

令和2年度障害児通所事業所・入所施設等に係る説明会(集団指導)資料

# 障害者(児)虐待の防止に向けて

～障害児通所支援事業所・障害児入所施設～

令和2年9月11日  
群馬県健康福祉部障害政策課

障害者虐待における虐待防止法制の対象範囲

○障害者虐待の発生場所における虐待防止法制を法別・年齢別整理

所在場所 年齢	在宅 (養護者・保護者)	福祉施設					企業	学校 病院 保育園
		障害者総合支援法		介護保険法等	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等含む)	相談支援事業所	高齢者施設等(入所系、通所系、訪問系、居住系等含む)	障害児通所支援事業所	障害児入所支援事業所等(注1)		
18歳未満	児童虐待防止法 ・被虐待者支援(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)	児童福祉法 ・適切な権限行使(都道府県市町村)(注3)	障害者虐待防止法(省令) ・適切な権限行使(都道府県市町村)	
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)	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)	— 【特定疾病40歳以上】	(20歳まで)(注2) —	(20歳まで) —	—	障害者虐待防止法 ・適切な権限行使(都道府県市町村)
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 ・適切な権限行使(都道府県市町村)	—	—	—	
<p>※養護者への支援は、被虐待者が18歳未満の場合でも必要に応じて障害者虐待防止法も適用される。          なお、配偶者から暴力を受けている場合は、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の対象にもなる。          (注1) 小規模住居型児童養育事業、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施設、児童自立支援施設、指定発達支援医療機関等(児童福祉法第33条の10)          (注2) 放課後等デイサービスのみ          (注3) 児者一体で運営されている施設においては、児童福祉法に基づく給付を受けている場合は、児童福祉法、障害者総合支援法に基づく給付を受けている場合は障害者虐待防止法の対象になる。</p>								
	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	指定障害者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)					

## 法律の概要

### 目的

#### ■障害者虐待防止法（第1条）

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。

#### ■児童福祉法（第33条の11）

施設職員等は、被措置児童等虐待その他被措置児童等の心身に有害な影響を及ぼす行為をしてはならない。

### 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 被措置児童等虐待とは

障害児入所施設の長、その職員その他の従業者が入所する児童について行う、次の行為

- ①身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること
- ②わいせつな行為をすること、又は被措置児童等をしてわいせつな行為をさせること
- ③心身の正常な発達を妨げるような著しい減食、長時間の放置、生活を共にする他の児童によるわいせつな行為の放置、その他施設職員等として養育又は業務を著しく怠ること
- ④著しい暴言又は著しく虚説的な対応その他著しい心理的外傷を与える言動

## ■施設従事者等による障害児（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	<ul style="list-style-type: none"><li>● 殴る、蹴る、激しく揺さぶる、投げ落とす、布団蒸しにする</li><li>● 戸外に閉め出す、体罰（長時間の正座、食事を与えないなど）</li><li>● 部屋に鍵をかけ閉じ込める</li><li>● 苦しむのを楽しむために大量のわさびをご飯に盛って食べさせた</li><li>● 施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる</li></ul>
性的虐待	<ul style="list-style-type: none"><li>● 性交、性的暴行、性的行為の教唆</li><li>● 入浴介助中に利用児の性器を触り、いたずらをする</li></ul>
心理的虐待	<ul style="list-style-type: none"><li>● 感情のままに大声を出したり、怒鳴る</li><li>● 言葉や態度による脅かし、無視、拒否的な態度を示す</li><li>● 他の児童と接触させないなど、長時間孤立的に扱う</li></ul>
ネグレクト (放棄・放置)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 居室に放置する、車の中に放置する</li><li>● 子ども達同士の暴力やいじめを知りながら対応しないで放置する</li><li>● 汚れた服を着せ続ける</li><li>● 不潔なまま放置する</li></ul>
経済的虐待	<ul style="list-style-type: none"><li>● 本人の同意なしに財産や預貯金を処分したり運用する</li><li>● 日常生活に必要な金銭を渡さない</li></ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"><li>● 職員のペースに合わせるため、本人のペースを無視し、強引に連れて行くなど</li></ul>

# 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）。

## ■施設従事者等による虐待事案の例

### 身体的虐待

障害者支援施設で30代男性職員が重度知的障害者の10代利用男児の下腹部を膝で蹴り、傷を負わせたもの。別の職員が排泄介助の際に利用児の腫れて変色した下腹部に気づき、病院搬送し即日入院となった。当該職員は、当初関与を否定していたが、暴行を認め、警察に出頭。「利用者が何度も服を脱ぎ捨てるため腹を立てた」などと話していた。

### 性的虐待

軽度の知的障害を持つ10代女性利用者が世話人だった男性職員から性的虐待を受けて妊娠・中絶したとし、損害賠償を求めたもの。利用者側は、性的行為が障害者虐待に当たり、精神的・肉体的苦痛を受けたと主張。被告側は2人の自由恋愛に基づくものとして虐待には当たらないと争っていたが、判決では、被告に対し慰謝料の支払いを命じ、法人の使用責任も問われた。

### 心理的虐待

児童発達支援を利用している行動障害のある利用児が指示に従わなかったため、児童発達支援管理者が大声で怒鳴り、頭を叩いたもの。（身体的虐待含む）

### 放棄・放置

放課後等デイサービスの事業所内のトイレで利用児間で性的な行為が行われていたが、職員は気づかず、保護者からの苦情で発覚。事業所の管理監督義務を問われたもの。

### 経済的虐待

本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する、預り金を着服するなど。（障害者のみ）

## 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。

## 身体拘束等の禁止

<障害者虐待防止法第7条>

「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。

<児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準（厚生労働省令第15号）>

<児童福祉法に基づく指定障害児入所施設等の人員、設備及び運営に関する基準（厚生労働省令第16号）>

第44条 指定児童発達支援事業者は、指定児童発達支援の提供に当たっては、障害児又は他の障害児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、身体的拘束その他障害児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 指定児童発達支援事業者は、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、その際の障害児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。 ※他のサービスは準用規定があります

※H30.4月より、身体拘束廃止未実施減算が新設。記録をしていない場合に基本報酬が減算となります。

## やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

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。



## 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

※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

# 平成30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	5,331件 (4,649件)	2,605件 (2,374件)	641件 (691件)	虐待判断 件数 (事業所数)	541件 (597件)
市区町村等による 虐待判断件数	1,612件 (1,557件)	592件 (464件)		被虐待者数	900人 (1,308人)
被虐待者数	1,626人 (1,570人)	777人 (666人)			

カッコ内は平成29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)	65 (54)	49 (42)	4 (12)	118 (108)
群馬労働局等への 相談等件数 (件)	—	—	15 (12)	
虐待判断件数	15 (14)	14 (5)	6 (10)	35 (29)
被害者数	27 (9)	17 (5)	9 (13)	53 (27)

カッコ内は平成29年度

## ■ 事業所内で何故虐待は起こるのか

- 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
- チームワークの欠如 ⇨ 支援方針、方法の不統一
- 「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 ⇨ 深刻な虐待へと発展



虐待のエスカレートにより重大な事故へ

## ■事業所内における障害児（者）虐待を判断するときの注意点

虐待ではないことが確認できるまでは虐待事案として対応

### ア 虐待をしているという「自覚」は問わない

「これがオレのやり方」「先輩からこれがイチバンいい対応方法と教えられた」（ベテラン職員）  
→身体的虐待が「普通の支援」となってしまう、それが習慣化している。

### イ 障害者本人の「自覚」は問わない

「だって私は〇〇職員のこと好きだから。結婚したいから・・・」（知的障害女性）  
→障害の特性や利用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、感じるができない。

### ウ 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

「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、一発や二発殴ってやってください。それが本人のためなんです。」（利用者家族）  
→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。

### エ 虐待の判断はチームで行う

障害者福祉施設内では、虐待防止委員会において判断。虐待防止委員会が機能しないときは市町村（虐待防止センター）に通報。通報を受けた市町村は管理職を交えたコアメンバー（複数）で判断。

## ■ 障害児（者）虐待が発生した際の対応 ・ ・ 被虐待児（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求められます
- 心理面での支援  
虐待を受けた事による心のケアの必要  
日常生活への不安感、繰り返される虐待から、あきらめと無力感を持つ  
行動障害の悪化
- 家族への連絡、通報  
速やかで丁寧な報告、隠ぺいやごまかしをしない
- 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）ための計画の策定

## ■ 障害児（者）虐待が発生した際の対応 ・ ・ 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、再教育

⇒不適正の場合、配置転換等を検討

就業規則に則した処罰・処分の決定

## ■ 障害児（者）虐待が発生した際の対応 ・ ・ 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

## ■市町村への通報・通告の義務

- 虐待及び虐待の疑いの場合の通報・通告義務  
市町村（障害者虐待防止センター）への通報義務（法第16条第1項）  
行政機関等への通告事務（児童福祉法第33条の12）  
虐待の発見→発見しやすい立場としての自覚・注意喚起
- 通報の手順を明確化  
事業所内でのマニュアル作成  
事業所内で気兼ねなく相談できる体制の構築
- 報告者の明確化  
公益通報者保護法の確認  
虐待を発見し、通報しやすい職場環境づくり

## ■守秘義務と公益通報について

- 医師など職業的な守秘義務を持つ人には、虐待の通報義務が守秘義務より優先されるため、通報する事によって刑罰に問われる事はない。（法7条2項、同16条3項、同22条3項）
- 虐待を発見しやすい立場にいる施設職員等は、通報をしたことによって解雇や不利益な扱いを受けない。（法16条4項、同22条4項、児童福祉法第33条の12第1項第5号）



## ■障害児（者）虐待を防ぐために必要なこと

- 法人（事業所）の理念の共有と周知  
⇒権利擁護や虐待防止を基本理念の中に定める
- 倫理綱領や行動規範の策定や見直し  
⇒虐待防止チェックリストの作成やマニュアルの活用
- 運営規程に虐待防止委員会の設置を盛り込む  
就業規則への虐待禁止の記載等
- 職員に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修や事例検討会の実施
- 成年後見制度の利用支援
- 強度行動障害のある利用者への支援の質の向上
- 第三者評価受審、リスクマネジメント、苦情解決制度の整備
- 県の委託先である群馬県障害者権利擁護センターが主催する出前講座の活用など

## ■ 障害児（者）虐待防止に向けて・・・本日のまとめ・・・

### 虐待を起こさないために

- 支援の質（技術）の向上
  - ・ 障害特性の理解、困難事例の対応検討
  - ・ 内部研修の開催、外部研修への参加、研修参加者からの不参加者への伝達研修の徹底
- 風通しのよい職場環境の構築
  - ・ 職種間、職位間のコミュニケーション
  - ・ 情報の共有化（記録の整備、支援方針の統一化）

### 虐待が起きてしまったときの対応

- 被虐待児のケア
  - ・ 安全確保、心のケア、家族への説明・対応、支援方法の見直し
- 適切な手続き
  - ・ 市町村に通報、事実確認の実施（調査への協力、法人としての再調査）
- 原因究明、再発防止策の検討
  - ・ 調査結果の検証、虐待防止委員会への報告、理事会評議員会、第三者委員会等への報告
- 虐待者への対応
  - ・ 再教育、配置替え等の検討

### 虐待が起きない環境を維持するために

- 体制を整備するだけでなく活用
  - ・ 虐待・苦情・事故対応マニュアルの整備、見直し、職員への周知徹底
  - ・ 定期的な虐待防止チェックリストの活用、職員の意識啓発
  - ・ 虐待防止や権利擁護に関する委員会の設置、運営
  - ・ 職員が気軽に悩みを相談できる職場環境づくり、維持
- 計画的な研修の実施
  - ・ 支援技術、行動規範、虐待対応などの研修、多職種を対象とした研修の開催

# ■ 虐待防止チェックリスト例

## チェックリスト

このほか「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」（厚労省）にもセルフチェックや早期発見リストが掲載されています。<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokuyokushougaihokenfukushibu/0000156513.pdf>

### 1. 規定、マニュアルやチェックリスト等の整備

- ① 倫理綱領、職員行動規範を定め、職員への周知ができています。
- ② 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共に活用している。
- ③ 緊急やむを得ない場合の身体的拘束等の手続き、方法を明確にし、利用者や家族に事前に説明を行い、同意を得ている。
- ④ 個別支援計画を作成し、適切な支援を実施している。
- ⑤ 利用者の家族らから情報開示を求められた場合は、いつでも応じられるようにしている。

### 2. 風通しの良い職場環境づくりと職員体制

- ① 職員会議等で情報の共有と職員間の意思疎通が図られている。
- ② 上司や職員間のコミュニケーションが図られている。
- ③ 適正な職員配置ができています。

### 3. 職員への意識啓発と職場研修の実施

- ① 職員への人権等の意識啓発が行われている。
- ② 職場での人権研修等が開催されている。
- ③ 職員の自己研さんの場が設けられている。

### 4. 利用者の家族との連携

- ① 利用者の家族等と定期的に連絡調整が図られている。
- ② 利用者の家族と支援目標が共有できている。
- ③ 職員として利用者の家族から信頼を得られている。

### 5. 外部からのチェック

- ① 虐待の防止や権利擁護について、外部の専門家らによる職員の評価、チェックを受けている。
- ② 施設事業所の監査において、虐待防止に関わるチェック等を実施している。
- ③ 地域ボランティアの受け入れを積極的に行っている。
- ④ 実習生の受け入れや職場見学を随時受けている。

### 6. 苦情、虐待事案への対応等の体制整備

- ① 虐待防止に関する責任者を定めている。
- ② 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。
- ③ 職員の悩みを相談できる相談体制を整えている。
- ④ 施設内で虐待事案の発生時の対処方法、再発防止策等を具体的に文章化している。

## 【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/>