

障がい者虐待の理解と防止

大阪市福祉局障がい者施策部

障害者虐待防止法の目的

- 障がい者に対する虐待の禁止
- 虐待を受けた障がい者に対する保護および自立の支援のための措置

等を定めることにより、

障がい者虐待の防止等に関する施策を促進し、

もって障がい者の権利利益の擁護に資すること



虐待行為自体 や 虐待行為を行った者・施設を
罰するための法律ではありません

障がい者虐待の「分類」と「類型」

3つの分類

- ① 養護者による虐待
- ② 施設従事者等による虐待
- ③ 使用者による虐待

※本資料では②について説明します

5つの類型

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ 放棄・放置（ネグレクト）
- ⑤ 経済的虐待



『障がい者福祉施設従事者等』には、
管理者や支援員だけでなく、事務員や調理員、運転手など
施設に従事するすべての方が含まれます

虐待 5 類型 (①身体的虐待)

暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。
正当な理由なく身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって
身体の動きを抑制する行為。

(例：叩く、蹴る等よく例示されるものの他)

- 無理やり食べ物等を口に入れる、身体を引きずって移動させる、
- 身体拘束（柱や椅子ベッドに縛り付ける、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を服用させる）
等が該当



- ・ 上記例示の行為について、その程度・強弱は関係ありません
- ・ 身体拘束等適正化委員会の設置、運営が義務化されています

虐待 5 類型 (②性的虐待)

あらゆる形態の性的な行為又はその強要。

(例：性交、性器への接触等よく例示されるものの他)

- 裸にする、キスする、利用者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、裸や下着姿を撮影する、その写真を他職員に見せる
- 排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下半身を裸にしたり、下着のまま放置する

等が該当



例に挙げた行為については、いずれも性的虐待に該当します。

虐待 5 類型 (③心理的虐待)

脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えること。

- 威嚇的な言動 : 「お前」「追い出すぞ」や、怒鳴る
- 侮辱的な言動 : 「ばか」「あほ」等の侮辱する言葉を浴びせる、子ども扱いのような言動、意図的に無視する、仲間外れにする
- 交換条件の提示 : 「これができたら買ってあげる」「約束が守れないと退所してもらおうよ」

等が該当



利用者に対する言動については、支援員として適切な表現を意識することが必要となります。
伝えるべき内容であっても、伝える場所や伝え方については、複数の目をもって十分に検討しましょう。

虐待5類型（④放棄・放置〔ネグレクト〕）

食事や排泄、入浴、洗濯等身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービス、医療や教育を受けさせない等によって、障がい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。

（例：必要とされる介助や診療を怠る等よく例示されるものの他）

- 車いすや補聴器など必要な用具の使用を限定し、障がい者の要望や行動を制限する
- 利用者間の暴力行為を認識していながら対応しない

等が該当



利用者間の口論や喧嘩等の放置もネグレクトに該当します。
利用者から求めがあった場合だけでなく、
職員が異変に気付いた時点で適切な対応を行うことが重要です。

虐待 5 類型 (⑤経済的虐待)

利用者の同意なしに（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、利用者が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。

- 利用者の同意なしに財産や預貯金を処分、運用する
- 日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない、制限する
- 利用者の同意なしに親族にお金を渡す、貸す

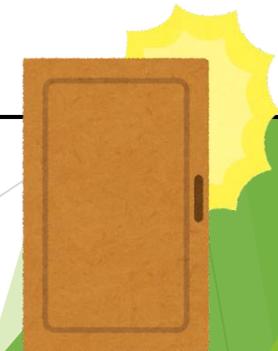
等が該当



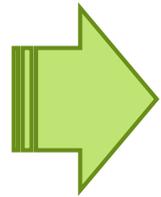
- ・ 部屋の清掃の際、利用者の持ち物を同意なしに処分することも、経済的虐待に該当する場合があります
- ・ 金銭の取り扱いについては、事業所内で十分に留意しましょう

虐待事例①

- ・利用者Aが不穏状態になったため個室へ誘導し、ドアを少し開けた状態で様子を見ていたが、利用者Aが興奮状態のまま部屋から出ようとしたため、職員が外からドアを抑えて部屋に閉じ込めた。
- ・利用者Aには身体拘束の同意や手順書があったものの、職員は「施錠をしていない=身体拘束に該当しない」と判断し、身体拘束の際に必要な検討や記録、手順書に沿った対応を行わなかった。



虐待事例①



① 身体的虐待に該当

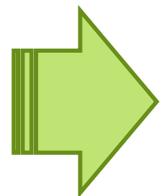


利用者の行動を制限する行為は「身体拘束」に該当します。
利用者の同意書や手順書があっても、その必要性を慎重に
判断するとともに、判断に当たっては適切な手続きを踏む
必要があります。

虐待事例②

- ・利用者 A から事業所に対して「職員 B から性的な身体接触があった」との訴えがあった
- ・他の利用者にも確認したところ「職員 B に触られたことはあるが、嫌な気持ちになることはなかった」との証言があった。
- ・職員 B からは、男女問わず利用者に対して、来所・帰所時に手を握るやハグをする、身体に触れながら話しをする等のスキンシップを行っているが、性的な意図はないとの説明があった。
- ・複数の職員からは、「利用者 A に対する職員 B のスキンシップは必要以上であった」との証言があった。

虐待事例②



② 性的虐待に該当



職員側の性的な意図の有無に関わらず、利用者本人や第三者の目から見て必要以上と判断される過度なスキンシップは、性的虐待になります。



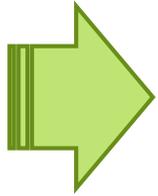
障がいの特性から、自分のされていることが虐待だと認識できない場合もありますので、支援者等がより積極的に介入する必要があります。

虐待事例③

- ・ 職員 A が他職員に対して、「人員不足で繁忙になり、イライラする。利用者 B には腹が立つし、退所してくれたらいいのに。」と仕事や利用者に関する不満を事業所内で話し始めたため、他職員は、利用者 B が隣室にいることもあり、事業所内で利用者に関する不満や悪口を言わないよう職員 A に注意した。
- ・ 職員 A は、注意を受けた後も、利用者 B が隣室にいるにも関わらず、不満等と言うことを止めなかった。
- ・ 利用者 B は「家に帰りたい」と言って利用途中に帰宅し、その後数日間、お休みすることになった。



虐待事例③



③ 心理的虐待に該当



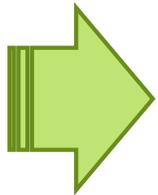
職員のストレスも虐待を生む背景（要因）の一つです。
職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図るとともに、風通しが良く、働きがいのある職場となるよう環境を整えていくことが必要です。

虐待事例④

- ・身寄りのない1人暮らしの利用者に、週7回、身体介護や家事援助を行い、利用者から申し出があった時にだけ、検温等の体調管理を行っていた。
- ・ここ数週間、利用者の顔色が悪く、微熱が続いていたことも把握していたが、以前に利用者から医療機関への受診拒否をされたことがあったので、積極的な受診勧奨や医療につなげる支援は行わなかった。
- ・ある日、利用者の健康状態が悪化し、病院へ緊急搬送されることになった。医師の診察で、時間をかけて病状が悪化したもので、早期受診が必要であったことが確認され、利用者は長期入院することになった。



虐待事例④



④ 放棄・放置（ネグレクト）に該当

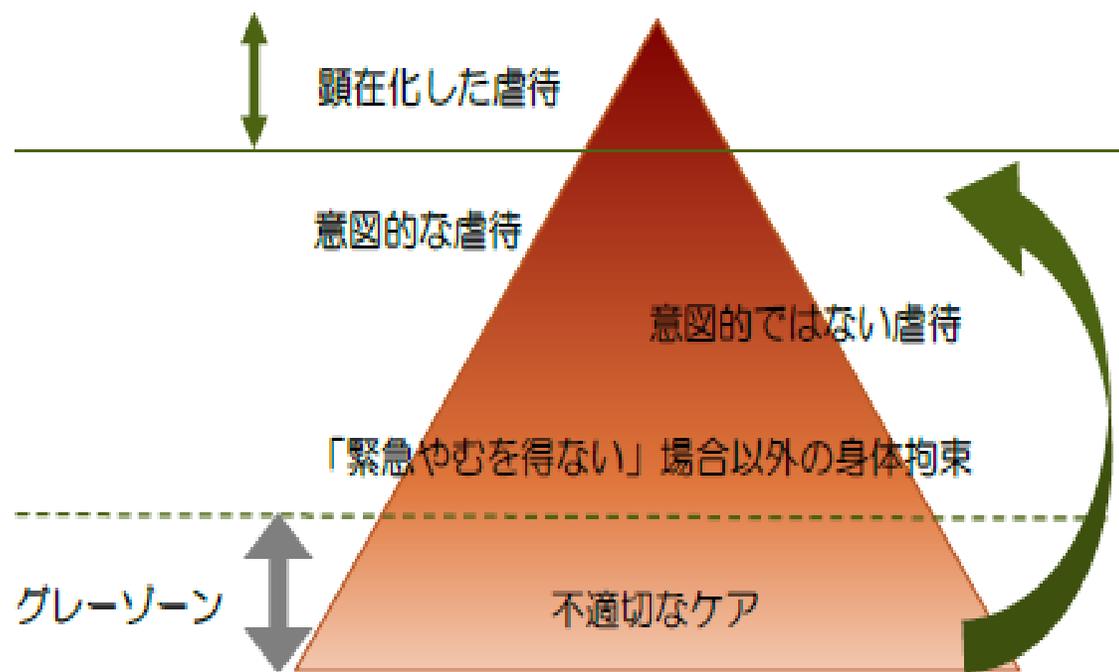


利用者から不調の申し出がなかったり、医療機関への受診を拒否することがあったとしても、利用者の状態に応じて積極的な受診勧奨や医療につなげる支援が必要となります。

未然防止の考え方

- ✕ 「自分の施設では虐待が発生するはずがない」
- 「いつでも虐待が発生する可能性がある」

様々な支援を行う中で、
どのようなことを虐待
というのか、
悩むことはありませんか？



「虐待」と「虐待にはあたらない行為」は、
明確に分けることができません。
虐待が顕在化する前段階には、表面化していない
虐待や、その周辺の不適切なケア等放置しておけ
ば虐待として顕在化する「グレーゾーン」の行為
があります。

虐待の発生要因

個別的要因

虐待や権利擁護に関する知識の不足

障がい特性や対応方法に関する知識や経験の不足

業務の負担から起こるストレス

職場に相談できる人間関係がない

... 等

組織的要因

虐待や権利擁護に対する意識の低さ
(虐待に関するマニュアル未整備等)

風通しの悪い職場環境

職員教育のシステムがない

手続きのない安易な身体拘束の容認

... 等

要因の分析と傾向

令和4年度 虐待発生要因

教育/知識/介護技術等に関する問題	27
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	14
職員のストレスや感情コントロールの問題	13
倫理観や理念の欠如	8
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	7
その他	4

(件) ※重複あり

未然防止に向けた体制・取組



体制は整っていますか？

- 虐待防止マニュアルがある
- 虐待防止委員会がある
- 定期的に、全職員向けの虐待防止研修が行われている
- 緊急やむを得ない場合の身体拘束等の手続き、方法が定められており、職員に周知されている



取組は行われていますか？

- 事故・ヒヤリハット報告書を活用している
- 自己チェックシートや支援の振り返りシート等を活用している
- 管理職が日頃から現場を把握し、注意を払っている
- 可能な限り同性介助を徹底している
- 職員が支援等に関する悩みを相談できる相談体制がある



未実施のものがある場合や、実施状況がわからないものがある場合は、厚生労働省作成の「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」を参考に、職員会議等で話し合ってみてください。

虐待疑い行為発見時の対応

まずは...
被虐待者の保護
が最優先！

- ・ **加害者との分離**（引き離す、支援を代わる 等）
- ・ **心身状態の確認**（ケガや精神状態に問題がないか 等）

施設等で定める
**虐待発見時の
対応フロー**
に沿って対応

（対応例）

- ・ **すぐに大阪市へ通報**
- ・ 通報したことを上司に報告 等

“上司への報告”は
必須ではないことも
周知する

なお、障害者虐待防止法では



障がい者虐待を受けたと思われる障がい者を発見した人（虐待の疑いに気がついた人）は、市町村に速やかに通報する義務がある

と定められており、通報しないという選択肢はありません。

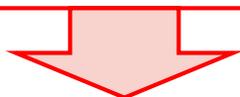
虐待通報とその義務



虐待を発見した時に通報する義務



虐待と疑われる行為に気付いた時に通報する義務



虐待が実際にあったかどうかの確認は、必須ではありません。

疑いの段階で通報することで、

「虐待を未然に防ぐこと」に繋げることができます。



虐待かな？ 不適切な支援じゃないかな？ と思ったら、

ためらわず 運営指導課（☎ 06-6241-6527）へ通報してください。



なお、障害者虐待防止法では、

- ・ 通報を受けた市町村は、通報や届出をした人の情報を守る
- ・ 通報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と定められています。

支援方法で悩んだときは...

例えば、

- 何度伝えても服を着ないので、仕方なく裸のままにしている
- 他害行動をとる利用者に、どう支援すればいいのか分からない



「仕方なく...」「悩みながら...」と行う支援が、虐待行為につながることもあります。

支援について悩んだときは、**積極的に他の支援者等と相談することが大切です**

- ・ 上司や同僚との内部検討や、外部有識者への相談
- ・ 支援会議やケース会議の開催
- ・ 実態に沿った支援計画の見直し
- ・ 施設等での支援方法の統一の徹底 ...等



最後に...

ここまで「障がい者虐待の理解と防止」について説明してきました。
この資料での説明は、以上になります。

資料の都合上、簡略化して説明した部分も多くあります。

下記資料についても是非ご確認ください、支援の中でご活用ください。

- ・ 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（厚労省）
- ・ 障がい者虐待対応マニュアル（大阪府）
- ・ ハンドブック「障がい者虐待の理解と防止」（大阪市）

参考資料

- ・ 障害者福祉施設等における障害者虐待の対応と手引き
- ・ わかりやすい障害者虐待防止法パンフレット

(厚労省HP 掲載)



障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取組事例集

(厚労省委託先事業者 PwCコンサルティング合同会社HP 掲載)



障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン

(厚労省HP 掲載)



障がい者虐待対応マニュアル

(大阪府HP 掲載)



ハンドブック

「障がい者虐待の理解と防止」

(大阪市HP 掲載)



障がい者虐待の理解と防止編は以上です。

受講後は「大阪市行政オンラインシステム」で
受講報告をお願いします。