

厚生労働省主催 障害保健福祉関係主管課長会議(H27.3.6) 障害福祉課等資料より抜粋

1.2 障害者虐待防止対策について

(1) 障害者虐待の未然防止・早期発見について

先月行われた、全国厚生労働関係部局長会議においてもお伝えしたとおり、厚生労働省では、「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」を改訂し、平成26年12月19日付事務連絡「障害者に対する虐待防止・早期発見に向けた取組の徹底について」において周知したところ。特に、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(以下、「マニュアル」)については、

- ① 深刻な虐待事案の発生を踏まえ、通報義務の履行の再徹底
- ② 事業所の職員用に新たに作成した職場内研修用冊子について紹介・活用
- ③ 行動障害を有する障害者が虐待を受けやすいことを踏まえ、強度行動障害支援者養成研修の受講勧奨

等について追加している。【関連資料①(146・147頁)】

また、平成26年11月25日に公表した、「平成25年度 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)」では、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待において、事業所の管理者・従事者等が通報した割合は、全体の2割未満と低調な状況となっており、虐待防止を事業所内で積極的に推進すべき役割を担う管理者等が虐待を行っていた事案についても約2割となっていたところ。【関連資料②(148頁～150頁)】

障害者虐待の早期発見・未然防止のためには、法の理解、事業所における虐待防止委員会の設置等組織的な取組や障害の特性を踏まえた支援のスキルの向上が重要である。各都道府県等においては、事業者に対し、上記研修用冊子を活用した通報義務の徹底や都道府県が実施する研修の未受講の管理者に対する受講勧奨等に努めていただきたい。さらに、公的な施設等における障害者虐待に関する事案についても度々報道されており、都道府県・市町村による事実確認や指導監査の在り方についても指摘されているものがある。マニュアルや上記事務連絡では、各都道府県等が指導監査を行うに当たっての実施方法例も明記しているので、趣旨を理解の上、適切に対応されたい。

なお、障害者虐待に関する通報について、法施行以降から平成25年度末までに未だに通報がない市町村が4割程度あるところ。通報がないことをもって、普及啓発に関する取組がされていないと一概に判断することはできないが、通報義務等の広報は国や自治体の責務の一つであり、障害者虐待の早期発見・未然防止のためには、障害者福祉施設従事者等のみならず、障害者や地域住民に対して制度を浸透させる必要がある。障害福祉サービス事業者の協力を通じた障害者虐待防止法に関する利用者への案内や、市町村における通報窓口の周知も含めた勉強会の開催等地域生活支援事業も活用の上、普及啓発に努められたい。

事 務 連 絡

平成26年12月19日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局）長 殿
中核市

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支援推進室

障害者に対する虐待防止・早期発見に向けた取組の徹底について

平素より、障害保健福祉行政の推進にご尽力賜り、厚く御礼申し上げます。

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が平成24年10月から施行され、各都道府県・市区町村におかれては、通報義務の周知徹底、相談体制の充実や事業者への研修を通じた意識の醸成等行っていただいていたところですが、各都道府県にご協力いただき、本年11月25日に厚生労働省において公表いたしました都道府県・市区町村における障害者虐待事例における対応状況等に関する調査では、養護者による障害者虐待が1,764件、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が263件であった結果となり、厚生労働省としても大変重く受け止めているところです。（公表資料：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000065128.html>）

厚生労働省では、相次ぐ虐待事案の発生や関連する制度の見直しを踏まえ、今般、障害者虐待防止マニュアルを改訂いたしましたので、関連情報とともに下記のとおり情報提供いたします。

各都道府県等においては内容についてご了知の上、管内市町村等へ周知いただくとともに、障害者に対する虐待防止の未然防止や早期発見、迅速な対応の徹底を図るための一層の取組をお願いいたします。

記

1 障害者虐待防止マニュアルの改訂に伴う周知徹底について

厚生労働省では、市町村・都道府県や事業者への支援の一環として、「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」の各マニュアルを作成していたところであるが、今般、内容の一部を改訂したところ。

改訂の主なポイントは、以下のとおりである。

(市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応)

- ① 関連制度の改正により、市町村において虐待の被害の拡大防止等のため、住民基本台帳の閲覧制限や日本年金機構から年金基本情報の目的外提供を受けることが可能となったこと
- ② 指導監査時における虐待の有無の確認について記載したこと
- ③ 虐待の通報等があったケースの聞き取り調査について、実施上の留意点を掲載したこと

(障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き)

- ① 深刻な虐待事案の発生を踏まえ、通報義務の履行を再徹底する内容としたこと
- ② 事業所の職員用に新たに作成した職場内研修用冊子について紹介し、その活用を促す内容としたこと
- ③ 行動障害を有する障害者が虐待を受けやすいことを踏まえ、強度行動障害支援者養成研修の受講を促す内容としたこと

については、各都道府県において、管内市区町村に周知徹底いただくとともに、事業者マニュアルの内容を着実に伝達の上、事業者において直接サービスを提供する従業者以外の者も含めて、定期的に虐待防止に向けた取組が行われているか確認に努めること。

(参考)

「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai Shahukushi/gyakut aiboushi/tsuuchi.html

2 千葉県袖ヶ浦福祉センター第三者検証委員会の最終報告（答申）の情報提供について

千葉県袖ヶ浦福祉センターによる虐待事案を踏まえ、千葉県では「千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会」を設置し、問題の全容について究明してきところであるが、同委員会の最終報告（答申）が本年8月にとりまとめられたところ。

報告書では、県や外部による重層的なチェックシステムの構築についても言及されており、施設内の巡回時間の拡大、支援員からの聞き取り、抜き打ち検査の実施等により県の監査・モニタリングを強化する旨報告がされていることから、各都道府県においても、障害者福祉施設等への指導監査に当たっての取組の参考とされたい。

(参考)

千葉県社会福祉事業団による千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける虐待事件問題、同事業団のあり方及び同センターのあり方について（最終報告（答申））（平成26年8月7日）

<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jouhoukoukai/shingikai/dai3shakensho/kensho.html>

3 自治体におけるマニュアル・事例集の紹介

11月25日に公表した調査結果では、自治体における、「専門的知識又は経験を有し専門的に従事する職員の確保」や「独自の障害者虐待対応のマニュアル、業務指針、対応フロー図等の作成」の実施割合が低調であった。

都道府県・市町村においては、法律を踏まえた取組が円滑に行われる必要があることから、都道府県が作成した、虐待防止や被虐待者への支援に関するマニュアルや事例集について、その一部を以下のとおり紹介するので、管内市町村等への研修の実施や、自立支援協議会における各地域の実情に応じた支援等の体制整備の在り方の検討の参考とされたい。

(大阪府) <http://www.pref.osaka.lg.jp/chiikiseikatsu/shogai-chiki/gyakutaibousi-jirei.html>

(岡山県) http://www.pref.okayama.jp/uploaded/life/367305_2005170_misc.pdf

(宮崎県) <http://www.pref.miyazaki.lg.jp/parts/000209172.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

目次	
I 障害者虐待防止法施行後も続く障害者虐待の事案	4
II 障害者虐待防止法の概要	
1. 障害者虐待防止法の施行	5
2. 「障害者虐待」の定義	
(1) 障害者の定義	5
(2) 「障害者虐待」に該当する場合	5
3. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待	5
4. 虐待行為と刑法	6
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	7
2. 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則	8
3. 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解	9
4. 虐待を防止するための体制について	
(1) 運営規程への定めと職員への周知	9
(2) 虐待防止委員会を設置する等の体制整備	10
(3) 虐待防止委員会の役割	11
(4) 倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底	12
5. 人権意識、知識や技術の向上のための研修	
(1) 考えられる研修の種類	12
(2) 研修を実施する上での留意点	13
6. 虐待を防止するための取組について	
(1) 日常的な支援場面の把握	13
(2) 風通しの良い職場づくり	14
(3) 虐待防止のための具体的な環境整備	14
7. (自立支援) 協議会等を通じた地域の連携	17
IV 虐待が疑われる事案があった場合の対応	
1. 虐待が疑われる事案があった場合の対応	17
2. 通報者の保護	18
3. 市町村・都道府県による事実確認への協力	18
4. 虐待を受けた障害者や家族への対応	18
5. 原因の分析と再発の防止	18
6. 虐待した職員や役職者への処分等	19

平成26年12月

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部
障害福祉課 地域生活支援推進室

V 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等

- 1. 市町村・都道府県による事実確認と権限の行使 19
- 2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表 19

VI 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について

- 1. 居室の確保に関する協力 20
- 2. 保護された障害者への対応 20

VII 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

- 1. 身体拘束の廃止に向けて 21
- 2. やむを得ず身体拘束を行うときの留意点 21
 - (1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件 22
 - (2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き 22
- 3. 身体拘束としての行動制限について 23
- 4. 行動障害のある利用者への適切な支援 23
 - (1) いわゆる「問題行動」について 23
 - (2) 具体的な対応 24
 - (3) 強度行動障害を有する人等に対する支援者の人材育成について 26

- 参考資料 29
- 倫理綱領の例 29
- 行動指針の例 29
- 虐待防止啓発掲示物の例 30
- 障害者虐待相談・通報・届出先掲示物の例 31
- 職業性ストレス簡易調査票 31
- 施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト 33
- 社会福祉法・障害者総合支援法による権限規定 40
- 職場内研修用冊子 43
- 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 55
- (引用参考文献)

I 障害者虐待防止法施行後も続く障害者虐待の事案

平成24年10月1日から、「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」(以下「障害者虐待防止法」といいます。)が、施行されました。障害者虐待防止法では、障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者に対して虐待防止の責務を定めるとともに、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に通報義務を定めています(詳しくはP.7以降参照)。

しかし、法施行後も障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の報道が続いています。

○介護福祉士が入所者を殴り骨折、施設は事故として処理

県警は、障害者支援施設に入所中の身体障害者の男性を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士を逮捕した。男性は骨折等複数のがを繰り返しており、日常的に虐待があった可能性もあるとみて調べている。

県警は、関係者からの相談で同施設を自宅捜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく「事故」として処理していた。同法人は「逮捕容疑が事実であれば、当時の内部検証は甘く、管理体制についても問題があった」としている。

※ その後、県警はさらに5人の職員を傷害、暴行の容疑で地検に書類送検した。また、県の立ち入り調査に対し、5人が「やっていない」と虚偽答弁をしていたとして、全員を障害者自立支援法違反容疑でも送検した。県は、法人に対して社会福祉法に基づく改善命令を出し、虐待を防げなかった理事長が経営に関与しない体制にするよう要求したほか、再発防止策も求めた。法人は、理事長を含む理事会及び施設管理者の体制刷新と関係職員への処分を行った。

○職員の暴行後利用者が死亡、施設長が上司に虚偽報告

障害児入所施設で、入所者が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、当該施設の施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司に「不適切な支援はなかった」と虚偽の報告をしていたことが分かった。

県は、当該施設の新規利用者の受入れを当分の間停止する行政処分と、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討等を求める改善勧告を出した。

県によると、施設長は立ち入り検査時には「暴行の報告はなかった」と説明。しかし、その後の調査に「報告があったことを思い出した。聞き取り調査したが虐待はなかった」と証言を覆した。さらに、詳しく事情を聴くと、施設長は「もう1つ報告があったことを思い出した」として、職員4人が虐待をしたとの報告があったと証言。このうち2人が暴行したと判断し、口頭注意したことを認めた。その後、施設長は上司に「不適切な支援はなかった」と事実と異なる報告をした。

※ その後、暴行した職員は傷害致死容疑で逮捕された。また、行政の調査により10年間で15人の職員が23人の入所者に対して虐待を行っていたことを確認。県は、施設長、理事長等が法人、施設の運営に関与しないことを含む改善勧告を出し、体制の刷新、関係者の処分が行われた。

これらの深刻な障害者虐待は、虐待を行った職員個人の問題はもちろん、設置者、管理者が虐待行為を知りながら通報しなかったばかりか、隠蔽しようとした疑いさえある組織全体の問題が背景にあります。これらの事件から得られた教訓を、これからの障害者虐待防止に生かすことが求められています。

II 障害者虐待防止法の概要

1. 障害者虐待防止法の施行

障害者虐待防止法第1条では、「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つ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ため、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、障害者の権利利益の擁護に資することを目的として規定しています。」

2. 「障害者虐待」の定義

(1) 障害者の定義

障害者虐待防止法では、「養護者」とは障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と定義されています。同号では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要です。また、ここでいう障害者には18歳未満の者も含まれます。

(2) 「障害者虐待」に該当する場合

障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による虐待を特に「障害者虐待」と定めています（第2条第2項）。

「養護者」とは、障害者の身辺の世話や身体介助、金銭の管理等を行っている障害者の家族、親族、同居人等のことです。「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者のことです。

「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、合わせて「障害者福祉施設等」といいます。）に係る業務に従事する者のことです。具体的には、次の施設・事業が該当します。

○障害者福祉施設

障害者支援施設、のぞみの園

○障害福祉サービス事業等

居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援及び共同生活援助、一般相談支援事業及び特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センターを経営する事業、福祉ホームを営む事業、障害児通所支援事業、障害児相談支援事業

3. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

これらの事業に従事する人たちが、次の行為を行った場合は「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と定義されています。（第2条第7項）

- ① 身体的虐待：障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること
- ② 性的虐待：障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること
- ③ 心理的虐待：障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと
- ④ 放棄・放置：障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき

⑤ 経済的虐待：障害者の財産を不当に処分すること

職務上の義務を著しく怠ること。また、経済的虐待：障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

なお、高齢者関係施設の入所者に対する虐待については、65歳未満の障害者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が適用され、児童福祉施設の入所者に対する虐待については、児童福祉法が適用されます。ただし、18歳以上で、障害者総合支援法による給付を受けながら児童福祉施設に入所している場合は、障害者虐待防止法が適用されます。

また、法第3条では「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。」と規定され上記の「障害者福祉施設従事者等」のみならず、幅広く全ての人が障害者を虐待してはならないことを定めています。

なお、障害者虐待防止法に関する全般的な内容は、「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」（平成26年12月・厚生労働省）を参照してください。

4. 虐待行為と刑法

障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。例えば、

- ① 身体的虐待：刑法第199条殺人罪、第204条傷害罪、第208条暴行罪、第220条逮捕監禁罪
- ② 性的虐待：刑法第176条強制わいせつ罪、第177条強姦罪、第178条準強姦わいせつ、準強姦罪
- ③ 心理的虐待：刑法第222条脅迫罪、第223条強要罪、第230条名誉毀損罪、第231条侮辱罪
- ④ 放棄・放置：刑法第218条保護責任者遺棄罪
- ⑤ 経済的虐待：刑法第235条窃盗罪、第246条詐欺罪、第249条恐喝罪、第252条横領罪

等に該当する場合があります。

これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等の職員が警察によって逮捕、送検された事案が複数起きています。虐待行為の具体的な例を（表-1）に挙げます。

(表一1)

区分	内容と具体例
身体的虐待	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。 【具体的な例】 ・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・壁に叩きつける ・つねる ・縛る ・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる ・やけど ・打撲させる ・身体拘束(往や椅子やベッドに縛り付け、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、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる等) 性的な行為やその強要(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) 【具体的な例】 ・性交 ・性器への接触 ・性的行為を強要する ・裸にする ・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する ・わいせつな映像を見せる ・脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えること。
心理的虐待	【具体的な例】 ・「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる ・恐喝する ・ののしる ・悪口を言う ・仲間に入れない ・子ども扱いする ・人格をおとしめるような扱いをする ・話しかけているのに意図的に無視する 食事や排泄、入浴、洗濯等身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。 【具体的な例】 ・食事や水分を十分に与えない ・食事の着しい偏りによって栄養状態が悪化している ・あまり入浴させない ・汚れた服を着させ続ける ・排泄の介助をしない ・髪や爪が伸び放題 ・室内の掃除をしない ・ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる ・病氣やけがをしても受診させない ・学校に行かせない ・必要な福祉サービスを受けさせない、制限する ・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する
放棄・放置	本人の同意なしに(あるいははだます等して)財産や年金、資金を勝手に勝手に運用し、本人が希望する金額の使用を理由なく制限すること。 【具体的な例】 ・年金や資金を渡さない ・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する ・日常生活に必要な資金を渡さない ・更迭させない ・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

【参考】障害者虐待の例(「障害者虐待防止マニュアル」NPO法人PandA-Jを参考に作成)

III 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

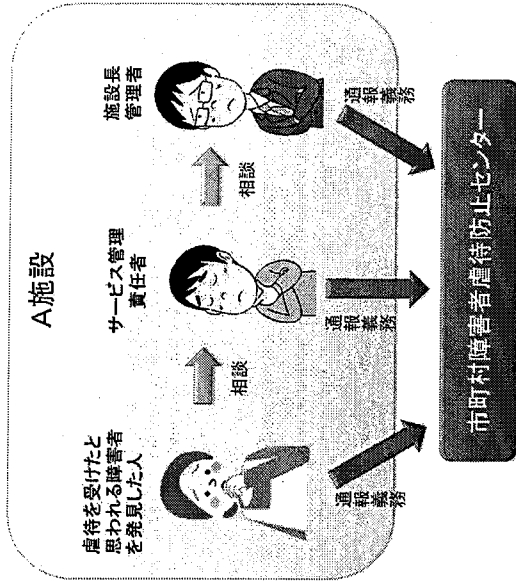
1. 障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務

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、市町村に通報する義務があります(第16条)。「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した」場合とは、障害者福祉施設従事者等から明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、事実が確認できなくても通報する義務があります。発見者は、障害者福祉施設等の外部の人でも通報する義務がある場合がありますが、障害者福祉施設等の職員である場合も少なくないと思われれます。その場合も通報の義務があることは同様です。また、障害者福祉施設等の管理者やサービス管理責任者等が、障害者福祉施設等の内部で起きた障害者虐待の疑いについて職

員から相談を受けた場合、職員からの相談内容や虐待を受けたとされる障害者の様子等から、虐待の疑いを感じた場合は、相談を受けた管理者等も市町村に通報する義務が生じます(図一1)。

すなわち、障害者虐待防止法が施行された現在、障害者福祉施設等で障害者虐待があったと思われる場合は、誰もが市町村に通報する義務を有することになります。こうした規定は、障害者虐待の事案を障害者福祉施設等の中で抱え込んでしまふことなく、市町村、都道府県の事実確認調査を通じて障害者虐待の早期発見・早期対応を図るために設けられたものです。

(図一1)



しかし、最初に示した報道事例のように、通報義務が適切に果たされなかった場合もあります。設置者、管理者が自ら虐待行為を行っていた事例や、職員が施設等の内部で障害者虐待があることについて報告したにも関わらず、設置者、管理者が通報義務を果たさず、「不適切な支援」という言葉に言い換えて内部の職員指導のみで終わらせたり、事実を隠蔽しようとして通報義務を果たさなかった事例においては、職員や元職員による通報(内部告発)によって行政の事実確認調査につながったものが少なくありません。

その結果、虐待を防げなかったが役職員を法人や障害者福祉施設等の運営に関与させないとする行政指導が行われ、役職員の刷新が求められる場合があります。

2. 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則

障害者総合支援法では、市町村・都道府県が同法に基づき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ものと規定されています(障害者総合支援法第110条、第111条)。

報道の事案では、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したとされています。

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つたのではないかと考えられます。

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であると云えます。

3. 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

知的障害等で言葉によるコミュニケーションを行うことが難しい人は、多くの場合職員から行われた行為を説明することができないうえ、仮に虐待を受けた場合でも、そのことを第三者に説明したり、訴えたりすることができません。また、入所施設で生活した経験のある障害者の中には、「いいも、職員の顔色を見て生活していた。例えば、食事や排せつに介助が必要な場合、それを頼んだ時に職員が気持ちよくやってくれたのか、不機嫌にしかやっつてくれないのか、いつも職員の感情を推し量りながら頼んでいた。」と言う人もいます。

さらに、サービスを利用している障害者の家族も、「お世話になっている」という意識から、障害者福祉施設等に不信を感じた場合でも、これを言ったら、疑い深い家族と思われたいだろうか。それぐらいいない立場に置かれてしまう。」と、障害者福祉施設等の職員に対して、思うところを自由に言えない立場に置かれていることが考えられます。障害者福祉施設等の管理者や職員は、自身が行うサービスによって、利用者である障害者や家族にこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要があります。

そのため、法人の理事長、障害者福祉施設等の管理者には、障害者福祉施設等が障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識と、そのための風通しの良い開かれた運営姿勢、職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくりが求められます。障害者虐待防止法第15条において、障害者福祉施設等の設置者又は障害福祉サービス事業者等を行う者は、職員の研修の実施、利用者やその家族からの苦情解決のための体制整備、その他の障害者虐待の防止のための措置を講じることと規定されており、法人や障害者福祉施設等の支援理念を明確に掲げ、虐待防止責任者、組織（虐待防止のための委員会）、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備に具体的に取組むことが必要となります。人権意識は、リーダーである管理者のゆるぎない意識と姿勢により組織としても醸成されるものです。

また、障害者虐待の防止を考える上で、障害者福祉施設等の職員は、障害者やその家族が置かれている立場を理解する必要があります。人権意識や支援技術の向上という職員一人ひとりの努力とともに、組織として、安心、安全な質の高い支援を提供する姿勢を示さなければなりません。

なお、障害者虐待防止法では、虐待が起きないよう未然の防止のための取り組みや、起こった場合の措置や対応について規定していますが、虐待防止の前に利用者のニーズを充足し、望む生活に向けた支援を行うことが基本です。入所施設での環境調整はもちろろん、在宅生活でも利用サービスを変更する等環境を変えることによつて行動障害が軽減し、そのことが結果的に虐待防止につながることもあります。障害者福祉施設等の職員は、支援の質の向上はもちろんのこと、利用者や家族の意向を踏まえて他のサービスにつなぐことも視点として待っておく必要があります。

4. 虐待を防止するための体制について

(1) 運営規程への定めと職員への周知

障害者福祉施設等は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定障害福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について（以下、指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準）に従うことが義務付けられています。同基準においては、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事者に対し研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないことを定めておりま

す。これは、運営規程において、虐待防止のための措置に関する事項を定めておかなばならないこととしていただるものです。

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について（抜粋）
（平成18年12月6日障発第1206001号厚生労働省社会・保健局障害者保健福祉部長通知）

(20) 運営規程（基準第31条）

指定居宅介護の事業の適正な運営及び利用者に対する適切な指定居宅介護の提供を確保するため、基準第31条第1号から第9号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定居宅介護事業ごとに義務付けられたものであるが、特に以下の点に留意するものとする。なお、同一事業が同一敷地内にある事業所においては、複数のサービス種類について事業者指定を受け、それらの事業を一体的に行う場合においては、運営規程を一体的に作成することも差し支えない（この点については他のサービス種類についても同様とする）。

①～④ 略

⑤ 虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）

居宅介護における「虐待の防止のための措置」については、「障害者（児）施設における虐待の防止について」（平成17年10月20日障発第1020001号当職通知）に準じた取扱いをすることとし、指定居宅介護事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。具体的には、

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

三 従業員に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画等）等を目指すものであること
（以下、他のサービス種類についても同趣旨）

そのため、理事長、管理者の責任の明確化と支援方針の明示は、職員の取り組みを支える大切な環境整備となります。そして、職員に会議等機会ある毎に支援方針を確認し浸透させ徹底させることが必要です。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者等に対して、重要事項説明書や障害者福祉施設等のパンフレット（要覧等）への掲載を通じて周知することが必要です。

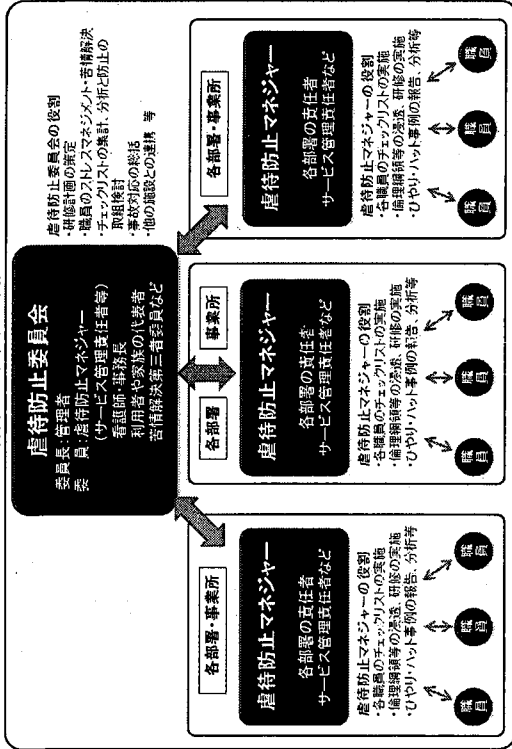
上記の運営ルールに基づいて、障害者福祉施設等は以下に記載するような、虐待防止のための責任者や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることとなります。

(2) 虐待防止委員会を設置する等の体制整備

運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、虐待防止委員会の設置等、必要な体制の整備が求められます。

虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うこととなります。また、虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネージャーとして配置します。

(虐待防止の組織図の例)



虐待報道の事例にある施設の検証委員会では、報告書の中で施設の虐待防止体制の整備・運用の問題について、「施設において、施設員に対して虐待防止・権利擁護に関する研修を実施するとともに、虐待防止委員会を設置する等、形の上では虐待防止体制を整備していた。しかし、虐待が繰り返される場合、市町村等への通報が求められていたにもかかわらず、それを前提とした虐待防止体制が作られていなかった。また、一部の職員は障害特性や行動障害のみならず、権利擁護についての理解が不足していた。幹部職員も、虐待防止に向けて具体的な対策を採ろうとする意識が欠けていた。」と指摘しています。

虐待防止委員会には、虐待防止マネージャーの他利用者の家族、各法人等を取り組みたい苦情解決の仕組みで設置されている第三者委員等の外部委員を入れてチェック機能を持たせる等、形骸化しないように実効的な組織形態にする必要があります。

(3) 虐待防止委員会の役割

委員会には、「虐待防止のための計画づくり」、「虐待防止のチェックとモニタリング」、「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」の3つの役割があります。

第1の「虐待防止のための計画づくり」とは、虐待防止の研修や、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実施計画づくりです。

第2の「虐待防止のチェックとモニタリング」とは、虐待防止の取り組みの実施プロセスを管理責任者において、利用者の個別支援計画の作成過程で確認された個々の支援体制の状況（課題）等も踏まえながら、現場で抱えている課題を委員会に伝達します。併せて、発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容、職員のプロセス・モニタリングの状況についても報告します。

委員会では、この報告を踏まえて、どのような対策を講じる必要があるのか、具体的に検討の上、職員への研修計画や各部署の職員が取り組む改善計画に反映し、虐待防止マネージャーを中心として各部署で具体的に取組みます。

第3の「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」とは、虐待やその

疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事実を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していくこととなります。

(4) 倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底

権利侵害を許さない障害者福祉施設等とするためには、職員一人ひとりが日頃の支援を振り返り、職員相互にチェックし、小さな出来事から虐待の芽を摘むことが重要となります。

そのため、虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」等の制定、「虐待防止マニュアル」の作成、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等により職員に周知徹底を図る必要があります。これらの作成にあたっては、プロセスで全職員が関わり、主体的に虐待防止の取り組みに参加できるような計画を虐待防止委員会が検討し制定することが望ましいでしょう。ただ、倫理綱領や行動指針等が、文章や言葉だけでなく形骸化しては意味がありません。過去に管理者が長期間に渡って利用者への虐待を繰り返していたある施設の職員は、「管理者の虐待が事件として明らかになる前も、倫理綱領は唱和していた。その中に、『わたしたちは利用者の人権を擁護します』という項目があったが、いつも自己矛盾を感じて萎縮があった。今は毎日の朝礼で、『わたしたちは、今日一日利用者の人権を護ります』と唱和しているが、当時の反省も込めて心から唱和している。』ということでした。倫理綱領や行動指針の作成と共有は、仕事の使命と価値の共有とも言えます。利用者のニーズに基づき支援するという原則に立ち戻り、常に自らの支援姿勢の根拠とするよう再確認することが必要となります。

倫理綱領や行動指針等の掲示物には、巻末の参考資料に掲載されているような例があります（P29～P31）。

5. 人権意識、知識や技術向上のための研修

虐待は、どの障害者福祉施設等でも起こりうる構造的な要因があると指摘されています。そのため、「障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における障害者虐待防止法の理解と対応」（P43～P44）を使って、法人の全職員が職場単位等で必ず読み合わせによる学習を行い、障害者虐待防止法に関する基本的な理解を得てください。20分程度で読み合わせをすることができず防すので、必ず行うようにします。

次に、人権意識の欠け、障害特性への無理解、専門的知識の不足や支援技術の未熟、スーパーバイザーの不在等が指摘されているため（※2）、人権意識、専門的知識、支援技術の向上を図るために、人材育成の研修を計画的に実施していく必要があります。

(1) 考えられる研修の種類

研修には以下、3つの類型が考えられます。

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

特に、障害者虐待防止法で障害者虐待防止の責務を規定されている障害者福祉施設等の設置者、管理者等に対する研修は極めて重要です。それらの対象者に実施する研修の具体的な内容は、以下のものが挙げられます。

- ・ 基本的な職業倫理
- ・ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止のための委員会が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

② 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

障害者虐待に関する調査では、障害種別毎に起こりうる虐待類型に違いがあることが報告されています（※2）。また、虐待の多くが、知的障害、自閉症等の障害特性に対する知識不足や、行動障害等の「問題行動」と呼ばれる行動への対応に対する技術不足の結果起きてい

ることを踏まえて、これらの知識や技術を獲得するための研修を計画することが重要となります。そのため、外部の専門家に定期的に現場に来てもらい、コンサルティングを受けることは効果的な虐待防止のツールとなります。

(例)

- ・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

③ 事例検討

事例検討は、個別支援計画の内容を充実強化するための研修として有効です。事例検討を行う際は、内部の経験・知識が豊富なスーパーバイザーや外部の専門家による助言を得て行うことにより、以下のような点に気がついたり、見落とししていたニーズを発見することができたり、今後の支援の方向性が拓けたりする等、支援の質の向上につながります。

- ・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適用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等
- 個別事例のアセスメントや支援計画について、詳しく分析し、具体的支援方法を検討することを研修として実施の上、実践的に学びます。

(2) 研修を実施する上での留意点

職員研修の実施に際しては3点留意する必要があります。職員一人ひとりの研修ニーズを把握しながら、また、職員の業務の遂行状況を確認しながら研修計画を作成することが必要です。福祉職に限らず、給食調理、事務、運搬、宿直管理等の業務を担う職員も広い意味での支援者と言えます。関係職員に対して研修を実施することが望まれます。

特に新任職員やパート（短時間労働）の従業者等については、障害分野での業務について理解が不十分である場合が多く、(1)の②③の研修と併せて質の高い支援を実施できるように教育する必要があります。

また、日々の関わりの中で支援がマンネリ化する危険性がある職員に対しては、ヒヤリハット事例等を集積して日々の業務を振り返り返す内容とする必要があります。

2つめに、職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）の適切な組み合わせにより実施することです。職場外研修は、障害者福祉施設等以外の情報を得て自らを客観視する機会を持つことが出来、日々の業務の振り返りが出来ます。管理者は、計画的、継続的に職場外研修を受講させるように取り組む必要があります。

3つめに、年間研修計画の作成と見直しを虐待防止委員会で定期的に行うことです。そのためには、実施された研修の報告、伝達がどのように行われたのが、職員の自己学習はどうであったのかについてもしっかりと検証し、評価することが重要です。

6. 虐待を防止するための取組について

(1) 日常的な支援場面の把握

障害者虐待を防止するためには、管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じたりして、不適切な対応が行われていないか日常的に把握しておくことが重要です。

虐待報道事例にあった施設の検証委員会報告書では、幹部職員の高質・能力、管理体制の問題について「幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握

も不十分であった。このため、職員配置の問題も放置され、また、一部幹部は虐待や暴行について『なるべく相談・報告しないようにしよう』という雰囲気蔓延させる等、虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。一連の虐待問題に係る幹部の責任は重大である。」と指摘しています。

日頃から、利用者や職員、サービス管理責任者、現場のリーダーとのコミュニケーションを深め、日々の取り組みの様子を聞きながら、話の内容に不適切な対応につながりかねないエピソードが含まれていないか、職員の配置は適切か等に注意を払う必要があります。また、グループホーム等地域に点在する事業所は管理者等の訪問機会も少なく、目が届きにくい場合もあるため、頻繁に巡回する等管理体制に留意する必要があります。

(2) 風通しの良い職場づくり

虐待が行われる背景については、密着の環境下で行われるとともに、組織の閉塞性、閉鎖性をもたらすという指摘があります。虐待報道事例にあった障害者福祉施設等の検証委員会報告書では、虐待を生んでしまった背景としての職場環境の問題として「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設（寮）内で、あるいは施設（寮）を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかった」と言える。」と指摘されています。

職員は、他の職員の不適切な対応に気がついたり上司に相談した上で、職員同士で指摘をしたり、どうしたら不適切な対応をしなくて済むようになりか会議で話し合ったりして全職員で取り組めるようにしたりする等、オープンな虐待防止対応を心がけ、職員のモチベーション及び支援の質の向上につなげることが大切となります。

そのため、支援に当たったときの悩みや苦労を職員が日頃から相談できる体制、職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し情報共有する体制、これらの風通しの良い環境を整備することが必要となります。

また、職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、夜間の人員配置等を含め、管理者は職場の状況を把握することが必要となります。職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善に努めることで職員のメンタルヘルスの向上を図ることが望まれます。職場でのストレスを把握するために、巻末の参考資料に掲載されている「職業性ストレス簡易調査票（※3）」等を活用すること等が考えられます（P31～P33）。

※3 「職業性ストレス簡易調査票」は、厚生労働省のホームページで設問にチェックすると回答への評価が表示されるコンテンツが使用できますので、活用してください。
<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/index.html>

(3) 虐待防止のための具体的な環境整備

虐待の未然防止のため講じる具体的な環境整備策は、以下①～⑥のようなものがあります。

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。

ア) 事故・ヒヤリハット事例の報告

職員が支援の過程等で、事故に至る危険を感じてヒヤリしたり、ハットとした経験（ヒヤリハット事例）を持つことは少なくありません。このような「ヒヤリハット事例」が見逃され、誰からも指摘を受けず気が付かずに放置されることは、虐待や不適切な支援、事故につながります。早い段階で事例を把握・分析し、適切な対策を講じることが必要です。

また、利用者がケガをして受診する等の事故が起きた場合は、都道府県（政令市等）に対

して事故報告書を提出することになります。都道府県によって様式や報告の基準は違いますが、速やかに報告して、指示を仰ぐことが必要となります。このときに、当該利用者の支給決定を行った市町村に対しては同様に報告します。事故報告を適切に行うことで、行政に報告する習慣をつけることができます。

参考までに、山口県の障害者虐待防止マニュアル（※4）のヒヤリハット事例の活用についての「分析と検討のポイント」を掲載します。

- 【分析と検討のポイント】**
- ① 情報収集・・・提出されたヒヤリ・ハット事例報告書や、施設長会議等を活用して、他の施設における同様の事故情報等を収集する等、事故発生時の状況要因等を洗い出す。
 - ② 原因解明・・・問題点を明確にし、評価・分析する。
 - ③ 対策の策定・・・虐待防止委員会等において、防止策を検討する。
 - ④ 周知徹底・・・決定した防止策等を各部署に伝達し、実行する。
 - ⑤ 再評価・・・防止策の効果が現れない場合、再度、防止策を検討する。
- ※ 利用者の個人の尊厳を尊重する結果、事故等のリスクが高まるならば、どのような処遇が最良の方法か、利用者や家族とも話し合うことが重要。
- 山口県障害者虐待防止マニュアル、山口県、2007

イ) 虐待防止チェックリストの活用
職員が自覚しながら職場や支援の実際を振り返るためには、虐待の未然防止と早期発見・早期対応の観点からチェックリストを作成し活用することが重要です。

まずは、虐待防止委員会でチェックリストを作成します。チェックリストは管理者の立場、職員の立場それぞれによる複眼的なリストとすることが必要です。管理職の立場からは、運営規程の整備、職員の理解、研修計画、利用者や家族との連携、外部との関係、体制の整備等、それぞれの状況をチェックする管理者用のチェックリストを作成します。管理者用のチェックリストは、職員もチェックすると、管理者と職員の認識のズレも確認することが出来ます。

職員の立場からは、利用者への支援の適否等について振り返るチェックリストの項目を作成します。チェックリストは組織としての課題を確認するものであり、特定の個人を追求したり批判する性質のものではありません。職員間で共有し改善策を検討するためのものです。

事故・ヒヤリハット事例や管理者用、職員用のチェックリストの結果は虐待防止委員会で分析し、課題を確認することが必要です。虐待防止委員会では、継続的な「支援の改善」と「組織マネジメント」の観点から、PLAN（計画）→DO（実行）→CHECK（確認）→ACTION（対応処置）を繰り返し（PDCA サイクル）、らせん状に改善するイメージです。例えば、チェックリストで浮かび上がった課題を要因分析し、改善計画を作成して一定期間取り組み、チェックリストで検証して、更に改善のための分析を行うということを繰り返していきます。参考までに、全国社会福祉協議会がとりまとめたチェックリスト（※5）を巻末の参考資料に掲載してあります（P33～P39）。

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。

また、利用者の家族に対しては、苦情相談の窓口や虐待の通報先について周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気をもって接し、施設の対応について疑問や苦情が寄せられた場合には話を傾聴し、事実を確認することが虐待の早期発見につながります。利用者や家族の中には、支援を受けている障害者福祉施設等への遠慮から、不適切な対応を受けても利用する障害者福祉施設等に直接苦情を言いきく人もいます。そのため、市町村障害者虐待防止センターや相談支援事業所に相談することや、都道府県社会福祉協議会の運営適正化委員会等の苦情解決制度等についても活用されるよう積極的に周知する必要があります。

なお、社会福祉法では、利用者等からの苦情解決に関する苦情解決の指針とともに、「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」（平成12年6月7日障第452号・社援第1352号・老発第514号・児発第575号大臣官房障害保健福祉部長、社会・援護局長、老人保健福祉局長、児童家庭局長連名通知）で、苦情解決制度の実効性が確保されるよう通知しています。

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的活用

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。

また、障害福祉サービスの申請または変更の際に、サービス等利用計画の提出が必要となり、サービス等利用計画が適切であるかどうかについて、サービスの利用状況を検証し、必要に応じてサービス等利用計画を見直すために、定期的に相談支援専門員がモニタリング（継続サービス利用支援）を実施しますが、モニタリングは、施設等に外部の福祉専門職がサービスの実施状況を確認する重要な機会となります。施設等の管理者やサービス提供責任者、職員は、相談支援専門員から見たサービスの実施状況が適切かどうか、虐待につながる可能性のある行為がなにかどうか積極的に意見を聞き、必要に応じて改善につなげることを求められます。

- 福祉サービス第三者評価
「オンブズマン」に福祉サービス第三者評価の指針及びガイドラインの掲載サイトを示している巻末の（参考）に福祉サービス第三者評価の指針及びガイドラインの掲載サイトを示しているので参照してください。
- オンブズマン
「オンブズマン (Ombudsman)」とは、「権限を与えられた代理人、弁護人」を意味します。福祉サービス利用者の権利擁護の観点から、障害者福祉施設等が独自にオンブズマンを導入する例がみられるようになってきています。

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。障害者虐待防止法では、市町村が成年後見制度の周知や、適切な審判開始の請求、経済的負担の軽減措置を図ることが規定されています。平成24年4月からは、市町村の地域生活支援事業による成年後見制度利用支援事業が必須事業とされており、必要に応じて成年後見制度の利用につなげていくことが必要です。

また、社会福祉協議会で実施している日常生活自立支援事業も、判断能力が十分でない人が地域で自立して生活が出来るように、福祉サービスの利用支援や日常的な金銭管理を行っています。その人に必要な諸制度の活用を検討し支援することが求められます。

7. (自立支援) 協議会等を通じた地域の連携

障害者虐待の防止や早期の対応等を図るためには、市町村や都道府県が中心となっており、関係機関との連携協力体制を構築しておくことが重要です。具体的には、その役割と関係者の範囲ごとに、以下のネットワークを構築することが考えられますが、障害者福祉施設等として適切な役割を果たすことができていくように積極的にネットワークに参加することが重要です。

ア) 虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク
地域住民、民生児童委員、社会福祉協議会、知的障害者相談員、家族会等からなる地域の見守りネットワークです。

イ) サービス事業所等による虐待発生時の対応 (介入) ネットワーク
養護者による障害者虐待事案等において、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者等虐待が発生した場合に素早く具体的な支援を行っていくためのネットワークです。

ウ) 専門機関による介入支援ネットワーク
警察、弁護士、精神科を含む医療機関、社会福祉士、権利擁護団体等専門知識等を要する場合に援助を求めるためのネットワークです。

これらのネットワークを構築するため、(自立支援) 協議会の下に権利擁護部会の設置等、定期的に地域における障害者虐待の防止等に関わる関係機関等との情報交換や体制づくりの協議等を行うこととされています。地域の関係機関のネットワークに参加することで地域の連携が生まれ、障害者福祉施設等における虐待防止への意識付けも強化されていくことが期待されます。

IV 虐待が疑われる事案があった場合の対応

1. 虐待が疑われる事案があった場合の対応

障害者福祉施設等で利用者への虐待が疑われる事案があった場合は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口に通報します。この時に、市町村に通報することなく、施設の中で事実確認を進め、事態を収束させてしまおうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めます。また、内部的には法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時理事会の開催について検討します。

同法第16条の通報義務は、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対して、速やかな市町村への通報を義務づけていますので、利用者や家族等施設の中で障害者虐待を発見した者や、同じ障害者福祉施設等の職員が、市町村に直接通報することも想定されています。

その場合、管理者は、虐待を受けた障害者のためにも、障害者福祉施設等の支援の改善のためにも、行政が実施する訪問調査等に協力し、潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、事実を明らかにすることが求められます。

2. 通報者の保護

障害者福祉施設等の虐待を発見した職員が、直轄市町村に通報する場合、通報した職員は、障害者虐待防止法で次のように保護されます。

① 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、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと (障害者虐待防止法第16

第3項)。

② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱を受けないこと (第16条第4項)。(通報が虚偽であるものと及び一般人であれば虐待であったと考えることに合理性がない「過失」による場合は除きます。)

なお、平成18年4月から公益通報者保護法が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を①事業所内部、②行政機関、③事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合 (例えば行政機関への通報を行う) する場合には、①不正の目的で行われた通報でないこと、②通報内容が真実であることと信じる相当の理由があること、③2つの要件を満たす場合、通報者に対する保護が規定されています。施設においては、通報先や通報者の保護について日頃から職員に周知し、理解を進めることが必要となります。

3. 市町村・都道府県による事実確認への協力

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報・届出があったときは、市町村及び都道府県が、事実を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者からの聞き取りや、障害者総支援助法第11条、社会福祉法第70条等の関係法令に基づき調査等を速やかに開始することとなります。

そのため、調査に当たっては、聞き取りを受ける障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定が必要となりますので、適切な場所を提供します。また、勤務表や個別支援計画、介護記録等の提出等が求められますので、これらに最大限協力します。

4. 虐待を受けた障害者や家族への対応

虐待事案への対応にあたっては、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先にします。虐待を受けた職員がその後同じ部署で勤務を続けることよって、虐待を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けるような事態等を起こさないため、法人の就業規則等を踏まえた上で配属先を直接支援以外の部署に変更することや、事実関係が明らかになるまでの間、出勤停止にする等の対応を行い、利用者が安心してできる環境づくりに努めます。

また、事実確認をしっかりと行ったらで、虐待を受けた障害者やその家族に対して障害者福祉施設等内で起きた事態に対して謝罪も含めて誠意ある対応を行います。虐待事案の内容によっては、法人の理事長等役員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行い信頼回復に努める必要があります。

5. 原因の分析と再発の防止

虐待を行った職員に対しては、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り、原因を分析します。虐待は、一人の職員が起す場合もあれば、複数の職員が起す場合もあり得ます。また、小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまふ等のケースも考えられるため、経過の把握も必要です。さらに、虐待があることを知りながら見て見ぬふりをしてしまった職員がいる場合、職員相互の指摘がでないような支配的な力関係が職員の間に働いている場合もあります。その他、職員が行動障害等の知識や対応の技術が不十分で、力で抑え込むことしかできなかった場合も考えられます。さらに、管理者等役員が虐待を行っているのではないかと指摘を受ける場合もあるかもしれません。これらを客観的に分析するためには、虐待防止委員会だけでなく、第三者の立場の有識者にも参加してもらって検証委員会を立ち上げることも考えられます。その過程で、複数の障害者福祉施設等を運営する法人の中で組織的に行われたと思われる虐待事案については、同一法人の他障害者福祉施設等への内部調査を検討することも考えられます。

虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、

虐待に関わっていないか職員も自信を失ってしまいます。失ったものを回復するためには、事実の解明や改善に向けた誠実な取り組みと長い時間が必要になります。

虐待が起きてしまった原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができただのかを振り返るとともに、行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化した上で、同じ誤りを繰り返さないように取り組むことが支援の質を向上させるだけでなく、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにもつながります。

6. 虐待した職員や役職者への処分等

事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにする必要があります。刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合があります。また、真摯に受け止めてはなりません。

さらに、法人として責任の所在に応じた処分を行うこととなります。処分を受けた者は、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて行います。また、処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する教育や研修の受講を義務づける等、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

V 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等

1. 市町村・都道府県による事実確認と権限の行使

障害者虐待防止法では、障害者虐待の防止と虐待を受けた障害者の保護を図るため、市町村長又は都道府県知事は、社会福祉法及び障害者総合支援法等に規定された権限を適切に行い、対応を図ることが規定されています(第19条)。

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が疑われる場合には、市町村・都道府県から報告徴収を指示される等して事実確認が行われ、障害者虐待が認められた場合には、市町村又は都道府県から、改善指導等が行われます。改善指導等の例としては、虐待防止改善計画の作成や第三者による虐待防止のための委員会の設置、改善計画に沿って事業が行われているかどうかを第三者委員が定期的にチェックする、等があります。

指導に従わない場合には、別表に掲げる社会福祉法及び障害者総合支援法等に基づく報告・命令、指定の取消し等の処分が行われることがあります(P42~P44)。

2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表

障害者虐待防止法においては、都道府県知事は、毎年度、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合にことごとく公表し、その他厚生労働省令で定める事項を公表(年次報告)することとされています(第20条)。

この公表制度を設けた趣旨は、各都道府県において、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況を定期的かつ的確に把握し、各都道府県における障害者虐待の防止に向けた取組に反映していくことを目的とされており、公表することによりこれらの施設等に対して制裁を与えることを目的とするものではありません(ただし、障害者虐待等により、障害者福祉施設・障害者福祉サービス事業所としての指定取消が行われた場合には、障害者総合支援法に基づきその旨を公示します)。

○都道府県知事が公表する項目

- 一 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況
- 二 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に採った措置
- 三 虐待があった障害者福祉施設等の種別
- 四 虐待を行った障害者福祉施設従事者等の職種

なお、自治体によっては、障害者虐待防止法に基づく公表事項以外にも、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に対する指導等を適宜公表する場合があります。

VI 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について

1. 居室の確保に関する協力

養護者による障害者虐待や、住み込みで働いていた会社で使用者による障害者虐待を受けた場合等で、放置しておくや障害者の生命や身体に重大な危険を招くおそれがある場合と判断された場合、市町村は、虐待を受けた障害者を保護するため、契約による障害者福祉サービス(短期入所、施設入所等)や、やむを得ない事由による措置(短期入所、施設入所等)により、養護者等から分離することがあり、市町村から施設に対して緊急的な受入れを要請することになります。知的障害者福祉法第21条及び身体障害者福祉法第18条の2において、やむを得ない事由による措置を受けたときは、正当な理由がない限りこれを拒んではならないと定められており、施設としても受け入れについては最大限の協力が求められます。なお、災害等(虐待を含む)やむを得ない理由による場合は、定員超過による報酬の減算をうけることがないよう、利用者数の算定から除外するものとされています。

○障害者総合支援法に基づく指定障害者福祉サービス等及び 基準該当障害者福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について (障発第1031001号 平成18年10月31日)

第二 障害者総合支援法に基づく指定障害者福祉サービス等及び基準該当障害者福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準別表(介護給付費等単位数表(平成18年厚生労働省告示第523号。以下「報酬告示」という。))に関する事項

1. 通則(1)~(6)略

(7) 定員超過に該当する場合は所定単位数の算定について(①~⑥略)

① 利用者数の算定に当たっては、次の(一)から(三)までに該当する利用者を除くことができないものとする。

④及び⑤における利用者数の算定に当たっては、次の(一)から(三)までに該当する利用者を除くこと。また、計算の過程において、小数点以下の端数が生じる場合については、小数点以下を切り上げるものとする。

(一) 身体障害者福祉法(昭和24年法律第283号)第18条第1項、知的障害者福祉法(昭和35年法律第37号)第16条第1項第2号又は児童福祉法(昭和22年法律第164号)第21条の6の規定により市町村が行った措置に係る利用者を受け入れる場合

(二) 「地域生活への移行が困難になった障害者及び離職した障害者の入所施設等への受入について」(平成18年4月3日付け障発第0403004号)により定員の枠外として取り扱われる入所者

(三) 災害等やむを得ない理由により定員の枠外として取り扱われる入所者

2. 保護された障害者への対応

虐待による養護者等からの分離、保護を受けた障害者は、虐待によって心身の不調を抱えていたり、急な分離と初めての環境への不安や緊張を感じて入所してきます。自分が置かれている状況が理解できない場合、不安や緊張がさらに高まる可能性があります。その結果、興奮してパニックを起こしたり、食事を食べられなくなったり、不眠になったりといった症状が現れる場合もあります。障害者福祉施設等の職員は、保護された障害者が置かれている状況を理解し、受容的に関わり、不安や緊張を和らげるよう対応することが求められます。

保護されて入所してくる障害者については、自宅でもそのようなように過ごしていたか、好きな活動は何か等、支援をする上で必要とされる情報が少ない場合があると思います。勤務している職員同士で情報交換や申し送りを確実に行い、一日でも早く安定した生活を送ることができ、さらなる対応を心がけることが必要となります。

Ⅷ 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

1. 身体拘束の廃止に向けて

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。身体拘束の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取り組みといえます。

身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が該当すると考えられます。

- ① 車いす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 文庫が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ⑤ 行動を著し着かせるために、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。

【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

介護保険指定制定基準において禁止の対象となっている行為は、「身体的拘束その他入所者（利用者）の行動を制限する行為」で、具体的には次のような行為。

- ① 徘徊しないように、車いすや椅子、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑦ 車いすや椅子から落ちたり、立ち上がったたりしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車いすチェアールをつける。
- ⑧ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑨ 股衣やおむつはしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑩ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッド等に体幹や四肢をひも等で縛る。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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月厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」）

2. やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならないとされています。さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければなりません。

緊急やむを得ない場合は、支援の工夫のみで十分に対処できないような、一時的な事態に限定されます。当然のことながら、安易に緊急やむを得ないものとして身体拘束を行わないように、慎重に判断することが求められます。具体的には「身体拘束ゼロへの手引き」（厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」2001年3月）に基づく次の要件に沿って検討する方法等が考えられます。

なお、以下の3要件の全てに当てはまる場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的にかつ慎重に行います。

(1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3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が要件となります。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それでもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要があります。

② 非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となります。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援するすべての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要があります。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等にに応じて最も制限の少ない方法を選択する必要があります。

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が要件となります。一時性を判断する場合には、本人の状態像等にに応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要があります。

(2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続

① 組織による決定と個別支援計画への記載

やむを得ず身体拘束を行うときには、個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定する必要があります。この場合、管理者、サービスマネジメント、運営責任者、運営責任者、サービスマネジメント、運営責任者、サービスマネジメントに基づいて決定されている虐待の防止に関する責任者等、支援方針について権限を持つ職員が出席していることが大切となります。

身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の様態及び時間、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た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となります。ここでも、利用者個々人のニーズに応じた個別の支援を検討することが重要となります。

② 本人・家族への十分な説明

身体拘束を行う場合には、これらの手続きの中で、適宜利用者本人や家族に十分に説明をし、了解を得ることが必要となります。

③ 必要な事項の記録

また、身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を記録します。

なお、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」では、以下のように定められているため、必要な記録がされていない場合は、運営基準違反に問われる場合があります。

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準
(身体拘束等の禁止)

- 第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他の利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。
- 2 指定障害者支援施設等を行う場合には、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

※「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」にも同様の規定あり。

3. 身体拘束としての行動制限について

障害者支援施設等において、特に行動障害のある利用者が興奮して他の利用者を叩く、嘔みつく等の行為や自分自身の顔面を強く叩き続ける等の行為があるときには、やむを得ず利用者居室に隔離したり、身体を拘束したりする等の行動制限を行わざるを得ない場面があると思われれます。そのような場合に、やむを得ず行動制限を必要があったとしても、その必要性を慎重に判断するとともに、その範囲は最小限にしなければなりません。また、判断に当たっては適切な手続きを踏む必要があります。

しかし、職員が行動障害に対する知識や支援技術が十分でない場合、対応方法が分からずししまうこと「切迫性」「非代替性」「一時性」のいずれも該当しなくなり、いつの間にか身体的虐待を続けている状態に陥っているということにもなりかねません。

「問題行動」に対処するために、身体的虐待に該当するようなら行動制限を繰り返していること、本人の自尊心は傷つき、抑えつける職員や抑えつけられた場面にに対して恐怖や不安を強く感じるようになってしまう。このような誤った学習を繰り返した結果、利用者はさらに強い「問題行動」につながり、それを職員はさらに強い行動制限で対処しなくてはならないという悪循環に陥ることになります。

職員が行動障害に対する知識や支援技術を高め、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ります。

4. 行動障害のある利用者への適切な支援（※6）

(1) いわゆる「問題行動」について

行動障害のある利用者が示すいわゆる「問題行動」の原因は、利用者自身の障害によるものだけでなく、支援者も含めた環境側の問題にもあるという基本的な視点をもつ必要があります。「問題行動」は「障害特性と環境要因との相互作用の結果である」と言えます。

例えば、自閉性障害の特性は、沢山の情報を整理・処理することや、相手からのメッセージを理解し、気持ちを伝えること、時間・空間を整理統合すること、変更への対応、見通しをもつこと等に困難を抱えています。また、感覚過敏等の特性、全体よりも細部に注目する特性、刺激に対する衝動性等があります。

例えば、ゾワゾワした騒がしい場面が苦手な利用者が、施設で日中活動に出かけるために、玄関で靴に履き替える際、同時に多くの利用者が玄関に集まって来ると、ゾワゾワして本人にとつては大変不快な環境となります。しかし、本人はコミュニケーションの困難性から、職員に不快感を訴えることができず、どのように解決すれば良いかの方法もわかりません。その結果、イライラが高まってどうしようもなく、横にいる利用者に咬みついてしまひ、職員は、やめさせるために本人を羽交い締めにして引き離し、さらにパニックを起こして暴れたため、居室に鍵をかけて閉じ込めました。

この事例に基づいて「問題行動」の原因を考えると、本人の「ゾワゾワした騒がしい場面が苦手」という感覚過敏等の特性、不快感を伝えることができないコミュニケーションの困難性、どのように解決すれば良いのかわからない理解力、判断力の困難性、刺激に対する衝動性等が考えられます。この事例では、職員が本人の障害特性を理解していないために、わざわざ本人が不快を感じる騒がしい場面に誘導した結果、「咬みつく」という「問題行動」を誘発したことが考えられます。さらに羽交い締めされたことへの恐怖がパニックになり、居室に閉じ込められて放置されることでさらに恐怖を増幅させてしまった可能性があり、また、本人は職員に対して、「自分を不快なところに連れて行き、理由もなく羽交い締めし、それが嫌だと訴えると居室に閉じ込められる怖い存在である」と認識してしまつたかもしれ、それがまた、玄関に行くこととそれが急に記憶に蘇り、パニックになるという、フラッシュバックを引き起こしてしまつても懸念されます。

職員が本人の障害特性と環境要因を分析し、玄関に多くの利用者が集まってゾワゾワする時間帯を避けて玄関に誘導し、靴をはいて出かけた後、玄関以外の出入口から靴を履いて出かける等の支援をすれば、「問題行動」を誘発することなく、他の利用者、職員、何よりも本人にとつて安心して楽しい時間を過ごすことができます。

行動障害のある人の「問題行動」に対しては、「問題行動」の背景にある「障害特性」と「環境要因」の相互作用を明らかにして、「問題行動」の予防を支援することであり、「問題行動」の背景を探るためには、日常の行動観察が重要となります。

(2) 具体的な対応

① アセスメント

行動障害のある人への支援で大切なことは、「問題行動」の防止と行動改善という「問題行動」に焦点を絞った支援だけではなく、それぞれの利用者の強みや長所等、よりポジティブな面を探り出し、そこから真のニーズを発見して、その実現に向けたQOLの向上のための支援を進めることにあります。

利用者の障害特性や個別的なニーズを把握するためにはアセスメントが重要となります。アセスメントは支援の基本となり、特に以下の点が重要な項目となります。

- ア. 好きなこと・苦手なこと
- イ. 得意なこと・強みと弱み
- ウ. コミュニケーションレベル（表現性、受容性）
- エ. 一つひとつの場面や状況をどのように理解しているのか？
- オ. 「何が」わからないのか？
- カ. どのような刺激に敏感又は鈍感か
- キ. 健康上の課題、合併する障害

先程の事例で示した利用者の場合、「ゾワゾワした騒がしい場面が苦手」であるため、本人が不快を感じなくて済む静かな居住環境の支援や、見通しを持って生活できるように本人が理解できるスケジュール表を作成して、それを手がかりに活動ができるように支援すること等が重要となります。その結果、本人がいつも職員に指示されるのではなく、自分で自律的に生活をおくることができ、エンパワメントに結びつきます。

② 環境の構造化

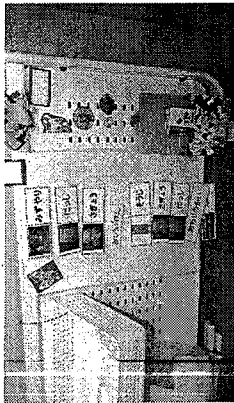
環境をわかりやすくする手法の一つに「構造化」があります。状況がわかりにくい人に対してわかりやすい場面を用意して、意味のわかる状況を作れば適切な行動ができるという「構造化」の考え方は、自閉症の人だけでなく、重度の知的障害者にも有効となります。「構造化」では、「①いつ ②どこで ③なにを ④どのくらい ⑤どのように ⑥終わったら次は何」の6つの情報を伝えなければなりません。この6つの情報をわかりやすくするために「構造化」を図ります。

ア. 時間の構造化

「いつ」「どこで」「なにを」という情報を、文字や絵、写真等、または実物等、一人ひとりの理解レベルに応じてスケジュールを提示します。また、提示の範囲も、1日単位から半日単位、次の予定のみ等、利用者の理解度によって提示します。スケジュールの意味理解ができると、変化が苦手な人でも、予めスケジュールカードを差し替えることで混乱なく受け入れることができるようになります。このように本人が理解できるスケジュールを提示することで「見通し」を持つてもらうことができます。



文字と絵によるスケジュール 声の大きさも視覚化

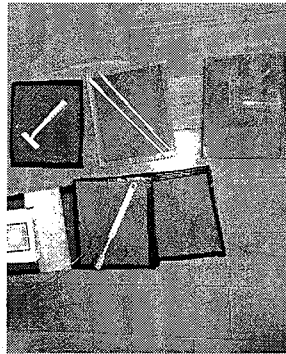


文字と写真によるスケジュール提示の例

イ. 空間の構造化

「どこで」「なにを」するかを伝えます。テープやパーテーション等で境界線を作り、活動場所を視覚的にわかりやすくします。利用者の中には、情報が多いと混乱する場合があります。刺激になるので、刺激になるような物は予め取り除いておくとうわりやすくなります。

また、一つの場所を多目的に使用すると混乱します。例えば、作業をするところはワークエリア、おやつはフードエリア、遊びはプレイエリアというように場所と活動を一致させると利用者にとってわかりやすくなります。

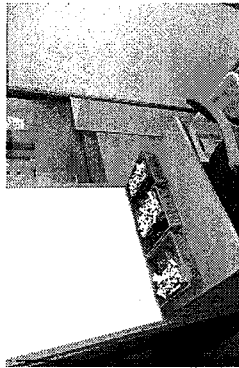


実物を使ったスケジュールの例

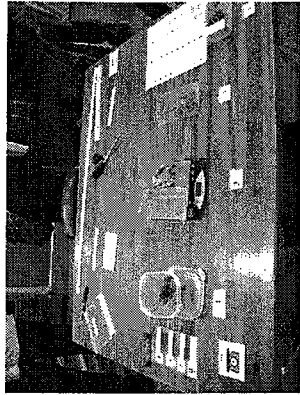
ウ. 手順の構造化

課題の作業手順等について、「なにを」「どのくらい」「終わったら次は何」ということが分かるように、左から右、上から下の順で、色や数字、○や△等の図形をマッピングすることにより、視覚的にわかりやすく整理します。

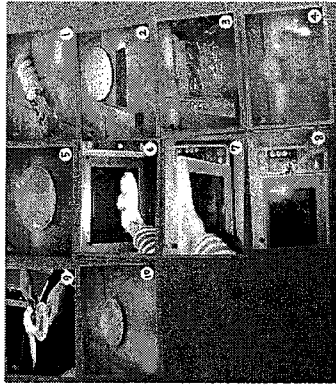
課題で扱う材料の組み立て方等について、手順書、指示書によって「どのように」をわかりやすく、視覚的に伝えます。また、サポートメニュー場面（例えば、あえて材料の一部を抜いておくこと）により、適切な要求の方法を支援することもできます。



パーテーションを使った境界線の例



ハーブを計量してパッキングする作業の手順の提示



写真で肉まんを電子レンジで調理する手順書



写真カードを使った手順と場所のマッピングの例

(3) 強度行動障害を有する人等に対する支援者の人材育成について

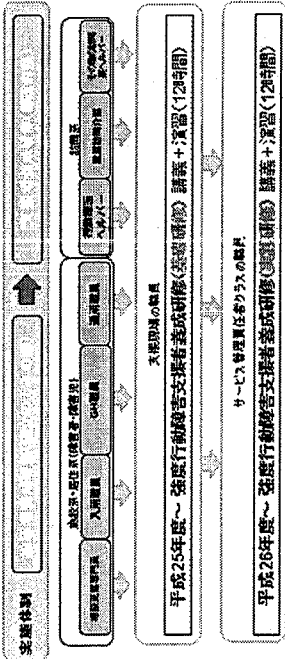
強度行動障害を有する人は、施設等において適切な支援を行うことにより、自傷や他害行為の危険を伴う行動の回数が減少する等の支援の有効性も報告されており、体系的な研修が必要とされています。このため、適切な支援を行う職員の人材育成を進めることを目的として、強度行動障害を有する人等を支援するための研修事業を都道府県地域生活支援事業のメニューとして盛り込みました。

また、各事業所での適切な支援のために、適切な支援計画を作成することが可能な職員の育成を目的として、サービス管理責任者等に対するさら上位の研修（以下「実践研修」という。）の実施を促進するため、各都道府県の支援者に対する実践研修を都道府県地域生活支援事業のメニューに盛り込みました。障害者福祉施設等の職員の人材養成として、都道府県で実施される研修の積極的な受講をお願いいたします。

(参考) 送迎行動隊を有する者に対する支援者の人材育成について

送迎行動隊を有する者は、自衛、他害行為など、危険を伴う行動を概回に示すことなどを特記しており、このため、現状では事業所の参入が困難であったり、参入後の不測の事態に備え、利用開始に対する準備に十分な可能性がある可能性も考えられている。

一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されており、送迎行動隊に関与する体系的な研修が必要とされている。



参考資料

○ 倫理綱領の例 (財団法人 日本知的障害者福祉協会の倫理綱領)

前文
 知的障害のある人たちが、人間としての尊厳を守られ、豊かな人生を自己実現できるような支援することが、私たちの責務です。そのため、私たちは支援者のひとりとして、確固たる倫理観をもって、その専門的役割を自覚し、自らの使命を果たさなければなりません。
 ここに倫理綱領を定め、私たちの規範とします。
 生命の尊厳
 私たちは、知的障害のある人たちの一人ひとりを、かけがえのない存在として大切にします。

1. 個人の尊厳
 私たちは、知的障害のある人たちの、ひとりの人間としての個性、主体性、可能性を尊びます。
3. 人権の擁護
 私たちは、知的障害のある人たちに對する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。
4. 社会への参加
 私たちは、知的障害のある人たちが、年齢、障害の状態等にかかわらず、社会を構成する一員としての市民生活が送れるよう支援します。
5. 専門的な支援
 私たちは、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ね、知的障害のある人たちの一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるよう支援し続けます。

○ 行動指針の例 (社会福祉法人かながわ共同会の職員行動指針を参考に作成)

職員行動指針

〇〇〇福祉会は、職員一人ひとりが組織の一員として、自らの行動に責任と自覚を確立するため、「〇〇福祉会職員行動指針」を定め、法人内外に示します。
 〇〇〇福祉会のすべての職員は、この行動指針の遵守に努めることとし、殊に管理・監督する立場にある者は、自らが模範となるよう率先して実行に努めます。

1. 【社会的ルールの遵守 (コンプライアンス) の徹底】
 〇〇〇福祉会は、関係法令、法人の定めた諸規程はもとより、法人の理念や社会的ルールの遵守を徹底します。
2. 【環境保全・安全衛生の推進】
 〇〇〇福祉会は、地球規模の環境破壊が進む中で、その抑止に日ごろから関心をもち、取り組みます。
 利用者や地域の方と共に職場及び地域の環境保全と安全衛生に積極的に取り組めます。
3. 【社会貢献の推進】
 〇〇〇福祉会は、地域や社会に根ざした法人であるために、社会貢献活動を行います。
4. 【人権の尊重】
 〇〇〇福祉会は、差別のない公平な法人であるために、互いの個性や違いを積極的に認め合い一人ひとりが平等であるという考えの下に行動します。
5. 【プライバシーの保護】
 〇〇〇福祉会は、プライバシーの保護に最大限の努力をします。
6. 【個人情報保護と管理】
 〇〇〇福祉会は、個人情報保護法等に基づき、個人情報の適正な取扱いを行います。

7. 【公正・公平な取引の推進】

〇〇〇福祉会は、公正且つ公平で健全な取引を行います。
 8. 【行政機関等との関係】
 〇〇〇福祉会は、自立した法人として行政機関と対等且つ健全な関係を保持します。
 9. 【説明責任 (アカウンタビリティ) の徹底】
 〇〇〇福祉会は、利用者やその家族・後見人等に提供するサービスや関連する情報について、適切に説明する努力や工夫を行います。また、地域の理解と信頼を高めるために地域とのコミュニケーションを図ると共に、適切な情報開示、情報提供に努め、説明責任を果たします。
 10. 【危機管理 (リスクマネジメント) の徹底】
 〇〇〇福祉会は、「〇〇〇福祉会リスクマネジメント指針」に基づき、常に安全性に配慮したサービスの提供と事故防止に努めます。

○ 虐待防止啓発掲示物の例

職員の方々に

以下のような行為は、障害者への虐待です。
 不適切な支援から、傷害罪等に当たる犯罪行為まで様々ですが、いずれも障害者の人権の重大な侵害であり、絶対に許されるものではありません。

○ 身体的虐待

- ・ 威嚇、蹴る、たばこを押しつける。
- ・ 熱湯を飲ませる、食べられないものを食べさせる、食事を与えない。
- ・ 戸外に閉め出す、部屋に閉じこめる、縄等で縛る。

○ 性的虐待

- ・ 性交、性的暴力、性的行為の強要。
- ・ 性器や性交、性的雑誌やビデオを見るよう強いる。
- ・ 裸の写真やビデオを撮る。

○ 心理的虐待

- ・ 「そんなことすると外に出させない」等言葉による脅迫。
- ・ 「何度言ったらわかるの」等心を傷つけることを繰り返す。
- ・ 成人の障害者を子ども扱いする等自尊心を傷つける。
- ・ 他の障害者と差別的な取り扱いをする。

○ 放棄・放置

- ・ 自己決定を置いて、放置する。
- ・ 話しかけられても無視する。拒否的態度を示す。
- ・ 失禁をしていても衣服を取り替えない。
- ・ 職員の不注意によりけがをさせる。

○ 経済的虐待

- ・ 障害者の同意を得ない年金等金の流用等財産の不当な処分。

○ その他

- ・ 職員の間違った働き方を指導の一環として行わせる。
- ・ しつけや指導と称して行われる上記の行為も虐待です。
- ・ 自分がされた嫌なことを障害者にしていませんか。
- ・ 常に相手の立場で、適切な支援を心がけましょう。

障害者 (児) 施設における虐待の防止について、平成17年10月20日 障発第1020001
 各都道府県知事・各指定都市市長・各中核市長市長 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知
 を参考に一部変更

○ 障害者虐待相談・通報・届出先掲示物の例

障害者虐待の相談・通報・届出先
 当施設の虐待防止責任者は、〇〇です。ご心配がありましたら、お気軽にご相談ください。
 TEL 〇〇-〇〇〇〇 FAX 〇〇-〇〇〇〇
 また、〇〇市の障害者の虐待や養護者の支援に関する相談、通報、届出窓口は下記の通りです。
 【日中（〇時～〇時）】
 〇〇市役所 □□係 TEL 〇〇-〇〇〇〇 FAX 〇〇-〇〇〇〇
 〇〇市障害者虐待防止センター TEL 〇〇-△△△△ FAX 〇〇-〇〇〇〇
 〇〇地域基幹相談支援センター TEL 〇〇-×××× FAX 〇〇-〇〇〇〇
 【休日夜間（〇時～〇時）】
 〇〇地域基幹相談支援センター（携帯TEL 〇〇-××××-××××-××××）
 携帯メールアドレス aaaaa@bbb.ne.jp

○ 職業性ストレス簡易調査票

A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|-------------|
| 1. 非常にたくさんさんの仕事をしなければならぬ | 1 | 2 | 3 | 4 | ち
か
う |
| 2. 時間内に仕事が処理しきれない | 1 | 2 | 3 | 4 | ち
や
う |
| 3. 一生懸命働かなければならぬ | 1 | 2 | 3 | 4 | ま
あ
う |
| 4. かなり注意を集中する必要がある | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 5. 高度の知識や技術が必要ならむずかしい仕事だ | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 6. 勤務時間内はいつも仕事のことを考えていない | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 7. からだを大変よく使う仕事だ | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 8. 自分のペースで仕事ができる | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 12. 私の部署内で意見のくい違いがある | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 14. 私の職場の雰囲気は友好的である | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気等）はよくない | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 16. 仕事の内容は自分にあっている | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |
| 17. 働きがいのある仕事だ | 1 | 2 | 3 | 4 | そ
う
だ |

B. 最近1か月間のあなたのあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | | | | | |
|-------------|---|---|---|---|----------------------------|
| 1. 活気がわいてくる | 1 | 2 | 3 | 4 | な
ほ
か
と
ん
ど |
| 2. 元気がいっぱいだ | 1 | 2 | 3 | 4 | な
ほ
か
と
ん
ど |
| 3. 生き生きする | 1 | 2 | 3 | 4 | な
ほ
か
と
ん
ど |
| 4. 怒りを感じる | 1 | 2 | 3 | 4 | な
ほ
か
と
ん
ど |

- | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|
| 5. 内心腹立たしい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. イライラしている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. ひどく疲れた | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. へとへとだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. だるい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. 気がはつきっている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. 不安だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. 落着かない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. ゆうつだ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. 何をしても面倒だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. 物事に集中できない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. 気分が晴れない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. 仕事が手につかない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. 悲しいと感じる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. めまいがする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. 体のふしづしが痛む | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. 首筋や肩がこる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. 腰が痛い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. 目が疲れる | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. 動悸や息切れがする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. 胃腸の具合が悪い | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. 食欲がない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. 便秘や下痢がする | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. よく眠れない | 1 | 2 | 3 | 4 |

C. あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|-------------|
| 1. 上司 | 1 | 2 | 3 | 4 | 非
善
に |
| 2. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 | な
り |
| 3. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 | な
い |

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

- | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|
| 4. 上司 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 |
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいきしてくれますか？
- | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|
| 7. 上司 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. 職場の同僚 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. 配偶者、家族、友人等 | 1 | 2 | 3 | 4 |

D. 満足度について

満足	満足	満足	不満足	不満足
1	2	3	4	4
1	2	3	3	4

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

○施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト(※5)

A: 体制整備チェックリスト

社会福祉法人 全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成23年3月版

【規定、マニュアルやチェックリスト等の整備】

項目	チェック欄
1. 倫理綱領、行動規範等を定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2. 倫理綱領、行動規範等について職員への周知徹底ができています。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
3. 虐待防止マニュアルやチェックリスト等を作成している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
4. 虐待防止マニュアルやチェックリスト等について、職員に周知徹底するとともに、活用している。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
5. 緊急やむを得ない場合の身体拘束等の手続き、方法を明確に定め、職員に	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
6. 身体拘束について検討する場を定期的に設けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
7. 緊急やむを得ない場合の身体拘束等について、利用者(家族)に説明を行い、事前に同意を得ている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
8. 個別支援計画を作成し、これに基づき適切な支援を実施している。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
9. 個別支援計画作成会議は、利用者の参加を得て実施している。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません

【職員への意識啓発、研修】

10. 職員に対して、虐待の防止に関する研修や学習を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
11. 日々の支援の質を高めるための知識や技術の向上を目的とした研修を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12. 職員の虐待防止に関する意識・関心を高めるための掲示物等を掲示している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

13. 「職員チェックリスト」の活用を図り、職員の虐待に対する意識や日々のサービス提供等の状況把握に努めている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
14. 「早期発見チェックリスト」の利用の徹底を図るとともに、発見時の報告、対応等について明確にしている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません

【外部からのチェック】

15. 「福祉サービス第三者評価事業」を活用し、サービスの質の向上等に努めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
16. 「福祉サービス第三者評価事業」を一定の期間ごとに、継続的に受審している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
17. 虐待の防止や権利擁護について継続的に外部の専門家や法人内の他の施設の職員等による評価、チェックを受けている。(第三者評価事業の受審を除く)	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
18. 施設・事業所の事業・監査において虐待防止に関わるチェック等を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
19. ボランティアの受入を積極的にしている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
20. 実習生の受入を積極的にしている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
21. 家族、利用希望者の訪問・見学は随時受けている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません

【苦情、虐待事案への対応等の体制の整備】

22. 虐待防止に関する責任者を定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
23. 虐待防止や権利擁護に関する委員会を施設内に設置している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
24. 苦情相談窓口を設置し、利用者等に分かりやすく案内をするとともに、苦情解決責任者を規定等に定め、利用者からの苦情の解決に努めている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
25. 苦情相談への対応について、第三者委員を定め、利用者に案内をしている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
26. 職員が支援等に関する悩みを相談することのできる相談体制を整えている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
27. 施設内での虐待事案の発生時の対応方法等を具体的に文章化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
28. 施設内での虐待事案が発生した場合の再発防止策等を具体的に文章化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

【その他】

29. 施設において利用者の金錢及び、貴重品を預かっている場合、その管理は複数の職員によるチェック体制のもとになされている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません
30. 施設は、利用者またはその家族の意見や要望を聴く場を設けている。	<input type="checkbox"/> できています <input type="checkbox"/> できていません

施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト
施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト

C：職員セルフチェックリスト

社会福祉法人 全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成23年3月版

31. 施設経営者・管理者は、職員の意見や要望を聞く場を設けている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
32. 施設経営者・管理者は、施設職員同士がコミュニケーションを行う機会の確保に配慮や工夫を行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
33. 利用者の希望や必要に応じて成年後見制度の利用支援を行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
34. 希望や必要に応じて成年後見制度の活用等について利用者・家族に説明を行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
35. 利用者・家族、一般市民やオンブズマン等からの情報開示についても応じられる準備をしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
36. 虐待の防止や権利擁護について利用者、家族、関係機関との意見交換の場を設けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

【地域における虐待の防止、早期発見・対応】

1. 障害者（児）やその家族、地域住民等に対し虐待の防止に関する普及・啓発を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2. 家族、地域関係者との連携と情報交換を積極的に行い、虐待の可能性のある事業の観察や早期発見に努めている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
3. 地域における虐待防止において、障害福祉サービス事業者（施設）等の事業者間の連携を図っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
4. 地域における虐待防止について、相談支援事業者、地域自立支援協議会や行政機関等との連携・協力（意見交換等も含む）をしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
5. 虐待事業のみならず、福祉サービスの利用等を含め、相談窓口を設置・広報し、地域住民の相談を受けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
6. 地域の障害者が虐待を受けた場合の積極的な受け入れ（市町村からの依頼があった場合等）を行っている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
7. 虐待を受けた障害者・原の受け入れとその支援に関するマニュアル等を一般のマニュアル等とは別に作成している。（虐待を受けた障害者・原への支援）	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
8. 虐待事業の疑いがある場合、もしくは、発見した場合の相談支援事業者や行政機関等への連絡（通報）について手順等が具体的に文書化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
9. 虐待事業の疑いがある場合、もしくは、発見した場合に直接訪問する等の対応を行う努力をしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
10. 虐待事業の疑いがある場合、もしくは、発見した場合に、施設・事業所として迅速かつ一元的な対応が可能となる体制を事前に定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

《チェック項目》	チェック欄
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。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
2. 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
3. 利用者への説明はわかりやすい言葉で丁寧に言い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
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。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
5. 利用者の同意を事前にご得ることなく、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。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
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。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
7. 利用者を長時間待たせたりしないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
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。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
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。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
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。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
11. ある特定の利用者に対して、そんな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12. ある特定の職員に対して、そんな態度・受答えをしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
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。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
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。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
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。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

16. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と悪われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
17. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と悪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。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
18. 最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みをもち続けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
19. 最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
20. 最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト

D：早期発見予チェックリスト

社会福祉法人 全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成23年3月版

- 虐待の予兆や発生に対する気づきを高めるため、日々のサービスの提供において以下の点に留意してください。
- 多くの項目にあてはまると、虐待の可能性が高いものと考えられますが、これらは、主な着眼点ですので、日々の利用者の変化には十分に配慮した実践に取り組み虐待の早期発見に努めてください。
- なお、これらの着眼点は、単に虐待防止の観点のみならず、利用者の意向や状況の把握にも役立つサービスの質の向上にもつながります。

★「着眼点」に該当する場合にチェックしてください！

《1. 「身体的虐待」発見の着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 身体に不自然なキズ、あざ、火傷（跡）が見られることはありませんか？ * 衣服の着脱時等にも留意してください。	<input type="checkbox"/>
2. 1について原因や理由が明らかにならない場合がありますか？	<input type="checkbox"/>
3. 以前に比べて家族や他の利用者、また、職員等への応対や態度が変わったように感じられることはありませんか？ * 急におびえる、少しの動きにも身を守るような素振りをする 等	<input type="checkbox"/>
4. 特に体調不良でもないような場合に、職員とのコミュニケーションが、急に少なくなる等の変化はありませんか？	<input type="checkbox"/>
5. 急に周りの人に対して攻撃的になることはありませんか？	<input type="checkbox"/>

《2. 心理的虐待の着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 自傷、かきむしり等自らを傷つけるような行為が増えていますか？	<input type="checkbox"/>
2. 生活リズムが急に不規則になったようなのはありますか？ * 睡眠、食の嗜好、日課等の変化	<input type="checkbox"/>
3. 身体を萎縮させるようなことがありますか？	<input type="checkbox"/>
4. 突然わめいたり、泣いたりすることが多くなったと感じられることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
5. 過食や拒食等、食事について変化が見られますか？	<input type="checkbox"/>
6. 以前よりも意欲がなくなった、投げやりな様子になった等と感じることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
7. 体調が悪いと訴える機会が増えていますか？	<input type="checkbox"/>

《3. 性的虐待の着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 人に対して嫌悪感を抱いているような態度や言動をとることが増えていますか？	<input type="checkbox"/>
2. 人に触れられることを極度に嫌がるようになったように感じられることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
3. 歩行等がいつもより不自然であることや、座位が保てないようなことはありますか？	<input type="checkbox"/>
4. 肛門や生殖器からの出血やキズがみられますか？	<input type="checkbox"/>
5. 急に泣いたり、恐ろしがりになったり、また、人目を避けるようなことはありますか？	<input type="checkbox"/>
6. 一人で過ごす時間が増えていますか？	<input type="checkbox"/>

《4. 経済的虐待の着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 年金等があるにも関わらずお金がないと訴えることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
2. お金を引き出すことが頻繁ではありませんか？	<input type="checkbox"/>
3. サービスの利用料や生活費の支払いができないようなことはありませんか？	<input type="checkbox"/>
4. 知人や友人に誘われて夜間散歩ようになっていませんか（なっていると感じていませんか）？	<input type="checkbox"/>

○ 社会福祉法・障害者総合支援法による権限規定

第56条第1項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する報告徴収、検査
第56条第2項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する措置命令
第56条第3項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する業務停止命令又は役員解職命令
第56条第4項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する解散命令
第57条	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する事業停止命令
第71条	都道府県知事	社会福祉施設に対する改善命令
第72条	都道府県知事	社会福祉事業を営む者に対する事業制限・停止命令、許可取消、認可取消

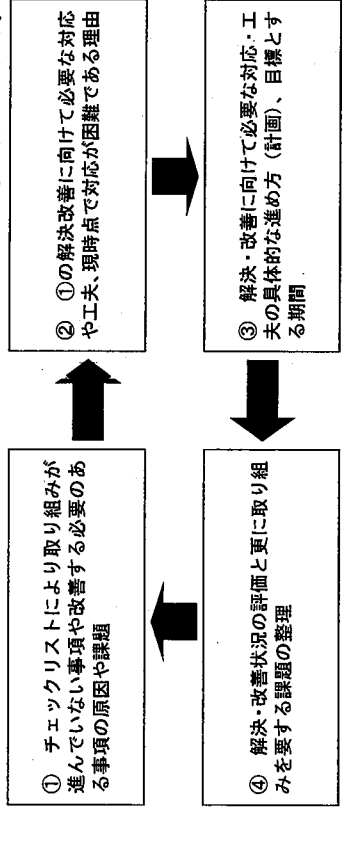
第10条	市町村	障害福祉サービス、相談支援、自立支援医療、療養介護医療若しくは補装具の販売若しくは修理を行う者若しくはこれらを使用する者若しくはこれらの者であった者に対する報告徴収、立入検査等
第11条第2項	厚生労働大臣 都道府県知事	自立支援給付対象サービス等を行った者若しくはこれらを使用した者に対する報告徴収等
第48条第1項	都道府県知事 市町村長	指定障害福祉サービス事業者若しくは指定障害福祉サービス事業であった者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業員であった者に対する報告徴収、立入検査等
第48条第3項	都道府県知事 市町村長	指定障害者支援施設等の設置者に対する報告徴収、立入検査等
第49条第1項	都道府県知事 指定都市市長 中核市長	指定障害福祉サービス事業者に対する報告
第49条第2項	都道府県知事 指定都市市長 中核市長	指定障害者支援施設等の設置者に対する報告
第49条第3項	都道府県知事 指定都市市長 中核市長	報告に従わなかった指定事業者等の公表
第49条第4項	都道府県知事 指定都市市長 中核市長	報告に係る措置をとらなかった指定事業者等に対する措置命令

5. 今まで付き合いのなかつた人が家に出入りしていませんか（するようになっていないと聞いていませんか）？
6. 出費をともなう外出や娯楽の機会が急に減ったように感じられませんか？

《5. ネグレクトの着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 食事を摂っていないように見えたり、空腹を頻察に訴えることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
2. 劣悪な衛生状態や衛生環境にあると感じられることはありませんか？ ※異臭がする、髪や爪等が伸びたまま、汚い、衣服が常に同じ等	<input type="checkbox"/>
3. 見ついても皮膚に湿疹や、オムツかぶれがあるように見られませんか？	<input type="checkbox"/>
4. 整容に対して無頓着、あるいは拒否が多く見られませんか？	<input type="checkbox"/>
5. 自分や他者、物に対して投げやりな態度が見られることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
6. 約束事や支援サービスを当日になってキャンセルすることが多くありませんか？	<input type="checkbox"/>

チェック後は、次のような「点検シート」に書き込んで結果を振り返りましょう。これ以外の方法でも構いません。課題を見つけて解決・改善につなげることが、点検の最大の目的です。



「障がいのある人の尊厳を守る虐待防止マニュアル」 一般社団法人 大阪府知的障害者福祉協会、2010年

第50条第1項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定障害者福祉サービス事業者の指定取消、効力停止
第50条第3項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定障害者支援施設の指定取消、効力停止
第51条の3第1項	厚生労働大臣 都道府県知事 中核市市長	指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設に対する報告徴収、立入検査等（業務管理体制）
第51条の4第1項	厚生労働大臣 都道府県知事	指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設に対する報告（業務管理体制）
第51条の4第2項	厚生労働大臣 都道府県知事	報告に従わなかった指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設の公表（業務管理体制）
第51条の4第3項	厚生労働大臣 都道府県知事	報告に係る措置をとらなかった指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設に対する措置命令（業務管理体制）
第51条の27第1項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長 市町村長	指定一般相談支援事業者若しくは指定一般相談支援事業者であった者若しくは当該指定に係る一般相談支援事業所の従業員であった者に対する報告徴収、立入検査等
第51条の27第2項	市町村長	指定特定相談支援事業者若しくは指定特定相談支援事業者であった者若しくは当該指定に係る特定相談支援事業所の従業員であった者に対する報告徴収、立入検査等
第51条の28第1項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長 市町村長	指定一般相談支援事業者に対する報告
第51条の28第2項	市町村長	指定特定相談支援事業者に対する報告
第51条の28第3項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長 市町村長	報告に従わなかった指定相談支援事業者の公表
第51条の28第4項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長 市町村長	報告に係る措置をとらなかった指定相談支援事業者に対する措置命令
第51条の29第1項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定一般相談支援事業者に対する指定取消、効力停止
第51条の29第2項	市町村長	指定特定相談支援事業者に対する指定取消、効力停止
第51条の32第1項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	指定相談支援事業者若しくは当該指定相談支援事業者の従業員に対する報告徴収、立入調査等（業務管理体制）
第51条の33第1項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	指定相談支援事業者に対する報告（業務管理体制）
第51条の33第2項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	報告に従わなかった指定相談支援事業者の公表（業務管理体制）

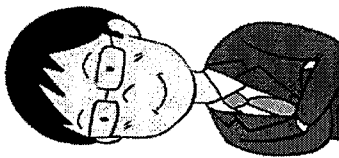
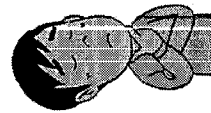
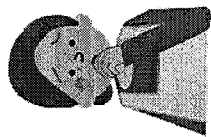
障害者総合支援法

第51条の33第3項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	報告に係る措置をとらなかった指定相談支援事業者に対する措置命令（業務管理体制）
第81条第1項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	障害福祉サービス事業、一般相談支援事業、特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センター、福祉ホームの設置者に対する報告徴収、立入検査等
第82条第1項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	障害福祉サービス事業、一般相談支援事業、特定相談支援事業、移動支援事業を行う者に対する事業制限・停止命令
第82条第2項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	障害福祉サービス事業を行う者、地域活動支援センター、福祉ホームの設置者に対する改善、停止・廃止命令
第85条第1項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	市町村が設置した障害者支援施設の長に対する報告徴収、立入検査等
第86条第1項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	市町村が設置した障害者支援施設に対する事業停止・廃止命令

第21条の5の21第1項	都道府県知事 市町村長	指定障害児通所支援事業者若しくは指定障害児通所支援事業者であった者若しくは当該指定に係る障害児通所支援事業所の従業員であった者に対する報告徴収、立入検査等
第21条の5の22第1項	都道府県知事	指定障害児通所支援事業者等に対する報告
第21条の5の22第3項第2号	都道府県知事	報告に係る措置をとらなかった指定障害児通所支援事業者等の公表
第21条の5の22第3項第3号	都道府県知事	報告に係る措置をとらなかった指定障害児通所支援事業者等に対する措置命令
第21条の5の23第1項	都道府県知事	指定障害児通所支援事業者に対する指定取消、効力停止
第24条の34第1項	市町村長	指定障害児相談支援事業者若しくは指定障害児相談支援事業者であった者若しくは当該指定に係る障害児相談支援事業所の従業員であった者に対する報告徴収、立入検査等
第24条の35第1項	市町村長	指定障害児相談支援事業者に対する報告
第24条の35第2項	市町村長	報告に係る措置をとらなかった指定障害児相談支援事業者に対する措置命令
第24条の36第1項	市町村長	指定障害児相談支援事業者に対する指定取消、効力停止

第42条	都道府県知事 指定都市市長	特定非営利活動法人に対し、期限を定めて、その改善のために必要な措置
第43条	都道府県知事 指定都市市長	特定非営利活動法人の設立の認証の取消

障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における 障害者虐待防止法の理解と対応



職場内研修用冊子
平成26年10月

この冊子は、障害者虐待防止法を理解し、虐待防止に取り組みむために、施設・事業所の中で、すべての職員（支援員、事務員、調理員、運転手等の職種や、正規職員、非常勤職員等、雇用条件に関わらず）が共通に読み合わせをするための冊子です。

20分程度で終わりますので、職員の共通認識をもつためにも、読み合わせをしながら学びましょう。

平成24年10月から、障害者虐待防止法が始まりました。法の目的は、障害者の権利及び利益の擁護です。

目的	法の名称「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」
定義	<p>障害者に対する虐待が障害者の尊厳を著すものであり、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基づき、障害者に対する虐待の禁止、同等の責務、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。</p> <p>1 「障害者」とは、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。</p> <p>2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 養護者による障害者虐待 ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待 ③ 使用者による障害者虐待 <p>3 障害者虐待の類型は、次の5つ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 身体的虐待（障害者の身体に外傷が及び、若しくは生じるおそれのある暴行をい、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること） ② 放棄・放置（障害者を養育せざるよう放置し、又は長時間の放置等による①の行為と同様の行為をい） ③ 心理的虐待（障害者に対する悪しき言動又は著しい精神的な対峙その他の障害者に著しい精神的外傷を与える言動を行） ④ 性的虐待（障害者にいせつ行為をすること又は障害者をしていせつ行為をさせること） ⑤ 経済的虐待（障害者から不当に財産上の利益を得ること）

障害者虐待防止法の目的は、虐待を防止することによって障害者の権利及び利益を擁護することです。

この法律においては、「障害者虐待」を虐待の主体に着目して以下の3つに分類しています。

- ① 養護者（障害者をお世話しているご家族等）による障害者虐待
- ② 障害者福祉施設従事者等（障害者施設や障害福祉サービス事業所の職員）による障害者虐待

- ③ 使用者（障害者を雇用する会社の雇用主等）による障害者虐待

- 「障害者虐待」の行為については、以下の5つに分類しています。
- ① 身体的虐待（叩く、殴る、蹴る、つねる、正当な理由がない身体拘束等）
 - ② 放棄・放置（食事や排泄、入浴、洗濯等身辺の世話や介助をしない等）
 - ③ 心理的虐待（脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に苦痛を与える等）
 - ④ 性的虐待（性交、性器への接触、裸にする、わいせつな映像を見せる等）
 - ⑤ 経済的虐待（本人の同意なしに年金・賞金・財産や預貯金を処分する等）
- を行った場合。

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報する義務を定めています。

虐待防止の対応

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われ、障害者を発見した者の速やかな通報義務。(虐待の疑いの段階で通報義務がある)
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める(図一1)。
- 4 障害者福祉施設等の設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付ける。

(図一1)



障害者虐待防止法には、全ての人は障害者を虐待してはならないと定められています。

さらに、2ページで定義されている「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した人(障害者虐待の疑いを感じた人)は、市町村等へ速やかに通報する義務があるとすると、幅広い通報義務が定められています。

通報先は、すべて市町村です。

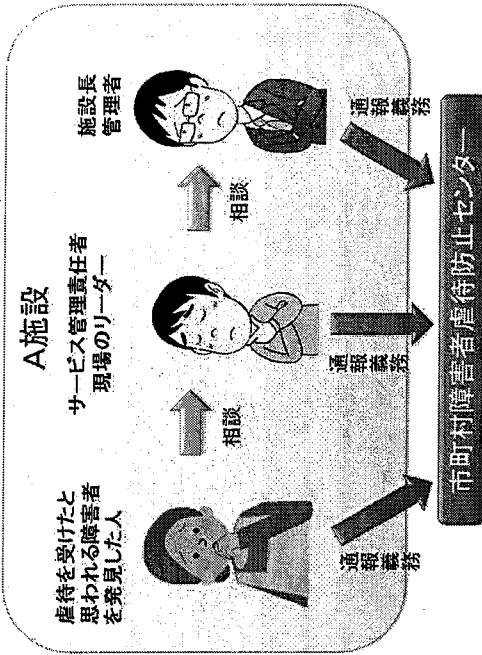
ただし、使用者による障害者虐待の場合は、市町村とともに都道府県も通報先になります。

障害者福祉施設の設置者や障害福祉サービス事業等を行う者には、障害者虐待を防止するための責務が定められています。

例えば、

- 職員への研修の実施
 - 障害者及びその家族からの苦情の処理の体制整備
 - その他の虐待防止等の措置を講ずることとされています。
- わたしたちの施設、事業所でこれらが実施されているか確認し、□にチェックしてみてください。

施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



例えば、私たちの施設で、職員が障害者を虐待した疑いについて他の職員が気づいた場合を考えてみましょう。

(1) 最初に虐待の疑いを感じた職員

障害者虐待防止法に基づき、市町村に通報する義務があります。

(2) 通報する事業か判断に自信がもてなかった場合

★ サービス管理者や現場のリーダー等に相談することが考えられます。相談を受けたサービス管理者や現場のリーダー等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

★ しかし、その人たちがさらに管理者、施設長等に相談する場合も考えられます。相談を受けた管理者、施設長等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

【重要】

障害者虐待防止法では、施設や事業所の中で障害者虐待の疑いのある事案が起きた場合の通報は「義務」なので、「通報しない」という選択肢はありません。虐待をしたと思われる職員を施設長等が注意して終わらせてしまい、通報しないで済ませるということもできません。必ず通報した上で、市町村、都道府県の事実確認を受けることが必要です。

法律が始まった後も、深刻な虐待事例が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

事例1 入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

果敢は、身体障害者支援施設に入所中の男性(76)を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の容疑者(29)を逮捕した。男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、果敢によると、約1カ月前に関係者からの相談で発覚同施設を自宅療養した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく「事故」として処理していた。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

事例2 福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年(19)が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「不適切な支援(対応)はなかった」と虚偽の報告をしていたことが分かった。

果敢は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討などを求める改善勧告を出した。

果敢はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む入所者10人を日常的に暴行していたことを確認。別の職員も入所者に暴行した疑いも浮上した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

これらの事例は、新聞やテレビでも大きく報道された障害者福祉施設の職員による虐待事例です。

しかし、これらの虐待事例も、最初は日々の小さな虐待行為から始まっており、それを放置したり隠したりしてきた結果、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日利用者の骨折や死亡といった取り返しのつかない大きな虐待となって、はじめて第三者によって行政に通報され発覚しています。

最初に小さな虐待行為があったときに、適切に通報した上で対応していれば、このような取り返しのつかない結果にはならなかったことでしょう。

深刻な虐待事例を防ぐためには、虐待の早期発見と通報、早期対応が重要です。

これらの施設では、虐待を放置、隠ぺいする等の不適切で悪質な施設管理の責任が追及され、理事長、施設長等幹部職員の刷新が行われています。

深刻な虐待に共通して起きていること

- 1) 小さな虐待から大きな虐待にエスカレート
- 2) 結果、利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 3) 複数の職員が複数の利用者に対して長期間に渡り虐待
- 4) 通報義務の不履行
- 5) 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 6) 事実確認調査に対する虚偽答弁(警察が送検した事例も)
- 7) 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 8) 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 9) 行政指導に基づく設置者、管理者の交代
- 10) 検証委員会の設置による事実説明と再発防止策の徹底

※起きた事実は変えることはできません。隠さない、嘘をつかないことが重要！

共通しているのは、虐待が複数の職員によって複数の利用者に長期間に渡って行われていることです。

この間、その施設・事業所の職員が「誰も虐待があることに気が付かなかつた」という場合ばかりではなかったと思われれます。つまり、虐待があることを知っていないながら放置していたり、隠していたりした場合があることが考えられます。

一度虐待を通報しないで隠してしまうと、次の時には最初に通報しなかった虐待事例も隠すこととなるため、さらに通報することがしにくくなります。その積み重ねでどんどん通報することができなくなり、虐待行為もエスカレートしていきます。「悲惨な事件」になるまで、施設内部の力では止められなくなってしまう。

結果として、市町村、都道府県の立入調査だけに留まらず、警察による捜査、容疑者の逮捕、送検という刑事事件にもなります。

障害者総合支援法に基づき行政の処分も、期間を定めた新規利用者の受入れ停止、指定の取り消し等重いものが課せられています。

事案によっては、第三者による検証委員会が設置され、事実の解明と再発防止策が検討され、徹底が図られることとなります。

一度起きた虐待の事実を「なかった」ことにすることはできません。隠さない、嘘をつかない誠実な対応をすることが最も良い道です。

施設・事業所における虐待防止を徹底しましょう。

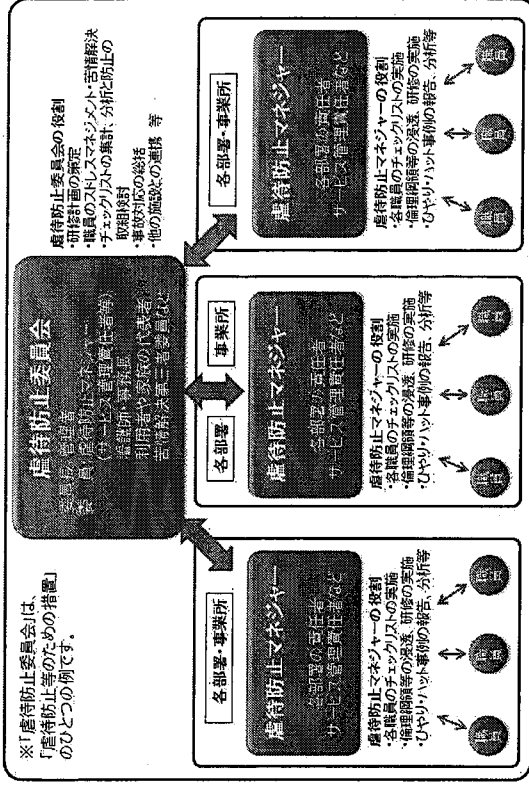
- (1) 管理者の虐待防止研修受講の徹底
 - ・施設・事業所の管理者は、虐待防止研修を受けたことがない場合は、自らすすんで受講しましょう
- (2) 虐待防止に対する組織的な取り組みの強化
 - ・虐待防止委員会を設置しましょう
 - ・虐待防止マネージャーは、この冊子を使って施設・事業所内の職員に対して虐待防止法の研修をしましょう
- (3) 施設・事業所の手引きを参考に
 - ・深刻な虐待事案の検証委員会報告書の教訓を生かしましょう

※例：千葉県福祉センター 第三者検証委員会報告書
<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoutu/fukuhoukouka/shininkai/dai3shakenshokkensho.html>

※障害者虐待防止法第15条では、施設等の設置者に、虐待防止の措置を行う責務が定められています。虐待防止委員会、虐待防止マネージャーは、組織として行う虐待防止の措置の例として、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(平成24年9月・厚生労働省)の中で設置が推奨されています。

- 私たちの施設・事業所でも、虐待防止の取り組みを徹底しましょう。
- 以下の項目を確認し、実施できていたら口にチェックしてみてください。
- 私たちの施設・事業所の設置者(理事長等)・管理者(施設長等)は、都道府県の障害者虐待防止研修を受けたことがある。
- 私たちの施設・事業所には、虐待防止委員会(あるいは、それに代わる虐待防止の仕組み)がある。
- 各部署ごとに、虐待防止マネージャー(あるいは、現場のリーダーとして虐待防止に取り組む担当者)が決まっている。
- この冊子を使う等して、全職員が施設・事業所内、あるいは外部で虐待防止の研修を受けている。
- 「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(厚生労働省・障害福祉課)等を参考にし、活用している。

虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を!



障害者虐待防止法では、施設・事業所の設置者等に、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置」を義務付けています。

具体的には、職員に対する研修の実施、利用者・家族からの苦情受付体制の整備、その他の障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされています。「虐待防止等のための措置」のひとつの例として、「虐待防止委員会」があります(図参照)。

虐待防止委員会は、施設・事業所の虐待防止の取り組みを組織的に進める委員会です。委員長には、管理者(施設長等)等、施設・事業所の責任者が担います。

また、各部署の現場で、職員と一緒に虐待防止の取り組みを進める「虐待防止マネージャー(サービスマネージャー・現場のリーダー等を想定)」を任命し、委員会のメンバーになります。

その他、苦情解決の第三者委員や家族会のメンバー等も委員に入ると外部の目加わり、より効果が高まるものと思われまます。

虐待防止マネージャーの役割は、虐待防止委員会で決めた虐待防止の取り組み(虐待防止チェックリストの実施や、職員研修の実施等)を、各部署の中で職員と一緒にを行い、結果を虐待防止委員会にフィードバックすることです。

なお、虐待防止委員会は、苦情解決委員会や事故防止委員会と一体で行う等、運営の工夫をして行うことも考えられます。

職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることが防
ぐことも、虐待の防止につながります。

5分でできる職場のストレスチェック

5分でできる職場の
ストレスチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、
あなたの職場におけるストレスレベルを把握します。
質問は全部で7項目です。使用時間約5分(印刷
はじめて印刷を済ませてください。)

実施 印刷

このページのURL: http://kokoro.mhlw.go.jp/check/

厚生労働省

職員が職場の中で孤立してしまったり、過度のストレスを抱えたりする
ことも、虐待のひとつの要因であると考えられます。

職員の孤立を防ぎ、支え合う温もりのある職場づくりを進めることも、虐待
防止につながります。

職員が、自分自身のストレスの状態を知ることの手立てのひとつとして、厚
生労働省のホームページに「5分でできる職場のストレスチェック」のサイト
があります。

STEP1 仕事について

STEP2 最近1ヶ月の状態について

STEP3 周りの方々について

STEP4 満足度について

以上の4つのステップに分かれた57の質問に答えると、自分自身では自覚
しにくい職場におけるストレスの状態について、コメントが表示されます。

職員同士が、お互いが抱えている職場での困難や課題、問題を話し合い、支
え合う、温もりのある職場づくりが支援の質の向上につながります。結果として虐
待を防止する施設・事業所づくりにつながります。

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。
「身体拘束をしない」支援の検討が、支援の質の向上に
繋がります！

(1) やむを得ず身体拘束をするときの3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する方法がないこと
- 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

(2) 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

(3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る

(4) 必要な事項の記録

・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。

身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が考えられます。

- ① 車いすやベッド等に轉り付ける。
 - 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。
- やむを得ず身体拘束をする場合は、次の3要件に該当することが必要です。
- ① 切迫性 ② 非代替性 ③ 一時性 (上の図参照)

さらに、3要件に合致することの判断は、やむを得ない場合の身体拘束が必要となる前に、あらかじめ管理者(施設長等)が参加する会議等において組織として慎重に検討した上で確認し、個別支援計画及び支援記録等に記録して記載することが必要です。

障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準

(身体拘束等の禁止)

第48条

指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他の利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

2 指定障害者支援施設等は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

項目	内容
1	強硬行動隊等がある者の基本研修 ①強硬行動隊等とは ②強硬行動隊等と医療 ③強硬行動隊等と制度 ④精進比 ⑤支援の基本的な仕組みと記録 ⑥虐待防止と身体拘束 ⑦実態報告
2	強硬行動隊等に関する制度及び支援技術の基礎的知識
3	行動隊等の背景にある特性の理解
4	行動隊等の背景にあるものの理解
5	行動隊等の背景にあるものの理解
6	行動隊等の背景にあるものの理解
7	行動隊等の背景にあるものの理解
8	行動隊等の背景にあるものの理解
9	行動隊等の背景にあるものの理解
10	行動隊等の背景にあるものの理解
11	行動隊等の背景にあるものの理解
12	行動隊等の背景にあるものの理解
13	行動隊等の背景にあるものの理解
14	行動隊等の背景にあるものの理解
15	行動隊等の背景にあるものの理解
16	行動隊等の背景にあるものの理解
17	行動隊等の背景にあるものの理解
18	行動隊等の背景にあるものの理解
19	行動隊等の背景にあるものの理解
20	行動隊等の背景にあるものの理解
21	行動隊等の背景にあるものの理解
22	行動隊等の背景にあるものの理解
23	行動隊等の背景にあるものの理解
24	行動隊等の背景にあるものの理解
25	行動隊等の背景にあるものの理解
26	行動隊等の背景にあるものの理解
27	行動隊等の背景にあるものの理解
28	行動隊等の背景にあるものの理解
29	行動隊等の背景にあるものの理解
30	行動隊等の背景にあるものの理解
31	行動隊等の背景にあるものの理解
32	行動隊等の背景にあるものの理解
33	行動隊等の背景にあるものの理解
34	行動隊等の背景にあるものの理解
35	行動隊等の背景にあるものの理解
36	行動隊等の背景にあるものの理解
37	行動隊等の背景にあるものの理解
38	行動隊等の背景にあるものの理解
39	行動隊等の背景にあるものの理解
40	行動隊等の背景にあるものの理解
41	行動隊等の背景にあるものの理解
42	行動隊等の背景にあるものの理解
43	行動隊等の背景にあるものの理解
44	行動隊等の背景にあるものの理解
45	行動隊等の背景にあるものの理解
46	行動隊等の背景にあるものの理解
47	行動隊等の背景にあるものの理解
48	行動隊等の背景にあるものの理解
49	行動隊等の背景にあるものの理解
50	行動隊等の背景にあるものの理解
51	行動隊等の背景にあるものの理解
52	行動隊等の背景にあるものの理解
53	行動隊等の背景にあるものの理解
54	行動隊等の背景にあるものの理解
55	行動隊等の背景にあるものの理解
56	行動隊等の背景にあるものの理解
57	行動隊等の背景にあるものの理解
58	行動隊等の背景にあるものの理解
59	行動隊等の背景にあるものの理解
60	行動隊等の背景にあるものの理解
61	行動隊等の背景にあるものの理解
62	行動隊等の背景にあるものの理解
63	行動隊等の背景にあるものの理解
64	行動隊等の背景にあるものの理解
65	行動隊等の背景にあるものの理解
66	行動隊等の背景にあるものの理解
67	行動隊等の背景にあるものの理解
68	行動隊等の背景にあるものの理解
69	行動隊等の背景にあるものの理解
70	行動隊等の背景にあるものの理解
71	行動隊等の背景にあるものの理解
72	行動隊等の背景にあるものの理解
73	行動隊等の背景にあるものの理解
74	行動隊等の背景にあるものの理解
75	行動隊等の背景にあるものの理解
76	行動隊等の背景にあるものの理解
77	行動隊等の背景にあるものの理解
78	行動隊等の背景にあるものの理解
79	行動隊等の背景にあるものの理解
80	行動隊等の背景にあるものの理解
81	行動隊等の背景にあるものの理解
82	行動隊等の背景にあるものの理解
83	行動隊等の背景にあるものの理解
84	行動隊等の背景にあるものの理解
85	行動隊等の背景にあるものの理解
86	行動隊等の背景にあるものの理解
87	行動隊等の背景にあるものの理解
88	行動隊等の背景にあるものの理解
89	行動隊等の背景にあるものの理解
90	行動隊等の背景にあるものの理解
91	行動隊等の背景にあるものの理解
92	行動隊等の背景にあるものの理解
93	行動隊等の背景にあるものの理解
94	行動隊等の背景にあるものの理解
95	行動隊等の背景にあるものの理解
96	行動隊等の背景にあるものの理解
97	行動隊等の背景にあるものの理解
98	行動隊等の背景にあるものの理解
99	行動隊等の背景にあるものの理解
100	行動隊等の背景にあるものの理解

身体拘束、行動制限を廃止し、虐待を防止するためには支援の質の向上が大切です。

**障害者虐待防止の一番の道は、
誠実な施設・事業所の運営と
支援の質の向上です。**

◎「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」
(施設・事業所従事者向けマニュアル)を必ず読みましょう。

※以下のURLからダウンロードできます。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsing/humya/hukushi_kaiigo/shougaisishahukushi/gyakutaihoushi/tsuchi.html

これまでの深刻な虐待事案から、行動障害のある人が虐待を受けやすいことが指摘されています。また、行動障害のある人は、自傷、他害行為等、危険を伴う行動を示すこと等を特徴としており、このため、身体拘束や行動制限を受けやすいといえます。

一方で、施設・事業所において適切な支援を行うことにより、他害行為等の危険を伴う行動の回数が減少する等の支援の有効性も報告されており、行動障害に関する体系的な研修が必要とされています。

このため、厚生労働省では研修の普及を通じて、適切な支援を行う職員の人材育成を進めることを目的として、平成25年度から「強硬行動障害支援者養成研修(基礎研修)」を、また、平成26年度から、その上位の研修として同研修(実践研修)を都道府県において実施するよう研修体制を整備しています。で、施設・事業所を設置している都道府県に問い合わせの上、積極的な受講を願います(上の表は、基礎研修のカリキュラム)。

また、行動障害の分野以外にも、身体拘束、行動制限をなくし、虐待を防止するため、職員の支援スキルや資質向上のための研修を受講する等、支援の質の向上に取り組むことが大切です。

障害者虐待を防止するためには、職員個人の「がんばり」に任せるのではなく、設置者、管理者が先頭に立って、施設・事業所が組織として取り組むことが必要です。

その基本は、研修等を通じた職員の利用者に対する支援の質の向上と、職員同士がお互いを支え合い、指摘し合え、自由に意見が言える風通しのいい組織づくり、実習生の積極的な受け入れや苦情解決・第三者委員等による外部の目の導入、虐待を隠さない、嘘をつかない誠実な施設・事業所の運営等です。

※「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」も読みましょう。

〇 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

(平成23年法律第79号)

目次

- 第一章 総則 (第一條-第六條)
- 第二章 養護者による障害者虐待の防止、養護者に対する支援等 (第七條-第十四條)
- 第三章 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等 (第十五條-第二十條)
- 第四章 障害者利用者による障害者虐待の防止等 (第二十一條-第二十八條)
- 第五章 就労する障害者等に対する虐待の防止等 (第二十九條-第三十一條)
- 第六章 市町村障害者虐待防止センター及び都道府県障害者権利擁護センター (第三十二條-第三十九條)
- 第七章 刑罰 (第四十條-第四十四條)
- 第八章 罰則 (第四十五條-第四十六條)

附則

第一章 総則

(目的)

第一條 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及び極めて重要であること等に基づき、障害者に対する虐待の防止、障害者に対する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措置等を定めることにより、障害者虐待の防止に資する支援（以下「養護者に対する支援」という。）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。

(定義)

第二條 この法律において「障害者」とは、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。

第三條 この法律において「障害者虐待」とは、養護者による障害者虐待、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待及び利用者による障害者虐待をいう。

第四條 この法律において「養護者」とは、障害者を現に養護する者であつて障害者福祉施設従事者等及び利用者以外のものをいう。

第五條 この法律において「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）第五十五条第二項に規定する障害者支援施設（以下「障害者支援施設」という。）若しくは独立行政法人国立高度知的障害者総合施設（平成十四年法律第百六十七号）第一号第一号の規定により独立行政法人国立高度知的障害者総合施設に設置する施設（以下「のぞみの一の園」という。）（以下「障害者福祉施設」という。）又は障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第五条第一項に規定する障害者福祉サービス事業、同条第十七項に規定する一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業、同条第二十五項に規定する移動支援事業、同条第二十六項に規定する地域活動支援センターを運営する事業若しくは同条第二十七項に規定する福祉チームを運営する事業その他厚生労働省令で定める事業（以下「障害者福祉サービス事業等」という。）に係る業務に従事する者をいう。

第六條 この法律において「利用者」とは、障害者を雇用する事業主（当該障害者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第一号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の業務の提供を受ける事業主その他これに類するものとして政令で定める事業主を含む。国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）又は事業の経営担当者その他の事業の労働者に関する事項について「養護者」のために行為をする者をいう。

第七條 この法律において「養護者に対する虐待」とは、次のいずれかにかつて当該行為をいう。

一 養護者がその養護する障害者について行う次に掲げる行為

- イ 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
- ロ 障害者においていせつな行為をすること又は障害者をしていせつな行為をさせること。
- ハ 障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

二 障害者を養護させるような著しい減食又は長時間の放置、養護者以外の同居人によるイからハまでに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること。

三 養護者又は障害者の福祉が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること。

四 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」とは、障害者福祉施設従事者等が、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する障害者又は当該障害者福祉サービス事業等に係るサービス提供を受ける障害者について行う次のいずれかにかつて当該行為をいう。

- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
- 二 障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- 三 障害者を養護させるような著しい減食又は長時間の放置、養護者以外の同居人によるイからハまでに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること。
- 四 障害者又は障害者の福祉が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること。

五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

六 この法律において「使用者をいう」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかにかつて当該行為をいう。

- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
- 二 障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- 三 障害者を養護させるような著しい減食又は長時間の放置、養護者以外の同居人によるイからハまでに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること。
- 四 障害者又は障害者の福祉が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること。

七 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

八 この法律において「使用者をいう」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかにかつて当該行為をいう。

一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。

二 障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

三 障害者を養護させるような著しい減食又は長時間の放置、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する他の障害者又は当該障害者福祉サービス事業等に係るサービス提供を受ける他の障害者による前二号に掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。

四 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

五 この法律において「使用者をいう」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかにかつて当該行為をいう。

- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
- 二 障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- 三 障害者を養護させるような著しい減食又は長時間の放置、当該事業所に使用される他の労働者による前二号に掲げる行為と同様の行為の放置その他のこれらに類する行為を行うこと。
- 四 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

第六條 何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。

第七條 国及び地方公共団体の責務等

第八條 国及び地方公共団体は、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、障害者虐待を受けた障害者の迅速かつ適切な保護及び自立の支援並びに適切な養護者に対する支援を行うため、関係府相互間の関係機関及び民間団体の連携の強化、民間団体の支援その他必要な体制の整備に努めなければならない。

第九條 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を専門的知識に基づき適切に行われるよう、これらの職務に携わる専門的知識及び技術を有する人材その他の必要な人材の確保及び資質の向上を図るため、関係機関の職員の研修等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第十條 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援に資するため、障害者虐待に係る通報業務、人権侵害事件に係る救済制度等について必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

第十一條 国民は、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等の重要性に関する理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止、養護者に対する支援等のための施策に協力するよう努めなければならない。

第十二條 障害者虐待の早期発見等

第十三條 国及び地方公共団体の障害者の福祉に関する事務を所掌する部局その他の関係機関は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることに鑑み、相互に緊密な連携を図りつつ、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

第十四條 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健師、医師、歯科医師、保健師、介護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者等は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

第十五條 前項に規定する者は、国及び地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止のための啓発活動並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援のための施策に協力するよう努めなければならない。

第十六條 養護者による障害者虐待の防止、養護者に対する支援等

第十七條 養護者による障害者虐待に係る通報等

第十八條 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏洩罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前項の規定による通報をするに妨げられるものと解釈してはならない。

第十九條 市町村が前条第一項の規定による通報又は次条第一項に規定する届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であつて当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(通報等を受けた場合の措置)

第九條 市町村は、第七條第一項の規定による通報又は隣害者からの義護者による隣害者虐待を受けた旨の届出を受けたときは、速やかに、当該隣害者の安全の確認その他当該通報又は届出に係る事象の確認のための措置を講ずるとともに、第三十五條の規定により当該市町村と連携協力する者（以下「市町村隣害者虐待対応協力者」という。）とその対応について協議を行うものとする。

2 市町村は、第七條第一項の規定による通報又は届出が現行する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る隣害者に対する義護者による隣害者虐待の防止及び当該隣害者の保護を図られるよう、義護者による隣害者虐待により生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあることを認められる隣害者を一時的に保護するため迅速に当該市町村の設置する隣害者支援施設又は隣害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第五條第六項の厚生労働省令で定める施設（以下「隣害者支援施設等」という。）に入所させる等、適切に、身体保護施設（昭和二十四年法律第二百八十三号）第十八条第四項若しくは第二項又は知的隣害者福祉法（昭和三十三年法律第三十七号）第十五条の四若しくは第十六条第一項若しくは第二号の規定による措置を講ずるものとする。この場合において、当該隣害者が身体保護施設又は第四條に規定する身体保護者（以下「身体保護者」という。）及び知的隣害者福祉法にいう知的隣害者（以下「知的隣害者」という。）以外の隣害者であるときは、当該隣害者を身体保護者又は知的隣害者となし、身体保護者福祉法第十八条第一項若しくは第二項又は知的隣害者福祉法第十五条の四若しくは第十六条第一項第二号の規定を適用する。

3 市町村長は、第七條第一項の規定による通報又は第一項に規定する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る隣害者に対する義護者による隣害者虐待の防止並びに当該隣害者の保護及び自立の支援を図られるよう、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第二百二十三号）第五十一条の十一の二又は知的隣害者福祉法第二十八條の規定により審判の請求をするものとする。

第十條 市町村は、義護者による隣害者虐待を受けた隣害者について前条第二項の措置を採るために必要な居室を確保するための措置を講ずるものとする。

(立入調査)

第十一條 市町村長は、義護者による隣害者虐待により隣害者の生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認めるときは、隣害者の福祉に関する事務に従事する職員をして、当該隣害者の住所又は居所に立ち入り、必要な調査又は質問をさせることができる。

2 前項の規定による立ち入り及び調査又は質問を行う場合においては、当該職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。

3 第一項の規定による立ち入り及び調査又は質問を行う権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(警察署長に対する援助要請等)

第十二條 市町村長は、前条第一項の規定による立ち入り及び調査又は質問をさせようとする場合において、これらの職務の執行に際し必要があると認めるときは、当該隣害者の住所又は居所の所在地を管轄する警察署長に対し援助を求めようとする。

2 市町村長は、隣害者の生命又は身体に重大な危険が生じている場合において、必要に依り適切に、前項の規定により警察署長に対し援助を求めなければならない。

3 警察署長は、第一項の規定による援助の求めを受けた場合において、隣害者の生命又は身体を安全を確保するため必要と認めるときは、速やかに、所屬の警察官に、同項の職務の執行を援助するために必要な警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三百六号）その他の法令の定めるところによる措置を講じさせるよう努めなければならない。

第十三條 義護者による隣害者虐待を受けた隣害者について第九條第二項の措置が採られた場合においては、市町村長又は当該措置に係る隣害者支援施設等若しくはその施設の長の若しくは当該措置に係る隣害者福祉法第十八條第二項に規定する指定医療機関の管理者は、義護者の心身の状態に照らしその義護の負担の軽減を図るため緊要が必要であると認めるときは、当該義護者が短期間休業を受けなければならないことを要するものとする。

(義護者の支援)

第十四條 市町村は、第三十二條第二号に規定するもののほか、義護者の負担の軽減のため、義護者に対する相談、指導及び助言その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市町村は、前項の措置として、義護者の心身の状態に照らしその義護の負担の軽減を図るため緊要が必要であると認めるときは、当該義護者が短期間休業を受けなければならないことを要するものとする。

第三章 隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待の防止等

(隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待の防止等のための措置)
第十五條 隣害者福祉施設設置者又は隣害者福祉サービス事業等を行う者は、隣害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該隣害者福祉施設に入所し、その他当該隣害者福祉施設を利用し、又は当該隣害者福祉施設に出入りするサービス事業者及びその家族からの情報の処理の体制の整備その他の隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

(隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待に係る通報等)

第十六條 隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待を受けたと思われる隣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 隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待を受けた隣害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。刑事の秘密保護法（昭和二十五年法律第二百二十三号）第二十三條の規定による通報（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する。

3 刑事の秘密保護法（昭和二十五年法律第二百二十三号）第二十三條の規定による通報（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する。解雇その他不利益な取扱いを受けない。

4 隣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。

第十七條 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待に関する事項を、当該隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待に係る隣害者福祉施設又は当該隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待に係る隣害者福祉サービス事業等の事業所の所在地の都道府県に報告しなければならない。

第十八條 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合には、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であつて当該通報又は届出をした者を特定させるもの漏らしてはならない。都道府県が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県の職員についても、同様とする。

(通報等を受けた場合の措置)

第十九條 市町村が第十六條第一項の規定による通報若しくは同条第二項の規定による届出を受け、又は都道府県が第十七條の規定による報告を受けたときは、市町村長又は都道府県知事は、隣害者福祉施設の業務又は隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待の防止並びに当該隣害者の保護及び自立の支援を図るため、社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）、隣害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律その他の関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

(公費)

第二十條 都道府県知事は、毎年度、隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待の状況、隣害者福祉施設従事者等による隣害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

第四章 使用者による隣害者虐待の防止等

(使用者による隣害者虐待の防止等のための措置)

第二十一条 隣害者を雇用する事業主は、労働者の研修の実施、当該事業所に使用される隣害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の使用者による隣害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

(使用者による隣害者虐待に係る通報等)

第二十二条 使用者による隣害者虐待を受けたと思われる隣害者を発見した者は、速やかに、これを市町村又は都道府県に通報しなければならない。

2 使用者による隣害者虐待を受けた隣害者は、その旨を市町村又は都道府県に届け出ることができる。刑事の秘密保護法（昭和二十五年法律第二百二十三号）第二十三條の規定による通報（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する。

3 刑事の秘密保護法（昭和二十五年法律第二百二十三号）第二十三條の規定による通報（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する。解雇その他不利益な取扱いを受けない。

4 労働者は、第一項の規定による通報又は第二項の規定による届出（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。）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。

第二十三條 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る使用者による隣害者虐待に関する事項を、当該使用者による隣害者福祉施設に報告しなければならない。

第二十四條 都道府県は、第二十二條第一項の規定による通報、同条第二項の規定による届出又は前条の規定による通知を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報、届出又は通知に係る使用者による隣害者虐待に関する事項を、当該使用者による隣害者福祉施設に報告しなければならない。

第二十五條 市町村又は都道府県が第二十二條第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村又は都道府県の職員は、その職務上知り得た事項であつて当該通報又は届出をした者を特定させるもの漏らしてはならない。都道府県が第二十三條の規定による通知を受けた場合における当該通知を受けた都道府県の職員及び都道府県労働局長が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県労働局長についても、同様とする。

(報告を受けた場合の措置)

第二十六條 都道府県労働局長が第二十四條の規定による報告を受けたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督局長若しくは公共職業安定所長は、事業所における隣害者の適正な労働条件及び雇用管理を確保することに努め、当該報告に係る隣害者に対する使用者による隣害者虐待の防止並びに当該隣害者の保護及び自立の支援を図るため、当該報告に係る都道府県と連携を図りつつ、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、隣害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十三年法律第二百二十三号）、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第五十二号）その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

(船員に関する特例)

第二十七條 船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受けたる船員である障害者について行われ使用上による障害者虐待に係る前三條の規定の適用については、第二十四條中「厚生労働省令」とあるのは、「国土交通省令又は厚生労働省令」と、「当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局」とあるのは、「地方労働局その他の関係行政機関」と、第二十五條中「都道府県労働局」とあるのは、「地方運輸局その他の関係行政機関」と、前条中「都道府県労働局長」とあるのは、「地方運輸局長その他の関係行政機関の長」と、「都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公営職業安定所長」とあるのは、「地方運輸局長その他の関係行政機関の長」と、「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)とあるのは、「船員法(昭和二十二年法律第百号)とす。

(公費)
第二十八條 厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合に採った措置その他の厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

第五章 就学する障害者等に対する虐待の防止等
(就学する障害者に対する虐待の防止等)
第二十九條 学校(学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校、同法第二百四條に規定する専修学校又は同法第三百四條第一項に規定する各種学校をいう。以下同じ。)の長は、教職員、児童、生徒、学生その他の関係者に対する障害及び障害者に対する理解を深めるための研修の実施及び普及啓蒙、就学する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、就学する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該学校に就学する障害者に対する虐待を防止するための必要な措置を講ずるものとする。

(医療機関に通う障害者に対する虐待の防止等)
第三十條 保育所等(児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)第三十九條第一項に規定する保育所若しくは同法第五十九條第一項に規定する施設のうち同法第三十九條第一項に規定する業務を目的とするもの(少数の乳児又は幼児を対象とするものその他の厚生労働省令で定めるものを除く。)又は就学前の子ども)に関する教育、保育等の総合的な取組の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号)第七條第一項に規定する認定こども園をいう。以下同じ。)の長は、保育所等の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓蒙、保育所等に通う障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、保育所等に対する虐待に対する虐待を防止するための措置その他の当該保育所等に通う障害者に対する虐待を防止するために必要な措置を講ずるものとする。

(医療機関を利用する虐待の防止等)
第三十一條 医療機関(障害者に対する虐待の防止等) 第一條の五第一項に規定する病院又は同条第二項に規定する診療所をいう。以下同じ。)の管理者は、医療機関の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓蒙、医療機関を利用する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、医療機関を利用する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該医療機関を利する障害者に対する虐待を防止するために必要な措置を講ずるものとする。

第六章 市町村障害者虐待防止センター及び都道府県障害者権利擁護センター

(市町村障害者虐待防止センター)

第三十二條 市町村は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該市町村が設置する施設において、当該部局又は施設が市町村障害者虐待防止センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村障害者虐待防止センターは、次に掲げる業務を行うものとする。
一 第七條第一項、第十六條第一項若しくは第二十二條第一項の規定による通報又は第九條第一項に規定する届出若しくは第十六條第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出を受けたることを、障害者に対する虐待を防止し、相談、指導及び助言を行うこと。
二 障害者による障害者虐待の防止及び養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護のため、障害者及び養護者に対して、相談、指導及び助言を行うこと。
三 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。

(都道府県障害者虐待防止センターの業務の委託)

第三十三條 市町村は、市町村障害者虐待防止センターの業務の一部を、前条第二項各号に掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた若しくはその役員若しくは職員又はこれら者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関する知り得る秘密を漏らしてはならない。
3 第一項の規定による届出若しくは第十六條第二項若しくは第二十二條第二項の規定による通報又は第九條第一項に規定する届出若しくは第七條第一項、第十六條第一項若しくは第二十二條第一項の規定による届出の受理に関する業務の委託を受けた若しくはその役員若しくは第十六條第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出を受けた場合は、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得る事項であつて当該通報又は届出した者若しくはその役員若しくは職員に漏らしてはならない。

(市町村等における専門的に従事する職員の確保)

第三十四條 市町村及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するために、障害者の福祉又は権利の擁護

に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(市町村における連携協力体制の整備)

第三十五條 市町村は、養護者による障害者虐待の防止、養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、社会福祉法に定める福祉に関する事務所(以下「福祉事務所」という。)その他関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。この場合において、福祉事務所による障害者虐待について迅速に対応することができ、特に配慮しなければならない。

(都道府県障害者権利擁護センター)

第三十六條 都道府県は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該都道府県が設置する施設において、当該部局又は施設が都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 都道府県障害者権利擁護センターは、次に掲げる業務を行うものとする。
一 第二十二條第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受理すること。
二 この法律の規定により市町村が行う措置の実施に関し、市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報の提供、助言その他の必要な援助を行うこと。
三 障害者虐待を受けた障害者に対する各般の問題及び養護者に対する支援に関し、相談に応ずること又は相談を行う機関を紹介すること。
四 障害者虐待を受けた障害者の支援及び養護者に対する支援のため、情報提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
五 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する情報を収集し、分析し、及び提供すること。
六 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。
七 その他障害者に対する虐待の防止等のために必要な支援を行うこと。

(都道府県障害者権利擁護センターの業務の委託)

第三十七條 都道府県は、第三十九條の規定により当該都道府県と連携協力する者(以下「都道府県障害者虐待対応協力者」という。)のうち適当と認められるものに、前条第二項第一号又は第三号から第七号までに掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた若しくはその役員若しくは職員又はこれら者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関する知り得る秘密を漏らしてはならない。
3 第一項の規定により第二十二條第一項の規定による通報又は同条第二項に規定する届出の受理に関する業務の委託を受けた若しくはその役員若しくは職員又は同条第二項に規定する届出を受けた場合は、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得る事項であつて当該通報又は届出した者若しくはその役員若しくは職員に漏らしてはならない。

(都道府県等における専門的に従事する職員の確保)

第三十八條 都道府県及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するために、障害者の福祉又は権利の擁護に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(都道府県における連携協力体制の整備)

第三十九條 都道府県は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、福祉事務所その他関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。

第七章 雑則

(附則)

第四十條 市町村又は都道府県は、市町村障害者虐待防止センター又は都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たす部局又は施設及び市町村障害者虐待防止センター又は都道府県障害者虐待防止センターの名称を明示すること等により、当該部局又は施設及び市町村障害者虐待防止センター又は都道府県障害者虐待防止センターを周知させなければならない。

(障害者虐待を受けた障害者の自立の支援)

第四十一條 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者が地域において自立した生活を円滑に営むことができるよう、居住の場所の確保、就業の支援その他の必要な施策を講ずるものとする。

(調査研究)

第四十二條 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者がその心身に著しく重大な被害を受けた事例の分析を行うとともに、障害者虐待の予防及び早期発見のための方策、障害者虐待があつた場合の適切な対応方法、養護者に対する支援の在り方その他の障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援のために必要な事項についての調査及び研究を行うものとする。

(財産上における被害者の保護)

第四十三條 市町村は、養護者、障害者の親族、障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者が不当に財産上の利益を得る目的で障害者と行う取引(以下「財産上の不当取引」という。)による障害者の被害について、相談に応じ、若しくは消費生活に関する業務を担当する部局その他の関係機関を紹介し、又は市町村障害者虐待対

応協力者に、財産上の不当取引による障害者の被害に係る相談若しくは関係機関の紹介の実施を委託するものとする。

2 市町村長は、財産上の不当取引の被害を受け、又は受けるおそれのある障害者について、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第五十一条の二又は知的障害者福祉法第二十八条の規定により審判の請求をするものとする。

（成年後見制度の利用促進）

第四十四条 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに財産上の不当取引による障害者の被害の防止及び被害を回復するため、成年後見制度の周知のための措置、成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための普及啓発等を行うことにより、成年後見制度が広く利用されるようにならなければならない。

第八章 罰則

第四十五条 罰則
第四十六条 正当な理由がなく、第十一条第一項の規定による立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは障害者に答弁をさせず、若しくは虚偽の答弁をさせた者は、三十万円以下の罰金に処する。

附 則

（施行期日）
第一条 この法律は、平成二十四年十月一日から施行する。

（検討）

第二条 政府は、学校、教育所等、医療機関、官公署等における障害者に対する虐待の防止等の体制の在り方並びに障害者の安全の確認又は安全の確保を目的に行うための方策、障害者を訪問して相談等を行う体制の充実強化その他の障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援、養護者に対する支援等のための制度について、この法律の施行後三年を目途として、児童虐待、高齢者虐待、記憶者虐待、肥満者からの暴力等の防止等に関する法制度全般の見直しの状況を踏まえ、この法律の施行状況を勘案して検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律の一部改正）

第三条 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成十七年法律第百二十四号）の一部を次のように改正する。

第二条の見出しを「（定義等）」に改め、同条に次の一項を加える。

6 六十五歳未満の者であつて養介護施設に入所し、その他養介護施設を利用し、又は養介護事業に係るサービスの提供を受ける障害者（障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。）については、高齢者とみなして、養介護施設従事者等による高齢者虐待に関する規定を適用する。

（罰則規定）

第四条 この法律の施行の日が障害者基本法の一部を改正する法律（平成二十三年法律第号）の施行の日前である場合には、同法の施行の日の前日までの間における第二条第一項及び前条の規定による改正後の高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律第二条第六項の規定の適用については、これらの規定中「第二条第一号」とあるのは、「第二号」とする。

（引用参考文献）

- （※1）「障がいのある人の尊厳を守る虐待防止マニュアル」一般社団法人 大阪知的障害者福祉協会、2010年
 - （※2）「障害者の権利擁護及び虐待防止に向けた相談支援のあり方に関する調査研究事業報告書」日本社会福祉士会、2010年
 - （※3）「職業性ストレス簡易調査票」厚生労働省のホームページで使用できます。
<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/index.html>
 - （※4）「山口県障害者虐待防止マニュアル」山口県健康福祉部障害者支援課、2007年
<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a14100/gyakutai/gyakutai190401.html>
 - （※5）「障害者虐待防止の手引き（チェックリスト）Ver.3の概要」社会福祉法人 全国社会福祉協議会、2012年
<http://www.shakyo.or.jp/research/12check.html>
 - （※6）「福祉サービス事業所における利用者支援のあり方に関するガイドライン～より良いサービスの提供を目指して～」
（大阪府福祉部障がい福祉室）を参考に記述。
（写真提供）社会福祉法人 北桜の子会
- （参考資料）
- 「障害者虐待防止の手引き（チェックリスト）」
全国社会福祉協議会
<http://www.shakyo.or.jp/research/09check.html>
 - 福祉サービス第三者評価事業に関する指針
全国社会福祉協議会 <http://www.shakyo-hyouka.net/sisim/data/komoku4.pdf>
 - 業務の振り廻りチェックシート
社会福祉法人 北桜の子会
<http://www.suginokokai.com/>
 - 職員行動指針
社会福祉法人 かながわ共同会ホームページ
<http://www.kyoudoukai.jp/kanagawa/motto.html>
 - 虐待防止規程
福岡県ホームページ
http://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/ife/26/26572_10372722_misc.doc
 - 「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」の概要
厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0623-13b1.html>
 - 福祉サービス第三者評価基準ガイドライン
全国社会福祉協議会
<http://www.shakyo-hyouka.net/guideline/bs2.pdf43>
 - 「障害者虐待防止マニュアル」行政・支援者が障害者虐待に適切に対応するために、NPO法人 Panda-J、2009年
 - 「サービス提供事業所における虐待防止指針および身体拘束対応指針に関する検討」、NPO法人 Panda-J、2011年
 - 「市町村・報道府県における障害者虐待の防止と対応」、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域移行・障害児支援室、2012年
 - 日本知的障害者福祉協会
知的障がいのある方を支援するための行動規範
<http://www.aigo.or.jp/menu07/pdf/24kiban.pdf>

厚生労働省 障害者虐待防止法ホームページ
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisishakushu/gyakutaioubouhi/

平成25年度「鳥取県における障がい者虐待の状況」

(平成25年4月1日から平成26年3月31日まで)

- 障がい者虐待に係る相談・通報・届出受理件数は50件であった。
- そのうち、15件(3割)が「虐待を受けた又は受けたと思われる」と判断した事例」であった。
- 15件のうち、11件(約7割)が「養護者による障がい者虐待」であった。
- 虐待の種別でみると、身体的虐待が最も多く次いで経済的虐待、心理的虐待となっている。

相談・通報対応件数	養護者による障がい者虐待	障害者福祉施設等従事者等による障がい者虐待	使用者による障がい者虐待	合計
相談・通報・届出受理件数 [窓口別件数]	33件(23) [市町村32、県1]	11件(10) [市町村6、県5]	6件(5) [市町村5、県1]	50件
虐待を受けた又は受けたと思われると判断した事例	11件(14)	4件(1)		15件

※()内は、前回調査結果(H24年10月1日～H25年3月31日まで)の件数

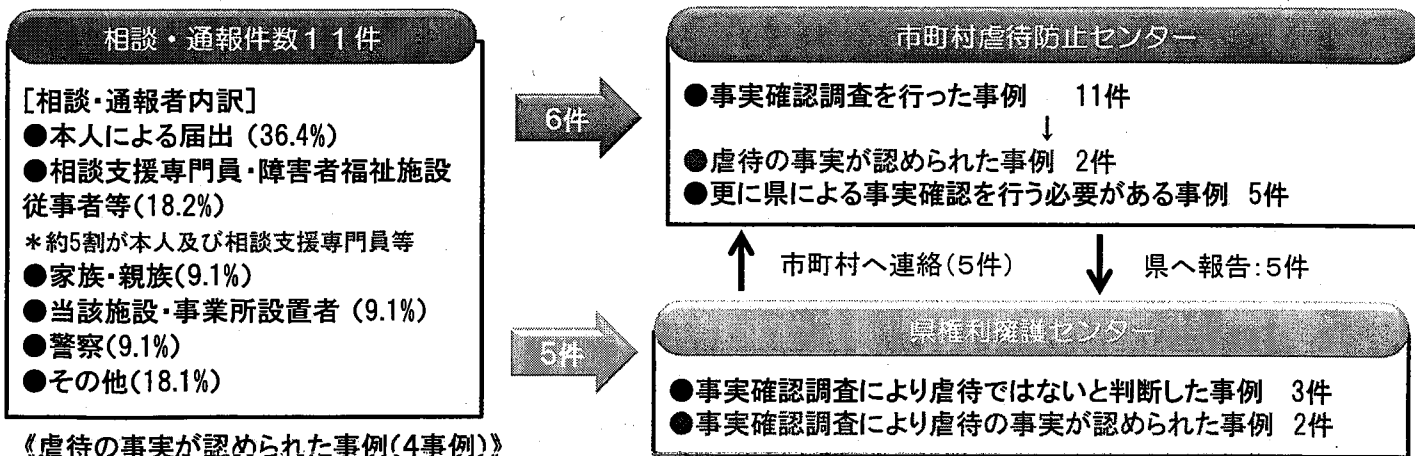
虐待の種別		養護者による障がい者虐待	障害者福祉施設等従事者等による障がい者虐待	合計
虐待の種別 (重複有り)	身体的虐待	7件(9)	2件(-)	9件(9)
	性的虐待	1件(1)	- (1)	1件(2)
	心理的虐待	3件(3)	2件(1)	5件(4)
	放棄・放置	2件(1)	- (-)	2件(1)
	経済的虐待	8件(2)	- (-)	8件(2)
合計		21件(16)	4件(2)	25件(18)

※()内は、前回調査結果(H24年10月1日～H25年3月31日まで)の件数

※1件の事例に対し複数の種別の場合があるため、虐待判断事例件数15件と一致しない。

0

平成25年度鳥取県における障がい者虐待の状況<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>



施設・事業所の種別	障害者支援施設	就労継続支援A型	障害者支援施設	就労継続支援B型
被虐待者	性別: 男性 年齢: 35~39歳 障害程度区分: 区分4 障がい種別: 知的障がい	性別: 女性 年齢: 25~29歳 なし	性別: 男性 年齢: 25~29歳 区分5	性別: 女性 年齢: 50~54歳 なし
虐待の種別・類型	身体的虐待	心理的虐待	身体的虐待	心理的虐待
虐待者	性別: 男性 年齢: 29歳以下 職種: 生活支援員	性別: 女性 年齢: 60歳以上 設置者・経営者	性別: 男性 年齢: 29歳以下 その他従事者	性別: 男性 年齢: 60歳以上 設置者・経営者
虐待の内容	利用者に対し、随顔を叩いたり、押し倒すなどの暴力的行為	利用者に対し、障がいについての理解のない、不適切発言	利用者の言葉による挑発に対し、当該利用者の顔を平手で叩いた	利用者に対し、障がいについての理解のない、不適切発言
都道府県が行った「障害者総合支援法の規定に基づく権限の行使」	施設・事業所等に対する指導。その後改善計画が履行されているかモニタリングを実施	施設・事業所等に対する指導、報告徴収、出頭要請、質問、立入検査。その後改善計画が履行されているかモニタリングを実施	施設・事業所等に対する指導。その後改善計画が履行されているかモニタリングを実施	施設・事業所等に対する指導。その後改善計画が履行されているかモニタリングを実施
都道府県の対応に対して当該障害者福祉施設等において行われた措置	施設等から都道府県への改善計画の提出、職場内研修の実施	施設等から都道府県への改善計画の提出及びその内容の口頭説明。県主催の虐待防止研修への参加。	施設等から都道府県への改善計画の提出。職場内研修や外部研修への参加。	施設等から都道府県への改善計画の提出

1

「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と定義（厚生労働省）

区分	内容と具体例
身体的虐待	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。 【具体的な例】 ・平手打ちする・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・やけど・打撲させる・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療の必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させるなど）
性的虐待	性的な行為やその強要（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） 【具体的な例】 ・性交・性器への接触・性的行為を強要する・裸にする・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する・わいせつな映像を見せる
心理的虐待	脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的に苦痛を与えること。 【具体的な例】 ・「バカ」「あほ」など障害者を侮辱する言葉を浴びせる・怒鳴る・ののしる ・悪口を言う・仲間に入れない・子ども扱いする・人格をおとしめるような扱いをする・話しかけているのに意図的に無視する
放棄・放置	食事や排泄、入浴、洗濯など身の世話をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない、などによって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。 【具体的な例】 ・食事や水分を十分に与えない・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している・あまり入浴させない・汚れた服を着させ続ける・排泄の介助をしない・髪や爪が伸び放題・室内の掃除をしない・ごみを放置したままにしてあるなど劣悪な住環境の中で生活させる・病気やけがをしても受診させない・学校に行かせない・必要な福祉サービスを受けさせない・制限する ・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する
経済的虐待	本人の同意なしに（あるいはだますなどして）財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。 【具体的な例】 ・年金や賃金を渡さない・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

平成26年12月 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室 作成
「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」から引用

2

差別と虐待はどう違うのか

◆ 差別とは…対等な関係でなければいけないのに、
障がい者を理由に不平等な関係で行われる行為。

《例えば》

- 学校でずっと黄色い通学帽をかぶらされる
担任は「あの黄色い帽子の子を連れてきて」と子供たちに指示する
- 視覚障がいを理由に会社を辞めさせられる
- 「こんな子に薬を出しても無駄だ」と診察を断られる
- 保育園で集団行動ができず「親の愛情が足りない」「もう来るな」と言われる
- バス旅行を申し込んだら「付き添いがあっても障がい者はお断り！

◆ 虐待とは…擁護したり代弁したりしなければいけない責務を負った人が自分の権限や責務を
過剰に使い誤って傷つけること。差別と違い突発的に行われることが多い。

《例えば》

- 殴る、蹴る、ロープで縛る
- 薬を過剰に投与して管理する
- 強姦、性的ないたずら、体を触らせる
- 食事を与えない、熱があっても病院に連れて行かない、風呂に入れない
- 「バカ」「アホ」と差別的な言葉で罵る、無視し続ける
- 賃金を与えない、年金を搾取する

虐待発生 の 構造

1 小さな不適切支援の積み重ね

- ① 大きな虐待は職員の小さな不適切な支援(行為)から始まる
 - ・「これくらいなら許される。」の積み重ねによる支援の質の低下、負の支援の増加。
- ② 利用者が被害を認識できない・訴えられない
 - ・虐待を受けた人がその繰り返しの中で無力感を学習してしまい、ますます何も訴えなくなっていく。(Learned helplessness:学習性無力感)

2 支援の知識や技術の不足

- ① 利用者の障がい特性や状態を適切に把握できていない。
- ② 利用者の要配慮行動に対する適切かつ有効な支援方法が見出せないため、職員が安易に力や物理的隔離(身体拘束等)で解決しようとする。
- ③ そうした不適切な支援の積み重ねが、結果的に大きな虐待につながる。

3 職員の優位性

- ① 一般に、虐待、ドメスティックバイオレンス(DV)、パワーハラスメントやいじめ等は、一方が優位性を誇示したり保持したりしようと、その「力」を濫用することで発生する
- ② 職員は利用者に対して「支援する側」という優位な立場にある。
- ③ 職員の人権意識が低下すれば、容易に虐待が発生し得る。

※ 出典:「障害児者の人権をまもる」神奈川県保健福祉局福祉・次世代育成部障害サービス課(平成22年4月)を一部改変の上引用

※より良い支援を目指して～日常的支援の改善事例と虐待の防止～

特定非営利活動法人川崎市障害福祉施設事業協会権利擁護推進委員会 報告書(2013年9月)から抜粋

4

支援における不適切行為

○虐待発生 の 構造のなかで、とくに注目したいのが、「小さな不適切行為の積み重ね」です。

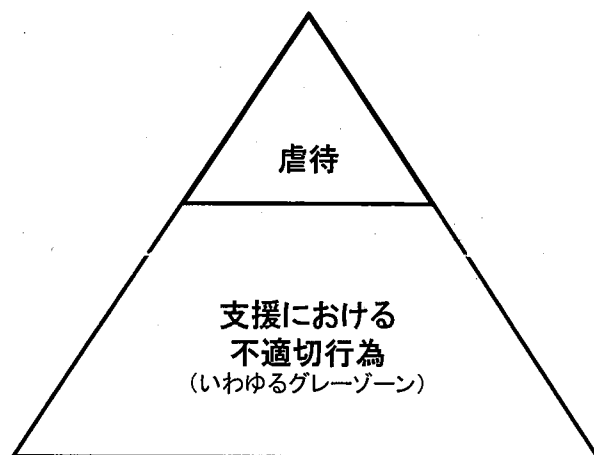
○多くの虐待事案では、虐待発生 の 背景・前段として、“支援における不適切行為”の発生がみられる。

○この不適切行為の解消こそが、虐待の防止の第一といえます。

※ただし、“虐待防止のための不適切な行為の解消”という考え方はあまり前向きではありません。

※不適切行為の解消を、利用者の意思を尊重し、利用者の自立と社会参加の実現のための取り組み、あるいは福祉サービスの質の向上という視点で考える方が望ましい。

【不適切行為と虐待の関係】



※より良い支援を目指して～日常的支援の改善事例と虐待の防止～

特定非営利活動法人川崎市障害福祉施設事業協会 権利擁護推進委員会 報告書(2013年9月)から抜粋

5

支援における不適切な行為を考える

虐待(犯罪) 虐待とは言い切れないが、明らかに適切ではない行為

不適切とまでは言い切れないが、状況によっては判断に迷うケア

適切な行為

〔不適切な行為とは〕一例えば・・・
○ 身体に外傷が生じるおそれがない程度にはなく、
○ 著しい心理的外傷を与える程度ではないが、
人格を傷つけるような言動を行う。等

●虐待は犯罪行為に該当する場合がある

【身体的虐待】

刑法204条：傷害罪、205条：傷害致死罪、
208条：暴行罪、220条：逮捕監禁罪

【ネグレクト】

刑法218条：保護責任者遺棄罪、
219条：保護責任者遺棄致死傷

【心理的虐待】

刑法222条：脅迫罪、223条：強要罪、
230条：名誉毀損罪、231条：侮辱罪

【性的虐待】

刑法176条：強制わいせつ罪、177条：強姦罪、
176条：準強制わいせつ、準強姦罪

【経済的虐待】

刑法246条：詐欺罪、249条：恐喝罪、
252条：横領罪

○ 支援者は、虐待と認定されなければ「不適切行為」を行ってもよいか。

↓

○ 支援者が不適切行為を容認すれば・・・

↓

○ これは自らの専門性を否定し、支援者としての倫理に背くことになる。

↓

★ 「適切な支援」こそが、支援者のなすべきもの・目指すべきもの

「どこまでなら虐待にならないか？」→この考え方を改める！

→利用者を権利の主体として、障がい特性に応じた支援と環境を提供するという

「合理的配慮」に基づいた支援が適切に行われているか。

【虐待の芽（不適切な行為）を摘むために必要なこと】

不適切な行為が発生する要因や背景の理解と向き合う覚悟かつ見逃さない感性

【支援者の目指すべき姿】

○ 「支援における不適切行為のない実践」を追い求める一方で、足もとにある不適切行為に向き合う必要がある。

○ 支援者は、あるべき支援の姿を追い求める「理想主義者」であり、

○ 目の前の現実にも真摯に向き合う「現実主義者」であることが求められている。

※より良い支援を目指して～日常的支援の改善事例と虐待の防止～

特定非営利活動法人川崎市障害福祉施設事業協会 権利擁護推進委員会 報告書(2013年9月)から抜粋し引用

6

特定非営利活動法人ノーマライゼーションサポートセンターこころりんく東川 大友 愛美さんの資料より

◆ 支援の現場で虐待が起こる要因は、「持つべき価値の共有ができていない」、「倫理観の欠如」

【はじめに・・・「虐待」で思い出すこと】

障害者虐待をする施設職員と聞くと、極悪非道なイメージをもつ人が多いかもしれないが、野沢さん(毎日新聞)の講演に出てくる虐待事例の話の聞いたたびに、自分の過去を思い出す。

私はかつて(何十年前も前)、自閉症の専門知識も学んだことがない状態で、たくさんの自閉症の二次障害で行動障害をもってしまった人たちの暮らす施設で、非常にまじめに利用者の人権について考える先輩たちに指導されながら勤務していたことがある。

その時、どんなに、どんなに丁寧に関わっても、噛みつかれたり、叩かれたりする現実の中で、時々発作的に怒りが抑えられなくなることを体験した。怒りは、誰に対するものなのか、何に対するものなのか、自分ではよくわからなかったけれど、何かとても不当な扱いをされているような感覚が、強い怒りとなることが、確かにあった。

【整理のつかない感情の扱われ方】

おそらく、それは整理のつかない感情が、行き場を失って身体からしみだしてくるようなもので、私の場合はその怒りは最終的には自分に向けられるようになった。自分の力量不足を自分で責め、心に浮かぶよくない感情を責め、責めて、責めて、ついに何もできなくなってしまった。

逆に、その怒りを周囲にぶつける人もいた。耐えかねて利用者や利用者の家族のせいにしてバランスを取っている人もいたように思えた。私は、自分を責める自分を「セーフ」と思い、周囲のせいにする人々を「アウト」と思って、とにかく自分を守っていた。今思えば、どちらの状況もおなじことで、表か裏かの関係だったような気さえする。自罰は○で他罰は×というのは、歪んだ結論だと思う。

【気持ちを受け止めてほしいというニーズ】

もしも、あのとき、私の「怒り」に耳を傾けてくれる人がいたら、あるいは自分から助けを求めることができれば、もっと違った展開があったのではないかと、今ならそう考えることができる。

親切にしてあげた相手に、殴られるようなことは、普通に生きていたらそう頻回に経験するものではない。助けてほしかったのに、「殴られてようやく一人前」とか、「この業界に入ったら必ず受ける洗礼だ」とか言って、弱音を吐くことすら認められなかった(ような気がする)。先輩たちも同じ扱いをされてきたのかもしれないし、私自身の思い込みが強すぎたのかもしれない。

7

【不足した知識と情熱が行動障害を作るとしたら・・・】

同時に、私はあまりにも自閉症についての基本的な知識が不足していた。心のどこかで「愛情で自閉は治る」くらいに想っていたふしもある。(これは、世代的に誤った内容のテレビ番組や、出版物や、学校教育からの影響を多分に受けていたせいだと思う。)

そのために、自閉症の人たちが行動障害を増やすような関わりを、人権尊重の立場から積極的に行っていたこともあった。「相手が言葉を理解できないからと言って、話しかけないのは人間性を無視することだと信じ、相手が混乱するまで話しかけた」こともあったし、「嘔みつくのは障害のためだから仕方がないと思い込み、好きなだけ嘔みつけばいいと思って対応していた」こともあった。

私の情熱は行動障害を強化させるに十分な、熱を帯びていた。どんなに正しい動機であっても、結果として行動障害を作ったり、強化したりする関わりは、結局のところ正しくない関わりになってしまう。

もし、加害者になりたくなかったら、私たちは学ばなければならない。

【似たもの同士だからこそ】

自閉症の障害特性を学んで、よくわかったことだが、彼らには圧倒的に学ぶ機会が不足している。わかるように教わる機会に恵まれない人が多いように思う。「わかるように教えてくれれば、納得できることでも、わからないようにしか教えてもらえない。」「できる方法でやり方を教えてくれればできることでも、できない方法を押し付けられる経験しかなければ、何かしら自分の身をまもるための行動を身につけるしかないし」、行き場のない感情は自分に向かったり、周囲に向かったりする。

かつての私とまったく同じだ。誰も自閉症の障害特性も支援方法もわかるように教えてくれなかったし、そういう方法があることさえ知らなかった。自分で何とかするしかなかった。

自閉症の人も、われわれも、学ぶ機会がなければ、途方に暮れるし、傷つくし、二次障害も背負ってしまう。それは行動障害と呼ばれることもあれば、虐待と呼ばれることもある。

誤学習と未学習により苦しんでいる人たちは、責められるべき人たちではなく、救われるべき人たちなのだと思う。行動障害で苦しんでいる自閉症の人を救いたい。同時に、行動障害で苦しむ自閉症の人への関わりで苦しんでいる人のことも救いたい。

「わかるように学ぶ」ことが、どちらにとっても幸せになる第一歩だと思っている。

虐待が起きてしまった場合の対応

通報義務

○ 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、市町村に通報する義務があります。（障害者虐待防止法第16条）

※ 発見者が同じ施設・事業所の職員であっても同様

○ 施設・事業所の管理者などが、

施設・事業所内の障害者虐待について職員から相談を受けたり、

養護者や利用者による障害者虐待に気づいて相談を受けた場合

→障害者が虐待を受けたと思われるときは、市町村に通報する義務があります。

※ こうした規定は、施設・事業所における障害者虐待の事案を施設・事業所の中で抱えてしまうことなく、早期発見・早期対応を図るために設けられたもの。

10

職員から虐待の相談があった場合の対応

《まず話しの内容をよく聞き取り》

○ その上で、施設・事業所の虐待防止のための委員会等で相談や報告の内容を確認

《職員による利用者への虐待が疑われる場合は》

○ 障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、

虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口へ通報。

この時に、市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応。

《管理者は》

虐待を受けた利用者のためにも、施設・事業所の支援の改善のためにも、

○ 行政が実施する訪問調査等に協力し、

○ 潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、

○ 事実を明らかにすることが求められます。

11

市町村・都道府県による事実確認への協力

◆障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報・届出があったときは

《市町村及び県は》

- 事実を確認するために障害者やその家族、施設・事業所関係者からの聞き取りや、
 - 障害者自立支援法第11条、社会福祉法第70条などの関係法令に基づく調査などを開始。
- 《施設・事業者は》
- 調査に当たっては、聞き取りを受ける障がい者やその家族、施設・事業所関係者等の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定が必要になりますので、適切な場所を提供します。
 - 勤務表や個別サービス利用計画票、介護記録等の提出などが求められますので、

虐待を受けた障がい者や家族への対応

- 虐待事案への対応にあたっては、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先
- 《虐待を行った職員がその後も同じ部署で勤務を続ける場合》
- 虐待を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けるような事態などを起こさないために
 - 法人の就業規則等を踏まえた上で配属先を直接支援以外の部署に変更することや、
 - 事実関係が明らかになるまでの間出勤停止にするなどの対応を行い、利用者が安心できる環境づくりに努めます。
- 《事実確認をしっかりと行った上で》
- 虐待を受けた障がい者やその家族に対して施設・事業所内で起きた事態に対して謝罪も含めて誠意ある対応を行います。
- 《虐待事案の内容によっては》
- 法人の理事長等役員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行い信頼の回復に努める必要もあります。

12

虐待が起こった背景を明らかに

- 虐待した職員に対しては、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り、原因を分析することが再発防止への第一歩となります。
- 虐待は、一人の職員が起こす場合もあれば、複数の職員が起こす場合もある。
- 小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまうなどのケースも考えられるため、経過の把握も必要。
- 虐待があることを知りながら見て見ぬふりをしてしまった職員がいる場合、職員相互の指摘ができないような支配的な力関係が職員の間に行っている場合もある。
- 職員が行動障害などの知識や対応の技術が不十分で、力で抑え込むことしかできなかった場合も考えられる。
- 管理者など役職者が虐待を行っているのではないかと指摘を受ける場合もある。

13

原因の分析と再発の防止

- これらを客観的に分析するためには、虐待防止のための委員会だけでなく、第三者的立場の有識者にも参加してもらって検証委員会を立ち上げることも考えられる。
- その過程で、複数の施設・事業所を運営する法人の中で組織的に行われたと思われる虐待事案については、同一法人の他施設・事業所への内部調査を検討することも考えられる。
- 虐待が起きると、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。
- 失ったものを回復するためには、事実の解明や改善に向けた誠実な取り組みと長い時間が必要になります。
- 虐待が起きてしまった原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返り、行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化し、同じ誤りを繰り返すことがないように取り組むことが支援の質を向上させ、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにつながります。

14

支援者の虐待リスクサイン

【虐待する側にもさまざまな事情が考えられる】

- 人員不足で手が回らない / ○ 忙しくて疲れている
- ストレスがたまっている / ○ やりがいを見失っている
- 専門知識やスキルがなくて行動障がいはどう対応していいのかわからない

- ◆ 障がい者をバカにしたり、不満やストレスのはけ口にしたりする「悪意のある虐待」には毅然として対処しなければなりません。
しかし、多くの場合は虐待する側もどうしていいのかわかずに苦しんでいる。
- ◆ そうした相手には厳罰で臨んだり、頭ごなしに指導したりするのはあまり意味がありません。自分がやっている行為の意味、それによって障がい者がもしや傷つき苦しんでいるかもしれない、ということを見つめなおすことが重要です。
- ◆ 更に、なぜ自分がそのような行為をしたのかを客観的に分析し、虐待が発生する要因を探り、どうしたら虐待要因をなくすことができるのかについて検討していくきっかけにもなります。

15

支援者の虐待リスクサイン

虐待リスクサインチェックリスト（支援者用）	
疑	利用者に対し暴言を吐く。
調	利用者に対して冷淡な態度や無関心さがみられる。
調	利用者の支援や介助に対する拒否的な発言がしばしばみられる。
調	上司や同僚の助言を聞き入れず不適切な支援方法のこだわりがみられる。
調	利用者の健康や疾患に関心が無く、知識や技術が身につかない。
調	利用者に対し、過度に乱暴な口の利き方をする。
調	利用者のプロフィールに関し、覚えていない。
調	利用者に対し横暴な態度がみられる。
調	直接処遇に関わっている場面が極端に少ない。
調	上司や保護者との接触を避けていることが多い。
調	職員研修の参加時に私用が多い。（不参加）
調	他の職員に交じらず、1人であることが多い。
調	常に周囲を気にしているようなそぶりが多い。
調	ケース記録等に不備が多い。
調	報告・連絡が粗雑であったり行わない。
調	遅刻・早退・欠勤が増えた。

※ 疑は、虐待が強く疑われる。 ※ 調は、調査、確認を要する。

16

虐待した職員や役職者への処分

- 事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにする必要があります。
- 刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなくてはなりません。
- さらに、法人として責任の所在に応じた処分を行うこととなります。
- 処分に当たっては、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて行います。
- 処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理などに関する教育や研修の受講を義務づけるなど、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

《PDCAサイクルの例》

	個別支援計画	研修	虐待防止
Plan (計画)	計画策定	研修計画の策定	運営規程への定め 未然の防止策の検討
Do (実行)	支援の提供	研修の実施	未然の防止策の実行
Check (確認)	モニタリング	アンケート等による効果測定	評価・検証（要因分析など）
Act (対応処置)	再アセスメント 課題と対応策の検討	研修方法の見直し	OJT、ケーススタディ等で意識を高める（改善計画）

17

福祉領域で働く人たちが身につけるべき基本姿勢

18

利用者本位サービスの実現が求められる福祉領域で働く人たちが身につけるべき基本姿勢（4Kの姿勢）

- 1 「感謝する姿勢」→利用者に対する感謝と尊敬の気持ちを忘れない
利用者は職員を本物のプロへと育ててくれる最高のスーパーバイザーである。
- 2 「謙虚な姿勢」→自分の知識と技術と経験に対して、謙虚な心を持ち続ける
うまく人間関係が築けない利用者がいたとしても、恥ずべきことではない。謙虚に受け止め、どうすればその利用者とうまく信頼関係を築けるか、その方法を考え、努力邁進していく姿勢が求められる。
- 3 「共感する姿勢」→常に利用者の立場に立つ
職員サイドの視点ではなく、とことん利用者の視点から物事を見る姿勢を貫く。ただし、単なる思いだけでは不十分でプロとして呼ぶにふさわしい専門的な知識も必要となる。
- 4 「研鑽し続ける姿勢」→常に新たな知識やぎ技術の習得に向けて努力邁進する姿勢
プロとしての学びと成長に終わりはない。専門的知識や技術を常に磨くという姿勢を持ち続ける。

★ 更に、3つの学びが大切 ★

①「利用者に学ぶ」、②「実践に学ぶ」、③「失敗に学ぶ」

これらの学びが十分でなければ、どんなに高度な知識や技術を身につけても十分に力を発揮する職員にはなれない。

「自覚者は責任者」

糸賀一雄氏の言葉より