題終息：全体への告知 職員研修の実施 虐待者への教育等

虐待防止の基本は“すべての質の磨き上げ”にある

【磨き上げるべき“質”】

- ① マネジメント・ガバナンスの質
- ② 財務の質
- ③ 人材の質
- ④ サービスの質
- ⑤ 設備・環境の質
- ⑥ パートナーシップの質（ステークホルダーマネジメントの質）

① マネジメント・ガバナンスの質

明確な「理念」「使命」「ビジョン」に基づくマネジメント

私たちはなぜ存在するのか？ 私たちは何を成すべきなのか？

② 財務の質

理念に基づく長期/中期事業計画が策定され、明確なビジョンが掲げられているか？ 中期事業計画を策定年度の事業計画に落とし込み、定期的な進捗管理が組織的（職員の意見反映）に行われているか？

③ 人材の質

合理的配慮と自閉症スペクトラム障がい。

対人援助専門職育成の基本。説明できる支援、エビデンスベースの特性理解に基づいた支援。アセスメント力の向上、OJTを通じた育成、自己理解と想像する力を磨き上げる。

④サービスの質

チームでの支援とコミュニケーション。リスクマネジメント
ご利用者の権利擁護

⑤設備・環境の質

障がい特性に応じた環境の提供はなされているか？
建物の定期的な安全チェックがなされているか？

⑥パートナーシップの質

法人からの情報発信を組織的継続的であるか。


実践発表やセミナーの開催

保護者会を通じた運営や利用者支援についての双方向でのコミュニケーションと信頼関係。地域行事への参加や役割を果たしているか。
実習生の受け入れ、インターンシップの実施、共同研究の参加。

障がい者福祉事業所における 障がい者虐待防止体制整備チェックリストの実施

虐待は個人の原因...ではなく、組織としてどこに原因があるのか考える

職員はご利用者を守る
管理者は職員を守る
理事者は管理者を守る



管理者・
設置者が行う
チェックリスト

【磨き上げるべき“質”】

のための添付チェックリストで点検が必要

3 誠実な対応

通報の義務

- ・「障害者虐待」を受けたと思われる障がい者を発見した者は速やかに通報する。

⇒虐待の疑いの段階で通報義務がある

- ・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らない。

☆重要☆

通報は「義務」なので「通報しない」選択肢はない

ご利用者・ご家族への対応

- 謝罪と説明
- 再発防止に向けた取り組みへの協力を依頼する

立ち入り調査等への協力

障害者福祉施設従事者等における障害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**」という誠実な対応を管理者等が日頃から行うこと。

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 虐待防止専門官 片桐公彦氏 資料より

立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

- 障害者総合支援法では、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ことができると規定（障害者総合支援法第110条、第111条）
- 身体障害者の支援施設の事案では、警察が虐待を行った職員を障害、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。

伝達研修の実施のお願い

- * 今日の研修を基に、**全職員を対象とした伝達研修**を実施してください。
- * 事業所の管理者として、職員の皆さんに、障害者虐待防止法の成立の**背景、意義**を伝えてください。
- * 「虐待防止」は、「**日々の権利擁護の積み重ね**」であることを伝えてください。

参考

- 職場内虐待防止法研修用冊子

「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」

長野県ホームページ＞健康・福祉＞障がい者福祉＞相談窓口＞長野県障がい者

権利擁護(虐待防止)センター＞障がい者虐待防止マニュアル P48～

<https://www.pref.nagano.lg.jp/shogai->

[shien/kenko/shogai/sodan/kenriyogo/manual.html](https://www.pref.nagano.lg.jp/shogai-shien/kenko/shogai/sodan/kenriyogo/manual.html)