

令和2年度 東京都障害者虐待防止・権利擁護研修 従事者コース

施設・事業所における 虐待防止研修の進め方

社会福祉法人みずき福祉会

八王子平和の家

施設長 渡辺 和生

おさらい

障害者福祉サービスの設置者、障害福祉サービス事業等を行う者には、障害者虐待を防止するための責務が定められている

(虐待防止法 第十五条)

具体的には、

- ①職員への研修の実施
- ②障害者及びその家族からの苦情の処理の体制整備
- ③その他の虐待防止等の措置

講義のねらい

- ①職場内障害者虐待防止法研修用冊子「障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における障害者虐待防止法の理解と対応」を用いた、研修実施時のポイント
- ②職場における研修の実例
- ③虐待防止措置の実例

例えば、虐待防止委員会

※「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

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

各部署

事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

講義のねらい

◆従事者として…

①他施設の状況を知り、見識を広める

◆虐待防止マネージャーとして…

①職場で行う虐待防止研修の進め方の実際を知る

②虐待防止措置の具体的な内容を知る



組織的な取り組みを強化する

(虐待防止を、組織として取り組んでいただく)

職場内研修用冊子を用いた研修時のポイント

障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における
障害者虐待防止法の理解と対応



職場内研修用冊子
平成30年8月

職場内研修用冊子を用いた研修時のポイント

P - 2 『虐待防止法の概略』

- ・初めての研修ならしっかり説明する。すでに説明済なら確認程度
- ・虐待を受けているという障害者側の自覚や、してしまっているかも、そんなつもりはなかった、という支援者側の自覚は問わない
- ・虐待の主体、虐待の類型 ⇒ 思ったより知らない場合が多い
冊子を開く前に尋ねてみる方法もある

P - 3 『類型の補足』

- ・具体的な例を改めて確認すると理解しやすい

職場内研修用冊子を用いた研修時のポイント

P - 5 『通報義務』

- ・ 支援者同士でも適用される
- ・ 見聞きしたり、知った段階で通報義務が生じる
- ・ 通報を重く感じるなら「自分の中にとどめないこと」
- ・ 「こんな状況があるんですが、それでいいんですか」という聞き方でも良い
- ・ 通報しないで済ませるという選択肢はない
- ・ 通報先：虐待を受けたと思われる利用者の援護機関の障害者虐待防止センター。わからなければ施設所在地

職場内研修用冊子を用いた研修時のポイント

P - 6 ~ 8 『深刻な虐待事案』

- ・ その他考えられる共通事項
 - * 支援スキルが足りていない
 - * 管理者の無理解、感度の低さ
 - * スタッフの力量の組み合わせが悪い
- ・ 講師が実際に関わった、あるいは知っている事例を紹介するとリアリティが増す

P - 9 『通報は、すべての人を救う』

- ・ 虐待は犯罪と認識する。
 - ※罰則：障害者総合支援法による処分、刑法による刑罰

職場内研修用冊子を用いた研修時のポイント

P-11~12

『虐待防止委員会とその役割』

- ・ 虐待防止委員会は虐待防止措置の一つ。防止措置を具体的に目に見える形にするもの
- ・ 通報できる組織、通報しやすい組織、通報できるサポート体制をつくる
- ・ 「何もない時に何をしていますか？」
いい状態をキープするために何をしているかが大切

職場内研修用冊子を用いた研修時のポイント

P-14～15 『身体拘束』

- ・ 「緊急やむを得ない場合を除き」は「こうすればしてもいい」ということではない
- ・ 身体拘束をやめるための取り組みがなされていないと、基本報酬が減算になる

職場内研修用冊子を用いた研修時のポイント

P - 1 8 『虐待防止の一番の道』

- ・ 職員の「頑張り」にまかせるのではなく、管理者が先頭に立って組織として取り組む
- ・ 研修等を通じた支援の質の向上と、自由に意見が言える風通しのいい組織づくり→心理的安全性の確保
- ・ 外部の目の導入、誠実な事業所運営

職員向け研修の例

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

①虐待防止や人権意識を高めるための研修

※対象は管理職を含めた職員全体

- ・ 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
- ・ 過去の虐待事例を知る

②メンタルヘルスのための研修

- ・ アンガーマネジメント

職員向け研修の例

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

③支援技術向上のための研修

- ・ 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
- ・ 身体拘束、行動制限の廃止
- ・ 服薬調整
- ・ 他の障害福祉施設等の見学や経験交流

④事例検討

内部の経験・知識が豊富なスーパーバイザー、外部の専門家の助言を得る

職員向け研修の例

- 管理職が輪番で講義
- 外部講師の活用
- ロールプレイ
- 新任研修
- 「グレーゾーン」の事例や、「？」と感じた小さな出来事についての話し合い
- e-ラーニングの活用（オリジナル教材、外部教材）
- 接遇マナー研修
- チームビルディング
- 外部研修受講後、施設内での伝達研修

研修時の留意点

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

①研修対象者

- ・研修計画の作成
- ・関係職員（調理、事務、運転業務等）にも実施
- ・新任、短時間労働者への教育

②職場内研修（O J T）と職場外研修（O f f J T）の適切な組み合わせ

③年間研修計画の作成と評価、定期的な見直し

虐待が起こる背景・理由

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

- ・ 密室の環境下
- ・ 組織の閉塞性・閉鎖性
- ・ 上司に相談しにくい雰囲気、相談しても無駄という諦め
- ・ 職員個人が現場の課題や悩みを抱え込まず、施設内であるいは施設を超えて、相談し合える職場環境が築かれていなかった
- ・ 職員のストレス
- ・ 人権意識の欠如
- ・ 障害特性への無理解
- ・ 専門的知識の不足や支援技術の未熟
- ・ スーパーバイザーの不在

虐待が起こる背景・理由

グループワークで出た具体例

◆組織の特性

- ・ 忙しさ、人手不足、余裕がない
- ・ 第三者が入りにくい
- ・ 横のつながりがない
- ・ 上司の圧力

◆スタッフの特性・態度

- ・ 経験意識が強く自分の常識となり、話し合えない
- ・ 固定化された支援（先輩の支援を見て、これでいいと思ってしまう等）
- ・ 個人の価値観の押し付け（こうしてほしい、こうあるべき）
- ・ 上から見てしまう
- ・ 丁寧さに欠ける
- ・ 慣れにより言葉遣いがラフになる

虐待防止措置の例

～「障害者福祉施設等における障害者虐待防止と対応の手引き」より～

- ・ 現状把握（アセスメント）と定期的な評価（モニタリング）
 - ＊ 事故・ヒヤリハット事例の報告
 - ＊ 虐待防止チェックリストの活用
- ・ 苦情解決制度
- ・ 外部の目を入れる
 - ＊ 福祉サービス第三者評価
 - ＊ オンブズマン
 - ＊ 相談支援専門員（モニタリング）
 - ＊ ボランティアや実習生の受け入れ、地域との交流
- ・ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

虐待防止措置の例

- ・ 当事者、家族向け研修
- ・ 利用者体験（身体抑制の体験など）
- ・ 実習生へのアンケート
- ・ 一人職場への巡回
- ・ ビデオによる支援状況確認
- ・ S S T（Social Skills Training）の体験
- ・ 虐待防止委員会に第三者を入れる（家族、町内会長など）
- ・ 月1回、15分程度のミニ研修
- ・ 目安箱の設置
- ・ 啓発ポスターの作成、掲示

「虐待」とは

弱い立場にあるものに対して強い立場を利用して
ひどい（むごい）扱いをすること

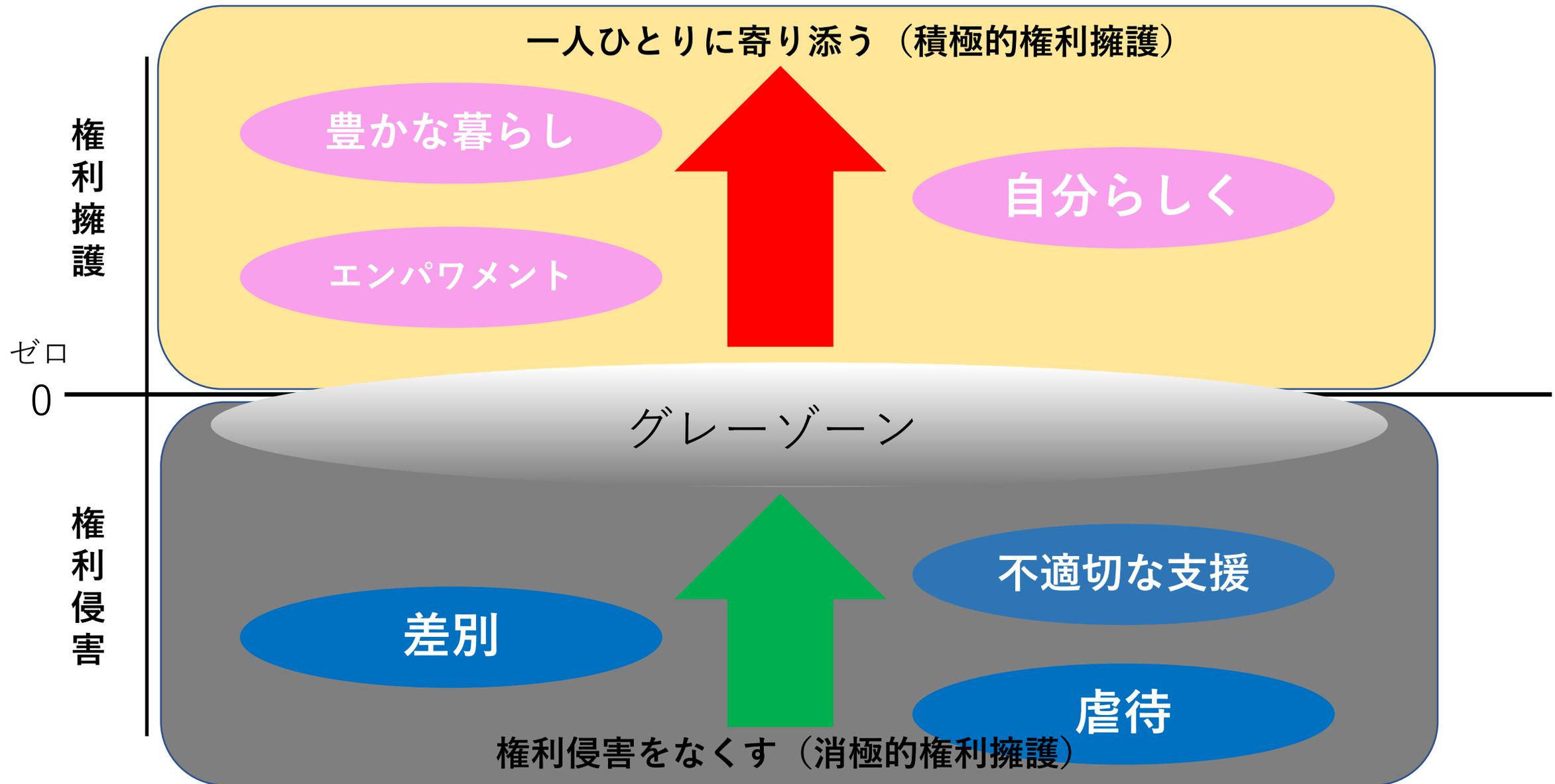
出典 新明解国語辞典

私たちは何をしていくのか

『虐待防止』は最低限のこと
「やらない」「してはいけない」



『権利擁護』が私たちの仕事の根幹
「支援を良くしていく」



私たちは何をしていくか

◆支援スキルの向上

- ・ 援助技術に関する体系的な制度の活用
- ・ いろいろな支援の選択肢を持つ
- ・ 外部研修への積極的な参加

◆横のつながり

- ・ いい刺激をもらえ、相談できる相手
- ・ 基本に立ち返ることのできる仲間
- ・ 自分の支援を比較、振り返りができる
- ・ おかしいことをおかしいと言える気づきと勇気

ご清聴・ご協力ありがとうございました。