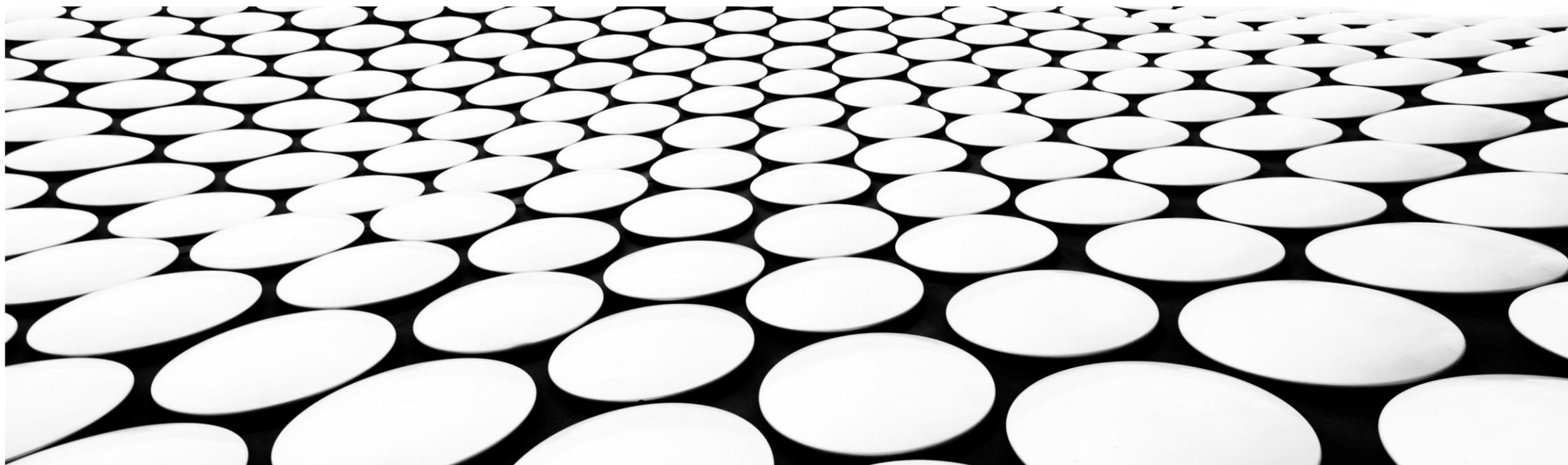


虐待防止委員会の活性化

令和7年度 管理者・設置者コース 研修

沖縄県社会福祉士会 障害者支援委員会 理事 大城篤志



制度の理解について（法律の序列・指定取り消し等のペナルティについて）

法ルール	内容	制定者	該当の名称	
憲法	国の最高法規 これに違反する法律や行為は無効になる	国民	日本国憲法	
法律	憲法の次に強い法的効力を発揮 国民の権利関係を制限 &義務をサマリとして定める	国会	民法、会社法 など	
法令	政令	法律に基づいて制定される最上位命令 法律ルール内容を詳しく定める	内閣	〇〇施行令
	省令	各省が担当する行政事務における命令 政令ルールをさらに具体的に定める	大臣	総理（内閣）府令 〇〇施行規則
	規則	各委員会や庁が担当する行政事務について 制定されるルール	委員会 各庁長官	国家公安委員会規則 人事院規則
	公示 告示	法律の執行基準として テクニカルな内容を補足したもの	大臣	第〇〇号告示 お知らせ
通知・通達	行政組織内で出される助言・指示命令 などの連絡手段 法的効力はない	行政機関	〇〇通達 〇〇連名通知	

障害者総合支援法50条
 ○指定取り消し・改善勧告・事業所名公表・実地の監査等の法の権限を行使して事業所にペナルティを課す根拠となっている。

○指定基準違反（人員基準を満たさないまま継続、重大な虐待・安全義務違反等）

報酬告示違反を伴う不正請求（サービス未提供・水増し・減算逃れ等）

が繰り返し・悪質・重大な場合に、「法第50条各号への該当」と認定され、指定取消しに至るケースが圧倒的に多い

制度の理解について（法律の序列・指定取り消し等のペナルティについて）

法ルール	内容	制定者	該当の名称	
憲法	国の最高法規 これに違反する法律や行為は無効になる	国民	日本国憲法	
法律	憲法の次に強い法的効力を発揮 国民の権利関係を制限 &義務をサマリとして定める	国会	民法、会社法 など	
法令	政令	法律に基づいて制定される最上位命令 法律ルール内容を詳しく定める	内閣	〇〇施行令
	省令	各省が担当する行政事務における命令 政令ルールをさらに具体的に定める	大臣	総理（内閣）府令 〇〇施行規則
	規則	各委員会や庁が担当する行政事務について 制定されるルール	委員会 各庁長官	国家公安委員会規則 人事院規則
	公示 告示	法律の執行基準として テクニカルな内容を補足したもの	大臣	第〇〇号告示 お知らせ
通知・通達	行政組織内で出される助言・指示命令 などの連絡手段 法的効力はない	行政機関	〇〇通達 〇〇連名通知	

法律は国会で審議・議決されるルールで、国民の権利義務の大枠や基本原則を定めます。制定には国会の承認（衆参両院の議決）が必須で、憲法の次に強いルールです。

沖縄県HP（行政処分情報）

<https://www.pref.okinawa.lg.jp/kyoiku/shogaifukushi/1007022/1018788/1007833.html>

制度の理解について（指定基準・報酬告示）

法ルール	内容	制定者	該当の名称
憲法	国の最高法規 これに違反する法律や行為は無効になる	国民	日本国憲法
法令	法律	憲法の次に強い法的効力を発揮 国民の権利関係を制限 &義務をサマリとして定める	国会 民法、会社法 など
	政令	法律に基づいて制定される最上位命令 法律ルール内容を詳しく定める	内閣 〇〇施行令
	省令	各省が担当する行政事務における命令 政令ルールをさらに具体的に定める	大臣 総理（内閣）府令 〇〇施行規則
	規則	各委員会や庁が担当する行政事務について 制定されるルール	委員会 各庁長官 国家公安委員会規則 人事院規則
	公示 告示	法律の執行基準として テクニカルな内容を補足したもの	大臣 第〇〇号告示 お知らせ
通知・通達	行政組織内で出される助言・指示命令 などの連絡手段 法的効力はない	行政機関 〇〇通達 〇〇連名通知	

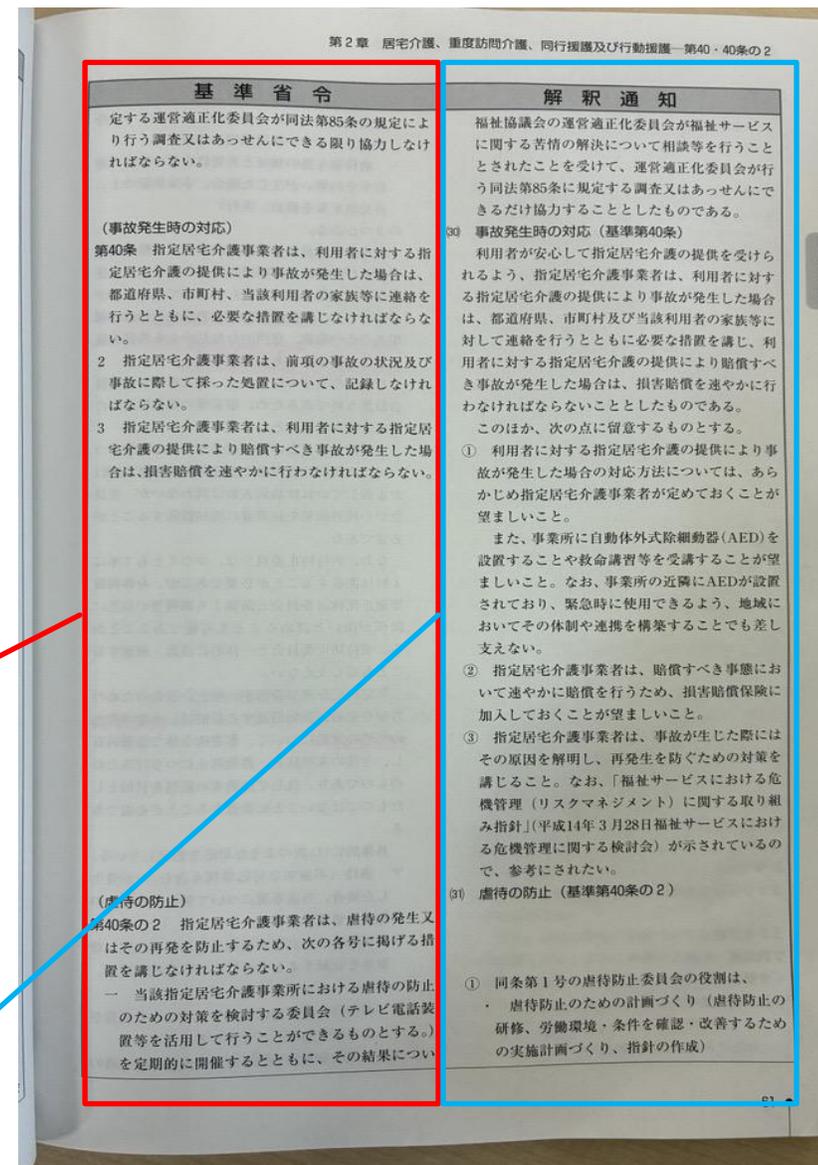


ここに虐待防止について虐待防止委員会の開催・従業員への周知が規定されている。



制度の理解について（指定基準・報酬告示）

法ルール	内容	制定者	該当の名称
憲法	国の最高法規 これに違反する法律や行為は無効になる	国民	日本国憲法
法令	法律	憲法の次に強い法的効力を発揮 国民の権利関係を制限 &義務をサマリとして定める	国会 民法、会社法 など
	政令	法律に基づいて制定される最上位命令 法律ルール内容を詳しく定める	内閣 〇〇施行令
	省令	各省が担当する行政事務における命令 政令ルールをさらに具体的に定める	大臣 総理（内閣）府令 〇〇施行規則
	規則	各委員会や庁が担当する行政事務について 制定されるルール	委員会 各庁長官 国家公安委員会規則 人事院規則
	公示 告示	法律の執行基準として テクニカルな内容を補足したもの	大臣 第〇〇号告示 お知らせ
通知・通達	行政組織内で出される助言・指示命令 などの連絡手段 法的効力はない	行政機関 〇〇通達 〇〇連名通知	



指定基準と解釈通知の文言で混乱することもある。

指定基準 第40条2 (虐待の防止) 2項

指定事業所において従業員に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。

解釈通知③

なお、研修の実施は、施設内で行う職員研修及び、**協議会又は機関相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。**

疑問

解釈通知で、事業所が研修に参加するだけでも、この指定基準はクリアできるの（今日のこの研修をうければ指摘基準クリア？）という疑問がわいてきますね。県や市町村の開催する研修を誰か受けさせれば、基準がクリアしたことになればラッキーですよ。自前で研修を毎回行うのはマンネリ化するし面倒だし…

指定基準と解釈通知の文言で混乱することもある。

(AIと相談しながら、さらなる解釈通知作ってみました。)

○法令レベル：省令・告示は、指定や報酬算定の前提となる拘束力の強いルール（違反で指導・減算・指定取消のリスク）。

○通知・Q&Aレベル：法令解釈・運用の公式基準であり、監査は原則これに従う。事業者もこれに沿っておくのが安全。

○研修義務については、

- 「研修の主催者（誰が企画するか）」は問わない
- 「対象者が実際に必要な内容の教育・周知を受けたか」が本質
- 行政研修＋事業所内伝達・補講などを組み合わせ、「全従業員が年1回以上研修を受けた」と説明できる形を整えるのが望ましい

○従って、「市町村研修の参加をもって省令上の研修実施とみなす」こと自体は、通知が認めている範囲内の解釈であり拡大解釈とは言いにくい一方、**「一部の職員だけの参加で全従業員への研修義務まで満たした」と主張するのは、通知の趣旨を超えるリスクな運用と考えるのが無難**です。

貴重な時間を使ってここを伝えたかった理由

法令の優先順位や性質、ハンドブックの位置づけ等を頭に入れて、制度を読み解くと、どのような対応が無難か、コンプライアンスを遵守しているのかを見極められる。（特に解釈通知やQ&Aの考え方に迷ったら指定基準・告示に立ち返る。解釈通知やQ&Aの言葉尻を捕まえて拡大解釈は危険）

指定基準 第40条2 (虐待の防止) 1項

指定事業所における**虐待防止のための対策**を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その**結果について、従業員に周知徹底**を図ること。

解釈通知 (虐待の防止)

①虐待防止委員会の役割

- ・虐待防止のための**計画づくり**（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）
- ・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）
- ・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、事実検証の上、再発防止策を検討、実行）

※虐待防止委員会には家族、専門的な知見のある外部**第三者等も加える**ことが望ましい

※**少なくとも1年に1回以上は開催する**必要があり、身体拘束適正化委員会と一体的に運営することも可能

※再発防止につながるものであり、従業員の**懲罰を目的としたものではない**ことに留意

解釈通知（虐待の防止）

具体的には次ぎのような対応を想定している。

- ア 虐待（不適切な対応事例を含む）が発生した場合、当該事案について報告するための**様式を整備**すること。
- イ 従業員は、**虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録**するとともにア様式に従い報告すること。
- ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を**集計し、分析**すること。
- エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の**発生防止**を検討すること。
- オ **労働環境・条件について確認するための様式を整備**するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。
- カ 報告された事例及び分析結果を従業員に周知徹底すること。
- キ 再発防止策を講じた後にその効果について検証すること。

指定基準及び解釈通知が示す理想の虐待防止委員会とは

虐待防止委員会の本来のゴールを一言で言うと、

**虐待を「起こさない」「見逃さない」「繰り返さない」ための、
組織全体の学習と改善のエンジンになっている状態**

ただしこのエンジンが機能するためには、「内部の視点だけに閉じないこと」と「安心して声を出せる構造が担保されていること」が前提条件になります。評価軸としては、以下の6点が満たされている状態を理想とします。

- ① 現場で起きていることが、正直に上がってくる
- ② 心理的安全性が、仕組みとして担保されている
- ③ 内部論理に偏らない視点が入っている
- ④ 上がってきた情報が、分析され、意味づけされている
- ⑤ 分析結果が、研修・環境改善・ルールに反映されている
- ⑥ その結果が、現場に戻され、検証されている。

理想状態 **現場レベル編**

- 事業所の定例ミーティングに「ヒヤリハット」「不適切かもしれない対応」「迷った対応」が**自然に報告される文化**がある
- 「虐待かどうかの判断」ではなく、「**気になったことを共有する**」ことが評価されている
- 報告は責任追及ではなく、**支援をよくするための材料**として扱われている
- 報告様式（簡潔・書きやすい）が整備され、**書くこと自体の心理的ハードルが低い**

理想状態 委員会レベル **集約・分析編**

- 3か月に1回の虐待防止委員会に、各事業所から**複数の報告（ヒヤリハット含む）が安定的に提出**されている
- 委員会では、個人の問題ではなく「どんな状況・構造で起きたか」に焦点を当てている
- 報告事例は、時間帯・人員配置・業務負荷・利用者特性などの視点で**集計・傾向分析**されている

理想状態 委員会レベル **第三者の参画編**

- 虐待防止委員会には、家族代表・外部有識者（他法人管理者、専門職、第三者委員等）が**継続的に参画**している
- 第三者は、判断を下す存在ではなく**問いを投げ、視点の偏りを防ぐ存在**となっている
- 内部では「当たり前」になっている支援や慣行を、**専門性・中立性の視点から言語化・再解釈**してもらえる
- れにより委員会が、**内部の都合や感情に閉じない構造**になっている

理想状態 委員会レベル **労働環境との連動編**

- ヒヤリハット・不適切支援の発生状況と、ストレスチェック・残業時間・欠勤・離職傾向などのデータを突き合わせ、「人が追い込まれる構造」を可視化している。
- 「虐待防止＝個人の倫理」ではなく、**組織設計・マネジメントの課題**として扱われている

理想状態 委員会レベル **研修・仕組みへの反映編**

- 委員会で抽出された課題が、年間研修計画、OJTのテーマ、マニュアル・指針に**確実に反映**されている
- 研修内容は抽象論ではなく、**実際に起きた事例（匿名化）**をもとに構成されている

理想状態 委員会レベル **経営・ガバナンスとの接続編**

- 人員配置・設備・業務設計など、**現場努力だけでは解決できない課題**については、委員会から経営層へ正式に提言されている
- 経営層は、虐待防止を「**経営リスク**」「**法人の信頼性・持続性**」として位置づけ、意思決定を行っている
- ただし、**委員会が経営の下請け機関にならない距離感**は保たれている。

演習 個人ワーク①

前スライドに記載されている虐待防止委員会が最高に活性化されている状態から逆算して、現在の自事業所の状態を振り返りましょう。チェックシートになっていますので、資格の欄に出来ている順に ○、△、× を記載してください。まずは事業所の状態を自己検証してみましょう。

演習 個人ワーク②

自法人の「詰まりどころ」を整理する問い

次の文章を完成させてください。※正解はありません。今の実感を書いてください。すべて埋める必要もありません。頑張って2～3個うまれば十分です。

① 報告が増えにくい最大の理由は

()

② 委員会で集計・分析まで進みにくい背景には

() がある

③ 委員会で出た課題が、研修や仕組みに反映されにくい理由は

() だと思う

④ 委員会に外部の目（第三者・有識者）を取り入れていない理由は

() からである

⑤ 経営と委員会がうまく循環・連動していないと感じる点は

() である

演習 個人ワーク②

PDCAプランの作成（P：プラン）

自法人の虐待防止委員会において、**今いちばん優先して改善したい点は何か。**

1年目に目指す状態（理想の30%でOK） （ ）

数年かけて目指したい最終像 （ ）

この視点も重要※理想的なプランは実行されない可能性が高い

→「今やらないこと」も1つ書く （ ）

演習 個人ワーク②

PDCAプランの作成【D : Do】

動かし方

○誰が主語になるか（経営／管理職／委員会/スタッフ）

○どの場で動かすか（委員会／ミーティング／研修 等）

○新規施策か、既存の場の使い直しか

演習 個人ワーク② 参考

① 報告を増やすための「Do」の例

ヒヤリハットの報告様式を
A4・1枚・5分で書ける形に簡略化する

定例ミーティングの最後に
「ヒヤリハット1分共有」を固定枠として入れる

「虐待・不適切対応」という言葉を使わず、
「迷った場面」「判断に悩んだ場面」と言い換えて周知する

「報告制度を作る」ではなく
報告が“出やすくなる行動”を入れる

③ 研修・現場に返すための「Do」の例

委員会で出た気づきを
管理職が一言コメントにして各事業所に持ち帰る

年間研修テーマの1つを
委員会で出た課題から決める

「こうなさい」ではなく、
「こういう場面がありました」という事例共有にする

「研修をやる」ではなく
委員会と研修を“つなぐ動き”を入れる

演習 個人ワーク② 参考

② 集計・分析につなげるための「Do」の例

報告書をそのまま並べるのではなく、
発生時間帯／人員配置／業務内容の3項目だけ○×で整理する

委員会で扱う事例数を
毎回2～3件に限定し、深掘りする

個人名を出さず、
「状況カード」として事例を扱う。個人の問題に帰結させず、構造の問題としてとらえる工夫。

「分析する」ではなく
分析できる形に“加工する”

「よくあるダメな事例の出し方」多くの委員会では、事例がこう扱われます。
例) ○月○日A職員がB利用者に声を荒げてしまった注意するよう指導した。
職員Aの問題では？忙しかったのかな？次は気を付けましょうという結論になりがち。

(状況カード)

時間帯：16時台（送迎直前）

人員配置：1名欠員

業務状況：複数利用者への同時対応

利用者の状態：待ち時間が長く、不安が高まっていた

支援者の状態：時間制約が強い状況

※状況を分析し、構造の問題として、ヒヤリハットや不適切支援をとらえ直す報告方法。

演習 個人ワーク② 参考

④ 外部の目を入れるための「Do」の例

いきなり正式メンバーにせず、
年1回だけ外部の人に委員会を見てもらう

他法人の管理者と
事例だけを持ち寄るミニ意見交換会をする

外部メンバーには「評価」ではなく
「この場で気になる点を1つ教えてもらう」役割に限定する

「第三者委員を置く」ではなく

外の視点に“触れる機会”をつくる

⑤ 経営とつなぐための「Do」の例

委員会の議事録とは別に、経営向けにA4・1枚の要点サマリー（報告書）を作る

「支援の問題」ではなく、人員・業務設計・リスクの言葉で整理して報告する

すぐに結論を求めず、「検討事項」として経営会議に上げる

経営者向けに虐待防止研修（特に法人におけるリスクを強調して）を実施する

「報告した」ではなく経営判断の材料に変換する

演習 個人ワーク③

【C・A : Check / Act】（5分）

評価と修正

うまくいっているサインは何か

どの状態になったら「やり方を見直す」と判断するか

全体共有ワーク④（20分）

- 今回フォーカスした課題
- 1年目にやろうとしていること（PDCAの発表を中心に特にplanとcheck）
- 共有してみて不安な点・迷っている点

※今日の共有は、計画を良く見せるためのものではありません。**言葉にし、他者に伝えることで、自分の考えを整理し、「次にやること」を明確にするための時間**です。聞く立場の方は助言やアドバイス、評価はしないでください。その代わりに考えを整理させるような「質問・問い」ならOKです。

まとめ：虐待防止委員会は、ただの議事録を残すだけではない

今日、この研修で行ったこと

- 理想状態から逆算し、**自法人の“詰まりどころ”**を言語化した
- 書類を整えることではなく、**人と場がどう動くか**を考えた
- 完璧な制度ではなく、**現実**に回せる**PDCA**を描いた
- 共有することで、**考えを整理し、次の一手を明確にした**

まとめ：虐待防止委員会は、ただの議事録を残すだけではない

今日持ち帰ってほしい視点

- 虐待防止委員会は「開催すること」ではなく「変化を生むこと」
- 報告が増えることは、**組織の感度が上がっているサイン**
- Check は評価ではなく、**やり方を見直すための材料**
- Act は反省ではなく、**現実に合わせて調整すること**