

厚生労働科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）

障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発  
のための研究

平成 31 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 堀 江 や み

令和2年（2020）年 7 月

## 目 次

### 総括研究報告書

障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究 ..... 1  
研究代表者 堀江 まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）

### 分担研究報告書

1. 障害者虐待防止対策および障害者虐待防止センターの取組に関する調査	
全国市町村虐待防止センターの現状と課題から -	5
研究分担者 野村 政子（東都大学ヒューマンケア学部看護学科 准教授）	
研究代表者 堀江まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）	
2. 施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立てに関する研究	21
研究分担者 曽根 直樹（日本社会事業大学福祉マネジメント研究科 准教授）	
研究代表者 堀江まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）	
3. 障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのためのカリキュラムおよび視覚教材の作成	26
研究代表者 堀江まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）	
研究分担者 曽根 直樹（日本社会事業大学福祉マネジメント研究科 准教授）	
研究分担者 野村 政子（東都大学ヒューマンケア学部看護学科 准教授）	
研究分担者 手嶋 雅史（相模女子大学人間関係学部 教授）	
研究分担者 内山登紀夫（大正大学 教授）	
研究成果の刊行に関する一覧表	32

平成31年度 厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）  
総括研究報告書

障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究

研究代表者 堀江 まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）

【研究要旨】

障害者虐待防止法施行後3年が経過した中で対応状況調査を通じてその実態が明らかになってきている。特に虐待防止センターへの通報やその対応など自治体の役割が重要であることが示唆された。こうした状況を受けて、これまで都道府県向けに開催してきた障害者虐待防止指導者養成研修の内容等の見直しが必要となっている。

本研究では、市町村虐待防止センターの現状にニーズと課題の分析を行い、研修の効果やプログラムおよび啓発の在り方について調査・検討を行った。福祉施設における障害者虐待防止・権利擁護の実施体制を有効に実施するためには、虐待防止委員会の設置と活用が求められており、その構造について検討を行った。研修プログラムを有効に実施するための研修カリキュラム構造の検討と新たな視覚教材・実施方法の開発を行った。これらにより、全国での研修効果の均質化・標準化を進めるための研修パッケージを提案した。

【分担研究者】

曾根 直樹（日本社会事業大学）

野村 政子（東都大学）

手嶋 雅史（福山女子学園大学）

内山 登紀夫（大正大学）

A. 研究目的

障害者虐待防止法施行後3年が経過した中で対応状況調査を通じてその実態が明らかになってきている。特に虐待防止センターへの通報やその対応など自治体の役割が重要であることが示唆された。こうした状況を受けて、これまで都道府県向けに開催してきた障害者虐待防止指導者養成研修の内容等の見直しが必要となっている。

本研究では、以下を研究目的とした。

障害者虐待防止研修のプログラム開発

にあたり、自治体が適切にその役割と責務を果たすためのカリキュラム構造とプログラムを検討するため、全国市町村の現状と課題を把握することとした。市町村虐待防止センターの現状にニーズと課題の分析を行い、研修の効果やプログラムおよび啓発の在り方について調査・検討を行うことを目的とした。

障害者福祉施設及び障害福祉サービス事業所（以下、障害者福祉施設等）という。）における障害者虐待防止の取り組みの実態を調査し、その結果に基づいて、厚生労働省の委託事業による「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」の障害者福祉施設従事者による障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すこととした。

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのために、研修カリキュラムおよび講義演習

の視覚教材に関して検討と作成を行った。研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行うこととした。また、研修に向けた資料や視覚教材の検討と作成を行い、都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査することとした。これにより障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことを目的とした。

## B . 研究方法

### 1 ) 障害者虐待防止対策および障害者虐待防止センターの取組に関する調査

全国市町村虐待防止センターの現状と課題から -

障害者虐待防止研修のプログラム開発にあたり、自治体が適切にその役割と責務を果たすためのカリキュラム構造とプログラムを検討するため、全国市区町村の現状と課題を把握することを目的として、市区町村障害福祉担当部局を対象に調査を実施した。

全国の市区町村障害福祉担当部局1414か所を対象に調査を実施した。有効回答数は268(回収率19.0%)であった。調査期間 2019年8月から2019年9月であった。

### 2 ) 施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立てに関する研究

障害者福祉施設従事者による障害者虐待の防止を組織的に進めるための方法を検討するため、障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めている法人の担当者にインタビュー調査

を実施し、組織的な虐待防止策について分析した。

調査対象は、「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」に協力している法人のうち、障害福祉サービス事業所において、障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めているA法人及び、過去に虐待事案が発生し、それを契機に障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めているB法人を調査対象とした。

分析方法は、録音したインタビュー調査をテキスト化し、発言データの内容を要約した。関連する発言データの要約をコード化し、法人毎に整理した。さらに、2法人のコードをカテゴリー化し、表にまとめた。カテゴリー、コード、データの要約から、概念図を生成した。

### 3 ) 障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのためのカリキュラムおよび視覚教材の作成

研究対象は、以下の2点とした。

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのための研修カリキュラム骨子構造の検討  
研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行った。

研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の検討と作成

講義科目は都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査した。演習科目は、研修内容が実務にできるだけ反映するように、事例分析をしながら個別支援計画の記入

方法を学び、支援方針の立て方を学習するものや、施設内における虐待防止委員会の計画運営や推進計画が作成されやすいような実務的なシート記入などを取り入れた。

そのために「障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのための研修カリキュラム検討」研究協力者委員会を設置し、研究分担者のほかに、全国において障害者虐待に取り組む施設関係者等12名の研究協力者の協力を得た。

#### (倫理面への配慮)

福祉サービス機関や行政の職員を対象としたアンケートおよび面接調査等に関しては、個人情報の保護に十分留意し「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」を遵守し、研究代表者（堀江まゆみ）の所属する機関の倫理審査委員会に調査研究実施の申請を行い、承認を受けた（201813号、201820号）。

### C . 研究結果

#### 1 . 障害者虐待防止対策および障害者虐待防止センターの取組に関する調査 全国市町村 虐待防止センターの現状と課題から -

設問ごとに有効回答数が異なるため、回答の全体に対する割合は、以下の設問ごとの有効回答数に対して算出した。

- 1 ) 平成30年度障害者虐待の通報・相談件数
- 2 都道府県主催虐待防止権利擁護研修参加状況
- 3 . 都道府県主催障害者虐待防止権利擁護研修科目案の各科目受講希望について  
科目ごとの希望を調査した。科目 「障害者の権利擁護」から<sup>㉑</sup>「虐待の予防・早期発見についての住民への啓発の実際」な

ど、全部で21科目について調査した。

- 4 . 都道府県主催研修の障害者虐待防止権利擁護研修について参加可能な日程
- 5 . 都道府県主催研修の虐待防止権利擁護研修について参加するプログラムはどれか
- 6 . 都道府県主催研修で、どのような科目があつたらいいか、また研修の開催方法などの要望について
- 7 . コアメンバー構成員について
- 8 . 都道府県の担当部局や都道府県権利擁護センターに期待することについて
- 9 . 高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携について
- 10 .まとめと考察

障害者虐待防止研修のプログラム開発にあたり、自治体が適切にその役割と責務を果たすためのカリキュラム構造とプログラムを検討するため、全国市区町村の現状と課題を把握することを目的として、市区町村障害福祉担当部局を対象に調査を実施した。

障害者虐待の通報・相談件数をみると、平成30年度の1年間に0件だった市区町村の割合は養護者虐待で約26%、施設従事者虐待で約34%、使用者虐待で約71%であり、対応経験が少ない市区町村があることが分かった。厚生労働省による「平成30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」では、障害者虐待防止法施行後1件も相談・通報件数がない市区町村は養護者虐待で22.6%、施設従事者虐待で37.7%、使用者虐待で62.9%であることが明らかになっており<sup>1)</sup>、本調査と同様の傾向が見られた。コアメンバ

一回議は市区町村が組織的対応をするために大変重要であるが、本調査では構成員が決まっていない市区町村が約4割あった。これは法施行後1件も相談・通報がない市区町村の割合から考えると納得できる。しかし、構成員が未定であると迅速な対応に支障をきたす恐れがあり、研修において組織的対応のための市区町村における取り組み体制整備を促していく必要がある。

平成24年10月の法施行から7年以上が経過し、市区町村の規模や地域性の違いにより、対応状況に差が生じてあり、研修実施に当たって十分に考慮する必要がある。具体的には、各都道府県が研修を実施する際に、地域の状況や研修のニーズを把握し、それに応じて企画することが求められる。

障害者虐待防止法では、都道府県権利擁護センターの機能として「市町村に対する情報提供」「障害者虐待防止及び養護者支援に関する情報の収集分析、提供」が定められているが、今回の調査で都道府県内の虐待傾向の分析や分析結果に基づく再発防止策の検討、事例集の作成などを求める意見があった。こうした意見を参考に、都道府県の取組を充実していくことが期待される。

研修については、参加可能な日数が1日と2日を合わせて約9割であった。各科目に関する学びのニーズはどれも高いが、限られた日数の中で優先度の高い科目をどう組み込んでいくかが課題である。新任向け研修、経験者向け研修、管理者向け研修など対象別の研修については、どれに対してもニーズがあり、また都道府県内の地域別や圏域別の研修へのニーズもあった。研修の実施方法やプログラム、コース分けについても、地域の状況や研

修のニーズを把握し、それに応じて企画することが求められる。

本調査では、高齢者、障害者、児童に対する虐待の統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携について、必要に応じて行っている市区町村が7割を超えていたが、統一的な対応や連携についての取り決めがある市町村は約2割にとどまっていた。高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応を検討することが効果的であると認識している市区町村が多いが、検討する時間的余裕がないという回答が多くかった。こうした現状を踏まえ、今後は各地の取り組みの成果に関する情報を蓄積し、研修等を通じて多くの自治体で共有していく必要があると考える。

## 2 . 施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立てに関する研究

以下の2つの法人に対する聞き取り調査を行い、特徴ある実践を抽出した。

### 1 . 社会福祉法人A（理事長）

#### 1 ) 総論

障害福祉サービス事業所における虐待防止には、職員の支援スキルの問題と組織マネジメントの問題がある。多くの事業所は、研修を通じて職員の支援スキルの向上は行うが、組織マネジメントへの取り組みが弱いのではないか。社会福祉法人Aの職員階層は、理事長、経営戦略室、管理者、主任・リーダー、一般職員となっている。経営戦略室は抜擢により構成。

#### 2 ) 社会福祉法人Aにおける組織マネジメント 聞き取り調査により以下の項目に特徴ある

実践があることが明らかとなった。

- ( 1 ) 職員のスキルの査定とチーム作り
  - ( 2 ) 指導やフォローができる職員を見極める基準
  - ( 3 ) 見極めの方法
  - ( 4 ) 研修
  - ( 5 ) 研修効果の持続と定着
  - ( 6 ) 部下教育の研修
  - ( 7 ) 下限品質ルールの設定
  - ( 8 ) 品質管理マネージャー
  - ( 9 ) フォローとフィードバック
  - ( 10 ) 管理職の評価
  - ( 11 ) 人事マネジメントと組織マネジメント
  - ( 12 ) 「困っています」と言いやすい組織風土
  - ( 13 ) ヒットアンドエラー
  - ( 14 ) PDCAを回す
  - ( 15 ) 虐待防止委員会
  - ( 16 ) 虐待防止委員会の心得
- 3 ) 虐待が起きた事業所に対する対応
- ( 1 ) 過去に虐待事案があっても通報しなかった事業所における対応
  - ( 2 ) 行政によるサポート
- 入り、支援スキルの査定と教育、虐待防止委員会の設置方法や会議の在り方、組織マネジメントなどの改善方法を指導し、事業所の  
2 . 社会福祉法人B ( 理事、事業サポート本部職員 : 2名 )

#### 1 ) 経過

40年前に法人設立。初代理事長の情熱で、利用者を第一に考えた先駆的な取り組みを次々と行ってきた。職員たちも、利用者と寝食をともにし、「ふつうの場所でふつうの暮らし」ができるよう、自立をめざして支援を行ってきた。一方で、地域で「ふつう」に暮らすこと

らすことをめざす中で、「しつけ」のような支援になり、熱心なあまり「愛の鞭」。支援が困難な利用者を労働条件や私生活を度外視して、「職員が犠牲になって」支えた。一方で熱心な対応は、時に「愛の鞭」を正当化するような雰囲気も醸成することとなった。事業所は管理者に「一国一城の主」として運営を任せられたことから、不適切な対応があった場合、処分は理事長と当該事業所の管理者間で行われ、法人全体での情報共有や公平性の確保、標準化は行われなかった。

7年前に、虐待防止委員会の設置を準備していた矢先に、虐待の内部通報で行政が突然特別監査に来た。そして、初代理事長が辞任し、現在の理事長に交代した。新理事長は組織改革に着手した。

聞き取り調査により以下の項目に特徴ある実践があることが明らかとなった。

- 2 ) 組織体制
- 3 ) 法務・相談室の機能
- 4 ) 虐待事案から得た教訓
  - ( 1 ) 行政の特別監査が改革の大きなきっかけになった
  - ( 2 ) 幹部が絶対にぶれないこと
  - ( 3 ) 理事長の姿勢が改善の前提
  - ( 4 ) 情報共有や風通しが虐待防止のポイント
  - ( 5 ) 過去に虐待を隠していた法人が通報できるか
- 5 ) 法人内の改善
  - ( 1 ) 対応の標準化、明確化
  - ( 2 ) 虐待通報の判断
  - ( 3 ) 第三者性のある人による内部監査
  - ( 4 ) 呼称の徹底
  - ( 5 ) 労働環境を整える
- 6 ) 虐待防止策

- (1) 定期的な人事異動が必要
  - (2) 虐待の原因分析の重要性
  - (3) 虐待が起きた環境要因に焦点を当てる
  - (4) 環境の問題から入る
- 7 ) 研修のポイント
- (1) 虐待防止研修の職員の受け止め
  - (2) 通報の伝え方
  - (3) 良い支援をするための工夫
- 8 ) 行政の課題
- (1) 虐待認定後の行政による支援
  - (2) 行政の聞き取りの課題
- 9 ) 法律の課題
- (1) 「通報」のハードルが高い

### 3 . 考察とまとめ

障害者福祉施設等における障害者虐待の防止は、組織マネジメントに基づく。そのポイントは、社会人教育を基礎とした上での職員のスキル養成、理事長を筆頭にした管理職の公正な姿勢、風通しの良い組織風土の醸成である。

適切な組織マネジメントを基礎とした上で、組織的な虐待防止策として虐待防止委員会を設置する。虐待防止委員会のポイントは、支援現場以外の職員や組織外の第三者性のある委員の参加による客観性の確保、虐待防止委員会の心得の作成などにより、事案を隠さない基本原則の確立である。

虐待が発生した場合は、虐待防止委員会では虐待者の責任追及ではなく、虐待が起きた環境要因に焦点を当てた原因分析を行、改善に繋げることが重要である。

虐待防止研修では、虐待の禁止を伝達することに終始せず、よい支援をするための工夫や通報の伝え方などを内容に含め、正しい対

応を浸透することが必要である。

都道府県が行う障害者虐待防止・権利擁護研修には、通報していない虐待事案を抱える法人からの参加者がいることが想定されるため、正しい対応を啓発し、過去の事案を正直に通報し、行政の特別監査を受けた上で、組織改革を行うことが将来に向けて最も有効であることを伝える必要がある。

行政には、特別監査による虐待認定に基づく指導、処分にとどまらず、事業所をコンサルテーションに結びつけるなど、改善に向けたサポートを行うことが求められる。

### 3 . 障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのためのカリキュラムおよび視覚教材の作成

#### 1 . 障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのための研修カリキュラム骨子構造

研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行った。

研修スケジュールを2日間終日として、研修運営の方法を勘案してカリキュラム編成を設定した。そのため、 共通研修（研修受講者全体向け）、 自治体（都道府県、市町村担当者向け）コース、 福祉従事者（管理者、施設支援員向け）コースに分けて編集し、それぞれ講義科目と演習科目を設定した。

#### 2 . 研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の検討と作成

研修カリキュラムを効果的に実施するために、各講義と演習ごとに、映像教材、パワポイン

教材、演習のためのモデル事例、個別記録シート、実施計画書など、以下を作成した。特に工夫した点などをそれぞれに表中に記載した。

表 効果的な研修のための教材作成

教材種類	対象講義・演習と特徴
映像教材	<p>共通研修 【当事者の声】(5分間映像収録) 「知的障害のある人の保護者の声」 ;当事者から受講者へ期待することなどの経験を、映像で伝えるため。 他、「身体障害当事者の声」「精神障害当事者の声」も同様である。</p>
パワポイント教材	<p>共通演習・各コース 【講義科目および演習科目の解説】 ;講義および演習として標準的な内容を、各講義・演習ごとに示した。特に、パワポイントの「ノート機能」を活用し、それぞれの内容において最低限抑えるべき内容をコメントした。都道府県や市町村、福祉事業所での伝達研修に活用できる。</p>
モデル事例、ワークシートの活用	<p>自治体コース 【養護者による障害者虐待の防止と対応(演習)】 ;事例を通じて通報受理、事実確認、虐待判断までの流れを理解する。特に、自治体の対応(初動期を中心にして)個人ワーク(各種帳票)、グループワーク(各種帳票)を実施できるようにした。 福祉従事者コース 【運営者の責務と虐待防止委員会(演習)】 ;虐待防止委員会の役割と機能を講義と演習で理解し、自事業所で設置できるようになる。事</p>

	業計画書のポイントと計画書の作成をワークする。
--	-------------------------

教材種類	対象講義・演習と特徴
グループディスカッショーン、ワークシートの活用	<p>福祉従事者コース 【虐待があった場合の対応まとめ振り返り】 ;虐待が認定された場合の行政の対応を理解するとともに、虐待を受けた障害者の保護に対する行政からの要請に対する協力と、保護された障害者への対応方法について理解する。虐待防止に向けた研修全体のまとめと振り返りを演習方式で実施する。</p>

### 3. 研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の実際

講義および演習として標準的な内容を、各講義・演習ごとに示した。作成した視覚教材は次ページ以降に示した。

特に、パワポイントの「ノート機能」を活用し、それぞれの内容において最低限抑えるべき内容をコメントした。都道府県や市町村、福祉事業所での伝達研修に活用できる。

パワポイントの「ノート機能」を表示するためP D Fでまとめた。

### 4.まとめと考察

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのために、研修カリキュラムおよび講義演習の視覚教材に関して検討と作成を行った。研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行った。研修スケジュールは2日間終日を前提にして、カリキュラム運営を設定した。そのため、共通研修(研修受講者全体向け)、自治体(都

道府県、市町村担当者向け)コース、福祉従事者(管理者、施設支援員向け)コースに分けて編集し、それぞれ講義科目と演習科目を設定した。研修に向けた資料や視覚教材の検討と作成も行った。講義科目は都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査した。演習科目は、研修内容が実務にできるだけ反映するよう、事例分析をしながら個別支援計画の記入方法を学び、支援方針の立て方を学習するものや、施設内における虐待防止委員会の計画運営や推進計画が作成されやすいような実務的なシート記入などを取り入れた。これにより、全国の都道府県、市町村の障害者虐待防止に関わる担当者や、施設管理者、福祉支援者に対して、標準的な虐待防止の取り組み指針および実務的方法を効果的に伝達することができると考える。

#### D. 考察

本研究では、障害者虐待防止研修のプログラム開発にあたり、自治体が適切にその役割と責務を果たすためのカリキュラム構造とプログラムを検討するため、全国市町村の現状と課題を把握することとした。市町村虐待防止センターの現状にニーズと課題の分析を行い、研修の効果やプログラムおよび啓発の在り方について調査・検討を行うことが必要であることを明らかにした。

また、障害者福祉施設及び障害福祉サービス事業所(以下、障害者福祉施設等)という。)における障害者虐待防止の取り組みの実態を調査し、その結果に基づいて、厚生労働省の委託事業による「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」の障害者福祉施設従事者による障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行う

ことができるよう見直すことができた。

こうした調査研究の成果をもとに、障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのために、研修カリキュラムおよび講義演習の視覚教材に関して検討と作成を行った。研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行うこととした。また、研修に向けた資料や視覚教材の検討と作成を行い、都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査することとした。

これにより障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことができた。

#### E. 結論

今後、全国研修に活用しながら、研修プログラムの効果測定と新たな視覚教材・実施方法の開発を進めることが必要となろう。

本研究の成果が全国の都道府県市町村の虐待防止センター担当者、および福祉従事者の虐待防止委員会等に適切に伝達され、研修効果の均質化・標準化を進めることができるようになることを期待したい。

#### F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

1. 特許取得

特になし

2. 実用新案登録

特になし

3. その他

特になし

平成 31 年度 厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）  
「障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究」  
分担研究報告書

障害者虐待防止対策および障害者虐待防止センターの取組に関する調査  
全国市町村虐待防止センターの現状と課題から -

研究分担者 野村 政子（東都大学ヒューマンケア学部看護学科 講師）  
研究代表者 堀江 まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）

【研究要旨】

障害者虐待防止研修のプログラム開発にあたり、自治体が適切にその役割と責務を果たすためのカリキュラム構造とプログラムを検討するため、全国市区町村の現状と課題を把握することを目的として、市区町村障害福祉担当部局を対象に調査を実施した。

障害者虐待の通報・相談件数をみると、平成30年度の1年間に0件だった市区町村の割合は養護者虐待で約26%、施設従事者虐待で約34%、使用者虐待で約71%であり、対応経験が少ない市区町村があることが分かった。厚生労働省による「平成30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」では、障害者虐待防止法施行後1件も相談・通報件数がない市区町村は養護者虐待で22.6%、施設従事者虐待で37.7%、使用者虐待で62.9%であることが明らかになっており1)、本調査と同様の傾向が見られた。コアメンバー会議は市区町村が組織的対応をするために大変重要であるが、本調査では構成員が決まっていない市区町村が約4割あった。これは法施行後1件も相談・通報がない市区町村の割合から考えると納得できる。しかし、構成員が未定であると迅速な対応に支障をきたす恐れがあり、研修において組織的対応のための市区町村における取り組み体制整備を促していく必要がある。

A 目的

障害者虐待防止研修のプログラム開発にあたり、自治体が適切にその役割と責務を果たすためのカリキュラム構造とプログラムを検討するため、全国市町村の現状と課題を把握することとした。

B 調査方法

1 調査対象

全国の市区町村障害福祉担当部局 1414 か所を対象に調査を実施した。有効回答数は 268 (回収率 19.0%) であった。

2 調査期間 2019 年 8 月から 2019 年 9 月であった。

C 結果 および D 考察

設問ごとに有効回答数が異なるため、回答の全体に対する割合は、設問ごとの有効回答数に対して算出した。

1. 平成 30 年度障害者虐待の通報・相談件数

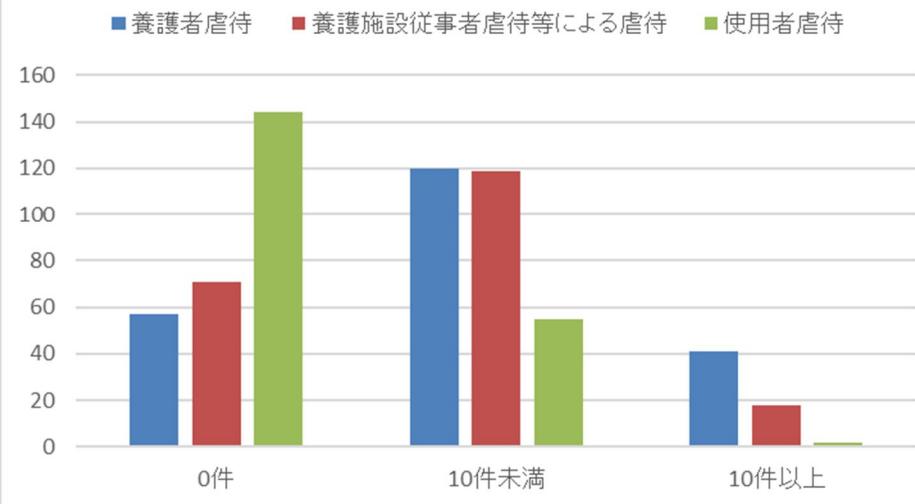
(図 1)

養護者虐待では 218 自治体中 0 件が 57 (26.1%)、10 件未満が 120 (55.0%)、10 件以上が 41 (18.8%) であった。施設従事者による虐待では 208 自治体中 0 件が 71 (34.1%)、10 件未満が 119 (57.2%)、10 件以上が 18 (8.7%) であった。使用者による虐待では、201 自治体中 0

件が144(71.6%)、10件未満が120(27.4%)、10件以上が2(1.0%)であった。使

用者による虐待の経験がないあるいは少ない自治体が多い結果となった。

図1.平成30年度障害者虐待の通報・相談件数

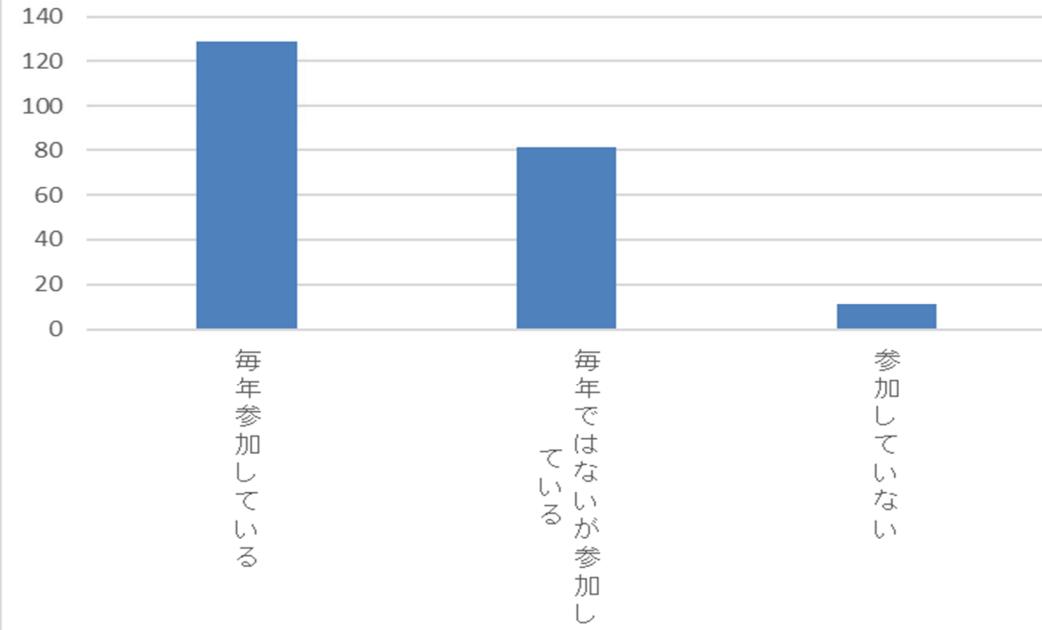


2 都道府県主催虐待防止権利擁護研修参加状況(図2)

221自治体中毎年参加しているのは129

(58.4%)、毎年ではないが参加しているのは81(36.7%)、参加していないのは11(5.0%)であった。割合としては少ないが、参加していない自治体があることが分かった。

図2所属部署の都道府県主催  
虐待防止権利擁護研修参加状況



### 3. 都道府県主催障害者虐待防止権利擁護研修 科目案の各科目受講希望について

都道府県主催障害者虐待防止権利擁護研修科目案の各科目の受講を希望するかについて尋ねた。その結果を以下に示す。

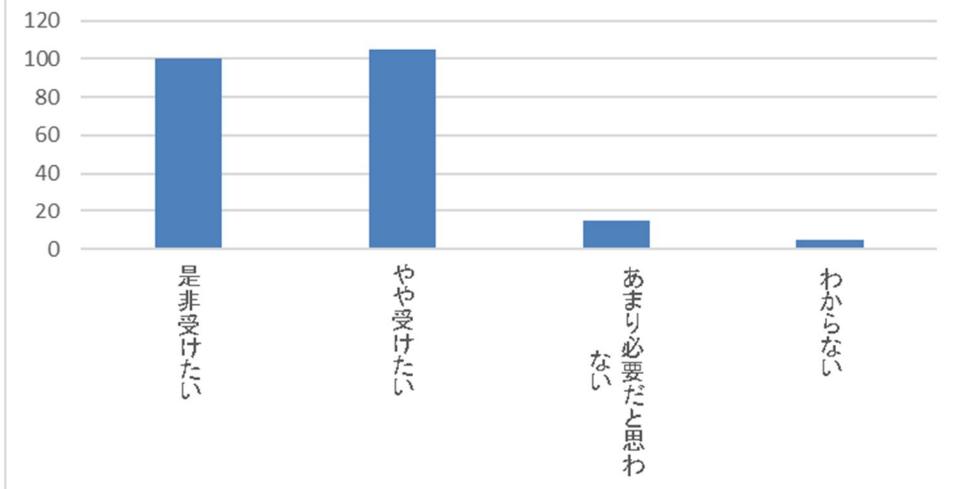
#### 障害者の権利擁護について（図3-1）

225自治体中「是非受けたい」が100(44.4%)、「やや受けたい」が105(46.7%)、「あまり必要だと思わない」が15(6.7%)、「わからない」が5(2.2%)であつた。

た。受けたい理由としては、「法の趣旨を理解する基本となるため」「重要な理念であるため基本的な事項であり、きちんと踏まえる必要があるため」「支援の価値に係る内容だと思うので導入として受講したい」などの意見があつた。人事異動により新たに担当になった職員に関して「新任者に必要」「毎年、事業担当者が変わり、知識不足があるため」などの意見があつた。

必要だと思わない理由は、「内容によっては厚生労働省作成の手引き等を確認することで足りる」「障害者虐待防止以外の研修でも学べる科目だから」等であった。

図3-1 障害者の権利擁護について



### 障害者虐待防止法の理解と虐待事案について（図3-2）

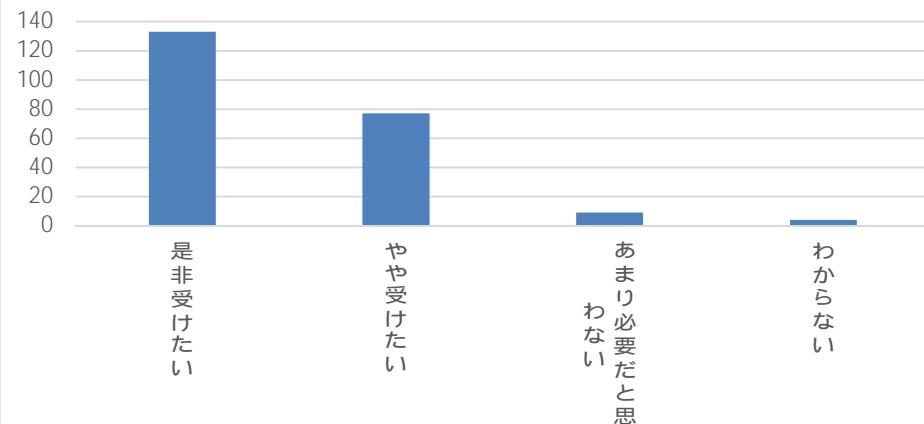
223自治体中「是非受けたい」が133(59.6%)、「やや受けたい」が77(34.5%)、「あまり必要だと思わない」が9(4.0%)、「わからない」が4(1.8%)であつた。受けたい理由としては、「法の理解は行政対応の骨格」「法の理解は必須の項目」「法が制定された背景を含めて法の内容を理解するため」などの意見があつた。

必要だと思わない理由としては、「厚生労働

省作成の手引き等を確認することで足りる」という意見があつた。

内容についての意見としては、「確実な虐待と分かるケースは事例で上がっているが、判断がつかないケースに対しての内容を示してくれるのであれば受けたい。」「どのような事例があるか具体的に知りたい。」「ケース対応例を共有したい」「判断に悩むケースが多いので、いろいろな事例を知りたい」「事案を通して、どのように支援するか具体的にその手法を考察することができる」などであった。

図3-2 障害者虐待防止法の理解と  
虐待事案について



**当事者、家族の意見を聞く（図3-3）**

224自治体中「是非受けたい」が75(33.5%)、「やや受けたい」が89(39.7%)、「あまり必要だと思わない」が46(20.5%)、「わからない」が14(6.3%)であった。受けたい理由としては、「件数が少ないので必要。是非聞いてみたい」「虐待防止、権利擁護の視点で声を聴く機会が少ないため当事者や家族の声から得られる気づきは虐待の防止や対応に生かせると思う」「当事者や家族の声を聞くことができるような研修はほかに機会がない」「当事者から体験内容や心境を参考として聞きたい」「知的障害のある方の聞き取りや判断に迷うため」などの意見が寄せられた。また、「支援者が当たり前と思っていることも虐待や差別として気づくきっかけとなる」「自分は誰のために支援をするのかという視点を再確認できる」「当事者の意見が行政に届いていない可能性があるためどのような状況や心情であ

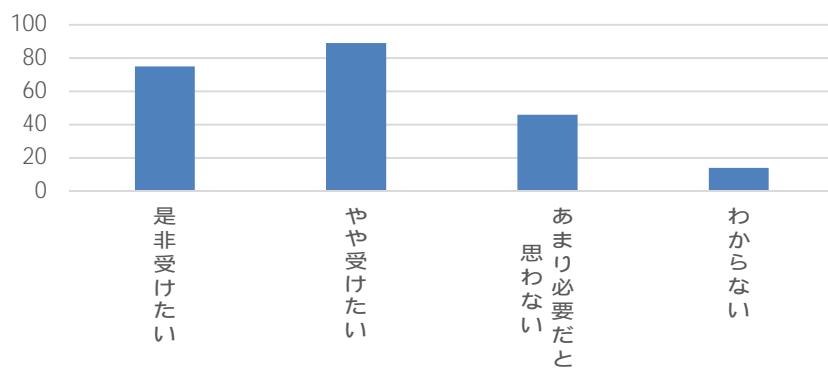
るのかということの理解が必要」などの支援に当たって障害者の理解をより深める必要があるという意見もあった。

必要だと思わない理由は、「ケースによって背景が異なるため案件の対応時に直接聞き取るから」「基本的な知識だが対応の中から学んで行くことができるから」「直接的にスキル向上につながると思えない」などの意見があった。

内容への意見として、「虐待防止センターが介入した際の気持ち、その後の気持ちの変化なども伺ってみたい」「調査時に配慮してほしいこと」「家族の声をまとめたものがデータとしてあるならば聞きたい」などがあった。

研修の対象について、「障害者虐待防止研修の対象者を誰に決定するかによって変わるが施設従事者、使用者向けに実施する研修として必要な科目と思う」という意見があった。

**図3-3 当事者、家族の声を聞く**



**主に知的障害のある人を対象とした障害者虐待防止研修（図3-4）**

224自治体中「是非受けたい」が90（40.2%）、「やや受けたい」が96（42.9%）、「あまり必要だと思わない」が23（10.3%）、「わからない」が15（6.7%）であった。

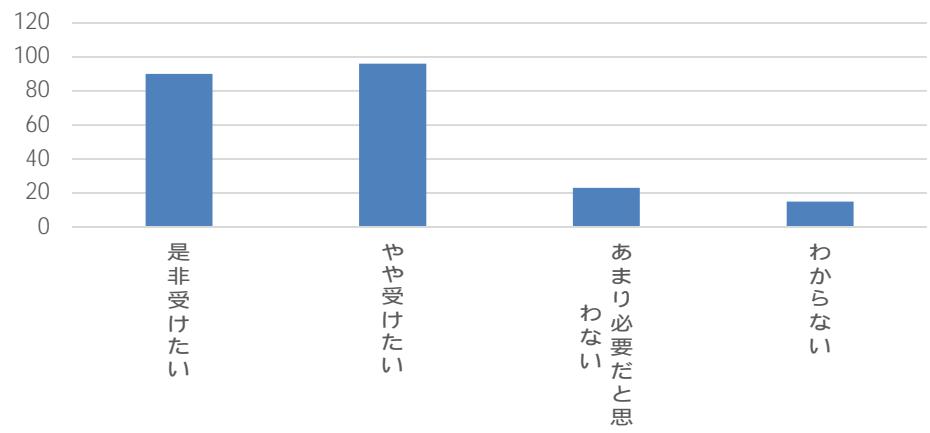
受けたい理由として、「自身の体験をうまく表現できない方に対する虐待対応やそのような方に対する虐待防止の啓発方法を学びたい」「知的障害の中には自分が虐待を受けていることに気が付いていない方もおられるため」「非言語コミュニケーションの必要性もあるため学習しておきたい」「被虐待者が虐待を理解することは大切である」「当事者本人の必要性はあると思う。どのような方法で行うかが課題なので興味深い」「障害者虐待の被害者の半数以上が知的障害者のため、当事者の意識やエン

パワメントを高める意味でも重要な科目である。子供への暴力防止プログラム（C A P）を使った研修を（知的障害者向）実施しているが、他の方法も知りたいためなどの意見があった。

あまり必要だと思わない理由としては、「市町村職員向けではなく、日頃直接的な支援を行っている事業所職員や保護者向けの内容であると感じる」「障害特性は重要だが種別ごとの研修は不要」「知的障害のほかにも障害が重複していることが多いので障害全体での研修がよい」などの意見があった。

内容への意見として、「できれば障害のある人や家族、防止センターあるいは支援する立場の人たちが一堂に集まってできる研修会」「知的障がいのある方への面接技法などを確認したい」「障がいの特性を知ることで、対応時に配慮する点などを学びたい」などがあった。

**図3-4 主に知的障害のある人を対象とした  
障害者虐待防止研修**



**養護者による虐待事案への対応と支援（図3-5）**

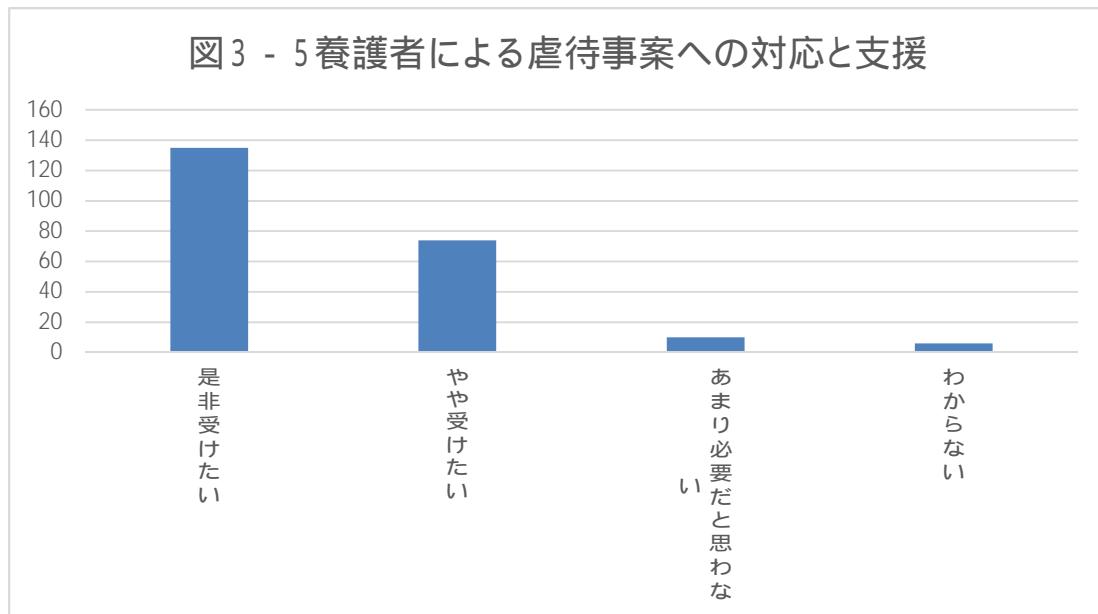
225自治体中「是非受けたい」が135（60.0%）、「やや受けたい」が74（32.9%）、「あまり必要だと思わない」が10（4.4%）、「わからない」が6（2.7%）であった。

受けたい理由としては、「ケースが少ない（経験がない）」という意見が多く、他に「虐待のなかで最も通報が多いケースだから」「非常に

よくある事案で解決が難しい」「ケースは様々だが件数が少なく知識でカバーする必要があるため」「養護者への介入には専門的な技術が求められるため是非受けたい」「法の意義のひとつである養護者支援について学ぶため」「障害者とともに養護者の支援について、深い理解が必要であり、軽率な対応にならぬよう今後の重要課題のひとつと考える」「施設と比べ密室の分、対応に難しさがあるため」「障害者虐待対応マニュアルを参照しただけでは、対応が難しい」などの意見があった。

内容については、「具体的な対応と支援方法を学びたい」「関係機関との連携づくり（が重要と理解している）」「親との信頼関係の作り方や維持しながらの対応を学びたい」「事実確認技術と合わせて理解できれば」「事例を通してグループワークできたらいい」「被虐待者への支援だけでなく法の目的でもある養護者支援について取り上げてほしい（虐待の発生要因に

は養護者に生きづらさ（経済的困窮、無知等）等課題を抱えるケースが多い）」「緊急保護等の対応について知りたい」「分離の決断（は難しい）」「市や関係機関とのかかわりが無い方への聞き取方法や支援方法を学びたい」「早急な対応を行うためのノウハウを知りたい」などの希望が出された。



#### **保護・分離及び成年後見制度等の活用の方 法（図3-6）**

225自治体中「是非受けたい」が123(55.2%)、「やや受けたい」が81(36.3%)、「あまり必要だと思わない」が12(5.4%)、「わからない」が7(3.1%)であった。

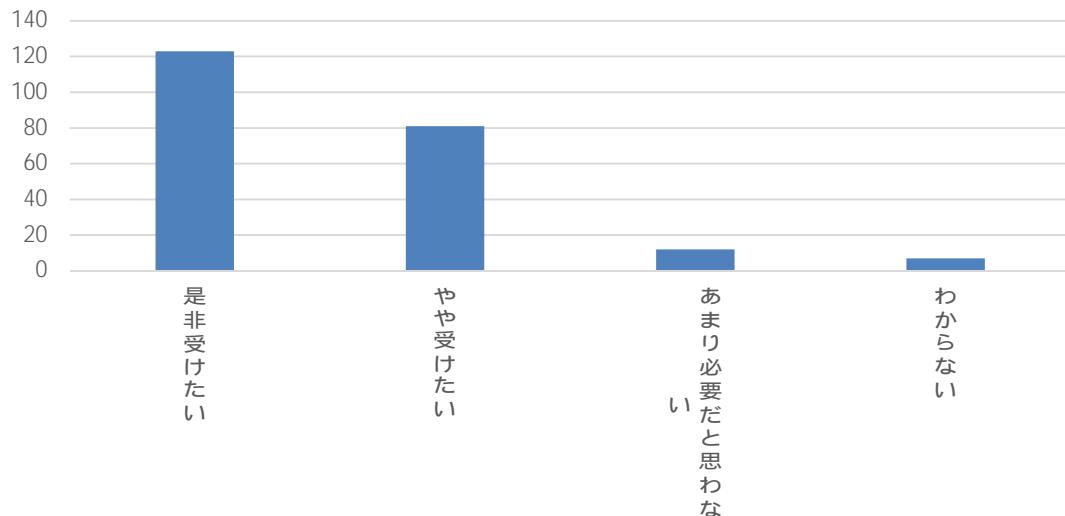
受けたい理由としては、「保護、分離の判断は市町村で行うため基礎知識の習得は必要」「分離をした事案がないので勉強したい」「保護分離は今後の家族関係に多大な影響をおよぼす可能性があるため受けておきたい」「市町村によって保護の取り扱いが違うため他市の例も参考にしたい」などの意見が出された。

あまり必要だと思わない理由としては、「実際の支援を行っている中で既に知識を得ているため」「ケース数としては少ない」という意見があつた。

内容についての意見として、「保護分離の判

断については受講したいが成年後見については別に研修が設けられている（ため不要）」「失敗は許されない緊急性の判断について取り上げてほしい」「成年後見センターとの連携を含めた制度活用の習得」「分離の判断と担当機関との連携や確保方法」「成年後見制度に係る申し立てについて、市長申し立て、親族申立て、本人申し立てについて、異なる事案ごとの有効な方法を知りたい」「慎重な対応が求められる局面であり、特に保護・分離を判断するポイントや注意点について人権侵害の観点から説明してほしい」「被虐待者が保護、分離を望んでいない時の対応について研修を受けたい」などがあつた。

図3-6 保護・分離及び成年後見制度等の活用の方法



警察及び地方労働局との連携（図3-7）

224自治体中「是非受けたい」が96(42.9%)、「やや受けたい」が91(40.6%)、「あまり必要だと思わない」が28(12.5%)、「わからない」が9(4.0%)であった。

受けたい理由としては、「通常、労働局と連携することは少ないので事前に学んでおきたい」「労働局との連携に難しさを感じているので是非受けたい」「ケースが少ない（経験がない）」「地方労働局との連携においてお互いの役割が明確でなく困ったことがあったため」

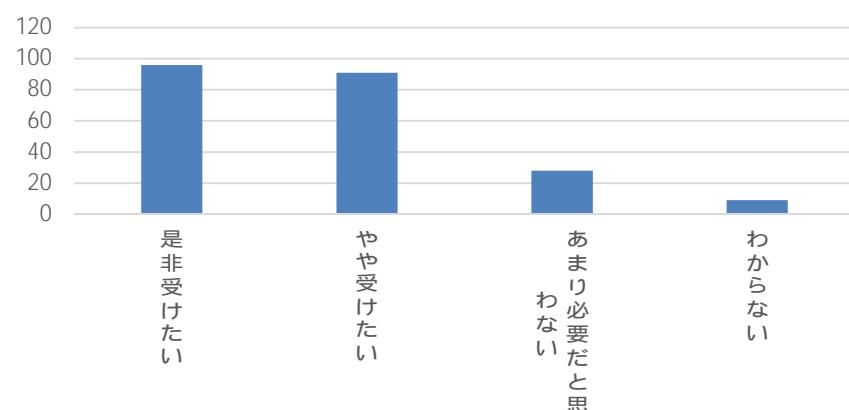
「身体的虐待の場合、本人の安全確保、対応する職員の安全確保の必要性が高い。暴力が傷害事件となりうるケースもあり、警察との協働は不可欠である。」「警察とどのタイミングで連

携すべきか判断が難しいので」などの意見があった。

あまり必要だと思わない理由としては、「文書や資料で確認できる」「こちらの望む連携が期待できない」「既に連携が取れている」「関係機関と行政との関係性や連携度合いには地域差があり、受講内容を直接的に生かすことができない」などの意見があった。

内容についての意見としては、「一緒にどの様に行動・支援したのか、具体的な連携のあり方について勉強したい」「現場の動きが問題なので警察等との合同研修が良い」「担当部署がどこで、どのように関わり、どのような対応をとっているのか学びたい」「連携の在り方について学びたい」「専門機関からの助言を希望」などであった

図3-7 警察及び地方労働局との連携



### 事実確認調査における情報収集と面接手法 (図3-8)

224自治体中「是非受けたい」が142(63.1%)、「やや受けたい」が68(30.2%)、「あまり必要だと思わない」が9(4.0%)、「わからない」が6(2.7%)であった。

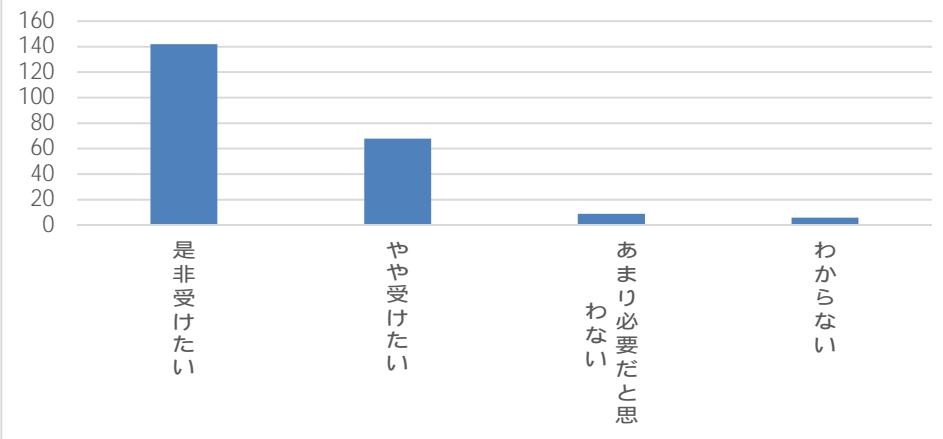
受けたい理由は、「対応経験が少なく学んだことのない科目なので学びたい」「通報や相談を受ける担当者によって、情報内容に相違が起こらないよう情報収集や面接の手法を学ぶことは重要」「面接時の事実確認は重要なため面接によっては事実関係を異なるものにしてしまう危険性があるため面接者のスキルアップが必要」「心理的虐待の事案では事実確認が困難であり

発言内容の整合性など当事者からの聞き取りのみで不安な面がある」「新人研修として必要」「司法面接などの研修はあるが参加の枠が限られている」などの意見があった。

必要だと思わない理由は、「マニュアルを作っている為特に必要なし」「特に必要と感じておらず現状で問題無い為」であった。

内容に関する意見では、「情報収集と面接のポイントなど研修してほしい」「相手の気持ちや真実を引き出す技術を学びたい」「実践研修で使える技法を学びたい」「養護者等から虐待の事実を聞き出す技術を得たい」「性的虐待の事実確認調査を学びたい」「証拠が確認出来ない場合や本人・通報やへの聞き取りが困難な場合の対処方法について知りたい」「事例を元に学びたい」などがあった。

図3-8 事実確認調査における情報収集と面接手法



### 障害者福祉施設従事者による虐待通報への事実確認調査のポイント (図3-9)

225自治体中「是非受けたい」が132(58.7%)、「やや受けたい」が71(31.6%)、「あまり必要だと思わない」が13(5.8%)、「わからない」が9(4.0%)であった。

受けたい理由としては、「実際に通報があり、確認する際にマニュアル等あるが困難を極めるので」「社会的影響も大きい事案も多く発生している現状を考慮し、適切な対応技術を身につけたい」「法人、事業所（責任者、管理

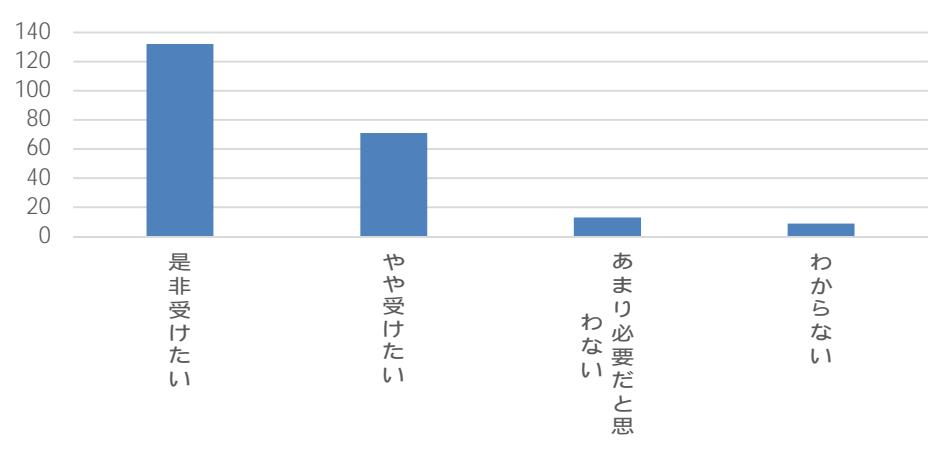
者）への事実確認調査となるケースとなるため重要視されるため」「実際の調査の時にどのように面接を進め、どのように質問するのが効果的か悩むことがあるため」「明確な証拠がない中で事実確認することは非常に難しく今後の関係性にも影響を及ぼすため」「通報自体、養護者に比べ発生件数が少ない分、研修でスキルを補いたい」「事実確認をどこまでやればいいのか何が必要なのかわかっていないため」「福祉施設従業者は施設ぐるみで虐待を隠す傾向がありスキルとして必要性を感じているため」「最近内部告発も増えているため」などの意見があった。

あまり必要だと思わない理由は、「マニュアルを整備すれば対応可」「事案によって聴取ポイントは異なり基礎的な知識の習得は必要ないと思われる」「県が主となり対応するため」などであった。

内容についての意見としては、「施設従事者による通報の際の確認ポイントを把握したい」「実践を学びたい」「研修では、軽微なケースへの対応や見解が想定されていない気がする」

「匿名での通報があった場合、どのような対応が可能なのか知りたい」「証拠が確認出来ない場合や本人・通報やへの聞き取りが困難な場合の対処方法について知りたい」「事例を元に学びたい」「通報者の保護や県、弁護士との協働について事例があれば学びたい」「調査対象となる方の範囲について知りたい」などであった。

図3-9 障害者福祉施設従事者による虐待通報への事実確認調査のポイント



#### 検証に堪える記録の書き方（図3-10）

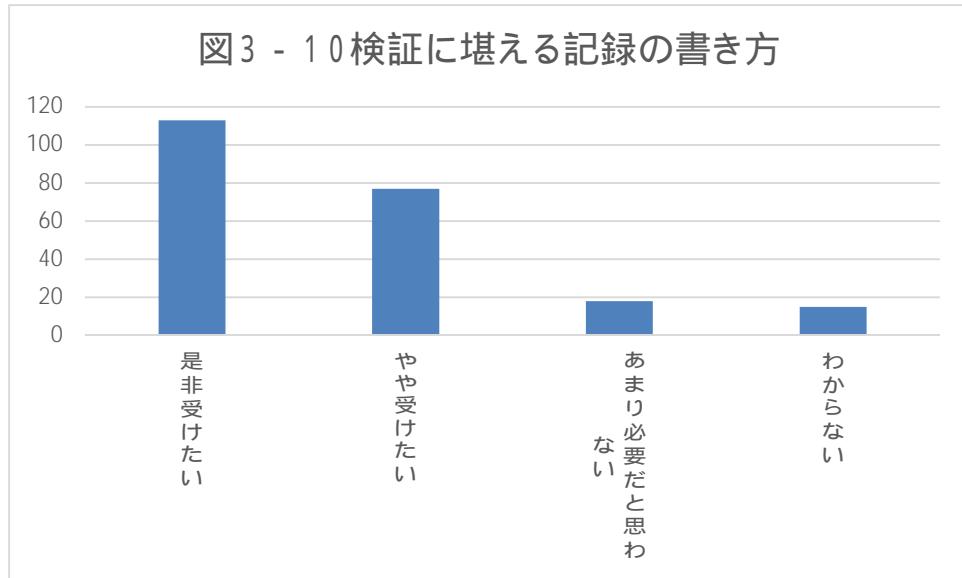
223自治体中「是非受けたい」が113(50.7%)、「やや受けたい」が77(34.5%)、「あまり必要だと思わない」が18(8.1%)、「わからない」が15(6.7%)であった。

受けたい理由としては、「経験の積み重ねだけで対応することが多くポイントを知りたい」「記録は書く人間によって個人差があるため危機管理の観点から最低限のルールが欲しい」「記録に関する研修が少なく、自己流で対応している職員が多い」「職員が自身を守るために必要なスキルであるため」「養護者から被虐待者を分離した場合、養護者などから訴訟を提起されたとき、裁判所等へ資料を提出することが想定されるため」「記録の累積によ

る担当者のスキル向上のため」などの意見があった。

必要だと思わない理由は、「虐待に限ったものではなく、普通の相談援助技術でカバーできるため」「マニュアルを作っているため特に必要なし」「すでに知識として知っている方も多いと思われるから」であった。

内容についての意見として、「ポイントを押さえる記録の仕方を確認したい」「検証に堪えるような記録の書き方を常に要求されることは大変であるが、共通理解を図る用語や表現方法（記号）、利用できる様式があれば教えてほしい」「どの様な内容をどの程度記載すべきか学びたい」「事例を元に学びたい」「今後の情報開示や関係機関との連携における情報共有のあり方を学びたい」などがあった。



**障害者（身体・知的・精神・その他）に対する相談支援の基本（図3-11）】**

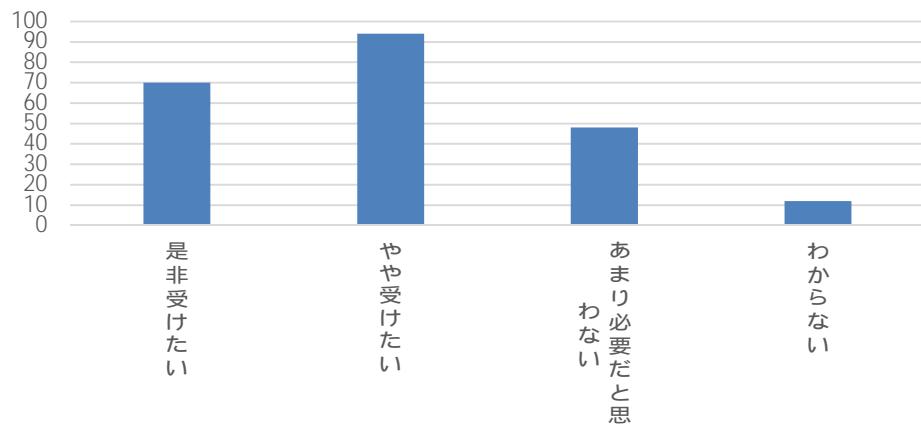
224自治体中「是非受けたい」が70(31.3%)、「やや受けたい」が94(42.0%)、「あまり必要だと思わない」が48(21.4%)、「わからない」が12(5.4%)であった。

受けたい理由としては、「虐待対応のみに限らず日常業務においても参考になる点が多いため」「虐待に対応した相談支援について受けたい」「対応はほとんどケースワークとして支援が継続する。それぞれの人がそれぞれの特性があり画一的なかかわりは出来ないが基本を学ぶことは大切である」「新規担当者には特に必要性が高い」「市役所職員として、相談支援の基本から学ぶ機会があまりないため」「障害者は高齢者と比べて相談の拒否が見られる傾向がある。拒否されないように関わり続ける支援策などを知りたいから」「マニュアルの中に取り入れたい」などの意見があった。

必要だと思わない理由は、「重要なテーマだが、研修時間に余裕がない場合は他の科目を優先して、このテーマは別途基本的な研修で行ってもよいと思うため」「相談支援の基本は大切だが虐待研修には科目として必要ではない」「普段のケースワークで経験しているから」「専門職の配置が現在あるため別の研修に委ねてよいと思われる」「虐待に限ったものではなく、普通の相談援助技術でカバーできるため」「基幹相談支援センターと連携できる状況にある」「範囲が広く同様の研修がいくつかあるため」「相談業務を委託しているため」「資格取得者（PSW、MSW）がいる為問題なし」などの意見があった。

内容についての意見として、「身体でも身体・聴覚・視覚と対応方法が変わるのでポイントを理解したい」「障害別にどのような支援があるのか知りたい」「障害の特性を知ることで、対応時に配慮する点などを学びたい」「障害者別の相談支援方法について知りたい。（特に精神）」などがあった。

図3 - 11 障害者(身体・知的・精神・その他)に対する相談支援の基本



コミュニケーションや面接技術の基本

(図3-12)

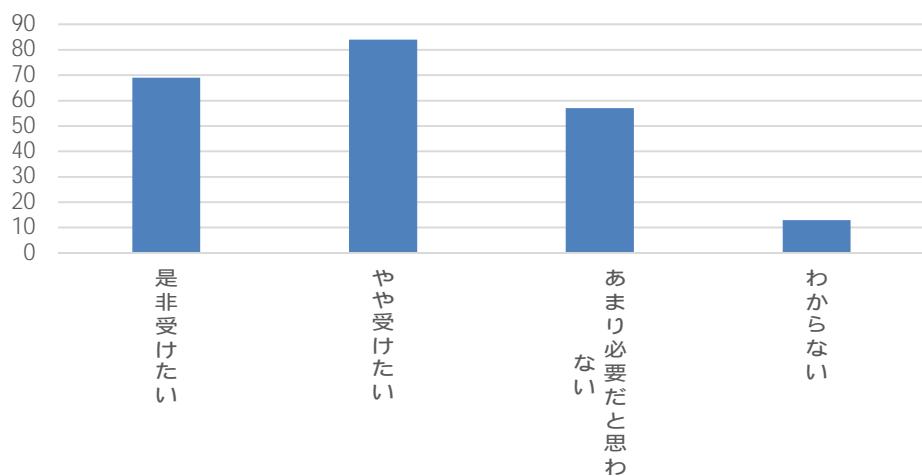
223自治体中「是非受けたい」が69(30.9%)、「やや受けたい」が84(37.7%)、「あまり必要だと思わない」が57(25.6%)、「わからない」が13(5.8%)であった。

受けたい理由としては、「面接によっては事実関係を異なるものにしてしまう危険性があるため」「専門に携わる職員がいないため知識を深めたい」「会話以外の様々なコミュニケーション方法を取得したい」「日常的に当事者と関わる機会が少ないので知っておきたい」「新規担当者には特に必要性が高いと思われるため」などの意見があった。

必要だと思わない理由は、「重要なテーマだが、研修時間に余裕がない場合は他の科目を優先して、このテーマは別途基本的な研修で行ってもよいと思うため」「専門職の配置が現在あるため」「普段のケースワークで経験しているから」などの意見があった。

内容についての意見として、「事実確認調査の研修に包括する形でよいと考える」「障害者の方が相談に来庁される又は虐待の調査の際の面接等で必要となる事柄を引き出したり、相手を傷付けない対応の仕方」「障害者は高齢者と比べて相談の拒否が見られる傾向がある。拒否されないように関わり続ける支援策などを知りたい」などがあった。

図3 - 12 コミュニケーションや面接技術の基本



### ソーシャルワークや社会福祉援助技術の基礎（図3-13）

224自治体中「是非受けたい」が51（22.8%）、「やや受けたい」が95（42.4%）、「あまり必要だと思わない」が60（26.8%）、「わからない」が18（8.0%）であった。

受けたい理由としては、「虐待対応職員として必須のスキルと考えるため」「虐待対応で知っておいた方がよい知識であると思う」「相談や事実確認調査の際に必要な技術だから」「虐待対応をする際に本人支援や養護者支援の選択肢を複数知っておいたほうが良いため」

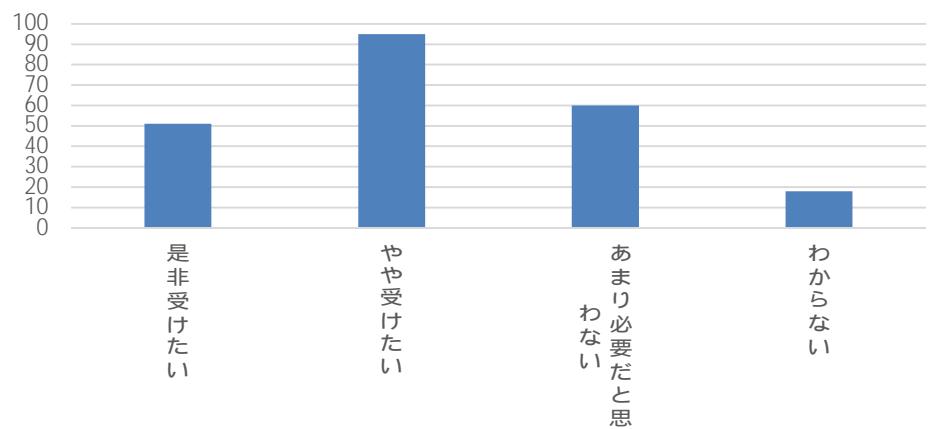
「新規担当者には特に必要性が高いため」「市役所職員として、相談支援の基本から学ぶ機会があまりないため」などの意見があった。

必要と思わない理由としては、「一般事務職員の場合、ここまで専門性を強要できない」

「福祉行政職よりも事業所やケースワーカーに必要な研修に思える」「基本的な研修は別の機会にやるといいと思う」「専門職の配置があるため」などの意見があった。

内容についての意見として、「社会資源の活用や各機関との連携などの支援体制づくりについて学びたい」「事例を元に学びたい」などの意見があった。

図3-13 ソーシャルワークや社会福祉援助技術の基礎



### 虐待事案の事実確認の技術（養護者虐待）（図3-14）

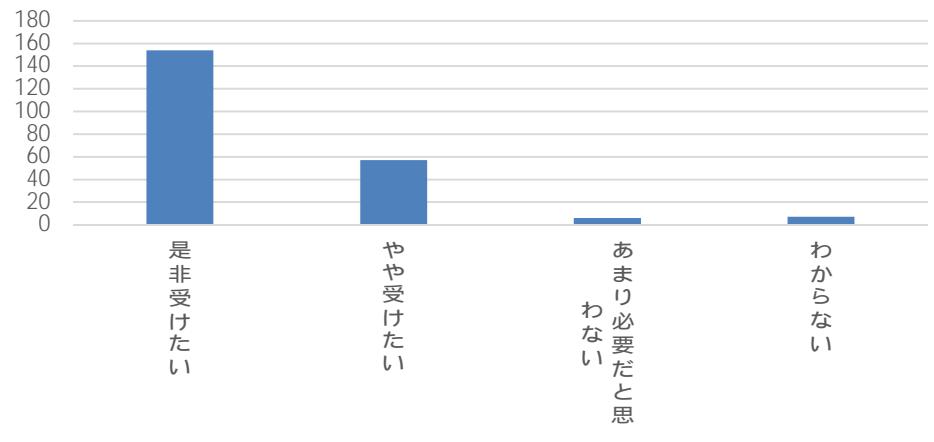
224自治体中「是非受けたい」が154（68.8%）、「やや受けたい」が57（25.4%）、「あまり必要だと思わない」が6（2.7%）、「わからない」が7（3.1%）であった。

受けたい理由としては、「事実確認をすることが難しいと思うため」「対応案件が少なく力量不足を感じる」「捜査権もなくすべて任意の

中でどこまでやるか常に悩んでいるため」「専門に携わる職員がいないため知識を深めたい」「新規担当者には特に必要性が高いと思われるため」などの意見があった。

内容についての意見として、「事実確認の面接のポイントを受講したい」「市や関係機関とのかかわりが無い方や、聞き取る事が困難な場合の対応方法について具体例を示して説明してもらいたい」「実際に業務を行っている方の話を聞きたい」「養護者虐待に対する事実確認における注意点や配慮すべき点について学びたい」などがあった。

図3-14 虐待事案の事実確認の技術  
(養護者虐待)



虐待事案の事実確認の技術（施設虐待）  
(図3-15)

224自治体中「是非受けたい」が140(62.5%)、「やや受けたい」が66(29.5%)、「あまり必要だと思わない」が10(4.5%)、「わからない」が8(3.6%)であった。

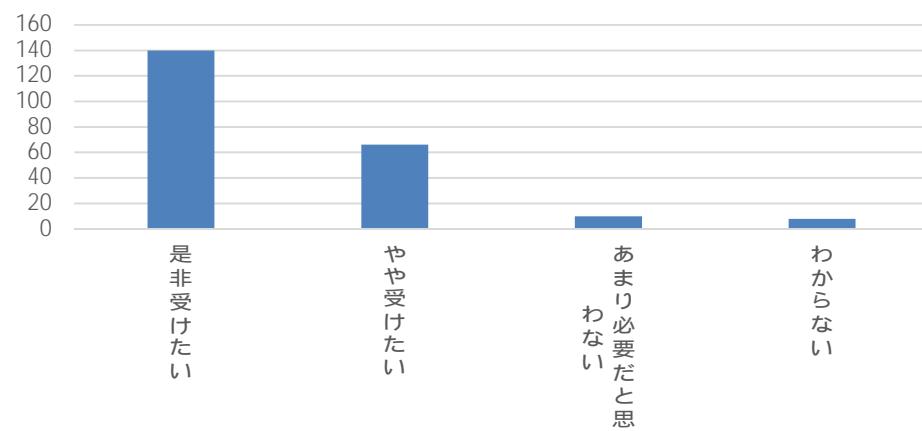
受けたい理由としては、「施設虐待の事実確認は役割分担の方法等も迷う時があるため受講したい」「ケースが少ない（経験がない）」「事実確認調査が虐待対応の方向性を決定するキーポイントと考えているため」「通報に至った経緯、要因等様々な視点から確認する必要がある」「通報があった際に現状で最も必要でありノウハウとして不足していると感じるため」「新規担当者には特に必要性が高いと思われる

ため」「養護者とは違い組織的な対応が必要となることが想定されるため具体的な技術を得たい」「重要。昨年、施設が秘匿しようとした事案があった」などの意見があった。

必要と思わない理由は、「チェックリスト等があれば、ある程度の確認項目は決まっているため」「すでに対応してきているため」であった。

内容についての意見として、「例えば、他の利用者の安全を確保するために被虐待者の体を押さえ付ける行為等が、身体的虐待と判断すべきかなど、具体例を示して説明してもらいたい」「実際に業務を行っている方のお話を聞きたい」「事業所へのアプローチ方法や職員への聴取のスキル」「事例を元に学びたい」などがあった。

図3-15 虐待事案の事実確認の技術  
(施設虐待)



### 成年後見制度市長申し立ての実際 (図3-16)

224自治体中「是非受けたい」が79(35.3%)、「やや受けたい」が89(39.7%)、「あまり必要だと思わない」が44(19.6%)、「わからない」が12(5.4%)であった。

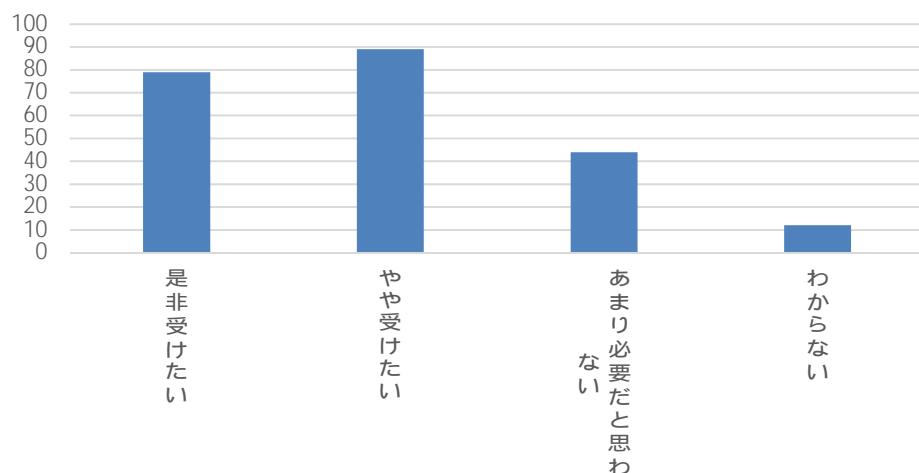
受けたい理由としては、「自治体により差が出る部分であり、都道府県で先導すべきと考えるため」「担当CWはいつも不慣れな状態」「市長申し立て件数があまりないため、知識を深めたい」「担当交代によりノウハウの蓄積が難しいから」などの意見があった。

必要だと思わない理由は、「別の研修が設けられているため」「実際の支援を行っている中

で既に知識を得ているため」などの意見があつた。

内容についての意見として、「成年後見の制度として学ぶことは必要だが市長申し立てと限定せず制度の全般的な研修を希望」「どういったタイミングで申し立てにつなげているか知りたい」「他市の事例を参考したい」「どの程度申し立てが行われているか把握したい」「制度で変わる部分があれば知りたい」「成年後見人が選任された後の状況を知りたい」「養護者虐待など親族が存在する場合の成年後見制度市長申し立ての実際について学びたい」「被虐待者を保護し、成年後見制度の利用につながったケースを学びたい」「市長申し立ての手続きやかかる期間等を比較検討したい」などがあつた。

図3-16 成年後見制度市長申し立ての実際



### 虐待認定の実際（図3-17）

224自治体中「是非受けたい」が141(62.9%)、「やや受けたい」が65(29.0%)、「あまり必要だと思わない」が10(4.5%)、「わからない」が8(3.6%)であった。

受けたい理由としては、「虐待認定は難しいので特に学びたい」「毎年事業担当者が変わり、知識不足があるため」などの意見があつた。

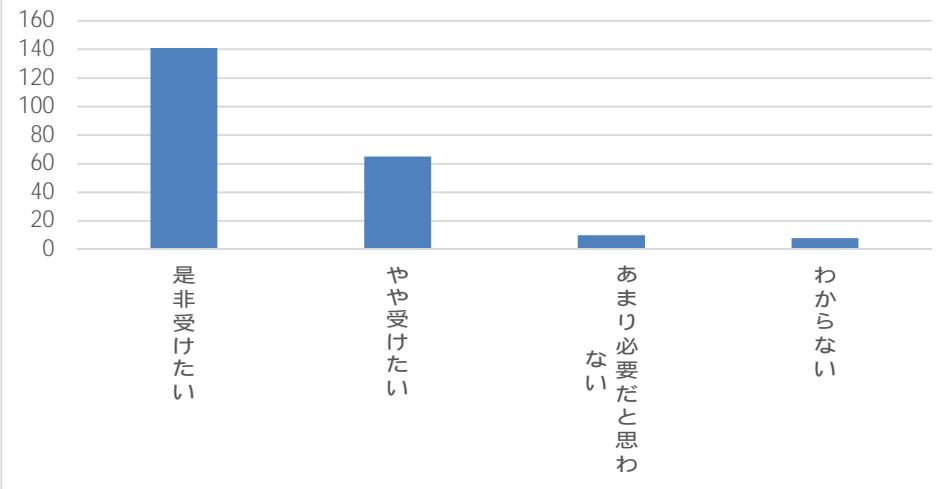
内容についての意見として、「他の自治体の例を参考に自市の方法を振り返りたい」「心理

的虐待や経済的虐待など、判断に迷うケースのポイントが知りたい」「虐待認定するための証拠がどの程度まで必要なのか」「市町村によって判断基準がバラバラでないかと思われる。特に施設従事者の判断に関しては事実確認の結果判断できない場合が多い。様々な具体例を示しながら説明してもらいたい」「虐待防止法は加害者等を罰する趣旨ではなく、支援につなぐ（改善に向かう）ためのツールと思うが施設や事業者は虐待認定されたことへのダメージが大きく、強い抵抗がある。認定の基準（めやす）等がないので、認定にあたっての考え方等を学びたい」「認定迄の過程と認定後の事務処理に

ついて学びたい」「様々なケースがある為、事例検討のような形式であれば学びたい」などが

あった。ほかに、「コア会議メンバー全員が知る必要あり」という意見もあった。

図3-17 虐待認定の実際



#### 一時保護の実施方法（図3-18）

224自治体中「是非受けたい」が128(57.1%)、「やや受けたい」が74(33.0%)、「あまり必要だと思わない」が18(8.0%)、「わからない」が4(1.8%)であった。

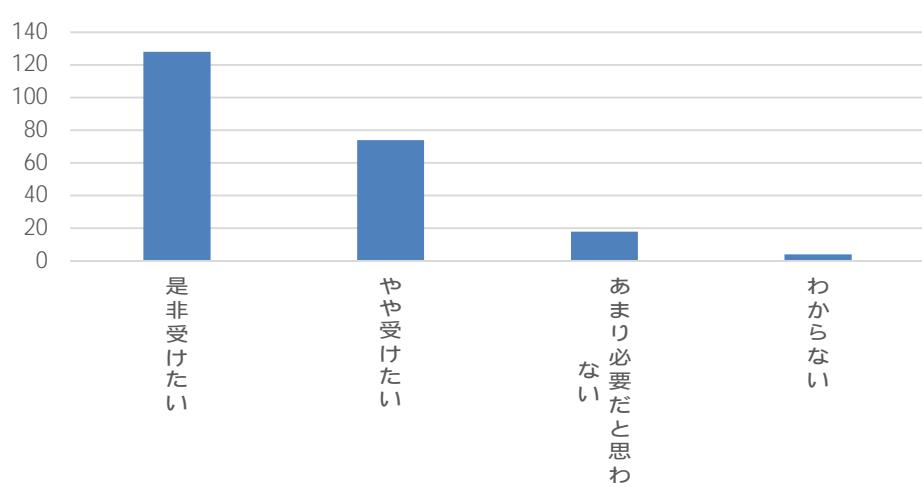
受けたい理由としては、「現状だと施設（民間）の協力に頼っているが緊急性がある事案ほど対応が困難であるため」「ケースが少ない（経験がない）」「緊急性を要する場合の対応として学ぶ必要がある」などの意見があった。

必要だと思わない理由は、「委託先との連携でできているから」「マニュアル参照にて実施すればよい」などであった。

内容についての意見として、「保護者の同意

が得られない、本人の意思確認が困難な場合の一時保護に必要な手順について学びたい」「本人の意向に基づき行っているが、本人が希望していない場合で緊急性が高いと思われる場合どのように対応しているのか知りたい」「他制度の兼ね合いなどを学びたい」「虐待認定と一時保護をセットで他市町の状況や事例を学びたい」「保護分離の方法やタイミング」「やむを得ない事由による措置だけでなく、契約入所を利用した穏やかな分離手法など様々なパターンを知りたい」「受入れ先の確保～終了までの流れを通しての方法を学びたい」「保護機関との連携方法や、一時保護機関をもっていない市町村の連携など様々な具体例を示しながら説明してほしい」「分離すべきと判断した時の一時保

図3-18 一時保護の実施方法



護の進め方や関係機関との連携について知りた

い」などがあった。

#### 緊急性の判断の実際（図3-19）

224自治体中「是非受けたい」が144（64.3%）、「やや受けたい」が60（26.8%）、「あまり必要だと思わない」が16（7.1%）、「わからない」が4（1.8%）であった。

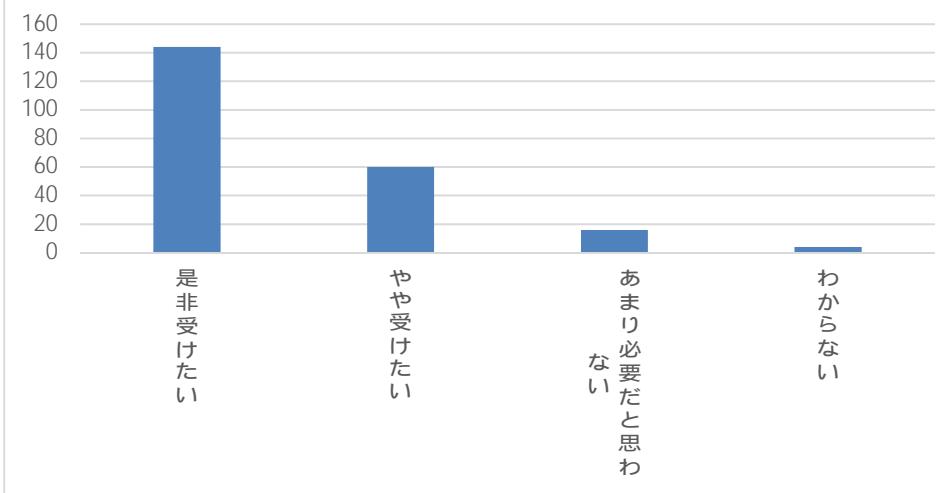
受けたい理由としては、「緊急性の判断は限られた情報のなかで行うこと多いため、実際の状況を知りたい」「失敗は許されない緊急性の判断について取り上げてほしい」「命の危険があるかまた無いか判断が難しい」「どの様な状態だと分離や緊急と判断すべきかを知りたい」「毎年、事業担当者が変わり、知識不足が

あるため」などの意見があった。

必要だと思わない理由は、「あまり判断に迷うものではないので」「専門職が担当にいる為、対応可能」「緊急性については、特に研修を受けなくても明らかと思われるため」などであった。

内容についての意見として、「性的虐待の緊急性について学びたい」「どのように判断するのか具体的な手法が知りたい」「手引きを見ると被害の程度により重症度などが決まっているが、実際の例では判断に迷うことが多いと思うので、その考え方を知りたい」「様々な具体例を示しながら説明してほしい」などがあった。

図3-19 緊急性の判断の実際



#### 関係機関との連携ネットワークづくりの実際（図3-20）

224自治体中「是非受けたい」が87（38.8%）、「やや受けたい」が97（43.3%）、「あまり必要だと思わない」が31（13.8%）、「わからない」が9（4.0%）であった。

受けたい理由としては、「支援の押し付け合いにならないよう、円満かつ円滑に連携していく方法が知りたいため」「ネットワークが機能していない」「既存のネットワークを向上でき

れば」「関係機関の力添えなくして成り立たない業務のため」「連携は取れているがネットワークとして確立されていないため」「どのようなネットワークの構築が必要かという理解は必要」「教育と福祉の連携を進めているところだから」などの意見があった。

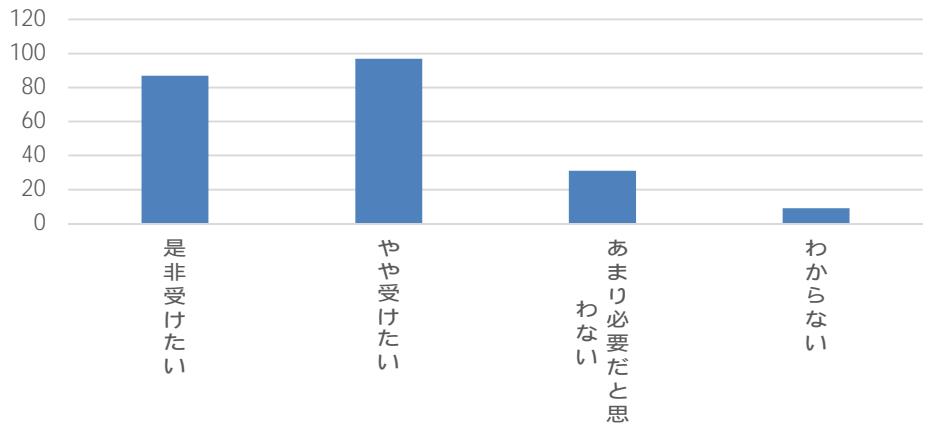
必要だと思わない理由は、「すでにネットワークがあるため」「もっと実務的な内容に興味があるため」「協議会を設置済」「地域性に左右されるため、参考にならないこともあるため」「事例を通して必要により実際に連携しているため」などであった。

内容についての意見として、「医療機関との連携が難しい場合もあるので実際どうしている

のか知りたい」、「他の市町がどのように関係機関と提携しているのか聞いてみたい」、「関係機関との連携はどれくらいの頻度でしているか知りたい」、「連携の難しさは痛感しているので、

どう役割分担するとよいのかアドバイスなら聞きたい」、「虐待防止ネットワークの機能や研修の在り方について」などがあった。

図3-20 関係機関との連携ネットワークづくりの実際



#### ② 虐待の予防・早期発見についての住民への啓発の実際（図3-21）

223自治体中「是非受けたい」が73(32.7%)、「やや受けたい」が104(46.4%)、「あまり必要だと思わない」が32(14.3%)、「わからない」が14(6.3%)であった。

受けたい理由としては、「虐待が起きない地域づくりには大切な事項のため」「地域全体に対し、権利擁護の周知・啓発が不十分であると感じたため」「虐待防止センターの責務として啓発がある。地域性を加味しながら、どのような啓発を行うか実際を知り今後の活動に活かしたい」「センター設置や関連機関等の連携により相談窓口はあるものの予防効果や早期発見には直結しにくい。公的機関への相談件数がほとんどないという状況が物語っている。住民への啓発は最優先事項と考えているが、どのようにすすめたら地域に根付くのか、ヒントをいただきたい」「広報等で啓発活動は行っているが、他の方法も知りたい」「啓発はリーフレットに頼りがちであるが有効な事例を知りたい」「現在、対応の体制を整えている最中で、どのような啓発をしていったら良いのか知識不足があるため」「虐待を防止するためには、住民への周知、理解を促すことが必要」「高齢者や障害者

の虐待については住民の理解度は低いと思うため」「啓発法に限界を感じる」などの意見があつた。

必要だと思わない理由は、「広く市民に向け、障害者虐待防止の研修を行っているため」「啓発については研修の必要性は低いと思われるため」「市町村の実情により多様な形が想定され、すぐに反映することが難しい」などであつた。

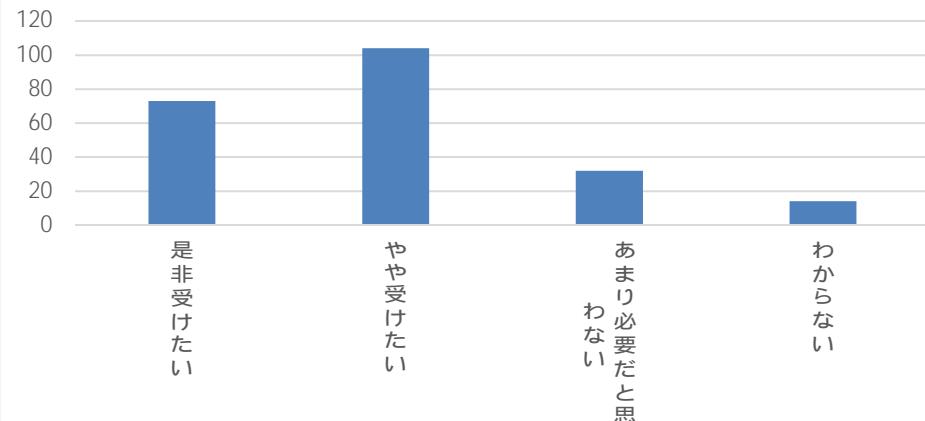
内容についての意見として、「住民への虐待防止の周知で効果があった事例があれば教えてほしい」「パンフレットや出前講座以外の有効な手段を知りたい」「個人情報を守りつつ、情報提供や対応の方法について」「予防についてどのように啓発すべきかを学びたい」「関係機関が研修等を行っているが、参加者が少ないので、どのような内容であれば参加者が増えるかなどについて知りたい」「他自治体との情報交換が出来ればよい」などがあつた。

以上、21の科目について受講を希望するか尋ねた結果、ほとんどの科目で8割以上が「是非受けたい」「やや受けたい」と答えた。低かった科目は虐待そのものの学習ではなく対人援助や相談支援の基礎を学ぶ科目であった。「障害者に対する相談支援の基本」（「是非受けたい」と「やや受けたい」の合計が73.3%）、「コミ

ュニケーションや面接技術の基本」（「是非受けたい」と「やや受けたい」の合計が68.6%）、「ソーシャルワークや社会福祉援助技術の基礎」「是非受けたい」と「やや受けたい」の合計が65.2%）、であり、自由記述をみると、研修時間に限りがあるのでこれらは他の

機会に受講したほうがいいという意見が出されていた。ただ、低い科目でも6割以上は受講したいと答えていることから、各都道府県で研修を企画する際には、こうした基礎的な内容を学ぶ機会がほかにあるか確認し、それらと調整する必要がある。

図3 - 21 虐待の予防・早期発見についての住民への啓発の実際



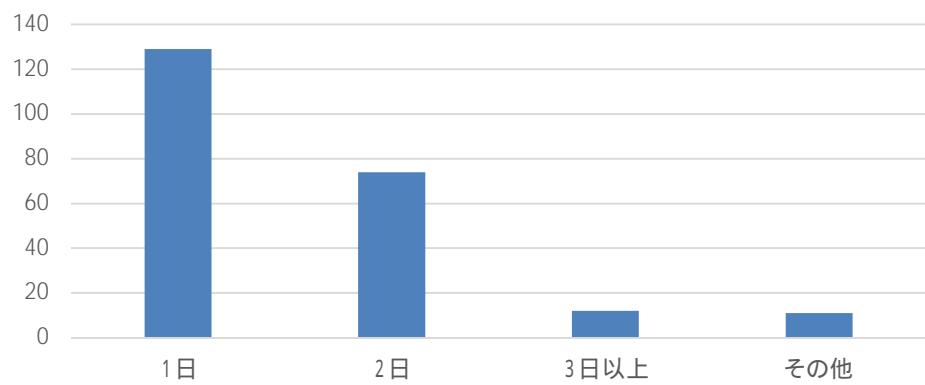
#### 4. 都道府県主催研修の障害者虐待防止権利擁護研修について、参加可能な日程（図4）

226自治体中、1日が129（57.1%）、2日が74（32.7%）、3かが12（5.3%）、その他が11（4.9%）であった。

その他については、「カリキュラムの終了に

必要な日数」「内容により検討」「日程の間隔が近い又は連続していないこと」「繁忙期以外で連続していなければ数日の参加が可能」「連続しなければ3日ぐらい可」「日数は3日以上でもよいが、前半（基礎）、後半（事例を体験した上で）の研修）で分ける等の対応をして欲しい」などであった。

図4. 都道府県主催研修の障害者虐待防止権利擁護研修について、参加可能な日程についてお尋ねします。

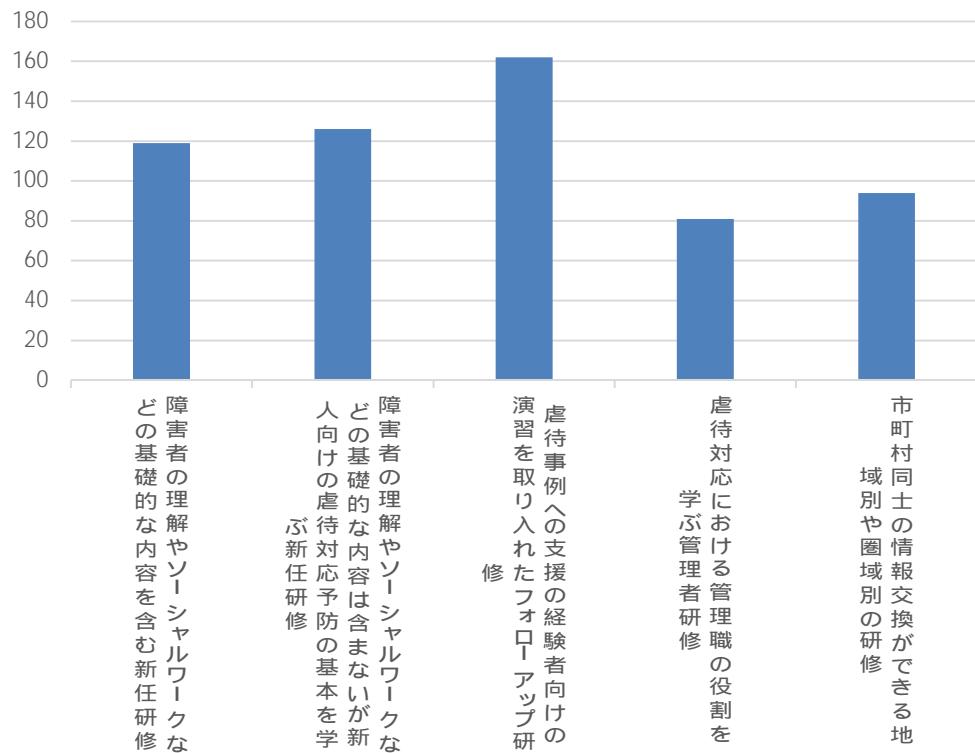


**5 . 都道府県主催研修の虐待防止権利擁護研修について、参加するプログラムはどれか（複数回答）（図5）**

多い順に「虐待事例への支援の経験者向けの演習を取り入れたフォローアップ研修」が162、「障害者の理解やソーシャルワークなどの基礎

的な内容は含まないが新人向けの虐待対応予防の基本を学ぶ新任研修」が126、「障害者の理解やソーシャルワークなどの基礎的な内容を含む新任研修」が119、「市町村同士の情報交換ができる地域別や圏域別の研修」が94、「虐待対応における管理職の役割を学ぶ管理者研修」が81であった。

**図5 . 都道府県主催研修の虐待防止権利擁護研修について次のプログラムが用意されていた場合、あなたの所属する部署ではどれに参加すると思いますか**



**6 . 都道府県主催研修で、どのような科目があったらいいか、また研修の開催方法などの要望について（自由記述）**

**科目についての意見**

- ・被虐待者だけではなく虐待を行ったとされる人への聞き取り技術
- ・具体的なフロー・チャートを交えた虐待対応全体の流れと作成記録の研修」
- ・県内の包括的対応
- ・緊急性が高くやむを得ない措置を実施した事例を用いた演習
- ・虐待対応実践研修と法律の理解
- ・対応の仕方や援助技術、面接技術など、実際に役立つ内容の研修

- ・虐待事例を通してのグループワーク
- ・他市町の虐待認定の基準などの情報交換
- ・精神障がいがある方で措置入院にはならない方を虐待者から分離する際の受け入れ先がなかなか見つからないため県内や県外の施設の受け入れ状況などが知りたい
- ・虐待防止に付随する技術（相談支援、成年後見等）を学ぶ研修を、別で設けてほしい
- ・面接技法の研修
- ・事実確認の具体的方法のポイント」
- ・性的虐待への対応（精神科、産科等との連携を含む）
- ・虐待担当の新任職員研修
- ・限られた時間で研修を行うためには、権利擁護やソーシャルワーク等の原論的な科目は

別途行うこととして、「虐待防止」に特化した内容に絞るとよいのではないかと思う

- ・関係機関との連携の方法や実際の支援事例等の紹介等があると理解が進む
- ・住民への啓発や研修会の開催方法」
- ・自治体が実際にやるべき事務処理手順と書類について
- ・実務的なスキルアップ研修
- ・1事案を総合的に学ぶ（通報 終結）
- ・改善計画書の提出を求める際の事業所側への伝達方法
- ・成年後見制度（対象者・権限等について等）について
- ・県と市の情報交換会
- ・市町村同士の情報交換やグループワークによる研修、各市の虐待の制度、人事配置、具体例などの情報交換の場

#### 受講対象者についての意見

- ・施設管理者の受講を数年に1回は必須として義務付けになるといいと思う（管理者の意識により大差があるため）
- ・委託している事業者と一緒に学べる演習を取り入れた研修

#### 開催方法（スケジュール・場所・形式・定員他）についての意見

- ・新人向け、中堅向け、センター長向け等階層別での方法がよい
  - ・研修科目を分割して年何回かに分けて研修を行う方法があれば参加しやすい
  - ・開催の時期についてはなるべく早い時期（6～7月）にお願いしたい
  - ・県庁所在地のみで開催するのではなく地域での開催を考えてほしい
  - ・研修に定員がある。行政職員も施設職員も人の交代があり施設数も多いので定員数を増やすか研修日を2回に増やすなどで研修を受けやすい体制になると良いと思う
  - ・複数年担当している場合、研修内容をある程度選べたり、ネット配信してもらえるといふ
  - ・現在行われている研修が最低3日で科目も多く、短期間の中まとめて行われるため、参加しづらい

#### その他の意見

- ・施設の場合、人材もなく強度行動障害の人の対応がまわっていない。卒業の段階で受け入れを拒否する施設が多く、そのまわっていない施設が最終受け入れるため、現場で解決しようがない状況となる。これは地域の課題ではあるが、施設職員の力量アップを図ろうにも研修での理想論は重荷になるだろうと思う
- ・研修には管理職と実務者双方が必須となるほぼ強制方式にすべきだと思う。組織内の温度差を埋める意味でも一般行政職と専門職双方が必要
- ・施設虐待対応は年1件程度しかないため、研修での対応も大切であるが実際の場面での細やかなフォローが欲しい

以上、都道府県主催研修は、参加可能な日数は1日と2日を合わせて9割近い結果であった。経験の有無や職位に応じたプログラムに対しては、経験者向け、新任向け、管理者対象のどちらもニーズがあることが分かった。また地域別や圏域別の研修へのニーズもあり、各都道府県の研修はニーズに応じて企画する必要がある。

#### 7. コアメンバー構成員について

##### コアメンバー会議の人数（図7-1）

273自治体中、決まっていないのが105（38.5%）、3人が21（7.7%）、4人が48（17.6%）、5人が46（16.8%）、6人が26（9.5%）、7人が8（2.9%）、8人が8（2.9%）、9人が3（1.1%）、9人が3（1.1%）、10人が2（0.7%）、11人が4（1.5%）、15人が2（0.7%）であった。

##### コアメンバー会議の開催回数（図7-2）

平成30年度のコアメンバー会議開催回数は、回答のあった141自治体中0回が18（12.8%）、10回未満が73（51.8%）、10回以上が50（35.5%）であった。コアメンバー会議は市町村の障害者虐待対応の方針を決定するため大変重要であるが、構成員が決まっていない市町村が約4割にのぼることが分かった。構成員が決まっていない場合、虐待事案が発生したときに迅速な対応が難しくなる

可能性がある。都道府県主催研修で事前の準備

を促す必要がある。

図7-1 貴市町村のコアメンバー構成員の人数

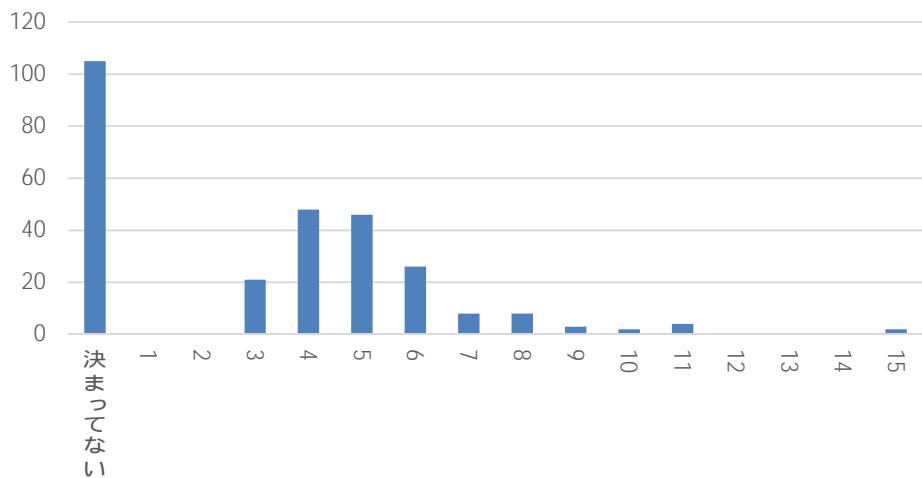
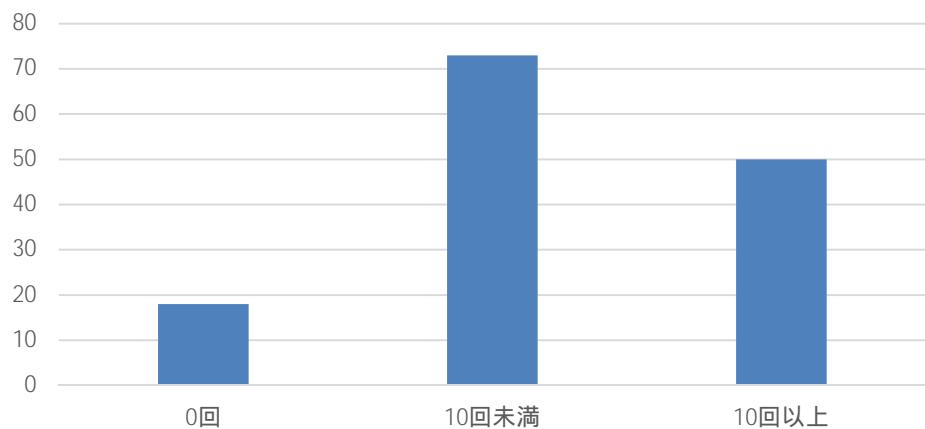


図7-2.平成30年度のコアメンバー会議の開催回数について当てはまるものを教えてください



8 . 都道府県の担当部局や都道府県権利擁護センターに期待することについて（自由記述）

障害者虐待防止法第36条に定められている都道府県障害者権利擁護センターの機能を参考に10項目に分類して示す。

市町村が行う措置に関する市町村相互間の連絡調整

- ・複数市町におよぶ案件への関与

- ・複数の市町村に係るケース等複雑なケースについては主導して対応してもらいたい
- ・他市町村の取組や事例等を情報交換する場や機会を設けてほしい

- ・被虐待者が複数の区市にまたがる施設従事者虐待については、事実確認等の調査とその調整を主体的にしてほしい

市町村に対する情報提供

- ・虐待に関する県の指針や根拠を示してほしい
- ・虐待対応に対する先進事例の提供
- ・マニュアル等の資料作成

<p><b>市町村に対する助言その他の援助</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村に対する助言や事例検討会への参加等の間接的支援にとどまることなく、事案発生直後の初期段階から市町村とともに事実確認面接等に同行可能な職員を派遣する等の直接的支援体制を整えてほしい</li> <li>・広域的かつ専門的な技術的支援</li> <li>・困難事例への法的、医学的助言</li> <li>・養護者による障害者虐待も含め、対応困難事例や虐待判断に悩む事例について専門的な見地から助言いただける仕組み</li> <li>・ケース対応で困ったときにすみやかにスーパーバイズが欲しい</li> <li>・市町村との連携や状況に応じて一緒に訪問するなど協力体制構築</li> <li>・虐待認定に対する基準の提示や認定に係る助言 <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時保護する施設をすぐに見つけることができずに、遠方も含めて探すことになるが市町村の担当者だけでは確保が難しい。そのような時に一緒になって対応してもらえると強い</li> <li>・施設従事者虐待で事業者聞き取りに困難が予想される際は同席してほしい</li> <li>・施設虐待や使用者虐待の事案について、積極的にかかわってほしい</li> <li>・市町村だけでは判断が難しい事例や遠方での施設従事者による虐待事例など、引継ぎ、連携、助言頂ける体制づくり。</li> <li>・虐待対応したケースの検証や施設虐待の対応を協力してほしい</li> <li>・困難ケースの対応の際に客観的かつ専門的な意見を頂戴したい。個人情報には配慮しつつ、気軽に相談できるような関係ができていればよい。</li> <li>・特に施設内虐待などの対応時、可能な限りのサポートがほしい</li> <li>・相互における情報共有ルートの確立（市県） <ul style="list-style-type: none"> <li>・電話相談をうけたものすべてをそのまま市町村に流すのではなくある程度内容を把握した上で必要なものを連絡してほしい（あきらかに虐待ではないものも多いため）</li> <li>・バックアップ機能（同行訪問や、アドバイザー）</li> <li>・虐待事案の事実確認の技術や虐待認定に至る判断等について取り扱い件数が少なく、経験の浅い市町村の虐待防止センターへ指導、助言を期待する。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p><b>障害者及び養護者支援に関する相談、相談機関の紹介</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対応に迷った際の適切な助言（必要な機関の案内等）</li> <li>・県内の受け入れ先施設等の調整</li> <li>・居室の確保の広域調整及び県施設の活用の調整。</li> </ul> <p><b>障害者及び養護者支援のための情報提供、助言、関係機関との連絡調整</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・精神障害者の場合は医療との連携が非常に必要となる場合が多いため精神科病院とのつなぎなどのサポート機能確保などに期待する</li> <li>・県内関係部局、機関と連携するためのシステムづくり</li> <li>・県内ネットワーク構築と定期的な情報交換等。</li> <li>・施設虐待について、しっかりと情報をつかんで指導、フォローして欲しい</li> <li>・使用者虐待について、通告後どうなったかをバックして欲しい</li> </ul> <p><b>障害者虐待防止及び養護者支援に関する情報の収集分析、提供</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全県域的な地域による虐待傾向の分析と包括的な支援体制の構築に向けた取り組み</li> <li>・事例の分析集の作成、事例分析により再発防止に向けての対策検討</li> <li>・県内の虐待通報や対応状況の取りまとめ・分析・公表</li> <li>・法改正や実施マニュアルの変更点についての情報提供</li> </ul> <p><b>障害者虐待防止及び養護者支援に関する広報・啓発</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マスメディアによる虐待防止に関する啓発</li> <li>・市町村に対し、虐待対応の必要性や法的な部分を示し、そういう部署や係を置くべきであることをもっと周知して欲しい</li> </ul> <p><b>施設又はサービス事業所の適正な運営確保に向けた権限の行使</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待が疑われる事業所に対する適切な指導の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設従事者等による虐待があった事る所に対して継続的なフォローアップを行い、再発防止を図る取組</li> </ul> </li> </ul>
---	---

### 施設従事者等による障害者虐待の状況やその際の措置の公表

- ・虐待のあった事業所等の情報提供
- ・対応結果の報告（事業所虐待による）
- ・都道府県が指定するサービス事業所等の監査部局との連携した対応

### 研修の提供

- ・遠方での研修会が多く、市内事業所スタッフの参加が少人数になってしまふと聞いている。保健所圏域での開催等、参加しやすい研修を望む
- ・継続した研修会の開催、研修の実施や資料の配布
  - ・事業所等への虐待防止研修の実施（回数を多くする）
  - ・単独の市町村だけでは人材育成のための研修や他市町村の実施状況の把握に限界があるので、都道府県レベルで継続的に研修や、市町村同士の交流・情報交換の機会を設けてほしい
  - ・経験者が多いため、実際の事例、他の自治体での対応例などから判断のポイント対応の仕方について再確認できるような内容の研修を実施してほしい

厚生労働省「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」では、都道府県の役割と責務は次のように示されている。

#### ア 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待について

障害者福祉施設又は障害福祉サービス事業等の適正な運営の確保に向けた社会福祉法及び障害者総合支援法等に規定する権限の行使（第19条）

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の

状況やその際に採った措置等の公表（第20条）

#### イ 使用者による障害者虐待について

使用者による障害者虐待に係る事項の都道府県労働局への報告（第24条）

#### ウ 都道府県障害者権利擁護センターの機能と周知

都道府県は、障害者福祉所管部局又は当該都道府県が設置する施設において、当該部局又は施設が都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たすようにすることとされている。（第36条第1項）その具体的な業務は次のとおり。

使用者虐待に関する通報又は届出の受理（第36条第2項第1号）

市町村が行う措置に関する市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報提供、助言その他の援助（第36条第2項第2号）

障害者及び養護者支援に関する相談、相談機関の紹介（第36条第2項第3号）

障害者及び養護者に対する支援のための情報提供、助言、関係機関との連絡調整等（第36条第2項第4号）

障害者虐待の防止及び養護者支援に関する情報の収集分析、提供（第36条第2項第5号）

障害者虐待の防止及び養護者支援に関する広報・啓発（第36条第2項第6号）

その他障害者虐待の防止等のために必要な支援（第36条第2項第7号）

今回の調査では、ここに示した都道府県の役割と責務のどれに対しても、市町村からの期待が寄せられていることが分かった。

### 9. 高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携について

### 高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携の状況について（図9-1）

224自治体中、「統一的対応（または連携）を必要に応じて行っている」が162（72.3%）、「統一的対応（または連携）は行っていないが、今後必要があれば行う」が44（19.6%）、「統一的対応（または連携）は行っていない」が18（8.0%）であった。

高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携についての検討状況（図9-2）
--

223自治体中、「統一的対応（または連携）について取り決めがある（または既に検討した）

が53（23.8%）、「統一的対応（または連携）について検討を予定している」が48（21.5%）、「統一的対応（または連携）の取り決めはなく、検討の予定もない」が122（54.7%）であった。

図9-1.貴自治体における、高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携の状況は、次のどれに当てはまりますか。

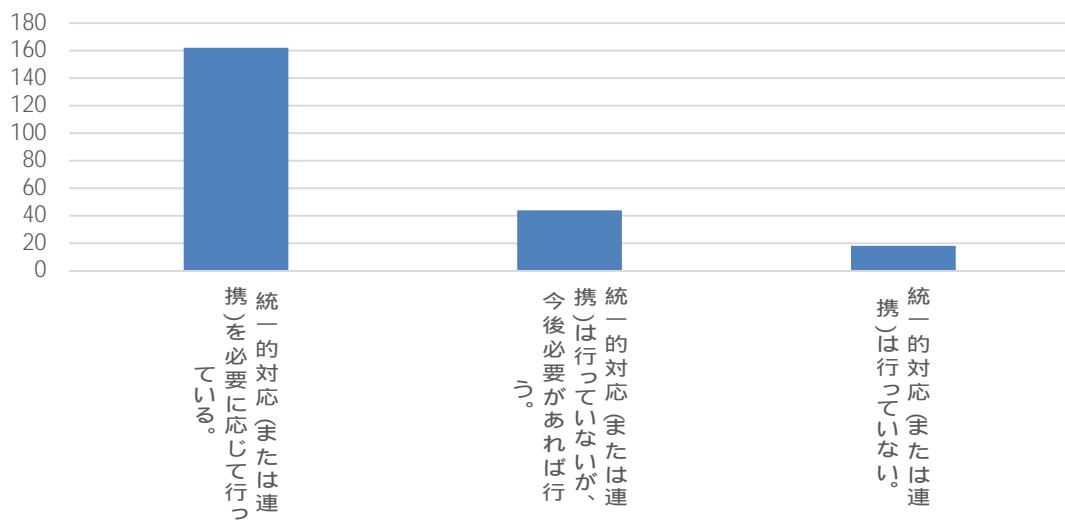
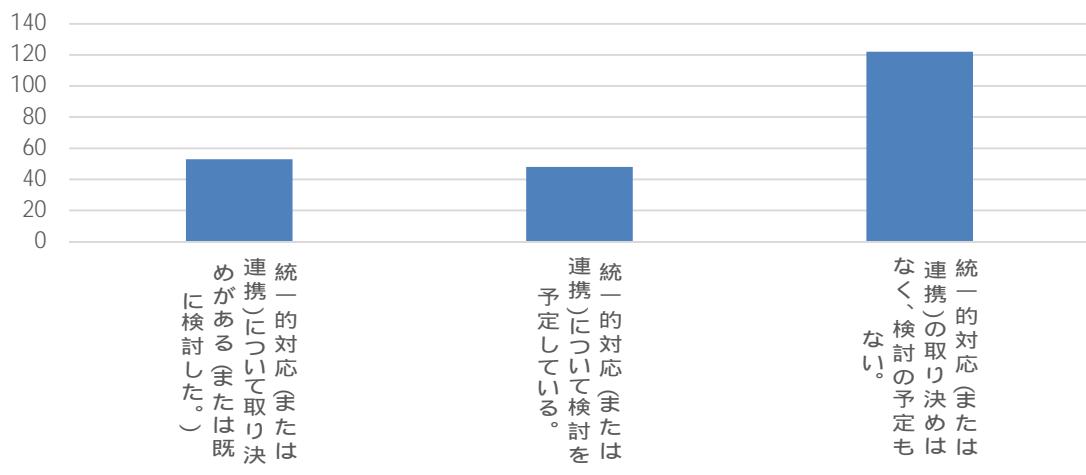


図9-2.貴自治体における、高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携についての検討状況は、次のどれに当てはまりますか。



**包括的な支援体制や分野横断的連携を進めるための取組の状況（図9-3）**

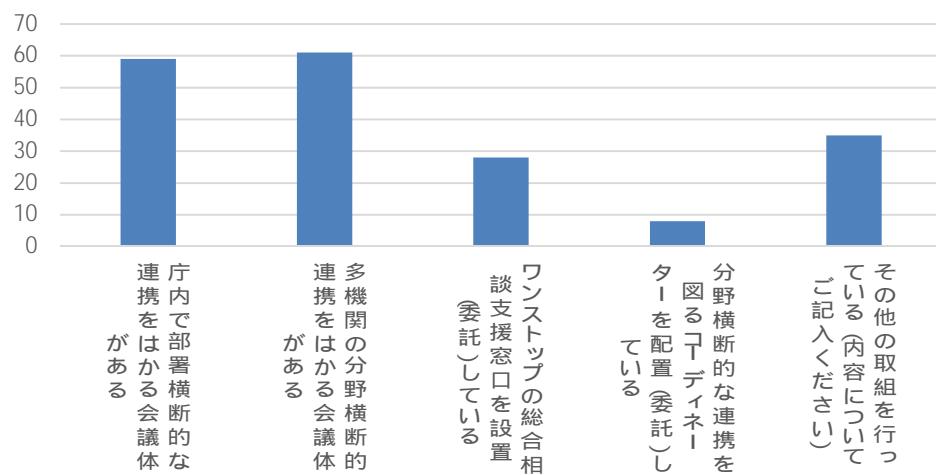
191自治体中、「府内で部署横断的な連携をはかる会議体がある」が59(30.9%)、「多機関の分野横断的連携をはかる会議体がある」が61(31.9%)、「ワンストップの総合相談支援窓口を設置（委託）している」が28(14.7%)、「分野横断的な連携を図るコーディネーターを配置（委託）している」が8(4.2%)、「その他他の取組を行っている」が35(18.3%)であつた。

**包括的な支援体制や分野横断的連携を進めるための取組の有効な点（図9-4）**

(複数回答)

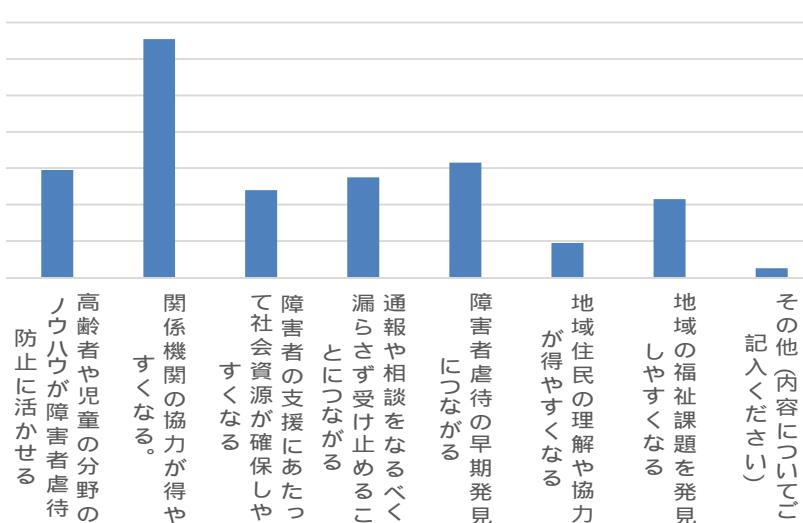
多い順に「関係機関の協力が得やすくなる」が131、「障害者虐待の早期発見につながる」が63、「高齢者や児童の分野のノウハウが障害者虐待防止に活かせる」が59、「通報や相談をなるべく漏らさず受け止めることにつながる」が55、「障害者の支援にあたって社会資源が確保しやすくなる」が48、「地域の福祉課題を発見しやすくなる」が43、「その他」が5であった。

図9-3. 貴自治体における包括的な支援体制や分野横断的連携を進めるための取組の状況は、次のどれにあてはまりますか。



た。

図9-4 その体制や取組は、障害者虐待防止に関してどのような点で有効であるとお考えですか。



市町村地域福祉計画に盛り込むべき事項の 「地域における高齢者の福祉、障害者の 福祉、児童の福祉、その他の福祉に関し、共 通して取り組むべき事項」として、「高齢 者、障害者、児童に対する虐待への統一的な 対応」を検討することについて（図9-5）（複 数回答）
--

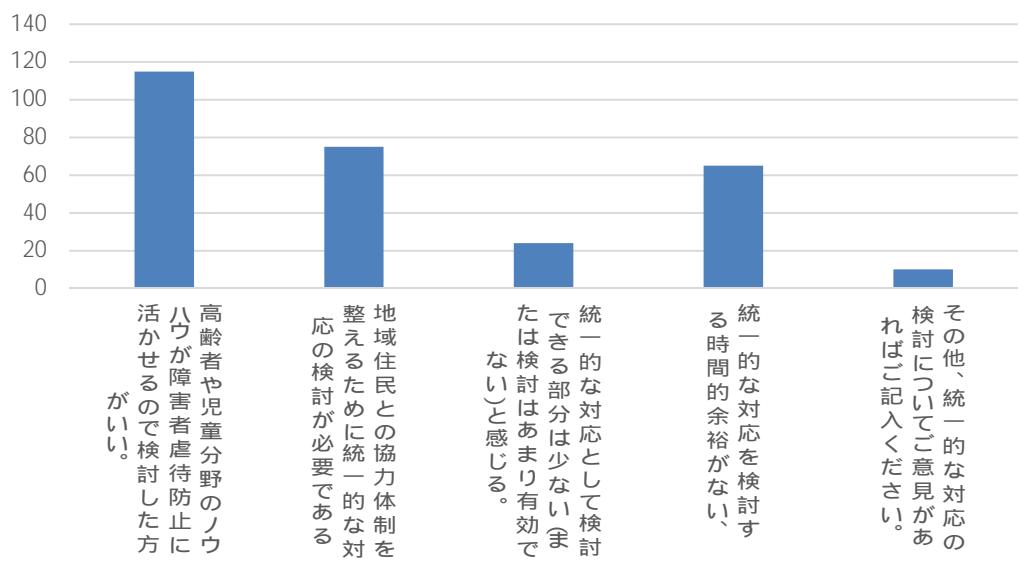
多い順に、「高齢者や児童分野のノウハウが障害者虐待防止に活かせるので検討した方がいい」が115、「地域住民との協力体制を整えるために統一的な対応の検討が必要である」が75、「統一的な対応を検討する時間的余裕がない」が65、「統一的な対応として検討できる部分は少ない（または検討はあまり有効でない）と感じる」が24、「その他」が10であった。

厚生労働省は、「地域共生社会」の実現を目指して、「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」（平成29年法律第52号）による改正社会福祉法（平成30年4月1日施行）に基づき、市町村における包括的な支援体制の整備等を推進する方針を打ち出した。平成29年12月12日「市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」（平成29年厚生労働省告示第355号）を策定・公表し、関連通知を発出した。通知は 社会福祉法改正の趣旨、 市町村における包括的な支援体制の整備について、 市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画の策定ガイドライン等を内容としている。 の「市町村における包括的な支援体制の整備について」では、市町村域における多機関の協働による包括的な相談支援体制の構築に関する事項として、「複合的で複雑な課題等の解決のため、支援関係機関が支援チームを編成し、協働して支援」、「その際の協働の中核を担う機能」、「支援に関する協議及び検討の場」、「支援を必要とするものの早期把握」、「地域住民等との連携」等の必要性を示している。 の市町村地域福祉計画の策定ガイドライン「計画に盛り込むべき事項」の「地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項」の例として、「高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応や、家庭内で虐待を行った養護者又は保護者が抱えている課題にも着目した支援の在り方」を示している。

本調査では、高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応、または高齢者、障害

者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携を必要に応じて行っている市町村について、7割を超えていた。ただ、連携のための体制の整備状況としては、統一的な対応や連携についての取り決めがある市町村は約2割にとどまり、連携のための会議がある市区町村は約3割、ワンストップの総合相談の実施は約15%であった。分野横断的取り組みの効果として、「関係機関の協力が得やすくなる」「障害者虐待の早期発見」「通報を漏らさず受け止める」などを挙げる市町村が多かった。高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応を検討することについて、「他分野のノウハウが障害者虐待防止に活かせるので必要である」「地域住民との協力体制を整えるために必要である」と答えた市町村が多いが、「検討する時間的余裕がない」という回答も多かった。こうした現状を踏まえ、今後は各地の取り組みの成果に関する情報を蓄積し、研修等を通じて多くの自治体で共有していく必要があると考える。

図9-5.市町村地域福祉計画に盛り込むべき事項の「地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉、その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項」として、「高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応」を検討することについて、次の当てはまると思うもの全てに印を付けてください。



## F 結論 まとめ

障害者虐待防止研修のプログラム開発にあたり、自治体が適切にその役割と責務を果たすためのカリキュラム構造とプログラムを検討するため、全国市区町村の現状と課題を把握することを目的として、市区町村障害福祉担当部局を対象に調査を実施した。

障害者虐待の通報・相談件数をみると、平成30年度の1年間に0件だった市区町村の割合は養護者虐待で約26%、施設従事者虐待で約34%、使用者虐待で約71%であり、対応経験が少ない市区町村があることが分かった。厚生労働省による「平成30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」では、障害者虐待防止法施行後1件も相談・通報件数がない市区町村は養護者虐待で22.6%、施設従事者虐待で37.7%、使用者虐待で62.9%であることが明らかになっており<sup>1)</sup>、本調査と同様の傾向が見られた。コアメンバー会議は市区町村が組織的対応をするために大変重要であるが、本調査では構成員が決まっていない市区町村が約4割あった。これは法施行後1件も相談・通報がない市区町村の割合から考えると納得できる。しかし、構成員が未定であると迅速な対応に支障をきたす恐れがあり、研修において組織的対応のための市区町村における取り組

み体制整備を促していく必要がある。

平成24年10月の法施行から7年以上が経過し、市区町村の規模や地域性の違いにより、対応状況に差が生じており、研修実施に当たって十分に考慮する必要がある。具体的には、各都道府県が研修を実施する際に、地域の状況や研修のニーズを把握し、それに応じて企画することが求められる。

障害者虐待防止法では、都道府県権利擁護センターの機能として「市町村に対する情報提供」「障害者虐待防止及び養護者支援に関する情報の収集分析、提供」が定められているが、今回の調査で都道府県内の虐待傾向の分析や分析結果に基づく再発防止策の検討、事例集の作成などを求める意見があった。こうした意見を参考に、都道府県の取組を充実していくことが期待される。

研修については、参加可能な日数が1日と2日を合わせて約9割であった。各科目に関する学びのニーズはどれも高いが、限られた日数の中で優先度の高い科目をどう組み込んでいくかが課題である。新任向け研修、経験者向け研修、管理者向け研修など対象別の研修については、どれに対してもニーズがあり、また都道府県内の地域別や圏域別の研修へのニーズもあった。研修の実施方法やプログラム、コース分けについても、地域の状況や研修のニーズを把握し、それに応じて企画することが求められる。

本調査では、高齢者、障害者、児童に対する虐待の統一的な対応、または高齢者、障害者、児童に対する虐待を担当する部署間の連携について、必要に応じて

行っている市区町村が7割を超えていたが、統一的な対応や連携についての取り決めがある市町村は約2割にとどまっていた。高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応を検討することが効果的であると認識している市区町村が多いが、検討する時間的余裕がないという回答が多かった。こうした現状を踏まえ、今後は各地の取り組みの成果に関する情報を蓄積し、研修等を通じて多くの自治体で共有していく必要があると考える。

#### 参考文献

- 1) 一般財団法人日本総合研究所（2020）令和元年度障害者虐待事案の未然防止のための調査研究一式調査研究事業報告書、p40～43

#### F．研究発表

1. 論文発表  
なし
2. 学会発表  
なし

#### G．知的財産権の出願・登録状況

- ( 予定を含む。 )
1. 特許取得  
特になし
  2. 実用新案登録  
特になし
  3. その他  
特になし

# 平成 31 年度 厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）

## 「障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究」 分担研究報告書

### 施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立てに関する研究

研究分担者 曽根 直樹（日本社会事業大学福祉マネジメント研究科 准教授）  
研究代表者 堀江まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）

#### 【研究要旨】

障害者福祉施設及び障害福祉サービス事業所（以下、障害者福祉施設等）という。）における障害者虐待防止の取り組みの実態を調査し、その結果に基づいて、厚生労働省の委託事業による「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」の障害者福祉施設従事者による障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことを目的とした。障害者福祉施設等における障害者虐待の防止は、組織マネジメントに基礎がある。そのポイントは、社会人教育を基礎とした上での職員のスキル養成、理事長を筆頭にした管理職の公正な姿勢、風通しの良い組織風土の醸成である。

適切な組織マネジメントを基礎とした上で、組織的な虐待防止策として虐待防止委員会を設置する。虐待防止委員会のポイントは、支援現場以外の職員や組織外の第三者性のある委員の参加による客觀性の確保、虐待防止委員会の心得の作成などにより、事案を隠さない基本原則の確立である。

虐待が発生した場合は、虐待防止委員会では虐待者の責任追及ではなく、虐待が起きた環境要因に焦点を当てた原因分析を行、改善に繋げることが重要である。

虐待防止研修では、虐待の禁止を伝達することに終始せず、よい支援をするための工夫や通報の伝え方などを内容に含め、正しい対応を浸透することが必要である。

都道府県が行う障害者虐待防止・権利擁護研修には、通報していない虐待事案を抱える法人からの参加者がいることが想定されるため、正しい対応を啓発し、過去の事案を正直に通報し、行政の特別監査を受けた上で、組織改革を行うことが将来に向けて最も有効であることを伝える必要がある。

行政には、特別監査による虐待認定に基づく指導、処分にとどまらず、事業所をコンサルテーションに結びつけるなど、改善に向けたサポートを行うことが求められる。

#### A. 研究目的

障害者福祉施設及び障害福祉サービス事業所（以下、障害者福祉施設等）という。）における障害者虐待防止の取り組みの実態を調査し、その結果に基づいて、厚生労働省の委託事業による「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」の障害者福祉施設従事者による障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことを目的とした。

#### B . 研究方法

##### 1 . 方法

障害者福祉施設従事者による障害者虐待の防止を組織的に進めるための方法を検討するため、障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めている法人の担当者にインタビュー調査を実施し、組織的な虐待防止策について分析した。

##### 2 . 調査対象

「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」に協力している法人のうち、障害福祉サービス事業所において、障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めている A 法人及び、過去に虐待事案が発生し、それを契機に障害者虐待防止の取り組みを組織的に進めている B 法人を調査対象とした。

### 3. 分析方法

録音したインタビュー調査をテキスト化し、発言データの内容を要約した。関連する発言データの要約をコード化し、法人毎に整理した。さらに、2 法人のコードをカテゴリー化し、表にまとめた。カテゴリー、コード、データの要約から、概念図を生成した。

#### ( 倫理面への配慮 )

インタビュー調査に関しては、個人情報の保護に十分留意し「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」を遵守し、研究代表者の所属する機関の倫理審査委員会に調査研究実施の申請を行い、承認を受けた。

## C. 研究結果

### 1. 社会福祉法人 A ( 理事長 )

#### 1 ) 総論

障害福祉サービス事業所における虐待防止には、職員の支援スキルの問題と組織マネジメントの問題がある。多くの事業所は、研修を通じて職員の支援スキルの向上は行うが、組織マネジメントへの取り組みが弱いのではないか。

社会福祉法人 A の職員階層は、理事長、経営戦略室、管理者、主任・リーダー、一般職員となっている。経営戦略室は抜擢により構成。

#### 2 ) 社会福祉法人 A における組織マネジメント

##### ( 1 ) 職員のスキルの査定とチーム作り

リーダー、主任クラスの職員が、個々の職員の支援スキルの査定を行い、利用者の対応を一人で任せることができるか、2 人で対応するとしたら、この職員 2 人で大丈夫かを個別に判断する。2 人以上が組んだ場合、それがチームとして行動する。チームのうちの 1 人以上は、指導やフォローができるスキルのある職員が入る。

チームの最大単位は 8 人にしており、リーダーや主任を必ず置いて、日常的に出てくることの決定権、予算執行権をもたせている。そして、簡易なリーダーシップ論を教える。部下の信用をどうやって得るか、部下の動かし方、そのために必要な立ち居振る舞いの基本を教える。リーダーの信用がないとチームが分解してしまうので、そこだけ頑張りましょうと伝えている。

#### ( 2 ) 指導やフォローができる職員を見極める基準

指導やフォローができる職員の見極めは、うそをつく人か、うそをつかない人か、自分に都合の悪いことが起きた時に、保身に走る人なのかどうかを第 1 基準にしている。

第 2 基準は、支援スキル。支援困難な利用者に十分対応できる支援スキルがあるかどうか。行動障害や車イス利用者の移乗などの技術がある。ただし、スキルは研修や OJT で身に付けやすい。

#### ( 3 ) 見極めの方法

見極めの方法は、日々の先輩職員や上司とのやり取り、会議中の発言、日々の支援の観察で行う。また、全職員に対して、四半期に一度面談を行っている。面談の時間は 15 分～30 分。面談者は、主任以上の職員から、面談を受ける職員が選ぶことができる。その中で、尊敬している、参考になるなど、評価が高い職員の情報を得る。

##### 管理職主任は週次で面談

主任 一般職は月次で面談 悩みや課題感を聞くだけでなく、様々な事柄への基準や尺度をすり合わせたりしていくことに重点を置く。その過程で前述の( 2 )のところの判断精度が高まる。悩みを聞く過程で支援技術やマインド、権利擁護意識の基準も把握できる。

#### ( 4 ) 研修

新人職員に対しては、社会人教育を重視し、社会人としてのスタンスを身に付けさせる。

社会人にとって最も大切なことは信用であること。都合が悪いことが起きた時に、すぐに報告し謝ること、それをしなかった場合、利用者に不利益を与え、信用が失われること、結果として自分自身に甚大な被害を与えてしまうこと、などを教

育し、OJTの中でも先輩が言い続ける。もし、報告しなかったらどうなるか、というワークなども取り入れている。

支援スキルが高くてもミスは必ず起きるため、隠蔽する人は何をしているかもわからないため、任せられない。ミスはよくなかったが、すぐ報告してくれたことはありがたい、信用に足る、ということを必ず言うようにしている。新人に社会人教育を行うのは、企業では当たり前になっている。

#### ( 5 ) 研修効果の持続と定着

研修は、1回やった後に、どれだけその効果が持続し、定着するまでいけるのかが重要。それは、職場の先輩の教え方にかかっている。後輩に教育する際に、「研修でこう習ったでしょう。こういうことしないといけないし、こう考えなくてはいけないんだよ」と言えるきっかけなので、研修効果を持続していく風土を醸成することが重要。法人理念と方針に対して現状の現場の課題感、それを解決や理念促進するための内容の様々な研修を開催後、インプットされた知識を「知っている」から「使っている」に変換するために管理職や主任・リーダー層がマネジメントしていく。

#### ( 6 ) 部下教育の研修

中堅研修とは、部下教育の仕方を教えること。福祉現場の職員は、後輩に教えることを仕事だと思っていた人が多いように感じる。まず、教えることは大変だが、教えないで部下が育たなかったら、結局は自分が全部尻拭いすることになって、もっと困るということを教える。教育しないとどういうことが起きるのかを、組織図を見せながら説明する。その上で、こういうことがあったケースは、どうのようにするか、というワークを持ち帰り、次回までに実践して、またそれを元に次のワークをやる。

また、中堅職員は、上司、同僚、部下に囲まれて組織全体の中央に位置しているので、立場的に難しい役割だが、中堅職員が組織の中心であり、中堅職員の言動が組織を育てる。上司の指示や部下からのボトムアップをちゃんとつなぎ合わせる役割なので、中堅職員が役割を果たせないと何も伝わらなくなる、また、一般職は上司を通して法人を見ているので、しっかり法人の方針や考えを伝

えないと、上司のみならず法人や組織、ひいては福祉を疑ってみてしまう、ということを教えている。

グループワークでは、上司や部下に言えないと言ってくる人が多い。みんな言えないということを共有し、それを解決する手段を考える。言い方が分からない、言ったらそうなるかを考えると怖い、という理由も上がってくる。それをひもといでいくワークをしていく。

#### ( 7 ) 下限品質ルールの設定

下限品質ルールをしっかりと設定することが必要。下限品質ルールは、絶対にそれを下回ってはいけないというルールなので、管理をしなくてはいけない。

組織のチェックリストを作成し、利用者と職員の支援レベルは合っているか、職員配置が適切か、水回りや利用者の更衣室は清掃されているか、など細かいところまでチェックリストを作成し、品質管理マネージャーが見に行く。セルフチェックは行われっていても、組織としてのチェックリストがない場合が多いので、作成する必要がある。

#### ( 8 ) 品質管理マネージャー

品質管理マネージャーは総務の職員を任命している。一般的な感覚を持っているため、おかしなことをおかしいと言える。また、「密告」を潰さないようにするためにも、一般職を入れた方がよい。

#### ( 9 ) フォローとフィードバック

利用者に対応できない職員には、常にサポートできる職員をつけて、フォローする。これは絶対的なセット。利用者と職員のミスマッチは明文化して、ミスマッチさせないようにしている。その上で、支援上不足しているところを教えていく。教える側も教わる側も目標が明確だと育ちやすい。さらに、面談や人事考課のときに、大丈夫になったね、もう少し支援任せてみる?など評価し、フィードバックする。

#### ( 10 ) 管理職の評価

面談では、一般職から管理職の評価も聞く。部下の職員から「あの管理者、自分は間違っても謝ら

ないのに、そのことは棚に上げて部下にだけやれと言ってくる」などの話が出る場合もある。その時は、理事クラスがフィードバックし、改めるよう求める。改めれば、職場の雰囲気もよくなるが、改めない場合には内容によっては降格や異動を行う。

(11) 人事マネジメントと組織マネジメント  
新規事業を展開する場合、一定のポストの職員を育ててから次の事業を展開するが、それをしないで、事業展開してしまうと、人事マネジメントが破綻しているため、職員も教育されない中で支援をするため、不適切支援が起きる。これは、管理者層、経営層の組織マネジメントの責任である。人事マネジメントで適切な人の配置をすることで、不適切な支援が起こらないようなチーム作りをすることが最優先となるようなマネジメントが必要。

管理職クラスはこの人は管理職になればやれる力があるだろう、とポストにつけてから1から学びながら役務を果たそうとさせるいわゆる卒業方式ではなく、その前から管理職の役務を学び実践できる力がついてからポストにつける、入学検定方式をとることが大事。

(12) 「困っています」と言いやすい組織風土  
職員が「困っています」と言いやすい会議の設定や、意見を吸い出しやすい面談の設定など、小さなことから積み上げることが必要。虐待が疑わしい、ということが上がってくることはとても良いこと。「あの支援でいいんですか?」という意見が、現場の職員同士だけでは改善につながらないこともあるので、上司に上がってくるのが風通しの良い組織。

(13) ヒットアンドエラー  
会議や面談の時に、ヒットアンドエラーを書いてもらう。ヒット3本にエラー3つ書いてもらう、こういう支援がうまくいきませんでしたと書いてくる。また、思っていること、悩んでいること、話したいことを自由記述で書いてもらう。そこに、他の職員の対応で疑問に感じていることが上がってくる。ヒットアンドエラーは公表するが、自由

記述は公表しないで改善につなげる。

#### (14) PDCAを回す

会議や面談とヒットアンドエラーを連動させると、思っていることが会議や面談で出るようになる。それが議題となって決定事項になる。実施計画と担当者が決められ、締め切りまでに実践され、結果が報告される。PDCAが回ると、ヒットアンドエラーを書く意味が湧いてくる。書いて上げたんだけれど、会議で取り上げてもられなかつた、では、書く意味がなくなる。そういうポイントが押さえられている組織作りをすることが肝心。

#### (15) 虐待防止委員会

虐待防止委員会は委員の設定の仕方と、意見の吸い上げの仕方が肝心。管理職クラスばかりだと、自分の事業所の不適切支援を言わない傾向になるため、形骸化してしまう。管理職は入らず、組織改革ができる経営層（理事長、常務理事、理事）2人程度（経営層は直接入らずともよい。経営層の方針を実践できる管理職クラスもしくはその力量があるもの）と一般職員8人程度で構成する方がよい。基本的には横断的組織に類するので運用レベルは難しい部類であることを踏まえ、一般職員も力量のあるものを選定すること。経営層がコミットメントし、組織の立ち上げ、目的やミッションなどを決定すること。法人内での位置づけ、権限、課題解決の範囲を明確にする（広げすぎない）

リーダーとメンバーの役割と責任を明確化する、チームが安定するまでは、リーダーはメンバーのフォローも。リーダーに対して経営層とのすり合わせをすることが重要である。

#### (16) 虐待防止委員会の心得

虐待防止委員会の心得をつくる。「我々は、現場から上がってきた虐待の芽に、適切に向き合います」「虐待と疑われる案件については直ちに通報し、内部調査を開始します」など。委員会前に全員で唱和することにより、通報することが共通認識になる。

#### 3 ) 虐待が起きた事業所に対する対応

## (1) 過去に虐待事案があっても通報しなかった事業所における対応

虐待防止研修受講者の事業所において、過去に虐待事案があっても通報しないで済ませてしまった事業所の職員や管理者がいた場合、法人としての方針を打ち出すことになるため、管理者クラスではなく、法人の理事長など経営層主導で改め、再出発することを宣言するしかない。それが難しい場合は、自覚した人の職責でできることに取り組むしかない。過去の反省と謝罪、今後改めたいというしかない。その場合も、過去の虐待事案を通報し、一度リセットすることが必要となる。

## (2) 行政によるサポート

都道府県に虐待防止サポートセンターを設置し、事業所のコンサルテーションをする仕組みがあるとよい。専門家が一定期間事業所に入り、支援スキルの査定と教育、虐待防止委員会の設置方法や会議の在り方、組織マネジメントなどの改善方法を指導し、事業所の改善をサポートすることが必要。

虐待が起きて通報して、叩かれて終わりでは通報しなくなる。力が弱い事業所だと、どうしていいか分からず、自分たちだけで改善することは難しい。

## 2. 社会福祉法人 B ( 理事、事業サポート本部職員 : 2 名 )

### 1 ) 経過

40年前に法人設立。初代理事長の情熱で、利用者を第一に考えた先駆的な取り組みを次々と行ってきた。職員たちも、利用者と寝食をともにし、「ふつうの場所でふつうの暮らし」ができるよう、自立をめざして支援を行ってきた。一方で、地域で「ふつう」に暮らすことをめざす中で、「しつけ」のような支援になり、熱心なあまり「愛の鞭」。支援が困難な利用者を労働条件や私生活を度外視して、「職員が犠牲になって」支えた。一方で熱心な対応は、時に「愛の鞭」を正当化するような雰囲気も醸成することとなった。事業所は管理者に「一国一城の主」として運営を任せられることから、不適切な対応があった場合、処分は理事長と当該事業所の管理者間で行われ、

法人全体での情報共有や公平性の確保、標準化は行われなかった。

7年前に、虐待防止委員会の設置を準備していた矢先に、虐待の内部通報で行政が突然特別監査に来た。そして、初代理事長が辞任し、現在の理事長に交代した。新理事長は組織改革に着手した。

### 2 ) 組織体制

理事会、評議員会の下に内部理事と管理者による経営執行会議を置き、その下に 50 の事業所の管理者会議（月 1 回）を置いた。また、外部アドバイザーを含めたコンプライアンス委員会を設置した。コンプライアンス委員会（年 2 回）は、コンプライアンス上の問題がないか、第三者的立場からチェックする監督機関。虐待防止委員会は、コンプライアンス委員会の小委員会の一つとして置かれ、月 1 ~ 2 回開催している。委員は、50 事業所が 5 地区に分かれているため、各地区 1 人は参加している。

### 3 ) 法務・相談室の機能

事業所部門から独立した、常務理事直属の部署として、法務・相談室が置かれており、何かあったら法務・相談室に連絡が入ることになっている。初動として、事実の確認と同時に対象となる利用者の安全確保を行う。初動の事実確認で透明性を高めるために、当該事業所の管理者やサービス管理責任者は調査に入らないこととしている。ただし、法務・相談室の職員は現場の支援には関わらないため、職員からの聞き取りは法務・相談室の職員が行い、利用者からの聞き取りは、現場を知っている障害者支援の専門家である、問題となっている当該部署以外の理事と管理者が行う。

### 4 ) 虐待事案から得た教訓

#### (1) 行政の特別監査が改革の大きなきっかけになった

事業所改革は、それまでやってきたことの否定が含まれるため、きっかけなしに行うのは難しい。行政の調査は厳しかったが、昔のことまで掘り起こされる中で過去の振り返りをし、新たな道に踏み出すことができた。他の法人から、虐待が起きたのだがどうすればいいか相談を受けることもあるが、行政に言わなければダメだと必ず言つてい

る。表沙汰にしたくない、隠したい、という傾向が未だにある。隠さず報告し、行政から厳しい対応をされることが、課題と向き合い改革をすることにつながる。

#### (2) 幹部が絶対にぶれないとこと

虐待した職員の処分にともない、出勤停止や宿直・夜勤禁止など、現場の支援体制に影響が出る対応が必要になる場合がある。現場は大変であっても、幹部職員が、虐待の起きない現場に見えるんだ、という強い意志をもって臨んでもらわないとできない。

#### (3) 理事長の姿勢が改善の前提

現場で、虐待を個人の責任追及ではなく、原因分析をして環境要因を変える取り組みにできるかどうかの前提是、理事長が職員個人の責任にせず、法人の責任ですと言えるかどうかにかかっている。

#### (4) 情報共有や風通しが虐待防止のポイントになる

以前の法人は、各事業所の責任者に運営が任せられていた。不適切な支援等についても各事業所の責任者が、事業所内で解決をしており、課題や解決策が法人全体で共有されていなかった。

(5) 過去に虐待を隠していた法人が通報できるか  
過去の虐待までさせるかは置いておいても、今目の前の虐待に真摯に向き合って、通報に踏み出すことができるかが分かれ目。虐待のある法人のまま、この先 10 年、20 年とやっていくのか、虐待のない法人を目指してやっていくのかを決めるしかない。

### 5 ) 法人内の改善

#### (1) 対応の標準化、明確化

以前は、職員の処分基準が明確でなかった。現在はルールを統一した。

#### (2) 虐待通報の判断

虐待防止委員会設置当初は委員会内で、「これは虐待に当たるかどうか」を認定していた。就業規則で、虐待した場合は懲戒と定めており、行政への通報も虐待について通報すると考えていたため、虐待かどうかを決めなくてはいけなかった。そうすると、利用者のためを思っての行為が熱心さのあまり行き過ぎたのではないか、というような事例の場合、虐待と認定すべきなのか悩んだ。2

年かかる、虐待の判断は、法人ではなく行政が決めることと気づき、法人が目指す支援ではない、不適切な支援は通報する、というルールに変わり、通報するか否かで悩むことはなくなった。

#### (3) 第三者性のある人による内部監査

定期的に支援現場の内部監査を行う体制が必要。その際、第三者性がある人が関わることが大切。アセスメント票や会議録、個別支援計画など、必要な記録類の点検を行うこと。また、職員の接遇は、職員に顔が知られていない人が、抜き打ちで事業所訪問をすることで普段の態度を確認することも重要。また、第三者的立場の人が、虐待に類することがないか利用者に直接意見を聞くことも重要。

#### (4) 呼称の徹底

虐待防止の取り組みを沢山挙げても実行が難しい。そこで、利用者を「さん」付けで呼ぶことを徹底することにした。呼び捨てにするよりも「さん」付けにすることで行為のブレーキになる。簡単明瞭なのも浸透しやすいと考えた。虐待が何から派生して起きるかを考えて、呼称を徹底する理由も明記した。それでも、「さん」付けが定着するのに 2 年間かかった。「さん」付けのルールを紙に書いて張り出すと、利用者自身が「〇〇くん、って呼ばれましたけど、何ですか」と言ってくれるようになってしまった。沢山の防止策を挙げて実行できないよりも、ひとつに絞って集中して取り組むことが重要だと思う。

#### (5) 労働環境を整える

虐待の間接的防止策として、労働環境の改善がある。休憩時間がちゃんととれているかなど、労働環境を改善することで安定した支援を行える環境を整え、その結果として虐待を防止することにつながる。

### 6 ) 虐待防止策

#### (1) 定期的な人事異動が必要

法人では、5 年経過した人から異動対象としての優先順位があがる。人事異動がなく、事業所の人間関係が固定化すると事業所ごとにセクショナリズムが生まれたり、古参の職員が勢力を持ってしまい、それまでのやり方を変えようとしなくなったりするデメリットが生じる。

#### (2) 虐待の原因分析の重要性

虐待が起きる背景には、様々な原因がある。支援の問題に加えて、人間関係、労働環境、賃金の問題など、全て関わってくる。いろいろな角度から検討し、それらの複合的な問題の結果が、虐待という行為につながっていく。それらの問題は、原因分析をするからこそ明らかになる。原因分析をするのは辛い作業になる。上位役職者だけで実施するのではなく、直接支援職員の視点での分析も重要。直接支援の現場での率直な意見は、上位役職者には耳が痛い場合があるが、そこと向き合うことで深い分析ができる。

#### (3) 虐待が起きた環境要因に焦点を当てる

虐待をなくすために、虐待防止委員会に虐待した職員を呼んでつるし上げるのではない。叩いた職員が悪いとか、それを見ていたのに見過ごしていた職員が悪いとかではない。それをやると、一般職員は自分が怒られるから隠したくなるし、中間管理職も、幹部から怒られると思えば隠したくなる。そうではなくて、虐待が起きた背景にある環境要因があり、それを改善していくために虐待防止委員会で虐待の原因分析をして、環境を変えようとする必要がある。

#### (4) 環境の問題から入る

虐待防止研修をするときに、虐待をする人が悪いと言うのではなくて、職場環境であったり、その人の精神的な状態であったり、いろいろな環境要因があるというところから入ったら良いのではないか。

### 7 ) 研修のポイント

#### (1) 虐待防止研修の職員の受け止め

虐待防止研修は、知的障害の基礎とか、アンガーマネジメントとか、虐待防止の体制づくりなど、いくつかのパートが必要。虐待の行為類型や、これはだめですよ、通報しなさい、という内容だけだと職員の理解が深まらない。以前は利用者の成長のために必要なことだと考えていたことが、法律ができたから急に駄目になったという認識の職員も、法律ができた当初はいたと思う。法律ができた背景や、なぜ通報しなければいけない仕組みになっているかという思いの部分を繰り返し伝えていくしかない。

#### (2) 通報の伝え方

通報を、法律上の義務だからと伝えると冷たい感

じになる。行為職員を責めるためではなく、法人を少しでも良くするために通報するという思いを伝えることが大切。

#### (3) 良い支援をするための工夫

職員に対する虐待防止研修では、良い支援をしようという内容がよい。例えば、身体拘束はやめましょう、ということを伝える際に、パニックになった利用者を押さえてはいけないということだけではなく、そもそもパニックにならないために何ができるか、大きな声を出す以外にどんな方法があるか考えようというワークがよい。

### 8 ) 行政の課題

#### (1) 虐待認定後の行政による支援

行政に虐待認定された後に、今後どうしたら良いか分からぬ事業所も多い。虐待による処分と、改善のためのコンサルテーションがセットなら、改善への取り組みを後押しすることができる。例えば、原因分析を一緒に行う、虐待の原因を改善するためのコンサルテーションをする、またはコンサルタントを派遣する等が考えられる。

#### (2) 行政の聞き取りの課題

行政の聞き取りの課題もある。失礼な言葉遣いや、犯罪者扱いをされていると感じるような態度、障害のある人たちのことを軽んじるような発言を職員の前ですることもあった。事実を聞き取るスキルを磨いていただきたい。

### 9 ) 法律の課題

#### (1) 「通報」のハードルが高い

「通報」という言葉のハードルが高い。「報告」「相談」なら、しやすい。実際の場面でも、行政には事前に電話して「通報に行きます」とはいわない。「報告に行きます」と言っている。

### E . 結論

#### 1 ) カテゴリー表

インタビューの結果を整理し、コードを抽出し、カテゴリーに分類したところ、虐待防止研修に盛り込むべき内容として、次の表を得た（次ページに記載した）。

#### 2 ) 概念図の作成

カテゴリー表から、次の概念図を作成した（次ページ以降に記載した）。

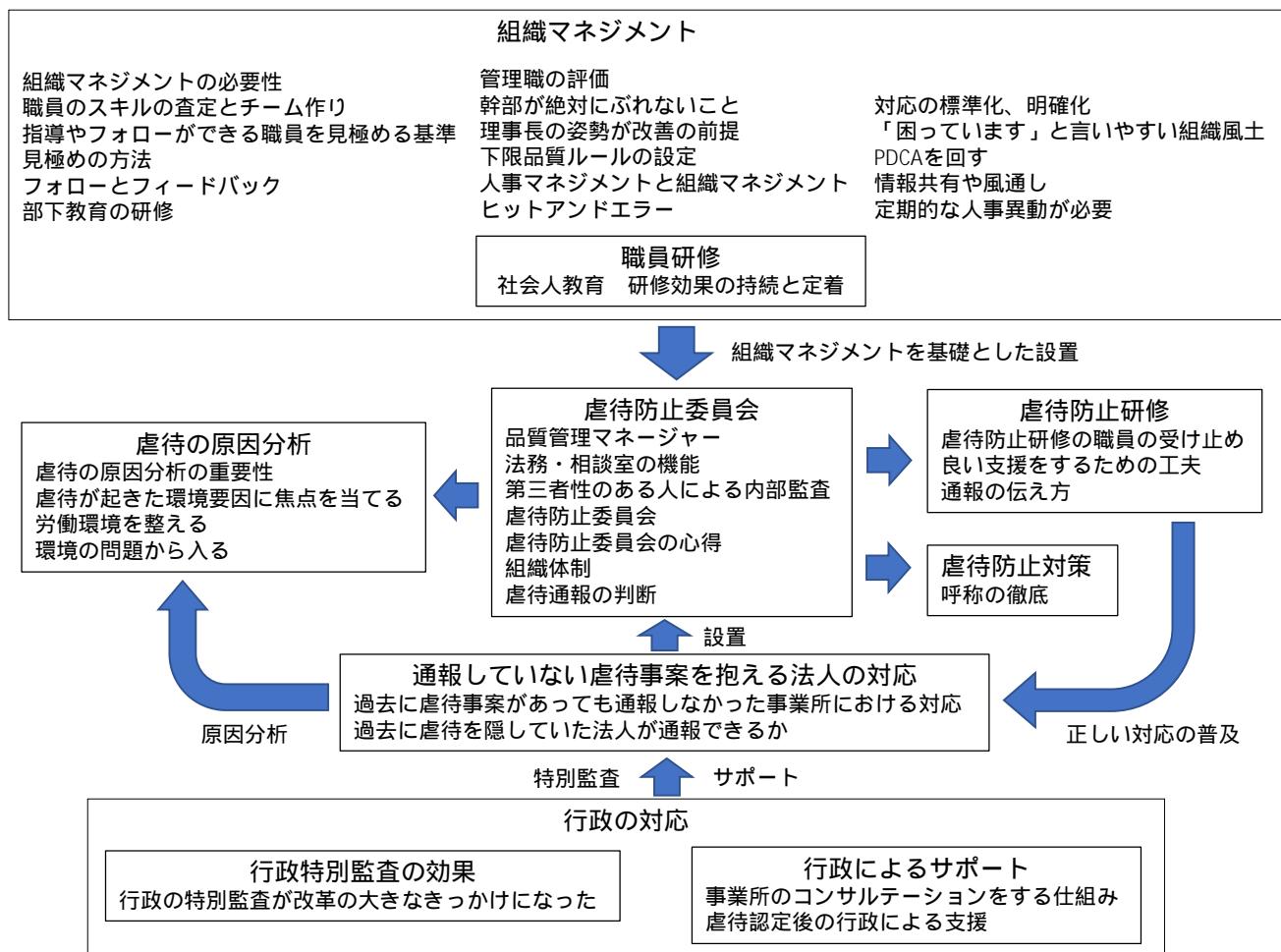
## 【カテゴリー表】

カテゴリー	コード	データの抜粋
組織マネジメント	組織マネジメントの必要性	障害福祉サービス事業所における虐待防止には、職員の支援スキルの問題と組織マネジメントの問題がある。 多くの事業所は、組織マネジメントへの取り組みが弱い
	職員のスキルの査定とチーム作り	個々の職員の支援スキルの査定を行い、利用者の対応を一人任せることができるか判断する。 リーダーや主任に、部下の信用をどうやって得るか、部下の動かし方の基本を教える。
	指導やフォローができる職員を見極める基準	職員の見極めは、自分に都合の悪いことが起きた時に、保身に走る人なのかどうかを第1基準にしている。 第2基準は、支援困難な利用者に十分対応できる支援スキルがあるかどうか。ただし、スキルは研修やOJTで身に付けやすい。
	見極めの方法	日々の先輩職員や上司とのやり取り、会議中の発言、日々の支援の観察を行う。 全職員に対して、四半期に一度面談を行う。 面談の中で、評価が高い職員の情報を得る。 悩みを聞く過程で支援技術やマインド、権利擁護意識の基準を把握する。
	フォローとフィードバック	利用者に対応できない職員には、常にサポートできる職員をつけ、支援上不足しているところを教える。 面談や人事考課のときに、向上した点を評価し、フィードバックする。
	部下教育の研修	中堅研修とは、部下教育の仕方を教えること。 中堅職員は、組織全体の中央に位置しているので、中堅職員の言動が組織を育てる。 中堅職員が役割を果たせないと、上司の指示や部下からのボトムアップ何も伝わらなくなる。 上司や部下に言えないと言ってくる中堅職員が多いため、言えないということを共有し、それを解決する手段を考えるワークをする。
	管理職の評価	面談では、一般職から管理職の評価も聞き、必要に応じて理事クラスがフィードバックし、改めるよう求める。
	幹部が絶対にぶれないこと	幹部職員が、虐待の起きない現場に変えるんだ、という強い意志をもって臨んでもらわないとできない。
	理事長の姿勢が改善の前提	虐待が起きた原因分析をして環境要因を変える取り組みにするためには、理事長が法人の責任と言えることが必要。
	下限品質ルールの設定	下限品質ルールをしっかりと設定し、管理することが必要。 組織の細かいところまでチェックリストを作成し、品質管理マネージャーが見に行く。
人事マネジメントと組織マネジメント	人事マネジメントと組織マネジメント	新規事業を展開する場合、不適切な支援が起こらないようなチーム作りをすることは最優先となるようなマネジメントが必要。 管理職の役務を学び実践できる力がついてからポストにつけることが大事。
	ヒットアンドエラー	会議や面談の時に、ヒット3本にエラー3つ書いてもらう。 そこに、他の職員の対応で疑問に感じていることが上がってくる。
	対応の標準化、明確化	職員の処分基準を明確にし、ルールを統一する。
	「困っています」と言いやすい組織風土	職員が「困っています」と言いやすい会議の設定や、意見を吸い出しやすい面談の設定が必要。 「あの支援でいいんですか？」という意見が、上司に上がってくるのが風通しの良い組織。

	PDCA を回す	会議や面談とヒットアンドエラーを連動させると、思っていることが会議や面談で出るようになる。 それが議題となって決定事項になり、実施計画と担当者が決められ、締め切りまでに実践され、結果が報告されるのがPDCA。 そういうポイントが押さえられている組織作りをすることが肝心。
	情報共有や風通し	課題や解決策が法人全体で共有されること。
	定期的な人事異動が必要	人事異動がなく、事業所の人間関係が固定化すると事業所ごとにセクショナリズムが生まれ、古参の職員が勢力を持ってしまい、やり方を変えようとしなくなったりする。
職員研修	社会人教育	新人職員に対しては、社会人教育を重視する。 社会人にとって最も大切なことは信用であることを教育し、OJTの中でも言い続ける。 ミスが起きた場合は、すぐ報告してくれたことはありがたい、信用に足る、ということを必ず言う。
	研修効果の持続と定着	研修は、効果が持続し、定着することが重要。 先輩が後輩に教育する際に、研修内容を根拠に指導し、効果を持続していく風土を醸成する。 法人理念と方針を「知っている」から「使っている」に変換するためにマネジメントしていく。
虐待防止研修	虐待防止研修の職員の受け止め	虐待防止研修は、障害の基礎、アンガーマネジメント、虐待防止の体制づくりなど、いくつかのパートが必要。 法律ができた背景や、なぜ通報しなければいけない仕組みになっているかという思いの部分を繰り返し伝えている。
	良い支援をするための工夫	職員に対する虐待防止研修では、良い支援をしようという内容がよい。 パニックにならないために何ができるか、大きな声を出す以外にどんな方法があるか等を考えるワークがよい。
	通報の伝え方	通報は、行為職員を責めるためではなく、法人を少しでも良くするために通報するという思いを伝えることが大切。
虐待防止委員会	品質管理マネージャー	品質管理マネージャーは、一般的な感覚を持っている一般職を入れた方がよい。
	法務・相談室の機能	事業所部門から独立した、法務・相談室が置かれており、虐待等があつたら法務・相談室に連絡が入る。 職員からの聞き取りは法務・相談室の職員が行い、利用者からの聞き取りは、当該部署以外の理事と管理者が行う。
	第三者性のある人による内部監査	定期的に支援現場の内部監査を行う体制が必要。 第三者性がある人が、アセスメント票や会議録、個別支援計画など、必要な記録類の点検を行う 職員の接遇は、抜き打ちで事業所訪問をすることも重要。 虐待に類するこがないか利用者に直接意見を聞くことも重要。
	虐待防止委員会	虐待防止委員会は、意見の吸い上げの仕方が肝心。 管理職クラスばかりだと、自分の事業所の不適切支援を言わない傾向になる。 経営層の方針を実践できる管理職クラスと力量のある一般職員で構成する方がよい。 経営層がコミットメントし、組織の立ち上げ、目的やミッションなどを決定すること。 法人内の位置づけ、権限、課題解決の範囲を明確にする。 リーダーとメンバーの役割と責任を明確化する。 チームが安定するまでは、リーダーはメンバーをフォローする。 リーダーに対して経営層とのすり合わせをする。

	虐待防止委員会の心得	虐待防止委員会の心得をつくる。 「我々は、現場から上がってきた虐待の芽に、適切に向き合います」 「虐待と疑われる案件については直ちに通報し、内部調査を開始します」など。 委員会前に全員で唱和することにより、通報することが共通認識になる。
	組織体制	外部アドバイザーを含めたコンプライアンス委員会を設置。 虐待防止委員会は、コンプライアンス委員会の小委員会の一つとして置かれ、月1~2回開催。 委員は、50事業所が5地区に分かれているため、各地区1人以上参加。
	虐待通報の判断	虐待防止委員会は虐待に当たるかどうかを決めるのではない。 虐待の判断は、法人ではなく行政が決めること。 不適切な支援は通報する、というルールにすれば、通報するか否かで悩むことはない。
虐待防止対策	呼称の徹底	利用者を「さん」付けで呼ぶことを徹底する。 「さん」付けにすることで行為のブレーキになる。 「さん」付けのルールを貼り出すと、利用者自身が「〇〇くん、って呼ばれた」と言ってくれるようになる。 ひとつに絞って集中して取り組むことも重要。
虐待の原因分析	虐待の原因分析の重要性	虐待が起きる背景には、支援の問題に加えて、人間関係、労働環境、賃金の問題など、全て関わってくる。 複合的な問題の原因を分析をするからこそ明らかになる。 直接支援の現場での率直な意見は、上位役職者には耳が痛い場合があるが、そこと向き合うことで深い分析ができる。
	虐待が起きた環境要因に焦点を当てる	虐待が起きた背景にある環境要因を改善していくために虐待防止委員会で虐待の原因分析をして、環境を変えようとすることが必要。
	労働環境を整える	虐待の間接的防止策として、休憩時間の取得など労働環境の改善がある。
	環境の問題から入る	虐待防止研修をするときに、職場環境や精神的な状態など、環境要因から入ると良い。
通報していない虐待事案を抱える法人の対応	過去に虐待事案があっても通報しなかった事業所における対応	法人の理事長など経営層主導で改め、再出発することを宣言するしかない。 過去の反省と謝罪、今後改めたいというしかない。 過去の虐待事案を通報し、一度リセットすることが必要。
	過去に虐待を隠していた法人が通報できるか	目の前の虐待に真摯に向き合って、通報に踏み出すことができるかが分かれ目。 虐待のある法人のまま、この先やっていくのか、虐待のない法人を目指してやっていくのかを決めるしかない。
行政特別監査の効果	行政の特別監査が改革の大きなきっかけになった	事業所改革は、それまでやってきたことの否定が含まれる。 行政の調査で、昔のことまで掘り起こされる中で過去の振り返りをし、新たな道に踏み出すことができた。 虐待が起きたら、行政に言わなければだめだ。 隠さず報告し、行政から厳しい対応をされることが、課題と向き合い改革をすることにつながる。
行政によるサポート	事業所のコンサルテーションをする仕組み	行政が、事業所のコンサルテーションをする仕組みがあるとよい。 専門家が、事業所の改善をサポートすることが必要。 力が弱い事業所だと、どうしていいか分からず、自分たちだけで改善することは難しい。
	虐待認定後の行政による支援	行政に虐待認定された後に、虐待による処分と、改善のためのコンサルテーションがセットなら、改善への取り組みを後押しすることができる。

## 【概念図】組織マネジメントを基礎とした虐待防止委員会の設置



### 3) 概念図の説明

障害者福祉施設等における障害者虐待の防止は、組織マネジメントに基づく。そのポイントは、社会人教育を基礎とした上の職員のスキル養成、理事長を筆頭にした管理職の公正な姿勢、風通しの良い組織風土の醸成である。

適切な組織マネジメントを基礎とした上で、組織的な虐待防止策として虐待防止委員会を設置する。虐待防止委員会のポイントは、支援現場以外の職員や組織外の第三者性のある委員の参加による客観性の確保、虐待防止委員会の心得の作成などにより、事案を隠さない基本原則の確立である。

虐待が発生した場合は、虐待防止委員会では虐待者の責任追及ではなく、虐待が起きた環境要因に焦点を当てた原因分析を行、改善に繋げること

が重要である。

虐待防止研修では、虐待の禁止を伝達することに終始せず、よい支援をするための工夫や通報の伝え方などを内容に含め、正しい対応を浸透することが必要である。

都道府県が行う障害者虐待防止・権利擁護研修には、通報していない虐待事案を抱える法人からの参加者がいることが想定されるため、正しい対応を啓発し、過去の事案を正直に通報し、行政の特別監査を受けた上で、組織改革を行うことが将来に向けて最も有効であることを伝える必要がある。

行政には、特別監査による虐待認定に基づく指導、処分にとどまらず、事業所をコンサルテーションに結びつけるなど、改善に向けたサポートを行うことが求められる。

F . 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G . 知的財産権の出願・登録状況

( 予定を含む。 )

1. 特許取得

特になし

2. 実用新案登録

特になし

3. その他

特になし

平成 31 年度 厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）

「障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究」  
分担研究報告書

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのためのカリキュラムおよび視覚教材の作成

研究代表者 堀江まゆみ（白梅学園大学子ども学部発達臨床学科 教授）  
研究分担者 曽根 直樹（日本社会事業大学福祉マネジメント研究科 准教授）  
研究分担者 野村 政子（東都大学ヒューマンケア学部看護学科 准教授）  
研究分担者 手嶋 雅史（楣山女学園大学人間関係学 准教授）

研究協力者 片桐公彦（厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課  
地域生活支援推進室虐待防止専門官）  
小島幸子（全国手をつなぐ育成会連合会 副会長）  
関哉直人（五百蔵洋一法律事務所 弁護士）  
谷口泰司（関西福祉大学社会福祉学部 教授）  
遅塚昭彦（公益社団法人埼玉県社会福祉士会）  
千葉県障害福祉課  
吉岡祐二（社会福祉法人南高愛隣会）  
松上利男（社会福祉法人北摂杉の子会理事長）  
林 晃弘（社会福祉法人フラット理事長）  
岩上洋一（社会福祉法人じりつ理事長）  
白江 浩（難病ホスピスケア障害者支援施設太白あのまま舎施設長）  
中野喜恵（社会福祉法人はるにれの里）  
中西昌哉（社会福祉法人世光福祉会施設長）

\* 資料提供 仲真紀子（立命館大学総合心理学部 教授）

【研究要旨】

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのために、研修カリキュラムおよび講義演習の視覚教材に関して検討と作成を行った。研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行った。研修スケジュールは2日間終日を前提にして、カリキュラム運営を設定した。そのため、 共通研修（研修受講者全体向け）、自治体（都道府県、市町村担当者向け）コース、 福祉従事者（管理者、施設支援員向け）コースに分けて編集し、それぞれ講義科目と演習科目を設定した。研修に向けた資料や視覚教材の検討と作成も行った。講義科目は都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査した。演習科目は、研修内容が実務にできるだけ反映するように、事例分析をしながら個別支援計画の記入方法を学び、支援方針の立て方を学習するものや、施設内における虐待防止委員会の計画運営や推進計画が作成されやすいような実務的なシート記入などを取り入れた。これにより、全国の都道府県、市町村の障害者虐待防止に関わる担当者や、施設管理者、福祉支援者に対して、標準的な虐待防止の取り組み指針および実務的方法を効果的に伝達することができると考える。

## A. 研究目的

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのために、研修カリキュラムおよび講義演習の視覚教材に関して検討と作成を行った。研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行うこととした。また、研修に向けた資料や視覚教材の検討と作成を行い、都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査することとした。

これにより障害者虐待防止のプログラムを、より効果的に行うことができるよう見直すことを目的とした。

## B. 研究方法

### 1. 方法

研究対象は、以下の2点とした。

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのための研修カリキュラム骨子構造の検討

研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の検討と作成

そのために「障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのための研修カリキュラム検討」研究協力者委員会を設置し、研究分担者のほかに、全国において障害者虐待に取り組む施設関係者等12名の研究協力者の協力を得た。

### 2. 研究対象

(1) 障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのための研修カリキュラム骨子構造の検討

研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行った。

(2) 研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の検討と作成

講義科目は都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査した。演習科目は、研修内容が実務にできるだけ反映するように、事例分析をしながら個別支援計画の記入方法を学び、支援方針の立て方を学習するものや、施設内における虐待防止委員会の計画運営や推進計画が作成されやすいような実務的なシート記入などを取り入れた。

## C. 研究結果

1. 障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのための研修カリキュラム骨子構造

研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行った。

研修スケジュールを2日間終日として、研修運営の方法を勘案してカリキュラム編成を設定した。そのため、共通研修（研修受講者全体向け）、自治体（都道府県、市町村担当者向け）コース、福祉従事者（管理者、施設支援員向け）コースに分けて編集し、それぞれ講義科目と演習科目を設定した。

日程	研修内容・コース分け
1日目 午前	共通研修（研修受講者全体向け） 【内容】研修の趣旨説明、虐待対応状況調査報告、障害者虐待総論-成立までの経過と社会的意義、当事者の声、障害者虐待防止法の概要
1日目 午後	自治体（都道府県、市町村担当者向け）コース（前半） 【内容】養護者による障害者虐待の防止と対応、事実確認調査における情報収集と面接手法
	福祉従事者（管理者、施設支援員向け）コース（前半） 【内容】総論障害者虐待の防止、通報の意義と通報後の対応、運営者の責務と虐待防止委員会
2日目 終日	自治体コース（後半） 【内容】害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止と対応、性的虐待の防止と対応、使用者による障害者虐待の防止と対応、都道府県の役割
	福祉従事者コース（後半） 【内容】虐待が疑われる事案への対応、身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上、虐待があった場合の対応まとめ振り返り

各講義と演習の獲得目標、および研修で取り上げるべき内容、時間を具体的に示した（次表）。

表 障害者虐待防止を効果的に行うためのカリキュラム一覧

1日目（午前） 1. 共通研修 障害者虐待防止法の法制度の概要と現状を理解する			
科目	獲得目標	内容	時間数 (分)
研修の趣旨説明 虐待対応状況調査報告	障害者虐待対応状況調査の内容を理解し障害者虐待防止に向けた国の方策と動向を理解する	虐待対応状況調査の報告 障害者虐待防止に向けた国の方策と動向	9:30～ 9:55 (25)
障害者虐待総論-成立までの経過、社会的意義	障害者虐待をめぐる経過や社会的意義、障害者虐待研修を効果的に進めるための姿勢などを理解する	障害者虐待総論-成立までの経過、社会的意義	9:55～ 10:55 (60)
当事者の声（ビデオ）	知的障害保護者当事者、身体障害当事者のおかれた虐待の状況や心理、期待を理解する	知的障害保護者当事者の声 身体障害当事者の声 精神障害当事者の声	10:55～11:10 5×3 (15) 休憩 (10)
障害者虐待防止法の概要	1. 障害者虐待防止法の成立、 障害者虐待防止法の意義について理解する。「障害者虐待」の定義、「障害者虐待」に該当する場合、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、虐待行為に対する刑事罰を理解する	1. 障害者虐待防止法の成立 2. 障害者虐待防止法の意義 1. 「障害者虐待」の定義 (1) 障害者の定義 (2) 「障害者虐待」に該当する場合 2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待 3. 虐待行為に対する刑事罰	11:20～ 12:20 (60)

1日目（午後） 都道府県市町村自治体コース - 1			
---------------------------	--	--	--

科目	獲得目標	内容	時間(分)
養護者による障害者虐待の防止と対応（講義1・2・3）	1 養護者による障害者虐待における、通報受理から事実確認、虐待判断、対応計画の策定と評価・終結の流れと各段階の対応のポイントを理解する。	講義 1 障害者虐待防止と早期発見に向けた取組と養護者支援  【手引き該当項目】 養護者による障害者虐待の防止と対応 1 障害者虐待の防止に向けた取組	13:10～ 13:40 (30)

	<p>2 障害者の安心で自立した生活のための支援と養護者支援の考え方を理解する。</p> <p>( 1 ) 障害者虐待に関する知識・理解の啓発</p> <p>( 2 ) 虐待防止ネットワークの構築</p> <p>( 3 ) 養護者支援による虐待の防止</p> <p>2 障害者虐待の早期発見に向けた取組</p> <p>( 1 ) 通報義務の周知</p> <p>( 2 ) 早期発見に向けて</p> <p>3 養護者による障害者虐待が発生した場合の対応（市町村）</p> <p>( 8 ) 養護者（家族等）への支援</p> <p>5 養護者による障害者虐待の事例</p>	
	<p>講義 2 養護者による障害者虐待が発生した場合の対応（初動期対応について）</p> <p>【手引き該当項目】</p> <p>3 養護者による障害者虐待が発生した場合の対応（市町村）</p> <p>【初動期対応について】</p> <p>( 1 ) 相談、通報及び届出の受付 -</p> <p>( 2 ) 対応方針の協議</p> <p>( 3 ) 事実確認、訪問調査による安否確認</p> <p>( 4 ) 立入調査</p> <p>( 5 ) 虐待対応ケース会議の開催による援助方針の決定</p> <p>( 6 ) 積極的な介入の必要性が高い場合の対応</p>	13 : 40 ~ 14 : 30 ( 50 )
	<p>講義 3 養護者による障害者虐待が発生した場合の対応（対応段階・終結段階について）</p> <p>【手引き目次の該当項目】</p> <p>3 養護者による障害者虐待が発生した場合の対応（市町村）</p> <p>( 7 ) その他の障害者支援</p> <p>( 9 ) 成年後見制度等の活用</p> <p>( 10 ) モニタリング・虐待対応の終結</p>	休憩 ( 10 )

		<p>4 財産上の不当取引による被害の防止</p> <p>( 1 ) 被害相談、消費生活関係部署・機関の紹介</p> <p>( 2 ) 成年後見制度の活用</p>	
事実確認調査における情報収集と面接手法（講義）	<p>1 事実確認調査における情報収集と面接手法について理解する</p> <p>2 事例を通じて実践できるよう準備する</p>	<p>講義 4 聞き取り面接における留意事項</p> <p>1 . 客観的な聴取の必要性</p> <p>2 . 面接までの手続き</p> <p>1) 面接の準備と環境</p> <p>2) 司法面接に準ずる面接法</p> <p>3) NICHD プロトコルにもとづく面接の手続き</p> <p>3 . 導入</p> <p>1) 自己紹介、機材・面接の説明</p> <p>2) 面接での約束事（グラウンドルール）</p> <p>3) ラポール形成</p> <p>4) 出来事を思い出して話す練習（エピソード記憶の練習）</p> <p>5) 本題への移行</p> <p>6) 出来事の分割</p> <p>7) オープン質問</p> <p>8) 中断（ブレイク）</p> <p>9) 補充（フォローアップ）</p> <p>10) 確認</p> <p>11) 終結（クロージング）</p> <p>4 . 様々なケースへの対応</p> <p>1) 目撃が疑われる場合</p> <p>2) 加害・違反が疑われる場合</p> <p>3) 障がいや発達に応じた留意事項</p> <p>5 . 事例</p>	<p>15 : 30 ~ 17 : 00 ( 90 )</p>

## 2日目（午前） 都道府県市町村自治体コース - 2

科目	獲得目標	内容	時間（分）

養護者による障害者虐待の防止と対応（演習）	<p>1 事例を通じて通報受理、事実確認、虐待判断までの流れを理解する。</p> <p>2 事例を通じて養護者支援について理解する。</p>	<p><b>演習 養護者による虐待における自治体の対応（初動期を中心にして）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・演習目的、事例情報の共有</li> <li>・個人ワーク(各種帳票を用いて)</li> <li>・グループワーク(各種帳票を用いて)</li> <li>・解説</li> </ul>	9:30～11:00 (90) 途中休憩10
障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止と対応（講義）	<p>1 施設従事者等による障害者虐待防の防止・対応における行政の役割を理解する。</p> <p>2 施設従事者等による障害者虐待対応における、通報受理から事実確認、虐待判断、対応計画の策定と評価・終結の流れと各段階の対応のポイントを理解する。</p> <p>3 障害者虐待が発生した要因の分析から改善指導・改善計画の評価などの施設に対する指導助言のポイントを理解する。</p>	<p><b>講義 1 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止と対応</b></p> <p><b>【手引き目次の該当項目】</b></p> <p>障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止と対応</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 定義・概略</li> <li>2 相談・通報・届出への対応（市町村） <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)通報等の受付</li> <li>(2)市町村による事実の確認</li> <li>(3)市町村から都道府県への報告</li> <li>(4)都道府県による事実の確認</li> <li>(5)社会福祉法及び障害者総合支援法の規定による権限の行使等</li> <li>(6)虐待があった施設の再発防止に向けての支援</li> </ul> </li> <li>3 身体拘束に対する考え方</li> <li>4 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)障害者福祉施設等の設置者等の責務</li> <li>(2)管理者・職員の研修、資質向上 <ul style="list-style-type: none"> <li>(3)個別支援の推進</li> <li>(4)開かれた施設運営の推進</li> <li>(5)実効性のある苦情処理体制の構築</li> <li>(6)指導監査等による確認</li> <li>(7)虐待防止に重点を置いた機動的な指導・監査の実施</li> <li>(8)障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>	11:10～12:40 (90) 途中休憩(10)

		5 行動障害を有する者に対する支援の質の向上 都道府県研修における演習についての説明	
--	--	---	--

2日目（午後） 都道府県市町村自治体コース - 3

科目	獲得目標	内容	時間 (分)
性的虐待の防止と対応	性的虐待が起こる背景等や、性的虐待を防止するための対応を理解する	講義 性的虐待が起こる背景と通報における課題 性的虐待の事例と防止のための対応	13:40~14:10 (30)
使用者による障害者虐待の防止と対応 (講義1・2)	1 使用者虐待における自治体の通報受理、事実確認、虐待判断、都道府県への通知、労働局への報告までの流れを理解する。  2 市町村・都道府県・労働局の役割と連携について理解する。	講義1 <u>使用者による障害者虐待の防止と対応</u>  【手引き目次の該当項目】 使用者による障害者虐待の防止と対応 1 定義・概略 2 使用者による障害者虐待の防止  (1) 労働関連法規の遵守 (2) 労働者への研修の実施 (3) 苦情処理体制の構築 3 相談・通報・届出への対応 (1) 通報等の受付 (2) 市町村・都道府県による事実の確認等 (3) 市町村から都道府県への通知 (4) 都道府県から都道府県労働局への報告 (5) 都道府県労働局による対応 (6) 都道府県等による障害者支援 (7) 使用者による障害者虐待の状況の公表	14:10~14:40 (30)
	1 使用者虐待における都道府県労働局の役割と体制、連携方法について理解する	講義2 <u>使用者虐待対応における労働局との連携</u>  【手引き目次の該当項目】	14:40~15:10

		使用者による障害者虐待の防止と対応 3 相談・通報・届出への対応 ( 5 ) 都道府県労働局による対応	( 3 0 ) 休憩 ( 1 0 )
都道府県の役割 (講義・演習)	1 都道府県における障害者虐待防止・権利擁護の取組の実際を知る。	講義 都道府県における障害者虐待防止・権利擁護の取組	15 : 20 ~ 15 : 40 ( 2 0 )
		演習 参加者による情報交換	15 : 40 ~ 16 : 00 ( 2 0 )

1日目（午後） 福祉従事者コース - 1

科目	獲得目標	内容	時間数 ( 分 )
総論 障害者虐待の防止	虐待事案を契機に、それまでの事業所としてのあり方を見直し、支援の質の向上を果たした事業所の事例を学び、事業所の支援に活かす。	3 . 障害福祉サービス事業者としての使命（倫理・価値） 4 . 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例	13 : 10 ~ 14 : 10 ( 6 0 ) ( 休憩 1 0 )
通報の意義と 通報後の対応	障害者虐待の通報者が、虐待が起きた施設自らの通報が増加している実態を理解し、通報義務の意義が、虐待を受けた障害者を守ることはもちろん、虐待した職員、施設・事業所、設置者・経営者のすべてを救う道であることを理解する。また、虐待を隠蔽しようとした場合罰則、通報者の保護、被虐者と家族が置かれる立場を理解する。	5 . 通報はすべての人を救う 障害者福祉施設等の虐待防止と対応 1 . 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 2 . 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則 3 . 通報後の通報者の保護 4 . 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解	14 : 20 ~ 15 : 20 ( 6 0 ) ( 休憩 1 0 )
運営者の責務 と虐待防止委員会	虐待防止は組織的な取り組みでしかできないことを理解し、運営者の責務と事業	5 . 虐待を防止するための体制について ( 1 ) 運営責任者の責務 ( 2 ) 運営規程への明示	15 : 30 ~ 17 : 00 ( 9 0 )

	所の虐待防止の体制整備について理解する。	(3)事業所としての体制整備	
--	----------------------	----------------	--

2日目(午前) 福祉従事者コース - 2

科目	獲得目標	内容	時間数 (分)
運営者の責務と虐待防止委員会	虐待防止の組織的な取り組みとして、虐待防止委員会の整備がある。虐待防止委員会の役割と機能を講義と演習で理解し、自事業所で設置できるようになることを目標とする。	(4)虐待防止委員会の役割 (5)全ての職員への周知徹底 (6)障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順 (7)通報手順の参考例 (1)考えられる研修の種類 (2)研修を実施する上での留意点 6.虐待を防止するための取組について (1)日常的な支援場面等の把握 (2)風通しの良い職場づくり (3)虐待防止のための具体的な環境整備 7.(自立支援)協議会等を通じた地域の連携	9:30 ~ 11:20 (110)  (休憩 10)
虐待が疑われる事案への対応	自事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解する。	虐待が疑われる事案があった場合の対応 1.虐待が疑われる事案があった場合の対応 2.通報者の保護 3.市町村・都道府県による事実確認への協力 4.虐待を受けた障害者や家族への対応 5.原因の分析と再発の防止 6.個別支援計画の見直しとサービス管理責任者の役割 7.虐待した職員や役職者への処分等	11:30 ~ 12:20 (50)

2日目(午後) 福祉従事者コース - 3

科目	獲得目標	内容	時間数 (分)
身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上	やむを得ない理由による身体拘束の要件を理解するとともに、主に肢体不自由のある利用者に対する身体拘束と座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用に関する考え方を理解する。	<p>身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて</p> <p>1. 身体拘束の廃止に向けて</p> <p>2. やむを得ず身体拘束を行うときの留意点</p> <p>(1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件</p> <p>(2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き</p> <p>3. 座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用</p>	13:10 ~ 14:00 (50)  (休憩 5)
	行動障害のある利用者に対する行動制限の廃止に向けた適切な支援のあり方について理解する。	<p>4. 身体拘束としての行動制限について</p> <p>5. 身体拘束・行動制限を止めた例</p> <p>6. 行動障害のある利用者への適切な支援</p> <p>(1) 強度行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと</p> <p>(2) 強度行動障害支援者養成研修があること</p> <p>(3) 強度行動障害を有する人等に対する支援者的人材育成について</p>	14:05 ~ 14:50 (45)  (休憩 10)
虐待があった場合の対応まとめ振り返り	虐待が認定された場合の行政の対応を理解するとともに、虐待を受けた障害者の保護に対する行政からの要請に対する協力と、保護された障害者への対応方法について理解する。 研修全体のまとめと振り返りを行う	<p>市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等</p> <p>1. 市町村・都道府県による事実確認と権限の行使</p> <p>2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表</p> <p>虐待を受けた障害者の保護に対する協力について</p> <p>1. 居室の確保に関する協力</p> <p>2. 保護された障害者への対応</p> <p>研修全体のまとめと振り返り</p>	15:00 ~ 16:00 (60)

## 2. 研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の検討と作成

研修カリキュラムを効果的に実施するために、各講義と演習ごとに、映像教材、パワポイント教材、演習のためのモデル事例、個別記録シート、実施計画書など、以下を作成した。特に工夫した点などをそれぞれに表中に記載した。

表 効果的な研修のための教材作成

教材種類	対象講義・演習と特徴
映像教材	<p>共通研修</p> <p>【当事者の声】(5分間映像収録) 「知的障害のある人の保護者の声」 ;当事者から受講者へ期待することなどの経験を、映像で伝えるため。 他、「身体障害当事者の声」「精神障害当事者の声」も同様である。</p>
パワポイント教材	<p>共通演習・各コース</p> <p>【講義科目および演習科目の解説】 ;講義および演習として標準的な内容を、各講義・演習ごとに示した。 特に、パワポイントの「ノート機能」を活用し、それぞれの内容において最低限抑えるべき内容をコメントした。都道府県や市町村、福祉事業所での伝達研修に活用できる。</p>
モデル事例、ワークシートの活用	<p>自治体コース</p> <p>【養護者による障害者虐待の防止と対応(演習)】 ;事例を通じて通報受理、事実確認、虐待判断までの流れを理解する。特に、自治体の対応(初動期を中心にして)個人ワーク(各種帳票)、グループワーク(各種帳票)を実施できるようにした。</p> <p>福祉従事者コース</p> <p>【運営者の責務と虐待防止委員会(演習)】 ;虐待防止委員会の役割と機能を講義と演習で理解し、自事業所で設置できるようになる。事業計画書のポイントと計画書の作成をワークする。</p>

教材種類	対象講義・演習と特徴
グループディスカッショング、ワークシートの活用	<p>福祉従事者コース</p> <p>【虐待があった場合の対応まとめ振り返り】 ;虐待が認定された場合の行政の対応を理解するとともに、虐待を受けた障害者の保護に対する行政からの要請に対する協力と、保護された障害者への対応方法について理解する。虐待防止に向けた研修全体のまとめと振り返りを演習方式で実施する。</p>

研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の検討と作成を行った担当は以下の通りである。それぞれの実践や経験を教材作成に反映させた。

表 カリキュラムおよび視覚教材作成者一覧

共通研修	
科目	教材作成者
研修の趣旨説明・対応状況調査	片桐公彦
障害者虐待総論-成立までの経過	手嶋雅史
当事者の声(ビデオ)	小島幸子
障害者虐待防止法の概要	関哉直人
都道府県市町村自治体コース	
科目	教材作成者
養護者による障害者虐待の防止と対応(講義)	野村政子 谷口泰司
事実確認調査と面接手法	仲真紀子
養護者による障害者虐待の防止と対応(演習)	野村政子 堀江手嶋
障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止と対応	渥塚昭彦
性的虐待の防止と対応	堀江まゆみ
使用者による障害者虐待	担当者
都道府県の役割	千葉県
福祉従事者コース	
科目	教材作成者
総論 障害者虐待の防止	吉岡祐二
通報の意義と通報後の対応	曾根直樹
運営者の責務と虐待防止委員会	松上利男 林晃弘
虐待が疑われる事案の対応	岩上洋一
身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上	白江浩 中野喜恵
虐待があつた場合の対応まとめ振り返り	中西昌哉

3 . 研修カリキュラムを効果的に実施するための視覚教材の実際	なし
講義および演習として標準的な内容を、各講義・演習ごとに示した。作成した視覚教材は次ページ以降に示した。	G . 知的財産権の出願・登録状況 ( 予定を含む。 )
特に、パワポイントの「ノート機能」を活用し、それぞれの内容において最低限抑えるべき内容をコメントした。都道府県や市町村、福祉事業所での伝達研修に活用できる。	1. 特許取得 特になし
パワポイントの「ノート機能」を表示するためP D Fでまとめた。	2. 実用新案登録 特になし

#### E . 結論

障害者虐待防止研修の効果的なプログラムのために、研修カリキュラムおよび講義演習の視覚教材に関して検討と作成を行った。研修カリキュラムの骨子構造は、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室「市町村・都道府県における障害者虐待防止と対応の手引き」に沿って検討を行った。研修スケジュールは2日間終日を前提にして、カリキュラム運営を設定した。そのため、共通研修（研修受講者全体向け）、自治体（都道府県、市町村担当者向け）コース、福祉従事者（管理者、施設支援員向け）コースに分けて編集し、それぞれ講義科目と演習科目を設定した。研修に向けた資料や視覚教材の検討と作成も行った。講義科目は都道府県における伝達研修を想定し、基本的な内容を正確に適切に伝えられるような内容として精査した。演習科目は、研修内容が実務にできるだけ反映するように、事例分析をしながら個別支援計画の記入方法を学び、支援方針の立て方を学習するものや、施設内における虐待防止委員会の計画運営や推進計画が作成されやすいような実務的なシート記入などを取り入れた。これにより、全国の都道府県、市町村の障害者虐待防止に関わる担当者や、施設管理者、福祉支援者に対して、標準的な虐待防止の取り組み指針および実務的方法を効果的に伝達することができると考える。

#### F . 研究発表

1. 論文発表  
なし

2. 学会発表

# 研修の趣旨説明・虐待対応状況 調査報告

---

**片桐 公彦**

厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課  
地域生活支援推進室 虐待防止専門官

## 本研修の趣旨①

- ・「障害者虐待防止と対応の手引きの」については今年度リニューアルを行いました。
- ・それを踏まえて、研修の内容についてもリニューアルされており、本研修は手引きの内容に沿ったものになっています。
- ・各都道府県の研修実施においては、障害者虐待防止法の趣旨や法律の内容、特に手引きの内容について、講義、演習で受講生に伝えていただくよう、お願いいたします。

## 本研修の趣旨②

### 共通

- ・ 障害者虐待防止法の趣旨、基本的な法制度の理解。
- ・ 障害当事者の理解、権利擁護についての理解。

### 行政

- ・ 養護者、障害者福祉施設従事者、使用者それぞれの障害者虐待の防止、対応における行政の役割(事実確認、虐待判断、対応計画の作成、関係等)を理解する。
- ・ 養護者支援、施設虐待の改善指導・助言、使用者虐待の関係機関との連携や報告について理解する。

### 障害者福祉施設等

- ・ 障害福祉サービス事業所の責務、使命の確認
- ・ 障害者虐待を発見した場合の通報徹底の重要性を理解する。
- ・ 虐待防止は組織的な取組が重要であることを理解する。

## 法施行後の状況

### 平成30年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)

厚生労働省では、平成30年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応等に関する状況について調査を実施しました。このほど、全国的な状況に関する調査結果がまとめましたので公表します。

#### 【調査結果(全体像)】

	養護者による 障害者虐待	障害者福祉施設従事者等 による障害者虐待	使用者による障害者虐待	
			(参考)都道府県労働局の対応	
市区町村等への 相談・通報件数	5,331件 (4,649件)	2,605件 (2,374件)	641件 (691件)	虐待判断 件数
市区町村等による 虐待判断件数	1,612件 (1,557件)	592件 (464件)		541件 (597件)
被虐待者数	1,626人 (1,570人)	777人 (666人)		900人 (1,308人)

(注1)上記は、平成30年4月1日から平成31年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したもの。  
カッコ内については、前回調査(平成29年4月1日から平成30年3月31日までのもの。

(注2)都道府県労働局の対応については、令和元年8月28日雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室のデータを引用。(「虐待判断件数」は「虐待が認められた事業所数」と同義。)

○障害者虐待対応状況調査について説明させていただきます。

○本調査は、「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(以下「障害者虐待防止法」)が平成24年10月1日に施行されたことに伴い、平成30年度中(平成30年4月1日～平成31年3月31日)の相談・通報があった障害者虐待への対応等を把握するため、実施したものです。

○養護者又は施設職員等からの虐待に関する通報・届出件数、虐待判断事例数、自治体による対応状況等について、全国的に把握した調査結果である。この調査によって、全国の障害者虐待に関する実態及び傾向を把握するとともに、自治体における体制整備、対応状況について把握することが可能となった。また、調査結果によって得られた知見を今後の虐待防止策に生かすことが考えられます。

○調査結果の全体像については、中段の表の通り。

①養護者による障害者虐待については、

市区町村等への相談・通報件数が5,331件で15%の増加(+682件(過去最高))

一つ下の欄、市区町村等による虐待判断件数が1612件で

もう一つ下の欄、被虐待者数が1,626人。

なお、括弧書きは昨年度の数字です。

②続いて一つ右の列、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待については、

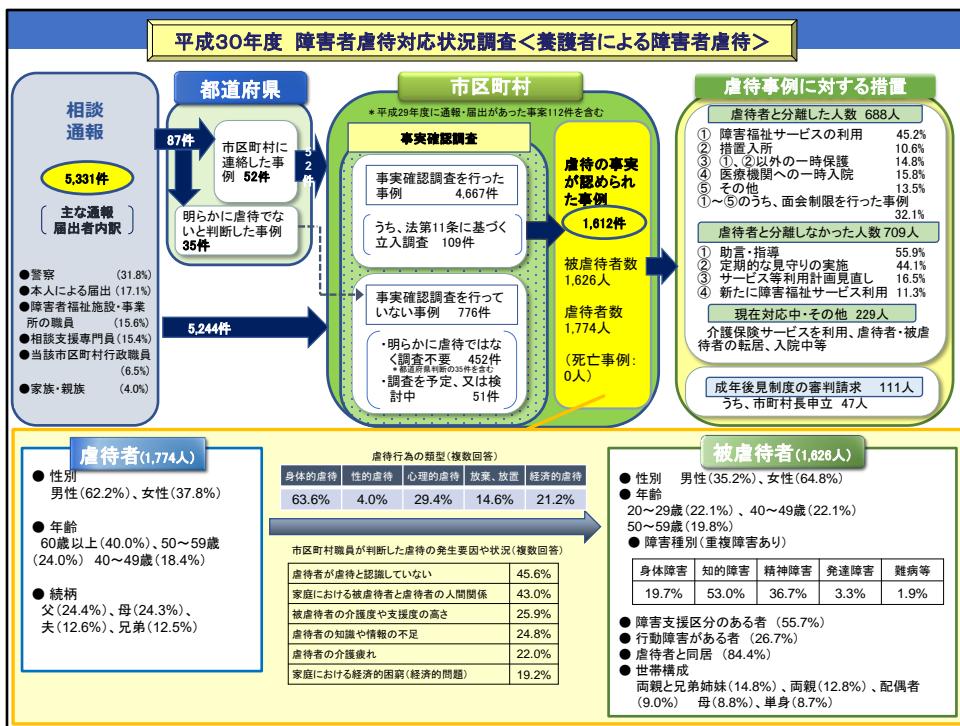
・市区町村等への相談・通報件数2,605件で10%増加(過去最高)、

・一つ下の欄、市区町村等による虐待判断件数が592件で28%増加

相談・通報に対する虐待の判断割合としてはほぼ横ばい。(判断件数としては過去最高)、

・もう一つ下の欄、被虐対数が777人。

③一番右側の列の使用者による障害者虐待については、令和元年8月に、雇用環境・均等局において既に発表済みの数字ですが、参考までに記載。



○こちらのスライドは、養護者による障害者虐待の状況調査を一枚のスライドにまとめたものです。

○養護者による障害者虐待の相談・通報件数については、平成29年度から15%増加(4,649件→5,331件)。虐待判断件数については3.5%増加(1,557件→1,612件)

○相談・通報件数に対する虐待の判断件数の割合は、昨年度から減少となっています。(平成29年度:33%(1,557/4,649)、平成30年度:30%(1,612/5,331))

○相談・通報者の種別では、警察が32%(1,695件)、本人による届出が17%(914件)、施設・事業所の職員が16%(830件)、相談支援専門員が15%(821件)であり、これらが上位を占めています。

○虐待行為の類型は、身体的虐待が64%と最も多く、次いで心理的虐待が29%、経済的虐待が21%、放棄、放置が15%、性的虐待が4%の順。

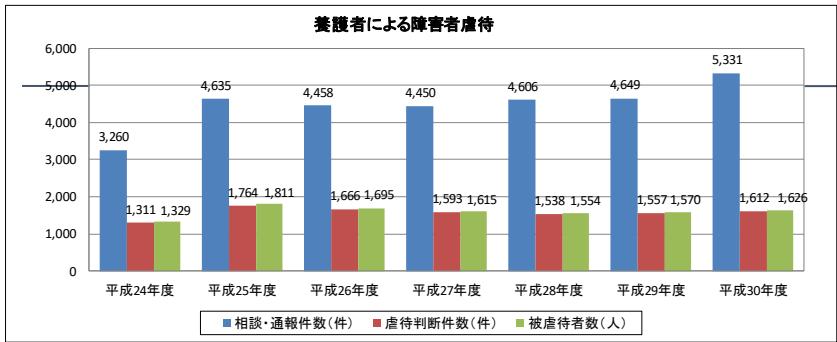
○被虐待者の障害種別は、知的障害が53%と最も多く、次いで精神障害が37%、身体障害が20%の順。

○虐待の事実が認められた事例での対応策として被虐待者の保護と虐待者からの分離を行った事例は、688人で全体の42%を占めていました。

### 障害者虐待対応状況調査<養護者による障害者虐待> 経年グラフ

- ・平成30年度の養護者による障害者虐待の相談・通報件数は5,331件であり、平成29年度から増加(4,649件→5,331件)。
- ・平成30年度の虐待判断件数は1,612件であり、平成29年度から増加(1,557件→1,612件)。
- ・平成30年度の被虐待者数は1,626人。

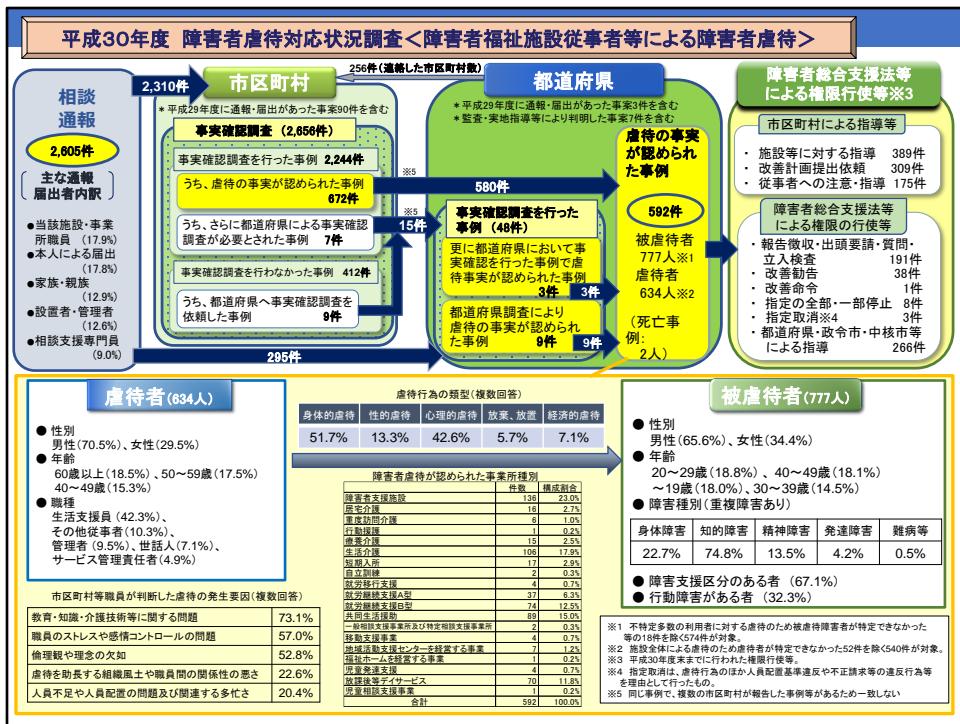
養護者	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
相談・通報件数(件)	3,260	4,635	4,458	4,450	4,606	4,649	5,331
虐待判断件数(件)	1,311	1,764	1,666	1,593	1,538	1,557	1,612
被虐待者数(人)	1,329	1,811	1,695	1,615	1,554	1,570	1,626



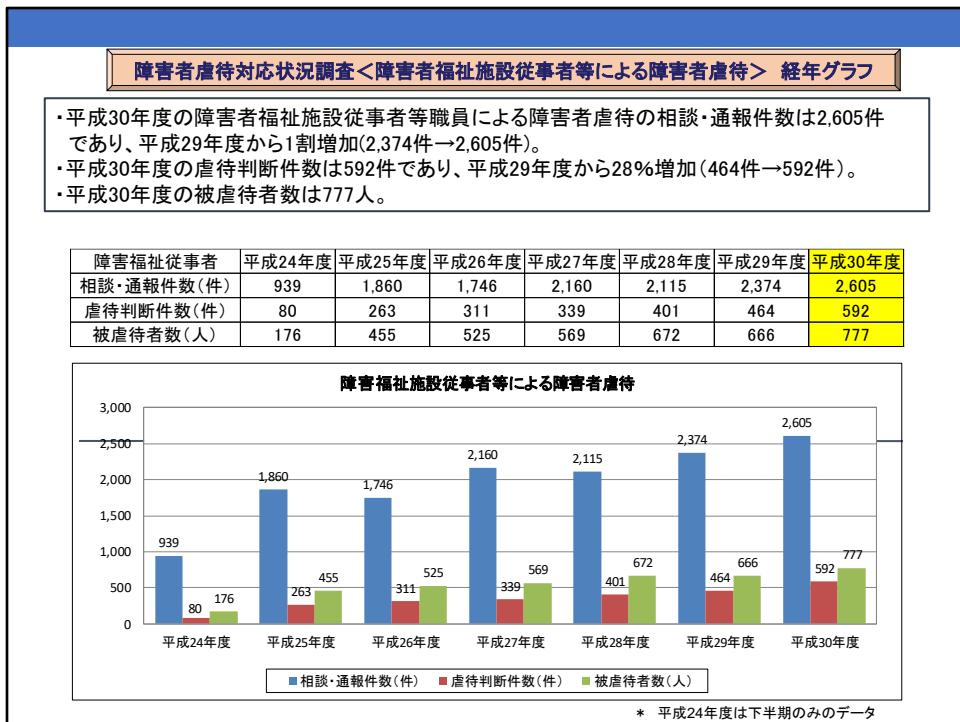
○こちらは、「養護者による障害者虐待」のこれまでの経年のグラフです。(ちなみに平成24年度の数値は、法施行10月からの半年分の数値なので参考数値として捉えていただきたい)

○相談・通報の件数では、平成30年度は5331件で、過去最高となっています。

○虐待判断件数、被虐待者数は、平成25年度が最も多く計上されており、それ以降は概ね横ばいとなってる状況です。



- 障害者福祉施設従事者等職員による障害者虐待の相談・通報件数は、平成29年度から10%増加(2,374件→2,605件)。判断件数については28%増加(464件→592件)
- 相談・通報件数に対する虐待の判断件数の割合は、増加となっている。(平成29年度:20%(464/2,374)、平成30年度:23%(592/2,605))
- 相談・通報者の種別では、当該施設・事業所職員が17.9%と最も多い。次いで、本人による届出が17.8%、家族・親族が12.9%
- 虐待行為の類型は、身体的虐待が52%と最も多く、次いで心理的虐待が43%、性的虐待が13%、経済的虐待が7%、放棄、放置が6%の順。
- 被虐待者の障害種別は、知的障害が75%と最も多く、次いで身体障害が23%、精神障害が14%の順。
- 虐待者の職種は、生活支援員が42%、その他従事者と管理者が10%、世話人が7%、サービス管理責任者が5%の順。
- 虐待の事実が認められた事例への対応状況として障害者総合支援法等の規定による権限の行使として実施したものは242件
- 虐待による死亡事例は、2人。(平成29年度は0人)



○こちらは「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」の経年グラフです。

○一番右が、平成30年度の数値ですが、調査開始以来、「相談・通報件数」「虐待判断件数」「被虐待者数」いずれも過去最高となっています。

○虐待行為は、当然のことながら許されるものではありませんが、傾向を分析してみると、「当該事業所の職員」と「設置者・管理者」が通報者の割合を合計すると30%を超えています。

○「虐待が発生した施設自らの通報」の割合が高くなってきており、事実確認にも正確に応じることから、結果として、虐待判断件数や被虐待者数が増加しているということも言えるのではないかと考えられます。

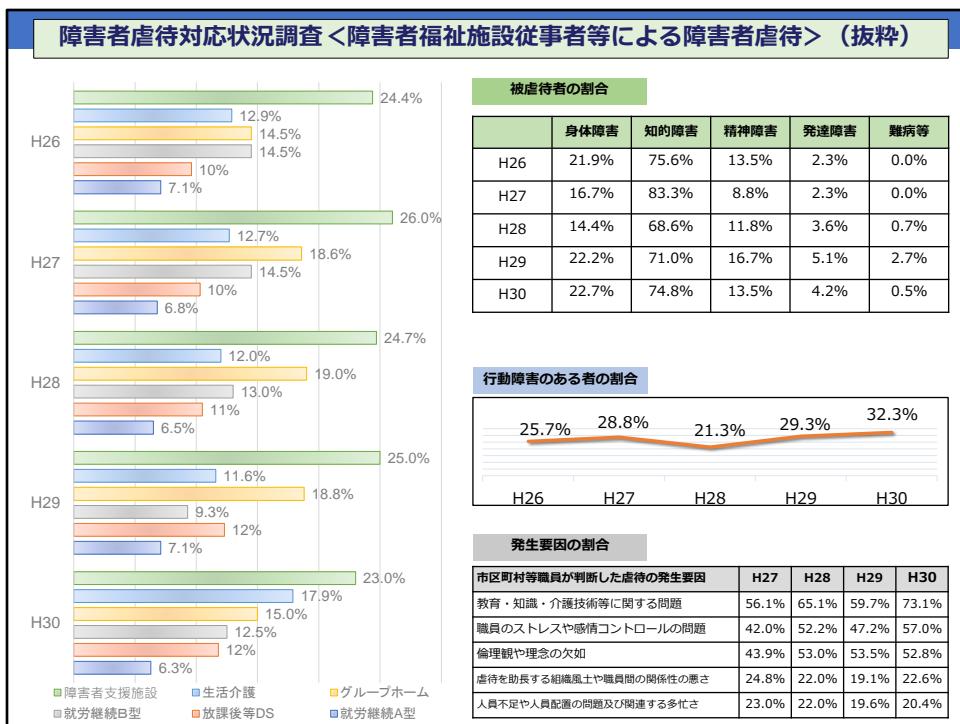
○もちろん施設における虐待が許されることは当然ですが、重篤な虐待事案については、徐々にエスカレートして重篤な状態になるという指摘もあり、軽微な段階で虐待事案を通報することにより、障害者虐待の重篤化を結果的に防ぐという側面があると考えています。

施設、とりわけ管理者や経営者には、次の2点をお願いしたいと思います。

- ①虐待を発見した場合は、小さな事案であっても隠すことなく通報すること。
- ②法人や事業所での障害者虐待の情報が管理者、経営者に伝わりやすい環境を整えること。

これをお願します。

○障害者虐待の早期の通報は、虐待を受けたご本人だけでなく、事業所の職員に対して早い段階で改善する機会になりうるものであり、結果的に、管理者や経営者のためにもなることを、よくご認識いただければと思います。



○障害者虐待対応状況調査から障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の特徴的な項目について抜粋しています。

○特徴的なのは、前のスライドでも触れましたが、被虐待者の割合は圧倒的に知的障害者が多く、過去5年分の平均を見ても、約75%と、4分3は知的障害者です。

○これは被害にあっても、言葉にできなかったり、被害の訴え方やその時の状況の説明が上手にできずに立証が難しいといった知的障害の障害特性が大きく反映されていると思われます。

○行動障害のある方の割合についても調査していますが、平均して27.5%と概ね3割程度は行動障害のある方が占めています。

○発生要因としては、調査開始後一貫して「教育・知的・介護技術の問題」がトップを占めています。

○障害者虐待が発生している施設別では「障害者支援施設」が常にトップであり、次いで「グループホーム」や「生活介護」が上位となる傾向が現れています。

○こうした傾向を踏まえると、行動障害のある知的障害の方が利用するサービスにおいて、支援技術が十分に備わっていない事業所では虐待のリスクが高まりやすいということが言えます。

○また報道事例や調査の傾向を見ますと、強度行動障害のある方については、骨折や長時間に渡る身体拘束、また最悪の場合には死亡に至るといった重篤な事案に発展しやすいことが分かります。

## 障害者虐待防止法施行後も続く障害者虐待の事案

### ○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。

### ○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。

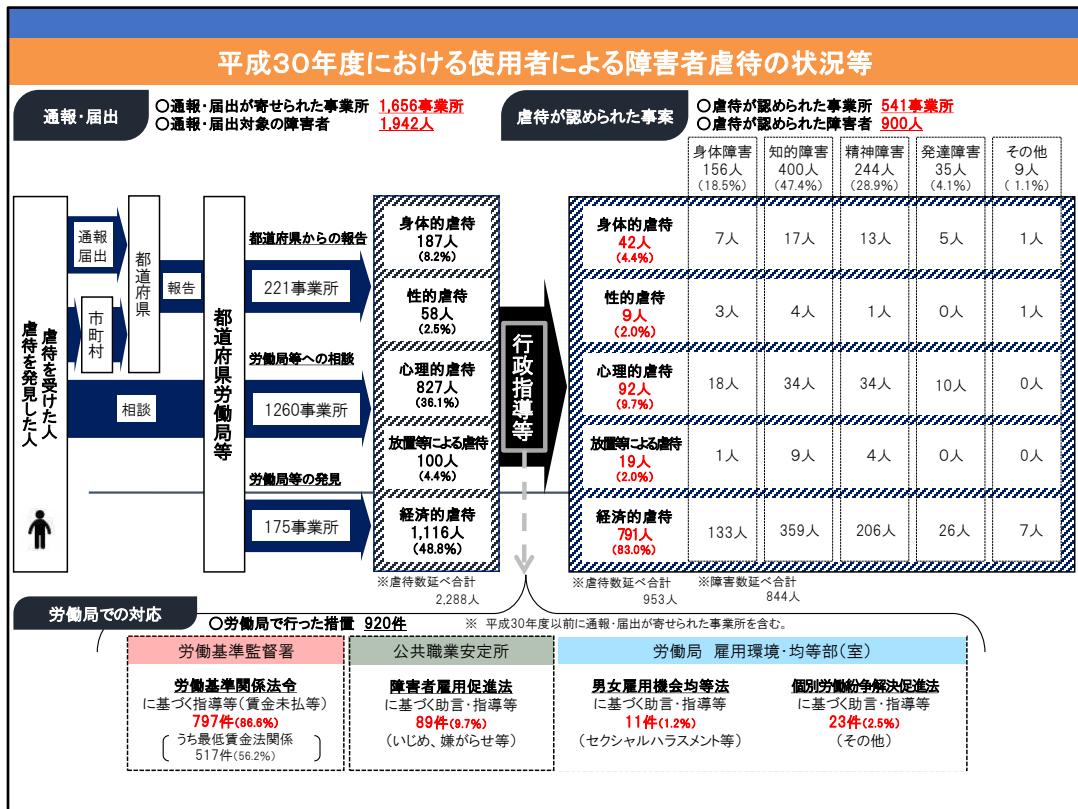
県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討などを求める改善勧告を出した。

同園では、10年間で15人の職員が死亡した少年を含む入所者23人に虐待していたことが判明した。

### ○職員2人に罰金30万円の略式命令判決証拠隠滅の罪で

障害者支援施設で、入所者の男性が重傷を負い、職員ら2人が傷害容疑で逮捕された事件で、検察は暴行の内部調査書類を処分したとして、同法人職員2名を証拠隠滅罪で簡裁に略式起訴した。簡裁は2人にそれぞれ罰金30万円の略式命令を出した。起訴状によると、暴行事件の調査を担当した2人は共謀し、施設の事務室内で、暴行の目撃証言が記載された書面などをシュレッダーで廃棄し、証拠を隠滅したとされる。

○重篤な障害者虐待事案の報道がこれまでにされてきていますが、こうした重篤な障害者虐待事案の被害者の多くは行動障害の方が多いです。



こちらは使用者による障害者虐待の状況になります。

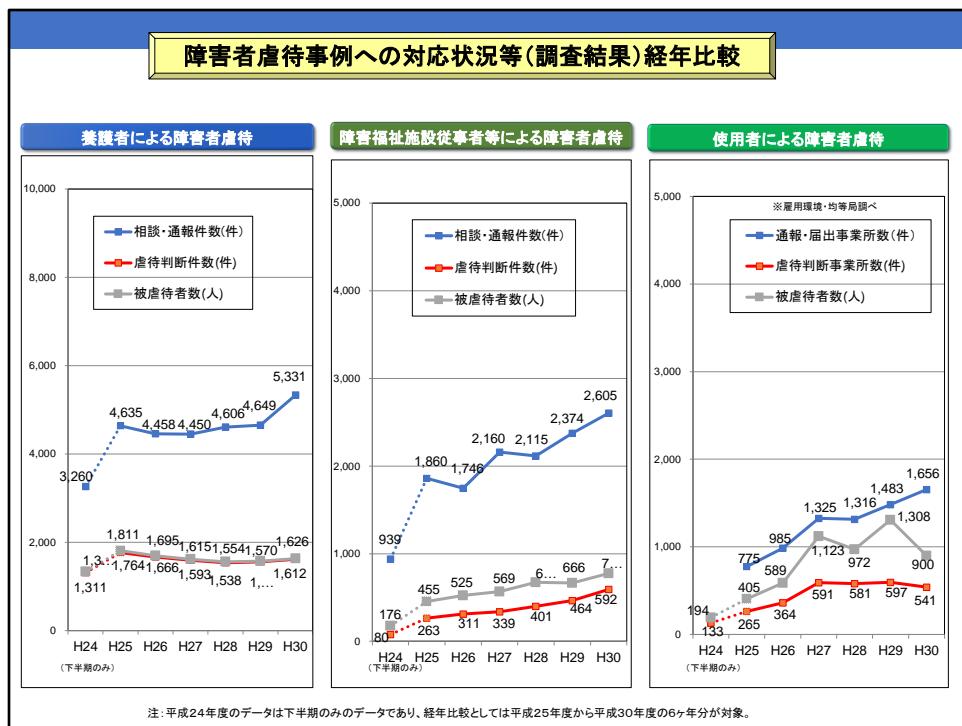
○ 通報・届出のあった事業所数は前年度と比べ増加、通報・届出の対象となった障害者数は前年度と比べ減少。

- ・通報・届出のあった事業所数 1,656事業所 (前年度比 11.7%増)
- ・通報・届出の対象となった障害者数 1,942人 ( 同 20.9%減)

○虐待が認められた事業所数は平成29年年度と比べ増加、虐待が認められた障害者数は前年度と比べ減少。

- ・虐待が認められた事業所数 541事業所 (前年度比 9.4%減)
- ・虐待が認められた障害者数 900人 ( 同 31.2%減)

○受けた虐待の種別では、経済的虐待が791人(83.0%)と最も多く、次いで心理的虐待が92人(9.7%)、身体的虐待が42人(4.4%)



### (時間がなければ省略可)

(こちらは全国のまとめですが、各都道府県で独自に、経年比較表を作成してご説明いただいくのもよろしいかもしれません)

○このスライドは、養護者、障害者福祉施設従事者、使用者それぞれの、「相談・通報件数」「虐待判断件数」「被虐待者数」を経年比較したものになります。

○養護者、障害者福祉施設従事者、使用者、それぞれ、通報の件数は伸びているところです。

## 虐待行為と刑法

虐待行為は、刑事罰の対象になる場合があります。

虐待行為の類型	該当する刑法の例
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条強制性交等罪、第178条準強制わいせつ、準強制性交等罪
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

等に該当することが考えられます。

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、送検された事案が複数起きています。

※刑事訴訟法第239条第2項では、公務員はその職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない旨が規定されています。

障害者虐待においては、市町村、都道府県が事実関係を把握した段階やその後調査を進める中で、警察等への被害の届出、告発の要否を適正、迅速に判断し、必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められます。(なお、被害の届出の支援や告発については、二次被害が生じないよう配慮した対応が必要です)。

ここまで、障害者虐待防止法の概要と、障害者虐待対応状況調査の報告をさせていただきましたが、ここからは「その他のトピックス」として、3つ、皆さんにお伝えしたい点をお話しさせていただきます。

(時間の関係で説明する時間がなければ省くか、もしくは、いくつかのトピックの説明だけでも良いです)

- 一つ目は「虐待行為と刑法の関係」です。
- 二つ目は「障害者虐待の早期発見と通報者の保護」です。
- 三つ目は「身体拘束と障害者虐待」です。
- 「障害者虐待と刑法」の関係について説明いたします。
- 「刑法の一部を改正する法律が平成29年7月に施行されました。従来は、「姦淫」(性交)のみが「強姦罪」の処罰の対象とされていましたが、この改正により、罪名を「強姦罪」から「強制性交等罪」とし、性交だけでなく、口腔性交や肛門性交(以下「性交等」という。)についても、同じ罪として処罰することとされました。

# 刑法の一部を改正する法律の概要

施行期日：平成29年7月13日

- 平成26年10月～平成27年8月 「性犯罪の罰則に関する検討会」
- 平成27年10月9日 法制審議会に諮問(平成27年11月～平成28年6月：刑事法(性犯罪関係)部会で審議)
- 平成28年9月12日法務大臣に答申

## ① 強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等 (新法第177条、第178条2項、第181条等関係)

- ・ 強姦罪の対象となる行為を性交、肛門性交又は口腔性交(性交等)に改め、その罪名を「強制性交等罪」とする。  
※現行法は、「女子」に対する「姦淫」(膣性交)のみを強姦罪として重い処罰の対象としている。
- ・ 強制性交等罪の法定刑の下限を懲役3年から5年とし、同罪に係る致死傷の罪の法定刑の下限を懲役5年から6年とする。

## ② 監護者わいせつ罪及び監護者性交等罪の新設 (新法第179条等関係)

- ・ 18歳未満の者に対し、その者を現に監護する者であることによる影響力があることに乘じてわいせつな行為又は性交等をした場合について、強制わいせつ罪又は強制性交等罪と同様に処罰する規定を設ける。

## ③ 強盗強姦罪の構成要件の見直し等 (新法第241条等関係)

- ・ 強盗行為と強制性交等の行為を同一機会に行った場合は、その先後を問わず、無期又は7年以上の懲役に処することとし、その罪名を「強盗・強制性交等罪」とする。

※現行法では、強盗が先行→無期又は7年以上の懲役(強盗強姦罪)  
強姦が先行→5年以上30年以下の懲役(強姦罪と強盗罪の併合罪)

## ④ 強姦罪等の非親告罪化 (現行法第180条等関係)

- ・ 強姦罪、準強姦罪、強制わいせつ罪及び準強制わいせつ罪を親告罪とする規定を削除して、非親告罪とともに、わいせつ目的・結婚目的の略取・誘拐罪等も非親告罪とする。

○また、従来は、被害者が女性に限られていたところ、被害者の性別を問わないこととされ、男性が男性に対して性交等をすることも「強制性交等罪」として処罰することとされました。併せて、法定刑の下限を懲役3年から5年に引き上げる改正が行われています。

○この「強制性交等罪」を含む性犯罪については、被害のあったご本人にとって、告訴することが精神的負担になる場合があることを踏まえ、その負担を軽減するため、「非親告罪」(告訴がなくても起訴できる犯罪)とされたところです。

○これは、被害に遭っても、その事を自らが訴えることが難しい知的障害の方にとっては、大きな法律改正になっています。

○刑事訴訟法第239条第2項では、公務員はその職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない旨が規定されています。

○障害者虐待においては、市町村、都道府県が事実関係を把握した段階やその後調査を進める中で、警察等への被害の届出、告発の要否を適正、迅速に判断し、必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められますので、強制性交等罪(強姦罪)非親告罪化されたことは、特に行政関係者は押さえておいてください。

## 障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について

第六条 第二項 **障害者福祉施設**、学校、**医療機関**、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他**障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。**



(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 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。**

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 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。次項において同じ。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による**通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。**

- 2点目は「障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について」です。
- 障害者虐待防止法の第6条第二項では「**障害者福祉施設**、学校、**医療機関**、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他**障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない**」と規定されています。
- この研修に参加されている方々は、この条文の対象になっている関係者であり、一般の方よりも、一段高い「**障害者虐待の早期発見の努力義務**」が課せられていることを、押さえておいていただきたいと思います。
- 早期の発見は「**早期の通報**」と連動するものですので、先ほどもお話をさせていただきましたが、
  - ・虐待を発見した場合は、小さな事案であっても隠すことなく通報すること。
  - ・法人や事業所での障害者虐待の情報が管理者、経営者に伝わりやすい環境を整えること が重要であると考えています。

○さらに法16条では「**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**」としています。

○第4項では「**通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。**」とありますが、過去、障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側が損害賠償請求を行うという事案が発生しました。

○適切に通報した職員に対して、通報したことを理由に施設側から損害賠償請求を

行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。

○特に、施設の設置者・管理者等は障害者虐待防止法の趣旨を認識するとともに、通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いをすることがないよう、通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について理解していただくことが大変に重要になります。

○都道府県研修では、この点を是非とも重点的にお伝えいただければと思います。

## 身体拘束等の適正化（平成30年度から）

○身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合について、基本報酬を減算する。

### «身体拘束廃止未実施減算【新設】» 5単位／日

※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、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、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設等

○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  
(身体拘束等の禁止)

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービス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. 指定障害者支援施設等は、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。

#### (1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

- ①切迫性：利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- ②非代替性：身体拘束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
- ③一時性：身体拘束その他の行動制限が一時的であること

#### (2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ①組織による決定と個別支援計画への記載
- ②本人・家族への十分な説明
- ③必要な事項の記録

○3つめは、身体拘束についてです。

○厚労省の基準の設備及び運営に関する基準では、「身体拘束等の禁止」として、

・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を行ってはならない。

・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。

としています。

○詳細についてはこの後の講義に譲ることとしますが、平成30年度の報酬改定において、身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合について、基本報酬を減算する「身体拘束廃止未実施減算」を創設しています。

○対象のサービスはスライドの通りです。

**(身体拘束廃止未実施減算の取扱い)****問1 身体拘束廃止未実施減算について、適用にあたっての考え方如何。**

(答)

身体拘束の取扱いについては、以下の参考において、示されているところであるが、やむを得ず身体拘束を行う場合における当該減算の適用の可否にあたっては、これらの取扱いを十分に踏まえつつ、特に以下の点に留意して判断いただきたい。

- 利用者に係る座位保持装置等に付属するベルトやテーブルは、脊椎の側わんや、四肢、関節等の変形・拘縮等の進行あるいは防止のため、医師の意見書又は診断書により製作し、使用していることに留意する。
- その上で、身体拘束に該当する行為について、目的に応じて適時適切に判断し、利用者の状態・状況に沿った取扱いがなされているか。
- その手続きについては障害福祉サービス等の事業所・施設における組織による決定と個別支援計画への記載が求められるが、記載の内容については、身体拘束の様態及び時間、やむを得ない理由を記載し、関係者間で共有しているか。
- なお、ケア記録等への記載については、必ずしも身体拘束を行う間の常時の記録を求めるわけではなく、個別支援計画には記載がない緊急やむを得ず身体拘束を行った場合には、その状況や対応に関する記載が重要である。
- 行動障害等に起因する、夜間等他利用者への居室への侵入を防止するために行う当該利用者居室の施錠や自傷行為による怪我の予防、保清を目的とした不潔行為防止のための身体拘束については頻繁に状態、様態の確認を行われている点に留意願いたい。
- これらの手続きや対応について、利用者や家族に十分に説明し、了解を得ているか。等
- なお、身体拘束の要件に該当しなくなった場合においては、速やかに解除することについてもご留意願いたい。

以上を踏まえ、最終的には利用者・家族の個別具体的な状況や事情に鑑み、判断されたい。

○ この減算の取扱について、各方面から解釈について問い合わせをいただきましたので、厚生労働省では、自治体向けにQ&Aを発出いたしましたので、ご確認ください。

○ 問い合わせが多いのが、肢体不自由、特に体幹機能障害がある利用者に関する解釈です。

○ 肢体不自由の方については、車椅子上で安定した乗車姿勢を保持するために、理学療法士等のリハビリテーション専門職や介護職員が連携し、安全性かつ機能性を高める様々な工夫が欠かせません。この姿勢保持に対する工夫を「シーティング」といいます。

○ その結果、ベルト類を装着して身体を固定する行為は適切な支援には欠かせないものであり、それだけをもって身体拘束と判断することは適切ではありません。

○ むしろ、身体拘束と同等に対応することで装着・利用に制約が課せられ、QOL低下に繋がることもあります。身体拘束か否かは、目的に応じて適切に判断することが求められますので、ご留意ください。

○ ただし、行動障害のある方等については、夜間等他利用者への居室への侵入を防止するために行う当該利用者居室の施錠や自傷行為による怪我の予防、保清を目的とした不潔行為防止のための身体拘束や行動の制限を行うことも考えられますので、ある程度、頻繁に状態、様態の確認が必要があると考えています。

○ また、身体拘束の要件に該当しなくなった場合においては、速やかに解除することも押さえてください。検証されることなく、漫然と長期的に身体拘束や行動制限が行われることは、避けてください。



# 障害者虐待総論

## ～成立までの経過、社会的意義～

---

手嶋 雅史  
栃山女子学園大学 人間関係学部

## 獲得目標

- ・障害者虐待防止をめぐる経過や社会的意義、障害者虐待研修を効果的に進めるための姿勢などを理解する。

## 内容

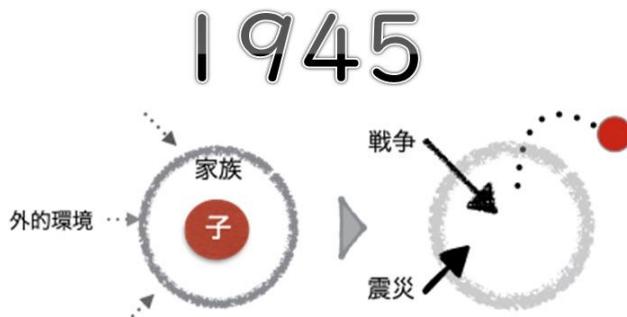
- 1 成立までの経過
- 2 社会的意義
- 3 虐待対応の姿勢

この講義はタイトルにありますように、障害者虐待防止法の成立までの経過と社会的意義を取り扱うものです。

しかし、虐待防止法を詳しく説明したり、障害者虐待対応手続きそのものを中心据えた講義ではありません。

この講義では、行政の皆さんとご一緒に、担当者一人一人は  
障害者虐待とどう向き合うべきか、  
どのように取り組んだら良いのか、  
という点について考えてみたいと思います。

## | 成立までの経過



まちには戦災孤児や失業者があふれ、食糧を始めとする極度のモノ不足やインフレの中で、多くの人が戦災で焼け残ったわずかな品を売って飢えをしのぐ「たけのこ生活」を強いられた。

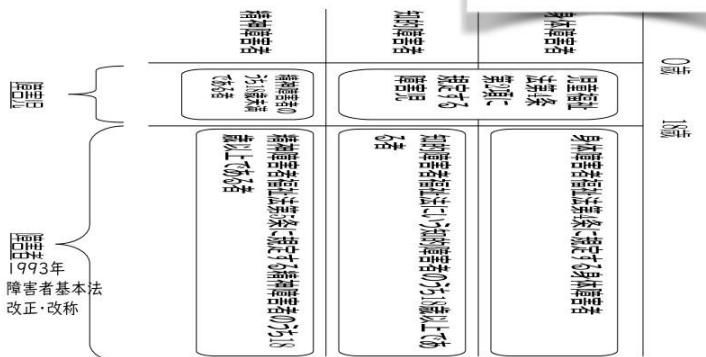
### 戦後70年の福祉の変化を見ていきたい

第二次世界大戦で、我が国は壊滅的な被害を被った。経済安定本部「太平洋戦争による我国の被害総合報告書」(1949(昭和24)年)によれば、空襲による建築物や家具家財などの消失等により、我が国は平和的國富の25%を喪失し、犠牲者は調査で判明した者のみで185万人余りに達した。国土は荒廃し、まちには戦災孤児や失業者があふれ、食糧を始めとする極度のモノ不足やインフレの中で、多くの人が戦災で焼け残ったわずかな品を売って飢えをしのぐ「たけのこ生活」を強いられた。衛生状態も極度に悪化し、伝染病が蔓延したが、医薬品、医療施設、医療従事者も不足していた。

平成8年厚生白書

# 1960 福祉六法時代

障害者・障害児の定義概念図



難病 高次脳機能障害 発達障害等は2011年障害者基本法改正時  
精神障害は1993（平成5）の改正改称時

# 1970

## ノーマライゼーション

normalization

社会的支援を必要としている人々（例えば障害のある人たち）を「いわゆるノーマルな人にすること」を目的としているのではなく、その障害と共に受容することであり、彼らにノーマルな生活条件を提供すること。」（N.E.Bank-Mikkelsen）

国連が障害者の人権に対して取り組み始める

## 1975 障害者権利宣言

他方 1970年代から諸外国での入所施設における様々な課題が家族や当事者から明らかとなり始める。

バンク・ミケルセン ノーマライゼーションとは人権そのものであり、社会的支援を必要としている人々（例えば障害のある人たち）を「いわゆるノーマルな人にすること」を目的としているのではなく、その障害と共に受容することであり、彼らにノーマルな生活条件を提供すること」 1976年 ミケルセン論文

ミケルセンが推進力となって作られた1959年法は、ノーマライゼーションという言葉が世界で初めて用いられた法律。

それまでの諸外国での障害者施設の様子は様々な形で報告されているが、もっとも知られているのは1966 「Christmas in purgatory」 Burton Blatt著 日本訳で「煉獄のクリスマス」という写真エッセイ集がある。

Googleスカラーで「Christmas in purgatory」 Burton Blatt著 を検索すれば書籍が確認できます。

そして国連は1975年に障害者権利宣言を打ち出します。

# 1977 川崎バス闘争

傍迷惑なことはするな!分をわきまえろ障害者のくせにと言った発言が当時の映像にも残っている

我が国の歴史で  
弱者とかマイノリティーと被害者と  
言った座にいて申し訳なさそうにして  
いるぶんには周りは優しい目を向け  
る。  
しかし、おかしいものをおかしいと言  
い始めるた途端にプロ障害者みたい  
に言われる。

# 日本では 青い芝の会 自己決定と自己選択

ノーマライゼーションとは人権そのものであるという主張を1997年 青い芝の会のメンバーは川崎バス闘争という社会運動で社会に訴えた。

**車イス乗車 また大もめ**  
バス35台が運休  
乗客ら実力排除も  
川崎駅前

# 1980

1981 国際障害者年  
1982 障害者に関する世界行動計画

# 1990



1981年 国連の世界的キャンペーン 国際障害者年では「完全参加と平等」がうたわれた。

その後、地域で当たり前に誰もが暮らせるための環境整備も動き出します。

1994年ハートビル法 2000年バリアフリー法 2006年にはあわせて新バリアフリー法となります。

# 2005

## 障害者虐待防止についての勉強会

### 第一回次第

平成17年2月18日（金）18:00～20:00  
厚生労働省社会・援護局第2会議室（4階）

- 野澤和弘さんの資料 別紙資料
- 参考資料（障害者等虐待に関する資料）
  - 1 障害者自立支援法案について
  - 2 施設内における虐待の状況
  - 3 児童虐待について
  - 4 苦情解決について
  - 5 地域福祉権利擁護事業について
  - 6 成年後見制度について
  - 7 障害者権利条約について
  - 8 人権擁護法について
  - 9 高齢者虐待防止について

<https://www.wam.go.jp/>トップ > 行政情報 > 過去の行政情報 > 障害者福祉>調査研究・報告等 > 障害者虐待防止

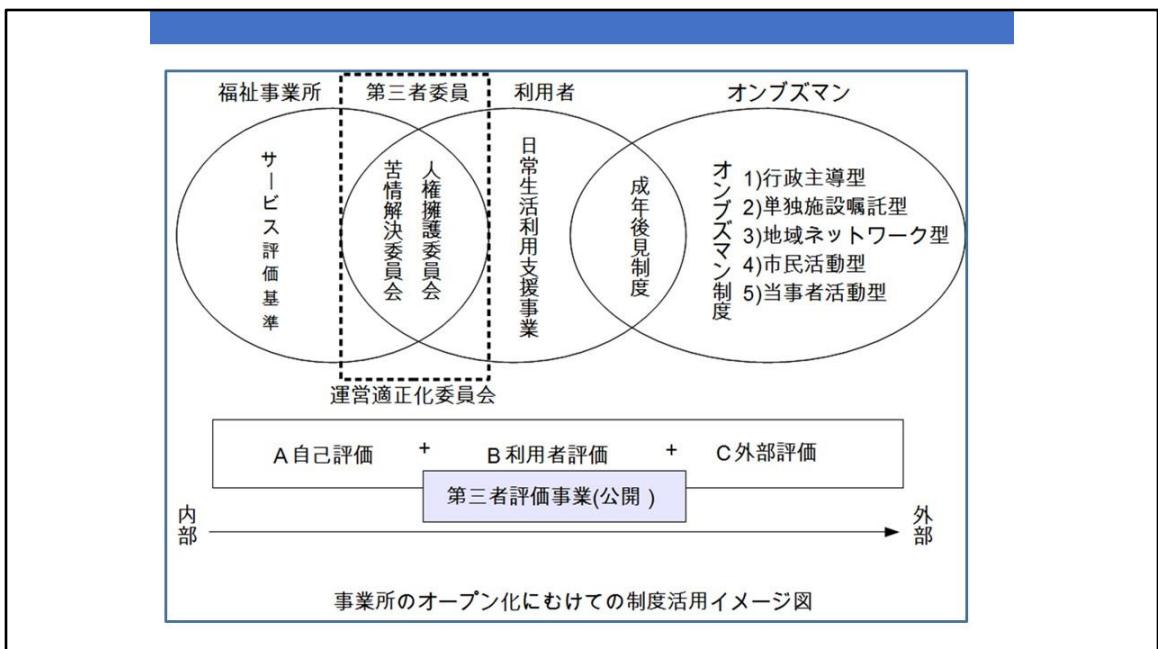
日本の社会も、障害者が地域で当たり前に暮らせるための環境整備を進め、障害者福祉をリハビリ・訓練・治療から人権問題へとシフトが進んでいると誰もが思っていた矢先に「障害者虐待」という人権侵害が大きな社会問題となります。

障害者の虐待問題に国は初めて正面から向き合ったのが2005年開催の「障害者虐待防止についての勉強会」です。

ここで配布された 野澤さんの資料は虐待防止方が成立する経過を理解するための虐待案件とその背景が記されています。

<https://www.wam.go.jp/wamappl/bb15GS60.nsf/vAdmPBigcategory50/49256FE9001AD94349256FAF00282334?OpenDocument#>

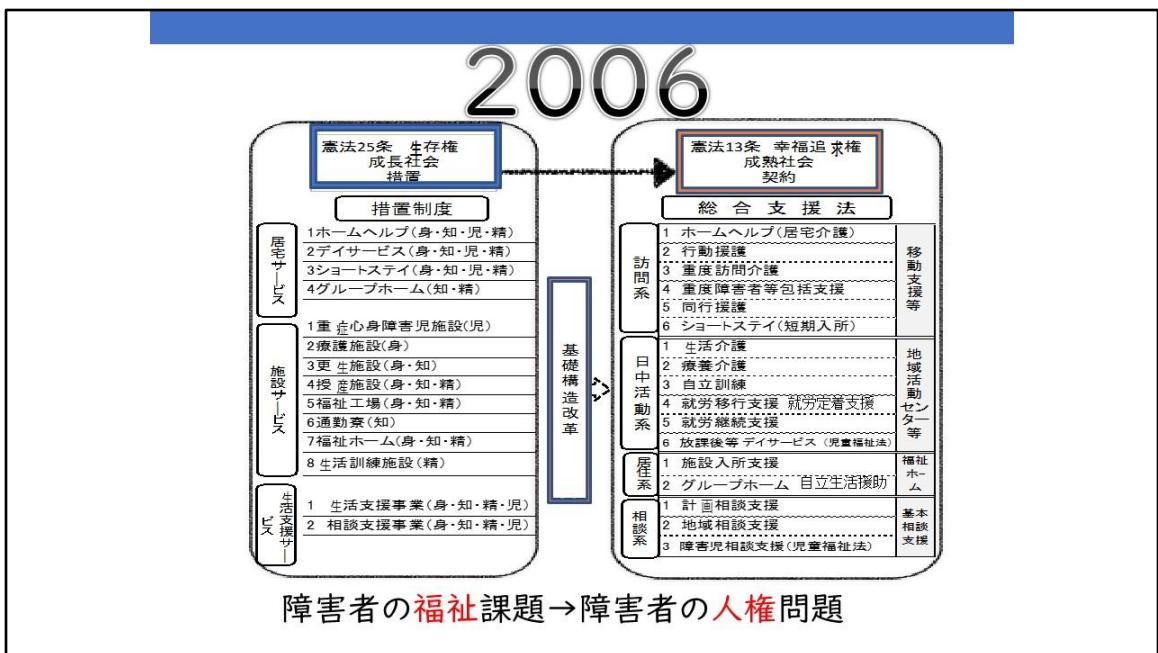
毎日新聞さん資料 + 施設内虐待の状況は成立までの経過解説の資料として活用推奨します。



第一回 障害者虐待防止についての勉強会 で参考資料として障害者等虐待に関する資料にある

- \* 苦情解決
- \* 地域福祉権利擁護事業（現在：地域生活自立支援事業）
- \* 人権擁護案

イメージ図はこのようなものでした。



この仕組みを使うための福祉サービスも同時に変化しています。

そのため、情報の「非対称性」を補い、契約時の不利益がおきないように、また幸福追求権を保障するために

先程の苦情調整や運営適正委員会、第三者評価、成年後見制度が整備されているといえるでしょう。

# 2006

## 障害者権利条約と国内法整備



障害者総合支援法が始まる2006年に国連は「障害者の権利条約」を採択しました。

その後、批准するまでの国内法の整備の経過を概観します。

2011年東日本大震災直後に障害者虐待防止法は成立し、翌年2012年に施行されました。

今年で8年目を迎えます。

(参考)

平成12年

児童虐待の防止等に関する法律成立

平成13年

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)成立

平成17年

厚生労働省「障害者虐待防止についての勉強会」

平成17年11月

高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律成立

附則2項 「高齢者〔65歳以下の者〕以外の者であつて精神上又は身体上の理由により養護を必要とするもの」(障害者等)に対する虐待の防止等のための制度については、速やかに検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置

が講ぜられるものとする旨が定められた。

平成23年6月

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成立

平成24年10月 法律施行

\* 全都道府県で「障害者権利擁護センター」の業務を開始。また、合わせて全市町村が単独 又は複数の市町村で共同して「市町村虐待防止センター」の業務を開始。

3

## 法の目的(趣旨)

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大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対する施策を促進し、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。

こういった経過から 当然、虐待防止法の趣旨は障害者の人権擁護が中心に置かれています。

## 2 社会的意義

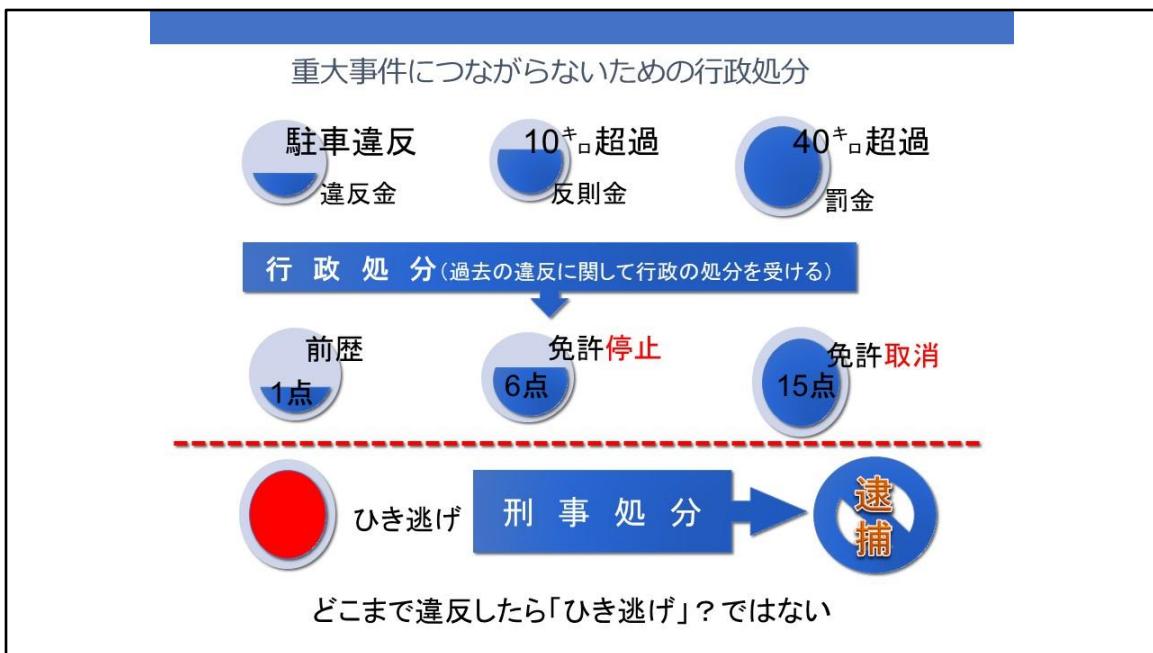
- ・虐待に行政が対応できる!
- ・虐待の目を摘むだけではなく 求められる支援の萌芽を生み出せる。
- ・権利利益の擁護に役立てる。

虐待防止法の趣旨は障害者の人権擁護が中心に置かれています。  
そのためこの法律の社会的意義は以下の3点であると考えます。

国等の責務…「しつけ・教育・訓練・治療といった中で起きる虐待（人権侵害）に行政が対応できることになった」

支援のための措置…「悪い奴を見つけ出すのではなく、虐待やその芽に気付けるように背中をそっと手を置き支援につなげる」。このことにより虐待の目を摘むだけではなく 人権擁護の萌芽を生み出すことが期待されます。

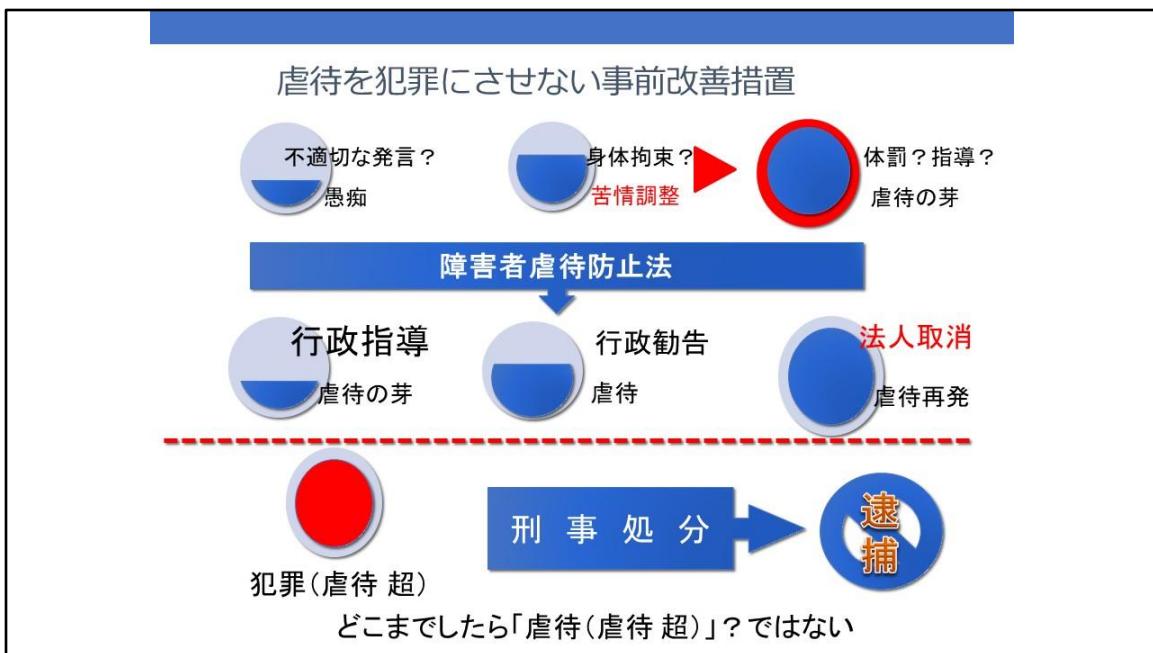
障害者の権利利益の擁護…「包摂性のある街づくり（共生社会の実現）を具現化する」



三つの社会的意義を交通違反の事例でここでは解説してみたいと思います。

点数方式は○点減点ではなく**累積○点**であり、その累積点数が一定の基準点数を超えた場合に行政処分が下される。→違反に対する指導

「交通事故があったときは、当該車両等の運転者その他の乗務員（中略）は、直ちに車両等の運転を停止して、負傷者を救護し、道路における危険を防止する等必要な措置を講じなければならない」→事故に対する措置  
行政処分とは過去の違反に関して行政の処分を受けることで免許の停止と免許の取り消しの2種類ある。



つぎに、交通違反の事例を、虐待の芽（苦情等の訴え含め）に対しての行政指導が虐待防止に生かされ、支援につながっていくことが虐待対応に置き換えて説明をしたいと思います。

### 3 虐待対応の姿勢

- ① 犯人探しより(組織の)ベクトル確認。
- ② ヒューマンエラーの分類別に対応。
- ③ フォアボールより空振り三振。
- ④ 解決はルービックキューブ型。

障害者虐待防止は障害者の権利利益の擁護に役立てる行政の目標が定められています。どの虐待類型を取り上げても防止することは決して容易ではありません。すこしづつ現状を改善してみたところで到底皆さんの在任期間中の達成には間に合わないでしょう。だからこそくりかえし「基本的」な取り組みが必要とされています。丁寧で諦めない対応が求められています。ちょっと考えれば思いつくようなそんなレベルの変化が求められているわけではないのです。障害者虐待にどう取り組むべきか本講義のスタンスは明確です。私たち一人ひとりが権利利益の擁護に取り組む、興味関心問題意識は必ず障害者虐待防に繋がります。障害者虐防止は包摂性を前提としますから逆に繋がらなかったらおかしいんです。みなさん自分ごととして取り組みましょう。そしてそこに障害者虐待防止の措置対応を乗せるのです。ここでは様々な切り口で、虐待対応への向き合い方(姿勢)を皆さんと一緒に考えてみたいと思います。  
1は社会学からの切り口(社会システム論の内部的作動における秩序維持からいわゆるグレーゾーンを見ていきます)  
2は安全学からの切り口(ヒューマンエラーから虐待行為を見ていきます)  
3は認知心理学からの切り口(信号検出理論から苦情の通報等の対応感度を見ていきます)

4は行政学からの切り口（インクリメンタリズムから認定後の事業所等への行政指導を見ていきます）

ちなみにインクリメンタルの説明にはプログラミングでアブソリュート指令とインクリメンタル指令の違いで説明する方がわかりやすいので具体事例はプログラミング解説に寄せています。

どの分野も私は素人です。おかしな解釈で説明してしまっていることがあるかもしれません。

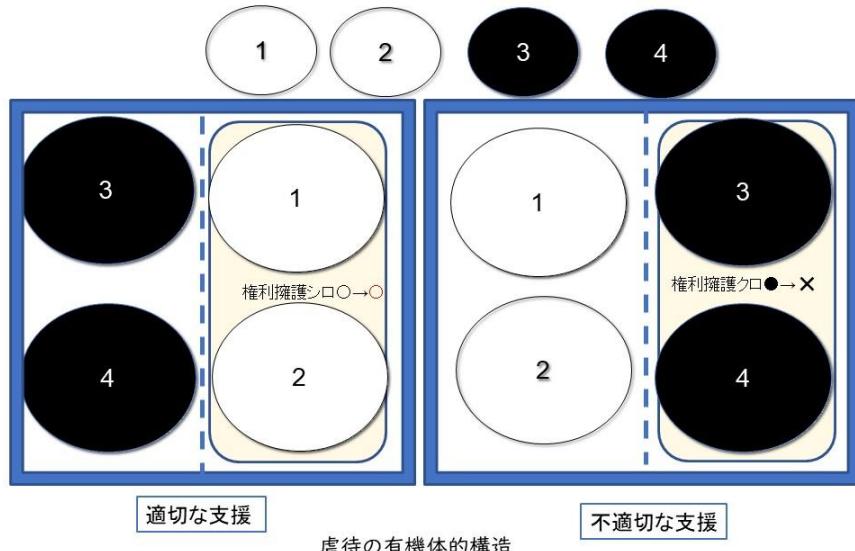
ですので、ぜひみなさんと一緒にこんごは幅広く関連分野の専門家にご協力いただきながら、多くの方に人権問題に関心を持っていただき、ご意見やご指摘を重ねて研修が発展させていただくようご協力よろしくお長いします。

この試みは専門家の知見を集め、おおくのひとが自分ごととして人権問題に取り組んでいけは、前に進むと思うからです。

これでおわります。

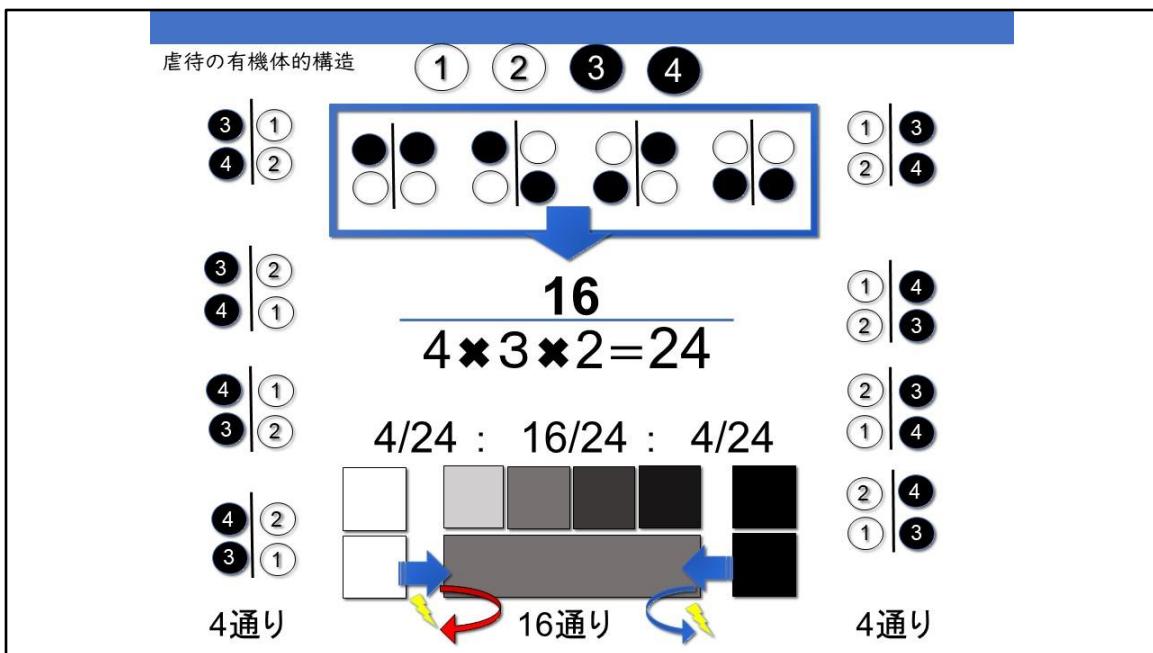
手嶋（この機会をいただきましたことに感謝）2020年4月

① 犯人探しより(組織の)ベクトル確認。



1は社会学からの切り口（社会システム論の内部的作動における秩序維持からいわゆるグレーゾーンを見ていきます）

最も単縦な例で 適切な支援（白玉1と白玉2）・不適切な支援（黒玉3と黒玉2）があったとする。



このとき 「場合の数」 の多い（生起確立高い）ランダムという「状態」は エントロピーが相対的に高い（無秩序）状態を表します。

ですから離れてみればグレーに見えます。

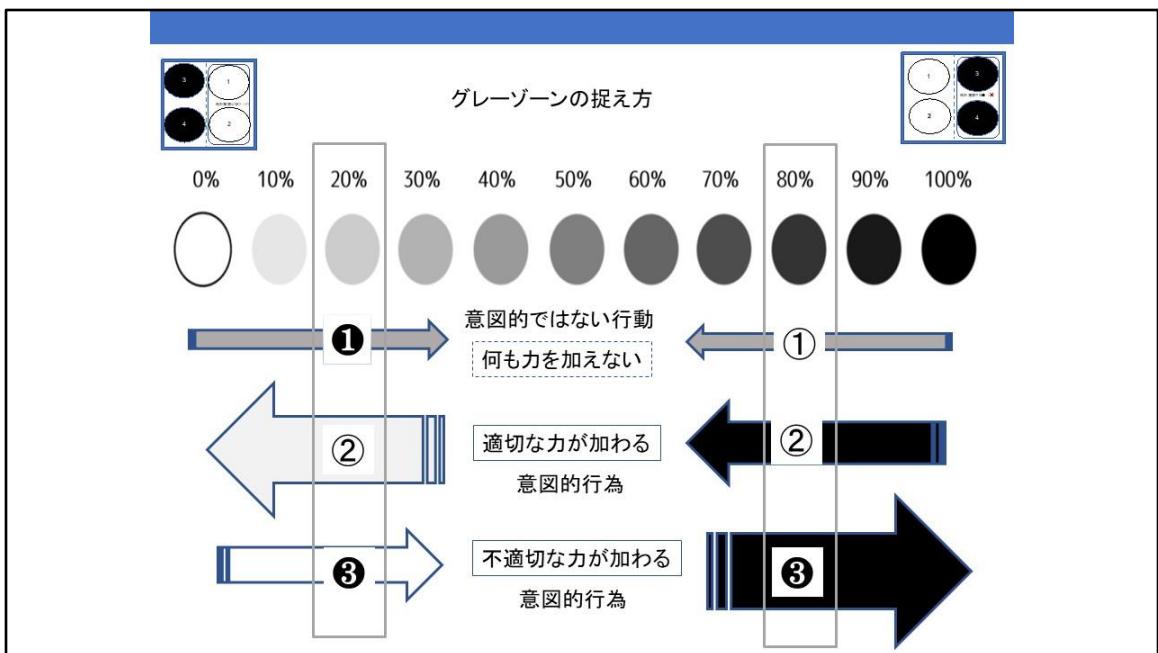
逆に言うと 「場合の数」 が少ない「状態」はエントロピーが相対的に低い→ このことを「相対的に秩序立っている」という

どこからが黒だと悩むことは無駄かも！

白や黒だと言う確率はかなりの力が働かないと生起しません

その「力」が白に向かうものか黒に向かう力なのかでは全く意味が変わります。だから白に向かう力を強めないといけないといけない。どこまでがなんて言う発想はその力が足りていません。そ

んなこと言ってると多くの部分がじわじわグレーにもどっていきます。



エントロピーが相対的に高い状態はランダム（グレー）に見える中心の無秩序状態です。

左右に離れれば離れるほどエントロピーが相対的に低く白か黒にまとまりある意味秩序たってきます。

どこの危険域にいるのかという視点だけでは、改善支援判断は難しいのです。

その組織等のベクトルがどこに向かっているかまた個人のベクトルの力への耐性差をそれぞれ確認することが重要だからです。

同じパーセントのゾーン域の位置でも取り組む内容は全く変わることです。

たとえば緊急対応ができていなかった場合

20%グレー③と80%グレー②では質的対応が変わります。ベクトルの力の向きが違うからです。個人のベクトルの力への耐性差も大きく違っているかもしれません。

認定のための判断チェックシート等の限界はここにあるのとおもっています。量的は測れても質的に把握できていない場合の困難さです。

そういう意味でグレーゾーンの捉え方は有機体構造の内部的作動における秩序維持としてみた方がいいと思います。

## 整理

### 事業所等で虐待が起きる理由

- (1) 体罰を悪いと思っていない
- (2) 体罰との認識がない
- (3) 体罰はいけないと思ってもしてしまう
- (4) なぜ繰り返すのか
  - A 発覚しない
  - B 職員が内緒にしている
  - C 上司に伝えても改善されない

時間があれば 確認作業として

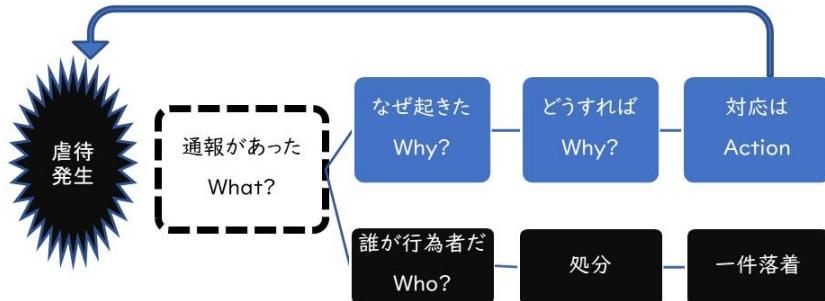
2005年勉強会資料でグレーゾーンとベクトルの力を見ていきましょう。

- (1) 悪いと思っていいない

## ② ヒューマンエラーの分類別に対応

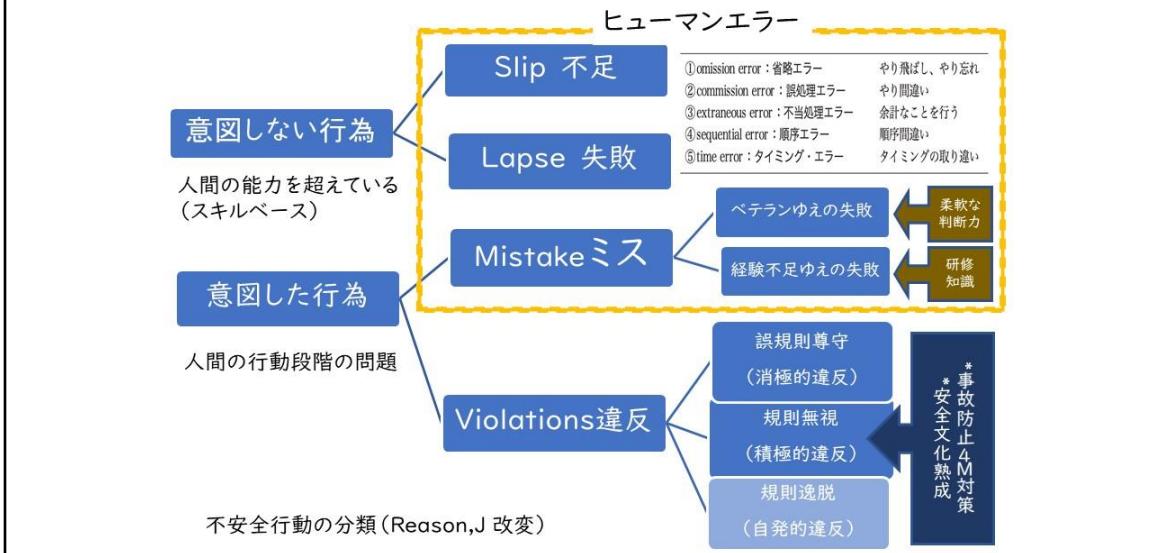
墓石安全から事前対応へ

虐待が起きると犯人探し?



墓石安全とは犠牲者が出て（墓石が立って）初めて対策が施されること（再発防止）。墓標安全ともいう。航空業界などで「墓石安全から予防安全へ」といったスローガンで使われることがあります。

## ② ヒューマンエラーの分類別に対応



2は安全学からの切り口（ヒューマンエラーから虐待行為を見ていきます）

ハインリッヒの法則（1931）にて指摘される不安全行動とは、事故に繋がり得る安全でない行動全てを示します。

そして事故等に至らなかった情報（インシデント）を300件収集し、（1つの事故に29のきっかけになる事故があり合計330件を扱う）重篤な事故に至る前に「危険源」を見つけて改善することが重要視されている。

しかし現代の高度情報化社会では特に航空、原子力難度の高い安全性が求められる分野では当てはまらなくなっています。福祉分野でも人間のミスを330のインシデントで防止できるとは到底考えられません。

一方、ジェームス・リーズン（1990）はヒューマンエラーとは計画された一連の精神的または身体的活動が、意図した結果に至らなかったものであり、これらの失敗には、他の偶発的事象の介在が原因となるものを除くとされています。

つまりヒューマンエラーとは「人間に要求される機能と実際に人間が果たす機能との間のズレによって生じ、その結果が何らかの形でシステムに悪い影響を与える可能性のある人間の過誤である」と定義されています。

不適切支援や虐待行為はヒューマンエラーの定義に該当するといえます。

注意してみておきたい点があります。

1) 要求されている機能が人間の資質を超えてる→システムにより定義された許容範囲

2) 人間が要求される機能を果たさない時 →意図した結果が得られない場合 . . .

すなわち、エラーというものはあくまで「相対的」なものを指しているのです。絶対的なエラーそのものを指しているのではないということです。

つまりヒューマンエラーとは人間が起こすエラー全てを指しているのではないのです。

人間にはエラーはつきものです。

では、障害者虐待のような重大な事件であったとしても虐待行為に何らかの偶発的事象の介在が原因につながっているとは到底考えられません。

したがって、エラーが生じにくい環境整備が必要です。

しかも意図しない行為の段階の不適切支援対応と意図した行動の段階の虐待（ミステイク）への対応、そして犯罪に至る行為の対応をしっかりとと考え準備しておくことが重要だと思います。

そのためには労働災害との分野で進んでいる不安全行動の対応を参考にしていくことは十分効果のあることかと思います。

スリップとは計画（ルール）は正しかったが失敗した

ラプスとは実行途中で計画（ルール）を忘れてしまった（途中で別の指示を受けて最初の業務を忘れる）

ミステイクとは正しく実行はできたが計画（方法）自体が間違っていた。

事故防止4M対策とは1) 人間関係 Men 2) 機械（環境）Machine 3) 媒体Media 4) 管理Management

安全文化熟成にも四つ 1) 報告する文化 2) 正義の文化 3) 学習する文化 4) 柔軟な文化

また芳賀は、意図した不安全行動を「本人または他人の 安全を阻害する意図をもたずに、本人または他人 の安全を阻害する可能性のある行動が意図的に行われたもの」と定義し、

リスクティ キング行動（あえて危険をおかす）として明確に区別しています。

さらに不安全行動には、規則違反とリスクティ キング行動(危険な状況下での危険を意図的に受容する行為)の2種類があるという定義もあります。

厳密にいえば、前者には虐待のような法令違反、後者には未通報行動も含まれるが、不安全行動とい う観点であれば、両者の概念や生起要因は近いといえるでしょう。

例えば、違反やリスクティ キング行動は、危険の発見や予測に関わる能力である危険感受性（ハザード知覚ともいう）の観点や、

時間や手 間の省略といった行動により得られるベネフィット(利得)に対する

認識の観点から論じることが有効かもしれません。  
まだこの分野での虐待防止を不安全行為として研究されていないため今後  
様々な研究が進むことを期待しています。

### ③フォアボールより空振り三振

	相談・通報	虐待認定	非該当	合計
A自治体	虐待の内容	20	5	25
	不適切の内容	15	10	25

	相談・通報	虐待認定	非該当	合計
B自治体	虐待の内容	16	9	25
	不適切の内容	11	14	25

	相談・通報	認定	非該当	合計
C 権利利益 の擁護	虐待の内容	ヒット	見逃し三振	25
	不適切の内容	空振り三振	フォアボール	25

3は認知心理学からの切り口（信号検出理論から苦情の通報等の対応感度を見ていきます）

このA自治体での虐待認定は的確なのであろうか。虐待の内容に注目すると、25回中20回も認定している。

確率で言えば80%の確率で虐待を認定しているので積極的だと言えるかもしれない。（ストライクゾーンの打率8割バッターだ）

しかし、不適切の内容に注目すると、25回中15回も不適内容までを認定している。一般的に確率でいえば60%の確率で間違った判断される。（ボール球にてを出して6割空振り三振だ）これでは、A自治体の判断が的確と言いかることはできない。このように、片方の通報のみに注目していたのでは間違った推論をしてしまう恐れがある。したがって、A自治体の認定を評価しようと思ったのであれば、どちらの通報も考えなければならない。

ところで、その自治体を虐待認定の的確性という一つのパラメータで記述してよいものであろうか。ここにB自治体も参考にして、先ほどと同様の確認を行った結果が下記の通りだとする。

虐待の話に注目すると、64%の確率で虐待を認定している（ストライクゾーンの打率6割バッターだ）

、A自治体よりも虐待認定は積極的ではない。不適切の内容に注目すると、44%の確立で虐待認定の判断をしていて、(ボール球の空振り三振を4割に抑えている)自治体Aより間違って認定してしまう率は低い。A自治体よりも「認定に慎重な」自治体だと言えるかもしれない。

どちらの自治体も、正しく判断できた数（出墨率は同じで左上と右下のセルの合計）は30であり、同程度の正確性で虐待通報に対応している。

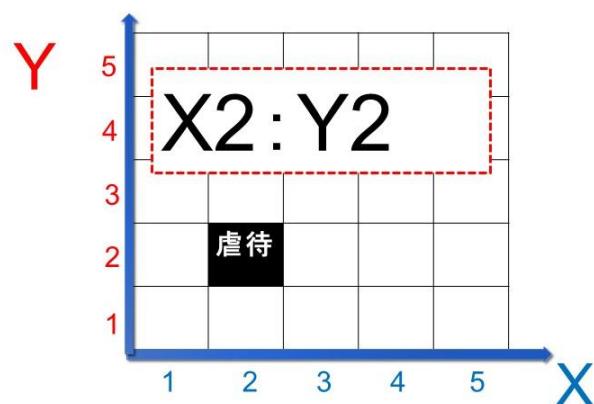
しかし、この2つは自治体の正確性では同程度だとしても、その反応のパターンはちがっている。

こうした、反応パターンの違いから、障害者虐待の通報義務をどう捉えるべきか？

出墨率が同じ自治体なら取り組むスタンスは虐待認定の見逃し三振を増やし「ファーボール」による出墨を狙うより「空振り三振」を恐れずヒットを増やしていく姿勢が権利利益の擁護につながるのではないかでしょうか？

出墨率が同じ自治体ならフォアボールより空振り三振の多い自治体に私は暮らしたいと思う。さてみなさんは？

#### ④ 解決はルービックキューブ型

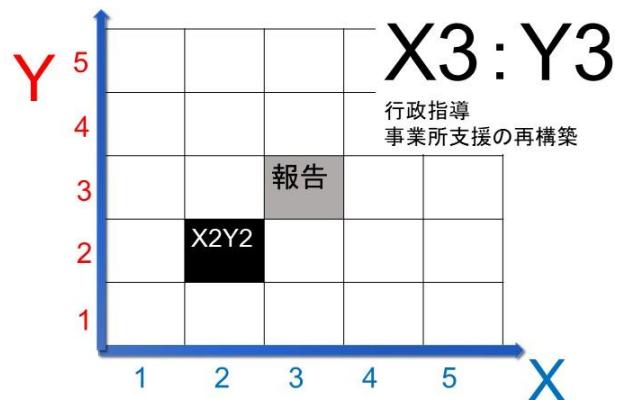


4は行政学からの切り口（インクリメンタリズムから認定後の事業所等への行政指導を見ていきます）

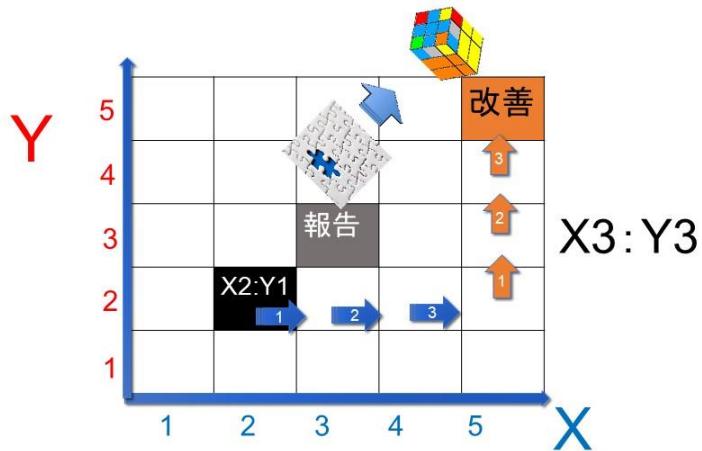
ちなみにインクリメンタルの説明にはプログラミングでアブソリュート指令とインクリメンタル指令の違いで説明する方がわかりやすいので具体事例はプログラミング解説に寄せておきます。

どの分野も私は素人です。おかしな解釈で説明してしまっていることがあるかもしれません。

指導された委員会を設置し書類を揃える?  
(無かったものを用意する)



#### ④ 解決はルービックキューブ型



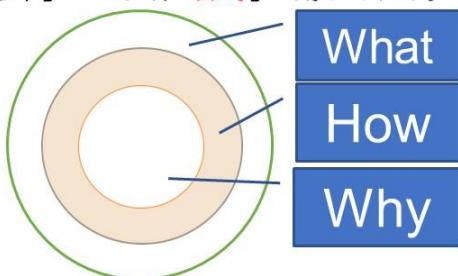
X2 : Y2 は元々インクリメンタルで位置を確認したのかどうかでも全く違う。

合理的意思決定された行政指導のカーボンコピーで進めてきたところは、改善の進め方も同じコピーをしたがることが考えられます。

## 4 虐待対応の姿勢

- ① 犯人探しより(組織の)ベクトル確認。
- ② 意図していない行動と意図した行為の分類。
- ③ フォアボールより空振り三振。
- ④ 解決はルーピックキューブ型。

人は  
「何を」ではなく「なぜ」に動かされる。  
「結果」ではなく、「目的」に動かされる。



終わり

最後に　まとめとして

みなさんが地元に帰ってこの研修の中身を伝えるときに大切な姿勢をお伝えして終わりたいと思います。

サイモン シネックが発見したゴールデンサークル

～何を 結果～

私たちのニューモデルです→What

通話時間が長く・機能が充実・家族通話無料・・・→How

いかがです？→Why

～なぜ 目的～

私たちのすることは世界を変えるという信念です。

違う考え方には価値があると確信しています。→Why

私たちが世界を変える手段は①美しくデザインされ②直感的に使用でき③親しみやすい製品です。→How

こうしてすばらしいIphonが出来上がりました。→What

(この研修に当てはめると)

～何を 結果～

我が国の新しい障害者支援に関する仕組みです→What

支援対象が広く・サービスが充実・負担無料・・・→How  
いかがです？→Why

～なぜ　目的～

私たちのすることは障害者の問題を人権問題へと変えるという信念です。

違う考え方には価値があると確信しています。→Why

わたしたちがこの問題を変える手段は①合理的配慮がなされ②**Nothing about us without us !**によって③障害者の権利利益の擁護です。→How  
こうしてすばらしい共生社会が出来上りました。→What

## 当事者の声（ビデオ）

- ・知的障害保護者当事者の声
- ・身体障害当事者の声
- ・精神障害当事者の声

---

知的障害保護者当事者、身体障害当事者のお  
かれた虐待の状況や心理、期待を理解する

# 親として虐待 をどう考えるか

全国手をつなぐ育成会連合会

副会長 小島幸子



# 今日、お話すこと

---

息子の紹介

---

私の子育てを振り返る

---

虐待防止法で大事な二つの柱

---

お母さんのホンネから養護者支援を考える

---

最後に皆さんにお願いしたいこと

# 愛されている幸せ 息子の紹介

- ・息子 29歳、生活介護の事業所に通っています
- ・障害支援区分は6（行動関連項目19点）
- ・最重度の知的障害がある自閉症です
- ・常時の見守りが必要です



4

## 私の子育てをふりかえる・未熟児で生まれる



5



## 当時を振り返ると

- ・「私のせいで早く世の中に出てきてしまった」
- ・「小さく産んでごめんなさい」
- ・未熟児なので発達がゆっくりだと思っていた。その後、心臓の病気も見つかる
- ・健診後の保健師からの電話にも素直に応じられなかった
- ・広範性発達障害・言語遅滞の診断がついたのが3歳前、その後自閉症、知的障害と言われる。
- ・なんで私の子が…なんで私ばかり…

## 初孫で可愛がられて育つ



7



## 当時を振り返ると

- 息子が3歳の時に「あと何をしたら私は、親として完璧ですか？」とドクターに尋ねた。ドクターの答えは？
- 「親が第三者になることかな？」



## 当時を振り返ると

- 保育園に行っている間、仕事に行って気分転換になった
- いつも先生と一緒にすいません、すいませんの毎日
- 近所の人、警察、親戚、友達にもお世話になった
- 「どんな風に育つか？」不安でたまらなかった



## 当時を振り返ると

- 著しい偏食。自分の職業を考えると苦しかった
- 「障害があるからと言っていろいろなものが食べれないのはかわいそう」
- 「先生は、障害の子を育てていながらわからないでしょう」

10

## 「私たちはプロですから」養護学校12年間

先生方の力がなくてはこの大変な子育ては出来なかつたです

母は9年間PTA会長でした。今は放課後デイとの連携が大事です





## 当時を振り返ると

- 大変なわが子。私も学校に協力したい
- 小学部1年からP T Aに関わる
- 子どもの様子がわかる、楽しい
- 先輩を前にはじめは泣いてばかり
- 小学部1年から手をつなぐ育成会に入る（卒業後の進路が心配だった、行先があるか）

## 大変ながらも楽しい思い出



13



## 当時を振り返ると

- ・思春期（小学部高学年の頃から）
- ・息子が荒れる
- ・主治医「入所施設に申し込みした方がいい。すぐに入れないから」
- ・「私の子育てのどこが間違っていたのでしょうか？」と涙、涙
- ・母はカウンセリングを受けることに
- ・辛いと愚痴が言える育成会の仲間たち

14

## 生活介護での日中の様子



2012.01.21



それなりに楽  
しい暮らしで  
す（子も親  
も）



2013.10.10

15



私が虐待防止法で大事  
だと思っている二つの柱

## 私が障害者 虐待防止法 で大事だと 思うこと 1

グレーでも通報…この法律は、虐待をした人を懲らしめることより虐待が起きないようにすること、起きてしまったときの対応を迅速かつ適切に対応していくことを求めている

独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 「事例で読み解く障害者虐待」より

## 私が障害者虐待防止法で大事だと思うこと 2

養護者支援…行政にして下さいとお願いしたいです

一方で「この法律で困る職員のみなさんがいらっしゃったら私たち親は、守って差し上げなければならない」という家族が多いのも事実です

独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 「事例で読み解く障害者虐待」より

18

瑞宝会の事件の時に私が新聞記者のインタビューで「虐待はどこの施設でもり得ること」とコメントしたら会員から「どこの施設でもあるなんてことはない。会長はおかしい」と言われた

毎日新聞論説委員の野澤和弘さん→いつ虐待の芽が生まれるかもわからない。感性、謙虚さ、風遠しの良い職場は虐待をエスカレートさせない



突然ですが、  
あざの呪縛

- 言葉のない我が子だから心配
- 言葉のない利用者だから心配
- どこでついたか？？？
- 詮索は続く……家庭か施設か？



## 大事なことは？

- ・施設とのコミュニケーション
- ・お互いにものを言いやすい雰囲気  
(ウォーキングで転びました。家で滑って転びましたなどの報告が重要)
- ・送迎付きドア・ツー・ドアもい  
いけれど、毎日、施設に行くこ  
とも重要では？風通しを良くす  
る

20



## 息子と同じ年 代の職員に救 われている日々

- ・興奮して若い女性職員の髪の毛を引っ張ってしまった私が謝ると「いいえ、私がうまく関わ  
なくてすみません」
- ・施設の方がたくさん的眼があります（てんかん発作の時）
- ・新卒の職員が1年過ぎた時に  
「やっと良太さんに職員だと認  
めてもらった感じがします」
- ・「良太さんがあわてている」



お母さんのホンネから養護者支援を考える

22

	養護者による 障害者虐待	障害者福祉施設従事者等 による障害者虐待	使用者による障害者虐待		
			(参考) 都道府県労働局の 対応		
市区町村等への 相談・通報件数	4,649 件 (4,606 件)	2,374 件 (2,115 件)	691 件 (745 件)	虐待判断 件数	597 件 (581 件)
市区町村等による 虐待判断件数	1,557 件 (1,538 件)	464 件 (401 件)			
被虐待者数	1,570 人 (1,554 人)	666 人 (672 人)		被虐待者数	1,308 人 (972 人)

(注1) 上記は、平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までに虐待と判断された事例を集計したもの。

カッコ内については、前回調査(平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までのもの。

(注2) 都道府県労働局の対応については、平成 30 年 8 月 22 日雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室のデータを引用。「虐待判断件数」は「虐待が認められた事業所数」と同義。)

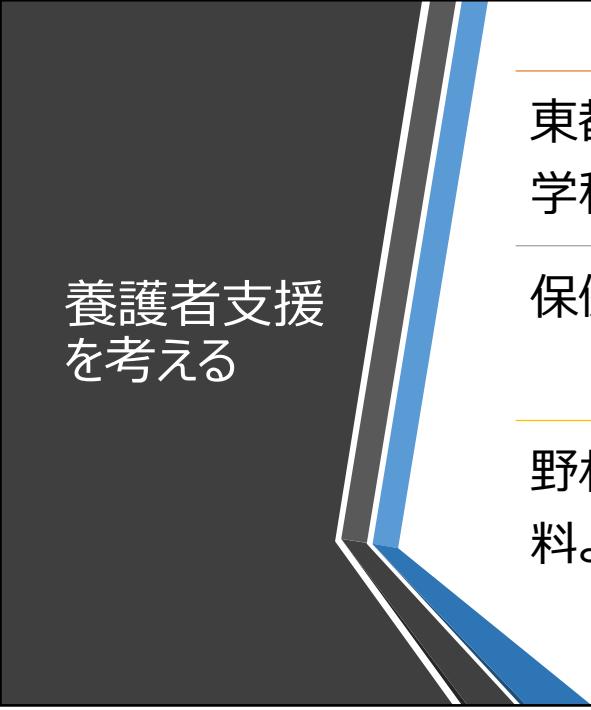
参考資料3



## キーワードは

養護者による虐待  
が多いこと

非虐待者は、知的  
障害と行動障害の  
ある人が多いこと



養護者支援  
を考える

---

東都大学ヒューマンケア学部看護  
学科

---

保健師 看護師 認定心理士

---

野村 政子先生の国研修の資  
料より

# 養護者支援 を考える

常に、養護者にも何らかの支援が必要であると考えて対応する

(介護の知識不足、介護疲れ、家族間の人間関係、養護者の病気や障害等、複雑な要因が絡み合って虐待が生じている)

①養護者との間に信頼関係を構築する

②家族関係の回復・生活の安定

③養護者の介護負担。介護ストレスの軽減を図る、ねぎらう

④養護者への専門的な支援

⑤家族の「ヒストリー」を聞く

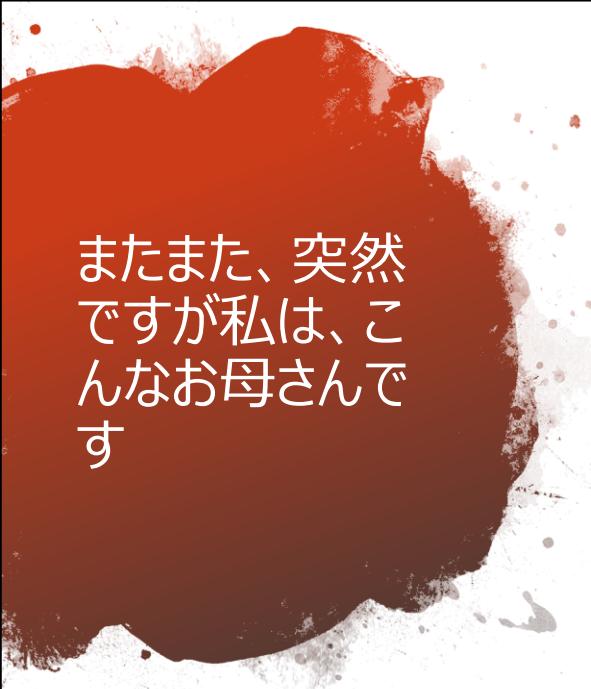
# 野村先生の お話に救わ れた

子どものどんな大変なことも平気を装わ  
なくていいのだ

聖母にならなくていいのだ。肝っ玉母  
ちゃんを演じなくてもいいんだ

ものわかりの良い母でなくていいのだ

多くの人に支えられながら重度の人たちが家族だけに  
頼らずに地域で生きていくすべを少しづつ少しづつ耕  
していきたい



またまた、突然  
ですが私は、こ  
んなお母さんで  
す

- 多動・多弁
- 興奮しやすい、心配症
- 小さなことが気になり誰も自分のことわからってくれないと落ち込むことが多い
- 人のせいにしやすい
- 障害受容したつもりでもライフステージに応じてさまざまな悩みが現ってきた
- 「絶対、こうだ」と思い込みが激しい



それは、生来  
のものだろう  
か？

- ・大変な子どもとの生活で培わ  
れたのかもしれない
- ・しかし、自分を好きでいたい
- ・子どもの体調悪いと母のメンタ  
ルもガタ落ち
- ・救われた言葉

「誰も親にジャッジを出来な  
い」

その時その時に一生懸命  
やってきた



## 行動障害がある子どもの親の気持ち

- 自分の子どもが、他人を傷つけて普通の精神状態ではいられない
- 迷惑かけて申し訳ないと思い、自分を責める
- 私が母親でなければもっとこの子をうまく育てられたのでは？と思う
- どこで子育てを間違ったのだろうか？と自尊感情は低くなるばかり
- 家族でなんとか解決しなければ誰のことも頼れないと思ってしまう（SOSを出せない）
- 仲のいいお友達にもなかなか本心を言えない
- 他害のある子どもの親は「預かってもらえるだけありがたい、日課を工夫してなんて言えない」

31

他害のある子どもの親は「預かってもらうだけありがたい。日課を工夫してほ欲しいなんて言えない



## 最近聞こえてきた お母さんの 本音 ①

- 興奮してパニックになったのは、うちの子が悪いんじゃない
- 職員の環境調整の力不足だ。いつになつたら自閉症がわかるのだ
- いつになつたらうちの子にあった支援が出来るのか？おかげでうちの子は二次障害が出ている。どうしてくれるんだ
- うちの子のお付きの職員は移動させないでと頼んだのに退職してやっぱり、不安定になった。どうしてくれるんだ
- こんな状態なのになぜ精神病院に入院できないのか？



## 最近聞こえてきた お母さんの 本音②

- ・「どうして他害行為を止められないのですか」「自分はきちんとしつけている」「職員の指導が悪い」
- ・私の手順書通りにしたらこの子は落ち着いて過ごせる
- ・しつけがなっていと言われると辛い

## なかなか進まない養護者支援を考える

- 家庭に入られるのが好きではない保護者もいます
- 専門職の人手不足の現状も知っています
- しかし、子ども時代から行動面で特別な配慮が必要な障害のある人には、保健師、看護師、保育士などの専門職の家庭訪問が有効ではないでしょうか？
- もちろんモニタリングに来てくれる相談支援専門員も頼りにしています

34

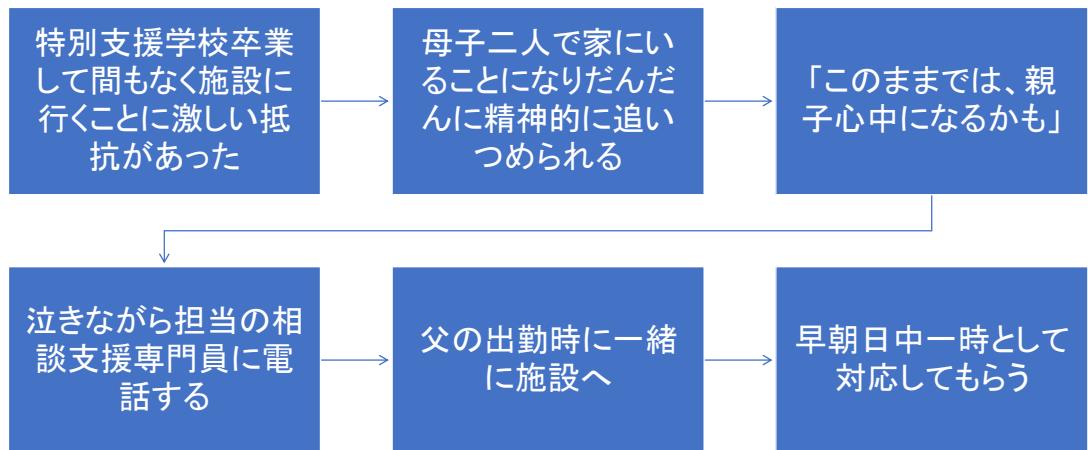
兵庫県三田市(さんだし)の檻の事件、児童養護施設には障害児が多い

## なかなか進まない養護者支援を考える 小島家のケースの紹介

施設の早朝日中  
一時で救われた

訪問診療で救わ  
れた

## ①施設の早朝日中一時で救われた





## ②訪問診療で救われた

37

ドクターは、家族以外の人に慣れるのも大切なことです。

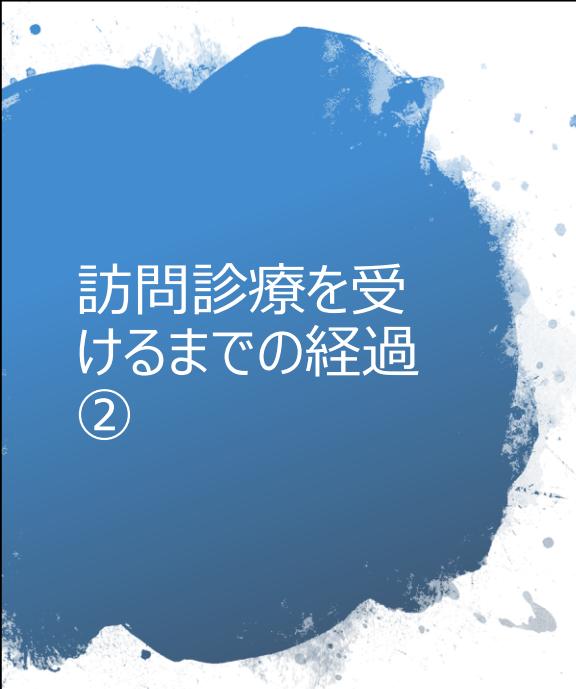


## 訪問診療を受けるまでの経過 ①

- ・以前より体調悪くても病院に行けないのが悩みだった
- ・施設で行われる健康診断も受けてないので不安だった
- ・相談支援専門員のモニタリングの時には少し前から往診のことが話題になっていた
- ・30年5月末から6月にかけて不調が続き、施設を休むことに。相談支援専門員に往診をしてくるところはないか？相談（泣きながら）
- ・往診は普段からその医院にかかっていることが必須
- ・調子が戻っても「もうあんな不安な思いはしたくない」と相談支援専門員に往診をしてもらうところを探してもらう

38

思い出すことは、「病院に行けないので自力で治すしかない」と言っていた自死してしまったお母さん

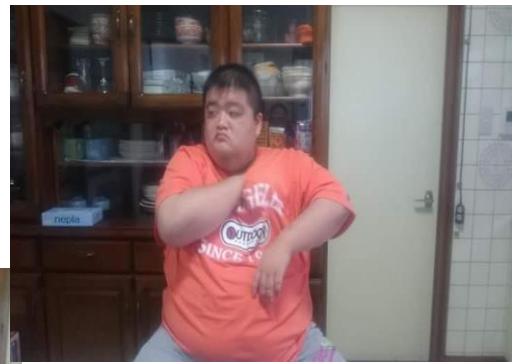


## 訪問診療を受けるまでの経過

### ②

- まず、かかりつけの大学病院（小児科）の主治医に相談
- 病院の地域医療連携室のソーシャルワーカーに繋がる
- ソーシャルワーカーと相談員が繋がり大学病院と市内の内科（血圧の薬を処方）両方から医療情報提供書を出してもらう
- 相談員が市内の診療所に打診。面接の結果受けれることになる（7月から）
- ドクターの訪問が月に2回。ナースの訪問がそれとは別に月2回
- おかげさまで小島家はいつも掃除が行き届いている
- まずは、お互い慣れてもらう。だんだんに。焦らない

聴診器も酸素飽和度測定も出来るようになりました



担当の看護師さんも一人から二人へだんだんに増えています



## 訪問看護計画

- ・他者とのコミュニケーションが困難であるため、体調不良を訴えることが出来ない→状態観察（表情、行動、日中の過ごし方、興味を示している物）、母親からのヒアリング。異常が見られた場合は、主治医に近況報告し。処置の検討を依頼する。緊急時対応体制をとる
- ・介護者に介護不安が生じる可能性がある。→傾聴し介護相談と介護指導をする。他機関との連携を図り、情報を共有する。状況に応じ、相談支援専門員に福祉サービスの検討を依頼する

41



## 養護者支援と して訪問診療

- 大きなパニックの時に自宅にかけつけてくれることも重要だが定期的に訪問して子どもの様子を見たり養護者のケアをすることが虐待を未然に防ぐのではないか？
- 養護者の気持ちの安定がとても大事だと思っています
- 他の会員にも拡がりました（引きこもりの障害者）

42

内科的な心配で始めましたが、その後20年ぶりにてんかんの大発作が起きてしまう。人生、何が起きるかわからない



## 最後に皆さんにお願いしたいこと

- ・ちょっと待って下さい！！
- ・あなたの利用者に対するその支援は、誰に見られても適切ですか？
- ・困った人は困っている人。今一度その人の障害特性をみんなで考えてみましょう
- ・冷静になれないと思ったら周囲にSOSを出しましよう(新人だけではなくベテランでもです)
- ・「虐待ゼロ」をめざすと隠蔽の恐れがあるかも？
- ・グレイでも通報

ご清聴ありがとうございました。



## 当事者の声(ビデオ)

### 知的障害保護者の声から 一小島幸子(5分)

皆さんこんにちは。研修お疲れ様です。

私には 29 歳で最重度の知的障害があって、自閉症の息子がおります。障害支援区分は 6 で、行動関連項目は 19 点です。最近は、てんかん発作も起こすようになります。誰かが見ていなければならぬようなそんな障害の状態の息子です。私も息子が小さい頃は、息子が成人したならば、息子の障害も受け入れられて心穏やかに暮らせるのじゃないかなあと期待しておりましたが、そうはうまくいかなくって後から後から息子の課題が出てきまして、私はなかなかざわざわした思いから抜け出せないそんな毎日です。

今日は、皆さんには 3 つのことをお話しさせてください。

1 つ目はアザの呪縛についてです。例えば私が息子の体にアザを見つけたとします。私の息子には言葉がありません。そんな時私は、あの職員いつもニコニコしていて感じがいいのに、息子にたいしてイライラが募っちゃって息子と 2 人の時にぎゅっとつねったりしてるんじゃないかしら、というふうに職員に対して疑心暗鬼になります。一方職員が息子の体にアザを発見した時は、あのお母さん育成会生で色々と活動しているけれどもストレスが溜まって息子さんを蹴飛ばしたとかそんなことをしてるんじゃないかしら、と私に疑いの目を持ちます。

こうやって決して口には出せない呪縛を解決していくには皆さんどうしたらいいと思いますか。私は施設の風通しを良くすることが一番大事ではないかなと思います。施設に行ったり、電話や連絡帳でもいいです。お互いの思っていることを伝え合うことが大切ではないかなーと思っています。息子の施設の連絡帳は複数以上の人には書いてくれます。その日に気づいたことをその人それぞれに書いてくれているようです。

2つ目です。それは皆さんの日ごろの支援のことです。ちょっと待って、その支援って誰かに見られてもいい支援ですか、ということを問いかけたいです。利用者に対して怒りがこみ上げてきて感情的になって冷静になれないっていうふうに感じた時は例えベランダであっても周囲にSOSを出してもらいたいと思っています。それが虐待の予防につながると思います。経験年数だけではないと思うんですね。ぜひそのようにしてもらえたならと思います。

3つ目です虐待は隠さないでください。グレーでも通報してください。皆さんの施設には、障害福祉障害福祉を志した若い職人職員がたくさんいると思います。その職員が皆さんの虐待の隠蔽を目にしたならばとてもがっかりすると思います。この法人に未来は無いのではないかと思ったりすると思います。ぜひともグレーでも通報をお願いしたいと思います。

最後になりますが、皆さんご承知の通り、障害者虐待で一番多いのは知的障害で行動障害があるタイプの人たち、この人たちが一番虐待を受けやすいというふうに聞いて

おります。そうなんです、私の息子のようなタイプなんですね。いろんなことに過敏になつていて、なかなか自分の気持ちを表現することができません。家族も本当に苦労して子供を育ててきています。皆さんの施設がなければ家庭崩壊になるお家もたくさんあります。ですから私たち親は、いつも皆さんに感謝をしています。最近は息子より歳の若い職員が息子の支援をするようになってきました。私は息子がパニックになったりとか、息子が怒っているとかついついマイナスな表現をしがちですが、ある若い職員は、息子さんが慌てていると言う表現をしてくれました。私はそれを聞いたときに息子は人として尊重されているんだなあと思って嬉しく感じました。

これからも私たちの子供たちをよろしくお願ひいたします。

ご静聴有り難うございました。

## II 障害者虐待防止法の概要

---

関哉直人

五百蔵洋一法律事務所

## 獲得目標

- ・法の概要と虐待の内容、虐待防止の観点を理解する。

## 内容

- 1 法の成立
- 2 法の意義
- 3 法の概要
- 4 虐待防止の観点から～虐待の要因と小さな出来事

## 障害者虐待防止法(以下「法」)の成立

- ・児童・高齢者に続く、障害特性を踏まえた虐待防止法
- ・2011年6月17日成立
- ・2012年10月1日施行

## 法の意義

- ・虐待「**防止**」のための法律
- ・「家庭」「施設」「職場」での虐待に通報義務
- ・養護者支援
- ・「学校」「保育所等」「医療機関」での虐待防止措置

## 法の目的(趣旨)

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大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対する施策を促進し、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。

## 「障害者」の定義

- ・「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」
- ・障害者手帳を取得していない場合も含まれる
- ・18歳未満の者も含まれる（養護者虐待の通報や通報に対する虐待対応については、児童虐待防止法が適用）

## 「障害者虐待」の定義

- ・家庭=養護者による障害者虐待
- ・施設=障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- ・職場=使用者による障害者虐待

## 障害者虐待の種類

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ ネグレクト(放棄・放置)
- ⑤ 経済的虐待

## 障害者施設従事者等による虐待

- 一 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
- 二 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
- 三 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
- 四 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、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する他の障害者又は当該障害者サービス事業等に係るサービスの提供を受ける他の障害者による前三号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怠ること
- 五 障害者の財産を不当に処分することその他の障害者から不当に財産上の利益を得ること

## 身体拘束の例

- ① 車いすやベッドなどに縛り付ける
- ② 手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける
- ③ 行動を制限するために介護衣(つなぎ服)を着せる
- ④ 支援者が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する
- ⑤ 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
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する

## 身体拘束は原則許されない

「正当な理由」

- ① 切迫性
- ② 非代替性
- ③ 一時性

のすべての要件をみたす場合

→ 原則は違法であるという認識が重要

## 心理的虐待の例

- ① 威嚇的な発言、態度
- ② 侮辱的な発言、態度
- ③ 障害者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度
- ④ 障害者の意欲や自立心を低下させる行為
- ⑤ 交換条件の提示
- ⑥ 心理的に障害者を不当に孤立させる行為

## ネグレクトの例

- ① 必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為
- ② 障害者の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為
- ③ 必要な用具の使用を限定し、障害者の要望や行動を制限させる行為
- ④ 障害者の権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置

## 早期発見義務

障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

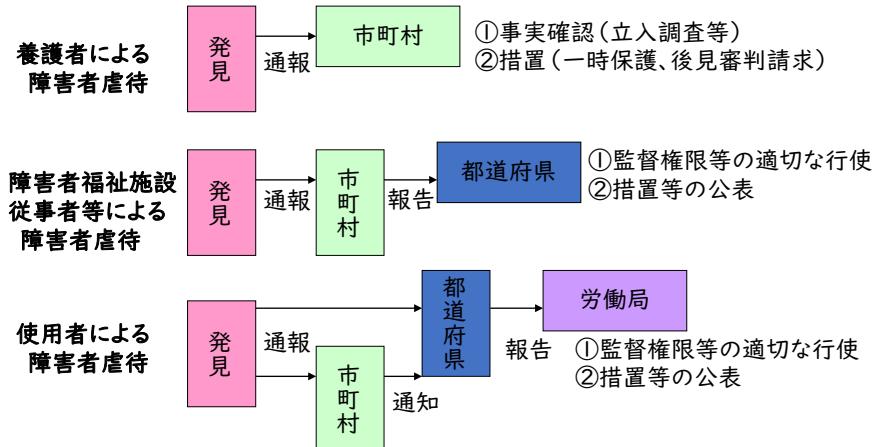
## 通報義務

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、これを市町村に通報しなければならない。

※ 障害者福祉施設従事者等は、通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

## 通報の窓口と流れ

窓口は「市町村障害者虐待防止センター」「都道府県障害者権利擁護センター」



## 学校等における虐待防止

学校の長は、教職員、児童、生徒、学生その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、就学する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、就学する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該学校に就学する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

## 虐待行為に対する刑事罰

- ① 身体的虐待:殺人罪、傷害罪、暴行罪、逮捕監禁罪
  - ② 性的虐待 :強制わいせつ罪、強制性交等罪、準強制わいせつ罪、準強制性交等罪
  - ③ 心理的虐待:脅迫罪、強要罪、名誉毀損罪、侮辱罪
  - ④ ネグレクト:保護責任者遺棄罪
  - ⑤ 経済的虐待:窃盗罪、詐欺罪、恐喝罪、横領罪
- ※ ただし、親族相盜例に注意。

必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められる。

日頃からの警察との連携も重要。

## 施設における虐待の共通の構図

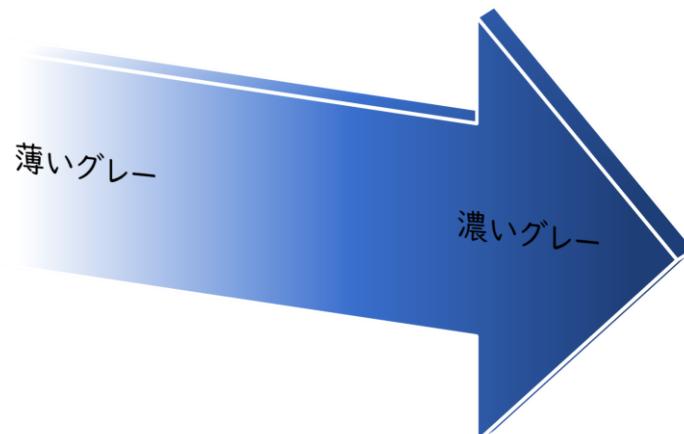
- ① 虐待は密室の環境下で行われる<環境>
- ② 障害者の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートしていく<意識>
- ③ 職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい<専門性>

(障害保健福祉部長通知(平成17年10月20日)  
「障害者(児)施設における虐待の防止について」)

## 小さな出来事がエスカレートする理由

- ・「言っても無駄」「言ったら不利益になる」という意識
- ・意思表示が困難な特性
- ・現場の自由度が高い
  - エスカレートを止める外的要因が少ない
  - まずは個々の認識・意識が非常に重要

## 「小さな出来事」とはなにか



## 常にここに戻る

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大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対する施策を促進し、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。

## 尊厳とは何か

憲法13条（個人の尊厳）

- ・すべての人は、個人として尊重される
- ・幸福追求権

⇒ 一人の人として「尊重」しているか

⇒ 本人の幸福追求の支援をしているか

## 小さな出来事①

Aさんは部屋から食事の場所に行こうとしないので、少し強引に部屋から移動しました。周りから見たら、引きずっているように見えたかもしれません。

周りから見たらは、自分基準にならないために大事

## 小さな出来事②

Bさんがなかなかイスに座ろうとしないので、両肩を上から押さえつけるように座らせました。その後も立ち上がりうとする度に座らせるようにしました。

言うことを聞かせたい、思い通り動いて欲しいという思いが支援に直結していないか

## 小さな出来事③

Cさんは、いつも夕食時間を過ぎているのにゆっくり食べています。つい「もう時間ですよ。いらないなら下げるよ」と言ってしまったり、食事介助のスピードを上げてしまします。

時間に厳しすぎる環境は虐待が起きやすい

## 小さな出来事④

Dさんは外出時に他人の家のインターホンをならそうとするので、そのたびに職員が後ろから抱きかかえるように抑えます。

小さな出来事を考える目的は、支援の見直し

## 小さな出来事⑤

Eさんはなかなか水分を取られません。水分摂取のため、積極的に水を飲ませています。

一方、Iさんは水を飲み過ぎます。水道のところに行ったら飲まないように阻止しています。

「安全」「健康」と本人の利益のバランスは取れているか

## 小さな出来事⑥

Fさんは最近作業にあまり積極的に取り組んでくれません。

「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと言って作業を促しています。

上から目線になっていないか

## 小さな出来事⑦

GさんはGHで生活していますが、最近近所の飲食店で仲の良くなった人から、5万円を貸して欲しいと言われ、どうしても貸してあげたい、と言っています。周りの人間としては止めたいので、「返ってこなかったらどうするの」などと言って誘導しています。

13条幸福追求の支援という観点からはどのように考えるか

## 小さな出来事⑧

Hさんは車椅子を使用していますが、手にも障害があるため、施設での食事のときはいつも支援者が後ろ側からエプロンをしています。先日外食に行ったとき、いつものようにエプロンをしようとしたところ、怒って机の上の食事をひっくり返してしまいました。

ここからは「尊重」をイメージする

## 小さな出来事⑨

Iさん（男性・40歳）は、家族からも他の職員からも「ゅうちゃん」と呼ばれています。

一方、上司からは「ちゃん付けはだめ。さん付けて呼んでください」と言われています。

さん付けをすることではなく、その意味を考えられているかが重要

## 小さな出来事⑩

Jさんはトイレでの支援が必要な方です。

Jさんがトイレに行ったときには、情報共有のため、「Jさんトイレに行ったよ～」と大きな声で話したり、離れた職員同士で「今、Jさんどこ?」「トイレだよ」というやり取りがされています。

## 小さな出来事の共有

- ・小さな出来事は権利擁護の意識
- ・個々の意識レベルをある程度合わせてから
- ・小さな現場で共有する
- ・「共有」の目的は、現場の支援をよりよいものにすること

## 意識を共有しにくい・しやすい職場

- ・余裕がない
  - ・支援がむずかしいということが言い訳になっている
  - ・職場全体で「だめ」という雰囲気がない
  - ・相談できる人がいない
- 意識を共有しやすい職場
- ・相談できる職場
  - ・指摘し合える職場
  - ・評価し合える職場
  - ・支え合える職場
  - ・上司が個々の考え方や価値観を受け止めてくれる職場

## まとめ

- ・虐待の要因は「意識」「環境」「専門性」
- ・小さな出来事は「意識」の問題
- ・小さな出来事を共有し、見直しを続けていく取組みは「環境」の改善・「専門性」の向上につながる

# 養護者による障害者虐待の 防止と対応

講義Ⅰ 障害者虐待防止と早期発見に  
向けた取組と養護者支援

---

野村 政子

東都大学ヒューマンケア学部看護学科

## 獲得目標

障害者の安心で自立した生活のための支援と養護者支援の考え方を理解する。

## 内容

- 1 障害者虐待防止と早期発見に向けた取組
- 2 養護者支援

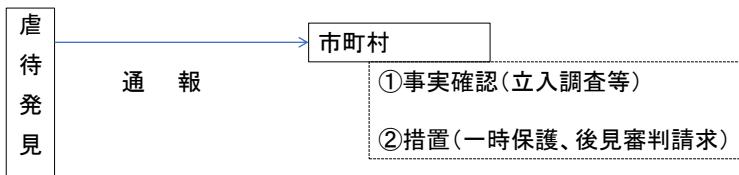
# 障害者虐待防止等のスキーム

(厚生労働省)

「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応の手引き」)

## 【養護者による障害者虐待】

市町村の責務:相談等、居室確保、連携確保



養護者：障害者を現に養護する者であって障害者福祉施設従事者等及び使用者以外のもの

## 【はじめに】障害者虐待の防止に向けた 基本的視点

- ・虐待を未然に防ぐための積極的なアプローチ
- ・虐待の早期発見・早期対応
- ・障害者の安全確保を最優先する
- ・障害者の自己決定の支援と養護者の支援
- ・十分な情報収集と正確なアセスメント
- ・関係機関の連携・協力による対応と体制
- ・十分な説明と見通しを示す

## I 障害者虐待の防止に向けた取組

- ・虐待を未然に防ぐための取組が重要
- ・虐待を未然に防ぐための体制整備が必要

### (I) 障害者虐待に関する知識・理解の啓発

- ・住民の理解
- ・顕在化する前に虐待の芽に気付く
- ・広報・啓発：障害者虐待防止法の内容、  
障害者の権利擁護、障害に関する正しい理解

## 住民の理解と協力を得る

- ・児童虐待、高齢者虐待の担当部局との連携  
(住民が相談しやすくなる。住民の協力を得やすくなる。)
- ・自治会・町内会、民生委員児童委員との連携

### 【地域の特性】

- ・地域住民の生活は対象者別に切り分けられて存在するのではなく、総体として営まれている。
- ・住民とともに障害者虐待防止を通じて地域全体の幸せを考えるという発想

自分は障害者虐待の担当だからという発想ではうまくいかない。ともに地域全体の幸せを考えるという姿勢

## I 障害者虐待の防止に向けた取組

### (2) 養護者支援による虐待の防止

- ・家族全体の状況からその家族が抱える問題を理解する。
- ・リスク要因を有する家族には、その要因を分析し適切な支援を行う。

## 養護者支援

・常に、養護者にも何らかの支援が必要であると考えて対応する。(介護の知識不足、介護疲れ、家族間の人間関係、養護者の病気や障害等、複雑な要因が絡み合って虐待が生じている。)

### 【養護者支援の意義】

- ①養護者との間に信頼関係を構築する。
  - ②家族関係の回復・生活の安定
  - ③養護者の介護負担。介護ストレスの軽減を図る、ねぎらう。
  - ④養護者への専門的な支援
- ・家族のこれまでの生活歴や人間関係を理解する。  
家族関係の悪循環→家族の強みを見出す。

## 養護者支援

### 【養護者支援の視点】

- ①障害者と養護者の支援を別の担当（チーム）で行う。
- ②養護者支援を担当するチームにつなぎ、協働する。

## 養護者支援

### 【養護者支援の実際】

- ①事例を全体的、総合的にとらえる
- ②幅広い情報収集、チームによるアセスメントと支援計画策定
- ③虐待を解決するための支援と障害者の生活の安定までの継続的な支援
- ④長期にわたる支援が必要な事例に組織的に対応する

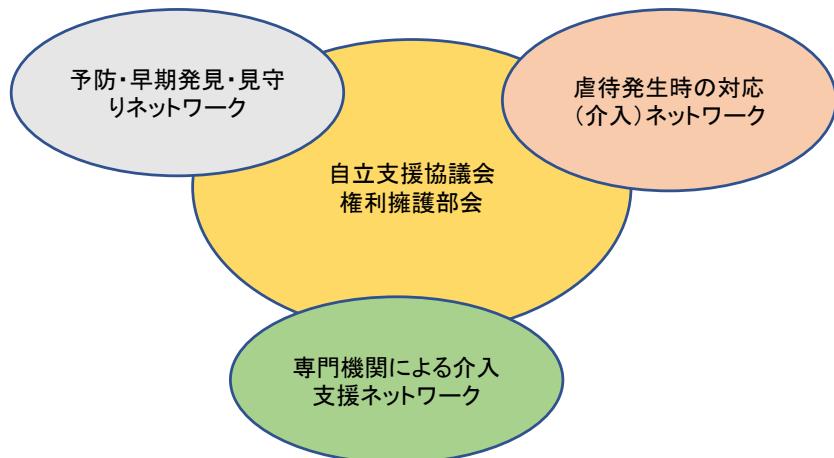
## I 障害者虐待の防止に向けた取組

### (3) 虐待防止ネットワークの構築

#### 【連携協力体制の整備】

- ・市町村(第35条)、都道府県(第39条)  
※ネットワーク構築には地域生活支援事業の障害者虐待防止対策支援事業が活用できる。

## 機能別の三つのネットワーク（例）



高齢者や児童の虐待防止に対する取り組み、生活困窮者自立支援法に基づく生活困窮者自立相談支援事業、障害者差別解消法に基づく相談窓口や障害者差別解消支援地域協議会とも連携しながら地域の実情に応じて効果的な体制を検討していく

ネットワーク構築にあたっては地域生活支援事業の虐待防止対策支援の活用も考えられる

## 場・展開領域別の三つのネットワーク

- ・高齢者虐待、児童虐待、障害者差別解消支援地域協議会などとの連携を考慮

### ①自治体組織内の連携ネットワーク

市町村における包括的支援体制

(平成30年改正社会福祉法)

- ・高齢者、障害者、児童に対する虐待への統一的な対応や、家庭内で虐待を行った養護者または保護者が抱えている課題にも着目した支援

- ・全庁的な体制整備

## 場・展開領域別の三つのネットワーク

### ②地域における関係機関との連携ネットワーク

- ・ネットワーク会議、事例検討

#### ※養護者支援と関係機関(例)

- ・養護者の介護の知識が不十分:相談支援事業者、障害福祉サービス事業者
- ・養護者が高齢で支援が必要:地域包括支援センター、介護支援専門員
- ・養護者の疾病:医療機関、保健所、保健センター
- ・経済的な困窮、多重債務等借金の問題:自立相談支援機関、弁護士、司法書士
- ・地域における孤立:民生委員・児童委員、自治会長・町会長、ボランティア団体、社会福祉協議会

## 場・展開領域別の三つのネットワーク

③地域住民をはじめとする様々な活動主体による見守り・早期発見のネットワーク

- ・住民の理解と協力→早期発見につながる

- ・広報・啓発活動の工夫

例:一方的な情報提供→双方向性

専門職と住民の協働の場

ケア会議

ワークショップ<sup>°</sup>

## 2障害者虐待の早期発見に向けた取組

### (1) 通報義務の周知

- ・障害者の福祉に業務上関係のある団体や職員等は、障害者虐待の早期発見に努めなければならない(第6条)
- ・虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに通報しなければならない(第7条第1項)
- ・市町村：住民や関係機関に対する障害者虐待の理解や普及啓発と併せて、通報義務の周知を図り、早期発見につなげることが重要
- ・障害者本人や養護者・家族にもこれらの情報が伝わるようにすることが必要

## 2障害者虐待の早期発見に向けた取組

### (2) 早期発見に向けて

- ・不当な扱いや虐待を受けていることを見逃さない。
- ・市町村において、地域の見守りネットワークや虐待発生時の対応(介入)ネットワークを構築することが重要。
- ・虐待として顕在化する前に、差別や不当な扱い等の虐待の芽に気が付くことも大切。
- ・発見者は一人で問題を抱え込まずに速やかに市町村虐待防止センターに通報する。
- ・通報等を受理した職員は、通報等をした者を特定させる情報を漏らしてはならない(第8条)。通報者の秘密が守られることについても十分に周知する。

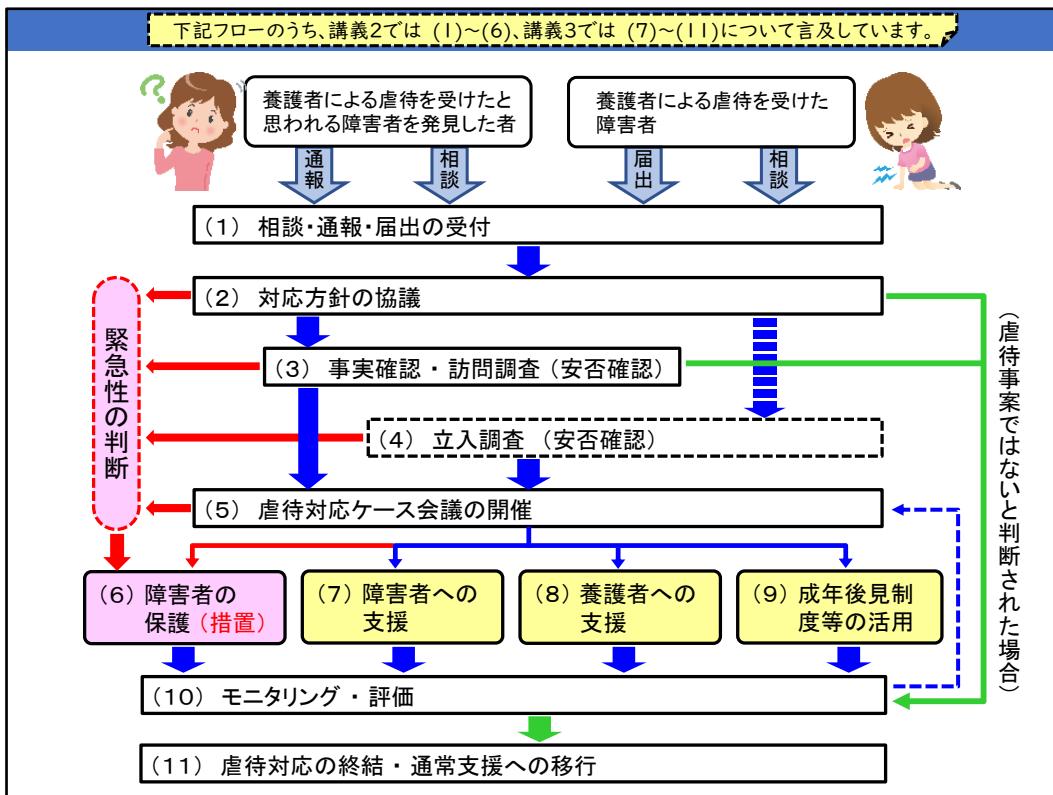
【講義2】

# 養護者による障害者虐待が 発生した場合の対応 ①

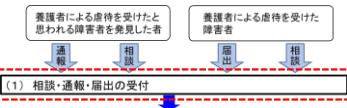
(初動期対応について)

---

谷口 泰司  
関西福祉大学 社会福祉学部



## (I) 相談・通報・届出の受付 (P.41)

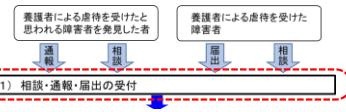


### ① 虐待対応窓口の明確化

- 虐待発見者や障害者本人が、必ずしも虐待対応窓口に通報・届出等を行うとは限らないため、いずれの部署であっても、迅速に(直ちに)虐待対応窓口に伝達される体制整備が重要となる。
- 後述する内容を的確に記録するためには、全ての部署が詳細を聞き取ることは現実的ではない、しかしながら、切迫した状況その他の場合で、折り返し連絡できないことも想定されるため、
  - ✓ 虐待対応窓口への転送（電話等の場合）
  - ✓ 虐待対応窓口担当者が出向くこと（庁舎等訪問の場合）等について、全ての部署が理解しておくことが求められる。

「後ほど連絡します」は禁句（初回接触時の不信感等は致命傷）

## (1)相談・通報・届出の受付 (P.41-43)



### ② 24時間対応の体制整備

- 虐待にかかる通報等は平日の日中に寄せられるとは限らない。
- 夜間や休日に関しても直ちに対応できる体制整備は必須

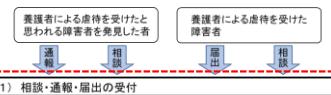
### ③ 受付記録の共通化・適正化

- 通報等に関する内容を的確に記録することが、その後の動きを左右するため、経験年数を問わず、窓口担当職員が的確に記録するための研修や記録様式の周知徹底が求められる。

- ✓ 客観的な事実・情報に基づき、主観的な見解を付記するが、客観的な事実・情報は、非言語領域に少なからず存在するという認識が必要

「〇〇です」と話した時の声音・震え・表情等に真実がある

## (I) 相談・通報・届出の受付 (P.44-47)



### ④ 警察との連携の確保

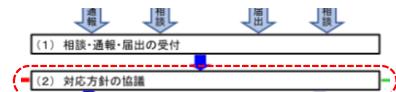
- 障害福祉サービス未利用者・障害手帳及び年金手帳等の未所持者にあっては、市町村とこれら障害者及び家族との接点がなく、警察からの情報は極めて有効なものとなる。

### ⑤ 個人情報保護と障害者の尊厳の保持

- 生活困窮に関する過去の事案からも、個人情報保護に関して誤った認識を持つ市町村（職員）が皆無であるとは言えない。
- 個人情報保護の例外規定の適用の前提として、当該情報が“虐待という最も重大な人権侵害”にあたるものという認識を共有することが重要

「誰を向いて」「何を大事に」業務を遂行するかが問われる

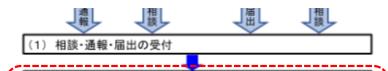
## (2) 対応方針の協議 (P.47-48)



### ① 初動対応の決定

- 受付記録を根拠とした客観的・組織的(コアメンバー招集)な判断
- 夜間や休日に関しても直ちに対応できる体制整備は必須
  - ✓ 事実確認方法・日時等の決定
  - ✓ 事実確認後の対応協議(コアメンバー会議)日程の決定
  - ✓ 関係機関への連絡・情報提供依頼等の今後の方針の決定
  - ✓ 職員の役割分担等の決定
- なお、(1)受付の時点で、緊急対応の必要が明らかな場合は、当該協議や受付記録作成の手順を踏むことなく、受付者が担当部局の管理職等を交え検討し、判断並びに行動を起こすべきことは言うまでもない。

## (2) 対応方針の協議 (P.48-49)



### ② 緊急性の判断にかかる留意点

- あくまでも “障害者本人の安全確保”が最優先

- ✓ 障害者支援・養護者支援は必ず別の者が担当
- ✓ 同性職員による対応に配慮（特に性的虐待が疑われる場合等）

緊急性あり	状況を現認のうえ、直ちに安全確保のための対応
緊急性なし	その後の調査方針・担当者等の決定
情報不足等	障害者の安全が確認できるまで引き続き調査

緊急性がある（疑いを含む）と判断された場合は、その後の「(4)立入調査権」の行使、「(6)措置権の発動」による緊急保護までを想定した指示を下す必要がある（再度訪問を行う時間的余裕はない）。

「福祉・障害は特別」ではない！ ← 利益相反状態時の対応

### (3) 事実確認・訪問調査 (P.50-51)



#### ① 迅速な対応と多角的な情報収集

- 「(2) 対応方針の協議」時の方針に基づき迅速に対応
- “訪問”による事実確認と可能な限り多方面からの情報を収集

- ✓ 虐待は重大な人権侵害であるという意識の共有
- ✓ 休日・夜間でも対応可能な体制の整備
- ✓ 現認した状況に加え、障害福祉サービス事業者・民生委員等からの多角的な情報収集 → 背景・要因分析等に必要

(確認すべき項目)

虐待の状況・障害者の状況・養護者の状況・  
障害者と養護者の関係・障害福祉サービス等の利用状況など

「○時間以内」ではない! → 「直ちに対応」という意識

### (3) 事実確認・訪問調査 (P.52-54)

#### ② 訪問調査時の留意事項

(原則)

- ・信頼関係に基づく訪問
- ・複数職員による訪問（客観性の担保・危険回避・同性支援等を考慮）
- ・健康面への配慮（医療関係者の同行・オンラインによる診断・状況把握等）
- ・障害者・養護者のプライバシーへの配慮



(緊急時等における例外)

- ・深刻な虐待で、障害者を緊急に保護する必要がある場合には、いかなる理由があろうとも（養護者との信頼関係が崩壊その他）、毅然とした対応が必要

### (3) 事実確認・訪問調査 (P.54-56)



#### ③ 介入拒否時の対応

- 最終的には「いかなる理由であろうと現認する」という姿勢

- 関係機関・養護者の知人・地域の関係者からのアプローチを含め、養護者の抵抗感の少ない方法による訪問方法を検討するが、最終的には「(4)立入調査」の権限発動も視野に入れる。
- 虐待が深刻で緊急性が高い場合には、養護者の態度に関わらず積極的な介入が必須

#### ④ コアメンバー会議の開催

- 「虐待の有無」「緊急性」の判断および「支援方針」の決定を行う。
- 市職員（担当者・管理職・市町村障害者虐待防止センター職員等）を中心、必要に応じて障害者機関相談支援センター職員、保健師等（健康面での必要がある場合等）により構成
- 現認ができない場合の立入調査権の発動についても協議

## 事例) 担当者のジレンマと判断のブレ

20年以上にわたり、自宅内で監禁状態にあるという通報を受けたが、

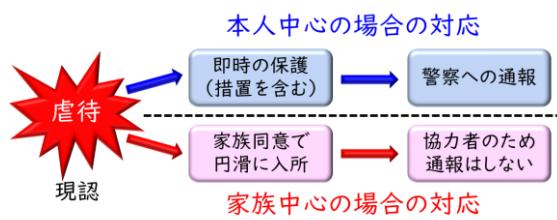
- ① 状態の現認から保護まで4日(通報から保護までは6日)を要した
- ② 状態の現認から警察への通報まで1か月以上を要した

### 【対応の遅れ・ズレの要因】

- ・措置基準・予算措置等なし
- ・休日対応・受入施設が限定
- ・同居家族の重篤な状態
- ・訪問調査に対し協力的な家族(介入拒否等はなし)
- ・本人・家族について担当を分けることなく対応

等の状況にあって、「本人中心支援」であるべき虐待対応判断にブレが生じた。

→ 想定外・極限状態が複層する状況では、全ての市町村で起こりえること



**判断・対応のブレを生じさせない体制整備 → 職員を守る**

## (4) 立入調査 (P.56 -59)

### ① 決定時の留意点・警察との連携

- 立入調査が必要と認められる状況とは、  
「緊急性・重大性があるとともに、養護者の協力が得られない場合」
- 管理職が出席している会議での検討を踏まえた決裁を経ることが必要

養護者の協力の有無は法の要件ではない。

第11条 市町村長は、養護者による障害者虐待により障害者の生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認めるときは、障害者の福祉に関する事務に従事する職員をして、当該障害者の住所又は居所に立ち入り、必要な調査又は質問をさせることができる。

第12条 市町村長は、前条第一項の規定による立入り及び調査又は質問をさせようとする場合において、これらの職務の執行に際し必要があると認めるときは、当該障害者の住所又は居所の所在地を管轄する警察署長に対し援助を求めることができる。

「～できる」ではなく「～しなければならない」という姿勢



## (4) 立入調査 (P.59-61)

### ② 調査時の留意点

- 立入調査は市町村職員のみが可能
- 客観的かつ総合的な状況把握
- 事態が深刻である場合には、措置権の発動による緊急保護の実施

- ✓ 養護者等への事前通告は不要
- ✓ 器物損壊(ドアを壊して入室等)は認められないため、確実にドアを開けてもらう手段を講じる。
- ✓ 障害者の状況と意向等の確認が最優先であるとともに、居室の様子等を含め、総合的な判断ができるための情報を把握
- ✓ 措置権発動による緊急保護時においては、養護者の同意は不要



立入調査に至る状況では、その後の対応も想定しておく

## (5) 虐待対応ケース会議の開催 (P.62 – 63)



### ① 構成員

- コアメンバー会議(3–4)で策定した支援方針(対応計画)に基づく具体的な支援方法等について協議

区分	構成員
コアメンバー	<ul style="list-style-type: none"><li>障害者虐待担当職員 (管理職の参加は必須)</li><li>事務を委託された委託先の職員</li></ul>
事案対応メンバー	<ul style="list-style-type: none"><li>行政職員</li><li>相談支援事業者・障害福祉サービス事業者等</li><li>医療機関</li><li>労働関係機関等</li></ul>
専門家チーム	(事案内容に応じ) 警察・弁護士・医療機関等

## (5) 虐待対応ケース会議の開催 (P.64-69)

### ② 協議項目等

【アセスメント項目】

大区分	中区分
I 虐待の程度	1. 現在の虐待の状況 2. 過去の不適切な状況 3. 本人と虐待者の距離・関係
II 本人の状況	1. 現在の状況 2. リスク要因
III 虐待者の状況	1. 現在の状況 2. リスク要因
IV 家族の状況	1. 現在の状況



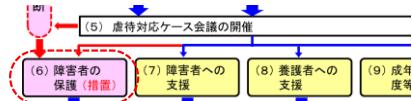
事実確認（日時・氏名・方法等）・支援の利用状況・虐待対応チームの記録とともに、  
• 左記項目の最終評定（支援の必要度を含む）  
• 支援上の重要課題等について協議

(さいたま市)障害者虐待リスクアセスメント・チェックシート・評定シートより

## (6) 障害者の保護 (P.70)

### ① 留意点

- ・組織的・客観的な要否判断
  - ✓ 一連の調査・検討結果をもとに客観的に判断
  - ✓ 保護は相手方の人権等にも立ち入るため、組織的な判断が必要
- ・迅速な対応
  - ✓ 場合によっては「直ちに」保護（夜間・休日は関係ない）
  - ✓ 上記に備え、受入先（緊急避難先）の確保は必須
- ・保護・分離の手段
  - ✓ 障害者支援施設等への措置を基本（理由は6-③）として、契約による障害福祉サービスの利用・医療機関への一時入院等を活用



分離が結果的に養護者支援にもなる（支援疲れの場合等）

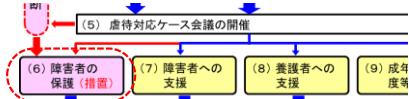
## (6) 障害者の保護 (P.70-71)

### ② 措置権の発動

・施設入所に係る措置権発動は「義務」

- ✓ 「やむを得ない事由」(=虐待)で、障害者の生命や身体に著しい危険があり、放置できない場合は「措置しなければならない」
- ✓ 障害者支援施設等は市町村の措置委託要請を拒否できない。  
(措置入所による定員超過は容認)
- ✓ 平常時から、委託先施設の確保・連携が重要
- ✓ 施設協会等との連携により広域での委託先確保が重要
- ✓ 感染症等の危険性をふまえ、入所前の健康チェック体制の確保
- ✓ 措置に関する基準(要綱等)整備
- ✓ 財源について財政担当部局と予め協議(扶助費=義務的経費)

要綱・財源を理由に措置しないことは許されない!

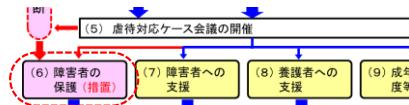


## (6) 障害者の保護 (P.71-72)

### ③ 面会の制限

- 措置入所等については面会制限が可能

- ✓ そもそも措置入所先を養護者に知らせる必要はない。
- ✓ 養護者からの面会申出については慎重に判断(面会を許可する場合にあっても職員同席等の配慮が必要)



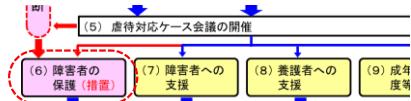
#### 【措置入所を基本としなければならない理由】

- 契約入所・利用(緊急ショート等)の場合は、面会制限の権限がない。
- ✓ 結果として、養護者からの面会申出に対し、障害者支援施設の長が面会を見合わせるよう説得しなければならないが、“このような責を障害者支援施設の長に負わせる”こと自体が非常識

## (6) 障害者の保護 (P.72-73)

### ④ 措置後の対応・措置解除

- ・生活環境の激変に対する支援
    - ✓ 環境激変による精神的な支援は重要
    - ✓ 口座変更等(経済的虐待の場合等)など、関係機関との連携
  - ・養護者に対する支援
    - ✓ 養護者の生活困窮(経済的虐待の場合)に対する支援、過度な共依存にあった養護者に対する精神的支援等
- 「**意思決定支援**」を大前提とした措置解除に向けた対応
- ・自立生活への移行(地域移行・地域定着支援の活用等)
  - ・家庭復帰(一定期間は継続的な観察と支援が必須)
  - ・契約入所・サービス利用への移行(成年後見制度等と並行)



「**意思決定支援**」を大前提とした措置解除に向けた対応



## 参考) 申請主義の誤解と措置の意義

### 【申請主義の意味】

- ・申請(主義) ≒ 本人意思の尊重 として考えることは誤りではないが、
  - ✓ 「申請あり = 意思あり」の逆は必ずしも真ではない(申請をしていないことと支援を必要としていることは必ずしも一致しない)。
- ・社会福祉制度の多くが申請を原則としているのは、
  - ✓ 支援を請求する(しない)権利を国民(住民)に付与するためであり、
  - ✓ 行政を受動的・消極的立場に置くことを意味するのものではない。

### 【措置の今日的な意義】

- ・利用選択制度に移行して後も福祉各法には措置規定が存置する理由
  - ✓ 利用選択制度は、「選べない・選ばせてもらえない」者に対して、何らの救済もなしえない。
  - ✓ これらの者の権利擁護の手段として措置権の発動は極めて有効(措置権の重心の移転の意義を理解する必要がある)

【講義3】

## 養護者による障害者虐待が 発生した場合の対応 ②

(対応段階・終結段階等について)

谷口 泰司

関西福祉大学 社会福祉学部

## (7) 障害者への支援 (P.73-74)



### ① 各種福祉サービス等へのつなぎ

- 適切な福祉サービスの利用がなされていない場合等

- ✓ 結果的に養護者支援につながる場合もある（障害福祉サービス利用による養護者の支援疲れの軽減等）
- ✓ 生活困窮状態にある場合の生活保護制度等の活用や就労支援機関との連携による所得保障・自己実現の支援

### ② 住民基本台帳の不当利用の防止措置

- 養護者から身を守るために居所を移した場合等
  - ✓ 加害者からの閲覧請求等を拒否できる。
  - ✓ 第三者からの閲覧請求等についても審査が厳格化（なりすましによる閲覧の防止）
  - ✓ 申出に基づき、迅速に住民課等に伝達・周知を図ることが必要

## (7) 障害者への支援 (P.74-78)



### ③ 年金個人情報にかかる措置

- ・経済的虐待等にあって障害者の年金を保護する必要がある場合等
  - ✓ 年金の搾取が疑われる場合、事実確認の把握のために、年金個人情報の市町村に対する提供は可能（2016年4月以降）
  - ✓ 市町村等の支援機関が発行する証明書により、年金個人情報の秘密保持のための対応が可能（2017年7月以降）
    - 基礎年金番号の変更
    - 本人・法定代理人以外の者に対する個人情報開示の拒否

### ④ マイナンバー制度における不開示措置等

- ・養護者から身を守るために居所を移した場合等
  - ✓ 住所等の情報の不開示設定・マイナンバーカードの変更等

## (8) 養護者への支援 (P.79-80)

### ① 養護者支援の意義

- 養護者による虐待の要因は極めて多様かつ複雑な場合がある
  - ✓ 長期間にわたる支援の疲れ・将来に対する閉塞感
  - ✓ 世帯全体の経済的困窮
  - ✓ 家族間の人間関係(強弱関係・過度な共依存)
  - ✓ 高年齢層に多い障害に対する偏見・周囲への遠慮 等
- 障害者支援と同様に、対症療法だけでなく、要因の解消が必要
  - ✓ 家族関係の修復とともに世帯全体の生活の安定に対する支援
  - ✓ 支援にかかる負担の軽減・閉塞感の解消に向けた支援 等

養護者支援は虐待の再発・未然防止に最も効果がある



## 参考) 家族にも自分の人生がある

認知症高齢者や障害者の支援をしている養護者・家族に対し…

「大変ですね、頑張ってくださいね」「お身体を大事にしてください」と励ます人はいるが…

「なぜ頑張る必要があるのですか」

と問い合わせる人はほとんどいない…



家族の存在意義は“直接支援・目に見える支援”の外にある。

直接支援・目に見える支援は“公的責任”（住民の理解促進を含む）

家族自身の人生を考えない励ましが家族を追い込んでいる

## (8) 養護者への支援 (P.80-83)



### ② 養護者支援の視点とポイント

- ・養護者支援を専門に担当する職員（チーム）の配置（2-②参照）
- ・関係機関へのつなぎと協働
  - ✓ 経済的困窮や高齢化の問題など、他の部署による支援が必要

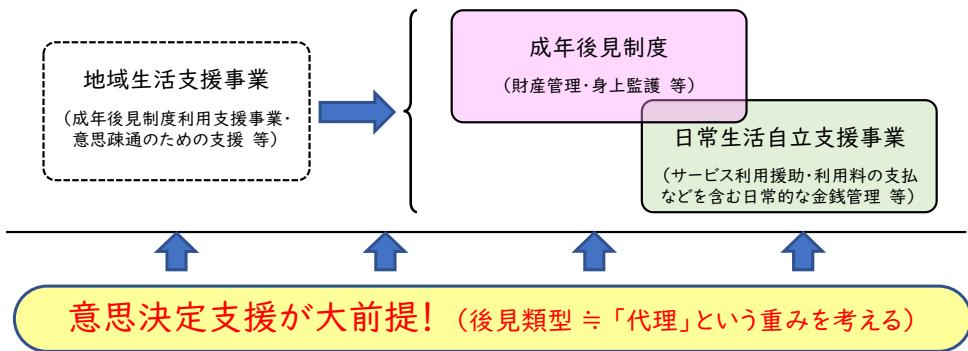
### ③ ショートステイの確保

- ・養護者の支援疲れを軽減するための短期入所サービス利用は有効
  - ✓ 施設側の危惧を解消するための普段からの関わりが重要（施設の体験利用・困難な場合には施設職員による訪問等）
  - ✓ 既成の短期入所以外に、地域の実情と障害者の意向を踏まえた柔軟な事業の検討・展開

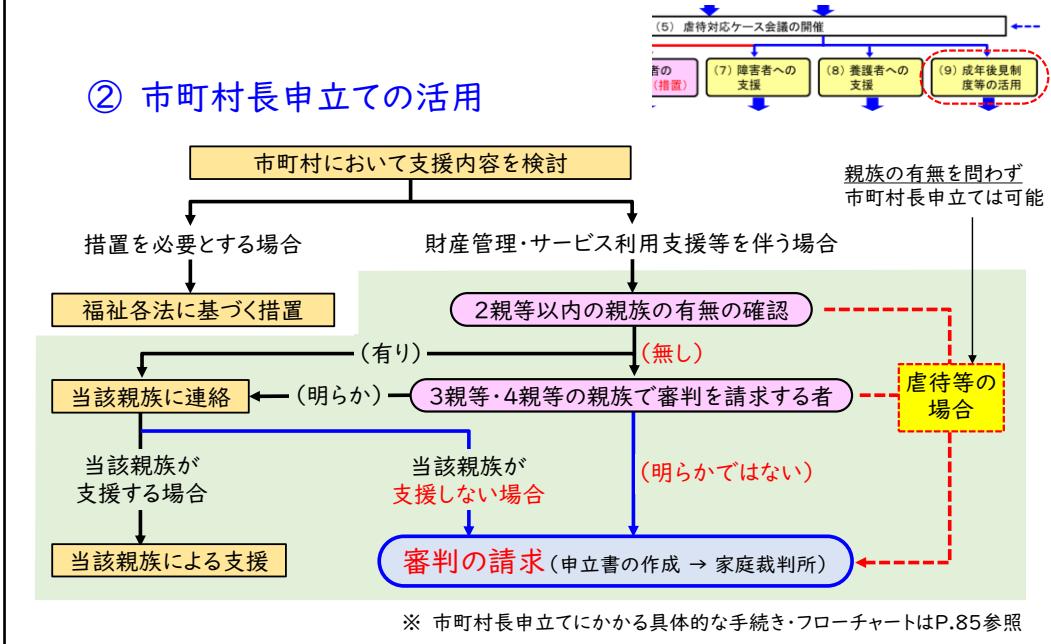
## (9) 成年後見制度等の活用 (P.83-87)

### ① 権利擁護関連諸制度の活用

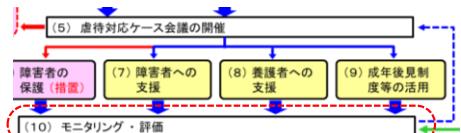
- ・権利擁護に関する諸制度・事業等を最大限に活用
- ・成年後見制度市町村長申立てにかかる人材確保



#### (9) 成年後見制度等の活用 (P.83-87)



## (10) モニタリング・評価 (P.88)



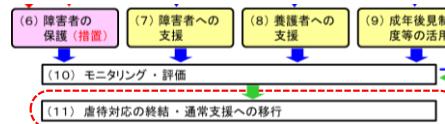
### ① モニタリング

- 定期的な実施(2週間を目安)
- 関係諸機関との連携
- 状況の変化に応じた対応方針の柔軟な見直し → ケース会議の開催

### ② 評価

- 客観的な評価**が必要 → 特に課題に対する評価
- 対応等で課題があった場合は、次につながるように、今後の対応方法等についても協議
- 虐待対応ケース会議における評価をもとに、  
(更なる対応が必要な場合) → (6)~(9)を実施し、再評価  
(事案にかかる課題が解消) → (11)「虐待対応の終結」へ

## (II) 虐待対応の終結 (P.88-89)



### ① 終結の判断基準

- 虐待“行為”だけでなく“要因”を含む
  - ✓ 要因が解消されなければ、再発の芽が残ることに留意
  - ✓ 行為の解消は即時対応であるが、要因の解消は長期にわたることもある。

### ② 終結後の支援

- 虐待対応の支援から通常支援への切り替え
- 終結判断後の虐待の再発に備えた情報共有

## 財産上の不当取引による被害の防止 (P.90)

- 市町村は、養護者・施設従事者・使用者以外の“第三者”による財産上の不当取引により、障害者が被害にあわないための対応策を講じる必要がある（市町村長の成年後見制度の審判請求は上記の場合にも可能）。

（財産上の不当取引による被害の防止等）

第43条 市町村は、養護者、障害者の親族、障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者が不~~當~~に財産上の利益を得る目的で障害者と行う取引（以下「財産上の不当取引」という。）による障害者の被害について、相談に応じ、若しくは消費生活に関する業務を担当する部局その他の関係機関を紹介し、又は市町村障害者虐待対応協力者に、財産上の不当取引による障害者の被害に係る相談若しくは関係機関の紹介の実施を委託するものとする。

2 市町村長は、財産上の不当取引の被害を受け、又は受けけるおそれのある障害者について、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第51条の11の2又は知的障害者福祉法第28条の規定により審判の請求をするものとする。

（成年後見制度の利用促進）

第44条 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに財産上の不当取引による障害者の被害の防止及び救済を図るため、成年後見制度の周知のための措置、成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための措置等を講ずることにより、成年後見制度が広く利用されるようにしなければならない。

ご清聴ありがとうございました。

本資料に関するご批判・ご質問は下記まで

*taniguchi@kusw.ac.jp*

## II 事実確認調査における 情報収集と面接手法

\* 卷末資料を参照のこと  
「聞き取り面接における留意事項」  
( 立命館大学総合心理学部 仲真紀子)

事実確認調査における情報収集と面接手法については、  
卷末資料「聞き取り面接における留意事項」(立命館大学総合心理学部 仲真紀子)  
をもとに進める。

### 1. 客観的な聴取の必要性

知的障がい、精神障がい、身体障がいは、障がいの内容が異なるだけでなく、障がいの程度も様々であり、その問題を一括りに論じることは容易ではありません。しかし、そうであっても障がいを持つ人は全般的に、供述を行う上で以下のようないくつかの制約があります。

- ・知的障害や精神障がいを持つ人は、暗示や誘導の影響を受けたり、迎合性が高いことがあります。
- ・身体障がいのある人は、複数回の面接を受けることが物理的に困難である場合があります。
- ・障がいのために音声によるコミュニケーションや、他のコミュニケーションが困難であったり、発話が聞き取りにくいこともあります。

そのため、障がいをもつ人に事実確認を行う場合、その特性に配慮した聴取を行うことが必要です。例えば英国では、知的障害、精神障がい、身体障害によって供述の「完全性、一貫性、正確性」が損なわれる可能性があるとしています。そして、そのような可能性がある人を「供述弱者(the vulnerable)」とし、録音録画面接という特別措置をとることができます(Ministry of Justice, U.K., 2011)。録音録画面接とは、下記で説明する司法面接のことであり、正確な情報を、被面接者の心理的負担をできるだけかけずに聴取し、客観的に記録しておく方法です。

### III 養護者による障害者虐待の防止と対応（演習）

野村政子（東都大学）

堀江まゆみ（白梅学園大学）

手嶋雅史（帽山学園大学）

1 事例を通じて通報受理、事実確認、虐待判断までの流れを理解する。

2 事例を通じて養護者支援について理解する。

演習 養護者による虐待における自治体の対応（初動期を中心にして）

- ・ 演習目的、事例情報の共有
- ・ 個人ワーク（各種帳票を用いて）
- ・ グループワーク（各種帳票を用いて）
- ・ 解説

## 演 習

### 事例で考える虐待対応～円滑な組織的判断に向けて

#### ＜事例紹介＞

- ・ 被虐待者:Aさん／55歳／女性 療育手帳(中度)日常生活全般に見守りや援助が必要。
- ・ 虐待者:同居している弟の妻(主介護者)／49歳
- ・ Aさんは2年前まで母と二人暮らし。近所に住む弟夫婦とは疎遠だった。
- ・ 2年前に母が亡くなり弟夫婦、甥(24歳)と同居開始。2か月前に弟が亡くなり、介護は弟の妻が一人で担うことになった。
- ・ 弟の妻は自営業が忙しく、Aさんは昼食を抜かれたり入浴が1週間に1回程度。最近少し痩せてきている。
- ・ Aさんは食欲があり何でも自力で食べられるがうまく箸やスプーンが使えずこぼしてしまい、弟の妻から怒鳴られる。トイレは自分で行けるが汚すことがあり、そのたびに弟の妻から怒鳴られる。
- ・ やがて近隣住民から民生委員に「弟の妻がAさんを怒鳴る声や暴力を振るつているような物音がして怖い」と連絡が入るようになった。
- ・ 最近Aさんは近くの公園のベンチに長時間座っていることが多く、民生委員が話を聞くと「怒られるから怖い」と言う。
- ・ 以上の内容について、民生委員は市役所障がい福祉課に電話相談した。

I 相談の受付・受付記録の作成  
障害者虐待(相談)受付チェックシート

II コアメンバーによる対応方針の協議  
1 メンバーは？

2 初動対応のための緊急性の判断

- ・養護者支援の視点も持つ。
- ・障害者の安全確保が最優先

※この事例の緊急性についてどう考えるか？

2 組織的判断がポイント

### Ⅲ事実確認を行うための協議

必要な情報収集項目、事実確認の方法と役割分担、確認の期限

### Ⅳ事実確認

1 庁内関係部署からの情報収集（何を？）

2 関係機関からの情報収集（何を？）

3 事実確認(訪問調査)（誰が？）

## <事例紹介(追加情報1)>

・情報収集の結果、Aさんは生活介護を利用しているが、弟の妻が施設の対応が悪いと不満を訴え、2ヶ月間利用料の支払いをしていないことが判明した。弟の妻は施設職員に対し、「義姉の年金は自分が管理している。対応を改善してくれなければ払う気持ちになれない。」と言っている。

・障がい福祉課職員2名が訪問。養護者の気持ちに配慮し「災害時要援護者登録制度」の利用の勧めを目的とした訪問であると説明した。障がい福祉課保健師(女性職員)がAさんと面接し、体にあざや傷がないことを確認。しかし、Aさんは弟の妻のことについて「怒られる。怖い」と訴えた。

・もう一人の職員は別室で弟の妻と面接。Aさんを介護することの負担感について尋ねた。「仕事が忙しいのに世話をすることが負担。なぜ自分がこんな目に合うのかと絶望感にさいなまれる事がたびたびある。」という話を聞いた。

## V個別ケース会議による援助方針の決定

1メンバーは？

2虐待の疑いの判断

①虐待の疑いがある（虐待の5つの区分のどれか？）

②虐待の疑いはないが相談を継続する必要がある

③虐待の疑いがない

メンバーはスライド15、コアメンバー、事案対応メンバー、専門家チームのうちから、事案に応じて構成される。

### **3 支援の必要度の判断**

(見守り、予防的支援、相談・調整・社会資源活用支援、  
保護・分離支援 等)

※リスクアセスメント・チェックシート

## VIIモニタリング

→VIII虐待対応の終結

→一般的な相談支援につなぐ  
連携ネットワークを活用した再発予防、見守り

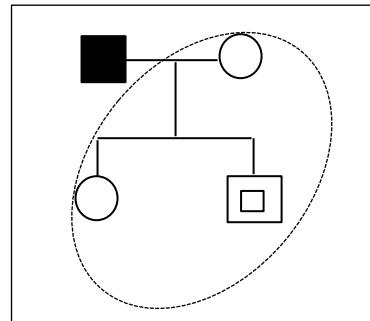
# 自治体コース演習「障害者虐待における自治体の対応（初動期を中心にして）」

## 養護者による虐待

### 生活介護事業所から市の障害者虐待防止センターに相談(通報)があった事例

#### 1 ケースの概要

本人氏名	Aさん
年齢・性別	男性 40代
障害種別	知的障害 療育手帳（重度） 障害支援区分5
虐待者	母 70代（要支援2）、姉 40代
家族状況	母と姉の3人暮らし
サービス利用	生活介護（週5回）
住居形態	持家
経済状況	本人・母の年金



#### 2 経過

8月10日	<p><b>【相談】</b></p> <p>市障害者虐待防止センターに生活介護事業所から相談の電話があった。「今日、生活介護事業所が迎えに行ったところ、Aさんが脱水の症状で立てなくなってしまっており、送迎車で病院を受診した。点滴により回復したが医師から大事を取って入院するよう勧められた。しかし姉が強引に家に連れ帰ってしまい、状態が心配である。」とのことであった。</p>
同日	<p><b>【受付】</b></p> <p>相談記録や障害福祉サービスの利用状況を確認したところ、基幹相談センターがかかわり母の介護負担軽減のため居宅介護を利用する方向で相談に乗っていることが分かった。市障害者虐待防止センターでは通報として受理し、受付票を作成した。併せて緊急性判断シートを使って、通報時点での情報の緊急性をチェックした。</p> <p>＜基幹相談センターの相談記録の情報＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・1年前まで母と二人暮らしであったが、母が軽度の脳梗塞を発症し介護保険を申請。要支援2の認定を受けた。これをきっかけに隣接市に住んでいた姉が同居するようになった。（姉は無職。5年前に離婚し単身で暮らしていた。）</li><li>・脳梗塞発症後の母の介護は十分とは言えず、Bさんは家の入浴は3日から1週間に1回、食事は不規則でBさんは空腹のまま生活介護事業所に来ることがあった。</li></ul>

・母は高齢で脳梗塞発症後は体調が万全でない。次第に介護や家事が十分にできなくなってきた様子である。姉は介護や家事を手伝うために同居したと聞いていたが、母に話によるとほとんど母任せで手伝っていないらしい。

### 【グループワーク1（ワークシート1）】 対応方針の協議

- ・コアメンバーによる対応方針の協議を行い、ワークシート1に記入して下さい。

※案内があるまで、次のページはめくらないでください。

### 3. 追加情報

8月10日	<p><b>【事実確認、訪問調査】</b></p> <p>今までの経緯から基幹相談センターから母に連絡をし、市障害者虐待防止センターと基幹相談センターと一緒に訪問することとした。</p> <p>訪問前に市障害者虐待防止センターが病院への情報収集を行ったところ、「Aさんの今の状況は、すぐに入院しないと命に関わるという訳ではない」とのこと。</p> <p>市障害者虐待防止センター・基幹相談センターが家庭訪問を行う。母と話をし、Aさんの状態を確認した。母は「息子はここ数日下痢をして元気がなかった。心配で娘に相談したが、放っておけばいいと怒り出し何もできなかった。」とのこと。Aさんは汚れた衣服を着ており、普段と比較して元気がない。家の中は衣服や雑誌、日用品が散らかり、掃除が行き届いていない様子。娘は留守。母によればAさんが大声を出したり部屋を動き回ったりすると、娘がイライラして頭を小突いたり腕をつねったり大声で叱りつけるとのこと。母の許可を得て冷蔵庫や戸棚を確認したところ、食材の買い置きがほとんどない。母によれば、娘が買い物をしてくるはずがあてにならないとのことであった。</p>
-------	---

### 【グループワーク2（ワークシート2）】 虐待対応ケース会議

- ・調査結果を踏まえ虐待対応ケース会議を行う事になりました。当面の支援方針や個別支援計画表について討議しワークシート2に記入して下さい。

※本資料は名古屋市「障害者虐待に関する相談・対応の流れ 事例編」を参考に作成した。

## 自治体コース演習「障害者虐待における自治体の対応（初動期を中心にして）」

## グループワーク 1 コアメンバーによる対応方針の協議

## 1. 参加者

氏名	所属	職種、役職

## 2. 通報段階における虐待の可能性

身体的虐待の疑い    放棄・放任の疑い    心理的虐待の疑い    性的虐待の疑い経済的虐待の疑い虐待の疑いとは言えないが不適切な状況

( )

その他

( )

## 3. 虐待者

養護者    障害者福祉施設従事者    使用者    その他 ( )

## 4. 緊急性

緊急性あり    緊急性なし    判断できず

理由


## 5. 事実確認のための準備

確認すべき事項	確認先	確認方法	期日（いつまでに）	担当者

## 6. 事実確認の方法と担当者

### (1) 事実確認の方法

障害者	<input type="checkbox"/> 自宅訪問 <input type="checkbox"/> 来所 <input type="checkbox"/> その他の場所 ( ) 担当者
養護者	<input type="checkbox"/> 自宅訪問 <input type="checkbox"/> 来所 <input type="checkbox"/> その他の場所 ( ) 担当者
その他	

### (2) 事実確認の期限

--

### (3) 事実確認の際に予想されるリスクと対処方法

- ・医療的処置が必要な場合
- ・介入を拒否される場合
- ・その他

--

### (4) その他の注意事項

- ・立入調査の可能性がある場合の確認事項
- ・事実確認の際に特に観察すべき事柄
- ・障害者・養護者との面接の際の聞き方の工夫
- ・その他

--

自治体コース演習「障害者虐待における自治体の対応（初動期を中心にして）」  
グループワーク2 虐待対応ケース会議

**1. 参加者**

氏名	所属・役職	氏名	所属・役職

**2. 虐待の有無** \*1（養護者）、2（施設従事者等）、3（使用者）

身体的虐待の疑い（□1 □2 □3） 放棄・放任の疑い（□1 □2 □3）

心理的虐待の疑い（□1 □2 □3） 性的虐待の疑い（□1 □2 □3）

経済的虐待の疑い（□1 □2 □3） その他（ ）

虐待とは言い切れないが不適切な状況（ ）

**3. 緊急性と対応**

差し迫った虐待の状況が見られる【レベルA】

→ 緊急分離・保護 緊急の会議を開催 その他（ ）

差し迫った虐待の状況が見られる【レベルB】

→ 会議を開催 その他（ ）

虐待の状況が見られる【レベルC】

→ 定期的な状況確認・支援 会議の開催を検討

その他（ ）

判断できず（ ）

理由

--

**4. 当面の支援方針**

--

**5. 支援計画表**

課題	支援内容	支援機関・担当者	実施日時・期間

支援計画の責任者（ ）

### III 養護者による障害者虐待の防止と対応(演習)

#### 演習のポイント(解説)

##### 1. 通報の受理(漏らさず受理すること)

この事例は真夏に脱水症状で体調を崩した。これを単に突発的に起きた脱水として処理せず、相談記録やサービス利用状況、関係機関のかかわりについて情報収集し、虐待通報として受理したところがファインプレーである。こうした「気づき」が重要であり、「気づき」のためには、受理した職員が一人で処理しないことが有効である。なるべく早く関係者に情報を伝え、コアメンバー会議の前にも関係者が出し合い事例を見立てていくことが重要である。この事例は通報段階では不十分な介護や不適切な介護(いわゆるグレーゾーン)であり虐待ではないという見方もあるかもしれないが、まずは漏らさず虐待として組織的な検討の土俵に乗せることが重要である。

##### 2. 家族のエピソード、歴史に注意を払うこと

この事例では主介護者の母が要支援になったことにより家族構成が変化している(姉の転入)。こうした変化が虐待につながった可能性がある。虐待事例をアセスメントする際、このような家族のエピソードに注意を払うことが求められる。アセスメントの際の仮説として、「姉はひょっとすると母が弟にかかりきりだった幼少期・青年期を通じて、自分は愛されていないとか、息子ばかり、とかの感情から兄弟関係にゆがみが生じているのか?」などと考えてみることも必要である。また、「母と息子、特に母の方は共依存が強いのか?対応次第では母の生きがいが喪失しかねない複雑な事例である」なども支援計画立案の際に考慮する必要があるかもしれない。なるべく多くの立場、職種(ケースワーカーや担当者と管理職、事務職と社会福祉士や保健師、基幹相談センターと生活介護、民生委員など)の意見でアセスメントし判断していくことが求められる。

##### 3. 養護者支援の視点を忘れない

このケースで「虐待防止」センターが動いた、という場合の家族の感情を想像すると、大きなショックを受ける可能性がある。2で述べたように、母も姉もこれまでの家族の歴史、家族の関係性により、様々な要因が絡み合った結果、虐待の状況に陥ってしまった可能性がある。特に母はこれまで懸命に介護してきたと考えられ、加齢と疾病により介護が不十分になったわけで、意図して虐待をしているわけではない可能性が高い。もしかしたら姉は人格的あるいは精神的に支援が必要な状態なのかもしれない。常に「養護者にも支援が必要かもしれない」という視点をもって対応することが求められる。事実確認、訪問調査の際は、虐待の状況に陥ってしまった背景・歴史に共感するような視点が求められることが少なくない。ただし、障害者虐待事例の対応で最も重要なのは障害者の権利を守ることであるから、それを最優先にして支援すべきであることは言うまでもない。養護者への支援が必要な事例では、しかるべき部署や関係機関に虐待対応ケース会議に参加してもらって

役割分担し、支援期間中は密に情報交換して進めることが重要である。

#### 4. 虐待発生時の対応だけでなく「予防」「早期発見、早期対応」が重要

このような見方によってグレーゾーンで虐待ではないととらえる可能性がある事例では、自治体の基本的姿勢として、「相談に対して虐待通報かどうかはさておき、支援を必要とする障害者に、自治体として積極的に関わる」ことが求められる。この事例ではその姿勢により漏らさず通報を受理し、虐待の早期発見につなげることができたと考えられる。虐待を予防することが障害者の幸せ、障害者の権利擁護、そして地域住民の安心につながると考え、積極的に「予防する」、「早期発見する」、「早期に支援を開始する」ことを大切にしていく。

自治体コース演習「障害者虐待における自治体の対応（初動期を中心にして）」進行の留意点

時 間	内 容	配布資料	留意事項
10分	オリエンテーション・事例説明	「演習事例」「障害者虐待通報(届出)受付票」「障害者虐待の緊急性判断シート」	・虐待の受付から、評価・終結の流れの中の「通報受付～コアメンバー会議～対応方針の検討」の部分を行う事を意識。
35分	グループワーク1 『コアメンバーによる対応方針の協議』 「ワークシート1」を使用	「ワークシート1 対応方針の協議」	・早急な対応が必要とされるため、“すぐに集まるメンバー”で行う必要性を意識する。 ・どのように議論して対応していくかを意識しながら、記録に残す事が大事。 ・判断材料として何の情報を集める必要があるかを検討する。 ・事実確認の際に予測されるリスクと対処方法を協議する。(立入調査の可能性がある場合の確認事項、事実確認の際に特に観察すべき事柄、障害者・養護者との面接の際の聞き方の工夫、医療的処置が必要な場合、介入を拒否される場合など)
35分	グループワーク2 『調査結果を踏まえた上で、当面の支援についての虐待対応ケース会議』 「ワークシート2」を使用	「ワークシート2 虐待対応ケース会議」	・初回の虐待対応ケース会議で検討すべき要点を意識する。 ・当面の支援について、「いつ・誰が・どこで・何を・どのように・いつまでに」を意識する。
10分	振り返り（各グループにて）		・演習を通しての振り返り。 ・今後、実際に通報を受けた際の状況を意識。

## 障害者虐待通報(届出)受付票

(面接・電話・その他( ))

通報(届出)年月日		平成 年 月 日 ( )	受付機関名																					
		時 分から 時 分まで	受付者氏名																					
通報(届出)者	氏名			障害者との関係																				
	住所	連絡先 電話																						
	対処	調査協力 諾・否	当所からの連絡 諾・否	FAX MAIL																				
① 通報(届出)内容	1. 身体的虐待 <概要> 2. 性的虐待 3. 心理的虐待 4. 放棄・放任 5. 経済的虐待 6. その他																							
	<input type="checkbox"/> この相談は、通報者が実際に見た。 <input type="checkbox"/> この相談は、通報者が推測した。																							
	<input type="checkbox"/> この相談は、通報者が関係者( )に聞いた。																							
	<input type="checkbox"/> 通報者はいつごろ、どんなことで知ったか。( )																							
	<input type="checkbox"/> この相談は、届出者本人が実際に体験した。																							
② 対象者(被虐待者)・虐待者の状況	氏名	(男・女)	生年月日	M・T・S・H 年 月 日 ( )歳																				
	住所	連絡先(電話) 居所 自宅 病院 施設 その他 ( )																						
	手帳	1 なし 2 あり 身体 (____種____級 障害名: ) 知的 (____度) 精神 (____級 障害名: )	家族構成図																					
	障害支援区分	1 なし 2 あり (区分____)																						
	介護保険	1 なし 2 あり (①要介護)(②要支援)(③介護度不明)																						
	社会資源活用状況	支援計画作成機関: <table border="1"> <tr><td>サービス種類</td><td>頻度</td><td>事業所</td></tr> <tr><td>その他の障害施策</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>障害福祉サービス等のサービス</td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>					サービス種類	頻度	事業所	その他の障害施策			障害福祉サービス等のサービス											
	サービス種類	頻度	事業所																					
	その他の障害施策																							
	障害福祉サービス等のサービス																							
関係機関																								
健康状態	* 現病歴 * かかりつけ医																							
経済状況	住居状況: 持ち家・賃貸(マンション・アパート・戸建・公営住宅) 家賃: 月 円 本人収入: 月 円 (1. 年金 2. 生活保護 3. 給与収入 4. その他( )) 配偶者収入: 月 円 (1. 年金 2. 生活保護 3. 給与収入 4. その他( )) 家族収入: (続柄) 月 円 (1. 給与収入 2. 年金 3. 生活保護 4. その他( ))																							
特記事項																								
虐待者(疑念)	氏名	(男・女)	生年月日	M・T・S・H 年 月 日 ( )歳																				
	続柄	1. 親 2. 兄弟姉妹 3. 兄弟姉妹の配偶者 4. 配偶者 5. 子 6. 子の配偶者 7. その他 (具体的に: )			職業																			
	住所	区		被虐待者との同居の有無	同居・別居・不明・その他( )																			
	事業所等への通知の諾否 (※事業者または使用者のみ)		通知・届出の有無 諾・否	通報者氏名の通知(※通報時のみ)	被虐待者氏名の通知(被虐待者本人の意思) 諾・否																			

③ 事実確認	事実確認の方法	<input type="checkbox"/> 事実確認の有無：あり( 年 月 日) ・ なし      事実確認者： <input type="checkbox"/> 立ち入り調査以外：訪問調査 ・ 関係機関からの情報収集 <input type="checkbox"/> 立ち入り調査の実施：警察同行・援助要請のみ <input type="checkbox"/> 調査なし：調査不要 ・ 調査検討中	
		レベルA 差し迫った虐待の状況が見られる 緊急分離・保護又は緊急会議開催	(特記事項)
④ 事実確認・ 処遇検討	緊急性の有無 ※虐待の『緊急性判断シート』の 虐待レベル	レベルB 差し迫った虐待の状況が見られる レベルC 虐待の状況が見られる	(特記事項)
	処遇にかかる情報 について	氏名(年齢・続柄)： 1. 問題解決の協力者 2. 本人、家族に影響のある人物 3. 成年後見制度の後見候補者(4親等内)	(特記事項)
	被虐待者本人の 希望、真意		
	本人と家族の 人間関係		
<b>市への情報提供日( 月 日) 提供先( )</b> ※ 基幹相談支援センター、虐待相談支援センター、休日・夜間相談窓口のみ記載			
<b>会議( 月 日)</b> 出席者：			
⑤ 虐待の判断・ 方針	検討内容	<b>1. 虐待の有無</b> <b>2. 観察・記録</b> <b>3. サービス調整</b> <b>4. 介入支援(情報提供)</b>	
		1. あり 2. なし 3. 不明	【具体的な方法を記載】
⑥ 対応・結果	結果	<b>1. 分離の有無</b> <b>2. 分離の内訳</b> <b>3. 非分離の内訳</b> <b>4. 権利擁護</b>	
		1. 分離( ) 2. 非分離( ) 3. その他( ) 4. 検討中( )	1. サービスの活用( ) 2. 措置( ) 3. 面会制限( ) 4. 緊急保護( ) 5. 一時入院( ) 6. その他( )
<b>備考</b>			

## 障害者虐待の緊急性判断シート

対象者氏名( )

記入者( )

年月日記入

		判 斷 項 目	
レベル等	チェック		
差し迫つた虐待の状況が見られる	レベルA	障害者の状況	(1) すでに虐待により重大な結果を生じている。 □医療を要する外傷： 頭部（血腫、骨折）、顔面、頸部、腹部、意識混濁、重度の褥そう □生命に関わるネグレクト： 重い脱水症状（尿が出ない、意識混濁、幻覚、皮膚の乾燥、脱力感、頻脈、 □からの水分摄取ができない）、栄養失調、極端な体重減少、全身衰弱、 強い自殺願望、その他
			(2) ・障害者自身が保護を求めている場合でかつ④～⑩のいずれか ・障害などの事由により保護を求められない場合でかつ④～⑩のいずれか
			(3) 電気・ガス・水道等が止まっている。または食料が底をついている。
虐待の状況が見られる	レベルB	障害者の状況	(4) 今後虐待が繰り返され重大な結果が生じるおそれの高い状態が見られる。 頭部打撲、顔面打撲・腫脹、やけど・刺し傷など回復状態がさまざまな傷、 不自然な内出血、きわめて非衛生的、極端なおびえ、脱水症状の繰り返し、 低栄養・低血糖の疑い、入退院の繰り返し、その他
			(5) 「殺される」「〇〇（養護者）が怖い」「何も食べていない」等の訴えがあり、 実際に「殴られた」「刃物で脅された」「ののしられている」等の行為がある。
			(6) 自宅から締め出され、長時間戸外で過ごしていることにより心身状況の悪化が見られる。
		養護者の状況	(7) 刃物、ピンなど凶器を使った暴力や脅しがある。
			(8) 「何をするかわからない」「殺してしまうかもしれない」等の訴えがあり、切羽 詰った状況である。
			(9) 暴力（不当な身体拘束や性的虐待等を含む。）や世話の放棄を繰り返し、支援機関の接触・助 言に応じないまま障害者の状態を悪化させている、支援機関の訪問等を拒否し障害者の状況が 確認できない、支援機関の訪問により告げ口をしたと障害者に暴力・叱責をする、等の状況が ある。
			(10) 障害者が医療が必要であったり、体調不良が見られても医療を受けさせず、そのま まにしている。
			(11) 障害者の年金等を管理し、障害福祉サービス利用料を一定期間滞納しており、支払う 意思が見られない。あるいは病院に障害者を放置したまま、費用が未払いであり、 支払う意思が見られず、必要な福祉サービスや医療が使えない状態に陥る可能性がある。
	レベルC	障害者の状況	(12) 本人にとって医療や介護が必要にも関わらず、家族から受けさせてもらっていない。
			(13) 精神疾患等による周辺症状が強く出ており、生活に支障をきたしており、適切な世話 がされていない。 徘徊、昼夜逆転、頻繁な訴え、異食、弄便、大声、不快音、噛みつき、 引っ掻き、蹴飛ばし等
		養護者の状況	(14) 精神疾患・アルコール依存症等があるが、必要な医療的管理を受けていないため、 障害者の生活に何らかの支障を与えていた。
			(15) 介護疲れ等で激しく苛立っていたり、感情のコントロールができないため、 障害者に対し、怒鳴る等の行為がある。
			(16) 障害者の年金を担保にした障害者名義の借金をしたり、障害者の年金等を管理して いることにより、障害者の生活に何らかの支障を与えていた。

## IV 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止と対応

---

遅塚昭彦  
公益社団法人埼玉県社会福祉士会

この研修では、各都道府県が市町村職員を対象に実施する研修の内容を説明しています。

従って、都道府県職員の実務については、市町村職員が知っておくべき範囲に限定して説明しています。

## 獲得目標

- 1 施設従事者等による障害者虐待防の防止・対応における行政の役割を理解する。
- 2 施設従事者等による障害者虐待対応における、通報受理から事実確認、虐待判断、対応計画の策定と評価・終結の流れと各段階の対応のポイントを理解する。
- 3 障害者虐待が発生した要因の分析から改善指導・改善計画の評価などの施設に対する指導助言のポイントを理解する。

## 内 容

- 1 定義・概略
- 2 相談・通報・届出への対応(市町村)
- 3 身体拘束に対する考え方
- 4 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止
- 5 行動障害を有する者に対する支援の質の向上

## | 定義・概略

「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」に係る業務に従事する者と定義されている。

「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」に該当する施設・事業は以下のとおり。(障害者虐待防止法第2条第4項)

法上の規定	事業名	具体的内容
障害者福祉施設	・障害者支援施設 ・のぞみの園	
障害福祉サービス事業等	・障害福祉サービス事業  ・一般相談支援事業及び特定相談支援事業 ・移動支援事業 ・地域活動支援センターを経営する事業 ・福祉ホームを経営する事業 ・障害児相談支援事業	居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、自立生活援助及び共同生活援助
	・障害児通所支援事業	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、居宅訪問型児童発達支援及び保育所等訪問支援

障害者虐待防止法における「障害者福祉施設従事者等」に該当する事業の種別です。

ここに該当する事業における虐待事案だけが「障害者虐待」に当たります。  
当然、ここに該当しなくても「虐待」になることに留意して下さい。

- 高齢者関係施設等の利用者に対する虐待  
→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を適用
- 児童福祉施設の入所者に対する虐待  
→18歳以上の障害者に対するものも含めて児童福祉法を適用
- 障害者福祉施設従事者等が勤務時間外又は施設等の敷地外で当該施設等の利用者である障害者に対して行った虐待を含む。
- 前項の表に該当しない施設等については、障害者虐待防止法上の通報義務の規定は適用されない。しかし、**列挙されていない施設等**（例えば、**地域生活支援事業の一部のメニューや自治体独自のサービス等**）における虐待について通報・相談があった場合は、きちんと相談対応等を行い、管理監督、処分権限をもつ部門へ適切に引き継ぐことや、必要に応じて、関係法令を所管する機関（例えば暴行罪等が疑われる場合は警察等）への情報提供等を行う。

「引き継ぎ」は「たらい回し」とは違う（フォローまでが引き継ぎ）

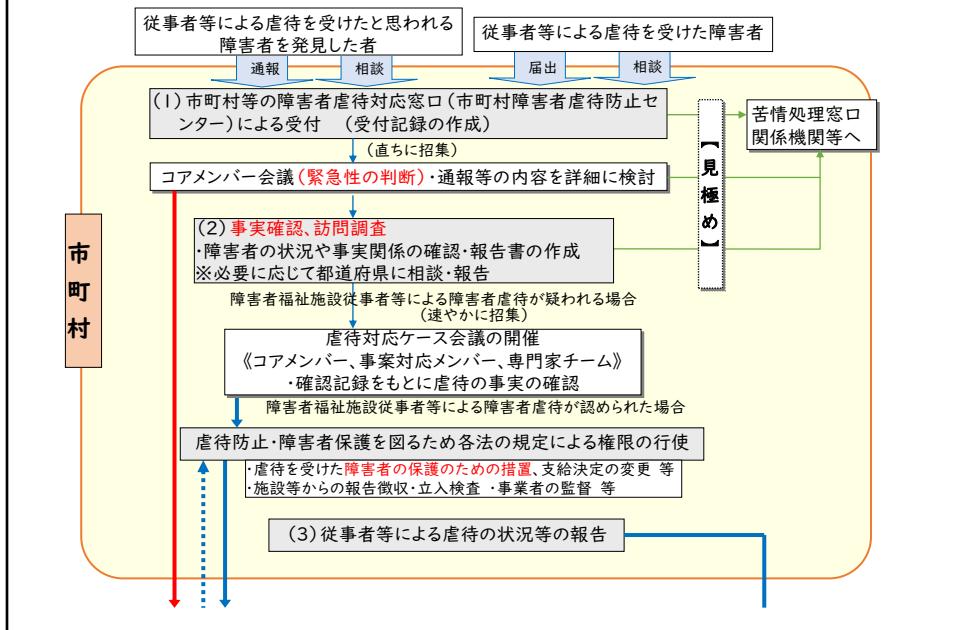
地域生活支援事業としては、「意思疎通支援事業（手話通訳など）」、「日中一時支援」、「盲人ホーム」などが障害者虐待防止法の対象外です。

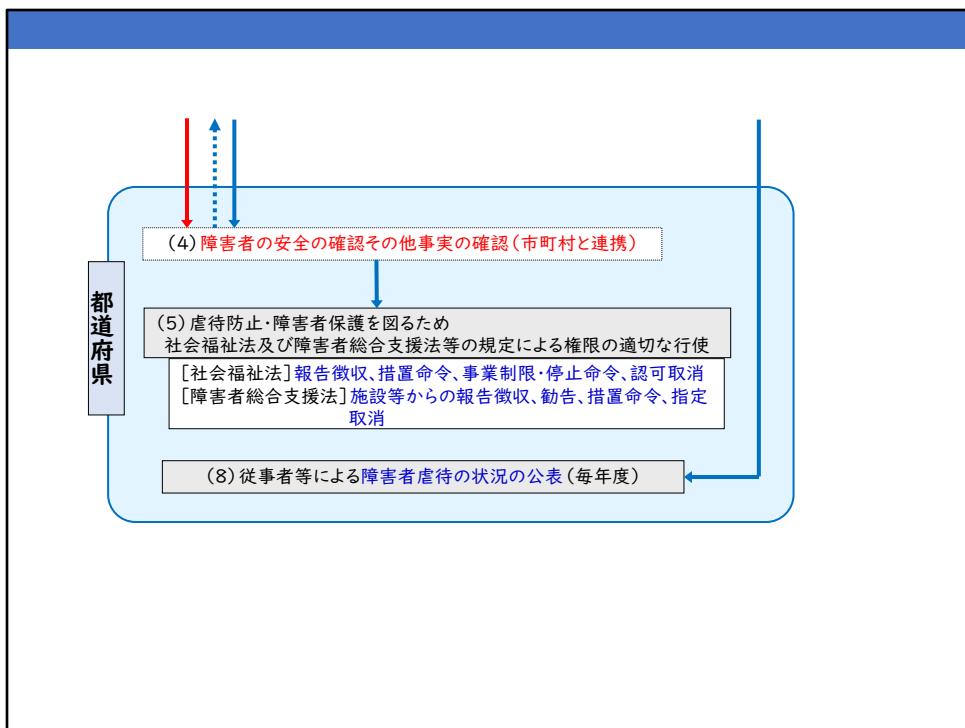
法に定める「障害者虐待」でなくとも、「虐待」事案であることは同じです。委託や補助している市町村は責任を追求されます。

勤務時間外・施設外とは、例えば、通所事業の職員が、事業終了時間後に利用者を呼び出して性的関係を持つなどです。

「適切に引き継ぐ」ということは、管理監督、処分権限を持つ部門の連絡先を伝えることではありません。同じ市町村内の部署であれば、行って説明をする、来庁の相談であれば同行するなどが必要。また、進捗などを共有し、いつでも協力できるように、後のフォローまでして、「適切な引き継ぎ」と言えます。

## 2 相談・通報・届出への対応(市町村)





## 2 相談・通報・届出への対応(市町村)

### (1) 通報等の受付

#### ア 通報等の対象

障害者虐待防止法では、障害者福祉施設従事者等による虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対し、市町村への通報義務が規定されている。

※同僚職員の虐待についても速やかに通報する義務があるが、まず上司に報告して組織として通報する場合もありえる。

また、虐待を受けた障害者は市町村に届け出ることができることとされている。

- ✓ 市町村虐待防止センター業務を委託している場合でも、調査や判断まで委託することができないので、市町村職員が調査や判断を実施すること。

一般の相談の中にも、虐待に該当する事案がある。

障害者虐待防止法ができしたことによって、通報が義務化されたということは、とても重要です。

施設等職員が同僚による障害者虐待と思われる事態を目撃した場合、直ちに通報しなかったということで行政から責められてしまうことがあります。どのような組織であっても、そのような場合、まず上司に報告し、組織として市町村に通報するのが通常です。上司に報告しても、上司が内部で処理しようとした場合などに、発見した職員自らが通報することになります。

虐待事案は障害者の人権に大きな影響があり、かつ、支援に当たって金銭的な面の調査や警察との関わり、利用施設等の変更など、行政の関わる面が大きいため、委託先職員の技術・経験を活用しながら市町村が責任を持って判断していくことが必要です。

虐待の通報等ではない他の相談を受けているときにも、話の内容によっては「虐待では？」と思われる場合があります。

## イ 施設等の所在地と支給決定を行った市町村が異なる場合等

→ どのような場合でも、通報者への聞き取り等の初期対応は通報等を受けた市町村が行う。その上で、支給決定を行った市町村が異なる場合は、速やかに支給決定を行った市町村に引き継ぐ。

その後の対応は、施設等の指定や法人の許認可を行う都道府県等と協力して行うので、当該都道府県等にも速やかに連絡を入れる。

**支給決定を行った市町村、通報を受けた市町村、施設等の所在地の都道府県が適宜連携して対応する。**

## ○障害者の支給決定市町村が複数ある場合

→ 各市町村が連携して障害者の安全確認や事実確認等を行うので、都道府県障害者権利擁護センターが、市町村相互間の連絡調整等を行う。

**どこが対応の中心になるかは場合によるが、逃げてはダメ。**

被害者が特定できない場合など、支給決定市町村が不明な場合などがあります。この場合も、通報を受けた市町村が、通報者の話をきちんと聞きます。

例えば、施設から悲鳴が聞こえるので虐待では無いか、と市民から施設所在地の通報があった場合、通報を受けた市町村がていねいに話を聞きますが、この場合は実質的な指導は、都道府県が中心になるかも知れません。

通所系で、利用者のほとんどが、事業所所在地の市町村の場合などは、その市町村が中心になるほうが良いかも知れません。ケースバイケースで市町村と都道府県が相談しながら進めていくことになると思います。

## ウ 通報等の受付時の対応

通報等の内容が、サービス内容に対する苦情や、また虚偽による通報や過失による事故であることも考えられる。

通報等の内容が、サービス内容に対する苦情等で他の相談窓口（例えば市町村や当該事業所の苦情解決窓口等）での対応が適切と判断できる場合には適切な相談窓口につなぎ、受付記録を作成して対応を終了する。

※ この他、受付時の対応については、基本的には養護者による虐待への対応の場合と同様。緊急対応が必要な事例を見逃さないよう、見極めが大切！

苦情や事故も重大事案なので、しっかり最後まで対応する。

障害者虐待防止による虐待対応になる事案でなくても、苦情のうちから最後まできちんと対応することで、虐待の芽を摘むことになるかも知れません。

また、事故の防止も重要ですので、事業所に協力して再発を防止します。事故の発生要因の中に、日常の粗雑な支援実態が隠れているかも知れません。慎重に対応しましょう。

虚偽による通報（届出）であっても、なぜ通報者がそのような訴えをするに至ったのか、事業所と利用者の日常の関係性はどうなっているのか、など指導のきっかけになるかも知れません。

仮に、日常的に虚偽の訴えのある利用者であっても、通報を受けたときは「先入観」を持たずに、虚偽であることが明らかになるまでは虐待事案として対応します。

個人情報の保護についても、養護者による虐待への対応の場合を参照。

特に、施設等の職員が通報者である場合には、施設・事業者には**通報者を明かさずに調査を行う等**、配慮する。

## エ 通報等による不利益取扱いの禁止

障害者虐待防止法では、通報等を行った職員は、通報等を理由に、**解雇その他不利益な取扱いを受けないことが規定**されている。

また、公益通報者保護法により、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を公益通報した場合、通報者に対する保護が規定されている。

### ■公益通報者に対する保護規定

- ① 解雇の無効
- ② その他不利益な取扱い（降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等）の禁止

通報者は、事業所における立場が不利になる危険を冒して通報してくれているのですから、不利益にならないよう最大限に配慮します。

## オ コアメンバーによる対応方針の協議

養護者による虐待への対応の場合と同様なので参照のこと。コアメンバー会議では、緊急性の判断や、今後の対応方針を決めるので、市町村の管理職が加わっていることが必要である。

**ここで初動期の対応方針を明確にすることが、これ以降の対応に重要である。**

コアメンバー会議で決める事項は概ね以下のとおり。

- 緊急性の判断(緊急保護が必要になる可能性)
- 初動期の対応方針(当面の事実確認や訪問調査の方法)
- 他の自治体など連携すべき機関の確認
- 虐待事案として対応すべきでない内容か  
→適切な機関への引き継ぎ、通常の支援などフォローの必要性

**誰が、何を、いつまでに実施するかを具体的に決める。**

判断するに当たって、誰が加わっていることが必要なのは、市町村の組織によって異なります。虐待事案なので、通常の案件より上位の職にある者の判断が必要だと考えた方が良いでしょう。

コアメンバー会議では、ここに挙げた事項を決めますが、初動期の対応方針を決めるに当たっては、誰が、何を、何のために、いつまでに実施するかを明確かつ具体的に決めることが大切です。

そうすることによって、次の会議のときに、きちんと実施できたかを確認し、その結果を基に次の方針を定めることができます。

## (2) 市町村による事実の確認

通報等を受けた市町村は、事実確認や障害者の**安全確認**を行う。  
**この段階の調査は、事業所等の任意の協力の下に行われるものである。**

障害者虐待が確認された場合や事業所等が調査に協力しない場合等、都道府県と市町村が共同で調査を行うべきと判断される場合には、市町村と都道府県が連携してその後の対応を行う。

また、悪質なケース等で、都道府県による迅速な権限発動が求められる場合には、速やかに市町村から都道府県に報告する。

なお、障害者総合支援法の規定により市町村長、都道府県知事が報告徴収、立ち入り検査を行った場合は、虚偽の答弁をしたり、検査を妨害したりした場合は、指定の取消し等や30万円以下の罰金に処することができる。

**安全が確保できなければ、他施設・GHに移って貰うことも。**

ここでの主眼は、被害障害者の被害や安全の確認ですから、当該障害者の支給決定をした市町村が中心になって行います。

従って、監査的な意味合いが強い場合や社会福祉法・障害者総合支援法などによる指導・処分に結びつく可能性の高い事案においては、当初から所轄庁である都道府県と共同で訪問調査を行った方が適切な場合があります。

安全確認と安全確保は一体のものです。例えば、グループホーム内で性的虐待が疑われる事例なら、虐待したと思われる職員と被害障害者を離すことが必要です。法人が、一時的に職員の勤務を停止するか勤務先を変えるなどの対応をしてくれない場合には、被害障害者の身柄を他の場所に移す必要があるかも知れません。

そのような可能性も念頭に置いて調査に臨むべきです。

## ア 調査項目

### (ア) 障害者本人への調査項目例

#### ① 虐待の状況

- ・ 虐待の種類や程度、虐待の具体的な内容、虐待の経過

#### ② 障害者の状況

- ・ 安全確認:施設等従事者(虐待を行ったと疑われる職員は除く。)の協力を得ながら、面会その他の方法で確認する。特に、緊急保護の要否を判断する上で障害者の心身の状況を直接観察することが有効であるため、基本的には面接によって確認を行う。
- ・ 身体状況:傷害部位及びその状況を具体的に記録する。
- ・ 精神状態:虐待による精神的な影響が表情や行動に表れている可能性があるため、障害者の様子を記録する。
- ・ 生活環境:障害者が生活している居室等の生活環境を記録する。

#### ③ 障害福祉サービス等の利用状況

#### ④ 障害者の生活状況 等

障害者本人となじみの薄い市町村職員では、本人とのコミュニケーションが難しいことがあります。そのため、施設職員等の助けを得ながら面接をすることも検討します。ただし、虐待を疑われる職員の同席は絶対に避けるべきです。

身体的虐待で傷などが残っている場合は、場所・様態などを記録すると共に、写真などを撮影します。ただし、写真などは状況によって写り方が変わりますので、医療職が専門的見地から状態を記述しておくことも必要です。

(イ) 障害福祉サービス事業所等への調査項目例

- ① 当該障害者に対するサービス提供状況
- ② 虐待を行った疑いのある職員の勤務状況等
- ③ 通報等の内容に係る事実確認、状況の説明
- ④ 職員の勤務体制
- ⑤ その他必要事項 等
  - ・ 事故・ヒヤリハット報告書
  - ・ 苦情相談記録
  - ・ 虐待防止委員会・事故防止委員会の記録
  - ・ 職員への研修状況

全てを完璧に調査することは無理。重要なものは落とさずに。

サービス提供状況とは、例えば、生活の中でどのような支援を受けていたか、スケジュール、(あれば)作業の科目などです。

(イ)の⑤「その他必要事項等」は市町村調査だと、権限的にも時間的にも難しいかも知れません。事故や苦情の記録を、ざっと見せてもらって、関連がありそうな部分の写しを提供してもらいます。

## イ 調査を行う際の留意事項

### ① 複数職員による訪問調査

原則として2人以上の職員で訪問する。また、記録用に録音機材や、ビデオカメラ、デジタルカメラ等の映像を記録できる機材を携行する。

### ② 医療職の立ち会い

通報等の内容から障害者本人への医療の必要性が想定される場合には、医療職が訪問調査に立ち会うことが望まれる。

### ③ 障害者、障害福祉サービス事業所等への十分な説明

調査に当たっては、障害者及び障害福祉サービス事業所等に対して次の事項を説明し理解を得ることが必要である。

・訪問の目的 ・担当職員の職務と守秘義務 ・調査事項 ・調査に対し協力を求めるとともに、障害者総合支援法に基づく罰則規定の説明

・障害者の尊厳の保持は基本的人権であり、障害者基本法や障害者総合支援法、障害者虐待防止法等で保障されていること、それを擁護するために市町村が取り得る措置に関する説明

女性障害者の虐待内容の調査は女性医療職が対応。

複数対応する理由は、客観的な見地を保つこと、一人が主で一人は記録、証言の証拠能力を高めるため、などです。

調査前に役割分担を決め、必要な人数で訪問します。中心は障害者本人への聞き取りになると思います。

本人への聞き取りはケースワーカーや虐待防止センターの職員が複数で、事業所への聞き取りは担当係長が事業所管理者等に行うパターンが基本だと思います。訪問人数は、聞き取りの場面ごとに二人以上ですから、障害者と事業所を平行して聞き取る場合には4人以上が必要です。

ビデオカメラを携行する場合は、適切な場所に設置できるように三脚も持参します。医療職としては、医師が最善ですが、保健師・看護師の場合が多いと思います。身体的虐待や性的虐待の場合を考えると、被害障害者が女性の場合は女性の医療職が対応します。

#### ④ 記録類の確認

通報内容の事実確認を行う上で、記録類は重要な情報源となる。

- 日々の利用者支援に関する記録や事故報告書等
- 虐待があった日の勤務表等で、虐待の現場に居合わせたり目撃した可能性の高い職員を絞り込めないか

#### ⑤ 聞き取り調査の留意点

障害者や障害者福祉施設従事者等に対し個別に聞き取りを行い、話しの内容が他に聞かれぬよう配慮する。

障害者が、施設側から不利益な取扱を受けるのではないかと不安を感じていたり、施設等職員が、同僚職員への遠慮や気兼ね等から、虐待の事実を黙っていたり、最低限のことしか話さないことも考えられる。

聞き取り調査を受ける相手の立場や心情に理解を示した上で、それでも事実を話してもらうことが、結果として利用者、職員、管理者・設置者全ての人にとって最善の道につながることを説明し、協力を求めること。

勤務割り表（実績）、関連する支援記録などは写しをもらう。

必要な書類は、事業所に頼んでコピーをもらいます。写真に撮ることも有効です。

聞き取りの場所は、相談室などの個室を使わせてもらいます。

虐待が疑われる職員だけに聞き取りをするのではなく、他の職員にも聞き取りを行います。

## ⑥ 虐待があった当該施設が自ら適切に通報した場合の留意点

施設自らが通報してきた場合、虐待を隠蔽する施設と同様の厳しい対応を行うことは適切ではない。施設等の姿勢を見極めつつ事実確認を行い、「取り締まり」的な姿勢ではなく、再発防止に向けた取組を支援する姿勢が求められる。

## ⑦ 元職員からの聞き取り調査の検討

当該施設等を退職した元職員は、在職中に感じる懸念や心配から解放されるため、虐待事案に関する情報提供についても協力が得られやすいことが考えられる。職員からの聞き取り調査から十分な情報が得られない場合、聞き取り調査の対象に当該施設の元職員を加えることを検討する。

障害者総合支援法では、都道府県知事又は市町村長による、事業所の従業者であった者等に対する報告徴収等の権限が規定されている。

虐待が「発覚」した所と、自ら組織的に通報してきた所は別。

施設自らが組織的に対応した結果としての通報と、利用者などからの通報とは同列に扱うことはできません。最終的な目的は、施設の支援の質を高めて、虐待の再発を防止することにあります。自ら通報してきた施設とは、協力して再発防止務めます。元職員からの通報や証言は客観性が高いと思われます。ただし、施設とのトラブルで解雇された職員が、逆恨みして通報してくる事例もまれにあります。

## ⑧ 聞き取り等の調査の方法

正確に記録に残すために、会話の録音・録画について、必要性を説明した上で同意を求める。

(録音・録画の法的側面については、平成29年度障害者総合福祉推進事業「指定障害福祉サービス事業者等への指導監査の在り方に関する調査研究」報告書を参照。各障害の特性と聞き取りの留意事項などについても、同報告書に説明がある。)

事案が起きてから時間が経過している場合もあるため、まず記憶を呼び戻してから話してもらう必要がある。なるべく静かで視覚的な刺激が少ない部屋を確保し、答えを誘導しないオープンな質問の仕方で聞き取る。

※聞き取りの詳細は、面接手法の講義を参照

障害者に対しては、質問を理解しやすい言葉に言い換えるといった工夫や、コミュニケーションボードや図や絵記号等の使用を検討する。

※ 最後に、「後で思い出したことがあったら、どんなことでもいいので、連絡してください」と伝え、数日後に連絡を取ることで、聞き取り調査の時には思い出せなかった情報を得ることができる場合がある。

録音・録画は同意を得る部分を含めて、全て保存しておく。

都道府県主催の研修で講師を務める場合は、上記の報告書の該当部分に目を通しておいてください。

録音・録画をするときは、同意を得る部分から、全て撮っておくこと。同意を得られなかつたら全部を消去すれば良いです。一部だけ撮ると、都合の良い部分だけ抜き出したなど、後で指摘を受ける危険があります。また、同意の部分が記録されていないと、録音・録画の正当性を問われる危険があります。

## ⑨ 障害者や障害者福祉施設従事者等の権利、プライバシーへの配慮

調査に当たって、障害者や障害者福祉施設従事者等の権利やプライバシーを侵すことがないよう十分な配慮が必要である。

### ウ 調査報告の作成

虐待を受けたと思われる障害者、虐待を行った疑いのある従事者等、施設等に対する調査を終えた後、調査の結果を記載した報告書を作成して管理職の確認を取る。

障害者虐待の疑いが認められない事案に対しては、苦情処理窓口等の適切な対応窓口につなぎ、通報等への対応を終了する。



虐待対応以外の通常の支援の必要性を検討

報告だけでなく、途中のメモ的なものも含めて保存しておく。

報告書は記憶の新しい内に速やかに作成します。報告書は重要な文書ではあります、組織として次の方向を決定するために必要ですからスピードが重要です。報告書だけでなく、途中のやりとりや電話メモなども含めて保存します。虐待事案は、後の段階でどういう展開になるか分かりません。裁判や刑事事件になる可能性もあります。メモであってもきちんと残しておくことが必要です。虐待事案では無かった場合でも、通常の支援の必要性などを検討します。引き継ぐときには、しっかりと。

## 工 虐待対応ケース会議の開催による援助方針の決定

調査の結果、従事者等による障害者虐待が疑われる場合には、虐待対応ケース会議を開催して事例検討を行うとともに、引き続き、虐待の事実についての確認を行う。

従事者等による障害者虐待の事実が確認できた場合には、障害者本人や施設等への対応方針等を協議する。

※ 「虐待対応ケース会議」については養護者虐待を参照

区分	構成員
コアメンバー	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 障害者虐待担当職員（管理職の参加は必須）</li><li>・ 事務を委託された委託先の職員</li></ul>
事案対応メンバー	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 行政職員</li><li>・ 相談支援事業者・障害福祉サービス事業者等</li><li>・ 医療機関</li><li>・ 労働関係機関等</li></ul>
専門家チーム	（事案内容に応じ）警察・弁護士・医療機関等

誰が、何を、いつまでに実施するかを具体的に決める。

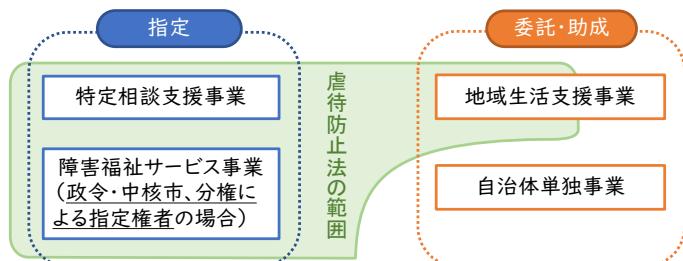
虐待が確認されなかった場合は、次に誰が何を調査するか決めます。あるいは、調査は続けながらも、必要な支援方針を決めます。

虐待が確認された場合には、障害者本人への支援の方向を決め、そのための各人の役割と期限を決めます。さらに、今後、都道府県と協力して事業所と関わっていくにあたり、どのような方向が望ましいかを協議します。

## 才 市町村による任意の指導

調査の結果、市町村は自らが支給決定をした障害者の支援を適切に行うために必要があると認めたときは、施設等に対して口頭又は文書により指導を行うことがある。この指導は、任意の調査に基づく行政指導であるので、指導に従わないことを理由として不利益な取扱をすることはできない。また、当該市町村の所掌事務の範囲を逸脱することもできないので、当該障害者への支援に関することに限られることに注意する。

ただし、当該市町村が指定した、あるいは運営費を助成した施設等に関しては、運営全般について指導が可能。



虐待対応に当たっては、法に明確な根拠がなくても、行政として指導をしなくてはならない場合があります。その場合、手続き的に瑕疵があってはいけないので、「行政指導」の性質について意識しておく必要があります。

障害福祉サービス事業所の指定は、通常は都道府県ですが、政令市、中核市、地方分権により指定権者になった市町村の場合は、事業所に対する指導・処分などを自ら行います。

地域生活支援事業の各メニューは、多くが市町村事業ですので、委託元・助成元として運営全般について指導を行います。自治体による単独事業の場合、都道府県単独事業であっても、事業実施主体は市町村であることが多いので、これも市町村が責任を持って指導します。

事業に対する権限がなくても、社会福祉法人の所轄庁となっている市の場合、法人運営への指導(最終的には解散命令までの権限がある。)との関わりも可能です。

### (3) 市町村から都道府県への報告

市町村は、従事者等による虐待に関する通報等を受けた場合、都道府県（政令・中核市等、事業所や法人の指導・処分権限がある場合は、当該自治体）に報告する。通報等には、苦情解決窓口で対応すべき内容や過失による事故等、虐待事案以外のものも含まれているので、都道府県等への報告は、虐待の事実が確認できた事案とする。

ただし、事業所等が調査に協力しない場合や悪質なケース等、都道府県と市町村が共同で調査を行うべきと判断される場合には、虐待の事実が確認できていなくとも都道府県へ報告する。

市町村から都道府県に虐待の第一報あるいは情報共有がされた後、相当時間が経過してから結果報告がされた事例や、都道府県から問い合わせがあるまで報告がされなかった事例がある。都道府県と適切な連携を図るためにも、市町村は、第一報等の後概ね1か月以内に、その後の経過や対応の結果（虐待であることが確認できなかった場合を含む。）を都道府県に対し報告する。

面倒でも、常に連絡を絶やさないことが解決の早道

実際には、事業所への調査（実地指導・監査も含めて）の際に、市町村と都道府県が協力して実施することが多いと思います。

都道府県と市町村の足並みが揃っていないと、実効性のある指導はできません。常に連絡を絶やさないことが、結果として円滑な解決への早道となります。

せっかく早期に市町村から都道府県に一報を入れても、その後の連絡がないと、都道府県としても処理に困ります。節目節目で経過を報告しておくことで、後々の共同での対応が円滑に進みます。

#### (4) 都道府県による事実の確認

市町村からの報告を受けた都道府県は、市町村によって障害者虐待の事実確認がされていないとき等、報告に係る障害者福祉施設等に対して、**事実確認のための調査を実施する。**

調査の際には、当該通報等に係る障害者についての支給決定を行った市町村に調査への同行を依頼する等連携して対応する。

調査の方法や留意点については、(2)「市町村による事実の確認」及び手引を参照

調査については、障害者虐待防止法による調査のほか、**実地指導**、あるいは**監査**として行うことも可能である。また、**調査・指導において必要が生じれば直ちに監査に切り替えることも可能**である。

調査等を事前予告なしに実施する場合は、開始時に文書を提示する。

監査においては書類のチェック中心ではなく、施設内巡回の時間を増やし、幹部以外にも支援員からも聞き取りを行う。

虐待に関する情報について、施設等の監査を担当する部署と情報共有し、丁寧かつ慎重に事実確認調査を行う。

## (5) 社会福祉法及び障害者総合支援法の規定による 権限の行使等

事実の確認等により障害者虐待が認められた場合には、市町村又は都道府県は、虐待を受けた障害者の保護を適切に行うとともに、当該施設等に対する指導等を行い改善を図るようとする。

改善指導の例としては、虐待防止改善計画の作成、改善計画に沿って事業が行われているかどうかの第三者委員による定期的なチェック、当該事業所又は第三者委員からの定期的に報告及び報告に基づく指導や助言、等が考えられる。また、虐待が複数の職員により継続的に行われていたり、管理者、設置者が通報せず放置、隠蔽しようとした疑いがある場合等、組織的に行われていた疑いがある場合には、第三者による検証委員会を設置し、徹底的な虐待の事実や原因の解明を行う等の対応が考えられる。

さらに、管理者、設置者が自ら虐待を行っていた場合や、虐待の放置、虚偽報告、隠蔽等悪質な場合は、当該管理者、設置者を施設等の運営に関与させないよう、体制の刷新を求めることを検討する。

このような悪質な場合、特に法人全体としての隠蔽や、度重なる虐待事案の発生などの場合は法人全体への改善勧告・役員解職勧告・解散命令なども視野に入れて指導します。

指導に従わない場合には、社会福祉法及び障害者総合支援法に基づく勧告・命令、指定の取消し処分等の権限を適切に行使することにより、障害者の保護を図る。

#### (6) 特定非営利活動促進法による権限の行使

特定非営利活動法人が運営している事業所等の場合は、障害者総合支援法に基づく勧告・命令、指定の取消し処分等を行うほか、事案によっては、**特定非営利活動促進法の所轄庁**である都道府県等が、法人に対して改善命令や設立の認証の取消し等の措置を探ることも考えられるので、適切に情報提供する。

基本は改善努力への協力、体質が原因であれば毅然と対応

悪質な事案で、刑事事件として警察が捜査に入るような場合は、厚生労働省に情報提供をしておきます。

また、指定取消や法人解散命令など、重大な行政処分を行うときも、事前に厚生労働省に相談するとよいでしょう。

NPOの所轄庁は、NPOの事業の内容を所管する官庁の処分を待って、NPOに対する措置を執るようです。

### 3 身体拘束に対する考え方

#### (1) 基本的考え方

施設等の利用者が、興奮して他害行為や自傷行為があるときには、やむを得ず身体拘束や居室での隔離等の行動制限をすることがある。

このような身体拘束が日常化することが更に深刻な虐待事案の第一歩となってしまう危険もある。**身体拘束は、行動障害のある利用者への支援技術が十分でないことが原因の場合が多い**ので、その必要性を慎重に判断するとともに、その範囲は最小限にしなければならない。また、判断に当たっては適切な手続きを踏むとともに、身体拘束の**解消に向けての道筋を明確にして、職員全体で取り組む必要がある。**

なお、変形や拘縮の防止などの目的で使用されるベルトやテーブルについては一律に身体拘束と判断することは適切ではないが、障害者をいの上で漫然と放置するような行為は身体拘束に該当する場合がある。

**漫然とした身体拘束は虐待への一步**

身体拘束をせざるを得ないときに、その原因などを分析し、今後防止するためにはどうしたらよいか、方針を立てる必要があります。

従って、行動障害等のある利用者への対応とともに、肢体不自由のある利用者への対応も整理したうえで適切に取り組む必要がある。

## (2) 身体拘束とは

身体拘束の内容としては、以下のような行為が該当すると考えられる。

- ① 車いすやベッド等に縛り付ける。
- ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③ 行動を制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる。
- ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ⑤ 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。
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

どうしようもない場合でも、なぜ防げなかつたか振り返る

介護衣とは、拘束衣と呼ばれる、着用した後に両手を固定して自由に動けないようになる服のことです。

### (3) やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

緊急やむを得ない場合とは、支援の工夫のみでは対応できないような、一時的な事態に限定される。具体的には高齢者の「身体拘束ゼロへの手引き」に基づく以下の3要件に沿って検討する方法等が考えられる。

- ① 切迫性 ② 非代替性 ③ 一時性

ア やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ① 組織による決定と個別支援計画への記載
- ② 本人・家族への十分な説明
- ③ 必要な事項の記録

イ **身体拘束廃止未実施減算**の創設

平成30年度報酬改定において、身体拘束等に係る記録をしていない場合についての減算が創設された。

三要件「全て」を満たしても、本来はダメという意識が大事

「切迫性」とは、利用者本人または他の利用者等の生命または身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと

「非代替性」とは、身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと

「一時性」とは、身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること

この3要件を「すべて」満たした上で、組織決定する必要があります。

現実には身体拘束をせざるを得ないような事態は発生します。

そのときに、仕方なく拘束したとしても、その原因などを分析し、今後防止するためにはどうしたらよいか、方針を立てる必要があります。

突発的緊急事態で、職員がその場で押さえつけざるを得なかった場合などは、③にあるように支援記録に必要事項を記載します。

①の場合は、「これから」の拘束を判断する場合で、個別支援計画に位置づけます。この場合の「時間」とは時間帯だけではなく、いつまでかという「期間」も記載します。

## 4 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止

※これ以降の項目は、通常、都道府県等が行うが、市町村の担当職員も  
都道府県の指導の流れを理解しておく必要がある。

### (1) 障害者福祉施設等の設置者等の責務

障害者虐待防止法では、施設の設置者等の責務として、従事者等の研修の実施、入所者等とその家族からの苦情の処理の体制の整備など虐待の防止等のための措置を講ずることが定められている。

また、運営規程に、虐待の防止のための措置に関する事項を定めなくてはならないこととされている。

具体的には以下の事項等を指すものとされている。

ア 虐待の防止に関する責任者の選定

イ 成年後見制度の利用支援

ウ 苦情解決体制の整備

エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施  
(研修方法や研修計画等)

本研修は、都道府県が市町村職員向けの研修を効果的に行うことの目的としています。

これ以降の項目は、通常は都道府県が行う事項ですので、都道府県の職員は十分に理解しておく必要があります。

本項では、市町村職員が都道府県職員と協力して事案に対応していくために必要な知識として、市町村職員に都道府県の行う指導の概略を理解してもらうことを目的としています。

## (2) 管理者・職員の研修、資質向上

施設従事者等による虐待防止のためには、管理者、職員が自ら高い意識を持つことが必要である。また、職員各人が支援技術を高め、組織としてもノウハウを共有することが不可欠である。

事業者は、定期的に虐待防止や支援技術向上に関する研修を実施すると共に、各種研修会に職員を参加させることが必要である。

## (3) 個別支援の推進

施設等においては、個々の利用者への配慮よりも管理的な運営に傾きがちである。こうした運営は利用者、職員双方にストレスの原因となり、身体拘束や心理的虐待が発生する危険が潜んでいる。

個別支援計画には、個々の利用者への総合的な支援の方針や生活全般の質を向上させるための課題等を記載する。個別支援計画に基づいて職員はサービスを提供し、サービス管理責任者は計画の実施状況を把握して、必要に応じて見直す。利用者一人ひとりに対して、個別的な支援を実践することが、虐待を防止することにつながる。

事業所全体の向上は、個別の支援の向上から

虐待防止への取り組みは、知識・技術を身に付けたうえで、職員集団全体での共通理解のもとでの取り組みが必要です。

個々の利用者への支援方針を、きちんとした根拠の上で組み立てて共有する、その実施状況と効果を計画的に見直していく取り組みの積み重ねが支援の質を高め虐待防止に繋がります。

小規模の事業所では、外部研修に管理者等しか参加していない事例が見られます。現場職員にも外部研修への参加の機会を与え、その研修結果を職員全体で共有する仕組みが必要です。

#### (4) 開かれた施設運営の推進

施設は、居住の場でもあるため、閉じられた場になりやすいという側面があり、内部の習慣的な行動が外部から乖離していく危険性がある。このため、地域に開かれた施設運営が重要である。地域の住民やボランティア、実習生等多くの人が施設に関わることで、職員の意識にも影響が及ぶ。また、他施設との職員交流や、事例検討に外部から有識者を呼ぶ等、外部の目や援助が入る機会を増やすことが虐待防止につながる。

サービス評価（自己評価、第三者評価等）の導入も大切である。

#### (5) 実効性のある苦情解決体制の構築

障害者虐待防止法では、苦情を処理する体制を整備すること等により虐待の防止等の措置を講ずることが規定されている。

施設等においては、苦情相談窓口を開設する等苦情解決のために必要な措置を講ずべきことが運営基準等にも規定されている。サービスの質を向上させるため、利用者等に相談窓口の周知を図る等、苦情解決のための取組を効果的なものとしていくことも大切である。

人目が入ることを煩わしく感じる事業所は危険信号

「施設の常識、世間の非常識」などと言われないよう、常に外部の目が入るような運営が大切です。言い換えば、誰に見られても大丈夫な運営が必要です。例え利用者を一時的に拘束するようなことがあっても、しっかりした知識をベースに、職員集団全体が将来の見通しのもとに行っているなら、説明もできるわけです。

ショートステイを活発に実施することで、地域のニーズにも応えられますし、関係機関や利用者の家族が入ることで、外部の目が入る効果も期待できます。

障害者総合支援法や社会福祉法では「苦情解決」です。障害者虐待防止法では「苦情処理」となっていますが、本来は「苦情解決」とすべき所だと思います。

## (6) 指導監査等による確認

施設等の指導監査において、報告書類のチェックだけでなく施設内巡回の時間を多く確保し、利用者の様子や職員の対応、同性介助について配慮されているか等について観察したり、現場の職員からも聞き取りを行う等、実質的なチェックになるよう心掛けすることが求められる。

また、自治体は、相談支援専門員がモニタリングの際に気になった点があれば、すぐに情報提供を受けられるよう連携体制を構築する。

## (7) 虐待防止に重点を置いた機動的な指導・監査の実施

通報等の内容が利用者の生命、身体の安全に関わる場合は、事前に通告を行うことなく監査を実施する等、柔軟な対応が必要である。

また、実地指導においても、障害者虐待が疑われる場合など、当該事業所の日常の状況を確認する必要がある場合には、監査と同様、事前に通告を行うことなく実地指導を行うことも検討する。

厚生労働省では、障害者虐待との関連が疑われる場合などには、指導開始時に文書通知をすれば良いとしている。

「監査に入った」ではなく、結果を出すことが大事

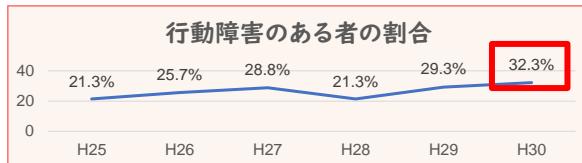
監査担当は、通常業務としては、施設等が明文化された規定を遵守しているかどうかをチェックすることが主です。

しかし、虐待事案の場合は、性質が異なるため通常の監査とは違う心構えで臨むことが求められます。従って、監査担当だけで無く、事業担当との緊密な連携が欠かせません。

## 5 行動障害を有する者に対する支援の質の向上

### (1) 行動障害を有する者の支援と研修の必要性

障害者虐待対応状況調査の結果によれば、施設等従事者から虐待を受けた障害者の内の**30%以上**に行動障害があった。



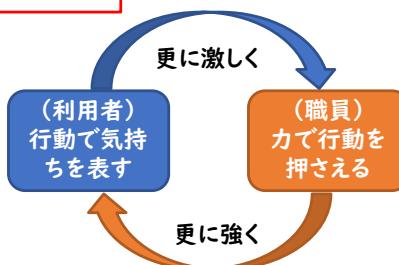
虐待の原因として、**支援スキルが不十分**、虐待防止についての**基礎的知識がない**、ということが挙げられる。

市区町村職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）	H27	H28	H29	H30
教育・知識・介護技術等に関する問題	56.1%	65.1%	59.7%	73.1%
倫理観や理念の欠如	43.9%	53.0%	53.5%	57.0%
職員のストレスや感情コントロールの問題	42.0%	52.2%	47.2%	52.8%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	24.8%	22.0%	19.1%	22.6%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	23.0%	22.0%	19.6%	20.4%

これらの統計については、本研修の共通講義でもお聞きになったかと思います。しかし、あらためて、この数字に注目して下さい。

支援に行き詰まり、行動障害を抑えるために暴行に至る、つまり、支援に行き詰まりかけていた段階で、始めは緊急避難的に力行使していたが、だんだんと安易に暴行を行うようになる事例がある。

### 虐待に至る負のスパイラル



行動障害を有する者の虐待を防止するためには、職員に行動障害に係る研修を受講させ、支援スキルを向上させることが不可欠である。

「仕方ない」で終わったらプロとしての敗北

身体的虐待の多くは、行動障害のある利用者への支援技術が低いことが原因と思われます。

行動障害のある利用者の行動が変容するまでは、長い時間をするうえ、その間、職員は心身共に疲弊する危険があります。それを防ぐためには、知識・技術を身に付けて、個々の利用者への取り組みが実を結ぶはずだという思いが必要です。

そのためには、研修等の受講と管理職のリーダーシップ、それと職員集団全体での共通認識が必須です。

## 6 IIIのまとめ

- 虐待は、利用者のために、速やかに解消すること第一の目的とする。
- 緊急の保護や財産調査など、市町村が動くことが大事。
- 虐待がないと確認できるまでは虐待対応を継続する。
- 引き継ぐときは最後までフォロー。通常の支援の必要性も忘れずに。
- 会議・打合せのときは、誰が何をいつまでに行うか具体的に決める。
- 事業所調査では、形式より実質を。でも、勇み足には気をつける。
- 事業所では、「虐待をしない運営」はない。通常の「良い支援」のみ。

ご清聴有り難うございました。

# 性的虐待の防止と対応

---

名前 白梅学園大学

所属 堀江まゆみ

性的虐待の防止と対応について

## 性的虐待の定義

・障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること

ー障害者虐待防止法条文

・本人が同意していない性的な行為やその強要(表面上は同意しているように見えても、判断能力のハンディに付け込んでいる場合があり、本心からの同意かどうかを見極める必要がある)

ー千葉県障害者虐待対応マニュアル

・子どもへの性的行為、性的行為を見せる、性器を触る又は触らせる、ポルノグラフィの被写体にするなど

ー児童虐待防止法についての厚生労働省解説

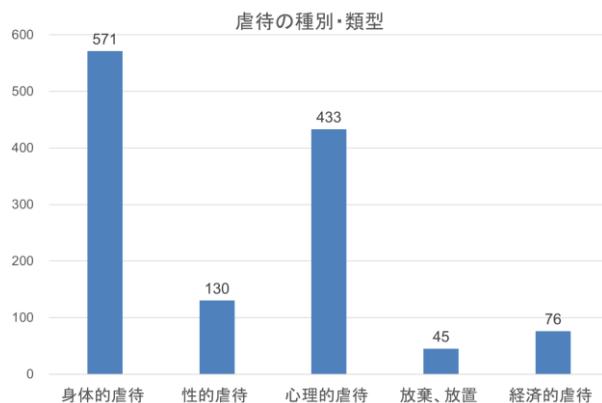
性的虐待の定義はそれぞれに説明されています

特に、千葉県障害者虐待対応マニュアルでは、「本人が同意していない性的な行為やその強要(表面上は同意しているように見えても、判断能力のハンディに付け込んでいる場合があり、本心からの同意かどうかを見極める必要がある」とあります。同意の扱いがポイントですが、本人がその行為を性的な行為であることを理解していない場合、同意は成り立たないことが多いです。加害者が「同意があった」と言つても本人が理解していない、あるいは、心理的・身体的圧力や虐待が背景にある場合は、それは同意とみなさないことが大事なポイントです。

## 性的虐待の状況

- 平成27年度の厚労省による全国調査では、性的虐待の対応は130件(←平成25年度99件)

平成27年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)



平成27年度の厚労省による虐待事例への対応状況等の調査では性的対応は130件です。身体的虐待、心理的虐待より対応件数が少ないですが、性的虐待が起こっていない、のではなく、密室で起こるので通報されにくい、発覚しにくい、ことを示していると思います。平成25年度が99件であったことを考えると、対応できた件数は増えていますが、実際にはもっと多いと考えます。身体的虐待、心理的虐待はどんな行為が虐待であるか、研修などで周知されてきましたが、性的虐待はまだ十分周知されていないことと、支援者や親が「性」を話したがらない背景も指摘できます。これから性的虐待の対応と防止により注目していかなければなりません。

## 具体的な事例から

- ・30代・中度知的障害の女性←事業所バス運転手から  
　　テレビを見ながら「自分もこんなことされてる」。母が繰り返し聞き、司法面接を受け「事実としてあり得る」、市虐待防止センターでは「証拠が取れない」と対応。
- ・ 小学生・知的障害の女児←学校の教員から  
　　女児は、上手く伝えることができず、発覚が遅れた
- ・ 40代・知的障害の女性←GH世話人(非常勤)  
　　最初の困り感は「こづかいが足りない」と母へ。  
　　オープンドクエスチョンで聞いていくと。。

性的虐待の具体的な事例から課題を見ていきましょう。

- ・本人への聞き取り方法がいろいろな人が介在してしまって十分でない。
  - ・本人が語った言葉、得られた言動の評価を、周囲や虐待防止センター担当者が適切に行えない。そのままにしてしまっている。
  - ・司法面接をより重視して研修をしていく必要がある。
  - ・加害側の法人の姿勢の問題。障害者虐待防止センターからの問い合わせに対して「顧問弁護士を通して」と対応したこと。虐待防止法の趣旨を理解していない。
  - ・管轄をまたぐ虐待防止センターの連携の問題や、センターの力量の差の問題。
- 
- ・学校でも起こっている。密室で起こること。
  - ・本人からの訴えは、最初は「性的な話題でない」ところから始まることが少なくない。本人の困り感を否定せずに、背景にある虐待事実までたどり着けることが大事。そのときに、オープンドクエスチョンが本人の性的虐待を引き出した。

## 具体的な事例から

- 性的虐待は、密室化されたなかで起きる
- 被害意識が持てないことも多い  
(されていることが嫌なことと理解ににくいこともある)
- 口止めや脅し、虐待に「協力」させられることがある
- 心理的虐待や身体的虐待をともなう場合が多い

性的虐待は、

- ・本人は被害意識が持てないことが多い。
- ・口止めや脅しを受けているなど、背景を十分理解していくことが大事。

ほか、

最近の性的虐待の事例は、愛着障害の結果、あるいは、幼児性愛者の問題など従来の性的虐待の定義よりも広い背景で起きている。

## 支援の中から性的虐待をどう捉えるか

遊び・添い寝・入浴などの日常行為は?



被虐待者の発達的段階及び社会的状況から明らかに過度の性的刺激となる行為、あるいは、虐待者が性的満足を得るための行為（意識、無意識を問わない）

性的虐待を予防していくためには、日常の支援のあり方から考えていくことが重要。

- ・添い寝
  - ・膝の上に乗せて遊ぶ
  - ・同性介護
  - ・単独入浴介護
- あるいは、
- ・失禁等の対応や事後処理の安易さなども見直していく必要がある

支援の中から性的虐待をどう捉えるか

気づき事例1~5



最近の性的虐待の事例と、それをどこで、誰が気が付いたか。

- ・今後、こうした気づきのエビデンスを集約していくことが重要と思われる。

## 性的虐待の気づき・サインは？

身体的サイン 妊娠、STD、性器・肛門外傷

性的行動化 非社会的性行動（場面に合わない性的行動）

誤学習行動 コミュニケーション手段としての誤学習

逃避 引きこもり・徘徊・

愛着障害 他者との適切な心理的・物理的距离感

その他 感情の障害

性的虐待の気づきやサインは、以下のように言われている。

最近起きた性的虐待の事例の分析と合わせて、理解してみる。

## 虐待される側の心理

被害だと思えない（お前のためにやっているという脅し）  
誰かに相談すると解決する成功体験が乏しい  
(相談すると、逆に、叱られる不快体験が積み重なっている)

性のことだから、話すこと 자체が恥ずかしい

信じてもらえるか？馬鹿にされないか？

話したらどうなってしまうのか？見通しがつかない不安

虐待者にわかつたらもっと虐待されないか？

虐待される側の本人の心理も理解していくことが重要。

## 虐待を潜在化させる「心理的バリア」

加害者の支配(意識) 家族や介護者への依存、限られた人間関係

仕返しの恐れ 無視、嫌がらせ、さらなる虐待

虐待の否定と自己責任への転嫁

虐待ではないかもしれない、悪いのは自分と思い込む

あきらめと無力感 何をしても無駄、誰に言っても仕方がない

虐待を埋もれさせてしまう心理的バリアを理解していきましょう。

## 性的虐待を防ぐために

同性介助の原則の確認

プライベートゾーン(水着を着用するときに隠れる場所)の意識化

\*同性介助でも、接触には配慮が必要

「手つなぎ」支援は?

「空間」「距離」を尊重する。伝える

介助行為や声かけの意識化、職場でのふりかえり

性的虐待を防ぐための日常の支援方法を考える。

虐待は、「氷山の一角」として理解される。こうした支援が日常的に安易にされていることが、性的虐待の温床になることも少なくない。

## まとめ

「性」は「生」そのもの。かけがえのないその人を尊重する

障害のある人の「性」をタブー視しない

早期に、「周囲のさりげない気づき」を重視する

性虐待はチームで取り組む

## まとめ

性を尊重し、タブー視しない支援土壌を作ることが課題である。

# 使用者による障害者虐待 の対応と防止

---

## 使用者とは

### 障害者虐待防止法 第2条第5項

この法律において「使用者」とは、障害者を雇用する事業主(当該障害者が派遣労働者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)である場合において当該派遣労働者に係る労働者派遣(同条第一号に規定する労働者派遣をいう。)の役務の提供を受ける事業主その他これに類するものとして政令で定める事業主を含み、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。)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をいう。

## 使用者虐待の定義

### 障害者虐待防止法第2条第8項

この法律において「使用者による障害者虐待」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 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、当該事業所に使用される他の労働者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他これらに準ずる行為を行うこと。
- 五 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。

## 使用者による障害者虐待が行われた場合 などの対応

### 1)都道府県に通報・届出が寄せられた場合

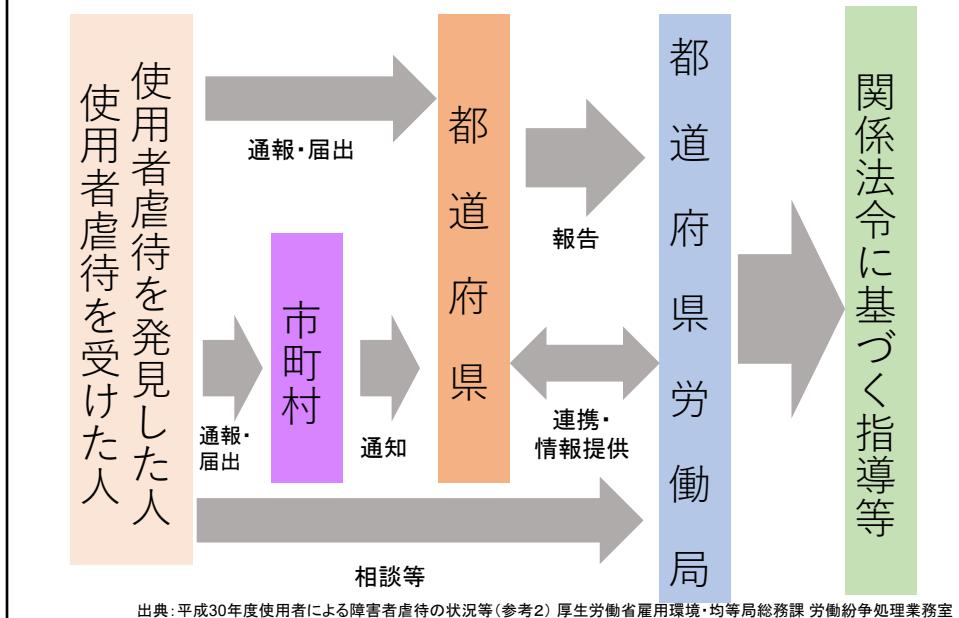
- ・都道府県に使用者による障害者虐待の通報・届出が寄せられた場合、都道府県は労働局へ報告を行う。
- ・市町村に通報・届出が寄せられた場合、市町村は都道府県に通知を行い、都道府県から労働局に報告がなされる。
- ・報告を受けた労働局は、労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など所管する法令に基づき、所轄の労働局、労働基準監督署または公共職業安定所の職員が事業所に出向くなどして、調査や必要な指導を行う。

### 2)労働局に直接、通報・届出が寄せられた場合

- ・労働局(労働基準監督署、公共職業安定所含む)に直接、使用者による障害者虐待の通報・届出が寄せられた場合、労働局は都道府県に情報提供する一方、都道府県からの報告があった場合と同様に調査や必要な指導を行う。

出典: 平成30年度使用者による障害者虐待の状況等(参考2) 厚生労働省雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

## 使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



出典：平成30年度使用者による障害者虐待の状況等(参考2) 厚生労働省雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

# 使用者による障害者虐待の防止

## (1) 労働関連法規の遵守

- ・使用者は、障害者雇用促進法、労働基準法、男女雇用機会均等法、個別労働紛争解決促進法等の労働関連法規を遵守しなければならない。
- ・障害者虐待防止法施行後の使用者による障害者虐待の状況等の調査によると、使用者による障害者虐待の8割以上を労働基準関係法令に基づく指導等の対象となった事案が占めており、その多くが最低賃金法関係（経済的虐待）

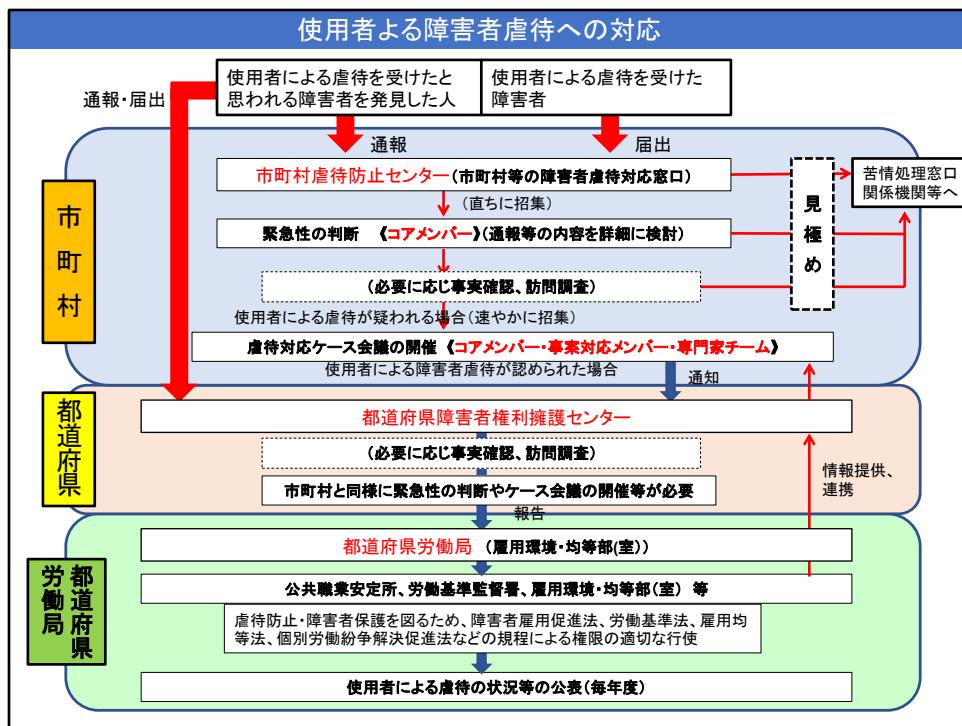
## (2) 労働者への研修の実施

- ・障害者虐待防止法では、事業主は労働者に対し研修を実施することとされており（第21条）、事業所自らの研修実施や各種研修会への職員の参加等を行うことが必要。
- ・企業等において、障害特性に応じた配慮が分からず、それが職場でのトラブルにつながっているケースも。障害のある人への接し方が分からない等の場合には、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等に相談することが重要。
- ・使用者による障害者虐待防止には、事業主を始めとした事業所全体で取り組むことが重要。

## (3) 苦情処理体制の構築

- ・障害者虐待防止法では、障害者を雇用する事業主に対して、雇用される障害者やその家族からの苦情を処理する体制を整備すること等により虐待の防止等の措置を講ずることを規定（第21条）。
- ・事業所においては、苦情相談の窓口を開設する等苦情処理のために必要な措置を講ずるとともに、相談窓口の周知を図ることによって苦情処理のための取組を適切に実施していくことが大切。

相談・通報・届出への対応



## 通報等の受付

### ア 通報等の対象

- 使用者による虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対し、市町村又は都道府県への通報義務（第22条第1項）。また、使用者による虐待を受けた障害者は、市町村又は都道府県に届け出ることができる（第22条第2項）。
- 就労継続支援A型に関する相談・通報等であって、当該事業所と利用者が雇用契約を結んでいる場合は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待と使用者による障害者虐待の両方に該当

### イ 事業所の所在地と障害者の居住地が異なる場合

- 事業所の所在地の市町村に通報等があった場合
- 居住地の市町村に通報等があった場合
- 事業所の所在地又は居住地の都道府県に通報等があった場合

### ウ 通報等の受付時の対応

- 通報等を受けた場合には、当該通報等について迅速かつ正確な事実確認を行うこと。
- 通報等を受けた市町村・都道府県職員は、まず通報者から発見した状況等について詳細に説明を受け、それが使用者による障害者虐待に該当するかどうか判断できる材料となるように情報を整理。
- 明らかに使用者による障害者虐待ではない場合は、以下の相談窓口等につなぐ。

#### 【労働相談の例】

- 労働基準監督署：長時間労働等の、労働基準関係法令上問題がある事案
- 公共職業安定所：離職票、失業手当、求職に関するもの等
- 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）：育児・介護休業、女性問題等、労働条件引下げ、配置転換等

## 工 個人情報の保護

事業所の労働者が通報者である場合には、通報者に関する情報の取扱いには特に注意が必要であり、事実の確認に当たってはそれが虚偽又は過失によるものでないか留意しつつ、事業主には通報者を明かさずに調査を行う等、通報者の立場の保護に配慮すること。

## オ 通報等による不利益な取扱いの禁止

- ① 刑法の秘密漏洩罪その他の守秘義務に関する法律の規定は、使用者による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと（第22条第3項）
  - ② 使用者による障害者虐待の通報等を行った労働者は、通報等をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けないこと（第22条第4項）
    - 虚偽であるもの及び過失によるものを除く
    - 平成18年4月から公益通報者保護法が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を ① 事業所内部、② 行政機関、③ 事業者外部に対して所定の要件（※）を満たして公益通報を行った場合、通報者に対する保護を規定。
- ※ ① 不正の目的で行われた通報でないこと、② 通報内容が真実であると信じる相当の理由があること、の2つの要件を満たすことが必要

### ■ 公益通報者に対する保護規定

- ① 解雇の無効
- ② その他不利益な取扱い（降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等）の禁

## カ コアメンバーによる対応方針の協議

市町村・都道府県による事実の確認等

## ア 調査項目

### (ア) 障害者本人への調査項目

#### ① 虐待の状況

- ・ 虐待の種類や程度
- ・ 虐待の具体的な内容
- ・ 虐待の経過

#### ② 障害者の状況

- ・ 安全確認……訪問その他の方法で確認する。特に、緊急保護の要否を判断する上で障害者の心身の状況を直接観察することが有効であるため、基本的には面接によって行う。
- ・ 身体状況……傷害部位及びその状況を具体的に記録する。
- ・ 精神状態……虐待による精神的な影響が表情や行動に表れている可能性があるため、障害者の様子を記録する。
- ・ 生活環境……住み込みの場合には、障害者が生活している居室等の生活環境を記録する。

#### ③ 障害福祉サービス等の利用状況

#### ④ 障害者の生活状況 等

### (イ) 障害福祉サービス事業所等への調査項目例

- ① 当該障害者に対するサービス提供状況
- ② 虐待を行った疑いのある職員の勤務状況等
- ③ 通報等の内容に係る事実確認、状況の説明
- ④ 職員の勤務体制
- ⑤ その他必要事項 等

## **イ 調査を行う際の留意事項**

### **① 複数職員による訪問調査**

訪問調査を行う場合には、客觀性を高めるため、原則として2人以上の職員で訪問。

### **② 医療職の立会い**

通報等の内容から障害者本人への医療の必要性が疑われる場合には、訪問したときに的確に判断し迅速な対応が取れるよう、医療職が訪問調査に立ち会つ。

### **③ 障害者及び事業所への十分な説明**

調査に当たっては、障害者及び事業所に対して次の事項を説明し理解を得る。

- 訪問の目的について
- 職務について：担当職員の職務と守秘義務に関する説明
- 調査事項について：調査する内容と必要性に関する説明
- 障害者の権利について：障害者の尊厳の保持は基本的人権であり、障害者基本法や障害者総合支援法、障害者虐待防止法等で保障されていること、それを擁護するために市町村又は都道府県が取り得る措置に関する説明

## **ウ 調査報告の作成**

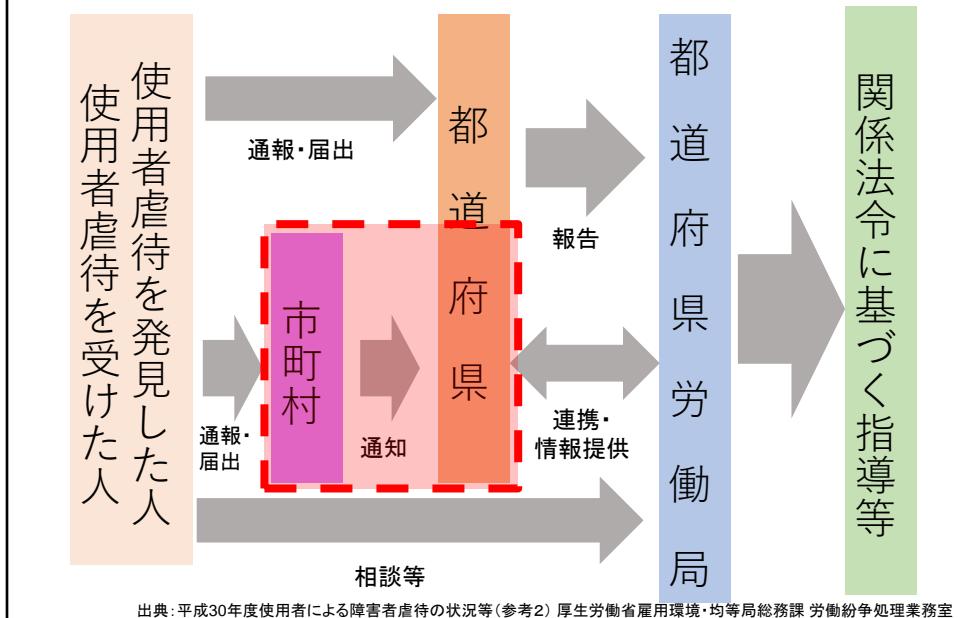
- 障害者、使用者、事業所に対する調査を終えた後、調査の結果を記載した報告書を作成して管理職の確認を取る。
- 使用者による障害者虐待ではなく、一般的な労働条件に対する苦情等で他の相談窓口（労働基準監督署や公共職業安定所等）での対応が適切と判断できる場合には、適切な対応窓口につなぎ、通報等への対応を終了する。。

## **エ 虐待対応ケース会議の開催**

- 調査の結果、使用者による障害者虐待が疑われる場合には、虐待対応ケース会議を開催して事例検討・虐待の事実についての確認を行う。
- 虐待の事実が確認できた場合には、障害者本人への支援方針等を協議し、市町村の場合は都道府県を経由して、また都道府県の場合は直接、都道府県労働局に報告。

## 市町村から都道府県への通知

## 使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



出典：平成30年度使用者による障害者虐待の状況等(参考2) 厚生労働省雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

障害者虐待ではないと明確に判断される事案を除いて、通報等があった事案は市町村から都道府県へ通知。

#### 都道府県に報告すべき事項

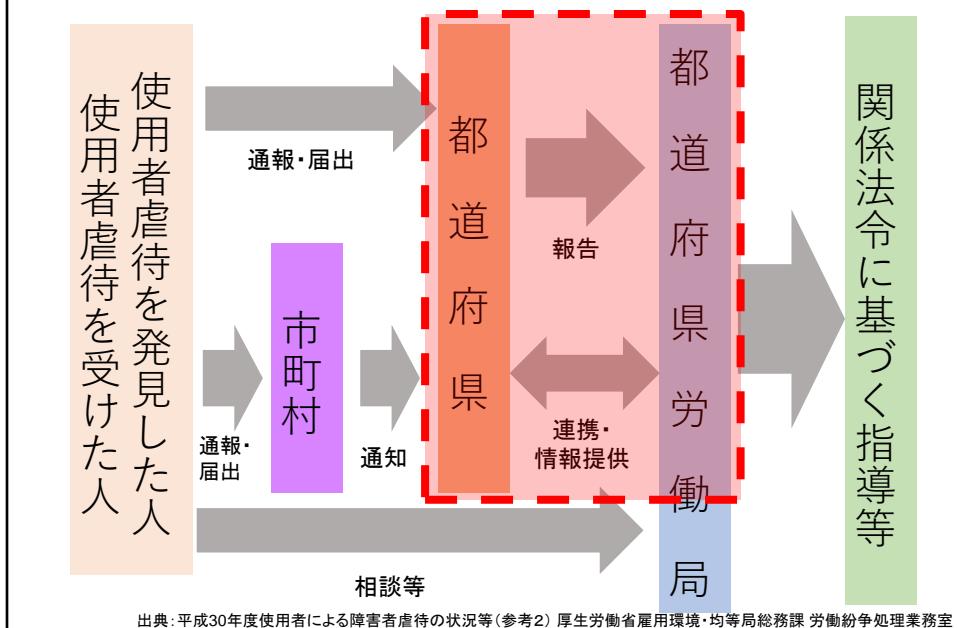
1. 事業所の名称、所在地、業種及び規模
2. 虐待を受けた又は受けたと思われる障害者の氏名、性別、年齢、障害の種類及び障害支援区分その他の心身の状況 及び雇用形態
3. 虐待の種別、内容及び発生要因
4. 虐待を行った使用者の氏名、生年月日及び被虐待者との関係
5. 都道府県及び市町村が行った対応
6. 虐待が行われた事業所において改善措置が採られている場合にはその内容

【市町村から都道府県への通知様式例】	
平成 年 月 日	
○○（都、道、府、県）知事 あて	
○○市（町、村）長	
使用者による障害者虐待に係る報告	
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第23条の規定に基づき、下記のとおり報告する。	
記	
1 通知資料	
① 労働相談票（使用者による障害者虐待）	
② 添付資料（具体的に記載）	
2 連絡先	
担当部署名	担当者氏名
電話番号	—



## 都道府県から都道府県労働局への報告

## 使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



都道府県は、市町村からの通知を受けた場合や、直接に使用者による障害者虐待に関する通報等を受けた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に報告（第24条）

○○（都、道、府、県）知事

使用者による障害者虐待に係る報告

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第24条の規定に基づき、下記のとおり報告する。

記

1 通知資料

- ① 労働相談票（使用者による障害者虐待）
- ② 添付資料（具体的に記載）

2 連絡先

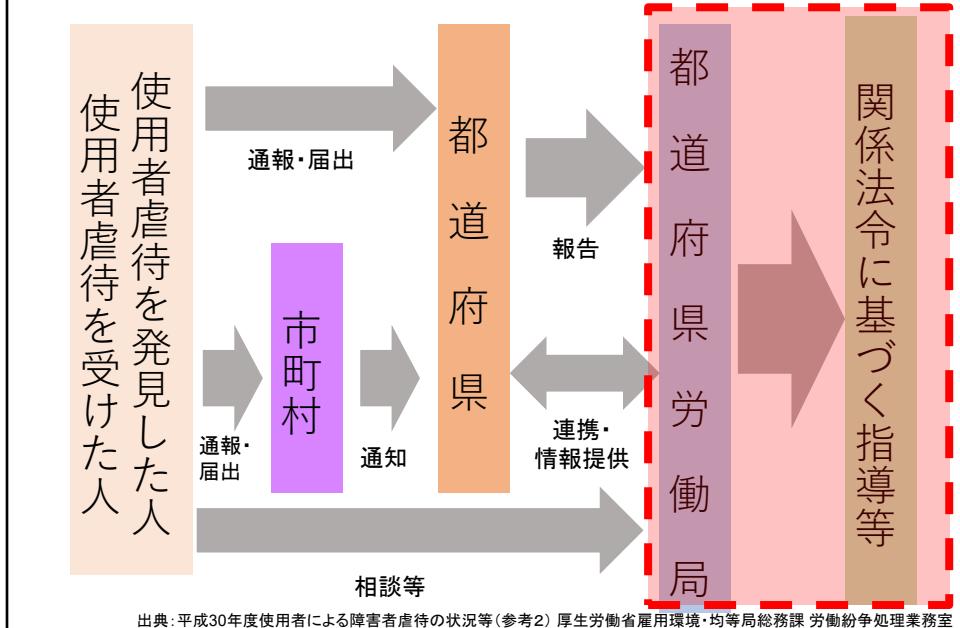
担当部署名	_____	担当者氏名	_____
電話番号	—	—	—

※使用者による虐待に該当するか疑義が生じた場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に照会

- ・都道府県が直接通報等を受けた場合には、都道府県から都道府県労働局雇用環境・均等部（室）への報告に当たり、「様式2 労働相談票（使用者による障害者虐待）」を作成し、添付。
- ・都道府県は、通報等の内容から緊急性があると判断される場合には、速やかに都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に報告するとともに、障害者の居住地の市町村に情報提供し連携して対応。
- ・都道府県労働局においては、虐待の早期対応に当たって、市町村、都道府県と都道府県労働局の円滑な情報共有が必要であることから、市町村、都道府県が虐待に関する通報、届出を受けた際に、労働相談票を作成して障害者虐待防止法24条に基づく報告を行う前に、事案の概要や市町村等の対応予定状況、緊急を要するか否かについて、事前の情報提供を要請する等、都道府県との連携体制を構築することとされている。
- ・このため、都道府県においても、使用者による障害者虐待に関する通報、届出を受けた際に、事案の内容が労働関係法規に基づく都道府県労働局による権限行使することにより、早期の解決が図られるものについては、通報・届出を受けた段階で、まずは都道府県労働局に一報を入れることが望ましい。

都道府県労働局による対応

## 使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応



出典:平成30年度使用者による障害者虐待の状況等(参考2) 厚生労働省雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

- ・ 都道府県から報告を受けた都道府県労働局雇用環境・均等部（室）は、報告内容から、公共職業安定所、労働基準監督署、雇用環境・均等部（室）等の対応部署を決め、事実確認及び対応を行う。
- ・ 対応部署は「障害者の雇用の促進等に関する法律」「労働基準法」「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」等の関係法令の規定による権限を適切に行使して適正な労働条件及び雇用管理を確保。
- ・ 住み込みで働いている場合等は、使用者による障害者虐待であっても、生活支援が必要な場合があると考えられる。対応部署は市町村等の関係機関と連携し、迅速な対応を行う必要がある。
- ・ 行政（公共職業安定所、労働基準監督署等）職員が障害者虐待を発見した場合、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ速やかに情報提供を行う。
- ・ 対応部署による障害者虐待対応が終結した場合には、その結果を都道府県労働局から事業所の所在地の都道府県に情報提供。情報提供を受けた都道府県は、障害者の居住地の市町村に情報提供を行う。

## 都道府県等による障害者支援

- 使用者による障害者虐待が発生した場合、
  - ✓ 労働条件や雇用管理の面からの事業者に対する指導は都道府県労働局
  - ✓ 障害者に対する生活支援等については市町村や都道府県
- 例えば、社員寮などに住み込んで働いている障害者が、使用者による障害者虐待を受け生活支援等が必要になる場合に、市町村や都道府県が関係機関とも連携しながら迅速な対応を行う場合などが考えられる。
- 障害者虐待防止法においても、都道府県労働局長等が権限を行使する際には、当該報告に係る都道府県と連携を図ることとされており（第26条）、都道府県に対し適宜情報提供しながら対応。

第二十六条 都道府県労働局が第二十四条の規定による報告を受けたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長は、事業所における障害者の適正な労働条件及び雇用管理を確保することにより、当該報告に係る障害者に対する使用者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るために、当該報告に係る都道府県との連携を図りつつ、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第二百十二号）その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

- 都道府県においては、早い時期に障害者の居住する市町村や障害者就業・生活支援センターに情報提供等を行い、具体的な相談支援や福祉的な措置等について依頼。

使用者による障害者虐待の状況の公表

障害者虐待防止法においては、厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表（年次報告）することとされています（第28条）。

- 厚生労働大臣が公表する項目 -

- 一 虐待があった事業所の業種及び規模
- 二 虐待を行った使用者と被虐待者との関係
- 三 使用者による障害者虐待があった場合に採った措置

① 労働基準関係法令に基づく指導等

- ・ 障害者である労働者に、最低賃金額を下回る賃金を支払っていたため、事業主に対して、是正指導を行った。
- ・ 障害者である労働者に、時間外労働をさせていたにもかかわらず、割増賃金を支払っていないため、事業主に対して、是正指導を行った。
- ・ 都道府県労働局長から最低賃金の減額特例許可を受けている障害者である労働者に、許可の有効期間が切れているにもかかわらず、最低賃金額を下回る賃金を支払っていたため、事業主に対して、是正指導を行った。

② 障害者雇用促進法に基づく助言・指導

- ・ 障害者である労働者に対し、職場内で上司から仕事が遅いことを理由に、お尻を足で小突かれるといった暴力、上司から仕事のミスに対して「頭が悪くなっているのではないか」等の暴言等の問題があり、事業主に対して、雇用管理（職員に対する指導、雇用する障害者に対するケア）について、指導を行った。

③ 男女雇用機会均等法に基づく助言・指導

- ・ 障害者である労働者に対し、セクシャルハラスメントの言動の問題があり、事業主に対して、事業所のセクシャルハラスメント対策についての措置を講じよう助言を行った。

④ 個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導等

- ・ 障害者である労働者が、上司や先輩社員等から物を投げられる等の暴力、「死ね」「殺す」等の暴言等の問題があり、退職した。当該労働者の求めに応じ、事業主に対し、当該労働者に対して所要の対応をとるとともに、再発防止を早急に図ることについて助言を行った。

# 千葉県における障害者虐待 防止に関する取組み



千葉県障害福祉事業課  
虐待防止対策班

千葉県健康福祉部障害福祉事業課、虐待防止対策班の〇〇と申します。  
日頃から県の福祉行政に御理解、御協力をいただきまして、ありがとうございます。

虐待防止対策班では、障害者虐待防止法に係る業務を行っております。  
お配りしておりますパンフレットをご覧ください。

青色の説明が「虐待防止法」について、緑色が、県の「障害のある人もない  
人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」についての説明となっております  
。

パンフレットの後ろに、上の枠から、市町村の虐待防止センター、県の権利  
擁護センター（虐待防止法に基づく通報・相談）、条例の差別に関する相談  
窓口の連絡先を載せております。

何か気になることや、利用者・御家族から相談を受けた際は、この窓口に連  
絡していただき、連携をしながら対応していただければと思います。

では、私から「障害者虐待防止法の概要と県の通報対応状況等」について、  
説明をさせていただきます。

お手元にあります資料については厚生労働省のマニュアル「障害福祉施設等  
における障害者虐待の防止と対応の手引き」の内容をまとめたものになります。

# 本日お伝えすること

- 1 千葉県の紹介
- 2 障害者虐待の事例
- 3 障害者虐待防止に関する取組み  
(市町村の責務・都道府県の責務)



(1) 人口：6,280,344人（令和2年4月1日時点）54市町村

(2) 障害者数：【身体】178,255人【知的】42,618人【精神】47,235人

(平成31年3月31日時点手帳所持者数)

(3) 障害者虐待の対応状況

養護者	平成28年度	平成29年度	平成30年度
相談・通報件数(件)	220	282	273
虐待判断件数(件)	92	133	109
被虐待者数(人)	97	134	109

障害者福祉施設従事者等	平成28年度	平成29年度	平成30年度
相談・通報件数(件)	132	159	161
虐待判断件数(件)	30	36	33
被虐待者数(人)	38	51	49

## 2 障害者虐待の事例

### 千葉県袖ヶ浦福祉センターで発生した虐待事件

平成25年11月に、千葉県から指定管理者として指定を受けて運営する県立施設千葉県袖ヶ浦福祉センターにおいて、利用者の死亡事件が発生した。

死亡事件を受けて、県の行った立入検査の結果、複数の職員が死亡した利用者を含む複数の利用者に対し暴行(虐待)を行っていたことが確認された。

虐待が確認されたことを受けて、県が設置した第三者検証委員会において、虐待問題の全容究明及び今後のセンター・指定管理者のあり方について調査検証が行われ、平成26年8月に最終報告書が県に提出された。

他にも・・・施設内での閉じ込め、暴言、暴力、わいせつな行為等

### 3 障害者虐待防止に関する取組み (市町村の責務・都道府県の責務)



5

## 都道府県の責務

3 障害者虐待防止に関する取組み  
(市町村の責務・都道府県の責務) ①

### 都道府県障害者権利擁護センターの機能と周知(法第36条～38条・40条) 【厚生労働省市町村・都道府県の手引きP18参照】

- ①使用者虐待に関する通報又は届出の受理
- ②市町村が行う措置に関する市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報提供、助言その他の援助
- ③障害者及び養護者支援に関する相談、相談機関の紹介
- ④障害者及び養護者に対する支援のための情報提供、助言、関係機関との連絡調整等
- ⑤障害者虐待の防止及び養護者支援に関する情報の収集分析、提供
- ⑥障害者虐待の防止及び養護者支援に関する広報・啓発
- ⑦その他障害者虐待の防止等のために必要な支援

## 千葉県の取組み

- (1) 研修の実施
- (2) 関係機関との連携
- (3) 障害者虐待防止アドバイザーの派遣

6

## (1) 研修の実施

- ①障害者福祉施設従事者等への研修・・・・・・・・・・・・年10回
- ②障害者を雇用する事業主等(使用者)への研修・・・年1回
- ③県民への講演会・・・・・・・・・・・・・・・・年1回
- ④市町村職員への研修・・・・・・・・・・・・・・・・年4回

### ① 障害者福祉施設従事者等への研修

厚生労働省障害者虐待防止指導者養成研修の伝達研修として、管理者・虐待防止マネージャーに対し研修を実施している。

【内容】

- 行政説明(通報義務・障害者虐待の事例)
  - 障害者虐待防止法の理解と施設の取り組みについて
- ⇒**Point**弁護士による説明と施設による取り組み事例を合同で講義いただくことにより、法律と現場の支援を照らし合わせながら説明することができる。

また、専門研修として施設職員向けに職員のメンタルヘルス及び適切な身体拘束を行うための研修も実施している。



## ② 障害者を雇用する事業主等（使用者）研修

### 【内容】

- 労働局からの説明
- 障害者虐待防止法及び障害者への合理的配慮について
- 企業の取り組み事例

⇒Point ■障害者を雇用する一般の事業所から、雇用する障害者への配慮や虐待防止対策について発表していただく。

## ③ 県民への講演会

### 【内容】

- 障害者虐待防止法・障害者差別解消法について
- 障害のある方からのお話

⇒Point ■障害のある一般の方から、自身の生活について発表いただく。

障害のない方、関心のない方への啓発が課題

#### ④ 市町村職員への研修

各市町村の虐待対応担当者が顔の見える関係を築き、相互に情報交換できる機会として、年4回程度実施している。

##### 【内容（例）】

- 市町村による障害者虐待の対応方法について
- 関係機関からの講義（警察・労働局・施設の取組事例・相談機関等）
- 市町村による事例報告
- 市町村間の情報交換会  
(例：通報の受け方、匿名の場合の対応、事実確認の手法等)

##### ⇒ Point ■

日頃より市から県に質問や相談のある事項について、県・市町村・関係機関で情報交換する機会を設け、事例を検討し、市町村の対応力向上を図る。

！市町村によって出席率に差があるのが課題

## (2) 関係機関との連携

### ①弁護士・警察・労働局との連携

事案に対して気軽に相談・情報共有を行えるよう、研修会議等で担当者間の関係性を築く。

### ②市町村への助言

- ・対応マニュアルや事例集等の作成。
- ・市町村からの相談で、過去に類似した事案がある場合、対応した市町村を紹介。

⇒担当職員間で直接情報共有することにより、実働的な連携となる。

10

### (3) 障害者虐待防止アドバイザーの派遣

施設等の障害者虐待に関する問題解決や取り組みを支援するため、「障害者虐待防止アドバイザー」として専門家を派遣しています。

#### 【活用例】

- 市町村で対応中の困難事例について助言がほしい！
- 県内の障害者虐待の件数や事例を知りたい！
- 施設での支援が難しい人への対応について助言がほしい！

主な派遣先：障害者福祉施設等、市町村、協議会、病院等  
主なアドバイザー：弁護士、施設職員、千葉県職員等

県・市町村間の  
連携が大切です！



ご清聴ありがとうございました。

千葉県健康福祉部障害福祉事業課  
虐待防止対策班

12

私からの説明は以上となります。  
御清聴いただき、ありがとうございました。

# 1 総論

## 障害者虐待の防止

---

社会福祉法人 南高愛隣会  
吉岡 祐二

ここからは障害者虐待の防止について話をしていきます。

内容としては

障害福祉サービス事業所としての使命（倫理、価値）についてと

障害者虐待を契機に再生した事業所の事例を紹介します。

### 3 障害福祉サービス事業所としての使命－

1

#### ●障害者総合支援法（平成25年4月1日施行）の目的規程及び理念

理念：「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊敬されるものである」

#### ●社会福祉法第24条 社会福祉法人の機能

「サービスの質の向上」が明記

サービスの質とは

「マネジメント・ガバナンスの質」「財務の質」「人材の質」「支援の質」

「設備・環境の質」「ステークホルダーに対するパートナーシップ」

\*全ての質を磨き上げることで、虐待を防ぐことができる。

使命：「権利の主体者である福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず

質の高いサービスを提供に努力すること」

まず障害福祉サービス事業所としての使命について、障害者総合支援法と社会福祉法第24条に記載されていることを説明します。

平成25年4月1日に「障害者総合支援法」が施行され、目的規定において、「基本的人権を享有する個人としての尊厳」が明記され、基本理念が規定されています。

また、社会福祉法第24条では、社会福祉法人の機能として、「サービスの質の向上」が明記されています。サービスの質とは「マネジメント・ガバナンスの質」「財務の質」「人材の質」「支援の質」「設備・環境の質」「ステークホルダーに対するパートナーシップの質」であり、虐待防止の基本は、全ての質を磨き上げることにあります。

のことから、障害福祉サービス事業者としての使命は「権利の主体者である福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力すること」にあります。

次に「意思決定支援」、「合理的配慮」について説明します。

### 3 障害福祉サービス事業所としての使命-2

#### ●サービス提供の基本

##### 「意思決定の支援」

- ・様々な経験を支援するための「社会参加」、暮らしの中での「選択と決定」ができる経験と環境の支援、様々な代替コミュニケーション支援を通した「表出コミュニケーション支援」が重要。

##### 「合理的配慮」

- ・「障害特性に応じた人も含めた環境の提供」であり、障害特性の理解と支援が基本。特にアセスメント力が重要。

そして、サービス提供の基本として、「意思決定の支援」、「合理的配慮」があります。

「意思決定の支援」、「合理的配慮」の説明

次に障害者虐待を契機に再生した事業所の事例を紹介します。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例-1

### ●A社会福祉法人が運営する入所施設等での虐待事例

#### ・A社会福祉法人の概要

職員数：約500名、複数の圏域で約20箇所の福祉事業を運営

主な支援対象者：知的障害者

#### ・虐待事案及び行政処分内容

①興奮状態になった利用者に対して、職員が馬乗りになって押さえつけるなどの行為が行われ、利用者にあばらを負うけがを負わせた。

②複数回にわたり宿直の男性職員が女性利用者に対して性的虐待を行った。

これらの虐待を把握していたものの通報せず、県に相談が寄せられたことを受けて実施した特別監査で判明。処分内容：3ヶ月～1年間の新規契約停止

虐待事案のあったA社会福祉法人は、職員数約500名を超え、県内の複数の圏域で福祉事業所を運営しています。主な支援対象者は知的障害者です。

行政処分を受けた虐待事案は

①興奮状態になった利用者に対して、職員が馬乗りになって押さえつけるなどの行為が行われ、利用者にあばらを負うけがを負わせた。

②複数回にわたり宿直の男性職員が女性利用者に対して性的虐待を行なったことです。

虐待判明の経緯は、県に相談が寄せられたことを受けて実施した特別監査で判明しました。県はこの法人に対して4つの施設で3ヶ月～1年の間、新たな利用者を受け入れを停止する行政処分を行うとともに、改善報告を提出するよう命令がありました。

次に行政処分の経緯を説明します。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－2

### ●A社会福祉法人に対する行政処分の経緯

2012年10月 障害者虐待防止法施行

2013年2月 県の立ち入り調査  
聞き取り・書類調査等（2年間）

2015年2月 行政処分

2016年2月 行政処分解除

2012年10月に障害者虐待防止法が施行されました。

2013年2月 県の立ち入り調査が入りました。聞き取り、書類調査等の期間が2年間と長期に続いている理由としては、調査をする中で別の虐待事案が判明し、調査等に時間を要したためです。

2年間の調査が終了し、2015年2月に行政処分がおりました。

2016年2月に行政処分が解除されるまでの間、月1回県障害福祉課、監査指導課を訪問し、毎月の虐待防止の取り組みを報告し、県から助言等をいただき改善に取り組んでいきました。

次に県からの具体的な改善命令の内容をみていきます。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－3

### ●A社会福祉法人に対する県からの改善命令の内容

- ①複数の事業所で多数の虐待や不適切な行為があつたことの原因分析と再発防止体制の整備
- ②性的虐待などについて、懲戒規程等に該当するか検討し、適正な人事管理上の措置を行うこと
- ③利用者の特性を把握し、安全に配慮した事業所運営を行うこと
- ④利用者待遇や職員のモラルについて、再度職員研修を徹底し適正な待遇ができるよう体制を整備すること
- ⑤虐待の事実、原因、改善策及びその改善結果については家族等に説明すること
- ⑥虐待が疑われる事案については理事会に報告し、対応を検討すること

県からの改善命令の内容は記載の通りです。

- ①複数の事業所で多数の虐待や不適切な行為があつたことの原因分析と再発防止体制を整備すること
- ②特に性的虐待などについて懲戒規定等に該当するかを検討し、適性な人事管理上の措置、つまり懲戒等の措置を実施することが求められました。
- ③については、利用者の特性が事業所全体で把握されていなかったことを指摘されています。一人一人の利用者に対して統一した支援ができていなかつたということです。
- ④については性的虐待等について職員のモラルに関する研修等を実施するように指示がありました。
- ⑤については虐待の事実、原因、改善策を利用者の家族に説明することが求められました。
- ⑥については、行政処分を受けた当時の理事会では、虐待が疑われる事案について報告がなされていませんでした。虐待事案については法人役員が把握をし、対策を打つことを求められました。

次に虐待事案が起つた原因を説明します。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－4

### ●虐待事案が起こった原因

#### ①障害者虐待防止法に対する理解、体制が不十分

- ・障害者虐待防止法施行後に虐待防止委員会を設置。

#### ②福祉従事者としての職業倫理の不徹底

##### 「支援者」と「利用者」の距離感が不適切

- ・利用者を「呼び捨て/○○ちゃん」と呼んでいた。
- ・職員が自分の携帯電話で利用者と連絡を取り合う体制となっていた。

虐待事案が起こった原因是次の4つです。

1つ目は障害者虐待防止法に対する理解、体制が不十分だったことです。

A法人は障害者虐待防止法施行後に虐待防止委員会を設置しました。

新しい法律でどのようなことが求められているのか、そして法を順守するためにどのような体制を整えていくのか等の準備が十分ではありませんでした。

2つ目の原因として福祉従事者としての職業倫理の不徹底があげられます。性的虐待等、「支援者」と「利用者」の距離感が不適切であったことがわかりました。

例えば、利用者の名前を「呼び捨て」で呼んだり、「○○ちゃん」と呼んだりしていました。また、自分の携帯電話で利用者と連絡を取り合う体制になっていたなど、「支援者」と「利用者」の距離感があいまいになっていました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－5

### ●虐待事案が起こった原因

#### ③知的障害に関する知識・専門技術不足

- ・中途職員採用が多くなる中で、知的障害とはなどの障害特性等の基礎的な研修を行っていなかった。
- ・経験主義に基づく支援に偏っていた（強度行動障害、発達障害について外部から知識・専門技術を吸収する積極性に欠けていた）。

#### ④支援体制上の要因

- ・会議のあり方や支援記録の書式にバラつきがあり、利用者についての情報共有が不十分であった。

3つ目の原因として、知的障害に対する知識・専門技術が不足していたことが挙げられます。

福祉業界は中途職員の採用が多く、加えてそれまで福祉のことを学んでいない方も一定数います。そういう方に対して知的障害の特性等の教育を行わずに、福祉現場に入らせていましたが虐待の原因でした。

また、強度行動障害、発達障害者への支援方法について外部から知識・専門技術を吸収する積極性にも欠けており、経験主義に基づく支援に偏っていました。

4つ目に支援体制上の要因が挙げられます。

例えば、A法人では複数の生活介護事業所を運営していましたが、支援記録の書式や会議のあり方が生活介護事業所毎に違っていました。そうなると職員が異動した場合、異動先の書式に慣れるのに時間を要したり、利用者についての情報共有の方法がバラバラであるため、統一した支援が実施できませんでした。

以上の4つが虐待が起こった原因であると考えました。

次にこれまであげた原因に対してどのような対策を講じたかを紹介します。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－6

- 原因をもとに法人として取り組んだこと

### ①虐待防止委員会の設置

#### 1. 虐待防止委員の選任について

- ・各事業所から選任
- ・定期的に委員を交代する

#### 2. 虐待防止委員会で何をするのか

- ・虐待事案が発生した場合の対応フローの整備
- ・支援のガイドラインの作成（障害者虐待の防止）

原因をもとに法人として取り組んだことは

①虐待防止委員会を設置することから始めました。

虐待防止委員会を設置する上で検討したことは委員の選定方法と虐待防止委員会で何を実施するかを決定することでした。

次に委員の選定方法について説明します。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－7

### ①虐待防止委員会の設置

#### 1. 虐待防止委員の選任について

##### 【法人内委員】 6名

委員長（A地区 法人役員）  
委員 B地区  
委員 C地区  
委員 D地区（日中事業所）  
委員 D地区（生活系事業所）  
委員 E地区

##### 【外部委員】 4名

弁護士  
親の会会長  
他社会福祉法人の虐待防止責任者  
大学教員

- ・各地区や事業種毎（就労系、生活介護等）に必ず1名の委員を配置する。
- ・定期的に委員を変更し、委員会の活性化、職員の学びの場とする。

虐待防止委員の選定の方法として、A法人は県内で5つの圏域に分かれて事業を実施していたことから、各地区から委員を1名だすこと。

加えて委員が配置されている事業の種類（生活介護や就労継続、グループホーム）で重なりがないように工夫しました。

事業種の重なりがないように工夫した理由としては、事業種毎で虐待防止対策が異なると考えたからです。

また、委員の変更がなければ委員会がマンネリ化することから、定期的に委員を交代することにしました。定期的に委員を変更することで、委員会が活性化し、職員の学びの場にもなっています。

また、虐待防止対策は法人内だけで実施していくは効果的ではありません。

法人外の有識者から定期的に意見をいただき、虐待防止施策の改善を行いました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－8

### ①虐待防止委員会の設置

2. 虐待防止委員会で何をするのか  
虐待が発生した場合の対応フローの整備

- 委員会設立当初：法人内での虐待事案について  
虐待にあたるか否かの検討を実施
  - 現在：「虐待があった」と疑われる場合  
→自分たちで「虐待にあたるかどうか」を判断するのではなく、  
明らかに事実なしの場合以外は市町村へ報告する仕組みへ。
- 効用：虐待の疑いを施設内で抱えることがなくなった。

次に虐待防止委員会で実施したこととして、虐待事案が発生した場合の対応フローを整備しました。

委員会設立当初は法人内で虐待事案が発生した場合、虐待に当たるか否かを虐待防止委員会で検討していました。委員会で虐待に当たるか否かを検討した場合、どうしても「虐待ではない」という結論になりがちでした。これでは虐待の疑いを施設内で抱えることになり、隠ぺいの可能性が高くなるため、

現在では、委員会で「虐待にあたるかどうか」を判断するのではなく、明らかに事実なしの場合以外が市町村へ報告する仕組みとしました。

このような仕組みにすることで虐待の疑いを施設内で抱えることがなくなりました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－9

### ①虐待防止委員会の設置

#### 2. 虐待防止委員会で何をするのか 虐待が発生した場合の対応フローの整備

##### 【対応フローのポイント】

- ・虐待の疑いのあった事業所の担当者以外の管理者が利用者の聞き取りを実施（隠ぺいを防ぎ、事業所の風通しをよくするため）。
- ・虐待の事実なしと認定された場合も、虐待防止委員会で共有を行い、法人の経営層へ報告。法人全体として事案（経験）を積み重ねていくため。

次に虐待が発生した場合の対応フローのポイントとしては、

虐待の疑いのあった事業所の管理者やサービス管理責任者が事案について調査ができない、仕組みとしました。

虐待の疑いのある事業所の管理者等が事案の調査を実施すると、隠ぺいする可能性が高いからです。

A法人では、例えば、A生活介護事業所で虐待事案が発生した場合は、別の地区の生活介護事業所の管理者等が事案の調査を行っています。

このような仕組みを作ることで隠ぺいを防いでいます。

また、虐待の事実なしと認定した事案であっても、どのような理由で虐待が疑われたのかを法人内で共有する仕組みとし、虐待の芽を見逃さない契機としています。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－10

原因をもとに法人として取り組んだこと

### ②支援のガイドラインの作成及び活用

#### 【作成の目的】

- ・支援のバラつきを標準化する。
- ・職員の支援ツールを増やす。
- ・新たに赴任した職員が、支援ガイドラインを参考にしながら職務にあたることができるようになる  
(最低限の職務ルールを理解して、業務にあたる)。

次に法人として取り組んだことは

②支援のガイドラインを作成し活用したことです。

A法人では倫理綱領は規定されていましたが、支援のバラつきを標準化するような内容ではありませんでした。

また、新たに赴任した職員が支援のガイドラインを参考にしながら業務にあたることのできる内容としました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－11

### ②支援のガイドラインの作成及び活用

#### 【作成にあたってのルール】

- ・現場で支援する職員が行動に移すことができるガイドラインとすること（抽象的な内容は×）。
- ・ガイドライン一つの項目に対して、A4で1枚にまとめる。
- ・ファイルを全職員に配布、毎月の振り返りを実施する等、運用方法を整える。

支援のガイドラインの作成にあたってのルールは、

現場で支援する職員が行動に移すことができるガイドラインとすること。

抽象的な内容ではないように工夫しました。

例えば、「利用者に寄り添った支援を心がける」というガイドラインにした場合、「寄り添った支援」の捉え方が個々の職員で異なるような内容ではないようしました。

また、一つのガイドラインの内容も文章量を極力少なくし、中途採用職員が理解しやすい内容となるよう工夫しました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－12

### ②支援のガイドラインの作成及び活用

#### 【ガイドラインの例】

##### ・利用者さんへの言葉遣いについて

ガイドライン：利用者さんのことは「〇〇さん」と呼びましょう。

効用：利用者を常に「〇〇さん」と呼ぶことで、利用者

に対して感情的な対応をとることが減った（乱暴な言葉遣いが減った）。

ポイント：行動を変える→意識が変わる

支援のガイドラインの例として

「利用者さんのことは「〇〇さん」と呼びましょう」というものがあります。

A法人はこれまで利用者をちゃんと付で呼んだり、愛称で呼ぶことが状態化していました。このような状態では、「支援者」と「利用者」の距離感が不適切となることから、利用者の呼称については、全て「〇〇さん」に統一しました。

利用者の呼称を統一することで、利用者に対して感情的に対応すること（例えば乱暴な言葉遣いが減りました）が減りました。

行動を変えることによって、利用者への支援の意識が変化してきました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－13

- 原因をもとに法人として取り組んだこと

### ③支援技術の向上

研修内容の整理及び計画

職業倫理、知的障害の基礎知識、虐待防止、医療マニュアル、感染症予防等、働く上で必要な技術や知識を整理し、研修実施方法、時期等を計画した。

ポイント：研修内容は座学だけでなく、グループワークを取り入れ、主体的に研修に参加できるように工夫した。

次に支援技術の向上に取り組みました。

現場で支援をする上で必要な知識や技術を整理して、研修の年間計画を立案し、進捗管理をおこないました。

研修内容は座学だけでなく、グループワークを取り入れ、研修に主体的に参加できるように工夫しました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－14

- 原因をもとに法人として取り組んだこと

### ④仕組みの整理

#### 1. マニュアルの作成

行動制限についての手続き、記録方法等

事故報告についての手続き、書式の整理等

#### 2. 書式の統一、整理

支援記録表、ヒヤリハット、服薬ミス報告書などの

書式を統一した。

目的：余裕をもって支援にあたる時間を切り出すため。

次に仕組みの整理を行いました。

行動制限や事故報告についての手続きや記録方法の整理を行いました

書式等を統一することで、余裕をもって支援にあたることができるようになりました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－15

●原因をもとに法人として取り組んだこと

### ⑤力をつけた職員を辞めさせない仕組み

#### 1. 給与水準を上げる取り組み

手当や基本給変更、処遇改善加算等も利用

#### 2. 残業を減らす、休憩時間の確保等の労働環境の改善

IT化（支援記録の電子化等）、利用者から離れて休憩をとる体制の工夫

#### 3. 中途採用職員の受け入れ体制の整備

プリセプター（相談役）を付け、困った時にすぐに相談できる体制作り。

#### 4. 職員行事（運動会、仕事初め式）の実施

褒める文化の構築

効用：職員のストレス軽減、余裕をもって支援にあたることができるようになった。

最後に「力をつけた職員を辞めさせない仕組み」について説明します。

力をつけた職員を辞めさせない仕組み作りを行いました。

つまり離職率を下げる目的で記載のような取り組みを実施しました。

1. 給与水準について、同業他社の給与水準を調査し、基本給の変更を実施しました。

2. これまでサービス残業が常態化していたため、業務の整理を行い残業時間の軽減を図りました。

3. 中途採用職員が不安なく業務を実施できるように相談役を付けました。

4. 職員行事等を通して、褒める文化を構築しました。

このような取り組みによって職員のストレスは軽減しました。

## 4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例－16

現在のA法人の状況及びまとめ

離職率 行政処分を受けた当時15%→現在約9%



組織の成長が図れる



支援の質が上がる

冒頭で述べた、サービスの質を磨き上げることが虐待防止の基本

最後に現在のA法人の状況ですが、虐待が発生した時期よりも離職率が大幅に低下し、組織の成長が図れています。

離職率が低下することによって、支援の質も向上し、不適切な支援等も減っています。

冒頭に述べた通り、サービスの質を磨きあげることが虐待防止の基本なのです。

## II 通報の意義と通報後の対応

---

曾根 直樹

日本社会事業大学 専門職大学院

通報義務については、「犯罪を通報する」という用例の連想から、消極的になる人もいることから、むしろ早期の誠実な通報が、利用者への虐待被害を最小限にとどめるだけでなく、虐待がエスカレートすることを防止することにより、虐待した職員や施設の管理者、設置者、施設・事業所に対する刑事責任、民事責任、行政責任、道義的責任の追及を最小限にとどめることにつながり、すべての人を救うことにつながること、及び、通報後の虐待防止の取り組みが、サービスの質の向上につながる、という積極的・前向きな意味をもつことを伝えることを目的とする。

## I. 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

障害者虐待防止法

第16条

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。

→虐待を受けたのではないかという**疑い**をもった場合、  
事実の確認ができなくても、法律上、速やかな**通報義務**  
**が生じる。**

通報は、事実確認を前提とした「虐待を受けた障害者を発見した」者ではなく、事実確認を前提としない「虐待を受けたと思われる障害者を発見した」者に義務づけられていることを確認する。

## 虐待事案の例（障害者福祉施設従事者等による虐待報道を参考に作成）

### ○身体的虐待の事案

精神障害者のグループホームの女性利用者を診察した病院は、腕や足の打撲に「虐待の疑いがある」としてそのまま入院させた。グループホームの元職員は、グループホームを運営する法人の理事長から利用者が虐待を受けていると通報した。利用者のメモには、「顔、おなかをたたかれ、けられました。」などと書かれていた。

### ○性的虐待の事案

障害児の通所施設の職員が、利用している複数の女児の下半身を触り、撮影したとして逮捕された。加害者の職員は裁判で「障害のある子どもなら、被害が発覚しないと思った。」と述べた。

### ○心理的虐待の事案

施設の職員から、施設幹部による入所者への暴言が続いていると通報が寄せられた。職員に手を出した入所者に「おまえ、この野郎、外だったらボコボコにするぞ」などと詰め寄ったり、入所者を「てめえ」と怒鳴って小突いた、などとされている。

### ○放棄・放置の事案

障害者支援施設の職員が、利用者が食事を食べないと目の前でバケツに捨てる、大きな外傷があっても受診させないなどの虐待をしたことが、自治体の検査で確認された。

### ○経済的虐待の事案

グループホームの職員が、利用者の給料を本人の代わりに預金口座に入金する際、一部を入金しないなどして着服を重ねていた。被害を受けた障害者は20人近く、着服額は1,500万円以上に及んだ。

虐待防止法施行後に報道された虐待事例を伝える。各事案のポイントは次の通り。身体的虐待では、虐待者が法人理事長であったこと、性的虐待では、幼児性愛の者が職員募集に応募、採用され、利用者の障害につけ込んで虐待行為に及んでいること、心理的虐待では、施設幹部が虐待者となっていること、放置・放棄では、施設職員が虐待を知っていたはずなのに通報せず、自治体職員の検査で発見されたこと、経済的虐待では、法人の管理が不十分であったため、職員の着服が長期間発覚せず被害が甚大になっていたことを伝える。

## 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。

## 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）

4

## 身体障害者支援施設の事例

法人が、職員の虐待による骨折であることを分かっていたながら、「事故」として嘘の記録を書かせていた。

## 知的障害者施設の事例

施設長が、2年前に職員が利用者を虐待したことを知っていたながら、上司のセンター長に虐待はなかったと嘘をついていた。

### 障害者施設暴行 職員補助と職員の2人を傷害で起訴

A市の知的障害者支援施設で、入所者の男性（28）が腰の骨を折るなどの重傷を負った事件で、地検は2日、同施設の職員（25）と職員補助（22）を傷害罪で起訴した。

両被告は共謀し、施設内で男性入所者の腰付近を数回蹴ったり、左肩付近を殴ったりして腰の骨を折るなどのけがをさせたとしている。

両被告は容疑を認め、「言うことを聞かず腹が立った」などと供述している。事件以前から日常的に暴力を振るっていたことも認めているという。

また、別の施設でも、入所者の50代女性が体についていたあざについて「被告にやられた」と話している。法人は「コメントは控える」とした。

### 障害者暴行事件 幹部職員ら証拠隠滅容疑で逮捕（続報）

入所者に暴行したとして元職員らが逮捕された事件で、施設を運営する社会福祉法人の幹部職員ら3人が、事件後に行われた内部調査の文書を廃棄したとして証拠隠滅の疑いで警察に逮捕された。

文書には入所者の男性が暴行を受けた際の目撃証言が記載されていたと見られている。

施設の幹部職員が、虐待の事実を隠蔽しようとして逮捕された事案。  
不正な手段に対する対応は、徐々に厳しくなってきている。

これらの深刻な虐待事件に共通していることは何でしょうか？

共通していることの背景には、何があるでしょうか？

深刻な虐待報道で共通していること、その背景で共通していることを、3～4人でグループになって5～10分話し合う。

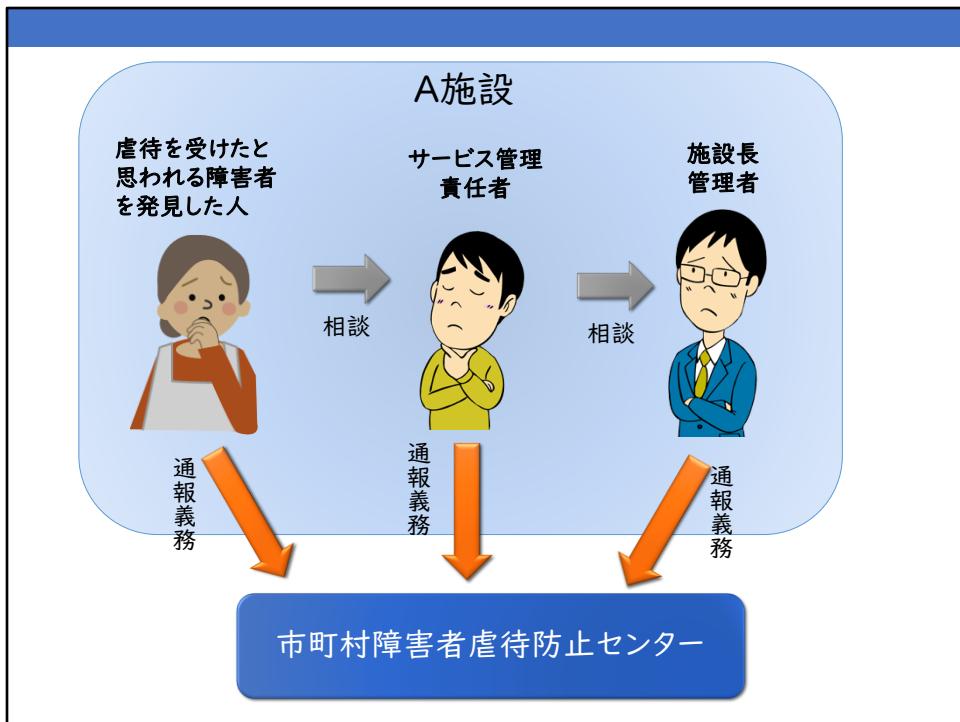
その後、いくつかのグループに発表してもらう。

共通していることとして、虐待を隠していたことで虐待行為がエスカレートし、利用者に重症を負わせたり死亡させたりする取り返しのつかない被害を与えててしまったこと。

共通している背景として、管理的立場にある職員が、虐待を隠すために嘘つき、隠蔽しようとしていたことなどが挙げられる。

もし、あなたが、同僚職員が利用者に虐待したのではないかと疑いを感じたらどうしますか？

何人かに、同僚職員が利用者に虐待したのではないかと疑いを感じたらどうするか発表してもらう。



A施設で現場の職員が虐待の疑いを感じたら、その職員に通報義務がある。しかし、職員が上司であるサービス管理責任者に相談する場合もある。そのときに、サービス管理責任者も虐待の疑いを感じたら、その人にも通報義務が生じる。さらに、サービス管理責任者が、上司である管理者に相談する場合もある。そのときに、管理者も虐待の疑いを感じたら、その人にも通報義務が生じる。要するに、施設内で虐待の疑いが生じたら、通報しないで済ませることはできないということ。

## 通報しないで済ませることはできません

- ・虐待の疑いを感じた職員には通報義務が生じます。
- ・サービス管理責任者も、職員の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。
- ・管理者も、職員やサービス管理責任者の相談内容から虐待の疑いを感じたら、通報義務が生じます。

前のスライドのポイントの確認。

## 通報しないで済ませたら…

- ・事業所の中で抱え込んでいる内に、虐待がエスカレートします。
  - ・通報しなかったことがバレるので、通報できなくなります。
  - ・良心的な職員は、不信感を抱いて辞めて通報します。
  - ・虐待がエスカレートし、利用者に取り返しのつかない被害を与えてしまいます。
  - ・行政と警察が介入します。
  - ・通報しなかったことは、「悪質な隠蔽」とみなされ、厳しく処分されます。
- ※ 新聞記事の実例から教訓を学びましょう。

通報しないで済ませたらどうなるか、シミュレーションしてみる。

結果として、通報しないで済ませた場合、どんどん悪い方向に事態が進むことを知る。

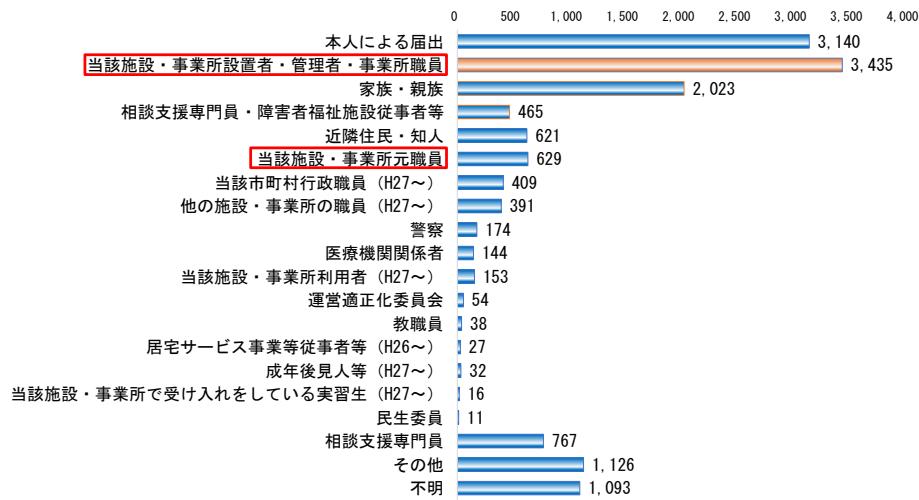
## 通報は、すべての人を救う

- ・**利用者**の被害を最小限で食い止めることができる。
- ・**職員**の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができることができる。
- ・**理事長、施設長**など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- ・**施設、法人**に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

通報は、そのときは苦しいかもしれないが、結果としては全ての人を救う道につながる。

施設従事者による虐待の相談・通報件数の内訳(平成24年度～平成30年度の累計(複数回答)

- ・虐待があった施設・事業所が自ら通報する件数が多い
- ・一方、虐待があった施設・事業所を退職した元職員が通報する件数も一定ある  
(※在職中は、通報することができなかつた可能性)

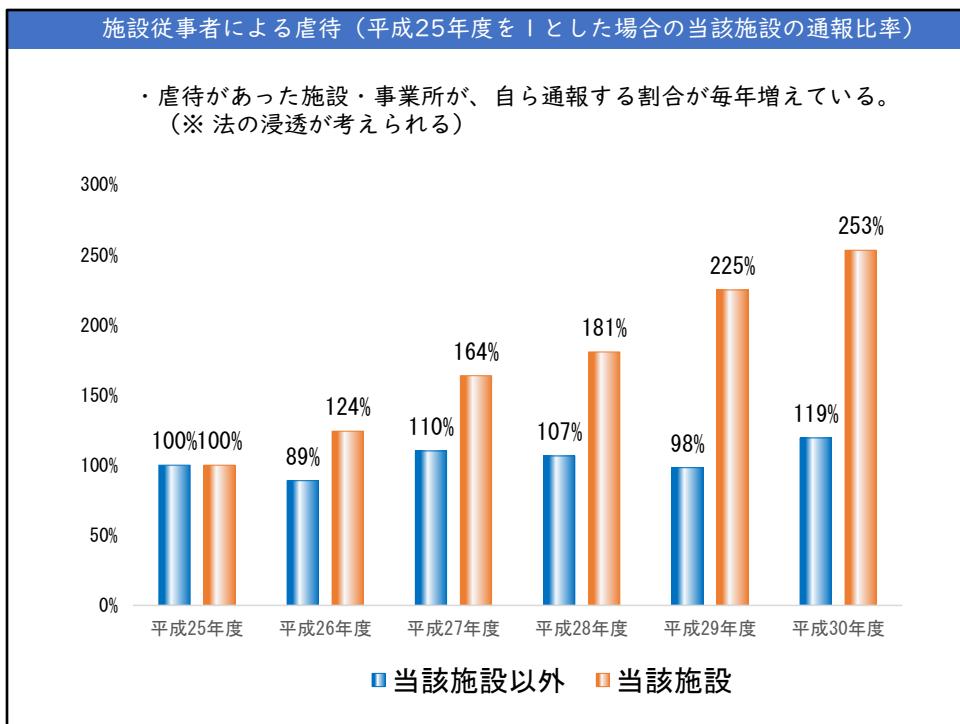


施設従事者による虐待を通報しているのは、虐待があつた施設の職員が正直に通報している事例が最も多い。

一方、虐待があつた施設の元職員による通報も毎年一定数ある。施設在職中には通報できなかつたのはなぜか、考えてもらい、何人かに発表してもらう。

施設にいるときは、通報したことが分かつてしまつた場合、施設側から不利益な扱いを受けるのではないか、同僚職員から仲間はずれにされるのではないか、といった不安があつた。

そのような不安を感じさせるような施設の雰囲気があつたということ。



虐待があつた施設が、正直に自ら通報する割合は、年々高くなつてゐる。

## 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法 第110条・第111条

市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処すことができる。

身体障害者の支援施設の事案では、警察が虐待を行った職員を傷害、暴行の容疑で地方検察庁に書類送検し、併せて行政の立ち入り調査に対し、虐待をしていないと虚偽答弁をしたとして、職員を障害者総合支援法違反容疑でも送検。

これらの深刻な虐待に至ってしまった事案について、もし、虐待に気づいた段階で適切に通報することができていれば、行政による事実確認と指導等を通じて、その後の虐待の再発防止に取り組むことができ、取り返しがつかないような事態には至らなかったと考えられる。

障害者福祉施設従事者等における障害者虐待が起きてしまった場合の対応の基本となるのは、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応。

行政が、障害者総合支援法に基づく権限行使で立ち入り調査を行った場合に、質問に嘘をついたり、改ざんした記録を提出したりした場合、刑事罰を受ける場合がある。

隠さない、嘘をつかない、誠実な対応が求められる。

## 2. 通報後の通報者の保護

障害者虐待防止法

第16条

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。

→ 通報義務

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

→ 本人による届け出

3 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。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

→ 守秘義務の解除

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを受けない。

→ 通報者の保護

通報することは法律上の義務であり、守秘義務が解除されているため、通報したことにより守秘義務違反には問われない。

また、通報したことで解雇など不利益な取り扱いをすることは、法律上禁止されている。

## 虐待を発見した職員が通報を躊躇する要因

- ・通報したことでの不利益を被るのではないか。
- ・施設・事業所や利用者に、事実確認調査によって迷惑がかかるのではないか。
- ・仲間の職員との関係が悪くなるのではないか。

## 職員の通報に対する心理的な抑制を軽減する

次のようなことを職員に伝え続ける

- ・匿名でも行政に通報することができます。
- ・通報を受けた行政には、通報者の秘密を守る義務がある。
- ・通報によって、施設・事業所の支援の改善につながっている。
- ・通報は全ての人を救うことにつながる。

虐待を発見した職員が、通報を躊躇する原因を考える。

また、通報を躊躇するような心理的抑制を軽減するために、施設側が日頃から職員に伝えるべきことを考える。

## 障害者や家族の立場の理解

- ・知的障害等で言葉のコミュニケーションが難しい人は、虐待を訴えることができない。
- ・入所施設にいた障害者は、「職員の顔色を見て生活していた」と言う。
- ・障害者の家族も、「お世話になっている」という意識から、施設の職員に思っていることを自由に言えない立場に置かれている。

障害者福祉施設等の管理者や職員は、障害者や家族がこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要がある。

利用者やその家族が、職員の虐待に気がついてもそのことを訴えることができない立場に置かれていることを知る。

## 虐待防止の責務

法人の理事長、障害者福祉施設等の管理者には、障害者福祉施設等が障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識と、そのための風通しのよい開かれた運営姿勢、職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくりが求められる。

障害者虐待防止法

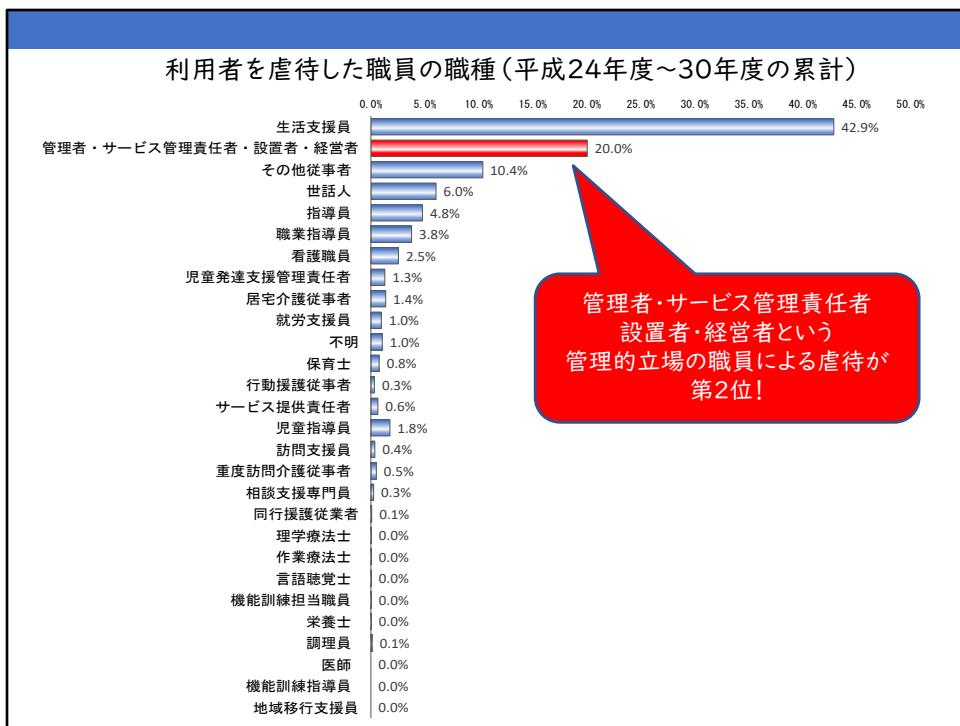
第15条

障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

人権意識は、管理者のゆるぎない意識と姿勢により組織として醸成される

- ・支援理念を明確に掲げる
- ・虐待防止委員会の設置により組織的に取り組む
- ・マニュアルの作成、チェックリストの実施等、具体的に取り組む

法人の理事長、施設の管理者には、法律上、虐待防止の責務が定められている。



しかし、利用者を虐待した職員の職種では、生活支援員に次いで、管理的立場にある職員による虐待が多い。本来は、虐待防止に先頭に立って取り組まなくてはならない職種であり、深刻な問題。

## 大前提として必要な「支援の質の向上」

虐待防止の前に、利用者のニーズを充足し、望む生活に向けた支援を行うことが基本。

障害者福祉施設等の職員は、支援の質の向上はもちろん、利用者や家族の意向を踏まえたサービスの提供が重要。

虐待防止の大前提として、利用者主体の質の高い支援を提供するという、高い志が必要である。

# 虐待防止に向けての体制整備

---

社会福祉法人 北摂杉の子会  
理事長 松上利男

## 虐待防止法の施設虐待に対する対応スキーム

- ・虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームとは、  
　言うまでもなく**通報義務と施設内の体制整備**のことである。
- ・（袖ヶ浦総合福祉センターでの虐待について）  
　事件後の調査によって、複数の職員による継続的な虐待行為が続いており、  
　それにも関わらず職場の誰も通報しなかつたし、  
　支援記録や支援日誌にそうした事態が記録されることがなかった。
- ・施設内に虐待防止委員会や第三者苦情委員会が設置され、  
　ヒヤリハット委員会まで開催されていたが、  
　こうした組織内チェック機構に問題が提起されることもなかった。

国学院大学教授 佐藤彰一(2016年)

障害者虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームは、通報義務と施設内の体制整備です。しかし、2013年11月26日に千葉県袖ヶ浦総合福祉センター養育園で利用者が、職員から暴行を受けた後、病院に救急搬送され死亡するという事件が起こりましたが、施設内には、虐待防止委員会、第三者幾条委員会、ヒヤリハット委員会などが設置されていましたが、組織として機能しなかったという問題があります。本日お話ししたいことは、体制整備とともに、組織を動かすマネジメント、ガバナンス、運営管理者の責務などのついて皆さんとともに学んでいきたいと思います。

## 千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける虐待事件 【経緯】

- ・2013年11月26日に、養育園の利用者が職員の暴行を受けた後、病院に救急搬送され死亡  
→3月11日傷害致死容疑で逮捕・3月31日起訴
- ・これを受け、昨年12月から本年2月にかけて、計28日間養育園及び更生園等に対する立入検査を実施  
→職員延べ約350人を対象

【確認された状況】 平成16年度から平成25年度までの10年間

虐待の内容	虐待者(職員)	被虐待者(利用者)
身体的虐待	11人	17人
性的虐待	2人	2人
心理的虐待	3人	4人
合計(実人数) :	15人	23人

虐待者は延べ16人  
※この他に虐待を行った疑義のある者3人

虐待発生後、県による立ち入り検査を実施しましたが、平成16年度から虐待による利用者の死亡事件が発生した平成25年度までの10年間で身体的虐待、性的虐待、心理的虐待が確認され、虐待した職員15名、虐待を受けた利用者が25人いたことが明らかになりました。10年間にわたる様々な利用者に対する虐待を放置した結果、虐待による利用者の死亡に繋がったといえます。

## 県の立入検査による主な事実認定について

### (1) 養育園 第2寮における虐待について

- ・平成23年5月から平成25年11月までに、5人の暴行が確認された
- ・平成23年3月頃に、別の1人の暴行が確認された
- ・平成23年度に、他3人の暴行の目撃証言がある(3人は自ら否認)
- ・平成19年4月に、別の1人の暴行も確認された
- ・暴行に至った5人のうち2人の供述要約は以下の通り  
(2人のうち1人は平成26年3月11日に傷害致死容疑で逮捕)  
⇒各職員とも初めから暴行するつもりはなく、  
支援に行き詰った際、先輩等の暴行を見る中で安易に暴行に至った

### (2) 虐待の目撃者について

- ・この5人の暴行を目撃した3人は、見て見ぬふりをして上司への報告や通報はしていない
- ・平成23年3月頃の暴行の目撃者は、注意はしたものとの報告や通報はしていない
- ・当該職員が行った別の暴行の目撃者は、注意もできず同僚に話しただけだった
- ・別の疑義案件である暴行の目撃者は、驚いたのみで何も対応しなかった

県の立ち入り検査による事実認定で明らかになったことは、「職員は初めから暴行するつもりはなかったが、支援に行き詰った際に、先輩の利用者に対する暴行を見て、安易に暴行に至った」というものです。また、職員の利用者に対する暴行を職員は見ていたのですが、「見て見ぬふりをした」あるいは「注意はした」が「上司に報告や通報はしなかった」、「注意もできず、同僚に話だけした」「驚いて、何も対応しなかった」との対応が明らかになりました。このことから、組織的な教育研修の重要性、通報の大切さを学ぶことが出来ます。

## 県の立入検査による主な事実認定について

### (3) 施設長等の対応について

- 平成23年12月、4人(うち1人は逮捕者)の職員の暴行/疑義について、別の職員が上司に報告(通報)
- 平成24年1月、施設長/サブマネージャーが、この4人に事情聴取
- うち2人(1人は逮捕者)に関しては、暴行を確認し指導した
- 施設長は、この平成24年1月の指導後、**この2人への個別指導も含め具体的な指導を行っていない**
- センター長/前理事長においても、**組織的な対策をとっていない**

### (4) 外部への報告について

- これらの暴行/疑義に関する情報について、県はもとより、理事・評議員会、事業団内虐待防止員会、外部機関による第三者評価の機会等において**一切報告されていない**

また、施設長等管理者の対応ですが、虐待をした職員への「具体的な指導は行わず、組織的な対策を取っていない」ことが明らかになりました。そして、県、評議員会。理事会、虐待防止委員会への報告を一切していません。管理者の責務について、後程説明しますが、管理者としての責務を果たさなかつたことが死亡事件に繋がったことになります。

## なぜ虐待(暴行)が行われていたのか

### 1. 人材育成や研修、職場環境、人員配置

(1)	<p>【職員の資質や職場環境の問題】 虐待(暴行)の原因のひとつには、個人として以下の問題が挙げられる</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・支援スキルが不十分</li><li>・また、虐待防止についての基礎知識がない</li></ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><b>支援に行き詰り、行動障害を抑える為に暴行に至った面があることは否定できない</b></p>
(2)	<p>【職員配置の問題】 センター全体の職員数は、法令上の基準を大きく上回っている しかし、各寮の業務/支援内容や時間帯、利用者の生活スケジュールに応じて、 <b>場面ごとで適切な人員配置 がなされていたとは言い難い</b></p>

先程、「支援に行き詰って、暴行に至った」と話しましたが、虐待・暴行の要因として、職員の「支援スキルの不十分さ」「虐待防止、人権意識のなさ」にあります。そして、職員数については、法令上の基準は大きく上回っていたのですが、利用者の生活スケジュールに応じた適切な必要とされる職員配置がなされて否かってことが明らかになりました。利用者中心の暮らしではなく、職員の生活が優先された利用者の暮らしになっていたといえます。

2. 幹部の管理体制、虐待防止体制・事故等に関する情報共有	
(1)	<p>【幹部の資質・能力、管理体制の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年1月、事業団幹部は養育園第2寮における暴行に関する情報を一部得ていた</li> <li>しかし、必要な対策をとらなかった</li> <li>また、幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分だった。この為、職員配置の問題も放置。</li> <li>一部幹部は、虐待/疑義について「なるべく相談・報告しないようにしよう」という雰囲気を蔓延。</li> <li>結果、事業団における虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。</li> </ul>
(2)	<p>【虐待防止体制の整備・運用の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業団においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施しており、虐待防止委員会も設置形の上では虐待防止体制を整備していた</li> <li>しかし、市町村等への通報も前提とした虐待防止体制がつくられていなかった。</li> <li>また、一部の職員は、障がい特性や行動障がいのみならず、権利擁護についての理解が不足</li> <li>幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を執ろうという意識が欠けていた</li> </ul>
(3)	<p>【事故等に関する情報共有の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止の観点から、不適切な対応や事故(ヒヤリハット)の段階で問題点を検証し改善することも必要</li> <li>しかし、事故等の集計は一部あったものの、職員間で討議・報告を行う機会が十分ではなかった</li> </ul>

幹部の資質・能力、管理体制の問題については、「暴行に関する情報を一部得ていたにも関わらず、必要な対策をとらなかった」ことや「幹部は支援現場にほとんど足を運ぶことはなく、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分だった」ことが明らかになりました。このセッションのテーマである

「虐待防止体制の整備・運用については、「市町村等への通報も前提とした虐待防止体制がつくられていなかった」また、「一部の職員は、障がい特性や行動障がいのみならず、権利擁護についての理解が不足していた」ことや「幹部職員についても、虐待防止に向け具体的な対策を執ろうという意識が欠けていた」ことが明らかにされています。組織的には虐待防止委員会等が設置されていましたが、組織的な運用の中で機能していなかったことがあります。

## 施設における人権侵害に至る要因 -大阪知的障害者福祉協会 報告より-

### 【要因】

- 組織上の問題
- 人的要因
- 物理的要因

### 【支援現場における共通する点】

- 管理者をはじめ現場の支援者の人権意識が希薄
- 行動障がいのある利用者支援に係る専門的知識の欠如、援助技術・技能が未熟
- 専門的に助言・指導するスーパーバイザーが不在

『障がいのある人の尊厳を守る 虐待防止マニュアル』 一般社団法人 大阪知的障害者福祉協会

大阪知的障害者福祉協会が「施設における人権侵害に至る要因」をまとめていますが、その要因は「組織上の問題」「人的要因」「物理的要因」の3点であり、「支援現場における共通する点として「管理者をはじめ現場の支援者の人権意識が希薄」「行動障がいのある利用者支援に係る専門的知識の欠如」「援助技術・技能が未熟」「専門的に助言・指導するスーパーバイザーが不在」が指摘されています。「行動障害者」への支援、や「スーパーバイザーの有用性」については、後に詳しくお話ししたいと思います。袖ヶ浦総合福祉センターにおける虐待・利用者の死亡事件についての事実認定から虐待防止の体制整備についての重点がこの表のまとめから導き出されていると思います。

、

## 虐待事案のあった事業所の共通した課題 -マネジメント・ガバナンス・組織運営の課題-

【ガバナンス】	<ul style="list-style-type: none"><li>・「理念」「使命」「ビジョン」の欠如</li><li>・長期目標(運営方針)の欠如</li><li>・理事会/評議員会の形骸化、組織としての牽引体制の欠如</li><li>・コンプライアンスの欠如</li><li>・組織的な事業所運営の問題<ul style="list-style-type: none"><li>→役割分担や指揮命令系統、責任の所在等が不明確</li><li>・苦情解決/説明責任の問題(特に家族に対する)</li><li>・職員や関係機関との連携(連絡調整/問題解決等)の欠如</li></ul></li></ul>
【利用者支援】	<ul style="list-style-type: none"><li>・組織的計画的な採用と育成がなされていない</li><li>・特に自閉症についての障がい特性、行動障がいの理解と支援についての専門性の欠如</li><li>・利用者支援における P D C A サイクルの欠如</li><li>・利用者支援についての組織的運営の欠如<ul style="list-style-type: none"><li>→職員間の情報の共有化、連携、方針決定、役割分担等</li></ul></li></ul>
【人材の育成】	<ul style="list-style-type: none"><li>・利用者に対する人権意識や支援についてのコアバリューの欠如</li><li>・スーパービジョンの欠如</li><li>・利用者支援における関係機関等との連携の欠如</li></ul>

同じく大阪知的障害者福祉協会の『障がいのある人の尊厳を守る 虐待防止マニュアル』に詳しくまとめられた「虐待事案のあった事業所の共通したマネジメント・ガバナンス・組織運営の課題です。ここに示された課題を解決し、実行することが虐待防止体制整備に求められていることになります。

## 運営管理者の責務

---

虐待防止体制の整備とその適切な運用について、運営管理者の役割は重要です。運営管理者の責務について、お話ししたいと思います。

## 運営管理者の責務

理事長・施設長の責務の一つは、明確な組織としての「理念」（何故組織は存在するのか）「ミッション」（何を成すべきなのか）を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることにあります。

しかし、どんなに立派な「理念」や「ミッション」「ビジョン」があっても、それを実現するのは職員です。理事長・施設長の二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成です。人材育成を組織的に行うには、組織的計画的な人材の採用と育成、対人援助専門職としての倫理と価値を自覚した質の高いサービス提供が出来る対人援助技術習得のための研修の提供です。人材育成の基本は、OJTを基本としたスーパーバイザーによるスーパービジョンです。スーパーバイザーの養成が求められますが、外部スーパーバイザーによるスーパービジョンも一つの方法としてあります。

『障害者福祉施設における障害者虐待の防止と対応の手引き』より

『障害者福祉施設における障害者虐待の防止と対応の手引き』に運営管理者の責務がまとめられています。理事長・施設長の責務の一つは、明確な組織としての「理念」「ミッション」を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることです。特にPDCAサイクルを回し続けること、すなわち年間計画について月々の進捗管理を行うことです。当たり前のことですが、実行されていない組織が多いように思います。虐待防止体制の整備については、虐待防止委員会の年間計画を必ず策定して、月々進捗管理をすること、このことにつきます。二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成です。そして、人材育成の基本は、OJTを基本としたスーパーバイザーによるスーパービジョンです。スーパーバイザーは対人援助専門職としての熟練者です、が組織の中に不在の場合は、外部スーパーバイザーを活用するのも一つの方法です。全国的な大きな課題は、このスーパーバイザーの養成にあります。

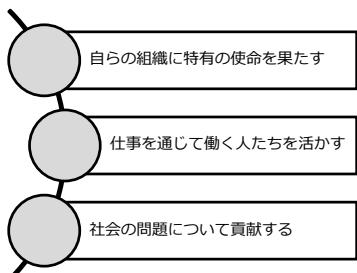
## 福祉事業所におけるガバナンスとは？

---

虐待防止体制の整備と運用でマネジメント・ガバナンスが重要であることをお話ししました。そのガバナンス・マネジメントについてお話ししたいと思います。

## マネジメント(management) -ピーター・F・ドラッカー-

【マネジメント3つの目的】



「マネジメントとは、  
様々な資源・資産・リスクを管理  
し、  
効果を最大化する手法の事である」

「経営とは、  
成果を生み出す業務行為こそ、  
経営そのものです」

皆さんもご存じである経営学の権威ドラッカーがマネジメントの3つの目的を示しています。1つ目は、「自らの組織に特有の使命を果たす」ことです。皆さんの法人が掲げている「理念」「使命・ミッション」を実現することです。2つ目は、「仕事を通じて働く人たちを活かす」ことです。ドラッカーは、このことについて、「働いている一人一人の強みを活かす」と述べています。私たちは対人援助の仕事をしていますが、働いている人とともに利用者の強みを活かすことが本来の使命であります。3つ目は、「社会の問題について貢献する」と述べています。まさに社会福祉法人・社会福祉事業の目的そのものですね。皆さんもすでに気づかれているように、ドラッカーが示したマネジメントの3つの目的は、まさに私たち社会福祉法人・事業所の目的そのものであると言えます。

## 明確な「理念」「使命」「ビジョン」に基づくマネジメント

### 【理念】

- 私たちは何故存在するのか？(Why)

### 【使命・ビジョン】

- 私たちは何を成すべきなのか？(What)

### 【オペレーション力(現場力)】

- 私たちは、私たちの「理念」「使命」「ビジョン」をどのように実現するのか？(How)



目標達成に向けてPDCAサイクルを回し続けることが重要！

皆様の社会福祉法人・事業所もそれぞれの「理念」「使命・ビジョン」を掲げておられますが、いくら素晴らしい「理念」「使命・ビジョン」であっても、それを実現するのは、事業を支えている現場の職員の働きです。ですから現場力をどのように高めるのかが大変重要になります。このことについては、後に「人材育成と確保」のところで詳しくお話をしますが、私は、職員の成長が組織の成長に繋がっていると考えています。そのことの実証については、強度行動障害者支援を目的とした事業所に対するコンサルテーションの中でお話しします。

## ビジョンと目的の重要性 -3人の煉瓦職人の話-

ある通行人が3人の煉瓦職人に尋ねました。

通行人：「何をしているのですか？」

一人目：「煉瓦を積み上げています」

二人目：「大きな協会の壁を造っています」

三人目：「この村に夢と希望をもたらしたい。

それにふさわしい立派な教会を造るために、  
働いています」



何故組織にとって「使命・ビジョン」が重要であるかについて3人の「レンガ職人の話」という有名な逸話のお話をしたいと思います。ある一人の通行人がある村を歩いていると3人のレンガ職人に出会いました。通行人はそれぞれの3人のレンガ職人に「何をしているのですか？」と同じ質問をしました。一人目のレンガ職人は、「レンガを積み上げています」と答えました。二人目のレンガ職人は、「大きな協会の壁を造っています」と答えました。三人目のレンガ職人は、「この村に夢と希望をもたらしたい。それにふさわしい立派な境界を造るために、働いています」と答えました。3人のレンガ職人がそれぞれの「使命・ビジョン」を語ったのですが、組織にとっての具体的で崇高な「使命・ビジョン」を示すことがいかに重要であり、そのことを通して、職員が育ち、組織が成長することになることがお分かりになったと思います。袖ヶ福祉センターも「使命とビジョン」を掲げていたと思いますが、大切なことは、その「使命・ビジョン」をいか如何に組織運営、日常の支援に落とし込むかが重要になります。そのことについては、改めて虐待防止委員会の活動の中で、詳しくお話ししたいと思います。

## 私たちは何故存在するのか？(WHY)

---

それでは、私たち社会福祉法人・事業所における共通した「理念」「使命」についてお話しします。

## 社会福祉法における社会福祉法人の役割と機能

### 【第24条 経営の原則】

#### 【役割】

- 主たる担い手

#### 【機能】

- 自主性
- サービスの質の向上
- 事業運営の透明性

社会福祉事業の主たる担い手

- ①自主的に経営基盤の強化
- ②サービスの質の向上
- ③事業経営の透明性を図る

先ず社会福祉法人が「何故存在するのか？」についてお話をします。皆さんもご存じのように「社会福祉法第24条経営の原則」で社会福祉法人の役割と機能が示されています。その役割は、「社会福祉法人は社会福祉の主たる担い手である」ということです。ですからその役割は当然のこととして、「障害のある人たちの人権を守り、制度にはなくっても様々なニーズに基づく必要な支援サービスを創造して、提供すること。共生社会の実現を目指すこと」にあります。その機能については、「自主性、サービスの質の向上、事業運営の透明性」の3つが示されています。私は、支援の質を向上させることが虐待防止の基本であると思っていますので、「サービスの質の向上」は大変重要です。また、「事業運営の透明性は、「マネジメント・ガバナンスの質を磨き上げることである」と理解しています。

## 社会福祉法人の社会的役割

### 【第24条 経営の原則】

#### 【人と社会の変革】

- ・(『非営利組織の経営』 ドラッカー)

#### 【社会の公器】

- ・地域の福祉課題を解決し、  
必要とされるサービスを創造する為の、地域の全ての人々の財産・資産

#### 【先駆的・開拓的役割】

- ・制度の谷間にある福祉課題を解決する為に、  
必要なサービスの創造・支援モデルの発信

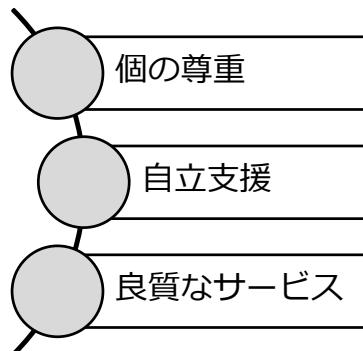
ここに示した「社会福祉法人の社会的役割」は、今まで私がお話しした内容をまとめたものです。お目通しして頂きたいと思います。

## 私たちは何を成すべきなのか？(WHAT)

---

それでは、「理念」「使命・ミッション」に基づいて何をなすべきかについて、虐待防止委員会についての組織的運営の基本について、お話しします。

## 社会福祉法におけるサービス提供の基本視点



### 【第3条 福祉サービスの基本的理念】

個人の尊厳の保持

- ①利用者が心身ともに育成
- ②能力に応じ自立した日常生活
- ③良質かつ適正なもの

先程は、「社会福祉法人は何故存在するのか？」についてお話ししましたが、次に「何を成すべきか？」についてお話しします。この「何を成すべきか？」については、社会福祉法第3条福祉サービスの基本的理念に示されています。その一つは、利用者の人権を尊重して、集団での処遇ではなく、個々人のニーズベースの支援サービスの提供を行うこと「個の尊重」です。二つ目が「自立支援」です。個々の利用者の障害特性に基づき、自立的に暮らすことのできる支援者も含めた環境の提供（合理的配慮）が重要です。三つめが「良質なサービスの提供」です。この三つの基本的視点に基づいたサービス提供に努力すれば、虐待防止に繋がることになります。

## 虐待防止における マネジメント・ガバナンス・組織運営の要諦

障害者虐待防止のマネジメント・ガバナンス・組織運営の要諦は、組織の「理念」「使命（ミッション）」「ビジョン」を示して、それらを組織運営（人材確保・育成、利用者支援など）に落とし込みをしているかが重要である。

虐待防止体制整備についても「理念」「使命（ミッション）」「ビジョン（中長期計画）」に基づいた「虐待防止年度計画」を作成して、進捗管理を行い実施することが肝要である。すなわちPDCAサイクルを回し続けることである。

今までお話してきましたマネジメント・ガバナンスの内容を踏まえて、「虐待防止におけるマネジメント・ガバナンス・組織運営」についてスライドにまとめ成した。重要な視点は、「理念・使命・ビジョンを組織運営に落とし込みが出来ているか？また虐待防止計画についても理念・使命を踏まえたビジョン（中長期計画）に基づいた虐待防止計画を作成し、その進捗管理を行っているか？」が重要となります。次にこの要諦に基づいた具体的な取組について、社会福祉法人北摂杉の子会における取組の話をしたいと思います。

## 法人中期計画と 権利擁護・虐待防止委員会活動について①

北摂杉の子会 第4次中期計画(期間：2017年度-2021年度の5ヵ年)

### 【中期計画 ビジョン】

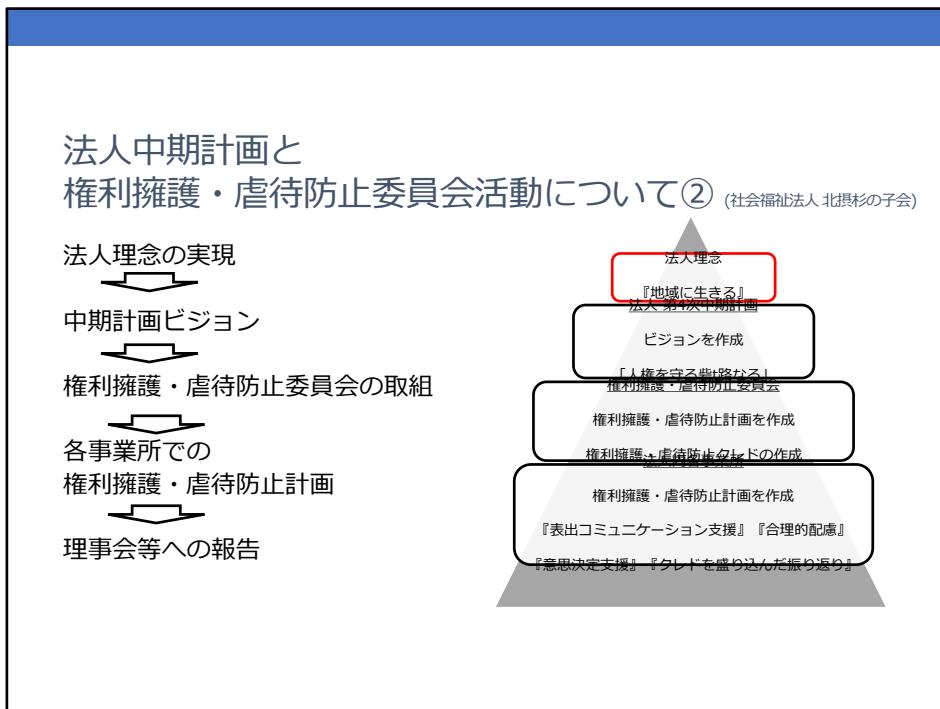
- ・生涯にわたる地域での暮らしの実現
- ・**人権を守る砦となる**
- ・働く人のチャレンジと成長を支える組織
- ・やさしさあふれる地域を耕す
- ・健全でタフな財務基盤の構築

(社会福祉法人 北摂杉の子会)

#### 質の高い意思決定支援

- ①全事業所で表出コミュニケーション支援の確立
  - ②全利用者の意思決定支援会議が開催されている
  - ③本人中心主義（パーソンセントード）の追求
  - ④利用者、保護者の高齢化を見据えた支援の創造
- ①成年後見制度の連携等による推進
- ②介護・医療機関とタッグを組む
- #### 権利擁護虐待防止で日本一
- ①合理的配慮に基づく支援の追求
  - ②利用者自らの権利を知り、守る（セルフアドボガシー）への支援の追求
  - ③権利擁護虐待防止委員会の発展
  - ④地域住民向け勉強会の定例実施

北摂杉の子会では法人の「理念・使命・ミッション」に基づいて「ビジョン（中期計画）」に落とし込み、その中期計画の5つのビジョンの柱の一つとして、「人権を守る砦となる」というビジョンを掲げています。社会福祉法人・事業所は利用者の人権を守る砦でなくてはならないとの想いをビジョンとして掲げました。そして、そのビジョンの実現について、「質の高い意思決定支援」「利用者、保護者の高齢化を見据えた支援の創造」「権利擁護・虐待防止で日本一」という3つの目標とそれぞれの具体的な取組を掲げています。



「理念」「使命・ミッション」「ビジョン」を組織運営に落とし込むことが重要であることのお話をしましたが、その流れを図示したのがこのスライドです。虐待防止委員会を設置しておられない事業所は、先ず設置してください。そして、虐待防止委員会の年間計画を立ててください。計画を立案すれば、年間の虐待防止委員会で進捗管理をしてください。年度の最後に1年間の取り組みを評価して、まとめて、理事会・評議員会で報告をしてください。

## 『2017年度 権利擁護・虐待防止計画』 及び『権利擁護・虐待防止クレド(信条・心得)』

### 【2017年度 権利擁護・虐待防止計画】

- ・権利擁護虐待防止テーマの“クレド(信条・心得)”の作成と浸透
- ・振り返りチェック(クレドとリンク)の実施
- ・内外研修による障がい特性理解と合理的配慮の促進
- ・PECS等表出コミュニケーションと“意思決定”支援
- ・セルフアドボガシー支援の検討
- ・法人内外の人権研修での発表と啓発
- ・虐待防止対応マニュアルの徹底
- ・機関紙「はなみずき」の定期発行
- ・内外S Vを活用し職員のメンタルヘルスを行う
- ・職員間のコミュニケーションの活性化、お互いの支援を振り返る風通しの良い職場風土の構築

(社旗福祉法人北摂杉の子会)

### 【権利擁護・虐待防止クレド】

#### 利用者支援

- ・全てのご利用者の意思を尊重します
- 環境整備(安全・安心)**
- ・信頼される職員になります
  - ・4S(整理、整頓、清掃、清潔)を実行します
- 専門性とチーム支援**
- ・職員間の豊かなコミュニケーションを大切にします
  - ・プロとしての誇りを持てる仕事をします
- 説明できる支援**
- ・ひとりひとりに応じた合理的配慮に基づく支援を提供します

北摂杉の子会では、2017年度の計画です。目標の一つに「権利擁護・虐待防止クレド」の作成と運用が掲げられていました。その内容と年度の具体的な取組をまとめたものです。

## 人材確保と育成

---

如何に素晴らしい「理念」「使命・ミッション」「ビジョン」を掲げてもそれを実現するのは支援電場の職員である。職員の成長が組織の成長に繋がることをお話ししましたが。次に人材の育成について、組織的な視点からお話をしたいと思います。

## 虐待防止推進に向けた人材確保と育成の要諦

- ・組織として必要とする明確な人材像を示す
- ・支援者としての在り方（倫理・価値・コアバリュー）を示す
- ・職員に対するキャリアアップ支援  
→人材育成計画と研修、スーパーバイズを基本としたOJT、  
キヤリアパスへの支援、資格取得支援、業務貢献表彰など  
企画提案力アップに向けた支援など
- ・自由闊達に議論できる職場環境の醸成
- ・働きやすい環境、定着支援  
→ワークライフバランスの導入、ストレスマネジメントなど
- ・行動障がいのある利用者への支援力アップ

先ず初めに「虐待防止推進に向けた人材確保と育成の要諦」をまとめました。  
この要諦に沿って具体的にお話を進めたいと思います。

## 求める人材像

(社会福祉法人 北摂杉の子会)

### 求める人材像

- |    |  |
|----|--|
| 1. | 「地域に生きる」という法人理念に共感し、その実現に努力するとともに、法人の持続的発展を常に考えて行動する職員であること。                           |
| 2. | 知的障がいや発達障がいのある人たちに対する支援に強い情熱を持ち、利用者の個別ニーズに基づいて、利用者及びその家族に対するサービスの向上に絶えず努力する職員であること。    |
| 3. | 福祉のプロとしての自覚と誇りを持ち、利用者及びその家族に対してより適切なサービスの提供や説明を果たせるよう専門性を磨くとともに、自らのキャリアアップに努める職員であること。 |
| 4. | 組織の一員としての自覚と責任を持ち、自分を取り巻く人たちと密に連携、協力して、業務の向上、改善に積極的に取り組む職員であること。                       |

要諦の一つ目に「組織として必要とする明確な人材像を示す」を掲げました。人材育成で重要なことは、組織として一人一人の職員に対して役割期待を明確に伝えることです。ですから法人が求める基本となる人材像を示すことが重要です。この人材像は法人の「理念」「使命・ミッション」の実現に向けて求められる人材像です。これを示すことで、法人の「理念」「使命・ミッション」の実現に向けて職員がベクトルを合わせて働くことに繋がります。そのことで、一人一人の職員が法人の「理念」「使命・ミッション」「ビジョン」の実現に向けて自らの成長、「何を成すべきか?」を問い合わせ、その中で自らの学び、キャリア形成を主体的に成していくきます。そして、職員同士の協働の取り組みが積み上がります。人材確保においてもこの人材像に基づいたリクルーティング活動がなされることになります。

## 私たちのコア・バリューは何か？ どのように価値を生み出すのか？（社会福祉法人 北摂杉の子会）

利用者支援のコア・バリュー	
【統合化】	利用者の障がい状況に関係なく、 利用者に対する支援を地域社会との繋がりの中で行うことを基本とします。
【個別化】	利用者のそれぞれのニーズに基づいた個別的な支援を推進します。
【専門性】	利用者の持つ様々な障がいや心理的・社会的问题、ニーズを理解し、利用者自身がその問題を解決し、そのニーズを実現する為の専門的な支援技術の向上に努力します。
【地域】	地域に暮らす知的な障がいのある人やその家族に対して、 施設の機能、専門性を活用し、積極的な支援を行います。
【連携】	利用者本人を中心として、家族や関係機関、地域住民との連携を大切にし、 トータルケアを推進します。 また、支援を行う上で、職員間の連携を大切にします。
【人権】	利用者の人権を中心に据えた支援を行います。 利用者の個性、年齢に応じた支援を推進します。 また、社会に対する啓発運動を積極的に行います。

要諦の2つ目は、「支援者としての在り方（倫理・価値・コアバリュー）」を示すことです。北摂杉の子会では、法人の理念「地域に生きる」の実現を基本として、「統合化」「個別化」「専門性」「地域」「連携」「人権」の5つのコアバリューを示しています。このコアバリューは、支援の基本的価値であり、日常の利用者支援に落とし込むことになります。この5つのコアバリューの柱の内、それらのコアバリューの柱を支えるのが人権というコアバリューです。この土台が傾くと全てのこあぱりゅーの柱が傾き、その柱の上の屋根（8法人のブランド）が一瞬に落ちることになります。

## 行動障害を伴う利用者に対する 支援力向上に向けた組織的アプローチ

---

要諦の6つ目に「行動障害のある利用者への支援力アップ」を示しました。皆さんもご存じのように、被虐待者の約30%が行動障害を伴う障害者であるという実態があります。このような実態を踏まえて、「強度行動障害支援者養成研修」が国研修として制度化されました。しかし、研修が始まって6年が経過しましたが、相変わらず被虐待者の内行動障害のある人が占める割合に大きな変化はありません。虐待防止の推進は、組織的な取組が重要であることについて、マネジメント・ガバナンスの説明を通して話をしてきました。人材育成についても組織的な取組が基本となります。その取り組みについて行動障害のある利用者支援を通しての人材育成について、事業所へのコンサルテーションを通してお話をしたいと思います。

## 強度行動障害者支援の現状と課題

- ・2012年10月1日：『障害者虐待防止法』の施行
- ・2013年から強度行動障害支援者養成研修の実施

・被虐待者の中で行動障害を伴う人たちが多くを占めている  
・強度行動障害支援者養成研修では毎年2万人を超える支援者が修了  
・しかし、2017年度の被虐待者666人中、行動障害のある人の割合は29.7%と減少していない  
⇒自閉症・発達障害の特性理解に基づく支援が提供されていない  
・その為、強度行動障害支援者養成研修修了後の継続した現任研修の必要性  
⇒特に、福祉事業所における組織的な継続した研修と実践が重要！

公器としての社会福祉法人・事業所が行動障害のある人たちへの適切な支援を提供して、  
その人たちの社会参加を目指すことが責務としてある

先程もお話ししましたが、2012年に「障害者虐待防止法」が施行されましたが、被虐待者の内行動障害を伴う人が多いことから、翌年の2013年から国研修として、「強度行動障害支援者養成研修」が実施されました。しかし、2017年度は被虐待者666人でしたが、そのうち行動種外のある人の割合は29.7%と減少していません。昨年度厚労省推進事業で研修プログラムの見直しを通して、その要因の一つとして、「研修終了後の継続研修の重要性が指摘され、特に事業所から研修に職員を派遣した後の組織的な継続研修と行動障害のある利用者に対する行動改善のアプローチがなされていない」ことの指摘がなされました。この指摘を踏まえて、「行動障害者支援に組織的に取り組むことの重要性」、人材育成の効果的アプローチの一つである「外部スーパーバイザーによるコンサルテーションの実際」についてお話をしたいと思います。

## 行動障害者支援に 組織的に取り組むことの重要性

---

## 1.組織的に取り組む意義・重要性

### 【組織的に取り組むこと】

集合研修だけでは、支援現場での般化のハードルが高い

### 【地域で支えるという視点】

生活・労働・余暇などを含めて、地域で支える

### 【支援のベクトル合わせをして支援】

組織としての方向性(理念・ミッション・支援者としてのコアバリュー)

### 【チームで統一した支援の視点を持つ】

日中と夜間 etc.

- ・組織で取り組むことで、他の関係機関と組織的、計画的な連携が図られる

- ・職員を研修に派遣する時には、派遣職員に対して、組織としての目的や役割期待を明確に示し、それを伝えることが重要

⇒職員の成長が組織としての成長に繋がる

行動障害のある利用者支援について組織的に取り組む意義と重要性ですが、「集合研修だけでは、支援現場での般化のハードルが高い」という現状、すなわち研修に派遣した職員に支援現場での支援を丸投げするのではなく、組織として支援事例したいする取り組みを共有して取り組まなければならないと言うことです。また、行動障害のある利用者支援の基本と目的は、「行動障害の改善」ではなく、「環境や社会との関係の中から行動障害の改善を捉え、地域での暮らし・社会参加を目指しつつ、そのプロセスの中で行動改善を行う」ことです。地域での暮らし・社会参加という明確な目標を目指すことが重要です。ですから、生活・労働・余暇などを含めてトータルな視点で、関係する支援機関・家族との連携の中で、支援しなければなりません。また、マネジメントのところでもお話ししましたが、組織としての方向性と支援者としてのコアバリューを基本として、組織としてのベクトルを合わせて取り組むことも求められます。研修に職員を派遣するときには、派遣職員に対して「研修に派遣する組織としての目的や派遣職員への役割期待を伝えることも大切です。そのようなアプローチが職員の成長に繋がり、そのことで組織としての成長に繋がることになります。

## 2.組織的に取り組むことが出来ない阻害要因とは？

### 理念・ミッション・ビジョン

- 理念・ミッション・ビジョンが組織内に浸透していない(支援に落とし込まれていない)
- 理念・ミッション・ビジョン・中期計画に基づいた人材確保と育成、定着支援に課題

### 管理者研修

- 自閉症、行動障害、人権擁護等、組織のトップも含めた管理者研修に課題

### 組織としてのあり方

- 強度行動障害支援者養成研修を受けても、どう実践していいか分からぬ
- 組織としての人的余裕がない・組織的理得が得られない…

### 組織としての変化が出来ない

- 社会の変化、制度の変化、ニーズの変化に組織として対応できない

ここで組織的に取り組むことが出来ない阻害要因について、推測したいと思います。その一つが繰り返しになりますがマネジメントの課題、「理念・使命・ミッション・ビジョンが組織内に浸透していない、支援に落とし込まれていない」ということです。また、管理職を含めた研修が重要となります。組織としての在り方として、「研修を受けても、どう実践したらよいかわからない」「組織としても人的余裕がない、組織的な理解が得られない」という要因も考えられます。

### 3. 阻害要因を取り除くには、何を成すべきか？

- ・組織マネジメント
- ・計画的な人材(財)育成
- ・現場を下支えする組織運営  
※組織の下に自分自身を置くという、  
トップとしての価値観とそれに基づく実践を行う

この阻害要因を取り除くには何が必要か、どのようなアプローチが必要かについてスライドにまとめてみました。スライドにまとめました3つのポイントです。「組織的他マネジメントを実行する」「理念・使命・ミッション・ビジョンに基づく計画的な人材育成をする」「トップとして、『支援現場を下支えするという意識を持つこと、組織の下に自らを置き、組織の問題・課題を率先して解決するという実行力』」です。

#### 4.行動障害のある人への適切な支援を実現する組織的アプローチの基本は？

- OJTを基本としたスーパービジョンの仕組み  
※支援者の育ち、組織の育ち、バーンアウトさせない
- スーパービジョンを担うスーパーバイザーの養成
- 外部スーパーバイザー、コンサルテーションの導入、活用
- チームによる支援  
※支援についての共通理解が重要  
(特性理解、アセスメント、個別的な支援マニュアル etc.)  
そして、個別支援について徹底してPDCAサイクルを回し続けること
- 地域資源の活用、相談支援事業を軸にした組織連携の創造

次に行動障害のある人への効果的なアプローチをするための人材育成の基本について、まとめてみました。対人援助専門職の教育訓練の基本は、「OJTを基本としたスーパービジョン」です。しかし、多くの福祉事業所にこの仕組みが整っていないという現状があると思っています。その要因の一つが「スーパービジョンを担うスーパーバイザー」の不足です。今、このスーパーバイザーの養成が、行動障害のある人への支援を支える上での喫緊の課題としてあります。しかし、その解決の一つとして、「外部スーパーバイザーの導入・活用」があります。また、行動障害のある利用者支援を一事業所で抱え込まないで、地域資源の活用を考えたり、発達障害者支援センターや地域の相談支援事業、関係する機関連携など、外部支援組織との連携が大切です。

# コンサルテーションの重要性と意義

## -職員の成長と組織の成長-

---

(A学園での実践を通して)

それでは実際に外部スーパーバイザーを活用して、強度行動障害のある利用者支援を通して、スーパーバイザーとしての役割期待を担うコアメンバーの育成を目的として5年間取り組みを積み上げられているA学園での取り組みから得られた知見をまとめましたので、お話しします。

## コンサルテーションを受けての組織的な変化①

- ・支援現場：アセスメントから支援を組み立てていくようになったので、支援が困難な時にアセスメントに戻って考えることが出来るようになった。
- ・氷山モデルの氷上の行動面だけに着目するのではなく、要因に着目するようになった。
- ・部署間を越えて連携ができるようになった。  
ex. グループホームと入所施設の連携
- ・成功体験が増えたので自信とやる気に繋がっている。
- ・考える職員集団に成長した。

これからスライドは、A学園にヒヤリングをした結果をまとめたものです。初めにコンサルテーションを受けての組織的な変化についてですが、支援現場、コアメンバーに対するヒヤリングでは、「アセスメントから支援を組み立てていくようになったので、支援が困難な時にアセスメントに戻って考えることが出来るようになった。氷山モデルの氷上の行動面だけに着目するのではなく、要因に着目するようになった。部署間を越えて連携ができるようになった。成功体験が増えたので自信とやる気に繋がっている。考える職員集団に成長した。」と変化を話しています。

## コンサルテーションを受けての組織的な変化②

- ・必要に応じてカンファレンスを開くようになった。
- ・問題を先送りしないようになった。
- ・困ったときにスーパーバイザーがいる。  
すぐに相談できる環境が大切である。
- ・実践発表会を地域の他事業所、行政・関係機関などを対象に実施して、他の事業所から好評を得たことで、自信につながった。  
法人内他事業所への良い影響があった。

また、必要に応じてカンファレンスを開くようになった。問題を先送りしないようになった。困ったときにスーパーバイザーがいる。すぐに相談できる環境が大切である。実践発表会を地域の他事業所、行政・関係機関などを対象に実施して、他の事業所から好評を得たことで、自信につながった。法人内他事業所への良い影響があった。」というようにコアメンバーの成長がうかがえます。

## 組織としての成長とメリット①

- ・求人に当たっては、「学びができる施設であること」をウリにできている。
- ・実践発表会に2校の専門学校の学生・教員が参加された。人材確保への手ごたえを得た。
- ・法人として以前に比べて、研修しなければならないという意識が高まった。
- ・事業所の枠を越えて学ぶようになった  
⇒法人の理念・使命・ミッションに向けて、職員間でベクトルが合うようになった。

次に、「組織としての成長とメリット」について、管理者へのヒアリングを行いました。その結果を2枚のスライドにまとめています。「求人に当たっては、学びができる施設であることをウリにできている」「実践発表会に2校の専門学校の学生・教員が参加された。人材確保への手ごたえを得た」

「法人として以前に比べて、研修しなければならないという意識が高まった」事業所の枠を越えて学ぶようになった。その結果、法人の理念・使命・ミッションに向けて、職員間でベクトルが合うようになった」そして、

## 組織としての成長とメリット②

- 法人に人材研修室が創設された。  
※人員配置：2名の専従（人材確保・育成）
- 職務権限が明確になった  
⇒組織的マネジメントへ繋がっている。
- 児童発達支援センターの職員が入所施設へ異動  
⇒法人全体での人事が積極的になれるようになった  
⇒その結果、児童発達支援センター職員がコアメンバーになり、  
中心的な働きをしてくれている。

「法人に人材研修室が創設された」「職務権限が明確になったことで、組織的マネジメントへ繋がっている」「同法人内の児童発達支援センターの職員が入所施設へ異動を希望するなど法人全体での人事が積極的になれるようになった」「その結果、児童発達支援センター職員がコアメンバーになり、中心的な働きをしてくれている」という組織的な成長が確認できました。

## 保護者の意識の変化

- ・実践発表会を実施するなど、支援についての情報発信を積極的にすることで、利用者支援についての評価と信頼が高まってきた。
- ・保護者とのコミュニケーションが良くなつた。
- ・新年会に職員を招待してくれるなど交流が深まつた。

また、法人のステークホルダーである保護者の意識変化ですが、「実践発表会を実施するなど、支援についての情報発信を積極的にすることで、利用者支援についての評価と信頼が高まってきた」「保護者とのコミュニケーションが良くなつた」「新年会に職員を招待してくれるなど交流が深まつた」という組織変化がありました。

## コンサルテーションを通して見えてきたこと

### 障がい特性の理解、アセスメントが不十分

- 事例を通して特性の理解とアセスメントを学ぶことが支援力の向上に繋がる

### 支援者が長期的見通しの中で支援を考えることのサポートが不十分

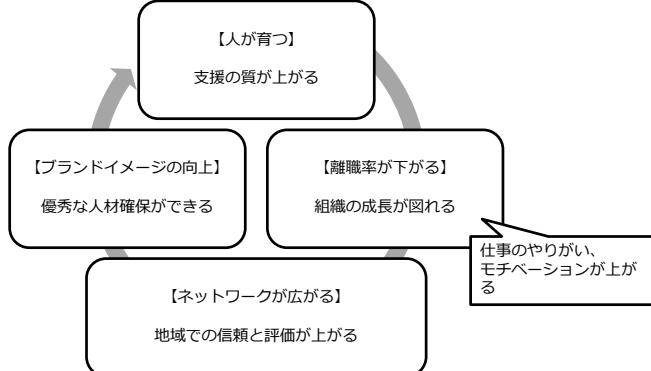
- スマールステップを積み上げる⇒成功体験の気付きへのサポート⇒支援者が自信と達成感を得る⇒実践の外部発信⇒支援者の成長⇒組織としての成長

### アスペバの育成

- スーパーバイザーの育成⇒スーパーバイジョンを通した人材育成

このコンサルテーションを通して見えてきた成果、コンサルテーションの有効性をまとめたスライドです。障害特性の理解、アセスメントが不十分であったことについては、「事例を通して特性の理解とアセスメントを学ぶことが支援力の向上に繋がる「ことが考察できます。また、「支援者が長期的見通しの中で、支援を考えることのサポートの重要性」に気づきました。A学園では組織としての人材育成についての取り組みとして、先ず行動障害のある利用者支援を中核的に担う職員（将来のスーパーバイザーの役割）の育成に注力することを組織決定して、コアメンバーを組織しました。一つの人材育成の方法として参考になります。

## 行動障害者支援を通しての組織としての成長とメリット



人材育成と育成の中で、「職員の成長が組織の成長に繋がる」というお話をしましたが、A学園でのコンサルテーションの成果を踏まえて、行動障害のある人を組織的に支援し、職員が成長することで、組織として成長する「成長モデル」をスライドにまとめました。「人が育つということは、支援の質の向上」に繋がります。その結果、「職員の成功体験ややる気」に繋がり、「組織の成長に繋がることになります。A学園のように支援実践を地域に発信しましたが、そのような取組を通して、「地域の中でのネットワークが広がり、法人・事業所に対する信頼と評価が上がる結果」となります。その結果、法人・事業所のブランドイメージが上がり、優秀な人材の確保が可能となります。優秀な人材が集まれば、更に人が育つ、支援の質が上がるという好循環が生まれることになります。行動障害のある人に対する支援は、時に困難が伴います。しかし、積極的に強度行動障害のある人を受け入れ、組織的に支援と人材育成に取り組むことが、結果として組織が成長して、社会的評価が高まり、優秀な人材の確保が出来て、組織としての成長に繋がる好循環が生まれます。皆さんには希望をもって、積極的に行動障害のある人の支援に取り組んでいただきたいと思います。

## 運営規程への明示

---

次に「障碍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」に沿って、「運営規定への明示」と事業所としての体制整備について、お話しします。

## 運営規程への明示

障害者福祉施設等は、「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所等の人員、設備及び運営に関する基準について」（以下「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」といいます。）に従うことが義務付けられています。同基準においては、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対し研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないことを定めています。これは、運営規程において、虐待防止のための措置に関する事項を定めておかなければならぬこととしているものです。

『障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き』より

障害者福祉施設は、「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」に従って、「利用者の人権擁護、虐待防止のために、責任者を設置するなどの必要な体制整備を行って、職員に対して研修を実施するなどの取り組みに努力すればならない」とされています。理事長、管理者の責任の明確化と支援方針を明示することによって、職員の取組を支える大切な環境が整備されることになります。管理者は、職員に対して、会議など機会あるごとに支援方針を確認し浸透させ徹底させが必要となります。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者などに対しても、重要事項説明書や障害者福祉施設などのパンフレットへの記載を通じて周知することが求められています。

障害者福祉施設は、「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」に従うことが義務付けられています。同基準では、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対し研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないことを定めています。そのため、理事長、管理者の責任の明確化と支援方針の明示は、職員の取組を支える大切な環境整備となります。そして、職員に会議等機会あるごとに支援方針を確認し浸透させ徹底させが必要です。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者等に対しても、重要事項説明

書や障害者福祉施設等のパンフレット（要覧等）への記載を通じて周知することが必要です。めの責任者や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることになります。めの責任者や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることになります。

**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福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について（抜粋）**

（平成18年12月6日障発第1206001号

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

**（20）運営規程（基準第31条）**

指定居宅介護の事業の適正な運営及び利用者に対する適切な指定居宅介護の提供を確保するため、基準第31条第1号から第9号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定居宅介護事業所ごとに義務付けたものであるが、特に以下の点に留意するものとする。なお、同一事業者が同一敷地内にある事業所において、複数のサービス種類について事業者指定を受け、それらの事業を一体的に行う場合においては、運営規程を一体的に作成することも差し支えない（この点については他のサービス種類についても同様とする）。

#### ⑤虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

居宅介護における「虐待の防止のための措置」については、「障害者(児)施設における虐待の防止について」(平成17年10月20日障発第1020001号当職通知)に準じた取扱いをすることとし、指定居宅介護事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。

具体的には、

- ア 虐待の防止に関する責任者の選定
- イ 成年後見制度の利用支援
- ウ 苦情解決体制の整備
- エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施  
(研修方法や研修計画等) 等を指すものであること

(以下、他のサービス種類についても同趣旨)

#### 虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

「虐待の防止のための措置に関する事項」では、その体制整備について、具体的に「虐待の防止に関する責任者の選定」「成年後見制度の利用支援」

「苦情解決体制の整備」「従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施」が示されています。

(研修方法や研修計画等) 等を指すものであること

## 事業所としての体制整備

---



事業所における虐待防止の体制整備において「虐待防止委員会」の設置は必修です。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など、必要な体制の整備が求められます。虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うことになります。また、虐待防止委員会を組織的に機能させるためには、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、ユニットリーダーなど、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置します。虐待防止委員会の役割は、このスライドに示されているように「虐待防止・啓発に関する研修計画の策定」「職員のストレスマネジメント・苦情の解決」「虐待防止のためのチェックリストの作成とその集計と分析」、その分析に基づいた「虐待防止に向けた取り組みの検討」「事故対応の検討」などがあります。すでにお話ししましたが、虐待防止委員会を効果的機能させるには、「虐待防止委員会年間計画」を策定することと、進捗管理を行うことが重要です。この虐待防止委員会の設置と虐待防止委員会の年間計画の策定・計画の進捗管理は必修です。また、委員には必ず第三者委員に入って頂きたいと思います。

## 虐待防止委員会の組織について

### 虐待防止委員会の責任者

- 通常、管理者が担う。

### 虐待防止マネージャーの配置

- 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、サービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や支援現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネージャーとして配置する。

### 複数事業所にそれぞれ虐待防止マネージャーが配置されている場合

- 各事業所間、マネジャー間で虐待への認識の相違が起きないように、相互確認を行い、複数名で同一現場を確認ながらチェックリストを用い、基準を統一することが重要。

### 総務部門等のスタッフ部門がある法人

- 金銭の管理、施設内環境等が適切に運用されているかを巡回することによって、利害関係を持ち合わせない第三者的視点を自法人内で増やすために有効。

先程説明をしました虐待防止委員会の組織をまとめたスライドです。参考にして頂ければと思います。

## 「虐待防止委員会についてのアンケート」 -様々な事業所における取組や課題-

(大阪府下事業所へのアンケート結果より)

講義の時間がない場合：「障害者虐待防止に向けての体制整備の」のお話をしました。最後に5年前に実施しました大阪知的障害者福祉協会が行った

「虐待防止委員会についてのアンケート」を資料として添付しました。虐待防止委員会活動にお役に立てて頂ければと思っています。冒頭でもお話ししましたが、「虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームは、通報義務と施設内の体制整備」です。皆さんも今日の話を通して、明日からそれぞれの事業所で体制整備の取り組みを進めて頂きたいと思います。

時間がある場合：5年前に大阪知的障害者福祉協会が加盟事業所に対して、虐待防止委員会についてのアンケートを実施しました。そのお話をして、講義を終えたいと思います。

## 虐待防止に関するアンケート -大阪府下を事業所を対象として2015年7月実施-

以下の項目でアンケート調査を実施した

番号	項目	備考(任意記入)
(1)	事業所名	
(2)	提供するサービス	
(3)	虐待防止委員会の設置をしているか	
(4)	虐待防止委員会の開催回数	
(5)	虐待防止委員会でどのような取り組みや活動しているか。また、工夫していること	
(6)	虐待防止委員会の活動についての職員への周知方法	
(7)	虐待防止委員会での活動を通して、職員の意識の変化があれば具体的に挙げる	
(8)	虐待防止委員会の活動や虐待防止の取り組みを通しての課題や悩みでいること	

→ 52事業所から回答 アンケート結果から分析

先ず、アンケートの内容ですが、「虐待防止委員会を設置しているか？」 「開催回数」 「取り組みや工夫など」 「活動の職員への周知方法」 「職員の意識の変化」 「課題や悩み」です。 訳200の事業所が加盟していますが、52事業所から回答がありました。

## アンケート調査より -虐待防止委員会の設置形態等-

【虐待防止委員会を設置】

【他の委員会に機能統合】

- リスクマネジメント委員会を再編し“サービス向上委員会”へ改編
- リーダー会議を活用

【独自の委員会を設置】

- 権利擁護委員会(理事長、本部長、事業所所長、第三者委員会 ※3ヵ月毎)
- 権利擁護部会(事業所毎 ※毎月)

【その他】

- 虐待防止責任者を配置し、適宜関係者が集まり協議

先ず、設置の携帯ですが、リスクマネジメント委員会を再編して、名称をサービス向上委員会として活動をしたり、工夫していることがわかります。このように虐待防止委員会の機能を他の委員会に統合することも一つの方法ですね。

## アンケート調査より -虐待防止委員会の取り組みや工夫-

項目	内容
啓発活動	<ul style="list-style-type: none"><li>・権利擁護に関する啓発</li><li>・虐待防止に関する、年間及び月間目標の掲示</li><li>・毎朝の朝礼での確認</li></ul>
マニュアル等整備	<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止マニュアルの整備</li><li>・法人基本理念の確認や職員行動規範等の見直し</li></ul>
検討事項	<ul style="list-style-type: none"><li>・行動制限が必要な方への実施検討等</li></ul>
支援の振り返り	<ul style="list-style-type: none"><li>・セルフチェックの実施とフィードバック（レポート作成）</li></ul>
職員研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・人権研修</li><li>・強度行動障害に関するスキルアップ</li><li>・困難事例等の具体的事例検討</li><li>・外部講師を招いての研修会</li></ul>
調査等	<ul style="list-style-type: none"><li>・利用者満足度チェックの実施</li><li>・職員の虐待防止に関する理解を深めるためのアンケート調査</li></ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・家族とのコミュニケーション推奨</li><li>・職員のメンタルヘルス</li></ul>

次に、「虐待防止委員会の取り組みの内容や工夫」についてです。先ほどお話しした「虐待防止委員会の役割」が含まれていますね。

## アンケート調査より -虐待防止委員会の活動についての職員への周知-

### 虐待防止委員会等実施

- ・各事業所の職員会議や朝礼等にて共有

→議事録回覧や管理者による研修も実施

### 集や集中検討

- ・虐待防止や身体拘束等のマニュアル

### 配布

- ・ポスター等の掲示

etc.

虐待防止委員会活動の職員への周知ですが、職員会議や朝礼で情報共有をしています。虐待防止月刊を設ける、ポスターの掲示など創意工夫していますね。

## アンケート調査より -虐待防止委員会の活動を通しての職員の意識変化-

変化の有無	内容
変化有り	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待に対する意識や利用者の呼称等に関する改善</li> <li>・失禁に対して「失敗です…」等、マイナスイメージを控えるようになった</li> <li>・事業に一緒に参加して主体的に取り組んでもらうことで認識を持つようになってきている</li> <li>・他職員や全体の支援の疑問等について職員間で言えるようになってきている</li> <li>・権利擁護の視点から話し合う場があることで、現場での意識は高まっている</li> <li>・虐待の無いように…というレベルから支援のあり方を求めていく意識に変化</li> <li>・新しく入職する職員や学生アシスタントにも支援がどういった意味を持つのか、説明することを意識するようになった</li> <li>・法人の虐待に対する姿勢が伝わった</li> </ul>
変化無し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セルフチェックや研修参加後は、少し意識しようという変化がある程度 →時間が経つと薄れる…</li> <li>・委員会と他の職員間で温度差が生じてしまっている</li> <li>・呼称のことは話題に挙がるが、日常の些細な言動まで深く意識されていないのが現状</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各職員の考え方や意見に触ることで、虐待や日々の支援について考え直すきっかけに</li> <li>・常勤・非常勤職員に関わらず意見を出しやすい雰囲気づくりを心掛けている</li> <li>・事前アンケートから研修企画を行っており、職員が興味を持って参加している</li> </ul>

「虐待防止委員会活動を通しての職員の意識の変化」ですが、具体的な変化についての記述がありました。「他職員や全体の支援の疑問等について職員間で言えるようになってきている」「虐待の無いように…というレベルから支援のあり方を求めていく意識に変化」「説明することを意識するようになった」などは虐待防止に向けて、職員が協働して支援の質を上げようとする組織文化そのものが変化がうかがわれますね。

## アンケート調査より -虐待防止委員会の活動や取り組みの課題と悩み-

項目	内容
仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員会等の設置の必要性を感じているが未設置。また、事案が発生しなければ開催されない</li> <li>・委員会の取り組みが形骸化している。また他の法人等の委員会との比較</li> <li>・非常勤職員については、研修や会議の機会が少なく理解が浅い</li> <li>・意識に働きかけるだけの取り組みで終わってしまっている</li> </ul>
意識等の浸透	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人の意識を変えるのは難しく、各職員の意識になかなか根付かない…時間が経つと薄れしていく</li> <li>・普段の業務に追われて時間も気持ちもゆとりがない…ストレスへの対応の課題…</li> <li>・職場としての虐待の定義及び職員間の共通認識が難しい。長年の考え方の意識の変化が難しい。</li> <li>・おかしいと思っても口に出さない職員が増えていると感じる(主に年上の職員に対して)</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成果が分かりにくく目に見えないため、取り組みが絵に描いた餅になっていないか疑心暗鬼になる</li> <li>・自身の支援に対する自信の無さから、過剰に不適切な支援を恐れ、利用者支援が消極的にならないか…ルーチンワークのみになってしまわないか懸念</li> <li>・三要件を満たして拘束している事例が、しらずしらずに虐待に移行してしまうことがあるように思う</li> <li>・行動障害に対する支援技術の向上と人員配置の課題</li> <li>・個々のモラルや職員間のコミュニケーション</li> <li>・利用者の高齢化の中、原因不明の疾や傷が出来ることもあり説明責任が果たせていない</li> <li>・支援の目的をしっかりと共有し、この仕事の楽しさを伝えることも重要</li> </ul>

最後に、「虐待防止委員会の活動や取り組みの課題と悩み」についてですが、どの回答も皆さんを感じておられる内容だと思います。「問題があること」は良いことです。大切なことはその問題を職員の皆さんと共有して、どのように解決するのかという積極的な姿勢です。冒頭でもお話ししましたが、「虐待防止法の施設虐待に対する対応スキームは、通報義務と施設内の体制整備」です。皆さんも今日の話を通じて、明日からそれぞれの事業所で体制整備の取り組みを進めて頂きたいと思います。

# 運営者の責務と虐待防止委員会

---

社会福祉法人フラット  
林 晃弘

## 獲得目標

- 虐待防止の組織的な取り組みとして、虐待防止委員会の整備がある。虐待防止委員会の役割と機能を講義と演習で理解し、自事業所で設置できるようになることを目標とする。

この講義での目標は、虐待防止の組織的な取り組みとして、虐待防止委員会の整備がある。虐待防止委員会の役割と機能を講義と演習で理解し、自事業所で設置できるようになることを目標とします

## 内容

- 1, 虐待防止委員会について
  - (1) 虐待防止委員会の役割
  - (2) 全ての職員への周知徹底
  - (3) 障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順
  - (4) 通報手順の参考例
  - (5) 考えられる研修の種類
  - (6) 研修を実施する上での留意点
- 2, 虐待を防止するための取組について
  - (1) 日常的な支援場面等の把握
  - (2) 風通しの良い職場づくり
  - (3) 虐待防止のための具体的な環境整備
- 3, 自立支援協議会等を通じた地域の連携

本日の内容です

大きく分けて、虐待防止委員会について、虐待を防止すための取り組みについて、協議会等を通じた地域の連携についてをお話しします

## (1) 虐待防止委員会の役割

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

まず虐待防止委員会の役割についてですが、

1, 虐待防止のための計画づくり

2, 虐待防止のチェックとモニタリング

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  
の3つの役割があります。

## 虐待防止のための計画づくり

- ・虐待防止の研修
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・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

上記の実施計画づくり



年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う

虐待防止のための計画づくりとは

- ・虐待防止の研修
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・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

上記の実施計画づくりをすること。すなわち年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行うことが求められます。

## 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
- ・各職員が定期的に自己点検
- ・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報告

チェックリスト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

虐待防止のチェックとモニタリングでは

- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認
- ・各職員が定期的に自己点検
- ・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報告などを行います。

チェックリスト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っています。

くことになります。

## 運用ルール設定のポイント

誰が いつ どこで 何を なぜ どのように  
5W1Hを意識し具体性のあるものにしていく  
口頭ベースせず誰もがわかる見える化、言語化を

Ex 各職員が定期的にセルフチェックを行う  
全職員が、毎週末の最終勤務日に、職員室で、自己  
チェック表を虐待防止の自己点検のために回答し、管  
理者まで提出する

決定はしたけど職員間で浸透しなかったり長続きしなかったりすることがあります。  
原因はマネジメント体制だったり風土だったりと様々ですが、多くの場合は、やるこ  
とが決まっただけでやり方が具体的にならないから止まってしまう、または現  
場によって差が出ることになりますので

5W1Hを意識し具体性のあるものにしていく

例えば 各職員が定期的にセルフチェックを行う  
全職員が、毎週末の最終勤務日に、職員室で、自己チェック表を虐待防止の自己  
点検のために回答し、管理者まで提出する

と具体化することが大切です。

## 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、実行に移していくこと。

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。

## (2) 全ての職員への周知徹底

- ・「倫理綱領」や「行動指針」等
- ・「虐待防止マニュアル」の作成
- ・「権利侵害防止の掲示物」の掲示等

虐待防止委員会から提供されるだけだと形骸化されやすい。主体的に取り組みに参加できる計画を検討

管理職層のマネジメントで、職員の行動レベルを倫理要領や行動指針につながるようする

会議体や朝礼等で行動指針などを意識した決定事項や共有事項を意識的に増やす

委員会から一方的にやりましょう、やらないといけない、だけでは人や組織は動かないで

倫理要領などを作った後は、そこにコミットメントできるようにするための組織体であったりマネジメントが重要になります。

会議体や朝礼等で行動指針などを意識した決定事項や共有事項を意識的に増やしたり、承認作業を増やしたりして主体的に活動できるまでフォローすることが大切です。

### (3) 障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順

- 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、速やかに市町村に設置された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この職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。
- ③上司や管理責任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うやむやにせず自ら通報すべきです。その際には、期間を長くおかずして通報しないと機会を逸することがあります。
- ④疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは第三者が認定することで、事実が確認できていなくても通報はできます。
- ⑤通報したことによって、その人に不利益が生じないようにされるべきです。

- 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、速やかに市町村に設置された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この職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。
- ③上司や管理責任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うやむやにせず自ら通報すべきです。その際には、期間を長くおかずして通報しないと機会を逸することがあります。
- ④疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは第三者が認定することで、事実が確認できていなくても通報はできます。
- ⑤通報したことによって、その人に不利益が生じないようにされるべきです。

## (4) 通報手順の参考例

- ①利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- ②職員が日常の支援現場で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝えるように周知します。
- ③利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮をしていきます。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応します。
- ④管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力します。

- ①利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- ②職員が日常の支援現場で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝えるように周知します。
- ③利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮をしていきます。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応します。
- ④管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力します。

## (4) 通報手順 の 参考例

- ⑤通報した者が誰であっても、そのことで不利益が生じないようにします。
- ⑥上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめます。必要な場合は家族会においても報告いたします。
- ⑦人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の**第三者**にも加わっていただき、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表していきます。
- ⑧虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行います。
- ⑨再発防止の取り組みは、**職員との共同**のもと計画的に行っていきます。
- ⑩何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努めます。

- ⑤通報した者が誰であっても、そのことで不利益が生じないようにします。
- ⑥上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめます。必要な場合は家族会においても報告いたします。
- ⑦人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の**第三者**にも加わっていただき、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表していきます。
- ⑧虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行います。
- ⑨再発防止の取り組みは、**職員との共同**のもと計画的に行っていきます。
- ⑩何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努めます。

## (5) 考えられる研修の種類

- 1、管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修
- 2、職員のメンタルヘルスのための研修
- 3、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
- 4、事例検討
- 5、利用者や家族等を対象にした研修

研修等の種類はいろいろありますが、ここで大事なのはこの中のどれを選ぶかの選び方、になります。

やりたいこと、やるべきこと、どちらを優先するか、法人の成熟度や状況で判断することが大切です。

よく研修内容をアンケート任せにしてしまうのを見ますが、アンケートで収集したことが、必ずしも効果的とは言えず、個人のやりたいことと、組織として虐待防止に対してやるべきことを現実的に考えることが大切です。

## I、管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修

(例)

- ・基本的な職業倫理
- ・倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて）
- ・障害者虐待防止法等、関係法律や通知、指定基準等の理解
- ・障害当事者や家族の思いを聞くための講演会
- ・過去の虐待事件の事例を知る等

どの階層、役職、経験年数だったとしても、この範囲は職員全体に定期的に聞く機会を設けましょう。

基本的な職業倫理、倫理綱領、行動指針、障害者虐待防止法等、関係法律や通知

など重要なことは繰り返し聞くことが大事です。

## 2. 職員のメンタルヘルスのための研修

(例)

- ・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
- ・労働環境改善ミーティング
- ・メンタルヘルス不調者対応の研修 等

職員が職場の中で過度のストレスを抱えていたり、他の職員から孤立していることも、虐待が起きやすくなる要因のひとつと考えられます。職員が一人で悩みや問題を抱え込んでしまわないよう、組織で対応することが重要です。

### 3、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

(例)

- ・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
- ・自閉症の支援手法（視覚化、構造化等）
- ・身体拘束、行動制限の廃止
- ・服薬調整
- ・他の障害者福祉施設等の見学や経験交流
- ・外部の専門家による定期的なコンサルテーション 等

虐待の多くが、知的障害、自閉症等の障害特性に対する知識不足や、行動障害等の「問題行動」と呼ばれる行動への対応に対する技術不足の結果起きていることを踏まえて、これらの知識や技術を獲得するための研修を計画することが重要となります

## 4. 事例検討

- (例) 内部や外部専門家によるスーパーバイズを受けながら行う
- ・障害者のニーズを汲み取るための視点の保持
  - ・個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得
  - ・個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等

個別事例のアセスメントや支援計画について、詳しく分析し、具体的な支援方法を検討することを研修として実施の上、実践的に学びます。

法人内での事例検討を行い、権利意識等を高めていく機会を作ります。

方法は、内部や外部専門家によるスーパーバイズを受けながらおこない

- ・障害者のニーズを汲み取るための視点の保持
- ・個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得
- ・個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等

個別事例のアセスメントや支援計画について、詳しく分析し、具体的な支援方法を検討することを研修として実施の上、実践的に学びます。

## 5. 利用者や家族等を対象にした研修

(例)

- ・障害者福祉施設の利用者や家族等に対する障害者虐待防止法の理解や早期発見のための研修を実施
- ・知的障害等により、わかりやすい説明が必要な障害者については、厚労省の「わかりやすいパンフレット」を活用 等

利用者や家族等を対象にした研修も自分たちが被虐待者であることを気づくためにも有効です。

障害者福祉施設の利用者や家族等に対する障害者虐待防止法の理解や早期発見のための研修を実施したり

知的障害等により、わかりやすい説明が必要な障害者については、厚労省の「わかりやすいパンフレット」があるのでそれを活用したりします。

## (6) 研修を実施するまでの留意点

### 1、研修対象者

- ・支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象に
- ・短時間労働者も対象
- ・夜勤等の交代制勤務者が参加できる開催方法
- ・経験年数、スキル等に応じた内容設定
- ・役職や階層に応じた内容設定
- ・職種に応じた内容設定 等

研修を実施するうえで、研修の対象者を決める際のポイントになります。

- ・支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象に
- ・短時間労働者も対象
- ・夜勤等の交代制勤務者が参加できる開催方法
- ・経験年数、スキル等に応じた内容設定
- ・役職や階層に応じた内容設定
- ・職種に応じた内容設定 等

## (6) 研修を実施する上での留意点

2、職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）を組み合せる

◇職場内研修

法人で全職員で共有したいこと、浸透させたいこと

◇職場外研修

職場内研修では行えない個人のニーズや、職場内研修では理解が足りなかった場合の追加で受講

自施設以外の情報を知り客観視する機会の提供

2つめに、職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）の適切な組み合せにより実施することです。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ので、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。

## (6) 研修を実施するまでの留意点

### 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る。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る。

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る。

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く。

研修を実施するにあたり研修計画の作成と見直しを行っていきます。

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る。

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

## 2. 虐待を防止するための取組について

### (1) 日常的な支援場面等の把握

#### ① 管理者による現場の把握

- ・管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じること
- ・発言などから不適切な対応が行われていないか日常的に把握する
- ・グループホーム等、地域に点在する事業所は管理者等の訪問機会も少なく、目が届きにくい
- ・ホームヘルパーや相談支援員も直接支援現場を見ることがしづらい
- ・頻繁に巡回する、職員面談等、管理体制に留意する

虐待を防止するための取組について、日常的な支援場面等の把握することが極めて重要です。

- ・管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じること
- ・発言などから不適切な対応が行われていないか日常的に把握する
- ・グループホーム等、地域に点在する事業所は管理者等の訪問機会も少なく、目が届きにくい
- ・ホームヘルパーや相談支援員も直接支援現場を見ることがしづらい
- ・頻繁に巡回する、職員面談等、管理体制に留意する

## ②性的虐待防止の取組

- ・虐待場所が人目に付きづらい、被害者が知られたくないという思いから潜在化しやすいことを念頭に
- ・近年はスマートフォンを利用し、成人だけでなく児童に対しても行われている
- ・大丈夫だろう、ではなく現実的な対応をとる
- ・同性介助の体制を徹底する
- ・プライベートゾーンの意識化
- ・業務中のスマートフォン等の携行禁止
- ・利用者に対する虐待への理解啓発研修 等

性的虐待が起きる状況は様々だと思われますが、「障害者なら被害が発覚しないと思った」などの卑劣な理由から、採用されて勤務を開始した直後から犯行に及び、利用者と二人きりになる場面を見計らって継続的に虐待を繰り返すなどの悪質な事案も報道されています。これらの虐待は、被害に遭った利用者の情緒が急に不安定になったなど本人の様子の変化を家族が不審に思ったり、虐待者である職員が異性の利用者とばかり接する等の問題行動があることに他の職員が気付いたりすることなどが、発見の端緒になっている場合があります。

このような性的虐待を防止するために

- ・虐待場所が人目に付きづらい、被害者が知られたくないという思いから潜在化しやすいことを念頭に
- ・近年はスマートフォンを利用し、成人だけでなく児童に対しても行われている
- ・大丈夫だろう、ではなく現実的な対応をとる
- ・同性介助の体制を徹底する
- ・プライベートゾーンの意識化
- ・業務中のスマートフォン等の携行禁止
- ・利用者に対する虐待への理解啓発研修 等

### ③経済的虐待防止の取組

- ・出金時、出金内容と出金額、日時等を記載した出金記録を提出
- ・精算時、使用した内容等と領収書等を照合、金額確認を行い記録として保管、提出
- ・現金出納帳と金額の確認
- ・提出先等を利害関係の少ない総務等にすることも有効
- ・住居への立ち入り履歴（業務上の理由なき住居への職員の出入りを制限）

後の監査や定期点検で気づけることも大切だが、毎日の適切な管理が必要不可欠。金銭に不透明な動きがでたら当日中にわかる仕組みが重要。

- 出金時、出金内容と出金額、日時等を記載した出金記録を提出
- ・精算時、使用した内容等と領収書等を照合、金額確認を行い記録として保管、提出
  - ・現金出納帳と金額の確認
  - ・提出先等を利害関係の少ない総務等にすることも有効
  - ・住居への立ち入り履歴（業務上の理由なき住居への職員の出入りを制限）

後の監査や定期点検で気づけることも大切だが、毎日の適切な管理が必要不可欠。金銭に不透明な動きがでたら当日中にわかる仕組みが重要。

## (2) 風通しのよい職場づくり

- ・職場内に「話してもよい」安心感を生むこと

人は感情で動く、信頼、信用がないところに会話はない
- ・特に上司の聞く姿勢、その後のアクションによって、「話しにくい」「話す意味がない」がきまる
- ・会議体も適切にPDCAが回るように行わないと、同じことが起きる→最低でも、決定事項、担当、期日は議事録で共有する
- ・職場つくりの最初は、上司から部下へ情報を取りに行く  
週次で1対1面談などは有効
- ・業務上必要な情報共有の場所や更新ルール等は共通認識があるか

- ・職場内に「話してもよい」安心感を生むこと

人は感情で動く、信頼、信用がないところに会話はない
- ・特に上司の聞く姿勢、その後のアクションによって、「話しにくい」「話す意味がない」がきまる
- ・会議体も適切にPDCAが回るように行わないと、同じことが起きる→最低でも、決定事項、担当、期日は議事録で共有する
- ・職場つくりの最初は、上司から部下へ情報を取りに行く  
週次で1対1面談などは有効
- ・業務上必要な情報共有の場所や更新ルール等は共通認識があるか

### (3) 虐待防止のための具体的な環境整備

- ①事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用
- ②苦情解決制度の利用
- ③サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用
- ④ボランティアや実習生の受入と地域との交流
- ⑤成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

(3) 虐待防止のための具体的な環境整備として①～④があげられます。

- ①事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用
- ②苦情解決制度の利用
- ③サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用
- ④ボランティアや実習生の受入と地域との交流
- ⑤成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

### 3、(自立支援)協議会等を通じた地域の連携

- ①虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク
- ②サービス事業所等による虐待発生時の対応(介入)ネットワーク
- ③専門機関による介入支援ネットワーク

#### ①虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク

地域住民、民生委員・児童委員、社会福祉協議会、身体障害者相談員、知的障害者相談員、家族会等からなる地域の見守りネットワークです。

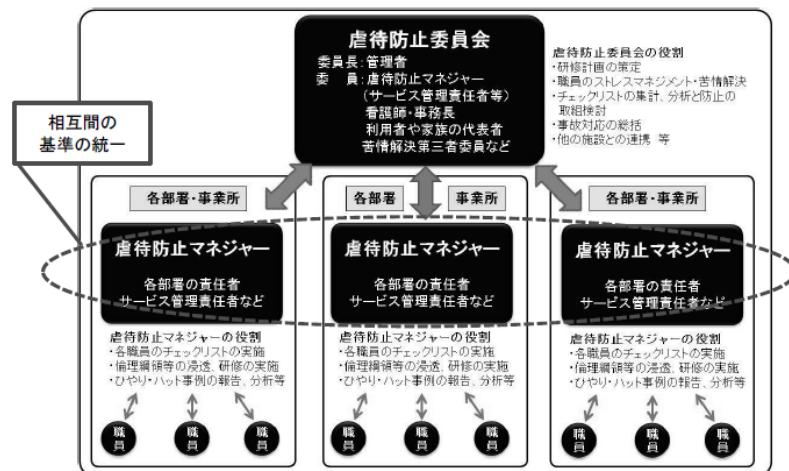
#### ②サービス事業所等による虐待発生時の対応(介入)ネットワーク

養護者による障害者虐待事案等において、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者等虐待が発生した場合に素早く具体的な支援を行っていくためのネットワークです。

#### ③専門機関による介入支援ネットワーク

警察、弁護士、精神科を含む医療機関、社会福祉士、権利擁護団体等専門知識等を要する場合に援助を求めるためのネットワークです。

## 虐待防止委員会等を設置するにあたり



虐待防止委員会等を設置する→年間計画を作成する

事業所における虐待を防止するための措置として、虐待防止委員会等の設置などの必要な体制の整備が求められます。

虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、事業管理者レベルが担うことになります。

また、各サービス事業所のサービス管理責任者やフロアリーダーなど、各々の現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置します。

委員には行っている事業の特色を踏まえて看護職などの専門性がある職種を入れることも検討してください。

またご利用者や家族会の方や、第三者委員などの第三者の方に入ってもらうことは非常に有効です。

委員会を設置や運営していくにあたってのポイントはこれからお話しすることになりますが、委員会を設置するということはすなわち年間計画を作成することになります。

## 虐待防止委員会は部門横断型のチーム

- ・経営層がコミットメントし、組織の立ち上げ、目的やミッションなどを決定する
- ・法人内での位置づけ、権限
- ・課題解決の範囲を明確にする（広げすぎない）
- ・リーダーとメンバーの役割と責任を明確化する
- ・チームが安定するまでは、リーダーはメンバーのフォローも。リーダーに対して経営層とのすり合わせを
- ・全社でそのまま現場で実行するのが難しい場合は部門ごとの課題解決策を立案し実行可能な解決策に落としこむ

部門横断型は運用難易度が高い

クロスファンクショナルチーム運用のポイント

形骸化されている法人はポイントを参考に

トップが行う虐待防止という重要な意思決定・方針決定について、各部署へ横断的に行われる虐待防止委員会が、組織図上、他の部門と同じラインに並んでいる組織図を見ることがある。これでは研修を受けて養成される虐待防止マネージャーも組織上役割を果たすことが出来ない。虐待防止委員会は、トップや部門の管理者に間違った決定をさせないサポートする側面と、虐待防止についての対策を講じる部分がある。そのため、ライン部門ではなく、スタッフ部門に位置すべきであり、法人の考え方によってはライン上の管理職よりも実質的に強い権限をもつことも考えられる。

## 課題分類

虐待防止委員会に共有された課題について分類をする

・経営者と一体で取り組むもの→経営計画

職員配置の不足、過剰な超過勤務や勤務体制に関する事等

・虐待防止委員会・各部署単位で取り組むもの→事業計画・研修計画

研修開催、掲示物作成、ヒヤリハット共有等

・職員個人で取り組めるもの→目標管理

アンガーマネジメント、自己研鑽、セルフチェック等

虐待防止委員会に共有された課題について分類をする

・経営者と一体で取り組むもの→経営計画

職員配置の不足、過剰な超過勤務や勤務体制に関する事等

・虐待防止委員会・各部署単位で取り組むもの→事業計画・研修計画

研修開催、掲示物作成、ヒヤリハット共有等

・職員個人で取り組めるもの→目標管理

アンガーマネジメント、自己研鑽、セルフチェック等

## 虐待防止委員会を設置する

- あなたは、虐待防止委員会のリーダーに任命されました。
- 年間を通して何をやるかの年間計画の立案を作ることを最初に行います。
- 研修資料やグループのメンバーの実践から実施するコンテンツを年間スケジュールに落とし込んでください。

あなたは、虐待防止委員会のリーダーに任命されました。

年間を通して何をやるかの年間計画の立案を作ることを最初に行います。

研修資料やグループのメンバーの実践から実施するコンテンツを年間スケジュールに落とし込んでください。

企画名	
-----	--

目的 (何のために)	
対象 (どこまで)	
役割 (誰が)	
基準 (どのレベルまで)	
時期 (いつまでに)	
方法 (どのように)	

今年度の目的・目標（経営層とすり合わせ）

法人内での位置づけ、権限の確認

今年度の課題解決の範囲

- ・虐待防止の研修
- ・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- ・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

委員の人選（

- ・管理者 ○○
- ・サービス管理責任者等 ○○
- ・その他リーダー等 ○○
- ・専門職 ○○
- ・ご利用者、ご家族 ○○
- ・第三者等 ○○

委員の役割設計（役割と責任の明確化。課題解決する企画に対して人員設計）

- ・研修担当
- ・啓発担当
- ・チェックリスト確認グループ等

## IV 虐待が疑われる事案への対応

---

岩上洋一  
社会福祉法人じりつ

### ポイント

受講者が自分の事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することを獲得目標として構成します。

そのため「あなたはが障害者福祉施設等のサービス管理責任者(あるいは児童発達支援管理責任者)で虐待防止マネージャーとして、

〇〇の場合どのように対応しますか?」という問い合わせのスライドと、実際の解説とポイント等のスライドを交互に入れて構成しています。

## 獲得目標

- ・自事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解する。

## 内容

- 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応
- 2 通報者の保護
- 3 市町村・都道府県による事実確認への協力
- 4 虐待を受けた障害者や家族への対応
- 5 原因の分析と再発の防止
- 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割
- 7 虐待した職員や役職者への処分等
- 8 IVのまとめ

## ポイント

受講者の獲得目標は、自分の事業所で虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することです。

内容の1 虐待が疑われる事案があった場合の対応～7 虐待した職員や役職者への処分等に添って、自分の事業所ではどのように対応するのかを考えもらいます。

そのうえで、獲得目標の達成に加えて、虐待を防止するための体制整備の必要性についても、具体的にイメージすることも求めたいと考えています。

## | 虐待が疑われる事案があった場合の対応

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。
- あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員から法人・事業所、虐待防止委員会で定めている「通報の手順」に従い、虐待防止マネージャーであるあなたに報告がなされました。
- あなたは、どのように対応しますか？

### ポイント

はじめに、| 虐待が疑われる事案があった場合の対応です。

まずは、受講者に自分の施設で虐待が疑われる事案が発生したことを想像してもらいます。どの施設で、誰が、誰に、どんな状況で、どんなことをしたのかを考えもらいます。

講師は、例えば、グループホームで、世話人が、利用者に…などの例え話を、つくておきましょう。

ここで創造した自分の事業所の架空事例は、以下のスライドでも同一事例として活用します。

そのうえで、受講者自身が「あなたがサビ管等兼虐待防止マネージャーだったらはどうのうえで、どのように対応するか」を考えもらいます。

受講生2人に、「あなたのところではどのようなことが起きましたか」とたずねてみましょう。そのうえで、「それでは、あなたはどのようなこと考えて、どのようなに対応しますか」も併せて聞きます。

このようなやりとりをいれておくことで、現実感が増します。

## I 虐待が疑われる事案があった場合の対応

- (1) 利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、管理者に報告して、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行います。
- (2) 障害者福祉施設等で利用者への虐待が疑われる事案があった場合は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口に通報します。  
＊ 市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めます。
- (3) 内部的には法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時理事会の開催について検討します。
- (4) 管理者は、虐待を受けた障害者のためにも、障害者福祉施設等の支援の改善のためにも、行政が実施する訪問調査等に協力し、潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、事実を明らかにすることが求められます。

### ポイント

ここでは、実際には、どのような対応が望ましいのか説明します。

講師は、受講者と市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めることの重要性を再確認しますⅢ章P13を参照します。

## 2 通報者の保護

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。
- あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員が直接市町村に通報しました。
- あなたは、通報した職員から通報した旨の報告を受けました。
- あなたは、通報した職員にどのように対応しますか？

### ポイント

ここでは通報者の保護の重要性を考えます。1で創造した架空事例を活用します。講師は受講者に、「あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生し、現場の職員が直接市町村に通報しました。あなたは、通報した職員から通報した旨の報告を受けました。あなたは、通報した職員にどのように対応しますか？」と問います。

講師は、受講者にこのような場面を想像してもらいます。このような状況の時、受講者自身に「あなたは、まずどんなことを考えるのか、そしてどのように対応するのか」を考えてもらいます。

受講者自身が、この通報を肯定的に受け止めたのか、否定的に受け止めたのかも考えてもらうことも重要です(2分間)。

通報義務を当然のこととして受け止めるためには、事業所の体制整備ができていること、手順が整っていること、すべての職員に虐待防止について周知されていることが重要となることを再確認します。

## 2 通報者の保護

### (1) 虐待防止法

障害者福祉施設等の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ます。

- ① 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、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと(障害者虐待防止第16条第3項)。
- ② 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こと(第16条第4項)。通報が虚偽であるもの及び一般人であれば虐待であったと考えることに合理性がない「過失」による場合は除きます。

### (2) 公益通報者保護法

平成18年4月から公益通報者保護法が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を①事業所内部、②行政機関、③事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合(例えば行政機関への通報を行おうとする場合には、①不正の目的で行われた通報でないこと、②通報内容が真実であると信じる相当の理由があること、の2つの要件を満たす場合)、通報者に対する保護が規定されています。

**施設においては、通報先や通報者の保護について日頃から職員に周知し、理解を深めておくことが必要です。**

### ポイント

通報者の保護について、説明します。

## 2 通報者の保護

### (3) 損害賠償請求事案

障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側が損害賠償請求を行うという事案が発生しています。

#### 【施設側の理由】

虐待通報された事により施設の社会的信用が低下し、不利益を受けた。

#### 【その後の経過】

施設側の不利益は認定されず、さらに信用を低下させる結果なり、事業所の廃止に至った事例もありました。

### (4) 施設の設置者・管理者に求められること

#### ① 障害者虐待防止法の趣旨を認識すること。

施設が、通報したことを理由に 損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。

#### ② 通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いをしないこと。

#### ③ 通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について理解を深めること。

### ポイント

通報者の保護について説明します。

### 3 市町村・都道府県による事実確認への協力

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- 市町村及び都道府県が、事実を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者からの聞き取りや、障害者総合支援法や社会福祉法等の関係法令に基づく調査等を速やかに開始することとなります。
- あなたは、事実確認への協力のためにどのように対応しますか？

#### ポイント

ここでは市町村・都道府県による事実確認への協力について考えます。

講師は、受講者に「あなたは、市町村・都道府県の事実確認へ協力について、まずはどんなことを考えますか」そして「どのように対応しますか」を問います。

講師は、受講者にこのような場面を想像してもらいます。

講師はその際、例えば、「役人が現場の状況をわかるわけない」とか、「どうやって弁明しようか」とか、「誤解されたら困るな」などと考えませんか?とあえて話してみます。しかし、事実確認への協力とは、虐待の発生要因を明らかにし、再発防止策を講じることで、支援の質の向上を目指すために協力することであると伝えます。

このような意識を醸成するためにも日頃の準備が大切ということがわかります。

### 3 市町村・都道府県による事実確認への協力

- (1) 誠実に対応する。
- (2) 調査に適切な場所を提供する。

調査に当たっては、聞き取りを受ける障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定が必要となりますので、適切な場所を提供します。

- (3) 必要な書類の提供に協力します。

勤務表や個別支援計画、介護記録等の提出等が求められますので、これらに最大限協力します。

- (4) 虚偽の答弁・検査の妨害 ⇒ 指定の取り消しや罰金

障害者総合支援法の規定により市町村長、都道府県知事が調査権限に基づいて障害者福祉施設等に対して報告徴収や立入検査を行う場合、質問に対して虚偽の答弁をしたり、検査を妨害した場合は、障害者総合支援法の規定により指定の取消し等(第50条第1項第7号及び第3項、第51条の29第1項第7号及び第2項第7号)や30万円以下の罰金(第111条)に処することができます。

これらの規定についても十分理解した上で、**市町村、都道府県の事実確認調査に対して誠実に協力します。**

#### ポイント

市町村・都道府県による事実確認調査に対して誠実に協力することを説明します。

## 4 虐待を受けた障害者や家族への対応

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、虐待を受けた障害者や家族にどのように対応しますか？

### ポイント

4 虐待を受けた障害者や家族への対応です。

講師は、受講者に「障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。あなたは、虐待を受けた障害者や家族にどのような姿勢でどのように対応するのか、最優先課題は何か等」を問います（3分間）。

## 4 虐待を受けた障害者や家族への対応

### (1) 安全の確保

虐待事案への対応に当たっては、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先にします。

### (2) 安心できる環境づくり

虐待を行った職員がその後も同じ部署で勤務を続けることによって、虐待を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けるような事態等を起こさないため、法人の就業規則等を踏まえた上で配属先を直接支援以外の部署に変更することや、事実関係が明らかになるまでの間、出勤停止にする等の対応を行い、利用者が安心できる環境づくりに努めます。

### (3) 説明・謝罪等による誠意ある対応

事実確認をしっかりと行った上で、虐待を受けた障害者やその家族に対して障害者福祉施設等内で起きた事態に対しての説明、謝罪も含めた誠意ある対応を行います。

### (4) 家族会への説明

虐待事案の内容によっては、法人の理事長等役職員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行い信頼の回復に努める必要があります。

ポイント 障害者や家族への対応を説明します。

## 5 原因の分析と再発の防止

- あなたは、障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか？

厚生労働省の「障害者虐待対応状況調査」では、虐待の発生要因を5つに分類しています。

- 「教育・知識・介護技術等に関する問題」
- 「職員のストレスや感情コントロールの問題」
- 「倫理観や理念の欠如」
- 「虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ」
- 「人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ」

### ポイント

講師は受講者に「あなたの施設では、1で創造して4まで進めてきたこの事例は、今回どのような要因で虐待事案として発生したと考えますか？」と問います。

受講者は、5つの虐待発生要因のなかで、どの要因で発生したのかを考えます。

## 5 原因の分析と再発の防止

市町村等職員が判断した虐待の発生要因(複数回答)

	平成 28年 度	平成 29年 度	平成 30年 度
教育・知識・介護技術等に関する問題	65.1 %	59.7 %	73.1 %
倫理観や理念の欠如	53.0 %	53.5 %	52.8 %
職員のストレスや感情コントロールの問題	52.2 %	47.2 %	57.0 %
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	22.0 %	19.6 %	22.6 %
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.0 %	19.1 %	20.4 %

- ・平成29年度の「障害者虐待対応状況調査」では、サービス類型によって発生要因が異なっています。
- ・障害者支援施設では、「職員のストレスや感情コントロールの問題」が最も高く、生活介護や就労継続支援B型、放課後等デイサービスでは「教育・知識・介護技術等に関する問題」、共同生活援助では「倫理観や理念の欠如」が最も高くなっています。
- ・虐待類型別で見ると、身体的虐待や心理的虐待、放棄・放置(ネグレクト)では「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も高く、性的虐待や経済的虐待では「倫理観や理念の欠如」が最も高い要因として挙げられています。

### ポイント

5 原因の分析と再発の防止について説明します。  
この説明を聞いて受講者2人に感想を述べてもらいます。

## 5 原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設等のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか？
  - 虐待を行って職員に対しては……。
  - 複数の職員による虐待の場合には……。
  - 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には……。
  - 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には……。
  - 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には……。

### ポイント

講師は受講者に「あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか？」と問います。

特に、①虐待を行って職員に対しては…。②複数の職員による虐待の場合には…。③見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には…。④職員の知識や対応の技術が不十分な場合には…。⑤管理者等や役職者が虐待を行っている場合には…。を考えもらいます。

## 5 原因の分析と再発の防止

- (1) 虐待を行って職員に対しては……。  
⇒ なぜ虐待を起こしたのかその背景を聞き取り、原因を分析します。
- (2) 複数の職員による虐待の場合には……。  
⇒ 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。
- (3) 見て見ぬふりをしていた職員がいる場合には……。  
⇒ 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があります。
- (4) 職員の知識や対応の技術が不十分な場合には……。  
⇒ 力で抑え込むことしかできなかった場合が考えられます。
- (5) 管理者等や役職者が虐待を行っている場合には……。

⇒ 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もらって検証委員会を立ち上げること等も考えられます。  
⇒ その過程で、複数の障害者福祉施設等を運営する法人の中で組織的に行われたと思われる虐待事案については、同一法人の他障害者福祉施設等への内部調査を検討することも考えられます。

### ポイント

原因の分析と再発の防止のための対応について説明します。

## 5 原因の分析と再発の防止

- あなたは障害者福祉施設のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）で虐待防止マネージャーです。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- 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。
- あなたはどのようなことに取り組みますか？

### ポイント

講師は受講者に「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。あなたはどのようなことに取り組みますか？」と問います。ここでは、自由に考えもらいます。

## 5 原因の分析と再発の防止

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組と長い時間が必要になります。**

ただし、失ったものを回復することが目的ではなく、質の高い支援を提供することが目的です。

- (1) 虐待が起きてしまった原因を明らかします。
- (2) どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
- (3) 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ます。
- (4) 同じ誤りを繰り返すことがないように取り組みます。

⇒ 支援の質を向上させることで、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。

### ポイント

講師は受講者に、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組と長い時間が必要になります。ただし、失ったものを回復することが目的ではなく、質の高い支援を提供することが目的であることを伝えます。**

以下、取り組むべき課題について説明します。

## 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

- あなたは障害者施設のサービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）です。あなたの施設で利用者への虐待が疑われる事案が発生しました。
- あなたは、サービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としてどのように対応しますか？

### ポイント

講師は受講者に、「サービス管理責任者としてどのように対応するかについて」を考えもらいます。

具体的には、虐待が疑われる事例が発生した時の、サビ管の役割と個別支援計画の見直しの留意点です。

## 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

### (1) サービス管理責任者等の役割

- ① 虐待が起きた際は、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先します。
- ② 利用者が安心できる環境をつくります。
- ③ 虐待を受けた障害者や家族に誠意ある対応を行います。
- ④ 発生要因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返ります。
- ⑤ 行政職員による改善指導や有識者による指導、助言を受けることで虐待の再発を防ぎ、より良質な支援の提供を行うことを目指します。

### (2) 個別支援計画の見直しの留意点

- ① 「個別支援計画」と「記録」をもとに事実の記録をつくります。
- ② 本人にどのような対応が適切であるのか、本人の意思及び人格を尊重して、家族、担当職員等と事実を共有、分析して「個別支援計画」の見直しを行います。
- ③ 相談支援専門員とも意見交換を行い「サービス等利用計画」と連動した「個別支援計画」を作成します。

### ポイント

虐待が疑われる事例が発生した時の、サビ管の役割と個別支援計画の見直しについて説明します。

## 7 虐待した職員や役職者への処分等

- 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する必要があります。刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなくてはなりません。
- 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行います。
- 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付ける等、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。

### ポイント

7 虐待した職員や役職者への処分等について説明します。

## 8 IVのまとめ

- ・虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができました。
  - ・虐待を防止するための体制整備の必要性について、具体的にイメージすることできました。
- 
- ・虐待行為が軽微な段階で適切に通報することができれば、利用者の被害は最小限で留めることができます。
  - ・虐待の発生要因を明らかにし、再発防止策を講じることで、支援の質の向上を目指すことができます。
  - ・虐待があった施設が自ら通報する割合が年々増加していることからも、通報の本質が、利用者、職員、施設、法人の全てを救う道であることがわかります。

### ポイント

講師は受講者に、虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができたかを確認します。

そのためには、虐待を防止するための体制整備の必要性であり、ここでは、具体的にイメージすることも併せて重要であることを伝えます。

虐待行為が軽微な段階で適切に通報することができれば、利用者の被害は最小限で留めることができること。

虐待の発生要因を明らかにし、再発防止策を講じることで、支援の質の向上を目指すことができること。

虐待があった施設が自ら通報する割合が年々増加していることからも、通報の本質が、利用者、職員、施設、法人の全てを救う道であることを再確認してまとめる。

## ワークシート

1 虐待が疑われる事案があった場合の対応

(1) 自分の施設で虐待が疑われる事案が発生しました。どの施設で、誰が、誰に、どんな状況で、どんなことをしたのかを創造してください。

(2) 現場の職員からあなたに報告がなされました。あなたは、どのようなことを考えますか。そして、どのように対応しますか。

## ワークシート

### 2 通報者の保護

(1)あなたは、通報した職員についてどのようなことを考えますか。そして、どのように対応しますか。

### 3 市町村・都道府県による事実確認への協力

(1)あなたは、事実確認への協力について、どのように考えますか。そして、どのように対応しますか。

### 4 虐待を受けた障害者や家族への対応

(1)あなたは、虐待を受けた障害者や家族にどのような姿勢でどのように対応しますか。ここでの最優先の課題は何ですか。

## ワークシート

### 5 原因の分析と再発の防止

- (1) あなたの施設では、どのような要因で虐待事案が発生したと考えますか。
- (2) あなたは、原因の分析と再発防止のため、どのように対応しますか。
- (3) あなたはどのようなことに取り組みますか。

### 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

- (1) この際、サービス管理責任者（あるいは児童発達支援管理責任者）としての役割はどのようなことだと考えますか。

# 身体拘束・行動制限の廃止と支援 の質の向上

---

名前 白江浩

所属 難病ホスピスケア障害者支援施設  
太白ありのまま舎

## I 身体拘束の廃止に向けて

### I) 身体拘束はなぜ廃止すべきかを考える

- ①身体拘束は身体の自由を奪う人権侵害の行為だからです
- ②人としての尊厳(こころ)を奪うからです
- ③私たち自身を否定し、ケアの質を著しく低下させるからです
- ④身体拘束の法的定義に関わらず、不斷に私たち自身の尊厳にも関わるからです

なぜ身体拘束がだめなのか、わかっているようでわかっていないのが現状ではないかと思います。ひもなどで縛るだけでなく、「自由」や「尊厳」を奪う行為がどういうことなのか、ご本人または、周囲の安全のための拘束=やむをえない=理由と手続きさえ説明できればやって良いということではないことを、現場の視点で考えたいと思います。ご本人の思い、ご家族の立場、支援者と言われる我々の立場、それだから、考えてみたいと思います。その場での判断のみならず、事前に時間をかけて議論する必要性や、ケアの質(支援の質)をどう高めていくのか、突き詰めて考えて行くことの重要性について、まず確認したいと思います。

- 2) 本当に「やむを得ない」のでしょうか  
私たち自身に問われています
- ①そもそも「身体拘束」は「やむを得なければ」許されるのでしょうか
  - ②「人手不足」「支援力不足(ケアの質)」だと許されるのでしょうか
  - ③「安全」を理由にすることがありますが、問われるのは、事故が起きた責任でしょうか。拘束を回避するための努力でしょうか
- 事故はないことがベストです。でも起きた時に隠さず、皆で考え(分析)、同様の事故が再発しないように考えることが重要です

「緊急やむを得ない」場合とは、どういうことかを考え、基本的スタンス・認識を確認し、「安全」の名の下に許されることではないことを確認する。問われていることが何かについても、共に考えたいと思います。緊急というのはどういうことなのか。事前に考えること、その場で起きうることを予想するともあります。それも緊急として、やむをえないとしているのか？目が離せない。人がいない。事故が起きたら、何かあつたらと職員は不安で仕方ありません。その時、現場ではいろんな工夫をします。場合によっては同じ利用者の方の「目」や力を借ります。やむを得ないと判断することは、本当に苦渋の決断だと思います。そういう思いを共有しながら、「やむを得ない」ことを考えたいと思います。(私自身、新しい施設では多くの行動障害の方と出会い、1年学ばせて頂き、「緊急やむを得ない」事態に何度か出会いました。まだ、身体拘束の事例はありませんが、そう思いがちな自分たちの存在を改めて実感しました。その実感から何か考えられればとも思います。

- ⑤事故の可能性・予測・対応も含めたケアマネジメントは十分だったでしょうか
- ⑥身体拘束をせずに、ケアしている施設や事業所はなぜできるのでしょうか。

その中で、いかに事前のケアマネジメントや、その人についてしっかり学ぶ・知ることの重要性を痛感しました。意外と知っているようで分かっていないことを痛感します。ケアの質・ケアマネジメント力を高め、その人にとって本当に必要な支援を繰り返し繰り返し考えて行くことの重要性を学びつつあります。そのプロセスで「緊急やむを得ない」身体拘束が発生しうる可能性を完全に否定できないことも実感しています。それでも、短期的にケアマネジメント、モニタリグを行うことで、変化していくことがあります。既に身体拘束を行わない支援者・支援の場として、これまで努力してこられた事業所や施設も少なくありません。参加者の中にもおられると思います。(本当はそういう方に話で頂ければ良いのですが)そういう既に実践している事業所・施設から学べたらと思います。

### 3) 障害者虐待防止法その他法的身体拘束について考える

- ①「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は虐待とうたわれています
- ②でも「正当」な理由って、ご本人にとってはどんなことでしょうか
- ③あくまで誰のための正当な理由なのか忘れないようにしたいものです

「正当な理由」の意味についても同様です。誰にとっての「正当」か、は常に考え続けながら、「やむを得ない」行為として、身体拘束しつつも見直す努力の必要性を、強くお伝えしたいと思います。

私は、人権侵害に「正当な理由」が本当にあるのか、疑問に思っています。コロナの感染防止第一に人権が、権利が侵害されて良いとは思いません。しかし、実際にはそうせざる負えない状況が生まれ、多くの人がやむを得ないと思いました。私も最終的には「やむを得ない」と思いました。しかし、「良い」と思った人は少ないと思います。「正当性」な理由が誰のためのものをかを認識し、そのことを常に考えておく必要性について考えたいと思うのです。

#### 4) 身体拘束と言われる具体例から考えてみます

- ①車いすやベッド等に縛り付ける
- ②手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋をつける
- ③行動を制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる
- ④支援者が自分の体で利用者を押さえ付けて行動を制限する
- ⑤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
- ⑥自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する

具体例だけが意味する身体拘束の問題を再確認し、そこから見える本質を確認し、事例以外の様々な行為や考えについても考えたいと思います。

## 5) ケアの質と尊厳について考えました

### ①ケアの仕事について考えました

私たち(法人・施設・事業所)の抱って立つ共通の理念(決意とか強い意思)があると思います

### ②そのひとつが尊厳を守ることではないでしょうか

ケアに科学的根拠と尊厳ということばを付け加えてみてはどうでしょうか

経験や思い付きなどによる支援ではなく、ご本人を知り、自ら学び、研鑽しながら、根拠や理由、体系化された科学的根拠をもって行う支援・ケアの重要性を確認したいと思います。それが尊厳を守る道にもつながることも共有できればと思います。そもそも、「支援とは」「ケアの質とは」とは何かについても考えたいと思います。

③そんなひとつひとつの介助とケアを基に個別支援計画を作成し、生きがいや働きがい、その人の人生に関わるための支援につなげることが、私たちの最大の目標ではないでしょうか（生活支援と活動支援）

こうした科学的な支援、ケアに基づく、個別支援計画の意義を確認したいと思います。またその作成のプロセスにおけるアセスメント、モニタリング、ケア会議等において、内外の他（多）職種との連携・ネットワークを通して、更にその質を上げる努力が、身体拘束廃止につながると思います。ケアの質、支援の質の担保のための取組みについて考えたいと思います。

## 2 やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

- 1) 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運営基準には書かれています  
では、「緊急やむを得ない」時とはどういう時でしょうか  
3つの視点で整理されています

身体拘束以外に方法がない、と判断するさいの留意点について、ひとつずつ考えたいと思います。形式的な判断ではなく、どこまで考えるのか、どこまで考えたらよいのか、現場の苦悩を踏まえ、共に考えることが出来たらと思います。

①ご本人や他の利用者の方の生命・身体・権利が脅かされる可能性が著しく高く切迫している場合です。身体拘束が及ぼす悪影響を考え、それでもなお、身体拘束しないと生命・身体・権利が危険にさらされ、支援の工夫だけでは十分対応できない場合です（切迫性）

「切迫」した状況を想定しながら、そこで何を考えるのか。について考えてみたいと思います。切迫した状況とはどういう状況か。人もいない、すべきことが多々ある、他の利用者に危険が迫っている等々それぞれが経験された切迫感を考えながら、どうしたら良いのか、考えてみたいと思います。

②身体拘束以外のすべての方法を検討したけれど、ご本人並びに他の利用者等の生命や身体を守る方法がないと、皆で話し合って確認した場合です。拘束の方法も最も制限(リスク)の少ない方法を考えることです(非代替性)

非代替性とは何か。切迫性同様に、他に本当に方法はないのか。限られた人材、事業所内だけで見えない答えを見つけだすことの困難性について共に考え、どうすれば良いのか、答えは見つけられないかも知れませんが、一緒に考えたいと思います。

③ご本人の状態、他の利用者や環境状況等しっかり見通しを立てて、最短時間ですむように考えることです（一時性）

一時・最短時間の意味を考えたいと思います。どうすれば、最短時間で解決できるのか。自分だけでは解決できないことを、一緒に考えてみたいと思います。

2) その3要件を満たしても、厳格な手続き  
が必要です

決して安易に行わず、慎重に判断する  
ことが求められています

常に誰のためか。何のためかを繰り返し  
問い合わせ続けることが大切だと思います

そして、3つの要件が満たされればそれで「身体拘束」が許されるのではなく、実施する上で、またそれを中止する上で、あるいはしなくて済むために必要な適切で厳格な手順、確認が必要であることを確認したいと思います。

## ①組織（法人・施設・事業所）としての方針を明確にして下さい

身体拘束を行う場合の、組織としての明確な方針・考え方、要件検証、手順等を定め、誰（どこで=個別支援会議等=出席者も）がどういう議論（基準・検討）を経て、決めたのかが分かるようにする必要があります。管理者・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・虐待防止リーダー等の出席は重要です。また相談支援専門員等の外部の方の同席も検討して下さい。そして全職種全職員の組織としての統一した意識づけが不可欠です

そこでまずは、組織としてしっかりと理念と方針を持ち、組織全体で共有し、身体拘束に対する姿勢を皆が同様に持ちながら、進める重要性を確認しようと思います。

## ②個別支援計画へ記載して下さい

記載の様式までは定められていませんが、身体拘束の様態、時間、緊急やむを得ない理由、その他今後解消していくために必要な情報、データ、目標等も合わせて示されると、その後取られる記録が有意義になると思います。

別途、身体拘束解除に特化した支援計画も良いと思います

個別支援計画作成の重要性は先にお伝えしましたが、どのような個別支援計画を作るのかを確認しながら、本当に生きた個別支援計画にするための手立てとしても有効だと思います。その場合に、記録は根拠を導き出す上でも不可欠で、記録は決して身体拘束の記録ではなく、身体拘束を防ぐために、身体拘束をやめるための記録であるとの認識から、どういう記録が必要かを考えたいと思います。それは求められている記録もあります。身体拘束廃止に向けた取組みを行うために必要な見直しを常に行うために、こうした記録、検討経過を個別支援計画に記載する必要性を確認したいと思います。また、個別支援計画への記載と同時により詳細な支援計画等を作成することの有用性も考えたいと思います。

### ③ご本人、ご家族への十分な説明と同意(承認)を得て下さい

フランスの哲学者フーコーは「牧人権力」と言う言葉で、医療や福祉の専門職を戒めています

丁寧で分かりやすく、ご本人のQOLへの影響、自分たちのこれまでの取り組みと今後も続く取り組みについて説明し、承認を得て下さい

医療や福祉に従事する者への戒めとして、フランスの哲学者フーコーが「牧人権力」について語っています。ご本人の同意、ご家族の同意は不可欠ですが、相手の立場を考えると、必然的に私たちが優位に立っていることを忘れず、なぜ身体拘束をせざる負えないのか、これまでの取組み3要件の検討内容等を丁寧に、理解が得られるように説明する必要があることを確認したいと思います。

④検討の段階、身体拘束の決定等において、市町村虐待防止センターや行政に相談・報告することは有意義です  
職員だけ、事業所だけ、組織だけで抱え込まず、地域で共有し一緒に考えることで、困難の克服にもつながります

3要件について考えるとこから、事業所や自分たちで考えるだけでなく、外部機関等に相談し、助言を得ることや、状況を共有することで自分たちの孤立化を防ぐと共に、幅広い視点での対応が生まれることが期待できることを再度確認し、隠蔽体质をなくす風土づくりにも寄与することを確認したいと思います。

⑤実施したら記録をきちんととる必要があります。記録の様式等はそれぞれですが、緊急やむを得ない理由、どういう風に身体拘束を行うのかその様態、時間、ご本人の状態・様子、常に身体拘束解消に向けて必要な情報・事項を記載して下さい

そして、個別支援計画見直しのタイミングでのモニタリングだけではなく、最短時間の要件からも適宜見直して下さい。こうした一連の記録を残すことが重要です

ミニカンファレンスなど有効だと思います

再度記録の重要性を確認し、適宜見直しをすることの重要性、だらだらと身体拘束を続けることがないよう工夫を続けることを確認したいと思います。その手法・タイミングは様々ですが、こまめに検討することが重要であることを確認したいと思います。

⑥身体拘束廃止未実施減算が平成  
30年度から創設されました

「緊急やむを得ない」事情。実施のための  
3要件や検討記録、個別支援計画への記載、  
その後の実施記録等、更に丁寧な説明や同  
意の経緯の記録も必要です。こうした記録が  
ない場合減算されることがあります

片桐専門官より丁寧な説明がなされると思いますが、減算が意味することを再確認し、求められる記録(理由・経緯・手続き・態様等)の意味を確認したいと思います。

### 3 座位保持装置等に付属するベルト・テーブルの使用について

#### ①) 座位保持・座位保持装置とは

- ①車椅子等に座った時に、姿勢をしっかりと保持（維持）するここで、背もたれ、座面等の機能がその人に合うように調整される必要があります
- ②褥瘡予防（座圧）、移動保障の視点等も踏まえ、アセスメントを経て、その人のQOLを高める上で車いすユーザーには不可欠な機能と言えます

実際にそういう人が事業所や施設を利用されていない場合もありますので、座位保持とは何かについて、少し整理できればと思います。

③身体に重度の障害のある人の中には、脊椎の側わんや、四肢、間接等の変形・拘縮等の進行により、身体の状態に合わせて体幹の安定等のため座位保持装置や車いすを医師の意見書又は診断書によりオーダーメイド等により製作し、使用されている方も少なくありません。そのため安全かつ安楽に座位が維持されるようにベルトやテーブルも使用されます

同様に、座位保持装置の必要性と、そうであっても必要な手続きについてご説明したいと思います。

④しかし、このベルト等を身体拘束にあたるとして、ベルトを外し転落したり、怖い思いをされるということが起きています。そのため危険を回避しようとして、ベッド上の生活を強いるなど不適切な対応を招くこともあります。むしろベルトやテーブルを外すことで危険を招く場合があります

実際に起きた例などを参考に、その必要性と身体拘束との類似点(見かけ)と相違点について説明し、行政等を含む第三者の方々にも説明できるよう共有したいと思います。

⑤「本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる身体拘束」と「座位保持を目的に行われる座位保持装置の使用」は相違します。座位の安定、移動の自由、快適な暮らしを維持するために、ご本人（場合によってはご家族）の意思で、適正な手続きを踏み、適宜見直されなければ、「身体拘束」同様の詳細な記録は求められていません。その目的や対応に応じて適切に判断される必要があります

座位保持のためとはいえ、何でも許されるわけではなく、ケアの質・支援の質を上げる視点を失わず、一定の手順と手続きと記録を経て、見直しが常に必要とされることも確認したいと思います。

⑥平成31年3月29日付け厚生労働省障害福祉部障害福祉課事務連絡では「ケア記録等への記載については、必ずしも身体拘束を行う間の常時の記録を求めているわけではなく、個別支援計画に記載がない緊急やむをえず身体拘束を行った場合には、その状況や対応に関する記載が重要である」(障害福祉サービス等報酬に係るQ&A)と明記されました

実地指導の場(監査指導)において、座位保持装置による身体拘束を指摘される例が多いことや、身体拘束と座保持装置の違いを、個別支援計画並びにケース記録等に記録することの重要性を確認したいと思います。理由のみならず、手続き・手順が丁寧に踏まれているかも重要なと思います。

## 2) 座位保持装置でも手続き留意点は守る必要があります

- ①ご本人(場合によってはご家族)との協議と十分な相互理解は不可欠です
- ②その上で個別支援計画に記載し、同意を得て下さい。医師の意見書等を踏まえ、目的に沿った記録・運用が必要です
- ③日々の記録までは求められていませんが、「身体拘束」の手続き同様、必要な見直し、定期的モニタリングを通して、医師等の専門的意見なども確認して適切な運用が必要です

手順も身体拘束同様に専門家(医師・セラピスト・看護師等)の意見に基づく、根拠のる適切な対応でなければなりません。そうした必要な記録がきちんと示されていれば、毎日の分単位での記録まで求められているわけではありません。自治体の実地指導に対しては、こうした座位保持装置を利用する方が大勢入所したり、利用する施設・事業所においては、極めて過重な業務負担になっていることなども共有しつつ、記録の必要性と、実地指導においては、しっかり説明できることが必要であることを確認したいと思います。

④ケアの質を上げる上でも、常に見直すことが重要だと思います

⑤また、漫然と長時間ベルトやテーブルをしたまま車いす上で「放置」するようなことがないようにして下さい。同一姿勢による二次障害や褥瘡が発生することもありますし、不適切なケアとして、たとえ座位保持装置であっても身体拘束に捉えられることもあります

座保持装であっても、常にケアの質の向上を通して、適切な対応が求められていることを忘れず、漫然としたケアにならないことを確認したいと思います。

## VI 身体拘束・行動制限の廃止と 支援の質の向上

---

中野 喜恵  
社会福祉法人 はるにれの里

## 獲得目標

行動障害のある利用者に対する行動制限の廃止に向けた適切な支援の在り方について理解する

## 内容

- 身体拘束としての行動制限について
- 身体拘束・行動制限を止めた例
- 行動障害のある利用者の適切な支援
  - (1)行動障害の状態にある人が  
虐待に逢いやすいこと
  - (2)強度行動障害支援者養成研修があること
  - (3)強度行動障害を有する人たちに対する  
支援者的人材育成について
- VIのまとめ

## 身体拘束としての行動制限について

- **切迫性**

ご本人の生命または身体が危険にさらされる可能性が著しく高い

- **非代替性**

身体を拘束する以外安全を確保する手段がない。

- **一時性**

身体を拘束する事が一時的な手段



- 他の方法や安全など検討したうえで「切迫性」「非代替性」「一時性」の3要件を満たしさらにご本人や家族の同意を得た場合に認められています。

## 3用件の説明

## 身体拘束としての行動制限について

- ・行動障害の場合は…
  - ① 車いすやベッドなどに縛り付ける。
  - ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
  - ③ 行動を制限するために、介護衣(つなぎ服)を着せる。
  - ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
  - ⑤ 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。
  - ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

行動障害の方への支援での対応として、

④～⑥については習慣化されてしまう事が多くやむ得ない、対応策になってしまふ事も多い。

## 身体拘束としての行動制限について

- ・身体拘束・行動制限が日常化すると、そのことがきっかけとなって障がい者に対する身体的虐待や心理的虐待に至ってしまう危険があります。
- ・身体拘束は、行動障がいのある障がい者への支援技術が十分でないことが原因の場合が多いので、やむを得ず身体拘束をする場合であっても、その必要性を慎重に判断します。
- ・行動制限の範囲は最小限にしなければなりません。また、判断に当たっては適切な手続きを踏むとともに、身体拘束の解消に向けての道筋を明確にする必要があります

やむ得ない対応だが身体拘束の解消に向けての道筋を明確にしないといつまでも続く可能性がある。

スタッフが当たり前の対応となりその行為だけがスタッフ間の統一になってしまふ事もある。

虐待が日常的に行われてしまい、スタッフ間の暗黙のルールになりがち。

対応の根拠や改善に向けての話し合いが職員間で行われることも減ってきてしまう。

# 身体拘束としての行動制限について

## 身体拘束等の適正化（平成30年度から）

○身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合について、基本報酬を減算する。

«身体拘束廃止未実施減算【新設】» 5単位／日

※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、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、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設等

○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  
(身体拘束等の禁止)

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービス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. 指定障害者支援施設等は、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。

### (1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

- ①切迫性：利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- ②非代替性：身体拘束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
- ③一時性：身体拘束その他の行動制限が一時的であること

### (2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ①組織による決定と個別支援計画への記載
- ②本人・家族への十分な説明
- ③必要な事項の記録

## 誰の為の対応なのか？

やむ得なく身体拘束としての行動制限をすることになつても手続きを取らなければならない。

拘束に至る理由に対しての改善に向けた対応を取らなければいけない。

減算対象になる為、何よりもご本人がなぜこのような行動をとるのかを

ご本人を知ってこのような行動を軽減するために支援をしていかなければならぬ

# 身体拘束としての行動制限について

個別支援計画

別紙(1)-③

具体的(ぐたいてき)的な課題及(かだい)  
および支援内容(しえんないよう)

要望(ようぼう)実現(じつけん)のための具体的(ぐたいてき)な課題(かだい)	ご本人(ほんにん)の役割(やくわり)	スタッフの具体的(ぐたいてき)な課題及(かだい)の内容(しえんないよう) 留意点(りゅういてん)等(どう)	支援(しえん)期間(きかん)	担当者(たんとうしゃ)	優先順位(ゆうせんじゅんばい)
医療及び健康管理	①排便 ②皮膚治療 ③発作対応	①服薬や洗濯を行い定期的な排便につなげていく。 ②皮膚の状態が季節によって変わっていくので、看護師と相談し適切な対応を行っていく。 ③発作が多く発した事もあり、服薬調整を行っていく。今後も医師や看護師と相談し適切な対応を行っていく。	頻度(ひんど) 見直し	職員	2
日常生活支援	①身体を動かす ②棟内での活動時間を増やす	①棟内では、歩く(徘徊を含む)ことをサポートしながら身体を動かしていく。ご本人の意思を尊重する。発作の関係もある為無理な促しましれない。 ②パズルなどの活動の時間を増やし、空白の時間を減らしていく。生活にメリハリが出来るようにする。	継続	職員	3
安全管理 ①転倒による事故防止 ②夜間帯の居室施錠対応	怪我の無いように配慮する事により安心して生活をする。	特に寝ている状態から立位になった際に、激しいふらつきや転倒が多くみられていて、職員の見守りによって転倒を防いでいるが、夜間帯においては対応が非常に困難に新規なる為20時～翌朝7時までの間、居室ドアの施錠対応をする。居室内はクッションマットを敷き怪我の軽減を図る。トイレ覚醒の際は速やかに対応する。		職員	1

それぞれの組織には身体拘束の規定があると思うが、規定に合わせた対応を取らなければならない。

担当者が身体拘束としての行動制限を決められるのではなく組織による決定を行わなければならない。

個別支援計画に記載して、行動制限を行う目的を記載しなければならない

例題の読み上げ

様式第1号(5条 身体拘束その他行動制限について)

別紙(1)-②

**身体拘束に関する説明書**

1. \_\_\_\_\_ 氏の状態が次の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をさせていただきます。

2. ただし、解除することを目標に検討を行なうことをお約束いたします。

- 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	・発作やふらつきによる転倒により、大怪我をする可能性が非常に高く特に夜間覚醒時、職員がすぐに対応できないケースが多く、本氏の状態の改善が見られるまでの間、夜間帯居間ドアを施錠する。 ・居室内外には、クッションマットを敷き転倒による怪我を軽減している。
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	居室出入り口ドアの施錠 夜間帯 20時～翌日7時
特記すべき心身の状況	特に横になっている状態から、立位になったときのふらつきが激しく転倒する事があるため、職員の見守りにより怪我を防いでいる。 ・脳波検査を行ったが、特に異常がみられず原因は解っていない。

「拘束、行動制限の開始及び解除の予定」

平成 28 年 2 月 3 日 20 時 00 分より

平成 28 年 4 月 1 日 7 時 00 分まで

上記のとおり実施いたします

平成 年 月 日 \_\_\_\_\_

厚田はまなす園  
所長 \_\_\_\_\_

「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。

平成 年 月 日

氏名 印

(本人との続柄)

保護者に対しても同様に説明を行い確認してもらう事が必要。  
目的といつまで行うのかなど、やむ得ない状況にある事を伝える。

# 身体拘束としての行動制限について

様式第2号(第5条 身体拘束その他の行動制限について)

別紙(1)-④

## 緊急やむを得ない身体拘束に関する経過観察・再検討記録簿

年月日時間	利用者氏名 日々の心身の状態等の観察再検討結果	参加者	記録者
平成28年2月17日 8時 30分	表情穏やかでソファーに横になり過ごされている事が多くあるが、時折不穏の際に出る独語や大きい発声が聞かれている。ほぼ毎日ふらつきや転倒がみられ、常に職員が近くで見守りや支える等の歩行補助が必要に状態である為夜間居室施設対応にて経過観察としている。		
平成28年3月4日 18時 30分	ふらつきの度合いや頻度が増え歩行補助が常時で必要な状態であった。その為担当医の指示により服薬調整を行った。ふらつきは若干改善見られたが、精神的に不安定になり不穏発声が多くみられる。引き続きふらつきや転倒がある為経過観察とする。		
平成28年3月29日 11時 30分	3/22服薬再調整後、ふらつきの度合いや頻度に関しては若干改善がみられていくが引き続き横になっている状態から立位への変換時に、ふらつきによる転倒が多く確認されており支えが必要な状態は続いている。不穏な発声も聞かれ更に他利用者の干渉を受け苛立つ事も教訓あり。ふらつき転倒の状態に変化は見られない為経過観察とする。		
平成28年4月26日 18時 45分	4/4入浴後ソファーにて嘔吐している。以前立位になったときのふらつきや転倒が多く確認されており支えが必要な状態は続いている。不穏な発声も聞かれ更に他利用者の干渉を受け苛立つ事も教訓あり。ふらつき転倒の状態に変化は見られない為経過観察とする。		
平成28年5月11日 18時 45分	2020/4/17 6時半ころに居室内でドンと音がして職員が見に行くとベッドから立ち上がり転倒した様子であった。マット上の為外傷なし。ふらつきの頻度や度合いが増えた様子あり。4/18午後前頸部固定抜糸の通院帰り車内にて嘔吐あり。4/25夕方も棟内DRで横の洗面所にて嘔吐あり。食事量の調整をしてから嘔吐は見られていない。		
平成28年5月25日 18時 45分	5/10の入床少しの間かなり強いふらつき及び転倒があり職員が支えている。14日早朝覚醒時、居間内でふらつき転倒があり、クッションマットに尻もちを付け、ドアに後頭部をぶつけている。特に職員が把握できない夜間及び早朝帯にふらつき、転倒がみられている為引き続き様子観察とする。		
平成28年6月8日 18時 30分	全体的には、ふらつきや転倒の頻度、度合いは少なくなった。21日起床時に右足親指の爪がはがれていますが、痛そうな様子や歩行に異常は見られない。29日起床時、居室から出てすぐに立ち止まり後方に倒れ職員が支えている。		

行動制限をしている間の様子を記録する事も必要。

3ヶ月に一度以上の振り返りと今後の対応の仕方を話し合わなければいけない。

又、行動の制限だけで改善されることは極めて少ないので、支援や環境の見直し等も

話し合う事も必要。

## 身体拘束・行動制限を止めた例

- Aさん(25歳男性)
- スタッフに対して突然の他害、他利用者への他害が激しく他者と同じ空間に入れないと判断されたケース。他事業所から断られ行き場のない状態で当事業所につながる。
- 前事業所では、他害や破壊行為があり、2階部屋を居室として生活場面を設定され外から施錠をされての過ごしていたようだが、窓から飛び出て保護されるなどの行為があり、退所したとの事。
- 自宅でも起床時から食事をすべてひっくり返す。カーテンを引きちぎる。母親に対しての他害があり。母もご本人の言いなりの生活を送るしかなかったとの事。

事例 各都道府県によって事例を用意してもらう?

## 身体拘束・行動制限を止めた例

- 生活介護でご本人のアセスメントを実施。  
ご本人の他害の多い場面や時間の他、置かれている  
環境等も職員間で情報の共有と支援の優先等を決める。
- ご本に理解できる見通しを知らせる支援を始める。
- 好きな事や得意な事などをアセスメントしていき活動  
に反映させることや終わりと見通し、切り替えの学習  
を生活介護で実施。
- 自宅での生活の流れや介入部分の整理又、短期入  
所や居宅介護を導入し理解し期待できる生活を地域  
と連携して行った

## 身体拘束・行動制限を止めた例

- どこへ行くか?終わったら何をするか?が視覚的に理解でき突然の理解できない変更が無くなったこと。明確な時間が増えたことで他害が軽減された。
- 時折自分のルールで母親を思うように動いてほしいなどの苛立ちや他害はあるものの介入が少なくなったことや居宅事業所が身体介護で家庭内にサービスで入ったことで落ち着いた生活を少しづつ送る事が出来ている。

## 身体拘束・行動制限を止めた例

### 振り返ってみて思う事

- 保護者と生活介護だけの関係から

相談支援事業所、保護者、居宅事業所、医療、生活介護、短期入所など地域に支援チームが出来たこと。

- ご本人が困っていた部分は表出が激しいため、注意や指示の対応になる。どんどんご本人の拒否が強くなり行動制限の対応という手立てしかなかった。
- 理解して活動する支援に変わったことで、介入や制止もなく自立した活動が増えた。
- ご本人を変えようとするのではなく、ご本人に学びどのように環境を解りやすくするかが支援のポイントとなった。
- 刺激に弱い=行動制限では解決しない事がある。

## 行動障害のある利用者の適切な支援

### (1) 行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと

- 特別に配慮された支援が必要な人たちなので、
- 「どうして伝わらない」「なぜわかつてくれない」の繰り返しの日々感じてしまいがちです。
- ご本人の健康や他の利用者の安全を守る事も考えなければなりません。
- ご本人の間違った学習が対応によって強化されてしまう事も多いです。
- 職員によって対応が違えば利用者はさらに混乱します。

#### 問題行動の基準

- 1.自らの身体・健康に著しい危険をもたらす行動
- 2.他者の身体・健康に著しい危険をもたらす行動
- 3.有意義な学習・労働・レジャーへの参加を著しく妨げる。

しかし、観方を変えると

- 本人にとって、その行動の意味は何なのか？
  - 他人に迷惑をかけていることなのか？
  - 場面によっては、問題でなくなることもある。
- なので特別に配慮されなければならない人たち

大勢の人の支援をしながら特別に配慮する事で  
時に間違って学習を積んでしまう事もある。

## 行動障害のある利用者の適切な支援

(1) 行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと

一人一人行動が違う

行動

特性

特性

行動

特性

行動

特性

特性

特性

障害特性で目立って強いものは行動で解る事が多い。

ただひとりひとり感じ方や捉え方が違うので、支援も思いつきやスタッフの自己流が

上手くいかないこともあったり行動がより強くなったりする。

普段から保護者からの成育歴の聞き取りや、日々の引きつき

支援中の行動観察等が必要となってくる。

## 行動障害のある利用者の適切な支援 (1)行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと (氷山モデル)

参考

- 課題となっている行動を書きます(できるだけ具体的に)。

【本人の特性】

【環境・状況】

必要なサポートを書き出す

集団での適応の難しさ、人員不足、活動の提供の無さなど、

特性や環境の問題も多く特に環境は支援で変えていくことが大切

しかし、問題行動ばかり目に行ってしまい、直接制止する事や問題行動を起こさせない為に行動制限を行ってしまいがちになる。

しかし、氷山の下の部分が問題行動を軽減させる支援方法の為

間違った学習を私たちが積ませてしまっているかも知れない

## 行動障害のある利用者の適切な支援

### (1) 行動障害の状態にある人が虐待に逢いやすいこと

- 必要なサポートとは・できる・わかるを支援のベースに
  - ・具体的な情報の提供
  - ・情報提供の工夫
  - ・情報の整理(環境を整える)など
- 必要な支援の枠組み  
構造化された環境の中で  
医療と連携しながら  
リラックスできる強い刺激を避けた環境で  
一貫した対応ができるチームを作り  
自尊心を持ちひとりでできる活動を増やし  
地域で継続的に生活できる体制づくりを進める

Kk研修等で必要な具体的サポートや枠組みが学ぶ事が出来る

## 行動障害のある利用者の適切な支援 (2)強度行動障害支援者養成研修があること

### 今後の強度行動障害者への支援体制整備(イメージ)

1. 専門的な人材の育成
  - (1)虐待防止・身体拘束廃止の観点から
  - (2)強度行動障害への対応を中心とした研修体系
2. 訪問系サービスの普及拡大、質の向上  
(行動援護、重度訪問介護)
3. 施設、通所等の拠点型サービスの人材育成機能の地域展開

強度行動障害支援  
者養成研修の実施

### 強度行動障害者への支援体制整備 についての説明

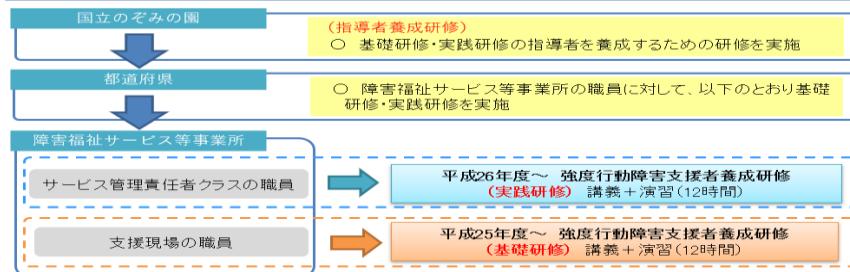
専門的な特別に配慮された支援を必要とされている人達の特性と配慮の仕方、配慮に必要な予防的支援を学ぶ研修が強度行動障害支援者養成研修

# 行動障害のある利用者の適切な支援

## (2)強度行動障害支援者養成研修があること

### 強度行動障害支援者養成研修について

- 強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としているため、現状では事業所の受け入れが困難であったり、受け入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。
- 一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されていることから、地域生活支援事業において、強度行動障害を有する者に対して適切な支援を行う職員の人材育成を目的とする体系的な研修を実施しているところ。



### のぞみの園

指導者養成研修(基礎)(実践)  
指導者を養成するための研修

### 都道府県研修

障害福祉サービス等事業所の職員に向けて研修

サービス管理クラスの職員 基礎+実践研 講義+演習12時間 × 2

支援現場の職員 基礎 研 講義+演習12時間

## 行動障害のある利用者の適切な支援 (2)強度行動障害支援者養成研修があること

### 基礎研修

障害特性を理解した支援が大切であること、個人ブレイに走らずチームで取り決めた支援方法を丁寧に実施する大切さを学ぶ

#### 【講義】

- 強度行動障害とは（地域で強度行動障害者に支援する体制を構築する重要性）
- 様々な強度行動障害者支援の取り組み（実践報告・家族の提言・医療との連携）
- P D C A サイクルの重要性（構造化、記録と再計画）

#### 【演習】

- 気付き：障害特性の理解の重要性（コミュニケーション理解と様々な手がかり）
- 探索：行動の背景を考える（氷山モデル）

### 実践研修

障害特性に配慮した具体的な支援計画を立案し、チームで協力して支援を続けるために努力することの大切さを学ぶ

#### 【講義】

- チーム支援の基本（チームで同じ方向に向かって支援することの重要性）
- 様々な強度行動障害者支援の取り組み（実践報告・家族の提言・医療との連携）

#### 【演習】

- プラン①：障害特性に配慮した支援計画の立案（4つのプロセス）
- プラン②：支援の手順書の作成
- 記録：効果的な情報収集の方法・チームで支援するための報告

### 基礎～障害特性の理解

### 支援手順書に基づく支援

### 日々の記録

### 実践～アセスメント(行動観察 行動分析)

### 個別支援計画

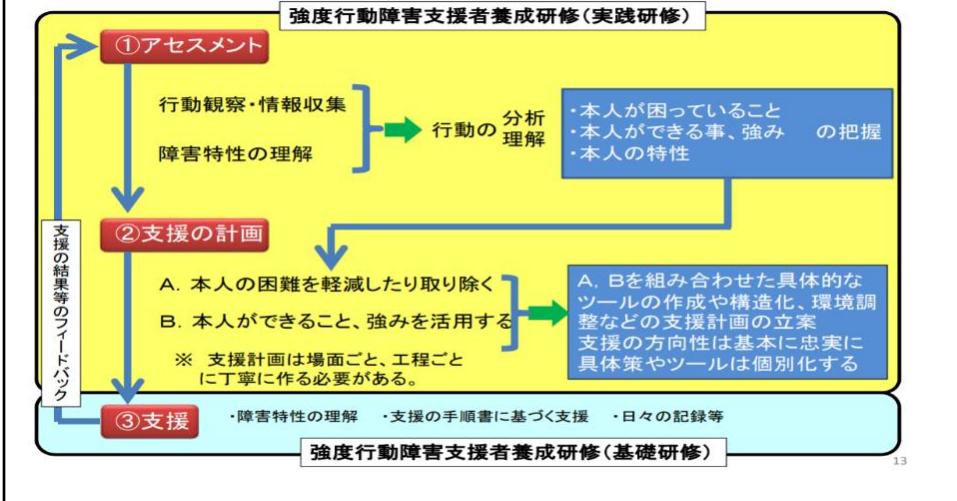
- ・困難の軽減や取り除き
- ・ご本人の出来る事や得意を活用する

上記を組み合わせた、具体的な

環境調整、支援手順書、記録様式の作成を学ぶ

## 行動障害のある利用者の適切な支援 (2)強度行動障害支援者養成研修があること

強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)(実践研修)の位置づけ



研修で学べることは、誰が困っているのか?  
行動障害が起きてしまってからの対処ではなく  
何起きるのかを分析して、起こさなくても良い環境を作るという  
予防的支援を学ぶ事が出来る。

集団の中での個別支援の難しさ等のノウハウを学び  
他事業主との情報を共有する機会がもっている。

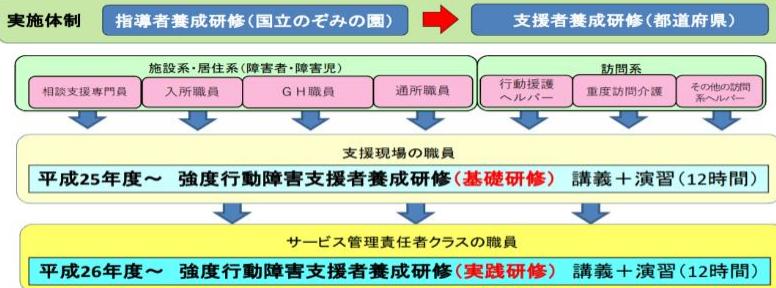
## 行動障害のある利用者の適切な支援

### (3)強度行動障害を有する人たちに対する 支援者の人材育成について

(参考) 強度行動障害を有する者等に対する支援者的人材育成について

強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としており、このため、現状では事業所の受入が困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。

一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されており、強度行動障害に関する体系的な研修が必要とされている



強度行動障を有する人は適切な支援を受ける事で問題行動が軽減されているという報告がある。

その為適切な支援行う職員の人材育成が大切になる。

この事を目的として研修事業を「都道府県地域生活支援推進事業」のメニューになった。

## 行動障害のある利用者の適切な支援

### (3)強度行動障害を有する人たちに対する 支援者的人材育成について



地域で研修を受けた職員や、相談支援専門員がたちが支援の難しい人に対して地域単位での人材育成等出来る形が整う事も又身体拘束としての行動制限をなくしていく方法の一つ。

閉ざされた状況を作らない。という環境を地域で作る事も方法の一つ。

## VIのまとめ

- ・やむを得ない身体拘束としての行動制限はプロセスを踏んで改善に向けて取り組むことが大切です。
- ・強度行動障害者を支援で支える人材を増やし地域の事業所に適切な支援のアドバイスや協力等提供できるれば、身近で起こっている身体拘束としての行動制限が改善に向けて動き出す事も可能です。
- ・「やむ得ない」の発想が悪意なく虐待しているかもしれないという事を気づく事も必要です。

# 研修のふりかえり

---

中西昌哉

社会福祉法人世光福祉会

# これまでの研修内容をふりかえる

このセッションでは、「障害者虐待防止研修 施設従事者コース」の内容を振り返って、まとめを行います。

- 研修効果を上げるために、受講された皆さん自身で個人ワークをお願いいたします。
- 個人ワーク記入シートを手元に準備してください。
- 最後に、「まとめの講義」で再度確認をいたします。

## ふりかえりーその①

### 総論Ⅰ「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」

- ・総論Ⅰ「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」での取り組みを通じて、一番印象に残ったのは何でしたか。そこからどのような教訓が学べ、また参考にできるでしょう。
- ・各個人でワークシートに記入してください。

# ワークシート ①

- ・総論Ⅰ「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」での取り組みを通じて、一番印象に残ったのは何でしたか。

そこからどのような教訓が学べ、また参考にできるでしょう。

## ふりかえりーその②

### Ⅱ「通報の義務と通報後の対応」

- ・講義(1日目)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。
- ・ワークシートに記入してください。

○通報はすべての人を救う

- 1.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
- 2.立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則
- 3.通報後の通報者の保護
- 4.虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

## ワークシート ②

- 講義「通報の義務と通報後の対応」から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。
- またそれにその理由を考えてみてください。

## ふりかえりーその③

### Ⅲ-「運営者の責務」

- ・講義(1日目の最後)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。
- ・個人ワークシートに記入してください。

○虐待を防止するための体制について

- 1.運営責任者の責務
- 2.運営規程への明示
- 3.事業所としての体制整備

# ワークシート ③

- ・ 講義「運営者の責務」から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。
- ・ またそれにその理由を考えてみてください。

# ふりかえりーその④

## Ⅲ-2「虐待防止委員会」

### 「防止の取り組み

- ・講義(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

#### ○虐待防止委員会

- 1.虐待防止委員会の役割
- 2.全ての職員への周知徹底
- 3.とるべき通報の手順
- 4.考えられる研修の種類
- 5.研修を実施する上での留意点

#### ○虐待を防止するための取り組みについて

- 1.日常的な支援場面での把握
- 2.風通しの良い職場づくり
- 3.虐待防止のための具体的な環境整備
- 4.(自立支援)協議会等を通じた地域との連携

# ワークシート ④

- 講義「虐待防止委員会」  
「防止の取り組み」 から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。
- またそれぞれにその理由を考えてみてください。

## ふりかえりーその⑤

### IV「虐待が疑われる事案への対応」

- ・講義(2日目午前)では、「あなたはどのように対応しますか」という質問に答えていただきました。
- ・虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができましたか。

#### ○虐待が疑われる事案があった場合の対応

- 1.虐待が疑われる事案があった場合の対応
- 2.通報者の保護
- 3.市町村・都道府県による事実確認への協力
- 4.虐待を受けた障害者や家族への対応
- 5.原因の分析と再発の防止
- 6.個別支援計画の見直しとサービス管理責任者の役割
- 7.虐待した職員や役職者への処分等

# ワークシート ⑤

- 講義「虐待が疑われる事案への対応」「虐待を防止するための体制整備の必要性」では、「あなたはどのように対応しますか」という質問に答えていただきました。
- 虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができましたか。

1 虐待が疑われる事案があった場合の対応	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
2 通報者の保護	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
3 市町村・都道府県による事実確認への協力	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
4 虐待を受けた障害者や家族への対応	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
5 原因の分析と再発の防止	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
7 虐待した職員や役職者への処分等	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

## ふりかえりーその⑥

### ✓ 身体拘束・行動制限の廃止

- 講義(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。ご自身の事業所において重要な点はどこですか。また改善すべき取り組みがあれば記入ください。

#### ○身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

- 1.身体拘束の廃止に向けて
- 2.やむを得ず身体拘束を行うときの留意点
- 3.座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用
- 4.身体拘束としての行動制限について
- 5.身体拘束・行動制限を止めた例

#### ○行動障害のある利用者への適切な支援

- 1.強度行動障害の状態にある人が虐待に遭いやすいこと
- 2.強度行動障害支援者養成研修があること
- 3.強度行動障害を有する人等に対する支援者的人材養成について

# ワークシート ⑥

- ・ 講義「身体拘束・行動制限の廃止」から、重要だと考えた事は何ですか。ご自身の事業所において重要だと考える点はどこですか。
- ・ また改善できる取り組みが考えられれば記入してみてください。

ふりかえりを通じての気づき その1

## 虐待防止はよりよい支援と表裏一体

### 障害者虐待防止の取り組み



支援の技術や方法を学ぶ研修、指導  
困難な事例のスーパー・バイズ  
職員のメンタルヘルスのための研修  
風通しの良いコミュニケーション



### よりよい支援・職場づくり

- 近年は「意思決定支援」が着目されるようになりました。ここにもより丁寧で質の高い支援の実現と、その裏返しである人権侵害の防止が働いていることが分かります。

## ふりかえりを通じての気づき その2

### 速やかな対応は備えから、事前の想定が大切

- 虐待事案発生の場合  
通報→通報者の保護→事実確認の対応→…
- 発生してから対応手順を思い出すのでは遅い！

職員が具体的で正しいイメージを持つことが重要です。すなわち虐待が疑われる事案が発生したとき組織として責任者はどのような姿勢をとるのか、通報をした後にどのような対応がとられていくのか。その意味と流れの情報提供が適切に行われていて、あらかじめ見通しがもてる土壌を。

もう一度、確認を！

## 市町村等による事実確認と権限の行使

- ・障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が疑われる場合には、市町村・都道府県から報告徴収を指示される等して事実確認が行われ、障害者虐待が認められた場合には、市町村又は都道府県から、改善指導等が行われます。改善指導等の例としては、虐待防止改善計画の作成や第三者による虐待防止のための委員会の設置、改善計画に沿って事業が行われているかどうかを第三者委員が定期的にチェックする、等があります。
- ・指導に従わない場合には、別表に掲げる社会福祉法及び障害者総合支援法等に基づく勧告・命令、指定の取消し等の処分が行われることがあります。

もう一度、確認を！

## 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表

○都道府県知事が公表する項目

- ・一 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況
  - ・二 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に採った措置
  - ・三 虐待があった障害者福祉施設等の種別
  - ・四 虐待を行った障害者福祉施設従事者等の職種
- 
- ・なお、自治体によっては、障害者虐待防止法に基づく公表事項以外にも、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に対する指導等を適宜公表する場合があります。

# さらに考えておきたい 虐待を受けた障害者の保護に協力を

## 居室の確保に関する協力

- ・養護者による障害者虐待等で、放置しておくと障害者の生命や身体に重大な危険を招くおそれが予測されると判断された場合、市町村は、虐待を受けた障害者を保護するため、養護者等から分離することがあります。
- ・その場合、市町村は施設に対して緊急的な受入れを要請することがあり、施設は、正当な理由がない限りこれを拒んではならないと定められており、受入について最大限の協力が求められます。

## 保護された障害者への対応

- ・保護を受けた障害者は、虐待によって心身の不調を抱えていたり、急な分離と初めての環境への不安や緊張を感じて入所してきます。興奮してパニックを起こしたり、食事を食べられなくなったり、不眠になったりといった症状が現れる場合もあります。職員は、状況を理解し、受容的に関わり、不安や緊張を和らげるよう対応することが求められます。

# 利用者の権利を守る砦として

- ・障害者総合支援法【基本理念】の一つに、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊敬されるものである」と示されています。
- ・【社会福祉法人の基本姿勢】社会福祉事業法第24条「サービスの質の向上」が明記されています。サービスの質とは、「マネジメント・ガバナンスの質」「財務の質」「人材の質」「支援の質」「設備・環境の質」「ステークホルダーに対するパートナーシップの質」でした。

この「基本理念」と「基本姿勢」に立ち、職場風土を改善していく積み重ねを

## 【ワークシート】

### 2020年度　〇〇県　障害者虐待防止研修　施設従事者コースVI

#### I 「障害者虐待を契機に再生した事業所の事例」

事例を通じて、一番印象に残ったのは何でしたか。  
そこからどのような教訓が学べ、また参考にできるでしょう。

#### II 「通報の義務と通報後の対応」

「通報の義務と通報後の対応」の講義(1日目)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

- 通報はすべての人を救う
- 1.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
  - 2.立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則
  - 3.通報後の通報者の保護
  - 4.虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

#### III-1 「運営者の責務」

「運営者の責務」の講義(1日の最後)から、重要だと考えた事は何ですか。できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

- 虐待を防止するための体制について
- 1.運営責任者の責務
  - 2.運営規程への明示
  - 3.事業所としての体制整備

### III-2「虐待防止委員会」「防止の取り組み」

「虐待防止委員会」「防止の取り組み」講義(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。  
できれば複数の項目を挙げてください。またそれぞれにその理由を考えてみてください。

○虐待防止委員会 1. 虐待防止委員会の役割 2. 全ての職員への周知徹底 3. とるべき通報の手順 4. 考えられる研修の種類 5. 研修を実施する上での留意点	○虐待を防止するための取り組みについて 1. 日常的な支援場面での把握 2. 風通しの良い職場づくり 3. 虐待防止のための具体的な環境整備 4. (自立支援)協議会等を通じた地域との連携
--	--

### IV「虐待が疑われる事案への対応」

講義「虐待が疑われる事案への対応」(2日目午前)では、「あなたはどのように対応しますか」という質問に答えていただきました。虐待が疑われる事案が生じた場合の具体的な対応について理解することができましたか。

- |                            |                             |                              |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1 虐待が疑われる事案があった場合の対応       | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 2 通報者の保護                   | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 3 市町村・都道府県による事実確認への協力      | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 4 虐待を受けた障害者や家族への対応         | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 5 原因の分析と再発の防止              | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 6 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 7 虐待した職員や役職者への処分等          | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

### V 身体拘束・行動制限の廃止

講義「身体拘束・行動制限の廃止」(2日目の午前)から、重要だと考えた事は何ですか。ご自身の事業所において重要だと考える点はどこですか。また改善すべき取り組みがあれば記入ください。

施設従事者コース科目VI(2日目)演習「研修の振り返りと虐待があった場合の対応」進行の留意点

時 間	内 容	配布資料	留意事項
2分	導入・振り返りの趣旨説明	「講義VIレジメ」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設従事者コースの各講師が強調したポイントを振り返っておさえる</li> <li>・研修効果を高めるために、個人ワークをお願いする</li> <li>・各講師のレジメが見返せように準備してもらう</li> </ul>
33分 ワークの説明 1分 個人ワーク 4分 (計5分) を6回繰返し	<p>個人ワーク ふりかえりーその① その② その③ 各説明1分 ワーク4分 (インターバル1分)</p> <p>ふりかえりーその④ その⑤ その⑥ 各説明1分 ワーク4分</p> <p>予備時間 2分</p>	<p>「講義I～Vレジメ」 (従事者コース各講師の パワポ資料)</p> <p>「個人ワークの記入シート」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講義IからVまで、各講義のレジメをもう一度見返してみるように促す</li> <li>・インターバルでは、振り返りを通じて自分の事業所に必要な取り組みは何か考えて見る等のサジェスチョンをしても良い</li> <li>・個人ワークシートの設問や書き方は、都道府県で実施するときに変更や工夫をしても良い。</li> </ul>
15分  (計50分)	<p>まとめの講義 振り返りをつうじての気づき (6分) 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等 (3分) 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について (6分)</p>	「講義VIレジメ」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・振り返り講義内容は担当者自身の気づきを取り入れて良い。参考例・パワポデータのノートにあり</li> <li>・「市町村の指導等」「保護に対する協力」に関しては内容に含めること</li> </ul>

## 聞き取り面接における留意事項

立命館大学総合心理学部 仲真紀子

### 1. 客観的な聴取の必要性

知的障がい、精神障がい、身体障がいは、障がいの内容が異なるだけでなく、障がいの程度も様々であり、その問題を一括りに論じることは容易ではありません。しかし、そうであっても障がいを持つ人は全般的に、供述を行う上で以下のような制約があります。

- 知的障害や精神障がいを持つ人は、暗示や誘導の影響を受けたり、迎合性が高いことがあります。
- 身体障がいのある人は、複数回の面接を受けることが物理的に困難である場合があります。
- 障がいのために音声によるコミュニケーションや、他のコミュニケーションが困難であったり、発話が聞き取りにくいこともあります。

そのため、障がいをもつ人に事実確認を行う場合、その特性に配慮した聴取を行うことが必要です。例えば英国では、知的障害、精神障がい、身体障害によって供述の「完全性、一貫性、正確性」が損なわれる可能性があるとしています。そして、そのような可能性がある人を「供述弱者（the vulnerable）」とし、録音録画面接という特別措置をとることができます（Ministry of Justice, U.K., 2011）。録音録画面接とは、下記で説明する司法面接のことであり、正確な情報を、被面接者の心理的負担をできるだけかけずに聴取し、客観的に記録しておく方法です。

加えて、障がいをもつ人は犯罪に巻き込まれやすいということが知られています（セーデルボリ他, 2014）。事案によっては、現場で得た初期の情報が捜査の端緒となったり証拠となる場合もあります。初期の事実確認がうまくいかないと、犯罪を見逃し、再発に至ったり、被害者が泣き寝入りをするということが起こります。また、適切な調査を行わなかったとして施設や機関が批判されるかもしれません。

こういったことから、事実確認においては誘導や暗示がなく、精神的負担も少ない面接法を用いて事実確認を行うことや、面接を録音録画して検証できるようにしておくことがたいへん重要です。以下では、未成年者（これも供述弱者である）への事実確認の方法と

して発達してきた司法面接法に準じた、障がいのある人への事実確認の手続きを提案します。

## 2. 面接までの手続き

### 1) 疑いがあるとき：通報

事件や事故が疑われるようなケースでは、施設職員の力量が問われます。

利用者が「こんなことされた。でも、他の人には言わないで」と言ってきたらどうでしょう。信じてよいのかどうか。信じたとしてどう対応するか。誰に相談すればよいか。「おおごと」にして本人や「被疑者」、施設に迷惑がかかることはないか。いろいろ思いが心をよぎります。このようなとき、どうすればよいでしょうか。

障害者虐待防止法や児童虐待防止法は、迷わず通告・通報することを義務付けています。

障害者虐待防止法には、このようにあります。

### 障害者虐待防止法

- 2 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

### 児童虐待防止法

#### ● 第5条（早期発見の義務）

1. 学校、児童福祉施設、病院その他児童の福祉に業務上関係のある団体及び学校の教職員、児童福祉施設の職員、医師、保健師、弁護士その他児童の福祉に職務上関係のある者は、児童虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、児童虐待の早期発見に努めなければならない。

この法律に関しは、注意すべきこととして以下の3点があります。

第一に、「可能性」があれば通告しなければならない、ということです。障害者虐待防止法は、対象者を「障害者虐待を受けたと思われる障害者」としています。また、児童虐

待防止法も、対象者を「児童虐待を受けたと思われる児童」としています。つまり、被害があったという「事実の確認」は必要ではなく「可能性」があると考えたら通報する必要がある、ということになります。法律のその部分を見てみましょう。

障害者虐待防止法（養護者による障害者虐待に係る通報等）

- 第七条 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。

（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等）

- 第十六条 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6条(児童虐待に係る通告)
  - 1. 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者は、速やかに、これを市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所又は児童委員を介して市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所に通告しなければならない。

第二に、守秘義務は妨げとならない、ということがあります。上の例のように、障がい者が虐待の被害を訴えたものの、「他の人には言わないでほしい」「〇〇さんにだけに打ち明けた」などと言うことがあるかもしれません。また、報告を受けた人も「個人情報だから人には言えない」「守秘義務がある」などと感じるかもしれません。しかし、虐待防止法は次のように述べています。

障害者虐待防止法（養護者による障害者虐待に係る通報等）

- 7条2 刑法（明治四十年法律第四十五号）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、前項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。

障害者虐待防止法（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等）

- 16 条 3 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。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

#### 児童虐待防止法（児童虐待に係る通告）

- 6 条 3. 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 1 項の規定による通告をする義務の尊守を妨げるものと解釈してはならない。

第三に、通告は通告者の不利益にはならない、ということがあります。通告することで通告者が逆恨みを受けたり、不利益を被るのではないかと案じる人もいます。しかし、虐待防止法は以下のように述べています。

#### (障害者虐待防止法)

第八条 市町村が前条第一項の規定による通報又は次条第一項に規定する届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

#### (障害者虐待防止法)

- 16 条 4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

#### (児童虐待防止法)

- 第 7 条 市町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所が前条第一項の規定による通告を受けた場合においては、当該通告を受けた市町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所の所長、所員その他の職員及び当該通告を仲介した児童委員は、その職務上知り得た事項であって当該通告をした者を特定せるものを漏らしてはならない。

虐待の「疑い」があると感じたら、迷わず通告・通報することが重要です。通告しないことで資格剥奪などの罰則を設けている国もあります。日本では現在のところ罰則はありませんが、権利擁護の第一歩は通告・通報であると認識しましょう。

## 2) 通報前の発見

以上のように、虐待が疑われる事態を発見した人は、速やかに市町村の窓口に通報しなければなりません。しかし、通報する前にはどのような情報があればよいでしょう。第一は、「発見・発覚」にいたった情報です。

- 児童や障がい者における説明のつかない、または不合理な外傷
- 児童や障害者に関する性的な内容の日記、写真、性的な行為等
- 虐待に関する本人からの申し立て

こういった虐待が疑われる情報があれば、通告・通報することが重要です。

## 2) 通報の前の事実確認

通報する前に「何があったか」をしっかりと確認しなければ、と感じるかもしれません。しかし、通報前の施設職員・家族による聴取により、以下の様な問題が起きることがあります。

第一に、本人の記憶が不正確になります。

- 記憶の低下：複数の人が聽くうちに時間が超過し、そのために記憶が低下してしまいます。
- 記憶の変遷：聴取を繰り返すと、前に言ったことと後に言ったこととで、内容が変わってしまいます（変遷）。変遷のある供述は信用性が低いと判断されることがあります。
- 記憶の汚染：誘導的な面接を行った場合、面接者が言った言葉が、被面接者の記憶を変化させてしまうことがあります（汚染）。聴取を繰り返すことは、記憶の汚染の可能性を高めることになります。

第二に、嫌な体験を繰返し報告することで精神的な二次被害が生じます。こういった症状を「法的手続きにより引き起こされる敏感症状（LITS）」といいますが（Fulcher, 2004），そこには以下のような症状が含まれます。

- 聽取の繰り返し：心的外傷の症状が加算的に悪化します。例えば、以下のような症状が起きことがあります。

- 事件・事故の再体験、類似した状況による不安喚起、過覚醒、精神的／実存的危機(なぜこういうことが起きたのか等、体験の意味を理解しようとする活動)
- 繙続的な聴取：一部の被害者では、以前はなかった症状が起きます。精神的な後外傷的症状（PTSD）だけでなく、身体症状も含まれます。
  - 後外傷的症状：フラッシュバック、外傷体験と関連する悪夢、外傷体験に関連するウツ、思考の回避、孤立、愛情を感じられなくなる、楽しかったことが楽しめない、未来への無力感、心理的・身体的過覚醒、睡眠障害、怒り、注意集中の困難、外傷体験を思い起こさせる刺激への驚愕反応等
  - 身体的症状：血圧・心拍上昇、過呼吸、筋緊張、吐き気、下痢等

たとえば母親が聞き、父親が聞き、施設職員が聞き、施設長が聞き・・などの聴取を繰り返すことで、上の問題は重くなります。そのため、本人への確認が必要な場合は3)節で示す「誰が」「どうした」程度の簡易な聞き取りに留め、速やかに専門機関の窓口に情報提供ないしは通報・通告します。そして、専門的な聴取は、通報・通告を受けた専門職員が行います。

### 3) 簡易な確認・記録と通報

確認が必要な場合は、以下のようななかたちで情報を記録し、通報します。

- 速やかな聴取：時間がたつと記憶が低下し、変遷、汚染も起きやすくなります。そのため、できるだけ早く話しを聴きます。
- 記憶の汚染を防ぐ：面接者から具体的な情報を示すことは、被面接者の記憶の汚染を招きます。例えば、面接者が「××が叩いたの？」と尋ねれば、「××（被疑者の名前）」や「叩く」という「疑われる行為」が被面接者に伝えられることになります。「蹴ったの？押したの？」と尋ねれば「蹴る」「押す」などの情報が伝えられます。こういった「はい」か「いいえ」、「A」か「B」かを選ぶ質問をクローズド質問と言います（回答に制約がある「閉じた質問」という意味です）。クローズド質問は記憶を汚染する可能性があるため、面接者はクローズド質問を控える必要があります。
- 最小限の情報を得る：根掘葉掘り尋ねたり矛盾を追求すると、クローズド質問が増え、記憶が汚染される可能性が高まります。得るべき情報は、「誰が」「どうした（可能性）」程度で構いません。例えば、「何かあった？」「どうしたの？」と尋ねます。

このように回答に制約がない質問をオープン質問と言います。オープン質問で得られた自発的な報告（自由報告）に加え、「誰が」「どうした」（これはWH質問です）程度の情報が得られたならば、それ以上は聽かないこととします。

- 正確な記録：通告者が疑いをもった経緯を記録しておくことは重要です。被面接者が通告者に、いつ、どこで、何と言ったかができるだけ正確に記録しておきましょう。可能であれば、携帯の録音機能などを用いてやりとりを録音しておくことが重要です。
- 通告する：その後、通告します。上司には報告すべきですが、通報・通告は個人の判断で行うものであり、上司や同僚の意見を確認する必要はありません。

会話の例を挙げます。

利用者：嫌なことがあった。

職員：ん？何があった？（オープン質問）

利用者：さわった。（自由報告）

職員：誰が？（WH質問）

利用者：○○さん

職員：そうか。どこさわった？（WH質問）

利用者：（股間を指さす）

職員：そうか、話してくれてありがとう。

利用者：ね、秘密にしてね。他の人には言わないでね。

職員：どうして秘密の方がいいのかな。（WH質問）

利用者：わかったら、嫌われる。

職員：そうか。説明してくれてどうもありがとうございます。とっても大事なことだから、どうすればいいか、私たちと一緒に考えさせて。いいかな。

利用者：うん。

「秘密にしてね」「他の人には言わないでね」などと言われた場合は、上の例にあるように「相談してくれて（うちあけてくれて）どうもありがとうございます。大事なことだから、私達にもお手伝いさせてください（ね）。」と伝えるのがよいでしょう。上述のように、虐待の疑いがある場合は守秘義務の制約はありません。また、打ち明けられた人が抱

え込むことのないようにしなければなりません。

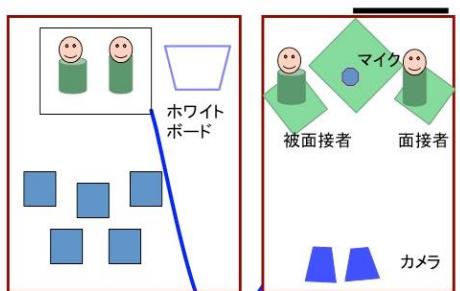
### 3. 客観的な聴取技法（司法面接）

ここでは通報を受けた場合に実施する司法面接の方法について述べます。司法面接は原則として、研修を受けた人が行うべきです。児童相談所、警察、検察には司法面接の研修を受けた人が多数いますので、こういった人に面接を依頼するか、あるいは指導を受けて行います。

#### 1) 面接の準備と環境

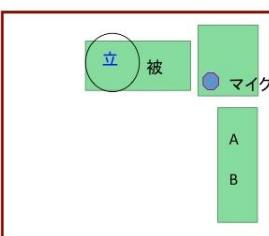
- 面接室：面接室は、面接者と被面接者が話をする面接室と、その面接をモニターを通して支援するためのモニター室を設けます。いずれも、静かで注意を阻害するものない部屋を用意します。人が出入りしたり、玄関、廊下、階段、エレベータ、外の道路の近くは往来があるため、望ましくありません。
  - 面接室は、広さは 14-20 平方メートルくらいあればだいじょうぶです。面接室は、壁紙やカーテンで温かい印象をもたせるとよいでしょう。被面接者の注意が拡散しないように、おもちゃなどのない部屋を用意します。
  - モニター室は、複数の人が入るため、もう少し広くてもよいかもしれません。モニター、椅子、ホワイトボード（記録ができるように）を設置します。二つの部屋は隣り合っていることが望ましいですが、モニター室の音が面接室にまで聞こえる場合は、ヘッドフォンで音声を聞けるようにしておくなとの工夫が必要です。これらの設備は必須ではなく、最低限、録音録画をテレビ画面でモニターできれば差し支えありません。また、録音録画ができない場合は IC レコーダーを使用します。なお、モニター室が設置できなければ下記に述べるように、面接者と書記役が面接を行うこ

#### 録音録画する場合



バックスタッフが支援。会話をホワイトボードに書き出す。  
カーテン、ブラインドは閉める。時計は見えない位置に

#### 録音のみの場合



- ハの字型に座る。
- Aは面接者、Bは筆記役として紹介。
- Aが子どもと面接、Bは筆記に従事し、口を挟まない。
- マイクを使い録音する。
- 被疑者面接の場合は、立会人をおく（口をはさまずコミュニケーションを補助）

ととします（その場合も録音はしてください）。

- 録音録画：上述のように、司法面接は原則として録音録画を行います。これは、面接者による発話や被面接者による情報（言葉、表情、動作、声のトーン）を可能な限り正確に、多く記録しておくためです。録音録画しておくことで、被面接者は面接を繰返し受けことから開放されます。また、誘導の有無や被面接者の報告の信用性について、後で録音録画を分析することもできます。特に、被面接者の発音が聞き取りにくかったり、被面接者が聴覚障害である場合、外国人である場合などは、録音録画を再度見直す必要があるかもしれません。
- 機材：面接室にはカメラとマイクを設置します。声を拾うためにマイクを使用することは必須です。カメラに音を送る有線または無線のマイクを用います。また、録音録画の情報を有線で、モニター室のモニターに転送します。
- 司法面接のスタッフ：司法面接は面接者、バックスタッフ、サポートーの三者によるチームで行います。いずれも、トレーニングを受け、中立で客観的な立ち位置を保つことのできる人がチームを組みます。
- 面接者：面接は被面接者と面識がない人、つまり、常に関わっている人（担当職員等）ではない人が行います。これは、面接者が被面接者に関する知識を用いて被面接者の報告を補ったり、推測したりしないようにするためです。また、被面接者が面接者に迎合したり、「知っている人だからこそ恥ずかしくて話せない」などということを避けるためでもあります。面接者は、常に中立の立場で面接を行わなければなりません。対立する当事者がいる場合、面接者が被面接者の代弁者となったり、加害者とされる被面接者を告発することのないよう気をつけます。また、面接者が権威的であったり、逆に友達のようであったりすると、被面接者は迎合する可能性があるので注意が必要です。
- バックスタッフ：司法面接のトレーニングを受けた人が面接をモニターし、内容を記録するとともに、聞くべき情報を取り残していないか支援します。多くの場合、面接者は面接の途中でバックスタッフのいるモニター室に戻ります（これを「中断」または「ブレイク」といいます）。この「中断」の中、面接者はバックスタッフから補充質問に関する支援を受けます。

- サポーター：チームの一員がサポーターとしての役割を担います。サポーターは、被面接者や関係者（保護者等）に面接のことを説明し、面接がスムーズに行われるようになります。
- 通訳・仲介者：通常の音声によるコミュニケーションが難しい場合は、手話通訳、外国語の通訳、発話に障害がある場合やマカトンやボードが必要な場合はこういったコミュニケーションに長けた仲介者を置くことがあります。
- 第三者：被面接者となる被面接者が「被疑者」である場合（例えば、いじめや規則違反等において加害した可能性が疑われる場合）は、被面接者の側に立ちコミュニケーションをサポートする中立的な第三者を置きます。この第三者は、直接の利害のないサポートティブな人であり、被面接者が質問を理解しなかったり、面接者が被面接者の発話を理解できなかった場合、コミュニケーションを助けます。この他、精神的なサポートのために保護者を置くこともありますが、こういった人々は面接で扱われる内容に口を出さないよう理解してもらわなければなりません。
- 座り位置：面接は原則として面接者と被面接者の「一対一」で行います。机を介して対面して座ると「権威者」－「非権威者」の関係性が際立ってしまいがちです。よって、座り位置は、緊張を低減し、机によるバリアのない「ハの字型」または「90度」などが適切です。通訳や仲介者、第三者が入る場合は、こういった人たちが座る場所も必要です（図参照）。通訳や仲介者は面接者または被面接者の背後に座ります。被疑者への面接の場合は、第三者は被疑者の横に座ります。これは被疑者が安心して話すことができるようになります。
- 録音録画ができない場合：録音録画ができない場合は、バックスタッフによる支援を受けることができません。面接者と筆記役の二人が被面接者に対し面接を行うことになります。IC レコーダーで録音しますが、ノートによる筆記も必要です。筆記役は被面接者にプレッシャを与えることのないよう、一步引いたかたちで着席し、言葉を挟むことなく記録に徹します。録音ができない場合もあるかもしれません。しかし、筆記では、録音録画の 5 割程度しか記録できないという研究報告もあります。従って、できるだけ録音することを目指します。
- 面接の時間：一般に、子どもの注意が持続する時間は、経験的に 5 分 × 年齢程度だとされています。従って、5 歳程度の精神年齢の人に面接を行う場合は 25-30 分、10 歳程度であれば 50-60 分程度で終了するように、面接を計画します。また、通訳が必要な場合は、その半分の時間になると考えておきます。さらに、障がいの程度や、服薬

の有無により、注意が持続する時間は異なりますので、これを考慮にいれ、面接を計画するようにします。5分×年齢であっても、被面接者に疲れた様子が見られないか常に配慮することが必要です。

- 事実の認定：実際、何が起きたかの判断は、面接終了後、すべての報告や証拠をもとに総合的に判断します。面接のなかで面接者が被害者とされる被面接者に同情したり、加害したとされる被面接者を告発することは適切ではありません。司法面接はあくまでも事実の調査であり、「判断」の場ではありません。判断せずに聞きとることが重要です。

## 2) 司法面接に準ずる面接法

出来事や体験について尋ねる際は、できるだけ早い時期に、誘導・暗示のかからない方法で面接を行い、録音録画しておくことが望ましいわけですが、その基本的な特徴は以下の通りです。

- 面接者による質問をできるだけ少なくし、被面接者の自発的な報告（「自由報告」）を得ること
- 自由報告を最大限得られるように面接が構造化（段階化）されていること
- 正確な記録を確保するために録音録画すること
- 被面接者が、例えば病院、福祉事務所、警察、検察などで繰返し面接を受けることのないように多職種連携を行うこと

司法面接は、現在、アメリカ、イギリス、カナダ、ドイツ、イスラエル、ノルウェー、スウェーデン、オセアニア諸国において、子どもの被害者・目撃者から情報を得るための標準的な方法として用いられています（アルドリッジ・ウッド, 2004; 英国内務省・保健省, 2007; 法と心理学会, 2005; 特に、障がいをもつ子どもについてはセーデルボリほか, 2014; 仲, 2016 等）。日本でも、厚生労働省による「子ども虐待対応の手引きの改正について」（厚生労働省, 2013）においてその使用が推奨され、まずは児童相談所で、その後、警察、検察庁でも用いられるようになりました（稻川, 2016）；警察庁, 2011）。また、2017年10月には、厚生労働省、警察庁、最高検察庁が、司法面接を三者で行う「協同面接」を推奨する通知を出しました（厚生労働省, 2015；警察庁, 2015；最高検察庁, 2015）。2015年10月以降、2017年3月までに377件の協同面接が行われています（厚生労働省）。

国や地域により様々な司法面接法がありますが、基本は自由報告を重視していること、構造化されていること、録音録画すること、多職種連携で行われることです。ここでは米国の小児健康人間発達研究所（National Institute of Child Health and Human Development：略して NICHD）で M. E. Lamb が作成し、世界的に広く用いられている NICHD プロトコル（プロトコルとは手順書のことです）に沿った手続きについて説明します。

NICHD プロトコルの特徴は、面接者が話すべき言葉が具体的に台詞化されている、ということです。このため、NICHD プロトコルは比較的習得しやすく、プロトコルに沿った面接を行っているか否かの判断が容易です。また、効果検証もしやすく、実際、プロトコルに沿って面接が行われた場合、正確な情報がより多く引き出せることが、日本での研究を含む多くの研究により確認されています。そのような観点から、NICHD プロトコルはもっともエビデンス（科学的根拠）の多い面接法だと考えられています。

こういった客観的な聴取技法に則った面接を行うことは、被害を訴えた人、訴えられた人のみならず、施設や機関のすべての当事者にとって有益です。

### 3) NICHD プロトコルにもとづく面接の手続き

以下では、面接の手続きにつき説明します。付録の「最小限の手続き：被害が疑われる場合」を参照しながらお読みください。目撃が疑われる場合や加害が疑われる場合の違いについては 4 節を参照してください。しかし構造化され、自由報告を求める点については、基本的に同様の手続きとなります。

なお、面接では、面接者は短い言葉（文）で、ゆっくり話すように心がけます。すぐに被面接者から言葉が出てこなくても、少なくとも 10 秒は待ってください。

#### （1）導入

面接の本題に入る前に、1.自己紹介や機材、面接の説明を行い、2.面接の約束事（グラウンドルールと言います）を提示します。（例えば、「本当にあったことを話してください」と告げ、練習も行います。その後、3.ラポール（リラックスして話せる関係性）を築くために「○○さん（被面接者）は何をするのが好きですか？」などと尋ね、本人が話したいことをたくさん話してもらいます。最後に 4.出来事を思い出して話す練習（エピソード記憶の練習、とも言います）を行います。例えば、「今日、朝起きてからここに来るまでにあったことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください」などと告げ、被面接者にできるだけ多く話すように求めます。

こういった手続きを行うことが、面接においてより正確な情報を、より多く引き出すことがいくつもの研究により確認されています（仲、2012などを参照のこと）。ですので、導入部は省略することなく行うことが重要です。以下、導入部の各段階について紹介します。

### 1.自己紹介、機材・面接の説明

面接では面接者の第一印象が重要です。面接者は微笑みをもって被面接者を迎え入れ、着席してもらいます。被面接者の障がいに配慮し、ゆっくりと自己紹介をする必要があります。面接者自身がリラックスしていないと、被面接者は緊張してしまいます。面接者も肩の力を抜きましょう。

面接者：こんにちは。今日はお話を来てくれて（くださいり）、どうもありがとうございます（ござります）。

面接者は立ってドアまで迎えに行き、被面接者を席に案内し、座ってもらいます。

面接者：私の名前は \_\_\_\_\_ です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

同席する人、例えば通訳や仲介者、また筆記役がいる場合は、その人についても紹介します。筆記役は会釈をする程度とし、発話は原則、面接者が行います。

面接者：こちらは \_\_\_\_\_ さん（通訳、仲介者）です。〇〇さんの言葉で話してもらいます。

面接者：こちらは \_\_\_\_\_ さん（筆記役）です。お話をすることをノートに書いてもらいます。

録音録画をする場合は、機材の説明も行います。

面接者：この会話は録画します。あそこにカメラがあります。これがマイクです。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもあります。

モニター役がいる場合は、そのことも説明します。

面接者：別の部屋で、私が○○さんからちゃんと聞けているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。あとで、私がちゃんと聞けているか、相談に行くこともあるかもしれません。

- 発達障がいに関して：一般的にはアイコンタクトをとることが重要ですが、例えばASD傾向のある人は、目を合わせるのが苦手という場合もあります。被面接者の特性を理解して対応するようにします。

## 2.面接での約束事（グラウンドルール）

基本的にはプロトコルに沿って約束事を示します。また、練習も行います。グラウンドルールは能力を示す「テスト」ではなく、被面接者に守ってほしい「お願い」です。被面接者がそれぞれの約束事に沿って話ができるように被面接者を動機づけることが重要です。約束事は通常5つ行います。

### ①本当のこと話をす

面接者：今日は、本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

面接者：では練習してみましょう（協力をお願いします）。「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。

正しく「本でない」「違う」などと言ったならば、面接者は「そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね」と強化します。

面接者：では、○○さんが今、座っていると言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。

被面接者は通常、座って話しをしていますから、回答は「本でない」「違う」となることが予想されます。被面接者が正しく「本でない」「違う」などと言ったならば、面接者

は「そうですね。〇〇さんは座っているので本当ですね」と強化します。

さらに、次のように伝えます。

面接者：〇〇さんが本当のことと本当でないとの区別がよくわかっている、ということがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してください。

#### ②わからないと言ってもよい

面接者：もしも私の質問の意味がわからなかつたら、「わからない」と言ってください。

#### ③知らないと言ってもよい

面接者：もしも私の質問の答えを知らなかつたら、「知らない」と言ってください。

面接者：では練習してみましょう。「私が飼っている犬の名前は何ですか」と聞いたら、〇〇さんは何と答えますか。

被面接者が正しく「知らない」と言ったならば、面接者は「そうですね。知らないときは、今のように「知らない」と言ってください。」と強化します。

被面接者が誤って『ポチでしょ？』などと推測で話したならば、面接者は「〇〇さんは、私の家に来たことがないから、私の犬の名前は知らないでしょう。知らない時は知らないと言ってください」と修正します。

#### ④間違いを訂正する

面接者：もしも私が間違ったことを言ったら、「間違ってるよ」と言ってください。

面接者：では練習してみましょう。私が〇〇さんは【男/女】（反対の性）ですねと言ったら、〇〇さんは何と言いますか。

被面接者が正しく「ううん」「間違ってる」などと言ったならば、面接者は「そうですね。私が間違ったら、『間違ってる』と言うのがわかりましたね。私が間違ったら、今のように「間違ってる」（または「違ってる」など）と教えてください」と強化します。

#### ⑤面接者は知識をもっていない

被面接者は、面接者はすべて知っているのだと推測しがちです。しかし、実際のところ、情報をもっているのは被面接者であり、面接者ではありません。そのことを被面接者に伝え、どんなことでも全部話してもらうようにお願いします。

面接者：私はその場にいなかったので、何があったかわかりません。どんなことでも、あったことを全部話してください。

面接者：私は○○さんに会うのが初めてなので、何があったかわかりません。どんなことでも、あったことを全部話してください。

- 知的障がいに関して：成人であっても、約束事は有効です。年長あるいは成人の障害者に「練習」をしてもらう場合は、「面接を行うときの手続きですので協力をお願いします」と説明してもよいでしょう。
- 視覚障害に関して：視覚障がいをもつ人に対しては、「私の靴は赤いと言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか」を「私が『今は夏です』（本当は冬）と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか」などのように変更する必要があります。
- 発達障がいに関して：発達障がいをもつ人は、聴覚的に説明を受けるよりも視覚的に示される方がよく理解できる場合があります。その場合は、グラウンドルールを用紙に、ポイントの大きい文字で印刷しておきます。

3. ラポール形成：ラポール形成でどのようなことを話してもらうかも、障がいの程度により変化させる必要があるかもしれません。

面接者：○○さんことをもっと知りたいので聞きますね。○○さんは、何をするのが好きですか？

被面接者：犬と遊ぶ

面接者：犬と遊ぶ。そのことをもっとたくさん話して下さい。

被面接者：うちのプードルと遊びます。

面接者：うちのプードルと遊ぶこと、もっと話してください。

被面接者：ワンダっていうプードルで、これくらいの大きさなんですが、公園についていったりします。

面接者：うん、それから

被面接者：で、ぐるっとまわって、帰ってきます。

面接者：ほかにも、ワンダのこと、もっと詳しく教えてください。

被面接者：ワンダは・・・。

- 知的障害に関して：重度の知的障害がある場合は、「何をするのが好きか話してください」は難しいかもしれません。その場合は、「好きな食べ物を教えて」などと尋ねて、次のような会話をしてもよいでしょう。

面接者：好きな食べ物を教えて。

被面接者：りんご

面接者：そう、りんご。他にもありますか

被面接者：バナナ

面接者：バナナも好き。他にもありますか

被面接者：ぶどう

面接者：ぶどうも好き。他にもありますか

被面接者：なんでも好き

面接者：そう、なんでも好き。○○さんが好きなもの、よくわかりました。こんなふうにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

#### 4. 出来事を思い出して話す練習（エピソード記憶の練習）

この練習も、より正確に、よりたくさん話してもらうように動機づけるためのものです。

ですので一言だけで終わらせたり、WH 質問（いつ、なぜ等の質問）で一問一答の会話をするのではなく、本人にできるだけ話してもらいます。

面接者：今日、朝起きてからここにあくるまでにあったこと、どんなことでも全部話してください。

被面接者：わかんない

面接者：朝起きて、一番最初に何をした？

被面接者：トイレ

面接者：そう、トイレ。その後はどうした？

被面接者：ハミガキ

面接者：そう、それから？

被面接者：ごはん

面接者：うんうん、それから？

・・・

ラポール形成と同様、話してもらったならば「このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。」と励まします。

## 5. 本題への移行

このようにして自由報告を動機づけたならば、本題に入ります。通常は以下のように問い合わせ、応答を待ちます。

- 今日は何を話しにきましたか
- 何がありましたか
- 何があったか話してください

被面接者が「わからない」と言ったり、すぐに報告が出てこない場合は、いくらかの手がかりを示す必要があります。しかし、面接者から情報を出しすぎると、被面接者が話す部分がなくなってしまいます。ですので最小限の情報を告げ、被面接者の応答を待ちます。例えば、被面接者（○○さん）が職員（△△さん）に「お昼ご飯を食べてたら、××さんがたたいた」と言ったということで、司法面接を行ったとします。このような場合、次のように切り出してもよいでしょう。

面接者：△△さんに何かお話しましたか？

被面接者：はい。

面接者：何があったか、 どんなことでも、 最初から最後まで全部話してください。

それでも伝わらなければ、

面接者：お昼ご飯をたべてたとき、 何かありましたか。

被面接者：あった。

面接者：何があったか、 どんなことでも、 最初から最後まで全部話してください。

もしも怪我などがあれば、 その怪我ができたときのことを尋ねることも有効です。

面接者：○○さんの頭にケガがあるって聞きました。ケガができたときのことをどんなことでも、 最初から最後まで全部話してください。

それでも伝わらなければ面接終盤の 10.確認での質問に移らざるを得ないかもしれません。その場合は、 次のようになります。

面接者：誰かが○○さんをたたきましたか？

被面接者：はい

面接者：何があったか、 どんなことでも、 最初から最後まで全部話してください。

重要なことは、 できるだけ本人の言葉で話してもらうことです。特に「××さん」「たたく」は、 もしもそういった事実があるのならば、 本人の口から聞きたいところです。ですので、 どの情報は面接者から出してよいか、 どの情報は最後まで出さないようにするか、 面接の計画が大変重要となります。面接前には、 何を明らかにしたいか（仮説と反仮説）、 仮説と反仮説において、 どういう情報が得られそうか、 そのためにはどういう情報は出し、 何は出さないか、 という計画を立てておきます。

面接では一貫して以下のようなオープン質問を用います（プロトコルでは「7」として示しています）。

- 誘いかけ質問：「何があったか、 どんなことでも、 最初から最後まで全部話して下さい。」 という開かれた質問です。上の例を参照してください。

- 時間分割質問：被面接者が A があった、B があったと話したならば「A よりも前にあったことを話してください」「A と B の間になったことを話してください」と、語られていない部分を埋めてもらう質問です。例えば、被面接者が「××さんがたたいた」「××さんは、にげた」と話していたとします。

面接者：××さんがたたいてから、逃げたっていいました。××さんが、たたいてから逃げるまでにあったことを、どんなことでも全部話してください。

- 手がかり質問：「A のことをもっとたくさん話してください」と、すでに報告されたことをもっとたくさん話してもらいます。

面接者：××さんのことを、もっと教えてください。

- それから質問：「そして何があった」「それからどうなった」「他にはありますか」など、さらなる情報を求めるための質問です。

被面接者：××さんがたたいた。

面接者：うん、それからどうしましたか。

被面接者：××さん、にげた。

面接者：うん、それで？

これらの質問で情報を得るために、ラポール形成や出来事を思い出す練習が重要です。しかし、練習を行っていたとしても、知的障がい、発達障がいがある場合は言葉がすぐに出てこないかもしれません。特に誘いかけ質問と時間分割質問は、難しい可能性があります。その場合は、「何があった？」と尋ね、一言でも言葉が出てきたら、それから質問、手がかり質問を用いて報告を求めます。

面接者：何がありましたか？

被面接者：たたいた

面接者：誰が、たたいた？

被面接者：××さん

面接者：そうか、それからどうなった？

被面接者：にげた

面接者：それで？

被面接者：もっとたたいた

・・・(最後まで話してもらったあと)

面接者：さっき××さんと言ったけれど、××さんのことをもっと教えてください。

被面接者：××さんは□□のお部屋にいる人。

面接者：うん、 それから？

## 6. 出来事の分割

「出来事の分割」は特殊な項目であり、通常は用いません。

司法面接では、時間、場所が特定できる具体的な出来事を明らかにすることを目指します。ですから、上の例のように被面接者が「たたいた」などと話した場合は「出来事の分割」を行う必要はありません。しかし、被面接者が個別の出来事ではなく、「××さんがたたく」(つまり、一般的な××さんの行為)などと報告した場合には、出来事の分割を行います。「いつも」のことではなく、個別具体的な出来事を話してもらうためです。

面接者：何がありましたか？

被面接者：××さんがたたく

面接者：たたくと言ったけれど、たたいたのは1回だけ、それとも1回よりも多い？

被面接者：いつも

面接者：じゃ、一番よく覚えているときのこと（一番最初／最後にたたいたときのこと）を教えてください。

被面接者：昼ご飯食べてたとき

面接者：じゃ、昼ご飯食べてたときのことを教えてください。

面接者：わたしがやきそばたべたら・・・

## 8. 中断（ブレイク）（オープン質問は上記の「7」として示しましたので、8としています）

出来事につき一通り話してもらったならば、面接者は被面接者に「私がちゃんと聞けて

いるかどうか、別の部屋で見ててくれる人に確認してきますね。待っててもらってもいいですか」と尋ね、了承を得たのちモニター室に戻ります。そして、バックスタッフと補充すべき質問を確認します。バックスタッフは、面接者がどのように尋ねればよいか、具体的な質問の形にして伝えます。確認を行ったならば、面接者は部屋に戻り、面接を再開します。

この「中断」の中でも録音録画は続けて行います。この時間は、被面接者にとっては一息つく休憩になります。被面接者がトイレに行きたいなどと言ったならば、サポーターが対応し、つれていきます。必要に応じて水を与えることも差し支えありません（「報酬」と受け取られないために、ジュースや食べ物は与えません）。この時間に、必要がないのにサポーターが入室し被面接者と会話をすることは望ましくありません。注意を分散させる可能性もありますし、被面接者は一息つくことができません。

なお、「中断」は1度に限る必要はありません。面接者はバックスタッフに相談したい場合は、2、3回「中断」をとることもできます。

## 9. 補充（フォローアップ）

中断の後、確認すべきことがらがあれば尋ねます。WH質問やクローズド質問で尋ねなければ情報がでてこない場合もありますが、「回答」を得たならば、できるだけオープン質問で補ってください。これをペアリングと言います。WH質問とペアリングの例を以下に示します。

面接者：××さんがたたいたと言ったけれど、どこで、たたいた？

被面接者：まるいテーブルのとこ

面接者：まるいテーブルのとこ。「まるいテーブルのとこ」のことをもっと教えて。

被面接者：ここにまるいテーブル。ここ四角。ここことここが椅子・・・

## 10. 確認

情報が足りなければここで確認します。プロトコルにあるように、以下のような情報につき確認します。

- 加害したとされる人の言葉（脅し、口止め、甘言等の可能性）
- 他の加害者、目撃者、被害者

- このことを知っている他の人（さらなる情報源）
- 疑われる出来事が被面接者から報告されない場合（「たたかれた」「さわられた」等）  
この質問は、主語を入れずに尋ねることが重要です。つまり、すべてを呈示し単なる「はい、いいえ」の回答を得るのではなく、少なくとも被疑者の名前は言ってもらいます。例を示します。

面接者：誰かが〇〇さんをたたきましたか？

被面接者：うん

面接者：誰が、たたいた？

被面接者：××さん

面接者：では、××さんが〇〇さんをたたいたときのことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

## 11. 終結（クロージング）

終結は面接を閉じる手続きです。この段階では、話してくれたことを被面接者に感謝し、それ以外に面接者が知りたいことはないか、被面接者が話しておきたいことはないか、質問はないかと尋ね、連絡先などを告げた後に面接を終了します。面接を閉じながらも、必要であれば情報収集を行います。例えば以下のようないふりです。

- 「ほかに私が知っていたほうがよいことは、ありますか？」と尋ねたところ、「つねつたりもした」という報告が出てきました。被面接者の注意力がまだ持続していれば、「では、つねったときのことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください」と告げ、情報収集をします。
- 「質問がありますか」に対し、「××さんは辞めさせられるの？」という質問がでてきました。これに回答することは困難です。このような場合は、まず「〇〇さんは、こうしてほしい、ということありますか」などと尋ね、意向を聞いておきます。そして、それを踏まえて「××さんのことを私一人が決めることはできないけれど、一番いい方法を考えますね」などと言います。

被面接者：××さんはいなくなる？

面接者：〇〇さんは××さんが、どうなるといい？

被面接者：もう私のところには来ないでほしい

面接者：もう来ないでほしい。そうか。××さんのことを私一人が決めるることはできないけれど、○○さんの言ったことも考えにいれて、一番いい方法を決めていきますね。

- 「他になにか言っておきたいことはありますか」に対し「お母さんには言わないで」と希望が出てきました。このような場合も、上と同様に対応します。

被面接者：お母さんには言わないでね

面接者：お母さんに言わないほうがいい理由があつたら教えて。

被面接者：もうここに行かなくていいっていわれてしまう。

面接者：そうか。そのことを、もっとくわしく話してください。

被面接者：前も、文句いつたら、もう行かなくていいっていわれた。行きたいのに。

面接者：そうか。わかりました。私が一人で決めるることはできないけれど、○○さんの気持ちを聞いたから、それも考えにいれて、一番いい方法を決めていきますね。

終結の時間近くにはサポーターがドアの外で待機することとします。面接者は被面接者に「どうもありがとうございます（ございます）」と告げ、サポーターに引き渡します。

12 にあるように、面接者はそのまま面接室に残り、カメラに向かって時刻を告げ、カメラを切ります。面接者に部屋の配置図を描いてもらっている場合などは、これをカメラに示した後、時刻を告げ、カメラを切ります。

#### 4. 様々なケースへの対応

3 節では、被害が疑われる場合を想定した面接につき説明しました。ここでは目撃が疑われる場合と加害が疑われる場合の注意点につき説明します。また、障がいや発達に応じた留意事項につき述べます。

##### 1) 目撃が疑われる場合

目撲が疑われる場合は、被害の場合とほぼ同様です。異なる可能性があるのは「本題への移行」と「確認」です。

「本題への移行」では、以下のような変化形を用意する必要があるかもしれません。

面接者：◆◆さん（目撃者）が、○○さん（被害者）のことで、何か話したと聞きました。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

ケガについて尋ねる場合は、次のようになるでしょう。

面接者：（被害者）の頭に ケガがあると聞きました。知っていることがあれば、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

どのように切り出すかは、面接前に計画を立てておきます。

「確認」も同様に行いますが、上述の4つの確認事項に加え、以下の3点を確認する必要があるでしょう。

- 目撃者がいた場所：その場所から確かに見ることができるか、確認するためです。

面接者： そのとき、◆◆さんは、どこにいましたか。

- 目撃者の行動：被害者（とされる人）、加害者（とされる人）だけでなく、目撃者自身の行動の流れも確認しておくことで、目撃者の報告の信用性を査定することができます。

面接者：その前（××さんが○○さんをたたくまえ）、◆◆さんは何をしていましたか。

面接者：その後（××さんが○○さんをたたいたあと）、◆◆さんは何をしましたか。

- 目撃内容を、そのように認知した理由：時刻や、気持ちに関する情報についてはどうしてそう思ったのかを確認しておきます。推測なのか、実際に見聞きしたのかを確認するためです。

面接者：「○○さんはいやがってた」っていいましたが、どうして「いやがってた」と思いましたか。

面接者：「無理やりやってた」っていいましたが、どうして「無理やり」だと思いましたか。

面接者：「○時くらいだと思う」っていいましたが、どうしてそう思いますか。

この他、面接とは独立に、被面接者の視力や聴覚、特性について情報を得ておくことが重要です。

## 2) 加害・違反が疑われる場合

加害や違反が疑われる場合、被疑者となった人に面接を行う場合は、被疑者としての権利が守られるように配慮することが必要です。面接者の役割は、被疑者を叱ったり、被疑者の反省をもとめたり、被疑者を指導することではありません。あくまでも被疑者の説明を聞き、事実を明らかにすることが目標となります。面接の後、面接で得た事実をもとに今後の対策を決めていくことになります。叱る、反省を求める、指導する役割は、面接者ではない他の人（例えば、被疑者と関係性のできている職員）が行います。

被疑者への面接に際しては、立会人に同席してもらいます。立会人は、被疑者の不安を軽くし、コミュニケーションをより有効に行う目的で同席します。被疑者の言葉を代弁したり、糾弾したり、かばったりするために立ち会うのではありません。また、被疑者が未成年の場合は、保護者に立会を求めることもあります。この場合も、その役割は、被疑者の不安を軽くし、コミュニケーションを容易にすることです。保護者は関係者として口をはさみがちですので、このことをよく理解しておいてもらう必要があります。理解してもらえない場合は、同席を求めるのは適切ではありません。

加害が疑われる場合、異なる可能性があるのは「導入」「本題への移行」「確認」です。また、確認において「チャレンジ」を行うことがあります。なお、ここでは障がいのある人が被疑者となる場合だけでなく、健常な職員が被疑者となる可能性がある場合もあるという前提のもとで、記述します。

### (1) 導入

#### 1. 自己紹介、機材・面接の説明

被疑者面接においても、面接者の第一印象が重要です。面接者は微笑みをもって被面接者を迎える、着席してもらいます。被面接者の障がいに応じて、ゆっくりと自己紹介し

ます。

面接者：こんにちは。今日はお話を来てくれて（くださいり），どうもありがとうございます（ござります）。

面接者は立ってドアまで迎えに行き，被面接者を席に案内し，座ってもらいます。

面接者：私の名前は \_\_\_\_\_ です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

同席する人，例えば通訳や仲介者，また，録音録画ができない場合に筆記役がいる場合は，その人についても紹介します。筆記役は会釈をする程度とし，発話は原則，面接者が行います。

面接者：こちらは \_\_\_\_\_ さん（通訳，仲介者）です。〇〇さんの言葉で話してもらいます。

面接者：こちらは \_\_\_\_\_ さん（筆記役）です。お話をすることをノートに書いてもらいます。

面接者：こちらは \_\_\_\_\_ さん（立会人）です。私の質問がちゃんと〇〇さんに伝わるか，〇〇さんの言いたいことが私に伝わるか，話を聞いていてもらいます。

面接者：今日はお母さん（お父さん）にも来てもらいました。私の質問がちゃんと伝わるか，〇〇さんの言いたいことが伝わるか，話を聞いていてもらいます。

機材の説明やモニター役については，被害者の場合と同様に行います。

## 2. 面接の目的

導入部において，何のための面接かを簡潔に示します。その内容は，容疑により異なります。

面接者：〇〇さんから，××さんとのことを聞きました。今日は，このことについて話を聞きます。

面接者：事務室から（物）がなくなりました。今日は，このことについて話を聞き

ます。

### 3. 話さない権利、話す意義

話したくないことを無理やり話させることはできません。不利なことを話さないでもよい、ということを告げる必要があります。

面接者：××さん、もしも話したくなれば、話さなくても構いません。××さんが話したことは、警察の人にお話しすることもあります。その場合、××さんが話したことは、「××さんにとって不利な証拠」（××さんにとってマイナスの内容）として使われるかもしれません。

被面接者：・・・

面接者：でも、何があったか話してくれれば、これからどうすればよいか、どうしたら××さんも他の人も、安心して暮らせるか、よい方法を考えることができます。ですから、何かがあったならば、あったことをどんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

被面接者：・・・

面接者：今話したこと、わかりましたか。

この後の道筋は、以下の通りです。

- 被面接者が「わかった」などと応答したならば、被害者、目撃者と同様に「約束事」「ラポール形成」「出来事を思い出して話す練習」をしたのち、「本題」に移行します。
- この段階で、被面接者がすぐに詳細を話し始めたならば、遮ることなく「本題」に移行し、自由報告をしてもらいます。
- 一方、被面接者が理解していない場合は、一言ずつ理解できるように上の説明を繰返します。
- まったく応答しないなど、話したがらない様子が見受けられたならば、以下のように言うこともできます。

面接者：今言ったように、××さんは、話さないこともあります。でも、これから大事なことを言いますから、よく聞いてください。もしも（人を叩く／ものを取る

／いやなのに性的なことをする）という人がいたら、その人には助けが必要です。話してくれない人は、そのようなことを繰り返し、皆が安全に暮らせなくなることもあります。もしも××さんが何かをしたのなら、どんなことでも全部、話してください。そして、何ができるか、一緒に考えさせてください。いいですか？

必要な場合は、面接者がもっている情報をもう少し示すことも有用です。

面接者：○○は、××さんのことを話しました。今度は、××さんが話すチャンスです。どんなことでも、あつたことを全部、話してください。

面接者：これはとっても大事なことですから、何分か考えてみてください。私に話すのではなく、紙に書いてもいいですよ。

この後、話してくれるようであれば、「約束事」に移り、順次進めていきます。もしもすぐに自由報告で話したり、紙に書きたいと言ってくれば、「本題」に移行します。

#### 4. 本題への移行

話す準備ができたならば、本題に入ります。通常は以下のように問い合わせ、応答を待ちます。

面接者：では、何があったか、どんなことでも最初から最後まで、全部話してください。

被面接者が「やっぱりわからない」と言ったり、すぐに報告が出てこない場合は、いくらかの手がかりを示す必要があります。被害者への面接と同様、面接者から情報を出しすぎると、被疑者が話す部分がなくなってしまいます。また、場合によっては虚偽自白が出てこないとも限りません。ですので、最小限の情報を告げ、被面接者の応答を待ちます。例えば、以下のように行います。なお、目撃情報にもとづき話を聞く場合は、目撃者が誰かは明かさないようにします。

面接者：（事件があったとされる日／お昼ご飯のとき）にあったことを、どんなことでも、最初から最後まで、全部話してください。

面接者：○○さんの頭にケガがあると聞きました。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで、全部話してください。

それでも出てこなければ、次のように説明を求めてよいでしょう。

面接者：××さんが○○さんを叩いた、と聞きました。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

面接者：××さんが□□（紛失物）をもっているのを見た、という人がいます。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

それでも伝わらなければ、確認的な質問をせざるを得ないかもしれません。その場合は、次のようにになります。

面接者：××さんは、○○さんをたたいたことはありますか？

被面接者：はい

面接者：では、そのときのことをどんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

被疑者が「いいえ」と言ったならば、その日、その時何をしていたかを話してもらいます。

面接者：××さんは、○○さんをたたきましたか？

被面接者：いいえ

面接者：××さんは、○月○日のお昼ごはんのとき、食堂にいましたか。

被面接者：いいえ

面接者：どこにいましたか。

被面接者：事務室にいました。

面接者：それでは、その日にあったことをどんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

ここでも重要なことは、被疑者を誘導することのないよう、できるだけ本人の言葉で話してもらうことです。また、多くの情報が自由報告で得られるほど、被疑者が本当のこと話をしているか、嘘や誤ったことを言っているかという判断がしやすくなります。このためにも、面接者は呈示してもよい情報（証拠）、最後まで呈示しない情報（証拠）を分け、情報を呈示するにしてもどの時点で提示するか、面接の計画を立てておきます。

## 5. 確認とチャレンジ

被疑者、目撃者の場合と同様、以下の確認は重要です。被疑者が自発的に報告していないければ、これらの内容について尋ねます。

- 被害者、加害者の言葉（脅し、口止め、甘言、抵抗、同意等の可能性）
- 他の加害者、目撃者、被害者
- このことを知っている他の人（さらなる情報源）

被疑者の報告と被害者の報告に齟齬がある場合、被疑者の報告と面接者がもっている情報とに齟齬がある場合は、説明を求めます。どのように説明を求めるかは、「中断」のときにバックスタッフと打ち合わせをします。このように、被疑者の説明と異なる情報を呈示し、再度説明を求ることをチャレンジといいます。

面接者：××さんは○月○日のお昼、事務室にいたといいました。でも、お昼に××さんが、事務室にはいなかつたと聞いています。もう一度○月○日のお昼ご飯のときのことを話してください。

面接者：××さんは○○さんを叩いたことはないと言いました。でも、××さんが○○さんを叩くのを見た人がいる、と聞いています。もう一度○月○日の昼食時間のときのことを説明してください。

こういったやりとりのなかで被疑者が応答を変遷させたり、「わからない」「知らない」と「忘れた」という応答を繰返せば、それがそのまま記録されます。

司法面接の目標はあくまでも事実の調査であり、判断は、面接後に総合的に行います。得られた情報をもとに、例えば、××さんの行為に問題がないか査定すればよいといえる

でしょう。ときには判断を控えて司法機関に相談するという方法もあるかもしれません。

いずれにしても、司法面接の目標は事実の調査であり、判断は面接の後に、得られた事実やその他の情報を用いて総合的に行います。

### 3) 障がいや発達に応じた留意事項

障がいへの対応は、これまでにもいくつか書いてきました。全般的に、年齢が低い子どもは、年齢の高い子どもよりも報告できる情報量は少なく、正確さも劣ることが知られています。また、全般的に、知的障がいや発達障がいがある場合、健常である場合に比べ、得られる情報に制約があります。しかし、年齢が低くても、また、知的障がいや発達障があっても、司法面接を行うこと、特に面接を構造化し、自由報告を得ることは有効です（グラウンドルールなどを行ってもらう場合、「子ども扱いされている」と感じるようなことがあれば、マイナスですが、その場合は、「常にお願いしていることですので、協力をお願いします」などと告げるとよいでしょう）。

全体として、次のような配慮が必要です。

- 場所：障がいや発達に対応できる場所や、アクセシビリティに配慮します。車椅子で来れるか、視覚障がいの人が安全に来れるか、検討が必要です。聴覚障がいのある人は、伝導式のシステムがあれば、コミュニケーションがよりよく図られます。子どもの被面接者であれば、廊下にフレンドリーな絵がはってあれば、緊張を解くことができるでしょう。一方、大人の知的障害者であれば、これらを「子ども扱いしている」と感じるかもしれません。
- 時間：体調のよい時間帯、集中力がある時間帯を選びます。服薬の影響で認知能力が低下している時間を避け、トイレ、水分、空腹への配慮をします。
- 話し方：全体として、はっきり、ゆっくり、短い時間で話します。一般に、丁寧に表現しようとすると間接的になり、発話が長くなります。そういう言葉はわかりにくないので、丁寧さよりも正確さを優先します。両方の言葉を比べてみましょう。

面接者：○○さんは、担当の職員の▲▲さんに、なにかお話しになられたと伺いました。何がありましたでしょうか。どのようなことでも結構でございますので、最初から最後まで、全部お話ししていただけましたら、幸いでございます。

面接者：○○さんが、▲▲さんになにか話をしたと聞きました。何がありましたか。

どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

- 言葉の難易度：障がいのない成人であれば、「接触」「目撃」「観察」「報告」などの言葉を用いることもできるでしょう。しかし、知的障がい、発達障がい、視覚障がい、聴覚障がいなどがある場合、用いることのできる言葉には制約がかかります。どのような言葉であれば理解してもらえるか、当該の被面接者の能力に詳しい人から話を聞いておく必要があります。例えば、以下のような問題が起こります。
- 視覚障がいと言葉：「そこから何が見えましたか」「その人の服の色は」のように、目が見えないと答えられない問があります。「どっちの手で」「どんなふうに叩いた」などは、視覚的な情報ではなく、音や接触の仕方から独特の判断をしている場合もあります。服がごわごわしていた、手がべとべとしていた、たばこの臭いがした等、別のチャンネルからの情報につき、よりよい情報が得られることがあります。こういった可能性を吟味して、聞くべき情報を吟味します。また、視覚障害のある被面接者が「その人は背が高かった」「信号が赤だった」などと言った場合は、どういう理由でそう思ったのかを確認しておく必要があります。声が来る方向で背の高さを判断したり、一定の方向からの騒音の有無で信号を判断している、ということなどを説明してもらえば、より説得力のある報告を得ることができます。
- 聴覚障がいと言葉：聞こえないけれども音声での報告はできる、手話ができる（方言がありますので、注意が必要です）、読唇ができる等、聴覚障害者によってコミュニケーションの方法が異なる場合があります。これをふまえて手話通訳や仲介者を配置する必要があります。手話の場合、例えば「叩く」という言葉は叩く動作を含みます。例えば「背中を叩かれた」可能性があるときに、「叩く」という腕を叩くような動作で尋ねると、「腕を叩く」という視覚的情報が被面接者の記憶を汚染する可能性もあります。こういった問題を通訳と吟味しておく必要があります。
- 声：ゆっくり、はっきり話そうとすると、ひとりでに声が大きくなることがあります（「おばあちゃん、聞こえますかー？」のように）。発達障がいをもつ人のなかには、感覚過敏で大きな音が苦手な人もいますので、被面接者の特性をあらかじめ把握しておくことが重要です。
- 被面接者の態度：健常の子どもや大人への面接に慣れている人は、被面接者が椅子にきちんと座り、面接者の方を向いて話をすることを期待しがちかもしれません。けれども、障がいのために身体が面接者の方に向けられなかつたり、常同行為のよ

うに手をずっとひらひら動かしていたり、貧乏ゆすりをしたり、といったことも起こります。面接者はこういった行為が起きる可能性を予測しておく必要があります。こういった行為は、被面接者がストレスなく面接を受ける上で重要なことですので、制止してはいけません。

- 複数の被面接者：事案によっては、被面接者が複数存在する場合もあります。こういったときは、この事案に関する被面接者のコミュニケーションを最低限にし、お互いの記憶を歪めてしまったり、同調が起きないよう配慮します。そのためには、まず、できるだけ早く聞き取りを行う必要があります。例えば、施設で起きた集団的な事案では、トレーニングを受けた人が同時並行で聞き取りを行うのがよいでしょう。また、被面接者に、事案についてはお互い話し合わないようにとお願いしておくことも重要です。文字が書ける人には、独自に、内容を書いておいてもらうという方法もあります。
- 道具の使用：言葉が十分でないことが予想される場合、私たちは人形や模型を用いたくなります。けれども、こういった道具は、面接者から特定の情報を呈示することになり、暗示や誘導として働く可能性があります。ですので、基本的には言葉で報告を求めます。可能であれば、自発的な動作を求めたり（動作をしてもらうのが不適切でなければ）、用紙に書いてもらう（または図を描いてもらう）のも有効です。

以上、まだまだあると思われますが、その一部を書きました。障がいは人それぞれであり全く同じということはありません。面接者は、個人個人のニーズや特性を受け入れ、臨機応変に対応していく必要があります。

## 5. (架空の) 事例

以下は、重度の知的障がいがある人への面接です。多数の現実の事例を参考とし、作成した架空の事例です。

○年○月○日、知的障害者の入所施設である○○園に在籍している A（40代女性、重度の知的障害）が、同施設の職員 B に、「X がいやなことした」と訴えた。X は同施設のベテラン職員（40代男性）である。A はその後も「X はいやだ」「X がこわい」と訴えたので、B は施設長に相談し、施設長は市の相談窓口に相談した。市では、司法面接の研修を受けた C が、A から聞き取りをすることとした。加害した可能性のある X が勤務する○○園を

面接場所とすることは適切ではないと判断し、児童相談所の相談室を借用し、録音録画のもと、面接を行った。当日は、司法面接の研修を受けた市の職員3名と施設の心理司、福祉司がバックスタッフとなった。

## 1. 挨拶・説明

C：今日は○年○月○日で、時刻は○時○分です。

C：私はAさんに、○○園の相談室で面接をします。

### 《被面接者が入室》

C：こんにちは、私の名前はCです（名札を示す）。今日は話に来てくれて、どうもありがとうございます。

### 《CがAを席に案内し、座ってもらった》

このお話をビデオでとっておきます。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようになります。どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもありますが、いいですか。

A：うん

C：別の部屋で、私がAさんからちゃんと聞けているか、一緒に仕事をしている人が見ていています。あとで、私がちゃんと聞けているか、相談に行くかもしれません。いいですか。

A：うん。

## 2. 約束事

お話を聞く前にお約束があります。

今日は、本当のことだけを話すのがとても大事です。本当にあったことだけを話してください。練習してみましょう。「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当？本当ではない？

A：ちがう。

C：はい。私の靴は黒いので本当ではないですね。では、Aさんが今、座っていると言ったら、これは本当？本当ではない？

A：あってる。

C：はい、Aさんは座っているので本当ですね。Aさんが本当のことと本当でないことがよくわかってる、というのがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してくださいね。

A：うん。

・・・(以下省略)

### 3. ラボール

C : Aさんことをもっと教えてください。Aさんは、どんな食べものがすき？

A : パン。

C : パン、どんなパンがすきですか？

A : クリーム。

C : クリーム、いいね。ほかにもありますか。

A : おつゆ。

C : おつゆか、おつゆのこともっと話して

A : おつゆ。

・・・

(以下省略)

C : はい、よくわかりました。どうもありがとうございます。こんなふうにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにいっぱい話してください。

### 4. 出来事を思い出して話す練習 :

C : では、前のことを思い出して話す練習をします。Aさん、今日、朝起きてからここに来るまでのこと、最初から最後まで全部話してください。

A : ・・・

C : 朝起きてから、ここに来るまでにあったこと、どんなことでもいいですよ。

A : ・・・

C : 朝、起きたでしょう。

A : うん。

C : それからどうした？

A : ごはん

C : ごはん。うん、それでどうした？

A : D先生。

C : D先生？

A : うん、話す。

・・・

(以下省略)

C : うん、よくわかりました。どうもありがとうございます。こんなふうにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

## 5. 本題への移行

C : Aさん、今日は何をお話しに来ましたか？

A : . . .

C : B先生に何かお話した、と聞きました。何かありましたか。

A : . . .

C : どんなことでも、あつたことを全部話してね。

A : うん。

C : 何かあつた？

A : たたいた。

C : そうか。誰が、たたいた？（「問題となる行為」が被面接者の口から出てきたならば、まず主語を押さえ、それからオープン質問で話してもらいます）

A : X先生

C : そう。X先生が、たたいた。それから、何があつた。

A : たたいた。

C : そうか。たたいた。それで。

A : のつかつた。

C : うん。誰が、のつかつた？

A : X先生

C : うん。それで。

A : ようふく（両手で上に上げる動作）

C : うん。

A : ずぼん、とられた。

C : うん。それからどうなつた。

. . . (以下省略)

Cは出来事の情報収集を行い、出来事の場所、時間を確認した。場所については報告を得た。日付・時間については、Aは「わかんない」と答えたが、その場所の使用状況から日程を絞る事ができた。

Cは詳細につきWH質問やクローズド質問を行ったが、応答はすべて「うん」かオウム返しであり、クローズド質問に対する応答の信用性は高いとはいえないかった。

C：たたいた、と言ったけれど、どっちの手だった？

A：どっちの手

C：うん。右手、左手、覚えてない？

A：覚えてない

C：右手、だったかな？

A：うん

C：左手、だったかな？

A：うん

市では、最初に得られた A の自発的な報告にもとづき、X に対して面接を行った。その結果、X は最初は否認したものの、録音の書き起こしを示したところ認め、示談となつた。X は最終的には退職した。

その後の経過は、以下の通りである。

- A は別の施設に移ったが、○○園では、事態を重く見て、外部の NPO 団体を招き徹底した研修を定期的に実施することとした。また、倫理委員会を作り、小さな事案についても委員会に報告し、こまめに対応することとした。
- A は別の施設に移った後も中年男性を見ると身体がこわばり過呼吸になることがあった。そのため市では被害者対策に取り組む NPO を紹介し、A は 2 年間にわたりプライセラピーを受けた。その後症状は徐々に緩和した。
- 市は、○○園のみならず、他の施設においてもこういった事態が起きないように、権利擁護の研修の機会を増やし、ヒヤリハットを受け付ける窓口を開設した。

## 参考文献

アルドリッジ・ウッド（著）仲真紀子（編訳）（2004）．子どもの面接法：司法における子どものケア・ガイド．北大路書房．

英国内務省・保健省（編）仲真紀子・田中周子（訳）（2007）．子どもの司法面接：ビデオ録画面接ガイドライン．誠信書房

ブル, R. 他（著）仲真紀子（監訳）（2010）．犯罪心理学－ビギナーズガイド：世界の検査、裁判、矯正の現場から．有斐閣．

- ボーグ, W.・フラゴー, R.・アービン, D.L.・ブロドリック R.・ケリー, D.M. (著) 藤川洋子・小沢真嗣 (訳) (2003). 子どもの面接ガイドブック—虐待を聞く技術. 日本評論社.
- セーデルボリ, A-C., グンペルト, C. H., アバド, G. L. (著) 仲真紀子・山本恒雄 (監訳) リンデル佐藤良子 (訳) (2014). 知的障害・発達障害のある子どもの面接ハンドブック：犯罪・虐待被害が疑われる子どもから話を聞く技術. 明石書店.
- Fisher, R. P., & Geiselman, R. E. (1992). Memory-enhancing techniques for investigative interviewing: The Cognitive Interview. Springfield: Charles Thomas.
- Fulcher, G. (2004). Litigation-induced Trauma Sensitisation (LITS) -- A Potential Negative Outcome of the Process of Litigation. Psychiatry, Psychology and Law, 11(1), 79-86.
- 浜井浩一 (2011) 実証的刑事政策論：真に有効な犯罪対策へ. 岩波書店.
- 羽渕由子・赤嶺亜紀・安田裕子・田中亜希子・仲真紀子 (企画) 法と心理学会題 17 回大会ワークショップ 多専門・田職種連携による司法面接の展開—通達からの 1 年を振り返り, 今後の展開を考える—. 法と心理, 17(1), 51-53.\*
- Hershkowitz, I., Orbach, Y., Lamb, M. E., Sternberg, K. J., & Horowitz, D. (2006). Dynamics of forensic interviews with suspected abuse victims who do not disclose abuse. Child Abuse & Neglect, 753-760.
- Hershkowitz, I., Horowitz, D., & Lamb, M. E., Orbach (2005). Trends in children's disclosure of abuse in Israel: A national study. Child Abuse & Neglect, 29, 1203-1214.
- Hershkowitz, I., Horowitz, D., Lamb, M. E., Orbach, Y., & Sternberg, K. J. (2004). Interviewing youthful suspects in alleged sex crimes: a descriptive analysis. Child Abuse & Neglect, 28, 423-438.
- Home Office (2000). Achieving the best evidence in criminal proceedings: Guidance for vulnerable and intimidated witnesses, including children. Home Office Communication Directorate.
- 法と心理学会ガイドライン作成委員会 (編) (2005). 目撃供述・識別手続に関するガイドライン. 現代人文社.
- 子安増生・仲真紀子 (編著) (2013). 心が育つ環境をつくる. 新曜社.

- Lamb, E., Lindsay, C. M., Hershkowitz, I., & La Rooy, D. (2015). Children and the law. In Lerner, R. H. (Ed.), (2015). Handbook of Child Psychology and Developmental Science. Wiley. pp. 464–511.
- Lamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. *Child Abuse and Neglect*, 31, 1201–1231.
- Lamb, E., M., Hershkowitz, I., Orbach, Y., & Esplin, P. W., (2008) . Tell me what happened: Structured investigative interviews of child victims and witnesses. Chichester: Wiley & Sons.
- Lamb, M. E., La Rooy, D. J. Mally, L. C., & Katz, C. (Eds.) Children's Testimony: A Handbook of Psychological Research and Forensic Practice, Second Edition. John Wiley & Sons.
- Ministry of Justice, U.K. (2011). Achieving Best Evidence in Criminal Proceedings: Guidance on interviewing victims and witnesses, and guidance on using special measures.  
[https://www.cps.gov.uk/publications/docs/best\\_evidence\\_in\\_criminal\\_proceedings.pdf](https://www.cps.gov.uk/publications/docs/best_evidence_in_criminal_proceedings.pdf)
- ミルン, R.・ブル, R. 著. 原聰(編訳) (2003). 取調べの心理学-事実聴取のための検査面接法. 北大路書房.
- 仲真紀子 (2017). 指定討論 2 : 司法面接研修実施者の立場から. 羽渕由子・赤嶺亜紀・安田裕子・田中晶子・仲真紀子 (企画) 多専門・多職種連携による司法面接の展開-通達からの 1 年を振り返り, 今後の展開を考える. 法と心理, 1, 51–53.
- 仲真紀子 (2017). 刑事司法と心理学-心理学的知見の予防的使用と司法面接-. 罪と罰, 54(4) (通巻 216 号), 10–21.
- 仲真紀子 (2017). 「子ども時代の逆境的体験 (ACEs)」と貧困-逆境的体験から子どもを救う目と耳と心. 学術の動向, 22(10), 39–43.
- 仲真紀子 (2017). 司法面接の四つの特徴と応用: 自由報告, 構造, 録音録画, 多機関連携. 刑政, 128, 11, 50–60.

- 仲真紀子 (2017). 子どもを支えながらどのように話を聴き取るか：司法面接, 臨床心理学, 17 (6) (通巻 102) , 773-775.
- 仲真紀子 (2016). 司法面接の展開：多機関連携への道程. 法と心理, 16(1), 24-30.\*
- 仲真紀子 (2016). 供述分析としての鑑定. 橋本和明 (編) 心理鑑定の技術. 金剛出版. Pp. 205-226.
- 仲真紀子(2016). 子どもへの司法面接：考え方・進め方とトレーニング. 有斐閣.
- 仲真紀子 (2016). 記憶. 発達心理学ハンドブック. 福村出版.
- Naka, M. (2015). Interviews with victims and witnesses of crime in Japan: Research and practice. In D. Walsh, G. E. Oxburgh, A. D. Redlich, and T. Myklebust (Eds.) International developments and practices in investigative interviewing and interrogation, Volume 1: Victims and witnesses. 43-57. U.K.: Routledge.
- 仲真紀子 (2015). 司法面接の背景と展開. 研修, 802, 3-14.
- Naka, M. (2014). A training program for investigative interviewing of children. In R. Bull (Ed.) Investigative Interviewing. New York: Springer. Pp. 103-122.
- 仲真紀子 (2014) 司法・福祉における被面接者への面接—司法面接と多職種連携一. 子安・仲 (編) 心が育つ環境をつくる. 新曜社. Pp. 129-144.
- 仲真紀子 (2014). 子どもの証言と心理学鑑定. (安西ほか編). 岩波講座コミュニケーションの科学 第5巻. 岩波書店.
- 仲真紀子 (2012). 子どもの証言と面接法, 日本発達心理学会 (編) 根ヶ山・仲真紀子 (責任編集) 発達科学ハンドブック 4. 発達の基盤：身体, 認知, 情動. 新曜社 pp.. 284-296.
- 仲真紀子 (2012). 面接のあり方が目撃した出来事に関する児童の報告と記憶に及ぼす効果. 心理学研究, 83, 303-313.
- 仲真紀子 (2011) .法と倫理の心理学 - 心理学の知識を裁判に活かす：目撃証言, 記憶の回復, 子どもの証言. 培風館.
- 仲真紀子. (2011). NICHD ガイドラインにもとづく司法面接研修の効果. 子どもの虐待とネグレクト, 13(3), 316-325.
- 仲真紀子(2010). 発達障害をもつ人の記憶と面接. 浜井・村井 (編著) 発達障害と司法：非行少年の処遇を中心に(龍谷大学矯正・保護研究センター叢書第 11 卷)現代人文社.

- 仲真紀子 (2010). 子どもによるポジティブ, ネガティブな気持ちの表現: 安全, 非安全な状況にかかる感情語の使用. 発達心理学研究, 21, 365-374.
- 仲真紀子 (2009). 司法面接: 事実に焦点を当てた面接法の概要と背景. ケース研究, 299, 3-34.
- 仲真紀子 (2005). 子どもは出来事をどのように記憶し想起するか. 内田伸子 (編) 心理学-こころの不思議を解き明かす. 光生館. Pp. 131-159.
- 仲真紀子・上宮愛 (2005). 子どもの証言能力と証言を支える要因. 心理学評論, 48, 343-361.
- 仲真紀子 (2001). 子どもの面接-法廷での「弁護士言葉」の分析-. 法と心理, 1, 80-92.
- Niederberger, J. M. (2002). The perpetrator's strategy as a crucial variable: a representative study of sexual abuse of girls and its sequelae in Switzerland. Child Abuse and Neglect, 26, 55-71.
- 越智啓太 (1998). 目撃者に対するインタビュー手法-認知インタビュー研究の動向-. 犯罪心理学研究, 36, 49-66.
- Shepherd, E. (2007). Investigative interviewing: The conversation management approach. Oxford University Press: New York.

## 付録1：被害が疑われる場合の面接手続き

NICHDプロトコルにもとづく司法面接の最小限の手続き(2010.10-2019.10)《被害》障がい・高齢者・児童生徒  
立命館大学総合心理学部 仲真紀子

【録画開始】

### 【導入】

1. 挨拶・説明：今日は \_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日で、時刻は\_\_\_\_時\_\_\_\_分です。

私は ○○○○さん（被面接者氏名）に、\_\_\_\_\_（場所）で面接をします。

《被面接者入室》

こんにちは。今日はお話を来てください（くださいり），どうもありがとうございます（ございます）。

《席に案内し、座ってもらう》

私の名前は \_\_\_\_\_です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

《筆記役がいれば》こちらは \_\_\_\_\_さん（筆記役）です。お話をすることをノートに書いてもらいます。

《通訳・仲介者がいれば》こちらは \_\_\_\_\_さん（通訳、仲介者）です。○○さんの言葉で話してもらいます。

この会話を録画（録音）します（機材説明）。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。

どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもあります。

別の部屋で、私が○○さんからちゃんと聞けているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。

あとで、私がちゃんと聞けているか、相談に行くこともあるかもしれません。

### 2. 約束事：面接を始める前にお約束があります。（＊は練習課題）

①本当：今日は、本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

\*では練習してみましょう。《+お話を聴くときはいつも行っているものです。協力をお願いします。》

本当にない：「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当は黒）

[正しく「本当でない」「違う」と言ったならば] そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね。

本当：では、○○さんが今、座っていると言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当に座っている）

[正しく「本当」「そう」などと言ったならば] そうですね。○○さんは座っているので本当ですね。

○○さんが本当のことと本当でないとの区別がよくわかっている、ということがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してください。

②わからない：もしも私の質問の意味がわからなかつたら、「わからない」と言ってください。

③知らない：もしも私の質問の答えを知らなかつたら、「知らない」と言ってください。

\*では練習してみましょう。

「私が飼っている犬の名前は何ですか」と聞いたら、○○さんは何と答えますか。

[正しく「知らない」と言つたら]	[「ポチ」等と推測を言つたら]
「そうですね。 知らないときは、今のように「知らない」と言ってください。」	○○さんは、私の家に来たことがないから、 私の犬の名前は知らないでしょう。 知らない時は知らないと言ってください。

④間違い：もしも私が間違つたことを言つたら、「間違つてるよ」と言ってください。

\*では練習してみましょう。

私が○○さんは（異なる年齢、名前、等）ですねと言つたら、○○さんは何と言いますか。

[正しく「ううん」「間違つてる」などと言つたならば] そうですね。私が間違つたら、「間違つてる」と言うのがわかりましたね。私が間違つたら、今のように「間違つてる」（または「違つてる」など）と教えてください。

⑤その場にいない：私はその場にいなかつたので、何があつたかわかりません。どんなことでも、あつたことを全部話してください。

3. ラポール：○○さんのことをもっと知りたいので聞きますね。○○さんは何をするのが（お）好きですか。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話をしてください。

4. 出来事を思い出して話す練習：それでは前のことを思い出してお話をする練習をしましょう。

今日あつたことを話してください。今日、朝起きてからここに来るまでにあつたことを最初から最後まで全部話してください。

[ 話してもらったならば ] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話ししてください。

### 【本題】

5. 本題への移行：それでは、こんどは○○さんがどうしてここ（保護されている機関、面接を行う場所）にいるか（来たか）話してください。／（あるいは）今日は何をお話しに来ましたか。

#### 【出てこなければ、次のように言う】

- ① ○○さんが / \_\_\_\_\_ (いつ) , / \_\_\_\_\_ (場所) で, / \_\_\_\_\_ (通告した人) に, / 話をしたと聞いています。何があったか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。
- ② ○○さんの \_\_\_\_\_ (体の場所) に ケガ（傷、あざ、跡等）があります（あると聞きました）。そのケガ（傷、あざ、跡等）ができたときのことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

6. 出来事の分割《「～するから」など意味記憶的に語られたときのみ》：そういうことがあったのは1回だけですか、それとも1回よりも多いですか。

[「他にもあった」「いつも」「たくさん」などと言ったならば] それでは一番よく覚えているとき（または、一番最初にあったとき、一番最後にあったとき）のことを話してください。

### 7. 自由報告：オープン質問

- ① 誘いかけ：何があったか全部話してください。
- ② 時間分割：A してから B までのことを、全部話してください。
- ③ 手がかり質問：さっき Aと言っていたけれど、そのことを（について）もっと話してください。
- ④ それから質問：それから？ そして？ あとは？
- ⑤ エコーワーク：（被面接者の言葉を繰り返すのみ）
- ⑥ 返事：ふん、ふん

### 8. ブレイク

① たくさん話してくれて（ください）, どうもありがとうございます（ございます）。これから、私がちゃんとお話を聞いているかどうか、別の部屋で見ててくれる人に確認してきます。待っててもらっていいですか。

《面接者退出→観察室で相談→面接室に戻る》

② 待っててくれて（ください）, どうもありがとうございます（ございます）。それではあといつか質問します。

9. 补充：オープン質問、WH質問・クローズド質問+オープン質問《応答はオープン質問で補う》

10. 確認：（誘導・暗示となる可能性があるので、必要な場合のみ面接の終盤で行う。応答はオープン質問で補う）

- ① 会話（脅し、脅迫、甘言等）：その人は何か言いましたか。
- ② 目撃者・被害者・加害者等：他に誰かいましたか。
- ③ 開示：このことを知っている人は他に誰かいますか。／その人はどうしてこのことを知っていますか。
- ④ 疑い（主語を含めない）：【疑われる事柄】されたことはありますか。／ 誰かが【疑われる事柄】しましたか。《「はい」ならば「誰が～した？」と主語を求め、「では[主語]が～したときのことを、最初から最後まで、どんなことでも全部はなしてください」と自由報告を求める》

### 【終結】

11. たくさんのこと話をしてくれました。助けてくれて（ください）, どうもありがとうございます（ございます）。

- ① 知っておいたほうがよいこと：他に、私が知っておいたほうがよいことは、ありますか。
- ② 話しておきたいこと：他に、○○さんが私に話しておきたいことは、ありますか。
- ③ 質問：○○さんからは、何か質問はありますか。
- ④ 連絡先：また何か話したくなったら、ここに連絡してください。

《被面接者が希望や質問を述べたならば「どうしてそう思いますか」「○○さんはどうなるとよいと思いますか」などと意向を尋ねる。そして「私は一人で答える/決めるることはできませんが、○○さんの考えを話してもらったので、それを考えにいれて、一番よい方法を考えていきたいと思います」と述べる。》

《被面接者退出》

12. (配置図や身体の図などがあれば、電源を切る前に、カメラに示す)

今は\_\_\_\_時\_\_\_\_分です。これで面接を終わります。

本手続きはLamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. *Child Abuse and Neglect*, 31, 1201-1231.にもとづいている。

プロトコル本体は <http://nichdprotocol.com/the-nichd-protocol/> よりダウンロードできる

## 付録2：目撃が疑われる場合の面接手続き

NICHDプロトコルにもとづく司法面接の最小限の手続き(2010.10-2019.10)《目撃》障がい・高齢者・児童生徒  
立命館大学総合心理学部 仲真紀子

【録画開始】

《 視力、聴覚、その他目撃に関連する能力を確認しておきます 》

### 【導入】

1. 挨拶・説明：今日は \_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日で、時刻は\_\_\_\_時\_\_\_\_分です。

私は ○○○○さん（被面接者氏名）に、\_\_\_\_\_（場所）で面接をします。

《 被面接者入室 》

こんにちは。今日はお話を来て下さり、どうもありがとうございます。

《 席に案内し、座ってもらう 》

私の名前は \_\_\_\_\_ です。私の仕事は何があったかお話を聞くことです。

《 筆記役がいれば 》こちらは \_\_\_\_ さん（筆記役）です。お話をすることをノートに書いてもらいます。

《 通訳・仲介者がいれば 》こちらは \_\_\_\_ さん（通訳、仲介者）です。○○さんの言葉で話してもらいます。

この会話は録画（録音）します（機材説明）。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためにです。

どうすればよいか考えるために、他の人が見ることもあります。

別の部屋で、私が○○さんからちゃんと聞けているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。

あとで、私がちゃんと聞けているか、相談に行くこともあるかもしれません。

2. 約束事：面接を始める前にお約束があります。（＊は練習課題）

①本当：今日は、本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

本当でない：「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当は黒）

[正しく「本当でない」「違う」と言ったならば] そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね。

本当：では、○○さんが今、座っていると言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当に座っている）

[正しく「本当」「そう」などと言ったならば] そうですね。○○さんは座っているので本当ですね。

○○さんが本当のことと本当でないとの区別がよくわかっている、ということがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してください。

②わからない：もしも私の質問の意味がわからなかつたら、「わからない」と言ってください。

③知らない：もしも私の質問の答えを知らなかつたら、「知らない」と言ってください。

\*では練習してみましょう。

「私が飼っている犬の名前は何ですか」と聞いたら、○○さんは何と答えますか。

[ 正しく「知らない」と言ったら ]	[ 「ポチ」等と推測を言ったら ]
「そうですね。知らないときは、今のように「知らない」と言ってください。」	「○○さんは、私の家に来たことがないから、私の犬の名前は知らないでしょう。知らない時は知らないと言ってください。」

④間違い：もしも私が間違つたことを言つたら、「間違ってるよ」と言ってください。

\*では練習してみましょう。

私が○○さんは（異なる年齢、名前、等）ですねと言つたら、○○さんは何と言いますか。

[正しく「ううん」「間違ってる」などと言つたならば] そうですね。私が間違つたら、「間違ってる」と言うのがわかりましたね。私が間違つたら、今のように「間違ってる」（または「違ってる」など）と教えてください。

⑤その場にいない：私はその場にいなかつたので、何があつたかわかりません。どんなことでも、あつたことを全部話してください。

3. ラポール：○○さんとのことをもっと知りたいので聞きますね。○○さんは何をするのが（お）好きですか。

[ 話してもらったならば ] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話ししてください。

#### 4. 出来事を思い出して話す練習：それでは前のことを思い出してお話しする練習をしましょう。

今日あつたことを話してください。今日、朝起きてからここに来るまでにあつたことを最初から最後まで全部話してください。

[ 話してもらったならば ] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話ししてください。

#### 【本題】

##### 5. 本題への移行：それでは、こんどは○○さんがどうしてここ（保護されている機関、面接を行う場所）にいるか（来たか）話してください。／（あるいは）今日は何をお話しに来ましたか。

[ 出てこなければ、次のように言う ]

- ① ○○さんが / \_\_\_\_\_ (いつ) , / \_\_\_\_\_ (場所) で, / \_\_\_\_\_ (目撃者が最初に話した人) に, / 話をしましたと聞いています。何があつたか話してください。
- ② ○○さんが（被害者）のことで、何か話したと聞きました。何があつたか、どんなことでも、最初から最後まで、全部話してください。
- ③ （被害者）の \_\_\_\_\_ (体の場所) に ケガ（傷、あざ、跡等）があります（あると聞きました）。知っていることがあれば、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

##### 6. 出来事の分割《「～するから」など意味記憶的に語られたときのみ》：そういうことがあつたのは1回だけですか、それとも1回よりも多いですか。

[「他にもあつた」「いつも」「たくさん」などと言ったならば] それでは一番よく覚えているとき（または、一番最初にあつたとき、一番最後にあつたとき）のことを話してください。

#### 7. 自由報告：オープン質問

- ① 誘いかけ：何があつたか全部話してください。
- ② 時間分割：A してから B までのことを、全部話してください。
- ③ 手がかり質問：さっき Aと言っていたけれど、そのことを（について）もっと話してください。
- ④ それから質問：それから？そして？あとは？
- ⑤ エコーワーク：（被面接者の言葉を繰り返すのみ）
- ⑥ 返事：ふん、ふん

#### 8. ブレイク

① たくさん話してくれて（ください），どうもありがとうございます（ございます）。これから、私がちゃんとお話を聞いているかどうか、別の部屋で見ててくれる人に確認してきます。待っててもらっていいですか。  
《面接者退室→観察室で相談→面接室に戻る》

② 待っててくれて（ください），どうもありがとうございます（ございます）。それではあといつか質問します。

#### 9. 補充：オープン質問、WH質問・クローズド質問+オープン質問《応答はオープン質問で補う》

##### 10. 確認：（誘導・暗示となる可能性があるので、必要な場合のみ面接の終盤で行う。応答はオープン質問で補う）

- ① 会話（脅し、脅迫、甘言、抵抗、同意等）：○○さんは何か言いましたか。（被害者）は何か言いましたか。
- ② 目撃者・被害者・加害者等：他に誰かいましたか。
- ③ 目撃状況1：そのとき、○○さんは、どこにいましたか。
- ④ 目撃状況2：その前（出来事の前）、○○さんは、何をしていましたか。
- ⑤ 目撃状況3：その後（出来事の後）、○○さんは、何をしましたか。
- ⑥ 開示：このことを知っている人は他に誰かいますか。／その人はどうしてこのことを知っていますか。
- ⑦ 疑い（主語を含めない）：[被害者は][疑われる事柄]されましたか。／誰かが[被害者に][疑われる事柄]しましたか。《「はい」ならば「誰が～した？」と主語を求め、「では[主語]が～したときのことを、最初から最後まで、どんなことでも全部はなしてください」と自由報告を求める》

#### 【終結】

##### 11. たくさんのこと話をしてくれました。助けてくれて（ください），どうもありがとうございます（ございます）。

- ① 知っておいたほうがよいこと：他に、私が知っておいたほうがよいことは、ありますか。
- ② 話しておきたいこと：他に、○○さんが私に話しておきたいことは、ありますか。
- ③ 質問：○○さんからは、何か質問はありますか。

④ 連絡先：また何か話したくなったら、ここに連絡してください。

《被面接者が希望や質問を述べたならば「どうしてそう思いますか」「○○さんはどうなるとよいと思いますか」などと意向を尋ねる。そして「私は一人で答える/決めることはできませんが、○○さんの考えを話してもらったので、それを考えにいれて、一番よい方法を考えていきたいと思います」などと述べる。》

《被面接者退出》

12. (配置図や身体の図などがあれば、電源を切る前に、カメラに示す)

今は\_\_\_\_時\_\_\_\_分です。これで面接を終わります。

[録画終了]

---

本手続きはLamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. *Child Abuse and Neglect*, 31, 1201-1231.にもとづいている。

プロトコル本体は <http://nichdprotocol.com/the-nichd-protocol/> よりダウンロードできる

### 付録3：加害・違反が疑われる場合の面接手続き

NICHDプロトコルにもとづく司法面接の最小限の手続き(2010.10-2019.10)《加害・違反》障がい・高齢者・児童生徒  
立命館大学総合心理学部 仲真紀子

【録画開始】

#### 【導入】

1. 挨拶・説明：今日は \_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日で、時刻は\_\_\_\_\_時\_\_\_\_\_分です。

私は ○○○○さん（被面接者氏名）に、 \_\_\_\_\_（場所）で面接をします。

#### 《被面接者入室》

- こんにちは。今日はお話を来てください（くださいり）、どうもありがとうございます（ございます）。  
《席に案内し、座ってもらう》
- 私の名前は \_\_\_\_\_です。私の仕事は何があつたかお話を聞くことです。  
《同席者について、氏名と役割を紹介する。例えば以下のように行う》
- こちらは \_\_\_\_\_さん（立会人）です。私の質問がちゃんと○○さんに伝わるか、○○さんの言いたいことが私に伝わるか、話を聞いていてもらいます。
- 今日はお母さん（お父さん、第二の立会人）にも来てもらいました。私の言ったことが○○さんにちゃんと伝わるか、○○さんの言いたいことが私に伝わるか、話を聞いていてもらいます。
- この会話は録画（録音）します（機材説明）。私がお話を忘れないように、後で見ればわかるようにするためです。
- 別の部屋で、私が○○さんからちゃんと聞けているか、一緒に仕事をしている人が見てくれています。あとで、私がちゃんと聞けているか、相談に行くこともあるかもしれません。

2. 面接の目的：（被疑事実の一部）のことを聞きました。今日は、このことについてお話を聞きます。

#### 3. 話す人の権利：

- 面接は（ ）分くらいかかります。もしも疲れたら「休憩」と言ってください。すぐに休憩を取ります。[1時間を越えないように配慮する]
- もしも面接を途中でやめたくなったら、やめることもできます。
- もしも面接の途中でお母さん（お父さん、適切な大人）と相談したくなったら、そうすることもできます。そのときは、私は外で待っています。
- ○○さん、もしも話したくなければ話さなくても構いません。でも、何があったのか公平に理解したいので、できればあったことを、最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。

【必要な場合：○○さんが話したことは、警察の人にお話しすることもあります。その場合、○○さんが話したこととは、「○○さんにとって不利な証拠」（○○さんにとってマイナスの内容）として使われるかもしれません。でも、何があったか話してくれれば、これからどうすればよいか、どうしたら○○さんも他の人も、安心して暮らせるか、よい方法を考えることができます。ですから、何かがあったならば、あったことを最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。】

今まで（お）話したこと、わかりましたか（ご理解いただけましたか）。

[理解できていないようであれば、再度ゆっくり繰り返す。立会人の協力を得てもよい]

お話できそうですか。

[「はい」ならば、次に進む。「いいえ」ならば14に進む。]

#### 4. 約束事：お話を始める前にお願いがあります。（\*は練習課題）

①本当：本当のことだけを話すのがとても大切です。本当にあったことだけを話してください。

\*[必要に応じて]では、練習してみましょう。

\*本当でない：「私の靴は赤い」と言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。（本当は黒）

\*[正しく「本当でない」「違う」と言ったならば] そうですね。私の靴は黒いので本当ではありませんね。

\*本当：では、○○さんが今、座っていると言ったら、これは本当ですか、本当ではありませんか。  
(本当に座っている)

\*[正しく「本当」「そう」などと言ったならば] そうですね。○○さんは座っているので本当ですね。

○○さんが本当のことと本当でないことの区別がよくわかっている、ということがわかりました。今日は、本当にあったことだけを話してください。

②わからない：もしも私の質問の意味がわからなかつたら、「わからない」と言ってください。

③知らない：もしも私の質問の答えを知らなかつたら、「知らない」と言ってください。

\*[必要に応じて]では練習してみましょう。

\*「私が飼っている犬の名前は何ですか」と聞いたら、○○さんは何と答えますか。

[正しく「知らない」と言つたら]	[「ポチ」等と推測を言つたら]
そうですね。 知らないときは、今のように「知らない」と言ってください。	○○さんは、私の家に来たことがないから、 私の犬の名前は知らないでしょう。 知らない時は知らないと言ってください。

④間違い：もしも私が間違つたことを言つたら、「間違ってるよ」と言ってください。

\*[必要に応じて]では練習してみましょう。

\*私が○○さんは（異なる年齢、名前、等）ですねと言つたら、○○さんは何と言いますか。

\*[正しく「ううん」「間違ってる」などと言つたならば] そうですね。私が間違つたら、「間違ってる」というのがわかりましたね。私が間違つたら、今のように「間違ってる」（または「違ってる」など）と教えてください。

⑤その場にいない：私はその場にいなかつたので、何があつたかわかりません。どんなことでも、あつたことを全部話してください。

5. ラポール：○○さんことをもっと知りたいので聞きますね。○○さんは何をするのが（お）好きですか。  
[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

6. 出来事を思い出して話す練習：それでは前のことを思い出してお話する練習をしましょう。

今日あつたことを話してください。今日、朝起きてからここに来るまでにあつたことを最初から最後まで全部話してください。

[話してもらったならば] はい、よくわかりました。どうもありがとうございます（ございます）。このようにたくさん話してくれるとよくわかります。今のようにたくさんお話してください。

### 【本題】

7. 本題への移行：何があつたか、どんなことでも、最初から最後まで全部、話してください。

[出てこなければ、次のように言う]

① \_\_\_\_\_ (いつ)、/ \_\_\_\_\_ (場所) で、/ \_\_\_\_\_ (~のときに) / あつたことを、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

② (被害者) の\_\_\_\_\_ (体の場所) に ケガ (傷、あざ、跡等) があります (あると聞きました)。何があつたか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

③ (被害者) から (被疑事実の一部) のことを聞きました / ○○さんが (被疑事実の一部) したのを見た、という人がいます。何があつたか、どんなことでも、最初から最後まで全部話してください。

④ ○○さんは (被疑事実の一部) をしたことはありますか。

《「はい」ならば》では、そのときのことを最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。

《「いいえ」ならば》では、○○さんは (被疑事実があつたとされるとき) どこにいましたか。[応答を得ても得られなくても]では、その日何があつたか、最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。

8. 出来事の分割《「～する」など意味記憶的に語られたときのみ》：そういうことがあつたのは1回だけですか、それとも1回よりも多いですか。

[「他にもあつた」「いつも」「たくさん」などと言つたならば] それでは一番よく覚えているとき（または、一番最初にあつたとき、一番最後にあつたとき）のことを話してください。

9. 自由報告：オープン質問

① 誘いかけ：何があつたか全部話してください。

② 時間分割：A してから B までのことを、全部話してください。

③ 手がかり質問：さつき Aと言つていたけれど、そのことを（について）もっと話してください。

- ④ それから質問：それから？そして？あとは？
- ⑤ エコーイング：(被面接者の言葉を繰り返すのみ)
- ⑥ 返事：ふん、ふん

#### 8. ブレイク

① たくさん話してくれて（くださり），どうもありがとうございます。これから、私がちゃんとお話を聞いているかどうか、別の部屋で見ててくれる人に確認してきます。待っててもらっていいですか。

《面接者退室→観察室で相談→面接室に戻る》

② 待っててくれて（くださり），どうもありがとうございます。それではあといつか質問します。

#### 10. 補充：オープン質問，WH質問・クローズド質問+オープン質問 《応答はオープン質問で補う》

#### 11. 確認：（誘導・暗示となる可能性があるので、必要な場合のみ面接の終盤で行う。応答はオープン質問で補う）

- ① 会話（脅し、脅迫、甘言、抵抗、同意等）：○○さんは何か言いましたか。（被害者）は何か言いましたか。
- ② 目撃者・被害者・加害者等：その場に他に誰かいましたか。
- ③ 開示：このことを知っている人は他に誰かいますか。／その人はどうしてこのことを知っていますか。
- ④ 矛盾へのチャレンジ1：○○さんは（被面接者の報告）と言いましたが、私は（矛盾する事実：証拠）と聞いています。そのため、よくわからなくなってしまいました。そのときのことを、もう一度説明してください。
- ⑤ 矛盾へのチャレンジ2：○○さんは（矛盾する事実：証拠）しましたか。（「はい」／「いいえ」）そのときのことを、もう一度説明してください。
- ⑥ 話していないことへのチャレンジ2：（被害者）は○○さんが（被疑者が述べていない被疑事実の一部）したと言いました。○○さんは（被疑者が述べていない被疑事実の一部）しましたか。（「はい」ならば）そのときのことを、最初から最後まで、どんなことでも全部話してください。

#### 【終結】

#### 12. たくさんことを話してくれました。助けてくれて（くださり），どうもありがとうございます。

- ① 経緯1：○○さんがどうしてそのようなことをするようになったか、話してください。。
- ② 経緯2：○○さんは、同じような事を、他の人にしましたか。
- ③ 経緯3：誰かが○○さんに、同じような事をしたことはありますか。
- ④ 知っておいたほうがよいこと：他に、私が知っておいたほうがよいことは、ありますか。
- ⑤ 話しておきたいこと：他に、○○さんが私に話しておきたいことは、ありますか。
- ⑥ 質問：○○さんからは、何か質問はありますか。
- ⑦ 連絡先：また何か話したくなったら、ここに連絡してください。

《被面接者が希望や質問を述べたならば「どうしてそう思いますか」「○○さんはどうなるとよいと思いますか」と意向を尋ねる。そして「私は一人で答える/決めることはできませんが、○○さんの考えを話してもらったので、それを考えにいれて、一番よい方法を考えていきたいと思います」などと述べる。》

《被面接者退出》

#### 13. (配置図や身体の図などがあれば、電源を切る前に、カメラに示す)

今は\_\_\_\_時\_\_\_\_分です。これで面接を終わります。

#### 14. [3の「お話できそうですか」が「いいえ」であれば、必要に応じて次のように言う ]

- さっき言ったように、○○さんは、話さないこともあります。でも、これから大事なことを言いますから、よく聞いてください。もしも（暴力をふるう／ものを取る／性的なことを強いる等）という人がいたら、その人には助けが必要です。話してくれない人は、そのようなことを繰り返し、皆が安全に暮らせなくなることもあります。もしも○○さんが何かをしたのなら、どんなことでも全部、話してください。そして、何ができるのか、一緒に考えさせてください。いいですか？
- （被害者）は、○○さんのこと話をしました。今度は、○○さんが話すチャンスです。どんなことでも、あったことを全部、話してください。

- これはとっても大事なことですから、何分か考えてみてください。私に話すのではなく、紙に書いてもいいですよ。

[「わかりました」「話します」などと言ったならば、4.約束事に進む]

[被面接者が被疑事実につきすぐに話し始めたら「では、何があったか、最初から最後まで、どんなことでも全部、話してください。」と告げ、本題に進む]

【録画終了】

---

本手続きはHershkowitz, I., Horowitz, D., Lamb, M. E., Orbach, Y., & Sternberg, K. J. (2004). Interviewing youthful suspects in alleged sex crimes: a descriptive analysis. *Child Abuse & Neglect*, 28, 423-438.のAppendix, ならびにLamb, M. E., Orbach, Y., Hershkowitz, I., Esplin, P. W., & Horowitz, D. (2007) A structured forensic interview protocol improves the quality and informativeness of investigative interviews with children: A review of research using the NICHD Investigative Interview Protocol. *Child Abuse and Neglect*, 31, 1201-1231., より作成したものである。にもとづいて作成したものである。

H. 知的財産権の出願・登録状況

( 予定を含む。 )

1. 特許取得

特になし

2. 実用新案登録

特になし

3. その他

特になし

研究成果の刊行に関する一覧表

なし

令和2年 5月 26日

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学院長)

機関名 白梅学園大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 近藤 幹生

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理について  
ては以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究

3. 研究者名 (所属部局・職名) 子ども学部発達臨床学科 教授

(氏名・フリガナ) 堀江 まゆみ (ホリエ マユミ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	■ <input type="checkbox"/>	■	白梅学園大学研究倫理審査委員会	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェック  
クリー一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■ 未受講 □
-------------	------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ■ 無 □ (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 □ 無 ■ (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和2年 5月20日

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学学院長)

機関名 大正大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 高橋 秀裕

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究

3. 研究者名 (所属部局・職名) 心理社会学部・教授

(氏名・フリガナ) 内山 登紀夫 ・ ウチヤマ トキオ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	■ <input type="checkbox"/>	■	白梅学園大学研究倫理審査委員会	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称 : )	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■ 未受講 □
-------------	------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ■ 無 □ (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 □ 無 ■ (有の場合はその内容: )

- (留意事項) • 該当する□にチェックを入れること。  
• 分担研究者の所属する機関の長も作成すること。



2020年5月22日

厚生労働大臣  
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
 (国立保健医療科学学院長)

機関名 日本社会事業大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 神野 直彦

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者総合政策研究事業

2. 研究課題名 障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究

3. 研究者名 (所属部局・職名) 大学院福祉マネジメント研究科・准教授

(氏名・フリガナ) 曾根 直樹・ソネ ナオキ

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	■ <input type="checkbox"/>	■	白梅学園大学研究倫理審査委員会	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■ 未受講 □
-------------	------------

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ■ 無 □ (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 □ 無 ■ (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和2年 5月 20日

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学長)

機関名 東都大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 中條 俊夫

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究

3. 研究者名 (所属部局・職名) ヒューマンケア学部看護学科 准教授

(氏名・フリガナ) 野村政子

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	■ <input type="checkbox"/>	■	白梅学園大学研究倫理審査委員会	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■ 未受講 □
-------------	------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有□ 無 ■ (無の場合はその理由:体制整備が遅れている)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有□ 無 ■ (無の場合は委託先機関: 白梅学園大学)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有□ 無 ■ (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和2年 5月26日

厚生労働大臣 殿

機関名 梶山女子学園大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 後藤宗理

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 障害者虐待防止研修の効果的なプログラム開発のための研究

3. 研究者名 (所属部局・職名) 梶山女子学園大学 人間関係学部 教授

(氏名・フリガナ) 手嶋 雅史・テシマ マサシ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	■ <input type="checkbox"/>	■	白梅学園大学研究倫理審査委員会	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/> ■	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■ 未受講 □
-------------	------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input type="checkbox"/> 無 ■ (無の場合はその理由: 体制整備が遅れている )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 ■ (無の場合は委託先機関: 白梅学園大学 )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ■ 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 ■ (有の場合はその内容: )

(留意事項) •該当する□にチェックを入れること。

•分担研究者の所属する機関の長も作成すること。