

令和 3 年度東京都障害者虐待防止・権利擁護研修

運営者の責務と 虐待防止委員会

社会福祉法人みずき福祉会
八王子平和の家
施設長 渡邊 和生

講義のねらい

- この時間は虐待防止委員会の設置、虐待防止等のための責任者の設置が義務化される中、虐待防止委員会の役割と機能、責任者の責務を理解し、事業所（法人）において虐待防止委員会を設置し、有効的に運営することを目標としています。

【ポイント】

虐待防止委員会の役割

虐待を防止するための体制作り

運営者の責務

令和3年度報酬改定に伴う運営基準の改正

○虐待防止対策の強化について

利用者の虐待防止等のための責任者及び委員会を設置するとともに、従業者に対する研修を実施する等の措置を講じなければならないものとする

虐待防止に関する運営基準への追加

- 従事者への研修実施

令和 3 年度	努力義務
令和 4 年度	義務

- 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する。

令和 4 年度	義務化（新規）
---------	---------

- 虐待防止等のための責任者の設置

令和 3 年度	努力義務
令和 4 年度	義務

虐待防止に関する運営基準への追加

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取り組みが行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①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。
- ②事業所単位ではなく、法人単位での委員会設置も可
- ③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。

身体拘束等の適正化の推進①

① 記録

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得ない理由その他必要な事項を記録すること

既に義務化（訪問系サービスについては令和3年4月より）

身体拘束等の適正化の推進②

②委員会の設置

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こと。

③指針の整備

身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。

④研修の実施

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を実施すること。

※虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束の適正化に取り組んでいるものとみなす。

上記②～④については 令和3年度努力義務、令和4年度義務化

虐待防止委員会の3つの役割

- 虐待防止のための計画づくり
- 虐待防止のチェックとモニタリング
- 虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

身体拘束の等の適正化の推進

- 減算の取扱い

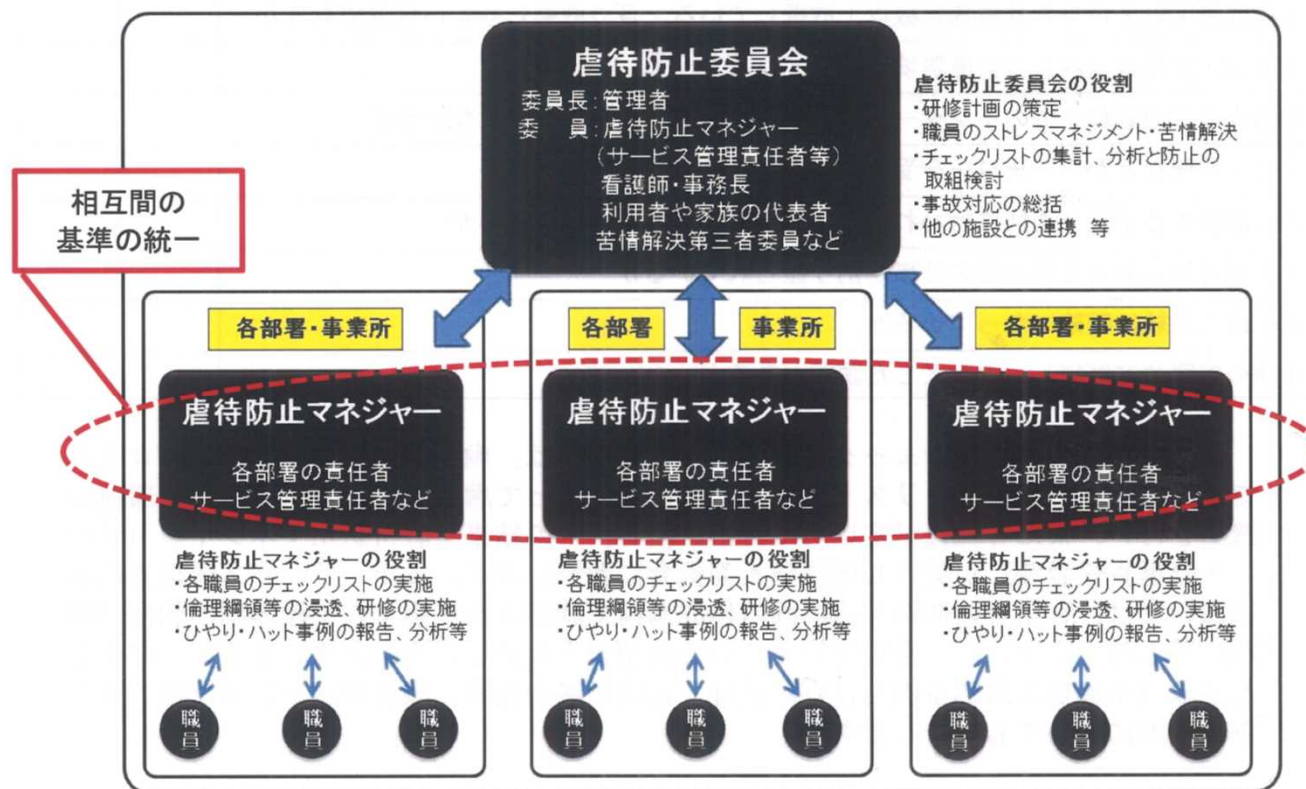
①～④を満たしていない場合は、
基本報酬を減算（身体拘束廃止未実施減算 5 単位/日）

①（記録）については減算適用済み

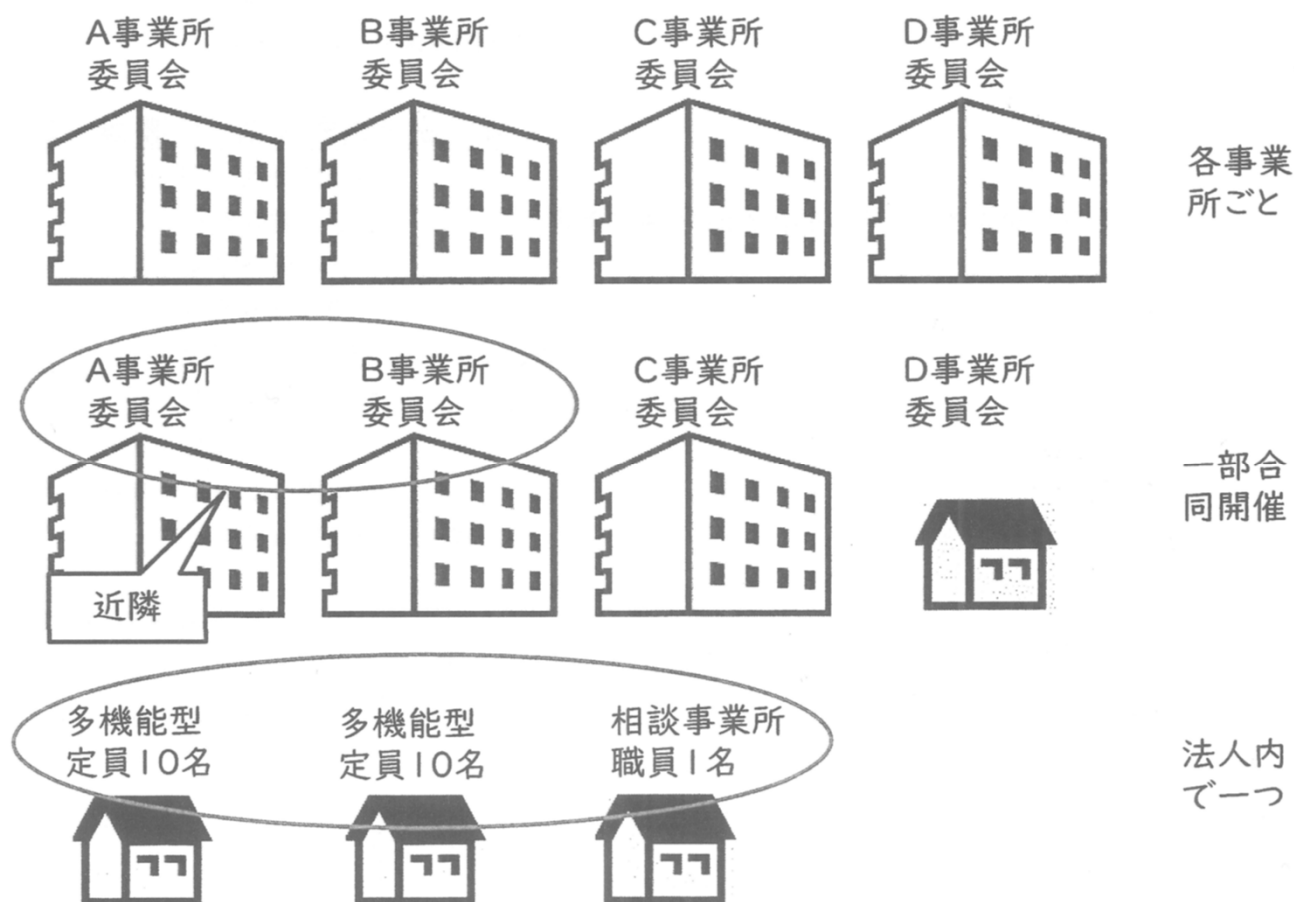
（訪問系サービスは令和 5 年度より）

②（委員会の設置）、③指針の整備、④研修の実施については
令和 5 年度より適用

法人・事業所における虐待防止委員会の例



法人・事業所における虐待防止委員会の例



虐待防止委員会の役割

- 「虐待防止のための計画づくり」
- 「虐待防止のチェックとモニタリング」
- 「虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討」

「虐待防止のための計画づくり」

- ①過去、通報すべき案件があったか振り返りと
その対応
- ②虐待防止マニュアルの作成、見直し
- ③虐待防止等についての研修の開催
- ④日常的な支援現場の把握と課題の報告
- ⑤第三者の評価

虐待防止のチェックとモニタリング

- 虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
- ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
- 現場で抱えている課題を委員会に伝達
- 発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容等の報告

チェックリストの活用や運用ルールの設定
委員会へ情報が提供される仕組みを作る

「虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討」

虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて事業所としても事案を検証、再発防止策の検討、実行を行う。

虐待防止委員会等が、虐待として通報するかしないかの判断を行うのではなく、まず通報を行う。

研修を実施する上での留意点

- 研修対象者

支援員、調理員、運転手、事務職員等全従業者が対象

- 対象者による内容

経験年数、スキル等に応じた内容設定

役職や階層に応じた内容設定

職種に応じた内容設定 等

多岐にわたる虐待防止委員会の役割

- 事業所・法人の規模による活用の仕方は様々
- 虐待防止委員会だけで行うのではなく、他の委員会等（リスクマネジメント、権利擁護、研修等）と連携し機能させる。
- まずやれるところから

虐待防止委員会を機能させるためには

自事業所（法人）の現状を見直し、課題を抽出し
計画を作成することが必要

研修は効果的に行われているか
チェックリストは効果的に活用されているか
マニュアルは活用されているか等

運営者の責務

- ガバナンス

- 「理念」「使命」「ビジョン」の欠如
- 長期目標（運営方針）の欠如
- 理事会／評議員会の形骸化、組織としての牽引体制の欠如
- コンプライアンスの欠如
- 組織的な事業所運営の問題
 - 役割分担や指揮命令系統、責任の所在等が不明確
- 苦情解決／説明責任の問題（特に家族に対する）
- 職員や関係機関との連携（連絡調整／問題解決等）の欠如

運営者の責務

- 利用者支援・人材育成
 - 組織的計画的な採用と育成がなされていない
 - 特に自閉症についての障害特性、
行動障害の理解と支援についての 専門性の欠如
 - 利用者支援における P D C A サイクルの欠如
 - 利用者支援についての組織的運営の欠如
→職員間の情報の共有化、連携、方針決定、役割分担等
 - 利用者に対する人権意識や支援についてのコアバリュー
の欠如
 - スーパービジョンの欠如
 - 利用者支援における関係機関等との連携の欠如

そして、

虐待は絶対に起こさせない

虐待は許さない

そういう組織になっっていますか？

虐待防止に即効性のある手段はない
常に現状を振りかえり、継続的計画的に取り組む
ことが重要