

【論点 1】 障害者虐待の防止の更なる推進について

現状・課題

- 障害者虐待防止法第15条に基づき、障害福祉サービス事業者等は、従事者に対する研修の実施等、障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされている。
- また、基準省令第3条第3項において、指定障害福祉サービス事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。
- 国が作成する障害者虐待の防止と対応の手引きにおいては、虐待防止のための体制整備の取組の一環として、虐待防止委員会の設置を求めており、その役割は以下の3つ。（）内は具体例
 - ① 虐待防止のための計画づくり(虐待防止の研修、労働環境・条件チェックリストの作成と実施)
 - 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をチェックリストにより確認する等)
 - 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、事案検証の上、再発防止策を検討、実行)
- 虐待防止のための責任者や虐待防止委員会の設置状況については、サービス類型によって大きな開きがあり、施設系は8割以上で設置している一方、それ以外では5割を下回るサービスもある。
※日本知的障害者福祉協会 平成26年度 全国知的障害児・者施設・事業実態調査報告

(虐待対応状況調査について)
- 虐待件数等を調査する虐待対応状況調査の結果では、施設従事者による障害者虐待の件数は年々増加傾向にある
- 上記調査では虐待発生要因を集計しており、個人的要因(※1)、組織的要因(※2)のいずれもみられる。
※1 「教育・知識・介護技術等に関する問題」や「倫理観や理念の欠如」
※2 「職員のストレスや感情コントロールの問題」や「虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ」

【論点1】 障害者虐待防止の更なる推進について

論 点

- 年々増加する施設従事者による障害者虐待への対応策として、どのような方策が考えられるか。

検討の方向性

- 虐待発生要因には、個人的要因、組織的要因のいずれも存在することから、各サービスの実態を踏まえつつ、指定基準に以下の内容を盛り込むこととしてはどうか。
 - ① 従業者への研修実施の義務化
 - ② 研修実施や虐待が起こりやすい職場環境の確認、改善を行うための組織として虐待防止委員会(注)設置を義務化
 - ③ 虐待の防止等のための責任者の設置の義務化(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等
- その際には、小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取り組みが行えるよう、具体的な方法・配慮を併せて示すこととしてはどうか。なお、虐待防止の取組の中で、身体拘束等の適正化について取り扱う場合についても同様としてはどうか(P11参照)。
- これらについて施設・事業所が対応を行うためには一定の時間を要すると見込まれるため、一定の準備期間を設けることも検討してはどうか。
 - ※なお、今後、国として現場における好事例を収集した上で、その内容を現場に周知予定。
 - ※具体的なスケジュール例
 - ②は令和3年4月から努力義務化し(①、③は既に努力義務となっている)、令和4年4月に①から③まで義務化する。