

【自治体コース講義Ⅱ】

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

さいたま市自立支援協議会会長

公益社団法人埼玉県社会福祉士会会長

獲得目標

- 1 施設従事者等による障害者虐待の防止・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、虐待の判断、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

Ⅰ 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	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
	・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運営する事業 ・福祉ホームを運営する事業 ・ 障害児相談支援事業	赤字 は市町村指定 青字 は地域生活支援事業
	・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

- **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。

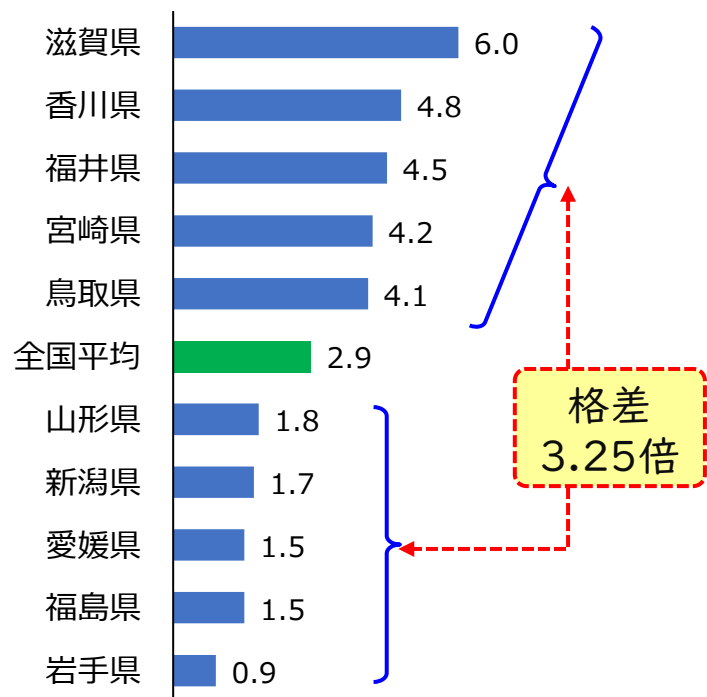
「引き継ぎ」は「たらい回し」とは違う（フォローまでが引き継ぎ）

参考)

市区町村の対応状況

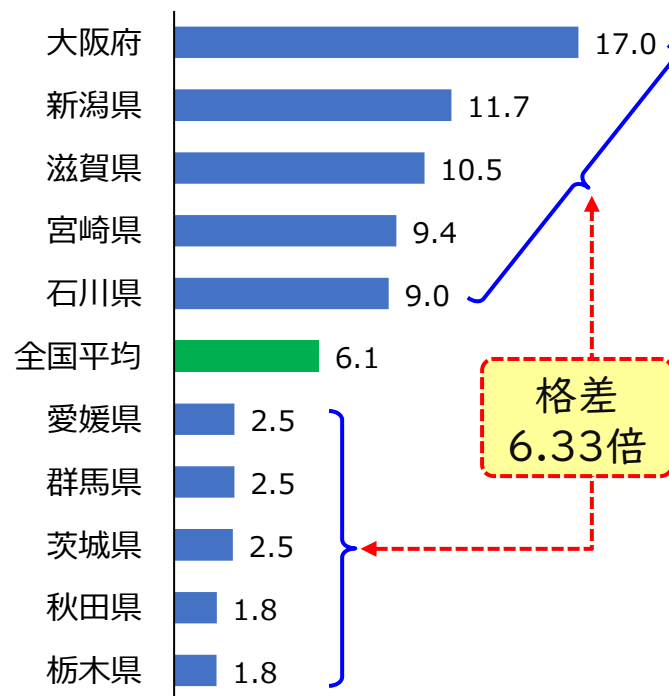
障害者福祉施設従事者等 による障害者虐待

人口10万人あたりの相談・通報・届出件数
(上位・下位5都道府県)



養護者による障害者虐待

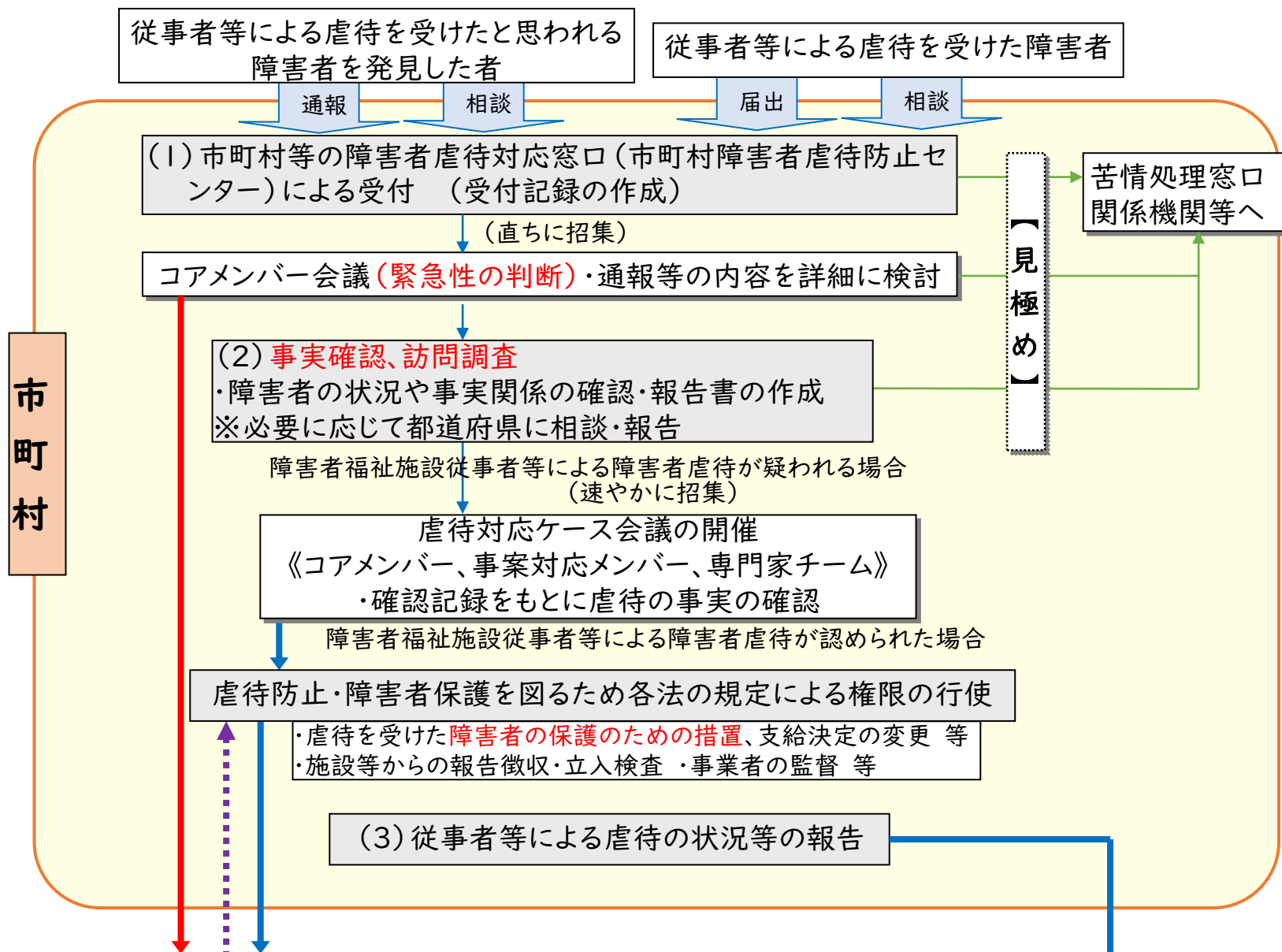
人口10万人あたりの相談・通報・届出件数
(上位・下位5都道府県)



「『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」
(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) から加工

※ 数値は全て2019-2023年度の5か年平均

2 相談・通報・届出への対応（市町村）



都道府県

(4) 障害者の安全の確認その他事実の確認(市町村と連携)

(5) 虐待防止・障害者保護を図るため
社会福祉法及び障害者総合支援法等の規定による権限の適切な行使

[社会福祉法] 報告徴収、措置命令、事業制限・停止命令、認可取消
[障害者総合支援法] 施設等からの報告徴収、勧告、措置命令、指定取消

(9) 従事者等による障害者虐待の状況の公表(毎年度)

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。

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等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・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。

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。

個人情報保護についても、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

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。

(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。

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

(1) 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。

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。

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ないよう配慮する。

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。

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。

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も聞き取る。

※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。

- 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。

エ 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



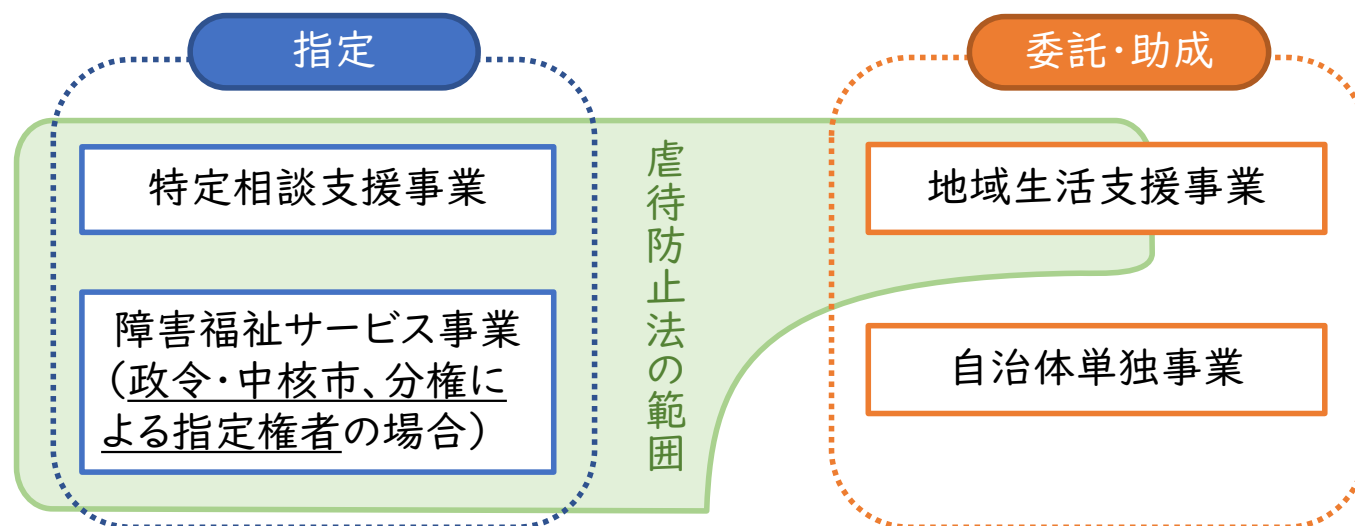
区分	構成員
コアメンバー	- 障害者虐待担当職員（<u>管理職の参加は必須</u>） - 事務を委託された委託先の職員
事案対応メンバー	- 行政職員 - 相談支援事業者・障害福祉サービス事業者等 - 医療機関 - 労働関係機関等
専門家チーム	（事案内容に応じ） 警察・弁護士・医療機関等

誰が、何を、いつまでに実施するかを具体的に決める。

オ 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。



(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

(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にする。

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。

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採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

3 身体拘束に対する考え方 ※詳しくは共通講義参照

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す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、障害者をいす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。

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。

漫然とした身体拘束は虐待への一歩

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、指定基準により、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。

さらに、事業者は次の措置を講じることとされている。

(令和4年度から義務化)

- ・虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図る。
- ・従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施する。
- ・前二号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置く。

(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

(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

(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。

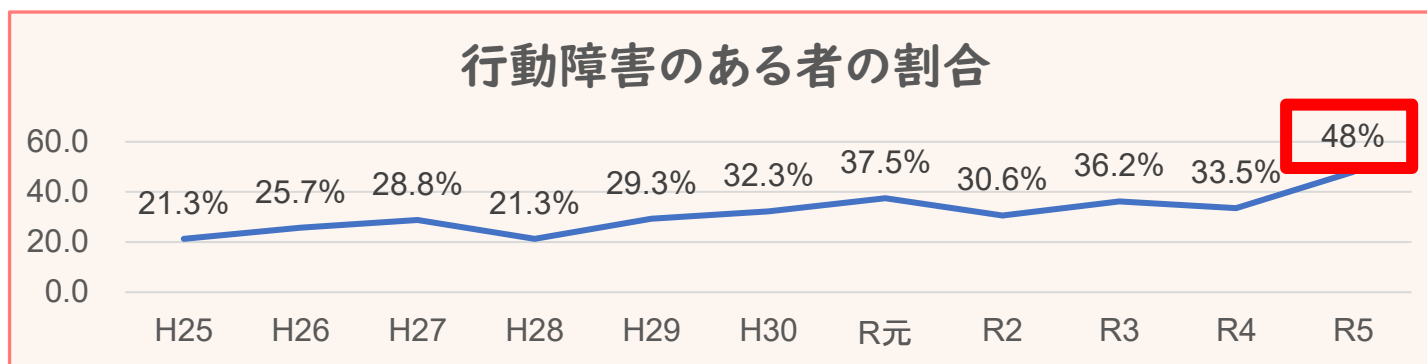
厚生労働省では、障害者虐待との関連が疑われる場合などには、指導開始時に文書通知をすれば良いとしている。

「監査に入った」ではなく、結果を出すことが大事

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**半数近く**に**行動障害**があった。

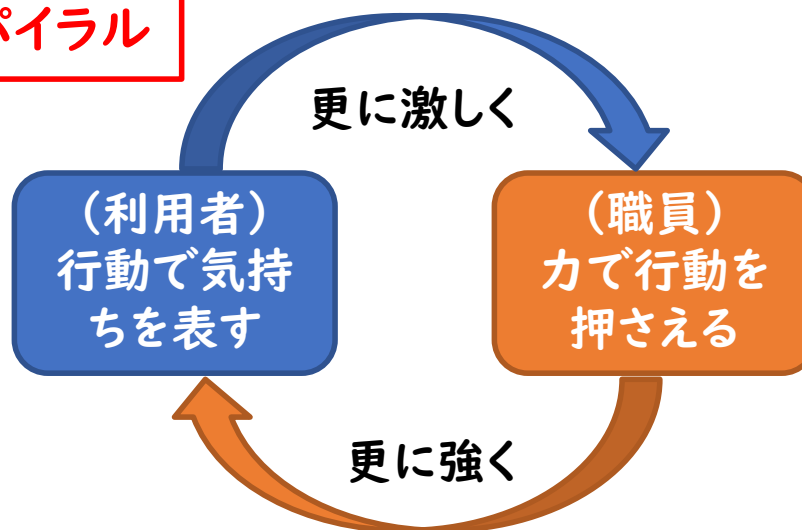


虐待の原因として、**支援スキルが不十分**、**虐待防止についての基礎的知識がない**、ということが挙げられる。

市区町村職員が判断した虐待の発生要因（複数回答）	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
教育・知識・介護技術等に関する問題	59.7%	73.1%	59.8%	71.0%	64.5%	73.6%	65.4%
倫理観や理念の欠如	53.5%	57.0%	53.6%	56.1%	50.0%	58.1%	54.6%
職員のストレスや感情コントロールの問題	47.2%	52.8%	55.3%	56.8%	54.8%	57.2%	55.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	19.1%	22.6%	16.2%	22.6%	22.0%	31.8%	26.9%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	19.6%	20.4%	24.2%	24.2%	24.7%	31.4%	27.3%

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を行使していたが、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。



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。