

障がい者虐待防止について

～通報は全ての人を救う～



令和5年度
指定障がい福祉サービス事業者等集団指導資料
新潟市福祉部障がい福祉課

新潟市福祉部障がい福祉課です。

日頃より、障がい者・児の支援にご尽力いただきありがとうございます。

本研修では、障がい者虐待防止について説明させていただきます。

各施設・事業所におかれましては、既に虐待防止に取り組まれており、

承知している内容も多いかと思いますが、改めて認識を共有させていただければと思います。

研修の内容

- 1 障害者虐待防止法について
- 2 近年の虐待通報の状況
- 3 施設・事業所における障がい者虐待の防止に向けて

2

本研修では、はじめに「障がい者虐待防止法」の制度概要や通報義務について説明させていただきます。

次に、「近年の本市の虐待通報の状況」や参考事例の紹介、最後に、施設・事業所における障がい者虐待の防止に向けて取り組む事項についてお話しします。

1 障害者虐待防止法について

3

それでは、はじめに障がい者虐待防止法について説明します。

障害者虐待防止法（平成24年10月1日施行）

「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」

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、
障害者虐待の予防及び早期発見、
障害者虐待の防止等に関する国等の責務、
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、
養護者による虐待の防止に資する支援のための措置

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、障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

4

「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」

いわゆる障害者虐待防止法は、平成24年10月1日に施行されました。

施行後11年が経過したところですが、この法律の歴史が思ったよりも浅いと感じた方はいないでしょうか。

虐待防止法が施行される以前は、本人や、その家族は障がいがあるということだけで、いわれのない偏見や差別、虐待にさらされていました。

この法律では、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、障害者虐待の予防及び早期発見、その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、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などを定めることにより、障害者虐待の防止や障害者の権利利益の擁護に資することを目的としています。

法の施行により、施設・事業所でも虐待防止委員会や虐待防止担当者が設置され、職員には虐待を通報する義務が課せられています。

職員の良識を守り、よりよい支援を追求する職場にするためにも、この法律を生かしていかなければなりません。

定義

「障がい者」

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害含む）、
その他心身の機能の障害があるものであって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの【障害者基本法第2条第1項】

「3種類の障がい者虐待」

- ①養護者による虐待
- ②施設従事者による虐待
- ③使用者による虐待

【障がい者福祉施設】
障がい者支援施設、のぞみの園

【障がい福祉サービス事業等】
居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障がい者等包括支援、自律生活援助、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援及び共同生活援助、一般相談支援事業及び特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センターを運営する事業、福祉ホームを運営する事業、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、居宅訪問型児童発達支援及び保育所等訪問支援

5

次に、障害者虐待防止法における障がい者や虐待の定義についてです。

障害者虐待防止法では、障害者とは障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と定義されています。同号では、障害者とは「身体障害、知的障害、発達障害を含む精神障害、その他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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点には留意が必要です。

また、虐待防止法では、「養護者」「障害者福祉施設従事者」「使用者」による虐待を特に「障害者虐待」と定めています。

施設・事業所の職員のみなさまは、②の施設従事者に該当し、利用者に対しての虐待がこれにあたります。

なお、施設従事者による虐待に該当するサービス種別は右に示した一覧のとおりです。

「障がい者虐待の5類型」

類型ごとの具体的な例は、
国の手引き（事業者向け）を
check！

①身体的虐待

体に傷や痛みを負わせる暴行を加えること。また正当な理由なく身動きがとれない状態（身体拘束）にすること。

②性的虐待

無理やり（または同意と見せかけ）わいせつなことをしたり、させたりすること。

③心理的虐待

侮辱したり拒絶したりするような言葉や態度で、精神的な苦痛を与えること。

④放棄・放置（ネグレクト）

食事や入浴、洗濯、排泄などの世話や介助をほとんどせず、心身を衰弱させること。

⑤経済的虐待

本人の同意なしに財産や年金、賃金などを使うこと。また理由なく金銭を与えないこと。

6

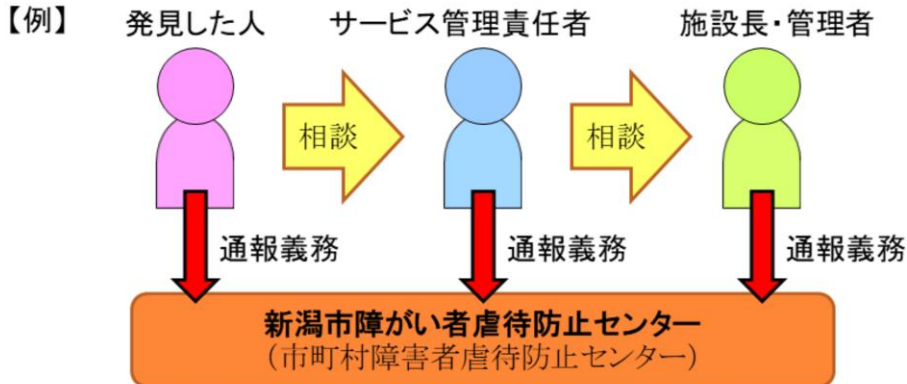
次に、障がい者虐待の5つの類型についてです。

- ①暴行や正当な理由のない身体拘束は身体的虐待にあたります。
- ②障害者にわいせつな行為をすることやさせることは性的虐待にあたります。
- ③激しい暴言や著しい拒絶的な対応により心理的外傷を与えることは心理的虐待にあたります。
- ④食事や入浴などの世話や介助をせず、長時間放置するなど障害者を養護すべき職務上の義務を怠ることは放棄・放置いわゆるネグレクトにあたります。
- ⑤障害者本人の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ることは経済的虐待にあたります。

なお、類型ごとの具体例については、別紙資料として厚生労働省が作成した事業者向けの手引きの抜粋をご確認ください。

「通報義務」

障がい者虐待を受けたと思われる障がい者を発見した者は、速やかに通報しなければならない



- ◎間接的に知り得た場合も通報義務がある
- ◎守秘義務に係る各法律の規定は、この通報を妨げない
- ◎通報を理由とする解雇などの不利な扱いは禁じられている

7

次に、通報義務についてです。

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。ここで注意していただきたいのは、通報できる、してもよいという任意の行為ではなく、しなければならない義務であるという点です。

近年の虐待通報に係る事実確認調査でも、通報義務について、施設内にも掲示していたが、知らない職員がいたという実態もありますので、事業所内での通報体制の整備と、全職員への周知徹底をお願いします。

なお、通報については発見した人が通報することが基本ですが、事業所において、サービス管理責任者や施設長・管理者からの通報でも構いませんので、しっかりとしたルールを作って対応をお願いします。上席に報告したが、通報した形跡がないと言った場合は、自ら通報することも必要です。

また、虐待防止センターに通報する前に、施設内で事実確認や対策を講じた結果、通報をしなかったといった事例もありました。事実確認調査や虐待の判断は、虐待防止センターが行いますので、必ず通報するようお願いいたします。

【新潟市虐待防止センター】（平日8時30分～17時30分まで）

障がい福祉課	TEL：025-226-1248 / FAX：025-223-1500
北区役所健康福祉課	TEL：025-387-1305 / FAX：025-387-1020
東区役所健康福祉課	TEL：025-250-2310 / FAX：025-273-0177
中央区役所健康福祉課	TEL：025-223-7207 / FAX：025-223-7151
江南区役所健康福祉課	TEL：025-382-4396 / FAX：025-381-1203
秋葉区役所健康福祉課	TEL：0250-25-5682 / FAX：0250-22-8250
南区役所健康福祉課	TEL：025-372-6304 / FAX：025-372-4033
西区役所健康福祉課	TEL：025-264-7310 / FAX：025-269-1670
西蒲区役所健康福祉課	TEL：0256-72-8358 / FAX：0256-72-3133

【コールセンターらいとほうす】（休日・夜間専用）

TEL:025-278-2080

8

次に、虐待防止センターについてです。

本市の虐待防止センターの連絡先は記載のとおりです。

平日の市役所開庁時間帯は障がい福祉課または各区の健康福祉課、
休日・夜間はコールセンターらいとほうすにご連絡ください。

なお、各施設・事業所の通報体制においても、障がい福祉課と所在地の
区役所健康福祉課の電話番号、休日・夜間の連絡先は明記するよう
お願いします。

2 近年の虐待通報の状況

次に、近年の虐待通報の状況についてご説明します。

近年の虐待通報の状況

「障害者福祉施設従事者等による障がい者虐待」に係る通報

項目	R1	R2	R3
市町村等への相談・通報件数 (括弧内は新潟市)	33件 (8件)	28件 (7件)	40件 (12件)
市町村等による虐待判断件数 (括弧内は新潟市)	7件 (1件)	3件 (2件)	9件 (3件)

虐待の内訳(R3：新潟県)

- ・事業所の種別では、「共同生活援助」6事業所、「就労継続支援A型」、「就労支援継続B型」、「自立訓練」が各1事業所となっている。

10

施設従事者等による障がい者虐待の通報について、令和元年度から3年度までの新潟県全体の実態と括弧書きとして本市の実態を表しています。

本市においては、毎年10件前後の通報があり、虐待と判断された事例も年々増加しています。なお、本市の令和4年度の実態としては、相談・通報件数が20件、うち虐待と判断された件数が4件でした。

また、令和3年度の新潟県全体の虐待事案では、記載のとおり共同生活援助が6件と最も多くなっています。よくある事例としては、世話人による暴言などの心理的虐待が挙げられますので、共同生活援助の事業所におかれましては、このような実態も従事者と共有するとよいでしょう。

障がい者虐待を契機に再生した事業所の事例

(障がい者福祉施設等における障がい者虐待の防止と対応の手引きより抜粋)

【事案】

- 社会福祉法人Aが運営する入所施設で、興奮状態になった利用者に対して職員が馬乗りになって押さえつけるなどの行為が行われ、利用者のあばら骨を折る身体的虐待。
- 同法人の自立訓練施設で、複数回に渡り宿直の職員が利用者に対して、性的虐待を行うなど、計4施設での虐待を認定。

虐待を把握していたものの未通報
通報義務違反！！

【処分内容】

- 3カ月～1年、新規利用者の受け入れ停止（4施設）
- 改善報告を提出するよう命令

11

次に、参考事例として障害者虐待を契機に再生した事業所の事例を紹介します。なお、本事例は、厚生労働省が作成した「障がい者福祉施設等における障がい者虐待の防止と対応の手引き」より抜粋した内容です。

発生した事案ですが、社会福祉法人Aが運営する入所施設で、興奮状態になった利用者に対して職員が馬乗りになって押さえつけるなどの行為が行われ、利用者のあばら骨を折る身体的虐待や自立訓練施設で、複数回にわたり宿直の職員が利用者に対して性的虐待を行うなど、4つの施設で虐待が行われていたことを認定しました。

A法人では、これらの虐待を把握していたものの通報せず、県に相談が寄せられたことを受けて実施した特別監査で判明したもので、県はこの法人に対して4つの施設で3カ月から1年の間、新たな利用者の受け入れを停止する行政処分を行うとともに、改善報告を提出するよう命令しました。

障がい者虐待を契機に再生した事業所の事例

(障がい者福祉施設等における障がい者虐待の防止と対応の手引きより抜粋)

【A法人の改善内容】

- 虐待が起きた原因の分析、通報義務違反の要因分析を実施し、対応フローを整理。市町村への適切な通報体制の仕組みを構築。
- 職員倫理、考え方の統一を図るため、支援ガイドラインを作成。各施設で毎月支援の振り返りを実施。



【改善の効果】

- 虐待の疑いと思われる段階で、全て市町村に通報するよう改善。
- 職員も不適切な対応がないよう気をつけることが習慣化し、支援ガイドラインを活用した振り返りの浸透による支援の質の向上

12

A法人では、虐待が起きた原因や、虐待を把握していたにも関わらず通報しなかった要因を分析し、対策として疑いがあるものも含み虐待があった際の対応フローを整理し、市町村へ適切に通報する仕組みを作りました。

また、職員としての倫理、考え方の統一を図るための支援ガイドラインを作成し、各施設において毎月支援の振り返りを行い、再発防止に努めました。

虐待があった場合の対応フローを整理したことで、虐待の疑いと思われる段階で、全て市町村に通報するように改善され、その結果、虐待の疑いを施設内で抱え込むことがなくなり、通報を躊躇したり、隠そうとする意識がなくなりました。

職員も、不適切な対応がないよう気をつけることが習慣化し、支援ガイドラインを活用した振り返りの浸透によって支援の質の向上にもつながったという内容です。

「通報」で救われるのは、誰でしょう？

13

では、ここでみなさまに問いかけです。
通報で救われるのは一体誰でしょうか。

- ・利用者¹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²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³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⁴、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。

通報は、すべての人を救う

14

一番に考えられることは障がいのある方ご本人です。虐待は最初は軽微な行為だったところからエスカレートし、利用者が重傷を負うような事件に発展してしまうということがわかっています。虐待の疑い段階で即座に通報することで、利用者の被害を最小限にすることができます。

また、救われるのは利用者だけではありません。利用者に重傷を負わせるような損害を

与えてしまった場合、職員は刑事責任を問われ、設置者や管理者、その施設や法人全体が道義的責任を追及され、行政処分を受け、損害賠償責任が生じるといった多大な影響も最小限に留めることができます。

「通報することは、虐待した職員を罰し、法人や施設に損害を与えること」と感じ、通報することを避けようとする人は少なくないのかもしれませんが、しかし、通報がもたらす

本質的なことは、利用者、職員、施設、法人の全てを救うということなのです。

施設従事者等による虐待の通報者は、虐待があった施設が自ら通報する割合が年々増加しています。その事実が、通報はすべての人を救う道であることを証明しているのではないのでしょうか。

3 施設・事業所における 障がい者虐待の防止に 向けて

15

次に施設・事業所における障がい者虐待の防止に向けて
取り組むべき事項について説明します。

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年度から義務化となっています！

- ① 従事者への研修実施（年1回以上）
- ② 虐待防止委員会の設置と検討結果の従事者への周知徹底（虐待防止委員会は年1回以上開催する必要がある）
- ③ 虐待防止等のための責任者の設置

16

はじめに、障害者虐待防止の更なる推進として、記載の3点が令和4年度から義務化されました。

- 1 従業者への虐待防止研修の実施
- 2 虐待防止のための対策を検討する組織として「虐待防止委員会」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こと。
- 3 虐待の防止等のための責任者の設置

なお、①「従事者への研修実施について」どのような研修を行えばよいのかわからないとの話を聞きますが、現在障がい者虐待防止に係る様々な研修動画がYouTubeでも見ることができます。

障がい者虐待防止や身体拘束適正化などで検索すると、多くの研修教材が確認できますので活用してください。

また、今年度も新潟県が事業所向けの障がい者虐待防止に関する研修を実施する予定です。新潟県から研修案内があった場合は、各施設・事業所にも周知しますので、ぜひ受講をお願いします。

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

17

次に、今ほどの義務化の内容のうち、虐待防止委員会についてです。

虐待防止委員会には、記載の3つの役割があります。

- ①「虐待防止のための計画づくり」とは、虐待防止の研修や、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の実施計画づくりです。
- ②「虐待防止のチェックとモニタリング」とは虐待防止の取組の実施プロセスです。委員会によって虐待が起こりやすい職場環境の確認を行い、また各職員が定期的に自己点検し、その結果を虐待防止マネジャーが集計、虐待防止委員会に報告します。委員会では、現状を踏まえて、どのような対策を講じる必要があるのか、具体的に検討し、計画に盛り込みます。
- ③「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」とは、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こととなります。

身体拘束等の適正化

○身体拘束等の適正化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年度から義務化となっています！

- ① 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、従業者に周知徹底すること。
- ② 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ③ 従業者に対して、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。

18

次に、身体拘束の適正化として、こちらも記載の3点が令和4年度から義務化されました。

- 1 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、従業者に周知徹底すること。
- 2 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- 3 従業者に対して、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。

こちらについても虐待防止のさらなる推進と同様に、委員会の開催や結果の共有、研修の実施を漏れなく実施してください。

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りません**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。

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。

19

身体拘束は、何よりも本人の尊厳を侵害することです。拘束による身体的な弊害は基より、意思に反して行動を抑制されることによる不安や怒り、あきらめ、屈辱、苦痛といった精神的な弊害もあります。

このことは、家族にも大きな精神的負担をかけるとともに、職員等は自らの支援に自信がもてなくなり、モチベーションの低下や支援技術の低下を招くなどの悪循環を引き起こすこととなります。身体拘束の廃止は、本人の尊厳を回復し、悪循環を止める、虐待防止において欠くことのできない取組といえます。

なお、やむを得ず身体拘束を行う場合は、記載の3要件を全て満たすことはもちろんのこと、組織による決定や個別支援計画への記載、本人・家族への十分な説明・承諾、拘束の様態や時間、状況の記録を忘れずに行いましょう。

経営者が責任をもって取り組む

法人の理事長、施設・事業所の管理者は、

- 施設・事業所が障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識
- 風通しの良い開かれた運営姿勢
- 職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくり
- 利用者の望む生活に向けた支援を行う

という強い意志を示すことが必要

20

最後となりますが、虐待防止は経営者が責任をもって取り組むことが重要です。

特に、現場と本部の意識の違いや、現場状況の把握が適切にできていない場合、利用者への虐待に繋がる懸念が増えるだけでなく、従事者のみなさまのメンタルやモチベーションにも多大な影響を及ぼします。

理事長や、施設・事業所の管理者は、しっかりと現場の状況を把握するとともに、職員との対話やミーティングの機会を通じて、風通しのよい職場づくりに取り組んでください。それが結果的には利用者への良質な支援に繋がり、虐待防止にもつながるといえます。

今後も、障がいのある方の自己決定の尊重や権利利益の擁護に向けて、各施設・事業所での虐待防止の取組みの推進をお願いいたします。



21

研修は以上となりますが、ご不明な点などがある場合は、市役所障がい福祉課管理係までご連絡ください。

今後も、障がいのある方の自己決定の尊重や権利利益の擁護に向けて、各施設・事業所での虐待防止の取組みの推進をお願いいたします。