

一般相談支援事業について

障害政策課支援調整係

一般相談支援事業とは

- **基本相談支援**（障害者総合支援法第5条第17項要約）
 - 地域の障害者等の福祉に関する各般の問題につき、障害児の保護者又は介護を行う者からの相談に応じ、必要な情報提供及び助言を行い、併せてこれらの者と市町村及び障害福祉サービス事業者等との連絡調整その他便宜を総合的に供与すること
- **地域移行支援**（障害者総合支援法第5条第18項要約）
 - 障害者支援施設、のぞみの園、療養介護、精神科病院等に入所・入院している障害者等、地域における生活に移行するために重点的な支援を必要とする者に対して住居の確保その他地域における生活に移行するための活動に関する相談その他便宜を供与すること
- **地域定着支援**（障害者総合支援法第5条第19項要約）
 - 居宅において単身その他の状況において生活する障害者につき、常時の連絡体制を確保し、障害特性に起因して生じた緊急の事態等に相談その他必要な便宜を供与すること

地域移行支援・地域定着支援の概要（1）

対象者

<地域移行支援>

- 障害者支援施設、のぞみの園、児童福祉施設、療養介護を行う病院、矯正施設等又は保護施設に入所している障害者
児童福祉施設に入所する18歳以上の者、障害者支援施設に入所する15歳以上の障害者みなしの者も対象
- 精神科病院（精神科病院以外で精神病室が設けられている病院を含む）に入院している精神障害者
長期に入院していることから支援の必要性が相対的に高いと見込まれる1年以上の入院者を中心に対象
1年未満の入院者は、特に支援が必要な者（措置入院や医療保護入院から退院する者で住居の確保などの支援を必要とするものや地域移行支援を行わなければ入院の長期化が見込まれる者など）を対象

<地域定着支援>

- 地域生活を継続していくために常時の連絡体制の確保による緊急時等の支援体制が必要と見込まれる者
 - ① 居宅において単身で生活する障害者
 - ② 居宅において同居している家族等が障害、疾病等のため、緊急時等の支援が見込まれない状況にある障害者
→具体的な対象者のイメージは、施設・病院からの退所・退院・家族との同居から一人暮らしに移行した者、地域生活が不安定な者
※グループホーム、宿泊型自立訓練の入居者については対象外

サービス内容

<地域移行支援>

- 住居の確保その他の地域における生活に移行するための活動に関する相談その他厚生労働省令で定める便宜を供与
「その他の厚生労働省令で定める便宜」とは、地域移行のための障害福祉サービス事業所等への同行支援など

<地域定着支援>

- 常時の連絡体制を確保し、障害の特性に起因して生じた緊急の事態等に相談その他厚生労働省令で定める便宜を供与
「常時の連絡体制」については、携帯電話による体制によることも可。また、緊急の事態に対して速やかに対応できる体制を確保することが前提。
「その他の厚生労働省令で定める便宜」とは、障害福祉サービス事業所等との連絡調整等の緊急時の各種支援

地域移行支援・地域定着支援の概要（2）

給付決定の有効期間

<地域移行支援>

- 6ヶ月以内。地域生活への移行が具体的に見込まれる場合には、6ヶ月以内で更新可。
更なる更新については、必要に応じて市町村審査会の個別審査を経て判断する。

<地域定着支援>

- 1年以内。地域生活を継続していくための緊急時の支援体制が必要と見込まれる場合には、1年以内で更新可。

人員基準

- 従業者
事業所ごとに、1人以上の専従の者を配置する。
 - ・常勤非常勤を問わない
 - ・計画相談支援・障害児相談支援との兼務可
 - ・従業者のうち、1人以上は相談支援専門員
- 管理者
 - ・事業所ごとに、原則専従の管理者を置く
 - ・業務に支障がない場合は、他の業務や併設する事業所の業務と兼務可能

運営基準

関係様式（群馬県HP）：<http://www.pref.gunma.jp/02/d4210039.html>

<地域移行支援>

- 地域移行支援計画の作成
 - ・対象者ごとに地域移行支援計画を作成する。
 - ・作成に当たっては、利用者への面接や障害者支援施設等又は精神科病院の担当者を招集した会議（計画作成会議）を開催し意見を求めなければならない。
- 相談及び援助
 - ・利用者への対面による支援（相談支援・同行支援）について、概ね週1回以上行わなければならない。
- 体験利用、体験宿泊
 - ・体験利用及び体験宿泊については、指定障害福祉サービス事業者等への委託により実施できる。

<地域定着支援>

- 地域定着支援台帳の作成
対象者ごとに、緊急時において必要となる家族、サービス事業者、医療機関等の連絡先等を記載した地域定着支援台帳を作成する。作成に当たっては、利用者に面接によるアセスメントを実施する。
- 常時の連絡体制の確保等
利用者との常時の連絡体制を確保するとともに、適宜居宅への訪問等を行い、利用者の状況を把握する。
- 緊急事態における支援等
緊急時に速やかに居宅への訪問等による状況把握を実施するとともに、利用者の家族、関係機関との連絡調整、緊急一時的滞在支援等の措置を講ずる。一時滞在については、指定障害福祉サービス事業者に委託可能。

<地域移行支援・地域定着支援共通>

- 運営規程の作成及び重要事項の掲示、公表
- 苦情解決体制の整備、事故発生時の対応、記録の整備等

※H30.3.30改正（H24.3.30障発0330第21号厚労省社会・援護局障害保健福祉部長通知＝通称：解釈通知）

<地域移行支援・地域定着支援共通>

- 運営規程（基準第27条）
 - ・「地域生活支援拠点等」である場合に運営規程に規定すること
障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針（H29厚労省告示第116号）第二の三に規定する地域生活拠点等である場合には、その旨を規定し「地域生活支援拠点等の整備促進について（H29.7.7付障発第0707第1号厚労省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）」の2（1）で定める拠点等の必要な機能のうち、満たす機能を明記すること。
- 秘密保持（基準第32条）
 - ・業務上知り得た利用者又はその家族等に係る秘密保持について、雇用時の違約金の定めを削除
雇用時の取り決めなどの措置を講ずればよいこととした。
- 事故発生時の対応（基準第36条）
 - ・AEDの設置や救命講習等の受講が望ましい旨明記
なお、事業所の近隣にAEDが設置されており、緊急時に使用できるよう、地域においてその体制や連携を構築することも差し支えない。

地域移行支援・地域定着支援の概要（3）

報酬（H30改定のみ掲載）

<地域移行支援>

▶ 地域移行実績や専門職の配置等の評価

（現行）地域移行支援サービス費 2,323単位/月

（見直し後）地域移行支援サービス費（Ⅰ）3,044単位/月

地域移行支援サービス費（Ⅱ）2,336単位/月

※地域移行支援サービス費（Ⅰ）を算定する場合の要件

（1）当該事業所において、前年度に地域移行の実績を有すること

（2）次の要件のうち、いずれかを満たすこと

①従業者のうち1人以上は社会福祉士又は精神福祉士であること

②従事者である相談支援専門員のうち1人以上は、精神障害者地域移行・地域定着支援関係者研修（精神障害関係従事者養成研修）の修了者であること

③1以上の障害者支援施設等又は精神科病院等（地域移行支援の対象施設）と緊密な連携（※）が確保されていること

（※）緊密な連携の具体例（いずれも月1回以上が目安）

・障害者支援施設の入所者や精神科病院の入院患者の処遇に関する会議等への定期的な参加

・障害者支援施設や精神科病院等からの依頼に基づく、入所者・入院患者への障害福祉サービスの説明や事業所の紹介

▶ 障害福祉サービスの体験利用加算及び体験宿泊加算の見直し

（現行）体験利用加算 300単位/日

（見直し後）体験利用加算（Ⅰ）500単位/日（初日から5日目まで）

体験利用加算（Ⅱ）250単位/日（6日目から15日目まで）

※地域移行支援事業所が地域生活支援拠点等として機能を担う場合は上記単位に+50単位

<地域定着支援>

▶ 深夜（午後10時から午前6時までの時間）における電話による支援の評価

（現行）緊急時支援費 705単位/日

（見直し後）緊急時支援費（Ⅰ）709単位/日

緊急時支援費（Ⅱ）94単位/日

(参考) 自立生活援助について

自立生活援助とは？

➤ サービスの内容

- 平成30年4月から施行されたサービス
- 障害者支援施設やグループホーム、精神科病院等（※1）から地域での一人暮らしに移行した障害者等で、理解力や生活力等に不安がある者に対して、一定の期間（原則一年間）にわたり、定期的な居宅訪問や随時の通報を受けて行う訪問、当該利用者からの相談対応等により、当該利用者の日常生活における課題を把握し、必要な情報提供や助言、関係機関との連絡調整等を行うもの。

➤ 対象者

- ① 障害者支援施設やグループホーム、精神科病院等から地域での暮らしに移行した障害者等
- ② 現に一人で暮らしており、自立生活援助による支援が必要な者（※2）
- ③ 障害、疾病等の家族と同居しており（障害者同士で結婚している場合を含む）、家族による支援が見込めないため、実質的に一人暮らしと同様の状況であり、自立生活援助による支援が必要な者

（※1）精神科病院等の「等」に該当する施設とは

- のぞみの園
- 宿泊型自立訓練事業所
- 児童福祉施設
- 療養介護を行う病院、刑事施設（刑務所、少年刑務所、拘置所、少年院、更生保護施設）、保護観察所に設置された宿泊施設、緊急保護として利用させる施設

（※2）自立生活援助による支援が必要な者とは

- 地域移行支援の対象要件に該当する障害者施設に入所していた者や精神科病院に入院していた者等であり、理解力や生活力を補う観点から支援が必要と認められる場合
- 人間関係や環境の変化等によって、一人暮らしや地域生活を継続することが困難と認められる場合（家族の死亡、入退院の繰返等）
- その他市町村審査会における個別審査を経てその必要性を判断した上で、適当と認められる場合

(参考) 自立生活援助について (続き)

自立生活援助とは? (続き)

➤ 実施主体の要件 (サービスを提供できる事業者)

- ・指定自立生活援助事業者は、次のサービス等を実施している事業者でなければならない。
 - ・居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護
 - ・宿泊型自立訓練
 - ・共同生活援助
 - ・障害者支援施設
 - ・相談支援事業者

➤ 人員基準

- ① 管理者 専従 (業務に支障がなければ兼務可)
- ② 地域生活支援員 1人以上 (利用者25:1)
- ③ サービス管理責任者 30:1 (利用者数30人又はその端数を増すごとに1人追加)
※サービス管理責任者は、地域生活支援員との兼務不可

<他の事業所との兼務について>

- ・自立生活援助事業所の従業者は、原則として専従とする。
ただし、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、従業者を当該自立生活援助事業所の管理者や併設する他の障害福祉サービス事業所又は施設等に従事させることができる。
※この場合、指定自立生活援助の従業者として勤務する時間を兼務を行う他の職務に係る常勤換算に算入することはできない。
- ※ 相談支援事業所の従業者、併設する他の障害福祉サービス事業所又は障害者支援施設等の管理者又はサービス管理責任者と兼務する場合については、業務に支障がない場合として認める。

➤ サービスの併給禁止

- ・自立生活援助は地域定着支援の支援内容を包含するため、地域定着支援との併給は不可。(H30.2.26厚労省障害福祉課地域生活支援室地域移行支援係事務連絡)

障害者虐待の防止に向けて

障害政策課 支援調整係

■障害者虐待防止法の概要

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、
平成24年10月1日施行)

目的

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

定義

- 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
 - 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

■施設従事者等による障害者虐待の類型

施設・事業所などでの障害者虐待の例

身体的虐待	<ul style="list-style-type: none">● 通所施設において、利用者が指示に従わなかったため、平手打ちした● かんしゃく時の様子を他の職員に見てもらうため、つねってかんしゃくを起こさせた● かんしゃく時に破壊行為や他傷行為があるので部屋に鍵をかけ閉じ込めた● 苦しむのを楽しむために大量のわさびをご飯に盛って食べさせた● 施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる
性的虐待	<ul style="list-style-type: none">● わいせつな映像を見せて興奮するのを見て楽しむ● 入浴介助中に利用者の性器を触り、いたずらをする
心理的虐待	<ul style="list-style-type: none">● 利用者に対し、常に命令口調で話す● 利用者の身体に落書きをし、写メを撮って友人に送る● 「バカ」「あほ」など障害者を侮辱する言葉を浴びせる● 怒鳴る● ののしる
ネグレクト (放棄・放置)	<ul style="list-style-type: none">● 利用者が何か訴えているが、わかる言葉ではないため無視している● 同居人による身体的虐待や心理的虐待を放置する● 汚れた服を着せ続ける● 不潔なまま放置する
経済的虐待	<ul style="list-style-type: none">● 本人の同意なしに財産や預貯金を処分したり運用する● 日常生活に必要な金銭を渡さない

強度行動障害国研修テキストより

■施設従事者等による虐待事案の例

身体的虐待の事案

障害者支援施設で30代男性職員が重度知的障害者の60代男性利用者の下腹部を膝で蹴り、内蔵破裂の重傷を負わせたもの。別の職員が排泄介助の際に利用者の腫れて変色した下腹部に気づき、病院搬送し即日入院となった。当該職員は、当初関与を否定していたが、暴行を認め、警察に出頭。「利用者が何度も服を脱ぎ捨てるため腹を立てた」などと話していた。

性的虐待の事案

軽度の知的障害を持つ20代女性利用者が世話人だった男性職員から性的虐待を受けて妊娠・中絶したとし、損害賠償を求めたもの。利用者側は、性的行為が障害者虐待に当たり、精神的・肉体的苦痛を受けたと主張。被告側は2人の自由恋愛に基づくものとして虐待には当たらないと争っていたが、判決では、被告に対し慰謝料の支払いを命じ、法人の使用者責任も問われた。

心理的虐待の事案

就労継続支援B型事業所の利用者に対し、作業を失敗した際に「バカ」などの暴言を吐き、ハリセンで頭を叩く等の行為があったもの。施設側からは「この程度で虐待とは大袈裟」などと発言があった。

放棄・放置の事案

早朝・夜間勤務時間帯の職員が手薄な時間帯に、利用者からのナースコールの電源を切る、利用者が痛みを訴えたり、外傷があっても受診させないなど、職員や家族からの通報で発覚したもの。

経済的虐待の事案

本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する、預り金を着服するなど。

■ 身体拘束・行動制限の禁止について

身体拘束等の禁止

＜障害者虐待防止法第7条＞

「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（厚生労働省令第172号）＞

＜障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（厚生労働省令第171号）＞

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。

緊急やむを得ない場合とは

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なものであること

3つの要件を全て満たすことが要件となりますが、全て当てはまる場合でも慎重な対応が必要です。

平成28年度障害者虐待の状況

【全国】

	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	4,606件 (4,450件)	2,115件 (2,160件)	745件 (848件)	虐待判断 件数 (事業所数)	581件 (591件)
市区町村等による 虐待判断件数	1,538件 (1,593件)	401件 (339件)		被虐待者数	971人 (1,123人)
被虐待者数	1,554人 (1,615人)	672人 (569人)			

カッコ内は平成27年度

【群馬県】

	養護者による虐待	障害者福祉施設 従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
市町村・県への 相談等件数 (件)	44 (57)	26 (45)	6 (19)	91 (133)
群馬労働局等へ の相談等件数 (件)	—	—	15 (12)	
虐待判断件数	9 (13)	7 (9)	11 (6)	27 (28)
被害者数	9 (13)	7 (8)	14 (14)	30 (35)

カッコ内は平成27年度

公表は、施設等に対して制裁を与えることが目的
ではありません。

障害者虐待が発生した場合には、発生した要因を分析し、虐待が起きないように体制整備、職員の教育等の取組を実施することが求められます。

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）

教育・知識・介護技術等に関する問題	65.1%
倫理観や理念の欠如	53.0%
職員のストレスや感情コントロールの問題	52.2%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.0%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	22.0%

■ 事業所内で何故虐待は起こるのか

- 障害理解の欠如 ➡ 知識不足
- 支援困難、未熟さ ➡ 利用者の他傷行為や暴力、破壊行為への対応が困難
- 小さな不適切行為の積み重ね ➡ みんなもやってるし・・・
- 親の施設依存の強さと預けているという弱み ➡ やってあげているという奢り
- 「その支援おかしい」と言えない環境
 - ➡ 見て見ぬふり体質、大変だから仕方ない・・・ここではこれが当たり前・・・
- チームワークの欠如 ➡ 支援方針・介助方法の不統一
- 書面に残す必要性の欠如 ➡ 記録作成の時間がないし、口頭でいいか・・・
- インシデント・アクシデント、虐待の分析や対応への検討不足
- 業務の負担から回復しない疲労・ストレスの蓄積
 - ➡ 働く環境の未整備によるモチベーションの低下



虐待のエスカレートにより重大な事故へ

■事業所内における障害者虐待を判断するときの注意点

虐待ではないことが確認できるまでは虐待事案として対応

ア 虐待をしているという「自覚」は問わない

「これがオレのやり方」「先輩からこれがイチバンいい対応方法と教えられた」（ベテラン職員）
→身体的虐待が「普通の支援」となってしまう、それが習慣化している。

イ 障害者本人の「自覚」は問わない

「だって私は〇〇職員のこと好きだから。結婚したいから・・・」（知的障害女性）
→障害の特性や利用環境から他に頼れる人がいない、選択肢がないという状況にあるため、虐待を虐待と感じない、感じるができない。

ウ 親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある

「施設の方にはお世話になっている。悪いことしたり、言うことを聞かなかったら、一発や二発殴ってやってください。それが本人のためなんです。」（利用者家族）
→本人より家族の意向が優先・・・その家族に正しい情報（権利擁護、虐待防止）が伝わっていない。

エ 虐待の判断はチームで行う

障害者福祉施設内では、虐待防止委員会において判断。虐待防止委員会が機能しないときは市町村（虐待防止センター）に通報。通報を受けた市町村は管理職を交えたコアメンバー（複数）で判断。

■ 障害者虐待が発生した際の対応 ・ ・ 被虐待者への対応 ・ ・

- 生命と身体の安全確保

虐待状況の確認、当事者の安全確保（緊急避難、安全・安心な場の確保）

特に生命にかかわるもの、性的虐待の場合は即時の対応が求められます

- 心理面での支援

虐待を受けた事による心のケアの必要

日常生活への不安感、繰り返される虐待から、あきらめと無力感を持つ

行動障害の悪化

- 家族への連絡、通報

速やかで丁寧な報告、隠ぺいやごまかしをしない

- 個別支援計画の見直し

再アセスメント、安心して暮らす（過ごす）ための計画の策定

■ 障害者虐待が発生した際の対応 ・ ・ 虐待者への対応 ・ ・

- 虐待事実の認定

自己知覚を促す、虐待者本人の身体・精神状況の把握

- 虐待発生の原因究明

虐待に至る背景の把握

市町村の事実確認だけでなく、事業所内でも把握・再調査すること

また、その際、虐待の事実だけではなく、法人内の体制等まで含め、

虐待の要因を多角的に分析、究明すること

⇒ 虐待した個人だけの問題としてはいけない

- 虐待者への処遇

自宅待機、職務の制限など

- 事実判明後

人事管理としての対応、職場環境のチェック

立ち直りの機会の付与、再教育

⇒不適正の場合、配置転換等を検討

就業規則に則した処罰・処分の決定

■ 障害者虐待が発生した際の対応 ・ ・ 虐待防止委員会の役割 ・ ・

【体制について】

- 委員長（施設長・管理者：虐待防止責任者）
- 委員
虐待防止マネージャー（サービス管理責任者・各部署の長）
事務局長、看護師、保護者の代表、第三者委員、オンブズマン等

【役割について】

- 1 虐待防止のための体制づくり
虐待防止マニュアル・チェックリスト・掲示物
外部者の声を聴く体制等
- 2 虐待防止のチェックとモニタリング
職員のチェックリストの結果から課題を精査し、虐待防止マネージャーが
委員会に報告
法人として再発防止策の検討及び実行、再発防止策の効果の検証
- 3 虐待発生後の対応
委員会の開催・改善計画・研修計画・虐待者の規則に則した処分

■市町村への通報の義務

- 虐待及び虐待の疑いの場合の通報義務

市町村（障害者虐待防止センター）への通報義務（法第16条第1項）

虐待の発見→発見しやすい立場としての自覚・注意喚起

- 通報の手順を明確化

事業所内でのマニュアル作成

事業所内で気兼ねなく相談できる体制の構築

- 報告者の明確化

公益通報者保護法の確認

虐待を発見し、通報しやすい職場環境づくり

■守秘義務と公益通報について

- 医師など職業的な守秘義務を持つ人には、虐待の通報義務が守秘義務より優先されるため、通報する事によって刑罰に問われる事はない。（法7条2項、同16条3項、同22条3項）
- 虐待を発見しやすい立場にいる施設職員等は、通報をしたことによって解雇や不利益な扱いを受けない。（法16条4項、同22条4項）

■ 障害者虐待を防ぐために必要なこと

- 法人（事業所）の理念の共有と周知
⇒権利擁護や虐待防止を基本理念の中に定める
- 倫理綱領や行動規範の策定や見直し
⇒虐待防止チェックリストの作成やマニュアルの活用
- 運営規程に虐待防止委員会の設置を盛り込む
就業規則への虐待禁止の記載等
- 職員に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修や事例検討会の実施
- 成年後見制度の利用支援
- 強度行動障害のある利用者への支援の質の向上
- 第三者評価受審、リスクマネジメント、苦情解決制度の整備
- 県の委託先である群馬県障害者権利擁護センターが主催する出前講座の活用など

■ 障害者虐待防止に向けて・・・本日のまとめ・・・

障害者虐待を起こさないために

- 支援の質（技術）の向上
 - ・ 障害特性の理解、困難事例の対応検討
 - ・ 内部研修の開催、外部研修への参加、研修参加者からの不参加者への伝達研修の徹底
- 風通しのよい職場環境の構築
 - ・ 職種間、職位間のコミュニケーション
 - ・ 情報の共有化（記録の整備、支援方針の統一化）

障害者虐待が起きてしまったときの対応

- 被虐待者のケア
 - ・ 安全確保、心のケア、家族への説明・対応、支援方法の見直し
- 適切な手続き
 - ・ 市町村に通報、事実確認の実施（調査への協力、法人としての再調査）
- 原因究明、再発防止策の検討
 - ・ 調査結果の検証、虐待防止委員会への報告、理事会評議員会、第三者委員会等への報告
- 虐待者への対応
 - ・ 再教育、配置替え等の検討

障害者虐待が起きない環境を維持するために

- 体制を整備するだけでなく活用
 - ・ 虐待・苦情・事故対応マニュアルの整備、見直し、職員への周知徹底
 - ・ 定期的な虐待防止チェックリストの活用、職員の意識啓発
 - ・ 虐待防止や権利擁護に関する委員会の設置、運営
 - ・ 職員が気軽に悩みを相談できる職場環境づくり、維持
- 計画的な研修の実施
 - ・ 支援技術、行動規範、虐待対応などの研修、多職種を対象とした研修の開催

■ 虐待防止チェックリスト例

このほか「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」（厚労省）にもセルフチェックや早期発見リストが掲載されています。<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000156513.pdf>

チェックリスト

1. 規定、マニュアルやチェックリスト等の整備

- ① 倫理綱領、職員行動規範を定め、職員への周知ができています。
- ② 虐待防止マニュアルやチェックリスト等について、職員に周知徹底すると共に活用している。
- ③ 緊急やむを得ない場合の身体的拘束等の手続き、方法を明確にし、利用者や家族に事前に説明を行い、同意を得ている。
- ④ 個別支援計画を作成し、適切な支援を実施している。
- ⑤ 利用者の家族らから情報開示を求められた場合は、いつでも応じられるようにしている。

2. 風通しの良い職場環境づくりと職員体制

- ① 職員会議等で情報の共有と職員間の意思疎通が図られている。
- ② 上司や職員間のコミュニケーションが図られている。
- ③ 適正な職員配置ができています。

3. 職員への意識啓発と職場研修の実施

- ① 職員への人権等の意識啓発が行われている。
- ② 職場での人権研修等が開催されている。
- ③ 職員の自己研さんの場が設けられている。

4. 利用者の家族との連携

- ① 利用者の家族等と定期的に連絡調整が図られている。
- ② 利用者の家族と支援目標が共有できている。
- ③ 職員として利用者の家族から信頼を得られている。

5. 外部からのチェック

- ① 虐待の防止や権利擁護について、外部の専門家らによる職員の評価、チェックを受けている。
- ② 施設事業所の監査において、虐待防止に関わるチェック等を実施している。
- ③ 地域ボランティアの受け入れを積極的に行っている。
- ④ 実習生の受け入れや職場見学を随時受けている。

6. 苦情、虐待事案への対応等の体制整備

- ① 虐待防止に関する責任者を定めている。
- ② 虐待防止や権利擁護に関する委員会を施設内に設置している。
- ③ 職員の悩みを相談できる相談体制を整えている。
- ④ 施設内で虐待事案の発生時の対処方法、再発防止策等を具体的に文章化している。

【参考】5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場の ストレスチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

男性

女性

このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票フィードバックプログラム」に基づいて、制作致しました。

こころの耳



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

