障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた
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

目次

１．障害者虐待防止の更なる推進に向けて 1

（１）本事例集の目的.....1
（２）障害者虐待の発生・対応状況.....1
（３）令和３年度障害福祉サービス等報酬改定の内容 2
（４）小規模な事業所において虐待防止の体制整備を進める上での課題.....4

２．障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備に向けて.....5

（１）障害者虐待防止のための体制整備 5
（２）身体拘束等の適正化の体制整備.....12
（３）虐待防止・身体拘束等の適正化のための体制整備に向けたチェックリスト .14
（４）より効果的に実施するための取組 17
（５）小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント 18

３．障害者虐待防止に向けた体制整備等の参考事例.....21

４．障害者虐待防止に向けた体制整備等に関する参考資料.....80

１．障害者虐待防止の更なる推進に向けて

（１）本事例集の目的

○ 本事例集では、令和３年度障害福祉サービス等報酬改定により、

① 職員への研修実施

② 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会を設置するとともに、委員会での検討結果の職員への周知

③ 虐待の防止のための責任者の設置

が令和 4 年 4 月から義務化されることを踏まえ、虐待防止委員会の設置を軸とした利用者の権利擁護・虐待防止等の取組を先駆的に行っている障害福祉サービス事業所等の実例を把握し、取組のポイント（小規模な事業所における体制整備や、複数事業所による共同・連携等、事業所が取り組みやすい手法を含む）を紹介します。障害福祉サービス事業所及び相談支援事業所において、本事例集を活用していくことで、利用者の権利擁護・虐待防止等の体制整備が迅速に進むことを目的としています。

まず、過去に通報すべき虐待事案がなかったか、改めて自らの施設・事業所の支援を振り返り、誠実に対応することから始めましょう。

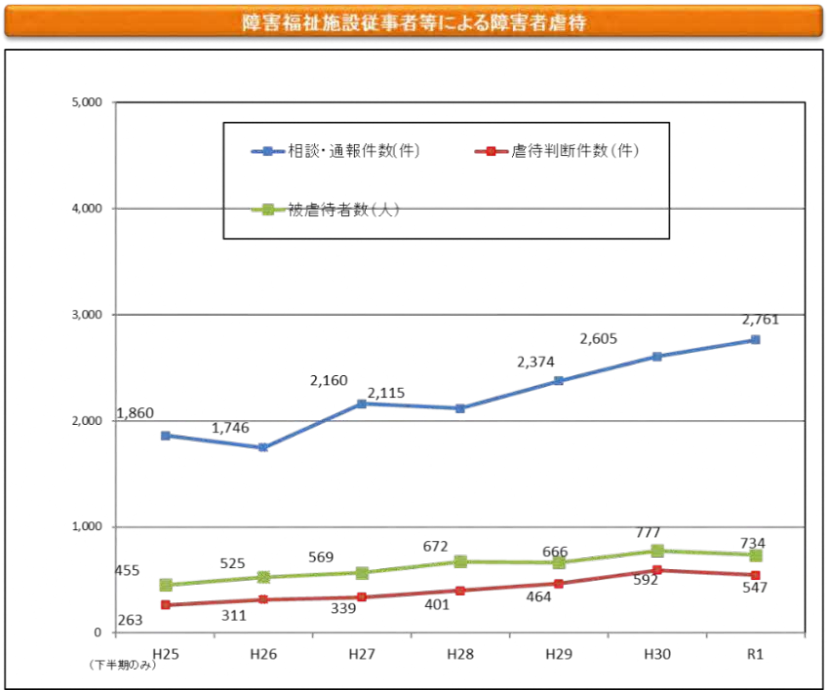
（２）障害者虐待の発生・対応状況

○ 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の虐待を防止することが極めて重要であることから、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、虐待を受けた障害者の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た、「障害者の虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下、「障害者虐待防止法」という。）が平成 24 年 10 月に施行されました。

○ 平成 24 年に障害者虐待防止法が施行されて以降、国・地方自治体による障害者虐待防止ための体制整備は着実に進展しています。

令和３年３月に厚生労働省が公表した「令和元年度 『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』に基づく対応状況等に関する調査結果報告書」によれば、障害者虐待防止センター等の関係者へ虐待防止に関する研修を実施している市区町村は７割を超え、ほとんどの都道府県が障害者権利擁護センター関係者等へ虐待防止に関する研修を実施している等、虐待の防止や虐待事案発生時の対応に必要な知識やノウハウの伝達・普及啓発に取り組む自治体は多いと示されています。

○ 同調査では、障害福祉施設従事者等による障害者虐待における相談・通報件数は増加傾向にあるものの、虐待判断件数や被虐待者数は微減していることが示されています。



（3）令和３年度障害福祉サービス等報酬改定の内容

○ 令和３年度障害福祉サービス等報酬改定において示された、障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進の主な改定内容は以下の通りです。これらの内容は、運営基準にも盛り込まれ、全ての施設・事業所が対応する必要があります。

＜障害者虐待防止の更なる推進＞

見直し前	見直し後
① 職員への研修実施**（努力義務）** ② 虐待の防止等のための責任者の設置 **（努力義務）**	① 職員への研修実施**（義務化）** ② 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を職員に周知徹底する**（義務化（新規））** ③ 虐待の防止等のための責任者の設置 **（義務化）** (注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等である。

出所：厚生労働省「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第 24 回)」を基に弊社作成

＜身体拘束等の適正化＞

○ 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件も追加[1]されました。

この見直しでは、訪問系サービスにおいても運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定が設けられ、運営基準を満たしていない場合は、基本報酬が減算されます。このため、身体拘束等の適正化に関する取組は、全ての施設・事業所において実施することが必要です。

見直し前	見直し後
① 身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。	以下、②から④の規定を追加し、令和３年４月から努力義務化、令和４年４月から義務化する。 訪問系サービスについては、従前身体拘束等に関する規定がないため①から④を追加し、 ・ ①については、令和３年４月から義務化 ・ ②から④については、令和３年４月から努力義務化、令和４年４月から義務化 する。 ① 身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。 ② 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、職員に周知徹底を図ること。 ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。 ④ 職員に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。 ※虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。 【減算の取扱い】 運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算５単位／日） ただし、②から④については、令和５年４月から適用する。 なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和５年４月から適用する。

出所：厚生労働省「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第 24 回）」を基に弊社作成

[1] 施設・事業所が、運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算５単位／日）ただし、②から④については、令和５年４月から適用する。なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和５年４月から適用する。

（4）小規模な事業所において虐待防止の体制整備を進める上での課題

○ しかしながら、特に虐待防止の体制整備を行う上で十分な経営資源がない小規模な事業所においては、義務化による負担が大きいことも考えられます。したがって、小規模な事業所においても体制整備等を進められるような工夫が求められます。本冊子の 18 ページに、小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイントを掲載しています。

２．障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備に向けて

○ 障害者に対する虐待防止や身体拘束等の適正化のための体制整備を進めることは、「基準が厳格化されたから行う」、あるいは「減算されるから行う」ということに止まらず、職員の支援の姿勢、個人の尊厳に対する基本的な考え方等を再確認することに繋がり、これにより日々の支援が充実し、不適切支援等が早期に発見され業務改善にも役立つものです。その結果、虐待防止に止まらず、施設・事業所全体の支援の力が充実します。つまり、利用者はもちろん、職員、施設・事業所、法人すべてにとって有益なこととして主体的に取り組むべきことなのです。

○ 以下、本章では、障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備において取り組むべき内容について、「令和３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」（以下「国研修」という。）で説明された内容を参考に解説を行います。

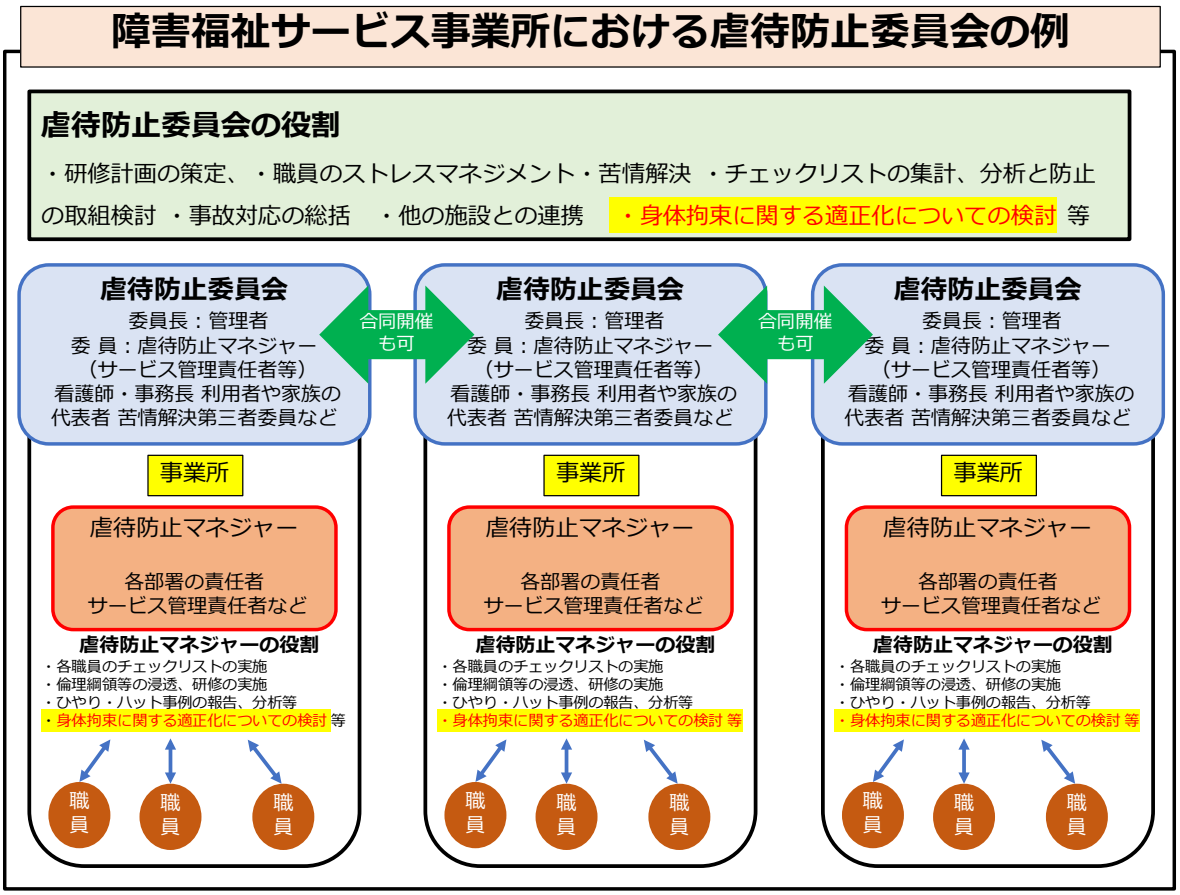
（１）障害者虐待防止のための体制整備

【虐待防止委員会の設置と役割】

○ 従来は運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、「虐待防止委員会」の設置を推奨していましたが、令和４年度より、全ての事業所を対象に「虐待防止委員会」が必置となります。

○ 虐待防止委員会の委員長は、通常、管理者が担うことが想定されています。また、虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等を各事業所や現場で虐待防止の責任者（虐待防止マネージャー等）として配置することが考えられます。

○ なお、虐待防止委員会の設置単位について、解釈通知では、「事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること」と記載されています。複数事業所により虐待防止委員会を設置していることから、虐待防止責任者が複数名配置されている場合は、各事業所間・責任者間で虐待防止に対する認識の相違が起きないように相互確認を行ったり、複数名で同一現場を確認しながらチェックリストを用い基準を統一したりすること等工夫が必要です。



出所：令和３年度障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料

○ 虐待防止委員会の役割について、解釈通知を踏まえて国研修資料では、以下のように示されています。

＜虐待防止委員会の役割＞

No.	基本的な役割	概要	備考
1	虐待防止のための計画づくり ・虐待防止の研修 ・労働環境、条件を確認、改善するための実施計画づくり ・指針の作成	年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う。	年間計画に盛り込む事項として、以下があります。 ①過去、通報すべき案件があったか振り返りとその対応 ②虐待防止マニュアルの作成、見直し ③虐待防止等についての研修の実施（通報手順は必須） ④日常的な支援現場の把握と課題の報告（身体拘束時の適正化を含む） ⑤第三者の評価
2	虐待防止のチェックとモニタリング	虐待が起こりやすい職場環境の確認のため、チェックリスト[2]や運用ルールを設定し、委員会へ情報が提供される仕組みを作る。	具体的には以下を行います。 ・虐待が起こりやすい職場環境の確認 ・各職員による定期的な自己点検 ・現場で抱えている課題を委員会に伝達 ・発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についての報告
3	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	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。	虐待防止委員会等が虐待として通報するかしないかの判断をするのではなく、まず通報するということを念頭にします。

出所：国研修資料を基に弊社作成

【通報手順の明確化・周知徹底】

○ 虐待防止委員会の基本的な役割を果たす上で、虐待防止の体制整備として虐待事案が発生する前に、各法人・事業所において通報手順を明確にし、それを職員に周知徹底していくことが大切です。

○ 障害者虐待防止法の第 16 条第 1 項は、「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。」と規定されています。このため、職員から虐待を受けたのではないかと疑われる障害者を確認した場合

[2] 「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）」（https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf）の P42「参考資料」に倫理綱領や様々なチェックリスト等が掲載されています。

は、事実の確認ができなくても、法律上、速やかな通報義務が生じます。通報手順は以下の通りです。

＜通報手順＞

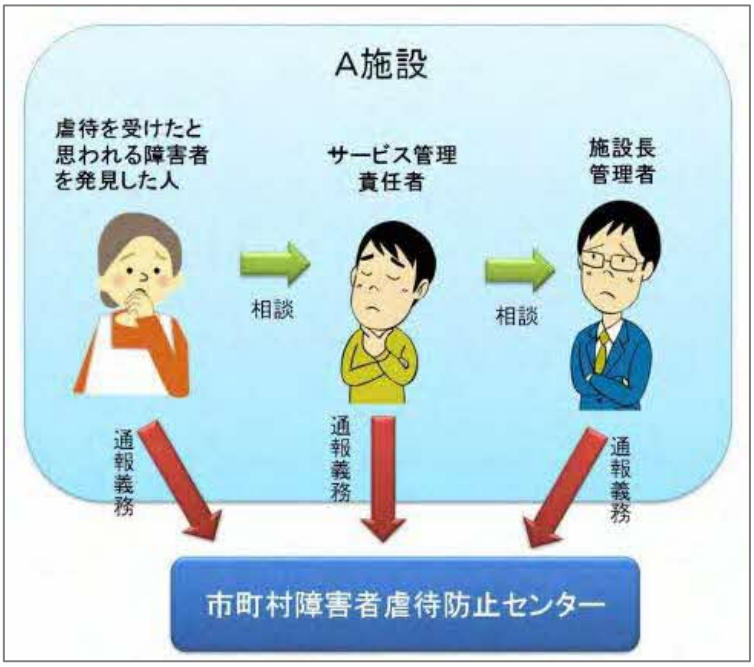
①現場の職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村の障害者虐待防止センターに通報しなければなりません。

②発見した職員が所属する法人・事業所が「通報の手順」等を定めている場合には、その手順について周知徹底し、例えば、直属の上司や管理者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。

③上司や管理者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときには、自ら通報する義務があります。その際には、期間をおかず速やかに通報しなくてはなりません。

④疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは通報を受けた行政が判断します。事実が確認できていなくても疑いがあれば通報してください。

⑤通報をしたことによって、通報した職員に対して法人や事業所が不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。



出所：厚生労働省「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」（p 13 図１）

○ 障害者福祉施設等の従事者による虐待を発見した職員が、直接市町村に通報する場合、通報した職員は、障害者虐待防止法で次のように保護されることが示されています。

① 守秘義務がある場合であっても、障害者虐待を発見し、通報する場合は、これらの守秘義務の規定に違反するものではないこと

「刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項においても同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。」（障害者虐待防止第 16 条第 3 項）。

② 障害者虐待の通報をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けないこと

「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けない。」（障害者虐待防止法第 16 条第 4 項）。

【虐待防止等についての研修の実施と実施する上での留意点】

○ 7ページに記載した虐待防止委員会の役割の一つである、「1．虐待防止のための計画づくり」の「③虐待防止等についての研修の実施」については、研修の内容として考えられるのは次のようなものです。「虐待防止や人権意識を高めるための研修」を基本としつつ、より良い支援や職場環境作りにも並行して取り組むことが求められます。

・虐待防止や人権意識を高めるための研修
・障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修
・個別支援計画の内容を充実強化するための研修（事例検討）
・職員のメンタルヘルスや風通しのよい職場作りのための研修
・利用者や家族等が障害者虐待を理解し、通報や相談をしやすくするための研修　等

また、研修を実施するだけでなく、普段から、虐待防止、権利侵害の予防の観点で職員同士が日々の支援の内容が適切であったか、改善すべき点は何かといった点について話し合えることも大切です。施設・事業所の管理者には、職員同士が話し合える環境の整備を進めることもポイントとなります。職員同士が顔を合わせる機会が少ない居宅介護（ヘルパー）等のサービスにおいては、例えば日誌等を通して支援における気づきや課題、思い等を共有することも有効です。

考えられる研修の種類	具体的な内容の例
虐待防止や人権意識を高めるための研修	・　障害者虐待防止法、関係法令、基本的な職業倫理・倫理綱領・行動指針の理解、虐待防止委員会の役割や通報手順を学ぶ研修、当事者や家族の思いを聞く講演、虐待事件の事例を知る研修　等
障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修	・　障害や精神的な疾患等の正しい理解・行動障害の背景理由を理解するアセスメントの技法、自閉スペクトラム症の支援手法、身体拘束・行動制限の廃止　等
個別支援計画の内容を充実強化するための研修（事例検討）	・　困難事例等の検討（内部スーパーバイズや外部コンサルテーションの活用等）、協力連携可能な社会資源の情報や知識の習得　等
職員のメンタルヘルスや風通しのよい職場作りのための研修	・　アンガーマネジメント研修、チームワーク研修、コーチング研修、労働環境ミーティングやメンタルヘルス不調者対応の研修　等
利用者や家族等が障害者虐待を理解し、通報や相談をしやすくするための研修	・　利用者やその家族を対象にした法の研修・厚労省の「わかりやすいパンフレット」の活用　等

出所：国研修資料を基に弊社作成

○ 研修の実施にあたっては、以下に示す点に留意しながら実施することが必要です。

	留意事項	詳細
1	研修の対象者の範囲と対象者ごとの研修の実施	研修の対象者の範囲を定め、対象者それぞれに応じた研修を実施することが必要です。また、夜勤等の交代制勤務者を対象にする場合、参加しやすい開催方法を検討することも必要です。 【研修の対象者の範囲】 ・支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象にすること ・夜勤等の交代制勤務者や短時間労働者も対象にすること 【対象者に応じた研修内容】 ・経験年数・スキル、職種・役職や階層に応じた内容設定　等
2	職場内研修（OJT）と職場外研修（OffJT）の組み合わせ	職場外研修は、障害者福祉施設等以外の情報を得て自らを客観視する機会を持つことができ、日々の業務の振り返りができるため、管理者は、計画的、継続的に職場外研修を受講させるように取り組む必要があります。
3	年間研修計画の作成と見直し	作成時には、虐待防止委員会の年間の目標やビジョンに基づき作られる必要があります。また、委員会へあがってくる現場の状況や課題について検討し、限られた時間を有効活用することが望まれます。研修開催後は研修の報告書のみならず、研修した内容が各部門でどのように浸透・実践されたか効果測定をする必要があります。 また、委員会が開いた研修の内容自体について評価をし、開催方法について見直し等を行っていきます。

出所：国研修資料を基に弊社作成

【職員への周知徹底】

○ 職員へは、表面的な法令、各種基準の周知等に止まらず、障害者虐待防止法の目的である障害者の権利擁護、すなわち、日本国憲法が定める基本的人権の尊重の重要性について、理解した上で虐待防止を考えてもらうことが重要です。また、実際に虐待が発生した場合に備えて、とるべき通報手順、通報者の保護、「倫理綱領」や「行動指針」、「虐待防止マニュアル」の周知や、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等が徹底される必要があります。研修だけではなく虐待防止委員会の委員が中心となって各事業所で発信し続けることが大切です。

（２）身体拘束等の適正化の体制整備

○ 障害の有無に関わらず全ての人には自分自身の意思で自由に行動し生活する権利があります。一方で、身体拘束とは、障害者の意思にかかわらず、その人の身体的・物理的な自由を奪い、行動を抑制または制限し、障害者の能力や権利を奪うことにつながりかねない行為です。

○ 障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。身体拘束は、関節の拘縮や、筋力や心肺機能等、身体的能力の低下、褥瘡の発生等の身体的弊害、意思に反して行動を抑制されることによる不安や怒り、あきらめ、屈辱、苦痛といった精神的な弊害をもたらします。

○ このことは、家族にも大きな精神的苦痛となるとともに、職員等は問題解決の手段として安易に身体拘束に頼るようになり、モチベーションや支援技術の低下を招く等の悪循環を引き起こすことになります。そのため、身体拘束の廃止は、本人の尊厳を回復し、支援の質が低下する悪循環を止める、虐待防止において欠くことのできない取組といえます。

○「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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならないとされています。

＜緊急やむを得ない場合＞※以下の全てを満たすことが必要。

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が要件となります。
②　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ことが要件となります。
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が要件となります。

○ さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならないとされています。

＜やむを得ず身体拘束を行うときの手続き＞

④　組織による決定と個別支援計画への記載	やむを得ず身体拘束を行うときには、個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定する必要があります。この場合、管理者、サービス管理責任者、運営規程に基づいて選定されている虐待の防止に関する責任者等、支援方針について権限を持つ職員が出席していることが大切です。 　身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載します。これは、会議によって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取組方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定していくために行うものです。ここでも、利用者個々人のニーズに応じた個別の支援を検討することが重要です。
⑤　本人・家族への十分な説明	身体拘束を行う場合には、これらの手続きの中で、適宜利用者本人や家族に十分に説明をし、了解を得ることが必要です。
⑥　必要な事項の記録	身体拘束を行った場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を記録します。

（3）虐待防止・身体拘束等の適正化のための体制整備に向けたチェックリスト

○ 本チェックリストは、自事業所の現状を確認し、本検討の手がかりを把握するものです。

○ 虐待防止及び身体拘束等の適正化の体制整備にあたり、まずは以下のチェックリストを活用し、自法人・事業所の現在の状況を把握し、検討の手がかりを探りましょう。

○ なお、対応のための詳細は、『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』（厚生労働省）を参照しましょう。

○ 様式については、「４.障害者虐待防止に向けた体制整備等に関する参考資料」を参照してください。

① **現状整理**　：まずは、現状の整理を行います。以下のチェックリストを活用し、現在行っている取組を整理しましょう。各カテゴリの中で「いいえ」にチェックが入るものについては、検討を開始しましょう。

② **検討**　：現状整理をした上で、検討すべきものが明確になったら、それに対して、検討を始めましょう。検討する上で、迷ったら、取組事例集を参照してください。

③ **職員への周知**：検討した内容を全職員へ周知・徹底し、実行しましょう。

＜虐待防止＞

内容	回答	
虐待防止委員会の設置・検討結果の周知徹底		
・　虐待防止委員会を設置している（事業所の規模に応じて、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能） ※以下、役割	はい	いいえ
・　虐待防止委員会は定期的（最低年１回以上）に開催している	はい	いいえ
・　虐待防止委員会の構成員の責務及び役割分担が明確である	はい	いいえ
・　虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等が含まれるよう努めている	はい	いいえ
・　虐待防止委員会での検討結果を周知徹底している ※具体的には、以下の対応を想定 ア 虐待（不適切な対応事例も含む）が発生した場案、当該事案について報告するための様式を整備 イ 職員は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、虐待を報告する ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析する エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等をとりまとめ、当該事例の再発防止策を検討する オ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析する カ 報告された事例及び分析結果を職員に周知徹底する キ 再発防止策を講じた後に、その結果を検証する	はい	いいえ
虐待防止責任者を配置		
・　専任の虐待防止責任者（必置）を決め、配置している	はい	いいえ
職員への研修の実施		
・　虐待防止のための研修を定期的（年１回以上）に実施している ※施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に参加した場合でも差し支えない	はい	いいえ
・　新規採用時には、必ず虐待防止のための研修を実施している	はい	いいえ
・　研修の実施内容について記録している	はい	いいえ
虐待防止のための指針の整備		
・　以下の項目を盛り込んだ、虐待防止のための指針の作成に努めている ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方 イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項 ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針 エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針 オ 虐待発生時の対応に関する基本方針 カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針 キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針	はい	いいえ

出所：省令および解釈通知の内容をもとに弊社作成

＜身体拘束等の適正化＞

内容	回答	
身体拘束等を行う場合の必要事項の記録		
・　緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合、態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録している ※利用者または他の利用者の生命または身体を保護するため緊急をやむを得ない場合を除き、身体拘束等を行ってはならない	はい	いいえ
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（以下、身体拘束適正化委員会という）の定期的な開催・検討結果の周知徹底		
・　身体拘束適正化委員会を設置している ※事業所の規模に応じて、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置及び虐待防止委員会と一体的に設置・運営も可能である	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会を定期的（最低年１回以上）に開催している	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会の構成員の責務及び役割分担が明確である	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会の構成員は事業所に従事する幅広い職種により構成している	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会には、第三者や専門家（医師（精神科専門医等）、看護職員等）を活用するよう努めている	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会では、身体拘束等についての報告するための様式を整備している	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会は、職員より報告された事例を集計・分析し、当該事例の適正性と適正化策を検討している ※職員は、身体拘束の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、様式に従い、身体拘束等について報告する ※事例の分析にあたっては、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめる	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会で報告された事例及び分析結果を職員に周知徹底している	はい	いいえ
・　身体拘束適正化委員会では、適正化策を講じた後に、その効果について検証している	はい	いいえ
職員への研修の実施		
・　身体拘束等の適正化の研修を定期的に（年１回以上）実施している	はい	いいえ
・　新規採用時には、必ず身体拘束等の適正化の研修を実施している	はい	いいえ
・　研修の実施内容の記録を行っている	はい	いいえ
身体拘束等の適正化のための指針の整備		
・　身体拘束等の適正化のための指針が整備されている	はい	いいえ
・　指針には以下を盛り込んでいる ア　事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方 イ　身体拘束適正化委員会その他事業所内の組織に関する事項 ウ　身体拘束等の適正化の研修に関する基本方針 エ　事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針 オ　身体拘束等発生時の対応に関する基本方針 カ　利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針 キ　その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針	はい	いいえ

出所：省令および解釈通知、国研修資料の内容をもとに弊社作成

（4）より効果的に実施するための取組

○ 障害者虐待防止のための体制整備の取組ポイントについて、令和３年度の報酬改定で基準上取り組むべきとされる内容と、より効果的に実施するための取組について本事業のヒアリング調査の内容を踏まえ、整理しています。

○ 以下に示すカテゴリの「体制」は、法人や事業所の職員体制、会議体、労務環境等の「仕組み」を、「運用」は現行の職員体制や会議体等を基に「行っていること」について記載しています。また、「基準上取り組むべき内容」は、令和４年度より義務化されるものを示し、「より効果的に実施するための取組」は、基準上取り組むべき内容を形骸化させないための工夫を示しています。

＜障害者虐待防止のための体制整備の取組ポイント＞

カテゴリ	取組内容
1 体制	1-1 基準上取り組むべき内容 ① 虐待防止委員会の設置 ② 従業者への研修の実施 ③ 虐待防止のための責任者を配置 1-2 より効果的に実施するための取組 ① 法人の理念を常に振り返る体制の整備 ② 利用者家族の意見や評価を定期的に取り入れる仕組みの構築（苦情票（代弁票）など） ③ 職員の異動（事情所間での人材配置の調整） ④ 定期的なストレスチェックの仕組みを導入 ⑤ 従業員アンケートの導入（結果を利用者家族に共有） ⑥ 虐待が疑われる場合の報告先の複数設置と報告フローの周知徹底 ⑦ 適切な行動を示すサービス品質管理規定の作成
2 運用	2-1 基準上取り組むべき内容 ・ 虐待防止委員会での検討結果を従業者へ周知徹底 2-2 より効果的に実施するための取組 【日頃の支援の質向上につながる取組】 ① ケア記録等から虐待と疑われる行為の補足 ② ケースカンファレンスの実施 ③ 利用者の接し方や支援に対する振り返りのチェックリストの活用 ④ 法人訓告の周知 【職員の労働環境やモチベーション管理等に関する取組】 ⑤ 困難事例を一人で抱え込ませない ⑥ 目標管理シートの活用 ⑦ 日常的な職員同士のコミュニケーションの活性化 ⑧ 通報しても身分が保証されることを周知 ⑨ 労働環境整備：労務管理、休憩時間確保、時間外勤務の削減、特別休暇の付与、宿直室等の環境改善、職場用スマートフォン付与、ハラスメントへの対応、ストレスチェック、勤務調整など ⑩ 待遇改善：賃金引上げなど

（5）小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント

○ 本項まで、障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備における基準上取り組むべき内容の要点を解説してきました。本項では、特に小規模な事業所において体制整備等が円滑に進められるように、効果的と考えられる取組ポイントを示します。

○ なお、体制整備にあたり、都道府県、市町村、虐待防止研修の実施主体や基幹相談支援センターに相談すること等も考えられます。

＜虐待防止＞

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
研修の実施	① 虐待防止等に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 ※解釈通知では、「研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。」とされています。 ② 域内で積極的に虐待防止等に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。 ③ 研修に参加できなかった職員に対しては、研修を録画し、その視聴を促したり、研修の参加者が所内で研修に参加できなかった職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する。
虐待防止委員会の開催	④ 虐待防止委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人（理事長等）が運営や取りまとめをサポートする。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会の開催に必要となる人数は、事業所の管理者や虐待防止担当者（必置）が参画していれば、最低人数は問わない。事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。 ⑤ 虐待防止委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、弁護士等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。 ⑥ 既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて虐待防止委員会を実施する。
指針の整備	⑦ 虐待防止等のために必要な指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。

出所：本事業の検討委員会での議論を基に弊社作成

＜身体拘束等の適正化＞

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
身体拘束等を行う場合の必要事項の記録	① 記録に必要な書式・様式等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の開催	② 身体拘束適正化委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人が運営や取りまとめをサポートする。 ※解釈通知の中では、「事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。 ③ 身体拘束適正化委員会は、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営する。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討することも差し支えない。」としています。 ④ 既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて身体拘束適正化委員会を実施する。 ⑤ 身体拘束適正化委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、医師等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。
研修の実施	⑥ 身体拘束に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 ⑦ 域内で積極的に身体拘束に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。 ※解釈通知では、「研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。」とされています。 ⑧ 研修に参加できなかった職員に対しては、研修を録画し、その視聴を促したり、研修の参加者が所内で研修に参加しない職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する。
指針の整備	⑨ 身体拘束等の適正化のための指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。

出所：本事業の検討委員会での議論を基に弊社作成

【参考文献】

- 令和３年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容
- 令和３年度障害福祉サービス等報酬改定の概要
- 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等の一部を改正する省令（令和３年厚生労働省令第 10 号）
- 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等の一部を改正する省令（令和３年厚生労働省令第 55 号）
- 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について
- 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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について
- 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地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について
- 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計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について
- 令和２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資料

３．障害者虐待防止に向けた体制整備等の参考事例

○ 次ページ以降の事例は、下表の障害福祉サービス事業所及び相談支援事業所を収録しています。読者の皆様の法人と類似する事例から実践しやすい取組を把握する、異なる事例から新たな視点・ヒントを得るといった形でご活用ください。

No	事業所名/法人名	主な提供サービス	主な利用者の障害	ページ番号
1	ひのきの杜 （社会福祉法人 すぎのこ会）	・ 障害者支援施設 ・ 短期入所 ・ 生活介護	・ 身体障害	23
2	社会福祉法人 みんなでいきる	・ 短期入所 ・ 生活介護 ・ 共同生活援助 ・ 放課後等デイサービス ・ 一般相談支援・特定相談支援 ・ 児童相談支援	・ 知的障害	29
3	社会福祉法人 フラット	・ 生活介護 ・ 就労継続支援 A 型 ・ 就労継続支援 B 型 ・ 居宅介護 ・ 行動援護 ・ 移動支援 ・ 放課後等デイサービス ・ 児童発達支援 ・ 共同生活援助 ・ 短期入所 ・ 自立生活援助 ・ 一般相談支援・特定相談支援 ・ 児童相談支援	・ 知的障害	35
4	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 （社会福祉法人 滝乃川学園）	・ 居宅介護 ・ 重度訪問介護 ・ 行動援護 ・ 移動支援	・ 身体障害 ・ 知的障害	42
5	のぞみの郷 高社 （社会福祉法人 高水福祉会）	・ 短期入所 ・ 生活介護 ・ 障害者支援施設 ・ 共同生活援助 ・ 就労継続支援 B 型 ・ 放課後等デイサービス	・ 知的障害 ・ 精神障害 ・ 強度行動障害	47

No	事業所名/法人名	主な提供サービス	主な利用者の障害	ページ番号
6	社会福祉法人 十愛療育会 横浜医療福祉センター港南	・ 短期入所 ・ 療養介護 ・ 医療型障害児入所施設 ・ 一般相談支援・特定相談支援	・ 重症心身障害 ・ 発達障害	55
7	A 事業所	・ 居宅介護 ・ 重度訪問介護 ・ 移動支援 ・ 一般相談支援・特定相談支援	・ 身体障害 ・ 知的障害 ・ 精神障害 ・ 難病	60
8	社会福祉法人 じりつ	・ 生活介護 ・ 自立生活援助 ・ 共同生活援助 ・ 自立訓練 ・ 就労移行支援 ・ 就労継続支援 A 型 ・ 就労継続支援 B 型 ・ 就労定着支援 ・ 一般相談支援・特定相談支援 ・ 障害児相談支援	・ 知的障害 ・ 精神障害 ・ 発達障害	63
9	社会福祉法人 南高愛隣会	・ 放課後等デイサービス ・ 児童発達支援 ・ 居宅介護 ・ 重度訪問介護 ・ 同行援護 ・ 行動援護 ・ 移動支援 ・ 短期入所 ・ 生活介護 ・ 自立生活援助 ・ 共同生活援助 ・ 自立訓練 ・ 宿泊型自立訓練 ・ 就労移行支援 ・ 就労継続支援 A 型 ・ 就労継続支援 B 型 ・ 就労定着支援 ・ 一般相談支援 ・ 特定相談支援 ・ 障害児相談支援	・ 身体障害 ・ 知的障害 ・ 精神障害 ・ 発達障害	67

1 ひのきの杜 （ 社会福祉法人 すぎのこ会 ）

事業所概要

サービス種別：

ひのきの杜：施設入所支援、短期入所、生活介護のサービスを提供している。

職員体制：

約 44 名（正規職員 30 名、準職員 14 名）

※令和 3 年 3 月 31 日時点

利用者の状況：

身体障害者療護施設からの移行のため、主たる対象は身体障害者。法人が知的障害の入所からスタートしているため、知的障害との重複障害の利用者が多い。施設入所支援 32 名、短期入所 7 名、生活介護 40 名。同一建物内に、主に身体障害対象の通所事業所（放課後等デイサービス 5 名、生活介護 15 名）を併設している。

法人概要

サービス種別：

居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、移動支援、短期入所、生活介護、障害者支援施設、共同生活援助、就労継続支援 B 型、児童発達支援、放課後等デイサービス、一般相談支援、特定相談支援、障害児相談支援等のサービスを提供している。

職員体制：

384 名（内、14 名は業務委託）

※就労系などの日中系の事業所等は、看護師や作業療法士が兼務している例が多い。

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止規程に基づき、法人に総括虐待防止責任者（常務理事）、施設・事業所ごとに施設虐待防止責任者（施設長）、虐待防止受付担当者（課長あるいはサービス管理責任者等）を配置している。また、今後、法人に虐待防止委員会を設置予定である。
- ✓ 職員が市に虐待通報を行った場合、併行して第三者委員会・理事会に報告する体制としている。市から受けた文書や口頭での指導は、同様に第三者委員会・理事会に報告し、職員にも回覧して周知を図っている。
- ✓ 虐待が疑われる事案が起きた場合、施設・事業所ごとに設置されている虐待防止委員会や全体会議等で対応を検討し、その結果を職員に周知している。
- ✓ 施設・事業所では、これまで虐待防止委員会という名称ではなくマナーアップ委員会や権利擁護委員会といった名称で委員会を設置している。当該委員会は、内部研修や虐待防止に関するチェックリストの取りまとめを行う等の役割を担っている。
- ✓ 法人全体でも虐待防止や権利擁護の研修を行っており、企画運営は法人本部の法令遵守部と研修部が合同で実施している。
- ✓ 権利擁護や虐待防止は就業規則の遵守事項として規定するとともに、職員に配布する「職員心得」に人権の尊重（禁止事項・虐待行為の例示）を明記し、普段から意識してもらえるよう工夫している。

Ⅰ－１　研修

〇実施主体

法人が実施する全体研修は研修部が企画・運営しており、虐待防止に係る研修は研修部と法令遵守部が合同で開催企画実施している。研修後に職員からアンケートを取り、今後の研修に生かしている。

また、各施設・事業所の虐待防止委員会の委員が中心となって虐待防止に関する各施設・事業所単位の内部研修を企画実施している。

〇研修内容

内部研修：新規採用者などへの階層別研修

当法人では、階層別研修を実施しており、いずれの階層でも、権利擁護やサービスの質の向上につながる研修を行っている。特に新規採用者への研修において、チェックリストを活用し、虐待の疑いがある事案がないか確認するといった講義を行っている。チェックリストには、「利用者への接し方」に関する項目があり、採用後１か月、３か月、６か月に、その項目についてチェックすることで自身の仕事ぶりの振り返りを行うようにしている。

また、当施設では、年間研修計画を立案しており、その中で様々な内部研修を企画している。外部研修を受講し復命書を書くだけでは自分事として捉えにくく、せっかく得られた知識が定着しないため、外部研修の受講者には講師役を担ってもらい、事業所内の受講しなかった職員に受講内容を教える「伝達研修」を実施している。

伝達研修ではできるだけグループワークを行い、一方的に知識を伝えるだけではなく、話し合いを通じての習得することを目指している。例えば、虐待の定義等について説明した後は、虐待や不適切な事例と判断すべきかどうか迷う

施設内の事例を話し合い、あるべき姿を確認したり、適切な支援につなげたりしている。

これまでに実施した虐待防止・権利擁護に関する取組は下記のとおりである。

①保護者から我が子への想いやともに歩んできた人生などを聴く機会の提供
②利用者から意見･要望を聞くための懇談会の定期的な開催
③支援の喜びアンケート（支援を通じて嬉しかったことや学んだことの職員アンケート）を実施し、職員間で仕事のやりがい等の共有
④笑顔、挨拶が素敵な職員アンケートの実施・発表
⑤権利擁護に係るスローガンを月ごとに決定し、支援員室に掲示
⑥日々の支援で直面する課題について、5 名程度でグループワークの実施（例：呼称、同性介護、支援の際利用者を待たせること等）
⑦身体障害以外の知的障害、精神障害の特性を理解するための内部研修の実施（例：行動障害、こだわりへの対応等）
⑧実習生の積極的な受け入れ（社会福祉士や介護福祉士の取得を目指す実習生が減少してきたため、近年では教員免許取得希望者の「介護体験」の実習生を年 5 名程度受け入れ、外部の目が入るようにしている）

先述したチェックリストは、チェックすること自体を目的とすると、虐待防止の取組がマンネリ化するため、そうさせない工夫が大切である。例えば、2021 年 6 月に行われた法人内の一事業所での内部研修では、課長等ではなく、若手職員自らが講師となって言葉遣いやスピーチロック等をテーマに、先輩職員を含めたグループワーク等を行うことで、意識啓発を図った。

外部研修

全国や関東甲信越地区の身体障害者施設協議会の研修会には積極的に職員を派遣し、障害特性を踏まえた支援・介護方法や他施設の取組事例を学んでいる。また、当施設内の取組を積極的に実践発表することで、施設の特徴や強みを再確認するとともに職員の自信につながっている。さらに、他施設等への出張を通じて、職員間、近隣施設職員とのコミュニケーションが深まっている。

2021 年度の市主催の「地域生活支援拠点の報告会・障害者虐待防止研修会」では、入所系、通所系、訪問系、児童系のサービス別に虐待防止取組事例を発表し、虐待防止や権利擁護について話し合う機会があった。他法人・他分野の取組を学ぶことができ、参考となった。

市主催の障害者虐待防止研修会の様子

〇実施にあたっての工夫

月に 1 度、会議や委員会を集中的に実施する日を設けることで、職員が会議や研修に参加しやすいように工夫している。

職員の間で支援について疑問や話題になっていることについて意見収集を行い、その内容を研修内容に反映することで、個人の問題ではなく組織の問題として認識することができると考えている。例えば、知的障害に起因する行動な

のか、認知症に起因する行動なのかにより、支援の仕方が変わってくるが、その判断が難しい場合などは、職員が一人で抱え込まず、施設内の他の職員に相談しやすい環境を整えるようにしている。

当法人では、職員の異動希望調査を毎年行い、複数の施設・事業所を経験できるように計画的な人事異動を行っている。そうすることで、幅広い知識を持った職員の育成に繋がり、培われたノウハウを法人内で共有できると考えている。また、定期的な人事異動は、不適切な支援をしている場合に他施設から来た職員の目にさらされることになり、不適切な支援が定着することなく改善につながると思われる。

Ⅰ－2　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

当法人では、外部監査等のコンプライアンス上の対応の必要性から虐待防止規程の整備を開始した。

○基本方針

2020 年度までは、「虐待防止」という名称を使うと、「自分は虐待をしていないので関係ない委員会だ」と認識する職員がいたため、当法人の多くの施設・事業所が「虐待防止委員会」という名称を用いた会議体を設置していなかった。

そのため、「マナーアップ委員会」や「権利擁護委員会」といった名称をつけて虐待防止の啓発を中心に活動してきたが、今後は委員会が義務化されるため、「虐待防止委員会」「身体拘束適正化委員会」といった名称に変更して運用する予定である。

○責任者の配置

虐待防止規程に基づき、法人に総括虐待防止責任者（常務理事）、施設・事業所ごとに施設虐待防止責任者（施設長）、虐待防止受付担当者（課長あるいはサービス管理責任者等）を配置している。なお、虐待防止責任者である常務理事は虐待防止と併せて苦情解決も担当している。

総括虐待防止責任者は、各施設・事業所で解決できなかった不適切な支援等の事例への対応や、行政から求められた際などの窓口となる役割を担っている。

虐待防止受付担当者は各事業所や現場での虐待防止の責任者である「虐待防止マネージャー」の役割を担っており、各施設の課長等が務めている。なお、課長がいない小規模な通所系事業所などでは、サービス管理責任者や総括主任が務めている。

法人全体の虐待防止委員会は設置していないが、今後は、法人本部管轄のサービス管理部の中に設置するなどの対応を検討中である。

○協議内容・協議結果の職員への周知

職員向け研修は、虐待防止の啓発的な内容のものが中心となっている。

特に身体障害のある利用者が入所する当施設では、安全のためのベッド柵設置や車いす上でのベルト装着など、身体拘束に該当するのか、継続の必要があるのかなど判断に迷うことが多く、不適切なケア事例なども含めて、グループワークなどで話し合い、支援方法を統一するようにしている。

また、この他にも外部研修参加者からの伝達研修、第三者委員会等の内容、市から受けた文書や口頭での指導事項、近隣で発生した虐待事案等の新聞記事なども職員に回覧している。

○規程類の整備

2013 年に「虐待防止規程」を整備した。

2022 年度に向けて、虐待防止委員会の法人内の位置づけや実施回数等、体制を見直す予定である。

○虐待防止委員会の整備にかかった期間

サービス管理部と法令遵守部を中心に検討し、2021 年度中に法人としての委員会を整備予定である。

○委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

施設・事業所内での相談しやすい雰囲気や、虐待のサインを拾って解決していけるような雰囲気を作ることが必要である。

支援を通じて職員も喜びや成長を感じられていることを職員間で確認し合うことで、「サービスの質の向上＝虐待をしない・権利を擁護する」という意識が啓発されると考えている。

年度始めに当該年度の重点目標（例：マニュアルやチェックリストの見直し、掲示物の作成、スローガンの募集など）を決めて、目標に向けて計画的に活動することで、虐待防止の取組がマンネリ化しないように工夫している。

チェックリストの実施・取りまとめで終わりではなく、改善策の検討（例：研修の実施、マニュアルの見直しなど）過去の結果との比較・検証を行うことを目指している。

○未然防止のための取組

虐待が疑われる事案が起きることは、個人の問題や責任ではなく法人や事業所で対応すべき問題である旨を伝え、報告しやすいように心がけている。

利用者や職員のネガティブな面ばかりを「ヒヤリハット」として記録・指摘し合うだけではなく、支援を通した喜びや成長を「ニヤリ・ホット」として職員間で確認や共有をすることを目指している。

法人内で過去に虐待通報した事案では、虐待とは認められないが特定の職員がいわゆる困難事例を一人で抱え込んでしまっていることに対して市から指導を受けたことがあり、それをきっかけに、他の支援員や多職種との連携、行政など専門機関への相談等によって未然に防止するという方針で普段の業務を行っている。

利用者が安全・安心に生活をするための支援、専門性のある質の高い支援を目指そうという風土づくりが、結果的に虐待の未然防止に繋がる。

II 身体拘束等の適正化に向けた取組

○身体拘束等の記録の実施

当施設では、大半の利用者が車いすを利用しており、うち半数程度は知的障害との重複障害がある。体幹を維持・安定させ活動性を高める目的でベルトやテーブルを設置したり、加齢や退院直後で身体機能が低下した際に利用者にとって安心感につながる等の理由から、転落防止のためのベッド柵を設置したりすることがある。緊急やむを得ない場合を含めて、家族の同意を得て身体拘束をしている。

肢体不自由の入所者の中には、身体状況のみならず職員の介護負担軽減など支援者視点から、畳（ふとん）ではなくベッドを選択する場合も少なくない。そして、転落防止のためにベッド柵を使用する環境が作られ、更なる防止策としてベッド柵を両側に設置する、ベッド柵の隙間に手や足などを挟まないように完全にマットで塞ぐ等に発展する場合がある。身体拘束等の適正化には、利用者の尊厳、機能維持・向上、安心感がある等に加えて、職員の介護負担軽減の視点からリフトや見守り機器など介護ロボット等の導入などの環境整備も必要である。

これまでは利用者個々の身体拘束の状況を表計算ソフトで管理していたが、2021 年の施設の移転に伴い新たな記録ソフトを導入・定着を目指す中で、職員の記録の負担を減らし、かつ指導監査にも対応できるように取り組んでいる。

〇身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

当施設では、身体拘束等の適正化に関する研修はこれまで「マナーアップ委員会」の中で実施していたが、法改正に伴い 2021 年度に「権利擁護・虐待防止委員会」に名称を変更し、その中で身体拘束についても議論し、考えを深めている。

身体拘束が必要な利用者について半年に 1 回以上はカンファレンスを設けているが、利用者の安全や家族からの要望を理由に、テーブル設置やベルトをすることが当たり前と捉えている職員もいるため、支援やカンファレンスを通じて、行動制限・身体拘束にあたることを伝えている。障害特性や身体機能の状態から以前は必要であったとしても、時間の経過・本人の成長を経て状況が変わってきている可能性も踏まえ、自分たちの支援の視点や在り方、身体拘束の方法、時間短縮、解除に向けた取組について、職員同士で話し合いをする場を設けている。そういった話し合いの場が重要であると考えている。

また、障害特性や認知機能の低下などにより、異食の危険があることからミトンが必要であるという事例検討において、「日中夜間、居室や共有スペースを問わず、24 時間管理体制をとることで異食を防止することができる」、「常時どこにいても管理・監視されていることと『本人の自由』をどのように考えればよいのか」、「常に管理することのできない職員体制の状況では、ミトンという選択肢はやむを得ないのではないか」、「可能な限り『本人の自由』の方向に図っていくことが大切だ」など、様々な意見が出された。虐待防止研修と同様に研修にグループワークを取り入れる、カンファレンスで具体的に対応策や検証を話し合うなど、継続的に取り組むことが大切である。

〇身体拘束の適正化に関する指針等

現時点で身体拘束の適正化に関する指針等を明確に定めたものはない。

3 ヵ月や半年に 1 回、個別支援計画の見直しの中で必要性を検討する、支援員だけでなく看護師や療法士など多職種の視点から検討をするといった考え方で整備することを想定しており、2021 年度中に指針（マニュアル・ガイドライン等）を整備する予定である。

このテーマを掘り下げていくと、その言動に至る職員の心理にも目を向ける必要があると感じる。日頃からの風通しの良い職場環境づくり、働き方改革の推進、利用者を支援しながら自分もケアされる喜び、福祉の誇りや存在意義の確認と共有、そして障害特性の理解と人権意識などが大事になると考え、その想いを指針に盛り込み、研修を実施していきたい。

2 社会福祉法人 みんなでいきる

事業所概要

サービス種別：

短期入所、生活介護、共同生活援助、放課後等デイサービス、一般相談支援、特定相談支援、障害児相談支援等のサービスを提供している。

職員体制：

約 70 名※令和 3 年 9 月時点

法人概要

サービス種別：

短期入所、生活介護、共同生活援助、放課後等デイサービス、一般相談、特定相談、障害児相談支援等のサービスを提供している。

職員体制：

約 400 名

利用者の状況：

生活介護は 20 名定員の事業所が 2 箇所、放課後等デイサービスは 10 名定員の事業所が 3 箇所、グループホームでは 1 事業所 14 名にサービスを提供している。短期入所は 8 床。介護保険の短期入所「サンクス柿崎」は 40 床だが、障害枠は空床利用型のため明確な定員は無い。障害種別は知的障害が主体で 7 割程度を占めており、その他身体障害者も含まれている。

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は事業部全体で一つ設置し、下部組織として、児童系、成人日中支援系、居住支援系とサービス種別ごとに合同虐待防止小委員会を設置している。委員会での議論や決定事項は、協議結果を文書化してグループウェアで周知をしている。
- ✓ 虐待防止委員会の委員長は障害福祉事業部長、委員は虐待防止マネージャー、総務課長、主任看護師、係長級職員、その他必要に応じて委員長が認める者が参加する体制としている。虐待防止マネージャーは支援課長が務めることとしている。
- ✓ 研修は、年２～３回、権利擁護や虐待防止のための研修を他法人と合同で実施している。

Ⅰ－１　研修

〇研修内容

内部：入職時研修

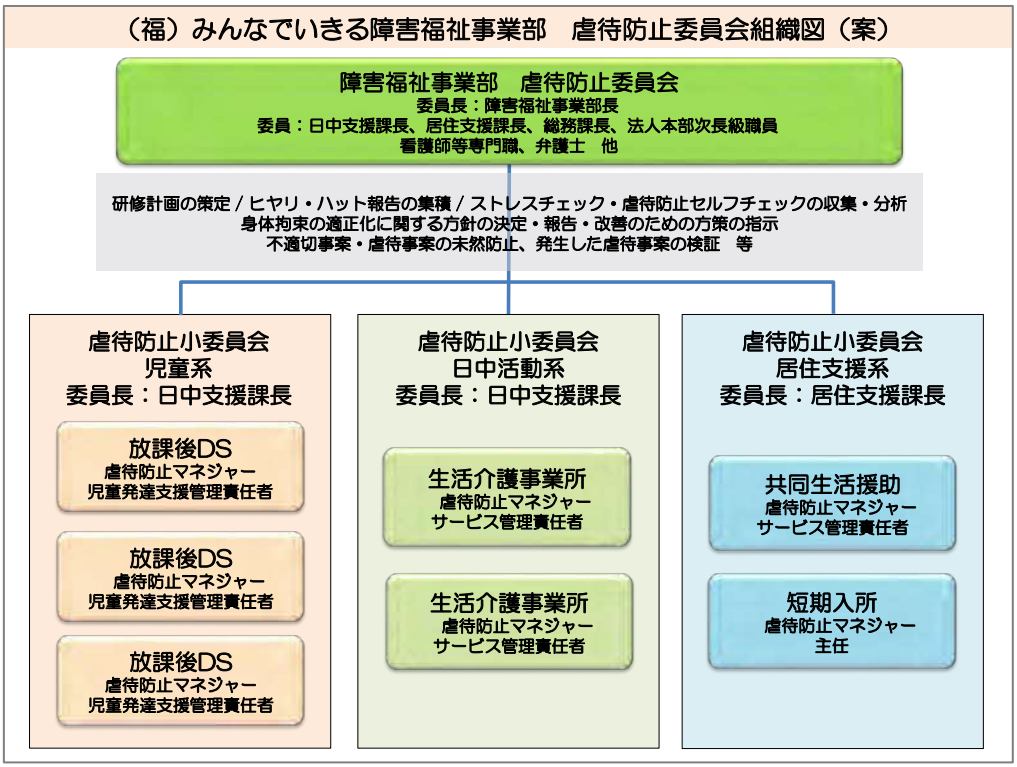
新卒･中途採用合わせて法人全体で毎年 20 名程度入職するが、入職時に高齢者介護、児童福祉、障害者福祉での権利擁護等の共通の事項に関する研修を実施した上で、各部門で障害者虐待防止法等の個別の関係法令等の研修を実施している。

他、月１回開催している事業所全体会議において、障害者虐待や権利擁護に関する研修を実施している。

外部研修

他法人との合同研修

当法人から他法人との合同研修に参加した職員が、他法人の同世代や年下の参加者が企画業務に携わっていたり、権利意識が高い姿をみたりして刺激を受けることも多い。そういった理由から、他法人との合同研修を実施するにあたり、オンラインでの意見交換も非常に効果的と感じている。



管理者同士や他法人との意見交換

管理者同士ではマネジメント方法について意見交換することが多く、例えば、ある社会福祉法人では､「職員負担の軽減や離職防止を目的に常勤職員の複数サービス種別の兼務をやめた」、「職員間の意見の相違や軋轢については、利用者のためになっているか否かで判断している」といったマネジメントに関する話を聴き、参考としている。

当法人では目標管理制度を導入しており、職員に目標管理シートの作成を求めている。目標管理シートにはサービスの質の向上などの目標を自発的に記入してもらい、年間を通じてその目標を実現してもらうようにしている。このような活動を通じて自分を振り返り、質の向上がひいては虐待防止につながると考えている。また、虐待防止委員会の規程等の書類を当法人より希望する法人に共有したり、他法人の書類を参考に見せてもらったりすることもあり、相互に情報共有することにより地域内で虐待防止に関する意識は進んできていると考えている。

市内事業所による連絡会

放課後等デイサービスや相談支援については、市内の事業所による連絡会などがある。今後、地元で活動している法人の方々に参加してもらえる機会を作りたいと考えている。

Ⅰ－2　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

虐待防止委員会は事業部全体で一つ設置し、下部組織として、児童系、成人日中支援系、居住支援系とサービス種別ごとに合同虐待防止小委員会を設置している。

虐待防止委員会の委員長は障害福祉事業部長、委員は虐待防止マネージャー、総務課長、主任看護師、係長級職員、その他必要に応じて委員長が認める者が参加する体制としている。

虐待防止マネージャーは支援課長が務めることとしている。

○基本方針

虐待防止委員会は法人全体、各事業所いずれにも設置している。

○責任者の配置

虐待防止委員会は、委員長含め６名で、各小委員会から１名ずつ委員が参加している。虐待防止に関する役職員の役割は以下の通り。

委員長：障害者虐待防止責任者。事業部長が務める。

委員　：虐待防止マネージャー、総務課長、主任看護師、係長級職員、その他必要に応じて委員長が認める者が務める。

○協議内容・協議結果の職員への周知

新しい虐待防止委員会は、2021 年 10 月より年に４回開催予定である。

虐待防止委員会では、日々の支援で虐待に繋がることがないか、職員のストレスチェックの結果に問題がないか等について確認し、虐待防止に向けた取り組みについて検討をしている。

当法人では、虐待防止委員会以外でも健康チェックアプリを活用し、厚生労働省が示している項目に沿って随時ストレスチェックを実施している。ストレスチェックの結果も踏まえて労働環境等の調整を行うことで離職防止に役立てている。

委員会での議論や決定事項は、協議結果を文書化してグループウェアで周知をしている。グループウェアの機能のひとつである「回覧板」

機能を活用し、宛先職員が未読のままだと送信者が確認できることから、情報の共有状況を一覧で把握している。

周知内容に対する問い合わせがある場合は各事業所の虐待防止マネージャーが個別に対応している。

○規程類の整備

「障害者権利擁護・虐待防止対応規程」等を整備しており、この規程に沿った活動をしている。

規程では、現場の職員が普段気づいたことについて小委員会等で意見や状況を提示することとしており、小委員会等の判断で、必要により随時規程に必要事項を追加する仕組みとしている。これまでは、明確な規定がなかったが、ここ数年で虐待防止に関する上位概念をまとめるなどし、その上位概念をもとに現場レベルで活用できるように、様々な文書を整備してきた。

規程があると職員や利用者が意識的にしっかり守ろうとするようになるという実感がある。

○虐待防止を進める上でその他苦労したこと

グループウェアを活用した情報共有の仕組みは虐待防止について重要な役割を担っているが導入当初は一部の職員に抵抗感があったようだ。何度も説明を繰り返し、メリットを感じてもらうことでこのような抵抗感は少なくなっているようである。

ハラスメントと虐待は、それらが発生する職場環境に類似点が多いと感じている。ハラスメントを行う職員は虐待もしてしまう傾向があると考えている。すなわち、ハラスメントを防ぐ仕組みを作ることは虐待防止にもつながると考えている。

若い職員は比較的新しい考え方にも順応しやすいが、利用者を「ちゃん」づけで呼んだり、取引的なコミュニケーションをしたり、一部の職員の不適切な処遇による「成功体験」や職場のカルチャーを変えたりするのには時間がかかった。

一度意識を変えることに成功すると、離職率もストレスチェックの数値も目に見えて改善していった。

○委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

虐待防止委員会が形骸化する理由は、取組の内容を上層部やサービス管理責任者・管理者だけで決めてしまうことにあると考える。虐待防止に関する様式を作るにしても上層部のみで全てを決めず、現場に近い人たちが関与し、みんなで作っているという雰囲気を大切にしている。

また、理念を常に振り返る体制を整えることで虐待防止の取組が形骸化しないと感じている。

今後は、専門的な福祉の業務を担ってこなかった、短時間労働者にフォーカスしようと考えている。具体的には送迎を担当する運転手の方々が委員会の意義や権利擁護について理解してもらえるようにしたい。例えば、30 歳の利用者を「あの子」と呼ぶ習慣を変えていければ、職員の権利擁護に関する意識を変えることができるのではと考えている。

○未然防止のための取組

通報してよい、たとえ通報したとしても身分も保証される、ということを徹底して職員に伝えている。

基本的に虐待を防止する為には研修や支援の質を上げていく他ないと考えている。

ただ、職員がどれだけ我慢をしていても、怒鳴ってしまったり、手が出てしまったりすることをなかなか避けられない場面が出てくる。そういった難しい場面があることをまずは上層部がしっかりと認識し、自分がしてしまったよく

なかった例等を職員に共有していくことが重要と考えている。

II 身体拘束等の適正化に向けた取組

○身体拘束等の記録の実施

当法人には一人だけミトンをはめている利用者はいたが、あまり拘束が必要な場面はなかった。また、ユニットの施錠についても拘束と捉え、同意を取ったか等を記録する様式を整える予定である。

職員の中には､｢ユニット施錠は当然ではないか」という認識を持つ者もおり、課題であるという認識である。

○身体拘束の適正化に関する委員会等

身体拘束自体がほぼないので、適正化を目的とした会議体は明確には設けていない。

知的障害のある方が中心の事業所になると、施錠がテーマとしては重要と考えている。サービス管理責任者や主任は、ユニットに鍵をかけることは「施錠」だと認識していた一方、管理者である課長は施錠であるとは考えていなかった。今後､「安全の確保ための施錠」は「拘束」にあたることを明確にし、ユニット施錠の取扱を議論していきたいと考えている。

不随意運動がある人（自分の意志とは関係なく体が動いてしまう人）については、自身を傷つける恐れがあるため腕をベルトで制御している利用者が過去にいたが、記録をとっていなかったので、本来は記録をしないといけない。

身体拘束は「縛る行為」だと認識している職員が多いが、施錠等の「行動の制限」も身体拘束にあたり、それを理解できるような研修ができると良いと考えている。例えば、外部からの見学受入時等にユニットの鍵を開け閉めするが、その行為について「当たり前ではない」という認識を持たせるようにしたい。まずは「鍵をかけることは身体拘束にあたるのだ」という認識をもつように、職員の意識に働きかける取組をしている。

〇身体拘束の適正化に関する指針等

「身体拘束等の適正化のための指針」及び、利用者のご家族に対する**「身体拘束・行動制限に関する説明書」（参考）**等を整備した。

身体拘束・行動制限に関する説明書

1. ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿様　の状態が、次の①、②、③を全て満たしておられるため、緊急やむを得ず、下記の方法と時間帯において最小限度の身体拘束・行動制限を実施させていただきます。
2. ただし、できる限り長期化することなく、解除することを目的に実施いたします。

①利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いと判断されるとき。
②身体拘束その他の行動制限を行なう以外に代替する看護・介護方法が無いと判断されるとき。
③身体拘束その他の行動制限が一時的である。

個別の状況による拘束、行動制限の理由	
身体拘束、行動制限の方法（場所、内容、部位）	
拘束、行動制限の時間帯、及び時間	
特記すべき心身の状況	

【身体拘束、行動制限の開始及び解除の予定】
令和　年　月　日　時　分　から　令和　年　月　日　時　分　まで

上記の通り、実施いたします。

社会福祉法人みんなでいきる　障害福祉事業部りとるらいふ
（事業所名〇〇〇〇〇）　管理者　〇〇〇〇

利用者、ご家族の記入欄

上記の件について説明を受け、確認いたしました。

令和　年　月　日

氏名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿印

（ご本人との続き柄 ）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（参考）身体拘束・行動制限の例

- 車いすやベッドなどに縛り付ける
- 手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける
- 行動を制限するために介護衣（つなぎ服）を着せる
- 職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する
- 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　等

3 社会福祉法人　フラット

法人概要

サービス種別：

生活介護、就労継続支援 A 型・B 型、行動援護、児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅介護、特定相談支援､共同生活援助等のサービスを提供している。虐待防止は全ての事業共通の取組として実施している。

職員体制：

約 160 名

利用者の状況：

各事業所の定員は基本的に 20 人で、児童発達支援のみ 10 人としている。いずれの事業所にも、医療的ケア児、強度行動障害、重症心身障害等、専門性の高い支援が必要な利用者がおり、事業所を障害の程度で区切っていないことに特徴がある。

Ⅰ虐待防止に向けた取組

✓ 虐待防止委員会は法人全体で一つ設置し、各事業所から１名ずつ委員として参加する体制をとっている。委員会での議論や決定事項を委員が各々の事業所の職員に伝え、虐待防止に向けた具体的な取組を行っている。

✓ 虐待防止に関する役職員の役割は以下の通り。委員の選定にあたっては、経験年数に加え、論理的思考能力を重視している。

理事長　：虐待防止に関する最終責任者

虐待防止委員長　：委員会全体の推進責任者。理事が務める。

虐待防止委員　：現場での虐待防止の推進責任者。各事業所の職員が務める。

管理者　：各事業所に配置。職場環境での虐待防止の責任者。委員には就任しない。

サービス管理責任者：改善方針の推進を管理者とともに行う。委員には就任しない。

✓ 研修は、虐待防止・権利擁護のテーマで年２回開催している。

Ⅰ－１　研修

○研修内容

内部研修

新規採用職員は入職初日にオンデマンドの虐待防止研修を受講している。

支援スキルに関する研修は、毎月１回実施している。その中で年２回、虐待防止・権利擁護をとりあげている。

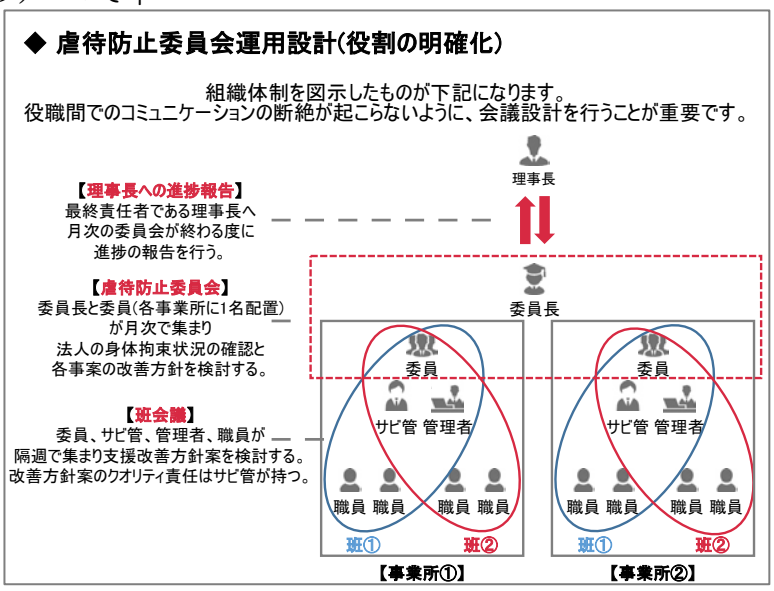
研修のタイトルに虐待防止が含まれているのは以上だが、全ての研修が虐待防止に繋がると考えている。

加えて、社会人としてのスタンスを身につけるためのより一般的な研修を毎月１回実施している。

このように基本的な研修は内製している。

外部研修

外部の研修は、特定の障害に関するより専門的な知識が必要な場合に、支援を担当する職員が参加している。



Ⅰ－２　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

もともとは「支援向上委員会」という委員会において、相対的に悪い支援を減らし、良い支援を増やす活動に取り組んでいた。

2012 年の障害者虐待防止法の施行をきっかけに、この委員会の名称を虐待防止委員会に変更した。

○基本方針

虐待防止委員会は法人全体で一つ設置し、各事業所から１名ずつ委員として参加する体制をとっている。

委員会での議論や決定事項を委員が各々の事業所の職員に伝え、虐待防止に向けた具体的な取組を行っている。

○責任者の配置

虐待防止に関する役職員の役割（参考①）は以下の通り。

理事長　　：虐待防止に関する最終責任者

虐待防止委員長　：委員会全体の推進責任者。理事が務める

虐待防止委員　　：現場での虐待防止の推進責任者。各事業所の職員が務める

管理者　　：各事業所に配置。職場環境での虐待防止の責任者。委員には就任しない

サービス管理責任者：改善方針の推進を管理者とともに行う。委員には就任しない

委員の選定にあたっては、経験年数に加え、論理的思考能力を重視している。

虐待防止のためには、倫理的な基準に照らして論理的に判断できる力が必要と考えている。

（参考①）虐待防止に関する役職員の役割

◆ 虐待防止委員会運用設計(役割の明確化)

現場での実行度を高めるためには、役割を明確にし、役割範囲の責任を確実に推進してもらうことが重要です。

役職	役割	具体的な仕事
理事長	虐待防止に関する 最終責任者	・虐待の改善進捗の把握 ・虐待防止に関する取組みの軌道修正 ※改善状況が芳しくない場合
委員長	虐待防止委員会全体の 推進責任者	・支援改善検討事案の選定 ・支援改善方針のクオリティ確認
委員会	虐待状況の確認と改善	・法人の身体拘束状況の確認 ・支援改善方針の再検討
委員	現場での虐待防止に関する 推進責任者	・身体拘束チェック帳票の入力確認 ・委員長への身体拘束状況の報告 ・班会議(※1)での支援改善方針検討推進 ・指針などの周知
サビ管	現場での支援責任者 改善方針の提示/改善方針の推進	・班会議での支援改善方針案のクオリティ確認 ・決定支援改善方針の推進
管理者	虐待が起こりやすい職場環境の 改善責任者	・勤怠状況の改善 ・フォロー体制の構築 など

※1　委員長が選定した検討事案について、関係する支援員で改善策を検討する場(隔週で実施している)

【その他】
現場職員は、身体拘束チェック帳票(日々の身体拘束状況を記載するための帳票)の記載を行う

○協議内容・協議結果の職員への周知

虐待防止委員会は月 1 回開催し、支援の改善方針等を決定している。

各事業所では、2 週間に 1 回の頻度で班会議を開催しており、身体拘束の実施状況やチェック帳票の入力状況等を確認している。

その中で、身体拘束にあたるか否か判断が難しいもの(グレーゾーン)についても議論している。具体的には、利用者が突発的に走り出したときに行った声かけ、他の人のものを取ろうとしたときに声かけで制止したこと等身体接触をしていなくても行動を静止しようとしたことも含め、多い時には 10 件程度、各事業所から虐待防止委員会に上がってくる。

これらのうち、改善すべきと考えられるものを委員会が判断し、取組の方針を示している。

委員会を設置した当初は、サービス管理責任者と現場責任者(委員)の役割が重複してしまい、整理が難しかったが、徐々に委員が主体的に取り組めるようになってきている。

虐待防止委員会の委員が、自身が所属する事業所の職員に周知している。

○規程類の整備

「福祉人」として、目の前の利用者さんにより良い支援を行っていくためには、「①取組姿勢(スタンス)」と「②技術(スキル)」が必要である。ひいては、それが「虐待防止」に直結すると考えている。

当法人では、①を強化する取組として、私たちが福祉人だとして大切だと思う 6 つの資質を**「行動指針（クレド)」(参考②)** として言語化した。また、ただ行動指針を掲げるだけではなく、それを人事制度に組み込むことによって、「福祉人の育成」に組織として取り組んでいる。

参考②

クレド

①真っ当である（事実を正しく把握し、感情による解釈を入れない）

②最善を考える（最低限で妥協せず、何が最善か考える）

③目的に立ち返る（目的に立ち返りながら、目の前の仕事に向き合う）

④最後まで寄り添う（目標に向けてあらゆる手段を考え、行動する）

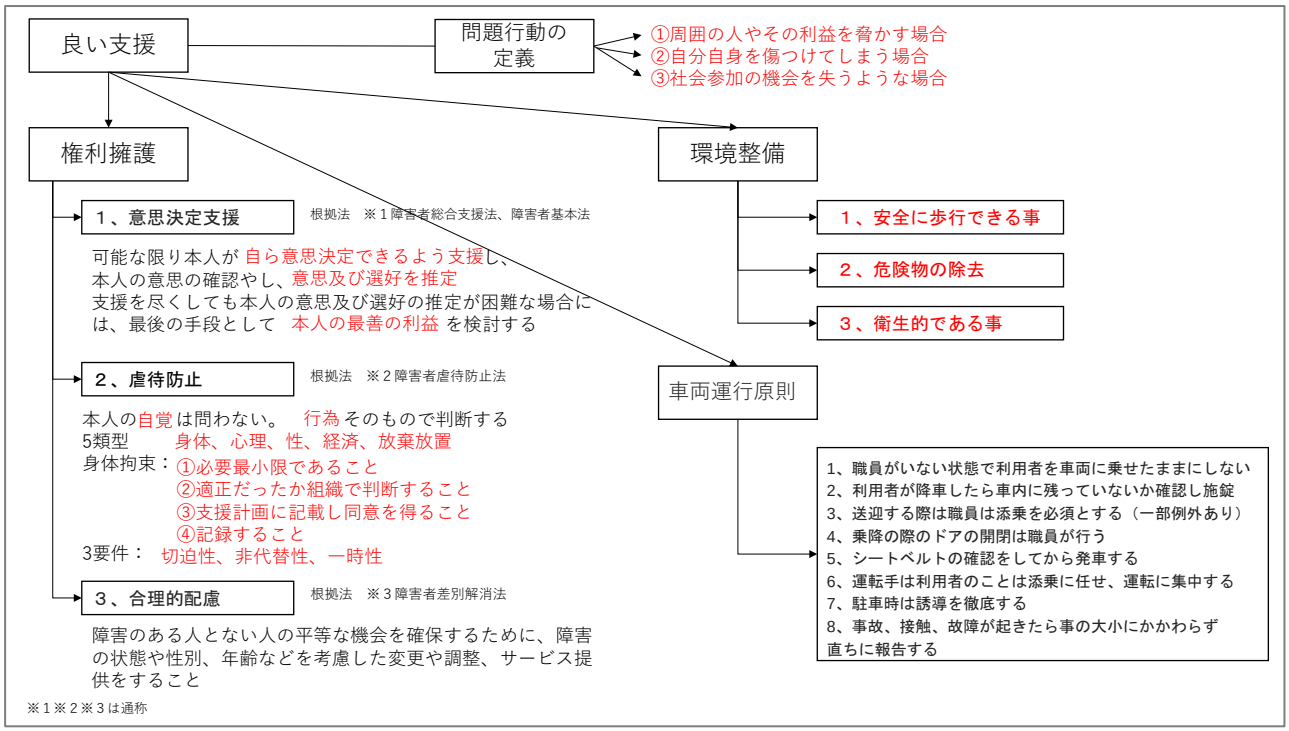
⑤チームに貢献する（本気でチームとメンバーのことを想って、行動する）

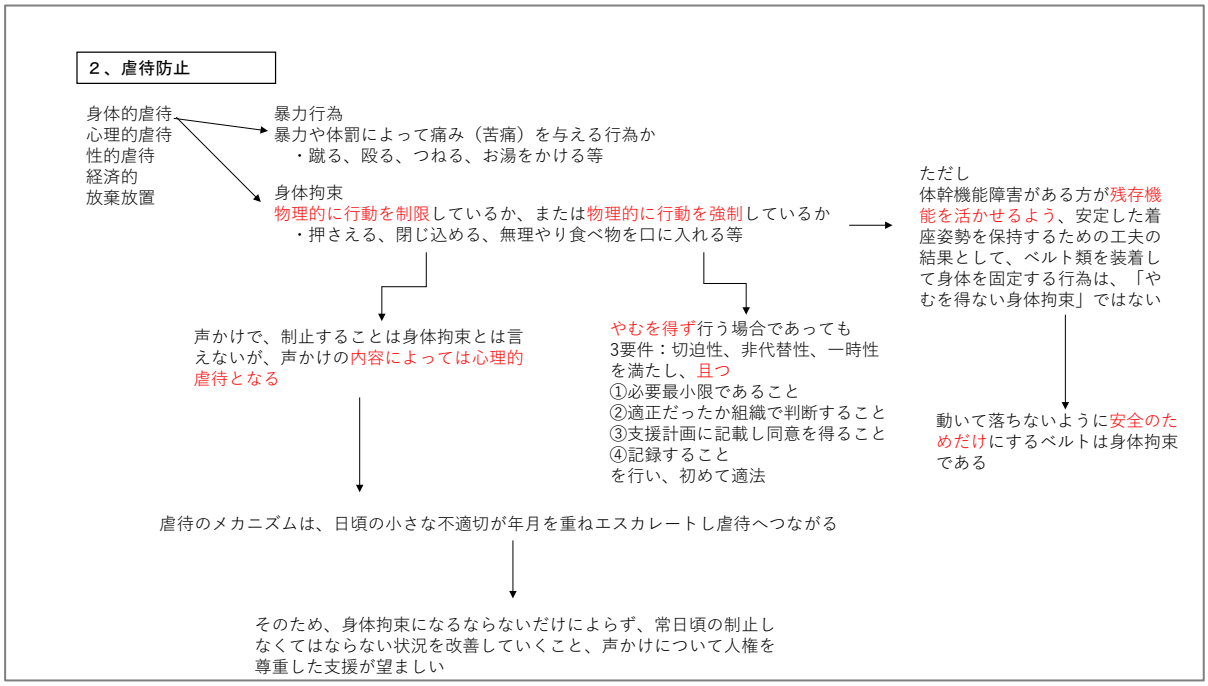
⑥変化する（今よりも未来に目を向け、自身を変え続ける）

②を強化する取組として「スキルマップ」を策定し、支援に必要なスキルを全 160 項目で定義し、育成できるような仕組みを作り、スキルに基づき利用者の支援度に合わせて職員配置をすることで支援力不足による不適切支援を防いでいる。

スキルマップに組み込まれている**「良い支援マップ」(参考③)**や「虐待防止マニュアル」は、支援・虐待防止における「外してはいけない要諦」をまとめた、法人内では極めて重要度の高い規程となっています。

（参考③）良い支援マップ





〇虐待防止委員会の整備にかかった期間

委員会の設置（設計）1 時間、帳票作成 2 時間

※なお、参考として掲載しているグレドやスキルマップなどは人事制度に関する様式のため上記の帳簿作成時間には含まない。

〇委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

支援クオリティの担保とプロジェクト推進をできる人を委員長に立てること

現場での実行度を高めるためには、役割を明確にし、役割範囲の責任を確実に推進してもらうこと（巻末の資料３「虐待防止委員会運用説明資料」を参照）

現場での実行度を高めるためには、活動フローを明確にし、日常の習慣と紐づけていくこと（巻末の資料３「虐待防止委員会運用説明資料」を参照）

〇未然防止のための取組

「①不適切支援だと思う基準の浸透」、「②組織で解決すること」を大切にし、具体的には以下を実施している。

基準：小さくても問題を挙げたことを賞賛する文化作りをする。（発言が合っている・間違っているではなく、「支援基準に満たないのでは？」と発信することが虐待防止において重要であると考えている。）

組織：人に課題を見いだすのではなく、仕組み、環境に課題を見いだしチームで対応を議論する。（例　不適切支援をした職員がいた場合に、その職員の問題だけにせず、その状況を生まない環境や仕組みをチームで検討する。）

Ⅱ 身体拘束等の適正化に向けた取組

〇身体拘束等の記録の実施

利用者単位で**身体拘束の状況を記録するフォーマット(参考④)**を利用している。

身体拘束の記録は、スケジュールやバイタル等と紐づけて利用者ごとに参照できるようにしている。

これらの情報の管理には特別なツールは使用しておらず、自前で作成した表計算ソフトの関数を利用している。

〇身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

身体拘束に特化した会議体は特段設けていない。日々の現場の会議、班会議、虐待防止委員会を通じて適正化に向けた議論を行っている。

〇身体拘束の適正化に関する指針等

身体拘束の適正化に関する指針を定めており、虐待防止委員会の運用フローを通じて適正化に向けた取組を実施している。

3 カ月に 1 回、利用者の支援記録を踏まえて拘束を軽減できないかを各事業所で検討している。例えば、直近では、車いすで足にベルトをつけている利用者について、昼食の時間帯のみ外しているベルトを、他の時間帯でもう一度外すことができないかを検討しているという話などが上がってきている。

〇職員への研修

概ね虐待防止に関する研修と同様である。

しいて違いを挙げるならば、虐待防止に関する研修は 3 要件等の基本的な内容が中心だが、身体拘束については、強度行動障害等の特定の障害への対応といったテクニカルな内容を月 1 回の支援に関する研修で取り扱っている。

参考④

事業所名：　　⇒虐待防止委員会期間：令和　年　月　日　～　令和　年　月　日　担当者名：

利用者名	物理的な身体拘束・行動制限	権利擁護		特記/言葉等での行動制限
		good	more	

4 色えんぴつ （社会福祉法人 滝乃川学園）

事業所概要

サービス種別：

居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動支援のサービスを提供している。

職員体制：

約 27 名（常勤 6 名、非常勤約 21 名）

利用者の状況：

事業所全体で約 60～70 人の利用者がいる。障害種別としては、知的障害者が最も多いが、発達障害や、精神障害・身体障害の方もいる。

法人概要

サービス種別：

放課後等デイサービス、福祉型障害児入所施設、短期入所、生活介護、施設入所支援、共同生活援助、一般相談支援、特定相談支援、障害児相談支援等のサービスを提供している。

職員体制：

約 280 名

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は法人単位で設置しており、2020 年度までは必要に応じて都度実施していた。
- ✓ 現在は、月 1 回で開催している。参加者は法人本部の代表、グループホーム部施設長、成人入所施設・生活介護施設長、児童部の施設長、地域支援部施設長のほか、それぞれの部長（施設長補佐）である。
- ✓ 議論の結果は議事録として各事業所に紙媒体で共有している。
- ✓ 虐待防止の責任者を施設長、虐待防止マネージャーを部長が担っている。
- ✓ 研修は、毎年、外部から講師を招いて、全職員を対象に虐待防止研修を実施している。新人向けには障害当事者やその家族を含めた権利擁護委員が講師を務めて、入職時から半年間研修を実施している。

Ⅰ－1　研修

〇研修内容

新任研修

新人向けには障害当事者やその家族を含めた権利擁護委員が講師を務めて、入職時から半年間研修を実施している。

虐待防止研修

毎年、外部から講師を招いて、全職員を対象に虐待防止研修を実施している。職員 280 名、アルバイトも含めると約 300 名が受講している。全職員が受講できるよう、年 8 回研修を実施した。研修に参加しづらいホームヘルパー、パート、調理スタッフ、送迎の職員に対しては、研修内容を録画のうえ、編集した動画を共有し、ネット上で事後アンケートを実施している。

ネットアンケートは研修の感想等が中心だが、一般の職員向けには研修報告書を所定の書式にもとづいて記載してもらっている。所定の書式には理解度や自らの目標との関係等を書き込み、直属の上司（科長など）が研修内容を踏まえてフィードバックしている。ネットアンケートの結果を見れば、職員の研修受講の有無を確認することができる。

研修後にホームヘルパー向けに座学の講義や懇談会を行い、日頃の疑問や不安なことなどを話し合ってもらっている。研修参加にあたっては、規定に則って所定の手当を支給している。

職員は直属の上司と個別に面談をして今年度の目標等を定めているが、その際に受講したい研修も確認している。このため、対象の研修の情報が入った場合は職員の希望に応じて周知している。

地域支援部では、法人内の事業所が集まり、それぞれが虐待になりそうなグレーな支援事例

を持ち寄って議論する事例検討の研修を実施した。

○実施にあたっての工夫

権利擁護委員の中には知的障害・身体障害者もいるので、研修で自らの経験をお話しいただくといった工夫もしている。

研修では事例やエピソードを積極的に盛り込み、ワークショップも交えて行う等の工夫をしている。

国立のぞみの園や東京都の指導者研修を受けた職員自らが講師を務める行動援護の研修を10年ほど続けている。これにより、支援の質を担保するとともに、講師が自ら勉強し、研修内容を定着させることも目的としている。

Ⅰ－２　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

法人内で不適切な支援があったことをきっかけに 2009 年から権利擁護委員会を設置している。

これまでは権利擁護委員会の中で虐待防止も対応すればよいと理解していたが、数年前、権利擁護委員会とは意味合いが違うため、これとは別に虐待防止委員会を立ち上げるよう東京都の監査で指導があり、2016 年より虐待防止委員会を設置している。

○基本方針

虐待防止委員会は法人単位で設置しており、2020 年度までは必要に応じて都度実施していた。現在は、月１回で開催している。

参加者は法人本部の代表、グループホーム部施設長、成人入所施設・生活介護施設長、児童部の施設長、地域支援部施設長のほか、それぞれの部長である。

○責任者の配置

虐待防止の責任者を施設長、虐待防止マネージャーを部長が担っている。

○協議内容・協議結果の職員への周知

委員会では、法人全体で取り組む虐待防止研修の内容の検討や、チェックリスト（一般職員向け、管理職向けの２種類）の結果を確認し、前年からの変化などを踏まえて今後の対応を議論している。議論の結果は議事録として各部署に紙媒体で共有している。

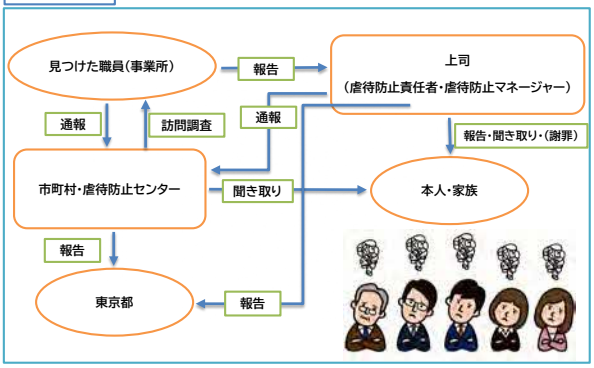
2021 度は、2020 年度に発生した虐待案件を踏まえ、ただ議事録を配布するだけでなく、その内容を各事業所の会議の中でも報告事項等として取り上げてその議事録を作成し、虐待防止委員会に再度報告するという形を取っている。

○規程類の整備

虐待防止委員会としては､｢虐待防止マニュアル」を整備している。

職員が普段からマニュアルを参照することは難しいので、通報のシステムと虐待にあたる事例を箇条書きにした資料を掲示して意識するように促している。

チャート



虐待防止のためのチェックリストがあり、年に１回実施し、結果を取りまとめている。チェ

ックリスト個票ではなく、部署や個人名が特定されない形で集計結果を共有している。

「相手の気持ちを考えていますか」というキャッチコピーのポスターを貼り、目にするたびに思い出せるようにしている。

○虐待防止委員会の整備にかかった期間

委員会の設置に６カ月、規程類の整備に数カ月かかった。

月２回開催する管理職が集まる運営会議で部長・施設長・法人本部長・常務理事・理事長などが虐待防止委員会の構成員を確定し、月１回開催する常務会（※）での承認を持って決定した。

（※）常務会は理事長・施設長と常務理事・他理事数名が参加している。

○委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

研修もそうだが、受講直後は意識が高まるものの、しばらく経つと薄れてしまうことがあるので、折に触れて思い出せるようなきっかけを作ることが重要である。指針についても、他法人のものをそのまま使うのではなく、作成に時間はかかるものの、各部署で考えた、各部署にフィットしたものを持ち寄る、自分たちで作ったということを意識できるような形をとった。

Ⅱ身体拘束等の適正化に向けた取組

○身体拘束等の記録の実施

行動制限に至るまでの経過・理由、行動制限の条件、影響や課題とその対応、今後の対応について記載している。

書式は厚生労働省の身体拘束のガイドラインを参考にしており、同意書や行動制限の経過、理由、パニック時の対応等、切迫性や非代替性に当てはまるものを記載している。

ただし、ある特定の場所にいくとパニックになる場合など、予めそれを予防するためのスケジュールや支援を組み立てている。

その他、道路に飛び出してしまうなど危険認知ができない方等は見方によっては行動制限となり得る対応（手をつなぐ等）をしているが、常時手をつなぐ利用者はあまり多くない。

○身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

法人としては、権利擁護委員会及びその下部組織として「みんなの権利を考える会」の他、「権利擁護本人活動委員会（以下、「本人活動委員会」という）」を設置している。

過去に法人内で不適切な支援があったことをきっかけに、外部委員、当事者委員、市区町村の代表、学識者等を招いた権利擁護委員会を設立し、月１回開催している。

構成員は、学識経験者３名（大学教員、弁護士、発達支援協会関係者）、保護者、国立市が選出した方、利用当事者となっている。

権利擁護委員会では、目安箱を園内２か所に設置しており、職員や利用者から意見を言いやすいよう工夫している。内容は外部委員のみが閲覧可能で、外部委員が直接投書した人と会い、聞き取り調査などをして解決を図っている。その中で必要があれば管理職にも、投書者の名前等伏せた形で改善してもらいたい内容を知らせている。

権利擁護委員会は、当該委員会の下部組織である職員のみが参加する「みんなの権利を考える会」との合同開催も行っている。現状職員 18 名で実施している。

権利擁護委員会委員の任期は１期２年である。権利擁護委員会での活動は冊子にし、保護者等の法人外部に発信している。

本人活動委員会は、各部署、各事業所の利用者を委員として構成されている。

事業所内では、行動制限等の妥当性について科長などと議論する機会があり、日中の支援の合間に支援方法等について議論することが多い。

身体拘束についてはこれから取り組もうとしている所である。これまでも利用者本人や利用者家族から身体拘束に対する同意を得ることや身体拘束の記録を取るといった必要な対応は入所施設で行ってきたが、訪問系の部署など、各部署の特性に合わせた方針を作成して持ち寄り、法人全体で一本化し、運用する形を想定している。

会議体が増えてしまわないよう、身体拘束についても虐待防止委員会の中で併せてとりあげることを想定している。

〇身体拘束の適正化に関する指針等

権利擁護委員会、みんなの権利を考える会、本人活動委員会は規程を整備している。

身体拘束適正化に向けた指針は、調査時点では検討中である。

〇職員への研修

これまではやむを得ず身体拘束を行う場合の３要件以外は、あまり身体拘束を明確にとりあげることは無かったが、2021 年度の外部講師は、レジュメの中でも明示的に身体拘束に関する事項を取り上げていた。そのため、今後は、虐待防止とは独立して、身体拘束に焦点を当てた研修を充実させていきたい。

何が身体拘束にあたるかを職員が十分に理解できていないため、転落防止のために一時的にベッドに４点柵を立てていたり、危険回避のために外出時は手をつないだりすることを当たり前と思っている職員もいる。そういった具体的な事例について、必要ない場合は手をつなぐべきではない等、身体拘束と適切な支援との境目があいまいな部分の線引きについて、今後、職員との議論が必要である。

〇研修実施にあたっての工夫

みんなの権利を考える会の中で、権利擁護とは何かといった大上段からの話ではなく、同じ支援者として取り組んでいる先駆的な事例等を紹介している。研修で座学での講義だけではなく、ディスカッションを通じて法人内の他事業所の職員とコミュニケーションが取れるようにしている。

入所施設などでは、半年に１度のモニタリングの際に身体拘束について研修の内容も踏まえて振り返りを行っている。

放課後等デイサービスでは、「身体拘束」と記載すると保護者が心配されるため、「安全確保」という言葉を用いて、個別支援計画に身体拘束の記録を取っている。研修では、身体拘束の記録内容を職員が報告し合い、管理職は職員の報告内容について気になることがあれば、詳細を確認している。

ホームヘルパーの利用者については、職員と利用者の家族でコミュニケーションを取るタイミングがあるため、ホームヘルパーの訪問時に利用者の関係などについても家族等から情報を得ている。利用者の家族から「このホームヘルパーの時は表情が暗い」等の情報があれば、マッチングを見直す等の対応も行っている。

5 のぞみの郷高社　（社会福祉法人 高水福祉会）

事業所概要

サービス種別：

施設入所支援、生活介護、短期入所、共同生活援助、就労継続支援 B 型、放課後等デイサービスを提供している。

職員体制：

約 60 名

利用者の状況：

施設入所支援の定員は 70 名、日中の生活介護は 90 名、共同生活援助は 79 名、就労継続支援 B 型は 60 名、生活介護は 50 名、放課後等デイサービスは 15 名にサービスを提供している。

法人概要

サービス種別：

施設入所支援、生活介護、短期入所、共同生活援助、就労継続支援 B 型、自立生活援助、居宅介護、重度訪問介護、行動援護、同行援護、放課後等デイサービス、児童発達支援、保育所等訪問、特定相談支援、障害児相談支援、一般相談支援、基幹相談支援センター、児童相談支援等のサービスを提供している。

職員体制：

約 270 名※令和 2 年 10 月 1 日現在

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は、法人全体、各事業所のいずれにも設置しており、毎月１回の定期開催をしている。検討結果については、毎月の職員会議、各チームリーダー会議、各チーム会議、日々の朝夕ミーティングにて周知を行っている。基本的には、各事業所で毎週実施している職員会議で、虐待防止委員会を始めとする様々な会議での検討結果を共有している。加えて、すぐに周知をする必要がある事項については夕方のミーティング等を活用している。
- ✓ 虐待防止委員会は、委員長含め５名で、虐待防止マネージャー１名と委員３名が参加している。法人の虐待防止委員会は、各事業所のサービス管理責任者が集まっており、そこにオブザーバーが２名参加する体制をとっている。
- ✓ 虐待防止のための研修は、法人全体の権利擁護を考える委員会「ぽっけの会（※）」と各事業所の「ぽっけの会」の担当者が連携を取りながら、企画・運営を行っている。

（※）もともと社会福祉士資格を持つ有志の職員の集まりだったもの。現在は、希望する職員や推薦された職員で構成され、管理者等は入らず、一般職員で構成されるグループ。

Ⅰ－１　研修

〇研修内容

新規採用した職員・異動した職員に対する権利擁護等の研修

新規採用した職員や異動した職員は、法人独自の委員会である「ぽっけの会」による障害者の権利や合理的配慮、身体拘束に関する基礎知識を理解してもらう研修の受講を必須としている。

研修は現場の職員が企画し、講師も務める形式を取っている。各事業所の「ぽっけの会」と法人全体の「ぽっけの会」が連携しながら研修の内容を検討している。

職員全体研修

虐待防止に関するテーマについて、集合形式で月１回研修を実施している。なお、任意参加とし出席状況のモニタリングはしていない。また、研修の内容等に関する記録は職員に公開しているので、研修後に確認することもできる。

職員全体研修では、「ぽっけの会」が職員から募った「この支援はこれでいいのか？」等といった現場からの課題提起や「日々の支援で大切にしていること」等といった現場からの好事例やモデルとなる内容を共有し、グループワーク等で日常的な支援と権利擁護の繋がりを意識し理解を深め、権利侵害や虐待防止に繋げている。

当法人は入所施設から始まった法人であり、ともすれば世間の常識から乖離してしまうことがあるので、職員が常に「これっていいの？」という意識を持てるよう努めている。

職員からの意見箱も設置しており、設置当初は、多くの職員が疑問や不安に関する意見や、支援に関する問題提起をする意見など多くの意見が集まった。自身のこと、他者のことについて記名で記載してもらっている。

研修での職員の発言内容等は適宜、虐待防止委員会でも共有の上、妥当性を確認し、その発言内容から労務管理の一環として職員の心理状態も確認することにしている。

利用者、保護者等から出された苦情と職員が代弁した苦情（職員の関わりで利用者さんは困っていたのではないか等）についても共有し、研修内のグループワークで改善案等を考え、権利意識の向上に努めている。

集まった苦情の処理については、苦情解決の仕組みに則って処理している。また、、「ぽっけの会」でも検討題材としてとりあげている。

その他

年２回右図にある**セルフチェックシート（参考①）**を使い、支援のあり方を見直す機会を作ったり、各事業所において法人で策定した倫理綱領、行動規範の読み合わせを定期的に行なったりしている。

〇実施にあたっての工夫

「ぽっけの会」は職位に関係なく構成され、当法人が行う研修会に職位は関係なく参加し、グループワーク等で自由に発言できるようにしている。

管理者が参加した場合でも職位は関係なく参加することがルールとなっており、当法人の委員がファシリテーターや講師を務め研修を実施する。それにより日々の素朴な疑問を気兼ねなく話すことができ、職員全体の権利擁護の意識を高めている。

「ぽっけの会」は事実上、身体拘束適正化委員会の位置付けにもなっており、身体拘束が当たり前の感覚とならないように取り組んでいる。

参考①

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ない	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がある	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ても、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

Ⅰ－２　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

法人全体の権利擁護を考える委員会「ぽっけの会」が 2010 年に立ち上がり、各事業所における倫理綱領・行動規範の作成やそれらの活用状況の確認、内容の共有と修正を行い、権利擁護意識向上のための機関紙等も定期的に発行していた。

このような流れから虐待防止委員会も自然に設置され、現在は「ぽっけの会」を内包する形で連携し現在に至っている。

虐待防止委員会と「ぽっけの会」が同一であった時期もあったが、現在は虐待防止委員会がそれぞれの事業所にあり、その中の小委員会として「ぽっけの会」が位置付けられている。「権利とは」「普通とは何か」ということを話す場が「ぽっけの会」という整理になっている。

○基本方針

虐待防止委員会は法人全体と各事業所それぞれに設置している。

○責任者の配置

各事業所の虐待防止委員会は、虐待防止マネージャー１名と委員長含め委員４名の５名で構成している。

法人の虐待防止委員会は、各事業所のサービス管理責任者で構成されており、そこにオブザーバーが２名参加する体制をとっている。

職員のメンタルヘルスの状況、人事異動等の機微に触れる情報を取り扱う場合でもあるのでサービス管理責任者以上の職位で構成している。虐待防止委員会は実際に事案が発生した時にフローに沿って実働する実務的な働きを担う組織と言った位置付けである。

○協議内容・協議結果の職員への周知

虐待防止委員会は、毎月１回の定期開催としている。ただし、虐待が疑われる事案が発生した場合は必要に応じて複数回開催している。

議題は、以下の通りで、基本的に「ぽっけの会」、衛生管理委員会、身体拘束に関する委員会で議論した内容の妥当性等を検討している。

①月１回開催される「ぽっけの会」で行なわれた研修で提案された「これってどうなの支援」「これっていいよね支援」や「苦情票」について、出された改善策や意見の確認し、検討している。法人全体への周知の方法等の検討を行っている。

②各事業所の支援内容や取組の進捗確認を行っている。例えば、身体拘束状況の確認や、特に支援困難ケース（強度行動障害等）への支援状況の確認などである。また、提案された改善策に対して管理者がどのように環境調整を図るのか検討している。

③産業医と委員で月１回開催される衛生管理委員会で出された課題、超過勤務状況や職員一人一人のメンタルヘルスの状況についての確認、虐待のほか超過勤務の状況や職員の疲弊感や、身体拘束のモニタリングの状況も委員会の議題となる。年２回行われる法人全体の「心の健康づくり推進ガイドライン」に基づくストレスチェックの結果から職場環境の改善を検討している。

その他出された苦情や困難ケースへの支援についての確認と改善策を検討している。これらの検討結果は、事業所ごとに毎月実際されている職員会議、各チームリーダー会議、各チーム会議や、日々の朝夕ミーティングにて周知を行っている。基本的には、各事業所で毎週実施している職員会議で、虐待防止委員会を始めとす

る様々な会議での検討結果を共有している。加えて、すぐに周知をする必要がある事項については夕方のミーティング等を活用している。

〇規程類の整備

規程類として「事業所運営規定」及び「事案発生のフロー」を整備した。

〇虐待防止委員会の整備にかかった期間

虐待防止委員会の整備については、もともと「ぽっけの会」があったので、新たに取り組んだのは規程の整備であり、それほど時間はかからなかった。

〇委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

苦情解決の仕組みでは改善報告は必須であり、また研修で出た課題の共有や改善案の周知もルーティンとなっているので、継続して PDCA を回していくことが重要だと考えている。

「ぽっけの会」研修を月１回、衛生管理委員会を月１回、身体拘束のモニタリングを３ヶ月に１回、それを踏まえた虐待防止委員会を月１回、検討内容を全体会議（月２回）等で周知をしている。

〇未然防止のための取組

ヒヤリハットや苦情を出しやすいのは良い事業所という発信から代弁苦情票を作成

「ぽっけの会」の研修実施と職員全体への研修参加の働きかけとして、常に「これっていいの？」という疑問を繰り返し確認していく方針としている。

朝、夕に行われる全体ミーティングでヒヤリハット、苦情表、「ぽっけの会」から出された改善案等の提案、困難ケースの支援状況の確認をしている。

職員へのストレスチェックによる職場環境の改善の取組をしている。

Ⅱ 身体拘束等の適正化に向けた取組

○身体拘束等の記録の実施

県の書式を参考に作成し、利用者ごとに記録を行っている。

記録の仕方については実地指導時にアドバイスや指摘をもらいながら修正を行った。

職員間の共有は「**身体拘束記録等様式**」（**参考②**）を使用し、紙媒体で行っている。

参考②

複数の拘束をする場合

緊急やむを得ない身体拘束に関する経過観察・検討記録（初回）

NO.　初回

様　　歳　介護度　　認知度　　生活度

開始日：　年　月　日
解除日：　年　月　日

切迫性がありますか？　（ はい　・　いいえ ）
①どのような状況ですか。またご本人の生命身体にどのような危険が考えられますか
（　　）
②他者の生命身体にどのような危険が考えられますか
（　　）

他の方法で対処はできませんか？　（ はい　・　いいえ ）
拘束以外のどのような介護方法を試み、その結果はどうでしたか
（　　）

拘束の時間は一時的ですか？　（ はい　・　いいえ ）
どのような状態になれば拘束を解除できますか
（　　）

医師の指示はありますか？　（ はい　・　いいえ ）

家族への連絡はしましたか？　（ はい　・　いいえ ）
連絡した者　（　　）
連絡を受けたご家族　（　　）

家族からの同意はありましたか？　（ はい　・　いいえ ）
ご家族の意向
（　　）

拘束の種類
4点柵　・　つなぎ　・　ミトン　・　車椅子後ろブレーキ　・　車椅子＋テーブル
その他（具体的に）
（　　）

拘束時間
臥床時　・　24時間　・　経管注入　・　車椅子座位時
その他（具体的に）
（　　）

検討参加者

次回検討予定
月　日

記録者

身 体 拘 束 経 過 記 録

月日	月　　日（ ）	実施時間	（　　）　（　　）　（　　）
実施内容	①ミトン着用　□右　□左		
	②抑制　□右上　□左上　□右下　□左下　□体幹		
	③つなぎ□　④4点柵□		
	⑤薬剤□（　　）⑥車いす後ろブレーキ□		
	⑦施錠□　⑧車イスベルト□		
心身状況	①興奮　□無□有 （		
	②訴え　□無□有 （		
	③皮膚症状　□無□有 （　全身に痒みがある		
	④その他症状　□無□有 （		
緊急やむを得ない理由			

記録者	予定		実施	
記録者	予定		実施	

●…開始　○…終了

○身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

虐待防止委員会から「ぽっけの会」へ依頼し、これまでの議論から身体拘束の記録等、実務的なことを「ぽっけの会」が行っており、身体拘束適正化委員会として事実上位置づけられている。

「ぽっけの会」の構成員はチームリーダーと生活支援員含む、10 名程度であるが、身体拘束についての委員会開催時は全員が常に参加するわけではなく、勤務等の都合でメンバーは変わる。

形式的な記録書類の整備で終わるのではなく、権利擁護の視点を忘れずに持ち、身体拘束等の案件から日々の支援を個人そして事業所全体で振り返ることを目的としている。

身体拘束が当たり前とならないように、例えば、「どうして身体拘束に至ったのか（至ってしまったのか）、この身体拘束がなぜ権利侵害にあたるのか」を掘り下げて議論し、明確にして、そこから記録を行うようにしている。

上記の議論により、身体拘束対象となった利用者の家族には、３原則に基づきやむなく身体拘束を行うことを説明した上で同意を得ている。

身体拘束の状況について、３か月おきにモニタリング会議を開催（「ぽっけの会」、対象利用者担当サービス管理責任者、支援員、家族）し、その都度拘束時間の変動や解除の確認を行い、その都度利用者の家族、可能であれば利用者本人から同意を得ている。各リーダー会議、職員会議、朝夕のミーティング、各チーム会議等で全体に確認し、記入漏れの注意喚起等も行なっている。

「ぽっけの会」主催の研修会を開催し、職員の権利擁護に対する意識を硬直化させないようにしている。「身体拘束がどうして必要になったのか、なってしまったのか」等の内容で研修（グループワーク等）を行い、拘束解除に向けた取組の継続性が薄まらないように身体拘束に対する理解を向上に努めている。

○身体拘束の適正化に関する指針等

法人理念とそれに基づく事業所倫理綱領、各事業の運営規程等を整備した。

〇身体拘束の適正化を進める上でその他苦労した点

利用者の重度化、高齢化により、障害特性に加え加齢に伴う身体機能の低下がみられる。そのため、身体機能を維持、保持するために、ベルトやブレーキ等を使用せざるを得ない場面があり、また認知機能の低下から徘徊や転落からのリスク回避のため、センサーや施錠、ベッド柵等の使用を検討しなければいけない状況が増えている。このような現状に、職員に対して、身体拘束についてどのように意識させていくべきか、悩みと葛藤がある。そのため、人手不足や安全確保のために行動していることではあるが、「身体拘束をしてしまっている」と言うネガティブな意識となってしまい積極的な活動ができなくなってしまうことがある。

〇取組効果

職員の権利擁護に対する意識が向上し、職員間で支援に対する姿勢や取組、利用者への接し方につい相互に確認し合うことができる

6 社会福祉法人 十愛療育会 横浜医療福祉センター港南

事業所概要

サービス種別：

医療型障害児入所、療養介護、短期入所（重症心身障害児者対象）、特定相談支援、外来診療（神経小児科、神経内科、耳鼻咽喉科、整形外科、歯科、精神科（学童思春期）、リハビリテーション科、その他特殊外来（摂食嚥下外来、脳性麻痺のボツリヌス治療外来、てんかん外来））、のサービスを提供している。

職員体制：

約 274 名（常勤 242 名、非常勤 32 名）

利用者の状況：

施設全体で 128 人（入所 120 人、短期入所・入院合計で 8 床）の利用者がいる。長期入所のうち、96 名は成人、24 名は児童となる。外来診療については発達障害児者等も含め、重症心身障害（以下、「重心」という）以外も受けている。横浜市からの補助を受け設置している施設のため、入所については横浜市内の住民票を持っている方に限るが、外来については県外の方も受診している。

法人概要

サービス種別：

医療型障害児入所、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、施設入所支援、居宅介護、生活介護、短期入所、特定相談支援、障害児相談支援、小規模保育、病児保育、訪問看護のサービスを提供している。

職員体制：

約 737 名※令和 2 年 4 月 1 日現在

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止員会は各事業所単位で設置しており、隔月１回で定例開催している。ただし、事案が発生した際は都度開催としている。
- ✓ 委員会が開催される際には議事録を作成し、添付資料も含めて全職員に電子回覧の形で共有している。
- ✓ 委員会には、委員長１名（センター長：医師）、委員は、入所棟、医療福祉相談室、外来課、リハビリテーション課、検査課、管理課から 1 名以上を選出し構成している。
- ✓ 研修は、虐待防止委員会が障害者差別または虐待防止をテーマに年に１回定例で研修を実施している。

Ⅰ－１　研修

〇研修内容

入職時の法人全体の研修で虐待防止について取り扱っている。また、各事業所が企画する研修においても差別や虐待防止を取り扱っている。加えて、虐待防止委員会が障害者差別または虐待防止をテーマに年に１回定例で研修を実施している。

虐待防止委員会が企画する研修は、各事業所での事例等も踏まえたものであり、各事業所で実施する研修は現場実務に則した研修を実施することとしている。勤務形態が３交代制の施設ということもあるので、参加が難しい職員にも研修内容を共有できるように講演ビデオでも視聴できるように工夫している。

2020 年度はコロナ禍で集合研修などが実施しづらいということを踏まえて、「虐待の未然防止・早期発見の為の振り返りチェックシート」の活用を行った。チェックの結果について、入職年次（１～２年目と３～４年目）、各病棟、外来・診療・相談室等の部署別に集計した上で、各部署に配布し、グループワークによる研修を実施した。

チェックシートの集計結果を踏まえて話し合いを行っており、１回目は集計結果から職員自身に虐待防止に関する気づきをもってもらうこと、２回目は虐待防止に関する取組の提案に重点を置いて実施した。なお、チェックシートの集計結果は経営層にもフィードバックをしており、2021 年度は計画中ではあるが、現時点では民間企業が提供しているＥラーニングの視聴と理解度チェックの実施を予定している。

職員同士の議論、意識の向上については、研修や虐待防止委員会によって効果があがっていると考えている。

ただし、重症心身障害のある利用者が中心で、本人からの反応が乏しいため、利用者への言葉遣いの問題や馴れ合いなど、お互いに注意していかないと気が緩みやすい環境になるリスクに十分留意していく必要がある。定期的に研修などを実施して随時取り組むことが重要と考えており、言葉の乱れ等が現場の中で散見されたときには、管理職や現場のリーダーがリードして意見交換を行い改善している。

○実施にあたっての工夫

各部署から選出された虐待防止委員会の委員が、より多くの参加を促すようにしている。参加できない場合には、資料の配布や各部署での打合せでフォローしている。なお、参加者を確認し、施設長に参加人数を共有している。

Ⅰ－２　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

当施設は法人の中では後発（2016 年開所）の施設であり、先行施設のノウハウがあったことから開設当初より虐待防止委員会を設置していた。

○基本方針

虐待防止員会は各事業所単位で設置している。

○責任者の配置

虐待防止委員会の構成員は、委員長１名（センター長：医師）、委員は、入所棟、医療福祉相談室、外来課、リハビリテーション課、検査課、管理課から１名以上を選出し構成している。

○協議内容・協議結果の職員への周知

虐待防止委員会は隔月１回で定例開催している。ただし、事案が発生した際は都度開催としている。

当委員会の役割としては、虐待防止の為の計画や対策、虐待防止の為のチェックとモニタリングの進捗状況確認、不適切支援疑いなど虐待発生後の検証と再発防止策の検証、ケア記録等の確認による虐待の芽の気づき、不適切支援疑いが発生した場合の事実検証の実施決定を担っている。

議題については、入所棟においてやむを得ず身体拘束をしている利用者について、その内容、見直しの予定、拘束時間を短くするための工夫等をとりあげている。また、研修の企画についての話し合いを実施している。

2020 年度までは、身体抑制の状況について各部署から提出されたリストに基づき、委員から補足的に説明を受ける方法であったが、2021 年度からは、各回２～３事例を取り上げ、そもそもどのような経緯で身体拘束が始まり、身体拘束の３要件に照らした場合に妥当なのか、将来的に解消する見通し等について部署で話し合いをしているかといった点についても確認している。

なお、委員会が開催された際には議事録を作成し、添付資料も含めて全職員に電子回覧の形で共有している。職員が内容を確認したかどうかは、管理職がグループウェアの回覧板機能で閲覧の確認チェックをしている。

研修の開催など委員会議事録とは別に周知をしたいものについては、随時口頭やポスター等でも周知をするが、委員会で検討した研修の内容は議事録による周知が中心となる。

また、委員会での決定事項は、委員が各部署の管理者と相談しながら現場で実施している。

〇規程類の整備

虐待防止に関する規程については､｢虐待防止委員会の運営細則｣､｢虐待／差別および不適切養育チェックリスト｣､｢入所者・外来利用者への虐待・差別把握時の対応フロー｣などを整備している。

身体拘束の定義や使用器具の見直し等は定期的に行っている。

〇虐待防止委員会の整備にかかった期間

法人内では後発施設なので法人内他施設のノウハウを参考に立ち上げており、あまり時間はかからなかったと考えられる。

〇委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

2021 年度から、身体拘束に至った経緯、現状の見通しを複数の部署の委員が確認している。身体拘束を行っている当該部署からは当然の対応と捉えられていることについても改めて、他部署の目や発想を入れることが虐待防止につながると考えている。

委員会の役割として、運営担当が迅速に活動できること、有効な研修を企画できること等が必要と考えている。

感染症拡大の影響で外の目が入りにくいことは課題だと考えている。以前は家族が頻繁に面会に来ており、意見箱にも意見が入っていた。また、地域とのつながりを持つことも重要と考えている。最近は散歩も再開しているが、機会が減っている。

〇未然防止のための取組

例えば目に見える形での明らかな虐待に至る前の言葉遣いの乱れや気の緩み等に対して敏感でいられるように、できるだけ早い段階で話し合いを行うことや注意喚起するように心がけている。

基本的には決められたルールをきちんと守ってもらうことが重要だが、状況によりそれが虐待にあたる可能性等も考慮しながら注意喚起をしていく、お互いに意見を言い合えるような職場を目指している。

II 身体拘束等の適正化に向けた取組

〇身体拘束等の記録の実施

身体拘束については、ケースカンファレンスにおいて検討が行われることもある。主治医と担当の生活支援員、看護師を含む３名以上の職員で身体拘束がなぜ必要か、身体拘束を行わない場合に利用者にとってどのような不利益があるのか、最小限の拘束はどのようなものか、などを検討して電子カルテに記録している。

その後、身体拘束中は、チェックリストに観察項目（拘束の効果、体位の保持、精神状態、拘束部位の皮膚の変化、関節などの２次障害、呼吸抑制等）を２時間おきに記入している。

半年に１回は「身体拘束カンファレンス」を行い、身体拘束の見直しを行っている。

重症心身障害者が中心であり、予測できる行動とそうでない行動がある。突然の不随運動で怪我をしたり、経管栄養の管を抜いてしまったり、自傷の恐れがあるためミトンが必要になる人もいるため、身体拘束の要否は個別に判断している。これらの利用者に対して必要最小限の身体拘束を行っている。

入所前から家庭で身体拘束を受けていた人が多いが、そういった場合はもともとのやり方が最適なのかを改めて検証し、適宜方法を改善している。

○身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

虐待防止委員会の中で実施されている。

グレーゾーンにあたる接遇があった場合には都度話し合いをしている。例えば、排せつの支援の新しい方法を検討する際に、自宅で慣れた方法を変えることが心理的虐待にあたるかという問い合わせが現場の職員から委員に対してあった。虐待が疑われる接遇に疑問をもつだけでなく、利用者の気持ちも推し測って考える姿勢が定着してきていると感じた。

委員会の取組が職員に周知され、意識が醸成され、身体的拘束だけでなく心理的なものも虐待につながりうるという想像力が働いたことが理由と思われる。重症心身障害の特性もあり、利用者の意思確認がしにくいが、利用者の表情などから本当はどのように考えているかをくみ取ろうとする意識が定着してきている。

身体拘束については、不随意運動による抜管や、手足をぶつけて外傷をつくることを防ぐ目的で実施している。身体拘束の実施にあたっては、拘束を行う必要性や拘束に伴う危険、拘束方法や時間、拘束をしない場合の危険性、回避・解除に向けた取組などについて、利用者本人や家族などに説明のうえ、同意を得ている。

また、拘束開始後６カ月以内に拘束が妥当かどうか、担当部署だけでなく、他の部署の目も入れて複数の目でチェックするという体制にしている。

○身体拘束の適正化に関する指針等

「身体拘束ガイドライン」を策定している。

○職員への研修

着任時に確認する書類の中に「身体拘束ガイドライン」が含まれており、法人全体での虐待防止の研修に加え、各部署でガイドラインについて説明を受ける体制を取っている。

身体拘束そのものに関する研修は別途実施したことはないが、「身体拘束ガイドライン」に加えて経管栄養等の手順については別途手順書が整備されているので、それが守られていることを日々OJT という形で確認している。

医師、看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、心理師、生活支援員、相談員、事務等、色々な職種がそれぞれの目で見ながら支援にあたっているという点に強みがあると考えている。

7 ＮＰＯ法人障害者生活支援センターA 事業所

法人概要

サービス種別：

重度訪問介護、居宅介護、移動支援のサービスを提供している。

職員体制：

約 53 名（常勤 3 名、非常勤約 50 名）

利用者の状況：

法人全体で約 60 人の利用者がいる（移動支援含む）。障害種別としては、身体障害、知的障害、精神障害、難病等である。移動支援のニーズが高く、知的障害を持つ利用者に対して移動支援を行うことが多い。なお、重度訪問介護は身体障害のみとなっている。

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は、居宅介護事業所と相談支援事業所で１つ設置することを検討している。
- ✓ 研修は、年に１回程度、主に居宅介護サービス事業者ネットワーク、地域の社会福祉協議会、行政主催の外部研修を活用している。
- ✓ 内部研修は、身体障害のある職員をモデルに介護技術の研修を随時実施している。

Ⅰ－１　研修

〇研修内容

内部

障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するために、身体障害のある職員をモデルに介護技術の研修を実施している。

研修は、利用者の自主性や人権を意識できるように、モデルとなる身体障害のある職員本人の了解のもと、生育歴等も含めたアセスメントも踏まえて実施している。

外部

居宅サービス事業者ネットワーク、地域の社会福祉協議会、行政主催の研修などを利用しており、これらの研修では権利擁護をテーマとして実施されていることがある。

研修に参加する職員は事業所全体の３～４割程度で、参加できない職員には研修資料を活用した伝達研修や参加した職員の感想等を共有している。

〇実施にあたっての工夫

研修の情報が入ってきたら可能な限り早くメールで職員に周知したり、内容によっては就業規則にのっとって研修手当を支払うことを伝えたりして、研修参加を奨励している。

研修には希望者が参加するようにしており、研修参加のためにシフトを調整することもある。

職員は主婦層が多いため時間帯によっては参加しにくいこともあるが、当事業所で研修を企画する際は業務が落ち着いている土曜日の夕方や平日の夜等に実施することが多い。

Ⅰ－２　虐待防止委員会の設置等

居宅介護事業所と相談支援事業所があるが、両者で１つの虐待防止委員会を設置することを検討している。

〇未然防止のための取組

ホームヘルパーと日常的にコミュニケーションをとって、利用者の状況を把握してフォローすることを心がけている。

法人が定める規程に則った報告のみではなく、ちょっとしたトラブルがあったことなどの報告を事務所に来た時等に丁寧に聞き取るようにしている。

Ⅱ身体拘束等の適正化に向けた取組

〇身体拘束等の記録の実施

利用者単位でフェースシート、アセスメントシートに身体拘束に関する事項を書き加えている。

シートには利用者の状況、拘束の理由等を記載している。拘束の理由には、家族がなぜその拘束をしているかを記録している。

身体拘束については、生活の場では安全を守るためなどの理由で行われていることも多い。例えば、不随意運動がある方は、物を壊してしまうなど本人にとっても不本意な結果になることも多い。また、入浴時に溺れないように本人の安全を守るためにベルトをしている例もある。手にミトンをしている例では、トイレでいきんだ際などに不随意運動で自分の目をつついてしまうことがあり、本人やホームヘルパーも含めてやむを得ず身体拘束を行う場合の３要件を満たしていることを確認して実施している。

○身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

身体拘束の適正化に関する委員会は現時点では設置していない。

ホームヘルパーが対応に悩んだ際はサービス提供責任者等が相談を受けることにしている。サービス提供責任者等がホームヘルパーからの相談を受け、実際に利用者の現場に入りながら適宜助言をしている。

虐待防止委員会の設置に共に取り組んでいる別法人とは、身体拘束適正化についても今後連携できればと考えている。

○職員への研修

身体拘束に関する研修は現時点でできていない。ホームヘルパーから、現状の拘束が不必要ではないか等の相談があった際に適宜各現場で対応をしている状況である。

今後は外部研修を受けることが現実的と考えている。

虐待防止や身体拘束がテーマではないが、ホームヘルパーの取組や介護技術といったテーマでは、他法人の事業所が主催する研修に一部職員が参加している。

身体拘束等に関する研修講師を他法人に依頼することもある。

8 社会福祉法人 じりつ

法人概要

サービス種別：

共同生活援助、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援 A 型・B 型、一般相談支援、特定相談支援等のサービスを提供している。

職員体制：

約 38 名

利用者の状況：

精神障害のある方が主たる支援対象であったが、2009 年度より知的障害や発達障害を含めた利用者への支援を幅広く提供している。

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止委員会は法人全体で一つ設置している。
- ✓ 委員会は年に２回定期的に開催しているが、虐待の疑いのある事案が発生した場合は都度開催している。
- ✓ 協議結果は、虐待防止委員会の委員である虐待防止マネジャーが、自身が管理する事業所の職員に文書を通じて周知している。
- ✓ 虐待防止委員会の委員長は理事長、委員は虐待防止マネジャーが参加する体制としている。
- ✓ 虐待防止マネジャーは各事業所の管理者が務めることとしている。
- ✓ 委員会での議論や決定事項は委員が各々の事業所の職員に伝え、虐待防止に向けた具体的な取組を行っている。
- ✓ 研修は、年に２回開催しており、虐待防止マネジャーが国や県の虐待防止研修に参加し、その内容を所内で展開している。

Ⅰ－１　研修

○研修内容（内部研修）

職員への研修は年に２回開催している。なお、新入職員もいるので年度の早い時期（５、６月）に実施している。年度途中で入職する職員の場合、採用後の２週間～１か月の期間で別途研修を実施している。

研修は、法人単位だけではなく、各事業所単位でも実施しており、その中で虐待防止の講義も行っている。虐待防止マネジャーが国や県の虐待防止研修に出席し、その内容をもとに事例検討などの研修を事業所内で実施している。

研修では職員に「虐待と疑わしきは通報する」という姿勢をはっきり示しておくとともに、利用者本人中心の支援、権利擁護を行えるように日常的な支援の質の向上を目指している。

支援に迷うことを肯定して、話し合える職場環境をつくることを伝えている。なお、当法人では、グループスーパービジョンを実施している。

Ⅰ－２　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

虐待防止の取り組みは、研修や職員の間で行っていたが、2012 年の障害者虐待防止法の施行をきっかけに虐待防止委員会を法人として設置した。

○基本方針

虐待防止委員会は法人全体で一つ設置している。

○責任者の配置

虐待防止委員会の委員長は理事長、委員は虐待防止マネジャーが参加する体制としている。

委員会での議論や決定事項は委員が各々の事業所の職員に伝え、虐待防止に向けた具体的な取組を行っている。委員長含め８名で、７事業所から１名ずつ委員が参加している。虐待防止に関する役職員の役割は以下の通り。

理事長　　：虐待防止に関する最終責任者
虐待防止委員長：委員会全体の推進責任者。理事長が務めている。
虐待防止委員　：現場での虐待防止の推進責任者。各事業所の事業管理者やサービス管理責任者等が務めている。

○協議内容・協議結果の従業員への周知

虐待防止委員会は年に２回定期的に開催しているが、虐待の疑いのある事案が発生した場合は都度開催している。管理者やサービス管理責任者は虐待防止委員会の他に法人戦略会議等にも参画している。法人内では、虐待防止委員会は報告のあった事案が虐待か否かを最終的に判断する場ではなく、通報することを確認する場、と認識している。

過去に法人で通報した事案の反省から事業所を超えてケースカンファレンス等を実施することを心がけている。支援について困りごとがあった時は、普段対応している職員以外の職員（例えば、別の事業所の職員）に相談できるようにするなど、利用者本人支援の視点で事業所を超えて話し合えるようにしている。

虐待自体よりも、通報を受けて分かったことを法人全体で共有していくことが大事である。虐待防止委員会の委員である虐待防止マネジャーが、自身が管理する事業所の職員に文書を通じて協議結果を周知している。

なお、現段階では周知の内容を従業員まで伝えられているかの直接の確認や効果測定まではできていない。

○規程類の整備

当法人では、虐待防止対応規程を整備した。今後、上位概念にあたる行動規範を検討する必要がある。

○虐待防止委員会の整備にかかった期間

委員会の設置及び規程類の整備には３ヶ月程度要した。

○委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

利用者やその家族等から意見をしっかり聴くことが重要であることから、当法人では、家族情報交換会を毎年２回実施している。テーマはもともと家族同士の分かち合いや、事業所の活動を知ってもらうことだったが、このような家族との情報交換会の機会をつかって、家族等からの事業所運営等に関する評価を得ることはよい機会であると考えている。

また、「虐待防止」や「通報」という言葉はきつい表現であるとの印象があるが、権利擁護が重要ということを前提として、「疑わしい時には通報することが全ての人を救う」という考えが当たり前になる風土をどのように作っていくかが重要である。

一つの法人やひとつの事業所の中だけで考えていてはいけないという仕組みづくりが重要である。自立支援協議会、基幹相談支援センター、地域生活支援拠点等を面的に整備して相互に牽制、協力し合えることが重要である。

○未然防止のための取組

各事業所でケースカンファレンスをしっかり実施し、あるべき支援について話し合うべきである。当法人では、サービス等利用計画を立案する際に話し合いをするが、定型的な機会に話し合いができているので安心してしまい、日常的なコミュニケーションが疎かになってしまうことへの懸念がある。そのため、「支援の困りごとを話し合うことは恥ずかしいことでない」という職場環境をつくりたいと考えている。

支援の質を維持するためには、支援者の心構えが重要になる。2019 年までは研修等で毎月理事長から直接話をしていたが、最近はオンラインでのコミュニケーションが主流になったことで、交流の場が減ってしまったと感じている。新入職員はまだ壁を感じている可能性がある。

II 身体拘束等の適正化に向けた取組

現状、身体拘束等の適正化に向けて委員会の実施等について検討中である。

9 社会福祉法人 南高愛隣会

法人概要

サービス種別：

放課後等デイサービス、児童発達支援、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、移動支援、短期入所、生活介護、自立生活援助、共同生活援助、自立訓練、宿泊型自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A･B型、就労定着支援、一般相談支援、特定相談支援、障害児相談支援のサービスを提供している。

職員体制：

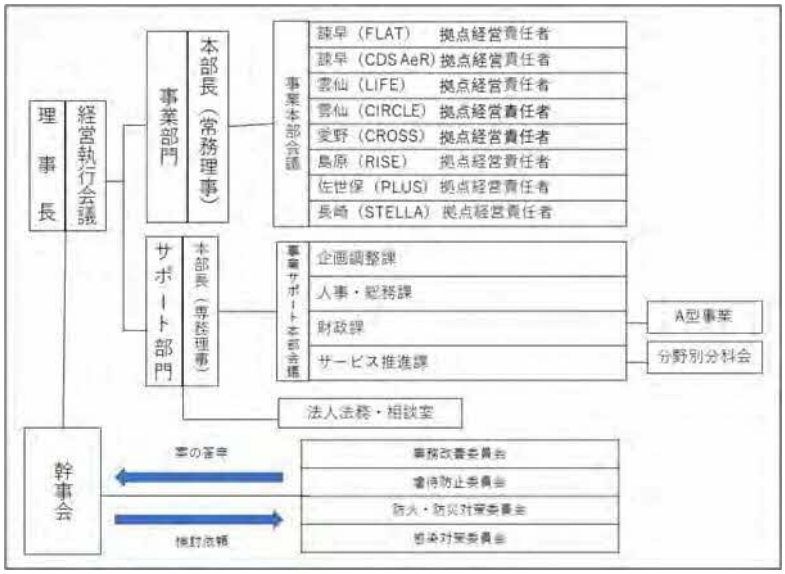
約608名

利用者の状況：

法人全体で1,015名の利用者がいる。利用者の傾向としては、日中サービス系事業所は約20名、児童福祉事業は10名、短期入所の単独型は5、6名で併設型は1名、共同生活援助は9事業所有しており、最小30名から最大58名で平均44名になる。主に知的障害のある利用者が中心で医療的ケアを必要とする方の利用は殆どない。

Ⅰ虐待防止に向けた取組

- ✓ 虐待防止員会は毎月１回定例会を実施している。
- ✓ 虐待防止委員会の委員長は事業サポート本部サービス推進課長、副委員長は管理者又はサービス管理責任者級、委員は事業本部及び事業サポート本部双方から選出しており、サービス管理責任者又は事業所の核となる人材で構成している。虐待防止委員会は経営執行会議幹事会から関係する課題に依頼を受けて検討を行い、答申する役割を担っている。
- ✓ 研修は、法人基本方針に基づき、サービス推進課作成の法人研修計画に基づいて実施している。虐待防止に関する研修は、虐待防止委員会が主催となり、年に１回、外部講師による講演及び分科会・実践報告会等を実施している。



Ⅰ－１　研修

○研修内容

当法人では､全職員対象の研修と階層別研修、拠点別研修、分野別研修を実施している。

役職者向けには、令和２年度版虐待防止の手引きの熟読と理解度のテストを行っており、結果の集計と傾向分析を年３回程度行っている（なお、テストは無料ネットアンケートアプリを使っている)。

一般職員向けの研修は次頁の通りである。その他に必要な研修（外部研修含む）は、法人の基本方針に基づき、サービス推進課作成の法人研修計画に基づいて実施しており、例えば、生活介護、障害児、共同生活援助の障害の重い利用者を支援する事業所は強度行動障害支援者養成研修を必修としている。

職員全体研修

外部講師による講演及び分科会・実践報告会等を年１回、虐待防止委員会が主催となり障害者虐待防止の取組の一環として位置づけて実施している。なお外部講師は、大学の教授や福祉の分野で活躍している有識者に依頼し、権利擁護や虐待防止に関する講義を実施している。

実践報告会は、各サービス種別で予選会のような形でまず発表してもらい、その後、種別毎に代表を決めて全体研修で発表する。

発表した内容を大学の教授、特別支援学校の教師、当事者、家族、大学の学生の外部委員に評価してもらい、優秀な発表を表彰し、抄録にまとめている。発表者は一般職、若手の職員が

主体であり、数値を用いて説明する等、発表のスキルを高める場としても活用している。

事業所内研修

当研修では、年に６～７回程度、障害者虐待防止法などについて説明を行っている。例えば、研修の内容として感染対策、防火・防災等の研修テーマがあるが、そのうちの一つが虐待防止のテーマとなっている。

なお、例えば、2021 年３月に障害者虐待防止法の内容と、虐待防止の手引きに示された障害者虐待の類型等の基本的な内容を取り扱っている。また、例えば、利用者の名前を「ちゃん」「くん」で呼んでいるなど、支援の現場で適切でないと考えられる基本的な事案についても紹介している。特に多い事例については取り上げてチェックするようにしている。

法人訓告（愛隣訓）の周知　（参考）
法人理念を元に実践の中で迷う事例について、組織としての対応方針を定めている。
対人援助に必要な倫理と価値に関する項目について、具体的な実践の対応方針の習得を図っている。これらの資料は以下のように資料にまとめられ、蓄積されていく。

愛隣訓～より良い支援のためのガイドライン～No.3【利用者さんへの言葉遣いについて】

利用者さんへの言葉遣いについて（1）

利用者さんへの言葉遣いについて、以下のルールを守ってください。

一、利用者さんのことは「〇〇さん」と呼びましょう。

・名前を呼び捨てにしたり、ニックネームで呼んだりしない。
・利用者さんをちゃん付、くん付で呼ばない。
※利用者さんの前だけではありません。会議や申し送り等、職員同士の会話でも、同じです。

×	〇
利用者	利用者さん
△△ちゃん	△△さん
□□くん	□□さん
あだな	〇〇さん
あの子・この子	〇〇さん
あの子たち	利用者さんたち

一、利用者さんには丁寧語で話しましょう。

・利用者さんとは「～です。」「～ます。」と話をしましょう。
・命令口調は使わないようにしましょう。

【理由】

➢ 利用者さんは、友だちや家族ではありません。
私たちと利用者さんは、サービスを提供する人と受ける人という関係です。利用者さんは、サービスを受ける人（＝お客さま）であるということを常に意識しながら、丁寧な言葉遣いで話しましょう。

この「愛隣訓～より良い支援のためのガイドライン～」は、
よりよい支援をしていくために、
法人全体で共有する行動規範として作成しています。
★朝礼で定期的に確認する★
★事業所に掲示する★　　等
日常的に確認し、体に染み込んでいくようにしてください。

© 虐待防止委員会

支援内容の振り返り

職員は無料ネットアンケートアプリを通じてセルフチェックを行い、法人内で回答を集計し、月１回傾向を分析している。分析結果は、事業所内研修や年１回の職員全体研修の項目に組み込めないかなど、月１回の虐待防止委員会の定例会で取り上げるなどしている。

また、グループウェアを活用して、虐待防止に関する具体的な事例を収集し、各事業所の所長、サービス管理責任者、拠点経営責任者が閲覧することができるようになっており、必要によりこれらの情報を活用して、事業所内でのミーティング等で職員への指導や研修で取り上げるテーマを検討している。

○実施にあたっての工夫

虐待防止委員会から発信される事業所内研修や愛隣訓の読み込みとセルフチェックは、虐待防止責任者として位置付けられている管理者が講師となっている。

講師による研修内容にばらつきが出ないように、標準的な研修実施指導書を作成しており、それに基づいて講師担当者が研修を実施している。さらに、研修内容と支援現場の状況と照らし合わせながら具体的な注釈を入れつつ、よりリアリティーがあるように一般職員の理解に繋げるよう工夫している。また、研修内容は虐待防止委員会が共通資料を作成し、グループワークを設けて能動的になる様に工夫している。

当法人では、住まいの支援となるグループホームを特に大事にしており、健全に経営できなければ利用者の方々が安心して生活できないと考えている。グループホームでの支援では、世話人の存在が大切であるが、世話人向けに研修資料は具体的な内容を記載し分かりやすくなるよう配慮している。

Ⅰ－２　虐待防止委員会の設置等

○設置の背景

2015 年に、障害者虐待防止法の通報に基づく行政による特別監査をきっかけに設置した。

○基本方針

虐待防止員会は毎月１回定例会を実施している。不適切支援（疑い含む）事案が発生した際は都度開催する。

虐待防止委員会の委員長はサービス推進課長、副委員長は管理者又はサービス管理責任者級、委員は事業本部及び事業サポート本部双方から選出しており、サービス管理責任者又は事業所の核となる人材で構成している。

虐待防止委員会は経営執行会議幹事会から関係する課題に依頼を受けて検討を行い、答申する役割を持っている。

○責任者の配置

虐待防止委員会の構成については、委員長１名、副委員長１名、委員３名の５名を配置し、法人理事１名を担当役員として設置している。

○協議内容・協議結果の職員への周知

虐待防止委員会の役割は、虐待防止計画の策定、虐待防止計画の進捗状況確認、不適切な支援の疑われる事例や虐待発生後の検証と再発防止策の検討、ケア記録等の確認により虐待の芽に気づき、不適切な支援の疑いのある事例が発生した場合の事実確認を実施するか等を決定している。

現状「愛隣訓」の発行とウェブ上での支援の振り返りの実施による理解の程度について状況を把握し、その結果を法人内に公表している。

グループウェアを利用し、支援の振り返りチェックシートの確認結果を職員にフィードバッ

クしている。必要時はオンライン会議ツールを利用しサポート本部から全役職者へ連絡・開設後に各事業所で個別又は少人数で周知している。結果として不適切な対応であると判断され懲戒の対象になった場合は、グループウェアではなく書面に情報をまとめ、事業サポート本部から拠点経営責任者から直接その内容を職員へ直接伝えるようにしている。

どのような事案に対してどのような処分が行われるか、また行政から受けた処分について少なくとも事業所単位で説明を行っている。また、欠席した職員には個別に渡し、全員に説明が完了したことを確認し、本部に報告している。

○規程類の整備

体制整備には現在も継続的に取り組んでいるが、委員会の立ち上げ自体は虐待事案の発生、行政処分を受けた時点から始めて半年程度であった。また、規程の整備についても行政処分から１年程度であった。

○委員会を有効に機能させ、形骸化させないための工夫

具体的には次の３つの事柄について工夫をしている。

① 虐待防止委員会の事業計画を年度ごとに作成し、実施項目ごとに年間工程表を作成

虐待防止委員会の副委員長が事業計画の進捗管理の役割を担っている。

② グループウェア上で虐待防止委員会共有スレッドを設置

進捗管理担当者を中心に全委員が相互牽制できる仕組みを整備している。

③ 進捗管理について助言のできる外部委員や外部アドバイザーの活用

外部委員や外部アドバイザーは障害者虐待について造詣が深いだけではなく、進捗管理等についてもアドバイスできる人に依頼した。

当法人が外部アドバイザーを採用したきっかけは、2015 年の虐待の事案があげられる。2015 年の虐待事案が発生してから、経営層、幹部を含む全社員の検証、現場の検証を実施し、どんな課題があるかを洗い出していった。

まず、虐待に関する知識が少ないことが課題のひとつであった。そのため、自らの法人が行っていることが正しいことなのかを客観的に判断できるよう、外部の目を入れることにした。法人では組織体制を根幹から作り直そうとし、外部アドバイザーには、組織体制の根幹の部分から助言をもらった。また、内部の職員で検討できる体制を構築するため、外部アドバイザーの助言により組織体制を整備してきた。

その他の課題としては、利用者が生まれ育った地で暮らし続けられるようにするために事業所を増やし、法人の大規模化が進んだ結果、コンプライアンスやガバナンス面で問題が発生したという認識に至った。これらに対応するために、地域ごとに拠点経営責任者を立てる仕組みを作った。

〇未然防止のための取組

① **不適切支援（疑い含む）の場合の報告先の複数設置と報告フローの周知徹底**

② **ケア記録等から虐待と疑われる行為の補足**

当法人では、ケア記録の ICT 化を進めており、支援記録の入力アプリを利用している。

行動制限と思われる支援を実施した場合にその事柄をグループウェアの所定の様式に利用者単位で記載する。その結果は後からも振り返ることができるように絞り込みや検索ができるようになっている。

サービス管理責任者はこれらの記録に基づき、行動制限の状況を日常的に確認し、月に最低 1 度はまとめて確認することになっている。

③ **適切か否かの判断が難しい支援、注意喚起が必要な行為については「愛隣訓」として全体周知**

④ **適切な行動を示すサービス品質管理規定の作成**

⑤ **働く環境整備**

働きやすい環境づくりを目指し、特に休憩時間確保、時間外勤務の削減、特別休暇の付与、宿直室等の環境改善、職場用スマートフォン付与などの環境整備を行っている。

⑥ **賃金引上げなどの待遇改善**

⑦ **一定期間での人事異動**

就業形態ごとに異動範囲が設定されている。主に以下の類型がある。職員の適性や希望に応じて決定している。

- 地区を越えて異動する
- 地区内だが日中・夜間の両方の時間帯で勤務する
- 地区内のみかつ日中だけ勤務
- グループホームのみ勤務

3 年に 1 度程度、これらの就労形態の範囲内で異動を実施し、適性を見極めた上で、幹部候補生等は特定の事業に長く配置するといった形を取っている。

ただ、特に障害の重い利用者であればあるほど環境の変化に敏感であるため、支援者による支援の質のばらつきが出ないよう、個別支援計画は重視しながらも、可能な限り支援を標準化し、引き継ぐことを重視している。

〇不適切支援（疑い含む）の発生を想定した、あるいは実際に発生した場合の取組

法人内で中立的立場を担保し、職員からの相談を受けやすい体制とするため、法人法務・相談室は、事業本部にも事業サポート本部にも属さず専務理事に直轄している。通報した職員に不利益が生じないということは、理事会で採択したハラスメント防止宣言の中で規定し、職員にもその旨周知している。

実際に虐待が発生した場合は対応フローを整備し、利用者・職員が取るべき行動を周知している。

その後、客観性の観点から当該事業所以外の担当者（理事、管理者、事業サポート本部で構成されるチーム）によって事実認定を行い、事実が明らかになった点は改めて行政に報告する。障害者虐待に該当するかの判断は行政に委ねる。

事実に対しては再発防止計画を作成し、事業本部会議にて進捗を把握している。2015 年の行政処分から以下を実施している。

- 利用者の電子記録の導入：記録アプリ、スマホ等の入力の省力化を図っている。

・ 待遇改善による離職率防止：処遇改善加算の取得、正規職員への登用を行っている。
・ 人事制度の改定：成長支援面接の導入を行った。
・ 積極的かつ計画的な人事異動による事業所内の風通し

○虐待防止を進める上でその他苦労した点

不適切な行為が起こったかという事実確認と、起こった行為が「虐待」に該当するかの確認は、以前は虐待防止委員会で行っていた。事実確認を行うには専門性が乏しく、法人経営に直接影響するため、委員としての負荷が多かった。なお、事実が明らかになった場合は速やかに行政に報告をしている。

決まったことをどこが責任をもって実施するのかということについて、以前は委員会が中心となり改善または各地区への周知を行っていた。業務負荷、また徹底にあたって不十分なところがでていた。

虐待対応フローの徹底について、公平性を保つために法人として動くという仕組みにしたが、責任感から管理者が自ら調査することが多く、法人に上がってくることが少なかった。

○取組効果

虐待防止委員会の設置により、研修機能、周知啓発機能、チェック機能、分析機能が事業計画に基づいて建設的に展開できるようになり、サービスの品質管理の質が向上している。まだ改善の余地があるが、以前に増して不適切支援の疑いの段階でフローに上がり、早期での改善に繋がっている。

法人全体研修では、各事業所の科学的根拠に基づく支援実践報告が提出され優秀な内容については全職員に対してプレゼンテーションを実施している。提出された実践報告は、抄録に纏めて法人内で蓄積している。

Ⅱ 身体拘束等の適正化に向けた取組

○身体拘束等の記録の実施

記録アプリの作成会社の支援記録アプリに身体拘束を行った場合の記録テンプレートを整備し、随時記録できる環境を整えている。

記録は利用者単位で行い、記録はタイムリーに事業所職員全体で共有できる環境となっている。

自動的に閲覧権限者すべてに共有できる仕組みとなっており、閲覧権限者は基本的に事業所の一般職員から管理者までを設定している。なお、テンプレート項目は以下の通り。

① 実施前の利用者の状況
② 支援内容（利用者に対しておこなった行為）
③ 身体を拘束した時間
④ 個別支援計画への記載の有無
⑤ 事後対応・改善策等、必要な事項

（④、⑤はサービス管理責任者、所長および管理者がコメント欄に入力する）

法人の拠点ごとに「記録アプリの委員会」を設置し、行動制限、身体拘束、病院受診等の支援記録の項目の拠点間での統一を図っている。

委員は実際に記録アプリに記録をする職員を中心に構成し、適切な項目や活用方法について現場の声を吸い上げるようにしている。

○身体拘束の適正化に関する委員会等の実施

身体拘束に特化した委員会等は設置しておらず、既存の虐待防止委員会での対応としている。

○身体拘束の適正化に関する指針等

現在、身体拘束の適正化に関する指針を整備中。

〇職員への研修

身体拘束につながりやすい生活介護､障害児、共同生活援助の障害の重い利用者を支援する事業所は強度行動障害支援者養成研修を必修としている。年に一度の事業所内研修、毎月発行している愛隣訓等に身体拘束に関する内容を含めて実施している。また、無料ネットアンケートアプリを活用してアンケート方式やテスト方式で周知度合い、理解の度合いを数値化し、理解度の見える化を進めている。

年に一度の職員全体研修では、全事業所が利用者支援に関する実践を抄録とパワーポイントにまとめてプレゼンテーションを行い法人内職員と外部委員が審査、評価を行うと共に、法人として支援事例の蓄積を図っている。

講師となる虐待防止責任者として位置付けている管理者やサービス管理責任者は研修内容と支援現場の状況と照らし合わせながら注釈を入れつつ、よりリアリティーに一般職員に伝わるように研修内容を工夫している。

〇身体拘束の適正化を進める上でその他苦労した点

事業所内研修の際、福祉事業所における身体拘束の定義、どこまでを身体拘束とするのかの設定について苦労した。

定義が曖昧だと、職員の理解や行動を促しにくいため、その内容を職員に情報共有し、理解の徹底に苦労した。

コラム：基幹相談支援センターが小規模事業所をサポートしている例

半田市基幹相談支援センター

特徴：

半田市では、2006 年 10 月の障害者自立支援法が本格施行されて以降、相談支援事業を行ってきたが、個々のニーズに合ったよりきめ細やかなサービスを実施するため、2008 年 4 月 1 日から、社会福祉法人半田市社会福祉協議会に委託し、「半田市障がい者相談支援センター」を開設した。2009 年度からは、就労を支援するために相談員を増員し、2012 年度からは障害者自立支援法の一部改正に伴い、基幹相談支援センター事業を新たに委託している。

職員体制：

基幹相談支援センター2 名、委託相談支援 4 名（生活支援担当 2 名・就労支援担当 2 名）、特定相談支援　約 12 名

〇研修の実施状況

研修は各事業所の責任者に参加してもらい、責任者から職員に内容の共有をしてもらうことを想定していたが、事業所内で責任者が職員に内容を共有する時間がないことが分かった。

当初は、サービス管理責任者のみなら研修に参加できるという声もあったが、実際に虐待の通報があるのは現場で直接支援する職員からが多いこともあった。

そのため、訪問による研修[3]に切り替え、行政と基幹相談の職員がペアで現場に出向いて研修を行う形で最終的に 26 事業所、計 349 名が参加した。訪問による研修は自立支援協議会で企画し、虐待防止連絡協議会の承認を得ている。

研修の内容は、前半に行政職員から虐待対応の現状報告と虐待防止について、後半に基幹相談が職員を守るためという視点での虐待防止についてである。

2020 年度からオンラインで研修を実施し、後日 DVD の配布やオンライン配信を行い、半田市内のほぼ全ての事業所の全職員が研修に参加できるようにした。その結果、2020 年度は合計 550 名が研修を受講することができた。オンラインでの研修実施により、非常勤職員やグループホームの世話人なども研修に参加しやすくなり、研修への参加率が向上した。

2021 年度は、虐待防止の他、アンガーマネメントを研修テーマとして取り上げ、合計 569 名が受講している。

2020 年度からは、事業所に通う当事者の方にも虐待や差別について、当事者にわかる形での研修の実施をモデル的に実施しており、今後も広げていく予定である。

さらに、利用者の家族にも虐待について正しく理解してもらう必要があると考え、2021 年度には虐待防止について利用者の家族にも出向いて、訪問研修を実施している。

虐待の通報があり、改善が進まない事業所には、市から依頼して別途研修を実施している事例もある。

〇訪問による研修 を実施する上で工夫した点とメリット

訪問による研修で工夫していることは以下の通りである。

- ✓ 研修時間は、1 時間程度の短時間での実施や二部制にするなど、事業所が参加しやすい時間設定にしている。
- ✓ 半田市と基幹相談の職員 8 名程度でチームを組んで事業所を訪問し研修を実施している。

訪問による研修について、事業所側のメリットは以下の通りである。

- ✓ 事業所が参加可能な時間帯で研修を調整することができる。
- ✓ 行政主体の研修であるため、多くの職員に参加してもらいやすい。
- ✓ 不明点などがあれば、リアルタイムで質問ができる。

〇訪問による研修の実施効果

訪問による研修を実施した結果、2017 年度には虐待通報件数が 14 件、うち虐待認定件数が 5 件だったが、2020 年度には虐待通報件数 23 件中 12 件が虐待認定されるなど、通報件数が増えた。これは 2016 年度から「通報」を「相談」に置き換え、通報するハードルを下げたこ

[3] 訪問研修資料は巻末の資料編に掲載しています。

とと、通報が義務であることが周知されてきたことが要因の一つであると考えられる

〇他市の基幹相談支援センターとの連携状況

知多圏域では、県から委託を受けている圏域アドバイザー主催の圏域会議を積極的に行っている。

困難ケースへの取組や市と基幹相談の役割について共に学ぶ機会を作るなどした結果、他市より問い合わせがあるなど、圏域の市や基幹相談の職員の意識が変わってきているという印象を受けている。

〇行政視点での小規模事業所等が体制整備を進めていく上でのポイント

＜対小規模事業所＞

オンラインでの研修実施や研修内容を録画した DVD の配布等を行うことで、小規模事業所もカバーできていると感じている。ただし、市や基幹相談がフォローし過ぎず、事業所が主体的に動けるよう進めていく必要がある。

半田市内の事業所における虐待委員会設置については、今後どのように進めていくべきか検討しているが、各事業所で主体的に動いてもらえるような仕掛けが必要である。2021 年 11 月末に外部講師を招き、虐待防止委員会の設置から運営について研修を実施している。

事業所が主体的に虐待防止のための取組を行うために、研修後に事業所内で管理者が職員の意見や感想を吸い上げ、各事業所で課題提起をしてもらうなどがよいのではないかと考えている。

＜対圏域（市・基幹相談・事業所）＞

他市においても、半田市と同様に、各事業所をフォローアップできる体制を構築するため、市と基幹相談、事業所で関係性が構築できていることが重要である。

県の地域生活支援事業として障害保健福祉圏域に配置をする圏域アドバイザーとしては、虐待の防止およびその後の対応においては、市と基幹、事業所が協働して動いていく必要があるので、まずは、基幹相談や市の職員が事業所回りをし、事業所の方に顔を知ってもらいながら関係性を築いていくことが肝要であると考えている。

基幹相談支援センターが提供する研修に参加した事業所の声

2018 年に当事業所で発生した虐待の通報をきっかけに、基幹相談支援センターが提供する研修に参加するようになった。

開所してから、なかなか虐待防止研修を受けられていなかったため、半田市の基幹相談支援センターと半田市福祉課から訪問による研修を受けた。基幹相談支援センターが提供する研修に時間外に参加する場合、時間外手当を出して参加して貰っている。参加できなかった職員には、研修の DVD を後日事業所内で視聴し、内容についてディスカッションをしてもらっている。自法人だけで研修を実施することはハードルが高いため、今後も基幹相談支援センターが提供する研修を受けていきたい。

研修の効果としては、2018 年から基幹相談支援センターが提供する研修を受けるようになり、目に見えない虐待、例えば自立度の高い利用者に対する言葉かけや接し方で虐待となるものもあるのではないかなど、職員の虐待に対する理解が進んだように感じている。

（WOODLAND （株式会社 welf villa） 施設長）

半田市福祉課や基幹相談支援センターが提供している研修の情報を日々注意しながら確認し、可能な限り研修に参加している。研修のテーマとしては、性教育や各障害の特徴の振り返りなど、支援者が気をつけることなどがある。

参加が難しかった人には、研修の録画を後日視聴してもらうようにしている。特に非常勤職員は、通常昼からの勤務になるため研修の録画を勤務時間の少し前に来てもらい視聴してもらうようにしている。2021 年に初めて愛知県発達障害者支援センターが主催したケース検討の研修に参加した。

（B 事業所 （株式会社 B） 施設長）

常滑市基幹相談支援センター

特徴：

常滑市は 2008 年 4 月から常滑市社会福祉協議会に相談支援事業（とこなめ障がい者相談センター）を委託した。2020 年より基幹相談支援センターを設置する。市内外の指定特定 4 事業所と連携し、相談支援体制を整備している。

職員体制：

職員 5 名（うち基幹相談支援センター1 名）

〇取組状況

2020 年度に初めて当センターで圏域アドバイザーが企画した研修をもとに 90 分の管理者向けの研修を企画し、実施した。

研修の前半では、虐待防止の制度を行政から説明、後半は事例検討で、虐待が発生した場合、管理者がどのように動くべきかを考え虐待発生のフロー図を整備してもらい、参加者に発表してもらった。

参加者の振り返りでは、虐待と疑われる事案が発生した後に事実確認をして通報することに加えて、どこまでが管理者の責任範囲となりうるかという気づきがあった。

2021 年度は、虐待事案が発生した事業所があったので、当該事業所に対する研修を企画した。

当該事業所では、利用者と支援者の関係性が近くなりすぎ、支援者が利用者を不適切な呼称で呼んでいることなどが原因で利用者が嫌悪感を示し、通所を拒否するようになった。その後、保護者からの通報によって虐待が発覚した。

しかし、「こんなに苦労して支援しているのに自分たちが守られていない」というのが事業所の主張であり、事業所だけでは意識改革が難しいと事業所から相談があり、当センターと一緒に対策を考えることにした。

例えば、明らかな身体的虐待ではなく、言葉遣い・ボディタッチでも不適切なことがあるということを理解してもらえるように、改めて虐待とは何か、を全職員に理解してもらえるような機会（研修）を持った。

〇他市の基幹相談支援センターとの連携状況

県が圏域アドバイザー事業を行うことで、圏域アドバイザーが近隣市町と共に課題を整理・調整する機会を得ることができた。

当該市のみで解決できないことは、圏域アドバイザーに相談し、他市の取組などを参考にしている。

〇小規模事業所等が体制整備を進めていく上でのポイント

上記のような啓発活動を行いながら、小規模事業所との信頼関係を築いていくことが重要である。

当センターが事業所から見たときに、取り締まり警察のように映らないよう「一緒に考える関係性づくり」が必要である。

事業所が困っているときに SOS を出してもらえるように気を付けている。

４．障害者虐待防止に向けた体制整備等に関する参考資料

○ 本章では、３章の事例の中で紹介された資料を収録しています。

資料１　障害者権利擁護・虐待防止対応規程（社会福祉法人 みんなでいきる）

資料２　身体拘束等のガイドライン（社会福祉法人 みんなでいきる）

資料３　虐待防止委員会運用説明資料（社会福祉法人 フラット）

資料４　身体拘束等の状況を記録するフォーマット（社会福祉法人 フラット）

資料５　障害者虐待防止チェックリスト（色えんぴつ（社会福祉法人 滝乃川学園））

資料６　虐待防止マニュアル（色えんぴつ（社会福祉法人 滝乃川学園））

資料７　虐待防止チェックリスト（のぞみの郷高社（社会福祉法人 高水福祉会））

資料８　障害者虐待が疑われる場合に取るべき対応フロー図（のぞみの郷高社（社会福祉法人 高水福祉会））

資料９　虐待防止委員会の運営細則（社会福祉法人 十愛療育会 横浜医療福祉センター港南）

資料 10　入所者・外来利用者への虐待・差別把握時の対応フロー（社会福祉法人 十愛療育会 横浜医療福祉センター港南）

資料 11　事業所訪問研修資料（半田市障がい者相談支援センター）

社会福祉法人みんなでいきる　障害福祉事業部りとるらいふ
障害者権利擁護・虐待防止　対応規程

第1章　総　則

(目的)

第１条　社会福祉法人みんなでいきる　障害福祉事業部りとるらいふが運営する事業の利用者に対する虐待防止を図るため、利用者の安全と人権保護の観点から虐待の防止（以下「虐待防止」という。）と健全な支援を提供することを目的とする。

（虐待の定義）

第２条　この規程において「虐待」とは、職員が支援する利用者に対し、（別表１）「虐待の分類」の行為等とし、その他、事業部長が虐待と認める行為や言動をいう。

（利用者に対する虐待の防止）

第３条　職員は利用者に対し、虐待をしてはならない。

（虐待の通報及び発見）

第４条　利用者本人及び家族からの虐待の通報（疑いを含む）がある時は、（別表２）「虐待発生対応フロー」に基づき、対応しなければならない。

２　職員は、その職務の性質上、障害者虐待を発見しやすいことから、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

３　職員は、虐待を発見した際は、虐待防止マネージャーに報告しなければならない。

４　刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第３項の規定による報告(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

（通報者の保護）

第５条　職員は前条第３項の規定による通報を行なったことを理由として、解雇、その他不利益な扱いを受けない。

第２章　障害者虐待防止対応

（障害者虐待防止対応体制）

第６条　本規程による虐待防止の責任主体を明確にするため、障害者虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、虐待防受付担当者を設置する。

２　虐待防止責任者は事業部長があたるものとする。

３　虐待防止責任者は、法人事業の虐待防止管理体制を整えるために、各事業所に虐待防止マネージャーを配置する。虐待防止マネージャーは原則として各事業所の管理者がその業務に当あたるものとする。

４　虐待防止マネージャーは、各事業所に虐待防止受付担当者を配置する。虐待防止受付担当者は原則として、係長、主任級職員がその業務にあたるものとする。

５　ただし、虐待防止責任者が必要と認めた場合は、前項３及び４の規定に限らず、虐待防止マネージャー及び虐待防止受付者を指名することがある。

（虐待防止責任者の職務）

第７条　虐待防止責任者の職務は次の通りとする。なお、虐待防止責任者は「身体拘束適正化責任者」を兼ねることができる。

① 職員による虐待防止のための規程の制定及び順守の確認
② 虐待防止・権利擁護委員会の開催
③ 理念、倫理綱領順守の徹底
④ 虐待発生時（不適切な身体拘束も含む）における、虐待内容及び原因の掌握、法人本部、市町村虐待防止センターへの通報
⑤ 虐待防止のための虐待通報者（当事者も含む）等との話し合い
⑥ 障害者虐待・権利擁護に関する研修計画策定及び実施
⑦ 虐待防止委員会での虐待解決策及び再発防止の協議
⑧ 虐待原因の改善状況について、被虐待者及び家族、虐待通報者（当事者も含む）、市町村虐待防止センターへの報告
⑨ 虐待再発防止対策の徹底を虐待防止マネージャー・虐待防止受付担当者への指示
⑩ 通報者の保護に関する規定の整備

（虐待防止マネージャーの職務）

第８条　虐待防止マネージャーの職務は次の通りとする。なお、虐待防止マネージャーは「身体拘束適正化マネージャー」を兼ねることができる。

① 職員のチェックリストの実施
② 虐待防止・権利擁護小委員会での虐待解決策及び再発防止の検討
③ ヒヤリハット事例の報告、分析
④ 障害者虐待・権利擁護に関する研修計画の策定及び研修の実施の補助
⑤ 倫理綱領等の浸透
⑥ 虐待防止小委員会の実施状況や研修実施等の結果についての虐待防止委員会への報告や意見具申。

（虐待防止受付担当者の職務）

第９条　虐待防止受付担当者の職務は、次の通りとする。

① 利用者等からの虐待・不適切行為に関する通報や相談の受付

② 職員からの虐待・不適切行為に関する通報や相談の受付

③ 虐待内容、利用者等からの意向の確認と記録

④ 虐待内容の虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、第三者委員への報告

⑤ 虐待改善状況の虐待防止責任者、虐待防止マネージャー及び第三者委員への報告

２　前項の規定おける対応を原則とするが、必要に応じて、虐待防止責任者及び虐待防止マネージャーがその任を行うことは妨げない、

第３章　虐待防止及び解決

（虐待通報の受付）

第 10 条　虐待の通報は、別に定める「虐待通報書」（様式 1）による他、様式によらない文書、口頭による通報によっても受け付けることが出来る。

２　虐待防止受付担当者は、利用者からの虐待通報の受付に際して、次の事項を別に定める「虐待通報受付書」（様式 2）に記録し、その内容を虐待通報者に確認する。

① 虐待の内容

② 虐待通報者の要望

③ 第三者委員への報告の要否

④ 虐待通報者と虐待防止責任者の話し合いへの第三者委員の助言と立ち合いの要求

３　職員は、虐待防止受付担当者の不在時等に虐待の申し出があった場合には、虐待防止受付担当者に代わって申し出を受けることが出来る。

４　前項により虐待の申し出を受けた職員は、その内容を「虐待通報受付書」（様式 2）に記録し、遅滞なく虐待防止受付担当者にその内容を連絡する。

（虐待通報の報告・確認）

第 11 条　虐待防止受付担当者は、受け付けた虐待の内容を虐待防止責任者、虐待防止マネージャー及び第三者委員に報告する。但し、虐待通報者が第三者委員への報告を希望しない場合はこの限りではない。

２　投書等匿名による虐待通報があった場合にも、第三者委員に報告し、必要な対応を行う。

３　虐待防止受付担当者から虐待通報受付の報告を受けた第三者委員は、虐待内容を確認し、別に定める「虐待通報受付報告書」（様式 3）によって、虐待通報者に対して報告を受けた旨を通知する。通知は原則として虐待通報のあった日から 10 日間以内に行われなければならない。

（虐待解決に向けた話し合い）

第 12 条　虐待防止責任者は、虐待通報の内容を解決するため、虐待通報者との話し合いを実施する。但し、虐待通報者が同意する場合には解決策の提示をもって話し合いに代えることが出来る。

２　前項による話し合い又は解決策の提示は、原則として虐待通報のあった日から 14 日以内に行われなければならない。

３　虐待通報者及び虐待防止対応責任者は、必要に応じて第三者に助言を求めることが出来る。

４　第三者委員は、話し合いへの立会にあたっては、虐待の内容を確認の上、必要に応じて解決策の調整と助言を行う。

５　虐待防止責任者は、話し合いの結果や改善を約束した事項を別に定める「虐待解決話し合い結果記録書」（様式４）により、記録し、話し合いの当事者間及び立ち会った第三者委員に記録する。

(虐待解決に向けた記録・結果報告)

第 13 条　虐待防止責任者は、虐待通報受付から解決、改善までの経緯と結果について書面により記録する。

２　虐待防止責任者は、虐待通報者に改善を約束した事項について、虐待通報者に対して「改善結果（状況）報告書」（様式５）により報告する。報告は、原則として話し合いを終了した日から 30 日以内に行われなければならない。

３　虐待防止責任者は、施設内及び第三者委員による調整・助言を得てなお虐待通報者が満足する解決が困難な場合には、各市町村の苦情相談窓口及び新潟県社会福祉協議会に設置されている「運営適正化委員会」を紹介する等の必要な対応を行う。

（改善結果の公表）

第 14 条　虐待防止責任者は、定期的に虐待解決結果及び虐待原因の改善状況を第三者委員に報告する。

２　利用者への信頼性の向上及び支援の質の向上を図るため、個人情報に関する事項を除き、改善の対応状況・結果について事業所内に掲示するとともに、事業報告書や機関紙等に実績を掲載し、公表する。

（虐待防止委員会の設置）

第 15 条　虐待防止責任者は、事業所内における虐待防止を図るため、虐待防止委員会を設置し、委員会での検討結果を従業者に周知徹底しければならない。

２　虐待防止委員会は、最低でも年２回又は虐待発生の都度、開催しなければならな

い。

３　虐待防止委員会の委員長は、障害福祉事業部長とする。委員は別表 2 の通りとする。

４　委員長は、委員会において必要のある場合は、前条に定める委員の他に関係職員及び第三者を委員に加えることが出来る。

５　委員会には議長及び書記を置き、委員長が委員の中から定める。委員会は議事録を整備する。

６　虐待防止委員は、日頃より虐待防止の啓発に努めなければならない。

（委員会の業務）

第 16 条　虐待防止委員会は、次の業務を行う。

① 虐待防止のための計画づくり
- 虐待防止に係る研修の開催
- 虐待防止チェックリスト等の実施

② 虐待防止のチェックとモニタリング
- 「虐待を早期に発見するポイント」に従い、「虐待発見チェックリスト」結果による調査を必要あるごとに実施する。
- 上記の実施した調査の結果、虐待や虐待の疑いがあるときは、虐待防止受付担当者に報告する。

③ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討
- 虐待やその疑いが生じた場合、事実検証の上、再発防止策を検討、実行する。

④ その他、法令及び制度の変更のあるごとに委員会を開催し、規程等の見直しを行うこととする。

（虐待防止小委員会）

第 17 条　虐待防止委員会の下部組織として「虐待防止小委員会」を置くことができる。

２　虐待防止小委員会は各事業所に設置するものとする。必要に応じて複数事業所の合同開催も可能とする。

３　合同虐待防止小委員会の設置をする場合は以下の構成とする。

４　虐待防止・権利擁護小委員会は最低でも年４回は開催しなければならない。

５　虐待防止小委員会の委員長は各事業所の事業部長が指名した者とする。

児童部門（日中活動）	放課後等デイサービス「ららん」 放課後等デイサービス「にこ」 放課後等デイサービス「もーと」	日中支援課
成人部門（日中活動）	生活介護事業所「きら」	日中支援課

	生活介護事業所「とも」	
居住部門	共同生活援助「ぱれっと」 短期入所「ぷあん」	居住支援課

（守秘義務）

第 18 条　虐待防止責任者、虐待防止マネージャー、虐待防止受付担当者及び第三者委員、その他虐待解決事務に係るものは、虐待通報者の氏名、虐待通報の内容その他相談等により知り得た個人情報を虐待通報者の許可なく他に漏らしてはならない。

（補足）

第 19 条　この規程に定めるほか、必要な事項は事業部長が別に定める。

附則

この規程は、令和〇年〇月〇日より施行する。

身体拘束等の適正化のための指針

社会福祉法人みんなでいきる
障害福祉事業部りとるらいふ
令和３年４月１日作成

身体拘束等の適正化のための指針　目次

１．身体拘束廃止に関する考え方

（１）　身体拘束の原則禁止
（２）　「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（以下、障害者総合支援法）に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」における規定
（３）　身体拘束に関しての基本的な考え方
（４）　拘束を行う基準について
（５）　身体拘束禁止の対象となる具体的行為
（６）　日常ケアにおける留意事項
（７）　情報開示

２．身体拘束廃止に向けた体制

（１）　身体拘束廃止・適正化検討委員会の設置
（２）　やむを得ず身体拘束を行う場合の対応
　（ア）　利用前
　（イ）　利用時
　（ウ）　身体拘束の継続と解除
　（エ）　夜間など緊急時

３．身体拘束廃止に向けた各職種の役割

４．身体拘束廃止・適正化のための職員教育、研修

１．身体拘束廃止に関する考え方

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。障害の有無に関わらず全ての人々には自分自身の意思

で自由に行動し生活する権利があります。一方で、身体拘束とは、障害者の意思にかかわらず、その人の身体的・物理的な自由を奪い、ある行動を抑制または停止させる状況であり、障害者の能力や権利を奪うことにつながりかねない行為です。

身体拘束は、利用者の生活の自由を制限するものであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。障害福祉事業部りとるらいふ(以下、「当事業部」)では、利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束を安易に正当化することなく職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止に向けた意識を持ち、身体拘束をしない支援の実施に努めます。

（1）身体拘束の原則禁止

当事業部においては、原則として身体拘束及びその他の行動制限を禁止とする。

（2）「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」における規定

（身体拘束等の禁止）

第 73 条　指定療養介護事業者は、指定療養介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

２　指定療養介護事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

※他事業への準用規定あり

（3）　身体拘束に関しての基本的な考え方

①　身体拘束廃止を実現する取り組みは、事業部における支援の質の向上や生活環境の改善のきっかけとなるものである。身体拘束廃止に取り組む過程で提起された様々な課題を真摯に受け止め、より良い支援の実現に取り組む。

②　身体拘束廃止を実現するためには、ケアワーカー・看護職員等のみならず、管理者、職員全体や利用者の家族が正確な事実認識を持ち、取組むことが重要である。

③　身体拘束は、その制限の程度が著しく強い場合において、二次的・三次的弊害（身体的・精神的・社会的）が生じるおそれもある。あくまでも代替方法が見出されるまでの間のやむを得ない処置として行われる行動の制限であり、できる限り早期に他の方法に切り替えるように努める。

（4） 拘束を行う基準について

「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、緊急やむを得ない場合を除き勤怠拘束等を行ってはならないとされている。さらに、やむを得ず身体的拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならないとされている。

やむを得ず身体拘束を行う場合には、以下の 3 要件を全て満たす必要があり、その場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的かつ慎重に行う。

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が要件となる。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それを以てしてもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要がある。

② 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ことが要件となる。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援する全ての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要がある。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要がある。

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が要件となる。一時性を判断する場合には、本人の状態像に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要がある。

但し、肢体不自由、特に体幹機能障害がある利用者が、残存機能を活かせるよう、安定した着座位姿勢を保持するための工夫の結果として、ベルト類を装着して身体を固定する行為は「やむを得ない身体拘束」ではなく、その行為を行わないことがかえって虐待に該当するため、留意が必要である。

（5）身体拘束禁止の対象となる具体的行為

【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

① 徘徊しないように車椅子や椅子、ベッドに体幹や四肢を紐等で縛る。
② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢を紐等で縛る。
③ 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。
④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢を紐等で縛る。
⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚を掻きむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
⑥ 車椅子や椅子からずり落ちたり、立ち上がったりしないように、安全ベルト（Y字型拘束帯や腰ベルト）、車椅子テーブルをつける。
⑦ 立ち上がる能力のある人に、立ち上がりを妨げるような椅子を使用する。
⑧ 脱衣やオムツ外しを制限する為に、介護衣（つなぎ服）を使用する。
⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢を紐等で縛る。
⑩ 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。
⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

「身体拘束ゼロへの手引き」（平成 13 年 3 月厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」

（6）日常的支援における留意事項

身体的拘束を行う必要性を生じさせない為に、日常的に以下のことに取組む。

① 利用者主体の行動・尊厳ある生活に努める。
② 言葉や応対等で利用者の精神的な自由を妨げないよう努める。
③ 利用者の思いを汲み取る、利用者の意向に沿った支援を提供し、多職種協働で個々に応じた丁寧な対応をする。
④ 利用者の安全を確保する観点から、利用者の自由（身体的・精神的）を安易に妨げるような行動は行わない。
⑤ 万一やむを得ず安全確保を優先する場合、身体拘束廃止・適正化委員会において検討する。
⑥ 「やむを得ない」と拘束に準ずる行為を行っていないか、常に振り返りながら利用者に主体的な生活をしていただけるように努める。

（7）情報開示

本指針は、当施設内掲示場所に掲示・掲載するとともに、利用者等からの閲覧の求めには速やかに応ずる。

２．身体拘束廃止に向けた体制

（１）身体拘束廃止・適正化検討委員会の設置

当事業部では、身体拘束の廃止に向けて身体拘束廃止・適正化検討委員会を設置し、その結果について、従業者に周知徹底を図る。

なお「権利擁護・虐待防止委員会」と同時に開催することもできるものとする。

１）設置目的

（ア）事業所内での身体拘束廃止に向けての現状把握及び改善についての検討

（イ）身体拘束を実施せざるを得ない場合の検討及び手続き

（ウ）身体拘束を実施した場合の解除の検討

（エ）身体拘束廃止に関する職員全体への指導

２）委員会の構成員

（ア） 管理者

（イ） ケアワーカー

（ウ） 看護師

（エ） 栄養士

（オ） 委員会は上記構成員をもって構成するほか、必要に応じてその他職種職員を参加させることが出来ることとする。

（カ） 急な事態（数時間以内に身体拘束を要す場合）は、委員会が開催できない事が想定される為、各スタッフの意見を盛り込み検討する。

（２）やむを得ず身体拘束を行う場合の対応

本人又は他利用者の生命又は身体を保護する為の措置として緊急やむを得ず身体拘束を行わなければならない場合は、以下の手順をふまえて行うこととする。

（ア）利用前

① 事前の情報で緊急やむを得ず身体拘束を必要とする場合は身体拘束廃止・適正化検討委員会にて協議する。

② 身体拘束の内容、時間等について、個別支援計画等に記載し、ご本人、ご家族に対し現場責任者（サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、短期入所主任）が説明を行い「緊急やむを得ない身体拘束に関する説明書」（様式１）を以て同意を得る。

（イ） 利用時

利用中の経過から緊急やむを得ず身体拘束を必要とする場合は、身体拘束廃止・適正化検討委員会において実施件数の確認と身体拘束をやむを得ず実施している場合（解除も含む）については協議検討し、議事録に残す。

（ウ）身体拘束の継続と解除

① 身体拘束を行っている間は日々経過観察を行い、24 時間観察シート（様式 2）を用いて、身体拘束発生時にその態様及び時間、その際の利用者の心身の 状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録する。

② 身体拘束廃止・適正化検討委員会において協議し、継続か廃止かの検討を行う。

③ 身体拘束継続の場合は、引き続き日々の経過観察を行い、24 時間観察シートに記録する。

④ 身体拘束解除の場合は即日、現場責任者よりご家族に身体拘束解除について説明し同意を得る。

（エ）夜間など緊急時

① 夜間に緊急やむを得ず身体拘束を行うときは、夜勤職員同士で協議し緊急やむを得ない理由をケース記録に記録する。その後の事は身体拘束廃止・適正化検討委員会において協議する。

② ご家族への説明は翌日現場責任者が行い、同意を得る。

3.身体拘束廃止に向けた各職種の役割

身体拘束の廃止のために、各職種の専門性に基づくアプローチから、多職種協働を基本とし、それぞれの果たすべき役割に責任を持って対応する。

（事業部長）身体拘束廃止・適正化の検討に係る全体責任者

（管理者）

① 身体拘束廃止・適正化検討委員会の統轄管理

② 支援現場における諸課題の統轄管理　③　身体拘束廃止に向けた職員教育

（現場責任者）

① 家族、相談支援専門員との連絡調整　② 本人の意向に沿った支援の確立

③ 施設のハード・ソフト面の改善　④ 記録の整備

（ケアワーカー）

① 拘束がもたらす弊害を正確に認識する　②　利用者の尊厳を理解する

③ 利用者の疾病、障害等による行動特性の理解

④ 利用者個々の心身の状態を把握し基本的ケアに努める

⑤ 利用者とのコミュニケーションを充分にとる　⑥ 記録は正確かつ丁寧に記録

する

（看護職員）

① 重度化する利用者の状態観察　　② 記録の整備

（栄養士）

① 利用者の状態に応じた食事の工夫

４．身体拘束廃止・適正化のための職員教育、研修

支援に携わる全ての職員に対して、身体拘束廃止と人権を尊重したケアの励行を図り職員教育を行う。

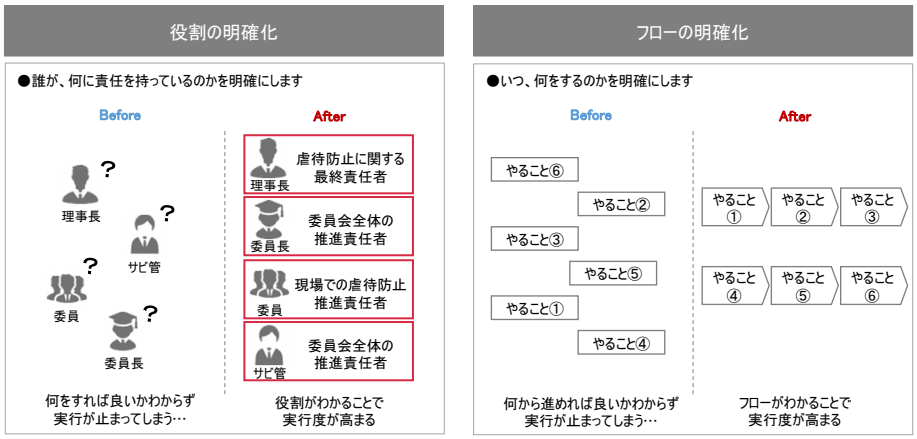
① 年間研修計画に基づく定期的な教育・研修（年１回以上開催）の実施。
② 新任者採用時（新卒採用者及び中途採用者）は、新卒又は中途採用者プログラム基づき身体拘束廃止・改善研修を実施する。
③ その他必要な教育・研修の実施。
④ 上記教育・研修の実施内容については記録を残す。

附　則

この指針は、令和３年４月１日より施行する。

◆ 虐待防止委員会運用設計

虐待防止委員会を運用に乗せるためには、運用に乗る設計が重要です。
役割の明確化、フローの明確化を行うことで、現場での実践度が高くなります。



1

◆ 虐待防止委員会運用設計(役割の明確化)

現場での実行度を高めるためには、役割を明確にし、役割範囲の責任を確実に推進してもらうことが重要です。

役職	役割	具体的な仕事
理事長	虐待防止に関する 最終責任者	・虐待の改善進捗の把握 ・虐待防止に関する取組みの軌道修正 ※改善状況が芳しくない場合
委員長	虐待防止委員会全体の 推進責任者	・支援改善検討事案の選定 ・支援改善方針のクオリティ確認
委員会	虐待状況の確認と改善	・法人の身体拘束状況の確認 ・支援改善方針の再検討
委員	現場での虐待防止に関する 推進責任者	・身体拘束チェック帳票の入力確認 ・委員長への身体拘束状況の報告 ・班会議(※1)での支援改善方針検討推進 ・指針などの周知
サビ管	現場での支援責任者 改善方針の提示/改善方針の推進	・班会議での支援改善方針案のクオリティ確認 ・決定支援改善方針の推進
管理者	虐待が起こりやすい職場環境の 改善責任者	・勤怠状況の改善 ・フォロー体制の構築 など

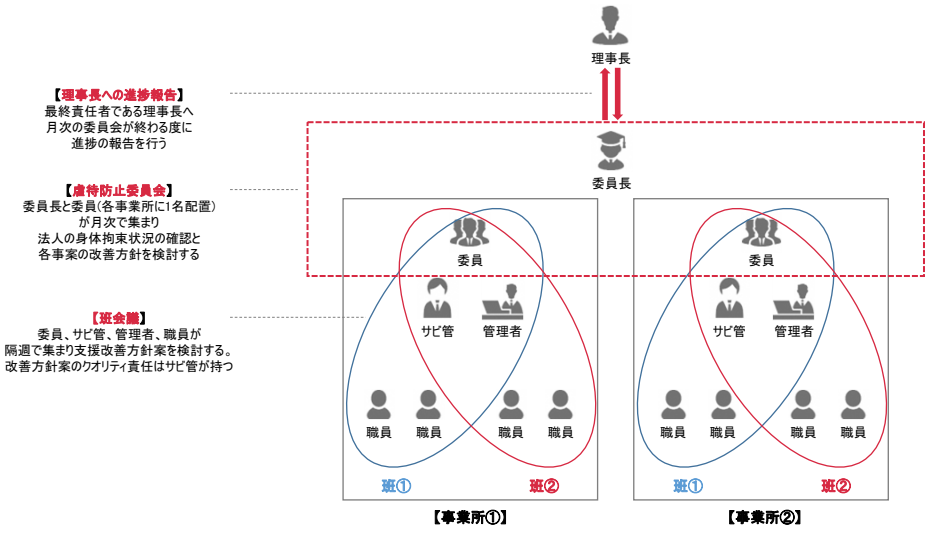
※1　委員長が選定した検討事案について、関係する支援員で改善策を検討する場(隔週で実施している)

【その他】
現場職員は、身体拘束チェック帳票(日々の身体拘束状況を記載するための帳票)の記載を行う

2

◆ 虐待防止委員会運用設計(役割の明確化)

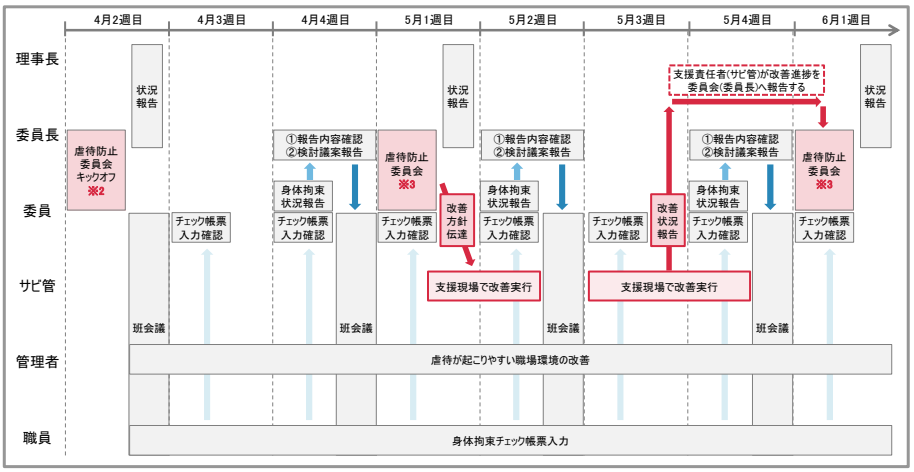
組織体制を図示したものが下記になります。
役職間でのコミュニケーションの断絶が起こらないように、会議設計を行うことが重要です。



3

◆ 虐待防止委員会運用設計(フローの明確化)

現場での実行度を高めるためには、活動フローを明確にし、日常の習慣と紐づけていくことが重要です。



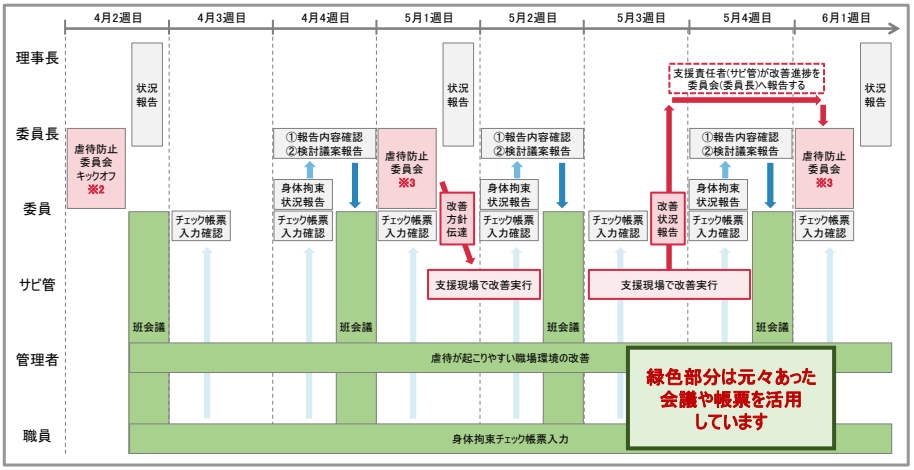
※2 虐待防止委員会の概要や年間スケジュールを委員全員へ伝えるための場(年度初めに実施する)
※3 班会議で検討された改善方針案を確認。必要に応じてより良い改善方針を検討。決定した改善方針は支援責任者(サビ管)へ伝達

【その他】
虐待防止に関する研修は年に2回(8月、2月)実施

4

◆ 虐待防止委員会運用設計(フローの明確化)

現場での実行度を高めるためには、活動フローを明確にし、日常の習慣と紐づけていくことが重要です。



※2 虐待防止委員会の概要や年間スケジュールを委員全員へ伝えるための場(年度初めに実施する)
※3 班会議で検討された改善方針案を確認。必要に応じてより良い改善方針を検討。決定した改善方針は支援責任者(サビ管)へ伝達

【その他】
虐待防止に関する研修は年に2回(8月、2月)実施

5

事業所名：　　⇒虐待防止委員会　　期間：令和　年　月　日　～　令和　年　月　日　　担当者名：

利用者名	物理的な身体拘束・行動制限	権利擁護		特記/言葉等での行動制限
		good	more	

前回班会議での決定事項

（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。	□はい	□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。	□はい	□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。	□はい	□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。	□はい	□いいえ
5	利用者本人に関わることは、本人と話し合って決めるようにしている。	□はい	□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。	□はい	□いいえ
7	利用者を長時間待たせないようにしている。	□はい	□いいえ
8	利用者の嫌がることを強要するような支援、訓練等は行わないようにしている。	□はい	□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。	□はい	□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。	□はい	□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。	□はい	□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。	□はい	□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。	□はい	□いいえ
14	福祉に携わることにやりがいを感じている。	□はい	□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。	□はい	□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。（2020年4月以降）	□はい	□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。（2020年4月以降）	□はい	□いいえ
18	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がある。（2020年4月以降）	□はい	□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。（2020年4月以降）	□はい	□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。（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。	□はい	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□わからない
3	虐待防止マニュアルを作成している。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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）	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□わからない
19	虐待防止に関する責任者を定めている。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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。	□はい	□いいえ	□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）	□はい	□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）	□はい	□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がある。（2020年4月以降）	□はい	□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思う時がある。（2020年4月以降）	□はい	□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。	□はい	□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、障害者の身辺の世話や身体介助、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。

〇障害者福祉施設
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**

〇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ー**
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

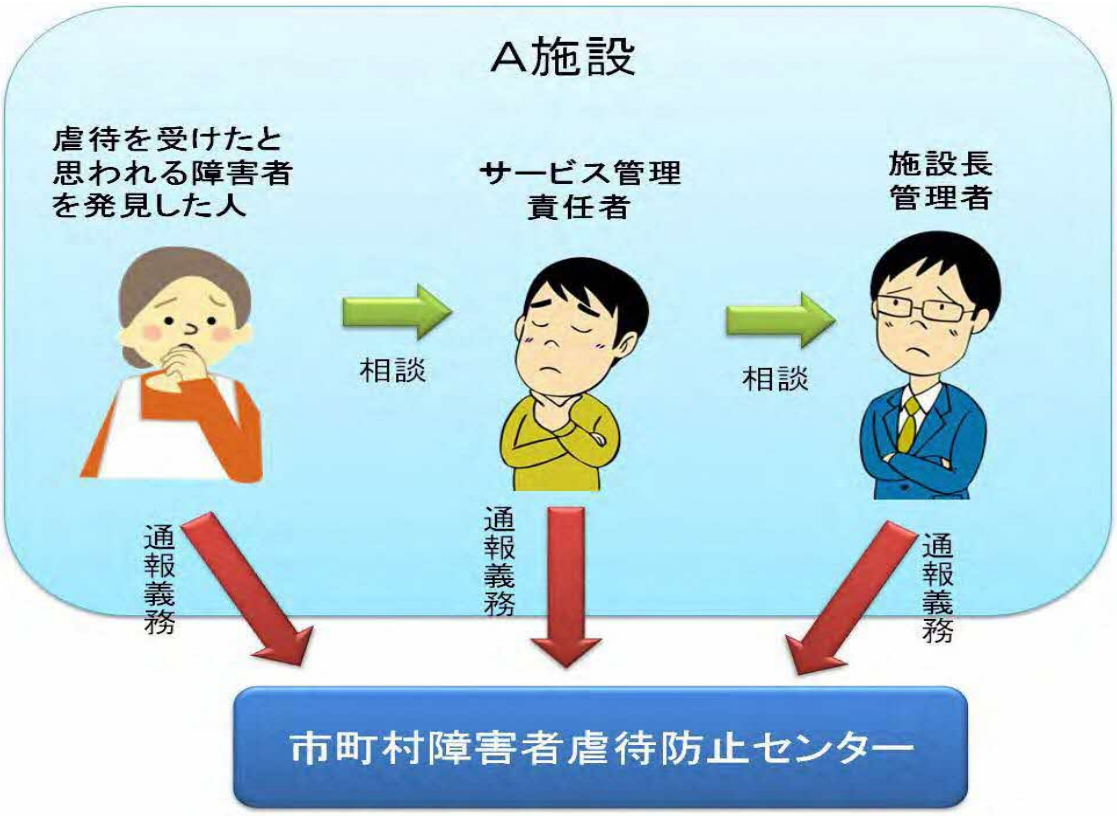
障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。
例えば、
①身体的虐待：刑法第199条殺人罪、第204条傷害罪、第208条暴行罪、第220条逮捕監禁罪
②性的虐待：刑法第176条強制わいせつ罪、第177条強姦罪、第178条準強制わいせつ、準強姦罪
③心理的虐待：刑法第222条脅迫罪、第223条強要罪、第230条名誉毀損罪、第231条侮辱罪
④放棄・放置：刑法第218条保護責任者遺棄罪
⑤経済的虐待：刑法第235条窃盗罪、第246条詐欺罪、第249条恐喝罪、第252条横領罪
等に該当する場合があります。
これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等の職員が警察によって逮捕、送検された事案があります。

（表－１）区分	内容と具体例
身体的虐待	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。 【具体的な例】 ・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）
性的虐待	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） 【具体的な例】 ・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 ・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 ・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
心理的虐待	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。 【具体的な例】 ・「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 ・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
放棄・放置	食事や排泄、入浴、洗濯等身辺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。 【具体的な例】 ・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 ・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

経済的虐待	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。 【具体的な例】 ・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・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

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

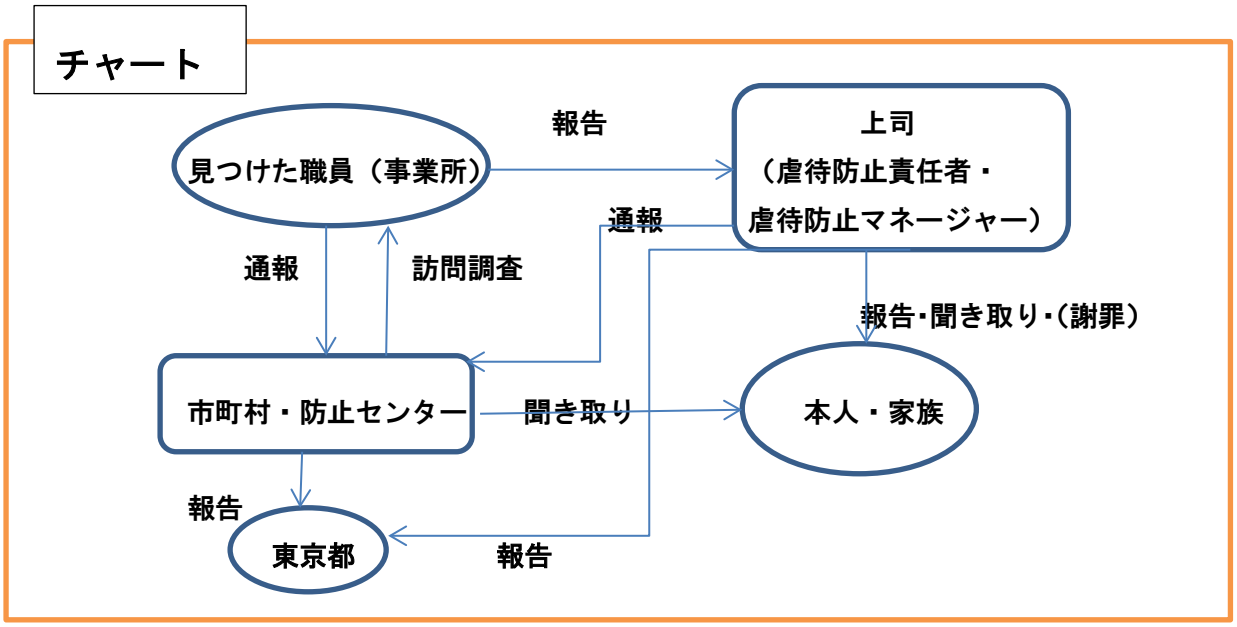
障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、市町村に通報する義務があります（第16条）。「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した」場合とは、障害者福祉施設従事者等から明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、事実が確認できなくても通報する義務があることを意味しています。発見者は、障害者福祉施設等の外部の人である場合もあると思いますが、障害者福祉施設等の内部の職員である場合も少なくないと思われます。その場合も通報の義務があることは同様です。また、障害者福祉施設等の管理者やサービス管理責任者等が、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になります。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関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、なぜ虐待を起こしたのか、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働い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はなく、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わりの方法が無いこと
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

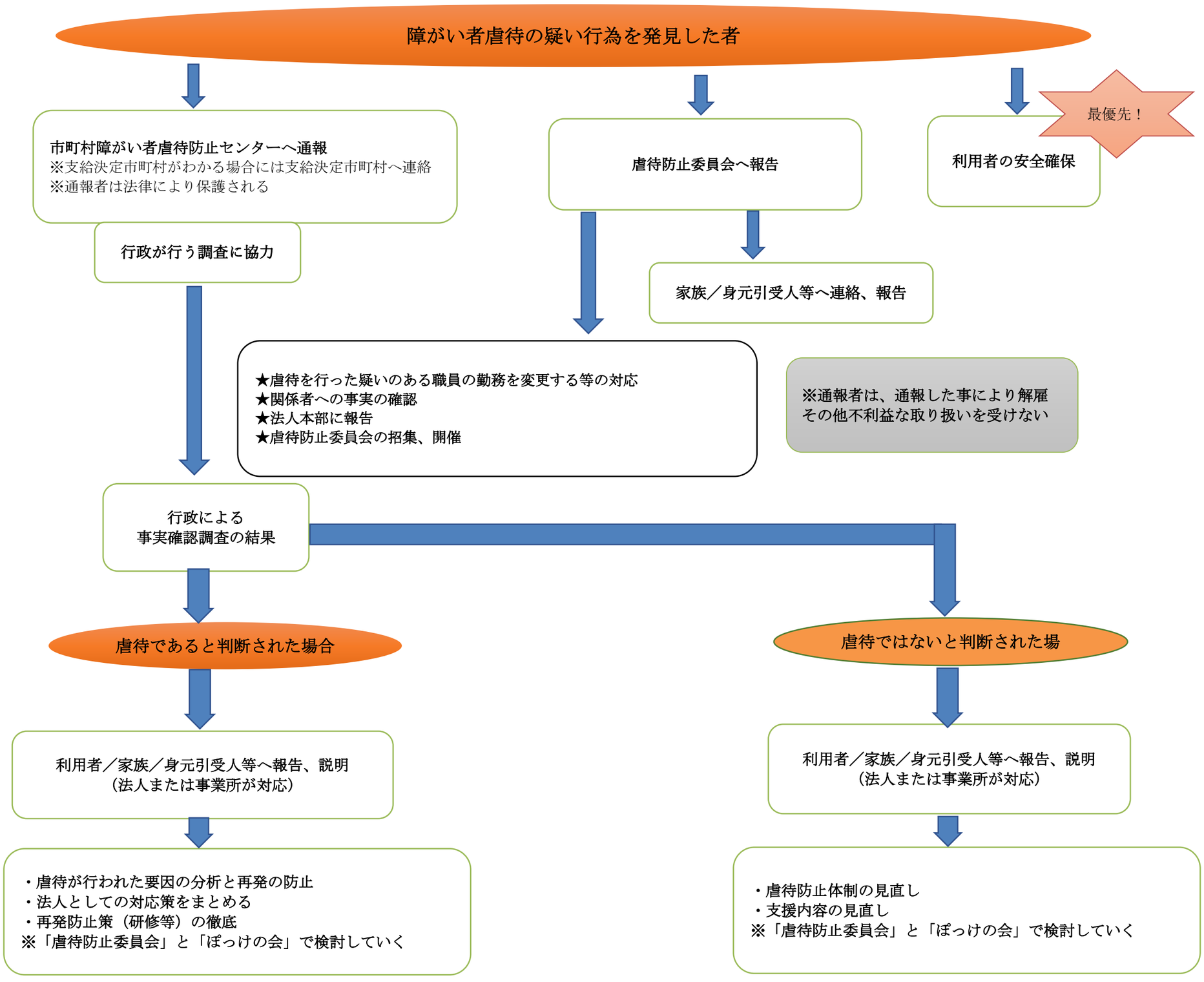
虐待防止　チェックリスト

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ない	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がある	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ても、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

発　見
・利用者の身体にアザがあった
・本人から「虐待/差別されている」という話があった

＊　本人と虐待者や差別者は分離待機や分離対応が原則になります。

所属長・相談室(5084)に一報。
相談室も介入

＊タイミングは極力早期が望ましいが、第一発見者が判断する

事実確認　・聞き取りや身体状況等の確認（身体状況は写真　を撮る）

チェクリスト/リスクアセスメントシートに記入

報　　告：アセスメントシートを提出
上司⇒　相談室長⇒　安全管理室長

安全管理室長と相談室長は、緊急性を判断
：行政機関の関与の有無や本人の状態から

緊急会議　①即刻レベル　②通常は、「経営連絡会議」で報告し、判断を得る
（メンバー：センター長、事務局長、診療部長、生活支援部長、看護部長、所属長、安全管理室長、相談室長、管理課長、必要に応じて職員他。管理職の過半数の出席で成立。）
・虐待・差別の有無の判断＝センターとしての今後の対応検討
＊通告・通報の方針確認

疑いあり、緊急性を要すると判断
・相談室長が通告・通報を行い、対応の指示を受ける

疑いなし、経過観察と判断
・相談室・外来担当者・棟中心にフォロー

報　　告
・センター長以下、会議メンバーには早期に
・最終的には、定例「解消委員会」で報告・共有

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	サービス管理責任者の業務内容
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	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

2. 障害者虐待防止法の概要

（平成23年6月17日成立、同6月24日公布、平成24年10月1日施行）

厚生労働省

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

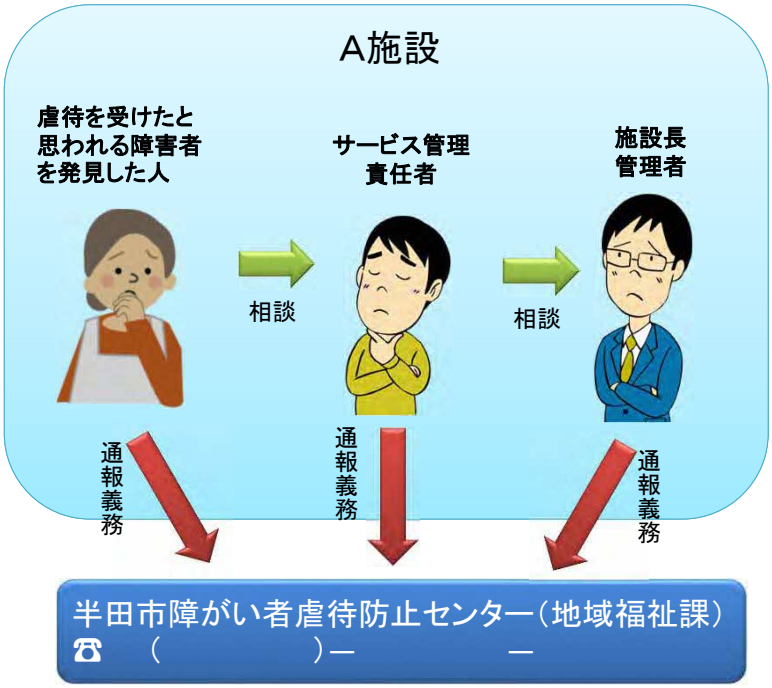
通報義務

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取り組んでいきましょう

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る。
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 利用者の家族ら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る。

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、外部の専門家らによる職員の評価、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、しばりつける、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）

＊仕事のことが自身の人生や、自分の存在、あり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

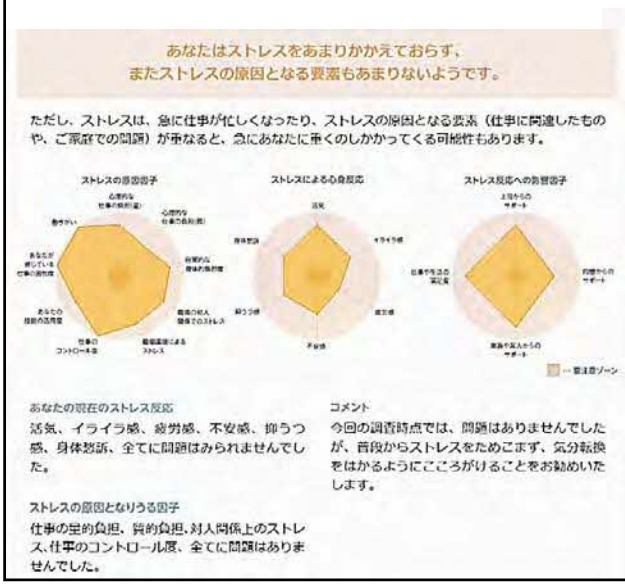
26

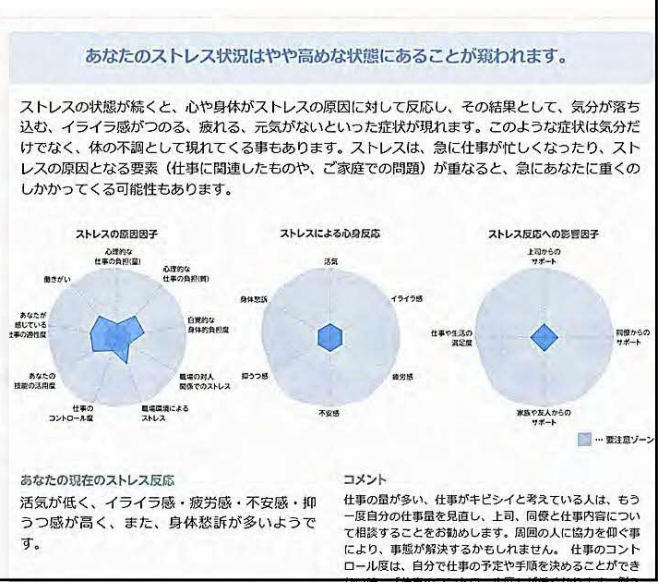
職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。

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

27

ストレスチェックを受けてみましょう





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：飛行機のなかで

- 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ュ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。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』,Sプランニング

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・リブハイム著, 武藤崇, 土屋政雄, 三田村仰監訳(2015)『マインドフルにいきいき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一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