

平成28年度 障害福祉サービス事業者等集団指導資料

障害者虐待の早期発見・ 未然防止について



1

専門家としてのサービス管理責任者

＜専門家として利用者には＞

契約に基づきサービスを提供し、利用者が満足した結果の対価として報酬を得る。

計画的、組織的なサービスでなくてはならない。

サビ管は、支援の結果、何が改善され、何が達成できたかを本人及び家族等に示す責任がある。

*平成28年度サービス管理責任者等フォローアップ研修資料より

2

＜専門家として組織には＞

組織が目標とすること(活動理念)を明らかにすること。

サビ管は、管理者と現場スタッフの間に立ち、時に方向性を見失うことも。

サビ管は、問題が生じた際、活動理念の実現のため、スタッフの舵取りの役割がある。

* 平成28年度サービス管理責任者等フォローアップ研修資料より

3

＜専門家としての役割＞

サビ管は、病院の医師のような役割。



医師(サビ管)が患者(利用者)を診察(アセスメント)し、処方箋(個別支援計画)を作成し、治療(支援)が始まる。治療(支援)の経過を観察(モニタリング)し、必要に応じて治療(支援)内容を変更する。

サビ管は、個人のスキルアップと組織のレベルアップを図る責任がある。

* 平成28年度サービス管理責任者等フォローアップ研修資料より

4

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

5

平成24年10月から、障害者虐待防止法が始まりました。
法の目的は、障害者の権利及び利益の擁護です。

目的 法の名称「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」

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。

- ①養護者による障害者虐待
- ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- ③使用者による障害者虐待

3 障害者虐待の類型は、次の5つ。

- ①**身体的虐待** (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
- ②**放棄・放置** (障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
- ③**心理的虐待** (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
- ④**性的虐待** (障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)
- ⑤**経済的虐待** (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

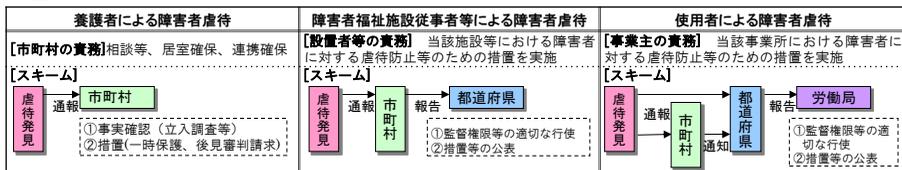
6

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報する義務を定めています。

虐待防止の対応

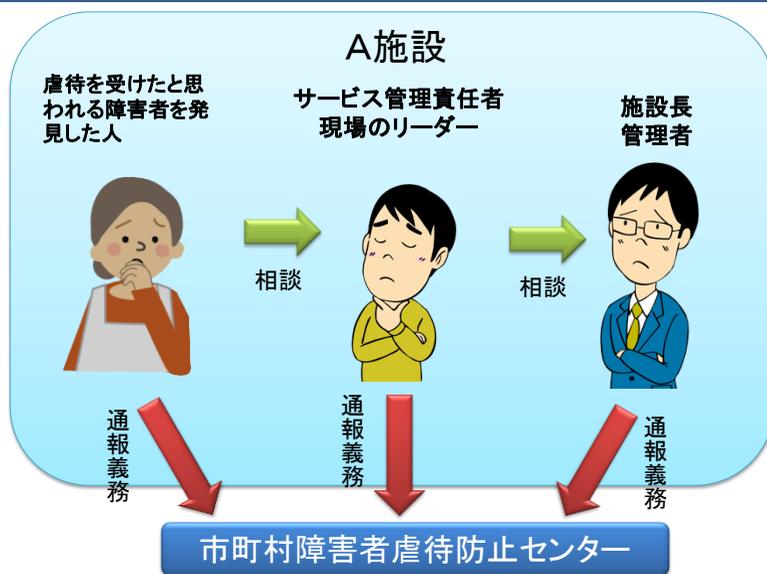
- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者の速やかな通報義務。（虐待の疑いの段階で通報義務がある）
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める（図-1）。
- 4 障害者福祉施設等の設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付ける。

（図-1）



7

施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



8

平成27年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)

【調査結果(全体像)】

	養護者による 障害者虐待	障害者福祉施設従事者等 による障害者虐待	使用者による障害者虐待		
			都道府県労働局の対応		
市区町村等への 相談・通報件数	4,450件 (4,458件)	2,160件 (1,746件)	848件 (664件)	虐待が 認められた 事業所数	507事業所 (299事業所)
市区町村等による 虐待判断件数	1,593件 (1,666件)	339件 (311件)		被虐待者数	970人 (483人)
被虐待者数	1,615人 (1,695人)	569人 (525人)			

- ・ 上記は、平成27年4月1日から平成28年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したもの。カッコ内については、前回調査(平成26年4月1日から平成27年3月31日まで)のもの。
- ・ 都道府県労働局の対応については、平成28年7月27日労働基準局労働関係法課労働紛争処理業務室のデータを引用。

法律が始まった後も、施設従事者による深刻な虐待事案が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

ケース1 入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性(76)を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の**容疑者(29)を逮捕**した。男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は**日常的に虐待があった可能性**もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に**関係者からの相談で発覚**同施設を自宅捜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく**「事故」として処理**していた。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

ケース2 福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年(19)が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に**「不適切な支援(対応)はなかった」と虚偽の報告**をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、**施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討**などを求める改善勧告を出した。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む**入所者10人を日常的に暴行していた**ことを確認。別の職員も**入所者に暴行した疑いも浮上**した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

深刻な虐待に共通して起きていること

- 1) 小さな虐待から大きな虐待にエスカレート
- 2) 結果、利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 3) 複数の職員が複数の利用者に対して長期間に渡り虐待
- 4) 通報義務の不履行
- 5) 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 6) 事実確認調査に対する虚偽答弁(警察が送検した事例も)
- 7) 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 8) 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 9) 行政指導に基づく設置者、管理者の交代
- 10) 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

※起きた事実は変えることはできません。隠さない、嘘をつかないことが重要！ 11

施設・事業所における虐待防止を徹底しましょう。

(1) 管理者の虐待防止研修受講の徹底

- ・施設・事業所の管理者は、虐待防止研修を受けたことがない場合は、自らすすんで受講しましょう

(2) 虐待防止に対する組織的な取り組みの強化

- ・虐待防止委員会を設置しましょう
- ・虐待防止マネジャーは、施設・事業所内の職員に対して虐待防止法の研修をしましょう

(3) 施設・事業所の手引きを参考に

- ・深刻な虐待事案の検証委員会報告書の教訓を生かしましょう

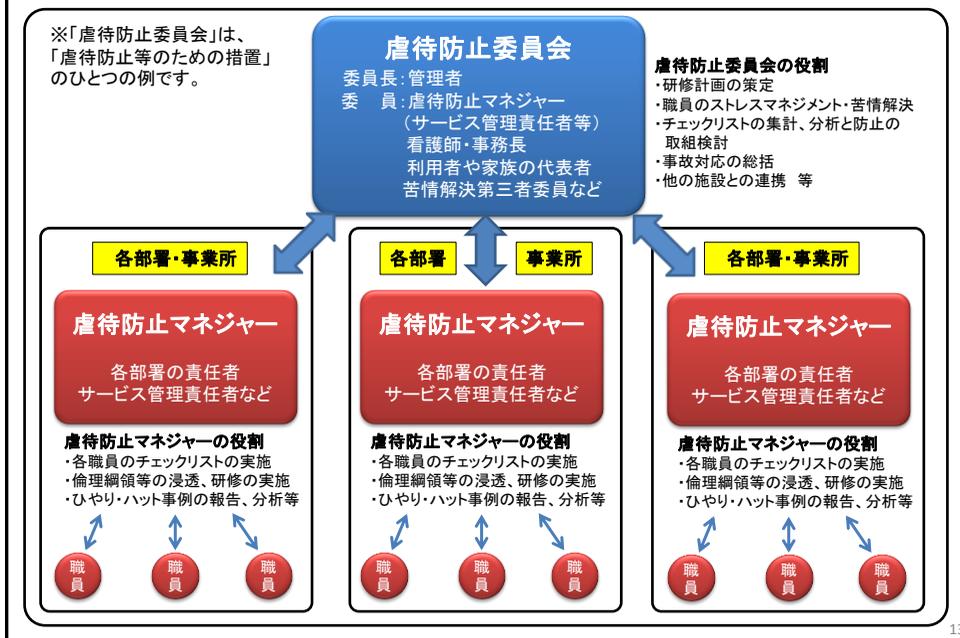
※例・千葉県袖ヶ浦福祉センター第三者検証委員会報告書

<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jouhoukoukai/shingikai/dai3shakensho/kensho.html>

※障害者虐待防止法第15条では、施設等の設置者に、虐待防止の措置を行う責務が定められています。虐待防止委員会、虐待防止マネジャーは、組織として行う虐待防止の措置の例として、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(平成24年9月・厚生労働省)の中で設置が推奨されています。

12

虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！



職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。

5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場の ストレスチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

男性
女性

このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス調査調査費フィールド/バックプログラム」に基づいて、制作されました。

こころの耳
厚生労働省

http://kokoro.mhlw.go.jp/check/

14

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。
「身体拘束をしない」支援の検討が、支援の質の向上に繋がります！

(1) やむを得ず身体拘束をするときの3要件

- ① 切迫性 利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと
- ② 非代替性 身体拘束や行動制限を行う以外に代替する方法がないこと
- ③ 一時性 身体拘束その他の行動制限が一時的であること

(2) 組織として慎重に検討、決定し個別支援計画に記載

・どのような理由で、どのような身体拘束を、いつするのか

(3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る

(4) 必要な事項の記録

・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

障害者虐待防止の一番の道は、
誠実な施設・事業所の運営と
支援の質の向上です。

◎「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」
(施設・事業所従事者向けマニュアル)を必ず読みましょう。

※以下のURLからダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html



平成28年度 障害福祉サービス事業者等集団指導資料

平成29年度の研修計画について



17

平成29年度の人材育成研修計画について

平成29年度の変更点

- (1) 相談支援従事者初任者研修の募集 2回 **➡** 1回
<ご注意ください！>研修は平成28年度と同様2回行いますが、
募集は4月に一括して行います。
- (2) 強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）
 2回 **➡** 3回
- (3) 強度行動障がい支援者養成研修（実践研修）
 2回 **➡** 1回
- (4) サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者
 フォローアップ研修

* 児童発達支援管理責任者を対象として各圏域で実施予定
 （平成28年度は就労分野のサービス管理責任者を対象に実施）

18

相談支援専門員研修				
研 修 名	募集時期	開催月		
相談支援従事者 初任者研修①	講義 (4日間)	4月 *昨年度は 2回に分けて募集しま したが、今 年度は1 回の募集 となります のでご 注意くだ さい!	7月	
	演習 (2日間)		8月～ 9月	
相談支援従事者 初任者研修②	講義 (4日間)		9月	
	演習 (2日間)		10月～ 11月	
相談支援従事者 現任研修	講義・演習 (3日間)		4月	6月～ 7月

19

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修			
研 修 名	募集時期	開催月	
サービス管理 責任者等研修 	共通講義 (1日)	7月	11月
	介護分野 (2日間)		11月
	地域生活（身体分野） (2日間)		1月
	地域生活（知的・精神分野） (2日間)		12月
	就労分野 (2日間)		12月
	児童発達支援管理責任者 (3日間)		1月

20

居宅介護職員初任者研修等

研 修 名		募集時期	開催月
重度訪問介護従業者 養成研修		5月	8月
強度行動障がい支援者 養成研修（基礎研修）	①	講義・演習 （2日間）	9月
	②	講義・演習 （2日間）	7月
	③	講義・演習 （2日間）	10月
強度行動障がい支援者 養成研修（実践研修）		11月	2月

○同行援護従業者養成研修は、指定研修事業者が実施

21

研修計画のホームページのご案内

The screenshot shows the homepage of the Gifu Prefecture website. The main content area is titled "障害者総合支援法研修（平成29年度）" (Disability Support Law Training (Fiscal Year 2017)). Below this, there is a section for "平成29年度研修計画" (Fiscal Year 2017 Training Plan). The plan is divided into two main categories: "相談支援専門員" (Consultation Support Specialist) and "サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者" (Service Management Officer / Child Development Support Management Officer). Under "相談支援専門員", there are three items: "相談支援従事者初任者研修(準備中)" (Consultation Support Staff Initial Training (Preparation)), "相談支援従事者現任者研修(準備中)" (Consultation Support Staff Current Staff Training (Preparation)), and "相談支援従事者専門コース研修(準備中)" (Consultation Support Staff Specialist Course Training (Preparation)). Under "サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者", there is one item: "サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者養成研修(準備中)" (Service Management Officer / Child Development Support Management Officer Training (Preparation)).

* 研修計画URLはこちらです（4月上旬掲載予定です）

<http://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/shogaisha/horei/11226/kensyu.html>

22

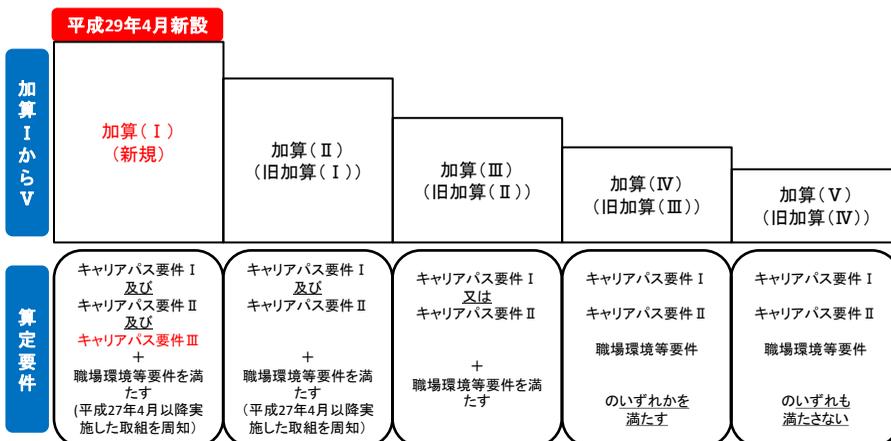
平成29年度 障害福祉サービス事業者等集団指導資料

福祉・介護職員処遇改善加算 について



23

【福祉・介護職員処遇改善加算の体系】



※「キャリアパス要件Ⅰ」…職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 「キャリアパス要件Ⅱ」…資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 「キャリアパス要件Ⅲ」…経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善(職場環境の改善など)を実施すること
 就業規則等の明確な書面での整備、全ての福祉・介護職員への周知が必要

24

【福祉・介護職員処遇改善加算（I）の仕組みイメージ（例）】

事業者において以下の1～3のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする。

1 経験	職位	職責又は職務内容	任用要件(経験)	賃金体系
1 経験	上級ヘルパー	・中級、初級ヘルパーを指導する ・困難な事例に対応する	・勤続年数6年以上	・上級ヘルパー手当 20,000円/月
	中級ヘルパー	・専門性をもってサービス提供を行う	・勤続年数3年以上6年未満	・中級ヘルパー手当 10,000円/月
	初級ヘルパー	・上級ヘルパーの指導のもと、サービス提供を行う	・勤続年数3年未満	・初級ヘルパー手当 5,000円/月

※「経験」・・・「勤続年数」「経験年数」などを想定。

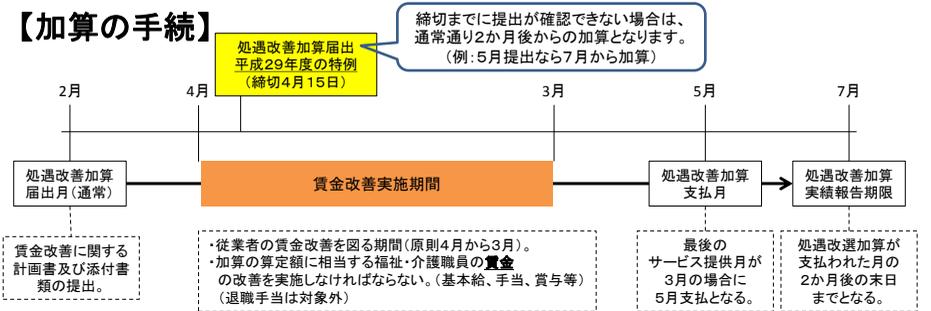
2 資格	職位	職責又は職務内容	任用要件(資格)	賃金体系
2 資格	上級ヘルパー	・中級、初級ヘルパーを指導する ・困難な事例に対応する	・事業者が指定する資格を取得	・上級ヘルパー手当 20,000円/月
	中級ヘルパー	・専門性をもってサービス提供を行う	・介護福祉士	・中級ヘルパー手当 10,000円/月
	初級ヘルパー	・上級ヘルパーの指導のもと、サービス提供を行う	・なし	・初級ヘルパー手当 5,000円/月

※「資格」・・・「介護福祉士」「社会福祉士」などを想定。資格を有して就業する者についても昇給が図られること。

3 評価	職位	職責又は職務内容	任用要件(評価)	賃金体系
3 評価	上級ヘルパー	・中級、初級ヘルパーを指導する ・困難な事例に対応する	・実技試験でS評価	・上級ヘルパー手当 20,000円/月
	中級ヘルパー	・専門性をもってサービス提供を行う	・実技試験でA評価	・中級ヘルパー手当 10,000円/月
	初級ヘルパー	・上級ヘルパーの指導のもと、サービス提供を行う	・実技試験でB評価以下	・初級ヘルパー手当 5,000円/月

※「評価」・・・「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていること。

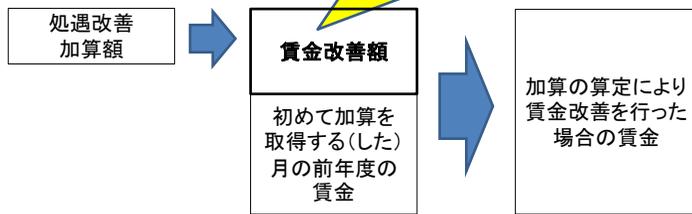
【加算の手続】



加算算定要件	要件を満たさない場合
福祉・介護職員処遇改善計画書の作成・提出	加算を算定できない。
賃金改善額 > 加算による収入	賃金改善額が加算による収入額を下回することは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。 なお、 悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。
実績報告書の作成・提出	指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、 実績報告の提出を行わない場合は、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。

【賃金改善について】

※賃金改善のイメージ



「初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額」とは、

ア これまで加算を算定している事業所

初めて加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額をいう。(助成金を取得していた場合には、助成金による賃金改善の部分を除く)

また、計算に際しては、賃金改善実施期間(H29年度に申請予定の場合はH29年度を指す)の職員の人数と合わせた算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に乗せること。

イ これまで加算を算定していない事業所

加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金の総額をいう。(H29年度申請予定の事業所はH28年度を指す)

また、計算に際しては、アと同様の計算を用いる事(比較時点から職員が増加していた場合、上乘せて計算すること。)

ウ 新規に開設する事業所

処遇改善加算を取得していない場合の賃金からの賃金改定額や、賃金改善を行う方法等について明確にすることが必要である。(方法は就業規則や給与規定に記載するなど考えられる)

27

【対象となる職種について】

福祉・介護職員処遇改善加算

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員、介護職員

看護師等の医療職、事務職、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者等は対象とならない。

福祉・介護職員処遇改善特別加算

福祉・介護職員処遇改善特別加算については、上記のいずれかの職種を中心として従業者の処遇改善が図られていれば加算の対象となるものであり、加算額の一部を事務職や医療職等の福祉・介護職以外の従業者の賃金改善に充てることも差し支えない。

(※処遇改善加算と処遇改善特別加算はいずれか一方しか算定できない)

28