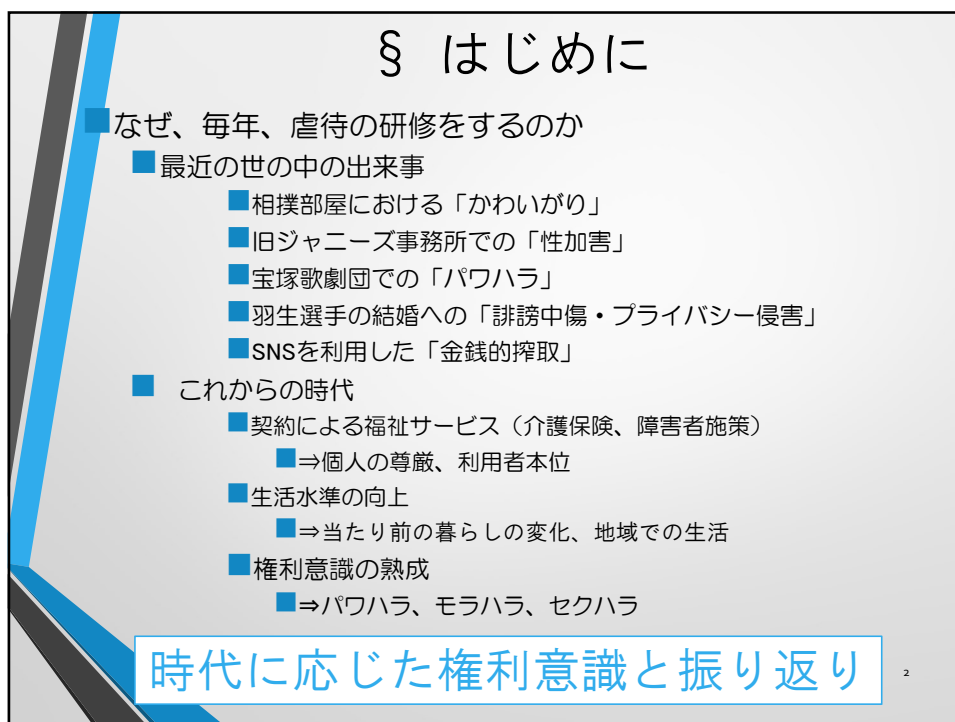


## 「虐待と支援」 ～虐待防止の風土づくり～

2023年11月28日  
於：障害福祉サービス等事業者運営適正化支援事業研修会  
はりま総合福祉評価センター 河原正明

参考・出典資料  
令和5年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 資料  
「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」

1



## § はじめに

- なぜ、毎年、虐待の研修をするのか
  - 最近の世の中での出来事
    - 相撲部屋における「かわいがり」
    - 旧ジャニーズ事務所での「性加害」
    - 宝塚歌劇団での「パワハラ」
    - 羽生選手の結婚への「誹謗中傷・プライバシー侵害」
    - SNSを利用した「金銭的搾取」
  - これからの時代
    - 契約による福祉サービス（介護保険、障害者施策）
      - ⇒個人の尊厳、利用者本位
    - 生活水準の向上
      - ⇒当たり前の暮らしの変化、地域での生活
    - 権利意識の熟成
      - ⇒パワハラ、モラハラ、セクハラ

時代に応じた権利意識と振り返り

2

## § 人権 (Human Rights)とは

- 人間が生まれながらに持っている(とされる)社会的権利のこと。
  - 自由に発言すること・自分の選んだ宗教を信じること・自由に職業を選び働くこと・自由に学ぶこと・自分の選んだ人と結婚すること、などの「自由権」。
  - 政治に参加すること・人間らしい生活の保障・団結・結社すること、などの「社会権」。
  - プライバシーの尊重・自分で選び決定すること、などの「人格権」

↓

「あたりまえ」のことが「あたりまえ」にできること

「個人の属性」によって「あたりまえ」が出来ないことがある

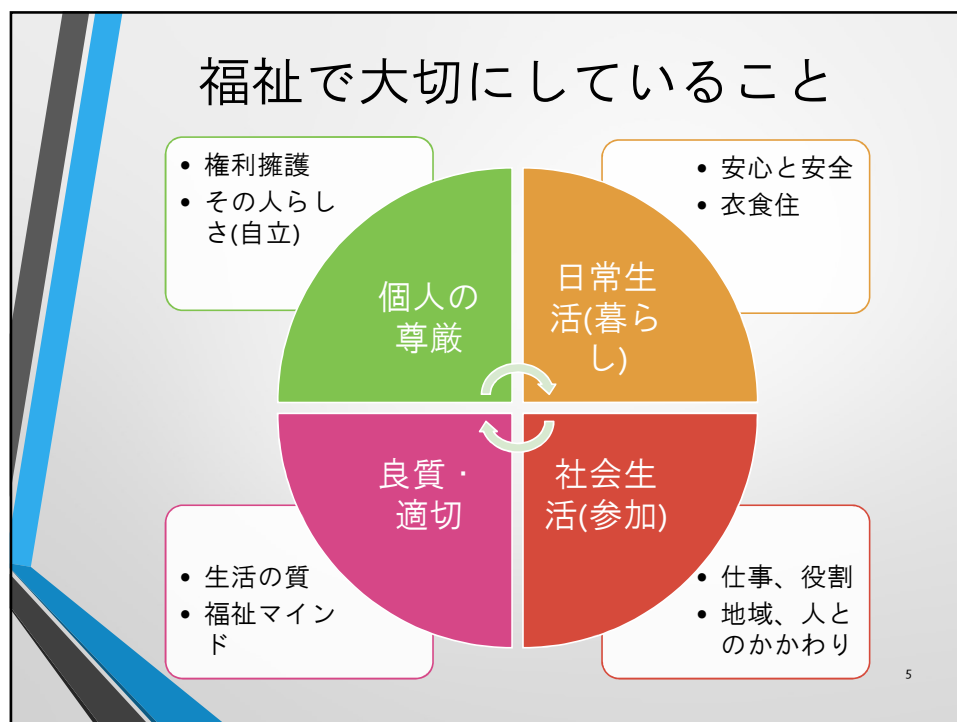
個人の属性・・・性別(女性)、国籍、年齢(子ども、高齢者)、健康(障害者、HIV、らい)、居住地(部落)、家庭状況(母子、父子)、所得(ホームレス)等々

3

## § 日本における福祉の理念

- 社会福祉基礎構造改革では・・・
  - 「個人が住みなれた地域において、人としての尊厳を持って、その人らしい自立した生活ができるように支えること」
- 社会福祉法では
  - 福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。
- 障害者総合支援法では
  - 障害者および障害児が、基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活または社会生活を営むことが出来るよう、・・・支援を総合的に行い、持って障害者および障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

4



### 虐待防止に関する制度と規定 ～福祉従事者として知っておくべきこと～

6

## § 障害者虐待の現状

- 兵庫県の障害者虐待（2021年度）
  - 相談・通報：540件（前年比-43件）
    - 養護者から380件・・・約7割
    - 施設・事業所の職員から145件・・・約3割
    - 職場の雇用主から15件
  - 虐待と確認された件数：126件（前年比-17件）
    - 養護者による虐待87件
    - 施設・事業所の職員による虐待31件（前年比+3件）
    - 知的障害者（重複障害含む）が一番多い29件
    - 行政指導・改善勧告・・・5件（放課後等デイサービス）
  - 医療機関・教育機関は対象外
    - 2024年から精神科病院は対象に

氷山の一角（見えない不安がいっぱい）

7

## 福祉サービスにおける虐待

- 虐待に関する法令
  - 障害者虐待防止法
    - 対象：①養護者②福祉施設従事者③使用者（雇用主）
  - 高齢者虐待防止法
    - 対象：①養護者②福祉施設従事者
  - 児童虐待防止法
    - 対象：①養護者
- 施設（事業所）における虐待防止の目的
  - 利用者の身体及び財産の安全を確保
    - サービスにおける人権侵害を防止
    - 地域社会や家族からの虐待や権利侵害を早期に発見

8

## 早期発見と通告

- 各種の機関は、障害者虐待を**早期発見**するよう努めなければならない（障害者虐待防止法第6条）
  - 普段からの経過観察(ケース記録)がカギ
  - 虐待を裏付ける具体的な証拠がなくても、利用者の様子の変化を迅速に察知し、確認や管理者等への報告が重要
  - 早期発見チェックリストの活用
- 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（同法第7条第1項、第16条第1項等）
  - 虐待発生時もしくは、疑いのあるケースを発見した場合等の、施設・事業所内における対応の明確化
  - 行政(虐待防止センター)への連絡・通報の方法や手順
  - 当事者間が自覚しているか否かは問わない
  - 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<sup>9</sup>を受けない(通告者の保護)




## 令和4年度から義務化された内容

- **虐待防止委員会**の定期的な開催と委員会での検討結果の従業者への周知徹底
- 従業者への定期的な**虐待防止研修**の実施
- 虐待の防止等のための**責任者の設置**
- **身体拘束等の適正化**のための対策を検討するための**委員会の定期的な開催**と委員会での検討結果の従業者への周知徹底
- 身体拘束等の適正化のための**指針の整備**
- 従業者への定期的な**身体拘束等の適正化についての研修**の実施

10

## 虐待防止委員会とは？


### 虐待防止委員会の主な役割

-  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

- 虐待防止委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人（理事長等）が運営や取りまとめをサポートする。
  - 解釈通知の中では、「虐待防止委員会の開催に必要な人数は、事業所の管理者や虐待防止担当者（必置）が参画していれば、最低人数は問わない。事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。
- 虐待防止委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。
  - 第三者は、弁護士等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。
- 既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて虐待防止委員会を実施する。<sup>11</sup>

## 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
- 掲示物等ツールの作成と掲示等



上記の実施計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う

12

## 虐待防止研修の種類


考えられる研修の種類	例 示
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本的な職業倫理</li> <li>• 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて）</li> <li>• 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解</li> <li>• 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会</li> <li>• 過去の虐待事件の事例を知る等</li> <li>• 職場内研修用冊子の活用</li> </ul>
職員のメンタルヘルスのための研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンガーコントロール」</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 障害や精神的な疾患等の正しい理解</li> <li>• 行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法</li> <li>• 自閉症の支援手法（視覚化、構造化等）</li> <li>• 身体拘束、行動制限の廃止</li> <li>• 服薬調整</li> <li>• 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等</li> </ul>
事例検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 障害者のニーズを汲み取るための視点の保持</li> <li>• 個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得</li> <li>• 個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等</li> </ul>
利用者や家族等を対象にした研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保護者会や利用者の会での虐待防止の仕組みの説明</li> <li>• 満足度調査(アンケート)の結果による意見交換会</li> </ul>

## 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（OffJIT）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



チェックリストやヒヤリハットなど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

「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参照」

15

## 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

- 虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していく。
- 死亡や大事に至らないまでも生命・身体等に重大な影響があった虐待事案が発生した場合は、事態が収束した後、できる限り速やかに検証を実施。
  - 自治体が検証を実施する場合の協力
  - 法人自らが検証委員会を設置
  - 第三者委員（学識経験者、弁護士、当事者団体等）
  - 検証結果の公表（被害者の心情、個人情報保護への十分な配慮）

16



## 風通しのよい職場づくり

- 職場内に「話してもよい」**安心感**を生むこと
- **人は感情で動く**、信頼、信用がないところに会話はしない
- 特に上司の**聞く姿勢**、その後のアクションによって、「話しにくい」「話す意味がない」が決まる
- 会議体も適切に**PDCAが回る**ように行わないと、同じことが起きる→最低でも、決定事項、担当、期日は議事録で共有する
- 職場づくりの最初は、**上司から部下へ情報を取りに行く**
- 週次で1対1面談などは有効
- 業務上必要な情報共有の場所や更新ルール等は**共通認識**があるか

17

虐待とは何かを考える  
～虐待はなぜ起こるのか～

18

### 虐待の種類と定義

区分	内容と具体例
身体的虐待	<p>暴力的行為などで、身体に傷やあざ、痛みを与える行為や、外部との接触を意図的、継続的に遮断する行為。</p> <p>【具体的な例】・平手打ちをする、つねる、殴る、蹴る、無理やり食事を口に入れる、やけど・打撲させる・ベッドに縛り付けたり、意図的に薬を過剰に服用させたりして、身体拘束、抑制をする／等</p>
心理的虐待	<p>脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって精神的、情緒的に苦痛を与えること。</p> <p>【具体的な例】・排泄の失敗等を嘲笑したり、それを人前で話すなどにより恥をかかせる・怒鳴る、ののしる、悪口を言う・侮辱を込めて、子どものように扱う・話しかけているのを意図的に無視する／等</p>
性的虐待	<p>本人との間で合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為またはその強要。</p> <p>【具体的な例】・排泄の失敗等に対して懲罰的に下半身を裸にして放置する・キス、性器への接触、セックスを強要する／等 <sup>19</sup></p>

### 虐待の種類と定義

区分	内容と具体例
経済的虐待	<p>本人の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の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】・日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない・本人の自宅等を本人に無断で売却する・年金や預貯金を本人の意思・利益に反して使用する／等</p>
介護・世話の放棄・放任 (ネグレクト)	<p>意図的であるか、否かを問わず、介護や生活の世話を行っている家族や職員が、その提供を放棄または放任し、結果として利用者の生活環境や、利用者自身の身体・精神的状態を悪化させていること。</p> <p>【具体的な例】・入浴しておらず異臭がする、髪が伸び放題だったり、皮膚が汚れている・水分や食事を十分に与えられていないことで、空腹状態が長時間にわたって続いたり、脱水症状や栄養失調の状態にある・室内にごみを放置するなど、劣悪な住環境の中で生活させる・高齢者本人が必要とする介護・医療サービスを、相応の理由なく制限したり使わせない／等</p>

## 身体拘束に該当する行為

- 車いすやベッド等に縛り付ける。※
- 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応の手引き」（令和2年10月、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援推進室）より抜粋

21

## 障害者の虐待事例

1. マッサージと称して性的虐待を行った事例
2. 本人に気づかれないよう、悪口を書いて掲示する
3. 利用者をトイレに閉じ込め、鍵をかけて放置した事例
4. グループホームの世話人が入居者の預金を着服していた事例
5. 虐待の自覚なく暴力で指示に従わせていた事例

これらは氷山の一角

虐待の種となる不適切な対応が底辺に



気づきが重要

### 継続的に行われていた問題となる事例

- 行動面で問題がある障がい者であり、他害のおそれがあるため、職員配置が少ない時間帯に、居室に閉じ込めた。
- 自傷行為の可能性があることから、手の指が動かないようにミトン型の手袋を安易に日常的に装着させている。
- 意思疎通が出来ない障がい者の不穏行動を落ち着かせるため、向精神薬等を過剰に服用させた。
- 異食の可能性があるため、他の障がい者の食事中、個室に隔離し、施錠した。
- 衣服破りが絶えないので、障がい者自らが脱衣できないよう厚いつなぎ服を毎日着用させている。

23

### 障害のある人が虐待にあいやすい理由

- ◆ 特別に配慮された支援が必要な人たちなので、「どうして伝わらない」「なぜわかってくれない」の繰り返しの日々にストレスを感じてしまいがち。
- ◆ 本人の健康や他の利用者の安全を守る事も考えなければならない。
- ◆ 本人の間違った学習が対応によって強化されてしまうことも多い。
- ◆ 職員によって対応が違えば行動障害のある利用者はさらに混乱する。

24

## 組織（職場）の虐待につながる負の側面

- 集団＜組織＞圧力の負の側面
  - 個人としては正しい判断ができていたはずなのに、多数派の力に負けて自分の考え方を変えてしまうような現象のこと。
  - 常に正しい解答をする「味方」が一人でも存在すれば、同調は急激に低下する。
- 集団浅慮（Groupthink）
  - 集団で考えるとかえって深く考えずに決定がなされてしまうような現象。
- 集団凝集性の負の側面
  - 「集団凝集性」とは集団の結束力のことである。良い側面があるとともに負の側面としては、職種間の対立が発生し、支援の統一性が図れない場合等が生じることがある。

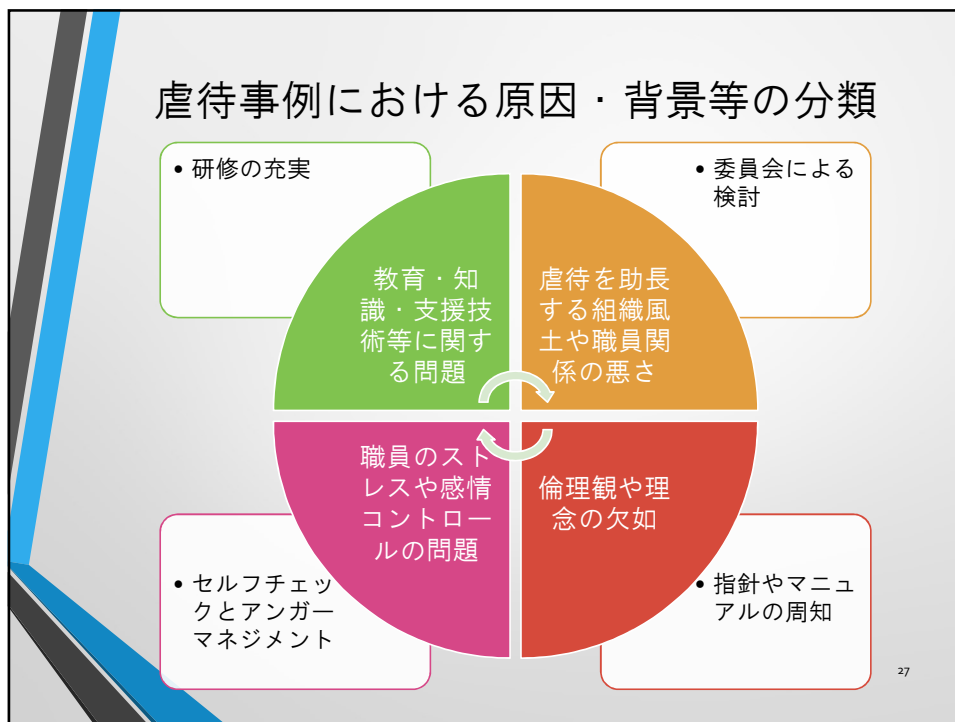
25

## 福祉施設における虐待の構造的要因

- 虐待の背景
  - 相反関係・・・利用者への支援を厚くすると、職員の負担は重くなる
  - マンネリ・・・こんなもので十分という意識
  - 利用者と支援者の上下関係・・・してやっている意識
  - 密室性・閉鎖性・・・プライバシーとの矛盾
  - 支援の集団画一性・・・多数の利益保護と平等

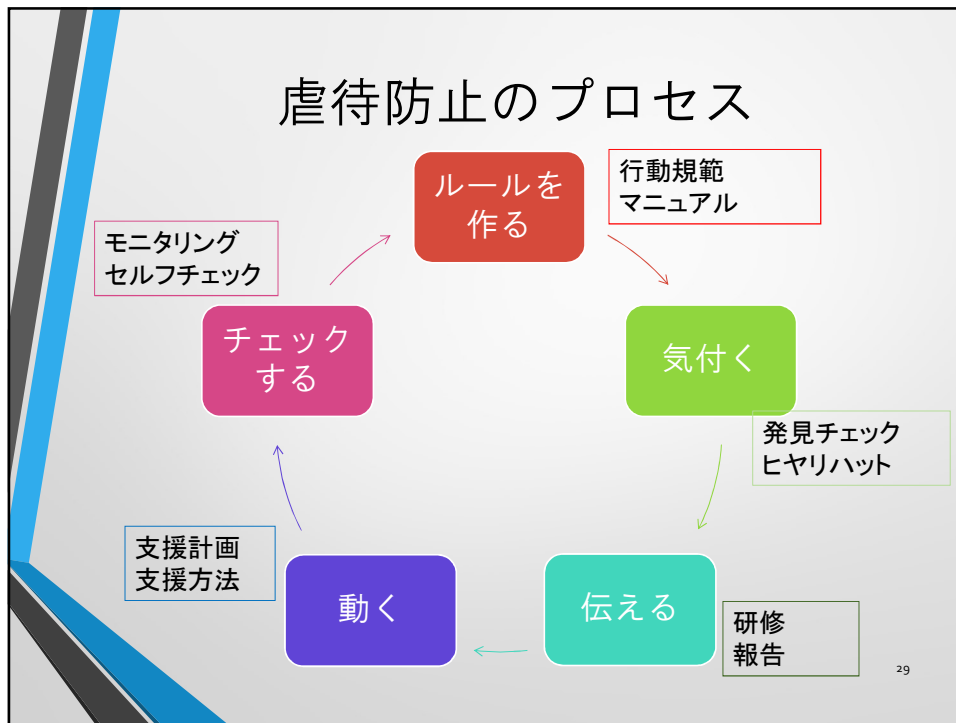
福祉サービスでは虐待が起こりやすい状況が存在している

26



### まとめ・日々の支援の質の向上 ～虐待防止と支援の関係～

28



### 支援と虐待は隣り合わせ①

<身体虐待>

- × 外部との接触を意図的、継続的に遮断する行為
- パニックを抑えるために個室に入ってもらう

<心理的虐待>

- × 子どものように扱う
- 本人にわかりやすい言葉を使う

<性的虐待>

- × 本人との間で合意が形成されていない、身体接触
- 言葉のない方にスキンシップを図る

30

## 支援と虐待は隣り合わせ

### <経済的虐待>

- ×本人の希望する金銭の使用を理由なく制限する
- 将来のために年金を管理する

### <介護放棄（ネグレクト）>

- ×介護や生活の世話の提供を放棄または放任
- 本人の能力を生かした見守り支援

31

## 虐待防止での留意点

何もしないことが一番安全？

支援が消極的なる

新たなネグレクトを生む

私たちの行為や行動を「支援」に位置付けていくための作業が必要

32



## 行動を「支援」に位置付けるためには

- ① 標準化された支援（スタンダード）の確立
  - それぞれの支援における施設の考え方、手順、留意点を明確にし、文章化して共有する（マニュアルの作成）
- ② 計画的な支援（個別支援計画）の確立
  - 個別の対応や支援方法を個別支援計画に盛り込み、職員間で共有する（ケースカンファレンス）
- ③ 同意に基づいた支援
  - 標準的な支援と個別支援計画を利用者（家族）に十分説明し、同意を得る（利用者との面談）

33

## 行動を「支援」に位置付けるためには

- ④ 支援の実施の明確化
  - 支援してきたことを記録に残し、必要に応じて公開する（支援記録）
- ⑤ 支援の評価の見直し方法の確立
  - 記録や面談やカンファレンスから取り組みを評価することによって、支援の成果や課題を明らかにし、見直していく。（モニタリング・見直し）



一番の虐待の防止策は、通常の支援を明確にし、質を上げること

34

## 自問してみましょう

- 本当にその拘束をしないと危険ですか。
- 「こうしてほしい」というその人のサインを見逃していませんか。
- 提供している支援の在り方に、改善の余地はありませんか。
- 本人の問題ばかりに気を取られていませんか。
- 「こうしたらどう？」という、同僚の声を聞いていますか。
- 支援者があなたやあなたの大切な家族であっても、今の支援が最も適切であると思いますか。

35

## 行動障害のある利用者の適切な支援(例)

### <必要なサポート>

- 具体的な情報の提供
- 情報提供の工夫
- 情報の整理

### <支援に必要な枠組み>

- 構造化された環境
- 医療との連携
- リラックスできる強い刺激を避けた環境
- 一貫した対応ができるチーム
- 自尊心を持ち、ひとりでできる活動を増やす
- 地域で継続的に生活ができる体制づくりを進める

36

## 虐待の種を見つけよう

- この支援や対応は不適切かなと思うものを出し合ひましょう。

虐待にあたる  
対応

←

不適切な対  
応・

←

ヒヤリ・ハ  
ット・ミス

37

## § まとめとして

- 今思うこと。これからへの思い。
  - 言うまでもなく、福祉サービスは、人間としてより良い暮らしを築く基盤であり、なくてはならない繋がりであります。しかしながら、そのあり方によっては、障害者や高齢者など個人を社会から隔離し、人権を侵害する場所になりえることがあります。
  - 勿論、人権を侵そうと思っている人などはありません。その原因の多くは、いつの間にか人権侵害に気づかなくなってしまう・・・人権侵害に気づかない組織的な雰囲気が出てしまうことです。つまり、組織において人権を守っていくには、定期的な点検と気づきが重要といえます。そして、その点検と気づきの具体的な方法のひとつがネットワーク(協同又は協働)なのです。
  - たとえ、法律や制度が「権利擁護」や「個人の尊厳」を謳っても、私(貴方)たちのしようとしている暮らしを支えることは形や決まりのあるものではありません。目に見えない「生きる」という人生そのものに携わっているのです。だから、「感じて下さい」「考えて下さい」そして「貴方らしく生きて下さい」影ながらそう願っています。

38