

障害者虐待の防止に向けて

令和元年10月25日
群馬県健康福祉部
障害政策課支援調整係

障害者虐待における虐待防止法制の対象範囲

所在場所 年齢	在宅 (養護者・保護者)	福祉施設					企業	学校 病院 保育所	
		<障害者総合支援法>		<介護保険法>	<児童福祉法>				
		障害福祉サービス事業所 〔入所系、日中系、訪問系、GH等含〕	一般相談支援事業所又は特定相談支援事業所	高齢者施設等 〔入所系、通所系、訪問系、居住系等含〕	障害児通所支援事業所 〔児童発達支援、放課後等デイ等〕	障害児入所施設等(注1)			障害児相談支援事業所
18歳未満	児童虐待防止法 ・被虐待者支援(都道府県) ※被虐待者支援は、障害者虐待防止法も適用	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使(都道府県、市町村)	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使(都道府県、市町村)		障害者虐待防止法(省令) ・適切な権限行使(都道府県、市町村)	児童福祉法 ・適切な権限行使(都道府県)	障害者虐待防止法(省令) ・適切な権限行使(都道府県、市町村)	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使(都道府県労働局)	障害者虐待防止法 ・間接的防止措置(施設長)
18歳以上 65歳未満	障害者虐待防止法 ・被虐待者支援(市町村)				【20歳まで】 障害者虐待防止法(省令) ・適切な権限行使(都道府県、市町村)(注2)	【20歳まで】 児童福祉法 ・適切な権限行使(都道府県)			
65歳以上	障害者虐待防止法 高齢者虐待防止法 ・被虐待者支援(市町村)			高齢者虐待防止法 〔特定疾病40歳以上の若年高齢者含む〕 ・適切な権限行使(都道府県、市町村)					

(注1) 里親、乳児院、児童養護施設、障害児入所施設、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設

(注2) 放課後等デイサービスのみ

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

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。

2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。

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

3 障害者虐待の類型は、次の5つ。(具体的要件は、虐待を行う主体ごとに微妙に異なる。)

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等による①③④の行為と同様の行為の放置等)

③心理的虐待 (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)

④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)

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)

■ 障害者虐待の類型

施設・事業所などでの障害者虐待の例

身体的虐待	<p>暴力によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為、身体を縛り付けたり、過剰な投薬によって動きを抑制する行為</p> <p>【具体的な例】・平手打ちをする ・殴る ・壁に叩きつける ・つねる ・無理やりに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等を服用させる など</p>
性的虐待	<p>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）</p> <p>【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 ・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり映像や動画を撮影する など</p>
心理的虐待	<p>脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的苦痛を与えること</p> <p>【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 ・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 ・話しているのに意図的に無視する など</p>
ネグレクト (放棄・放置)	<p>食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助しない、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</p> <p>【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等劣悪な住環境の中で生活させる ・病気や怪我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 など</p>
経済的虐待	<p>本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金や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</p> <p>【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分を処分・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 など</p>

虐待行為と刑法

虐待行為は、刑事罰の対象になる場合があります。

虐待行為の種類	該当する刑法の例
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条強制性交等罪、第178条準強制わいせつ、準強制性交等罪
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

等に該当することが考えられます。

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。

※刑事訴訟法第239条第2項では、公務員はその職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない旨が規定されています。

障害者虐待においては、市町村、都道府県が事実関係を把握した段階やその後調査を進める中で、警察等への被害の届出、告発の要否を適正、迅速に判断し、必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められます。（なお、被害の届出の支援や告発については、二次被害が生じないよう配慮した対応が必要です）。

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

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。

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らないとされています。

緊急やむを得ない場合とは・・・

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。

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。

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。

■施設・事業所における虐待防止のポイント ～未然防止～

• 支援の中に潜む「虐待」

- 障害理解の欠如 ➡ 知識不足、情報共有不足
- 支援の未熟さ ➡ 他傷行為や破壊行為、奇声、不潔行為等への対応が困難
- 支援困難、業務過多で回復しない疲労やモチベーションの低下
- 「その支援おかしい」と言えない環境 ➡ 見て見ぬふりが事業所の体質へ
- 解決しないストレスの蓄積 ➡ 働く環境の未整備
- 虐待の分析や対応への検討がされていない ➡ 施設内の構造的な問題
- 親の施設依存の強さ ➡ やってあげているというおごり
- 小さな不適切行為の積み重ね

• 事業所内での情報共有・検討

- 職員が困難事例を一人で抱え込まず、事業所内で共有していく
- 多職種の見解を聞く機会を設ける
- 風通しのよい環境づくり・・・縦の関係、横の関係
- 事案発生時の対応の「仕組み」づくり ⇒ 虐待を発見したときの対応マニュアルの作成

■施設・事業所における虐待防止のポイント ～虐待かな？と思ったら～

・ 通報の前に・・・虐待かな？と悩んだときの判断ポイント

- 家族・施設職員の虐待をしているという「自覚」は問わない
 - ⇒ しつけ、面倒見てやっているから当然のこと、施設・事業所の方針としてやっている、など
- 障害者本人の「自覚」は問わない
 - ⇒ 障害の特性や環境から他に頼れる人がいない、選択肢がないという状況にあるため、虐待を虐待と感じない、感じるできない、「職員の〇〇さんが好きだから…お金を渡す、性的関係を持つ」など
- 親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある
 - ⇒ 本人より家族の意向が優先…その家族に正しい情報（権利擁護、虐待防止）が伝わっていない。
「施設の方にはお世話になっている。悪いことしたり、言うことを聞かなかったら殴ってもいい。本人のためです」
「どうせお金の管理も出来ないし無駄使いばかりする。だから私が管理する」など
- 虐待の判断はチームで行う

・ 市町村虐待防止センターへの通報

- 通報はすべての人を救う
 - 「利用者の被害を最小限に食い止めることができる」
 - 「虐待をした職員（家族）の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる」
 - 「虐待が起きた施設等に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる」

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について

第六条 第二項 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁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。



(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 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、これを市町村に通報しなければならない。

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 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、第一項の規定による通報（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解釈してはならない。

4 障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。

立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則規定

障害者総合支援法では、市町村・都道府県が同法に基づく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ることができると規定（障害者総合支援法第110条、第111条）。

身体障害者の支援施設の事案では、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。

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ったと考えられる。

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。

■施設・事業所における虐待防止ポイント ～被虐待者への対応～

- 生命と身体の安全確保

虐待状況の確認、当事者の安全確保（緊急避難、安全・安心な場の確保）
特に生命にかかわるもの、性的虐待の場合は即時の対応が必要

- 個別支援計画の見直し

- 再アセスメント、安心して暮らす（過ごす）ための計画の見直し
⇒ 現状の支援を継続できるか？ 心理面のケアは？

- 家族への連絡

速やかで丁寧な報告、隠ぺいやごまかしをしない

- モニタリング

心身の状況の変化を見逃さない

■施設・事業所における虐待防止ポイント ～虐待者への対応～

- 虐待事実の認定

自己知覚を促す、虐待者本人の身体・精神状況の把握

- 虐待発生の原因究明

虐待に至る背景の把握

市町村の事実確認だけでなく、事業所内でも把握・再調査すること
また、その際、虐待の事実だけではなく、法人内の体制等まで含め、
虐待の要因を多角的に分析、究明すること

⇒ 虐待した個人だけの問題としてはいけない

- 虐待者への処遇

自宅待機、職務の制限など

- 事実判明後

人事管理としての対応、職場環境のチェック

立ち直りの機会の付与、救える人を救う

仕事への適性をみる⇒不適正の場合、決断材料の収集、配置転換等を検討

就業規則に則した処罰・処分の決定

■施設・事業所における虐待防止ポイント ～虐待防止委員会の役割～

【体制について】

- 委員長（施設長・管理者：虐待防止責任者）
- 委員
虐待防止マネージャー（サービス管理責任者・各部署の長）
事務局長、看護師、保護者の代表、第三者委員、オンブズマン等

【役割について】

- 1 虐待防止のための体制づくり
虐待防止マニュアル・チェックリスト・掲示物
外部者の声を聴く体制等
- 2 虐待防止のチェックとモニタリング
職員のチェックリストの結果から課題を精査し、虐待防止マネージャーが
委員会に報告
法人として再発防止策の検討及び実行、再発防止策の効果の検証
- 3 虐待発生後の対応
委員会の開催・改善計画・研修計画・虐待者の規則に則した処分

平成29年度障害者虐待の状況

【全国】

	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	使用者による障害者虐待		
			(参考) 都道府県労働局の対応		
市区町村等への 相談・通報件数	4,649件 (4,606件)	2,374件 (2,115件)	691件 (745件)	虐待判断 件数 (事業所数)	597件 (581件)
市区町村等による 虐待判断件数	1,557件 (1,538件)	464件 (401件)		被虐待者数	1,308人 (971人)
被虐待者数	1,570人 (1,554人)	666人 (672人)			

カッコ内は平成28年度

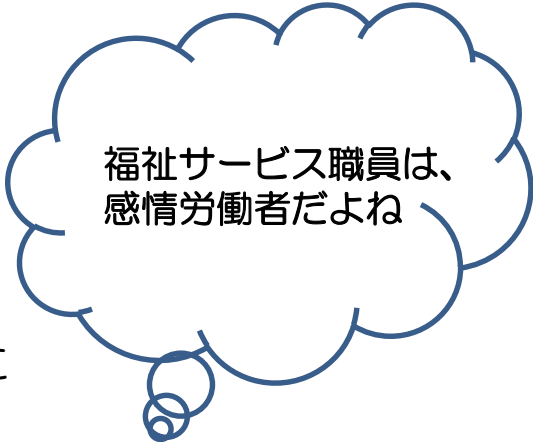
【群馬県】

	養護者による虐待	障害者福祉施設 従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
市町村・県への 相談等件数 (件)	54 (44)	42 (26)	12 (6)	108 (76)
群馬労働局等への 相談等件数 (件)	—	—	19 (15)	
虐待判断件数	14 (9)	5 (7)	10 (11)	29 (27)
被害者数	9 (9)	5 (7)	13 (14)	27 (30)

カッコ内は平成28年度

■おわりに

- カウンセラー、ケアワーカーは、患者や利用者に共感的受容的に接することが求められます。
たとえ、相手が苦手な利用者や家族であっても、感情的にならず、怒りをこらえて対応することが求められます。



福祉サービス職員は、
感情労働者だよ

このように、感情の管理を求められ、規範的な感情を価値として提供する仕事を「感情労働」と呼び、感情労働に就く人は、心がとても疲れやすくなります。優しく、使命感が強く、仕事に対して真摯な気持ちでありたいと思う人ほど、心が疲れ「バーンアウト」（燃え尽き症候群）しやすくなると言われています。

とはいえ、感情労働は、大きなやりがいのある仕事です。

みなさんが現在の仕事を続けていくために...

- I ① オンオフのメリハリをつける
- ② 「こうしなくちゃいけない」という固定観念から解放される
- ③ ひとりで抱え込まない

【参考】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

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測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

男性

女性



このコンテンツは、厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票フィードバックプログラム」に基づいて、制作致しました。

こころの耳



<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>