

障がい者虐待について障害者福祉施設等がとるべき対応フロー図

(参考例)長野県健康福祉部障がい者支援課
2018.6作成
2025.2改訂

障がい者虐待の疑い行為を発見した者

★市町村障がい者虐待防止センターへ通報

※支給決定市町村がわかる場合には支給決定市町村へ連絡
※通報者は法律により保護される
(障害者虐待防止法第16条、公益通報者保護法)

★行政が行う調査に協力

★利用者の安全確保、応急処置、 必要に応じて医療受診

★家族／身元引受人等へ連絡、報告 (管理者等の責任のある者からの状況説明)

★虐待を行った疑いのある職員の勤務を変更する等の対応 (直接的な支援から外す、出勤停止にする 等)

★関係者への事実の確認

(虐待を行った疑いのある職員、目撃者、障がい者本人、他)

★法人本部に報告

(必要に応じ、臨時理事会の開催について検討)

★虐待防止委員会の招集、開催

※通報者は、通報したことにより
解雇その他不利益な取り扱いを
受けないとされています。

(障害者虐待防止法第16条第4項)

※公益通報者に対する保護規定
①解雇の無効、②その他不利益
な取扱いの禁止

(公益通報者保護法第5条)

行政による事実
確認調査の結果

●虐待であると判断された場合

利用者／家族／身元引受人等へ報告、説明 (謝罪、改善に向けての対応に関する説明)

虐待事案の内容によっては、法人の理事長等役職
員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行
い、信頼の回復に努める必要があります。

- 虐待が行われた要因の分析と再発の防止
- 法人としての対応策をまとめる(改善計画の策定、法人
内での共有 等)
- 再発防止策(研修等)の徹底

<原因の分析方法>

・虐待を行った職員及びその他の職員への聞き取り、虐待防止委員会での分析、第三者的立場の有識者による検証委員会、法人による他施設等への内部調査の実施 等

<加害者の職員や役職者への処分等>

・事実の確認と原因の分析を通じ、虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにし、法人として責任の所在に応じた処分を行う。
・処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する教育や研修の受講を義務付ける等、再発防止のための対応を徹底して行う。

○虐待は明確に確認できないと判断された場合

利用者／家族／身元引受人等へ報告、説明 (結果及び今後の取組についての説明)

- 虐待防止体制の見直し
- 支援内容の見直し

<虐待防止の例>

- ・虐待防止委員会の定期的な開催、支援の検証
- ・虐待防止委員会の協議結果の全職員への周知徹底
- ・全職員に対する虐待防止研修の継続的な実施
- ・各種研修の実施
- ・定期的な虐待防止チェックリストの実施
- ・定期的な職員ストレスチェックの実施
- ・管理者による現場の把握
- ・風通しの良い職場づくり(ボランティア等の受け入れ)

「虐待は明確に判断できない」とされた場合であっても、
通報があった事実を真摯に受け止め、支援の適切性を検証
し、日頃から継続して虐待防止に取り組むことが大切です。



●虐待事案発生後の中長期的な対応

- ・虐待防止委員会を開催し、改善状況の把握や事業所が講じた虐待防止措置の検証を行う。また、虐待が起こりやすい職場環境の確認を行う。
- ・虐待を行ってしまった職員と定期的に面接を行い、支援手法やストレスケアについてアフターフォローを行う。
- ・改善状況確認のための行政による聴き取りに真摯に対応する。

虐待事案を一過性の出来事と考えず、継続的な虐待防止の取組を行い、事業所全体の虐待防止意識の醸成につなげていくことが大切です。

通報について

●障害者虐待防止法では、事業所内で障害者虐待の疑いのある事案が発生した場合、通報は「義務」となります。そのため、「通報しない」という選択肢はありません。虐待を行ったと思われる職員に対して管理者等が注意するだけで終わらせ、通報を控えることも許されません。必ず通報を行ったうえで、市町村や都道府県による事実確認を

日常的な虐待防止対策について

●虐待を疑う事案が発生する前から、日常的に虐待防止対策を講じることは重要です。事業所における虐待防止対策は義務化されており、令和6年4月以降は以下の虐待防止措置が未実施の事業所に対し、減算規定が設けられています。

★虐待防止委員会を定期的に開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること

(取組例 毎月の職員会議前に開催し、日々のヒヤリ・ハットや苦情を検証するとともに、職員会議で周知する。)

★従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること

(取組例 年2回全職員を対象に開催。上半期は外部講師、下半期は内部講師で県の虐待防止研修の伝達研修を実施。)

★上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

(取組例 サービス管理責任者を虐待防止担当者として位置づける。)

☆義務化された虐待防止措置以外でも、このような虐待防止対策を講じている事業所があります。

- ・全職員を対象に虐待防止セルフチェックリスト・虐待の芽セルフチェックリストによるアンケートを実施している。
- ・他事業所の見学を実施し、他事業所の取り組みを参考にするとともに自事業所の取組を定期的に確認する。
- ・実習生やボランティアを受け入れ、第三者の目が入るようにしている。
- ・日常の支援で直面する課題について、定期的に少人数でグループワークを行う。

●身体拘束についても、以下の取組が義務化されており、令和6年4月から、身体拘束廃止未実施減算の減算額の引上げが行われています。(適切な手順を踏まない身体拘束は、身体的虐待に該当します。)

★やむを得ず身体拘束等を行う場合、その態様及び時間、利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由
その他必要な事項を記録すること。

★身体拘束適正化委員会を定期的に開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。

★身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。

★従業者に対し、身体拘束適正化のための研修を定期的に実施すること。