

障害者虐待防止における対応 運営者・管理者の役割 講義6

社会福祉法人 東京コロニー
中野区仲町就労支援事業所
事業所長 井上 忠幸

この講義のねらい

- 虐待をしてはならないことは既に周知されていますし、施設の運営・管理者におかれましてそのことを理解されていない方はいないと思います。中には運営・管理者ぐるみの虐待という事例もありますが、少なくともそうした法人の理念には、差別や虐待を容認しているものはありません。にも関わらず虐待事例が無くならないのも事実です。運営・管理者としてなぜ無くならないのかを検証し、どうすれば無くなるかを考え**実践**していくことを目標とします。

運営者・管理者の責務（厚生労働省手引きより章立引用）

1. 障害者虐待の防止
2. 障害者虐待防止法の概要
 - 法の概要 講義 3
3. 障害者福祉施設等の虐待防止と対応
 1. 通報の意義と通報後の対応 講義 7
 2. 虐待防止委員会の役割と運営 講義 8
4. 虐待が疑われる事案があった場合の対応
 1. 通報の意義と通報後の対応 講義 7
 2. 虐待防止委員会の役割と運営 講義 8
5. 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等
6. 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について
7. 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて
 - 身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上 講義 5



運営者・管理者の責務（googleで検索すると）

- 虐待防止の研修
 - 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
 - マニュアルやチェックリストの作成と実施
 - 掲示物等ツールの作成と掲示等
 - 上記の実施計画づくり
- ↓
- 年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う

既に運営されていること1 虐待防止

- 虐待防止責任者の指定
- 虐待防止委員会の設置 講義 8
 - 委員会決定事項等をすべての従業員に周知すること
 - 事業規模により柔軟な対応
 - 外部研修参加においても研修実施とみなす
 - 事業所単位でなく法人単位での委員会設置も可
 - 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いこととされている
- 虐待防止研修の受講
- 全て令和4年度から義務化されています。



既に運営されていること2 身体拘束等の適正化の検討

- 身体拘束等の適正化の推進（身体拘束・行動制限の廃止と支援の質の向上 講義5）
 - 身体拘束等の適正化の対策を検討する委員会の設置
 - 検討内容やその結果について従業員への周知徹底
- 指針の整備
 - 委員会決定事項等をすべての従業員に周知すること
 - 周知＞知っているだけではなく理解することが必要です。
- 身体拘束等の適正化のための研修の実施
 - 虐待防止の取り組みで身体拘束の適正化のための研修を取り扱うことは実施したものとみなす。
 - 全て令和4年度から義務化されています。
- 減算の取り扱い
 1. 記録不備については減算適用
 2. 委員会の設置、指針の整備、研修の実施について未整備に対しては減算適用

法的な考え方や解説について、これまで受講してきていることを前提に、なぜ虐待が起きるのかを考える

その原因・課題はどこにある??

大別すると…

- 人にある

- 閉鎖空間で一人仕事。例えばグループホームの世話人、入所時の夜勤者など
- 通常は業務に余裕がある状態でも、非常時状況が複数重なるなど支援者に余裕が無くなる
- 一度虐待まがいのことをやったら、業務がスムーズに流れてしまった。さらに誰からも注意を受けなかった。
- 職員のストレスや感情コントロールの問題
- 教育・知識・介護技術等に関する問題
- 倫理観や理念の欠如

- 組織にある

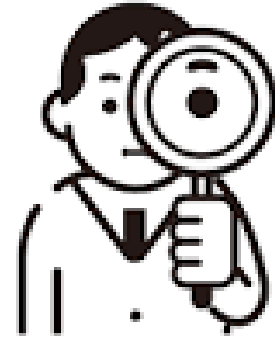
- 委員会や研修が機能していない
- 人材育成の問題点
- 組織風土や職員間の関係性の悪さ
- 慢性的な人員不足
- 虐待の芽を摘む土壌がない



要因分析

運営・管理者側の問題として

- 何のために私たちの事業があるのか（目的）
- 制度理解がきちんとなされているのか
- 運営・管理者の資質の問題
- 目的に対してのプランニング
- プランニングに沿った組織作り
- 風通しの良い職場づくりはどうすればよい？
- 支援者スキルの問題と育成
- 人員不足＝経営力低下
- 人が育つ土壌（環境）づくり
- 支援者が変われば虐待も起きれば、無くなったりもするのはなぜ？支援者スキルはどのように培われるのか



~~研修を受けて来い！~~ 研修で学んだことを現場で活かしてください

- 研修の対象者は就事する全員です
- 研修を受けて理解する≠実践で活用できる
 - つまり研修を受けるだけでは虐待は無くならない
 - 人は学びを生かす機会がないと忘れてしまう
 - 実務で使われないテーマを研修で取り扱ってしまう
 - 与えられた学びは行動につながらないこと
- 実務で活用ができることはなにかを考える⇒経験学習サイクルを考える
 - 学びを活かす場を作る

知る・わかる ≠ できる

- 
- 研修を受けて得た学びを自らの事業所に当てはめ、課題を見出し、その解決策を考える



アクションプランの作成と役割などを具体化する

要因分析

どうやって人材は育成されるのか

- 研修を受けてこいではなく＞研修で得たものをどう現場に活かせるかをやってみて！
- 人は育つもの＞人材が勝手に育っていく環境を作りましょう
 - 話し合う場、共有する場を作りましょう
 - 否定すること、すべて許容することが目的ではありません。反対意見も十分に尊重しながらなぜ反対意見となるのかなど、職員一人一人が意志を持って発言できる場の提供
 - 方針作りは運営側の責任、かじ取りは管理者の役割
- 責任はすべて私が持つ！言い切れる運営者、そして管理者

研修を活かす

- 研修を受けることが目的ですか？
 - 研修を活かすことがその目的です
- 研修で学んだことを活かすための手段としたときに、虐待防止研修受講の意義がそこにあるのではないのでしょうか
- ではどうすれば研修を活かすことにつながりますか。



私どもの法人ではこうしました

- 研修を受けて実践で活用する
 - 人は学びを生かす機会がないと忘れてしまう
 - 研修受講者により法人内研修のプログラムを作成し、法人内サービス管理責任者会議で共有
 - 実務で使われないテーマを研修で取り扱ってしまう
 - サービス管理責任者会議では各拠点におけるグレーゾーンやこういう時にはどうする等を出し合う
 - 与えられた学びは行動につながらないこと
 - 出し合ったものを分類整理し、検討し合い、さらにスーパーバイズにより整理する
 - 発信者の悩みを受け止め、改善案や考え方などを整理し共有
 - 全従業員に録画したものを見ていただき感想を寄せ合う
 - 感想の中で理解が不十分なものについては、再度その理由を確認する
 - 例えば支援者側のメンタルケアが求められる意見が複数出たことで、支援者のセルフメンタルケア、ラインケアの研修を企画実践しました。

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
- 特に強度行動障害や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PDCA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

人材育成

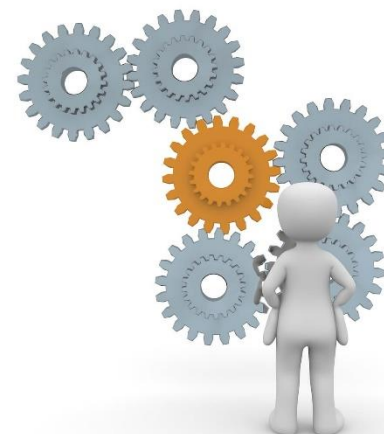
- 理事長・管理者の責務の一つは、明確な組織としての「理念」（なぜ組織は存在するのか）、「ミッション」（何を成すべきなのか）を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることにあります。
- しかし、どんなに立派な「理念」や「ミッション」「ビジョン」があっても、それを実現するのは職員です。理事長・管理者の二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成です。
- 人材育成を組織的に行うには、組織的計画的な人材の採用と育成、対人援助専門職としての倫理と価値を自覚した質の高いサービス提供ができる対人援助技術習得のための研修の提供です。人材育成の基本は、OJTを基本としたスーパーバイザーによるスーパービジョンです。スーパーバイザーの養成が求められますが、外部スーパーバイザーによるスーパービジョンも一つの方法としてあります。

運営基準の遵守

- 理事長、管理者の責任の明確化と支援方針の明示は、職員の取組を支える大切な環境整備となります。そして、職員に会議等機会あるごとに支援方針を確認し浸透させ徹底させることが必要です。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者等に対しても、重要事項説明書や障害者福祉施設等のパンフレット（要覧等）への記載を通じて周知することが必要です。
- 上記の運営ルールに基づいて、障害者福祉施設等は以下に記載するような、虐待防止のための責任者や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることとなります。

運営責任

- 改正社会福祉法では、理事・評議員においては無限責任を問われます。
- 研修で学んだことを活かすための手段としたときに、虐待防止研修受講の意義がそこにあるのではないのでしょうか
- 障害者虐待防止法だけでなく、公益通報者保護法においても虐待通報をした従業員に対して、不利益な対応をすることは固く禁止されています。



運営・管理者の責務を改めて振り返る

- 研修で学んだことを実践でどう活かすのか、
- 人が育つ環境を整える努力
- おのずとコミュニケーションが多くなる
- 風通しの良い職場
- メンタルケアの実践（ラインケア・セルフケア）も視野に入れて 講義 9
- 職場定着率も高くなる
- 運営者（理事等）の責務として
 - 虐待等による損害に対しては無限責任を負う
 - 障害者虐待防止法だけでなく公益通報者保護法により通報者を保護する義務を負う
 - 人材育成がなされる環境こそが、虐待を未然に防ぐ第一歩
- 管理者の責務として
 - 風通しの良い職場づくり、コミュニケーションをしっかりと取り合う職場環境
 - 研修そのものをPDCAの一つとして捉え、実践で何を活かすかを検討し実施する

意思決定支援の義務化

- 2024（令和6）年報酬改定において、事業者の意思決定支援が義務付けられました。
- 厚生労働省よりガイドラインが発出されています。
- だれもが「私の人生の主人公は、私」
 - 支援者の視点で考えるのではなく利用者視点で関わる人への深い理解が求められます。
- これまで普通に行っていたことでも、どのように意思決定支援がなされたかを記録することが求められます。
- 必ず熟読してください
 - 厚生労働省 意思決定支援ガイドライン
 - 厚生労働省 意思決定支援の基本的考え方（わかりやすく解説してあります）

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