

障害者虐待防止の現状とこれから

令和4年3月20日

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

虐待防止専門官 松崎貴之

今日の内容

- 令和元年度虐待対応状況調査結果について
- 障害者虐待防止対策の理解について
- 令和3年度報酬改定における
障害者虐待防止対策の強化について
- より良い職場環境の重要性について
- より良い虐待防止の取組に向けて

令和元年度虐待対応状況調査結果について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

法施行後の状況

令和元年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)

厚生労働省では、令和元年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応等に関する状況について調査を実施しました。このほど、調査結果がまとまりましたので公表します。

【調査結果(全体像)】

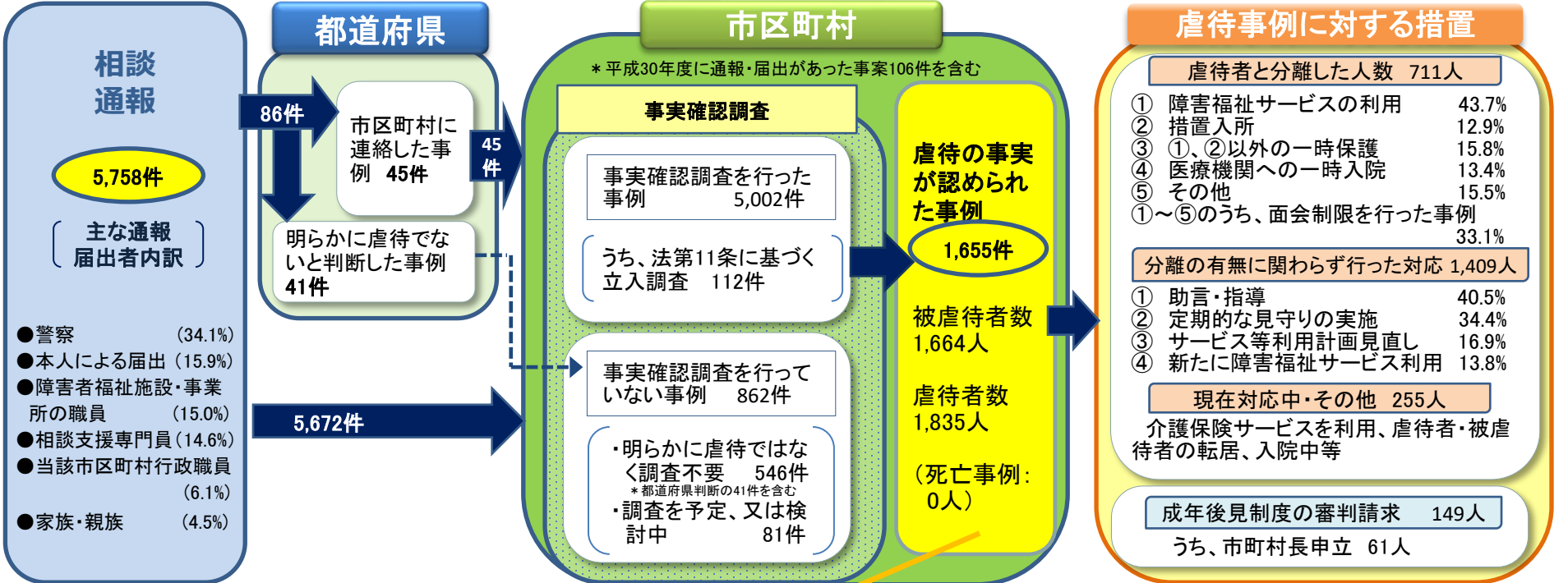
	養護者による 障害者虐待	障害者福祉施設従事者等 による障害者虐待	使用者による障害者虐待	
			(参考) 都道府県労働局の対応	
市区町村等への 相談・通報件数	5,758件 (5,331件)	2,761件 (2,605件)	591件 (641件)	虐待判断件数 535件 (541件)
市区町村等による 虐待判断件数	1,655件 (1,612件)	547件 (592件)	被虐待者数 771人 (900人)	
被虐待者数	1,664人 (1,626人)	734人 (777人)		

(注1) 上記は、平成31年4月1日から令和2年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したものの。

(注2) カッコ内については、前回調査(平成30年4月1日から平成31年3月31日まで)のもの。

都道府県労働局の対応については、令和2年8月28日雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室のデータを引用。(「虐待判断件数」は「虐待が認められた事業所数」と同義。)

令和元年度 障害者虐待対応状況調査<養護者による障害者虐待>



虐待者(1,835人)

- 性別
男性 (63.6%)、女性 (36.3%)
- 年齢
60歳以上 (39.3%)、50～59歳 (24.7%)
40～49歳 (17.8%)
- 続柄
父 (26.8%)、母 (23.2%)、兄弟 (12.9%)
夫 (11.9%)

虐待行為の類型(複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
63.9%	3.9%	29.5%	15.0%	20.7%

市区町村職員が判断した虐待の発生要因や状況(複数回答)

虐待者が虐待と認識していない	46.1%
家庭における被害者と虐待者の人間関係	38.3%
虐待者の知識や情報の不足	23.4%
被害者の介護度や支援度の高さ	21.6%
虐待者の介護疲れ	20.1%
家庭における経済的困窮(経済的問題)	18.4%

被害者(1,664人)

- 性別 男性 (37.7%)、女性 (62.3%)
- 年齢
20～29歳 (20.9%)、40～49歳 (20.4%)
50～59歳 (19.5%)
- 障害種別(重複障害あり)

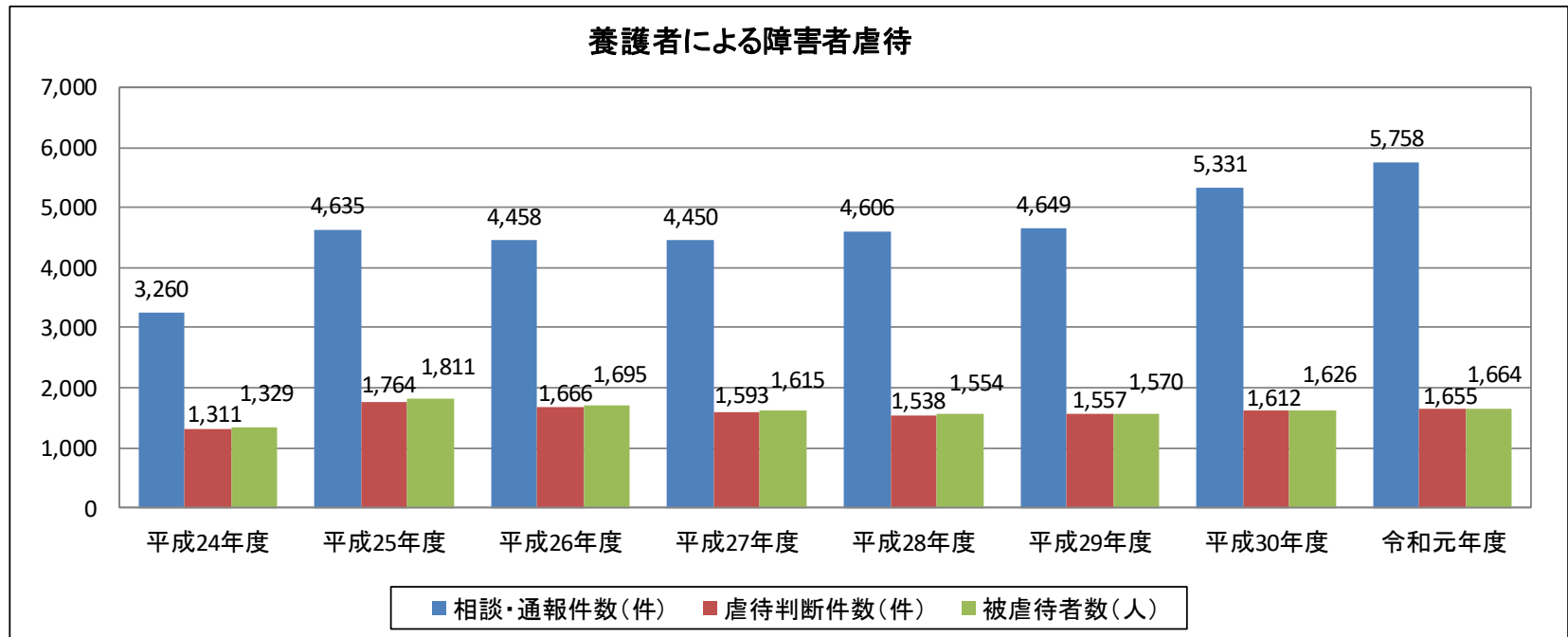
身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
18.5%	53.2%	36.4%	3.1%	2.5%

- 障害支援区分のある者 (53.5%)
- 行動障害がある者 (28.4%)
- 虐待者と同居 (83.2%)
- 世帯構成
両親と兄弟姉妹 (13.3%)、両親 (13.2%)、単身 (8.6%)
母・兄弟姉妹 (8.5%)、配偶者・子 (8.2%)

1. 障害者虐待対応状況調査<養護者による障害者虐待> 経年グラフ

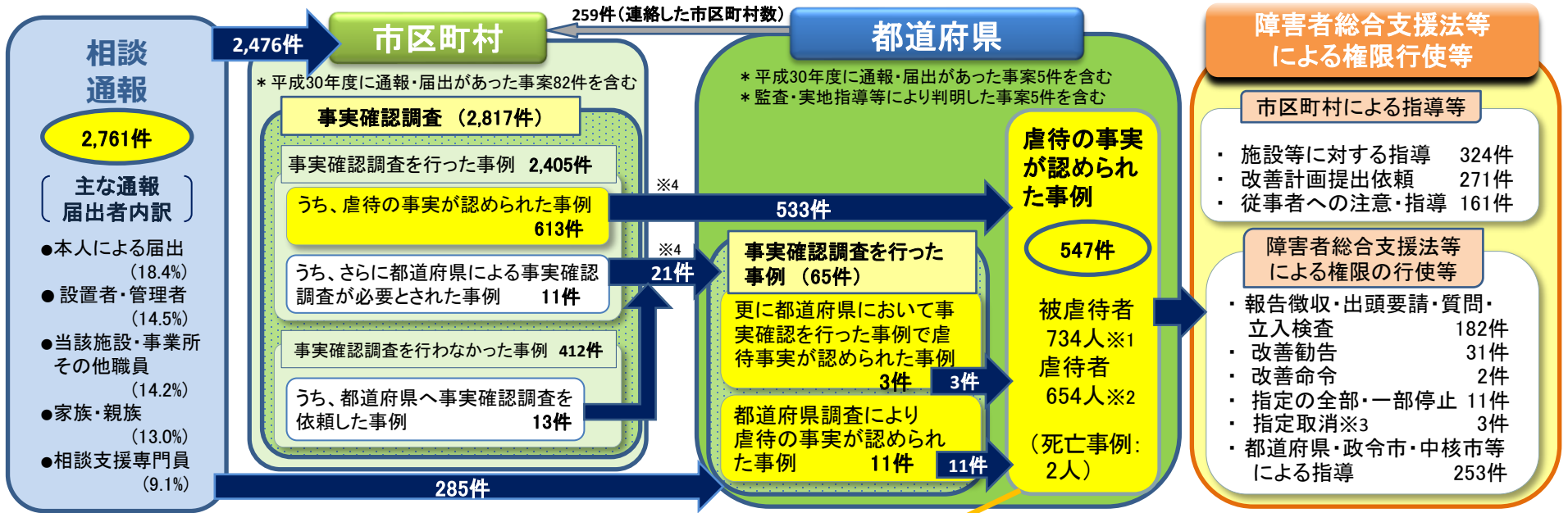
- ・令和元年度の養護者による障害者虐待の相談・通報件数は5,758件であり、平成30年度から増加(5,331件→5,758件)。
- ・令和元年度の虐待判断件数は1,655件であり、平成30年度から増加(1,612件→1,655件)。
- ・令和元年度の被虐待者数は1,664人。

養護者	平成							令和
	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
相談・通報件数(件)	3,260	4,635	4,458	4,450	4,606	4,649	5,331	5,758
虐待判断件数(件)	1,311	1,764	1,666	1,593	1,538	1,557	1,612	1,655
被虐待者数(人)	1,329	1,811	1,695	1,615	1,554	1,570	1,626	1,664



* 平成24年度は下半期のみのデータ

令和元年度 障害者虐待対応状況調査<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>



虐待者 (654人)

- 性別
男性 (68.0%)、女性 (32.0%)
- 年齢
50～59歳 (19.1%)、60歳以上 (16.5%)
30～39歳 (14.1%)
- 職種
生活支援員 (42.0%)、
その他従事者 (9.0%)、世話人 (7.6%)、
サービス管理責任者 (7.3%)、
管理者 (7.2%)

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因 (複数回答)

教育・知識・介護技術等に関する問題	59.8%
職員のストレスや感情コントロールの問題	55.3%
倫理観や理念の欠如	53.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	16.2%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	24.2%

虐待行為の類型 (複数回答)

身体的虐待	性的虐待	心理的虐待	放棄、放置	経済的虐待
52.7%	13.2%	40.0%	7.3%	9.9%

障害者虐待が認められた事業所種別

事業所種別	件数	構成割合
障害者支援施設	160	29.3%
居宅介護	16	2.9%
重度訪問介護	11	2.0%
同行支援	1	0.2%
行動支援	2	0.4%
療養介護	14	2.6%
生活介護	68	12.4%
短期入所	20	3.7%
重度障害者等包括支援	1	0.2%
自立訓練	1	0.2%
就労移行支援	5	0.9%
就労継続支援A型	22	4.0%
就労継続支援B型	47	8.6%
共同生活援助	90	16.5%
一般相談支援事業所及び特定相談支援事業所	5	0.9%
移動支援事業	8	1.5%
地域活動支援センターを営営する事業	5	0.9%
福祉ホームを営営する事業	1	0.2%
児童発達支援	5	0.9%
放課後等デイサービス	64	11.7%
児童相談支援事業	1	0.2%
合計	547	100.0%

被害者 (734人)

- 性別
男性 (61.0%)、女性 (39.0%)
- 年齢
～19歳 (19.1%)、20～29歳 (18.7%)
40～49歳 (18.5%)、30～39歳 (16.8%)
- 障害種別 (重複障害あり)

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
21.3%	78.7%	11.7%	3.7%	1.2%

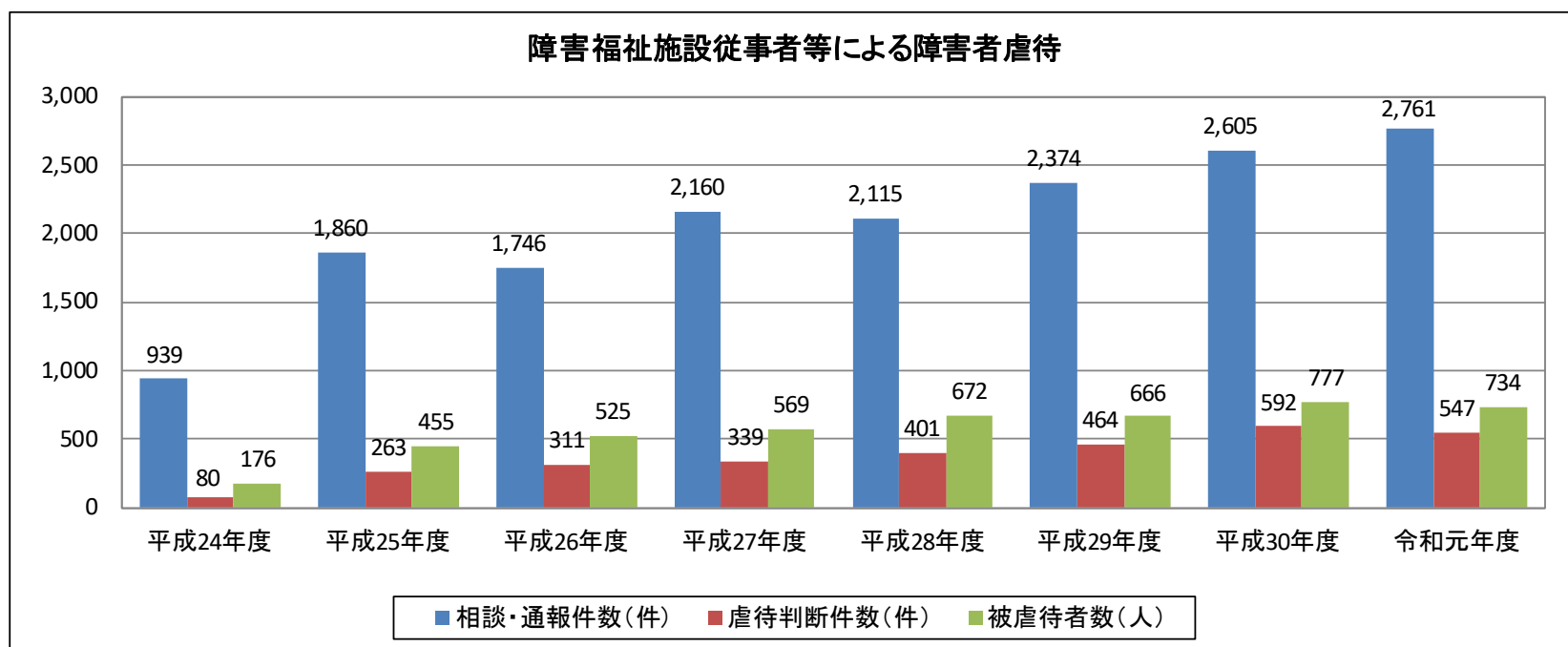
- 障害支援区分のある者 (72.9%)
- 行動障害がある者 (37.5%)

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被害者障害者が特定できなかった等の14件を除く533件が対象。
 ※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった17件を除く530件が対象。
 ※3 指定取消は、虐待行為のほか人員配置基準違反や不正請求等の違反行為等を理由として行ったもの。
 ※4 同じ事例で、複数の市区町村が報告した事例等があるため一致しない。

2. 障害者虐待対応状況調査<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待> 経年グラフ

- ・令和元年度の障害者福祉施設従事者等職員による障害者虐待の相談・通報件数は2,761件であり、平成30年度から増加(2,605件→2,761件)。
- ・令和元年度の虐待判断件数は547件であり、平成30年度から8%減少(592件→547件)。
- ・令和元年度の被虐待者数は734人。

障害福祉従事者	平成							令和
	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
相談・通報件数(件)	939	1,860	1,746	2,160	2,115	2,374	2,605	2,761
虐待判断件数(件)	80	263	311	339	401	464	592	547
被虐待者数(人)	176	455	525	569	672	666	777	734



* 平成24年度は下半期のみのデータ

障害者虐待対応状況調査

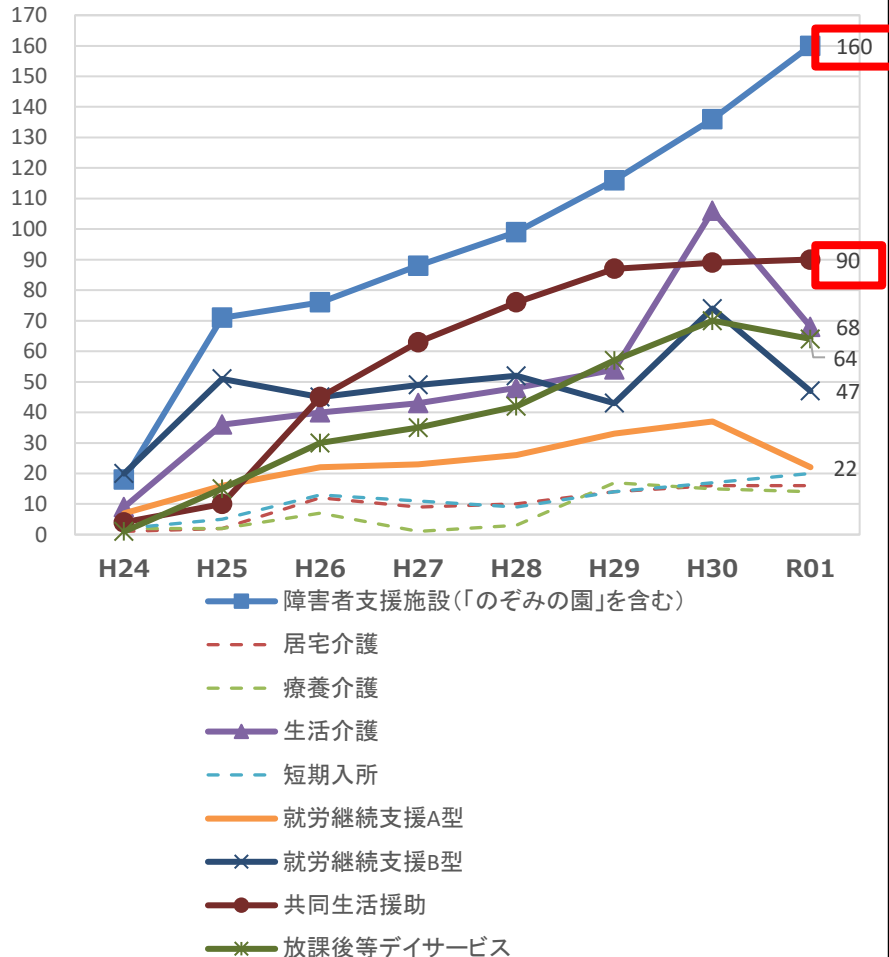
＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞（抜粋）

被虐待者の割合

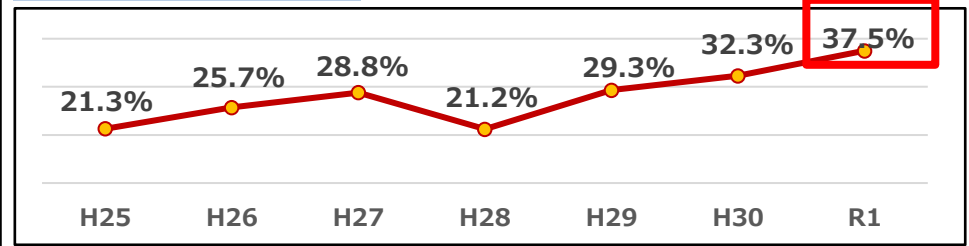
	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
H25	29.2%	79.8%	14.1%	6.4%	1.8%
H26	21.9%	75.6%	13.5%	2.3%	0.0%
H27	16.7%	83.3%	8.8%	2.3%	0.0%
H28	14.4%	68.6%	11.8%	3.6%	0.7%
H29	22.2%	71.0%	16.7%	5.1%	2.7%
H30	22.7%	74.8%	13.5%	4.2%	0.5%
R1	21.3%	78.7%	11.7%	3.7%	1.2%

施設従事者虐待：施設・事業所種別

※件数の多い施設・事業所のみ



行動障害のある者の割合



発生要因の割合

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因	H27	H28	H29	H30	R1
教育・知識・介護技術等に関する問題	56.1%	65.1%	59.7%	73.1%	59.8%
職員のストレスや感情コントロールの問題	42.0%	52.2%	47.2%	57.0%	55.3%
倫理観や理念の欠如	43.9%	53.0%	53.5%	52.8%	53.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	24.8%	22.0%	19.1%	22.6%	16.2%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	23.0%	22.0%	19.6%	20.4%	24.2%

強度行動障害の状態にある人が虐待に遭いやすいこと (施設・事業所向け手引きP39)

- 行動障害とは、自分の体を叩いたり食べられないものを口に入れる、危険につながる飛び出しなど本人の健康を損ねる行動、他人を叩いたり物を壊す、大泣きが何時間も続くなど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)で起こるため、特別に配慮された支援が必要になっている状態のことです。
- 行動障害の状態になりやすいタイプとしては、コミュニケーションが苦手で自分の体調不良や対人不安をうまく伝えられない利用者、他の人は気にならない感覚(明るさ、音、肌触り、臭い、気圧や温度など)に過敏で不快感を持ちやすい人、過去のイヤな記憶を思い出してしまいやすい人などがあります。
- 利用者がこのような状態になったときには、本人の健康や周囲の利用者の安全を守るために、職員は身体拘束や行動制限をやむを得ず行うことがあります。そのときには、事業所の職員全員が利用者の障害特性を理解し、予め本人や家族と相談して決めておいた方法や時間の範囲で対応することが必要になります。
- もちろん、このような身体拘束や行動制限を行うことは決して望ましいことではないので、**普段から利用者の家族や過去の支援者からの情報を引き継いだり、丁寧な観察を行ったりすることによって障害特性を理解し、行動障害が起こらないような支援を行うことが大前提になります。**

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

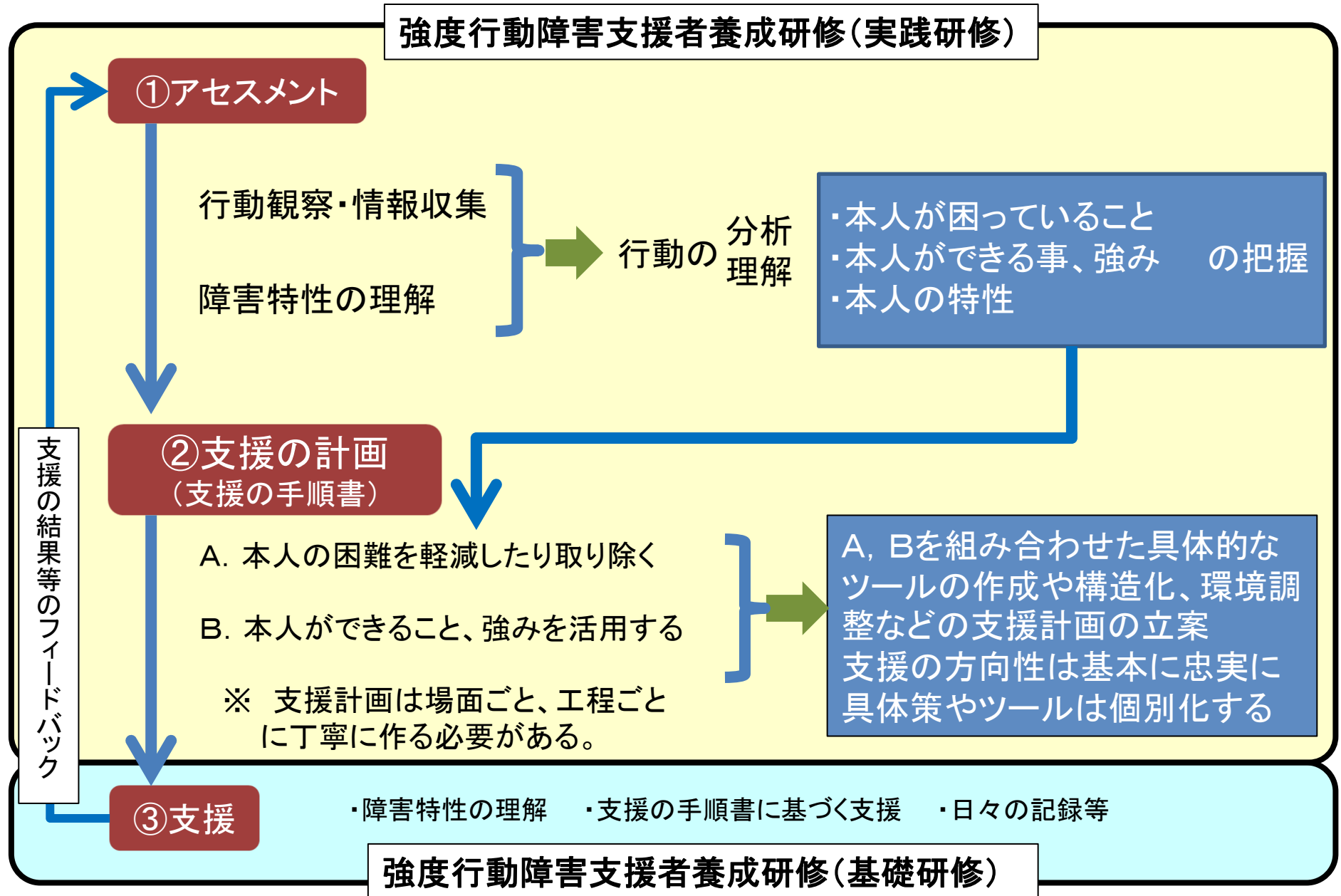
サービス管理責任者クラスの職員

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)

強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)(実践研修)の位置づけ



強度行動障害の施策の経過

昭和55年

令和3年

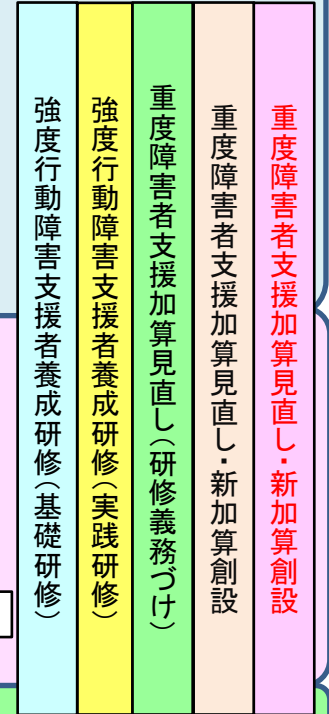
施設入所支援

昭和55年 第1種・第2種自閉症児施設

○平成5年 強度行動障害者特別処遇事業
 ○平成10年 強度行動障害特別加算費
 ○平成18年10月 重度障害者支援加算(Ⅱ)(15点以上)
 ○平成24年4月 重度障害者支援加算(Ⅱ)(8点以上→支援区分10点以上)
 ○令和3年4月 外部通所者に重度障害者支援加算(Ⅱ)算定

利用者	H23.4	2432人	H24.4	8667人	R1.12	19,670人	R2.12	21,054人
施設数		308施設		638施設		892施設		939施設

平成25年 平成26年 平成27年 平成30年 令和3年



利用者	H19.11	3204人	H20.4	3296人	H22.1	4528人	R1.12	11,824人	R2.12	11,159人
事業所数				739事業所		901事業所		1,787事業所		1,811事業所

在宅サービス

平成5年 知的障害者ガイドヘルパー制度
 平成15年 移動介護

○平成17年 行動援護開始(対象者基準 てんかん+他9項目において10点以上)
 ○平成18年10月(区分3以上 てんかん他11項目において10点以上)
 ○平成20年4月(区分3以上 てんかん+他11項目において8点以上)
 ○平成26年4月(支援区分3以上 てんかん+他11項目において10点以上)
 ○平成26年 重度訪問介護の対象拡大(区分4以上 てんかん+他11項目において10点以上)

○平成18年 市町村地域生活支援事業・移動支援事業

短期入所	H23.4	780人	H24.4	1164人	R1.12	5,407人	R2.12	4,584人
共同生活援助		113人		399人		3,316人		3,818人

○平成18年10月 短期入所・共同生活援助 重度障害者支援加算(※Ⅰ,Ⅱの合計人数)

○令和3年4月(主なもの)
 重度障害者支援加算(Ⅱ) アセスメント期間の見直し
 90日間+700単位 → 180日間+500単位
 グループホーム 区分6以上 → 区分4以上
 生活介護 施設入所支援の外部通所者に算定可
 障害児支援 個別サポート加算(Ⅰ)(Ⅱ)新設等

専門的拠点

平成14年 自閉症・発達障害支援センター創設



平成17年 発達障害者支援センター

平成26年 発達障害者地域支援マネジャー

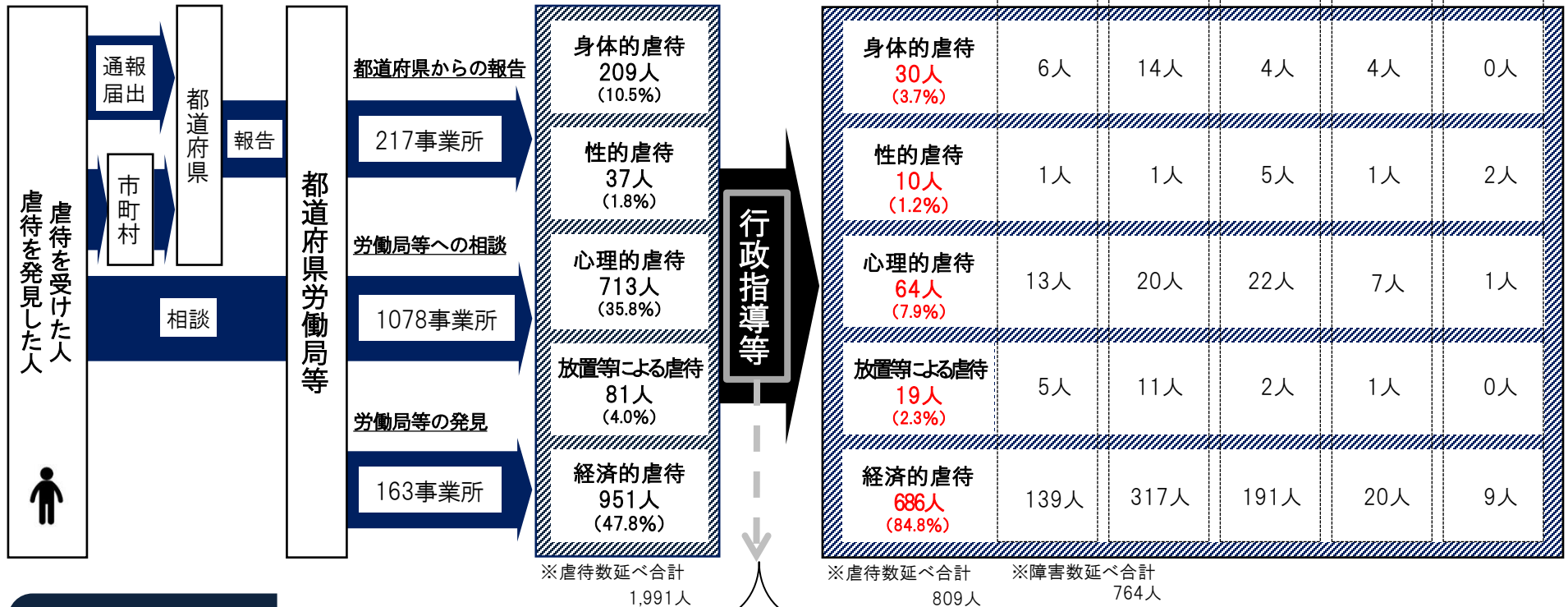
令和元年度における使用者による障害者虐待の状況等

通報・届出

○通報・届出が寄せられた事業所 **1,458事業所**
 ○通報・届出対象の障害者 **1,741人**

虐待が認められた事案

○虐待が認められた事業所 **535事業所**
 ○虐待が認められた障害者 **771人**



労働局での対応

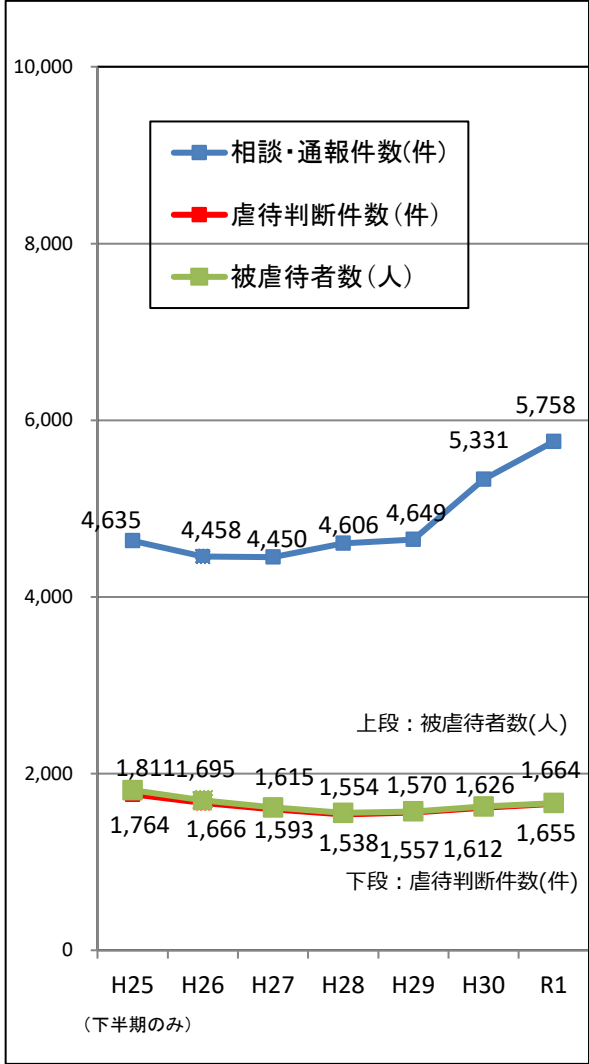
○労働局で行った措置 **815件**

※ 令和元年度以前に通報・届出が寄せられた事業所を含む。

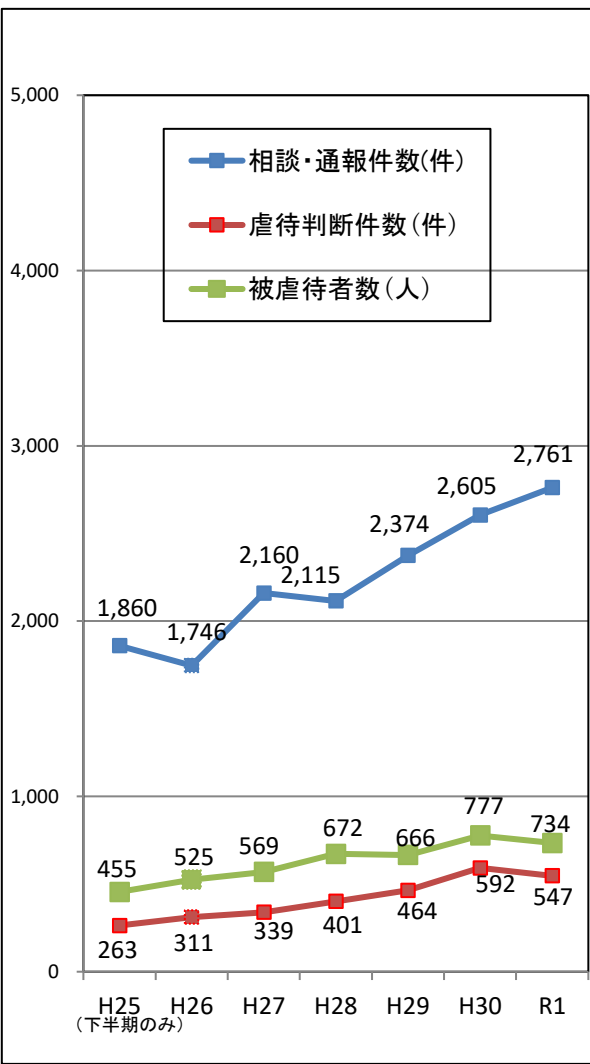
労働基準監督署	公共職業安定所	労働局 雇用環境・均等部(室)	
労働基準関係法令 に基づく指導等(賃金未払等) 723件(88.7%) (うち最低賃金法関係 381件(46.7%))	障害者雇用促進法 に基づく助言・指導等 69件(8.5%) (いじめ、嫌がらせ等)	男女雇用機会均等法 に基づく助言・指導等 10件(1.2%) (セクシャルハラスメント等)	個別労働紛争解決促進法 に基づく助言・指導等 13件(1.5%) (その他)

障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)経年比較

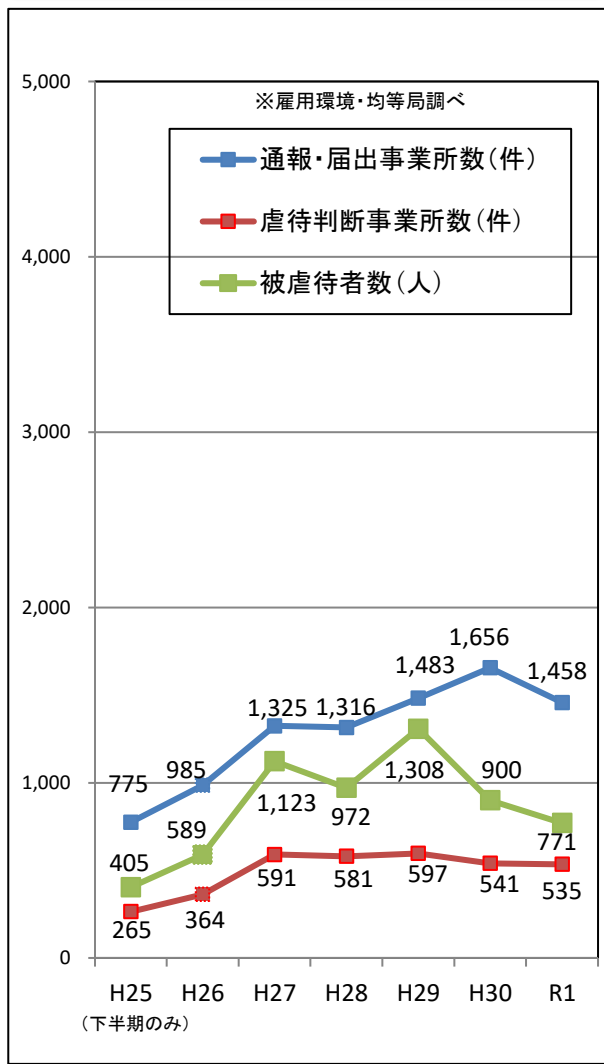
養護者による障害者虐待



障害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



注:平成24年度のデータは下半期のみデータであり、経年比較としては平成25年度から平成30年度の6ヶ年分が対象。

障害者虐待防止対策について



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よ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)

区 分	内 容 と 具 体 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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・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等)
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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性行 ・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
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】</p> <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 ・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
放棄・放置	<p>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。</p> <p>【具体的な例】</p> <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 ・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 ・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
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、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】</p> <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。

虐待防止施策

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「**障害者虐待**」を受けたと思われる障害者を発見した者に速やかな通報を義務付けるとともに、障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める。

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
<p>[市町村の責務] 相談等、居室確保、連携確保</p> <p>[スキーム]</p> <p>①事実確認（立入調査等） ②措置（一時保護、後見審判請求）</p>	<p>[設置者等の責務] 当該施設等における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p> <p>①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表</p>	<p>[事業主の責務] 当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p> <p>①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表</p>

- 3 就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

その他

- 1 市町村・都道府県の部局又は施設に、障害者虐待対応の窓口等となる「**市町村障害者虐待防止センター**」・「**都道府県障害者権利擁護センター**」としての機能を果たさせる。
- 2 市町村・都道府県は、障害者虐待の防止等を適切に実施するため、福祉事務所その他の関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、財産上の不当取引による障害者の被害の防止・救済を図るため、**成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための措置**等を講ずる。

※ 虐待防止スキームについては、家庭の障害児には児童虐待防止法を、施設入所等障害者には施設等の種類（障害者施設等、児童養護施設等、養介護施設等）に応じてこの法律、児童福祉法又は高齢者虐待防止法を、家庭の高齢障害者にはこの法律及び高齢者虐待防止法を、それぞれ適用。

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 (※3)	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) (※1)	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・ 管理者)
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 (※2)	【20歳まで】 児童福祉法 ・適切な権限行使 (都道府県) (※4)			
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					

※1 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、DV法の対象にもなる。

※2 放課後等デイサービスのみ

※3 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、児童心理治療施設、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)

※4 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。

法施行後も続く深刻な施設従事者等の虐待事案

ケース1

入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の**容疑者を逮捕**した。

男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は**日常的に虐待があった可能性**もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に**関係者からの相談で発覚**同施設を家宅搜索した。

同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく**「事故」**として**処理**していた。

ケース2

福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「不適切な支援はなかった」と**虚偽の報告**をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、**施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討**などを求める改善勧告を出した。

同園では、10年間で**15人の職員**が死亡した少年を含む**入所者23人**に虐待していたことが判明した。

ケース3

知的障害者施設で暴行 元職員逮捕

警察は、障害者施設に通っていた知的障害者に「殺す」「ばか」などの暴言を浴びせながら、胸ぐらをつかんで頭部を平手打ちするなどの暴行をした疑いで懲戒解雇された**元施設職員を逮捕**した。「被害者が作業をしようといなかったのがやった」と容疑を認めている。

市は、匿名で通報を受けて施設に立ち入り調査したが、虐待の事実を確認できなかった。その後、テレビで虐待の映像が放映されたため再度立ち入り調査を実施、「**もう少し踏み込んだ対応をしていればよかった**」と話した。

同施設は、虐待に加わった他の職員を停職、**施設長を降格処分**した。

ケース4

入所施設の個室に鍵、20年拘束も

県は、障害者支援施設で知的障害のある**入所者3人が、3～20年にわたり1日6時間半～14時間、個室の扉に鍵をかけられ**、外に出られないようにされていたと発表した。

施設側は、「ほかの入所者らに暴力を振るったり、小物を食べたりするため、家族から同意は得ていた」というが、県は立ち入り調査を行い、**虐待にあたと判断**した。

県は3年に1度、施設を訪れるなどして運営体制を調査してきたが、施設の職員から聞き取りなどはしていたものの、**施錠された部屋の状況までは確認をしていなかった**と説明した。

ケース5

障害者を無報酬で働かせる 福祉法人処分 関連施設の建設工事で

障害者支援施設の利用者に違法に関連施設の建設工事に従事させ、賃金を支払わなかったとして、障害者総合支援法(旧障害者自立支援法)に基づき、介護給付費減額の行政処分にしたと発表した。

リハビリや作業療法と称し、利用者計17人に、関連施設の建設工事や、施設管理者の自宅の清掃を無報酬でさせた。工事は障害者総合支援法や県条例が禁じる「過重な負担」に、無報酬だった点は同法の「経済的虐待による人格尊重義務違反」に当たると判断した。

法人側は「入所者支援の一環で、賃金を払う必要はないと思った」との趣旨の説明をしているという。県民から不適切な運営に関する情報提供が県にあり、利用者に聞き取り調査をして発覚した。

ケース6

使用者による聴覚障害者への心理的虐待の事例

仕事でミスをした際に、上司から、ホワイトボードに「下手！」と何回も書かれたり、「会社を辞めろ！」という紙を眼前に示されたりした。また、「下手くそ」、「クビ、辞めろ」という手話を受けた。その他、同僚のミスを自分の責任にされたり、給与明細を眼前で破り捨てられたりするハラスメントを受けた。

使用者による心理的虐待が認められたことから、公共職業安定所は、当該上司への指導の徹底を含む再発防止策や障害者に対しての言動や雇用管理について、障害特性を踏まえ配慮するよう指導した。

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)。

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。

A施設

虐待を受けたと
思われる障害者
を発見した人



通報義務



サービス管理
責任者



通報義務



施設長
管理者



通報義務



相談



相談

市町村障害者虐待防止センター

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。

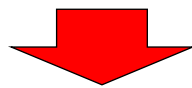
深刻な虐待事案に共通する事柄

- 利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 複数の職員が複数の利用者に対して長期間にわたり虐待
- 通報義務の不履行
- 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 事実確認調査に対する虚偽答弁
- 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 行政処分に基づく設置者、管理者の交代
- 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底



障害者施設の理事長談「暴力や暴言があったことは知らなかった。」

⇒ 虐待が事業運営にとって大きなリスクであるとの認識が希薄



- 今すぐ、施設・事業所で虐待がないか総点検すること
- 虐待が疑われる事案があったら速やかに通報すること

通報は、すべての人を救う

- **利用者**の被害を最小限で食い止めることができる。
- **虐待した職員**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。
- **理事長、施設長**など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- **虐待が起きた施設、法人**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。

令和3年度報酬改定における 障害者虐待防止対策の強化について

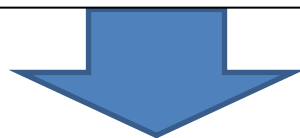


虐待による死亡事例が起きた施設の第三者検証委員会最終報告書 (26年8月:抜粋)

「施設においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施するとともに、虐待防止委員会を設置するなど、形の上では虐待防止体制を整備していた。しかし、虐待が疑われる場合、市町村等への通報が求められているにもかかわらず、それを前提とした虐待防止体制が作られていなかった。また、一部の職員は障害特性や行動障害のみならず、権利擁護についての理解が不足していた。幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を採ろうとする意識が欠けていた。」

「幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分であった。」「一部幹部は虐待や疑義について『なるべく相談・報告しないようにしよう』という雰囲気を蔓延させるなど、虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。一連の虐待問題に係る幹部の責任は重大である。」

「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設(寮)内で、あるいは施設(寮)を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。」



組織的な虐待防止の取組が不可欠

障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現 行]

- ① 従業者への**研修**実施（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

[見直し後]

- ① 従業者への**研修**実施（**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**義務化**）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ① 協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
- ② 事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ② 委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

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・・・ **※以下のすべてを満たすこと**

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の推進

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、**運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件の追加**を行う。
※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
- **訪問系サービスについても**、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに、「**身体拘束廃止未実施減算**」を創設する。
※居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援

運営基準

以下、②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては、①は既に規定済）。訪問系サービスについては、①から④を追加する。

②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。なお、訪問系サービスにおいて追加する①については、令和3年4月から義務化する。

- 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緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。
- ② 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的を開催するとともに、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、身体拘束等の適正化のための研修を定期的を実施すること。

※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）

ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。

なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。

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

虐待防止マネジャー

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

合同開催
も可能

虐待防止委員会

委員長: 管理者
 委員: 虐待防止マネジャー
 (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

虐待防止マネジャー

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
- ・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

合同開催
も可能

虐待防止委員会

委員長: 管理者
 委員: 虐待防止マネジャー
 (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

虐待防止マネジャー

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
- ・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

虐待防止のための委員会の3つの役割

第1 「虐待防止のための体制づくり」

- ・虐待防止マニュアルやチェックリスト、掲示物等ツールの整備

第2 「虐待防止のチェックとモニタリング」

- ・チェックリストにより各職員が定期的に点検
- ・結果を虐待防止マネージャー(サービス管理責任者)により管理者と委員会に報告
- ・発生した不適切な対応事例の状況、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も報告
- ・虐待発生リスクの場面、またその要因について検討
- ・具体的な改善策(職員の研修計画、各部署の改善計画など)を講じる

第3 「虐待(不適切な対応事例)発生後の対応と総括」

- ・虐待などが生じた場合の早期対応について、マニュアルに沿って検証と総括を行う

令和3年度障害者総合推進事業「障害者虐待防止の効果的な体制整備及び精神科医療機関等における虐待防止のための啓発資料の作成と普及に関する研究」

☆「障害者虐待防止の効果的な体制整備」の部分で独立した検討委員会を組織して研究

目的	虐待防止委員会の設置を軸とした利用者の権利擁護・虐待防止等の取組を先駆的に行っている障害福祉サービス事業所及び相談支援事業所の事例を把握し、取組のポイントを明らかにする。特に、小規模な事業所における体制整備や、複数事業所による共同・連携等、事業所が取り組みやすい手法をとりまとめる。
----	---

検討委員	所属
◎曾根 直樹	日本社会事業大学 福祉マネジメント研究科
岩上 洋一	一般社団法人 全国地域でくらそうネットワーク
岩崎 好宏	社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国身体障害者施設協議会
片桐 公彦	社会福祉法人 みんなでいきる
野口 直樹	公益財団法人 日本知的障害者福祉協会
林 晃弘	社会福祉法人フラット
平山 健二郎	社会福祉法人 南高愛隣会
原見 律子	千葉県 健康福祉部 障害福祉事業課
三好 登志行	佐藤健宗法律事務所

より良い職場環境の重要性について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

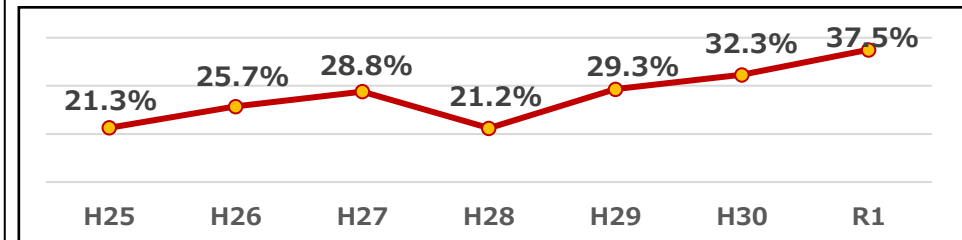
障害者虐待対応状況調査

<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待> (抜粋)

被虐待者の割合

	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病等
H25	29.2%	79.8%	14.1%	6.4%	1.8%
H26	21.9%	75.6%	13.5%	2.3%	0.0%
H27	16.7%	83.3%	8.8%	2.3%	0.0%
H28	14.4%	68.6%	11.8%	3.6%	0.7%
H29	22.2%	71.0%	16.7%	5.1%	2.7%
H30	22.7%	74.8%	13.5%	4.2%	0.5%
R1	21.3%	78.7%	11.7%	3.7%	1.2%

行動障害のある者の割合

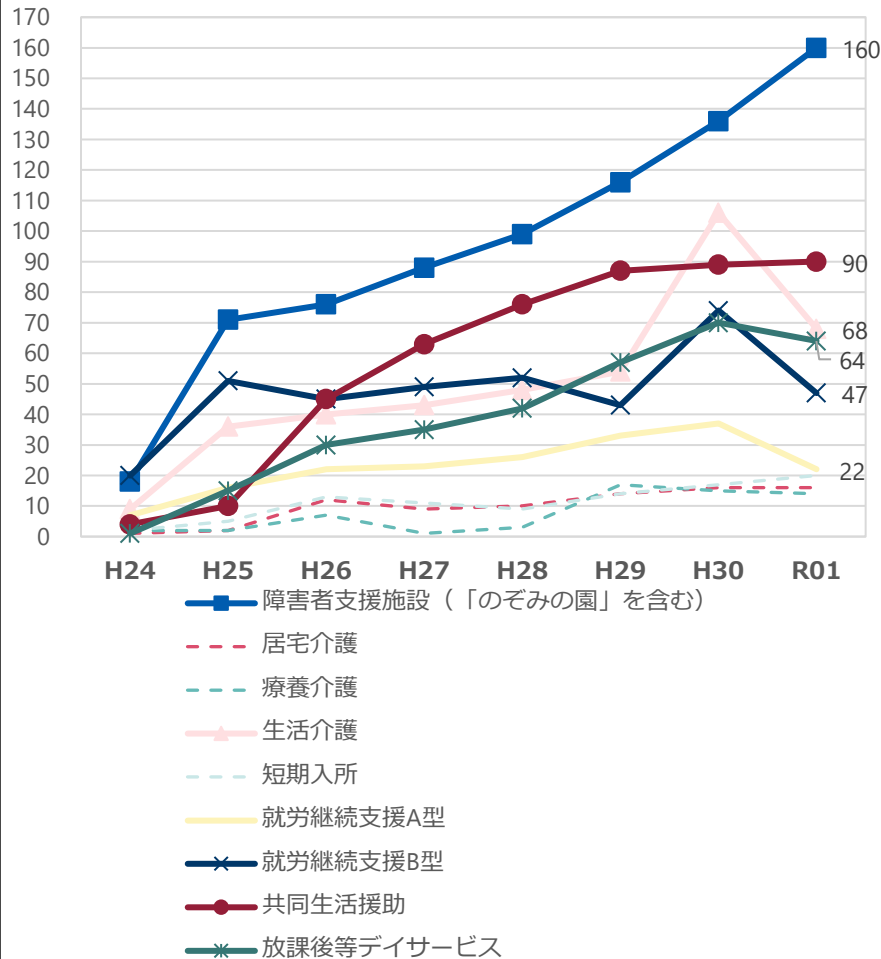


発生要因の割合

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因	H27	H28	H29	H30	R1
教育・知識・介護技術等に関する問題	56.1%	65.1%	59.7%	73.1%	59.8%
職員のストレスや感情コントロールの問題	42.0%	52.2%	47.2%	57.0%	55.3%
倫理観や理念の欠如	43.9%	53.0%	53.5%	52.8%	53.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	24.8%	22.0%	19.1%	22.6%	16.2%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	23.0%	22.0%	19.6%	20.4%	24.2%

施設従事者虐待：施設・事業所種別

※件数の多い施設・事業所のみ



虐待を防止するための取組について

風通しの良い職場環境づくり

虐待が行われる背景については、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があります。虐待報道事例にあった障害者福祉施設等の検証委員会報告書では、虐待を生んでしまった背景としての職場環境の問題として「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設(寮)内で、あるいは施設(寮)を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。」と指摘されています。

職員は、他の職員の不適切な対応に気がついたときは上司に相談した上で、職員同士で指摘をしたり、どうしたら不適切な対応をしなくてすむようにできるか会議で話し合っ全職員で取り組めるようにしたりする等、オープンな虐待防止対応を心がけ、職員のモチベーション及び支援の質の向上につなげることが大切となります。

そのため、支援に当たっての**悩みや苦勞を職員が日頃から相談できる体制**、**職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し情報共有する体制**、これらの風通しの良い環境を整備することが必要となります。

また職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、夜間の人員配置等を含め、管理者は職場の状況を把握することが必要となります。職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図ることが望めます。職場でのストレスを把握するために、「職業性ストレス簡易調査票」等を活用すること等が考えられます。

職場のストレスに気づくためのツール

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/>

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P D C Aサイクルの活用

虐待の未然防止のためには、的確な現状把握(アセスメント)に基づいた対応策の作成、そして継続した定期的な評価(モニタリング)が重要となります。そのアセスメントに資するものとしては、事故・ヒヤリハット事例の報告、虐待防止のための自己評価(チェックリストによる評価)が有用となります。

② 苦情解決制度の利用

苦情への適切な対応は、利用者の満足感を高めること等に加えて、虐待防止対策のツールの一つでもあります。そのため、障害者福祉施設等は、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置し、連絡先等を障害者福祉施設等内に掲示する他、障害者福祉施設等の会報誌に掲載する等、積極的に周知を図ることが必要となります。特に管理者は、施設を利用している障害者の表情や様子に普段と違う気になるところがないか注意を払い、声をかけて話を聞く等、本人や家族からの訴えを受け止める姿勢を持ち続けることが求められます。

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

チェックリストの作成と評価は、事業者や職員による自己評価です。これに加えて「福祉サービス第三者評価」や「オンブズマン」等の外部による第三者評価を受けることもサービスの質の向上を図るきっかけとして有効となります。

④ ボランティアや実習生の受入れと地域との交流

多くの目で利用者を見守るような環境作りが大切です。管理者はボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する感想や意見を聞くことにより、虐待の芽に気づき、予防する機会が増えることにもつながります。

⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

自ら権利を擁護する事に困難を抱える障害者については、成年後見制度の活用等を通して権利擁護を行っていくことが重要です。

＜虐待防止チェックリスト 職員用＞

- ①利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。
- ②利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。
- ③利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。
- ④職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。
- ⑤利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入り等を行わないようにしている。
- ⑥利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。
- ⑦利用者を長時間待たせたりしないようにしている。
- ⑧利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。
- ⑨危険回避のための行動上の制限が予想される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。
- ⑩利用者に対するサービス提供に関わる記録書類(ケース記録等)について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。
- ⑪ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。
- ⑫ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。
- ⑬他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。
- ⑭上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。
- ⑮職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。
- ⑯他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。
- ⑰他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を容認したこと(注意できなかったこと)がある。
- ⑱最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みを持ち続けている。
- ⑲最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。
- ⑳最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。

<虐待防止チェックリスト 施設用>

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。

より良い虐待防止の取組に向けて

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

より良い虐待防止の取組に向けて

「虐待防止の取り組み＝サービスの質の向上」という意識

- 「自分たちの施設でも虐待が起こるかもしれない」という大前提
- 「グレーゾーン、不適切な支援」への高い意識
 - ・ 職員が意図していなくても、利用者にとっては苦痛と感ずることがある
 - ・ 利用者の意思確認（表明）の困難さ → グレーゾーンの追求は大事
 - ・ 「虐待でなかったら良い」わけではない → 不適切な支援は虐待の温床に
 - ・ 振り返りやケース検討を通して、「適切な支援」を考えることが大事
- 自己チェックによる振り返り
 - ・ 「不適切な支援」は出てくるが、「虐待」は出て来にくい
 - 心理的なハードルが全く異なる → 「芽」としてフォローし続ける
 - ・ 振り返りで出てきた過去の事例を行政に実際に通報するところから始める
 - 頑張っているところほど自己判断に陥る → 判断は第三者に
 - 通報することで改善できる／取組が本物になる

より良い虐待防止の取組に向けて

研修の質を高める

□研修の実行性を高める

- ・学んだことを実際の支援場面に落とし込んだ上でどう対応するかを検討する
- ・「虐待防止」と「支援力の向上」のつながりを意識する →動機付けUP
- ・目標水準を「虐待」ではなく「不適切な支援」に置くことで、全体の水準を高める →目線を上げる →視座を高くする
- ・マンネリ化、時間の経過による意識の薄まりの解消
→あえて何度も繰り返す／テーマごとに深掘りする／担当を入れ替える etc

□研修を行き届かせる

- ・パートや運転手を含む全職員に、現実的にどう研修を受けてもらうか
- ・動画の活用、外部のeラーニングの活用
→一方で、質疑応答やグループワーク等のやりとりによる理解の深化に課題
→短時間の動画視聴＋短時間のディスカッション etc

より良い虐待防止の取組に向けて

お互いに高め合う職場に

□職員同士の高めあい

- ・ スタッフ同士がお互いに注意をしたり声をかけることに対して躊躇がある
 - 水平関係の中で直接的にやりとりすることの人間関係への影響
 - 「気付きカード」「NGワード」「イラッとシート」「振り返りノート」
- ・ 「グッジョブカード」「にこりほっと」 → ストレングス視点

□その他、気になった取り組み

- ・ 利用者満足度調査、当事者向けの虐待防止研修
- ・ 委託業者向けの虐待防止研修
- ・ 課題のある利用者への対応だけでなく、全利用者が快適と言えるかどうか？
という視点。

虐待防止は「三方良し」→職場変革の中心に！

ご清聴ありがとうございました

