

虐待防止委員会・身体拘束適正化検討委員会の設置について

1 はじめに

障害者虐待防止の更なる推進のため、令和3年度報酬改定で、令和4年度より虐待防止委員会の設置等が義務化された。（別紙資料参照）

※虐待防止委員会の設置等と、身体拘束等の適正化に向けた取組が追加。
未実施の場合は、減算となる。

2 虐待防止委員会、身体拘束適正化検討委員会の設置に向けて（案）

※別紙、「虐待防止運用規定」「身体拘束適正化検討委員会運用規定」参照

（1）委員会の構成

- ① 法人単位として設置。（※別に事業所ごとに設置することも可）
- ② 「虐待防止委員会」と「身体拘束適正化検討委員会」は一体とする。
- ③ できれば、年2回以上の定期開催。（厚生労働省の規程では、年1回以上の開催）
- ④ 名称は、「虐待防止・身体拘束適正化検討委員会」とする。
- ⑤ 構成員 14人

会長	事務局長	事業所長	事業所担当者	事業所の家族代表	苦情解決第三者
1	1	3	4	3	2

（2）虐待防止委員会

○虐待防止委員会の役割

- ア 虐待防止のための計画づくり
 - ・研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成
- イ 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等
- ウ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討
 - ・虐待や虐待の疑いが生じた場合の再発防止策を検討、実行

○虐待防止のための指針

- ア 法人及び事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- イ 虐待防止委員会その他法人内の組織に関する事項
- ウ 職員研修に関する基本方針
- エ 法人内、事業内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 虐待発生時の対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する指針の閲覧に関する基本方針
- キ 虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

○虐待防止委員会の具体的な対応

- ア 虐待（不適切な対応事例も含む。）が発生した場合の報告様式の整備。
- イ 職員は、虐待の発生ごとに状況、背景等を記録し、虐待を報告。
- ウ 虐待防止委員会で、事例を集計・分析。
- エ 虐待発生時の状況等を分析、原因、結果等のとりまとめ、再発防止策の検討。
- オ 労働環境・条件を確認するための様式を整備、集計、報告し、分析。
- カ 事例及び分析結果を職員に周知徹底。
- キ 再発防止策を講じた後に、効果を検証。

○今後の取組

- ア 「職員倫理綱領」（的なもの）の策定 ※「しょうぶの里の職員10の誓い」
- イ 研修計画の策定、研修実施 （※育成会全体研修会時）
- ウ セルフチェックの様式、内容等の検討、実施、分析、対応
- エ 様々な報告、記録様式等の整備

（3）身体拘束適正化検討委員会

○身体拘束適正化検討委員会の役割

- ア 身体拘束等の適正化のための指針を整備。
- イ 身体拘束等の適正化のための対策を検討。結果は、職員に周知徹底。

○身体拘束等の適正化のための指針 ※ 令和4年度より義務化

- ア 事業所における身体拘束等の適正化における基本的な考え方
- イ 身体拘束適正化検討委員会その他施設内の組織に関する事項
- ウ 職員研修に関する基本方針
- エ 報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する指針の閲覧に関する基本方針
- キ 身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

○身体拘束適正化検討委員会の具体的な対応

- ア 身体拘束等についての報告様式を整備。
- イ 職員は、身体拘束等の発生ごとに状況、背景等を記録し、身体拘束等の報告。
- ウ 身体拘束適正化検討委員会で、事例を集計、分析。
- エ 身体拘束等の発生時の状況等を分析、発生原因、結果等をとりまとめ、適正化と適正化策を検討。
- オ 事例及び分析結果を職員に周知徹底。
- カ 適正化策を講じた後に、効果について検証。

虐待防止委員会運用規程

社会福祉法人熊本市手をつなぐ育成会

(委員会の設置)

第1条 社会福祉法人熊本市手をつなぐ育成会が運営する障がい福祉サービス事業所（以下「事業所」という。）が行う福祉サービスにおいて、「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」を踏まえ、虐待の防止とその適切な対応（以下「虐待防止」という。）の推進に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(委員会の目的)

第2条 この規程は委員会の運営について、必要な事項を定めることを目的とする。

(委員会の組織)

- 第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員（第三者委員を含む。）をもって組織する。
- 2 委員長は法人の理事長（会長）とし、法人の虐待防止責任者を兼ねる。
 - 3 委員は、事務局長及び各事業所の所属長、虐待防止担当者及び家族の代表、第三者委員とする。
 - 4 副委員長は統括施設長とする。委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代行する。
 - 5 委員には、必要ある場合に法人役員や苦情解決第三者委員を加えることができる。

(委員会の開催)

- 第4条 委員会は、年1回以上の定期開催のほか、虐待防止に関する法人事業所内での協議事項が生じた都度に、委員長が招集し開催する。
- 2 委員長は、必要があるときは、前条に定める委員の他に、参考人として指名した者の出席を求めることができる。
 - 3 委員会は書記を指名し議事録を整備する。

(委員会の業務)

- 第5条 委員会は、次の業務を行う。
- ① 虐待防止に向けた取組計画や研修等の推進の中核的な役割を担う。
 - ② 各事業所が定めた職員倫理綱領を職員に周知し、行動規範とするよう啓発する。
 - ③ 虐待防止に関するさまざまな指針や基本方針等を策定し、職員に周知する。
 - ④ 虐待の定義や分類等、虐待に関する知識、知見等を職員に周知する。
 - ⑤ 障害者虐待発見チェックリスト等の調査を定期的を実施する。
 - ⑥ 虐待防止に係る研修を、原則年1回及び職員採用時に実施する。
 - ⑦ 虐待が発生した際の報告様式を整備する。
 - ⑧ 虐待が発生した場合は、状況等を分析、発生原因、結果等を取りまとめ、職員に周知するとともに、再発防止策を検討する。
 - ⑨ その他、法令及び制度の変更のあった際は委員会を開催して規定等の見直しを行うとともに、職員に周知する。

(委員会の責務)

- 第6条 委員会は、虐待が起こらないよう、職員の虐待防止に関する意識や知識、理解の向上を図り、虐待のない施設環境づくりを目指さなければならない。
- 2 委員会の委員長・委員は、日頃より利用者の支援の場に虐待及び虐待につながるような支援が行われていないか観察し、必要があるときは職員に直接改善を求めたり、指導することとする。

- 3 委員会は、その他の各委員会とも連携をとり、利用者の虐待のおそれのある事案や支援等に問題がある場合は、各委員会と協議し、協同で会議を開催する等、虐待防止の対応・対策及び改善を図るものとする。

(その他)

第7条 苦情及び説明・同意については事業所の利用契約書及び重要事項説明書に準拠し対応する。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項や応については、委員長が委員に諮り、協議して定めるものとする。

虐待防止委員会名簿

	役 職
委員長	熊本市手をつなぐ育成会会長（理事長） ※法人の虐待防止責任者
副委員長	常務理事・統括施設長（しょうぶの里施設長、センター長）
委員	熊本市手をつなぐ育成会事務局長
〃	第二ぎんなん作業所施設長
〃	子ども育ちの家「て・い・く」所長
〃	しょうぶの里虐待防止担当者
〃	第二ぎんなん作業所虐待防止担当者
〃	子ども育ちの家「て・い・く」虐待防止担当者
〃	しょうぶの里家族会代表
〃	第二ぎんなん作業所家族会代表
〃	子ども育ちの家「て・い・く」家族会代表
〃	地域生活支援センターぎんなん虐待防止担当者
第三者委員	苦情解決第三者委員
〃	苦情解決第三者委員

※虐待内容及び通報状況によって委員は変更することがある。

附 則 この規程は令和4年6月1日から施行する。

身体拘束適正化検討委員会運用規程

社会福祉法人熊本市手をつなぐ育成会

(委員会の設置)

第1条 社会福祉法人熊本市手をつなぐ育成会が運営する直接支援の障がい福祉サービス事業所（以下「事業所」という。）が行う福祉サービスにおいて、「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」を踏まえ、身体拘束等の適正化の推進に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(委員会の目的)

第2条 この規程は委員会の運営について、必要な事項を定めることを目的とする。

(委員会の組織)

- 第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員（第三者委員を含む。）をもって組織する。
- 2 委員長は法人の理事長（会長）とし、法人の虐待防止責任者を兼ねる。
 - 3 委員は、事務局長及び各事業所の所属長、虐待防止担当者及び家族の代表、第三者委員とする。
 - 4 副委員長は統括施設長とする。委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代行する。
 - 5 委員には、必要ある場合に法人役員や苦情解決第三者委員を加えることができる。

(委員会の開催)

- 第4条 委員会は、年1回以上の定期開催のほか、身体拘束等に関する法人の事業所内での協議事項が生じた都度に、委員長が招集し開催する。
- 2 委員長は、必要があるときは、前条に定める委員の他に、参考人として指名した者の出席を求めることができる。
 - 3 委員会は書記を指名し議事録を整備する。

(委員会の業務)

- 第5条 委員会は、次の業務を行う。
- ① 身体拘束等の適正化に向けた取組の計画や研修等の推進の中核的な役割を担う。
 - ② 身体拘束等の適正化に関する指針や基本方針等を策定し、職員に周知する。
 - ③ 身体拘束等の適正化に係る研修を、原則年1回及び職員採用時に実施する。
 - ④ 身体拘束等についての報告様式を整備する。
 - ⑤ 職員は、身体拘束等の発生ごとに状況、背景等を記録し、身体拘束等の報告。委員会で、事例を集計、分析。事例及び分析の結果を職員に周知徹底を図る。
 - ⑥ 身体拘束等の発生時の状況等を分析、発生原因、結果等を取りまとめ、適正化と適正化策を検討する。
 - ⑦ 適正化策を講じた後の効果について検証する。
 - ⑧ 法令及び制度の変更のあった際は委員会を開催して規定等の見直しを行うとともに、職員に周知する。

(委員会の責務)

- 第6条 委員会は、職員の身体拘束等の適正化に関する意識や知識、理解の向上を図り、身体拘束等のない施設環境づくりを目指さなければならない。
- 2 委員会の委員長・委員は、日頃より利用者の支援の場に身体拘束等につながるような支援が行われていないか観察し、必要があるときは職員に直接改善を求めたり、指導することとする。

- 3 委員会は、その他の各委員会とも連携をとり、利用者への身体拘束等のおそれのある事案や支援等に問題がある場合は、各委員会と協議し、協同で会議を開催する等、身体拘束等の適正化に向けた対応・対策及び改善を図るものとする。

(その他)

第7条 苦情及び説明・同意については事業所の利用契約書及び重要事項説明書に準拠し対応する。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項や対応については、委員長が委員に諮り、協議して定めるものとする。

身体拘束適正化検討委員会名簿

	役 職
委員長	熊本市手をつなぐ育成会会長（理事長） ※法人の虐待防止責任者
副委員長	常務理事・統括施設長（しょうぶの里施設長、センター長）
委員	熊本市手をつなぐ育成会事務局長
〃	第二ぎんなん作業所施設長
〃	子ども育ちの家「て・い・く」所長
〃	しょうぶの里虐待防止担当者
〃	第二ぎんなん作業所虐待防止担当者
〃	子ども育ちの家「て・い・く」虐待防止担当者
〃	しょうぶの里家族会代表
〃	第二ぎんなん作業所家族会代表
〃	子ども育ちの家「て・い・く」家族会代表
〃	地域生活支援センターぎんなん虐待防止担当者
第三者委員	苦情解決第三者委員
〃	苦情解決第三者委員

※身体拘束等の状況によって委員は変更することがある。

附 則 この規程は令和4年6月1日から施行する。

[資料1]

令和3年度報酬改定における障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現行]

- ① 従業者への研修実施（努力義務）
- ② 虐待の防止等のための責任者の設置（努力義務）

[見直し後]

- ① 従業者への研修実施（義務化）
 - ② 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、検討結果を従業者に周知徹底（義務化（新規））
 - ③ 虐待の防止等のための責任者の設置（義務化）
- ※虐待防止委員会の役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証、再発防止策の検討等

■小規模な事業所でも過剰負担とならず、効果的な取組が行える取扱いを提示予定。

【例】

- ① 協議会や基幹相談支援センター等が実施の研修への参加も研修実施とみなす。
- ② 事業所単位でなく、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でよく最低人数は設けない

身体拘束等の適正化の推進

○身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準で、施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件の追加を行う。

■該当サービス：生活介護、短期入所、施設入所支援、就労継続支援、共同生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援（※育成会事業所該当分）

運営基準

- ・①は、令和3年4月から義務化。
- ・②～④の規定を追加（令和3年4月から努力義務化、令和4年4月から義務化）。

- ① 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を得ない理由その他必要な事項を記録すること。
- ② 身体拘束等の適正化のための対策検討委員会を定期的開催、結果を従業者に周知徹底。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備。
- ④ 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実施
※ 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、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

- ・運営基準の①から④を満たしていない場合、基本報酬を減算（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）
※②～④は、令和5年4月から適用

[資料2]

虐待防止委員会・身体拘束適正化検討委員会の設置の設置義務化について

熊本市障がい保健福祉課資料（市内ブロック知的障がい者施設長連絡会（R4. 2. 22実施）研修資料）から

[障害者総合支援法事業者ハンドブック 指定基準編の記載引用]

1 虐待防止委員会の概要

○虐待防止委員会の構成

- ・専任の虐待防止担当者（必置）を決める
 - ・利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等を加えることが望ましい。
 - ・少なくとも1年に1回の開催が必要。
 - ・法人単位での設置も可。
- ※一体的に設置・運営することも可。

○虐待防止委員会の役割

- ① 虐待防止のための計画づくり
 - ・研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成
- ② 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等
- ③ 虐待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、再発防止策を検討、実行

○虐待防止委員会の具体的な対応、業務

- ア 虐待（不適切な対応事例も含む）が発生した場合、報告様式を整備。
- イ 従業員は、虐待の発生ごとに状況、背景等を記録し、虐待を報告。
- ウ 虐待防止委員会で、事例を集計・分析。
- エ 虐待の発生時の状況等を分析、発生原因、結果等をとりまとめ、再発防止策を検討。
- オ 労働環境・条件を確認するための様式を整備、集計、報告し、分析。
- カ 事例及び分析結果を従業員に周知徹底。
- キ 再発防止策を講じた後に、効果を検証。

○虐待防止のための指針の策定

- ア 事業所での虐待防止の基本的な考え方
- イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- ウ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
- エ 報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する指針の閲覧に関する基本方針
- キ 虐待防止の適正化推進のために必要な基本方針

○虐待防止のための具体的な環境整備

- ① 事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用
 - ・虐待の未然防止には、的確な現状把握（アセスメント）に基づいた対応策の作成、継続した定期的な評価（モニタリング）が重要。
 - ・アセスメントとしては、事故・ヒヤリハット事例の報告、虐待防止のための自己評価（チェックリストによる評価）が有用。

- ② 苦情解決制度の利用
 - ・苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置。
 - ・連絡先等を掲示、会報誌に掲載等、積極的な周知が必要。
 - ・管理者は、施設を利用する障害者の表情や様子に注意を払い、声をかけて話を聞く等、本人や家族からの訴えを受け止める姿勢を持ち続けること。
- ③ サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用
 - ・福祉サービス第三者評価やオンブズマン等の外部による第三者評価を受ける。
- ④ ボランティアや実習生の受入れと地域との交流
 - ・多くの目で利用者を見守るような環境づくりが大切。
 - ・管理者は積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設への感想や意見を聞くことにより、虐待の芽に気づき予防する機会が増える。
- ⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用
 - ・成年後見制度の活用等を通して権利擁護を行うことが重要。

⇒別紙 「虐待防止委員会運用規程」

2 身体拘束等の適正化の推進

○身体拘束適正化検討委員会

- ・幅広い職種により構成
- ・専任の担当者を決める
- ・第三者や専門家（医師、看護職員等）の活用が望ましい。

○身体拘束適正化検討委員会の具体的な対応

- ア 身体拘束等についての報告様式を整備。
- イ 従業者は、身体拘束等の発生ごとに状況、背景等を記録し、身体拘束等の報告。
- ウ 身体拘束適正化検討委員会で、事例を集計、分析。
- エ 身体拘束等の発生時の状況等を分析、発生原因、結果等を取りまとめ、適正化と適正化策を検討。
- オ 事例及び分析結果を従業者に周知徹底。
- カ 適正化策を講じた後に、効果について検証。

○身体拘束等の適正化のための指針

※ 令和4年度より義務化

- ア 事業所における身体拘束等の適正化における基本的な考え方
- イ 身体拘束適正化検討委員会その他施設内の組織に関する事項
- ウ 職員研修に関する基本方針
- エ 報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する指針の閲覧に関する基本方針
- キ 身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

⇒別紙 「身体拘束適正化検討委員会運用規程」

[資料3]

「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」（令和2年10月）引用

1 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

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 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。
③ 心理的虐待	障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動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 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、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
⑤ 経済的虐待	障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

○障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（例）

身 体 的 虐 待	①暴力的行為 <ul style="list-style-type: none"> 平手打ちをする。つねる。殴る。蹴る。 ぶつかって転ばせる。 刃物や器物で外傷を与える。 入浴時、熱い湯やシャワーをかけてやけどをさせる。 本人に向けて物を投げつけたりする。
	②本人の利益にならない強制による行為、代替方法を検討せずに障害者を乱暴に扱う行為 <ul style="list-style-type: none"> 医学的診断や個別支援計画等に位置づけられておらず、身体的苦痛や病状悪化を招く行為を強要する。 介助がしやすいように、職員の都合でベッド等へ抑えつける。 車いすやベッド等から移動させる際に、必要以上に身体を高く持ち上げる。 食事の際に、職員の都合で、本人が拒否しているのに口に入れて食べさせる、飲み物を飲ませる。
	③正当な理由のない身体拘束 <ul style="list-style-type: none"> 車いすやベッドなどに縛り付ける 手指の機能を制限するためにミトン型の手袋を付ける 行動を制限するために介護衣（つなぎ服）を着せる 職員が自分の身体で利用者を押さえつけて行動を制限する 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する
心 理 的 虐 待	①威嚇的な発言、態度 <ul style="list-style-type: none"> 怒鳴る、ののしる。 「ここ（施設等）にいられなくなるよ」「追い出す」などと言いつぶす。 「給料もらえないですよ」「好きなもの買えなくなりますよ」などと威圧的な態度を取る。
	②侮辱的な発言、態度 <ul style="list-style-type: none"> 排泄の失敗や食べこぼしなどを嘲笑する。 日常的にからかったり、「バカ」「あほ」「死ね」など侮蔑的なことを言う。 排泄介助の際、「臭い」「汚い」などと言う。 子ども扱いするような呼称で呼ぶ。 本人の意思に反して呼び捨て、あだ名などで呼ぶ。

	<p>③障害者や家族の存在や行為、尊厳を否定、無視するような発言、態度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無視する。 ・「意味もなく呼ばないで」「どうしてこんなことができないの」などと言う。 ・他の利用者にその人や家族の悪口等を言いふらす。 ・話しかけ等を無視する。 ・障害者の大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てる。 ・したくてもできないことを当てつけにやってみせる（他の利用者にやらせる）。
	<p>④障害者の意欲や自立心を低下させる行為</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トイレを使用できるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視しておむつを使う。 ・自分で食事ができるのに、職員の都合を優先し、本人の意思や状態を無視して食事の全介助をする、職員が提供しやすいように食事を混ぜる。 ・自分で服薬ができるのに、食事に薬を混ぜて提供する。 など
	<p>⑤交換条件の提示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「これができたら外出させてあげる」「買いたいならこれをしてからにしてください」などの交換条件を提示する。
	<p>⑥心理的に障害者を不当に孤立させる行為</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の家族に伝えてほしいという訴えを理由なく無視して伝えない。 ・理由もなく住所録を取り上げるなど、外部との連絡を遮断する。 ・面会者が訪れても、本人の意思や状態を無視して面会させない。 ・その利用者以外の利用者だけを集めて物事を決める、行事を行う。 など
	<p>⑦その他著しい心理的外傷を与える言動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・車いすでの移動介助の際に、速いスピードで走らせ恐怖感を与える。 ・自分の信仰している宗教に加入するよう強制する。 ・利用者の顔に落書きをして、それをカメラ等で撮影し他の職員に見せる。 ・利用者の前で本人の物を投げたり蹴ったりする。 ・本人の意思に反した異性介助を繰り返す。 ・浴室脱衣所で、異性の利用者を一緒に着替えさせたりする。
<p>放棄 ・ 放置</p>	<p>①必要とされる支援や介助を怠り、障害者の生活環境・身体や精神状態を悪化させる行為</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入浴しておらず異臭がする、排泄の介助をしない、髪・ひげ・爪が伸び放題、汚れのひどい服や破れた服を着せている等、日常的に著しく不衛生な状態で生活させる。 ・褥瘡（床ずれ）ができるなど、体位の調整や栄養管理を怠る。 ・おむつが汚れている状態を日常的に放置している。 ・健康状態の悪化をきたすほどに水分や栄養補給を怠る。 ・健康状態の悪化をきたすような環境（暑すぎる、寒すぎる等）に長時間置かせる。 ・室内にごみが放置されている、鼠やゴキブリがいるなど劣悪な環境に置かせる。 <p>②障害者の状態に応じた診療や支援を怠ったり、医学的診断を無視した行為</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療が必要な状況にも関わらず、受診させない。あるいは救急対応を行わない。 ・処方通りの服薬をさせない、副作用が生じているのに放置している、処方通りの治療食を食べさせない。 ・本人の嚥下できない食事を提供する。 <p>③必要な用具の使用を限定し、障害者の要望や行動を制限させる行為</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移動に車いすが必要であっても使用させない。 ・必要なめがね、補聴器、補助具等があっても使用させない。 <p>④障害者の権利や尊厳を無視した行為又はその行為の放置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の利用者に暴力を振るう障害者に対して、何ら予防的手立てをしていない。 ・話しかけ等に対し「ちょっと待って」と言ったまま対応しない。 <p>⑤その他職務上の義務を著しく怠ること</p>

性的虐待	<p>○あらゆる形態の性的な行為又はその強要</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キス、性器等への接触、性交 ・性的行為を強要する。 ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する。性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話させる）。 ・わいせつな映像や写真をみせる。 ・本人を裸にする、又はわいせつな行為をさせ、映像や写真に撮る。撮影したものを他人に見せる。 ・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり、映像や画像を撮影する。 ・排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下（上）半身を裸にしたり、下着のまま放置する。 ・人前で排泄をさせたり、おむつ交換をしたりする。またその場面を見せないための配慮をしない。
経済的虐待	<p>○ 本人の同意（表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある。以下同様。）なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人所有の不動産等の財産を本人に無断で売却する。 ・年金や賃金を管理して渡さない。 ・年金や預貯金を無断で使用する。 ・本人の財産を無断で運用する。 ・事業所、法人に金銭を寄付・贈与するよう強要する。 ・本人の財産を、本人が知らない又は支払うべきではない支払に充てる。 ・金銭・財産等の着服・窃盗等（障害者のお金を盗む、無断で使う、処分する、無断流用する、おつりを渡さない。）。 ・立場を利用して、「お金を貸してほしい」と頼み、借りる。 ・本人に無断で親族にお金を渡す、貸す。 ・日常的に使用するお金を不当に制限する、生活に必要なお金を渡さない。 など

2 身体拘束の具体的な内容

- ① 車いすやベッド等に縛り付ける。
- ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③ 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえ付けて行動を制限する。
- ⑤ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

介護保険指定基準において禁止の対象となっている行為は、「身体的拘束その他入所者（利用者）の行動を制限する行為」で具体的には次のような行為。

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったりにしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッド等に体幹や四肢をひも等で縛る。
- ⑩ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

「身体拘束ゼロへの手引き」（平成13年3月厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」）

○やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

やむを得ず身体拘束を行う場合には、以下の3要件を全て満たす必要があり、その場合でも、身体拘束を行う判断は組織的にかつ慎重に行うこと。

①切迫性	<p><u>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。</u></p> <p>切迫性を判断するには、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それでもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要がある。</p>
②非代替性	<p><u>身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと。</u></p> <p>非代替性を判断するには、まず<u>身体拘束を行わずに支援する全ての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要がある。</u>拘束の方法も、利用者本人の状態像等に応じて<u>最も制限の少ない方法を選択する必要がある。</u></p>
③一時性	<p><u>身体拘束その他の行動制限が一時的であること。</u></p> <p>一時性を判断するには、本人の<u>状態像等に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要がある。</u></p>

[資料4]

※厚生労働省「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」（令和2年10月）

○ 倫理綱領の例（財団法人日本知的障害者福祉協会の倫理綱領）

倫 理 綱 領
財団法人 日本知的障害者福祉協会
前 文
知的障害のある人たちが、人間としての尊厳が守られ、豊かな人生を自己実現できるように支援することが、私たちの責務です。そのため、私たちは支援者のひとりとして、確固たる倫理観をもって、その専門的役割を自覚し、自らの使命を果たさなければなりません。ここに倫理綱領を定め、私たちの規範とします。
1. 生命の尊厳
私たちは、知的障害のある人たちの一人ひとりを、かけがえのない存在として大切にします。
2. 個人の尊厳
私たちは、知的障害のある人たちの、ひとりの人間としての個性、主体性、可能性を尊びます。
3. 人権の擁護
私たちは、知的障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。
4. 社会への参加
私たちは、知的障害のある人たちが、年齢、障害の状態等にかかわらず、社会を構成する一員としての市民生活が送れるよう支援します。
5. 専門的な支援
私たちは、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ね、知的障害のある人たちの一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるよう支援し続けます。

○行動指針の例

職員行動指針
〇〇〇福祉会は、職員一人ひとりが組織の一員として、自らの行動に責任と自覚を確立するため、「〇〇〇福祉会職員行動の指針」を定め、法人内外に示します。
〇〇〇福祉会のすべての職員は、この行動の指針の遵守に努めることとし、殊に管理・監督する立場にある者は、自らが模範となるよう率先して実行に努めます。
1. 【社会的ルールの遵守（コンプライアンス）の徹底】
〇〇〇福祉会は、関係法令、法人の定めた諸規程はもとより、法人の理念や社会的ルールの遵守を徹底します。
2. 【環境保全・安全衛生の推進】
〇〇〇福祉会は、地球的規模の環境破壊が進む中で、その抑止に日ごろから関心を持ち、取り組みます。
利用者や地域の方と共に職場及び地域の環境保全と安全衛生に積極的に取り組みます。

3. 【社会貢献の推進】

〇〇〇福祉会は、地域や社会に根ざした法人であるために、社会貢献活動を行います。

4. 【人権の尊重】

〇〇〇福祉会は、差別のない公平な法人であるために、互いの個性や違いを積極的に認め合い一人ひとりが平等であるという考えの下に行動します。

5. 【プライバシーの保護】

〇〇〇福祉会は、プライバシーの保護に最大限の努力をします。

6. 【個人情報の保護と管理】

〇〇〇福祉会は、個人情報保護法等に基づき、個人情報の適正な取扱いを行います。

7. 【公正・公平な取引の推進】

〇〇〇福祉会は、公正且つ公平で健全な取引を行います。

8. 【行政機関等との関係】

〇〇〇福祉会は、自立した法人として行政機関と対等且つ健全な関係を保持します。

9. 【説明責任（アカウンタビリティ）の徹底】

〇〇〇福祉会は、利用者やその家族・後見人等に提供するサービスや関連する情報について、適切に説明する努力や工夫を行います。また、地域の理解と信頼を高めるために地域とのコミュニケーションを図ると共に、適切な情報開示、情報提供に努め、説明責任を果たします。

10. 【危機管理（リスクマネジメント）の徹底】

〇〇〇福祉会は、「〇〇〇福祉会リスクマネジメント指針」に基づき、常に安全性に配慮したサービスの提供と事故防止に努めます。

〇 虐待防止啓発掲示物の例

職員の方々に

以下のような行為は、障害者への虐待です。

不適切な支援から、傷害罪等に当たる犯罪行為まで様々ですが、いずれも障害者の人権の重大な侵害であり、絶対に許されるものではありません。

〇身体的虐待

- ・ 殴る、蹴る、たばこを押しつける。
- ・ 熱湯を飲ませる、食べられないものを食べさせる、食事を与えない。
- ・ 戸外に閉め出す、部屋に閉じこめる、縄等で縛る。

〇性的虐待

- ・ 性交、性的暴力、性的行為の強要。
- ・ 性器や性交、性的雑誌やビデオを見るよう強いる。
- ・ 裸の写真やビデオを撮る。

〇心理的虐待

- ・ 「そんなことすると外出させない」等言葉による脅迫。
- ・ 「何度言ったらわかるの」等心を傷つけることを繰り返す。
- ・ 成人の障害者を子ども扱いする等自尊心を傷つける。
- ・ 他の障害者と差別的な取り扱いをする。

〇放棄・放置

- ・ 自己決定といって、放置する。

- ・話しかけられても無視する。拒否的態度を示す。
- ・失禁をしていても衣服を取り替えない。
- ・職員の不注意によりけがをさせる。

○経済的虐待

- ・障害者の同意を得ない年金等の流用等財産の不当な処分。

○その他

- ・職員の仕事の指導の一環として行わせる。
- ・しつけや指導と称して行われる上記の行為も虐待です。

自分がされたら嫌なことを障害者にしていませんか。
常に相手の立場で、適切な支援を心がけましょう。

○ 障害者虐待相談・通報・届出先掲示物の例

障害者虐待の相談・通報・届出先

当施設の虐待防止責任者は、〇〇です。ご心配がありましたら、お気軽にご相談ください。
TEL 〇〇-〇〇〇〇 FAX 〇〇-〇〇〇〇

また、〇〇市の障害者の虐待や養護者の支援に関する相談、通報、届出窓口は下記のとおりです。

【日中（〇時～〇時）】

〇〇市役所 □□課 △△係	TEL 〇〇-〇〇〇〇	FAX 〇〇-〇〇〇〇
〇〇市障害者虐待防止センター	TEL △△-△△△△	FAX 〇〇-〇〇〇〇
〇〇地域基幹相談支援センター	TEL ××-××××	FAX 〇〇-〇〇〇〇

【休日夜間（〇時～〇時）】

〇〇地域基幹相談支援センター (携帯)TEL ×××-×××-××××

携帯メールアドレス aaaaa@bbbb.ne.jp

※しょうぶの里職員の10の誓い

- 1 私たちは、利用者さんの幸福実現のため、身を惜しまず、気配りを怠らず、積極的に行動します。
- 2 私たちは、常に礼儀正しく、明るく、笑顔で、心を通い合わせて支援します。
- 3 私たちは、家族と共に喜び・悩み、家族のように常に温かみのある姿勢で接します。
- 4 私たちは、利用者さんのことを第一に考え、誰にでも公平に、誠意を持って支援します。
- 5 私たちは、利用者さんを尊敬し、素直さに学び、謙虚さと感謝の気持ちで接します。
- 6 私たちは、利用者さんの気持ちを察し、じっくり話を聞いて、可能な限り個性や意思を尊重します。
- 7 私たちは、利用者さんの人権・人格を尊重し、いからず、あせらず、暴言、暴力をふるいません。
- 8 私たちは、ホウ（報告）レン（連絡）ソウ（相談）を徹底し、チームワークを大切にします。
- 9 私たちは、常に問題意識をもち、本気で、自己研鑽と自己変革に努めます。
- 10 私たちは、NOと言わず、愚痴をこぼさず、言い訳をせず、他の人のせいにしません。