

知っておきたい 虐待のこと

～虐待防止と対応の手引き解説～

社会福祉法人ひまわり福祉会 凧の丘 中上 晋一

今回の講義の内容

- 手引きをもとに、虐待と虐待防止法の基本的な部分を押さえる

P2～

←手引きのページ番号を併記しています

- 虐待に関するトピックスや具体的なエピソードを紹介する
- せっかくなのでグループワーク・情報共有

今回の講義の目的

虐待防止の手引きと虐待防止法の基礎を確認

「虐待とは何か」と、虐待が起きた時の対応を確認

この業界から、虐待を少しでも減らす

最近の虐待関連ニュース

I 障害者虐待の防止

P2

1 障害者虐待防止法の成立

(P61)

- 平成24年(2012年)10月1日に施行されました。
- この法律は、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、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、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、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資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。（法第一条）

かみくだくと・・・

- 虐待は障害者の**尊厳**を奪う行為である
- 虐待は利用者の**自立・社会参加**を**阻害**する
「**共生社会の実現**」という理念に反する
- それらを予防するための法律

虐待防止法の正式名称

- 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
- 養護者への支援も定義されている

虐待防止法の前提として



■ 日本国憲法第11条「基本的人権の尊重」

国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在および将来の国民に与えられる。

■ 第13条「個人の尊厳と幸福追求権」

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他国政の上で、最大の尊重を必要とする。

2 障害者虐待防止法の意義

P2 No.2

- 90年代に重大な障害者虐待事件が次々に明るみになる
- 障害者の多くは、自らSOSを訴えることができない
- 家族も「預かってもらっている」という意識から泣き寝入り
- 全ての国民が通報義務を負うことで、虐待を許さない社会に

手引きで紹介されている虐待事件

P2 No.2

- 水戸アカス事件（1995年）：アカス紙器という会社で起きた障がいのある従業員への虐待事件。低賃金での長時間労働や、身体的、性的虐待等が横行していた。
- サングループ事件（1996年）：サン・グループという会社で日常的な暴力や年金の横領等があり、4名の死亡者と4名の行方不明者を出している。
- 両事件とも、世間では「障害者支援に手厚い会社」という評判であった

手引きで紹介されている虐待事件②

- 白河育成園事件（1997年）：福島県白河市の入所施設で、利用者には医師以外の処方による薬漬け、暴力、性的虐待が日常的に横行。家族には多額の寄付金を強要。事件発覚後、廃園。
- カリタスの家事件（2004年）：異食の強要、殴る蹴るの日常的な暴力があった。5年間で46件の虐待が確認され、被害者は約30人に上った。カリタスの家は自閉症の専門施設で、重度でも支援できると評判だった。

その他 それ以降に起きた虐待事件

- 津久井やまゆり園事件（2016年）
元職員が大勢の利用者を殺傷
- 中井やまゆり園事件（2022年発覚）
入所施設にて複数の職員が複数利用者を虐待していた事例が発覚

3 障害福祉サービス事業者としての使命

P3 No.3

- 事業者の使命は、権利の主体者である福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力すること
- サービスの質・・・
 - ① マネジメント・ガバナンス（組織の管理体制）の質
 - ② 財務の質
 - ③ 人材の質
 - ④ 支援の質
 - ⑤ ステークホルダーに対するパートナーシップの質
利害関係者 協力関係

障害福祉サービス事業者としての使命

- ①利用者のニーズベースの支援
- ②意思決定の支援
- ③説明のできる支援
- ④合理的配慮

4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例

P3 No.4

- 虐待 = 不適切な支援
- 不適切な支援が改善されたことで、利用者は安定した生活を得ることができ、事業所も適切な施設として生まれ変わった

5 通報は全ての人を救う

- 深刻な虐待事案は、軽微な行為が放置されることによってエスカレートして起こっている。
- 利用者はもちろんのこと、虐待を行った職員は失職や刑事罰、事業所としても管理者の責任追及や行政処分など・・・
- 通報により利用者の被害を最小限にとどめ、職員、事業所もやり直す機会を得られるかもしれない。

※通報の件数は年々増加している

通報について

- 障害者虐待防止法は虐待した人を罰する法律ではなく、障害がある方の権利擁護のための法律
 - 「虐待をしている」「されている」…**本人の自覚は問わない。**
 - 虐待か否かの**判断は**虐待防止センター等の**第三者機関が行う**
 - 通報者は法律によって保護される
 - 障害者虐待防止法
 - 秘密漏示罪、守秘義務違反などに問われない（第16条第3項）
 - 解雇その他の不利益な取扱いを受けない（第16条第4項）
- ※通報が虚偽、一般的に合理性が無い「過失」によるものを除く

Ⅱ 障害者虐待防止法の概要

P5 No.1

1 障害者虐待の定義

- 「**障害者**」は手帳を持つ人に限らず、日常生活や社会生活に相当な制限を受ける人を含む。18歳未満の方も。

虐待の加害者として定義されているのは

- ・ **養護者** ... 家族、親族、同居人等
- ・ **使用者** ... 雇用主や事業の経営担当者等
- ・ **障害者福祉施設従事者等**

2 虐待の種類

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ 放棄・放置（ネグレクト）
- ⑤ 経済的虐待

具体的事例は
P8～P10

■ それぞれ 刑事罰の対象にも！

虐待の具体的事例① 身体的虐待

P8

①暴力的行為

②本人の利益にならない強制による行為

③正当な理由のない身体拘束

• 具体的事例

• 殴る、蹴る 壁に叩きつける つねる

• 無理やり食べ物や飲み物を口に入れる 強要

• 身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつながぎ服を着せる、部屋に閉じ込めるなど） 施設側の管理の都合で睡眠薬などを服用させる

虐待の具体的事例② 性的虐待

・あらゆる形態の性的な行為またはその強要

①裸にする

②性器への接触

③本人の前でわいせつな言葉を発する

④わいせつな映像を見せる

⑤裸の写真を撮影する

虐待の具体的事例③ 心理的虐待

- ①威嚇的な発言、態度
- ②侮辱的な発言、態度
- 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
- ④障害者の意欲や自立心を低下させる行為
- ⑤交換条件の提示
- ⑥心理的に障害者を不当に孤立させる行為
- ⑦その他著しい心理的外傷を与える行為

虐待の具体的事例④ 放置、放棄

- 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
- 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
- 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
- ④障害者の権利や尊厳を無視した行為またはその行為の放置
- ⑤その他職務上の義務を著しく怠ること

虐待の具体的事例⑤ 経済的虐待

本人の同意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

- ①本人の同意なしに財産や預貯金を処分、運用する
- ②日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない
- ③本人の同意なしに年金等を管理して渡さない
- ④本来支払われるべき賃金を支払わない
- ⑤最低賃金未満で雇用する

従事者等による虐待の内訳

	身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
令和2年度	52.8%	16.1%	42.1%	7.4%	4.7%
令和3年度	56.8%	15.3%	42.2%	5.4%	5.0%

厚生労働省「都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）」より抜粋

Ⅲ 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

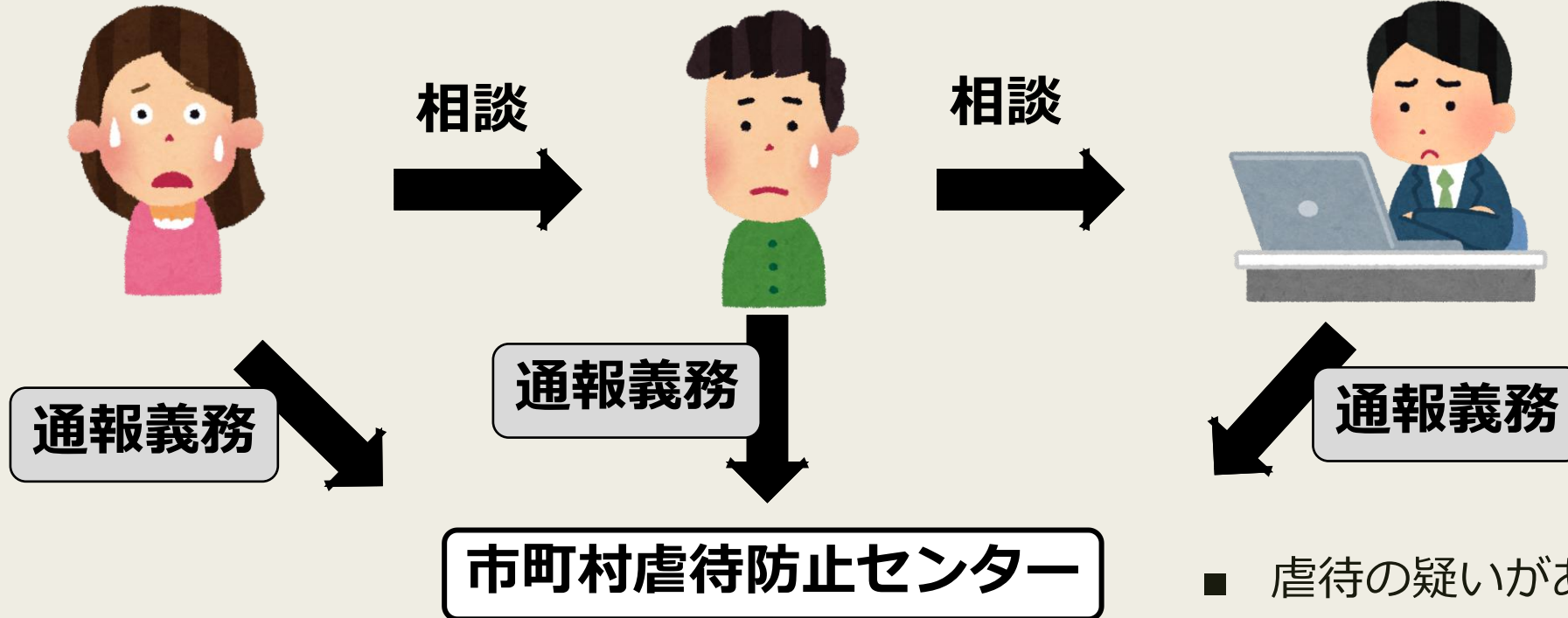
1 障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務

P11

虐待を受けたと思われる
障害者を発見した人

サービス管理責任者

施設長・管理者



- 虐待の疑いがあればまず通報。

虚偽答弁に関する罰則・通報者の保護

P12

- 調査に対し虚偽の報告・答弁等行くと罰金に処されることも・・・「**隠さない・嘘をつかない**」

- 通報は**匿名でも可能**であり、通報者の**身元は保護**される

4 虐待防止の責務と障害者や家族の 立場の理解

P13

- 利用者、家族は「弱い立場」になりやすい
- 「お世話になっている」意識から、我慢してしまうことも多い
- 虐待に限らず、通常の支援を向上させ利用者ニーズが充足することによって問題が軽減し虐待防止につながることもある

5 虐待を防止するための体制について

P13～19

- (1)運営責任者の責務
- (2)運営基準の遵守
- (3)事業所としての体制整備

(1) 運営責任者の責務 虐待のあった事業所に共通した課題

- ガバナンス（管理体制）
 - ・ 「理念」「使命」「長期目標」「コンプライアンス」等の欠如
 - ・ 役割分担や指揮命令系統、責任の所在が不明確
 - ・ 職員や関係機関との連絡調整が不十分
- 利用者支援・人材育成
 - ・ 組織的・計画的な採用と育成がなされていない
 - ・ 特に自閉症についての障害特性、行動障害の理解、支援について専門性の欠如
 - ・ 利用者支援におけるPDCAサイクル、組織的支援方法の欠如
 - ・ スーパービジョンの欠如
 - ・ 利用者支援における関係機関等の連携の欠如

(2) 運営基準の遵守

- 人員、設備等の**基準を遵守**すること
- **虐待防止委員の設置、虐待防止研修受講等** . . .
義務化された取り組みを確実に

(3) 事業所としての体制整備

- 「虐待防止委員会」の設置
- 虐待防止委員長 = 虐待防止責任者 = 管理者
+ 虐待防止マネージャー を設置すること

義務化されたポイント（R4.4～）

- 従業者への研修実施
- 虐待防止委員会の設置・従業者への周知徹底
- 虐待防止責任者の設置

- 身体拘束については、後で改めて

(4) 虐待防止委員会の役割

P17

- 虐待防止のための計画作り
 - ・ 研修計画
 - ・ 職場環境の確認と改善
 - ・ マニュアルやチェックリスト作成
 - ・ 掲示物等啓発ツールの作成
- 虐待防止のチェックとモニタリング
 - ・ 職員の自己点検を支援
 - 現場での課題抽出
- 虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討
- 身体拘束適正化委員会を兼ねることも可能

事業所の体制や通報のルールについては全ての職員に**周知**すること

P18

一例



- 事業所として上記のルールを定めていたとしても、全従業員に通報の義務があることは必ず周知しなければいけない

6 人権意識、知識や技術向上のための研修

P19
No.6

■ (1)考えられる研修

- ①人権意識を高めるための研修
- ②職員のメンタルヘルスのための研修
- ③適切な支援のための知識・技術を獲得する研修
- ④事例検討
- ⑤利用者や家族等を対象にした研修

7 虐待を防止するための取り組みについて

- ①管理者が日常的な支援場面を把握する
- ②性的虐待防止
 - ・できる限り同性介助になるよう配慮
 - ・勤務中のスマートフォン使用に注意
- ③経済的虐待防止
 - ・複数人で管理する体制をつくる
 - ・台帳等を適切に作成し、客観的な資料を残す

P21
No.7

風通しのよい職場環境にしておくこと

(3) 虐待防止のための具体的な 環境整備

P23

- ①事故・ヒヤリハット報告書、セルフチェックとPDCAサイクルの活用
- ②苦情解決制度の活用
- 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
- ④ボランティアや実習生の受入と地域との交流
- ⑤成年後見制度や日常生活自立支援事業の活用

IV 虐待が疑われる事案があった場合の対応

- ①通報者の保護
- ②市町村・都道府県による事実確認への協力
- ③虐待を受けた障害者や家族への対応
- ④原因の分析と再発の防止
- ⑤個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割
- ⑥虐待した職員や役職者への処分等

P27～

VII 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

P33～

■ 身体拘束の具体例

- ①車椅子やベッド等に縛り付ける
- 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付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

やむを得ず身体拘束を行うとき

- 三要件 **切迫性** **非代替性** **一時性**

P34

- ① **組織による決定と個別支援計画への記載**
- ② 本人・家族への十分な**説明**
- ③ 行政への相談、報告
- ④ 必要な事項の**記録**(理由・利用者の様子・時間等・・)

※身体拘束廃止未実施減算

身体拘束に関する義務化

- ①身体拘束を行う際は状況や時間、やむを得ない理由等を記録すること
 - ②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、その結果を従業者に周知徹底すること
 - ③身体拘束等の適正化のための指針を整備すること
 - ④従業者に対し、研修を定期的
に実施すること
- ①～④を満たしていない場合に**減算**（②～④は令和5年4月から）

身体拘束に関する注意点

P38 No.3

- ・ ・ ・。「正当な理由」があるにもかかわらず、過度の「ベルト外し」によってかえって適切な支援が妨げられていたり、ベルトなしでは車椅子に乗車できないという理由でベッドに寝かせきりになってしまうといったかえって虐待を助長させるような対応がとられる
- 身体拘束に該当する行為とは、本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる各種の行為であると解される

6 行動障害のある利用者への適切な支援

P40 No.6

- いわゆる「**強度行動障害**」のある方が虐待に遭いやすい
- チームで対応し、適切な支援を心がけることで問題が軽減するケースも
- 強度行動障害支援者研修などを有効に活用
(重度障害者支援加算の算定要件)

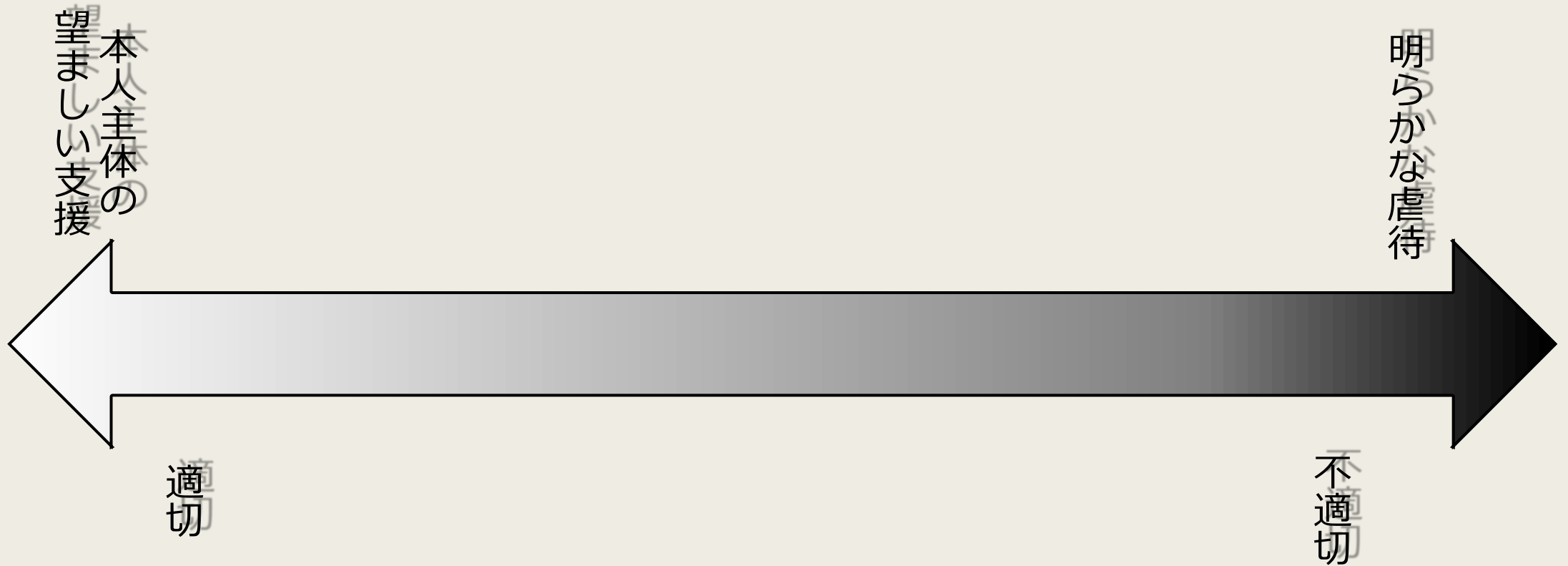
通報の手順と参考例

もし、あなたが虐待を見かけたら・・・

- 上司や管理責任者、虐待防止委員等に報告
- 市町村に設置された虐待防止センターに直接連絡
- 虐待かどうかは行政等が判断する

支援者として考える虐待防止

グレーゾーンの支援を減らそう



虐待が起こりやすい環境

- 閉鎖的な環境
- 重度の方を支援している（言葉を発しない、行動障害が激しい）
- 生活の中に厳しいルールがある
- 職員のスキルが育っていない、余裕がない

よりよい支援のために

- 「虐待を減らすこと」を目的にするのではなく、「利用者の尊厳を守り、利用者主体の支援を行う」ことを目指していただきたい
- この支援は、本人の尊厳を守っているか？敏感でいる必要がある
- サービス提供に際し「安全」や「健康」は重要だが、そこで思考停止せず、本人の意思や尊厳を大切に

このような支援、大丈夫かな？

- 車のチャイルドロック、安全のために使っているけど・・・
- ペーパータオルをトイレに流す人がいるから、使うのをやめようかな？
- 偏食がある人にご飯を食べて欲しいから、好きなおかずは後から出そう・・・

実例を紹介

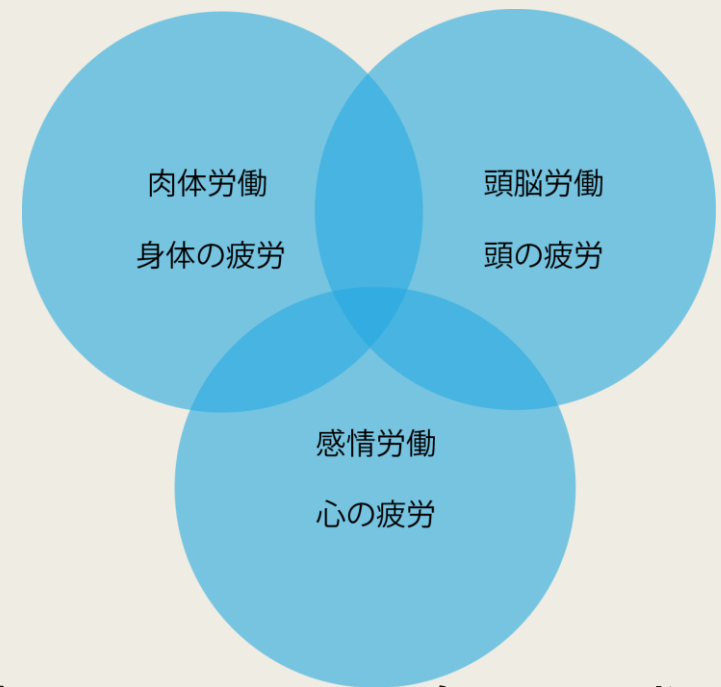
よりよい支援のために！

- 「本人主体」、本人の意思、希望に添った支援
本人のいいように暮らすのが結果的にいちばん近道かも

■ 「意思決定支援」

- 「安全」「健康」も大切だけど、QOLも意識して
- 変化することは大変だけど、時には必要
- 常にチームで点検！「説明できる支援」をしよう

最後に 従事者の皆さんへ



- 福祉の仕事は「感情労働」＝相手（＝顧客）のために、自分の感情を操作、または抑圧することを職務にする、精神と感情の協調が必要な労働
- ストレスを感じやすく、溜めやすく、燃え尽きてしまうことも
- 自分と、一緒に働く仲間を大切に・・・

