

# 障害者福祉施設等における 障害者虐待の防止と対応について

※ 当資料では、「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」（平成23年6月24日法律第79号）を「障害者虐待防止法」として記載しています。

※ 当資料は、厚生労働省が平成30年6月に作成した「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」をもとに作成しました。

「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」は、県ホームページ「障害者虐待の防止等について」

<http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kenko/syofuku/shogaisha-gyakutai-boshi.html> にも掲載しておりますので、御参照ください。

令和4年3月

青森県健康福祉部障害福祉課

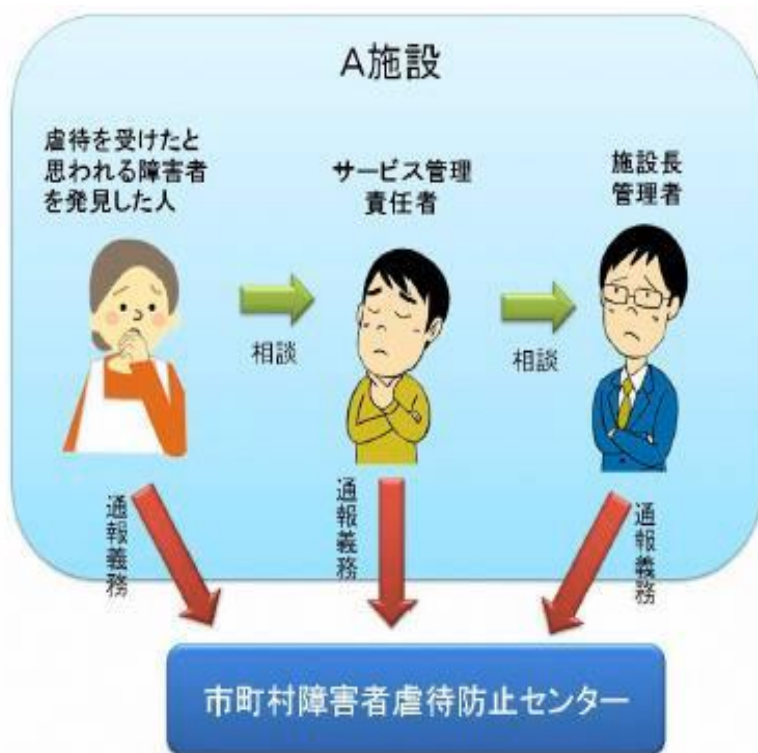
# 虐待行為とは

区分	内容	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平手打ちする・殴る・蹴る</li> <li>・壁に叩きつける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・つねる</li> <li>・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる</li> <li>・やけど</li> <li>・打撲させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体拘束(柱や椅子やベッドに縛り付ける、部屋に閉じ込めるなど)</li> </ul> <p>(※やむを得ず行う場合、三要件全てに当てはまること)</p>
性的虐待	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。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性交</li> <li>・性器への接触</li> <li>・性的行為を強要する・裸にする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キスする</li> <li>・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話をする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・わいせつな映像を見せる・更衣やトイレ等の場面ののぞいたり映像や画像を撮影する</li> </ul>
心理的虐待	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる</li> <li>・怒鳴る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ののしる・悪口を言う</li> <li>・仲間に入れない・子ども扱いする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人格をおとしめるような扱いをする</li> <li>・話しかけているのに意図的に無視する</li> </ul>
放棄・放置	食事や排泄、入浴、洗濯等身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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食事や水分を十分に与えない</li> <li>・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している</li> <li>・あまり入浴させない</li> <li>・汚れた服を着させ続ける・排泄の介助をしない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・髪や爪が伸び放題・室内の掃除をしない</li> <li>・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</li> <li>・病気やけがをしても受診させない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校に行かせない</li> <li>・必要な福祉サービスを受けさせない、制限する</li> <li>・同居人による身体的虐待や心理的虐待を放置する</li> </ul>
経済的虐待	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、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金や賃金を渡さない</li> <li>・本人の同意なしに財産や預貯金を処分、運用する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない</li> </ul>

## 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。(障害者虐待防止法第16条)

障害者福祉施設等の管理者やサービス管理責任者等が、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。



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。

障害者虐待の事案を施設等の中で抱え込んでしまうことなく、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。

しかし、通報義務が適切に果たされない場合も・・・

- 『介護福祉士が入所者を殴り骨折、施設は事故として処理』○
- 『職員の暴行後利用者が死亡、施設長が上司に虚偽報告』○
- 『職員2人に罰金30万円の略式命令判決 証拠隠滅の罪で』

障害者福祉施設従事者等による虐待(と認められた)件数の推移(青森県の状況)

虐待類型	H26	H27	H28	H29	H30	R1
身体的	2	4	1	1	5	5
性的	1	1			2	1
心理的	1	1			2	4
放置等						
経済的			1	2	1	

# 虐待が疑われる事案が発生した場合の対応

## 1 市町村に通報した上で行政と連携して対応

… 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ことは障害者虐待防止法第16条第1項の通報義務違反

## 2 通報者の保護

… 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り扱いを受けない(障害者虐待防止法第16条第4項)

## 3 市町村・都道府県による事実確認への協力

## 4 虐待を受けた障害者や家族への対応

… 虐待を受けた利用者の安全確保を最優先に。また、**事実確認をしっかりと行った上で**、虐待を受けた障害者やその家族に対し、施設内で起きた事態に対して謝罪も含めて誠意ある対応(事案内容によっては役職員同席の上家族会開催)を行い、信頼回復に努める

## 5 原因の分析と**再発の防止**

## 6 虐待した職員や役職者への処分等

# 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

... 運営基準により定められている一般原則

## 2 虐待防止委員会を設置する等の体制整備

... **形骸化しない**よう実効的な組織形態にする必要がある

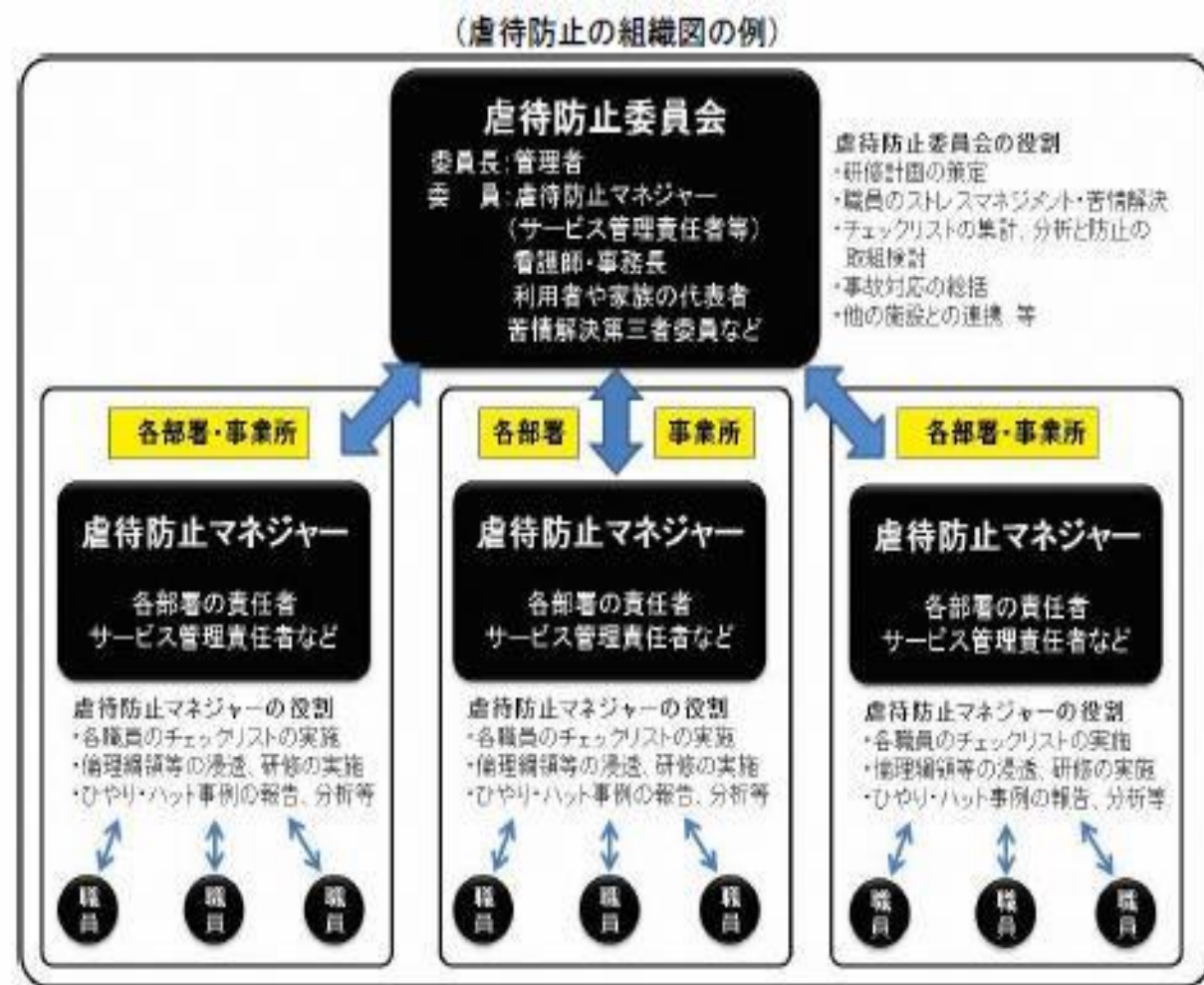
## 3 虐待防止委員会の役割

... 「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」

## 4 倫理要綱・行動指針・掲示物等の周知徹底

... 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



# 人権意識、知識や技術向上のための研修

## 1.考えられる研修の種類

- 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
- ②**職員のメンタルヘルスのための研修**
- ③障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修
- ④事例検討
- ⑤利用者や家族等を対象にした研修

## 2.研修を実施する上での留意点

- 福祉職に限らず、広い意味での支援者として関係職員に対して研修を実施する。
- 職場内研修(OJT)と職場外研修(Off JT)の適切な組合せにより実施する。
- 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い、研修の実施内容を検証し、評価する。

# 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

- 管理者による現場の把握... 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。

## 2 風通しの良い職場づくり

- 虐待が行われる背景 ... 密室の環境下で行われるとともに、組織の閉塞性、閉鎖性がもたらすという指摘。また、職員のストレスも虐待を生む背景の一つ。

## 3 虐待防止のための具体的な環境整備

- ①事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用
- ②苦情解決制度の利用
- ③サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用
- ④ボランティアや実習生の受入と地域との交流
- ⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用



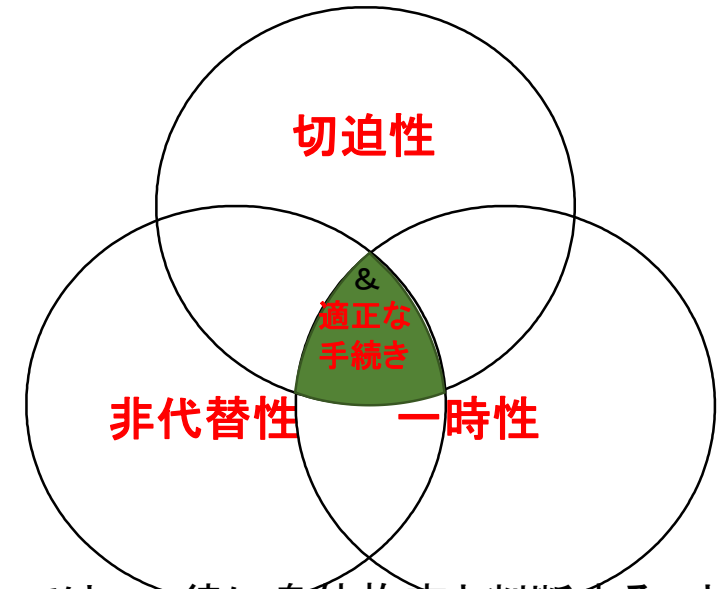
# 身体拘束等の廃止と支援の質の向上に向けて

## 1 身体拘束等の廃止に向けて

- 身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(=身体拘束等)の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取組
- 運営基準に係る省令及び解釈通知において、「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」「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」

## 2 やむを得ず身体拘束等を行うときの留意点

- 三要件...「**切迫性**」「**非代替性**」「**一時性**」
- 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**(※記録をしていない場合、基本報酬減算)



## 3 座位保持装置等に付属するベルトやテーブルの使用

- 体幹を安定させることで活動性を高める目的で使用されるベルトやテーブルについては、一律に身体拘束と判断することは適当ではありませんが、ベルトやテーブルをしたまま椅子の上で長時間放置するような行為については身体拘束に該当する場合も。座位保持装置等を漫然と長時間使用することを防ぐための個別支援計画策定等が必要。

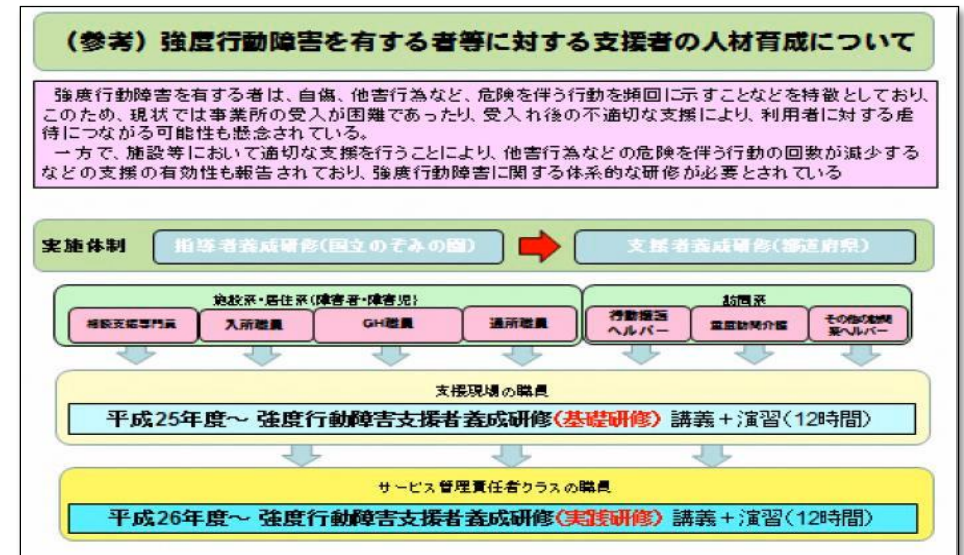
# 身体拘束等の廃止と支援の質の向上に向けて

## 4 利用者の行動制限について

- 行動障害のある利用者による自傷や他害行為等に対し、止むを得ず身体拘束等の行動制限を行わざるを得ない場面があると思われませんが、やむを得ず行動制限をする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する必要があります。
- 職員の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に行動制限をすることに頼ってしまうことも起こります。行動制限が日常化してしまうと「切迫性」「非代替性」「一時性」のいずれも該当しなくなり、身体的虐待を続けている状態に陥ることにもなりかねません。
- 職員の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、職員全体で支援の向上に取り組む必要があります。

## 5 行動障害のある利用者への適切な支援

- 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。



# 身体拘束等の禁止【指定基準上の遵守事項】

(令和4年4月から義務化)

- 以下の措置が義務付けられます。 \*一部のサービス種別を除きます。
  - 1 身体拘束等は、緊急止むを得ない場合を除き、行ってはならない。
  - 2 止むを得ず行う場合は、必要な事項を記録しなければならない。
  - 3 身体拘束等の適正化のため
    - (1)対策を検討する委員会の定期的な開催(テレビ会議可)及び従業員への周知徹底
    - (2)指針の整備
    - (3)従業員に対する定期的な研修の実施(年1回以上)
- 上記の措置を講じていない場合、報酬において「身体拘束廃止未実施減算」が適用され、1日当たり5単位減算(\*)となります。

\*上記2の未実施減算は施行済み、上記3の未実施減算は令和5年4月から施行

## 虐待の防止 【指定基準上の遵守事項】

(令和4年4月から義務化)

- 虐待の発生・再発を防止するため、以下の措置が義務付けられます。
  - (1) 対策を検討する**委員会**の定期的な開催(テレビ会議可)及び従業者への**周知徹底**
  - (2) 従業者に対する定期的な**研修**の実施(年1回以上)
  - (3) 上記(1)(2)を適切に実施するための**担当者の設置**

### 【身体拘束の禁止・虐待の防止に係るQ&A】

Q1:「身体拘束適正化検討委員会」と「虐待防止委員会」を一体的に設置・運営することは可能でしょうか？

A1:両者は相互に関係が深いと認めることも可能であることから、差し支えありません。

Q2:従業者への周知徹底の目的は何でしょうか？

A2:「身体拘束・虐待を行わない」ことを事業所全体で共有するためです。決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意してください。

Q3:虐待防止のための担当者は、どのような職員を置くとよいでしょうか？

A3:担当者にはサービス提供責任者等を充ててください。