

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」にも掲載しておりますので、御参照ください。

【URL】

<http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kenko/syofuku/shogaisha-gyakutai-boshi.html>

障害福祉サービス事業所における適切な処遇の確保について

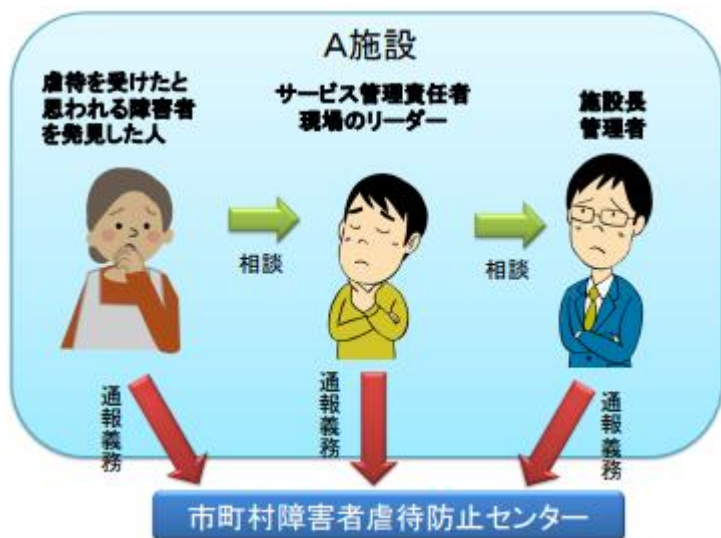
- ▶ 令和4年度、県内の障害者支援施設において、職員による利用者への虐待事案が短期間に複数確認される事態が発生しました。
- ▶ 各事業所におかれては、利用者への虐待防止及び適切な処遇の確保について、改めて万全を期すとともに、令和4年4月からすべての事業所に対して義務付けられている虐待の発生又は再発を防止するための措置に基づき、虐待防止委員会の設置・定期開催、職員に対する虐待防止に関する研修の実施など、障害児者に対する人権擁護の確立に取り組んでいただくようお願いします。

虐待行為の類型

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、過剰な投棄によって身体の動きを抑制すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・平手打ちする ・殴る、蹴る ・壁に叩きつける 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ※やむを得ず行う場合、3要件全てに当てはまること
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"> ・性交 ・性器への接触 ・性的行為を強要する ・裸にする 	<ul style="list-style-type: none"> ・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話をする 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
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"> ・「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる ・怒鳴る 	<ul style="list-style-type: none"> ・ののしる ・悪口を言う ・仲間に入れない ・子ども扱いする 	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない 	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

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。



出展：障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き（令和4年4月） 厚生労働省

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。

放置、隠蔽等の不適切で悪質な管理により、通報義務が適切に果たされない場合も・・・

（事例）

- 『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]

		H29	H30	R1	R2	R3	R4
虐待判断件数計		3	10	10	16	9	9
虐待行為 の類型	身体的	1	5	5	12	3	4
	性的		2	1	4	2	4
	心理的		2	4	7	6	3
	放置等				3	0	0
	経済的	2	1		1	2	0
	計	3	10	10	27	13	11

※ 1件の事例に対し、複数の虐待行為の類型がある場合があるため、虐待判断件数と虐待行為の類型の件数は一致しない。

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、虐待を受けた利用者やその家族に対し、施設内で起きた事態につい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 運営責任者の責務

- ▶ 理念・使命・長期目標（計画）の策定、人材育成

2 運営基準の遵守

3 事業所の体制整備

- ▶ 虐待防止委員会の設置
- ▶ 虐待防止マネージャーの設置（サービス管理責任者等）
- ▶ 体制を整備するだけで終わらず、**形骸化しないよう実効的な組織形態にする必要**

4 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

5 職員への周知徹底

- ▶ 倫理綱領・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等による周知

6 通報の手順

- ▶ 組織として速やかな対応と未然防止に努めるため、事前に報告、通報の手順や報告様式等を定めておくことが望ましい。

注：職員による利用者への虐待事案が発生した場合は、県で定める「**社会福祉施設等における事故・不祥事案及び感染症等発生時等の報告取扱要領**」に基づき速やかに報告すること。

令和4年4月から義務化

2 運営基準の遵守

▶ 虐待防止委員会の定期開催及びその結果の従業員への周知徹底

- ・ 委員会の役割は左記のとおり
- ・ 構成員の責務と役割を明確化する
- ・ 施設長や虐待防止担当者が参画
- ・ 年1回以上開催（身体拘束等適正化検討委員会との一体的設置、運営可）
- ・ 虐待防止のための指針の作成が望ましい

▶ 従業員に対する定期的な研修の実施

- ・ 年1回以上実施
- ・ 新規採用時には必ず実施

▶ 虐待の防止等のための責任者の設置

- ・ サービス管理責任者等を配置

虐待を防止するための体制について

障害福祉サービス事業所における虐待防止委員会の例

虐待防止委員会の役割

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

虐待防止委員会

委員長：管理者
委員：虐待防止マネージャー
（サービス管理責任者等）
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

合同開催も可

虐待防止委員会

委員長：管理者
委員：虐待防止マネージャー
（サービス管理責任者等）
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

合同開催も可

虐待防止委員会

委員長：管理者
委員：虐待防止マネージャー
（サービス管理責任者等）
看護師・事務長
利用者や家族の代表者
苦情解決第三者委員など

事業所A

虐待防止マネージャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネージャーの役割

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

職員

職員

職員

事業所B

虐待防止マネージャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネージャーの役割

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

職員

職員

職員

事業所C

虐待防止マネージャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネージャーの役割

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

職員

職員

職員

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

施設の設置者、管理者等に対する研修は特に重要

② 職員のメンタルヘルスのための研修

風通しのよい職場づくり（職員の孤立防止）
アンダーコントロールの習得 など

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

知識不足、技術不足が虐待の要因に

④ 事例検討

チームでの多角的な検討
抱え込みの防止

⑤ 利用者や家族等を対象にした研修

利用者や家族に対する虐待防止法の理解や早期発見のための研修

2 研修を実施する上での留意点

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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

① 管理者による現場の把握

- ・ 管理者による支援場面の様子や業務実態の把握
- ・ 職員との意思疎通が重要

幹部の責任は **重大!**

② 性的虐待防止の取組

- ・ 性的虐待は、被害者や家族が告発、通報等を控えることで**潜在化しやすい**
- ・ スマートフォン等のカメラ機能を悪用して、撮影し、記録に残す悪質な犯行も

【対策の例】

可能な限り同性介助できる体制を整備
勤務中はスマートフォン等の携行を禁止 など

③ 経済的虐待防止の取組

- ・ 利用者の現金や銀行口座からの横領、利用者名義での私的契約、事業資金への流用
利用者の家族による使い込み など

【対策の例】

預金通帳と印鑑を別々に保管
複数人で常に確認できる体制で出納事務を行う
保管依頼書や個人別出納台帳等の書類を整備
預かり財産の抜打ち検査 など

虐待を防止するための取組について

2 風通しのよい職場づくり

虐待が行われる背景

組織の 要因

- 業務多忙、人員不足
- 研修や育成が不十分
- 虐待・権利擁護に係る意識の低さ（理念の欠如）
- 相談体制がない
- 職員間の関係不良

組織の閉塞性・閉鎖性

- 専門性の欠如（知識・経験・技術不足）
- 虐待・権利擁護に係る知識不足
- 適性の問題
- 業務負担等のストレス
- 相談できる相手がいない
- 倫理観の欠如

職員の 要因

虐待が行われる背景として、密室の環境下で行われるほか、組織の閉塞性・閉鎖性が指摘されている。

虐待発生リスク

相談
体制が
ない

相談し
にくい
雰囲気

相談
しても
無駄

コミュ
ニケー
ション
不良

一人で
抱え
込む

スト
レス

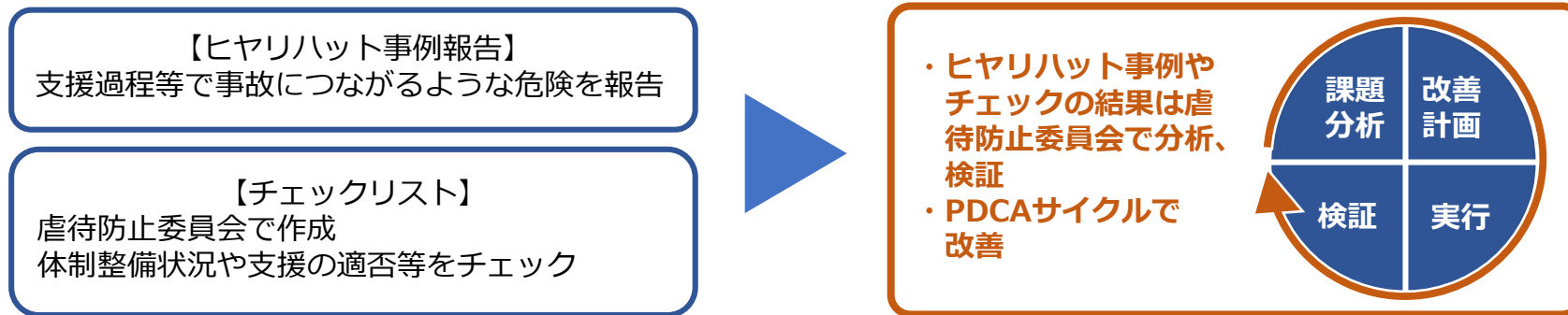
あき
らめ

日頃から相談・協力しあえる環境
会議で話し合い、取り組める体制
不適切な対応、適切な対応を共有できる体制

虐待を防止するための取組について

3 虐待防止のための具体的な環境整備

① 事故・ヒヤリハット事例報告書、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



虐待を防止するための取組について

3 虐待防止のための具体的な環境整備

④ ボランティアや実習生の受入と地域との交流

第三者が出入りできる環境、多くの目で利用者を見守る環境
第三者の感想や意見を聞く

虐待の予防機会の増加

⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

成年後見制度

市町村が制度の周知、審判開始の請求、経済的負担の軽減措置を実施

自ら権利を擁護することが困難な障害者が不利益を被らないよう支援

日常生活自立支援事業

社会福祉協議会が実施
福祉サービスの利用支援や日常的な金銭管理を行う

経済的虐待や財産上の不当取引による被害等を防止

身体拘束等の廃止と支援の質の向上

1 身体拘束の廃止に向けて

- ▶ 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**
- ▶ 緊急やむを得ない場合を除き身体拘束を行ってはならない
- ▶ やむを得ず身体拘束等を行う場合は、「**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**」

2 やむを得ず身体拘束等を行うときの留意点

(1) やむを得ず身体拘束を行う場合の**3要件**

以下3要件を**すべて満たす必要**

① 切迫性

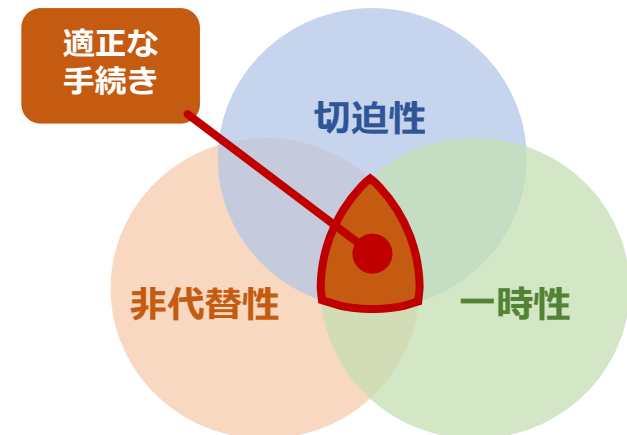
利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高い

② 非代替制

身体拘束等以外に代替する方法がない

③ 一時性

身体拘束等が一時的である



2 やむを得ず身体拘束等を行うときの留意点

(2) 手続き

① 組織による決定と個別支援計画への記載

個別支援会議等において組織としての慎重な判断

身体拘束の態様・時間、やむを得ない理由を個別支援計画に記載

② 本人・家族への十分な説明、同意

③ 行政への相談、報告

障害者虐待防止センター等への相談、報告

④ 必要な事項の記録

身体拘束の態様及び時間、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等

記録がない場合は運営基準違反を問われる

身体拘束等の廃止と支援の質の向上

3 身体拘束等の適正化の推進 【令和3年度障害福祉サービス等報酬改定】

運営基準

(訪問系サービス以外)

①は規定済み。②から④の規定を追加し、令和3年4月から努力義務化、**令和4年4月から義務化**。

(訪問系サービス)

①から④を追加し、①は**令和3年4月から義務化**、②から④については、令和3年4月から努力義務化、**令和4年4月から義務化**。

- 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 身体拘束等の適性化のための対策を検討する**委員会を定期的**に開催するとともに、その**結果について、従業者に周知徹底**を図ること
- ③ 身体的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、身体的拘束等の適正化のための**研修を定期的**に実施すること

身体拘束廃止未実施減算

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（身体拘束廃止未実施減算 5単位/日）

(訪問系サービス以外) ①の未実施減算は適用済み。②から④は**令和5年4月から適用**

(訪問系サービス) ①から④の**すべてについて令和5年4月から適用**

身体拘束等の廃止と支援の質の向上

4 座位保持装置等に附属するベルトやテープの使用

本人の身体の機能や行動を制限する目的で行われる行為

身体拘束に該当する行為

体幹を安定させることで稼働性を高める目的で使用されるベルトやテーブル

一律に身体拘束と判断することは適当でない

- ・ 使用場面や目的・理由の明確化
- ・ 利用者等の意見・同意を個別支援計画に記載

※漫然と長時間放置するような行為は身体拘束に当たる場合あり。

5 身体拘束としての行動制限について

や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

- ・ 必要性を慎重に判断
- ・ 範囲は最小限に

行動障害に対する知識や支援技術が不十分

- ・ 行動制限が日常化
- ・ 3要件に該当しない可能性

- ・ 職員の行動障害に対する知識や支援技術の向上
- ・ 行動制限、身体拘束解消に向けた道筋明確化
- ・ 職員全体で支援の質の向上に取組み

6 行動障害のある利用者への適切な支援

【行動障害とは】

- ・ 本人の健康を損ねる行動、周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動が高い頻度（著しい場合は強度行動障害）で起こる状態
- ・ 知識と技術を有した適切な支援を行うことのできる職員の育成が必要

- ・ 強度行動障害支援者養成研修の活用
（県社会福祉協議会への委託により実施）

強度行動障害支援者養成研修について

- 強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としているため、現状では事業所の受入れが困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。
- 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いることから、地域生活支援事業において、強度行動障害を有する者に対して適切な支援を行う職員の人材育成を目的とする体系的な研修を実施しているところ。

国立のぞみの園

(指導者養成研修)

- 基礎研修・実践研修の指導者を養成するための研修を実施

都道府県

- 障害福祉サービス等事業所の職員に対して、以下のとおり基礎研修・実践研修を実施

障害福祉サービス等事業所

サービス管理責任者クラスの職員

平成26年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(実践研修) 講義＋演習(12時間)

支援現場の職員

平成25年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(基礎研修) 講義＋演習(12時間)