

## (2020年度)施設における障害者虐待防止チェックリスト

全職員用(管理職以外)

## ＜セルフチェックリスト(職員用)＞

記入終わりましたら、別紙の氏名チェック表に記入し、封に入れて所属科長へ提出ください。

| 自己チェックリスト【職員用】 |   |                             |                              |
|----------------|---|-----------------------------|------------------------------|
| 1              | 利用者への対応、受け答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々心掛けている。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 2              | 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 3              | 利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。                                      | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 4              | 利用者の個人情報については、慎重に取り扱うようにしている。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 5              | 利用者本人に関わることは、本人と話し合っ決めて決めるようにしている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 6              | 利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 7              | 利用者を長時間待たせないようにしている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 8              | 利用者の嫌がることを強要するような支援、訓練等を行わないようにしている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 9              | いつも清潔でさわやかな服装、身なりで利用者に接している。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 10             | 職員同士、相互に尊重しあいながら仕事をしている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 11             | 上司は気軽に話せて、相談しやすい雰囲気である。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 12             | 同じ部署の職員同士、気軽に話せて、相談しやすい雰囲気である。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 13             | 園内は笑顔にあふれ、皆すれ違う時も自然に挨拶が出来ている。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 14             | 福祉に携わることにやりがいを感じている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 15             | 虐待を目撃した時の通報の仕組みについて説明を受け理解している。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 16             | ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。<br>(2020年4月以降)                                | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 17             | ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。<br>(2020年4月以降)                                 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 18             | 他の職員の利用者への対応について、問題があると感じることがある。<br>(2020年4月以降)                                     | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 19             | 自分の普段行っている支援が不適切な支援に当たるのではないかと思う時がある。<br>(2020年4月以降)                                | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 20             | 他の職員が、虐待と思われる行為を行っている場面を見たことがある。<br>(2020年4月以降) ⇒20番で「はい」と回答した方のみ、以下「質問21」へお進みください。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 21             | いつ頃、どこで、誰が、誰に対して、どのような虐待を行っていたか、以下へ出来るだけ具体的にご記入ください。                                |                             |                              |

# (2020年度)施設における障害者虐待防止チェックリスト

<セルフチェックリスト(管理職用)>

管理職用(科長以上)

記入終わりましたら、別紙の氏名チェック表に記入し、封に入れて所属部長へ提出ください。

## 自己チェックリスト【管理者用】

|    |   |                             |                              |                                |
|----|---|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| 1  | 倫理綱領・行動規範を定めている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 2  | 倫理綱領・行動規範について職員への周知が出来ている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 3  | 虐待防止マニュアルを作成している。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 4  | 虐待防止マニュアルについて、職員に周知徹底するとともに活用している。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 5  | 緊急やむを得ない場合の身体拘束等の手続き、方法を明確に定め職員に徹底している。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 6  | 身体拘束について検討する場を定期的に設けている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 7  | 緊急やむを得ない場合の身体拘束等について、利用者(ご家族等)に説明を行い、事前に同意を得ている。                                | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 8  | 関係者会議は、利用者の参加を得て実施している。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 9  | 職員に対して、虐待防止に関する研修や学習を実施している。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 10 | 日々の支援の質を高めるための知識や技術の向上を目的とした研修を実施している。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 11 | 職員の虐待防止に関する意識・関心を高めるための掲示物を掲示している。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 12 | 「福祉サービス第三者評価事業」を活用し、サービスの質の向上に努めている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 13 | 「福祉サービス第三者評価事業」を一定期間ごとに継続して受審している。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 14 | 虐待の防止や権利擁護について継続的に外部の専門家や法人内の他施設職員等による評価、チェックを受けている。(第三者評価事業を除く)                | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 15 | 施設・事業所の事業監査において虐待防止に関わるチェックを実施している。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 16 | 所属部署において、ボランティアの受け入れを積極的に行っている。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 17 | 所属部署において、実習生の受け入れを積極的に行っている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 18 | 家族、利用希望者の訪問・見学は随時受け付けている。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 19 | 虐待防止に関する責任者を定めている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 20 | 虐待防止や権利擁護に関する委員会を法人内に設置している。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 21 | 苦情相談窓口を設置し、利用者等に分かり易く案内をするとともに、苦情解決責任者等を規定類に定め、利用者からの苦情解決に努めている。                | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 22 | 苦情相談への対応について、第三者委員を定め、利用者からの苦情解決に努めている。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 23 | 職員が支援等に関する悩みを相談することのできる相談体制を整えている。  | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 24 | 施設内での虐待事案の発生時の対応方法を具体的に文章化している。   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ | <input type="checkbox"/> わからない |
| 25 | ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。(2020年4月以降)                                | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |                                |
| 26 | ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度、受け答えをしてしまうことがある。(2020年4月以降)                                 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |                                |
| 27 | 他の職員の利用者の対応について、問題があると感じることもある。(2020年4月以降)                                      | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |                                |
| 28 | 自分の普段行っている支援が不適切な支援に当たるのではないかと感じる時がある。(2020年4月以降)                               | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |                                |
| 29 | 他の職員が、虐待と思われる行為を行っている場面を見たことがある。(2020年4月以降) ⇒29番で「はい」と回答した方のみ、以下「質問30」へお進みください。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |                                |
| 30 | いつ頃、どこで、誰が、誰に対して、どのような虐待を行っていたか、以下へ出来るだけ具体的にご記入ください。                            |                             |                              |                                |

## 滝乃川学園 虐待防止マニュアル

### 1. 障害者の定義について

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定義されています。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」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要です。また、ここでいう障害者には18歳未満の者も含まれます。

### 2. 「障害者虐待」に該当する場合

障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による虐待を特に「障害者虐待」と定めています（第2条第2項）。

「養護者」とは、障害者の身の世話を身体介助、金銭の管理等を行っている障害者の家族、親族、同居人等のことです。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者のことです。

「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、合わせて「障害者福祉施設等」といいます。）に係る業務に従事する者のことです。具体的には、滝乃川学園では次の施設・事業が該当します。

#### ○障害者福祉施設

障害者支援施設：滝乃川学園 成人部

障害者支援施設：滝乃川学園 児童部（年齢超過者のため）

障害児入所施設福祉型：滝乃川学園 児童部

#### ○障害福祉サービス事業等

居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動支援事業：地域生活支援センターアシスタントサービス  
色えんぴつ

生活介護：滝乃川学園成人部・児童部

短期入所：れすぱいとセンター紙ひこうき・れすぱいとセンターひこうき雲

共同生活援助：滝乃川学園グループホーム

一般相談支援事業及び特定相談支援事業、障害児相談支援事業：相談支援センターみなも

障害児通所支援事業：放課後子どもセンターさに一

緊急入所事業：ひこう船

### 3. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

これらの事業に従事する人たちが、次の行為を行った場合を「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と定義しています。（第2条第7項）

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、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。

なお、高齢者関係施設の入所者に対する虐待については、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され、児童福祉施設の入所者に対する虐待については、児童福祉法が適用されます。ただし、18歳以上で、障害者総合支援法による給付を受けながら児童福祉施設に入所している場合は、障害者虐待防止法が適用されます。

また、法第3条では「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。」と規定され上記の「障害者福祉施設従事者等」のみならず、幅広く全ての人が障害者を虐待してはならないことを定めています。

なお、障害者虐待防止法に関する全般的な内容は、「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」（平成26年12月・厚生労働省）を参照してください。

#### 4. 虐待行為と刑法

障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。

例えば、

- ①身体的虐待：刑法第199条殺人罪、第204条傷害罪、第208条暴行罪、第220条逮捕監禁罪
- ②性的虐待：刑法第176条強制わいせつ罪、第177条強姦罪、第178条準強制わいせつ、準強姦罪
- ③心理的虐待：刑法第222条脅迫罪、第223条強要罪、第230条名誉毀損罪、第231条侮辱罪
- ④放棄・放置：刑法第218条保護責任者遺棄罪
- ⑤経済的虐待：刑法第235条窃盗罪、第246条詐欺罪、第249条恐喝罪、第252条横領罪

等に該当する場合があります。

これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等の職員が警察によって逮捕、送検された事案があります。

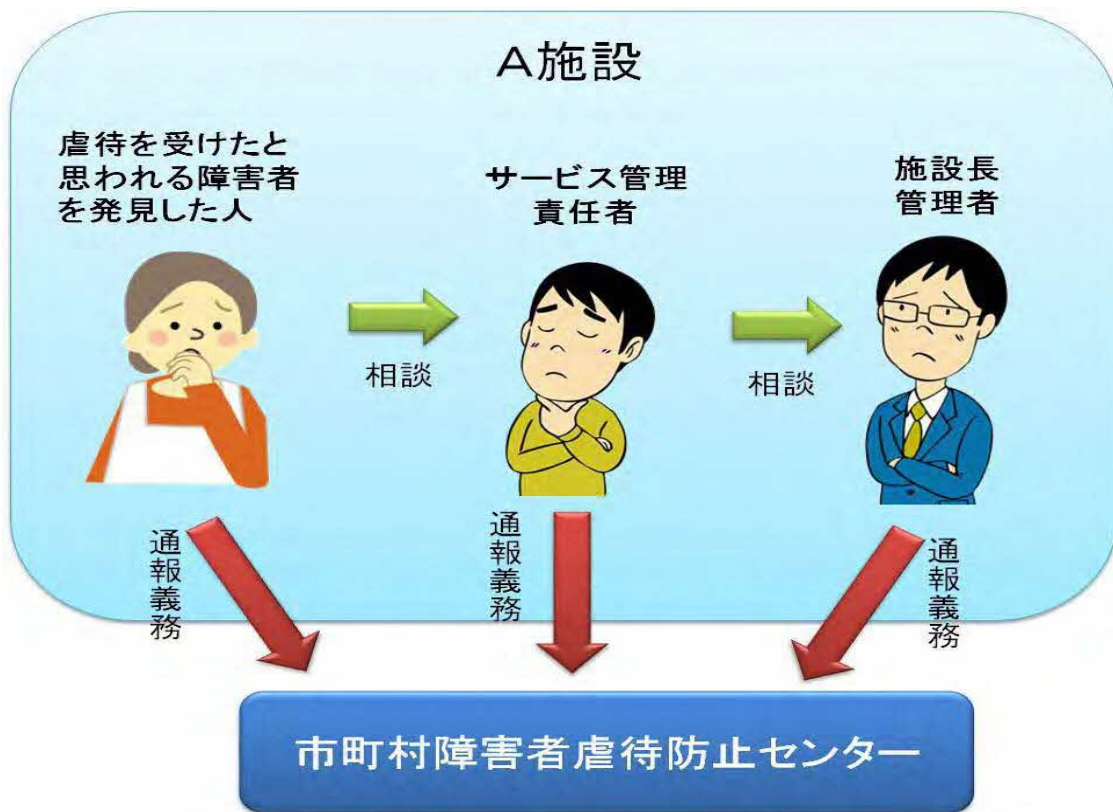
| (表-1) 区分 | 内容と具体例   |
|----------|--|
| 身体的虐待    | <p>暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平手打ちする・殴る・蹴る・壁に叩きつける・つねる・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる・やけど・打撲させる・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる等）</li> </ul>   |
| 性的虐待     | <p>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、本心からの同意かどうかを見極める必要がある）</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性交・性器への接触・性的行為を強要する・裸にする・キスする</li> <li>・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する・わいせつな映像を見せる</li> <li>・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり映像や画像を撮影する</li> </ul>  |
| 心理的虐待    | <p>脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「バカ」「何度言ったらわかるの！」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる・怒鳴る・ののしる</li> <li>・悪口を言う・仲間に入れない・子ども扱いする・人格をおとしめるような扱いをする・話しかけているのに意図的に無視する・返事をしない</li> </ul>   |
| 放棄・放置    | <p>食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・食事や水分を十分に与えない・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している・あまり入浴させない・汚れた服を着させ続ける・排泄の介助をしない・髪や爪が伸び放題・室内の掃除をしない・ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる・病気やけがをしても受診させない・学校に行かせない・必要な福祉サービスを受けさせない・制限する</li> <li>・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する</li> </ul> |

|       |  |
|-------|--|
| 経済的虐待 | <p>本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年金や賃金を渡さない・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する</li> <li>・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない</li> <li>・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない</li> </ul> |
|-------|--|

## 5. 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、市町村に通報する義務があります（第16条）。「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した」場合とは、障害者福祉施設従事者等から明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、事実が確認できなくても通報する義務があることを意味しています。発見者は、障害者福祉施設等の外部の人である場合もあると思いますが、障害者福祉施設等の内部の職員である場合も少なくないと思われます。その場合も通報の義務があることは同様です。また、障害者福祉施設等の管理者やサービス管理責任者等が、障害者福祉施設等の内部で起きた障害者虐待の疑いについて職員から相談を受けた場合、職員からの相談内容や虐待を受けたとされる障害者の様子等から、虐待の疑いを感じた場合は、相談を受けた管理者等も市町村に通報する義務が生じます（図-1）。

すなわち、障害者虐待防止法が施行された現在、障害者福祉施設等で障害者虐待があったと思われる場合は、誰もが市町村に通報する義務を有することになります。こうした規定は、障害者虐待の事案を障害者福祉施設等の中で抱え込んでしまうことなく、市町村、都道府県の事実確認調査を通じて障害者虐待の早期発見・早期対応を図るために設けられたものです。

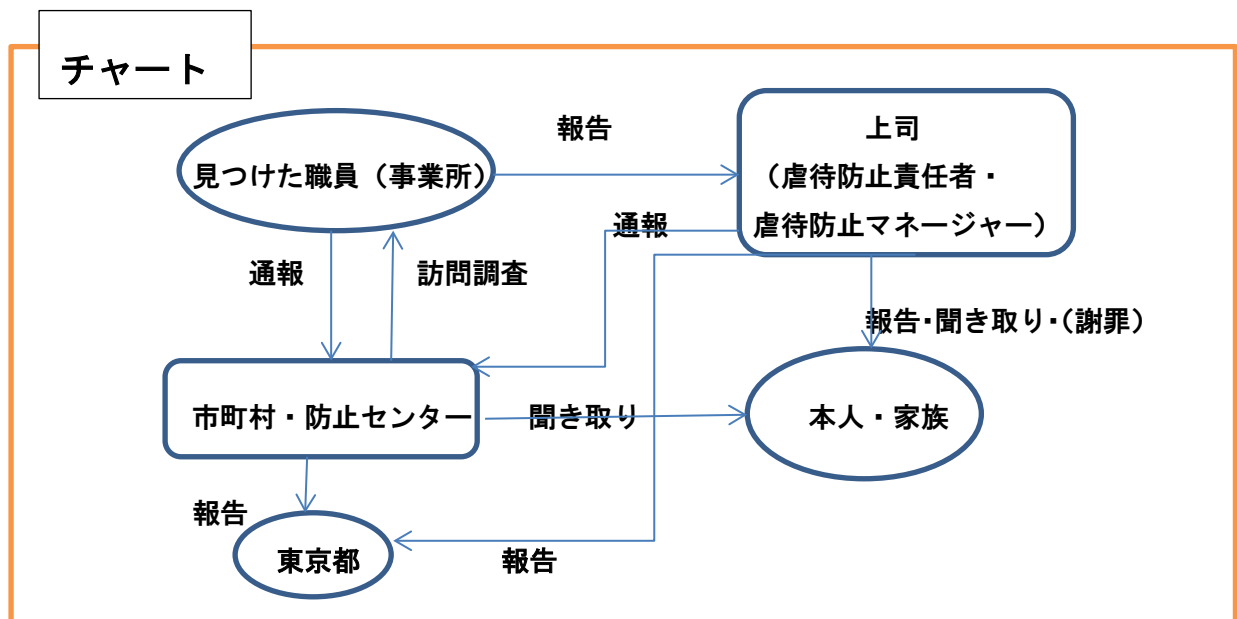


(図—1)

各市町村虐待防止センターは別紙のとおりです。

## 6. 虐待を発見した後の対応

(図—2)



- ① 行政機関からの聞き取り調査に当たっては、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な態度で対応し、勤務表、支援記録、個別支援計画の開示などの協力をします。
- ② 事業所としては、原因を分析し再発防止のための取り組みを検討した結果を、本人・家族、ならびに東京都及び市区町村に報告します。
- ③ 事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにし、さらに、法人として責任の所在に応じた処分を行うこととなります。処分に当たっては、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて懲戒委員会にて検討し行います。また、処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に關する教育や研修の受講を義務づける等、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

虐待を行った職員に対しては、なぜ虐待を起したのか、その背景について聞き取り、原因を分析します。虐待は、一人の職員が起こす場合もあれば、複数の職員が起こす場合もあります。また、小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまう等のケースも考えられるため、経過の把握も必要です。さらに、虐待があることを知りながら見て見ぬふりをしてしまった職員がいる場合、職員相互の指摘ができないような支配的な力関係が職員の間に行っている場合もあります。その他、職員が行動障害等の知識や対応の技術が不十分で、力で抑え込むことしかできなかった場合も考えられます。さらに、管理者等役職者が虐待を行っているのではないかと指摘を受ける場合もあるかもしれません。これらを客観的に分析するためには、虐待防止委員会だけでなく、第三者的立場の有識者にも参加している権利擁護委員会にて検証することもあります。

虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。失ったものを回復するためには、事実の解明や改善に向けた誠実な取り組みと長い時間が必要になります。

虐待が起きてしまった原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返るとともに、行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化した上で、同じ誤りを繰り返すことがないように取り組むことが支援の質を向上させるだけでなく、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにもつながります。

## 7. 虐待防止のための措置

(1) 各事業所の施設長または管理者を、虐待防止責任者とします。

成人部：

児童部：



グループホーム部：

地域支援部：

施設長および管理者は、虐待防止研修を自ら進んで受講し防止意識を高めます。

(2)『虐待防止委員会』を運営会議内に位置付け、委員長は学園長とします。『虐待防止委員会』では各部署の課題について組織的に取り組みます。その際「権利擁護委員会」に助言を求め第三者の意見も反映します。

虐待防止委員会の役割

委員会には、「虐待防止のための計画づくり」、「虐待防止のチェックとモニタリング」、「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」の3つの役割があります。

第1の「虐待防止のための計画づくり」とは、虐待防止の研修及びマニュアルやチェックリストの作成と実施、掲示物等ツールの作成と掲示等の実施計画づくりです。

第2の「虐待防止のチェックとモニタリング」とは、虐待防止の取り組みの実施プロセスです。チェックリストにより各職員が定期的に自己点検し、その結果を委員会が集計し報告します。また、この現況を踏まえて、どのような対策を講じる必要があるのか、具体的に検討の上、職員への研修計画や各部署の職員が取り組む改善計画に反映し、各部署で具体的に取り組みます。

第3の「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」とは、虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて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、実行に移していくこととなります。

(3) 部長は、各職員によるチェックリストの実施、倫理綱領・行動規範の浸透、研修の実施、ヒヤリハットの共有と分析を行います。

## 8. 身体拘束について

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待に当たります。「身体拘束をしない」支援の検討が支援の質の向上につながります。

(1) やむを得ず身体拘束をする時の3要件（3つの要件がすべて満たされた時に実施可能となります）

- ①切迫性：利用者本人また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の方法が無いこと
- 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（長期にわたらないこと）

(2) 組織として慎重に検討し、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または行動制限をいつまでするのかを明記する。

(例：ガラスで腕を切り縫合したので、抜糸するまでの1週間 自分で気になって糸を抜いてしまわぬように、手袋を常時つけて過ごすなど)

責任者は、検討した会議に出席または議事録を確認し、支援計画及び支援記録に記載があるかを点検する。

(3) 本人、家族に丁寧な説明をして、身体拘束または行動制限をすることについて同意を得る。

(4) 必要な事項の記載

身体拘束または行動制限を行った時には、支援記録などにその都度記載する。

障害者虐待防止の一番の道は、**誠実な施設・事業所の運営とアセスメントに基づく根拠のある支援をチームで実践することと支援の質の向上**です

2019.11 版

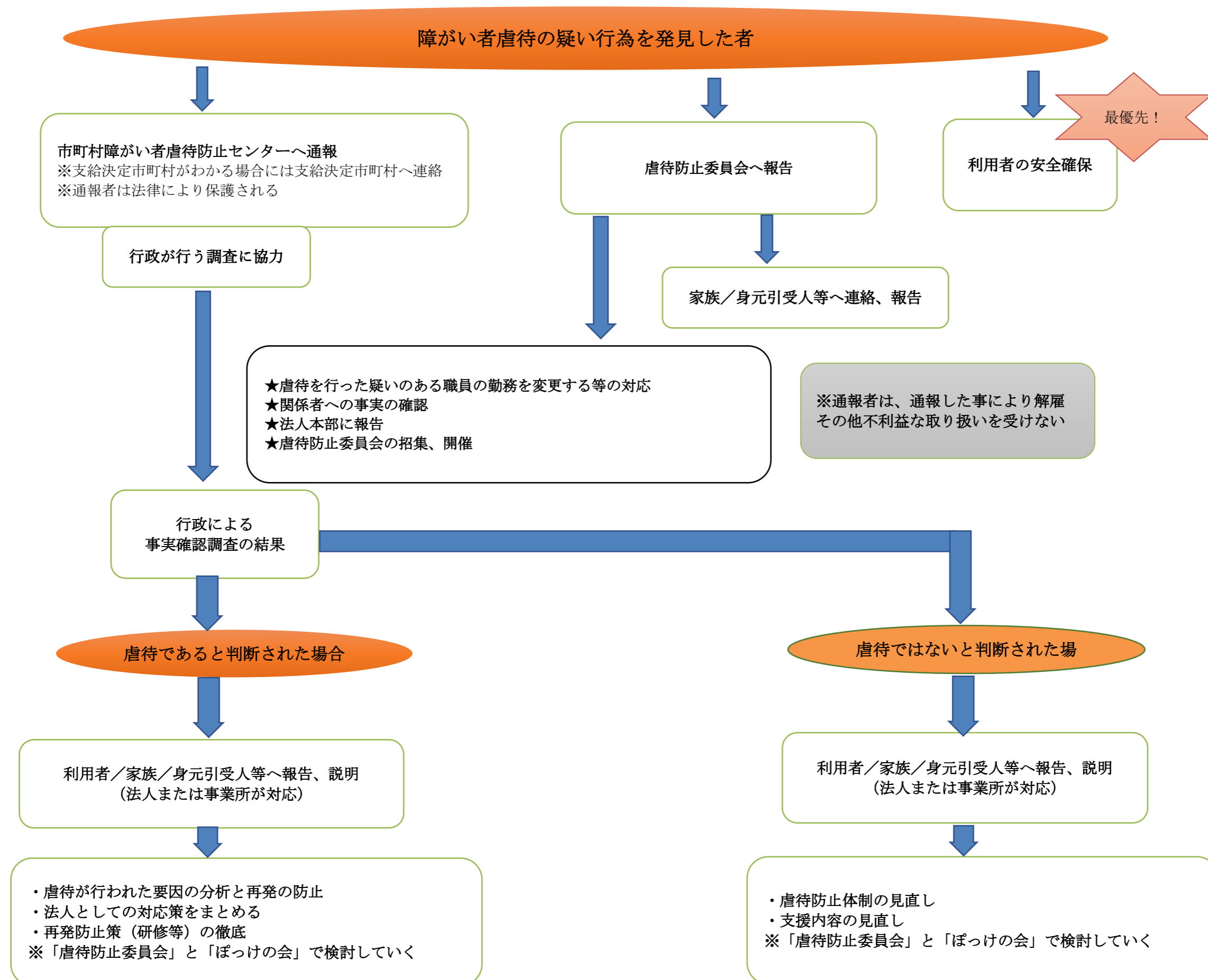
## 虐待防止 チェックリスト

虐待防止のアンケートを行いたいと思います。記入していただき事務所机のアンケート回収 box へ入れてください。期限は 10 月末日とします。内容等に困ったことや質問等ありましたら研修チームまでお願い致します。

R3 年 10 月 実施 研修チーム

|    |  |    |     |
|----|--|----|-----|
| 1  | 高齢者虐待には身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待、放置・放任がある | はい | いいえ |
| 2  | 虐待は違法行為であり、許されないことである                  | はい | いいえ |
| 3  | 虐待を発見した時には通報義務がある                      | はい | いいえ |
| 4  | 虐待の通報先を知っている                           | はい | いいえ |
| 5  | 安全のために行う身体拘束は虐待にあたらぬ                   | はい | いいえ |
| 6  | 向精神薬などで強く精神作用を抑えることは身体的虐待にあたる          | はい | いいえ |
| 7  | 利用者に必要なケアを行わないのは、放任であり虐待である            | はい | いいえ |
| 8  | 言葉の暴力は心理的虐待である                         | はい | いいえ |
| 9  | 陰部を不必要に露出させたり、卑猥なことを言うのは性的虐待である        | はい | いいえ |
| 10 | 利用者の金銭が適正に使われていないのは経済的虐待にあたる           | はい | いいえ |
| 11 | 介護に関する知識や技術、経験が未熟だと虐待につながりやすい          | はい | いいえ |
| 12 | 虐待防止についての施設としての取組みがある                  | はい | いいえ |
| 13 | ケアの質の向上に向けた施設としての取組みがある                | はい | いいえ |
| 14 | 施設内外の研修に参加している                         | はい | いいえ |
| 15 | 職員の働きやすさに関する改善に向けた施設としての取組みがある         | はい | いいえ |
| 16 | 自分や他職員の介護の仕方に疑問を感じることもある               | はい | いいえ |
| 17 | 自分が働く施設では虐待はないと思う                      | はい | いいえ |
| 18 | 虐待まではいかないが、不適切なケアがあると思う                | はい | いいえ |
| 19 | 感じた疑問を同僚や上司と話し合える状況である                 | はい | いいえ |
| 20 | 不適切な対応だとわかっているにもかかわらず、せざるを得ない状況がある     | はい | いいえ |
| 21 | 利用者の行動を強制的に制止しなければならない場合がある            | はい | いいえ |
| 22 | トイレで対応できると思われる利用者におむつ対応をすることがある        | はい | いいえ |
| 23 | 他の職員が見ていない状況だと、利用者への対応がぞんざいになることがある    | はい | いいえ |
| 24 | 粉薬をご飯に混ぜることがある                         | はい | いいえ |
| 25 | 女性利用者の入浴や排泄介助を男性職員が行うことがある             | はい | いいえ |
| 26 | 子どもに対してするような対応や言葉かけがある                 | はい | いいえ |
| 27 | 声かけをせずにズボンを下げたりシャワーをかけたりすることがある        | はい | いいえ |
| 29 | 性的な冗談や身体について話題にすることがある                 | はい | いいえ |
| 30 | 他者に見える状態で排泄や入浴の介助をすることがある              | はい | いいえ |

## 障がい者虐待が疑われる場合にとるべき対応フロー図



横浜医療福祉センター港南 障害児者虐待防止・差別解消委員会運営細則

平成 29 年 7 月 18 日制定  
最近改正 2019 年 5 月 21 日

(趣旨)

第 1 条 この細則は、社会福祉法人十愛療育会における障害児者虐待防止・差別解消推進要綱(平成 28 年 10 月 1 日施行)第 5 条第 1 項の規定に基づき設置する、障害児者虐待防止・差別解消委員会(以下「委員会」という。)の運営に関し、必要な事項を定める。

(構成)

第 2 条 委員長は、センター長とする。

- 2 委員長は、主任以上の職にある者から各課 1 人ずつ以上の委員会委員を任命する。
- 3 委員長は、個別の事案等に対応するワーキンググループを設置し、調査・検討させることができる。
- 4 委員長は、必要に応じて、関係する職員等に委員会への出席を求めることができる。
- 5 虐待あるいは不当な差別が疑われる事例が生じた場合には、委員長はすみやかに緊急会議を招集し、虐待あるいは不当な差別の有無を判断し、以後の対応を検討する。緊急会議は、センター長、安全管理室長、管理課部長、診療部長、看護部長、生活支援部長、医療福祉相談室長とし、必要に応じて、関係する職員等の出席を求めることができる。

(審議事項)

第 3 条 委員会の審議事項は、次のとおりとする。

(1) 障害児者の虐待防止に関すること。

- ア 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（平成 23 年法律第 79 号）に定める体制等の整備及び運用
- イ 厚生労働省が発行する虐待防止の手引き等の活用
- ウ 虐待防止チェックリスト等を活用した職員の自己点検の実施
- エ 虐待が発生した場合の対応
- オ やむを得ず身体を拘束する場合の検討
- カ 行動障害がある者への支援の検討
- キ 虐待防止のための職員研修の企画及び実施

- ク その他障害児者の虐待防止に関し必要な事項
- (2) 障害児者の差別解消に関すること。
  - ア 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）に定める事業者のための対応指針の活用
  - イ 事業所における不当な差別的取扱いの点検
  - ウ 事業所における合理的配慮の点検
  - エ 差別解消のための職員研修の企画及び実施
  - オ その他障害児者の差別解消に関し必要な事項

（委員会の開催）

- 第 4 条 委員会は、原則として隔月 1 回開催する。
- 2 委員長は、必要に応じて、委員会を臨時に開催することができる。
  - 3 委員会の議事は、委員の過半数が出席の上、合議により決する。

（報告・議事録）

- 第 5 条 委員長は、委員会の審議内容及び活動状況を経営会議に報告するものとする。
- 2 経営会議から、委員会の決定事項に関する再審の要請があった場合には、委員会は、再度審議しなければならない。
  - 3 委員会の議事について議事録を作成し、電子媒体等で保管するものとする。
  - 4 前項の議事録の作成者は、その都度委員長が指名する。

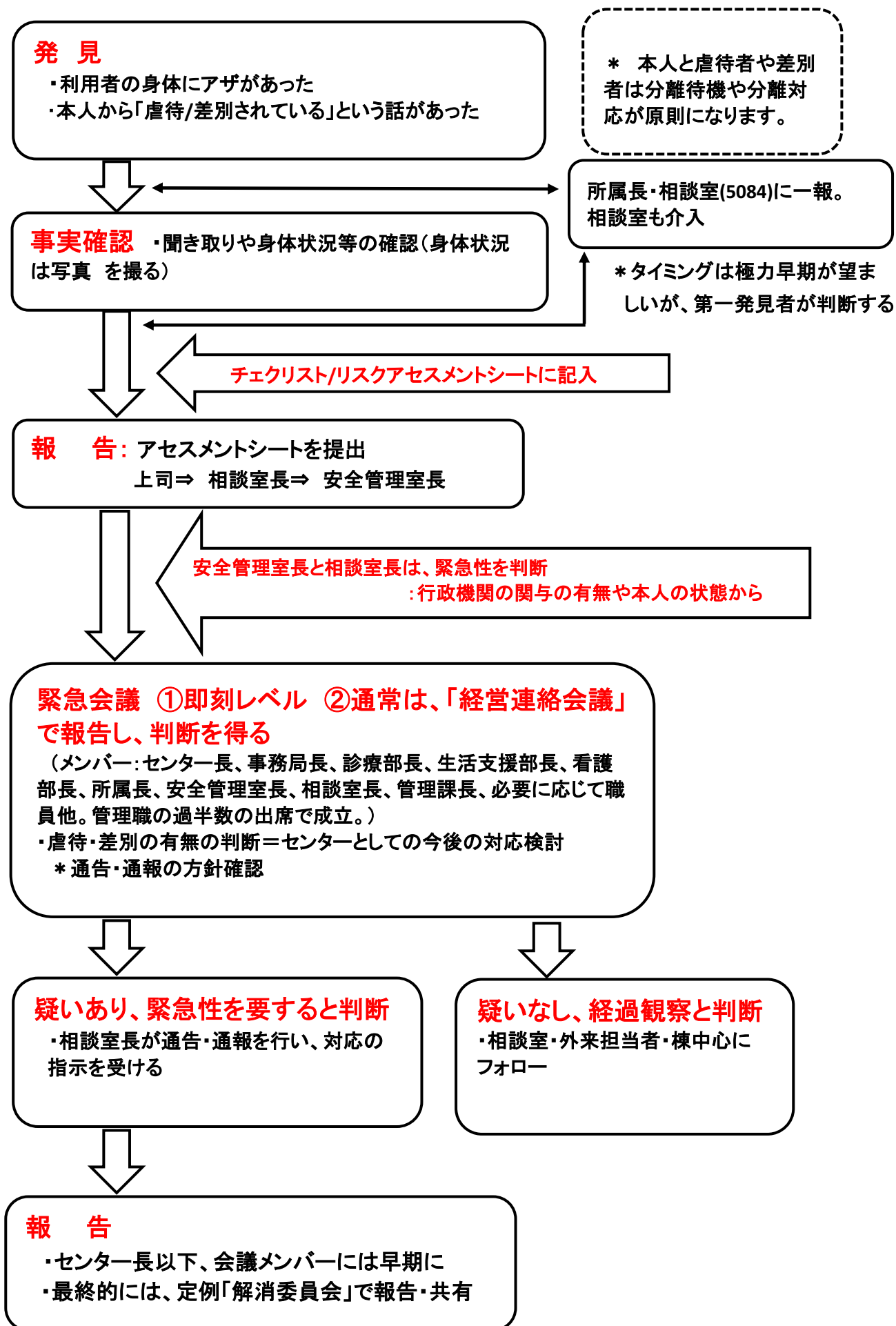
附 則

この細則は、平成 29 年 7 月 18 日から施行する。

附 則

この細則は、2019 年 5 月 21 日から施行する。

## 入所者・外来利用者への虐待・差別把握時の対応について



## 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。

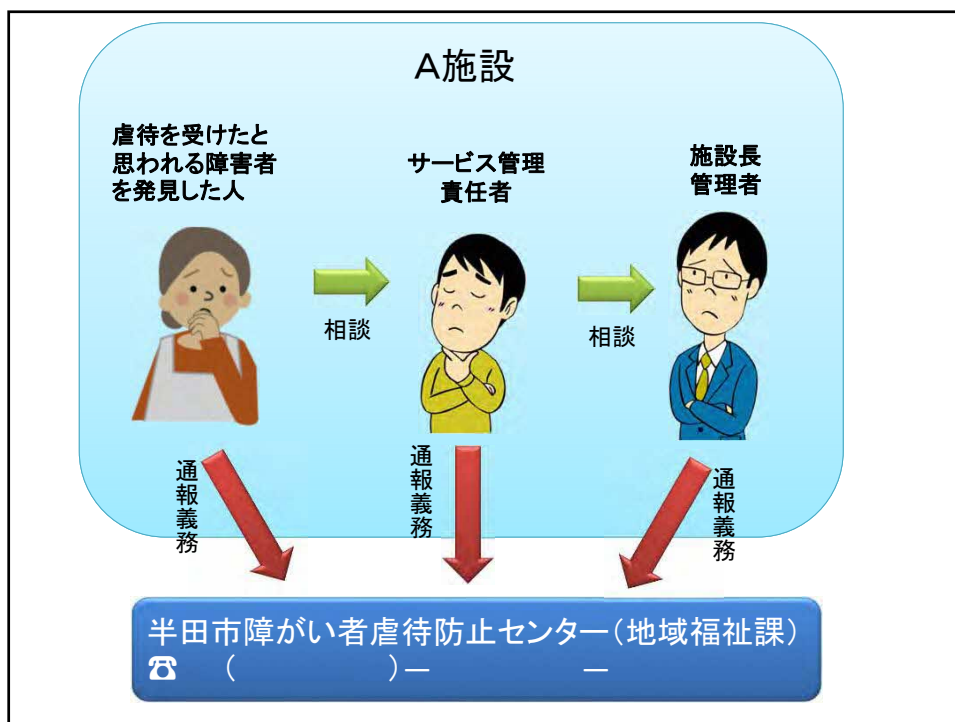
### 第十六条 第一項

**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いましょう

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)

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、みんなやさしそうな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）が重なるなど、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。



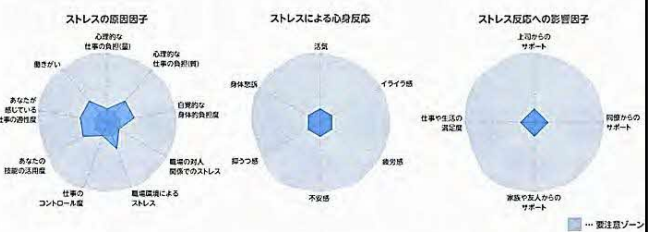
あなたの現在のストレス反応  
活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴、全てに問題はみられませんでした。

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。が、普段からストレスをためこまず、気分転換をはかるように心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）が重なるなど、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」, 遠見書房

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