


令和4年度  
港北区地域自立支援協議会  
全体会 虐待防止研修

9月30日（金）

## 今日、お話すること

### 障害者虐待防止の更なる推進 身体拘束等の適正化の推進

\*皆さんに配布していない  
スライドは、右上に  があります。

## 令和3年度障害福祉サービス等 報酬改定における主な改定内容（の1つ）

- 障害者虐待防止の更なる推進
- 身体拘束等の適正化の推進



推進のため運営基準が変更

## 運営基準とは

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者支援施設等の**人員、設備及び運営に関する基準**」や「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「運営基準」という。）**に従うことが義務付けられています。**

# 虐待防止の更なる推進のための体制整備

5

## ①虐待防止研修の実施

- ・従業員に対して、虐待防止研修を定期的に実施。

## ②虐待防止委員会の設置

- ・虐待防止のための委員会を定期的に開催し、委員会での検討結果を従業員に周知徹底すること

## ③虐待防止責任者の配置

- ・①と②を適切に実施するための責任者の配置

\*小規模な事業所での展開例

- ・協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす
- ・事業所単位ではなく、法人単位での委員会設置も可
- ・委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない。



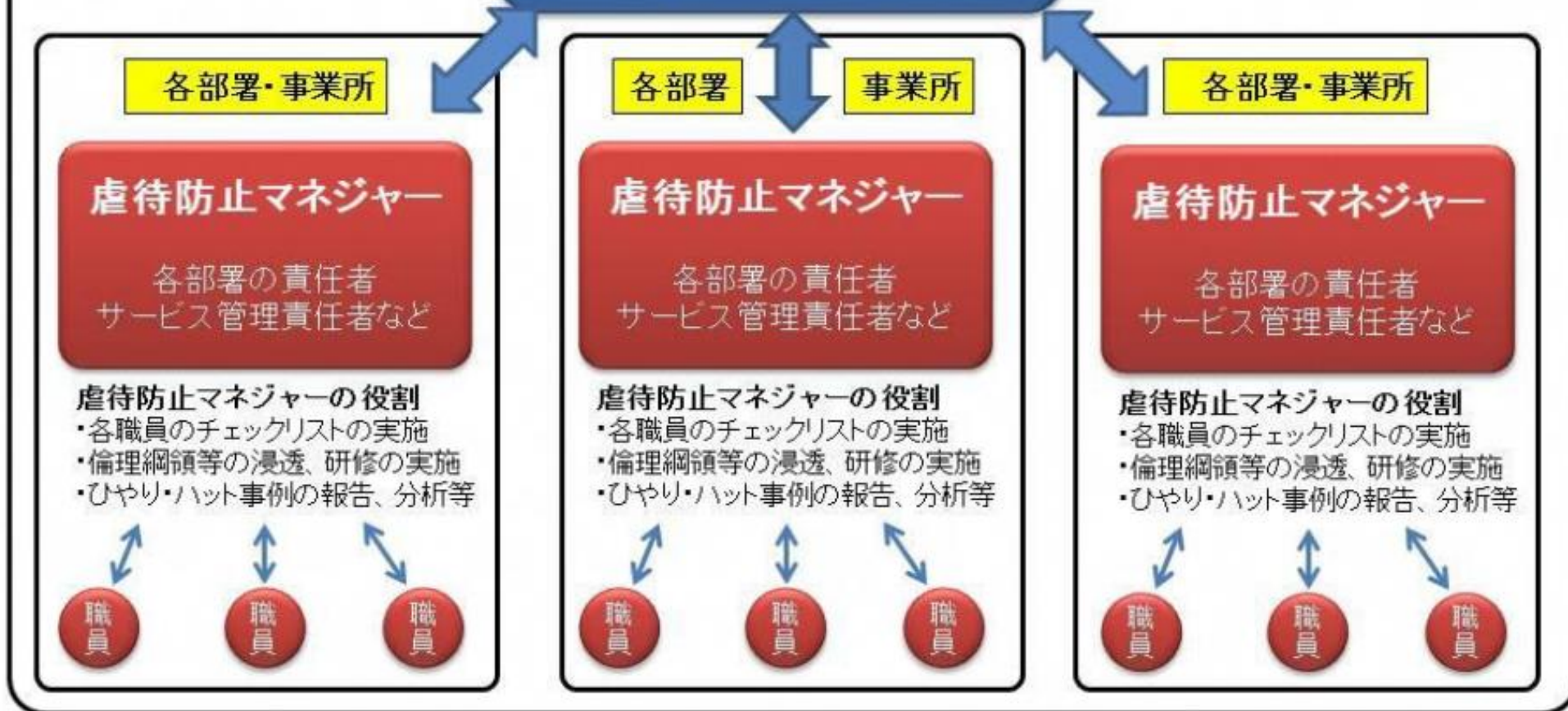
※「虐待防止委員会」は、「虐待防止等のための措置」のひとつの例です。

## 虐待防止委員会

委員長: 管理者  
 委員: 虐待防止マネジャー  
 (サービス管理責任者等)  
 看護師・事務長  
 利用者や家族の代表者  
 苦情解決第三者委員など

### 虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定
- ・職員のストレスマネジメント・苦情解決
- ・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討
- ・事故対応の総括
- ・他の施設との連携 等



# 身体拘束等の適正化の推進ための体制整備

7

- ①身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。
- ②身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的  
に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底  
を図ること。
- ③身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的  
に実施すること。

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算。  
ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。  
訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。

## 何故、努力義務から義務化されたのか！？

障害者虐待防止の取り組みについては「障害者虐待防止法」に基づいて取り組んできたはず。

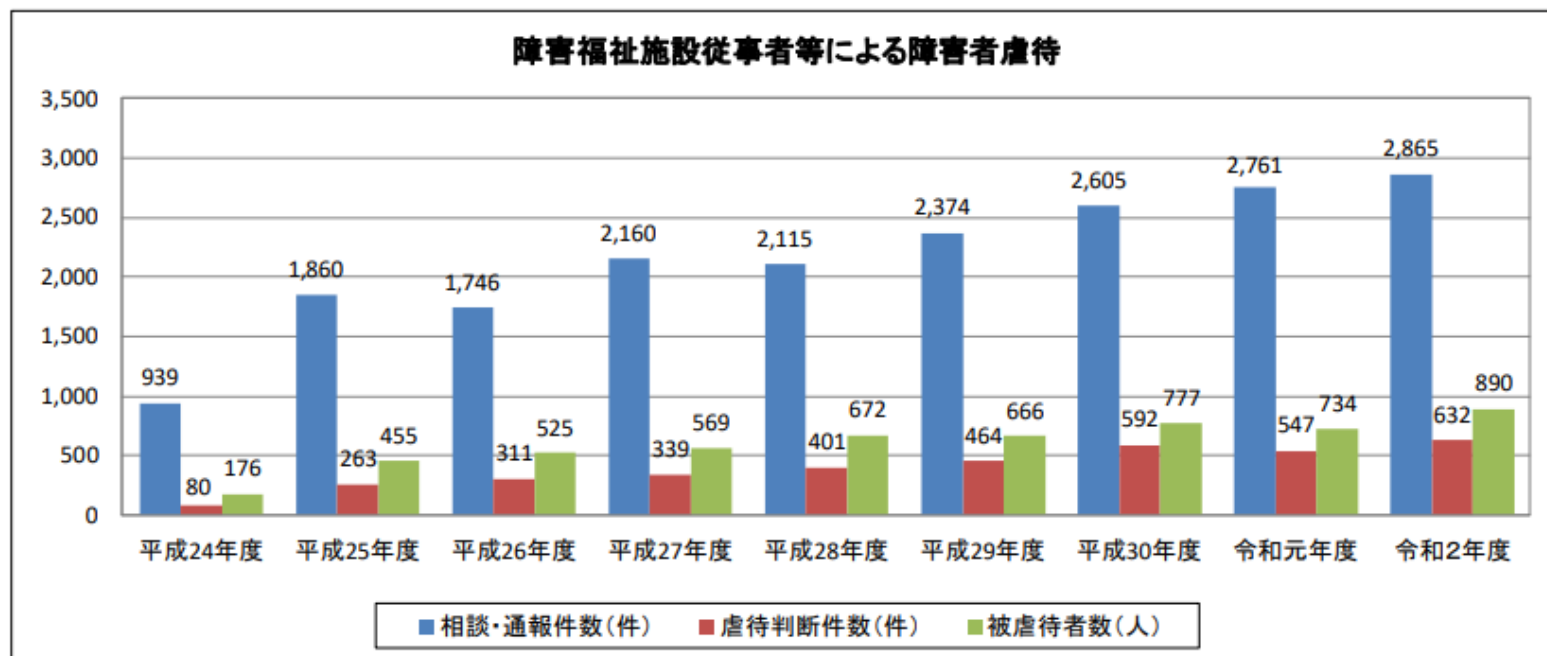
なのに、努力義務だったものが、今義務化されたのは何故？



## 2. 障害者虐待対応状況調査&lt;障害者福祉施設従事者等による障害者虐待&gt; 経年グラフ

- ・令和2年度の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2,865件であり、令和元年度から増加(2,761件→2,865件)。
- ・令和2年度の虐待判断件数は632件であり、令和元年度から増加(547件→632件)。
- ・令和2年度の被虐待者数は890人。

障害福祉従事者	平成							令和	
	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
相談・通報件数(件)	939	1,860	1,746	2,160	2,115	2,374	2,605	2,761	2,865
虐待判断件数(件)	80	263	311	339	401	464	592	547	632
被虐待者数(人)	176	455	525	569	672	666	777	734	890



\* 平成24年度は下半期のみのデータ

出典：厚生労働省

令和2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）についての公表

# 改めて、障害者虐待防止法について (平成24年10月施行)

**目的** 法の名称「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」

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

## ◆必要なのは

- 新たな義務を把握したうえで、虐待防止法を理解。
- 不適切な支援（麻痺）に気付く。考える。改善する。虐待の未然防止。
- 人権とは何かを考える。機会を作る。継続する。⇒支援観を絶えず洗練。

## 定義 障害者虐待防止法

12

- 1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の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・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。
  - ①養護者による障害者虐待
  - ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
  - ③使用者による障害者虐待をいう。
- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ

## 虐待の5類型

- 1：身体的虐待（叩く、殴る、蹴る、つねる、正当な理由がない  
**身体拘束**等）
- 2：放棄・放置（食事や排泄、入浴、洗濯等身辺の世話や介助  
をしない等）
- 3：心理的虐待（脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に  
苦痛を与える等）
- 4：性的虐待（性交、性器への接触、裸にする、わいせつな  
映像を見せる等）
- 5：経済的虐待（本人の同意なしに年金・賃金・財産や預貯金を  
処分する等）

## 身体的虐待【身体拘束について】

障害者虐待防止法では、「**正当な理由なく障害者の身体を拘束すること**」は**身体的虐待に該当する行為**とされています。障害の有無に関わらず全ての人々には自分自身の意思で自由に行動し生活する権利があります。一方で、身体拘束とは、障害者の意思にかかわらず、その人の身体的・物理的な自由を奪い、ある行動を抑制または停止させる状況であり、障害者の能力や権利を奪うことにつながりかねない行為です。



## 身体拘束の具体的内容

- 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。

### 【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

介護保険指定基準において禁止の対象となっている行為は、「身体的拘束その他入所者（利用者）の行動を制限する行為」で、具体的には次のような行為。

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったたりしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッド等に体幹や四肢をひも等で縛る。
- ⑩ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

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

## やむを得ず×2 身体拘束を行うときの留意点

17

障害者総合支援法の運営基準等には、**緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならない**とされています。

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

緊急やむを得ない場合とは、**支援の工夫のみでは十分に対応できないような、一時的な事態に限定**されます。

当然のことながら、**安易に緊急やむを得ないものとして身体拘束を行わないように、慎重に判断**することが求められます。

## やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

\* やむを得ず身体拘束及び行動制限が容認されるのは上記3要件を全て満たす場合です。この判断は職員個人で行うものではなく、管理者含め組織全体で慎重な判断を行います。

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



## やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

### ②非代替性

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



## やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

### ③一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件。一時性を判断する場合には、本人の状態像等に応じて必要とされる**最も短い拘束時間を想定する必要がある。**

# やむを得ず身体拘束を行う場合の手続き

- 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 行政への相談、報告
- ④ 必要な事項の記録

# 座位保持装置等に付属する ベルトやテーブルの使用について

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（P40）

令和 4 年 4 月

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

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaiyahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaiyahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html)

# 通報義務

24

## 【重要】

障害者虐待防止法では、施設や事業所の中で障害者**虐待の疑い**のある事案が起きた場合の通報は「**義務**」なので、「**通報しない**」という選択肢はありません。  
虐待をしたと思われる職員を管理者等が**注意して終わらせてしまい、通報しないで済ませる、ということもできません。**  
必ず通報した上で、市町村、都道府県の事実確認を受けることが必要です

出典：厚生労働省 【別冊】職場内虐待防止研修用冊子

連絡先：横浜市障害者虐待防止センター（通報・届出窓口）  
TEL：045-662-0355 24時間365日

匿名でも通報ができます。虐待の通報をした人や届出をした人を特定する情報は慎重に取り扱われ、外部に漏れることはありません。

# 通報は全ての人を救う

25

これまでの深刻な虐待事案から、**日々の不適切な行為が放置**されることで**エスカレート**し、利用者が重傷を負うような**事件に発展**してしまうということが分かっています。

最初に虐待の**疑いを感じたとき**、適切に**通報義務を果たす**ことができるかどうか、その後の大きな**分かれ道**となっているといえるでしょう。

「通報することは、虐待した職員を罰し、法人や施設に損害を与えること」と感じ、通報することを避けようとする人は少なくないかもしれませんが、**通報がもたらす本質的なことは、利用者、職員、施設、法人の全てを救う**ということなのです。

# 虐待を未然防止するための日々の実践例

26

＊障害者虐待防止法の制度を全職員が理解する

1：虐待の5類型の理解。

2：5類型の一つである身体的虐待に伴う身体拘束の理解。

- ・何が身体拘束とされるのか

- ・止むを得ず行う際の3要件の理解。

3：通報義務を理解。



## 虐待を未然防止するための日々の実践例

### \*セルフチェックの実施と、結果のフィードバック

- 1 : 支援者としての大切にすべきと考える項目（態度、呼称など）をあげセルフチェック。
- 2 : 「他職員の態度で気なること」の項目を作る。  
具体的内容の自由記載欄を作る。
- 3 : 2を全体化することで、自身にはなかった気付きが得られる。

## 虐待を未然防止するための日々の実践例

＊職員個々の価値観、考え方を交錯し、違いを共有する。

- 1：「身だしなみ」「呼称」「言葉遣い」「感情が揺れるとき」「大事にしていること」などを話し合う。
  - ・他者との考えの違いに気付く。
  - ・他者の大事にしていることに気付き、自身を見直せる。
- 2：人権侵害の事件（過去、現在）について話し合う。
  - ・本当に自分の事業所では起こらないと言えるのか！？
  - ・何が違ったら、起きてしまうのかも！？

# 虐待を未然防止するための日々の実践例

29

## 管理者が認識すべき事

- 大きな虐待は、小さな不適切な行為から始まる。  
「これくらいなら許される」の積み重ねによる支援の質の低下、負の習慣の蓄積。
- 心がけだけでは防げない。  
経験だけでは防げない（経験は麻痺を生む）。  
経験しながら絶えず考える機会を提供する。  
思考や態度、関係性のバランスを保っていく。

# 虐待を未然防止するための日々の実践例

30

『気付き（違和感）の共有。

伝えてくれてありがたいの連続性。』

これを組織風土にすること。

\*では管理者は具体的に何をしていくべきか！？

具体的には

1：他職員に感じた気付き（違和感）を伝える  
意義を態度で示す。

2：感じた違和感を直接言えなくても、少なくとも  
管理職には伝える必要があることを示す。

## ここまでの参考資料

- 1 : 『障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き』  
令和 4 年 4 月厚生労働省 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
- 2 : 『別冊 職場内虐待防止研修冊子』

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaiigo/shougaiyahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaiigo/shougaiyahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html)

みなさん  
お疲れ様でした！

