

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 30 年度～平成31年度 総合研究報告書

研究代表者 堀江まゆみ

令和2年（2020）年 7 月

目 次

総合研究報告書

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)	
(資料)自治体の障害者虐待防止の取り組みの現状と自治体の実態に即した研修プログラムの 開発に関する研究.....11	
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)	
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)	
(資料)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.....14	
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)	
(資料)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.....24	
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 (椙山女学園大学人間関係学部 教授)	
研究分担者 内山登紀夫 (大正大学 教授)	
(資料)虐待・不適切対応事例の実態調査と改善に向けた検討 事例検討を通して -30	
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 手嶋 雅史 (椙山女学園大学人間関係学部 教授)	
研究成果の刊行に関する一覧表.....33	

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、研修課題の分析を行い、市町村虐待防止センターおよび福祉事業所の現状と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。福祉事業所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 准教授）
野村 政子 （東都大学 准教授）
手嶋 雅史 （椋山女学園大学 教授）
内山 登紀夫 （大正大学 教授）

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。

研 修課題の分析を行い、研修の効果やプ

ログラムおよび啓発について検証を行った。

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や不適切対応に関する実態を調査し、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) 研修受講者の評価および課題の調査

これまで行った研修について受講者対象のアンケート調査を分析し、研修の効果・課題について検証を行った。アンケート調査は過去2年間の国研修を受講した受講者700名を対象に分析した。調査項目は、養護者虐待の防止に関する研修、障害者福祉施設従事者等による虐待の防止に関する研修、雇用者による虐待防止に関する研修のついでの効果と課題、現在の現場ニーズから見た研修課題と今後の期待、虐待の相談・通報に関わる研修ニーズ等、伝達研修の実施状況等から行った。

2) 全国の都道府県が行った障害者虐待防止指導者養成研修プログラムのアンケート調査と研修分析

全国の都道府県の虐待防止研修担当部署

(47か所)に対し、研修課題に関するアンケート調査、および過去の研修プログラムと研修資料の収集を依頼した。現在、32か所からの返送があり、未返送の都道府県に追加の依頼を行い年度内に全都道府県の資料を入手し、分析した。

3) 区市町村の虐待防止センターおよび都道府県の権利擁護センターに対するヒアリング調査

虐待通報受理に関する課題を明らかにするとともに、今後、効果的であると思われる受理システムやバックアップシステムを実施している区市町村・都道府県を8か所、抽出し、ヒアリング調査を実施した。聞き取り対象者は虐待通報対応にあたる職員とした。8か所の選定は以下の条件を勘案して行った。顕著な虐待事件が起こり、その対応を行った都道府県あるいは区市町村のセンター、効果的な虐待通報システムを実践している区市町村のセンター、通常の業務を行っている区市町村のセンターである。主な調査項目は以下のようである。

- a 障害者虐待防止センターの設置状況（直営のみ、委託のみ、直営と委託の両方）と課題、
- b 障害者虐待防止対応のための体制整備とその課題、
- c 都道府県障害者虐待防止・権利擁護研修について

4) 事業所における虐待防止委員会の設置状況に関する調査（第一次）

全国の事業所1000か所に対し、虐待防止委員会の設置状況に関する調査（第一次）を行った。対象事業所の選定にあたっては事業所種

別ごとにランダム抽出を行った。調査項目は、虐待防止委員会の設置、虐待防止研修に実施に関する内容で構成した。

5) 「不適切な対応」「性的虐待」に関する事例の収集

不適切な対応や性的虐待が発生する背景や要因等を明らかにするために、これらが起こっていると考えるあるいは起こった事業者や法人および保護者に協力を得て事例収集と分析を行った。

6) 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。

7) 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。

8) 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) 研修受講者の評価および課題の調査

受講者の研修評価はおおむね良好であったが、実践に直接関連のある研修内容を希望する者が多かった。通報受理の窓口対応の方法について、虐待認定の具体的事例、事業所における職員にメンタルヘルスなどの研修ニーズが高かった。

2) 全国の都道府県が行った障害者虐待防止指導者養成研修プログラムのアンケート調査と研修分析

47か所中、32か所からアンケート調査および資料の提供を得ることができた。32か所中、21か所では、国研修とほぼ同様なプログラムで実施していたが、短縮日数での実施のため一部のプログラムも少なくなかった。研修実施に当たっての課題は、講師等の人材確

保が難しい、研修教材が入手しにくい、研修日数の確保が困難、などが挙げられた。

3) 区市町村の虐待防止センターおよび都道府県の権利擁護センターに対するヒアリング調査

各地の実施状況に関してヒアリングを進めた。課題として、一般市民への周知が不十分、専門職員の確保の困難さ、障害者以外の児童、高齢者、DVとのネットワーク、被虐待者の保護について、相談対応や相談機関の体制について、虐待事例の調査対応についての専門職の参加などが挙がっていた。今後分析を進めることとする。

4) 事業所における虐待防止委員会の設置状況に関する調査（第一次）

障害者福祉施設等で行われている虐待防止策について、往復はがきによる質問紙調査を実施した。調査対象は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の認定件数が多かった6事業（障害者支援施設2,596施設、共同生活援助7,701事業所、生活介護9,964事業所、就労継続支援B型11,422事業所、就労継続支援A型3,768事業所、放課後等デイサービス11,565事業所）及び、虐待認定件数の増加が著しかった療養介護251施設の中から、2段階抽出により各200カ所（合計1,400カ所）を調査対象とした。

虐待防止委員会を設置していない比率が高かったのは、共同生活援助57.9%、就労継続支援A型68.0%、就労継続支援B型60.0%、放課後等デイサービス54.9%であった。内部の障害者虐待防止研修を実施していない事業種別とも重なるため、虐待防止委員会の設置によ

り内部の虐待防止研修の実施率を高めることができる可能性がある。

障害者福祉施設等において虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合、すべての事業種別において、50%以上が設置者や管理者に報告した後通報するルールとなっていた。職員が通報するルールがあるのは、複数回答を含めて30%程度であった。

平成29年度障害者虐待対応状況調査の結果によれば、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の相談・通報・届出者は、当該施設・事業所職員18.2%、当該施設・事業所設置者・管理者11.4%となっており、職員からの通報が多い。施設・事業所のルールでは、50%以上が設置者、管理者に報告した上で行政に通報するという調査結果から、設置者・管理者の報告したところ通報がなされなかったために、やむを得ず職員が通報する事案があることが考えられる。

施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立てにあたっては、管理者、サービス管理責任者、それ以外の職員という立場の違う職員が虐待防止研修を受講することを念頭に、受講者が伝達研修しやすい内容にすること、虐待防止委員会の設置を促進する内容にすること、通報義務を適切に果たすことの重要性を盛り込んだ研修プログラムにすることなどが考えられる。

5) 「不適切な対応」「性的虐待」に関する事例の収集

不適切な対応に関しては124事例が収集された。社会福祉法人Aが運営する障害者事業所から得られた「虐待事例あるいは不適切事例」を分析し、虐待を未然に防ぐために、ま

た、潜在的な不適切対応を早期に気づき改善するために研修で取り上げるべき事例を分析し今後の課題を検討した。その結果、「手を引っ張る(身体的虐待)」「交換条件を出してやらせる(心理的虐待)」等の明らかな虐待事例に加えて、実践現場では「やるべき適切な対応が不足していた(ネグレクト)」

「本人の意思に反した支援を行った(意思決定支援の欠如)」等が虐待を起こさないために改善すべき事例として課題となっていることが明らかになった。性的虐待は被虐待者の保護者や虐待を起こした事業所にヒアリングを実施しており10事例の収集を行った。

6) 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①「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

があったらいいか、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。

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。

7) 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)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。社会福祉法人Aにおける組織マネジメントなど特徴ある実践が明らかになった。

(2) 社会福祉法人B(理事、事業サポート本部職員:2名)の経過

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、利用者との寝食をともにし、「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」として運営を任されたことから、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特徴ある実践があることが明らかとなった。

(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。

8) 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、パワーポイント教材、演習のためのモデル事例、個別記録シート、実施計画省など、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。

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、パワーポイントの「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。

パワーポイントの「ノート機能」を表示するためPDF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思う。

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．健康危険情報

なし

G．研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

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

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」
資料

自治体の障害者虐待防止の取り組みの現状と
自治体の実態に即した研修プログラムの開発に関する研究

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）
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、市区町村の虐待防止センターおよび都道府県の権利擁護センターに対するヒアリング調査、全国の市区町村障害福祉担当部局に対するアンケート調査を実施した。

法施行から7年以上が経過し、自治体の対応状況に差が生じていることから、都道府県研修は地域の現状に応じて企画されるようすることが重要である。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」の市町村・都道府県等窓口職員コースのプログラム見直しにあたっては、自治体の障害者虐待防止・権利擁護業務の基本を習得する内容と地域の実情に応じた内容が併存するよう工夫する必要がある。

A 目的

市区町村の虐待防止センターおよび都道府県の権利擁護センターに対するヒアリング調査、全国の市区町村障害福祉担当部局に対するアンケート調査を実施し、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 調査方法

1. 市区町村の虐待防止センターおよび都道府県の権利擁護センターに対するヒアリング調査

効果的であると思われる受理システムやバックアップシステムを実施している区市町村・都道府県を8か所抽出し、ヒアリング調査を実施した。聞き取り対象者は虐待通報対応にあたる職員とした。8か所の選定は以下の条件を勘案して行った。

顕著な虐待事件が起こり、その対応を行った都道府県あるいは区市町村のセンター
効果的虐待通報システムを実践している
区市町村のセンター

通常の業務を行っている区市町村のセンター

主な調査項目は以下の通りである。

a 障害者虐待防止センターの設置状況（直営のみ、委託のみ、直営と委託の両方）と課題

b 障害者虐待防止対応のための体制整備とその課題

c 都道府県障害者虐待防止・権利擁護研修について

2. 全国の市区町村障害福祉担当部局に対するアンケート調査

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。

主な調査項目は以下の通りである。

- (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
- (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、参加可能な日数
- (5)都道府県主催研修の虐待防止権利擁護研修の新任向け、経験者向け管理職向け等の希望するプログラム
- (6)都道府県主催研修への要望（科目、開催方法など）
- (7)コアメンバー会議について
- (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

3. 倫理面への配慮

ヒアリング調査およびアンケート調査に関しては、個人情報保護に十分留意し「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. 市区町村の虐待防止センターおよび都道府県の権利擁護センターに対するヒアリング

調査

各地の実施状況に関してヒアリングを進めた。課題として、一般市民への周知が不十分、専門職員の確保の困難さ、障害者以外の児童、高齢者、DV とのネットワーク、被虐待者の保護について、相談対応や相談機関の体制について、虐待事例の調査対応についての

専門職の参加などが挙げられた。

2. 全国の市区町村障害福祉担当部局に対するアンケート調査

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。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。

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。研究班で作成した科目案を提示し受講希望の有無を尋ねた結果、どの科目に対しても学びのニーズが高く、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

D. 考察

障害者虐待の通報・相談件数をみると、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。

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。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、参加可能な日数について9割の市区町村が2日以内であった。どの科目についても学びのニーズは高いが、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、それに依拠し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。

E . 結論

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」の市町村・都道府県等窓口職員コースのプログラムを見直しにあたっては、障害者虐待対応経験が少ない自治体数が多い現状に配慮し、自治体が果たすべき役割を丁寧に解説する内容を盛り

込む必要がある。また、都道府県と市区町村の連携を円滑にするためそれぞれの果たすべき役割を両者がともに理解できるよう解説を加えることが求められる。都道府県研修は地域の実状に応じて企画するべきであり、研修参加者の情報交換を盛り込むなどの工夫が都道府県研修企画担当者にとって有益である。法施行から7年以上が経過し、対応状況に差が生じていることから、都道府県の研修プログラム作成に当たっては、「新任者向け」「経験者向け」「管理職向け」などのプログラムの構成を工夫することも研修効果を上げるために有効ではないかと思料される。

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 . 健康危険情報
なし

G . 研究発表
1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

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

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 曾根 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。

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

2018年度は、障害者福祉施設等で行われている虐待防止策について、往復はがきによる質問紙調査を実施した。

2019年度は、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法人の担当者にインタビュー調査を実

施した。

2．調査対象

(1) 2018年度調査

全国の障害者福祉施設等の中から、厚生労働省が公表した「平成29年度『障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律』に基づく対応状況等に関する調査結果報告書」の中で、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の認定件数が多かった6事業（障害者支援施設2,596施設、共同生活援助7,701事業所、生活介護9,964事業所、就労継続支援B型11,422事業所、就労継続支援A型3,768事業所、放課後等デイサービス11,565事業所）及び、虐待認定件数の増加が著しかった療養介護251施設の中から、2段階抽出により各200カ所（合計1,400カ所）を調査対象として、調査票を郵送した。

（倫理面への配慮）

質問紙調査に関しては、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。

(2) 2019 年度調査

障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修を通じて把握した、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に組織的に取り組んでいる A 法人、B 法人を対象にインタビュー調査を実施した。

(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. 2018 年度の研究結果

(1) 回答数

調査対象 1,400 力所のうち、511 通の回答を得た (回答率 36.5%)。

(2) 回答結果

1) 障害者虐待防止法に関する認識

障害者虐待防止法の認識について、よく理解している、概ね理解している、あることは知っている、知らないの中から該当する項目に回答を求めたところ、次の結果となった。

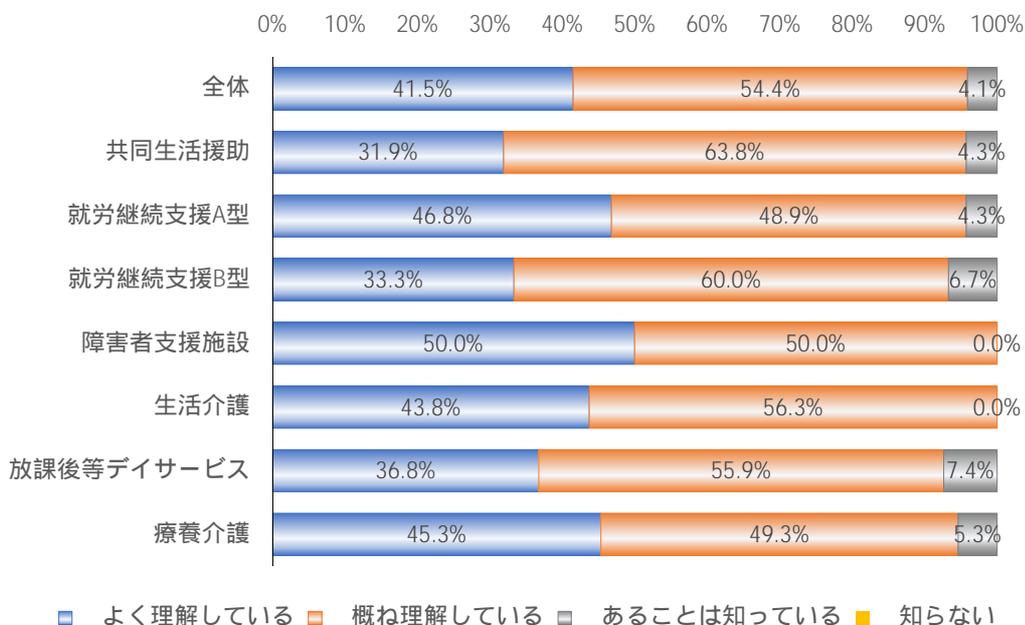


図 - 1 障害者虐待防止法に関する認識

表 - 1 障害者虐待防止法に関する認識

	全体	共同生活援助	就労継続支援 A型	就労継続支援 B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイ サービス	療養介護
よく理解している	174 41.5%	15 31.9%	22 46.8%	20 33.3%	37 50.0%	21 43.8%	25 36.8%	34 45.3%
概ね理解している	228 54.4%	30 63.8%	23 48.9%	36 60.0%	37 50.0%	27 56.3%	38 55.9%	37 49.3%
あることは知っている	17 4.1%	2 4.3%	2 4.3%	4 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	5 7.4%	4 5.3%
知らない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
計	419 100.0%	47 100.0%	47 100.0%	60 100.0%	74 100.0%	48 100.0%	68 100.0%	75 100.0%

2) 都道府県が行う障害者虐待防止研修受講の有無
都道府県等が行う障害者虐待防止研修受講の有無について、 管理者、 サービス管理責任者、

それ以外の職員に分けて回答を求めたところ、 次の結果となった。

表 - 2 管理者の研修受講の有無

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
受講した	290 63.2%	41 71.9%	35 70.0%	44 67.7%	60 71.4%	44 81.5%	44 62.0%	22 28.2%
受講していない・無記入	169 36.8%	16 28.1%	15 30.0%	21 32.3%	24 28.6%	10 18.5%	27 38.0%	56 71.8%
計	459 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	78 100.0%

表 - 3 サービス管理責任者

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
受講した	314 68.6%	44 77.2%	37 74.0%	45 69.2%	58 69.0%	45 83.3%	31 43.7%	54 70.1%
受講していない・無記入	144 31.4%	13 22.8%	13 26.0%	20 30.8%	26 31.0%	9 16.7%	40 56.3%	23 29.9%
計	458 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	77 100.0%

表 - 4 それ以外の職員

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
受講した	258 56.2%	27 47.4%	21 42.0%	41 63.1%	58 69.0%	36 66.7%	27 38.0%	48 61.5%
受講していない・無記入	201 43.8%	30 52.6%	29 58.0%	24 36.9%	26 31.0%	18 33.3%	44 62.0%	30 38.5%
計	459 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	78 100.0%

3) 障害者福祉施設等の内部における障害者虐待防止研修実施の有無

止研修実施の有無について回答を求めたところ、 次の結果となった。

障害者福祉施設等の内部における障害者虐待防

表 - 5 内部研修実施の有無

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
毎年実施	319 71.2%	32 57.1%	31 63.3%	32 50.8%	70 84.3%	43 81.1%	46 67.6%	65 85.5%
過去に実施	77 17.2%	12 21.4%	12 24.5%	15 23.8%	12 14.5%	9 17.0%	10 14.7%	7 9.2%
実施していない	52 11.6%	12 21.4%	6 12.2%	16 25.4%	1 1.2%	1 1.9%	12 17.6%	4 5.3%
計	448 100.0%	56 100.0%	49 100.0%	63 100.0%	83 100.0%	53 100.0%	68 100.0%	76 100.0%

4) 虐待防止委員会設置の有無

員会設置の有無について回答を求めたところ、 次の結果となった。

法人や障害者福祉施設等における、虐待防止委

表 - 6 虐待防止委員会設置の有無

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
設置している	201 43.8%	20 35.1%	12 24.0%	16 24.6%	55 65.5%	28 51.9%	21 29.6%	49 62.8%
設置していない	171 37.3%	33 57.9%	34 68.0%	39 60.0%	9 10.7%	15 27.8%	39 54.9%	2 2.6%
無記入	87 19.0%	4 7.0%	4 8.0%	10 15.4%	20 23.8%	11 20.4%	11 15.5%	27 34.6%
計	459 100.0%	57 100.0%	50 100.0%	65 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	71 100.0%	78 100.0%

5) 通報ルート

障害者福祉施設等で虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報ルートについて、情報を理事長に報告した上で行政に通報する、情

報を管理者に報告した上で行政に通報する、職員が直接行政に通報する、これらの複数の組み合わせのいずれに該当するか回答を求めたところ、次の結果となった。

図 - 2 通報ルート

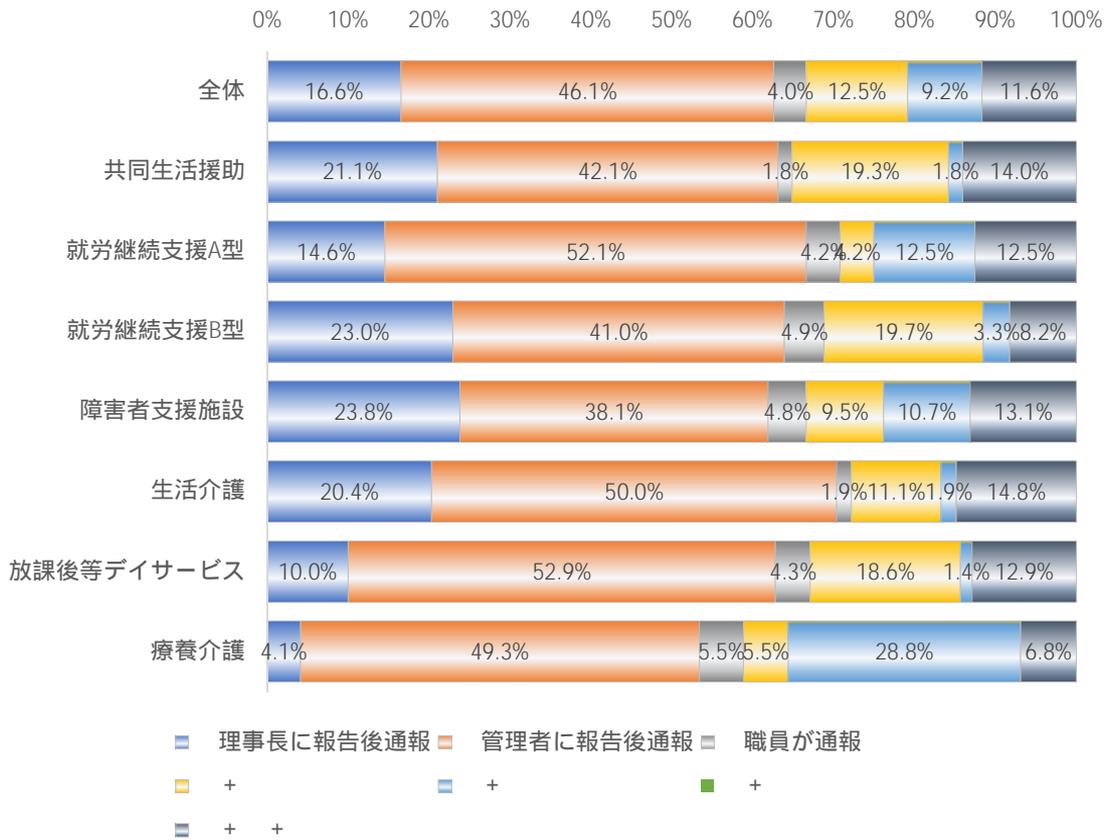


表 - 7 通報ルート

	全体	共同生活援助	就労継続支援A型	就労継続支援B型	障害者支援施設	生活介護	放課後等デイサービス	療養介護
理事長に報告後通報	74 16.6%	12 21.1%	7 14.6%	14 23.0%	20 23.8%	11 20.4%	7 10.0%	3 4.1%
管理者に報告後通報	206 46.1%	24 42.1%	25 52.1%	25 41.0%	32 38.1%	27 50.0%	37 52.9%	36 49.3%
職員が通報	18 4.0%	1 1.8%	2 4.2%	3 4.9%	4 4.8%	1 1.9%	3 4.3%	4 5.5%
+	56 12.5%	11 19.3%	2 4.2%	12 19.7%	8 9.5%	6 11.1%	13 18.6%	4 5.5%
+	41 9.2%	1 1.8%	6 12.5%	2 3.3%	9 10.7%	1 1.9%	1 1.4%	21 28.8%
+	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
+	52 11.6%	8 14.0%	6 12.5%	5 8.2%	11 13.1%	8 14.8%	9 12.9%	5 6.8%
計	447 100.0%	57 100.0%	48 100.0%	61 100.0%	84 100.0%	54 100.0%	70 100.0%	73 100.0%

2. 2019 年度の研究成果

1) カテゴリー表

法人 A・B の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。

【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で任せられるか判断する。 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、日々の支援の観察で行う。 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ため、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	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が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、いくつかのパーツが必要。 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、虐待等があったら法務・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。 虐待に類すること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。 法人内での位置づけ、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こと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必要がある。
	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例を抱える法人の対応	過去に虐待事例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。 過去の虐待事例を通報し、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のが、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、どうしていいかわからず、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。

D. 考察

1. 2018 年度

(1) 障害者虐待防止法に関する認識

障害者虐待防止法に関する認識は、よく理解している、概ね理解しているの合計が9割以上となった。よく理解している、に限った場合は、共同生活援助、就労継続支援事業 B 型、放課後等デイサービスが3割台、低い傾向であった。また、障害者支援施設は5割台で、これまで報道された深刻な虐待事案の多くが施設入所支援で起きた事案であったためか、関心の高さが伺えた。

(2) 都道府県が行う障害者虐待防止研修受講の有無

都道府県が実施する障害者虐待防止研修受講の有無では、管理者 63.2%、サービス管理責任者 68.6%、それ以外の職員 56.2%という結果で、管理的立場の職員の受講率が高い傾向にあった。管理的立場の職員が障害者福祉施設等を代表して虐待防止研修を受講し、内部で伝達研修を行うということが考えられる。

障害者福祉施設等の種別では、療養介護の管理者の受講率が低い結果となったが、療養介護の管理者は医療職である医師が多いため、福祉職が受講する機会が多いのではないかと考えられる。

放課後等デイサービスは、管理者 62.0%、サービス管理責任者 43.7%、それ以外の職員 38.0%の受講となっており、いずれも平均以下の受講率であった。放課後等デイサービスは、虐待認定される事案が増加傾向にあるため、受講率を引き上げることが必要である。

(3) 障害者福祉施設等の内部における障害者虐待防止研修実施の有無

内部研修の実施の有無では、共同生活介護 21.4%、就労継続支援 B 型 25.4%、放課後等デイサービス 17.6%が実施していない比率が高かった。

毎年実施している比率が高かったのは、障害者支援施設 84.3%、療養介護 85.5%、生活介護

81.1%で、重度障害者が多く利用する事業種別、入所系の施設において内部の虐待防止研修の実施頻度が高く、虐待防止への取り組みが積極的な傾向にある。

(4) 虐待防止委員会設置の有無

虐待防止委員会を設置していない比率が高かったのは、共同生活援助 57.9%、就労継続支援 A 型 68.0%、就労継続支援 B 型 60.0%、放課後等デイサービス 54.9%であった。内部の障害者虐待防止研修を実施していない事業種別とも重なるため、虐待防止委員会の設置により内部の虐待防止研修の実施率を高めることができる可能性がある。

(5) 通報ルート

障害者福祉施設等において、虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合、すべての事業種別において、50%以上が設置者や管理者に報告した後通報するルールとなっていた。職員が通報するルールがあるのは、複数回答を含めて 30%程度であった。

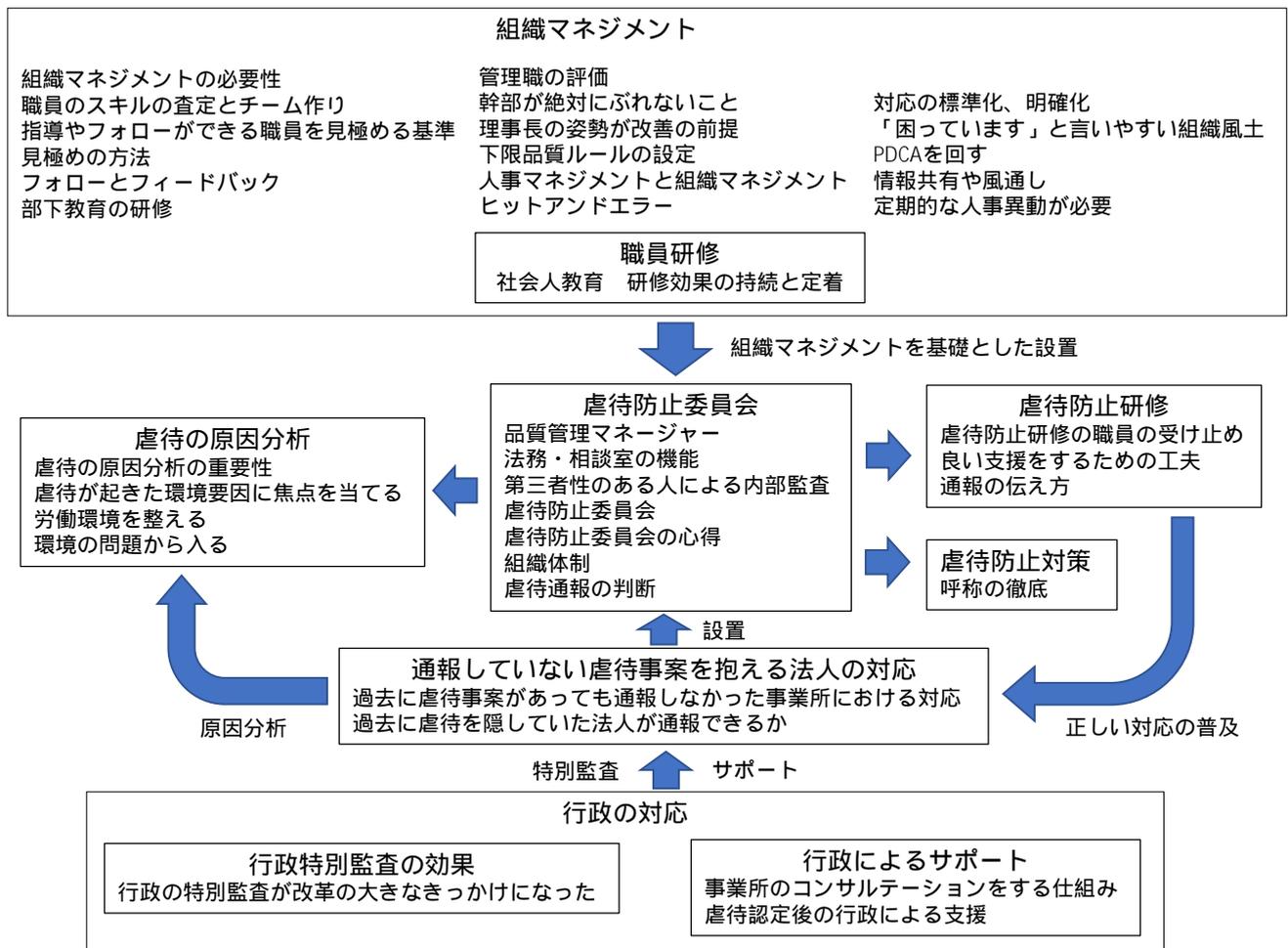
平成 29 年度障害者虐待対応状況調査の結果によれば、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の相談・通報・届出者は、当該施設・事業所職員 18.2%、当該施設・事業所設置者・管理者 11.4%となっており、職員からの通報が多い。施設・事業所のルールでは、50%以上が設置者、管理者に報告した上で行政に通報するという調査結果から、設置者・管理者の報告したところ通報がなされなかったために、やむを得ず職員が通報する事案があることが考えられる。

2. 2019 年度

(1) 概念図の作成

インタビュー調査から生成したカテゴリー表から、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待防止の組織的な取り組みのポイントとして、次の概念図を作成した。

【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



(2) 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。

E. 結論

施設内虐待の防止に向けた調査と研修の組み立

てにあたっては、管理者、サービス管理責任者、それ以外の職員という立場の違う職員が虐待防止研修を受講することを念頭に、受講者が伝達研修しやすい内容にすること、虐待防止委員会の設置を促進する内容にすること、通報義務を適切に果たすことの重要性を盛り込んだ研修プログラムにすることなどが考えられる。

F．健康危険情報

なし

G．研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

(発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

H．知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

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」
資料

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（椋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みま舎施設長）
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。

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 止に向けた国の施策を理解 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施策と 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)

	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。	<ul style="list-style-type: none"> (1) 障害者虐待に関する知識・理解の啓発 (2) 虐待防止ネットワークの構築 (3) 養護者支援による虐待の防止 2 障害者虐待の早期発見に向けた取組 <ul style="list-style-type: none"> (1) 通報義務の周知 (2) 早期発見に向けて 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) (8) 養護者(家族等)への支援 5 養護者による障害者虐待の事例 	
		<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> <ul style="list-style-type: none"> (1) 相談、通報及び届出の受付 - (2) 対応方針の協議 (3) 事実確認、訪問調査による安否確認 (4) 立入調査 (5) 虐待対応ケース会議の開催による援助方針の決定 (6) 積極的な介入の必要性が高い場合の対応 	<p>13 : 40 ~ 14 : 30</p> <p>(5 0)</p> <p>休憩 (1 0)</p>
		<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> <ul style="list-style-type: none"> (7) その他の障害者支援 (9) 成年後見制度等の活用 (10) モニタリング・虐待対応の終結 	<p>14 : 40 ~ 15 : 20</p> <p>(4 0)</p>

		<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>	
<p>事実確認調査における情報収集と面接手法（講義）</p>	<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) ラポート形成</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</p> <p>(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)
----	------	----	-----------

<p>養護者による 障害者虐待の防止 と対応（演習）</p>	<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。 2 事例を通じて養護者支援 について理解する。</p>	<p>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）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>9:30 ~ 11:00</p> <p>(90) 途中 休憩 10</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 (講義)</p>	<p>1 施設従事者等による障害 者虐待防止の防止・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。</p>	<p>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</p> <p>【手引き目次の該当項目】</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"> 1 定義・概略 2 相談・通報・届出への対応（市 町村） <p>(1)通報等の受付 (2)市町村による事実の確認 (3)市町村から都道府県への報告 (4)都道府県による事実の確認 (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 (6)虐待があった施設の再発防止に向 けての支援</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>(1)障害者福祉施設等の設置者等の責 務 (2)管理者・職員の研修、資質向上</p> <ol style="list-style-type: none"> (3)個別支援の推進 (4)開かれた施設運営の推進 (5)実効性のある苦情処理体制の 構築 (6)指導監査等による確認 (7)虐待防止に重点を置いた機動 的な指導・監査の実施 (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 	<p>11:10 ~ 12:40</p> <p>(90) 途中 休憩 (10)</p>

		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) 都道府縣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

		<p>使用者による障害者虐待の防止と対応</p> <p>3 相談・通報・届出への対応</p> <p>(5) 都道府県労働局による対応</p>	<p>(30)</p> <p>休憩</p> <p>(10)</p>
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 (20)
		演習 参加者による情報交換	15:40~16:00 (20)

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。	<p>3. 障害福祉サービス事業者としての使命(倫理・価値)</p> <p>4. 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例</p>	13:10 ~ 14:10 (60) (休憩 10)
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、被虐待者と家族が置かれる立場を理解する。	<p>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</p> <p>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</p> <p>2. 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則</p> <p>3. 通報後の通報者の保護</p> <p>4. 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解</p>	14:20~ 15:20 (60) (休憩 10)
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	<p>5. 虐待を防止するための体制について</p> <p>(1) 運営責任者の責務</p> <p>(2) 運営規程への明示</p>	15:30~ 17:00 (90)

	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の人材育成について</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、パワーポイント教材、演習のためのモデル事例、個別記録シート、実施計画省など作成した。特に工夫した点などをまとめた。

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、パワーポイントの「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。

パワーポイントの「ノート機能」を表示するためPDFでまとめた。

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思う。

F. 健康危険情報
なし

G. 研究発表
1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

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

虐待・不適切対応事例の実態調査と改善に向けた検討
事例検討を通して -

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 内山 登紀夫（大正大学心理社会学部 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）

【研究要旨】

本研究班では、障害者虐待防止のために効果的な研修プログラム及び研修実施マニュアルパッケージの開発を行うことなどを目的とし、研修プログラムの効果測定と新たな視覚教材・実施方法の開発などを目指している。本分担報告では、社会福祉法人Aが運営する障害者事業所から得られた「虐待事例あるいは不適切事例」を分析し、虐待を未然に防ぐために、また、潜在的な不適切対応を早期に気づき改善するために研修で取り上げるべき事例を分析し今後の課題を検討した。その結果、「手を引っ張る（身体的虐待）」「交換条件を出してやらせる（心理的虐待）」等の明らかな虐待事例に加えて、実践現場では「やるべき適切な対応が不足していた（ネグレクト）」「本人の意思に反した支援を行った（意思決定支援の欠如）」等が虐待を起こさないために改善すべき事例として課題となっていることが明らかになった。

A．研究目的

本研究班では、障害者虐待防止のために効果的な研修プログラム及び研修実施マニュアルパッケージの開発を行うことなどを目的とし、研修プログラムの効果測定と新たな視覚教材・実施方法の開発などを目指した。

社会福祉法人Aが運営する障害者事業所から得られた「虐待事例あるいは不適切事例」を分析し、虐待を未然に防ぐために、また、潜在的な不適切対応を早期に気づき改善するために研修で取り上げるべき事例を分析し今後の課題を検討した。

B．研究方法

我が国で障害福祉サービスを提供する社会福祉法人Aの約80事業所から、障害者虐待研修の資料として抽出した「不適切事例」124事例を対象に分析した。事例の収集に当たっては、各事業所の虐待防止委員会を中心に管理監督職員と職員がグループワークを行うなどして抽出した。事例記入に

あたっては、事業所において普段の業務の中で不適切な支援と考えられる事例を2つについて記載すること、事例の内容としては利用者の特性、支援場面、何が不適切であったか、事業所としては

どう考えるか（困りごと・悩みごとなど）を求めた。

（倫理面への配慮）

研究代表者（堀江まゆみ）の所属する白梅学園大学において、倫理審査委員会に調査研究実施の申請を行い、承認された（2018年11月12日、201820号）。

C．研究結果

1) 障害者虐待の定義と「不適切対応」の関連

虐待の定義は、先行研究においても、および障害者虐待防止法においても、以下の5類型が主だったものである。

身体的虐待（殴る蹴るなど、身体的な不利益を生じさせる対応、心理的虐待（怒鳴る嫌な声掛けを

する、など心理的な不利益を生じさせる対応)、性的虐待(体を触る、性的な行動をする、など性的な不利益を生じさせる対応)、経済的虐待(金銭の搾取等、経済的不利益を生じさせる対応)、ネグレクト(必要な援助を行わない、放置するなど、支援の不利益を生じさせる対応)である。

本研究においては、こうした明らかな虐待を起さず、事前に予防し得る方法や適切な対応を生み出せる効果的な研修プログラムの開発が目的となっている。このため、研究の方法としては、明らかな虐待に至る前段階に存在する「不適切な対応」に着目することが有効であると考え。「不適切な対応」とは、障害者虐待防止法における虐待認定では、明らかな虐待と認定されることは多くないが、障害のある本人に対しては、少なくとも何らかの不利益を生じさせる対応であり、広い意味で虐待と考えるべき対応であると捉える。

2) 現在の福祉支援における「不適切対応」の事例分析

表1 不適切対応の内容分類

No	不適切対応の内容分類	件数
1	【大きな声で、威圧的な言い方をする】	17
2	【身体拘束・押さえつける】	5
3	【手をもって～させる・力で制止する】	5
4	【呼称の問題・ちゃんづけで呼ぶ】	7
5	【誘導・手首をもって誘導する】	5
6	【本人の嫌なことなど、プライバシーを守らない】	5
7	【交換条件を出して、～をやらせる】	5
8	【クールダウンのために別の部屋へ誘導する】	3
9	【異性介護、同性介助の問題】	1
10	【ごまかして、～をやらせる】	3
11	【食事の介助での不適切な対応】	4
12	【適切な配慮が不足した対応をしていること】	9
13	【感覚過敏への適切な対応が不足していること】	1
14	【本人の意思決定支援が不足した対応・本人の意思を無視した対応】	12
15	【その他の不適切と考える対応】	20
	認知症対象者の不適切事例(今回、分析対象外とした)	22
	合計	124

3) 「不適切対応」が起こった対象利用者の障害特性、場面等の特徴

さらに、不適切対応の事例について、対応の分類別に、利用者の特性、支援場面、何が不適切であったか、事業所としてはどう考えるか(困りごと・悩みごとなど)の自由記述を分析し

例分析

本研究では、研究を進めるにあたり、現在、どのような「不適切対応」が課題となっているかについて検討することから着手することとした。

ここでは、社会福祉法人Aの約80事業所から得られた124事例について、対応行動の特徴から表1のように分類した。22事例は認知症のみの対象者であったため分析対象から外し、102事例を分析した。それぞれの件数から特徴的な事例を抽出し表2～表16に示した。なお、事例の抽出にあたって定義した「不適切対応」とは、「事業所あるいは支援者が自ら行っている通常の支援の中で、『障害者本人に対し何らかの不利益を引きおこしている対応。これらの対応を放置することで大きな虐待対応につながると考える対応』とし、不適切であるとの判断は事業所あるいは支援者の見方考え方に任せた。

た。表2～表16までに、それぞれの分類ごとに代表的な事例を抽出して示した。

不適切対応の対象者となった利用者の障害特性は、今回の調査では「知的障害・発達障害」のある利用者であることが多かった。虐待事例の対象者として指摘されてきている「強度行動

障害のある利用者」への支援困難な対応事例に関する記述は少なかった。

今回の調査の際には、明らかな虐待事例は速やかに虐待防止委員会や管理監督者に報告や通報を行うべきであることを前提にしており、それ以外の虐待が疑われる不適切な事例を自ら掘り起こすことを目的として、事例抽出をしたため、比較的今まで顕在化していなかった種類の不適切な事例が集められたから、と考えられる。以下、対応の傾向を分析した。

4) 【大きな声で、威圧的な言い方をする】事例から見た不適切対応事例の特徴

5) 【身体拘束・押さえつける】事例から見た不適切対応事例の特徴

6) 【手をもって～させる・力で制止する】事例から見た不適切対応事例の特徴

7) 【呼称の問題・ちゃんづけで呼ぶ】事例から見た不適切対応事例の特徴

8) 【誘導・手首をもって誘導する】事例から見た不適切対応事例の特徴

9) 【本人の嫌なことなど、プライバシーを守らない】事例から見た不適切対応事例の特徴

10) 【交換条件を出して、～をやらせる】事例から見た不適切対応事例の特徴

11) 【クールダウンのために別の部屋へ誘導する】【異性介護、同性介助の問題】【ごまかして、～をやらせる】【食事の介助での不適切な対応】事例から見た不適切対応事例の特徴

12) 【適切な配慮が不足した対応をしていること】【感覚過敏への適切な対応が不足していること】事例

13) 【本人の意思決定支援が不足した対応・本人の意思を無視した対応】事例から見た不適切対応事例の特徴

14) 【その他の不適切と考える対応】の中にある多様な不適切対応事例の特徴

D. 考察

虐待の定義は、身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待、ネグレクトとして明らかな虐待事例を取り上げることが多い。

しかし、本研究においては、こうした明らかな虐待を起こさず、事前に予防し得る方法や適切

な対応を生み出せる効果的な研修プログラムの開発が目的となっており、むしろ、明らかな虐待に至る前段階に存在する「不適切な対応」に着目することが有効であると考えた。「不適切な対応」とは、障害者虐待防止法における虐待認定では、明らかな虐待と認定されることは多くないが、障害のある本人に対しては、少なくとも何らかの不利益を生じさせる対応であり、広い意味で虐待と考えるべき対応であると捉える。

抽出された102事例を分析した結果、「手を引っ張る(身体的虐待)」「交換条件を出してやらせる(心理的虐待)」等の明らかな虐待事例に加えて、実践現場では「やるべき適切な対応が不足していた(ネグレクト)」「本人の意思に反した支援を行った(意思決定支援の欠如)」等が虐待を起こさないために改善すべき事例として課題となっていることが明らかになった。

E. 結論

本研究班では、障害者虐待防止のために効果的な研修プログラム及び研修実施マニュアルパッケージの開発を行うことなどを目的とし、研修プログラムの効果測定と新たな視覚教材・実施方法の開発などを目指している。我が国の社会福祉法人Aが運営する障害者事業所から得られた「虐待事例あるいは不適切事例」を分析し、虐待を未然に防ぐために、また、潜在的な不適切対応を早期に気づき改善するために研修で取り上げるべき事例を分析し今後の課題を検討した。その結果、「手を引っ張る(身体的虐待)」「交換条件を出してやらせる(心理的虐待)」等の明らかな虐待事例に加えて、実践現場では「やるべき適切な対応が不足していた(ネグレクト)」「本人の意思に反した支援を行った(意思決定支援の欠如)」等が虐待を起こさないために改善すべき事例として課題となっていることが明らかになった。今後、効果的な研修プログラムを検討するうえで重要な視点を得ることができた。

F. 健康危険情報
なし

G．研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

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

F．健康危険情報

なし

G．研究発表

1．論文発表

なし

2．学会発表

なし

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