

# 障害者虐待防止法の 現状と課題について

(一社) 全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事兼事務局長  
(公社) 日本発達障害連盟 常務理事 (発達障害白書編集長)  
障害者差別解消法に関する内閣府各種検討会委員  
厚生労働省障害児通所支援の在り方に関する検討会委員

又村 あおい

# 虐待防止法の概要

## と現下の課題

# 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の概要

## 目的

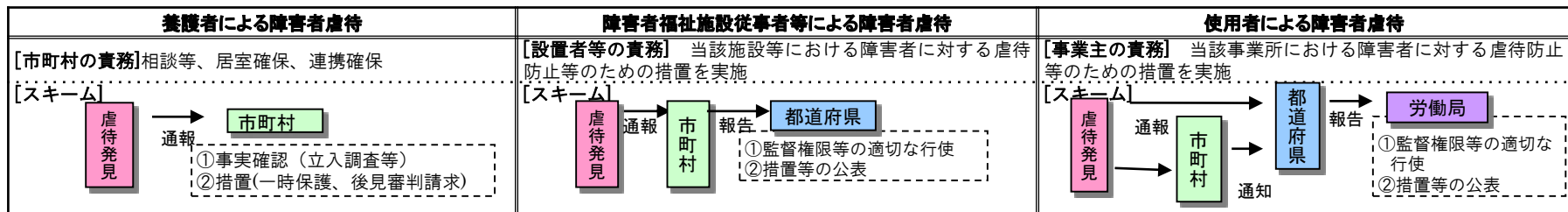
障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

## 定義

- 「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（改正後障害者基本法2条1号）。
- 「障害者虐待」とは、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をいう。
- 障害者虐待の類型は、①身体的虐待、②ネグレクト、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待の5つ。

## 虐待防止施策

- 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。
- 障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める。



- 就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

## その他

- 市町村・都道府県の部局又は施設に、障害者虐待対応の窓口等となる「市町村障害者虐待防止センター」・「都道府県障害者権利擁護センター」としての機能を果たさせる。
- 政府は、障害者虐待の防止等に関する制度について、この法律の施行後3年を目途に検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。
- 平成24年10月1日から施行する。

※ 虐待防止スキームについては、家庭の障害児には児童虐待防止法を、施設入所等障害者には施設等の種類（障害者施設等、児童養護施設等、養介護施設等）に応じてこの法律、児童福祉法又は高齢者虐待防止法を、家庭の高齢障害者にはこの法律及び高齢者虐待防止法を、それぞれ適用。

# 日本国内における虐待防止法

1. 立場が弱い人の虐待防止施策という枠組みで捉えると、「児童」と「高齢者」について虐待防止法が整備されています
2. また、家庭内暴力などへの対応としては「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）が整備されています
3. 障害者虐待防止法は、主に高齢者虐待防止法を下敷きとして制定されています

# 障害者虐待防止法（その1）

1. 正式には「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」
2. 施行日は平成24年10月1日
3. 国民に障害者虐待の禁止を義務付け
4. 「障害者虐待」を次の3類型に分類
  - ① 養護者による虐待
  - ② 障害者福祉施設従事者等による虐待
  - ③ 使用者による障害者虐待

# 障害者虐待防止法（その2）

5. 学校や医療機関、保育所等については虐待定義（通報義務）の対象外となるが、設置者は虐待防止措置を講ずる責務を負う
6. 虐待の定義は、「身体的虐待」「ネグレクト（養育放棄）」「心理的虐待」「性的虐待」「経済的虐待」の5種類
7. 市町村に「障害者虐待防止センター」、都道府県に「障害者権利擁護センター」を設置し、虐待通報の受理などを担う

# 5つの虐待行為とは？

<b>身体的虐待</b>	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身体を拘束すること
<b>ネグレクト 放棄・放任</b>	食事や飲み物を与えない、長時間放置すること、（事業所や企業の場合は）他者からの虐待行為の放置や養護すべき職務上の義務を著しく怠ること
<b>心理的虐待</b>	著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的な言動その他の著しい心理的外傷を与える言動を行うこと
<b>性的虐待</b>	わいせつな行為をすること、又はわいせつな行為をさせること
<b>経済的虐待</b>	財産を不当に処分すること、その他不当に財産上の利益を得ること

# 何が「虐待」なのか（その1）

国が示す虐待の具体例（平成30年6月・厚生労働省「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」より）

## ○身体的虐待（状態の定義）

暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与えること / 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こと



# 何が「虐待」なのか（その2）

## ○身体的虐待（具体例）

- ・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
- ・やけどや打撲をさせる・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、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）

# 何が「虐待」なのか（その3）

## ○性的虐待（状態の定義）

性的な行為やそれを強要すること（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）

## ○性的虐待（具体例）

・不同意性交・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・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり映像や画像を撮影する

# 何が「虐待」なのか（その4）

## ○心理的虐待（状態の定義）

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（具体例）

・「バカ」「あほ」等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

# 何が「虐待」なのか（その5）

## ○放棄・放置（ネグレクト）（状態の定義）

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の行為によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化させる、または不当に保持しないこと

## ○放棄・放置（ネグレクト）（具体例）

・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等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・利用者間による身体的虐待や心理的虐待を放置する

# 何が「虐待」なのか（その6）

## ○経済的虐待（状態の定義）

本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用したりして、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること

## ○経済的虐待（具体例）

・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

# 法施行後の概況（養護者）

年度	相談・通報件数	虐待認定件数	推定認定率
28年度	4,606	1,538	約33%
29年度	4,649	1,557	約33%
30年度	5,331	1,612	約30%
元年度	5,758	1,655	約29%
2年度	6,556	1,768	約27%
3年度	7,337	1,994	約27%

# 法施行後の概況（支援者）

年度	相談・通報件数	虐待認定件数	推定認定率
28年度	2,115	401	約19%
29年度	2,374	464	約20%
30年度	2,605	592	約23%
元年度	2,761	547	約20%
2年度	2,865	632	約22%
3年度	3,208	699	約22%

# 法施行後の概況（使用者）

年度	相談・通報件数	虐待認定件数	推定認定率
28年度	745	581	約78%
29年度	691	597	約86%
30年度	641	541	約84%
元年度	591	535	約91%
2年度	1,277	401	約31%
3年度	1,230	392	約32%



# 法施行後の概況（その1）

1. 養護者からの虐待に関しては、相談・通報が高止まり傾向、虐待認定件数も大きく変わらず、他類型の2倍以上にある
2. 支援者からの虐待に関しては、相談・通報件数が高止まり傾向、虐待認定件数は有意に増加（相談・通報件数が3千件に）
3. 使用者からの虐待に関しては、相談・通報件数のカウント方法が変わり、数年は状況を注視（最賃除外関係が多い）

# 法施行後の概況（その2）

## （相談・通報者）

4. 養護者の場合は警察、本人、相談支援事業所などの支援者の順（警察が半分近い）
5. 支援者の場合は、本人、当該事業所職員、設置者・管理者の順（近年はこの順位）

## （虐待していた人の年齢層等）

6. 養護者・支援者とも、40歳以上で男性が60%超（支援者では男性70%程度で、年齢が上がるほどリスクあり）

# 法施行後の概況（その3）

## （虐待の種類）

7. 養護者の場合は身体的虐待が突出、心理的虐待、経済的虐待が続く（男性の場合は経済的・ネグレクトが多く、女性の場合は身体的・性的が多い傾向）
8. 支援者の場合は身体的虐待、心理的虐待が突出し、その後に性的虐待が続く（行動障害のある者が全体の約36%を占めており、リスクが高い）

# 法施行後の概況（その4）

（虐待されていた人の性別・年齢層等）

9. 養護者では女性67%、男性33%で、年齢的には20歳代から50歳代までがほぼ同水準（19歳までと60歳以上は有意に低い）
10. 支援者では男性66%、女性34%で、年齢的には10～20歳代をピークとして、60歳以下が大半（60歳以上は有意に低いが、19歳までも多い）

## 支援者からの虐待

- 性別  
男性(66.4%)、女性(33.6%)
- 年齢  
～19歳(18.9%)、20～29歳(17.6%)、  
30～39歳(17.3%)、40～49歳(16.5%)
- 障害種別(重複障害あり)

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
16.5%	72.9%	15.3%	6.1%	1.4%

- 障害支援区分のある者 (68.5%)
- 行動障害がある者 (36.2%)

- 性別 男性(33.5%)、女性(66.5%)
- 年齢  
50～59歳(22.5%)、40～49歳(22.0%)  
20～29歳(20.4%)
- 障害種別(重複障害あり)

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
18.3%	45.7%	41.7%	4.1%	3.0%

- 障害支援区分のある者 (50.1%)
- 行動障害がある者 (27.7%)
- 虐待者と同居 (86.9%)

## 養護者からの虐待

# 重要ポイントを再掲すると

1. 被虐待者の数は知的障害者が圧倒的に多い
2. 行動障害のある者の割合は36%程度
3. 虐待の要因は「知識・介護技術等の問題」  
「職員ストレス」などが上位を占める
4. 事業所種別は「障害者支援施設」「グループホーム」「生活介護・継続B型」「放課後等デイ」が上位を占め、「施設・居住系サービス」「重度障害者が利用するサービス」「障害児（学齢児）サービス」で発生



# 市区町村等職員が判断した虐待の発生要因(複数回答)

教育・知識・介護技術等に関する問題	64.5%
職員のストレスや感情コントロールの問題	54.8%
倫理観や理念の欠如	50.0%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	22.0%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.7%

# ネガティブな感情との付き合い方

1. 支援者も人間である以上、支援が思うようにいかなかったり、利用する障害のある人から不意に暴力的な行為をされたりといった、ネガティブな感情に直面することがあります
2. そのような時、ネガティブな感情自体を「あってはならない」と否定するのではなく、専門性のある支援者として、ネガティブな感情と向き合う（法人・事業所としては、向き合える環境を整える）ことが重要です



# デブリーフィングという手法

1. 本来は軍隊用語で、前線から帰還した兵に対して司令部が任務や戦況を質問し、報告してもらうことを指します
2. こうした、状況を「ありのまま」に伝えることが結果的に急性期ストレスの軽減につながることが立証され、現在は主に医療現場や警察・消防職員を中心に導入されています
3. いわゆる「他の人には言えない」ことだけども共有できる同じ立場の人はいらる・・・という時に有効な手法とされます

# 現下（今後）の課題（その1）

## 障害者虐待への意識が高まった点は評価

1. 緊急対応できるだけのシェルターは確保できているか？（通報から対応方針の決定までは役場内で可能だが、緊急一時保護は物理的シェルターが必須）
2. 現地のシェルター等の資源状況を考慮して通報受理していないか？（本来は「通報」なのに「相談」扱い）

## 現下（今後）の課題（その2）

3. 発生した虐待案件への対応だけになっていないか？（養護者支援、支援者支援はおろそかになっていないか？）
4. 虐待の指摘をおそれ、障害のある人との積極的なコミュニケーションを避けていないか？（主に支援者）
5. 推定認定率が、養護者・支援者と使用者でこれほど違うのはなぜか？（虐待判断事案とそれ以外の比較を）

## 現下（今後）の課題（その2）

6. 自分からは被害をうまく伝えられない人  
（重度知的・発達障害の人）への虐待を  
しっかりキャッチできているか？
7. 市町村の障害福祉担当部署（虐待防止セ  
ンター）における虐待認定はどうなっ  
ているか？ （架空でも良いので、関係者合  
同で虐待認定事例の積み上げを）
8. 支援者の障害特性理解不足は「ネグレク  
ト」でなくて良いか？

# 令和3年度障害福祉 サービス等報酬改定で 大きな動きがありました

# 障害者虐待防止のさらなる推進

[現 行]

- ① 従業者への**研修実施**（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

## [見直し後]

- ① 従業者への**研修実施** （**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する （**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置 （**義務化**）

※ **令和4年度より義務化**

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

**【例】**

- ①協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

# ポイント① 障害者虐待防止関係

- これまで努力義務だった「研修の実施」「責任者の配置」を義務へ（令和4年度～）
- 加えて、「虐待防止委員会の設置」を努力義務化（令和3年度～）し、令和4年度からは「義務化」
- 令和3年度障害者総合福祉推進事業「障害者虐待防止の効果的な体制整備及び精神科医療機関等における虐待防止のための啓発資料の作成と普及に関する研究」において、障害福祉サービス事業所等における、利用者の権利擁護、障害者虐待に関する研修、責任者の配置、委員会の開催や、身体拘束の適正化に関する効果的な取組等について、調査研究を実施予定。
- **ちなみに全サービスが対象（1人相談支援事業所でも設置です。）**

# 身体拘束等の適正化の推進

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件の追加を行う。
- 訪問系サービスについても、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに、「身体拘束廃止未実施減算」を創設する。

## 運営基準

以下、②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては、①は既に規定済）。訪問系サービスについては、①から④を追加する。

②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。なお、訪問系サービスにおいて追加する①については、令和3年4月から義務化する。

- ① 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すること。
- ② 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的を実施すること。

※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

## 減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）

ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。

なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。



# 身体拘束等の適正化（平成30年度から）

○身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合について、基本報酬を減算する。

## 《身体拘束廃止未実施減算【新設】》 5単位／日

※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設等

○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、身体的拘束その他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。

### (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
- 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
- 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) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ① 組織による決定と個別支援計画への記載
- ② 本人・家族への十分な説明
- ③ 必要な事項の記録

# ポイント② 身体拘束適正化関係

- 「身体拘束廃止未実施減算」の要件について、「身体的拘束等の適正化委員会の開催」「身体的拘束等の適正化のための指針の整備」「身体的拘束等の適正化のための研修を定期実施」を追加
- 令和5年4月から減算対象に（記録や手続きはこれまで通り）
- これまで外れていた「ヘルパー系サービス」についても身体拘束禁止規定の対象に
- 研修や適正化のための委員会は「虐待防止委員会」と同時開催も可能に（例えば「障害者虐待防止・身体拘束適正化委員会」とか）
- いずれも基本は事業所単位だが法人単位の設置も可能。

# さらに令和6年度 報酬改定でも

# 【論点1】 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底について②

## 検討の方向性

- 障害福祉サービス事業所等における障害者虐待防止の取組を徹底するため、令和4年度から義務化された障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等に対して、現在の身体拘束廃止未実施減算を参考として、報酬上の対応を検討してはどうか。
- また、身体拘束廃止未実施減算について、施設・居住系サービス（障害者支援施設、療養介護、障害児入所施設、グループホーム、宿泊型自立訓練）については、身体拘束適正化の徹底を図る観点から、介護保険制度の取組を参考とした減算額の見直しを検討してはどうか。
- あわせて、指定基準の解釈通知において、
  - ・虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会において、外部の第三者や専門家の活用に努めることや、
  - ・障害福祉サービス事業所等の管理者及び虐待防止責任者が、都道府県の実施する虐待防止研修を受講することが望ましいことと規定することを検討してはどうか。  
また、国において、虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会における外部の第三者や専門家の活用の好事例の周知を図ることを検討してはどうか。

# これって虐待？

～虐待行為への認識を深める～

特に障害福祉事業に携わる人が  
活躍するフィールドを意識して

一部の刑法罰を課すべき犯罪的な行為を除くと、障害者虐待とは「ひどい不適切支援」ともいえます

# グループディスカッションの例

1. 皆さんの感覚で「虐待」「不適切支援」に当たると考える行為を挙げてください
2. その行為を「身体的」「ネグレクト」「心理的」「性的」「経済的」「その他」に分類して、ポストイットへ書き出します
3. できる限り各職場で出尽くすまで挙げてみると、高い効果が期待されます

挙がらなかった行為は、現場で直面した時に「虐待」「不適切支援」と気づけない可能性があります。できるだけ類似したサービス類型で、他事業所と繰り返し実施してみましよう

# 日常の援助場面を思い返して

1. イスに座っての作業をして欲しい時間帯になかなか座ってもらえないAさんの両肩を押さえて座ってもらうように促す
2. ゆっくり食事を食べるBさんへ「もう時間なので片付けて良いですか」と声かけする
3. トイレでの転倒があったCさんについては常にドアを開けて職員が見守っている
4. 水分補給に積極的ではないDさんのコップへ常に一定量以上の水を補充している



# 日常の援助場面を思い返して

5. 工賃が発生する作業へ取り組んでももらえないEさんへ「このままだとお給料が出ませんよ」と声かけして作業を促している
6. 学齢期から継続して同一事業所を利用している30歳のFさんに対し、ベテラン職員が「Fちゃん」と呼び掛けている

いずれもただちに「虐待」と断じることができないが、本当にそうした支援が適切なのかどうかを議論することが重要

# たとえば相談支援事業

- 原則として、サービス利用者全員がサービス等利用計画（障害児支援利用計画）を作成することとなっている
  - 計画作成時やモニタリング時に「虐待の芽」を意識することができるかどうか
  - 在宅の場合は、特に「養護者（家族）への支援」という視点が大切。一方、支援事業所の場合、同一法人でも毅然と対応

# たとえば直接支援（その1）

- 直接支援の場で起こる虐待には共通する背景がある
  - 環境が密室であること、当初は些細な（小さな）ことから始まること、支援者サイドの専門性が低いこと
- 犯罪行為（暴力や性犯罪、金品略取行為など）を除くと、身体拘束の事例が多い
  - 守るべきルールを守っているか

## たとえば直接支援（その2）

- やむをえず身体拘束する場合に守るべきルールとは？

- やむを得ないとされる3つの要件（切迫性、非代替性、一時性）が認められるか
- 取るべき手続き（組織決定、個別支援計画への理由等の明記、拘束時における記録、ご本人や家族等への説明）は押さえているか

# 記録を取りましょう

1. 身体拘束に限らず、支援者の皆さんが実施している援助活動を証明できるのは、記録だけです
2. 高齢者介護サービスの支援現場で虐待が疑われた際、管理者が記録を提出しなかったために敗訴しそうになった事例
3. 「自分たちで書いた記録なんて・・・」ではなく、公開に耐えうる記録を

自分の身を守るための記録、でもある

# キーワードは 虐待防止委員会

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。

## A施設

虐待を受けたと思  
われる障害者を発  
見した人



通報義務

サービス管理責任者  
現場のリーダー



通報義務

施設長  
管理者



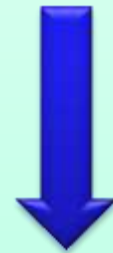
通報義務



相談



相談



市町村障害者虐待防止センター

# 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、虐待防止研修を受講するとともに、可能であれば自らが講師となりましょう

## (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、虐待防止責任者を配置しましょう
- 虐待防止責任者は、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

※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、虐待防止責任者は、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。



# それぞれの立場でできること

## (管理者なら)

- ★虐待防止委員会の設置、虐待防止責任者の配置
- ★虐待防止と権利擁護の事業所文化の醸成

## (サービス管理責任者・現場主任なら)

- ★虐待防止責任者（相当職）への積極的な着任
- ★サービス担当者会議などを通じたチームアプローチの徹底
- ★援助場面における質の高い支援の模範提示

## (直接援助職員なら)

- ★「おかしい」と思った時の通報、相談のルーチン化
- ★利用者の細かい様子の変化を捉えた養護者虐待の早期発見

# 虐待防止委員会とは？

1. 運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、その具体的な組織としての取り組みとして「虐待防止委員会」の設置を推奨していましたが、令和4年度から必置となっています。（全ての事業所が対象となります）
2. 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。
3. 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責任者として配置。
4. 複数事業所があり、虐待防止責任者が複数名配置されている場合は各事業所間、責任者間で虐待への認識の相違が起きないように、相互確認を行ったり、複数名で同一現場を確認しながらチェックリストを用い、基準を統一することがポイント。

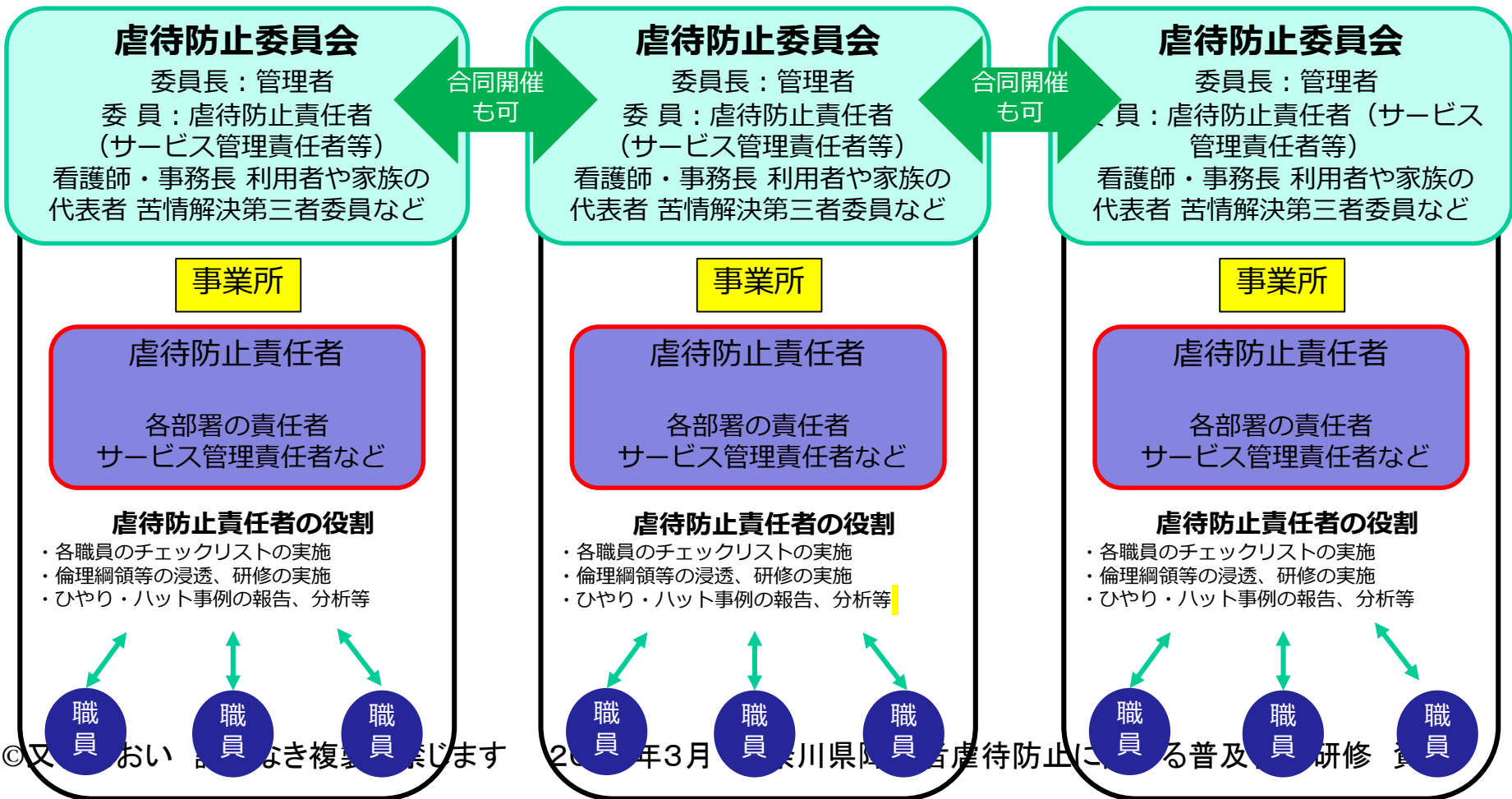
## 虐待防止委員会の主な役割

1. 虐待防止のための計画づくり
2. 虐待防止のチェックとモニタリング
3. 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

# 虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！

## 虐待防止委員会の役割

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 等



# 虐待防止のための委員会の3つの役割

## 第1 「虐待防止のための体制づくり」

- ・虐待防止マニュアルや、帳票様式、掲示物等ツールの整備

## 第2 「虐待防止のチェックとモニタリング」

- ・虐待防止チェックリストにより各職員が定期的に点検
- ・結果を虐待防止責任者(サービス管理責任者)により管理者と委員会に報告
- ・発生した不適切な対応事例の状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についても報告
- ・虐待発生リスクの場面、またその要因について検討
- ・具体的な改善策(職員の研修計画、各部署の改善計画など)を講じる

## 第3 「虐待(不適切な対応事例)発生後の対応と総括」

- ・虐待などが生じた場合の早期対応について、マニュアルに沿って検証と総括を行う【事前審査は行わない】

# 虐待防止のための計画づくり

- ・ 虐待防止の研修
  - ・ 虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善
  - ・ ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し
  - ・ マニュアルやチェックリストの作成と実施
  - ・ 帳票類、掲示物等ツールの作成と掲示等
- 上記の実施計画づくり



**年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う**

# 研修を実施する上での留意点

## ○研修対象者

- 支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象に
- 短時間労働者も対象
- 夜勤等の交代制勤務者が参加できる開催方法
- 経験年数、スキル等に応じた内容設定
- 役職や階層に応じた内容設定
- 職種に応じた内容設定 等

## ○職場内研修（OJT）と職場外研修（OffJT）を組み合わせる

- 職場内研修法人で全職員で共有したいこと、浸透させたいこと
- 職場外研修
  - 職場内研修では行えない個人のニーズや、職場内研修では理解が足りなかった場合の追加で受講
  - 自施設以外の情報を知り客観視する機会の提供

# 虐待防止のチェックとモニタリング

- 虐待が起こりやすい職場環境の確認
- 各職員が定期的に自己点検
- 現場で抱えている課題を委員会に伝達
- 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、職員のストレスマネジメントの状況について報告

チェックリストや運用ルールを設定し、  
委員会へ情報が提供される仕組みを作る

キーワードは

養護者支援



# キーワードは「養護者支援」

## なぜ、養護者支援が必要なのか

1. 起きてしまった虐待への対応は不可欠だが  
それだけでは単なる「虐待対応法」になっ  
てしまう
2. たとえは悪いが、モグラたたきと同じ
3. 出てきたモグラを叩くだけでは、一時的に  
は押さえたとしても、違うところ（同じと  
ころ）から再び出てくる可能性が高い

# キーワードは「養護者支援」

## なぜ、養護者支援が必要なのか

4. そうではなくて、モグラが出てこないように  
にすることを旨とするのが「虐待防止法」で  
あるはず
5. そのための取組みの柱となるのが養護者支  
援。ゆえに絶対的に必要なもの（発生した  
虐待事案において、養護者が再び前向きに  
なれるように支援することも重要）

# キーワードは「養護者支援」

## 養護者支援で未然防止できるのか

6. 養護者（特に両親）からの虐待は、多くの場合未然に防ぐことができる
7. 虐待が起きてしまうメカニズムは「イライラポイント」で考えると分かりやすい
8. たとえば、子どものことで愚痴をこぼしたいのに、気軽におしゃべりできる場がないとしたら・・・？

# キーワードは「養護者支援」

## 養護者支援で未然防止できるのか

9. たとえば、短期入所が使えず、楽しみにしていたコンサートへ行けないとしたら？
10. たとえば、サービスの利用手続きから利用調整まで全部一人でやらなきゃならないとしたら・・・？
11. たとえば、普段は声かけで収まるパニックが全然収まらないとしたら・・・？

# キーワードは「養護者支援」

## 養護者支援で未然防止できるのか

12. こうした イライラが許容量を超えてしまったときに、思わず強く叩いてしまったり、叱責してしまったりしたことを「虐待」と捉えられてしまおうとしたら ・ ・ それは支援の不足が招いたものとはいえないだろうか
13. 当然ながら、 「イライラポイント」の許容量は人によっても異なる

# 虐待防止法を地域で活かす！

1. 虐待発生要因の分析に基づいて虐待防止に向けた取組みを進めることで、初めて「障害者虐待防止法」といえる
2. ただし、虐待防止に向けた取組みは、市町村と当事者団体が協働で進めるべし（要望するだけはNG）
3. 市町村行政施策や制度の運用が重要な取組みと、当事者間の支え合いが重要な取組みをハイブリッドして

障害者虐待の防止という、当事者も行政も共有しやすいテーマで協働することで、「協働の進め方」や「関係者の相互理解」を深めることができる

→ その基盤があれば、他の課題にも応用が可能

【又村が親から何度も言われたこと・・・】

自分がやられてイヤな  
ことは、人さまにもするな

ご清聴、  
ありがとうございました



# ご参考まで・・・（その1）

## 全国手をつなぐ育成会連合会

2020年4月から、一般社団法人として生まれ変わりました。

<http://zen-iku.jp/>



または、「全国手をつなぐ育成会連合会」  
で検索していただくとたいがいはトップで  
表示されます。

QRコードはこちら！

# ご参考まで・・・（その2）

あたらしいほうりつの本（2018年版）

全国手をつなぐ育成会連合会では、できるだけ読みやすく、障害福祉サービスや年金・手当などの概要や手続きのながれを解説した『あたらしいほうりつの本』を発行しています。



お求めは、全国手をつなぐ育成会連合会のホームページから！

<http://zen-iku.jp/publish/book>



及啓発研修 資料

# ご参考まで・・・（その3）

賛助会員になると毎月『手をつなぐ』が届きます

「手をつなぐ」は、知的な障害のある当事者（本人・家族）に関しての各地の情報、わかりやすい制度の説明、各地で元気に活動する人たち、親の声、本人の声が満載の情報誌です。  
賛助会員（年間4,100円）になると、毎月『手をつなぐ』をお届けいたします。

1か月あたり約350円！

ホームページ <http://zen-iku.jp/publish/tsunagu>  
（お問合せ）

電話：03-5358-9274（平日10時から19時）

メール：info@zen-iku.jp（24時間受付）



# ご参考まで・・・（その4）

「おたすけプラン」シリーズ大好評です！

育成会の会員向けの福利厚生として展開する保険事業「おたすけプラン」シリーズは「所得補償保険」「がん保険」「傷害総合保険」の3種類で、いずれも障害のある人にもご加入いただけるよう、運用を工夫しています（障害以外の理由で加入できない場合があります）。加入対象は、育成会の会員〔障害のある人、障害のある人の家族（親、きょうだい）、障害福祉サービス事業所の職員、全国手をつなぐ育成会連合会の賛助会員〕の皆さまです。

（お問合せ）

電話：03-5358-9274（平日10時から19時）

メール：info@zen-iku.jp（24時間受付）



# おたすけプランシリーズの概要

(1) がんのおたすけプラン：日本人の2人に1人は患う「がん」に特化した保険

⇒ 告知事項をシンプルにしたことで、知的障害のある本人が加入しやすく

(2) おたすけプラン・日ごろの備え：個人賠償責任保険+傷害総合保険+特定感染症補償

⇒ 日常生活での賠償トラブルを補償し、新型コロナウイルス感染を一部補償。自転車の自賠責も兼ねる。手ごろな価格でご加入可能。（年齢による保険料変動がなく、告知不要）

(3) 暮らしのおたすけプラン：所得補償に特化した保険

⇒ 病気やけがで長期休業（退職）になった場合に、給与の60%程度を補償（精神疾患による休職も2年間補償）

団体契約により**保険料10%割引!**

知的障害者を支える方向け  
「暮らしのおたすけプラン」

所得補償保険  
+ 葬祭費用等補償特約

知的障害者本人  
の安心・安全・健康をサポート

がん保険

日ごろの備え  
個人賠償+傷害+特定感染症

手をつなぐおたすけプラン

# 自閉スペクトラム症 マイペースなきみに

## 家族は すったもんだ



監修：井上雅彦  
編集：全国手をつなく育成会連合会  
イラスト：マリマリマーチ

◎ A5判 / 104頁  
◎ 定価 1,430円 (本体 1,300円 + 税10%)  
◎ 2022年11月発行  
◎ 978-4-8058-8785-1

詳しくはこちら  
（PDFダウンロード）



オールカラー!

### 【目次】

はじめに

自閉スペクトラム症の特徴と理解

はじめに / ASD 診断のある人・ない人 / ASD の原因 / ASD のある人は増えている？ / ASD のある子どもの子育てへの支援 / 読者のみなさんへ

すったもんだの日々

主な登場人物

- 1 学校  
「何があっても学校は行くもの」(など全6話)
- 2 施設・病院  
「お父さんの服装」(など全5話)
- 3 行幸・外出(全10話)
- 4 旅・日常生活(全13話)

<コラム>

- 伝えるポイントは、「具体的に」と「視覚的に」
- 体験を重ねて不安をなくす 他2本

全国手をつなく育成会連合会の機関誌「手をつなく」に好評連載中の4コマまんが「毎日すったもんだ」が一冊の本になりました。

自閉スペクトラム症のある子の個性と向き合いながら、笑いあり涙ありの「すったもんだ」な家族の日常を、4コマまんがで切り取りました。学校、病院、外出など場面ごとのユニークなエピソードに、クスッとしたり、多様な個性を実感したり。解説付きで、かかわりの参考ににもなる一冊です。



井上雅彦先生の  
わかりやすい  
解説付きです



ほのぼのとした  
温かいイラストで描く  
34のエピソード