

「令和5年度 帯広市障害者虐待防止ネットワーク会議 議事録」【概要版】

開催日時:令和6年1月30日(火)19時～20時

開催場所:帯広市役所 10階 第6会議室

出席者:帯広市障害者虐待防止ネットワーク会議構成員 23名

” 事務局 7名

◆会議議事

- (1) 令和4年度及び令和5年度における事業報告
- (2) 令和4年度帯広市における障害者虐待の状況
- (3) 令和5年度帯広市における障害者虐待の状況
- (4) 令和6年度以降の本会議のあり方
- (5) 意見交換「一人暮らしのセルフネグレクトへの支援等」
- (6) その他

◆配付資料

- (1) 令和5年度 帯広市障害者虐待防止ネットワーク会議次第
- (2) 令和5年度帯広市障害者虐待防止ネットワーク会議資料
- (3) 各関係機関・団体における障害者虐待防止に向けた取り組み
- (4) 障害者虐待対応フロー図について
- (5) 帯広市障害者虐待防止ネットワーク会議設置要綱

◆開会

- (1) 部長挨拶

平成24年10月の障害者虐待防止法の施行後、全国的にも虐待通報件数は増加しており、本市においても昨年度は44件の通報を受理し、そのうち10件を障害者虐待に認定している。

これまでも、帯広市地域自立支援協議会における研修などを通して、障害者虐待の未然防止に取り組んでいるほか、虐待通報専用の携帯電話により、24時間の受付体制を確立するなど、迅速な対応を図っているところ。

また、本年4月には、改正障害者差別解消法の施行が予定されるなど、虐待防止を含めた障害のある方の権利擁護の取り組みは、ますます重要になってくると考えている。

このため、令和6年度以降は、本会議を発展的に改組し、既存の差別解消部会の機能を併せ持った、新たな会議体を設置する考え。

今後ともより一層の連携協力体制の構築に取り組んでまいりたいと考えているため、皆様のご理解、ご協力をお願い申し上げます。

- (2) 資料確認
- (3) 会議趣旨の説明、出席・欠席者の報告

◆議長就任

◆報告

本会議については、個人や事業所等が特定されないよう、また、委員の皆様の忌憚のないご意見をいただくことに配慮し、非公開としている。なお、会議資料及び会議録については、後日、帯広市のホームページでの公開を予定しているが、会議資料については、個人や事業所が特定できるような部分については非公開とし、会議録についても、個人や事業所、発言者が特定されないよう配慮する。委員名簿、出席者名簿については公開しない。

◆議事内容

(1) 令和4年度及び令和5年度における事業報告

1) 令和4年度の事業報告

- ① 「帯広市障害者虐待防止に係る専門ミーティング会議」については、当会議の設置要綱第6条に規定されており、虐待への早期対応を図るための実働を担うものとされ、情報交換や役割分担などについて協議する機関となっている。

昨年度の虐待相談の傾向として、就労に関するものが多かったことから、関係する機関に参加いただき、就労に関する虐待相談の対応や、役割分担について意見交換を行った。

- ② 障害者虐待防止に関する啓発については、障害福祉サービス事業所や企業、医療機関など関係機関が参加する「帯広市地域自立支援協議会」において、障害者虐待をテーマとした研修を2回開催した。

令和4年12月15日に開催した1回目は、権利擁護をテーマとし、「これは虐待にあたるだろうか」という視点でグループワークによる意見交換を実施した。昨年1月に開催した2回目の研修では、前段で、障害者虐待防止法に関して説明を行い、その後、前回のグループワークで出た意見について分析・共有し、支援員と利用者の日頃のコミュニケーションやチームによる支援、業務日誌などの記録の保存など、事業所ができる虐待防止に向けた具体的な取り組みなどについて共有した。

- ③ 障害者虐待防止ネットワーク会議については、昨年2月に開催している。意見交換では、事前に議題について意見を伺った中で、「障害者に対する虐待を、加害者の立場の理解や意識付けという観点で何ができるのか。」ということを話し合っはどうかとご意見があったため、施設などにおける虐待防止の取り組み状況など、構成員と共有した。

2) 令和5年度事業報告

昨年12月末現在の状況であるが、障害者虐待防止に関する啓発として、令和4年度と同様に、自立支援協議会において、障害者虐待防止研修会を開催した。

(2) 令和4年度帯広市における障害者虐待の状況

1) 全体概要

- ① 令和4年度の通報等件数及び虐待認定件数は、通報等の件数は合計44件で、そのうち虐待

を受けたと判断した件数は計10件だった。

内訳は、「3つの区分」と「その他」で分かれており、家族や親族等の養護者については通報31件中認定が5件、障害福祉サービス事業所等の施設従事者等については、通報10件中認定は4件、会社の雇用主など使用者からの虐待に関する通報については、通報2件中認定が1件、その他が通報1件で認定が0件となっている。

また、どのような虐待を受けたかの類型内訳については、身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、ネグレクト、経済的虐待の5つに分かれており、身体的虐待が8件、経済的虐待が2件、心理的虐待が1件となっている。

- ② 通報件数については、過去3年間と比較しても令和4年度がもっとも多い状況となっている。

また、その内訳は、養護者による虐待の通報が全体の7割を占めている。

- ③ 通報のあった44件のうち、一時保護や分離をしたものは1件。この1件は、グループホーム支援員による虐待で、事業所にて被虐待者の入居する棟への立ち入りを禁止したもの。

- ④ 虐待を受けたと判断した事例の被虐待者の障害種別については、表のとおり。

なお、虐待発生要因としては、養護者による虐待では、障害特性の理解不足により、適切な対応ができていないとの総括となるが、その背景を丁寧に捉えると、これまでの支援においてストレスを抱えているなど、養護者にかかる負担があると考えている。このため、本市としては、虐待通報等は家族支援の入り口と捉え、必要に応じて継続した相談対応につなげている。

また、施設従事者等による虐待に関しては、国の統計データと同様であると理解しており、令和3年度の国の統計では、「教育・知識・介護技術等に関する問題」が64.5%、「職員のストレスや感情のコントロールの問題」が54.8%、「倫理感や理念の欠如」が50%となっている。

なお、一昨年12月の西興部村の施設における虐待や、昨年1月の江差町のグループホームにおける不妊処置の提案など、道内の居住の場における支援のあり方が大きく取り上げられて以降、施設従事者等の通報が増えており、報道を通して、改めて虐待はあってはならないと、再認識されたものと感じている。

2) 区分ごとの状況(養護者による障害者虐待)

- ① 全国の通報件数・虐待認定件数については増加している。全道の通報件数は、令和2年度をピークに若干増減しているものの、虐待認定件数については減少している状況。

帯広市の通報件数は増加しており、うち認定件数については令和4年度5件となっている。

- ② 通報者の状況については、警察から帯広市に情報提供としての通報が28件ともっとも多い状況となっており、養護者による虐待については、虐待を受けた方が直接警察に通報するケースがほとんどである。

- ③ 事実確認の実施状況について、31件の通報等のうち6件の事実確認を行い、25件が事実確認を行っていない状況。これは警察において、前段で、事実確認など対応を行っているとの理由のほか、お互いに自立した障害者の夫婦間のトラブルなど、「現に養護する者」にあたらぬ関係性の場合も多く、市が直接もしくは更に事実確認を行う必要があったのは6件であった。

- ④ 事実確認調査の結果、虐待が認められた事例について、6件の事実確認を実施した事例のうち、虐待認定したのは5件という結果だった。

- ⑤ 虐待が認められた事例の分離等の有無について、分離を行ったものが1件、分離していないものが4件となっている。

3) 区分ごとの状況(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待)

- ① 年度別の全国・全道との比較は、全国については「養護者」と同様に、通報及び虐待認定件数は増加傾向となっており、全道の通報件数も増加傾向で、認定件数についても令和4年度は40件となっている。

帯広市については、近年では最も多い10件の通報があり、虐待認定となったのは4件だった。

- ② 通報者の状況については記載のとおり。
- ③ 事実確認の実施状況について、通報のあった10件のうち9件については事実確認を行い、4件について虐待の事実が認められている。1件については事実確認を行っていないが、労働基準監督署による確認が行われている。
- ④ 虐待が認められた事例の分離等の有無について、分離を行ったものが1件、分離していないものが3件となっている。

4) 区分ごとの状況(使用者による障害者虐待)

- ① 年度別の状況については、全国では、通報等件数、虐待認定件数ともに減少傾向にあったが、令和4年度は増加している。

全道では、通報件数は令和2年度が最も多く、認定件数は令和3年度が最も多くなっている。

なお、令和3年度の通報件数は18件だが、虐待件数は29件となっており、通報と認定件が逆転している。これは、通報等件数は北海道や市町村が受理したものだが、認定件数は、北海道労働局から確認したものも含まれているため、このような数値になっていると考えている。

帯広市については、令和4年度については前年度と同じ、通報件数2件、認定件数1件となっている。

- ② 相談通報の受付状況については、2件の状況について記載している。
- ③ については、突然の解雇を言い渡されたもので、労働基準監督署が調査に入り、解雇予告手当が支払われたもので、経済的虐待と認定している。

5) 区分ごとの状況(その他、障害者虐待防止法の通報義務に該当しない障害者虐待)

帯広市については令和4年度1件の通報があった。これは③相談・虐待への対応に記載しているが、日中一時支援事業所における職員による虐待に関する通報。事実確認調査を行ったが、虐待の認定には至らなかったもの。

(3) 令和5年度の帯広市における障害者虐待の状況

- ① 通報等件数及び虐待認定件数については、通報件数については24件で、虐待認定した件数は4件となっている。

通報等件数の区分としては養護者による虐待が13件、施設従事者等による虐待が9件となっており、虐待と判断した件数4件の類型としては、身体的虐待が3件と最も多くなっている。

全て施設従事者等による虐待となっている。

- ② 通報等の対応状況については、相談・助言対応が2件、一時保護・分離及び関係者へ対応を依頼したものがそれぞれ1件となっている。
- ③ 虐待認定した事例の被虐待者の障害種別は、1件につき障害種別が重複しているため、身体的、精神的、精神障害の累計で9件となっている。
- ④ 通報者の状況について、記載のとおりとなっており、警察からの通報が多い状況だが、それ以外の様々な機関から通報がある状況。

資料の説明は以上だが、最後に総括的に、今年度は、12月末現在において、虐待認定したものの全て施設従事者等による虐待となっており、施設における虐待について虐待予防の観点からの具休策がますます重要となるものと認識している。

また、国の虐待防止の手引きにもあるが、「通報は、全ての人を救う」と謳われている。ハインリッヒの法則とか、「1:29:300の法則」ともいわれるが、重大な事案の背後には、中・小含めると多くのヒヤリハット、疑わしい事例が存在していると考えられる。

虐待防止法では、障害者の福祉に関係のある方などについては、虐待の早期発見の努力義務があり、すべての人に対しては、虐待を発見した場合の通報義務が課されている。

施設従事者であれば、通報したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けないと明記されているので、少しでも「おかしいな」「グレーゾーンでは」と思うような障害者の状態、支援の提供の事例があれば、各事業所において適切に対応いただくほか、本市への通報や相談を行っていただければと考えている。

(4) 令和6年度以降の本会議のあり方

1) 令和6年度以降の本会議の体制について

現在の「障害者虐待防止ネットワーク会議」と「地域自立支援協議会」の中に「差別解消部会」という会議体があり、これらを一つに統合し、「権利擁護部会」として令和6年度から進めていこうとするもの。

これまでの体制は、障害者虐待防止法に基づき、関係機関を構成員とする「障害者虐待防止ネットワーク会議」として、虐待件数や事例の報告、意見交換など、障害者虐待の防止に向けた取り組みを行ってきたほか、より個別の協議等については、「専門ミーティング」において、構成員から必要な職員等に出席いただいて対応してきたところ。

一方で、「差別解消部会」が「地域自立支援協議会」に設置されており、障害者差別解消法に基づき、差別解消や合理的配慮について、関係機関と連携して取り組んできたところ。

現在、「地域自立支援協議会」の組織の見直しを進めており、虐待防止及び差別解消・合理的配慮の取り組みについては、権利擁護という部分においても相関関係にあり、内容についても関連する部分もあること、それぞれの会議体に参加いただいている関係機関も重複する部分もあることから、令和6年度以降については、それぞれの会議体を統合し、「地域自立支援協議会」に「権利擁護部会」を設置したいと考えている。

また、分科会の設置ということで、必要に応じて「虐待防止分科会」、「差別解消分科会」を開催し、個別事例の検討や課題解決の具体的な協議等を行うことを想定している。

2) 地域自立支援協議会について

「自立支援協議会」は、障害者総合支援法に基づき地域における障害者等への支援体制の整備に関し、中核的な役割を果たす定期的な協議の場として、地域の関係機関の連携強化、社会資源の開発・改善等を推進することを目的として設置している。

障害のある人が地域で暮らし続けるためにはどうしたら良いかということについて、主に支援者を中心として話し合う場として、平成19年度からスタートし、これまで活動してきたところ。

現在、各会議のあり方や連携などについて、現状に即した組織への見直しを進めており、このタイミングに合わせて、本会議についても、協議会と連携した形に見直しをしようとするもの。

3) 地域自立支援協議会の新体制について

「虐待防止ネットワーク会議」と「差別解消部会」を統合し、「権利擁護部会」として協議会の専門部会の一つとして設置し、必要に応じて分科会なども行う。

また、他の部会との連携・情報共有や「権利擁護部会」で出された課題について、定期的に行われる定例会において議論するなど、協議会のメリットも活かしながら、連携体制を強化していきたい。引き続き協力をよろしく願います。

(5) 意見交換

事務局：意見交換に係る議題について事前に希望を伺っていた。

「一人暮らしのセルフネグレクトへの支援」についての議題を頂いた。記載いただいた構成員よりお話を頂きたい。

構成員：事業所の虐待委員会で出た意見。一人暮らしのセルフネグレクトについて支援の必要があると感じるが、支援拒否がある方が増えていると思う。そのような方をどのような支援機関へつなぐのかなどご意見があれば伺いたい。また、つなぐだけでなく関わりや支援等に関する事例があれば教えていただきたい。

構成員：具体的に直接関わって解決に向かったというエピソードではないが、ネグレクトの状態となっている方の背景には地域、親族などの関係性からの孤立があるため、様々な支援を受け入れるには時間がかかると思う。まずはその方と関係性を作れる相手が必要と感じている。それは、特定されるものではなく地域包括支援センターや圏域相談支援事業所、医療の担当の方など誰かキーパーソンとなる方を足掛かりに、少しずつ信頼関係を作り支援の幅を広げていくというイメージになるかと思う。

構成員：具体的事例は思いつかないが、人とのつながりや、社会との接点がない方がいる。

本人の今の生活のペースが適切なのか、他者が客観的に見て、つないでいくことが大切だが、本人の気持ちと周りのずれの溝を埋めるのに時間がかかる。自身が拒絶しても、「ほっとけない。」はあるので、少しずつ接点を持つのが大切。

こうすれば解決するということはないが、地域にもこういう人がいると分かることが大事。

民生委員、町内会、友達など、気にかけてくれる人とつながることが大事では。

事務局：住まいの側でグループホームの中ではどうか。

構成員：事例はない。

事務局：地域包括ケアの地域ケア会議を行う中で、セルフネグレクトやいわゆるごみ屋敷の話題が出ていると思うが如何か。

構成員：地域包括支援センターでは、地域ケア会議を開催している。地域ケア会議等から積み上げられた事例を地域の課題としてまとめているが、ごみ問題についても取り上げている。

話し合いの中では具体的な支援策や、支援体制不足が課題として指摘されているところ。ごみ問題では行政が介入する法的根拠がない、本人がごみと認めない、片づけられない、処理費用がない等の理由により解決が困難な状況がある。これらの要因としては、ひとり暮らしや認知症、精神の病気、近隣からの孤立などがあげられている。

ごみ除去や衛生環境の改善のみを目的とするのではなく、医療や介護サービスにつながる地域の理解と、孤立化を解消するなど総合的な視点での対策を検討していく必要がある。

高齢者のセルフネグレクトは、本人だけでなく地域全体にとっても深刻な問題。行政、地域包括支援センター、関係機関、地域住民と力を合わせながら、総合的な視点で解決に取り組んでいくことが重要。

構成員：5年ほど前、農家を営んでいた親御さんが知的障害の子を残して先に亡くなった。施設職員が関わる前は、民生委員がお風呂に連れて行って来ていたが、水道や暖房なども止まっている中で、一人で過ごしていた。

当初、セルフネグレクトで支援や関わりの拒否があったが、相談支援員が関わりを持ちつつ徐々に本人のためにできること、本人の思いを汲み取り、まずは家の様子を改善していった。腎臓が悪いことがわかり、導尿が必要だったが自分では出来ない状況であったため、日中一時支援を利用。自宅での生活が大変になってきたので、近隣の下宿に入り施設との移動距離を短くした。帰路の途中、倒れていたと連絡あり駆けつけたことも何度もある。関わっていく中で、本人の拒否感が軽減していった。支援を受けることで楽だと感じる事が出来たのだと思う。積み重ねて関わっていくことが大切。

事務局：虐待防止について、各機関の取り組みの提出を頂いている。

先月実施した、虐待防止研修の感想の中でも職員のストレスや感情のコントロールが虐待のきっかけや要因となることも多いので、自己管理が大切、感情コントロールの問題などがあると思う、といった感想がいくつかあった。

職員のストレスチェックやストレスマネジメントの取り組みを行っている構成員にお話を頂きたい。

構成員：厚労省の5分間でできるストレスチェックを活用し年2回、5月、11月に実施。

実施することで、何か大きく変わったということは無いが、チェックの状況は管理者で共有し、職員の状況を押さえている。5月と11月の状況の比較で個別面談。どこにストレスを感じているのか把握する体制を作っている。

チェックを継続することで、自分自身の状態を振り返り、客観的に自覚できる。

構成員：西興部の虐待などの話題が出た時、職員会議で「どうして、そういう事になったのか。」話題提供し意見交換を行っている。月1回の職員会議では、輪番制の司会の職員が倫理綱領を読み上げて共有している。自分が読むと中身が頭にはいる。障害の方に対する私たちの使命を確認している。自分達の使命、障害のある方に対して支援をするという志を持っているが、大変なこともある。職員同士、気持ちや対応の仕方などを共有しながら取り組んでいる。

事務局：国の統計でも倫理観や理念の欠如、ストレスや感情コントロールの問題は虐待の背景として高い要因となっている。先日のアンケートでも感じたことを言葉にできる、一緒に考えられる職場づくり、言い合える職場、環境づくりが必要という感想を多く頂いたところ。

いろいろな立場での発言に感謝。

◆ 閉会