

2019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

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

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

- 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（グループワークを通じ）職場における研修の実例
- ③（グループワークを通じ）虐待防止措置の実例

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
- ②横のつながりを持ち、お互いに意識を高めあう

◆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－1 1～1 2 『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－18 『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
- ・ 外部の目の導入、誠実な事業所運営

グループワーク実施にあたり

○自己紹介

- ・氏名
- ・所属
- ・日頃の支援の対象
- ・経験年数
- ・事業所のポジション、役割
- ・決意表明

○役割分担

- ・司会、記録、タイムキーパー、発表者

グループワーク①

(1) まずは個人で...

自分の施設で「グレーと思われる行為」をあげる

(2) グループワーク

- ・グループ内で共有

- ・各行為を「身体的虐待」「ネグレクト」
「心理的虐待」「経済的虐待」「性的虐待」「その他」
に分類

(3) 発表

グループワーク②

職員向けにどんな研修を行っているか？

(1) グループ内で共有

(2) 発表により、全体で共有

グループワーク③

虐待が起こる背景、理由は何か？

(1) まずは個人で...

(2) グループ内で共有

グループワーク④

虐待防止委員会がどういう取り組みをしているか？

(1) グループ内で共有

(2) 発表により、全体で共有

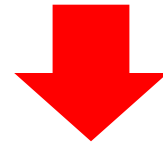
「虐待」とは

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

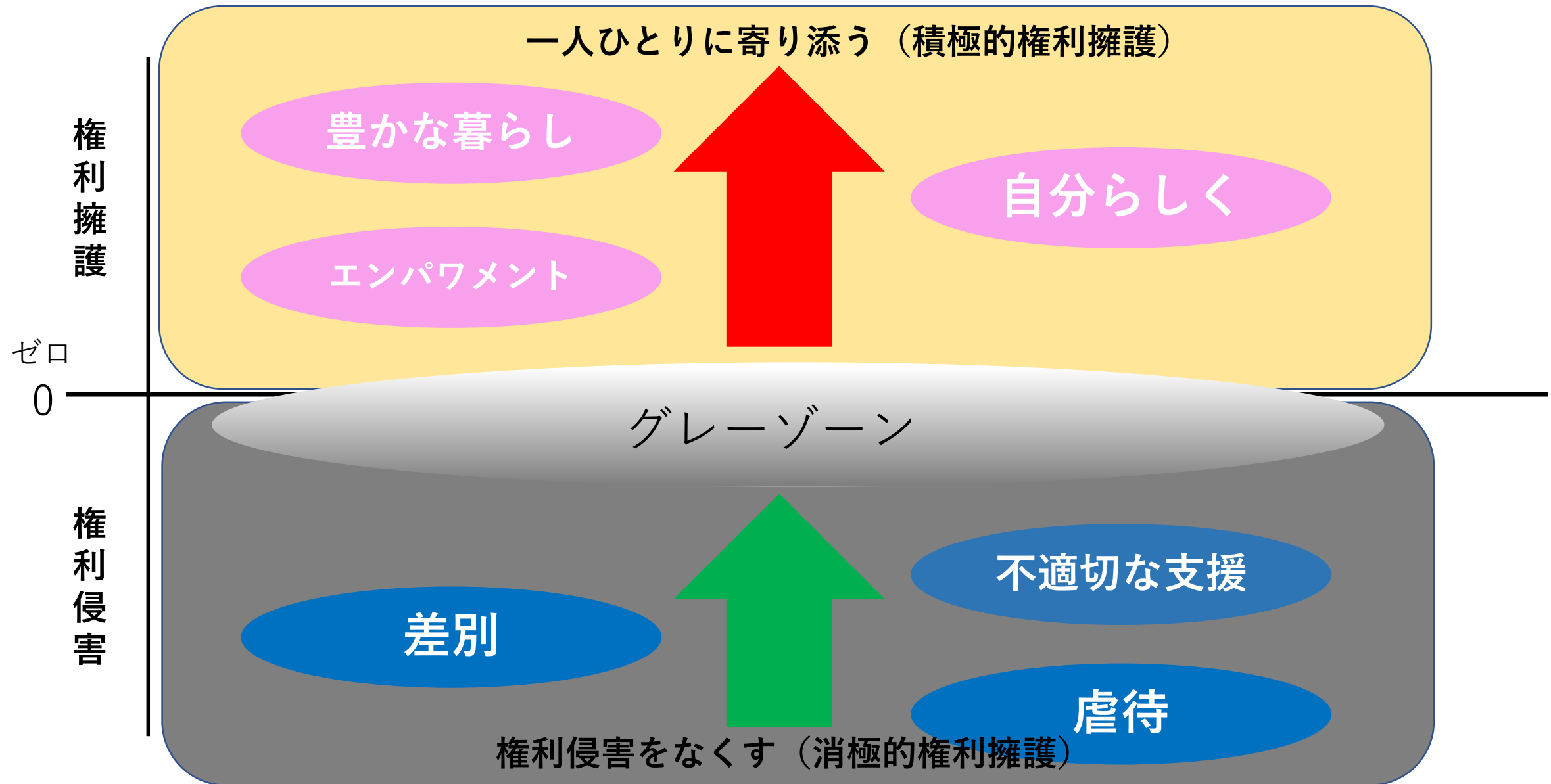
出典 新明解国語辞典

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。