障害者虐待防止・権利擁護研修
～障害者虐待防止に向けた取り組み～

沖縄県社会福祉士会　障害者支援委員会　富永幸男

令和７年3月10日

沖縄県障害者虐待防止･権利擁護研修　ウ管理者･設置者コース

今日の内容

- 障害者虐待防止対策について
- 虐待を防ぐために・・・

障害者虐待防止対策について

障害者虐待の背景と経緯

- あまり問題とされていなかっただけで、障害者施設での体罰は以前は当たり前のようにあった。
- 世間一般でも、しつけや指導と称し、親から子への虐待、先生や部活顧問の体罰もよくあった時代であった。
- 人権をめぐる状況が今とはかなり違う。
- 問題にされるようになったのは1990年代後半。様々な虐待事件が明るみに出た。

障害者虐待の背景と経緯

水戸アカス事件　1996年

・約30人の知的障害者が働く段ボール加工工場

・体罰（殴る、蹴る、食事を与えない）

・従業員寮で社長による性的暴行

・詐欺罪（補助金不正受給）で社長逮捕、有罪

・性虐待は約20件告訴されたが、いずれも不起訴

・民事訴訟では性暴力を認定

・ドラマ「聖者の行進」のモデル

虐待が行われていたHアカス紙器の寮。手前は、以前工場が建っていた空き地

福祉を食う

――虐待される障害者

◇1◇

積極雇用の陰で暴力

水戸市の「優良企業」

訴えに救いの手なく

警察も福祉事務所も職安も

「愚痴かと…」

被害の立証は可能

障害者虐待の背景と経緯

白河育成園事件　1997年

- 80年代半ばに建てられた、知的障害者の「都外施設」
- 定員30人のうち27人が東京の障害者
- 体罰、向精神薬・睡眠薬の過剰使用が常態化
- 虐待が発覚し、施設閉鎖へ
- 良心の呵責に苛まれた職員が親へ報告し明るみになった事件。
- わが子を守れない保護者の心情

「私も体罰加えた」

白河育成園職員

耐え切れず…告白

親元に日誌送り「園生に謝罪したい」

福祉を食う

虐待される障害者

障害者虐待防止法の意義

被害のあった多くの障害者は、判断能力にハンディがありSOSを訴えられず、訴えても相手にされない

家族らも虐待に気付いていながら、障害のあるわが子を「預かってもらっている」という負い目、他に行き場のない恐怖から沈黙を強いられた

なかには「こんな可哀想な子、預かってもらえるだけでもありがたい、少々ぶたれたっていいんです」という親。

目の前でわが子が殴られて泣いているのに止められない親。

障害者虐待防止法の意義

わが子が殴られて、泣いているのに悔しくない親がいるでしょうか？

警察や行政にも取り合ってもらえず、障害のある子を産んだことで親戚から責められ、社会の中で偏見にさらされる親も多くいた。

家庭での親（擁護者）から子への虐待。親自身も障害・疾患・生活困窮・・・様々な課題を抱えている。

この法律が虐待防止だけでなく、擁護者に対する支援が求められているのは様々な意味がある。

障害者虐待防止法の意義

現場の職員にとっても支援の側面があります。

自傷・他害・パニックにどう対処していいかわからず、戸惑いや不全感を抱いている職員は多い

以前は暴れたり、言うことを聞かない利用者さんを力で押さえつけることができた職員が一目置かれていた。そして今もそうした職員が影響力を持っている現状がある

先輩や上司が作ってきた暗黙のルールに支配され、同調圧力の強い職場で声を上げられぬ多くの職員が存在する。(白河育成園は職員の内部告発から発覚)

虐待防止法

- 児童虐待防止法　2000年
- 高齢者虐待防止法　2005年
- **障害者虐待防止法　2011年**

（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）

障害者虐待防止法の意義

- 声をあげることの出来ない当事者の人権をまもり、家族を救う。

- 職員の良心を守り、よりよい支援を追求できるようにする。

障害者虐待防止法の概要

（平成23年6月17日成立、同6月24日公布、
平成24年10月1日施行）

目　的

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって**障害者の権利利益の擁護に資することを目的**とする。

障害者虐待防止法の概要

（平成23年6月17日成立、同6月24日公布、
平成24年10月1日施行）

定　義

「障害者」の定義

- 身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 障害者手帳を取得していない場合も含まれる
- 18歳未満の者も含まれる（養護者虐待の通報や通報に対する虐待対応については、児童虐待防止法が適用）

障害者虐待防止法の概要

（平成23年6月17日成立、同6月24日公布、
平成24年10月1日施行）

定　義

「障害者虐待」とは、次の3つをいう。

家庭＝養護者（家族・親族・同居人）による障害者虐待

施設＝障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

会社＝使用者による障害者虐待

※使用者による障害者虐待は、年令に関わらず障害者虐待防止法が適用

障害者虐待防止法の概要

（平成23年6月17日成立、同6月24日公布、
平成24年10月1日施行）

定　義

障害者虐待の類型

種類	内容
身体的虐待	・障害者の身体に外傷が生じる（生じるおそれのある）暴行を加える ・正当な理由なく障害者の身体を拘束する
性的虐待	・障害者にわいせつな行為をする（させる）
心理的虐待	・障害者に対する著しい暴言（拒絶的な対応）、その他の著しい心理的外傷を与える言動を行う
放棄・放置（ネグレクト）	・障害者を衰弱させるような著しい減食や長時間の放置、上記虐待の行為と同様の行為の放置等
経済的虐待	・障害者から不当に財産上の利益を得る

※障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります

区　分	内 容 と 具 体 例
身体的虐待	① 暴力的行為 ・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。など 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 ・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 ・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

「障害者虐待の防止と対応の手引き」障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（例）より

区　分	内 容 と 具 体 例
放棄・放置（ネグレクト）	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 ・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。など 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 ・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。など 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 ・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。など 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 ・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。など ⑤ その他職務上の義務を著しく怠ること

「障害者虐待の防止と対応の手引き」障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（例）より

区　分	内 容 と 具 体 例
心理的虐待	① 威嚇的な発言、態度 ・怒鳴る、罵る。 ・「ここ（施設等）にいられなくなるよ」「追い出す」などと言い脅す。 ・「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 ・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。など 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 ・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。 ・他の利用者に障害者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）。

「障害者虐待の防止と対応の手引き」障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（例）より

区　分	内 容 と 具 体 例
心理的虐待	④ 障害者の意欲や自立心を低下させる行為 ・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 ⑤ 交換条件の提示 ・「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なさい」などの交換条件を提示する。 ⑥ 心理的に障害者を不当に孤立させる行為 ・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 ⑦ その他著しい心理的外傷を与える言動 ・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。など 「障害者虐待の防止と対応の手引き」障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（例）より

区　分	内 容 と 具 体 例
性的虐待	○あらゆる形態の性的な行為又はその強要 ・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、下着のままで放置する。 ・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。など

「障害者虐待の防止と対応の手引き」障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（例）より

区　分	内 容 と 具 体 例
経済的虐待	○ 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。 ・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。

「障害者虐待の防止と対応の手引き」障害者福祉施設従事者等による障害者虐待類型（例）より

障害者虐待の通報義務・通報者の保護について

（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等）
第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと**思われる障害者**を発見した者は、速やかに、これを市町村に**通報しなければならない。**

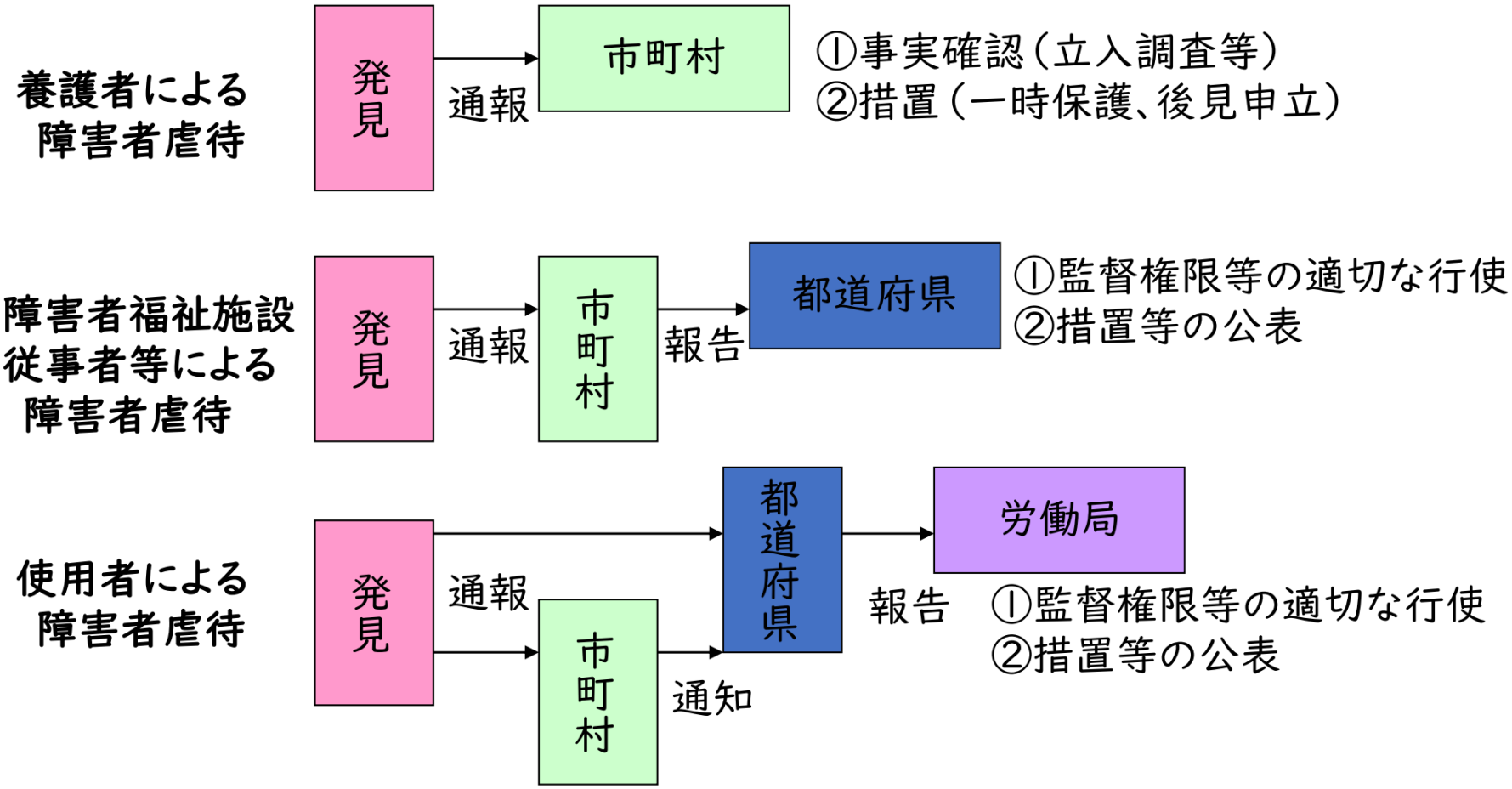
２ 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

３ 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

４ 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

通報の窓口とながれ

窓口は「**市町村障害者虐待防止センター**」「**都道府県障害者権利擁護センター**」



A施設

虐待を受けたと
思われる障害者
を発見した人

相談

サービス管理
責任者

相談

施設長
管理者

通報義務

通報義務

通報義務

市町村障害者虐待防止センター

通報後の通報者の保護

通報をためらう理由

・通報したら、職場に知れて不利益を被るのではないか？

・施設・事業所が混乱し、利用者に迷惑がかかるのではないか？

・職場での人間関係が悪化したり、居場所がなくなるのではないか？

職員の通報に対する心理的な抑制を軽減する

次のようなことを職員に伝え続ける

- 匿名でも行政に通報することができる
- 通報を受けた行政・施設には、通報者の秘密を守る義務がある
- 通報によって、施設・事業所の支援の改善につながっている
- 通報は全ての人を救うことにつながる

虐待防止に関する義務

障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準

※組織的な防止対策の推進のため、事業所の運営規程には「**虐待防止のための措置に関する事項**」を定めること

「**虐待防止に関する措置に関する事項**」

ア. 虐待の防止に関する**責任者の選定**

イ. 成年後見制度の利用支援

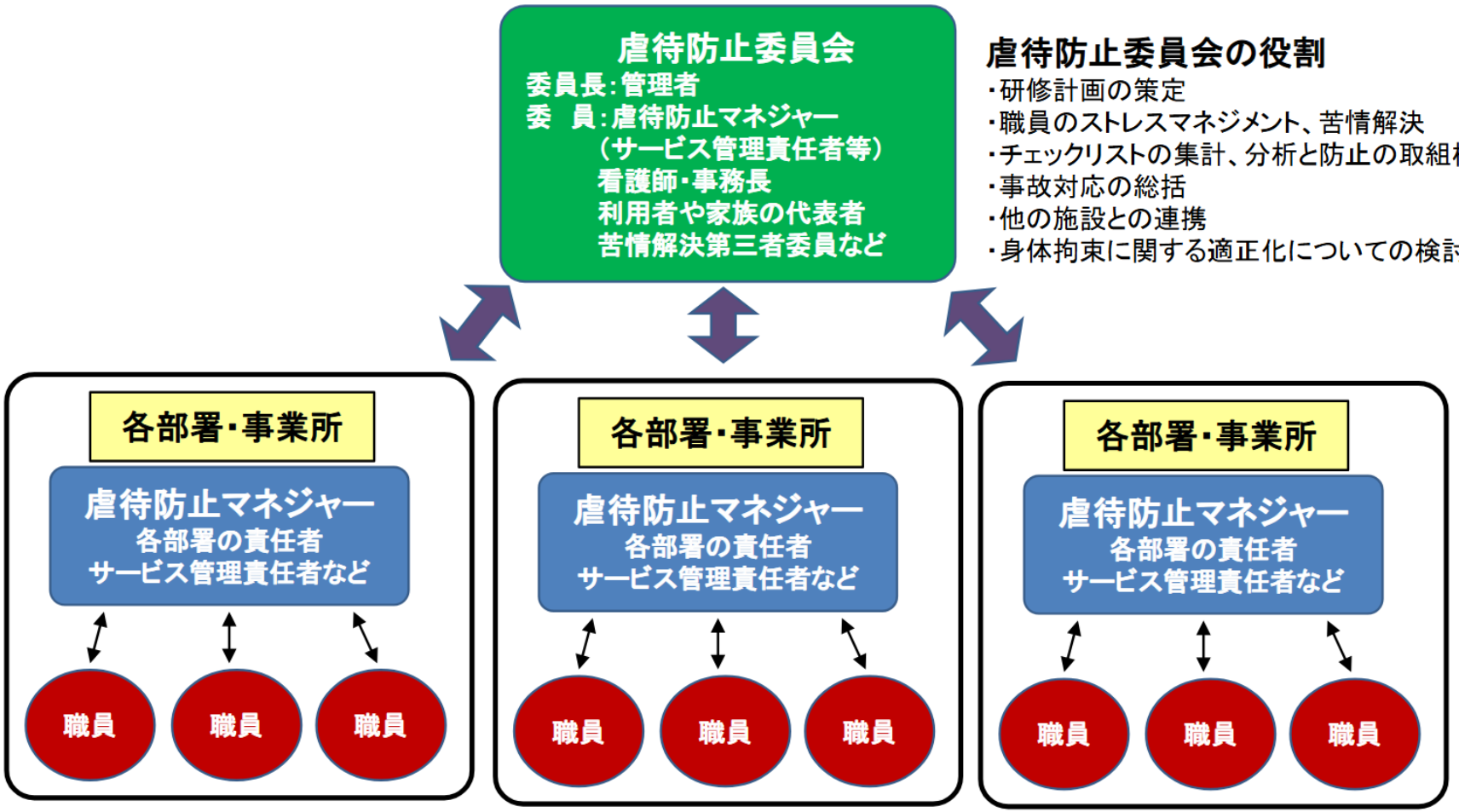
ウ. 苦情解決体制の整備

エ. 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための**定期的な研修の実施**

オ. **虐待防止委員会の設置と開催**に関すること（少なくとも年1回以上）

※ア・エ・オについては未実施の場合、令和6年度からは減算対象

障害福祉サービス事業所における虐待防止委員会の例



虐待防止委員会の役割

・研修計画の策定
・職員のストレスマネジメント、苦情解決
・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討
・事故対応の総括
・他の施設との連携
・身体拘束に関する適正化についての検討　等

虐待防止マネジャーの役割

・各職員のチェックリストの実施
・倫理綱領等の浸透、研修の実施
・ヒヤリハット事例の報告、分析
・身体拘束に関する適正化についての検討　等

虐待防止のための委員会の3つの役割

第1 「虐待防止のための計画・体制づくり」

・虐待防止の研修
・虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
・ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
・マニュアルやチェックリストの作成と実施
・掲示物等ツールの作成と掲示　等の年間計画、実施計画を作成する

第2 「虐待防止のチェックとモニタリング」

・チェックリストにより各職員が定期的に点検
　⇒虐待防止マネージャー（サービス管理責任者）により管理者・委員会に報告
・委員会への報告報告内容①不適切な対応事例の状況②苦情相談の内容③職員のストレスマネジメントの状況等
・虐待発生リスクの場面、またその要因について検討
・具体的な改善策（職員の研修計画、各部署の改善計画など）を講じる

第3 「虐待（不適切な対応事例）発生後の対応と総括」

・虐待（疑い含む）速やかに関係自治体に通報する。**事実確認や虐待かどうかの認定は虐待防止委員会の役割には含まれない**。虐待防止委員会では必ず行政に通報した上で、調査に協力する
・虐待などが生じた場合、マニュアルに沿って検証と総括を行う

身体拘束適正化に関する義務

① 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について周知徹底を図ること

② 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。

③ 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に実施すること

※虐待防止委員会と一体的な運用も可能

身体拘束適正化未実施減算⇒所定単位の10%

身体拘束はなぜ問題なのか？

全ての人には自分の意思で自由に行動し生活する権利がある

身体拘束は・・・

1　障害者の能力や権利を奪うことにつながる行為

2　本人の尊厳を侵害、身体的・精神的な弊害

3　家族にも大きな精神的負担

4　職員のモチベーション・支援技術の低下

→身体拘束の廃止は、本人の尊厳を回復し、悪循環を止める、虐待防止において欠くことの出来ない取り組み

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です

★「障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準」第48条（身体拘束等の禁止）＜緊急やむを得ない場合を除く＞

身体拘束の具体例

① 車いすやベッドなどに縛り付ける。
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つ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。

「身体拘束ゼロへの手引き」平成13年3月　厚労省身体拘束ゼロ作戦推進会議より抜粋

やむを得ず身体拘束を行うときの3つの最低要件

①切迫性　：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

②非代替性　：身体拘束や行動制限を行う以外に代替方法がないこと

③一時性　：身体拘束その他の行動制限が一時的であること

・原則は身体拘束は違法であるという認識が重要

・上記3要件をすべて満たすことが最低要件になる。

また、要件を満たしても拘束の免罪符になるわけではない。

「誰の為」「何のため」「他に方法はないのか？」を常に考え、疑問を持ちながら

廃止に向けた取り組みを行うことが大切。

緊急やむを得ず身体拘束をする場合のルール・手続き

「障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準第48条２

（1）組織として慎重に検討、決定し個別支援計画に記載

どのような理由で、どのような身体拘束を、いつするのか

※個別支援会議による慎重な検討・決定。個別支援計画への身体拘束の態様及び時間、やむを得ない理由を記載すること！

（2）本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る（同意書の作成）

※中立的・客観的な視点が必要。家族の心情等を考慮する。

（3）行政への相談、報告

事業所で抱え込まず、関係機関との連携を通じアドバイスや情報を得る。

支援困難な事例に取り組んでいる実態を知ってもらう良い機会となる。

（4）必要な事項の記録（態様・時間・対象者の心身の状況等）

身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

緊急やむを得ない身体拘束に関する説明　同意書・経過観察記録（例）

緊急やむを得ない身体拘束に関する説明と同意書

様

1　あなたの状態が下記のABCをすべて満たしているため、緊急やむを得ず、下記の方法と時間等において最小限度の身体拘束を行います。
2　ただし、解除することを目標に鋭意検討を行うことを約束いたします。

記

A　利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高い。
B　身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する支援方法がない。
C　身体拘束その他の行動制限が一時的である。

個別の状況による拘束の必要な理由	
身体拘束の方法（場所、内容等）	
拘束の時間帯及び時間	
特記すべき心身の状況	
拘束開始時間及び解除の予定	月　日　時　分から 月　日　時　分まで

上記のとおり実施いたします。

20　年　月　日

（事業所名）　（職名）

記録者

ご利用者・ご家族記入欄

上記の件について説明を受け、同意いたしました。

同意年月日 20　年　月　日

利用者氏名

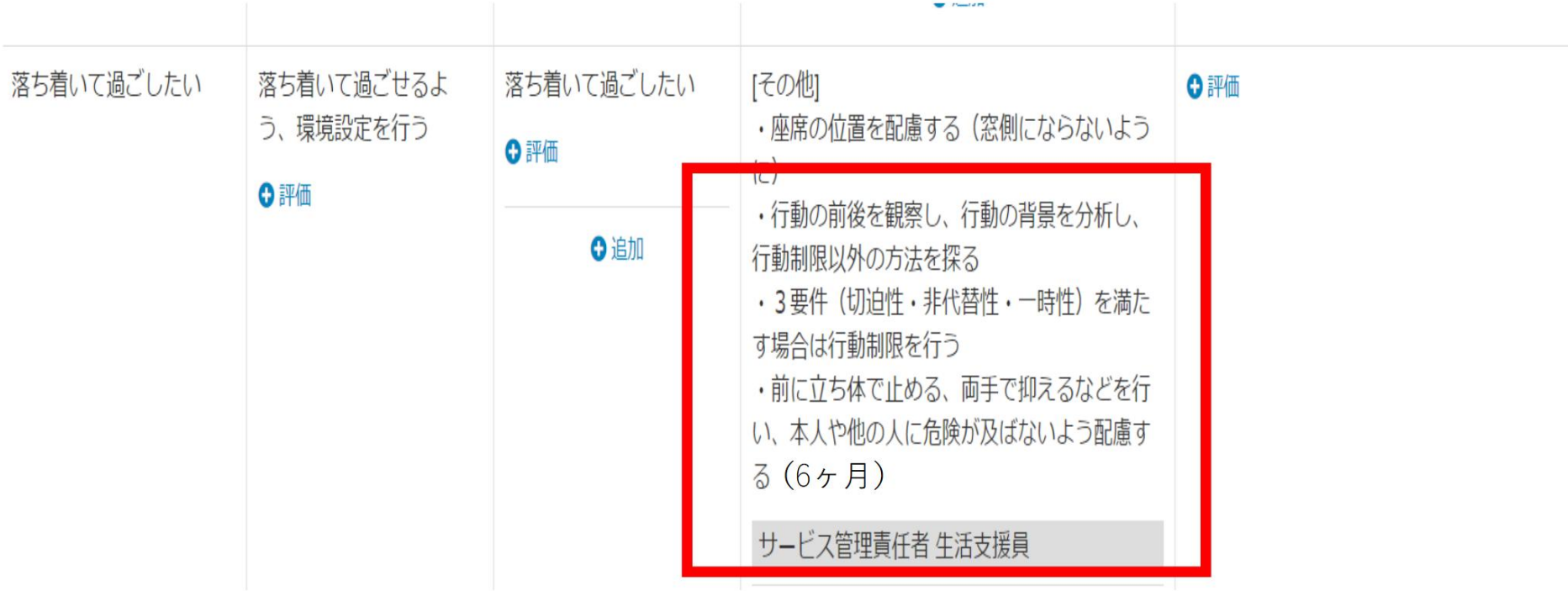
代理人氏名

緊急やむを得ない身体拘束に関する経過観察・再検討記録

利用者氏名 _____ 様

年月日	時間	心身の状態等の観察・再検討の内容と結果（検討のためのカンファレンス実施時はその参加者名）	記録者氏名

個別支援計画への記載例



個別支援計画に身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載します。これは、会議によって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けて取組方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定していくために行うものです

身体拘束の適正化について

・身体拘束はなぜ問題なのか、理解して支援にあたる。

・身体拘束の3要件を満たしているか常に確認する必要がある。※適正化委員会・個別支援計画会議・支援記録の活用

・同意書の説明・署名はご家族の気持ちを考えながら、また支援の根拠をしっかりと説明できるようにする。それには事前準備と、日頃からの関係づくりが重要である。

身体拘束としての行動制限について
～行動障害を持った方への支援～

- 拘りやパニックによる自傷・他害行為から守るための身体拘束や隔離。
- 行動制限をする必要があっても、範囲は最小限にしなければならない。
- 漫然と行動制限をすることが日常化してしまい、虐待を続けている状態に陥る
- 行動障害に対する知識や支援技術（強度行動障害支援者養成研修など）を高め、行動制限や身体拘束の解消に向けての道筋を明確にして、職員全体で支援の質の向上に取り組む必要がある。

立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法では、市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処すことができると規定（障害者総合支援法第110条、第111条）。

身体障害者の支援施設の事案では、警察が虐待を行った職員を傷害、暴行の容疑で地方検察庁に書類送検し、併せて行政の立ち入り調査に対し、虐待をしていないと虚偽答弁をしたとして、職員を障害者総合支援法違反容疑でも送検。

これらの深刻な虐待に至ってしまった事案について、もし、虐待に気づいた段階で適切に通報することができていれば、行政による事実確認と指導等を通じて、その後の虐待の再発防止に取り組むことができ、取り返しがつかないような事態には至らなかったと考えられる。

障害者福祉施設従事者等における障害者虐待が起きてしまった場合の対応の基本となるのは、**「隠さない」「嘘をつかない」**という誠実な対応を管理者等が日頃から行うこと。

深刻な虐待事案に共通する事柄

- ○ 利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- ○ 複数の職員が複数の利用者に対して長期間にわたり虐待
- ○ 通報義務の不履行
- ○ 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- ○ 事実確認調査に対する虚偽答弁
- ○ 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- ○ 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- ○ 行政処分に基づく設置者、管理者の交代
- ○ 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

障害者施設の理事長談 「**暴力や暴言があったことは知らなかった。**」
⇒ 虐待が事業運営にとって大きなリスクであるとの認識が希薄

- ● 今すぐ、施設・事業所で虐待がないか総点検すること
- ● 虐待が疑われる事案があったら速やかに通報すること

通報しないで済ませたら・・・

・虐待がエスカレートする

・通報しなかったことがバレるので、より通報できなくなる

・良心的な職員は不信感を抱き辞めてしまう

・取り返しのつかない被害が起きてしまう

・行政と警察が介入する

・通報しなかったことは「悪質な隠蔽」とみなされ処分される

令和3年　国研修　「通報の意義と通報後の対応」日本社会事業大学：曽根直樹氏スライド引用

通報は、すべての人を救う

- **利用者**の被害を最小限で食い止めることができる。
- **虐待した職員**の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- **理事長、施設長**など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- **虐待が起きた施設、法人**に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

日本社会事業大学専門職大学院　准教授　曽根直樹氏

虐待を防ぐために・・・

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

施設における虐待の共通の構図

① 虐待は密室の環境下で行われる＜環境＞

② 障害者の権利を侵害する小さな出来事から心身に傷を負わせる行為にまで次第にエスカレートしていく＜意識＞

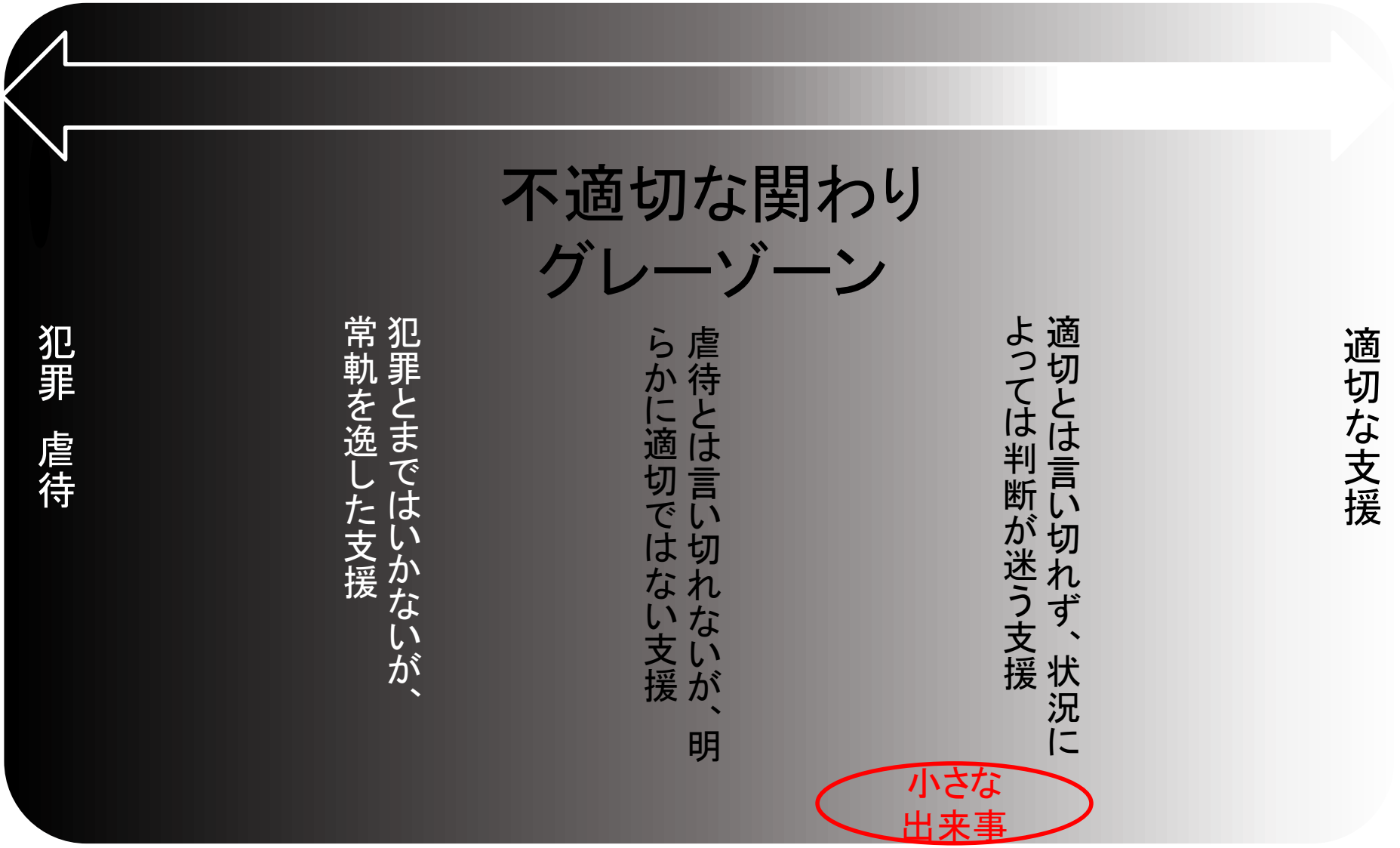
③ 職員に行動障害などに対する専門的な知識や技術がない場合に起こりやすい＜専門性＞

障害保健福祉部長通知（平成17年10月20日）「障害者（児）施設における虐待の防止について」）

どこまでがセーフ？どこからが虐待？

相浦卓也氏「行動障害と不適切な支援について 」 スライド引用

グレーゾーンで起きている小さな出来事



相浦卓也氏「行動障害と不適切な支援について 」 スライド引用

次のような小さな出来事・・・
皆さんはどう感じますか？

小さな出来事　少し気になる…

　Aさんは部屋から食事の場所に行こうとしないので、少し強引に部屋から移動させました。周りから見たら、少し引きずっているようにみえたかもしれません。

令和3年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さな出来事　少し気になる…

　Cさんはいつも夕食時間をすぎているのにゆっくり食べています。「もう時間ですよ。いらないなら下げますよ」と言ってしまったり、食事の介助のスピードをあげてしまいます。

令和3年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さな出来事　少し気になる…

D君は勉強が苦手で、宿題をいつもやらずに叱られてしまいます。

勉強が難しくやりたくないし、他のお友達が気になって集中できません。通っている放デイでは宿題を終えてから遊ぶというルールがあります。

小さな出来事　少し気になる…

他の方の支援中に、Eさんから「きのう嫌なことがあって・・・」と話しかけられました。

「今いそがしいからごめんなさいね～。ちょっとまっててくださいね～」と言ったまま、１日が過ぎてしまいました。

令和５年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さなできごと　少し気になる…

　HさんがGHで生活していますが、最近友人から5万円を貸してほしいと言われ貸してほしいと言っています。周りの人間としては止めたいので「返ってこなかったらどうするの」などと言って誘導しています。

令和3年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さな出来事　少し気になる…

　Iさんは４０歳の男性ですが、スタッフからは「じゅんちゃん」と呼ばれています。スタッフにちゃん付けとしている理由を聞いたところ「小さい頃から関わっているから」と言っていました。

令和5年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さな出来事　少し気になる…

Kさんはトイレでの支援が必要な方です。Kさんがトイレに行ったときは、情報共有の為「Kさんトイレ行ったよ～」と大声で話したり、離れた職員同士で「今、Kさんどこ？」「トイレだよ」というやり取りがされています。

令和3年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さなできごと　少し気になる…

　Iさんが、「お金が欲しいから働きたい」といいました。ただ体調不良で作業に参加できないことが多々あったため「体調面をしっかりと整えてから考えましょう」と伝えました。

小さな出来事　少し気になる…

　Jさんは家族からも他の職員からも「ゆうちゃん」と呼ばれています。

　一方上司からは「ちゃん付けはだめ、さん付けでよんでください」と言われています。

令和3年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さな出来事　少し気になる…

　Gさんは最近作業にあまり積極的に取り組んでくれません。

「給料もらえないですよ」「好きなものを買えなくなりますよ」などと言って作業を促します。

令和3年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

小さな出来事　少し気になる…

Kさんはトイレでの支援が必要な方です。Kさんがトイレに行ったときは、情報共有の為「Kさんトイレ行ったよ～」と大声で話したり、離れた職員同士で「今、Kさんどこ？」「トイレだよ」というやり取りがされています。

令和3年　国研修　「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

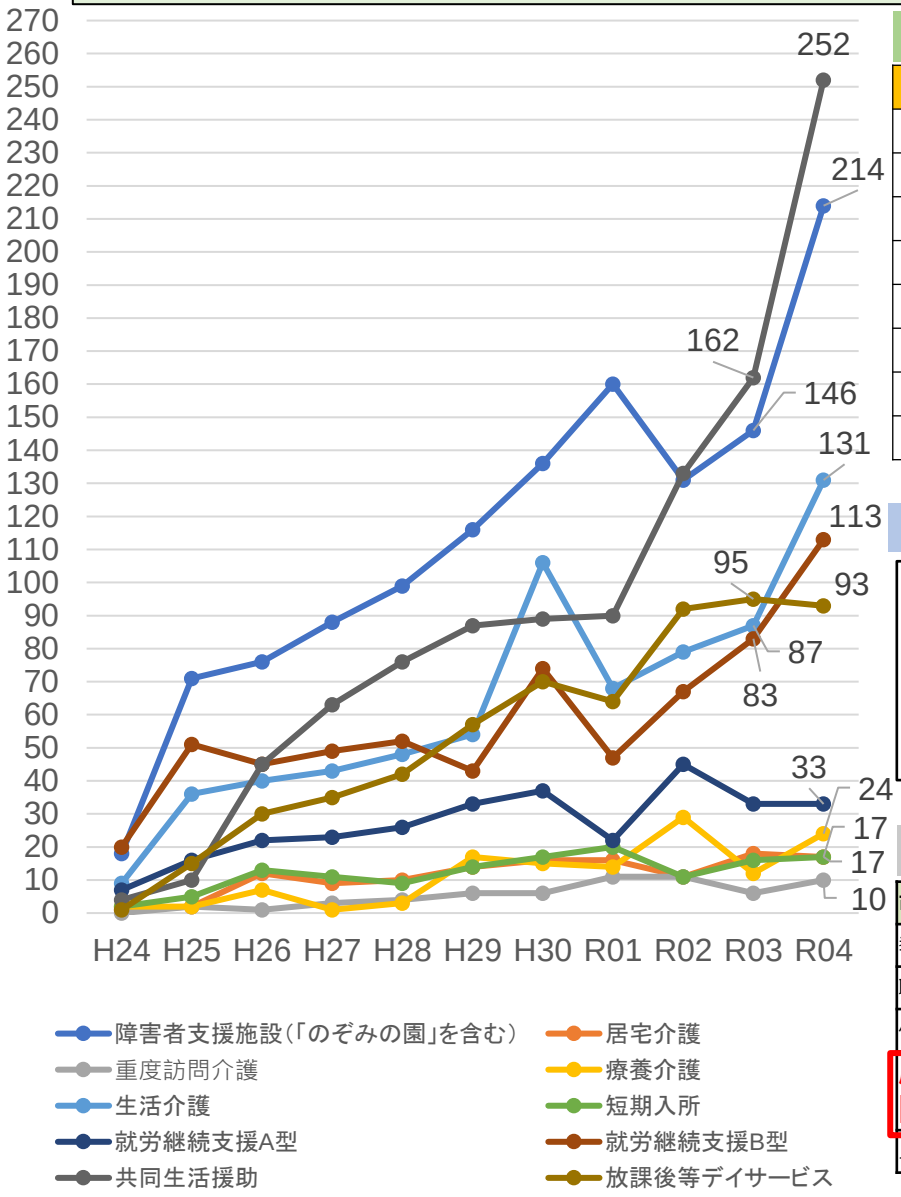
気になる小さな出来事の共有

- 気になるという感覚は権利擁護の意識・感度が動いた証拠。
- 施設内では、これまでの経験や生きてきた環境が違うため、その感度が職員によりまちまち。個々の感度のレベルを上げ、合わせながらそれぞれの現場で共有（支援の対話）を行うこと。

  ☛支援に関して話す時間を意図的に設ける
- 共有の目的は、現場の支援をよりよいものにすること
- 対話・共有には、職場内の風通しのよさが必須

国研修 「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライドから一部引用

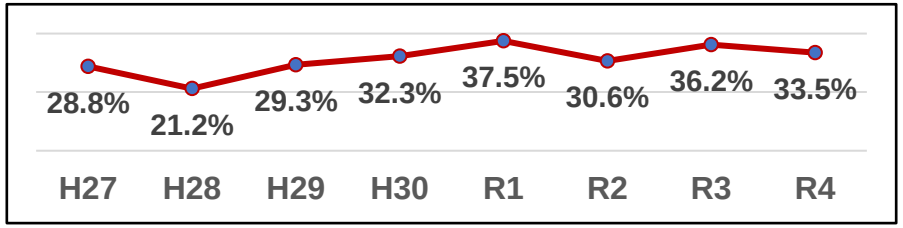
障害者虐待対応状況調査
＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞（抜粋）



被虐待者の割合

	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
H27	16.7%	83.3%	8.8%	2.3%	0.0%
H28	14.4%	68.6%	11.8%	3.6%	0.7%
H29	22.2%	71.0%	16.7%	5.1%	2.7%
H30	22.7%	74.8%	13.5%	4.2%	0.5%
R1	21.3%	78.7%	11.7%	3.7%	1.2%
R2	18.2%	71.6%	19.4%	5.7%	0.8%
R3	16.5%	72.9%	15.3%	6.1%	1.4%
R4	20.9%	72.6%	15.8%	3.1%	0.4%

行動障害のある者の割合



発生要因の割合

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因	H30	R１	R2	R3	R4
教育・知識・介護技術等に関する問題	73.1%	59.8%	71.0%	64.5%	73.6%
職員のストレスや感情コントロールの問題	57.0%	55.3%	56.8%	54.8%	57.2%
倫理観や理念の欠如	52.8%	53.6%	56.1%	50.0%	58.1%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.6%	16.2%	22.6%	22.0%	31.8%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	20.4%	24.2%	24.2%	24.7%	31.4%

意識を共有しにくい・しやすい職場

共有しにくい職場

- 余裕がない
- 支援が難しいということが言い訳になっている
- 職場全体で「気になる」感度が低い

意識を共有しやすい職場

- 相談できる職場
- 指摘し合える職場
- 評価し合える職場
- 上司や同僚が個々の考え方や価値観を受け止めてくれる職場

令和3年　国研修 「虐待防止法の概要」弁護士：関哉直人氏スライド引用

職場・組織全体の感度を上げる

- 小さな気づきの放置が、より大きな権利侵害へと繋がっていく。日々少しずつ慣れていくためいつしか「当たり前」になっていく。
- 自分の組織は大丈夫と言い切る組織こそ、大きな権利侵害が起きている可能性がある。
- 常に「気になる」の感度を上げていく必要がある。

虐待通報を行って・・・

・昨年度　法人内3施設・事業所で10数件の通報を行いました

・支援員の責務・良心から伝えられたもの、これまで見逃されていた

　内容がほとんどでした

・通報は相談、立ち入り調査は第三者評価であったことを実感

・「通報の是非」を議論し、後手後手。職員との信頼関係にも影響

・実際に虐待はエスカレートしていました

・通報者保護の難しさ

・組織風土の変革、管理職・職員問わず、虐待に対する意識変容が不可欠

職場のストレスに気づくためのツール

こころの耳

厚生労働省

http://kokoro.mhlw.go.jp/check/

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

虐待の未然防止のためには、的確な現状把握（アセスメント）に基づいた対応策の作成、そして継続した定期的な評価（モニタリング）が重要となります。そのアセスメントに資するものとしては、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）が有用となります。

②苦情解決制度の利用

苦情への適切な対応は、利用者の満足感を高めること等に加えて、虐待防止対策のツールの一つでもあります。そのため、障害者福祉施設等は、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置し、連絡先等を障害者福祉施設等内に掲示する他、障害者福祉施設等の会報誌に掲載する等、積極的に周知を図ることが必要となります。

特に管理者は、施設を利用している障害者の表情や様子に普段と違う気になるところがないか注意を払い、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が求められます。

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

チェックリストの作成と評価は、事業者や職員による自己評価です。これに加えて「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こともサービスの質の向上を図るきっかけとして有効となります。

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作りが大切です。管理者はボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する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ことにもつながります。

⑤成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

自ら権利を擁護する事に困難を抱える障害者については、成年後見制度の活用等を通して権利擁護を行っていくことが重要です。

＜虐待防止チェックリスト 職員用＞

①利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。
②利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。
③利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。
④職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。
⑤利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入り等を行わないようにしている。
⑥利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。
⑦利用者を長時間待たせたりしないようにしている。
⑧利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。
⑨危険回避のための行動上の制限が予想される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。
⑩利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。
⑪ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。
⑫ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。
⑬他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。
⑭上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。
⑮職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。
⑯他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。
⑰他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を容認したこと（注意できなかったこと）がある。
⑱最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みを持ち続けている。
⑲最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。
⑳最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。

考えられる研修の種類	例示
①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	• 基本的な職業倫理 • 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて） • 障害者虐待防止法等関係法律や通知、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等 • 職場内研修用冊子の活用 https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf
②職員のメンタルヘルスのための研修	怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンガーコントロール」
③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	• 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 • 服薬調整 • 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等 • コンサルテーションの導入
④事例検討	• 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
⑤利用者や家族等を対象にした研修	「わかりやすい　虐待防止法パンフレット」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf

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

https://www.mhlw.go.jp/content/001282170.pdf

まとめ・・・虐待を防ぐために

- 虐待は支援を考える大事なキーワード
- 障害者虐待防止法は、罰することが目的ではなく、利用者を救う、迷っている家族・支援者を救うため
- 支援者は常に虐待リスクを持っていることを勇気をもって理解する
- 権利擁護の感度が高く、話し合える組織、お互いの価値観を認め合える環境を作ることが重要。
- 虐待通報は利用者・施設従事者・施設自体のすべてを守るために行うものと再定義すること