

第2 サービス提供中の事故

○転倒事故についての責任



利用者が事業所内で転倒し、けがをした場合、事業者は損害賠償義務を負うのでしょうか。そもそも事業者にはどのような注意義務があるのですか。どのような状況であれば事業者に責任が発生する可能性があるか教えてください。



事業所が転倒事故について損害賠償責任を負うのは、利用者の心身の状況などから転倒により生命・身体に危害が及ぶ具体的な危険を予見することができ（予見可能性）、かつ、その危険を回避する措置を講ずることができたのにこれを怠った（結果回避義務違反）と認められる場合です。予見可能性と結果回避義務違反の有無で結論が分かれます。

解 説

1 事業所が負う安全配慮義務

福祉サービス利用契約が締結された場合、事業所は、その付随義務として、利用者の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務（保護義務）を負っています。契約の付随義務としての安全配慮義務は、もともと、労働契約において、使用者が被用者に対して安全な労働環境を確保する義務があることを判示した最高裁判例（最判昭50・2・25民集29・2・143）から発展してきました。同最高裁判例は、安全配慮義務について、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」と判示しています。「信義則」というのは、民法の基本原則として定められている「信義誠実の原則」（民法1条2項。権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。）のことを意味するものです。

福祉サービスの契約においても、その付随義務として、事業所は利用者に対して安全配慮義務を負うことが、これまでの判例で認められてきています。安全配慮義務は、信義則に基づいて認められるものであるため、契約に具体的に定められていなくても、事業所はその義務を負うことになります。

2 安全配慮義務の内容

安全配慮義務の内容は、当該利用者の障害特性や心身の状態から予見される具体的な危険に応じて、個別具体的に定まります。責任の成否は、①具体的危険性、②予見可能性（生命・身体に危害が及ぶ具体的な危険を予見できたか）、③結果回避義務違反（その危険を回避すべき義務を尽くしたか）で判断されます。

③の回避措置は、利用者の自律と人格を不当に害さない範囲で求められます。

3 転倒事故に関する判例

転倒事故には多数の判例があり、結論は予見可能性と結果回避義務違反の有無によって分かれています。以下は高齢者介護の事案ですが、その判断の枠組みは障害福祉にも同様に当てはまります。

責任を認めた例として、東京地裁平成24年3月28日判決（判時2153・40）は、多数回転倒していた認知症の利用者について見守りを怠った点に結果回避義務違反を認め、大阪地裁平成29年2月2日判決（判時2346・92）は、ふらつきのある利用者の居室内での転倒について予見可能性を認め、施設で導入済みであった離床センサーを当該利用者の部屋には設置していなかった点に結果回避義務違反を認めました（4割の過失相殺）。

責任を否定した例として、東京地裁平成24年7月11日判決（平23（ワ）13821）は、心身に特段の問題のない85歳の利用者の体験入所中の転倒について、生命・身体に危害が及ぶ具体的な危険を予見できなかったとして責任を否定しました。

判断の分かれ目は、当該利用者について転倒により生命・身体に危害が及ぶ具体的な危険性を予見できたか、利用者の自律と人格を不当に害さない方法で危険を回避することができたか、という点にあります。

4 事故が起きた後の対応

転倒が生じたときは、直ちに状態を確認して救護・受診につなげ、家族や、事故の内容によっては市町村等へ連絡して記録します。記録は、原因を分析し支援計画を見直して再発を防ぐための基礎です。

○障害福祉サービス事業所における虐待防止研修の実施義務と内容



障害福祉サービス事業所における虐待防止研修は、実施義務があるのでしょうか。また、どのような内容を盛り込むべきか、具体的な研修テーマや方法について教えてください。



障害福祉サービス事業所には、職員に対する虐待防止に関する研修の実施が義務付けられています（障害虐待15、障害福祉サービス運営基準3・31・40の2など）。研修は、定期的に（年1回以上が目安）全職員を対象に実施する必要があります。内容は、障害者虐待の定義と種類、各虐待行為の具体例、障害者虐待防止法の解説、早期発見と通報の重要性、不適切なケアの防止、身体拘束適正化の考え方、人権尊重の視点、虐待発生時の対応手順、職員自身のストレスマネジメントなどが挙げられます。座学だけでなく、事例検討やロールプレイングを取り入れることで、より実践的な内容とすることが効果的です。

解 説

1 研修実施の法的義務

障害福祉サービス事業所には、職員への虐待防止に関する研修の実施、苦情解決体制の整備、その他の虐待防止のための措置が義務付けられています（障害虐待15、障害福祉サービス運営基準3・31・40の2など）。

研修は年1回以上、全職員を対象に実施する必要があります。研修の対象は、直接支援に携わる職員だけでなく、調理員、運転手、事務職員等を含む全ての従業者です。また、短時間労働者や夜勤等の交代制勤務者が参加できる開催方法を工夫する必要があります。

なお、厚生労働省の解釈通知では、「研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹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。」(平18・12・6障発1206001)とされており、必ずしも事業所単独で実施する必要はありません。

令和6年度報酬改定で創設された「虐待防止措置未実施減算」(所定単位数の1%減算)(障害福祉サービス費算定基準別表第1 1 注19ほか)は、研修の未実施も対象となるため、確実に実施し記録を残すことが重要です。

2 研修に盛り込むべき内容

厚生労働省からは、事業所における研修の具体的な進め方についての資料が示されており(令和6年7月厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、地域生活・発達障害者支援室、こども家庭庁支援局障害児支援課「施設対応マニュアル」、後掲資料「○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(抄)」を参照してください。)、実施すべき研修として以下の5種類が示されています。

第1に、管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修です。具体的には、基本的な職業倫理、倫理綱領・行動指針・掲示物の周知、障害者虐待防止法等の関係法令や通知・指定基準等の理解、障害当事者や家族の思いを聞くための講演会、過去の虐待事件の事例を知ること等が挙げられます。

第2に、職員のメンタルヘルスのための研修です。職員が1人で悩みや問題を抱え込んで、孤立することを防ぎ、いつでも相談し合うことができる風通しのよい職場作りを進めるための心理的安全性の確保に関する研修や、衝動的な怒りの感情への対処法を身につけるための「アンガーコントロール」研修がこれに当たります。

第3に、障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修です。障害や精神的な疾患等の正しい理解、行動障害の背景・理由を理解するアセスメントの技法、自閉症の支援手法(視覚化、構造化等)、身体拘束・行動制限の廃止等を学びます。

第4に、事例検討です。障害者のニーズを汲み取るための視点の保持、個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得、個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等について学びます。

第5に、利用者や家族等を対象にした研修です。利用者等にとって分かりやすい障害者虐待防止法、障害者総合支援法のパンフレットなどを活用して研修を行うことで、利用者等が虐待に早期に気付くことができたり、虐待に遭いそうになった場合に誰に相談したらいいのかといった知識を得ることができ、深刻な虐待の発生の防止につながります。